

نمودارهای نزولی حوادث کار در سال ۱۴۰۲

بهترین تمهیدات برای صیانت از جان کارگران چیست؟

ایمنی نیز اقداماتی صورت گرفته است. کاهش ۲۷درصدی حوادث کار منجر به فوت در هشت ماهه نخست سال ۱۴۰۲ به نسبت زمان مشابه سال قبل، نشان از کاهش نرخ حوادث جدی و پرآسیب کارگاهی دارد.

و ۲۰۱۵ نفر معادل ۵۵.۲درصد زن هستند. بر مبنای همین گزارش رسمی، در سال ۱۴۰۱ بازهم بخش ساختمان ر کورددار نرخ حوادث کار بوده است. نمودار آسیب‌های شغلی ثبت شده مشمولان قانون کار نیز نشان می‌دهد که بخش ساختمان با ۳۷.۷درصد و ۲۹۹۸ مورد و بخش صنعت (ساخت) با ۳۶.۵درصد و ۲۹۰۴مورد بیشترین سهم آسیب‌های شغلی منجر به فوت را به خود اختصاص داده است.

پیوستن به مقاله‌نامه ۱۵۵

در هر حال، «حادثه‌کار» و فوت کارگران در اثر آن، یک معضل بغرنج جهانی است. گزارش‌ها حاکی از این است که همه‌ساله در جهان، بیش از یک میلیون نفر بر اثر حوادث ناشی از کار جان خود را از دست داده و عده بسیاری دچار آسیب‌های جدی می‌شوند. براساس آمار سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۳ حدود ۳۴۰ میلیون حادثه در دنیا رخ داده و ۱۶۰ میلیون بیماری شغلی ایجاد شده است. همچنین ۲۰۲ میلیون نفر در سال ۲۰۲۳ فوت کرده و بیش از ۳۳۷ میلیون کارگر درگیر حوادث غیرفوتی شغلی شده‌اند.

طبق آخرین آمارهای سازمان بین‌المللی کار در تعداد فوتی‌های ناشی از حوادث و بیماری‌های شغلی و حتی غیرفوتی ناشی از کار طی ۱۰ سال گذشته تغییر قابل توجهی ایجاد نشده است.

در همین راستا، مقاله‌نامه ایمنی و بهداشت شغلی (۱۵۵) از سوی سازمان بین‌المللی کار (ILO) به ارائه راهکارها و تمهیدات ایمنی با هدف کاهش نرخ حوادث کار اختصاص دارد. یکی از اقدامات مؤثر دولت سیزدهم در جهت حفظ و ارتقای ایمنی کارگران، پیوستن به این مقاله‌نامه است. مقاله‌نامه (۱۵۵) ایمنی و بهداشت شغلی سازمان بین‌المللی کار آذرماه سال ۱۴۰۰ به تصویب مجلس رسید و جهت اجرا از سوی رئیس‌جمهور به وزارت کار ابلاغ شد. به موجب این مقاله‌نامه هر کشور عضو با توجه به شرایط و رویه‌های ملی و با مشورت با تشکل‌های کارفرمایی و کارگری منتخب، باید سیاست ملی منسجمی را در خصوص ایمنی و بهداشت شغلی و محیط کار تدوین و اجرا کنند و به‌طور دوره‌ای مورد بازنگری قرار دهد.

تدوین سیاست منسجم در حوزه ایمنی به‌صورت سه‌جانبه و از طریق مشورت و رایزنی با شرکای اجتماعی (تشکل‌های کارگری و کارفرمایی کشور) مهم‌ترین نتیجه و دستاورد پیوستن به مقاله‌نامه (۱۵۵) سازمان جهانی کار خواهد بود که به گفته شهرام غریب، بهره‌گیری از تجارب و نظرگاه‌های کارگران و کارفرمایان می‌تواند به شیوه‌ای مؤثر نرخ فوتی‌های حوادث کار را کاهش دهد.

او گفت: «هرچند براساس قانون کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی متولی اصلی صیانت از جان کارگران است اما بایستی از ظرفیت‌های تشکل‌های مدنی و قابلیت‌های نهادهای غیردولتی در این زمینه بهره گرفته شود تا شاهد استقرار یک سیاست ایمنی ملی و منسجم در تمام کارگاه‌های کشور باشیم.»

به نظر می‌رسد در سال‌های اخیر تلاش‌های دولت و متولیان امر در جهت صیانت از جان و سلامت کارگران شدت گرفته است. در بهمن‌ماه سال ۱۴۰۲، به مناسبت دهه فجر «قرارگاه آموزش ایمنی و توانمندسازی کارفرمایان کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر» هم‌زمان با اجرای مقاله‌نامه ایمنی و بهداشت شغلی شماره (۱۵۵) سازمان جهانی کار راهاندازی و همایشی با این عنوان در ۳۱ استان کشور با رویکرد ارائه دوره آموزشی ویژه کارفرمایان کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر به‌منظور آشنایی با قوانین و مقررات ایمنی کار برگزار شد. در همان زمان حبیب‌الله جلیلی، رئیس مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: «با این ابلاغ مدیران کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها به عنوان رؤسای قرارگاه آموزش ایمنی کار در استان‌ها تعیین شدند. مطابق آمارها بیش از ۲۰۰۰ مشاور حفاظت فنی و خدمات ایمنی در کشور مشغول فعالیت هستند که قرار است از ظرفیت و توان آن‌ها در این حوزه بهره‌گیری مناسب صورت گیرد.»

با این همه تردیدی نیست که فوت حتی یک کارگر در اثر حادثه کار، یک فاجعه غیرقابل جبران است و لذا تمامی تلاش‌ها بایستی معطوف به یک هدف مشخص باشد: در آینده‌ای نه‌چندان دور، هفته‌ها و ماه‌های متوالی بدون گزارش فوت کارگران در حوادث دردناک شغلی سیری شود و سلامت نیروی انسانی ارزشمند کشور به دلیل غفلت و بی توجهی در معرض خطر قرار نگیرد.



و کمبود آموزش‌های ایمنی یک فاجعه است و برای اینکه در آینده‌ای نزدیک دیگر شاهد این دست فجایع نباشیم باید تقویت ایمنی کار را با قدرت در چند جبهه موازی به پیش ببریم.»

او، افزایش آموزش‌های ایمنی به کارگران و کارفرمایان به‌خصوص کارگران کم‌اطلاع‌تر در بخش‌های پرخطر مانند ساختمان، افزایش تعداد بازرسان ایمنی و استفاده از ظرفیت تشکل‌های مدنی این حوزه و سختگیری‌های بیشتر در برخورد با کارفرمایان متخلف را از اصلی‌ترین راهکارها برای کاهش هرچه بیشتر حوادث کار منجر به فوت دانست و تأکید کرد: «بدون تردید ۸۰۰ بازرس ایمنی برای بیش از ۱۲۰ هزار کارگاه پرخطر در کشور کافی نیست. طبق آمارهای رسمی وزارت کار در سال گذشته بیش از ۱۲۰ هزار کارگاه پرخطر در سراسر کشور شناسایی شده‌اند. این کارگاه‌ها باید به صورت مرتب و ادواری مورد بازرسی قرار گیرند و از این رو، بایستی تعداد بازرسان ایمنی به میزان قابل توجهی افزایش یابد.»

نمودارهای نزولی حوادث کار

کاهش نرخ حوادث کار، روند رو به تکاملی است که از ابتدای کار دولت مردمی سیزدهم آغاز شده است. این نمودار کاهشی از ابتدای سال ۱۴۰۱ با شیب نسبتاً قابل قبولی مشاهده می‌شود. گزارش مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از آمار سازمان تأمین‌اجتماعی در سال ۱۴۰۱ بیانگر این است که از مجموع کل بیمه‌شدگان در معرض حادثه شغلی، ۳۸ هزار و ۷۳۴ نفر دچار حادثه شغلی شده‌اند که این تعداد نسبت به سال ۱۴۰۰ حدود ۱۵.۶درصد کاهش داشته است. در مجموع، براساس آمارهای رسمی وزارت کار در سال ۱۴۰۱ نسبت به فوتی‌ها نیز ۱۱درصد کاهش را در بر می‌گیرد. این تعداد فوتی‌ها که در مقایسه با سال ۱۹۹۰ این روند با کاهش ۸۲درصدی روبه‌رو بوده است.

در سال ۱۴۰۱، از تعداد ۳۸ هزار و ۷۳۴ نفر حادثه‌دیده شغلی، ۴۵۵ مورد آن منجر به فوت و ۳۶ مورد آن منجر به‌از کار افتادگی کلی شده است. این گزارش می‌گوید که ۳۶ هزار و ۷۱۹ نفر از حادثه‌دیدگان معادل ۹۴.۸درصد مرد

طی سال‌های اخیر تلاش‌های دولت و متولیان امر در جهت صیانت از جان و سلامت کارگران شدت گرفته است. افزایش نرخ بازرسی‌های کارگاهی یکی از این تلاش‌ها محسوب می‌شود، اما در زمینه آموزش



کاهش نرخ حوادث کار و فوتی‌های ناشی از آن، یکی از اهداف کلیدی دولت مردمی سیزدهم در حوزه روابط کار است. به نظر می‌رسد کاهش ۱۴درصدی نرخ حوادث کار در بازه زمانی یک سال و چندماهه، یک حرکت منسجم و قوام یافته در جهت تحقق این هدف باشد. در تیرماه سال ۱۴۰۲ علی‌حسین رعیتی‌فرد، معاون روابط کار و وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی از کاهش ۱۱درصدی فوتی‌های ناشی از حوادث کار در کشور خبر داد و گفت: «این تعداد در کشور در ابتدای دولت سیزدهم ۸۰۰ نفر بود که اکنون با تلاش انجمن‌های صنفی ایمنی، کارگاه‌های حفاظتی و بازرسان کار کاهش یافته و فوتی‌های سالانه ناشی از حوادث کار از ۸۰۰ نفر به ۷۱۱ نفر رسیده که کاهش ۱۱درصدی فوتی‌های ناشی از حوادث کار را محرز می‌کند.»

او معتقد است وقوع حتی یک فوتی در حوادث کار زیاد است و اگرچه تعداد حوادث کار در کشور ما از میانگین جهانی پایین‌تر است، اما باید تلاش کرد تا این تعداد هم کاهش یابد تا تبعات آن کمتر گریبانگیر جامعه شود. معاون وزیر کار با اشاره به تلاش‌های صورت گرفته در این زمینه می‌گوید: «درخصوص حوادث ناشی از کار موفق شدیم ۸۹۰۰ حادثه سالانه را به ۷۸۰۰ حادثه کاهش دهیم که نشان می‌دهد کلیت این حوادث ۱۴درصد کاهش یافته است.»

از قانون تا باید‌ها

مطابق ماده (۹۵) قانون کار، نظارت مستمر بر حوزه ایمنی کار و مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرمایان گذاشته شده است. هرگاه بر اثر عدم رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است. براساس ماده (۹۱) قانون کار نیز کارفرمایان موظف‌اند امنیت، سلامت و بهداشت کارگران را در محیط کار با تهیه وسایل و امکانات لازم تأمین کنند و چگونگی کاربرد این امکانات و وسایل را به آنان بیاموزند. اما طبق ماده (۵۸) قانون کار، حفظ و صیانت از نیروی کار به عهده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

با این همه به گفته شهرام غریب، کارشناس ارشد ایمنی و بهداشت کار، کارفرمایان بسیاری در سراسر کشور به‌خصوص در حوزه‌های پرخطر از جمله بخش ساختمان از اجرای مقررات و ضوابط فنی ایمنی غفلت می‌ورزند و متأسفانه تاوان این غفلت را کارگران با جان خود می‌پردازند.

او در گفت‌وگو با «آتی‌نو» با تأکید بر لزوم افزایش بازرسی‌ها در کارگاه‌های پرخطر، بالا رفتن هزینه‌های ایمنی را یکی از دلایل بی توجهی کارفرمایان دانست و گفت: «بایستی با نظارت مستمر و پیگیر، نقاط حادثه‌خیز کارگاهی شناسایی و کارفرمایان به رفع خطرات ملزم شوند. اگر در این زمینه غفلت شود، ما هرگز به اهداف کلان در حوزه ایمنی و بهداشت کار دست نمی‌یابیم.» یکی دیگر از تمهیدات به کارگرفته شده از سوی دولت برای کاهش نرخ حوادث کار و فوتی‌های ناشی از آن است. براساس اعلام معاونت روابط کار و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بیش از ۲۱ هزار کمیته حفاظت فنی در صنایع تشکیل شده و بیش از ۸۰۰ بازرس کار در سطح کشور فعالیت دارند. با بهره‌مندی از ظرفیت این کمیته‌ها، می‌توان به اهداف کلان حوزه روابط کار در صیانت از نیروی کار بیش از گذشته دست یافت. در همین راستا، در مردادماه سال ۱۴۰۲، «علی‌حسین رعیتی‌فرد» معاون وزیر کار از افزایش تعداد بازرسی از کارگاه‌ها خبر داده و گفت: «با تمهیداتی که برای پیشگیری از حوادث ناشی از کار پیش‌بینی شده تعداد بازرسی از کارگاه‌های مشمول قانون کار افزایش می‌یابد.»

شناسایی کارگاه‌های پرخطر

یکی از حوزه‌های بسیار حادثه‌خیز، کارگاه‌های ساختمانی کشور است. براساس آمارهای رسمی، ۳۸درصد از کل آسیب‌های شغلی به وقوع پیوسته مربوط به این بخش است. طبق آمار وزارت کار در سال ۱۴۰۱، حدود ۵۰درصد از آسیب‌های منجر به فوت در کل حوادث، مربوط به بخش ساختمان بوده که در این زمینه نقش بازرسی از کارگاه‌ها به‌ویژه کارگاه‌های پرخطر را اهمیت بالایی بر خوردار است. در همین زمینه، بهمن‌ماه سال ۱۴۰۲ احمدرضا پرنده،

نکته



چگونگی تعیین سقف

حقوق در سال ۱۴۰۳

بخشنامه مزدی ۱۴۰۳ از فروردین‌ماه در تمام کارگاه‌های مشمول قانون کار کشور لازم‌الاجراست. این بخشنامه شامل هشت بند اصلی است. بند «۸» آن تأکید کرده که میزان افزایش حقوق و دریافتی کارگران در کارگاه‌های مختلف، محدود به افزایش دستمزد مصوب شورای عالی کار نخواهد بود و کارگران می‌توانند براساس «موافقت‌نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته‌جمعی» دستمزدی بیشتر از حداقل‌های قانونی دریافت کنند.

در این بند آمده است: «واحد‌های مشمول قانون کار به‌منظور ایجاد رابطه هرچه بیشتر بین مزد و مزایا با بهره‌وری و تولید و ایجاد انگیزه در بین کارکنان خود، علاوه بر اجرای این مصوبه می‌توانند نسبت به افزایش و برقراری مزد و مزایا در قالب موافقت‌نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته‌جمعی و پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام کنند.»

بند «۸» بخشنامه مزدی سال ۱۴۰۳، یک تبصره هم دارد که مربوط به تعیین سقف حقوق برخی از کارگران مشمول قانون کار است: «سقف پرداختی به کارگران مشمول قانون کار شاغل در مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی و شرکت‌های غیردولتی وابسته به صندوق‌های بیمه‌ای و بازنشستگی با رعایت قوانین و مقررات عمومی کشور حداکثر هفت برابر حداقل مزد ماهانه، یعنی حدود ۵۰ میلیون تومان است.»

آرمین خوششوقی، کارشناس ارشد حقوق و روابط کار، در این ارتباط با بیان اینکه تا امروز تعیین سقف حقوق در بخشنامه‌های مزدی شورای عالی کار سابقه نداشته به «آتی‌نو» گفت: «باید توجه داشته باشیم که سقف حقوق کسه در تبصره بند «۸» بخشنامه مزدی سال ۱۴۰۳ آمده، مشمول همه کارگران کشور نمی‌شود بلکه فقط یک گروه خاص از مشمولان قانون کار را در برمی‌گیرد. براساس آنچه در این تبصره آمده، کارگرانی که در مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی مثلاً شهرداری‌ها کار می‌کنند یا کارگرانی که در شرکت‌های غیردولتی زیرمجموعه صندوق‌های بازنشستگی کشور اشتغال دارند، مشمول سقف حقوق ۱۴۰۳ می‌شوند. به این ترتیب که سقف پرداختی ماهانه به این کارگران که مجموع مزد و مزایای مزدی از جمله مزایای طرح طبقه‌بندی مشاغل است، نباید از هفت برابر حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار یا همان ۵۰ میلیون تومان بیشتر شود.»

این کارشناس حقوقی در توضیح بیشتر افزود: «برای نمونه، کارگرانی که در شرکت‌های زیرمجموعه شستا یا صندوق بازنشستگی کشوری کار می‌کنند، مشمول سقف حقوق بخشنامه مزدی می‌شوند و دریافتی ماهانه آن‌ها نمی‌تواند از ۵۰ میلیون تومان تجاوز کند.»

به گفته خوششوقی، به نظر می‌رسد مراد اصلی از درج این تبصره ذیل بخشنامه مزدی، محدود کردن دریافتی نیروی انسانی در نهادها و مؤسساتی است که عمومی و متعلق به گروه‌هایی از مردم هستند. در واقع با این بخش از قانون قرار است دریافتی پرسنل زیرمجموعه‌های نهادهای عمومی و صندوق‌ها تا اندازه‌ای محدود شود. او تأکید کرد: «در سال‌های قبل، در همه شرکت‌ها و واحدهای بخش خصوصی بدون توجه به اینکه این شرکت‌ها به کدام بخش از اقتصاد تعلق دارند، دریافتی ماهانه کارگران به‌خصوص کارگران ماهر و متخصص، از طریق چانه‌زنی و توافق دوجانبه میان کارگر و کارفرما تعیین می‌شد. در قانون کار، اختیارات نهاد سه‌جانبه شورای عالی کار به صراحت آمده؛ ماده (۴۱) این قانون به مسئله دستمزد کارگران و چندوچون افزایش سالانه آن اختصاص دارد اما آنچه در این ماده قانونی سه بار به آن اشاره شده، فقط «حداقل دستمزد کارگران» است و در آن نشانی از حداکثر دستمزد یا سقف دریافتی کارگران نیست. لذا وظیفه قانونی شورای عالی کار، تعیین حداقل دستمزد کارگران است و در زمینه تعیین سقف حقوق، وظیفه خاصی ندارد.» تگاهی به بخشنامه‌های مزدی سنوات قبل نشان می‌دهد که چنین بندی در سال‌های پیش سابقه نداشته است. برای نمونه، بخشنامه مزدی سال ۱۴۰۲ شامل شش بند اصلی بود که در بند «۶» آن مشابه بند «۸» بخشنامه مزدی امسال، به امکان برقراری حقوق‌های بالاتر از طریق موافقت‌نامه‌های کارگاهی اشاره شده بود: «واحدهای مشمول قانون کار به‌منظور ایجاد رابطه هرچه بیشتر بین مزد و مزایا با بهره‌وری و تولید و ایجاد انگیزه در بین کارکنان خود، علاوه بر اجرای این مصوبه می‌توانند نسبت به افزایش و برقراری مزد و مزایا در قالب موافقت‌نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته‌جمعی پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام کنند.»