

باغچه خندان

طبابت همنراست،

همنریمانگی قلب و اندیشه



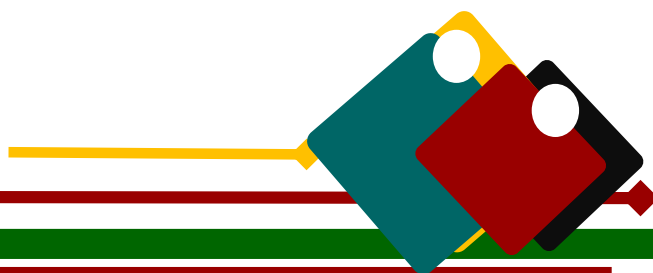
سرشناسه	طاهریا، کیانا، ۱۳۷۲ -
عنوان و نام پدیدآور	خلاصه جامع کتاب تشخیص و درمان در طب کار ۶، خلاصه درس ویژه آزمون ارتقاء و مورد تخصصی ۱۴۰۵ - طب کار و بیماری های شغلی
مشخصات نشر	Clinical Occupational & Environmental Medicine / Joseph LaDou / MC Graw Hill / 2021
مشخصات ظاهری	تهران: کاردیا، ۱۴۰۵.
شابک	۴۶۲ ص :: مصور(رنگی). ج ۶
مدیر برنامه ریزی و تولید	ریال شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۴-۴۸۳-۹-۹ / شابک دوره: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۴-۴۰۶-۸-۸
وضعیت فهرست نویسی	الهه شهدادی
یادداشت	فیپا
موضوع	کتاب حاضر ترجمه و تلخیص بخشی از کتاب / Clinical Occupational & Environmental Medicine / Joseph LaDou / MC Graw Hill / 2021 است.
شناسه افزوده	تشخیص و درمان در طب کار و بیماری های شغلی
شناسه افزوده	The Occupational & Environmental Medical History
شناسه افزوده	The Practice of Occupational Medicine
شناسه افزوده	Workers' Compensation
رده بندی کنگره	RC۴۵۴
رده بندی دیویی	۸۹/۶۱۶
شماره کتابشناسی ملی	۹۷۰۷۳۵۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیپا

خلاصه جامع کتاب تشخیص و درمان در طب کار ۶: خلاصه درس ویژه آزمون ارتقاء و مورد تخصصی ۱۴۰۵	چاپ و لیتوگرافی: رزیدنت یار
نوبت چاپ: اول ۱۴۰۵	تیراژ: ۱۰۰ جلد
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۴-۴۸۳-۹-۹	شابک دوره: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۴-۴۰۶-۸-۸
ناشر: انتشارات کاردیا	بها: ریال
صفحه آرا: رزیدنت یار - مهشید چگینی	
طراح و گرافیست: رزیدنت یار - مهرداد فیضی	

آدرس: تهران میدان انقلاب - کارگرنوبی - خیابان روانمهر - بن بست دولتشاهی پلاک ۱ واحد ۱۸
شماره تماس: ۰۲۱-۶۶۴۱۹۵۲۰، ۰۲۱-۸۸۹۴۵۲۰۸، ۰۲۱-۸۸۹۴۵۲۱۶، ۰۲۱-۸۸۹۴۵۲۱۶، شماره تماس ویژه: ۰۲۱-۹۱۰۹۵۹۶۷

www.residenttyar.com

هر گونه کپی برداری از این اثر پیگرد قانونی دارد.



خلاصه جامع کتاب تشخیص و درمان در طب کار

خلاصه درس ویژه آزمون ارتقاء و مورد تخصصی ۱۴۰۵

Clinical Occupational & Environmental Medicine /
Joseph LaDou / MC Graw Hill / 2021

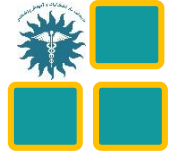
ترجمه و تلخیص



دکتر کیانا طاهریا

مورد تخصصی طب کار و بیماری های شغلی

رتبه نخست مورد تخصصی ۱۴۰۴ کشور



سپاس و ستایش شایستهٔ پروردگاری که کرامتش ناممدود و رهمت‌ش بی‌پایان است. اوست که بشر را دانش بیاموخت و با قلم آشنا کرد. به انسان رفعت آن داد که علم را به خدمت گیرد و با قلم خود و رسم فطوط گویا آن را به دیگران نیز بیاموزد.

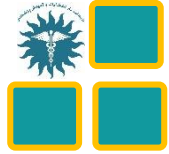
فدایا از شاگردان درگاهت و مقیقت‌جویان راحت قرارم ده و یاری‌ام کن تا در آموختن نلغزم و آنچه را آموختم، به شایستگی عرضه کنم.

رزیدنت‌یار، حامی و پیشرو در نظام کمک آموزشی پزشکی کشور به سبک نوین و مطابق با آخرین پیشرفت‌های آموزشی در میطه پزشکی با کادری مجرب و آشنا طی ۱۸ سال گذشته از منظر متفحصین همواره بهترین محصولات را ارائه و در دسترس مخاطبین خود قرار داده است.

اثر پیش رو با توجه به محتوی بسیار غنی در مبحث طب کار و بیماری‌های شغلی گردآوری شده و با استفاده از مفهومی نمودن مباحث و روان‌سازی توسط مؤلف ممتزم از منابع و رفرنس بوده و در روال گذر از گروه کنترل کیفیت رزیدنت‌یار با جمعی از اساتید رتبه A را به خود اختصاص داده است، امید است با مطالعه تمام مباحث پیش رو با یاری خداوند متعال پیروز و پایدار باشید.

مدیرمسئول انتشارات

مرجان پورندیم



به نام پروردگار دانایی و روشنائی

سپاس او را که توفیق سفن گفتن در عرصه علم را عطا می فرماید و دل را به روشنائی فهم و آگاهی مأنوس می سازد. اگر عنایت او نبود، نه شوق آغاز این راه در دل می نشست و نه توان به پایان بردن چنین کاری فراهم می شد. آنچه پیش روی شماست، پیکیده ای از کتاب رفرنس تشخیص و درمان کنونی در طب کار و ممیط (ویراست ششم)، تألیف لادو و هریسون در موزه ی طب کار است؛ حاصل تلاشی که با این نیت شکل گرفت که راه پیش روی آنان که تازه قدم در این عرصه می گذارند، اندکی روشن تر و هموارتر شود. این اثر مطالب مجیم و گسترده را در قالبی فشرده، منظم و تیترا دار در دسترس نگاه و ذهن خواننده قرار می دهد و شایسته است در کنار رفرنس اصلی مورد استفاده قرار گیرد.

سطر به سطر این کتاب، ثمره شب های طولانی و روزهای پرمشغله ای است که در میان مسئولیت های آموزشی و بالینی و دغدغه های زندگی، صرف بازنهوانی، سامان دهی و فاصله سازی مطالب شده است. اگر این کتاب بتواند متی اندکی از سردرگمی آغازراه بکاهد یا در لمظه ای از تردید، تصمیم بالینی را شفاف تر سازد، خود را به هدف نزدیک تر می دانم.

بر خود لازم می دانم از همراهانم در این مسیر صمیمانه سپاسگزاری کنم. پیش از همه، یاد پدر عزیزم را گرامی می دارم؛ هرچند اینک در کنارم نیست، اما آموزه ها و مهربانی اش همچون چراغی پنهان، مسیرم را روشن کرده است. از خانواده ام که با صبوری، همراهی و درک شرایط، پشتوانه ی من در این مسیر بوده اند؛ از اساتید گرانقدرم که با دانش، نگاه انسانی و راهنمایی هایشان، افق های طب کار را بر من گشودند و راه را برای فهم عمیق تر این موزه هموار کردند؛ و نیز از مؤسسه ی ممتزم رزیدنت یار که چاپ و انتشار این اثر را بر عهده گرفت و دسترسی گسترده تر همکاران به آن را ممکن ساخت، صمیمانه قدردانی می کنم.

دکتر کیانا طاهریا

متفحص طب کار و بیماری های شغلی

فهرست مطالب



فصل ۳۴: ماهیت در حال تغییر کار.....	۱۰
فصل ۳۵ : سلامت کامل کارگران.....	۳۱
فصل ۳۶: سلامت روان شغلی و اختلالات مصرف مواد.....	۵۱
فصل ۳۷: خستگی، شیفت کاری و اختلالات خواب.....	۸۳
فصل ۳۸: پیشگیری خستگی محل کار.....	۱۰۱
فصل ۳۹ : ایمنی شغلی.....	۱۱۹
فصل ۴۰: بهداشت صنعتی.....	۱۴۱
فصل ۴۱: سرویلانس بیماری.....	۱۷۳
فصل ۴۲ : سرویلانس و غربالگری در سلامت شغلی.....	۲۰۵
فصل ۴۳: بیولوژیک مانیتورینگ.....	۲۲۹
فصل ۴۶: اصول سلامت محیطی.....	۲۵۹
فصل ۴۷: سلامت شغلی و محیطی بین‌المللی.....	۲۹۵
فصل ۴۸: سلامت محیط کودکان.....	۳۲۱
فصل ۴۹: تغییرات اقلیمی و سلامت کارگران.....	۳۳۷

ماهیت در حال تغییر کار

چشم‌انداز کلی: چرا «ماهیت کار» در طب کار مهم است؟

- تغییر در ماهیت کار، محل انجام کار، ویژگی‌های دموگرافیک نیروی کار و شیوه‌های اشتغال چالش‌های جدیدی را برای ایمنی و سلامت شغلی ایجاد می‌کنند.

- اشتغال در بخش‌های تولیدی و انرژی کاهش یافته است، اشتغال در بخش‌های خدمات، مراقبت سلامت، و کمک‌های اجتماعی افزایش یافته است.

فناوری‌های نو و تغییر ماهیت کار

فناوری‌های جدید در حال تغییر ماهیت کار هستند:

- خودکارسازی (Automation)
- نانو فناوری
- فناوری حسگر (Sensor tech)
- یادگیری ماشین و تحلیل داده
- رباتیک

تغییرات جمعیت‌شناختی نیروی کار

هم‌زمانی چند نسل در محیط کار

- تا ۵ نسل در کنار هم کار می‌کنند:

۱. Traditionalists (سنت‌گرایان)

۲. Baby Boomers

۳. Generation X

۴. Generation Y (Millennials)

۵. Generation Z

پیامد: هر نسل ممکن است تفاوت داشته باشد در:

- نگرش به نقش کار در زندگی
- سبک‌های ارتباطی
- نگاه به مدیریت و نظارت

تغییر در «الگوهای اشتغال» و پیامدهای ایمنی و سلامت

مدل استاندارد کارفرما-کارمند

- رابطه کلاسیک کارفرما-کارمند معمولاً یک شبکه حمایتی قانونی (از جمله حمایت‌های ایمنی و سلامت) برای افراد دارای وضعیت قانونی «کارمند» ایجاد می‌کند.



الگوهای اشتغال جایگزین که ممکن است حمایت‌های کمتری داشته باشند

- **Co-employment / کارگر موقت**
- **Independent contractor / پیمانکار مستقل (کارآفرینانه)**
- **Gig/Platform work / کار گیگی یا پلتفرمی**: واسطه‌گری از طریق پلتفرم دیجیتال آنلاین به جای کارفرمای سنتی.

ماهیت در حال تغییر نیروی کار

ترکیب سنی (Age Composition)

- سهم ۵۵ سال و بالاتر از نیروی کار آمریکا:
 - سال ۲۰۰۰: ۱۳٪
 - سال ۲۰۲۰: ۲۰٪
 - سال ۲۰۵۰: ۱۹٪ (پیش‌بینی)
- **تعریف Millennials**: متولدین ۱۹۸۱ تا ۱۹۹۷
- **Baby Boomers**: متولدین ۱۹۴۶ تا ۱۹۶۴
- آوریل ۲۰۱۶ (آمار سرشماری آمریکا):
 - جمعیت Millennials: ۷۵/۴ میلیون
 - جمعیت Baby Boomers: ۷۴/۹ میلیون
 - ← Millennials از Baby Boomers پیشی گرفتند.

پیامدهای طب کار/ایمنی برای نیروی کار سالمند

- کارگران مسن:
 - مزیت: تجربه و مهارت
 - چالش: بیماری‌های مزمن بیشتر ← احتمال اثر بر عملکرد شغلی
- بیماری‌های مزمن شایع‌تر در سالمندان شاغل:
 - فشارخون بالا
 - آرتروز
 - بیماری‌های تنفسی
 - بیماری‌های قلبی عروقی



- پیامدها:

○ غیبت بیشتر ○ کاهش تحمل فیزیکی

○ کارهای فیزیکی سنگین در نیروی کار در حال پیر شدن ← ریسک بهره‌وری + ریسک ایمنی

نکته:

- متخصص ایمنی و سلامت شغلی نباید بدون ارزیابی فردی بیش از حد روی محدودیت‌های سنی تکیه کند.
- بسیاری از کارگران بالغ می‌توانند از نظر فیزیکی و شناختی نزدیک به جوان‌ترها عمل کنند.
- تاکید بر جنبه‌های مثبت و طراحی اقدامات حمایتی ← **سالخوردگی مولد (productive aging)** برای همه.

تنوع (Diversity)

الف) تنوع نسلی (Generational Diversity)

چندین نسل در یک محیط کاری ممکن است نگرش‌های متفاوتی درباره‌ی کار، وفاداری به کارفرما، احترام به اقتدار، سبک‌های یادگیری و نیازهای آموزشی، نظارت، در نظر گرفتن تعادل کار-زندگی، و میزان وابستگی کارگر به یک محیط کاری خاص یا همکاران داشته باشند.

چالش سازمانی: دستیابی به انسجام سازمانی و ایجاد فرهنگ یکنواخت ایمنی و سلامت سخت‌تر می‌شود و اختلاف برداشتها می‌تواند استرس ایجاد کند.

ایجاد فرهنگ سازمانی سازنده در نیروی کاری متنوع، وابسته به رهبری ایمنی و سلامت شغلی است.

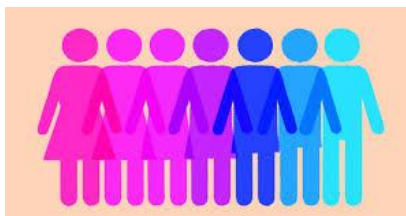
- اقدام‌های پیشنهادی:

○ شناخت ارزش‌ها و سبک‌های کاری نسل‌ها ○ پیدا کردن نقاط مشترک

○ تشویق به گفت‌وگو و اشتراک برداشتها ○ ترویج تبادل ایده‌های ایمنی بین نسل‌ها

← هدف نهایی: سلامت روانی بهتر در محیط کار

۱. تنوع جنسیتی (Gender Diversity)



- افزایش سهم زنان در نیروی کار ← توجه بیشتر به:

○ اثرات سلامت منفی کار بر زنان ○ برابری دستمزد



- سیاست‌های مرخصی بارداری و فرزندداری
- پیشگیری از تبعیض جنسیتی

- تنوع جنسیتی = دارایی تجاری

- یافته گالوپ: در صنایع خرده‌فروشی و مهمان‌داری، واحدهای با تنوع جنسیتی بیشتر ۱۴٪ درآمد بالاتر دارند.
- نکته: تیم‌های متنوع‌تر معمولاً عملکرد بهتر دارند چون دیدگاه‌ها/رویکردهای متنوع کمک می‌کند خدمات و محصولات با مشتریان متنوع بهتر تطبیق پیدا کند.

۲. تنوع نژادی و قومیتی (Racial & Ethnic Diversity)

- نیروی کار در قرن گذشته از نظر نژادی/قومیتی متنوع‌تر شده.
- عوامل افزایش سهم اقلیت‌ها در نیروی کار آمریکا:

- مهاجرت
- نرخ باروری بالاتر

- نرخ مشارکت بالاتر در اقلیت‌ها (اسپانیایی‌تبارها، آسیایی‌ها، آفریقایی-آمریکایی‌ها)

- نکته پیش‌بینی:

- تا ۲۰۵۰ در آمریکا هیچ اکثریت نژادی/قومیتی واحدی وجود نخواهد داشت.

مدیریت تنوع (Diversity Management)

تعریف

- تنوع در محل کار = فرایند درک، اذعان، پذیرش و ارزش‌گذاری تفاوت‌ها میان کارگران:

- سن، جنس، نژاد/قومیت، توانایی‌های مختلف، تفاوت‌های فرهنگی

اجزای اصلی مدیریت تنوع

- پرهیز از کلیشه‌سازی/قالب‌بندی افراد بر اساس:

- سن، جنس، گرایش جنسی، نژاد/قومیت

- تقویت ارتباط بین فرهنگی
- تشویق همکاری تیمی متنوع

- برخورد برابر با همه بر پایه معیارهای عینی عملکرد (objective performance)

پیامدهای عدم سرمایه‌گذاری در مدیریت تنوع

سازمان‌هایی که سرمایه‌گذاری نکنند، بیشتر در معرض:

- ترک شغل بالاتر
- غیبت بالاتر



- شکایت‌های قانونی مرتبط با تبعیض:

- جنسیتی، نژادی/قومیتی، سنی

- نکته حقوقی-ایمنی بسیار مهم

- تصمیمات ایمنی باید بر اساس توانایی فرد برای انجام کار باشد.

- تصمیم‌گیری بر پایه سن/جنس/نژاد می‌تواند تبعیض شغلی تلقی شود.

ماهیت در حال تغییر «فضای کاری» (Changing Nature of the Workspace)

از محیط فیزیکی به فضای کاری مجازی

- محیط سنتی (محل مالکیت/اجاره کارفرما) هنوز هست، اما فضای کاری مجازی رو به افزایش است.

ابزار دیجیتال و تعریف جدید «محیط کار»

- اتصال کارکنان با ابزارهای دیجیتال (صوت/ویدئو) مفهوم «محیط کار» را عوض کرده.

- خانه، خودرو، کافی‌شاپ هم می‌توانند فضای کار متصل به شبکه باشند.

تغییر مسئولیت‌ها: کنترل کمتر کارفرما

- با کاهش کنترل کارفرما بر محیط فیزیکی کارگر:

- مسئولیت تضمین محیط ایمن کمتر می‌شود ○ بار مسئولیت بیشتر روی کارگر می‌افتد

پیامدها: افزایش ساعات و فشار روانی

- دستگاه‌های هوشمند مثل «قلاده الکترونیکی» کارگر را دائم به سازمان وصل نگه می‌دارند.

- نتیجه: روز کاری ۸ ساعت و هفته ۴۰ ساعت عملاً طولانی‌تر شده‌اند.

- تیم‌های پراکنده (اغلب جهانی) ← کاهش تعامل چهره‌به‌چهره ← احتمال تضعیف اعتماد بین همکاران

تغییر در محیط سنتی هم رخ داده

- کوچک‌تر شدن فضای فردی + افزایش فضاهای مشترک جلسات (به‌خاطر کار تیمی بیشتر)

- پیامدها:

- افزایش نویز ○ حواس‌پرتی ○ طولانی شدن ساعات کاری برای تکمیل کارهای فردی

جمع‌بندی (Outcome‌های سلامت)

این تغییرات می‌تواند استرس‌های مرتبط با کار را زیاد کند.

- مواجهات مربوط به سازمان‌دهی کار می‌تواند منجر شود به:

- اضطراب و افسردگی
- تضعیف سلامت قلبی-عروقی
- افزایش مرگ‌ومیر

ماهیت در حال تغییر کار (Changing Nature of Work) انقلاب صنعتی چهارم

دنیای فیزیکی و دیجیتال (Industry 4.0)

- ترکیب جهان فیزیکی و سایبری ← انقلاب صنعتی چهارم

اینترنت اشیا (IoT) و اینترنت صنعتی

- IoT = همگرایی ماشین‌های صنعتی + حسگرها + داده + اینترنت
- خروجی: راه‌های جدید برای بهینه‌سازی عملکرد، کارایی و قابلیت اطمینان سیستم‌های فیزیکی
- اتوماسیون پیشرفته: فرصت و تهدید
- رباتیک پیشرفته + هوش مصنوعی + یادگیری ماشین ←

- امکان خودکارسازی وظایف بیشتر
- افزایش بهره‌وری + اختلال در بازار کار



مواد و فناوری‌های نو (ریسک‌های نوظهور)

- تعامل فیزیک کاربردی/علم مواد/شیمی ← مواد پیشرفته با ویژگی‌های خاص:
 - استحکام بسیار بالا، رسانایی، یا «حافظه‌دار بودن»
- ژنومیک نسل بعدی:
 - تحلیل ژنتیکی کم‌هزینه و «ویرایش» برای:
 - تشخیص بهتر پزشکی، تسریع کشف دارو
 - محصولات مقاوم به خشکسالی و آفات



هزاردهای فیزیکی و شیمیایی نوظهور

مواجهه‌های برجسته در فناوری‌های جدید ساخت

- مواد نانویی (Nanomaterials)
- لیزرهای قدرتمند (در چاپ سه‌بعدی)

ربات‌های مشارکتی (Cobots)

- کوبات‌ها در همان فضای کاری کنار انسان کار می‌کنند ← افزایش ریسک محیط کار

پهپادها در ساخت‌وساز

- کاربردها:

- پایش پروژه، بازرسی انطباق با مجوزها
- انجام کارهای پرخطر به جای انسان (مثلاً کار در ارتفاع، رنگ‌پاشی کناره‌های ساختمان‌های بلند)

حسگرها و «چالش جدید» برای ارزیابی مواجهه و مدیریت ریسک

چرا حسگرها مهم‌اند؟

- افزایش استفاده از فناوری حسگر به عنوان ابزار جدید ارزیابی مواجهه ←

- مدل‌های سنتی ارزیابی و مدیریت خطر را به چالش می‌کشد

حسگرها کجا قرار می‌گیرند؟

- روی لباس‌های کار
- در محیط کار توزیع شده
- روی یا داخل بدن کارگر

پیامد برای طب کار/HSE

- تولید حجم عظیم داده ← نیاز به تحلیل برای تعیین:

- ارتباط داده‌ها با حفاظت سلامت کارگر
- کاربرد داده‌ها در توسعه/اجرای کنترل‌های مؤثر

تغییرات سازمانی و هزاردهای سایکوسوشیال (Psychosocial Risks)

علاوه بر تغییرات فیزیکی، روش‌های جدید سازماندهی کار می‌توانند هزاردهای سایکوسوشیال ایجاد کنند:

- کار پیچیدگی شناختی بیشتر پیدا می‌کند

- وابستگی بیشتر به:

- مهارت‌های اجتماعی/نرم (soft skills)
- شایستگی فنی



- مدیریت‌ها بر بازمانده‌ی مداوم برای حفظ مزیت رقابتی تأکید دارند ←
- فشار برای چابکی بیشتر و پاسخ‌گویی سریع‌تر به تغییرات

پیامدهای سلامت و سازمان

- اثرات منفی بر سلامت روان و جسم
- و در نهایت عملکرد ضعیف سازمان

ساختار در حال تغییر الگوهای اشتغال (Changing Structure of Work Arrangements)

- الگوی رابطه شغلی بین «ارائه‌دهندگان شغل» و «پذیرندگان شغل» از حالت واحد و سنتی خارج شده و چندشکلی شده است.
- علاوه بر مدل یک کارفرما-یک کارمند (اشتغال استاندارد)، استفاده از:

○ همکاری در استخدام/موقتی (Co-employment)

○ قراردادهای مستقل/کارآفرینانه (Independent/Entrepreneurial)

○ کار گیگ/پلتفرمی

رو به افزایش است.

- نکته: این الگوهای اشتغال برای شرکت‌ها منفعت اقتصادی دارد اما غالباً ناپایدار است و می‌تواند برای سلامت کارگر مضر باشد.

انواع الگوهای اشتغال (Types of Work Arrangements)

۱. اشتغال استاندارد (Standard Employment)

رابطه‌ی شغلی استاندارد یعنی کارفرما کنترل مستقیم بر چگونگی انجام کار توسط کارگر دارد. ویژگی‌های مدل کلاسیک (قرن ۲۰)

- کارگر به صورت انحصاری برای یک کارفرما کار می‌کند • برنامه کاری قابل پیش‌بینی
- معمولاً ۴۰ ساعت در هفته • انجام کار در محل کارفرما • انتظار رشد شغلی بلندمدت

نکته (حمایت قانونی)

در قبال پذیرش کنترل کارفرما، کارگر تحت پوشش قوانین متعدد حمایتی قرار می‌گیرد؛ مهم‌ترین آن:

قانون ایمنی و سلامت شغلی (OSHAct)

مسیر شکایت و پیگیری

- کارمند می‌تواند شکایت ثبت کند در:

○ OSHA فدرال ○ یا برنامه‌ی ایمنی و سلامت شغلی ایالتی



- کارفرما ممکن است به دلیل عدم رعایت استانداردهای ایمنی و سلامت تحت پیگرد قرار گیرد.

نکته:

افرادی که «پیمانکار مستقل» محسوب شوند تحت پوشش OSHAct نیستند.



۲. اشتغال مشترک (Co-employment)

در این مدل، دو طرف نقش کارفرما را تقسیم می کنند:

- یک آژانس تأمین نیروی کار
- یک کارفرمای مشتری (محل کار اصلی)

تقسیم وظایف

آژانس مسئول:

- پرداخت دستمزد
- بیمه بیکاری
- جبران خسارت کارگران (Workers' Compensation)

کارفرمای مشتری مسئول:

- هدایت و کنترل کار روزانهی کارمند آژانس

نکته تاریخی و روند جدید

- در گذشته بیشتر برای کارهای اداری و پشتیبانی دفتری

- اما اکنون گسترش یافته به:

- خدمات حقوقی
- عملیات تجاری و مالی
- فناوری اطلاعات (IT)
- تولید
- مراقبت سلامت
- آموزش

الف. پیمانکار مستقل (Independent Contractor)

تعریف

فرد پیمانکار مستقل است اگر پرداخت کننده فقط نتیجهی کار را کنترل کند، نه:

- اینکه چه کاری انجام شود
- یا چگونه انجام شود



ماهیت رابطه

- رابطه‌ی کارآفرینانه / تجاری
- نه رابطه‌ی استخدامی

پیامد

پیمانکار مستقل از حمایت قوانین ایمنی و سلامت شغلی فدرال یا ایالتی مستثنی است از جمله:

- OSHAct



۳. کار گیگ یا پلتفرمی (Gig / Platform Work)

تعریف

کارگرانی که از طریق پلتفرم دیجیتال اینترنتی برای وظایف کوتاه‌مدت به مشتری وصل می‌شوند:

- کارگر گیگ / پلتفرمی
- کارگر درخواستی
- کارگر اقتصاد جدید
- کارگر مبتنی بر اپلیکیشن

ادعای پلتفرم‌ها

پلتفرم می‌گوید:

«من فقط واسطه‌ی تسهیل‌گر هستم، کارفرما نیستم.»

چالش حقوقی مهم

در بسیاری از ایالت‌ها اختلاف حقوقی وجود دارد که آیا این افراد:

- پیمانکار مستقل هستند؟ (ادعای شرکت‌ها)
- یا کارمند سنتی محسوب می‌شوند؟

نکته: طبقه‌بندی اشتباه (Misclassification)

پلتفرم‌ها ممکن است کارگران را:

- عمدتاً (جزء مدل تجاری)
- یا سهواً

به اشتباه پیمانکار مستقل معرفی کنند در حالی که باید کارمند باشند.



پیامد حقوقی طبقه‌بندی اشتباه

اگر کارگر در واقع کارمند باشد ولی پیمانکار ثبت شده باشد:

- کارفرما ممکن است در برابر IRS (اداره درآمد داخلی آمریکا) مسئول:

○ جریمه ○ یا مجازات‌های مدنی باشد.

پیشنهاد جدید مطرح شده

ایجاد یک گروه جدید:

«کارگر مستقل» (Independent Worker)

بین کارمند و پیمانکار مستقل

ویژگی پیشنهادی مهم:

- امکان خرید مزایای قابل انتقال از شغلی به شغل دیگر

مثال:

- پوشش Workers' Compensation (جبران خسارت کارگران)

شیوع الگوی اشتغال غیر استاندارد

تخمین تعداد افراد شاغل در الگوی اشتغال غیر استاندارد دقیق نیست، چون:

- تعریف واحد و روشن از «غیر استاندارد» وجود ندارد

- منابع آماری بر اساس تعاریف متفاوت گزارش می‌دهند

اصطلاحات کلیدی در گزارش‌های اداره آمار کار آمریکا (BLS)

کارگر موقت (Contingent Worker)

تعریف BLS:

کارگری که قرارداد ضمنی یا صریح برای استخدام مستمر ندارد

کارگر جایگزین (Alternative Worker)

BLS این گروه را شامل ۴ دسته می‌داند:

۱. پیمانکار مستقل

۲. کارگران در تماس

۳. کارگران موقتی (Temporary workers)

۴. کارگران ارائه شده توسط شرکت‌های پیمانکاری