

آتیه‌نو بررسی می‌کند

# مزایای چندوجهی کاهش حوادث کار

داده‌های آماری سازمان بین‌المللی کار (ILO) نشان‌دهنده رخداد روزانه حدود یک میلیون حادثه شغلی در سطح جهان است. به این واسطه و ایجاد بیماری‌های شغلی سالانه ۲ میلیون و ۸۰۰ هزار نفر از نیروی

گزارش



حوادث شغلی علاوه بر تأثیرگذاری منفی بر سلامت نیروی کار، بهره‌وری کارگر و ایجاد وقفه در چرخه تولید و خدمات، با دریافت خدمات بیمه‌ای، درمانی، بازنشتستگی و انواع سرویس‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت حمایتی از سازمان‌های بیمه‌گر اجتماعی، منابع این صندوق‌ها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند. در این بین سازمان تأمین‌اجتماعی در قالب بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌گر اجتماعی کشور و نیروی کار به‌واسطه پوششش بیمه‌ای بخش بزرگی از فعالان جامعه کار و تولید، آسیب و هزینه‌های بالای ناشی از رخداد حوادث شغلی را متحمل می‌شود.

براساس آخرین داده‌ها، در حال حاضر بیش از ۱۶ میلیون و ۳۰۰ هزار بیمه‌شده اصلی عمدتاً فعالان کارگری و دیگر بخش‌های نیروی کار و همچنین یک میلیون و ۳۰۰ هزار کارگاه تولیدی، خدماتی و صنفی در چارچوب پوششی تأمین‌اجتماعی از خدمات این‌نهاد بهره‌مند هستند. حمایت‌ها و خدمات درمانی و بیمه‌ای از کارافتادگی بعد از وقوع حادثه شغلی یکی از این سرویس‌هاست.

### آمار حوادث کار

طبق آخرین آمار حوزه حوادث کار، سالانه حدود ۷۰۰ تا ۸۰۰ نفر به دلیل حوادث کار جان خود را از دست می‌دهند. داده‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نشان می‌دهد که با وجود فعالیت ۸۴۰ هزارس کار در کشور هرسال حدود ۴۰۰ هزار بازرسی موردی از کارگاه‌ها انجام می‌شود. با توجه به وقوع عمده حوادث کار در بخش ساختمان و صنعت، حدود ۳۸ درصد حوادث در بخش ساختمان و ۳۷ درصد در بخش صنعت رخ می‌دهد. بر مبنای اطلاعات موجود، حوادث کار در سال گذشته نسبت به سال قبل از آن حدود ۵۰ درصد کاهش داشته‌است. اداره کل بازرسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اعلام کرده که طی سال‌های اشاره شده، نرخ آسیب‌های شغلی ۹.۵ درصد و نرخ حوادث منجر به فوت ۷.۵ درصد روند کاهشی را ثبت کرده است. طبیعتاً به دلیل آثار و بار مالی ناشی از ارائه خدمات تأمین اجتماعی به افراد آسیب‌دیده و خانواده آنان به واسطه رخداد حوادث کار، روند کاهشی این گونه اتفاقات کاهش هزینه‌های این سازمان بیمه‌گر را به دنبال خواهد داشت. اینجاست که ارتباط شاخص حوادث ناشی از کار و صندوق‌های بیمه اجتماعی روشن می‌شود.

بر اساس مستندات، مرگ ۸۰۰ نفر در سال و نقص عضو هزاران نفر در سال‌های گذشته به‌عنوان تبعات حوادث ناشی از کار به

گزارش



واحدها و کارخانه‌های راكد يك نگرانی مهم برای اقتصادهایی است كه بخشی از سرنانه درآمد آن‌ها به تولید صنعتی وابسته است. واحدهای غیرفعال نشان دهنده ظرفیت استفاده نشده، دارایی‌های معطل مانده، فرصت‌های اقتصادی از دست رفته و در عین حال در دسترس نبودن فرصت‌های شغلی برای تعداد زیادی از افراد جویای کار است.

اگرچه بر اساس گزارش‌های رسمی، برخی از این واحدهای راكد پس از مدت‌ها در سال‌های اخیر احیا شده و در مدار تولید قرار گرفته‌اند، اما هنوز تعداد واحدهایی كه به مشكلاتی چون فقدان وثیقه مورد نیاز برای دریافت تسهیلات بانکی، نبود نقدینگی، مشكل در تأمین هزینه مواد اولیه، نرخ ارز و غیره در ركود مانده‌اند، قابل اعتناست. كارشناسان معتقدند، احیای این كارخانه‌ها و كارگاه‌های بزرگ و كوچك مستلزم تصمیم‌سازی و راهبردی جامع است كه به علل ریشه‌ای ركود بپردازد و راهكارهای پایداری برای احیای تولید پیشنهاد كند. در همین زمینه، دولت می‌تواند با اقداماتی چون تمرکز بر ارتقای فناوری، احیای نیروی كار، مشوق‌های مالی و مشاركت‌های راهبردی، واحدهای راكد را از حالت ركود خارج كند و آن‌ها را به چرخه تولید بازگرداند.

### ارتقای فناوری

یکی از حیاتی‌ترین گام‌ها در مورد احیای کارخانه‌های راكد، ایجاد یا نوسازی فناوری آن‌هاست. برخی از کارخانه‌ها به دلیل تجهیزات و فرآیندهای قدیمی كه دیگر نمی‌توانند در بازار مدرن رقابت كنند، دچار ركود می‌شوند. سرمایه‌گذاری در ماشین آلات و خودكارسازی فرآیندهای حاكم بر این واحدهای تولیدی امکان ارتقای كارایی آن‌ها را به میزان زیادی فراهم می‌كند. برای این كار، باید تركيب اتوماسیون و رباتيك در خط تولید، استفاده از اینترنت اشیا و بهره‌مندی از هوش مصنوعی را مورد توجه

شمار می‌رود. کاهش اثرات حوادث کارگری نیاز به رعایت نکات ایمنی از سوی کارگران و کارفرمایان، ایمنی بخشی به محیط کار و رعایت استانداردهای لازم در فضای کسب‌وکار دارد.

### کاهش هزینه‌های تأمین اجتماعی

های ساداتی، عضو شورای عالی حفاظت فنی و كارشناس حوزه كار در گفت‌وگو با «آتیه‌نو» هزینه‌های ناشی از حوادث شغلی را برای سازمان تأمین اجتماعی قابل توجه دانست و گفت: «تأمین اجتماعی به‌واسطه پوشش عمده نیروی كار فعال كارگری، هزینه‌های بالایی برای ارائه خدمات و حمایت از نیروی كار آسیب‌دیده از حوادث كار متحمل می‌شود. سرویس‌های بیمه‌ای، درمانی و تعهداتی نظیر پرداخت غرامت نقص عضو و مستمری از كارافتادگی كلی و جزئی بخشی از این خدمات محسوب می‌شوند.» این فعال حوزه كار و تولید افزود: «سازمان تأمین اجتماعی به‌عنوان نهاد اصلی بیمه‌گر نیروی كار با پوشش بیمه‌ای بالغ بر ۱۵ میلیون كارگر، به‌واسطه آسیب‌های شغلی كارگران و در راستای تعهدات بیمه‌ای، بازنشتستگی و درمانی به جامعه كار، هزینه‌های بسیاری را تقبل می‌كند.» ساداتی همچنین با اشاره به ارتباط مستقیم حوادث شغلی، آسیب جسمی و روانی به جامعه كارگری و رشد هزینه‌های سازمان تأمین اجتماعی، توضیح داد: «به همین دلیل این نهاد بیمه‌گر با دنبال كردن سیاست‌های كاهنده حوادث شغلی، انتفاع نیروی كار و صیانت از حقوق بیمه‌شدگان را محقق خواهد كرد. در این شرایط هدف‌گذاری بر اساس مستندات، مرگ ۸۰۰ نفر در سال و نقص عضو هزاران نفر در سال‌های گذشته به‌عنوان تبعات حوادث ناشی از كار به



تأمین اجتماعی در حوزه کاهش حوادث شغلی، صیانت از منابع این سازمان را رقم خواهد زد.» این فعال حوزه كار با تأكید بر اینکه آموزش ایمنی كار و فرهنگ‌سازی ایمنی كارگاهی نقش تعیین‌كننده‌ای در ایجاد روند كاهشی حوادث ناشی از كار دارد، اضافه كرد: «فرهنگ‌سازی يك راهبرد پایه‌ای است كه در بلندمدت حافظ جان نیروی كار خواهد بود. پس از ارائه آموزش‌های ایمنی به كارگران و كارفرمایان و ارتقای سطح دانش علمی و تجربی آنان، روند نزولی حوادث شغلی موجب پایین‌آمدن نرخ فوت و آسیب‌های جسمی و روحی به كارگران و کاهش هزینه صندوق‌های بیمه‌گر می‌شود.»

### پیشگیری از حوادث كار

طبیعتاً نهادهای مختلف حوزه تأمین اجتماعی و صندوق‌های بازنشتستگی در عرصه جهانی با درك اهمیت پیشگیری از وقوع حادثه برای شاغلان بیمه‌شده و عدم افزایش هزینه‌های ناشی از آن برای صندوق، باید به دنبال مشاركت در کاهش این حوادث باشند.

ارتقای ایمنی، هزینه‌كرد در حوزه آموزش ایمنی و اقدامات دیگر ارتباط‌دهنده فعالیت بیمه‌های اجتماعی و كار و تولید از راهكارهایی است كه بیمه‌گرانی نظیر سازمان تأمین اجتماعی با بهره‌مندی از آن‌ها امکان ایجاد انتفاع چندوجهی نیروی كار، وقوع حادثه برای كارفرما و صندوق را فراهم می‌كنند. این دلایل هرگاه‌به‌تنهایی كافی است تا این سازمان‌ها حضور فعالانه در حوزه پیشگیری، آموزش و کاهش حوادث شغلی داشته باشند. سازمان‌ها و صندوق‌های بیمه‌ای در راستای ارائه خدمات به

## سازوکارهای احیای مجدد واحدهای تولیدی راكد

به تعطیلی کشیده شده بودند، با احیای تمام یا بخشی از ظرفیت اسمی خود دوباره در مدار تولید قرار گرفته و نیروی کار آن‌ها به خطوط تولید بازگشته‌اند.

فناوری‌ها و فرآیندهای جدید است. به این واسطه ارتقای مهارت نیروی کار موجود می‌تواند منجر به رضایت شغلی بالاتر شود. همین‌طور برای جذب استعداد‌های جدید، کارخانه‌ها نیاز به ارائه دستمزدهای رقابتی، مزایا و محیط کاری مثبت دارند. همکاری با مؤسسات آموزشی برای ایجاد برنامه‌های کوتاه‌مدت کارآموزی در این زمینه کمک‌کننده خواهد بود.

تعامل با نیروی کار و مشارکت دادن کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و پرورش فرهنگ نوآوری امکان ایجاد رضایت شغلی بالاتر را فراهم خواهد کرد. این مهم در فرایند احیای نیروی کار و متعاقب آن بازگشت کارگاه به مسیر فعالیت تأثیرگذار است.

### مشوق‌های مالی

علاوه بر موارد و شاخص‌های اشاره شده، احیای یک کارخانه راكد مستلزم سرمایه‌گذاری مالی قابل توجهی است. دولت‌ها و مؤسسات مالی می‌توانند از طریق انگیزه‌ها و گزینه‌های مختلف مشوق‌های مالی، نقشی حیاتی در ارائه حمایت‌های لازم از کارگاه‌های مذکور ایفا كنند.

یارانه‌های حوزه تولید، مشوق‌های مالیاتی و وام یا تسهیلات كم‌بهره، برخی از مشوق‌های مالی قابل توجهی است. انرژی‌های كارگاه‌های تعطیل یا نیمه‌تعطیل محسوب می‌شوند. در ارتباط با موضوع یارانه مربوط به حوزه تولید، دولت‌ها می‌توانند كمك‌های بلاعوض را برای جبران هزینه‌های ارتقای فناوری، برنامه‌های آموزشی و بهبود زیرساخت‌ها ارائه دهند. این مشوق‌های مالی امکان سرمایه‌گذاری را برای صاحبان كارخانه فراهم می‌كنند.

همچنین مشوق‌های مالیاتی در قالب معافیت‌ها و اعتبارات مالیاتی برای سرمایه‌گذاری در فناوری‌های جدید، انرژی‌های تجدیدپذیر و توسعه نیروی كار با مالی شرکت‌هایی را كه به دنبال احیای كارخانه‌های خود هستند، كاهش می‌دهد. مؤسسات مالی می‌توانند وام‌های كم‌بهره برای حمایت از سرمایه‌گذاری در حوزه ماشین‌آلات، تجهیزات و ارتقای تسهیلات

## کارگری



atiyeno.ir

### یادداشت



## معضلی به نام قراردادهای زیرپله‌ای



عباس شیري

فعال کارگری

قراردادهای زیرپله‌ای یا سفیدامضا یکی از مهم‌ترین معضلات کارگران است كه در آن ضمن سوءاستفاده از نیروی كار و پرداخت حقوق‌های حداقلی، بیمه و مزایا و در مجموع امنیت شغلی كارگران لحاظ نمی‌شود. در این نوع قرارداد، حق آنچنانی برای مطالبه‌گری نیروی كار نسبت به حقوق و بیمه وجود ندارد و كارگران برای امرار معاش مجبور به تن دادن به چنین قراردادهایی می‌شوند.

قراردادهای زیرپله‌ای در قالب‌های يك یا چند ماه تنظیم می‌شوند و به این واسطه حق اعتراض نسبت به مفاد قرارداد را از كارگر می‌گیرند. این نوع قراردادها برخلاف قوانین موجود، به‌ویژه قانون كار تنظیم و امضا می‌شوند. همچنین يك‌سری كارفرمایان با تهیه و امضای چنین قراردادهایی از كارگران سوءاستفاده می‌كنند. بعضی از زنان جویای كار به دلیل نداشتن تحصیلات یا شرایط سنی و تخصصی مدنظر برای امرار معاش، مجبور به امضای قراردادهای مذكور با حقوق پایین‌تر از عرف می‌شوند.

به شرط اعمال قانون كار، نباید در فضای كسب‌وكار شاهد این گونه قراردادهای بی ضابطه و خارج از محدوده قانون باشیم. با وضعیت موجود، گسترش نظارت‌ها و بازرسی‌های مستمر از سوی وزارت تعاون، كار و رفاه اجتماعی ضروری به‌نظر می‌رسد.

قراردادهای زیرپله‌ای و سفیدامضا، از آنجا كه مورد رسیدگی و نظارت قرار نمی‌گیرند، در آینده مشكلات و چالش‌هایی برای جامعه كارگری و خانواده‌های آنان رقم می‌زنند. پرداخت حقوق در این نوع قراردادها بسیار پایین است و این موضوع منجر به بروز آسیب‌های اجتماعی خواهد شد.

كارفرمایان باید حداقل حقوق كارگری را كه در شورای عالی كار با تكيه بر سه‌جانبه‌گرایی و نمایندگان جامعه كارگری، كارفرمایي و دولت تعیین شده مورد توجه قرار دهند و بر اساس آن حقوق كارگران را پرداخت كنند. در واقع هر اندازه حقوق نیروی كار به‌موقع و با مزایا و مشوق‌ها همراه باشد، به‌طور قطع ارتقای بهره‌وری و افزایش تولید را در پی خواهد داشت.

زمانی حال كارگران و خانواده‌های آنان خوب و مطلوب خواهد بود كه حقوق مكفی برای تأمین معیشت این افراد توسط كارفرمایي لحاظ شود. برای تحقق این مهم باید زیرساخت‌ها، تسهیلات ارزان قیمت، زمین‌های رایگان و سایر موارد برای توسعه كارخانه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی در اختیار كارفرمایان قرار گیرد تا آنان با دست باز به‌صورت تفاهمی و حتی بالاتر از حقوق قانون كار، دستمزد نیروی كار را پرداخت كنند. این وضعیت جز با رعایت قانون كار در تنظیم قراردادهای قانونی امکان‌پذیر نیست.

همچنین توسعه بازار كار، موجب كاهش مراجعه جوانان و نیروی كار به سمت شغل‌های كاذب می‌شود. در این ارتباط باید شاهد ایجاد و توسعه فرصت‌های شغلی باشیم كه نیروی كار با انگیزه و تخصص جاذب‌كند. كمبودمزایای مشاغل كارگری و دریافت‌های حداقلی این بخش، زمینه‌نمایل كارچوبان به مشاغل كاذب فراهم کرده‌است.

در ادامه این وضعیت و با گسترش شغل‌های كاذب، حقوق كارگر نسبت به تورم تناسب لازم را ندارد. این امر در سال‌های آینده زمینه كاهش نیروی كار ناشی از عدم توانایی تأمین معاش و روند نزولی قراردادهای تضمین‌كننده حقوق قانونی كارگران را موجب خواهد شد.

برای جالش‌هایی نظیر قراردادهای سفیدامضا، بازار كار باید به سمت مشاغل پایدار و بهبود كسب‌وكار حرکت كند. در این زمینه همراهی دولت برای كنترل انعقاد قراردادهای رسمی و به‌دور از چارچوب قانون كار الزامی است. بیش از نیمی از جمعیت كشور را كارگران و خانواده‌های آنان تشكيل داده‌اند. این قشر انتظار رسیدگی به خواسته‌های به حق خود از جمله حقوق دستمزد كافی، امنیت شغلی و قرارداد كار مبتنی بر قانون را دارند. بهادادن به تشكیل‌های كارگری و اجرای مواد (۷)، (۱۰) و (۴۱) قانون كار بخش قابل توجهی از انتظارات نیروی كار را در حوزه‌های قرارداد رسمی كار، دستمزد و معیشت برآورده خواهد كرد.