Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 8, No 3, Autumn 2016
Pages: 87-96

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۸، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۵
صفحه: ۹۶-۸۷

ارزیابی تناسب شغلی

میرسعید عطارچی[۱]، محمد بابایی[۲]، سید محمد سید مهدی[۳*]

چکیده

ارزیابی توانایی شاغل برای انجام کار بدون ایجاد خطر از نظر سلامتی و ایمنی برای خود و دیگران مفهوم ارزیابی تناسب شغلی می‌باشد. پنج شاخص اصلی: ظرفیت کارگر، ریسک سلامتی و ایمنی در شرایط کاری، شاخصهای اخلاقی، شاخصهای اقتصادی و شاخصهای قانونی و حقوقی برای پزشک سلامت شغلی باید در ارزیابی تناسب شغلی مد نظر قرار گیرد.

این مقاله مروری شامل بخش‌های مختلف ازجمله شاخص‌های ارزیابی تناسب شغلی، ریسک سلامتی و ایمنی، ظرفیت شاغل، شاخص‌های اخلاقی و قانونی، شاخص اقتصادی، ابزارهای ارزیابی، فرآیند تصمیم‌گیری، پیامدها و چالشها می‌باشد.

طبعاً برای ارزیابی هر کدام از شاخص‌های فوق باید ابزارهایی که حساسیت، ویژگی و هزینه اثر بخشی مناسبی داشته باشند، بکار گرفته شوند.

پیامدهای ناشی از ارزیابی تناسب شغلی می‌تواند در محدوده مناسب تا نامناسب قرارگیرد. تغییرات محیط کار یا ارتقاء و تعدیل شرایط کاری باید در ارزیابی تناسب شغلی مد نظر قرار گیرد. اما با تمام توضیحات ذکر شده در خیلی از موارد یک پزشک سلامت شغلی در تصمیم‌گیری برای تناسب شغلی دچار مشکل و چالش می‌شود و شاید نتواند اظهار نظر قاطع و دقیقی اعلام نماید که می‌تواند علت‌های مختلف از جمله عدم وجود ابزارها و استانداردهای مناسب در این ارزیابی، تمارض شاغل به علت‌های مختلف، قوانین حاکم بر جامعه و غیره داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی تناسب شغلی، شاخص، شغل

۱- دانشیار طب کار، گروه پزشکی قانونی ، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران
۲- متخصص طب کار، مرکز تخصصی طب کار بابایی، تهران، ایران
۳- استادیار طب کار، مرکز تحقیقات بیماری های مزمن تنفسی، پژوهشکده سل و بیماری های ریوی دکتر میسح دانشوری، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن: ۰۲۱-۲۷۱۲۲۰۱۹پست الکترونیکی: mseyedmehdi@sbmu.ac.ir،
تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱/۲۱ تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۶/۰۲

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

مقدمه

از اهداف سلامت شغلی می‌توان به حفظ و ارتقا بالاترین احساس خوب بودن جسمی، روانی و اجتماعی در شاغلین در تمام محیط‌های کاری، پیشگیری از خسران سلامتی به دلیل شرایط کاری و گماردن و حفظ شاغلین در شرایط کاری که با ظرفیت و توانایی فیزیولوژیکال و سایکوژیکال کارگر تطابق دارد، اشاره نمود. بطورخلاصه هدف تطابق دادن شرایط کاری با هر شاغل می‌باشد. در این چارچوب، عملکرد حیاتی یک پزشک سلامت شغلی این است که ارزیابی نماید این تطابق براساس ظرفیت کارگر بطورخود به خودی رخ می‌دهد یا نیاز به تغییرات یا تعدیلاتی در شرایط کاری وجود دارد. در ارزیابی تناسب شغلی باید مشخص شود که آیا شاغل برای انجام کار و وظیفه خود بدون خطر برای خود یا دیگران مناسب است یا نه. طبعاً در این ارزیابی اخذ اطلاعات با جزییات مربوط به شغل و وظایف محوله کارگر و وضعیت سلامت کارگر مورد نیاز است. چون ماهیت دو متغییر شغل و وضعیت سلامت کارگر در حال تغییر می‌باشد، بنابراین ارزیابی تناسب شغلی یک مفهوم پویا و دینامیک خواهد داشت. ارزیابی تناسب شغلی در زمان شروع کار و بصورت دوره ای، بعد از بروز مشکلات سلامتی، برای مواجهه با خطرات اختصاصی، برای مشاغلی که از نظر ایمنی حساس هستند یا تقاضای فیزیکی بالایی دارند، لازم خواهد بود. اگرچه اغلب در قوانین عمومی و اختصاصی مرتبط با ارزیابی تناسب شغلی ابهاماتی وجود دارد، اما طبعاً ارزیابی تناسب شغلی در هر کشوری براساس قوانین مرتبط موجود مقرر می‌گردد (۱).

بنظرمی‌رسد علی‌رغم فعالیتهای چشم‌گیر درسرویس‌های سلامت شغلی، شاخص‌ها و راهنماهای اندکی برای چگونگی ارزیابی تناسب شغلی وجود داشته باشند. از طرف دیگر در بعضی موارد ممکن است شاخص‌های قانونی و به خصوص اخلاقی در تضاد با شاخص‌های بالینی در ارزیابی تناسب شغلی قرار گیرند. در این مقاله به معرفی شاخص ها و روش‌های ارزیابی تناسب شغلی و چالش‌های این ارزیابی بطور ویژه در کشورما پرداخته می‌شود.

شاخص‌های ارزیابی تناسب شغلی

همان‌طور که ذکر شد، تناسب شغلی توانایی انجام کار بدون ریسک از نظر سلامتی و ایمنی برای خود و دیگران تعریف می‌گردد. درارزیابی تناسب شغلی پزشک سلامت شغلی باید یکسری شاخص‌های مهم را مدنظر قرار داده وارزیابی نماید. می‌توان این شاخص‌ها را در پنج سر فصل ریسک سلامتی و ایمنی، تعیین ظرفیت و توانایی فرد، به خصوص ظرفیت فیزیکال اگر چه ظرفیت سایکولوژیکال نیز مهم بوده و باید مد نظر قرار گیرد، ملاحظات اخلاقی، الزامات قانونی و شاخص‌های اقتصادی طبقه بندی نمود(۲).

ریسک سلامتی و ایمنی: این شاخص نشان دهنده یا بررسی کننده احتمال رخدادی است که باعث اثر سو بر سلامت کارگر، همکاران یا جامعه می‌گردد. بنظر می‌رسد پزشک سلامت شغلی گاهی برای تخمین این ریسک نیاز به ابزارهای مختلف و یا مشاوره‌های مختلف می‌باشد. درنهایت پزشک سلامت شغلی نظریه خود و سطح ریسک فرد را در شغل مورد نظر اعلام نموده و کارفرما براساس مشاوره وی و ملاحظات دیگر تصمیم گیری می‌نماید. به عبارتی تصمیم نهایی در مورد پذیرش این ریسک به عهده کارفرما می‌باشد(۶-۳). باید توجه داشت که بررسی احتمال یک آسیب سلامتی تاثیرگذار، مهم و قابل اهمیت می‌باشد، اما پزشک سلامت شغلی نباید تصمیم گیری خود را براساس محافظت بیش از حد از سلامتی کارگر اتخاذ نماید و وسواس‌گونه به این مقوله بپردازد تا یک فرصت شغلی مناسب را کارگر از دست بدهد(۸-۷). کلید اصلی این مقوله تعیین سطحی از ریسک است که قابل قبول بوده و در این سطح ریسک کارگر متناسب با شغل در نظر گرفته می‌شود. البته تخمین میزان این سطح ریسک به راحتی نبوده و بسیار چالش برانگیز می‌باشد. این میزان از ریسک یعنی ریسک قابل توجه (Significant) با عبارتهای دیگر مثل تهدید مستقیم (Direct Threat)، ریسک محتمل (likely)، ریسک حتمی یا قریب الوقوع (Imminent) یا شدید (severe) بیان می‌گردد. گاهی تعیین سطح ریسک قابل توجه براساس استانداردهای

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

ملی و یا الزامات قانونی می‌باشد(۱). طبعاً سطح ریسک قابل قبول که توسط استانداردهای قانونی مشخص می‌گردد باید بر پایه شواهد علمی نیز باشد که البته گاهی شواهد علمی در زمینه فوق اندک بوده و مسئله را چالش‌برانگیز می‌نماید(۹). همانطور که ذکر شد مستندات و مدارک علمی در این زمینه نسبتاً اندک می‌باشد و تصمیم‌گیری پزشک سلامت شغلی با پذیرش ریسک همراه خواهد بود. بعضی محققین اعتقاد دارند که در ارزیابی تناسب شغلی مفاهیم Sudden Incapacity و Rapid loss of control مسئله اصلی و قابل توجه بوده و در تصمیم‌گیری فقط توجه به این مفاهیم تا حدود زیادی کفایت می‌کند، البته برخی محققین دیگر با این نظریه توافق کامل نداشته و در ارزیابی تناسب شغلی، ارزیابی و پیشگیری در مشکلات سلامتی را همپایه با مفاهیم ذکر شد می‌دانند(۱۲-۹).

ظرفیت شاغل: ظرفیت فیزیکال مناسب یک مقوله اساسی برای مشاغل با ریسک و تقاضای بالا بخصوص در مشاغلی که ایمنی جامعه در آن مطرح است، محسوب می‌گردد. در مشاغل با تقاضاهای فیزیکی بالا بررسی تناسب شغلی از دو منظر باید در مورد بررسی قرار گیرد: اولاً تناسب برای انجام وظایف محوله که وابسته است به ریسک و بر پایه شاخص‌های پزشکی تعیین می‌شود. ثانیاً تناسب فیزیکی که بر پایه وضعیت فیزیکال مشخص شده و ممکن است براساس تست‌های چالشی (Challenge) ارزیابی و تعیین می‌گردد(۱۳). همچنین برای آتشنشان شاخص‌های عملکردی پزشکی و فیزیکال بر پایه وظایف لاینفک شغلی آنها مورد ارزیابی قرار می‌گیرند(۱۴). صاحب نظران نظرات مختلفی در مورد لحاظ نمودن وظایف غیرضروری شغل درارزیابی شاخص‌های فیزیکال و پزشکی دارند، که بسیار چالش برانگیز می‌باشد. اگر هدف رتبه بندی و اولویت بندی افراد متقاضی شغل باشد، طبعاً لحاظ نمودن وظایف غیرضروری شغلی منطقی بنظر می‌رسد که طبعاً سخت گیری بیشتری در ارزیابی نتاسب شغلی صورت می‌گیرد(۱۴). معمولاً ارزیابی ظرفیت روانی کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد، در حالی که این ظرفیت باید بطور اساسی مورد ارزیابی قرار گیرد. بخصوص وقتی که تاریخچه شناخته شده یا مشکوک به بیماری‌های روحی- روانی، غیبت‌های طولانی مدت به علت مشکلات روحی- روانی یا کاهش کارایی در یک شاغل وجود دارد. بخصوص درمشاغلی که تقاضای سایکولوژیکال بالایی را می‌طلبد مانند پرسنل نظامی، دریایی و هوایی مقوله ارزیابی ظرفیت سایکولوژیکال باید جدی تلقی گردد(۱۵).

شاخص‌های اخلاقی و قانونی

رعایت اصول اخلاقی در ارزیابی تناسب شغلی مقوله پیچیده‌ای به‌نظر می‌رسد، زیرا عمدتاً در ارزیابی تناسب شغلی جمعی از افراد سهم داشته (حداقل پزشک، کارگر و کارفرما) و بعضی از آنها ذینفع می‌باشند و طبعاً تمایلات و دیدگاه‌های مختلف و متفاوتی خواهند داشت. اصول کلی این است که بکارگیری شاخص‌های اخلاقی در ارزیابی تناسب شغلی منجر به حفاظت حق و حقیقت برعلیه تبعیض صورت گیرد. در خیلی از مواقع می‌توان از قوانین برای این حفاظت استفاده نمود و حتی شاید رعایت این اصول اخلاقی در نهایت منجر به تدوین یک قانون گردد. رعایت مواردی مثل عدم اطلاع کارفرما از نوع بیماری و تشخیص پزشکی کارگر بطور اختصاصی و فقط اعلام نظر پیامد نهایی ارزیابی تناسب شغلی و یا عدم اطلاع رسانی به کارفرما در مورد تاریخچه پزشکی کارگر و فقط اعلام نظر در مورد محدودیتهایی که برای شرایط کاری شاغل لازم است، مثال‌های واضحی از رعایت اصول اخلاقی در ارزیابی تناسب شغلی محسوب می‌گردند(۸،۱۶،۱۷). همچنین طبق اصول اخلاقی کارگر حق دارد از معاینات و تست‌های غیر ضروری پرهیز نماید و اطلاعات کافی در مورد نحوه و فرآیند یافته پزشکی خود دریافت نماید و همچنین از دلایل محدودیت‌های تناسب شغلی خود که توسط پزشک سلامت شغلی اعلام شده، آگاهی داشته باشد(۷،۱۲،۱۸،۱۹). البته وضعیت فرهنگ، وضعیت اقتصادی، میزان بیکاری و قوانین حاکم برهر جامعه موارد فوق را تحت تاثیر قرار خواهند داد. صداقت و وظیفه شناسی نیز از شاخص‌های اخلاقی محسوب می‌گردد که پزشک سلامت شغلی باید در ارزیابی تناسب شغلی لحاظ نماید. این صداقت و وظیفه‌شناسی هم در قبال کارفرما و هم در قبال کارگر دارای مفهوم می‌باشد. پزشک سلامت شغلی باید مراقب

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

باشد که کارگر به اشتباه به علت‌های مختلف برای یک شغل به خصوص مشاغل حساس متناسب تشخیص داده نشود تا خسران آن گریبان‌گیر کارفرما، همکاران و خود کارگر و یا جامعه شود و یا از طرف دیگر نباید با اشتباه سهوی یا عمدی کارگری که متناسب با شغل اعلام ننماید تا حق و حقوق کارگر پایمال گردد(۴،۶،۸،۱۴،۱۵،۲۰). البته در خیلی از مواقع براساس قوانین حاکم بر آن صنعت یا کشور ممکن است تصمیمات پزشک سلامت شغلی در شرایط یکسان پیامدهای متفاوتی داشته باشد. حتی در بعضی مواقع اصرار بیش از حد کارگر(به علت قطع اضافه کاری) یا اصرار بیش از حد کارفرما(به علت عدم وجود نیروی کافی و ماهر) پزشک سلامت شغلی را وادار به تصمیم گیری مبنی بر ادامه به کار شاغل در شرایط کاری نماید که به ضرر سلامتی کارگر یا همکاران وی باشد که از نظر اخلاقی شاید صحیح نباشد. تصمیم‌گیری در مورد اشتغال و حفظ درآمد کارگر مسئولیت‌های قانونی و اخلاقی را به همراه خواهد داشت(۳). طبعاً کارفرما براساس وضعیت اقتصادی و قوانین حاکم جهت افزایش بهره‌وری صنعت خود تدابیری اندیشیده و در قبال تصمیمات مغایر با اهداف خود که توسط پزشک سلامت شغلی در ارزیابی تناسب شغلی گرفته می‌شود، واکنش‌هایی نشان خواهد داد(۲۱). بنابراین قوانین مرتبط با اشتغال و الزامات اخلاقی و رویکردهای اقتصادی در پیامدهای ارزیابی تناسب شغلی تعیین‌کننده خواهند بود. شاید مهم‌تر از وجود قوانین، الزام اجرا به آن و وجود سیستم نظارتی کارآمد و وجود سیستم غرامت شغلی در این مقوله تاثیرگذار باشد. قوانین موجود برای ارزیابی تناسب شغلی از کشوری تا کشور دیگر بسیار متفاوت بوده و البته اساس آن باید بر پایه حفظ حقوق کارگر در راستای حفاظت از سلامتی وی و همکاران وی باشد.

باید سیستم‌های حمایتی و پوشش بیمه برای افرادی که نامناسب برای یک شغل قلمداد می‌شوند، یاری‌دهنده باشند و به طریقی مشکل فرد را حل نمایند و درنهایت فرد بیکار از حق و حقوق خود برخوردار گردد و نه کارگر و نه کارفرما در این زمینه دچار مشکل نشوند. از طرفی قوانین حاکم درهرکشوری باید کارفرما را ملزم نماید تا شرایط توصیه شده برای محیط کار جهت تعدیل و متناسب سازی با کارگر را اعمال نماید. قوانین حاکم باید طوری وضع گردد که افرادی که دچار بیماری‌های مزمن مانند دیابت ، آسم و بیماریهای قلبی هستند که احتمالاً در شغل خود غیبت از کار بیشتری داشته باشند از نظر درآمدی دچار خسران نگردند. طور خلاصه، قوانین حاکم بر امور اشتغال در هر کشور باید طوری باشد که پزشک سلامت شغلی در تصمیم گیری و اظهار نظر در مورد تناسب شغلی دغدغه ای در مورد عدم حفظ درآمد شاغل یا بیکار شدن و یا خسران‌های مالی دیگر نداشته باشد.

شاخص اقتصادی: در ارزیابی شاخص اقتصادی برای ارزیابی تناسب شغلی، باید تخمین زده شود که به علت مشکلات سلامتی کارگر، آیا کارفرما در آینده از نظر مالی و اقتصادی متضرر خواهد شد. بطور مثال غیبت از کار، بازنشستگی زودتر از موعد یا از کارافتادگی و یا وضعیت بهره‌وری و کارآیی نامناسب کارگر برای انجام کار می‌تواند از نظر اقتصادی برای آن صنعت مسئله ساز باشد. مطالعه ای نشان داده که تصمیم‌گیری پزشکان سلامت شغلی در این زمینه در معاینات ارزیابی تناسب شغلی بسیار متفاوت بوده و بعضی از پزشکان احتمالاً به مقوله اقتصادی ذکر شده نمی‌پردازند(۲۲). نظرات مختلفی در مورد شاخص‌های اقتصادی و لحاظ کردن آن در ارزیابی تناسب شغلی وجود دارد، به‌طوری که بعضی از محققین این شاخص را در ارزیابی تناسب شغلی غیر ضروری و غیر قابل اجرا می‌دانند(۱۰،۱۴،۲۳). لحاظ نمودن شاخص‌های اقتصادی در ارزیابی تناسب شغلی بسیار چالش برانگیز بوده و وجود الزامات قانونی که در قسمتهای قبل در این مقاله ذکر شده است برای لحاظ نمودن شاخص اقتصادی غیرقابل اجتناب است.

ابزارهای ارزیابی: ابزارهای مختلفی برای ارزیابی تناسب شغلی از جمله اخذ مصاحبه و شرح حال بالینی و تاریخچه شغلی و معاینه بالینی، پرسشنامه‌های مختلف سلامت و انواع پرسشنامه‌های دیگرمانند پرسشنامه شاخص توانایی انجام کار بکار گرفته شده است(۱۳،۱۴،۲۴،۲۵)، حتی گاهی در ارزیابی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

تناسب شغلی، بررسی کارایی فرد درتست‌های شبیه سازی شده به محیط‌های کار نیزمی تواند مدنظر قرار گیرد(۱۵). طبعاً ارزیابی سلامت فرد به تنهایی برای ارزیابی تناسب شغلی کفایت نمی کند و آگاهی پزشک سلامت شغلی از وظایف لاینفک شغل و متناسب بودن آن با توانایی فرد نکته کلیدی در ارزیابی تناسب شغلی جهت محسوب می‌گردد(۱۷). حتی آگاهی جزییات شغلی، شرایط کاری و مواجهات شغلی نیز می‌تواند در این ارزیابی کمک کننده باشند(۸).

فرآیند تصمیم گیری: تصمیم‌گیری نهایی براساس قضاوت بالینی، براساس تشخیص بیماریهای احتمالی و ارزیابی ظرفیت فیزیکی و روحی فرد گرفته شده و اعلام می‌گردد. گاهی از استانداردهای فیزیکال و پزشکی استفاده می‌گردد که برپایه ریسک ایمنی و وظایف اساسی و اصلی تدوین شده است(۱۴-۱۳). در بررسی توانایی فرد برحسب نوع شغل ممکن است، حدت بینایی و شنوایی، قدرت فیزیکی و وضعیت تعادل فرد، ظرفیت روانی فرد مورد بررسی قرار گیرد(۲۵). وضعیت و میزان این توانایی‌ها و کارایی‌ها در گزارش نهایی ذکر شده و براساس آن تصمیم‌گیری می‌شود(۲۵). حتی گاهی ظرفیت فرد در یک شرایط شبیه‌سازی شده به شغل فرد مورد ارزیابی قرار گرفته و تصمیم نهایی براساس نتیجه این ارزیابی اخذ می‌گردد(۱۷).

پیامدها: معمولاً پیامد فرآیند تصمیم‌گیری در ارزیابی تناسب شغلی منتج به این می‌شود که کارگر مناسب یا نامناسب کار شناخته شده و یا مناسب شغل با شرایطی و یا با محدودیت‌های مناسب شغل قلمداد گردد. تمام موارد فوق می‌تواند به صورت موقتی یا دائمی باشد (۱۷). اظهار نظر نهایی و پیامدهای نهایی ونوع بیان اظهار نظر می‌تواند متفاوت باشد. مثلاً کارگر مناسب شغل است اما ریسک افزایش غیبت از کار برای کارگر وجود دارد(۶). همانطور که ذکر شد نحوه نگارش نظریه نهایی و توصیف آن می‌تواند متفاوت باشد، برخی نظریه خود را با عبارتهای کوتاه ذکر کرده و برخی پزشکان با توضیحات و تشریح وضعیت فرد و شرایط محیط کار اظهار نظر می‌نمایند. بنظر می‌رسد هماهنگی و توافق کاملی در نوع نگارش نظریه نهایی بین پزشکان سلامت شغلی وجود نداشته باشد(۱۸). بطور کلی اظهار نظرنهایی با دو رویکرد با تمرکز بیشتر روی کارگر و یا با تمرکز بیشتر روی شرایط کار در بین پزشکان صورت می‌گیرد. برخی پزشکان معتقد هستند که ریسک سلامتی و ایمنی کارگر برای شغل باید در نظریه نهایی ذکر گردد و تا حد امکان میزان و سطح ریسک نیز مشخص گردد(۹). این مقوله‌ای است که در کشور ما کمتر در نظریه نهایی به آن پرداخته می‌شود. توصیه می‌گردد نظریه نهایی تا حد امکان شفاف و توصیه‌های لازم در مورد کاهش ریسک به وسیله تعدیل شرایط محیط کار نیز ذکر گردد(۹). پزشک سلامت شغلی باید نقش محوری را در مدیریت تسهیل این پروسه تعدیل شرایط کاری داشته باشد. در بعضی از موقعیت‌های اختصاصی شرایط کاری اعلام نظریه عدم تناسب شاغل با کار غیر قابل اجتناب می‌باشد(۹). البته توصیه می‌گردد اعلام نظریه عدم تناسب شاغل با کار آخرین انتخاب در نظر گرفته شود. درگزارشی در کشور هلند، میزان عدم تناسب شغلی برای مشاغل غیر نظامی۰/۶ درصد در سال و برای مشاغل با مسئولیت ایمنی جامعه و تقاضای فیزیکی بالا حدود ۴٪ در سال ذکر شده است(۲۲).

بحث

ارزیابی تناسب شغلی یک وظیفه و عملکرد اساسی و مهم در طب کار قلمداد می‌گردد. بخصوص ارزیابی تناسب شغلی در معاینات بدو استخدام بسیار مهم می‌باشد. ارزیابی تناسب شغلی به معنی ارزیابی ظرفیت فرد برای انجام کار بدون ریسک سلامتی و ایمنی برای خود و دیگران محسوب می‌گردد. در واقع هدف این ارزیابی پیشگیری از ریسک و خطر ایمنی و سلامت است که ممکن است برای کارگر یا متقاضی کار یا همکاران یا جامعه پیش آید. در ارزیابی تناسب شغلی لازم است یک تعادل مناسب بین فرصت شغلی با سلامت و ایمنی برقرار گردد. طبعاً ایده آل خواهد بود که تا حد امکان به وسیله تعدیلات شرایط کاری احتمال آسیب برای کارگر کاهش داده شود و کارگران در شغل خود حفظ شوند که البته در هرکشوری براساس شرایط خود چالش هایی را به همراه خواهد داشت. در خیلی از مشاغل در ارزیابی تناسب شغلی، باید ابتدا

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

وظایف اساسی و اصلی شغل مشخص و شغل بطور کامل با جزییات توصیف گردد تا با هدف مشخص و معین ظرفیت فیزیکال و سایکولوژیکال شاغل مورد ارزیابی قرار گیرد. در ارزیابی تناسب شغلی ابزارهای تشخیص پزشکی مناسب و همچنین آگاهی از جزییات آنالیز شغل و وظایف اساسی و لاینفک شغل مورد نیاز است. در خیلی از موارد در ارزیابی تناسب شغلی، تعیین حد آستانه ریسک قابل قبول مورد نیاز است. اما مشخص نمودن این میزان از سطح ریسک بسیار دشوار و شواهد علمی کمی که در این زمینه وجود دارد و اغلب نیاز به مشاوره با یک تیم تخصصی بوده و یا حتی براساس قضاوت‌های افراد متخصص و با تجربه این سطوح تعیین می‌گردد که شاید مبنای علمی ثابت شده ای نداشته باشند(۲). احتمال خسارت یا ضرر مالی برای کمپانی مرتبط با پیامدهای احتمالی درآینده شاخص تکمیلی محسوب می‌گردد که در برخی موارد در ارزیابی تناسب شغلی باید مد نظر قرار گیرد. در ارزیابی تناسب شغلی جایگاه اصول اخلاقی و قانونی بسیار پر اهمیت می‌باشد. آیا می‌توان برای اطمینان از سلامتی شاغل کلیه آزمایشات و معاینات مربوط به سلامت را برای کارگر انجام داد. آیا علاوه بر مسائل قانونی و اخلاقی این موضوع از نظر اثر بخشی علمی و اقتصادی قابل توجیه و مقرون به صرفه است. آیا می‌توان فقط به دلیل اینکه فردی در سابقه کاری خود غیبت از کار دارد یا فرد مستعدی برای بعضی از بیماری‌ها محسوب می‌گردد ازاشتغال منع کرد. آیا مقوله اخلاقیات این اجازه را می‌دهد. طبعاً قوانین موجوددر هرکشور می‌تواند بر روی تصمیم‌گیری در چنین مواردی تاثیرگذار باشد(۲). بطور کلی بنظر می‌رسد در ارزیابی تناسب شغلی پزشک سلامت شغلی باید بتواند تعادلی بین وظایفی که نسبت به شاغل دارد (مانند وظیفه شناسی، صداقت و وفاداری) با وظایف و تعهداتی که نسبت به کارفرما دارد (مانند وظایف کاری بدون خطر و ایمنی انجام گردد) برقرار نماید.

چالش‌ها: به نظر می‌رسد که مقوله مرتبط با ارزیابی تناسب شغلی و شاخص ها مورد ارزیابی بسیار کاربردی و مورد علاقه پزشکان سلامت شغلی باشد. ارزیابی تناسب شغلی یک موضوع اساسی در عرصه سلامت شغلی محسوب می‌گردد. در ارزیابی تناسب شغلی، تعادل بین میزان ظرفیت فیزیکال مورد نیاز شغل و خطرات ایمنی شغلی با وضعیت بالینی جسمی و روانی، سن فرد و غیره و توان فیزیکی فرد مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (۲۲،۲۶). همان‌طور که مشخص است در ارزیابی شغلی نباید فقط بر وضعیت بالینی و تشخیص پزشکی شاغل تمرکز کرد و توجه به نیازمندیهای شغلی یک امرغیر قابل اجتناب محسوب می‌گردد(۲۷). علی رغم تحقیقات نسبتاً زیاد در عرصه سلامت شغلی بخصوص بیماری‌های شغلی شایع، خلاء تحقیقات در زمینه نحوه صحیح و مناسب ارزیابی تناسب شغلی، صحت و دقت و موثر بودن قضاوت پزشکان سلامت شغلی در ارزیابی تناسب شغلی مشهود است. به نظر می‌رسد که توصیه‌ها و تصمیمات اتخاذ شده در مورد ارزیابی تناسب شغلی در بین پزشکان دارای هماهنگی لازم نبوده و در خیلی از موارد برپایه شواهد علمی نباشد(۱۷،۱۸). بطور مثال حتی برای وضعیت‌های شایع پزشکی همچون هایپرتنشن، شواهد علمی مناسب و دقیقی برای بکارگیری میزان مشخصی از فشار خون برای منع کردن کارگران بطور دائم و موقت از شغل درخواستی در دسترس نیست و یا بسیار اندک می‌باشد(۲۸). ابزارهای ارزیابی در بررسی تناسب شغلی استاندارد شده نبوده و بررسی دقت و صحت و قابل اعتماد بودن و اثر بخشی آنها در ارزیابی تناسب شغلی مشخص نشده است(۲۹). اگر چه در زمینه‌های مذکور تحقیقات در حال رشد است اما به‌نظر می‌رسد هنوز ناکامل و جای ارتقاء دارد. تحقیقات بیشتر برای شفاف سازی سودمند بودن و صحت ارزیابی ها، ابزارها، پیامدها و توصیه‌های ذکر شده توسط پزشکان در مقوله ارزیابی تناسب شغلی سلامت شغلی مورد نیاز است. همچنین خلاء راهنماها براساس شواهد علمی در مورد نحوه ارزیابی تناسب شغلی و نحوه تصمیم گیری در این مورد برای پزشکان سلامت شغلی بیش از پیش محسوس است.

اما چالشهای موجود در کشور ما در موردارزیابی تناسب شغلی بسیار پیچیده می‌باشد. یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها وضعیت بازار کار در کشور ما است که به ویژه بر روی ارزیابی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

تناسب شغلی در معاینات بدو استخدام تاثیر گذار می‌باشد. به دلیل کمبود کار و عرضه ی بالای نیروی کار، عملاً کارفرمایان با حق انتخاب نامحدود از نیروی کار برخوردار هستند و در موارد بسیاری خواسته‌های غیر منطقی و غیرعلمی خود را بر فرآیند انتخاب نیروی کار تحمیل می‌نمایند. مواردی نظیر بررسی متقاضیان کار از نظر ابتلا به هپاتیت ب یا ایدز در معاینات بدو استخدام که در بسیاری از مشاغل بی‌مورد و غیرضروری است از این دسته‌اند. از طرف دیگر این وضعیت سبب پیدایش پدیده «سالم وانمودکردن خود» در بین داوطلبین استخدام می‌شود به گونه‌ای که بسیاری از بیماری‌ها که در معاینات و آزمایشات معمول قابل شناسایی نیستند به دلیل عدم اظهار داوطلب استخدام پنهان می‌مانند. این موضوع به نوبه ی خود در مواردی که بیماری پنهان شده مخل ایمنی فرد یا افراد دیگر در هنگام ایفای شغل باشد می‌تواند سبب افزایش ریسک حوادث و بیماری‌ها شود. برای مثال پنهان کردن سابقه ی تشنج در داوطلب استخدام در شغل رانندگی را می‌توان به عنوان علت افزایش ریسک تصادف و به خطر افتادن جان مسافرین و سایر رانندگان عبوری مطرح نمود. چالش دیگر در ارزیابی تناسب شغل با شاغل وضعیت خاص رابطه استخدامی کارگران با کارفرمایان و پوشش بیمه ای در ایران است. در بسیاری از موارد رابطه استخدامی کارگر با کارفرما از نوع قرارداد با مدت کوتاه است و متاسفانه سازمان‌های بیمه گر پوشش بیمه‌ای شرایط مناسب را در صورت بیکار شدن این دسته از کارگران به دلیل «عدم تمدید قرارداد» تامین نمی‌کنند. به عبارت ساده چنانچه در ارزیابی تناسب شغلی کارگری نامناسب برای شغل شناخته شود و یا شرایط پرهزینه و یا پیچیده‌ای برای ادامه کار وی به عنوان شرط در نظریه نهایی ذکر گردد بسادگی امکان دارد با عدم تمدید قرارداد وی توسط کارفرما روبرو شویم، اقدامی که به دلیل شرایط ویژه ی استخدامی و بیمه ای هزینه ای به مراتب کمتر از اعمال محدودیت‌های شغلی و یا تغییر شغل کارگر برای کارفرما دارد. این موضوع سبب می‌شود که انجام معاینات سلامت شغلی برای این دسته از کارگران استرس‌زا باشد و بالطبع آنان سعی می‌کنند از اظهار علائم و مشکلاتی که بتواند سبب نامناسب یا مشروط شدن آنان شود خودداری نمایند. از طرف دیگر پزشکان سلامت شغلی در بسیاری از موارد با در نظر گرفتن این قبیل ملاحظات اخلاقی و انسانی ممکن است در صدور نظریه مماشات کنند. چالش دیگر ارزیابی تناسب شغلی در کشور ما نبودن ضمانت اجرایی قوانین برای وادار کردن کارفرمایان به انجام اقدامات اصلاحی محیط کار است. در بسیاری از موارد قانون در مورد وظایف کارفرما سکوت کرده و یا دارای ابهام است و در موارد الزام قانونی نیز دستگاه‌های مسئول رسیدگی و نظارت از نیروی انسانی و پشتیبانی لازم برای سرکشی و نظارت بر کارفرمایان برخوردار نیستند و در موارد بازرسی شده هم به دلیل کمبود کار و ترس از بیکاری کارگران، برخورد جدی با کارفرما بندرت صورت می‌گیرد. از طرف دیگر قانون غرامت در کشور ما برای بیماری‌ها و عوارض شغلی به‌طور مجزا تدوین نشده و دریافت غرامت از کارفرمایان فرآیندی پیچیده، پرهزینه و طولانی مدت است که در اکثریت موارد سبب می‌شود کارفرمایان غرامت بیماری‌ها و عوارض شغلی را پرداخت ننمایند. تمام این مسائل باعث می‌شود که کارفرمایان تمایل و اجبار لازم برای اصلاح محیط کار و تطابق بین سلامت کارگر با محیط کار را احساس نمی‌نمایند و لذا بسیاری از نظریات ارزیابی تناسب شغل با شاغل عملا فاقد کارکرد غایی خود خواهند بود.

نتیجه گیری

ارزیابی تناسب شغلی بطور معمول با ارزیابی ظرفیت کارگر برای انجام کار بدون ریسک برای خود و دیگران مفهوم پیدا می‌کند. شاخص‌هایی که برای ارزیابی تناسب شغلی به‌کار گرفته می‌شود، شامل تعیین ظرفیت کارگر و ریسک کارگر در ارتباط با محیط کار با درنظر گرفتن مقوله اخلاقیات، اصول اقتصادی و مسایل قانونی می‌باشند. ابزارهای ارزیابی تناسب شغلی باید تخصصی و هزینه و اثر بخشی مناسبی داشته باشند. در ارزیابی تناسب شغلی توجه به تعدیلات و تغییرات محیط کار یا شرایط کار باید مد نظر قرار گیرد. البته نهایتاً تصمیم گیری و قضاوت در مورد تعیین و مشخص نمودن تناسب شغلی

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

مقوله بحث برانگیز و دشوار خواهد بود. به‌نظر می‌رسد پژوهش‌ها در مورد ارزیابی اثر بخشی معاینات در ارزیابی سلامت شغلی و صحت ابزارها و شاخص‌های به‌کار گرفته شده در این ارزیابی ناقص بوده و تحقیقات وسیعی را در این زمینه می‌طلبد.

References:

1- Americans with Disabilities Act (ADA). 1992; Available at: http://www.ada.gov.

2- Serra C, Rodriguez MC, Delclos GL, Plana M, Gómez López LI, Benavides FG. ***Criteria and methods used for the assessment of fitness for work: a systematic review.*** Occup Environ Med 2007; 64(5): 304-12.

3- Johns RE Jr, Bloswick DS, Elegante JM, Colledge AL. Chronic, recurrent low back pain. ***A methodology for analyzing fitness for duty and managing risk under the Americans with Disabilities Act.*** J Occup Med 1994; 36(5): 537-47.

4- Davies W. ABC of work related disorders. ***Assessing fitness for work.*** BMJ 1996; 313(7062): 934-8.

5- Colledge AL, Johns RE Jr, Thomas MH. ***Functional ability assessment: guidelines for the workplace.*** Occup Environ Med 1999; 41(3): 172-80.

6- Poole CJ. ***Can sickness absence be predicted at the pre-placement health assessment?*** Occup Med 1999; 49: 337-9.

7- Nethercott JR. ***Fitness to work with skin disease and the Americans with Disabilities Act of 1990.*** Occup Med 1994; 9: 11–8.

8- Hainer BL. ***Preplacement evaluations.*** Prim Care 1994; 21(2): 237-47.

9- Mohr S, Gochfeld M, Pransky G. ***Genetically and medically susceptible workers.*** Occup Med 1999; 14(3): 595-611.

10- Shepherd J. ***Pre-employment examinations: how useful?*** J Am Board Fam Pract 1992; 5: 617-21.

11- Merkel D, Moshe S, Tal O, Eldad A. ***The fitness-for-work evaluation of a young patient with essential thrombocythemia.*** Acta Haematol 2000; 104(1): 38-41.

12- Donoghue AM. ***The calculation of accident risks in fitness for work assessments: diseases that can cause sudden incapacity.*** Occup Med 2001; 51(4): 266-71.

13- Popper SE. ***Incorporating occupational medicine methodology into military fitness for duty and readiness issues.*** Aviat Space Environ Med 1997; 68(8): 740-5.

14- Gerkin D. Firefighters: fitness for duty. Occup Med 1995; 10(4): 871-6.

15- Robbins DB. ***Psychiatric conditions in worker fitness and risk evaluation.*** Occup Med 1988; 3(2): 309-21.

16- Floyd M, Espir ML. ***Assessment of medical fitness for employment: the case for a code of practice.*** Lancet 1986; 2: 207-9.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

17- Cowell JW. ***Guidelines for fitness-to-work examinations.*** CMAJ 1986; 135(9): 985-8.

18- de Kort WL, Uiterweer HW, van Dijk FJ. ***Agreement on medical fitness for a job.*** Scand J Work Environ Health 1992; 18: 246-51.

19- Wong JG, Lieh-Mak F. ***Genetic discrimination and mental illness: a case report.*** J Med Ethics 2001; 27(6): 393-7.

20- Hoffman H, Guidotti TL. ***Basic clinical skills in occupational medicine.*** Prim Care 1994; 21(2): 225-36.

21- Glozier N. ***Mental ill health and fitness for work.*** Occup Environ Med 2002; 59(10): 714-20.

22- de Kort WL, Fransman LG, van Dijk FJ. ***Pre-employment medical examinations in a large occupational health service.*** Scand J Work Environ Health 1991; 7: 392-7.

23- McGregor A. ***Fitness standards in airline staff.*** Occup Med 2003; 53(1): 5-9.

24- Szeinuk J, Beckett WS, Clark N, Hailoo WL. ***Medical evaluation for respirator use.*** Am J Ind Med 2000; 37: 142-57.

25- Chan G, Tan V, Koh D. ***Ageing and fitness to work.*** Occup Med 2000; 50(7): 483-91.

26- Hessel PA, Zeiss E. ***Evaluation of the periodic examination in the South African mining industry.*** J Occup Med 1988; 30: 580-6.

27- de Raad J, Redekop WK. ***Analysis of health factors as predictors for the functioning of military personnel: study of the factors that predict fitness for duty and medical costs of soldiers of the Royal Netherlands Army.*** Mil Med 2005; 170(1): 14-20.

28- Murphy M. ***Blood pressure and fitness for work.*** Am J Hypertens 1992; 5(7): 253-6.

29- McGorry RW, Dempsey PG, Casey JS. ***The effect of force distribution and magnitude at the hand-tool interface on the accuracy of grip force estimates.*** J Occup Rehabil 2004; 14(4): 255-66.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]

Fitness for Work Evaluation

Mirsaeed Attarchi(MD) [1]***, Mohammad Babai (MD)***[2]***, Seyed Mohammad Seyedmehdi (MD)*** [*3]

[1] *Department of Forensic Medicine, School of medicine, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran*
[2] *Babai Occupational Medicine Center, Tehran, Iran*
[3] *Chronic Respiratory Diseases Research Center, National Research Institute of Tuberculosis and Lung Diseases (NRITLD), Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran*

Received: 9 Apr 2016 ***Accepted:*** 19 Jul 2016

Abstract

Assessment of the ability of employees to work without risk to health and safety for themselves and others is the concept of job fitness. The five main criteria, i.e. work capacity, risk of health and safety, ethical indices, economic indicators and indicators of legal, occupational health physician must be considered in assessing fitness for work.

This review article consists of different parts including: occupational fitness evaluation indices, safety and health risk, workers' capacity, legal and moral indices, economical index, evaluation tools, decision making process, consequences and challenges. Naturally, for each of the mentioned indicators there is a tool to assess the sensitivity, specificity and cost-effectiveness.

Consequences of job fitness assessment can range from suitable to unsuitable. Changes in maintenance and adjustment of work or working conditions should be considered in assessing job fitness. But with all the explanations, in many cases an occupational health physician may face problems in decision making for job fitness. He/She may not be able to make a precise decision which is probably due to different causes such as lack of appropriate tools and atandards, workers' malingering, social laws and etc.

Key words: Fitness for work; Index; Work

This paper should be cited as:
Attarchi M, babai M, Seyedmehdi SM. ***Fitness for Work Evaluation***. Occupational Medicine Quarterly Journal 2016; 8(3): 87-96.

**** Corresponding Author: Tel: +98 21 27122019, Email: Mseyedmehdi@sbmu.ac.ir***

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-02-23]