

健康工作场所行动模式

供用人单位、劳动者、政策制定者和实践者使用

Healthy workplaces: a model for action

For employers, workers, policy-makers and practitioners

主审 李涛

主译 李霜

副主译 丘创逸 张巧耘



世界卫生组织



中国疾病预防控制中心
职业卫生与中毒控制所



人民卫生出版社

健康工作场所行动模式

供用人单位、劳动者、政策制定者和实践者使用

Healthy workplaces: a model for action

For employers, workers, policy-makers and practitioners

主 审 李 涛

主 译 李 霜

副主译 丘创逸 张巧耘

译 者 (按姓氏笔画排序)

丘创逸 (广东省职业病防治院)

李 涛 (中国疾病预防控制中心职业卫生与中毒控制所)

李 霜 (中国疾病预防控制中心职业卫生与中毒控制所)

杨 敏 (广东省职业病防治院)

吴维皓 (中国疾病预防控制中心职业卫生与中毒控制所)

张巧耘 (江苏省疾病预防控制中心)

陈青松 (广东省职业病防治院)



世界卫生组织



中国疾病预防控制中心
职业卫生与中毒控制所



人民卫生出版社

健康工作场所行动模式——供用人单位、劳动者、政策制定者和实践者使用
《Healthy Workplaces: a model for action: for employers, workers, policy-makers
and practitioners》一书，由世界卫生组织于2010年出版。

世界卫生组织总干事授权中国疾病预防控制中心职业卫生与中毒控制所全权
负责翻译和出版本书的中文版。

© World Health Organization 2013

图书在版编目 (CIP) 数据

健康工作场所行动模式/世界卫生组织著：李霜译。
—北京：人民卫生出版社，2013

供用人单位、劳动者、政策制定者和实践者使用

ISBN 978-7-117-18178-5

I. ①健… II. ①世… ②李… III. ①劳动卫生 - 环
境卫生 - 卫生管理 IV. ①R134

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第233017号

人卫社官网	www.pmph.com	出版物查询，在线购书
人卫医学网	www.ipmph.com	医学考试辅导，医学数 据库服务，医学教育资 源，大众健康资讯

版权所有，侵权必究！

健康工作场所行动模式

——供用人单位、劳动者、政策制定者和实践者使用

主 译：李 霜

出版发行：人民卫生出版社（中继线 010-59780011）

地 址：北京市朝阳区潘家园南里 19 号

邮 编：100021

E - mail: pmph@pmph.com

购书热线：010-59787592 010-59787584 010-65264830

印 刷：北京汇林印务有限公司

经 销：新华书店

开 本：787×1092 1/16 印张：2

字 数：49 千字

版 次：2013 年 11 月第 1 版 2013 年 11 月第 1 版第 1 次印刷

标准书号：ISBN 978-7-117-18178-5/R·18179

定 价：22.00 元

打击盗版举报电话：010-59787491 E-mail: WQ@pmph.com

（凡属印装质量问题请与本社市场营销中心联系退换）

**“企业的财富
取决于工人的健康。”**

Maria Neira 博士
世界卫生组织公共卫生与环境部主任

封面

《垂吊工作》摄影师：Francisco Monterro, 美国。

安全设备和安全行为对于防止与危险任务相关的职业风险是必不可少的。

(WHO/泛美卫生组织 (PAHO) 2010年“我的工作，我的健康”摄影大赛二等奖。)

背面

《男人的工作，女人的工作》约旦安曼陶艺作坊里的年轻工人，1993年。© ILO



目录

行动模式简介	1
第1章 为什么要倡导建立健康工作场所?	4
第2章 健康工作场所定义	6
第3章 建立健康工作场所的过程和影响路径	7
第4章 内容：健康工作场所的影响路径	9
第5章 过程：健康工作场所项目的启动与持续	15
第6章 基本原则：成功的关键	21
第7章 与当地社会情境和需求相适应	24
参考文献	25
致谢	26



行动模式简介

劳动者的健康、安全和福祉对全世界数亿劳动力人口是至关重要的，不仅关系到劳动者个人和家庭，也关系到企业和社区的生产力、竞争力以及可持续发展，甚至影响国家和区域经济。

据估计，全球每年约有200万人死于职业性事故、与工作相关疾病或伤害^[1]；每年发生2.68亿宗非致命性工伤事故，平均每宗事故损失3个工作日；每年新发1.6亿例与工作相关疾病^[2]；此外，全球因抑郁症导致的疾病负担中的8%可归咎于职业风险^[3]。

上述数据来自国际劳工组织（International Labour Organization, ILO）和世界卫生组织（World Health Organization, WHO），这些数据仅仅反映发生在正式注册的工作场所中的伤害和疾病。在许多国家，大多数工人工作在非正规经济的企业，与工作相关的伤害或疾病未得到登记，更没有预防伤害或疾病的措施。要解决不健康工作场所造成的疾病、经济成本和长期劳动力资源损失的巨大负担，对政府、经济部门、卫生政策制定者和相关方面都是一个巨大的挑战。

2007年WHO世界卫生大会通过了《工人健康：全球行动计划》（Workers' health: global plan of action, GPA），为成员国的行动提供了新的动力。该计划是基于1996年世界卫生大会提出的“人人享有职业卫生的全球战略”制定的。《2006年斯特雷萨工人健康宣言》（2006 Stresa Declaration on Workers' Health）、《2006年职业安全卫生促进框架公约》（ILO第187号公约）（2006 Promotional framework for occupational health and safety

convention, ILO Convention 187)和《2005年全球健康促进曼谷宪章》（2005 Bangkok charter for health promotion in a globalized world）也为这一努力方向达成了重要的共识。

“全球行动计划”确立了5个目标：

- （1）制定和实施有关健康的政策文件；
- （2）保护和促进工作场所健康；
- （3）促进职业卫生服务并提高其可及性；
- （4）为行动与实践提供和交流所需的证据；
- （5）将工人健康融入其他政策。

本着全球行动计划的精神，本手册为创建健康工作场所提供了一个适用于不同国家、不同工作场所和不同文化背景的框架。

随后，WHO将与有关国家、专家和相关方面合作，共同制定针对不同行业、企业、国家和文化群体的实践指南。

本手册所述的定义、政策和改善工作场所健康的实践，是基于对全球有关健康工作场所项目相关文献的系统评估后形成的。评估在2009年10月22~23日日内瓦工作会议上进行，有22个国家的56名专家、WHO区域办公室及相关项目代表、1名ILO代表、2名国际非政府组织（NGO）代表以及用人单位和工人代表参加了会议（见致谢）。

相关评估可在2010年的背景资料《健康工作场所：全球框架和模式：文献和实践》中获得，网址如下：

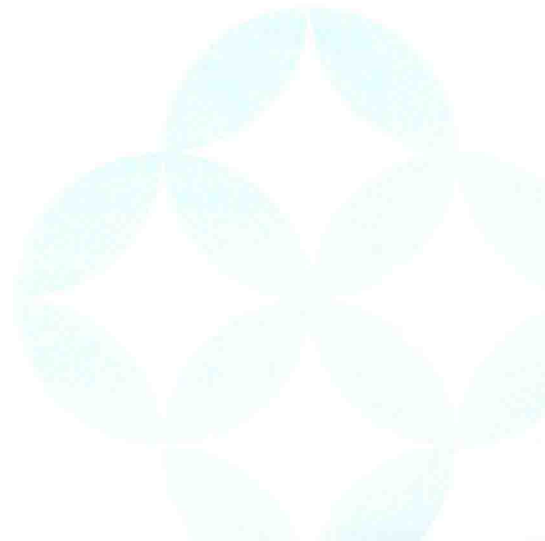
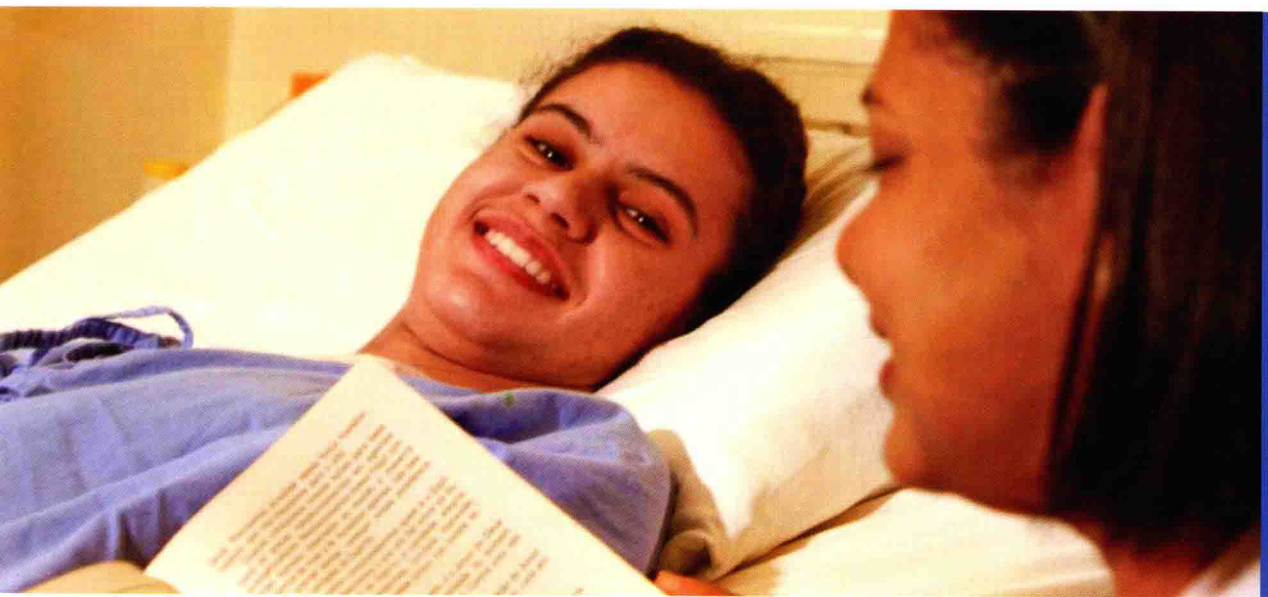
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces/en/index.html

背页

《团队合作的力量》摄影师：Andrés Bernardo López Carrasco，墨西哥。
仓库工人齐心协力地抬起一个沉重的金属结构，以防止受伤。WHO /泛美卫生组织（PAHO）
2010年“我的工作，我的健康”摄影大赛一等奖。

下图

《人性化的工作》摄影师：Marcelo Henrique Silveira，巴西。
巴西医院的一名护士正在为患者读书，共享美好时光。WHO /泛美卫生组织（PAHO）2010年
“我的工作，我的健康”摄影大赛三等奖。



第1章

为什么要倡导建立健康工作场所？

从企业道德考虑，这样做是正确的

个人和社会的行为规范与道德是所有宗教和道德哲学的基础。不危害他人是被普遍接受的最基本道德准则之一。在工作场所，就意味着要确保每个工人的健康和安全。

早在国家劳动卫生法规问世前，企业家们就认识到，遵循那些与工人有关的社会伦理准则（如工人在广泛的社区中的作用），并确保他们的努力能得到成功是非常重要的。

在当今时代，无论是全球宣言还是志愿者组织，均强调保护工人健康安全在企业道德中的重要性。《2008年首尔职业安全卫生宣言》（2008 Seoul declaration on safety and health at work）^[4]强调，安全、健康的工作环境是一项基本人权。“联合国全球契约”（The United Nations Global Compact）是一个雇主自愿组成的国际平台，它认可的普遍原则涉及人权、腐败、劳工标准和环境。

从企业自身考虑，这是明智的选择

大量数据证明，从长远来看，那些促进和保护工人健康的公司，往往是最成功和最具有竞争力的公司，工人也更愿意留在这样的公司任职。雇主需要考虑的因素有：

（1）比较预防成本与事故造成损失的费用；

（2）违反健康、安全和职业等法律法规所遭受的经济损失后果；

（3）工人的健康是企业的一项重要资产。

遵循上述原则，可避免因病缺勤和致残的过度增加，将医疗费用以及与人员流动相关的费用（如培训）降至最低，并可长期提高生产率和产品与服务的质量。

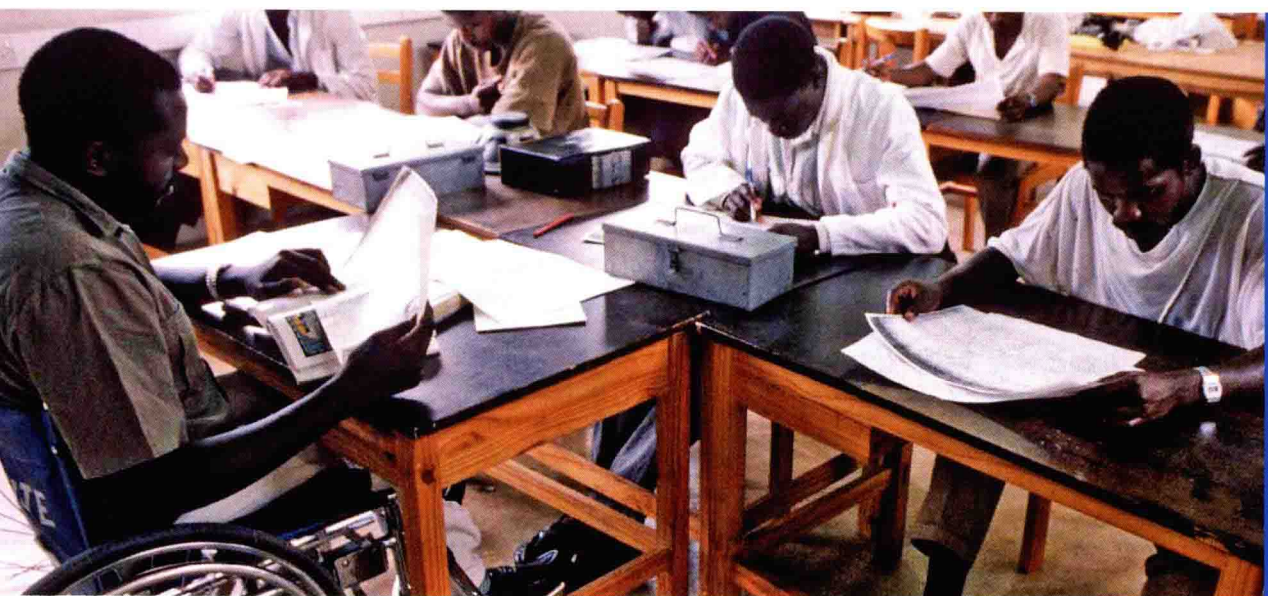
消费者的权利也已日益成为促进健康工作场所实践的影响因素。例如，一些具有伦理道德思想的企业家和消费者组成的全球运动已采用“公平贸易”的企业标签来吸引发达国家的消费者。这些标签的目的是确保生产者的健康和社会福祉，以及产品加工过程中的环境保护。

从法律上考虑，这样做是符合法律要求的

大多数国家已经通过国家、甚至地方立法，要求雇主无论如何应保护工人免受工作场所中可能导致伤害或疾病的有害因素的危害。随着贸易机制和意识的日趋成熟，发展中国家的重大工业事故已经受到全球媒体的日益关注，许多发展中国家已经增强了职业卫生法律法规的执法力度。

企业不提供健康的工作环境，不仅让工人，也让他们的家庭，以及公众暴露在过度的风险和痛苦中。此外，根据国家和国际劳动法律法规，企业和企业主可能陷入代价高昂的诉讼，违法的经理和董事轻则被罚款，重则可涉及刑事责任甚至坐牢。那些试图通过把最危险的生产工艺转移到健康、安全和劳动立法以及执法方面都相对薄弱的国家，以削减工人健康和安全的成本的跨国公司，可能会发现他们的公司和产品将成为国际社会和媒体强烈监督的焦点，从而影响其市场和盈利。

《培训中心的截瘫老师》Harare, 津巴布韦, 1992年。©ILO



第2章

健康工作场所定义

WHO对健康的定义是：“健康不仅仅是没有疾病，而且是身体、心理和社会适应的完好状态”。据此，本手册对健康工作场所定义如下：

健康的工作场所是指由工人和管理者共同采取的为保护和促进所有工人的健康、安全和福祉的持续改进过程以及可持续的工作场所。基于已识别的需求，考虑以下方面：

- 实体工作环境中的健康和安全性；
- 社会心理工作环境中的健康、安全性和福祉，包括工作组织和工作场所文化；
- 工作场所中的个人健康资源；
- 通过参与社区活动，促进工人、家庭及其他社区成员的健康。

该定义反映出，对职业卫生的理解已从仅注重实体工作环境延伸到关注包括社会心理和个人健康行为因素。工作场所越来越多地被用来作为开展健康促进和预防保健活动的场所——不仅可预防职业伤害，而且能评估和改善人们的整体健康状况。此外，越来越强调工作场所要支持和顾及到高龄和患有慢性疾病或残疾的工人。

“健康的工作场所是指由工人和管理者共同采取的为保护和促进所有工人的健康、安全和福祉的持续改进过程以及可持续的工作场所……”

第3章

建立健康工作场所的过程和影响路径

创建健康的工作场所，企业需要考虑影响行动执行力的路径或领域，以及方便雇主和工人采取行动的最有效流程。根据所述模式，通过系统的文献和专家评估，建立健康工作场所需考虑以下4个关键领域：

- 实体工作环境
- 社会心理工作环境
- 个人健康资源
- 企业社区参与

如图1所示，模式的关键步骤包括强调循序渐进的持续动员过程和工人对共同遵守的道德和价值的参与。模式的主要内容及流程将在第4章和第5章阐述。

“创建健康工作场所，企业需考虑影响行动执行力的路径或领域，以及方便雇主和工人采取行动的最有效流程。”

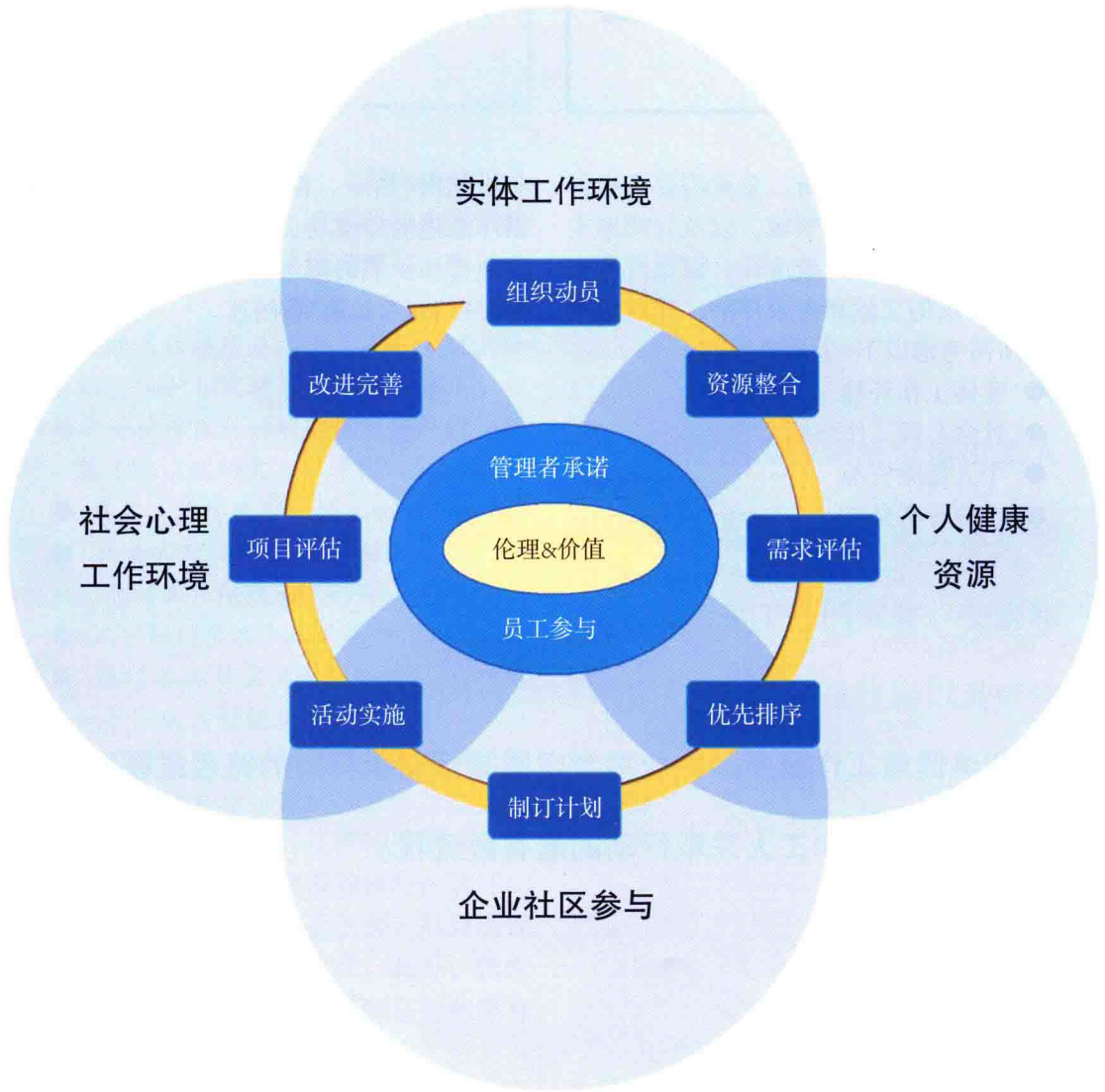


图1 世界卫生组织健康工作场所模式：影响路径、流程与核心原则

第4章

内容：健康工作场所的影响路径

图2简单描述了健康工作场所中针对4个不同领域所能采取的最佳行动。下面将更为详细地介绍这些领域，并配以实例。如图中4个相互重叠的圆圈所示，这4个影响领域常常相互重叠。

1. 实体工作环境

实体工作环境指的是工作场所的建筑结构、空气、机器设备、家具、产品、化学品、原材料和生产流程。这些因素会影响企

业工人的身体健康和安全,以及心理健康与福祉。如果工作场所在交通工具上或户外,则也属于实体工作环境。

实体环境中的有害因素最有可能导致工人致残甚至致死,因此最早的职业卫生安全法律法规都关注到了这些有害因素。即便如此,目前无论在发达国家,还是发展中国家,这些有害因素仍然每天威胁着工人的身体健康和生命安全。

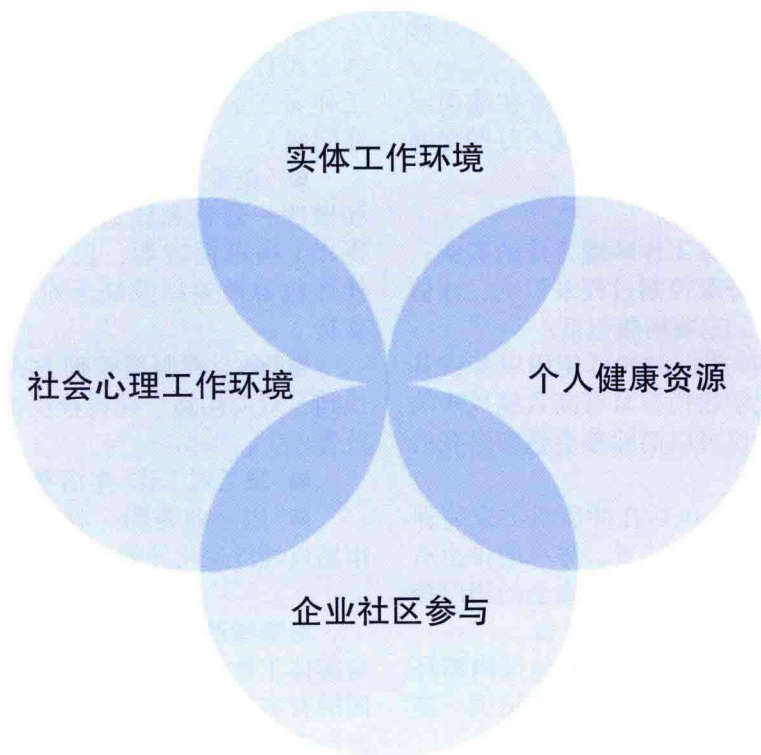


图2 健康工作场所的影响路径

主要包括：

- 化学性有害因素（如溶剂、杀虫剂、石棉、二氧化硅、烟草烟雾）
- 物理性有害因素（如噪声、辐射、振动、高温、纳米级颗粒）
- 生物性有害因素（如乙肝、疟疾、艾滋病、肺炎、真菌；缺乏干净的水、厕所和卫生设施）
- 人体工效学有害因素（如过度用力、不良姿势、重复动作以及搬动重物等）
- 机械性有害因素（如与起重机、铲车相关的机械性因素）
- 能量性有害因素（如电流危害、高空坠落）
- 交通性有害因素（如需要在冰面或暴雨中开车、驾驶不熟悉或状况不好的交通工具）

影响和改变实体工作环境方法的实例：

必须通过一系列分级控制过程来识别、评估和控制危险因素。主要措施包括：

- **消除或替代：**例如可使用甲苯或其他毒性较小的化学物代替具有高致癌风险的苯。召开视频会议可以消除参会途中潜在的交通危险。
- **工程控制：**包括在冲压机上安装保护装置；安装排气通风装置，尽可能排出有毒气体；安装隔音装置；提供安全的阀门控制系统；医院提供升降病人的设备。
- **行政管理控制：**雇主应确保内部环境整洁，给工人提供安全操作规程培训，定期进行机器和设备维护，执行无烟政策。
- **个人防护用品：**在粉尘作业环境中佩戴呼吸防护用品；医务人员工作时佩戴

口罩和手套；建筑工人佩戴安全帽、穿安全鞋。

2. 社会心理工作环境

社会心理工作环境不仅包括企业文化，还包括影响工人身心健康的态度、价值观、信仰以及日常行为。可能导致工人情绪或精神压力的因素通常称作工作场所的“压力源”。

社会心理方面的危险因素，包括但不限于以下内容：

- 工作组织性差（工作要求、时限压力、工作自主性、奖励机制、领导支持、工作分工、工作设计、交流沟通等方面存在问题）
- 企业文化（缺乏尊重工人的政策和做法，骚扰和威逼恐吓，性别歧视，歧视HIV病毒携带者，民族多样性和宗教多样性包容性差以及缺乏对健康生活方式的支持）；
- 命令控制型管理方式（缺乏协商、谈判、双向沟通、建设性反馈以及公平的绩效管理）；
- 缺乏对工作-生活平衡的支持；
- 因企业并购、收购、重组，劳动力市场或经济变化导致工人担心失业。

影响和改变社会心理工作环境的方法：

与实体工作环境有害因素相比，社会心理方面的有害因素通常需通过调查或访谈等方式进行确认和评估。以下分级控制措施可用于控制已识别的有害因素：

- **从源头上消除或改变：**重新分配工

作以减轻工作负担；撤换管理者，或对管理人员的沟通和领导技巧进行重新培训；对工作场所的骚扰和歧视零容忍。

● **减少对工人的影响**：允许灵活性处理工作和生活间出现的冲突；提供管理者和工友的支持（资源和精神支持）；允许工作地点和时间安排有灵活性；公开坦诚地进行沟通。

● **保护工人**：增强工人自我保护意识，给工人提供相关培训，例如如何避免工作场所的冲突和骚扰。

3. 工作场所个人健康资源

工作场所个人健康资源是指企业给工人提供的健康服务、信息咨询、资源、机会、

灵活性以及相关有利的环境，支持和鼓励工人保持健康的个人生活方式，监护个人身心健康状况。

工作场所个人健康资源方面存在的相关问题：工作条件欠佳或相关知识缺乏，都可能导致工人难以采纳健康生活方式或维持健康状态。例如：

● 工作时间过长，健身设备或器材投入不足以及工间休息安排缺乏灵活性，都可能导致工人身体锻炼不足。

● 上班期间得不到健康餐饮，就餐时间无法保障，健康食品无处冷藏以及缺乏相关知识，都会导致不良饮食。

● 工作场所不禁烟。