



اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل

راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه "برنامه تناسب با کار"

Fitness to Work

MOP-HSED-GI-103(1)

صفحه ۲ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

فرم مشخصات سند :

عنوان سند: راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"				
شناسه سند: MOP-HSED-GI-103				
تاریخ	شماره ویرایش	تعداد صفحات	شرح	
۱۳۹۵/۰۶/۲۷	صفر	۵۸	جهت بررسی	
۱۳۹۵/۰۸/۲۳	یک	۵۷	جهت ابلاغ و اجرا	

شماره اصلاحیه	تاریخ	شماره بخش / بخش های تغییر یافته	شماره صفحه / صفحات

مطابقت دارد		محل درج مهر اعتبار
-------------	---	--------------------

این سند در سی و یکمین جلسه شورای هماهنگی مدیریت HSE ، مورخ ۱۳۹۵/۰۸/۰۸ به تصویب رسید و از تاریخ تصویب معتبر و از تاریخ ابلاغ لازم الاجراست.

صفحه ۳ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

فهرست

صفحه	عنوان
۴	۱. هدف
۴	۲. دامنه کاربرد و محدوده تاثیر
۴	۳. مسئولیت ها و ضمانت اجرا
۷	۴. الزامات و مستندات مرجع
۷	۵. تعاریف
۱۰	۶. اقدامات
۱۰	۶-۱ تناسب با کار
۱۱	۶-۲ اصول فرآیند تناسب با کار
۱۱	۶-۳ موارد کاربرد برنامه تناسب با کار
۱۲	۶-۴ طراحی فرآیند تناسب با کار
۲۴	۶-۵ اجرای برنامه تناسب با کار
۲۷	۷. پیوست ها
۲۷	۷-۱ فهرست دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی مشاغل خاص
۲۸	۷-۲ مثالهایی از پروتکلهای غربالگری پزشکی
۳۱	۷-۳ مثالهایی از پروتکلهای ارزشیابی ظرفیت عملکردی
۳۳	۷-۴ شناسایی نیازهای فیزیکی شغلی (PDA) و فرم های مربوطه
۵۵	۷-۵ ترکیب آزمونها برای سمتهای شغلی انتخابی
۵۶	۷-۶ ملاحظات ویژه برای انتخاب سمتهای شغلی و وظایف

صفحه ۴ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

۱. هدف

هدف از تدوین این راهنما ارائه برنامه‌ای جامع بمنظور ارزیابی تناسب بین فرد و کار است که بتواند ریسک ناشی از آن را کاهش داده و توانایی یا عدم توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله را به خوبی پیش‌بینی نماید. (موضوع بند ۱ از الزامات سند معاینات شغلی ابلاغی طی نامه شماره ۳۶۷۶۸۴-۲۰/۲ مورخ ۹۴/۸/۵) این راهنما فرایندی برای شناسایی، ارزیابی و مدیریت نظام‌مند ریسک‌های مرتبط با وظایفی که شاغلین آن می‌بایست توانمندی‌های ویژه (جسمی و روانی) داشته باشند، ارائه می‌دهد.

اهداف اختصاصی این راهنما تشریح موارد زیر است:

- ۱- اصول تناسب با فرآیندها و سیستم‌های کاری.
- ۲- فرآیند ارزیابی ریسک با تمرکز بر فعالیت‌هایی که نیاز است توسط فرد انجام شود (تناسب با کار).
- ۳- محدودیت‌های قانونی و آنچه بر اساس اختیارات قانونی می‌توان و آنچه نمی‌توان انجام داد.
- ۴- گزینه‌های کنترل کننده پزشکی، برای مثال معاینات تناسب با کار.
- ۵- آزمون‌های توانایی کار، نقاط قوت و محدودیت‌ها.
- ۶- ملاحظات ویژه برای گروه‌های خاصی از کارکنان.

۲. دامنه کاربرد و محدوده تاثیر

دامنه این راهنما کلیه کارکنان شاغل (اعم از رسمی و پیمانکار) در ستاد وزارت نفت و شرکت‌های اصلی / تابعه / فرعی و تاسیسات مربوطه می‌باشند.

۳. مسئولیت‌ها و ضمانت اجرا

یک برنامه موفق «تناسب با کار» مستلزم آگاهی همه افراد از نقش‌ها و مسئولیت‌های خود می‌باشد. مسئولیت اجرای این راهنما به تفکیک شامل:

– اداره کل HSE و پدافند غیر عامل وزارت نفت

- نظارت بر حسن اجرای این روش اجرایی در سطح صنعت نفت،
- سیاستگذاری و برنامه ریزی اجرای یکپارچه فرآیند «تناسب با کار» در سطح صنعت نفت

صفحه ۵ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
--------------	---	--

- بازنگری منظم راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه « تناسب با کار » و تدوین مستندات مورد نیاز

- مدیر ارشد شرکت / سازمان / طرح

مسئولیت حسن اجرای این راهنما در سطح شرکت / سازمان / طرح ذی ربط بر عهده مدیر ارشد است.

- مدیر توسعه منابع انسانی

حمایت‌های لازم جهت اجرای صحیح و موفق برنامه ارزیابی تناسب با کار و اجرایی شدن تصمیمات اتخاذ شده در جلسات جهت تعیین تکلیف شغلی و به کارگیری کارکنان (در زمان اجرای فرایند استخدام، تغییر شغل و جابجایی) را فراهم می‌نماید.

- امور کارکنان شرکت / سازمان / طرح

- در اختیار قرار دادن اطلاعات مرتبط با محل کار و وظایف کارکنان به متخصص طب کار / پزشک طب صنعتی.
- اجرای تصمیمات اتخاذ شده در کمیته سلامت در خصوص وضعیت تناسب با کار مورد نظر، به کار گماردن افراد در شغل مناسب (بر اساس مفاد این راهنما) و همچنین جابجایی کارکنان.
- همکاری با واحدهای HSE و طب صنعتی جهت اجرای برنامه تناسب با کار و انجام هماهنگی‌های لازم با واحدهای ذی ربط

- مدیران HSE چهار شرکت اصلی

برنامه ریزی و نظارت بر اجرای این راهنما در سطح شرکت اصلی و زیر مجموعه ذی ربط را بر عهده دارند.

- رئیس ستاد سلامت کار سازمان بهداشت و درمان

- همکاری با واحد بهداشت حرفه‌ای HSE جهت تدوین برنامه تناسب با کار و تهیه و به روزآوری آزمون‌های عملکردی مشاغل با توجه به نتایج ارزیابی ریسک شغلی و همچنین اجرای برنامه تناسب با کار.
- نظارت بر روند انجام برنامه‌های تناسب با کار (در فرایند معاینات شغلی) را بر عهده دارد.

- رئیس طب صنعتی (سلامت کار)

صفحه ۶ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

- اطمینان از انطباق ارزیابی‌های پزشکی تناسب با کار با مخاطرات شغل و همچنین الزامات موجود بر عهده وی می‌باشد.
- بررسی تطابق فرد با وظایف محوله
- قبل از بکارگیری فرد در وظایفی که آمادگی جسمانی معینی لازم دارد.
- بصورت دوره‌ای مطابق با الزامات قانونی و یا الزامات شرکت.
- بعنوان بخشی از سیستم مدیریت تغییر.
- تاکید بر تطبیق شرایط کار با فرد و نه فرد با شرایط کار در صورت قابل اجرا بودن.
- مشارکت در شناسایی فعالیت‌هایی که نیازمند مراقبت بهداشتی هستند.
- تعریف و اجرای مراقبت‌های بهداشتی براساس الزامات قانونی:
- قبل از شروع به کار فرد (بدو استخدام، بازگشت به کار، تغییر شغل و ...).
- بصورت دوره‌ای متناسب با ماهیت خطر مشاغل.
- اعلام محرمانه نظریه نهایی ارزیابی‌های پزشکی تناسب با کار به واحدهای تامین نیروی انسانی، HSE شرکت/ منطقه/ طرح ذی‌ربط، رئیس واحد و فرد شاغل.

- رئیس امور HSE

- تعیین الزامات و مولفه‌های برنامه «تناسب با کار» بر اساس مفاد قانونی بخصوص برای گروه‌های شغلی خاص (حساس) با مشارکت طب صنعتی
- شناسایی و ارزیابی ریسک‌های بهداشتی موجود در شرکت بر اساس روش‌های ارزیابی ریسک معتبر و مورد تایید.
- حصول اطمینان از اجرای آزمون‌های شغلی مرتبط با برنامه ارزیابی تناسب با کار و بررسی نقاط قوت و محدودیت‌های فردی بدنبال اجرای آزمون‌های مذکور.
- در شرایطی که ممکن است فرد برای شغل مناسب تشخیص داده شده ولی تناسب کامل با شغل وجود ندارد، ضمن اشتغال به کار فرد با بررسی محیط کار، امکان ایجاد تغییرات احتمالی در طراحی، تجهیزات، چیدمان ماشین آلات و ... را بررسی می‌نماید و یا با ارائه آموزش‌های لازم به فرد شاغل و کنترل وضعیت بدنی و ... تناسب فرد با شغل را ایجاد می‌نماید.

صفحه ۷ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمایل
--------------	--	--

– رؤسا/ سرپرستان ذیربط

- اطمینان از حسن اجرای برنامه تناسب کارکنان با وظایف محوله
- همکاری لازم جهت اجرای کلیه مراحل برنامه تناسب با کار از جمله ارزیابی ریسک های بهداشتی، اجرای ارزیابی های شغلی، اطمینان از حضور به موقع کارکنان در ارزیابی های مربوطه، به کار گماردن افراد در شغل مناسب، جابجایی کارکنان و ... با واحدهای ذیربط.

– کمیته سلامت

- تصمیم گیری در خصوص اصلاح وضعیت استخدام هر فرد و بررسی دقیق گزینه های جایگزین (یعنی تطابق و تعویض شغل) و یا نحوه تداوم کار افراد.
- اطمینان از اجرایی شدن توصیه های پزشکی و توصیه های مبنی بر جایگزینی شغلی.

– کارفرما

- مسئولیت درج مفاد این راهنما در قرارداد پیمانکاران و پیگیری و نظارت بر اجرای آن در شرکتهای پیمانکاری بر عهده کارفرما می باشد.

۴. الزامات و مستندات مرجع

- دستورالعمل معاینات شغلی کارکنان صنعت نفت با کد MOP-HSED-In-100 (1)
- IPIECA-OGP (2011). Fitness to Work: Guidance for company and contractor health, HSE and HR professionals.

۵. تعاریف

- **ارتقاء سلامت (Health promotion):** فرآیند توانمندسازی افراد جهت ارتقاء و بهبود سلامت خود و کنترل عوامل تاثیرگذار می باشد.

- **ارزشیابی ظرفیت عملکردی (Functional capacity evaluation):** آزمون توانایی عملکردی یک فرد برای انجام یک وظیفه کاری، از طریق شبیه سازی نیازهای عملکردی (برای مثال: قدرت، استقامت، ظرفیت هوازی،

صفحه ۸ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمخال
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

دامنه حرکت و غیره) که برای انجام یک وظیفه خاص ضروری هستند. معمولاً این ارزشیابی توسط متخصص طب کار/ پزشک طب صنعتی انجام می‌شود. برخلاف آزمون‌های شغلی (Trade test)، ارزشیابی‌های ظرفیت عملکردی، وظایف واقعی شغل را شبیه‌سازی نمی‌کنند.

ارزشیابی موردی (With-cause evaluation): بازنگری «تناسب با کار» یک شاغل با شغل خارج از برنامه زمانبندی شده مشخص و در فاصله زمانی بین آنها انجام می‌شود. انجام این ارزشیابی با تغییر چشم‌گیر در سلامت شاغل ضرورت می‌یابد.

ارزیابی ریسک بهداشتی (Health risk assessment): شناسایی مخاطرات بهداشتی محیط کار و به دنبال آن مطالعه و بررسی تاثیرات مخاطرات شناسایی شده بر سلامت کارکنان است. در فرآیند ارزیابی ریسک بهداشتی، کفایت اقدامات کنترلی موجود مورد بررسی قرار می‌گیرد و در جایی که نیاز است، اقدامات کنترلی مناسب برای کاهش مواجهه کارکنان با مخاطرات محیط کار آنها پیشنهاد می‌گردد.

ارزیابی پزشکی (Medical assessment): فرآیندی که براساس آن اطلاعات پزشکی از طریق پرسشنامه و یا معاینه استخراج می‌شوند. این مرحله خود بخشی از فرآیند تصمیم‌گیری در ارزیابی «تناسب با کار» است.

آزمون شغلی (Trade test): آزمون توانایی فرد در انجام یک وظیفه کاری خاص است که از طریق انجام یک وظیفه واقعی شبیه‌سازی شده و در یک محیط کنترل‌شده اجرا می‌شود (برای مثال: اطفاء حریق، فرار از بالگرد زیرآب، رانندگی، بالارفتن، و غیره). این آزمون معمولاً توسط سرپرست کار یا یک مدرس آموزش دیده انجام می‌گردد. برخلاف **ارزشیابی ظرفیت عملکردی**، آزمون‌های شغلی، وظایف واقعی را شبیه‌سازی می‌کنند و لذا پیش‌بینی‌کننده بهتری برای ارزشیابی ظرفیت عملکردی هستند.

آموزش شبیه‌سازی زمین آتش (Fire ground simulation training): آموزشی است که در یک محیط کنترل‌شده یا در آتش سوزی شبیه‌سازی شده (برای مثال استفاده از تجهیزات تنفسی، اطفاء حریق در اتاقک دود و فضای محصور)، به تیم آتش‌نشانی داده می‌شود تا آنها را برای وظایف اطفاء حریق و امداد و نجات (نظیر اطفاء حریق، بالارفتن از نردبان، بکارگیری شلنگ آتش‌نشانی) آماده سازد.

صفحه ۹ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و تأمین منابع
--------------	---	--

آموزش فرار از بالگرد زیر آب (HUET (Helicopter underwater escape training): آموزشی که به کارکنان صنایع نفت و گاز شاغل در محدوده دریا و پرسنل نظامی ارائه می‌شود که بطور منظم با بالگرد و از روی آب به تاسیسات محل کار خود منتقل و برگردانده می‌شوند. همانطور که نام این آموزش نشان می‌دهد، هدف از آن آماده‌سازی افراد برای خروج اضطراری در صورت سقوط یا فرود اضطراری روی آب است.

تناسب با کار (Fitness to work): وضعیت جسمی یا روانی فرد است که توانایی آن را برای انجام کاری معین بدون ایجاد ریسک بارز برای کارکنان، کسب و کار یا ارکان ثالث نشان می‌دهد. «تناسب با کار» تنها یکی از انواع کنترل‌های سلامت شغلی (برای مثال: حذف خطرات، جایگزینی با یک ماده کم‌خطر، کنترل‌های مهندسی، دستورالعمل‌های مدیریتی، استفاده از وسایل حفاظت فردی و غیره) است که ممکن است برای انجام ایمن وظیفه ضروری باشند.

رویکرد مبتنی بر ریسک (Risk-based approach): روشی برای طراحی فرآیند «تناسب با کار» براساس ارزیابی عینی ریسک بهداشتی است.

مخاطره بهداشتی (Health hazard): وضعیت یا شرایطی که دارای پتانسیل ایجاد آسیب به سلامت فرد است. ماهیت مخاطرات بهداشتی ممکن است بیولوژیکی، شیمیایی، فیزیکی، ارگونومیکی یا روانی باشند. مخاطرات بهداشتی تحت عنوان «عوامل زیان‌آور برای سلامتی» یا «عوامل زیان‌آور» نیز شناخته می‌شوند. این سه اصطلاح قابلیت استفاده به‌جای یکدیگر را دارند.

سازمان: منظور از سازمان در این سند، سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت می‌باشد.

سمت شغلی حساس به لحاظ ایمنی (Safety-sensitive position): پست‌های شغلی که در آن اقدام نادرست یا نقص در اقدام متصدی می‌تواند عامل مهمی در وقوع حوادث و شبه حوادث، آسیب به محیط زیست و یا آسیب به اموال بشمار رود.

تحلیل نیازهای فیزیکی شغلی (Physical Demands Analysis): فرآیندی است که برای جمع‌آوری اطلاعات درباره نیازهای فیزیکی، شناختی و محیطی یک شغل به کار گرفته می‌شود.

صفحه ۱۰ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دارو غیرفعال
---------------	---	--

شرکت: منظور از شرکت در این سند شرکت‌های اصلی نفت، گاز، پالایش و پخش، پتروشیمی و شرکت‌ها/ طرح‌ها/ مناطق زیر مجموعه هر یک از شرکت‌های اصلی می‌باشد.

مراقبت‌های پزشکی (Medical surveillance): ارزیابی سلامت شاغل در ارتباط با ریسک‌های شغلی شناسایی شده، با استفاده از روش‌های پزشکی یا بیولوژیکی جهت تشخیص هرگونه ناهنجاری در مراحل اولیه آن که به مواجهه با مواد یا عوامل خاص مرتبط است. هدف اصلی مراقبت‌های پزشکی کشف و حذف علل ریشه-ای نظیر خطرات خاص یا مواجهات است. در این سند، مراقبت‌های پزشکی متفاوت و متمایز از ارزیابی‌های «تناسب با کار» است.

معاینات پیش از استخدام: ارزیابی پزشکی است که قبل از استخدام و بعنوان پیش‌شرط برای احراز شغل شناخته می‌شود.

عدم تناسب (Unfit): نتیجه ارزیابی پزشکی و غیرپزشکی از فردی که دارای یک محدودیت عملکردی است به نحوی که قادر به انجام ایمن وظیفه محوله نیست. این نتیجه تحت عنوان «عدم تناسب» شناخته می‌شود. در این شرایط، فرآیند تطابق یا تعویض شغل بکار گرفته می‌شود تا باقی‌ماندن فرد یا شاغل در محیط کار را تسهیل نماید.

۶. اقدامات

این سند رویکردی نظام‌مند جهت اجرای فرآیند تناسب با کار در صنعت نفت را ارائه می‌دهد و مخاطب اصلی این آن، واحدهای مسئول طراحی و اجرای برنامه تناسب با کار از جمله HSE، طب صنعتی و منابع انسانی هستند.

در این راهنما ضمن تشریح اصول فرآیند تناسب با کار و مراحل طراحی، وظایف کلیه واحدهای مسئول برای اجرای هر مرحله در زمینه ارزیابی ریسک، شناسایی مشاغل و وظایف بحرانی، تعیین نیازهای مشاغل و وظایف بحرانی، تعیین و انجام آزمون‌های پزشکی، عملکردی و شغلی، تأیید انطباق آزمون‌ها با قوانین را بیان نموده و بر گزینه‌های کنترلی و پایش اثربخشی اقدامات کنترلی تأکید می‌نماید.

صفحه ۱۱ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و تأثیرات غیرمایل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

منظور از برنامه تناسب با کار فرآیندی است که با اجرای آن اطمینان حاصل می‌شود یک فرد می‌تواند یک وظیفه مشخص را بطور ایمن انجام دهد و ریسک غیر قابل قبولی برای خود، همکاران یا شخص ثالث ایجاد نکند.

بر این اساس اگر شرکتی کنترل «تناسب با کار» را اتخاذ نماید، انطباق با الزامات آن برای کارکنان الزامی است. از این رو یک شاغل نمی‌تواند یک آزمون یا معاینه الزامی را انجام ندهد، این درحالی است که وی در انجام دادن یا ندادن هر آزمون یا غربالگری که بعنوان بخشی از برنامه ارتقاء سلامت اجرا می‌شوند، حق انتخاب دارد.

۲-۶ اصول فرآیند تناسب با کار

اصول تناسب با کار را می‌توان در موارد زیر خلاصه کرد:

- اساس برنامه تناسب با کار می‌بایست مبتنی بر ارزیابی ریسک باشد.
- هدف این برنامه باید انطباق الزامات یک سمت شغلی با سلامت و توانایی معقول و منطقی (یا پیش‌بینی شده) فرد شاغل در آن سمت باشد.
- هرگونه آزمون توانایی عملکردی یا معاینات پزشکی باید مربوط به ارزیابی تناسب برای وظایف محوله باشد.
- آزمون‌ها و معاینات پزشکی باید نتایج تکرارپذیر و سازگار داشته باشند و متناقض نباشند.
- آزمون‌ها یا معاینات باید بطور یکسان بر روی تمام افرادی که از آنها خواسته شده کار مورد نظر را انجام دهند، اجرا شود. آزمون‌ها و معاینات مورد نیاز برای تعیین گزینه‌های کنترلی (تناسب با کار)، لازم الاجرا می‌باشند (بر خلاف سایر آزمون‌ها یا معاینات مربوط به ارتقاء سلامت که شاغل در انجام آنها حق انتخاب دارد).
- آزمون‌ها و معاینات باید مطابق الزامات قانونی باشند.
- تمام آزمون‌ها یا معاینات پزشکی توانایی کار، باید ایمن و بی‌خطر باشند.
- توانایی یا عدم توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله را تعیین کند و در عین حال از مستثنی کردن غیرضروری و نادرست افراد از کاری که می‌توانند بصورت ایمن و سودمند انجام دهند، اجتناب نماید.

۳-۶ موارد کاربرد برنامه تناسب با کار

این برنامه می‌تواند در موارد زیر به منظور کاهش جراحات‌ها و آسیب‌ها به کار گرفته شود:

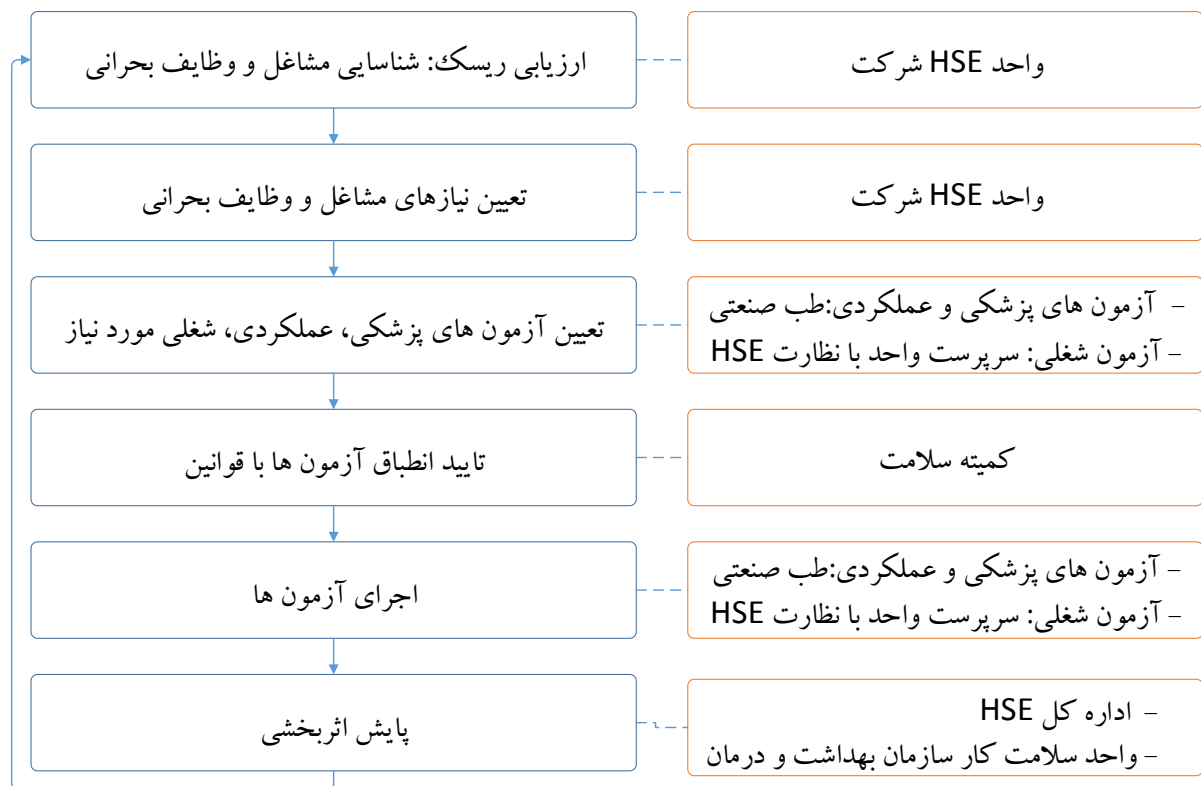
صفحه ۱۲ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دارو غیرفعال
---------------	---	--

- در هنگام به کار گماردن و استخدام فرد، وضعیت تناسب با کار در مورد ایشان بررسی شود.
- تغییرات قابل توجهی در محیط کار رخ دهد.
- فرد به شغل جدیدی منتقل شود که تفاوت قابل توجهی با شغل قبلی وی دارد.
- شغل فرد اصلاح شده و فرد بازگشته به محیط کار کماکان در حال فیزیوتراپی، بازتوانی یا هر دو می باشد.
- وضعیت سلامتی فرد تغییر یافته است مثلاً فرد پس از ریکاوری از یک جراحی یا آسیب شدید، مجدداً به محیط کار بازگشته است.
- وضعیت پزشکی فرد توانایی وی برای انجام کار جدید یا انجام کار فعلی به صورت موثر، محدود یا کاهش داده است بعنوان مثال وضعیت اسکلتی - عضلانی که حرکت فرد را محدود می کند.
- وضعیت پزشکی فرد احتمالاً باعث شود که فرد شغل خود را به صورت نا ایمن انجام دهد بعنوان مثال یک فرد ممکن است در شرایط خطرناک به صورت غیرقابل پیش بینی دچار عدم هوشیاری شود.
- وضعیت پزشکی فرد احتمالاً باعث شود که کار برای فرد، همکاران یا عموم نا ایمن شود بعنوان مثال رانندگی یک شغل بسیار بحرانی است و فردی که برای این شغل انتخاب شود به صورت ناگهانی و غیرمنتظره‌ای دچار عدم هوشیاری شود.
- وضعیت پزشکی فرد احتمالاً به خاطر شغل جدید وخیم شود به طور مثال فردی که اختلال قلبی یا ریوی دارد، نیروی فیزیکی زیادی اعمال کند.
- برای مواردی که افراد به مأموریت‌های برون مرزی اعزام می شوند .

۴-۶ طراحی فرآیند تناسب با کار

برنامه تناسب با کار به عنوان یکی از کنترل‌های مدیریتی برای کاهش ریسک در محیط کار محسوب می‌شود. از این رو باید توجه شود که کنترل‌های مدیریتی به عنوان گزینه‌های مکمل سایر کنترل‌ها بکار گرفته می‌شوند. یک برنامه کاربردی تناسب با کار می‌تواند بر اساس شکل ۱ طراحی و پیاده سازی شود.

صفحه ۱۳ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و داروهای غیرفعال
	MOP-HSED-GI-103 (1)	



شکل ۱ - مراحل اجرای یک برنامه کاربردی تناسب با کار

۶-۴-۱ مرحله اول: ارزیابی ریسک (شناسایی مشاغل و وظایف بحرانی)

سوالات کلیدی مطرح در ارزیابی ریسک به شرح زیر می باشند:

- کدام وظایف مستلزم توانایی های فیزیکی و روانی ویژه است؟
- کدام وظایف اگر اپراتور فاقد توانمندی های لازم باشد سبب ایجاد پیامدهای بهداشتی / ایمنی می شود؟
- چه مواردی ممکن است به اشتباه انجام شوند و پیامدهای بالقوه آنها چیست؟
- آیا می توان از طریق بازطراحی سیستم یا کنترل های مرتبط با فرآیند، ریسک را کاهش داد؟
- چه فاکتورهای دیگری ممکن است به ریسک افزوده شود - برای مثال مکان ها و / یا محیط؟
- آیا آزمون ها و معاینات تناسب با کار می توانند ریسک را بیش از پیش کاهش دهند؟

صفحه ۱۴ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
---------------	---	---

با استفاده از روش‌های ارزیابی خطر، ریسک‌های ایمنی و بهداشتی وظایف مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. ممکن است تعداد زیادی از وظایف شغلی برای ارزیابی تفصیلی در لیست قرار گیرند. برای کاهش تعداد این مشاغل از ماتریس ریسک برای رتبه بندی آنان استفاده می‌شود. به عنوان مثال کارکنان اداری در اغلب شرکت‌ها به عنوان مشاغل بحرانی تلقی نمی‌شوند.

هر شرکت سطح قابل قبولی از ریسک را پذیرفته است و معمولاً ریسک‌هایی که سطح بالایی دارند، برای ارزیابی تفصیلی انتخاب می‌شوند.

مسئولیت اجرای ارزیابی ریسک به عهده کارشناس بهداشت حرفه‌ای می‌باشد.

۶-۴-۲ مرحله دوم: تعیین نیازمندی‌های مشاغل و وظایف بحرانی

خروجی مرحله ارزیابی ریسک، فهرست مشاغل حساس و وظایف بحرانی موجود در شرکت می‌باشند که برای انجام آنها توانمندی‌های جسمی و روانی معینی مورد نیاز است. لذا فهرستی از مشاغل تهیه خواهد شد که برای احراز هر یک از آن مشاغل لازم است افراد توانمندی جسمی یا روانی معینی را دارا باشند.

مثال‌های رایج از سمت‌های شغلی که مستلزم نیازهای ویژه هستند یا اثر حیاتی بر ایمنی دارند.
• آتش‌نشان‌ها و پرسنل شرایط اضطراری • غواصان • پرسنل کترینگ • خلبانان هواپیما و بالگرد • رانندگان حرفه‌ای (مثلاً وسایل نقلیه کالاهای سنگین) • کارکنان مناطق دور افتاده (کارکنان روی سکوهای دریایی) • استفاده‌کنندگان از تجهیزات تنفسی تمام صورت (کپسول‌های هوا) • کارکنانی که در کشور دیگری مشغول هستند • وظایفی که مستلزم دید رنگی هستند (مثلاً مهندسين و تکنسین‌های برق) • فعالیت‌های دستی سنگین که نیازمند انرژی هوازی بالا هستند. • کارکنانی که در شرایط جوی سخت (گرم یا سرد) کار می‌کنند.

صفحه ۱۵ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و داروهای غیرفعال
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

(سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت برای گروهی از مشاغل خاص دستورالعمل نحوه معاینات شغلی تنظیم نموده که در پیوست ۱ فهرست آن ذکر می شود)

۶-۴-۳ مرحله سوم: تعیین آزمون های پزشکی، عملکردی، شغلی مورد نیاز

با شناسایی سمت های شغلی که نیازمند کنترل تناسب با کار هستند، ضروری است گزینه های کنترلی کاربردی تعیین گردیده و تواتر انجام آنها مشخص شود. مداخلاتی که در فرآیند تناسب با کار مورد استفاده قرار می گیرند، به سه دسته کلی تقسیم می شوند:

الف) معاینات پزشکی (پیوست ۲)

ب) ارزشیابی توانایی ها و ظرفیت های عملکردی (راهنمای ارزیابی نیازمندی های فیزیکی شغل (PDA) در پیوست های ۳ و ۴ ارائه شده است).

ج) آزمون های شغلی

د) استفاده توأم از هر سه آزمون فوق (پیوست ۵)

الف) معاینات پزشکی « تناسب با کار »

هدف چنین معایناتی شناسایی محدودیت های جسمی و روانی است که ممکن است با انجام یک وظیفه خاص یا استخدام در یک سمت شغلی ناسازگار باشند یا مشکلات خاصی ایجاد کنند. برای مثال فردی که بطور ناگهانی یا غیرقابل پیش بینی هوشیاری خود را از دست می دهد، برای رانندگی مناسب نیست. فردی که دچار بیماری های مزمن پزشکی است ممکن است برای گماردن در ماموریت های برون مرزی در محل هایی که امدادهای مناسب پزشکی فوری در دسترس نباشند، مناسب نباشد. درحالی که اتخاذ چنین تصمیماتی گاهی شفاف و آسان است، اما در اغلب موارد تجربه و مهارت قابل توجهی لازم است تا بتوان مسائل را بطور دقیق و درست تفسیر نمود. ضروری است در گماردن فردی که برای وظیفه مورد نظر مناسب نیست یا ایجاد محدودیت های غیرمنطقی در بکارگیری افرادی که برای انجام وظایف محوله مناسب هستند، اجتناب شود.

صفحه ۱۶ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
---------------	---	---

اصول معاینات پزشکی برای تناسب با کار

۱. معاینات باید منحصر به شناسایی محدودیتهایی باشد که اساساً بر توانایی و ظرفیت فرد مورد نظر برای انجام وظایف محوله اثرگذار یا برای زندگی در محل تعیین شده ضروری می‌باشند.
۲. معاینات باید توسط متخصص طب کار / پزشک طب صنعتی انجام شود.
۳. رازداری پزشکی باید رعایت شود. معمولاً تنها عبارت « تناسب دارد »، « تناسب به همراه محدودیت » یا « نامناسب » باید به اطلاع مدیریت یا منابع انسانی رسانده شود (استثناء این قاعده نیازمند رضایت فرد مورد معاینه است). ادارات HSE از این قاعده مستثنی بوده و اجازه دسترسی به اطلاعات مورد نیاز در حوزه فعالیتهای مدیریت HSE از نتایج معاینه پزشکی را دارند.
۴. در تصمیمات اتخاذ شده بر اساس نتایج معاینات پزشکی و تفسیر آن می‌بایست از تفسیرهای کلی اجتناب شود (صرفاً ذکر وجود یا عدم وجود یک بیماری یا عارضه کافی نیست بلکه پیامد آن بیماری بر توانایی یا نیازهای لازم برای مراقبت‌های بهداشتی نیز می‌بایست بیان شوند).

مطالعه موردی: راننده مخزن نفتکش

راننده تانکر فردی ۳۲ ساله و مسئول حمل و تحویل محصولات فرآوری شده شامل بنزین و سوخت دیزل در فواصل طولانی است. شغل وی مستلزم چند روز کار متوالی در جاده و خواب در کامیون در طول شب، پس از پیمودن کیلومترها رانندگی در هر روز است. سفر جاده‌ای ممکن است تا سه هفته بطول انجامد و وی در این مدت از خانواده خود دور می‌باشد. همچنین لازم است راننده برای تعیین عمق فرآورده و کنترل حجم آن به بالای وسیله نقلیه برود. این وظیفه نیازمند چابکی و کار در ارتفاع است. بعنوان بخشی از روش انجام ایمن کار، وی می‌بایست بهنگام کار در ارتفاع بیش از ۲ متر از سطح زمین از تجهیزات حفاظت در برابر سقوط استفاده کند.

این راننده هر سال یک بار معاینات پزشکی انجام می‌دهد تا تناسب وی برای رانندگی تایید شود. این معاینات شامل آزمون غربالگری برای اختلالات خواب و اختلال تنفسی هنگام خواب (sleep apnoea) است.

صفحه ۱۷ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

در انجام معاینات پزشکی « تناسب با کار » توجه به موارد ذیل از اهمیت ویژه ای برخوردار است:

➤ چالش‌های عملیاتی و محدودیت‌های معاینات پزشکی

عدم وجود برنامه از پیش تعیین شده، خصوصاً برای بررسی موارد زیر، می‌تواند « فرآیند تناسب با کار » را بصورت غیرضروری پیچیده و پرهزینه نماید.

- معاینات باید در محلی انجام شوند که کارکنان به آسانی بتوانند حضور یابند.
- متخصص طب کار / پزشک طب صنعتی باید در مورد شغل و وظایفی که توسط فرد انجام می‌شود، اطلاعات کافی داشته باشد. برای آنهایی که به ماموریت‌های بین‌المللی می‌روند، انجام زودهنگام معاینات (در حالت ایده‌آل پیش از آنکه سایر جزئیات جابجایی یا سفر تعیین شود) ضروری است تا تاخیرهای بالقوه احتمالی در انجام معاینات مدیریت شوند. اگر شرکت درخواست ویژه‌ای از معاینه‌کننده داشته باشد، باید بطور شفاف بیان نماید. ممکن است انجام آزمون‌های ویژه (برای مثال آزمون ورزش) درخواست شود که اگر از قبل به معاینه‌کننده اطلاع داده شود می‌تواند از مراجعه مجدد فرد برای آزمون اجتناب می‌شود.
- چنانچه فردی دارای سوابق پزشکی کاملی است، تهیه نسخه کپی از گزارش آزمایشات مرتبط (در صورت وجود) می‌تواند در وقت صرفه‌جویی نموده و نیاز به جمع‌آوری اطلاعات تکمیلی از پزشک خانواده، متخصصان و غیره را بر طرف سازد.
- در صورت عقد قرارداد برای تعداد زیاد کارکنان (به‌خصوص کارکنان پیمانکار)، بررسی نحوه اجرای کلی فرآیند، خصوصاً اینکه چه کسی قرار است معاینات را انجام دهد، نظارت بر مدارک و صلاحیت‌های آنها و غیره بایستی برنامه‌ریزی شود.

➤ زندگی و کار در محیط جدید

در برخی موارد فرد (و خانواده‌اش) برای زندگی در کشور و محیط جدید آماده می‌گردد. واکسیناسیون و آموزش مالاریا ممکن است یکی از الزامات مهم در این زمینه باشد و معاینات پزشکی یکی از فرصت‌هایی است که می‌بایست در چنین مواردی فراهم شود. علاوه بر این ممکن است بررسی میزان درک کارمند از محل جدید از لحاظ دسترسی به تسهیلات بهداشتی، آموزشی، تفریحات و سرگرمی امری ضروری باشد. ماموریت‌های خارج از

صفحه ۱۸ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و تأثیرات اجتماعی
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

کشور می‌تواند به دلایل اجتماعی و عدم تطابق و همچنین دلایل پزشکی به شکست منجر شود. معاینات پزشکی فرصتی مناسب برای بررسی ثبات روانی کارمند و خانواده‌اش است.

➤ معاینات پزشکی پیش از استخدام / معاینات بدو استخدام

معاینات پیش از استخدام بعنوان پیش شرط و قبل از بکارگیری فرد انجام می‌شوند. از سوی دیگر، معاینات بدو استخدام، پیش از سپردن یک سمت شغلی حساس به لحاظ ایمنی اما پس از پیشنهاد کار به متقاضی انجام می‌شود. در مواردی که یک متقاضی جدید درخواست همکاری با یک شرکت را برای اولین بار ارائه می‌دهد، ممکن است شرکت از وی بخواهد که معاینات پزشکی پیش از استخدام را انجام دهد. هرگونه معاینه پزشکی پیش از استخدام باید بطور خاص مربوط به کاری باشد که سمت شغلی پیشنهادی به آن نیازمند است. از معاینات پیش از استخدام که مبتنی بر ریسک نباشند باید اجتناب گردد. این معاینات پرهزینه و فاقد ارزش از نظر بهداشت و ایمنی می‌باشند. اصول معاینات بدو استخدام شبیه ارزیابی تناسب با کار است. هدف این است که به نحو معقول، قانونی و مطمئن، سازگاری و تناسب کارمند با الزامات سمت شغلی مورد نظر تعیین شود.

➤ معاینات پزشکی موردی

معاینات موردی آن دسته از معایناتی است که خارج از برنامه زمان‌بندی بررسی تناسب با کار انجام می‌شود. مولفه اساسی هر برنامه تناسب با کار، بررسی مجدد توانایی و تکرار ارزیابی تناسب شاغل با کار در خلال ارزشیابی‌های دوره‌ای برنامه‌ریزی شده است. مثال‌هایی از مواردی که نیازمند معاینات موردی می‌باشند عبارتند از:

- هرگونه بازگشت به کار پس از بیماری، یا پس از شروع مصرف یک داروی جدید.
- پس از ارجاع کارمند توسط سرپرست به دنبال مشاهده رفتار غیر عادی و نا ایمن کارمند در محیط کار - برای مثال ناتوانی در انجام مناسب یک وظیفه.
- مراجعه یک کارمند که نگران داشتن تناسب با کار است.
- به دنبال یک رویداد یا حادثه در محیط کار که عدم تناسب با کار بعنوان یکی از عوامل تاثیرگذار در آن شناخته شده است.

صفحه ۱۹ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و داروهای غیرفعال
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

ب) ارزشیابی ظرفیت عملکردی

یک دسته اصلی از کنترل‌های « تناسب با کار »، آزمون ظرفیت‌های عملکردی است. این آزمون‌ها ظرفیت فرد را برای انجام وظایف مرتبط با یک کار مشخص از طریق شبیه‌سازی نیازهای عملکردی (برای مثال قدرت، تحمل، دامنه حرکت) آن وظیفه مورد سنجش قرار می‌دهند. آزمون‌های عملکردی ابزاری مناسب برای ارزشیابی تناسب با وظیفه است. با این وجود طراحی و اجرای چنین ارزیابی فرآیندی ساده و بدون چالش نمی‌باشد. توجه و تجربه قابل ملاحظه‌ای به هنگام فرمولاسیون چنین ارزشیابی لازم است تا از فراهم سازی مقادیر پیش بینی شده واقعی برای سمت شغلی مورد نظر اطمینان حاصل شود. همانند معاینات پزشکی، ضروری است که ارزشیابی ظرفیت عملکردی مطابق با الزامات سمت شغلی باشد. نقص در انجام این کار می‌تواند منجر به هزینه‌های غیرضروری شود. مسئولیت ارزشیابی ظرفیت عملکردی با متخصص طب کار / پزشک طب صنعتی است.

مثال‌هایی از ارزشیابی‌های ظرفیت کارکردی عبارتند از:

• آزمون آزمایشگاهی توان فیزیکی و تناسب هوازی

برای وظایفی که ایجاب می‌کند، می‌توان از آزمون‌های قدرت و تناسب هوازی کمک گرفت، که مقداری پیش-بینانه برای سمت شغلی مورد نظر ارائه می‌دهند. شایان ذکر است این آزمون‌ها در محیط آزمایشگاهی و کنترل شده انجام می‌شوند و نیازمند انجام واقعی وظایف شغل مورد نظر توسط فرد متقاضی نمی‌باشد. یکی از مثال‌های ارزیابی توان فیزیکی « آزمون پله » است که برای ارزشیابی تناسب هوازی اعضای تیم امداد و نجات استفاده می‌شود.

• آزمون تخصصی ظرفیت عملکردی یا روانی

چنین آزمون‌هایی معمولاً برای همه متقاضیان یک سمت شغلی انجام نمی‌شوند اما ممکن است جایی که نیاز باشد فردی پس از مصدومیت یا بیماری مورد ارزیابی قرار گیرد، بکار گرفته می‌شوند. مثال‌های آن عبارتند از آزمون روانی-عصبی و بررسی پس از مصدوم شدن از ناحیه سر.

صفحه ۲۰ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و داروهای خیریه
---------------	---	---

مزایا و معایب ارزشیابی های ظرفیت عملکردی
مزایا • در صورت طراحی مناسب، قابلیت اطمینان و ارائه مقدار پیش بینانه معتبر خواهد داشت. • سازگار با قوانین معلولین می باشد. • توسط کارکنان و نمایندگان آنها قابل پذیرش است معایب • نیازمند طراحی دقیق و ماهرانه است. • می تواند پرهزینه و وقت گیر باشد. • استفاده از آن به تنهایی، ریسک ناشی از بیماری های پزشکی (برای مثال ریسک از دست دادن ناگهانی هوشیاری) را ارزیابی نمی کند.

ج) آزمون های شغلی

در آزمون های شغلی از فرد می خواهند تا ظرفیت و توانایی خود را با انجام وظیفه درخواست شده در شرایط کنترل شده، نشان دهد. آزمون های شغلی معمولاً پس از هرگونه فرآیند غربالگری پزشکی انجام می شود (پیوست ۲) تا ریسک صدمه ناشی از آزمون شغلی را کاهش دهد. برای مثال کارکنان تیم اطفاء حریق معمولاً قبل از فراخوان برای سنجش ظرفیت در کار امداد و نجات، معاینات پزشکی برای تثبیت تناسب شان برای وظایف تیم اطفاء حریق را انجام می دهند و در صورت موفقیت در مراحل قبلی، در آزمون های شغلی شرکت می کنند. مسئولیت اجرای آزمون های شغلی با سرپرست واحد با نظارت HSE شرکت است. مثال های رایج عبارتند از:

• آزمون فرار از بالگرد زیر آب

این آزمونی است که توانایی فیزیکی و روانی فرد را برای نجات خود از یک بالگرد شبیه سازی شده که در آب فروود اضطراری داشته را مورد بررسی قرار می دهد. فعالیت هایی که آزمون می شوند شامل توانایی خروج از بالگرد

صفحه ۲۱ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
---------------	---	--

غوطه‌ور در آب، شنا کردن به سمت قایق نجات و وارد شدن به آن و بالا رفتن از یک توری است. این آزمون بعنوان بخشی از آموزش الزامی برای کار در تاسیسات فرا ساحل است

• آزمون شبیه‌سازی زمین آتش

این آزمون از فرد می‌خواهد توانایی خود را در اجرای کار یک تیم آتش‌نشانی، با پوشیدن تجهیزات تنفسی (کپسول اکسیژن) و انجام وظایف واکنش در شرایط اضطراری شبیه‌سازی شده از جمله اطفاء حریق، بالا رفتن از نردبان، آماده‌سازی جعبه آتش‌نشانی و بازکردن شلنگ‌ها نشان دهد. این کار معمولاً بعنوان بخشی از آموزش الزامی برای پرسنل تیم آتش‌نشانی انجام می‌شود.

د) استفاده توام از آزمون‌های مختلف

اغلب از آزمون‌های عملکردی و شغلی بمنظور تکمیل ارزشیابی پزشکی استفاده می‌شود. برای مثال جهت عضویت فرد در تیم آتش‌نشانی احتمال دارد ابتدا ارزشیابی پزشکی انجام شود تا افرادی که سابقه پزشکی نامناسبی برای اجرای آموزش‌های آتش‌نشانی دارند، حذف شوند. سپس از متقاضیان باقی‌مانده درخواست می‌شود توانایی خود را در انجام وظایف درخواستی، از طریق انجام ارزیابی ظرفیت کارکردی با آزمون تناسب هوازی و آزمون توان فیزیکی، نشان دهند. سرانجام از متقاضی خواسته می‌شود تا یک وظیفه اطفاء حریق شبیه‌سازی شده را اجرا کنند که معمولاً آن را آزمون شغلی می‌نامند. استفاده توام و دقیق از آزمون‌های مختلف، ارزش پیش‌بینی کننده کلی آزمون را بهبود بخشیده و میزان نتایج منفی کاذب و مثبت کاذب را کاهش می‌دهد.

۴-۴-۶ خروجی حاصل از ارزشیابی‌های « تناسب با کار »

ارزشیابی تناسب با کار باید منجر به بیان شفاف از وضعیت پرسنل برای بکارگیری آن در شرکت شود. معمولاً فرد پس از انجام آزمون‌های مذکور بصورت یکی از موارد زیر در نظر گرفته شود:

- **متناسب (Fit)** برای انجام کار/ وظایف محوله و محل
- **عدم تناسب (Unfit)** برای انجام کار/ وظایف محوله و محل

صفحه ۲۲ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمخال
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

○ **دارای تناسب مشروط (Fit with restrictions)**، به عبارت دیگر فرد ممکن است برای برخی وظایف معین دارای تناسب بوده و برای سایر وظایف فاقد تناسب باشد. چنین پیشنهادی باید دارای محدوده زمانی و تحت صلاحدید مدیریت باشد.

محدودیت‌های موقت یا جزئی (تناسب مشروط) می‌تواند باعث سردرگمی و ایجاد مشکل شود. توصیه ارائه شده در اعلام نتیجه نهایی «تناسب با کار» باید واضح و بدون ابهام باشد. از بیان عباراتی نظیر «دارای تناسب برای کار سبک» باید اجتناب شود زیرا این عبارات در عمل و به لحاظ قانونی بی‌معنی می‌باشند. اعلام نتیجه نهایی باید بیان کند که:

- چه وظایفی را فرد می‌تواند و کدام را نمی‌تواند انجام دهد و این محدودیت برای چه مدتی است؟
- آیا این محدودیت‌ها توسط کارفرما قابل اصلاح است یا خیر؟
- حل و فصل مشکلات مربوط به اعلام محدودیتها بر عهده مدیریت واحد است یا منابع انسانی؟

دادن مشاغل موقت راهی مفید برای توانبخشی پرسنل جهت بازگشت به کار پس از یک دوره بیماری یا مصدومیت است.

۶-۴-۵ پیامدهای ارزشیابی «تناسب با کار»

اعلام نتیجه نهایی «عدم تناسب» برای یک سمت شغلی می‌تواند عوارض جدی برای پرسنل بدنبال داشته باشد. لذا لازم است که فرآیند ارزیابی؛ منصفانه، صحیح و براساس ارزیابی‌های عینی ظرفیت کار و سلامتی باشد. در برخی شرایط از کارفرما خواسته می‌شود تا ثابت کند که فرآیند گزینش فرد مبتنی بر شواهد و در چارچوب قانون بوده است.

برای اطمینان از داشتن رفتار عادلانه، بسیاری از شرکت‌ها تمام یا بخشی از اقدامات زیر را بعنوان یک روش اجرایی مناسب در پیش می‌گیرند و هدف آن کاهش اثرات ارزیابی عدم تناسب با کار بر فرد است:

۱. **تطابق:** بررسی این موضوع که کدامیک از وظایف فرد ممکن است به سایرین محول شود و از این‌رو به فرد اجازه داده شود به کار خود در همین سمت شغلی ادامه دهد، می‌تواند در کاهش اثرات «عدم تناسب» موثر باشد. عملی بودن تطابق یک فرد با این روش، البته به نوع وظیفه بستگی دارد. برای مثال یک آتش-

صفحه ۲۳ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
---------------	---	--

نشان که نمی‌تواند از نردبان بالا برود یا از کار با شلنگ آتش‌نشانی منع شده است، دارای عدم تناسب جدی است و شاید نتوان با روش تطابق با این مورد برخورد کرد. این درحالی است که شخصی که گاهی مجبور است در ارتفاع کار کند اما به دلیل سرگیجه نمی‌تواند این کار را انجام دهد، می‌توان به وی وظایف روی زمین محول کرد.

همچنین تطابق می‌تواند به شکل تغییر یا اصلاح فیزیکی محیط کار یا تعدیل برنامه کار نیز انجام شود. در بسیاری کشورها چنین فرآیندهای تطابقی یک الزام قانونی است.

۲. **تعویض شغل:** عدم توانایی یک فرد در انجام نیازهای یک سمت شغلی خاص، به این معنی نیست که این فرد بطور کلی فاقد تناسب برای سمت‌های شغلی دیگر با نیازهای متفاوت است. اگرچه ممکن است این کار همیشه مقدور نباشد، اما کارفرما می‌بایست بطور جدی گزینه‌های انتقال فرد به سمت شغلی مناسب‌تر، در صورتی که شرایط آن فراهم باشد را مد نظر قرار دهد.

۳. **ترک کار:** تصمیم به ترک کار و عدم پیشنهاد یا اصلاح وضعیت استخدام برای هر فرد به مدیر واحد و یا منابع انسانی بستگی دارد. این تصمیم باید تنها پس از بررسی دقیق گزینه‌های جایگزین (یعنی تطابق و تعویض شغل) اتخاذ شود. ارجاع موضوع به تیم بازنگری ارزیابی پزشکی (معمولاً تحت عنوان شورای بازنگری پزشکی شناخته می‌شود) راهکاری مناسب در فرآیند اتخاذ تصمیم ترک کار است. این کار اطمینان حاصل می‌کند که توصیه‌های پزشکی دقیق و تشخیص‌های جایگزین یا نتایج بطور دقیق بررسی شده‌اند.

توجه: در هر یک از مراحل فوق شرکت به میزان ارزش و اهمیتی که برای این فرآیند قائل می‌شود امکان بازنگری در تصمیمات اتخاذ شده را برای فرد در نظر می‌گیرد تا فرد بتواند در صورت عدم رضایت از تصمیمات تناسب با کار تقاضای بازنگری خود را به شرکت ارائه نماید.

همچنین در طراحی یک برنامه «تناسب با کار»، شرکت باید پیامدهای عدم حضور در معاینات «تناسب با کار» از سوی فرد را مورد بررسی قرار دهد. در برخی موارد عدم حضور در معاینات «تناسب با کار» منجر به تصمیم «عدم تناسب» فرد برای کار خواهد شد زیرا توانایی آنها برای انجام ایمن کار را نمی‌توان اثبات کرد.

۶-۴-۶ ارزیابی انطباق با قانون

هنگام تعیین مولفه‌های برنامه «تناسب با کار»، قانون مهمترین مورد است. قانون است که تعیین می‌کند:

صفحه ۲۴ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دارو غیرفعال
---------------	---	--

- اقدامات لازم برای انطباق با قانون (برای مثال گواهی سلامت برای رانندگان وسایل نقلیه سنگین یا رانندگان حرفه‌ای) کدام است.
- اقداماتی که توسط قوانین هر کشور ممنوعه اعلام شده و هرگونه الحاقیه این قوانین ممکن است شهروندانی که در کشور دیگر کار می‌کنند را شامل شود (این موضوع برای افرادی که به مأموریت های خارج از کشور در نظر گرفته می‌شوند حائز اهمیت است).

رویکرد منطقی این است که ابتدا هر آزمون « تناسب با کار » که توسط قانون الزامی شناخته شده است شناسایی شود. الزامات قانونی از کشوری به کشور دیگر تغییر می‌کند. برای مثال در برخی کشورها معاینات پزشکی سالیانه برای تمام کارکنان الزامی است. هدف و محتوای دقیق آنها ممکن است تعریف نشده باشد. در سایر کشورها تنها گروه‌های کاری خاص ملزم به انجام معاینات پزشکی بصورت دوره‌ای هستند. بطور کلی آنچه که قید «الزامی» دارد بخوبی مشخص و به آسانی قابل فهم هستند.

۵-۶ اجرای برنامه تناسب با کار

اجرای برنامه «تناسب با کار» مستلزم هماهنگی با تعداد زیادی از ذینفعان بوده و اجرای موفق آن مستلزم حمایت جدی و آشکار مدیریت ارشد است.

مراحلی که باید برای اطمینان از اجرای موفق برنامه « تناسب با کار » دنبال شوند عبارتند از:

• انجام ارزیابی ریسک

به منظور انجام برنامه کنترل تناسب با کار باید متخصصان HSE نسبت به شناسایی و ارزیابی ریسکهای بهداشتی محیط کار اقدام نمایند.

• شناسایی معاینات پزشکی، ارزشیابی‌های ظرفیت کارکردی و/یا آزمون‌های شغلی لازم برای هر

گروه شغلی

اطمینان حاصل شود که همه آزمون‌ها برای هدف مورد نظر معتبر باشند. استفاده از مشاوره تخصصی از متخصصان طب کار، ارگونومیست‌ها، متخصصان ایمنی و غیره در این مرحله مورد نیاز خواهد بود.

صفحه ۲۵ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و داروهای غیرفعال
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

• بازنگری قوانین با هدف انطباق

بازنگری قوانین بمنظور اطمینان از مجاز بودن آزمون‌های تناسب با کار در چارچوب قوانین ملی است.

• تعیین چارچوب زمانی اجرا

• فراهم کردن منابع و افراد ذیصلاح برای انجام آزمون‌ها

در انتخاب افرادی که وظیفه انجام آزمون‌ها بر عهده دارند باید توجه ویژه ای شود و صلاحیت آنان مورد بررسی قرار گیرد.

• طرح‌ریزی اجرای برنامه

با همکاری مدیران و سرپرستان واحدها و امور منابع انسانی، مراحل مختلف انجام برنامه تناسب با کار از ابتدای مرحله فراخوان تا انتهای کار، برنامه‌ریزی و اجرا شود.

• اجرای ارزیابی‌های پزشکی

انجام ارزیابی‌های پزشکی برای بررسی « تناسب با کار » بر روی جمعیت شناسایی شده باید براساس نتایج ارزیابی ریسک (ایتم شماره ۱) باشد. نتایج به مدیران واحدها و امور منابع انسانی اطلاع‌رسانی شود. یک تاریخ فراخوان برای بازنگری دوره‌ای تنظیم شود.

• بازنگری فرآیند و انطباق

انجام این مورد به خصوص برای پایش انطباق با فرآیند حائز اهمیت است. چنانچه در ارزیابی ریسک، یک آزمون یا معاینه خاص ضروری شناخته شده باشد اما انجام نگردد، نتیجه حاصله ممکن است تعهدات شرکت را افزایش دهد.

• بازبینی‌های دوره‌ای

صفحه ۲۶ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

بمنظور اطمینان از تداوم اعتبار کیفیت آزمون‌های تناسب با کار باید به صورت دوره این آزمون‌ها مورد بازبینی دوره‌ای قرار گیرد. در خصوص پیمانکاران، کارفرما باید الزاماتی که پیمانکار برای تناسب با وظیفه باید انجام دهد را مشخص نماید. بندهای مربوط به HSE که در قرارداد پیمانکاران وارد می‌شود ابزار مناسبی برای تعیین و اجرایی نمودن این الزامات است. توافق اولیه بر فرآیند عقد قرارداد و تامین نیرو می‌تواند تعیین نماید درخصوص نیروی کار پیمانکار چه کسی مسئول چه کاری است.

صفحه ۲۷ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و داروهای خیریه
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

۷. پیوست ها

۷-۱ فهرست دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی مشاغل خاص

- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی برای کار در فضاهای بسته و محدود
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی در رانندگان جرثقیل و لیفتراک
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی در غواصان صنعت نفت
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی در رانندگان صنعت نفت
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی در آتش نشانان صنعت نفت
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی در کارکنان اماکن مواد غذایی
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی در کارکنان فرا ساحل در صنعت نفت
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی برای کار در ارتفاع
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی در مشاغل دریانوردی و کشتیرانی صنعت نفت
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی و صدور صلاحیت پزشکی در کارکنان حراست صنعت نفت
- دستورالعمل نحوه انجام معاینات پزشکی پرتوکاران در صنعت نفت

صفحه ۲۸ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دارو غیرمخال
---------------	--	---

۲-۷ مثال‌هایی از پروتکل‌های غربالگری پزشکی

نظرات	هدف	محتوا	ارزیابی پزشکی	سمت شغلی
انجام آن در برخی کشورها برای محیط‌های کاری / سمت‌های شغلی کم خطر قانونی نیست.	پرسشنامه پایه غربالگری طراحی شده است تا سلامت پایه را برای ورود به سمت شغلی و هرگونه تطابق که ممکن است ضروری باشد را بررسی نماید.	سوالات کوتاه ساده برای شناسایی مسائل بالقوه مربوط به ایستگاه کاری، الگوهای کار از جمله شیفت‌ها و غیره طراحی شده است.	پرسشنامه‌ای کوتاه که توسط کارکنان تکمیل و به متخصصان بهداشت بازگردانده شود.	کارکنان اداری
معاینات پزشکی حالت انتخابی و دلخواه دارد و مفید بودن آن به ماهیت سایت، محل و وظایفی که انجام می‌دهد بستگی دارد.	ایمنی سایت، به خصوص اگر به تنهایی در سایت کار کند.	محدودیت‌های حرکتی، ریسک بالای از دست دادن هوشیاری در اثر هر عارضه پزشکی، آزمون شنوایی پایه و بینایی را ارزیابی می‌کند.	تکمیل پرسشنامه‌هایی با یا بدون معاینات که توسط متخصص سلامت انجام می‌شود.	تکنسین‌های بهره‌بردار
اغلب با آزمون شغلی زمین آتش ترکیب می‌شود.	تناسب پزشکی برای کار فیزیکی سنگین را ارزیابی می‌کند. برای مثال بالا رفتن از نردبان‌ها به همراه وسایل حفاظتی و تجهیزات تنفسی.	ارزیابی تحرک، توان، ریسک بیماری قلبی-عروقی، دیابت، صرع یا مشابه آن که ممکن است بر سطح هوشیاری و تحمل فیزیکی فرد اثرگذار باشد.	پرسشنامه بعلاوه معاینات پزشکی و آزمون فیزیولوژیکی اضافی که ممکن است با کار مرتبط باشد از جمله ظرفیت هوازی، آزمون توان فیزیکی و	تیم آتش‌نشانی یا کارکنان امداد و نجات

صفحه ۲۹ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

نظرات	هدف	محتوا	ارزیابی پزشکی	سمت شغلی
			آزمون بررسی عملکرد ریوی.	
مناطق که قوانین سخت گیرانه دارند - بیشتر کشورها قوانین مفصل و خاص دارند.	بهره‌برداری ایمن از وسایل نقلیه سنگین، وسایل حمل و نقل مسافر یا خودرو شخصی در مسافت طولانی (در برخی موارد).	ارزیابی سلامت شنوایی، بینایی و سیستم حرکتی و ریسک سایر بیماری‌های ناتوان کننده شامل دیابت و صرع.	پرسشنامه بعلاوه معاینات پزشکی.	رانندگان حرفه‌ای
درجه ایزولاسیون در محل مورد نظر تعیین کننده ریسک بیماری‌های مختلف پزشکی و قابل پذیرش بودن آن است	به حداقل رساندن نیاز اورژانس‌های پزشکی پیش‌بینی نشده (تا حدی که بطور منطقی عملی است) که مستلزم انتقال فوری فرد است.	ارزیابی هرگونه بیماری پزشکی که ممکن است مستلزم رسیدگی فوری پزشکی بوده که در مناطق دور به آسانی در دسترس نیست.	پرسشنامه بعلاوه معاینات پزشکی	کارکنان مناطق دور
در بسیاری از کشورها قوانین خاص خود را دارد.	به حداقل رساندن نیاز اورژانس‌های پزشکی پیش‌بینی نشده (تا حدی که بطور منطقی عملی است) که مستلزم انتقال فوری فرد است.	ارزیابی هرگونه بیماری پزشکی که ممکن است مستلزم رسیدگی فوری پزشکی بوده که در فرا ساحل به آسانی در دسترس نیست.	پرسشنامه بعلاوه معاینات پزشکی	کارکنان سکوی نفتی
برای کشورهای دارای زیرساخت‌های پزشکی	به حداقل رساندن ریسک عدم موفقیت فرد در انجام	ارزیابی بمنظور شناسایی بیماری‌هایی	پرسشنامه با یا بدون معاینات پزشکی که	مامور به کار در کشورهای دیگر

صفحه ۳۰ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دارو غیرفعال
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

نظرات	هدف	محتوا	ارزیابی پزشکی	سمت شغلی
پیشرفته ضروری نیست	ماموریت به دلایل پزشکی و بهداشتی	که درمان آنها به آسانی در کشور مقصد در دسترس نیست.	توسط متخصص سلامت انجام می شود.	
برخی انواع ارزیابی های روانی (رسمی یا غیررسمی) ممکن است موضوعیت یابد.	به حداقل رساندن نیاز به اورژانس های پزشکی غیرقابل پیش بینی که مستلزم انتقال فوری فرد باشد.	ارزیابی فرد برای هرگونه بیماری پزشکی که ممکن است مستلزم رسیدگی فوری پزشکی باشد که به آسانی در محل ماموریت در دسترس نباشد. به خصوص به خاطر مسائل امنیتی که دسترسی به مراقبت های بهداشتی را محدود می کند.	پرسشنامه بعلاوه معاینات پزشکی	مناطق دارای تضاد (conflict zone)
می توان آن را با آزمون های شغلی ترکیب کرد.	اطمینان از دید رنگی جایی که برای انجام ایمن کار ضروری است	آزمون غربالگری (برای مثال آزمون ایشی هارا) و به دنبال آن ارزیابی تفصیلی در صورت نیاز	آزمون دید رنگی	وظایف وابسته به دید رنگی

صفحه ۳۱ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و داروهای غیرفعال
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

۷-۳ مثال‌هایی از پروتکل‌های ارزشیابی ظرفیت عملکردی

همانطور که در متن اصلی این سند توضیح داده شد، تناسب با وظیفه ممکن است با استفاده از فرآیند غربالگری پزشکی انجام شود. با این وجود، قابلیت فرآیند غربالگری پزشکی در پیش‌بینی توانایی‌های فرد برای انجام وظیفه مورد نظر، محدود است. آزمون ظرفیت کاری که بخوبی طراحی شده باشد، از این نظر آزمون مناسب‌تری است. چنین آزمونی از طریق سنجش نیازهای جسمی وظایف مورد نظر و سپس طراحی یک آزمون غربالگری که قابلیت پیش‌بین بالایی برای « تناسب با کار » داشته باشد، انجام می‌شود.

به مثال‌هایی در این ارتباط در زیر اشاره شده است:

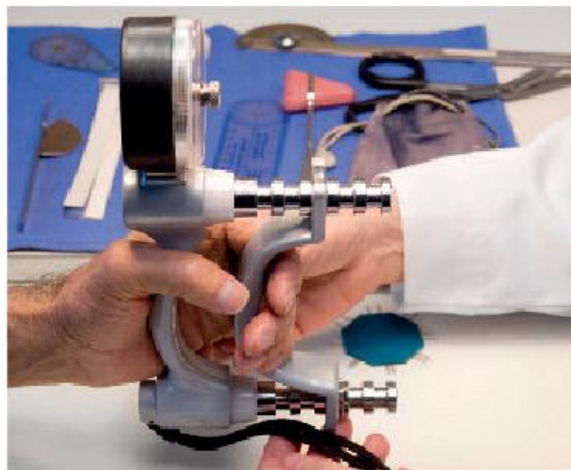
شرایط لازم تناسب هوازی برای فعالیت کاری تکنسین‌های عملیاتی: این آزمون می‌تواند با سنجش نیاز هوازی یک شغل یا فعالیت انجام شود. از این طریق می‌توان پیش‌بینی کرد فردی با ظرفیت هوازی (یعنی VO_2 max) کمتر از آستانه معین، بعید است که قادر به انجام وظایف مورد نیاز برای سمت شغلی باشد. این آزمون را می‌توان به آسانی با انجام آزمون ساده‌ی پله در یک محیط تحت کنترل انجام داد.

شرایط لازم توان فردی برای انجام فعالیت کاری تکنسین‌های عملیاتی: شرایط مورد نیاز توان فیزیکی را می‌توان از طریق مطالعه فنی شناسایی کرد. یک بهره‌بردار لازم است دارای شرایطی از نظر توان فیزیکی باشد تا وظایف قدرتی و تکراری در طول شیفت کاری را انجام دهد (برای مثال بلند کردن وزنه‌ها و باز و بسته کردن ولوها). قدرت و توان را می‌توان در یک محیط کنترل شده مورد سنجش قرار داد و به همراه یک دقیق مطالعه، مقدار پیش‌بینانه می‌تواند بعنوان حداقل شرایط لازم برای انجام آن فعالیت شناسایی شود. کارکنانی که این حداقل استاندارد را برآورده نسازند، حفظ سطح لازم فعالیت بدنی در طی یک شیفت کاری کامل برای آنها دشوار خواهد بود.

صفحه ۳۲ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

احتیاط در استفاده از ارزشیابی‌های ظرفیت عملکردی

جهت طراحی آزمون مناسب برای ارزیابی ظرفیت کاری، مهارت و تجربه قابل توجهی لازم است تا یک مقدار پیش-بینانه واقعی برای نیازهای سمت شغلی مورد نظر را ارائه دهد. از این رو، در این راهنما تنها به بیان اصول اکتفا شده و مقادیر کمی ذکر نخواهند شد.



کسی که این آزمون‌ها را مورد مطالعه قرار می‌دهد می‌بایست اطمینان یابد که با دقت و محتاطانه طراحی شده‌اند و دارای یک مقدار پیش‌بینانه برای کار مورد نظر است. همچنین لازم است نتایج آزمون توسط فرد ذیصلاح تفسیر شوند. زیرا برخی نتایج در شرایط مرزی و مبهم بین تناسب یا عدم تناسب فرد قرار می‌گیرند که نباید بطور ناآگاهانه دلالت بر عدم تناسب با وظیفه داشته باشد.

صفحه ۳۳ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمعمول
---------------	---	---

۴-۷ شناسایی نیازهای فیزیکی شغلی (PDA) و فرم های مربوطه

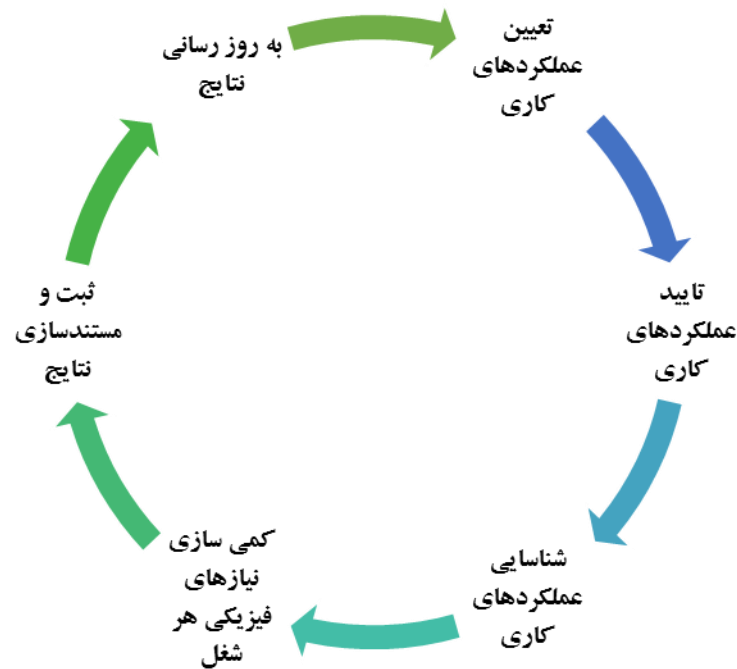
تعیین نوع معاینات در مرحله استخدام یا بازگشت به کار افراد، می بایست بر اساس آنالیز نیازمندی های فیزیکی^۱ (PDA) شغل صورت گیرد. PDA فرایندی است که برای جمع آوری اطلاعات درباره نیازمندی های فیزیکی، شناختی و محیطی یک شغل به کار گرفته می شود. کاربردهای مهم این روش را می توان به صورت زیر خلاصه نمود:

- کمک به شناسایی وظایف هر شغل، فرایندهای کاری و تجهیزاتی که در آن شغل نیاز است تا بتوان بعدها مداخلات ارگونومیکی یا ارزیابی ایمنی در مورد آن انجام داد.
- شناسایی و اولویت بندی ریسک های مربوط به ایمنی.
- تهیه مستندات مناسب برای استخدام یا آموزش کارگران.
- کمک به تفویض شغل و شناسایی اصلاحات لازم برای کارگران آسیب دیده.
- تدوین استراتژی ها برای اصلاح وظایف به منظور پیشگیری از جراحت ها در شغل.
- فراهم نمودن جزئیات در مورد نیازمندی های شغل برای فراهم کنندگان مراقبت های بهداشتی و کارگران.
- بازگشت به کار افراد آسیب دیده به کار.

در PDA شغل به اجزاء کوچکتر تقسیم بندی می شود تا وظایف فرد به صورت دقیق تر مورد بررسی قرار گیرند. شرایط محیطی، استفاده از ماشین آلات، تجهیزات، ابزار، نیازهای فیزیکی برای هر وظیفه می بایست به صورت دقیق کمی سازی و ارزیابی شوند. بدین منظور می توان از روش های مشاهده ای مستقیم و غیرمستقیم استفاده نمود. یک PDA دارای ۶ مرحله به شرح زیر است:

¹Physical Demands Analysis (PDA)

صفحه ۳۴ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	



شکل ۲- مراحل انجام یک PDA

مسئولیت اجرا: مسئولیت اجرای این بخش به عهده کارشناس بهداشت حرفه‌ای می‌باشد. این بخش با نظرات کارگران، سرپرستان، منابع انسانی تکمیل می‌شود.

گام اول: تعیین عملکردهای کاری

برای توصیف شغل در این مرحله نیاز است که کارگران و ارزیاب‌ها در زمینه اطلاعات موجود برای شغل با همدیگر به تبادل نظر بپردازند. در توصیف شغل نیاز است موارد زیر تعیین شوند:

- اطلاعات رایج شغل
- هدف شغل/سمت
- شناسایی همه اجزاء مختلف شغل
- عملکردهای ضروری و غیرضروری شغل

صفحه ۳۵ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

گام دوم: تایید عملکردهای کاری

این مرحله تایید می کند که همه عملکردهای به دست آمده در مرحله اول، در واقعیت نیز در شغل موردنظر انجام می شوند. آن بخش از کارهایی که وظایف به صورت نرمال انجام می شوند نیز می بایست شناسایی شوند. ارزیاب باید در مورد جریان های کاری ورودی و خروجی به ایستگاه کاری اطلاعات شفافی به دست آورد و ارتباط سمت مورد نظر با سایر سمت های شرکت را مشخص نماید.

گام سوم: شناسایی عملکردهای کاری

مرحله سوم شناسایی یا تبدیل عملکردهای کاری به دو دسته عملکردهای ضروری و غیر ضروری است. پس از آن وظایف، زیر وظایف یا اجزاء عملکردی شغل/سمت تعیین می شود. پس از این مرحله لازم است مدت زمان هر وظیفه/زیروظایف به صورت زیر مشخص شود:

- زمان بندی زمان صرف شده انجام هر عملکرد با استفاده از کورنومتر.
- محاسبه درصد زمان انجام کار در روز، هفته یا شیفت در وظایف مختلف.
- چرخه ها یا تکرار این عملکردها.

اطلاعات این مرحله در کاربرد ثبت می شوند. مقادیر زمانی می بایست به صورت عددی ثبت شوند. عملکردهایی که در این مرحله بررسی می شوند همان عملکردهای ضروری هستند.

عملکردهای ضروری و غیرضروری شغل

عملکردهای غیرضروری عملکردهایی هستند که برای انجام یک شغل خاص، ضروری و لازم نیستند یا بین کارکنان مختلف تقسیم می شوند. این وظایف در قرارگیری و استخدام فرد در یک شغل به عنوان معیار ارزیابی تلقی نمی شوند. برای تعیین آنها می توان از سوالات زیر در این زمینه کمک گرفت:

- چرا این عملکرد وجود دارد؟
- آیا واقعا برای انجام کار لازم است؟
- اگر این عملکرد انجام نشود، آیا هدف کلی شغل برآورده می شود؟

صفحه ۳۶ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

برای توصیف این مشاغل می‌توان از لیست کلمات زیر در این زمینه کمک گرفت:

غیر ضروری	ضروری
جانبی	ضروری
مرزی	اساسی
اضافی	اولیه
غیر ضروری	مهم
قابل چشم پوشی	درست
تصادفی	نهایت اهمیت
حداقلی	حیاتی
ثانویه	غیر قابل چشم پوشی
فرعی	پایه ای
کمکی	الزامی
تکمیلی	کلیدی
حمایتی	جدانشدنی
قابل عبور	مرکزی

گام چهارم: کمی سازی نیازهای فیزیکی هر شغل

این مرحله با استفاده از فرم راهنمای پیوست ۳ انجام می‌شود. ۲۱ جزء فعالیت فیزیکی را می‌توان در این روش مورد ارزیابی قرا داد که عبارتند از:

(۱) تحرک (قدم زدن، نشستن، ایستادن، خمیدن، بالارفتن، اسکات، حفظ تعادل، سینه خیز رفتن و زانو زدن)

(۲) حمل دستی بار (بلند کردن، هل دادن، کشیدن و حمل)

(۳) حمل

(۴) بین انگشت گرفتن

(۵) حس عمقی (مثل احساس، دیدن، بوئیدن/مزه کردن، صحبت کردن و شنیدن)

صفحه ۳۷ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

بازرس می‌بایست هر عملکرد را به دقت مدنظر قرار دهد و مشخص نماید که کدام یک از این پارمترهای فیزیکی نیاز به ارزیابی دارند. برای هر نیازمندی لازم است مدت زمان، فرکانس و شدت ثبت شود. نکته قابل ذکر این است که برای هر شغل لازم نیست تمامی این نیازمندی‌های فیزیکی مورد ارزیابی قرار گیرند.

گام پنجم: ثبت و مستندسازی نتایج

نتایج به صورت عددی (کمی) وارد کاربرگ و نتایج آن برای مشاغل موردنظر ثبت می‌شود. ممکن است پس از این مرحله لازم باشد که یک ارزیابی ریسک انجام شود و مثلاً نتایج با یک معیار استاندارد مقایسه شوند؛ مثلاً مقایسه میزان بار قابل قبول با معادله حمل بار NIOSH. گزارش نهایی می‌بایست به امضای کارشناس بهداشت حرفه‌ای، کارگر یا نماینده‌های کارگری برسد تا صحت اطلاعات مندرج مورد تایید قرار گیرد.

گام ششم: به روز رسانی نتایج

برای بهبود مستمر و پیشگیری از جراحات لازم است نتایج در موارد زیر بروزرسانی شود (۴):

- جایی که شغلی باز طراحی یا ادغام می‌شود یا تجهیزات جدیدی به محیط کار اضافه می‌شود.
- هنگام بازگشت به کار کارگران آسیب دیده.

مسئولیت اجرای این کار بر عهده کارشناس بهداشت حرفه‌ای است و در این مسیر می‌بایست از همکاری کارگران، سرپرستان و افراد متخصص بهره مند شود.

در صورتی که PDA صورت نگیرد، این آزمون دارای ارزش کافی برای تعیین تناسب فرد با کار مورد نظر را نخواهند داشت. این آزمون‌ها می‌بایست براساس نتایج ارزیابی ریسک مشخص برنامه ریزی شوند. در این حالت فرایندی ایجاد می‌شود که:

- ظرفیت کارگران و تناسب آنها برای انجام ایمن و اثربخش شغل را ارزیابی می‌کند.
- معیارهایی را مشخص می‌کند که کارگران براساس آن مورد ارزیابی قرار می‌گیرند.
- راه‌حل‌هایی برای کاهش مشکلات ارائه می‌دهد.

ارزیابی ظرفیت عملکردی دو جزء دارد:

صفحه ۳۸ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت بهداشت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و داروهای خیریه
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

الف - تناسب پزشکی که شامل:

- شرح حال عمومی از دید پزشکی
- شرح حال سبک زندگی فرد
- شرح حال بهداشت شغلی فرد
- شرح حال معاینه فیزیکی

ب - ظرفیت کاری که شامل

- فرایند اثربخشی تنفس و انتقال اکسیژن در ریه ها
- توانایی ایجاد هماهنگی بین برون ده قلبی با نیازمندی های بار کاری
- انتقال موثر اکسیژن به عضلات در حال کار
- توانایی اعمال و حفظ نیروی عضلانی کافی برای هماهنگی با نیازمندی های بار کاری

ظرفیت کاری فرد

ظرفیت یک فرد به کفایت عملکرد سیستم فیزیولوژیکی وی بستگی دارد در صورتی که ظرفیت کاری فرد (به ویژه ظرفیت کاری فیزیکی) بسته به نوع نیازمندی های شغلی به ظرفیت عملکردی سیستم تنفسی، قلبی - عروقی و اسکلتی - عضلانی بستگی دارد. بنابراین در مجموع ظرفیت کاری فرد، مجموع این سیستم های فیزیکی است.

عملکرد فیزیولوژیکی، توانایی استفاده موثر و کار از انرژی برای حفظ موارد زیر است:

- دستیابی و حفظ پوسچر مناسب
- اعمال قدرت مناسب
- گرفتن، چنگش، دسترسی، مهارت دستی
- هل دادن، کشیدن، بلند کردن و حمل کردن مواد

آزمون های تناسب فیزیکی

صفحه ۳۹ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

همیشه آزمون‌های کامل نیاز نیست و با توجه به نتایج ارزیابی ریسک و تعیین نیازمندی‌های فیزیکی کار می‌توان از ارزیابی فیزیولوژی قلبی - ریوی و اندازه گیری قدرت استایک و دینامیک استفاده کرد. کسی که آزمون را انجام می‌دهد باید با دستورالعمل‌ها و الزامات انجام آزمون‌ها آشنایی کامل داشته باشد. آزمون‌ها می‌بایست در یک اتاق با فضای فیزیکی مناسب، تهویه کافی، بدون صدای اضافی، دمای کمتر از ۲۸ درجه سانتیگراد انجام شود. افراد باید حداقل دو ساعت قبل از آزمون غذا نخورده باشند، نوشیدنی‌های کافئین دارد و سیگار ۲ ساعت قبل از آزمون ننوشیده باشند.

آزمون‌های تناسب فیزیکی در سه دسته تقسیم بندی می‌شوند که به شرح زیر است:

۱. آنتروپومتری

- قد در حالت ایستاده
- وزن بدن
- ابعاد: قفسه سینه (اندازه گیری سطح میانی جناغ پس از یک بازدم نرمال)، دور کمر (نزدیک به دنده دوازدهم)، لگن (حالت ایستاده، پا کمی باز با یک نوار یک سانتی زیر خط گلوئیتال اندازه گیری می‌شود)، ران
- چربی پوست: عضله سه سر، عضله دو سر بازو، زیر کتفی، تاج خاصره، ساق

۲. ارزیابی تناسب هوازی

- آزمون پله
- ضربان قلب بعد از ورزش
- فشار خون بعد از ورزش

۳. قدرت، انعطاف و تحمل عضلانی

- قدرت چنگش (دست راست و چپ): با دینامومتری سنجیده می‌شود. در این حالت یک وسیله توسط دو دست گرفته و با نهایت نیرو فشار داده می‌شود. فرد می‌تواند با دو دست این کار را انجام دهد. نمره نهایی با ترکیب مقدار حداکثری برای هر دو دست به ثبت می‌رسد.
- شنا رفتن
- دراز و نشست

صفحه ۴۰ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

○ خم شدن تنه به جلو

تفسیر آزمون‌ها

تفسیر آزمون‌ها با نظر متخصص طب کار و با توجه به نیازمندی‌های شغلی مشخص می‌شود. این کار می‌تواند با همفکری متخصص طب کار و کارشناس بهداشت حرفه‌ای انجام شود.

نتیجه ارزشیابی‌ها

در نهایت پس از گذراندن آزمون‌های مختلف، نتیجه نهایی اعلام می‌شود. اساس تصمیم‌گیری تناسب بین نیازمندی‌های شغلی و توانمندی‌های افراد است. نتیجه نهایی معمولاً می‌بایست بصورت شفاف بیان نماید که:

- برای کار / وظایف و محل مورد نظر، مناسب است
- برای کار / وظایف و محل مورد نظر، نامناسب است
- **دارای تناسب مشروط،** به عبارت دیگر شاغل ممکن است برای برخی وظایف معین دارای تناسب بوده و برای سایر وظایف فاقد تناسب باشد. چنین پیشنهادی بایستی دارای محدوده زمانی بوده و تحت صلاحدید مدیریت باشد.

صفحه ۴۱ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمعمول
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

فرم خلاصه آنالیز نیازمندی های فیزیکی

کارفرما:	محل:
عنوان شغلی:	کارخانه:
نام ارزیاب:	دپارتمان:
تاریخ:	
شيفت ها/ساعات کاری (روز تا روز، چند ساعت در هفته، چند تا شيفت، استراحت ها در هر شيفت)	
هدف شغل:	
عملکردهای ضروری:	
عملکردهای غیر ضروری:	
نتایج مشاهدات کلی ارزیاب	

صفحه ۴۲ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

فرم مخصوص جمع آوری اطلاعات شغلی روش PDA

اطلاعات سمت شغلی

نام مجتمع: عنوان شغلی: ارزیاب: تاریخ:

وظایف

روز های تولید: شنبه ☐ یک شنبه ☐ دوشنبه ☐ سه شنبه ☐ چهارشنبه ☐ پنج شنبه ☐ جمعه ☐

شیفت های تولید:

گردش شیفت: ندارد ☐ دارد ☐ توضیح دهید:

گردش شغلی: ندارد ☐ دارد- زمانبندی شده ☐ دارد- زمانبندی نشده ☐

عناوین شغلی

استراحت: اولین: دقیقه، ناهار دقیقه، دومین: دقیقه و دقیقه

توضیح بیشتر

اضافه کاری: ندارد ☐ گاهی - ۱ تا ۳۳ درصد زمان کاری ☐ مداوم - ۳۴ تا ۶۶ درصد زمان ☐

منظم - ۶۷ تا ۱۰۰ درصد زمان ☐ اجباری ☐

صفحه ۴۳ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمایل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

وظایف شغلی

ردیف	وظایف ضروری	مدت زمان وظیفه (% شیفت)
	وظایف غیر ضروری	مدت زمان وظیفه (% شیفت)

بلند کردن بار

عنوان شغل:		دپارتمان:			تاریخ:	
وظیفه		وزن	ارتفاع شروع	ارتفاع پایان	جهت بلند کردن چپ، راست، ساجیتال	دست های مورد استفاده چپ، راست، یا هر دو
(۱)		متوسط محدوده				
		متوسط محدوده				
		متوسط محدوده				

توضیحات:

صفحه ۴۴ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمعمول
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

حمل کردن

فرکانس		نحوه حمل دست، بازو، شانه	سطح زانو، کمر، شانه، بالا تر از آن	ارتفاع پایان	فاصله حمل	وزن	وظیفه	
روز یا درصد	زمان (ثانیه)							
							(۱)	متوسط
								محدوده
								متوسط
								محدوده
								متوسط
								محدوده

توضیحات:

صفحه ۴۵ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

هل دادن

فرکانس		وضعیت بدن ایستاده، نشسته، زانو زده، سینه خیز	دست های مورد استفاده چپ، راست، یا هر دو	مسافت هل دادن	ارتفاع هل دادن	نیرو	وظیفه	
روز یا درصد	زمان (ثانیه)							
							متوسط	(۱)
							محدوده	
							متوسط	
							محدوده	
							متوسط	
							محدوده	

توضیحات:

صفحه ۴۶ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

کشیدن

فرکانس		وضعیت بدن ایستاده، نشسته، زانو زده، سینه خیز	دست های مورد استفاده چپ، راست، یا هر دو	مسافت کشیدن	ارتفاع کشیدن	نیرو	وظیفه	
روز یا درصد	زمان (ثانیه)							
							متوسط	(۱)
							محدوده	
							متوسط	
							محدوده	
							متوسط	
							محدوده	

توضیحات:

صفحه ۴۷ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمعمول
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

دسترسی

فرکانس		دست های مورد استفاده	جهت دسترسی	دسترسی افقی		ارتفاع عمودی	وزن	وظیفه	
				فاصله از جلو	فاصله چپ/راست				
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	چپ، راست، جلو، هر دو	چپ، راست، جلو، هر دو					متوسط	(۱)
								محدوده	
								متوسط	
								محدوده	
								متوسط	
								محدوده	

توضیحات:

صفحه ۴۸ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

انتقال

فرکانس		قطر	خمش	پیچش	نیروی چنگش	وزن	وظیفه	
			زاویه	زاویه				
روز یا درصد	زمان (ثانیه)						(۱)	متوسط
								محدوده
								متوسط
								محدوده
								متوسط
								محدوده

توضیحات:

صفحه ۴۹ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمعمول
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

بین انگشت گرفتن

فرکانس		خمش انگشت	نوع چنگش با دست ۲، ۳ نقطه ای، جانبی، چندگانه	دست های مورد استفاده	نیروی چنگش با انگشت	وزن	وظیفه	
روز یا درصد	زمان (ثانیه)						(۱)	
							متوسط	
							محدوده	
							متوسط	
							محدوده	
							متوسط	
							محدوده	

توضیحات:

صفحه ۵۰ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمعمول
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

نشستن

تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
سینه خیز شدن		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
دست ها در یا بالای شانه		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
زانو زدن		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
حفظ تعادل		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳

صفحه ۵۱ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمایل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

۴		
سینه خیز		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
صحبت کردن		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
ایستادن		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
خمش تنه از کمر به جلو/ به سمت طرفین		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
راه رفتن		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴

صفحه ۵۲ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

اسکات		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
بالا رفتن		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴
شنیدن		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
وظیفه/بوئیدن		
تکرار		وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)	
		۱
		۲
		۳
		۴

صفحه ۵۳ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمعمول
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

حس کردن

فرکانس		احساس برای اندازه، شکل، دما، متن	دست های مورد استفاده	وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)			

دیدن

فرکانس		عمل دیدن، نزدیک، دور، عمقی، دید تصادفی، رنگ	چشم مورد استفاده	وظیفه
روز یا درصد	زمان (ثانیه)			

صفحه ۵۴ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و پدافند غیرعامل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

کد وضعیت های محیطی

۸) حرکت بخش های مکانیکی	۱) مواجهه با آب و هوا
۹) شوک الکتریکی	۲) بی نهایت سرد، غیر آب و هوایی
۱۰) کار در مکان های بلند، مکان های مواجهه یافته	۳) بی نهایت گرم، غیر آب و هوایی
۱۱) مواجهه با اشعه	۴) رطوبت، غیر آب و هوایی
۱۲) مواجهه با انفجار	۵) صدا
۱۳) مواجهه با مواد شیمیایی سمی یا سوزآور	۶) ارتعاش
۱۴) سایر	۷) شرایط جوی

فرکانس		وظیفه	کد شرایط محیطی
روز یا درصد	زمان (ثانیه)		
		(۱)	
		(۲)	
		(۳)	
		(۴)	
		(۵)	
		(۶)	
		(۷)	

صفحه ۵۵ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمایل
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

۷-۵ ترکیب آزمون‌ها برای سمت‌های شغلی انتخابی

مثال‌هایی که در ادامه ارائه شده فقط بعنوان نمونه بیان شده‌اند و آزمون‌های واقعی همانطور که در متن اصلی توضیح داده شد، به نتایج ارزیابی ریسک و ساختار شرکت بستگی دارند. بدیهی است هر شرکت با توجه به نتایج ارزیابی ریسک جدول مخصوص به خود را طراحی خواهد نمود.

آزمون‌ها را می‌توان براساس محل و وظیفه (برای مثال یک کارگر سکو که در معرض حمل دستی بسیار شدید است) ترکیب کرد.

گروه شغلی / آیتم‌های مورد نیاز	سوابق شغلی	مواجهات محیطی	سوابق شخصی	معاینات پزشکی	آزمایش خون	حدت بینایی	ادیومتری	اسپیرومتری	نوار قلب	آزمون روان سنجی
رانندگان جرثقیل و لیفتراک	+	+	+	+	+	+	+	+	+	-/+
غواص	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
دریانوردی و کشتیرانی	+	+	+	+	+	+	+	+	-/+	-/+
آتش نشان	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
رانندگان حرفه ای	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
کارکنان فراساحل	+	+	+	+	+	+	+	+	-/+	-/+
حراست	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
اداری	+	+	+	+	+	+	-/+	-/+	-/+	-/+

صفحه ۵۶ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work" MOP-HSED-GI-103 (1)	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و دانش غیرمعمول
---------------	--	---

۶-۷ ملاحظات ویژه برای انتخاب سمت‌های شغلی و وظایف

- نیروی کار مهاجر

- در اکثر پروژه‌های ساخت و ساز اغلب تعداد زیادی از کارکنان از ملیت‌های مختلف بکار گرفته می‌شوند. در ارزیابی « تناسب با کار » این کارکنان برخی جنبه‌ها بایستی مورد توجه قرار گیرند:
- الزامات مربوط به روادید (ویزا) اغلب محتوای معاینات شغلی را مشخص می‌کند (برای مثال: غربالگری سل، هپاتیت B و HIV در برخی کشورها).
 - ممکن است واکسیناسیون آنگونه که در کشورهای پیشرفته معمول است، بطور کامل انجام نشود و نیازمند انجام واکسیناسیون باشد.
 - چنانچه دسترسی به موقع به تسهیلات تخصصی سلامت در محلی فراهم نباشد، وجود یک بیماری مزمن ممکن است بر تناسب فرد جهت گماردن در آن محل مشخص برای کار، تاثیرگذار باشد.
 - به دلیل دسترسی محدود برخی کارکنان به مراقبت‌های رایج سلامت، ممکن است در این افراد میزان ابتلا به بیماری عفونی مهمی که بتواند پیامدهایی برای تناسب با کار به همراه داشته باشد، نسبت به سایر جمعیت‌ها بالاتر باشد.
 - معاینات پزشکی غربالگری که در کشور مبدا انجام شده‌اند ممکن است نشانه قابل اعتمادی برای « تناسب با کار » نباشد. در انتخاب ارائه‌دهندگان خدمات پزشکی می‌بایست دقت و احتیاط لازم بعمل آید و صحت هرگونه گواهی پزشکی صادر شده می‌بایست مورد بازبینی و تایید قرار گیرد.

- مدیران اجرایی

بسیاری از شرکت‌ها به مدیران رده بالای خود برنامه غربالگری پزشکی ویژه‌ای پیشنهاد می‌دهند. دلیل منطقی آن ارزش بالای این افراد برای شرکت است. براساس تعریف « تناسب با کار » در متن این سند، این گروه از افراد نیازمند ارزیابی « تناسب با کار » نیستند. هر معاینه یا حمایتی که در این راستا ارائه شود معمولاً بعنوان یک خدمت فوق برنامه است و بعنوان الزام برای عقد قرارداد لحاظ نمی‌شود. سازمان‌دهی چنین معایناتی می‌بایست بر طبق اصول غربالگری معتبر (آنگونه که توسط انجمن‌های تخصصی سلامت توصیه شده است) مبتنی باشد.

صفحه ۵۷ از ۵۷	راهنمای ایجاد، استقرار و توسعه برنامه تناسب با کار "Fitness to Work"	 جمهوری اسلامی ایران وزارت نفت اداره کل بهداشت، ایمنی، محیط زیست و تأمین منابع
	MOP-HSED-GI-103 (1)	

هیچ آزمونی به تنهایی عالی نیست و از سوی دیگر انجام آزمون‌های زیاد نیز ممکن است منجر به تشخیص مثبت کاذب، تحقیق و بررسی غیرضروری، و آزار فرد شود. لذا انجام آزمون‌های بیشتر مستلزم توجیه ارزش و مزیت‌های آن نسبت به برنامه غربالگری پزشکی جاری، است.

– سوء مصرف مواد و الکل

یکی از مولفه‌های اصلی هر برنامه « تناسب با کار »، برنامه شفاف درخصوص مواد مخدر و الکل است. تشریح تفصیلی سوء مصرف مواد خارج از دامنه این سند است. برای اطلاعات بیشتر به سند OGP-IPIECA, 2010 مراجعه شود.

– خانواده‌های مامور به کشور ثالث

کارکنان ماموریتی (آنهايي که خارج از کشور محل سکونت خود استخدام شده و مشغول کار هستند) ممکن است در کشور جدید با چالش‌های بسیاری روبرو شوند که متفاوت از تجربه‌های قبلی آنها باشد. این چالش‌ها شامل سلامت، آموزش، رژیم غذایی، چالش‌های فرهنگی و اجتماعی-اقتصادی می‌باشد. علاوه بر ارزیابی کارمند، ارزیابی خانواده وی از نظر تناسب برای سکونت در مقصد جدید نیز حائز اهمیت است. مبتلا بودن یکی از اعضای خانواده کارمند به یک بیماری مزمن پزشکی ممکن است تناسب وی برای گماردن در کشوری که دسترسی به خدمات تخصصی ثانویه و ثالثیه در آنجا تضمین نشده را از بین ببرد.

همچنین فاکتورهای روانی و اجتماعی نیز از دلایل عدم تناسب افراد برای استخدام و بکارگیری آنها در کشور ثالث است. خانواده‌ها ممکن است شناخت کاملی از چالش‌های مطرح در یک منطقه خاص یا اثرات جدایی از یک خانواده پرجمعیت نداشته باشند. بسیاری از شرکت‌ها برای چنین مناطقی پشتیبانی لازم را فراهم می‌کنند. معاینات پزشکی پیش از عزیمت به کشور مقصد فرصت مناسبی برای طرح این مسائل و تاکید بر حمایت‌های فراهم شده، است.