

## یادداشت



## ضرورت تشکیل کمیته مشاغل پر استرس



نیاز شدیدی وجود دارد تا مشاغل پر استرس مانند مشاغل سخت، شناسایی شوند و از طریق متولیان حوزه اشتغال و ایمنی کار مورد بررسی قرار گیرند و همچنین برای افزایش ارتقای بهره‌وری، امتیازهایی به نیروی کار اختصاص یابد. این موضوع در مورد مشاغلی مصداقی دارد که از نظر روحی و روانی به دلیل وجود استرس‌های خاص، در دسته مشاغل استرس‌زا و سخت تعریف می‌شوند.

در بسیاری از کشورها نسبت به حضور و اشتغال افراد در مشاغل سخت و شرایط قرار گیری نیروی کار در محیط آسیب‌زای کاری نظیر اشتغال در بخش معدن یا رانندگی، امتیازهای ویژه‌ای برای کارگران لحاظ و هزینه‌های ناشی از آن از طریق کارفرمایان پرداخت می‌شود. در کشور ما نیز به واسطه وجود قوانین و مقرراتی مانند قانون مشاغل سخت و زیان‌آور، نیروی کار شاغل در برخی محیط‌های کاری از این گونه مزایا بهره‌مند می‌شوند.

برخی کشورها دستورالعمل‌های مختلفی برای هر شغل اختصاص داده‌اند، به گونه‌ای که در راستای ایجاد آرامش و آسایش نیروی کار شاغل در برخی مشاغل سخت، امکانات قابل توجه قانونی به آنان ارائه می‌شود. البته مخاطرات جسمی و روانی ناشی از محیط‌های کار غیرایمن همچنان در بسترهای قانونی در بسیاری کشورها از جمله کشور ما آنچنان که باید مورد توجه متولیان حوزه اشتغال و سلامت کارگران قرار نمی‌گیرد.

به واسطه وضعیت اشاره شده، تشکیل «کمیته مشاغل پر استرس» جهت حمایت از نیروی کار ضروری به نظر می‌رسد. در این ارتباط افراد شاغل در این کارها، باید توسط متولیان مربوطه از جمله وزارتخانه‌های کار و بهداشت در قالب کمیته مذکور مورد حمایت قرار گیرند.

در مقررات کنونی حوزه کار، بسیاری از شغل‌های استرس‌زا جزو مشاغل سخت به حساب نمی‌آیند. از این رو فشارهای روحی و روانی وارده به نیروی کار در این مشاغل، سخت‌تر از کارهای سخت و زیان‌آور محسوب می‌شود. در صورت ایجاد بسترهای قانونی حمایت‌کننده از نیروی کار حاضر در مشاغل پر استرس و ارائه امتیازات ویژه به این افراد، محقق‌کننده رشد بهره‌وری نیروی کار است. در نقطه مقابل نیز به هر اندازه سختی کار بیشتر باشد، افزایش اشتباهات و کاهش بهره‌وری را شاهد هستیم. به همین خاطر، بررسی مشاغل و محیط‌های کار دارای استرس برای نیروی کار، باید از سوی مؤسسات تحقیقاتی اشتغال و تولید و کارشناسان مورد توجه باشد. آگاهی‌رسانی به جامعه کارفرمایی، نیروی کار و فعالان حوزه تولید، خدمات در ارتباط با اضطراب حاکم بر فضای کسب‌وکار، ضرورت پیشگیری و حمایت از شاغلان این گونه کارها و البته فرهنگ‌سازی رسانه‌ای در این زمینه لازم است.

در شرایط خستگی و فرسودگی جسمی، احساسی و فکری نیروی کار، علائم استرس کاری می‌تواند تأثیر بیشتری بر فرد و بهره‌وری کار بگذارد. این نوع استرس، به عنوان فرسودگی شغلی هم شناخته می‌شود. برخی کارفرمایان در کارگاه‌ها با پرداخت نکردن حق بیمه، پوشش درمانی را از صاحبان مشاغل سخت و استرس‌زاد رب می‌کنند. این افراد به دلیل عدم بهره‌مندی از خدمات درمانی، از مزایای بازنشستگی و از کارافتادگی برخوردار نمی‌شوند.

با توجه به قرارگیری بسیاری از گروه‌های مختلف شاغلان حوزه کارگری در فهرست مشاغل سخت و استرس‌زا در جهان، جامعه کارگری به‌طور مستقیم از وضعیت غیرحمایتی این نوع اشتغال آسیب می‌بیند. همچنین برخی مشاغل سخت مانند خیزنگاری و فعالان حوزه روابط عمومی نیز به واسطه حضور دائم در محیط و شرایط کاری پر استرس و اضطراب، بر لبه تیغ آسیب‌های روحی و جسمی حرکت می‌کنند. حال اساسی‌ترین مسئله و ضرورت در تشکیل کمیته مشاغل پر استرس نهفته است. کمیته‌ای که احتمالاً با فعالیت خود امکان وضع قوانین و مقررات حمایت از نیروی کار، تسهیل‌گری بهبود فضای کسب‌وکار برای شاغلان کارهای پر استرس و حذف حداکثری آسیب به جامعه کارگری را ممکن کند.

## گزارش

## احسان احمدی

روزنامه‌نگار

در مستندات قانونی کمتر به حمایت از نیروی کار در برابر استرس و اضطراب کاری تأکید شده است. در واقع آن گونه که انتظار می‌رود، در قالب قوانین حوزه کار در جهان و ایران، مقررات پیشگیرانه و حمایتی از نیروی کار در برابر آسیب‌های شغلی ناشی از فشارهای روانی وجود ندارد.

## ماهیت استرس کاری

استرس شغلی در قالب پاسخ‌های جسمانی و احساسی ناسالم، محصول عدم تطابق خواسته‌های شغلی نیروی کار با توانایی‌ها، منابع یا نیازهای او تعریف می‌شود. تنها تفاوت استرس کاری و انواع دیگر این پدیده روانی، شکل‌گیری آن در محیط کار است. تأثیرات این گونه اضطراب در سه دسته فیزیولوژیک، روانشناختی و رفتاری طبقه‌بندی می‌شود. تبعات فیزیولوژیک آن، شبیه تجربه دلهره‌های جاری زندگی است که ضعف سیستم ایمنی بدن، بیماری‌های مختلف، افزایش فشارخون، سردرد و درد سایر بخش‌های بدن را در پی دارد. ایجاد اضطراب، افسردگی، افزایش تحرک‌پذیری، کاهش اعتماد به نفس و ضعف در کارکردهای حافظه را نیز می‌توان از اثرات روانشناختی استرس محیط کار برشمرد. اضطراب شغلی در نهایت خود را به شکل رفتارهای ناکارآمد مانند جروبحث، رفتارهای تکانشی و فرسایش اراده بروز می‌دهد.

## دیدگاه سازمان بین‌المللی کار

استرس شغلی از سوی سازمان بین‌المللی کار (ILO)، شناخته‌شده‌ترین پدیده تهدیدکننده سلامت کارگران معرفی شده است. به این ترتیب شاخص‌های فشار روانی شدید با کاهش بهره‌وری، انگیزه کم کاری، اعتصابات، غیبت و جابه‌جایی کارکنان، از سوی (ILO) به عنوان موارد ناشی از استرس کار اعلام شده است. طبق ارزیابی‌ها آسیب‌های شغلی بیش از ۳ میلیارد کارگر در سطح جهان، منجر به از دست دادن ۳،۵ سال زندگی سالم برای هر هزار کارگر می‌شود. به مبنای آمار این سازمان سالانه ۲،۳ میلیون نفر و روزانه ۶۳۰۰ نفر در اثر

## گزارش

## رسول مقدم‌پور

روزنامه‌نگار

همچنین شغل خبرنگاری در ده هفتم و مدیر روابط عمومی نیز در جایگاه هشتم حضور دارند. برای تبیین درست موضوع باید دانست که اساساً تعریف «استرس شغلی» چیست؟ برای کاهش استرس شغلی چه کارهایی می‌توان انجام داد و کارفرمایان در این حوزه چه وظایفی برعهده دارند؟ قانون چه تمهیداتی برای کاهش استرس شغلی با لحاظ کردن مؤلفه‌ای به نام استرس در میزان مزد و حقوق دریافتی در نظر گرفته است؟

## تعریف استرس شغلی

«شهرام غریب»، کارشناس ارشد ایمنی و بهداشت کار، در پاسخ به پرسش «آتی‌نو» در ارتباط با تعریف و دسته‌بندی استرس در محیط کار، گفت: «استرس را باید به درستی تعریف کنیم؛ استرس، حداکثر میزان فشار وارد آمده به افراد، بالاتر از حد توانایی افراد است. این فشارها به زمینه شکل‌گیری تنش‌های درونی غیرقابل تحمل را برای افراد به‌ویژه در محیط کار فراهم می‌کند.

این کارشناس حوزه ایمنی کار با بیان اینکه استرس‌ها به سه دسته استرس سطح اجتماع، استرس در سطح خانواده و در نهایت، استرس کاری تقسیم‌بندی می‌شوند، ادامه داد: «این سه مؤلفه با هم ارتباط دارند، یعنی وجود هر کدام از انواع استرس در افراد، این تنش را به سطوح دیگر انتقال می‌دهد. لذا استرس کار در یک بازه زمانی کوتاه امکان تبدیل شدن به استرس در خانه و اجتماع را دارد. در موضوع استرس کاری، چهار شاخص نوع کار، شرایط کار، روابط بین افراد در حین کار و سبک

سبک زندگی شهرنشینی امروز، وجود فشارهای روانی و شکل‌گیری استرس (اضطراب یا دلهره) را بخش جدایی‌ناپذیر رویه زندگی قرار داده است. این فشارهای روحی در محیط کاری به افراد نیز وارد شده و آسیب‌هایی را متوجه نیروی کار می‌کند. به عبارت‌تی، نیروی کار شاغل به واسطه فعالیت

حوادث یا بیماری‌های ناشی از کار جان خود را از دست می‌دهند. به‌طور متوسط روزانه یک میلیون نفر به علت اختلالات ناشی از استرس از حضور در محل کار خودداری می‌کنند. همچنین چهار در صد ساعات کار بر اثر غیبت ناشی از استرس و نارضایتی شغلی کارکنان نابود می‌شود. بر این اساس، بین شرایط نایمن محیط کار، اعمال غیرایمن و استرس شغلی با رخداد حوادث، ارتباط معناداری وجود دارد.

## یک چالش جمعی

سازمان بین‌المللی کار (ILO) در راستای توجه به موضوعات مرتبط با محل کار شاغلان کارگری، سال ۲۰۱۶ را در حوزه کار و اشتغال جهان با عنوان «استرس محل کار؛ یک چالش جمعی» نام‌گذاری کرد. امروزه بسیاری از شاغلان، فشار بالای روانی را جهت استمرار کار تجربه می‌کنند و تلاش‌های جهانی در این حوزه باید فراتر از نام‌گذاری و شامل وضع قوانین حمایت از کارگران باشد. این گزارش اضافه می‌کند که در چنین وضعیتی رفتارهای مقابله‌ای ناسالم مانند سوء مصرف الکل و مواد مخدر، رژیم غذایی ناسالم، فعالیت بدنی ناکافی و اختلالات خواب از کارگران انتظار می‌رود.

## آسیب‌های جسمی و روانی

بر اساس نظرات کارشناسان حوزه ایمنی و روانشناسان کار، اشتغال در فضای ناسالم، بستر پیدایش آسیب‌های متعدد جسمی و روانی را در نیروی کار ایجاد می‌کند. ساعات کاری طولانی و تبدیل محل کار به محیط پر استرس، سرعت کار ناشی از ارتباطات فوری و رقابت جهانی، عدم تشخیص و تفکیک زمان کار از زندگی، چالش‌های اقتصادی چرخه تولید و کارگران، ترس از تعدیل نیرو، بیکاری و کاهش ثبات مالی، تنهایی از دلایل آسیب‌های ناشی از فضای پر تنش اشتغال محسوب می‌شوند.

## موارد ایجاد اضطراب شغلی

گزینه‌های متعدد نظیر ساعات طولانی کار، اشتغال شیفتی، نبود رابطه‌آزمینان بخش بین کارگر و همکاران و مدیران و عدم امنیت شغلی، موجب دلهره کاری می‌شوند. همچنین عوامل خطر ساز فیزیکی، شیمیایی، ارگونومیکی و بیولوژیکی منبع وجود استرس در محیط کار هستند. از نگاه دیگر عواملی در قالب ویژگی‌های

## استرس در کمین نیروی کار

## کارگران در معرض بیشترین آسیب‌های جسمی و روانی کار قرار دارند

در شغل‌هایی با ماهیت‌های گوناگون، مشمول آسیب‌های غیرایمن بودن محیط کار از نظر ایمنی فضای فیزیکی و شرایط نایمن ناشی از فشار روانی جنس فعالیت می‌شود. در این بین برخی مشاغل با توجه به نوع کار و فعالیت پر استرس، زمینه تخریق فشار بیشتر روانی و آسیب‌های سخت‌تر جسمی به شاغلان را موجب می‌شوند.



روانی اجتماعی و فعالیت‌های پیشگیرانه و کنترل جمعی وفردی باید در راستای کاهش مخاطرات روانی کار مورد توجه باشد. این رویه می‌تواند از طریق بهبود توانایی مقابله کارگران با افزایش کنترل بر وظایف، ایجاد سیستم‌های حمایت اجتماعی کارگران و در نظر گرفتن رابطه متقابل بین شرایط کار و زندگی در حوزه کنترل آسیب‌های روانی ناشی از وجود استرس کاری مؤثر باشد.

## ارتقای سلامت کارگران

تأثیر منفی بر بهره‌وری نیروی کار و خرورجی کار و تولید، فرسودگی شغلی نیروی کار، انتقال ریسک‌های عصبی کارگران به خانواده، رشد تنش‌های بین کارکنان و بین نیروی کار و مدیران و افزایش بیماری‌های شغلی جسمی و روحی را می‌توان بخشی از اثرات مخرب پایداری استرس در محیط کار دانست.

در این بین و در جهت میزان مطلوبیت وضعیت سلامت روان نیروی کار، ضرورت وضع قوانین و مقررات مربوطه، توجه قانون‌گذاران، دولت و متولیان حوزه کار و تولید و ایمنی و بهداشت کار و کارفرمایان به موضوع سلامت جسمی و روانی شاغلان، بهبود فضای کسب‌وکار برای اشتغال و ارتقای ایمنی و سلامت نیروی کار را تضمین می‌کند.

## راهکارهایی برای کاهش استرس شغلی

## چگونه جسم و جان نیروی انسانی تخریب می‌شود؟

مؤسسه جهانی «کر بر کست» به تازگی فهرست ۱۰ مورد از پر استرس‌ترین مشاغل در سال ۲۰۲۳ را اعلام کرده است. در این فهرست پرسنل نظامی و نیروهای آتش‌نشانی به ترتیب در جایگاه‌های اول و دوم پر استرس‌ترین مشاغل جهان در سال گذشته میلادی قرار گرفته‌اند.

محیط کار فرد، ارتباط مستقیم دارد.»

او در ارتباط با راهکارهای کاهش استرس و اقداماتی که مدیران و کارفرمایان در مشاغل پر استرس می‌توانند انجام دهند، توضیح داد: «بزارهای کاهش استرس با نوع و شرایط کار ارتباط مستقیم دارد. در هر حال راهکارهای عمومی برای کاهش استرس شغلی مانند کاهش فشار کاری افراد، کاهش ساعت کار و بیشتر کردن نیروی انسانی در جایگاه‌های شغلی پر استرس تعریف شده است.»

به اعتقاد این کارشناس، باید میزان استرس شغلی نیروی کار در تعیین سطح حقوق و مزایای دریافتی افراد مدنظر قرار گیرد؛ چراکه در دنیای امروز با ویژگی‌های خاص زندگی شهری و کاری، استرس یکی از مؤلفه‌های اصلی ارزشیابی مشاغل است.

غریب همچنین گفت: «در نظام‌های طبقه‌بندی به‌روز جهان، یکی از شاخص‌های ارزشیابی مشاغل، میزان استرس وارد شده به فرد است. در واقع میزان استرس در تعیین جایگاه شغل در نمودار مزد و حقوق کارگاه اهمیت دارد. بنابراین در کشور ما نیز می‌توان از مدل‌های به‌روز طبقه‌بندی مشاغل در شغل‌های پر استرس استفاده کرد و این شاخص را به عنوان معیار ارزش‌گذاری شغل در نظر گرفت.»

او «ساعات کار» را شاخصی مهم در تنظیم‌گری استرس شغلی دانست و تأکید کرد: «کاهش ساعات کار به همراه افزایش نیروی انسانی در هر بخش، در کاهش و سرشکن شدن استرس یک شغل بسیار حائز اهمیت است. موضوع بعدی، سنجش توانایی جسمی و روحی فرد برای انجام وظایف پر استرس است. توانایی جسمی و روحی فرد باید به‌طور مرتب مورد آزمون قرار بگیرد تا به فرد بیش از حد تحمل او کار محول نشود.»

## وظایف کارفرما

غریب با اشاره به اینکه وظیفه کارفرماست که شرایط را برای کاهش استرس شغلی کارگران و نیروی انسانی مهیا کند، گفت: «قبل از هر چیز زمان کار باید متناسب با فشار وارده بر فرد باشد. تناسب جسمی و روحی نیروی کار و میزان راحتی و سازگاری افراد با شغل محوله نیز مهم است. به عبارت‌تی کارفرما باید مدیر بخش، باید به روابط میان نیروی انسانی در شغل‌های پر استرس توجه بسیار داشته باشد. همچنین گروه مناسب و همراه در محیط‌های کاری، تأثیرات مثبتی در کاهش فشار روانی ناشی از استرس در فضای کار دارد. در واقع اگر شغل فرد سخت و جانکاه است، دست‌کم باید ارتباطات انسانی امن و بدون دغدغه در کارگاه برقرار باشد.»

او اضافه کرد: «ارتقای سطح امکانات رفاهی کارگران از رفت‌وآمد مناسب به محل کار گرفته تا غذای باکیفیت در کاهش استرس شغلی مؤثر هستند. برای کاهش استرس باید دغدغه‌های رفاهی کارگران به حداقل رسیده و مشکلات معیشتی آنان رفع شود.» به گفته این کارشناس بهداشت کار، فراهم کردن امکان مشارکت کارکنان در پروژه‌ها و جریان روزانه کار اهمیت بسیار دارد. غریب تأکید کرد: «باید صدای نیروی انسانی شنیده شود و بتواند خواسته‌ها، دغدغه‌ها و پیشنهادات خود را به راحتی و بدون دغدغه با مدیران مطرح کند. این مشارکت به شخص احساس حرمت و عزت نفس می‌دهد و بدون تردید در دیدار میزان استرس و فشار کاری می‌کاهد. بدون تردید عدم مدیریت استرس، سلامت روحی و جسمی نیروی انسانی را تخریب می‌کند. با کاهش انگیزه کارکنان و بی‌حوصلگی، زمینه‌های بروز حوادث کار یا اشتباهات عمدی در محیط کار به میزان قابل توجهی افزایش می‌یابد.»