

سلامت کارگران جای تسامح ندارد!

اصلاحات آیین‌نامه ایمنی پیمانکاران با هدف بهبود نظارت و کاهش حوادث کار در پروژه‌های پیمانکاری طراحی شده اما حذف الزام دریافت صلاحیت ایمنی، نگرانی‌هایی ایجاد کرده است



به نوع فعالیت، نظارت نماید.»

در عین حال، ثبت حوادث کار در کارگاه‌های پیمانکاری الزامی فرض شده؛ آنجا که در ماده ۱۳ آیین‌نامه مورخ سال ۱۳۸۹ آمده است «پیمانکاران ملزم به ثبت آمار و ارائه گزارش حوادث ناشی از کار به کارفرما جهت ارسال به اداره کار و امور اجتماعی محل مطابق دستورالعمل اجرای تبصره یک ماده ۹۵ قانون کار جمهوری اسلامی ایران می‌باشند.»

ایرادات نسخه اصلاحی

این آیین‌نامه به نظر می‌رسد تمام ضوابط و قواعد مورد نیاز برای رعایت اصول ایمنی در کارگاه‌های پیمانکاری کشور را داراست و این توانایی را دارد که ضوابط ایمنی را برای کارگران پیمانکاری کشور محقق سازد؛ با این حال، این متن قانونی در نشست شورای عالی حفاظت فنی مورخ ۳۱ تیرماه امسال، دستخوش اصلاحات شده و یک پیش‌نویس اصلاحی برای آن تدوین شده است.

در مقدمه توجیهی پیش‌نویس اصلاحی در ارتباط با لزوم این اصلاحات آمده است: «با تغییر رویکرد کلان اقتصادی کشور در دهه ۸۰ باهدف سرعت بخشیدن به روند توسعه، کاهش تصدی‌گری، تقلیل هزینه‌های دولت، افزایش بهره‌وری و بر اساس الگوهای موفق کشورهای توسعه یافته، سیاستگذاری در حوزه پیمانکاری در بخش‌های دولتی کشور با بهره‌مندی از ظرفیت‌های بخش خصوصی از طریق واگذاری برخی امور به متخصصان و شرکت‌های ذی‌صلاح، شتابی دوچندان گرفت. متعاقب اجرای این رویکرد مهم در ساختار اقتصادی کشور و علیرغم فواید و ثمرات چشمگیر آن، چالش‌های مهمی نیز به ویژه از جنبه حفظ و صیانت از سرمایه‌های انسانی و شاخص‌های مطرح در کارشایسته‌پدیدار گردید که بر این اساس معاونت روابط کار را بر آن داشت تا با تدوین مقررات و آیین‌نامه‌های موضوعه، نسبت به رفع این چالش‌ها اقدام نماید. بر این اساس تدوین آیین‌نامه ایمنی امور پیمانکاری به عنوان یکی از الزامات عقد قراردادهای کاری با هدف ایجاد ساختاری مدون که در آن مدیریت پیشگیرانه ایمنی توسط پیمانکاران به طور موثر در نظر گرفته‌شود و توجه به قوانین و مقررات ایمنی در فعالیت‌های پیمانکاری و ایمن‌سازی محیط کار و کاهش حوادث ناشی از کار و همچنین پیش‌بینیه عملکرد پیمانکاران رصد شود، در دستور کار قرار گرفت و در نهایت آیین‌نامه ایمنی امور پیمانکاری و دستورالعمل اجرایی آن در سال ۱۳۸۹ توسط شورای عالی حفاظت فنی به تصویب رسید.

به هر حال، با وجود گذشت بالغ بر ۱۴ سال از تصویب آیین‌نامه ایمنی امور اداره کل بازرسی کار بر آن شد تا بر اساس وظایف ذاتی خود، ضمن آسیب‌شناسی موضوع فوق و در راستای بهبود فضای کسب‌وکار و رفع موانع تولید، همسو با اصول مطرح در قانون کار جمهوری اسلامی ایران و شرح وظایف ذاتی دستگاه‌های وظیفه‌مدار در حفظ و صیانت از سرمایه‌های مادی و معنوی عرصه‌های کار و تلاش کشور و همچنین رفع اشکالات اجرایی آن، نسبت

اداره کل بازرسی کار وزارت کار در راستای اجرای بیانیه راهبرد مشارکت و بهره‌مندی از نظرات صاحب‌نظران، کارشناسان ایمنی، متخصصان، کارفرمایان و مردم، در خصوص «آیین‌نامه ایمنی امور پیمانکاری» نظرسنجی کرد.

روابط عمومی وزارت کار نوشت: «با گذشت بیش از چهارده سال از تصویب «آیین‌نامه ایمنی امور پیمانکاری» و در پی تغییرات گسترده در حوزه پیمانکاری کشور، اداره کل بازرسی کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در چارچوب مأموریت‌های ذاتی خود، بازنگری این آیین‌نامه را با هدف ارتقاء ایمنی در محیط‌های کار، کاهش حوادث، بهبود ساختارهای نظارتی و صیانت از سرمایه‌های انسانی در دستور کار قرار داده است.»

پیش‌نویس آیین‌نامه جدید امور پیمانکاری که با استناد به مواد (۸۵) و (۸۶) قانون کار جمهوری اسلامی ایران تدوین شده، مشتمل بر ۲۱ ماده، ۸ تبصره و دو پیوست تخصصی است و در یکصد و نود و پنجمین جلسه شورای عالی حفاظت فنی در تاریخ سی و یکم تیرماه امسال تدوین شده است.

جزئیات آیین‌نامه سابق

آیین‌نامه ایمنی امور پیمانکاری که در پنجم خردادماه سال ۱۳۸۹ به تصویب رسیده بود، سازوکارهای ایمنی و رعایت ایمنی در کارگاه‌های پیمانکاری کشور را تعیین کرده است؛ در ماده یک این آیین‌نامه آمده است: «مطابق ماده ۱۳ قانون کار مقاطعه‌دهنده (کارفرما) مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار (پیمانکار) به نحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه‌کار (پیمانکار) متعهد گردد که تمامی مقررات قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوط به این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید.

ماده ۲ این آیین‌نامه، تکلیف صلاحیت ایمنی پیمانکاران را مشخص و تأکید کرده بود «پیمانکاران می‌بایست صلاحیت انجام کار خود را از نظر ایمنی از وزارت کار و امور اجتماعی اخذ نمایند». در عین حال، براساس ماده ۳ این متن، «کارفرما بایستی با پیمانکارانی قرارداد منعقد نماید که صلاحیت انجام کار آنان از نظر ایمنی توسط وزارت کار و امور اجتماعی تأیید شده باشد.»

ماده ۴ تکلیف دیگری بر عهده پیمانکاران در حوزه ایمنی قرار داده است: «پیمانکاران اصلی و فرعی مکلفند کلیه قوانین و مقررات، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های حفاظت فنی و بهداشتی کار را در طول عملیات پیمان رعایت نمایند» و براساس ماده ۶، «هنگام عقد قرارداد لازم است هزینه‌های مربوط به امور ایمنی محاسبه و در متن قرارداد لحاظ نموده و پیمانکار از ابتدای قرارداد با نظارت کارفرما موظف به اجرای آن گردد.»

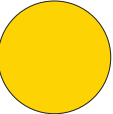
لزوم آموزش ایمنی به کارگران پیمانکاری در این آیین‌نامه دیده شده؛ ماده ۸ این سند قانونی تأکید کرده بود «کارفرما می‌بایست بر ارائه آموزش‌های مورد نیاز در زمینه‌های ایمنی از طریق مراجع ذی‌صلاح به پرسنل تحت پوشش پیمانکاران اصلی و فرعی با توجه

اشتغال

A T I V E N O

یادداشت

O P I N I O N



آرمین خوشوقتی

کارشناس حقوقی



نوشین مقدم‌پناه

روزنامه نگار

هوش مصنوعی و آینده بازار کار ایران

در حالی که برخی از مشاغل سنتی مانند کارهای ساده در صنایع و کارخانجات یا کارشناسی بایگانی، خدمات مالی و حسابداری تقریباً در حال محو شدن از بازار کار هستند، هوش مصنوعی افق‌های جدیدی را به روی بخش دیگری از نیروی کار گشوده است؛ برای آن‌هایی که توان و رغبت یادگیری مهارت‌های جدید دارند و می‌توانند خود را مقتضیات جدید بازار کار تطبیق دهند، فرصت‌های تازه به وجود آمده است. به عنوان مثال، نیاز به متخصصان داده، توسعه‌دهندگان نرم‌افزار و کارشناسان هوش مصنوعی در حال افزایش است و نیروی انسانی می‌تواند با یادگیری مهارت‌های جدید به این حوزه‌ها ورود کند.

علاوه بر این، یکی دیگر از مهم‌ترین مزایای تأثیر هوش مصنوعی در بازار کار، افزایش بهره‌وری و کارایی است. هوش مصنوعی قادر است وظایف تکراری و زمان‌بر را با سرعت و دقت بالا انجام دهد، که این امر به کارکنان این امکان را می‌دهد تا بر روی کارهای خلاقانه و استراتژیک تمرکز کنند.

به این ترتیب، خصوصیات هوش مصنوعی فقط به یورش و تصاحب جایگاه‌ها در بازار کار محدود نمی‌شود؛ اما مسئله اصلی، میزان انطباق با این تغییرات است؛ باید شاخص‌های بازار کار از جمله ساعت کار، بهره‌وری، دستمزد و مزایای مزدی مانند طبقه‌بندی مشاغل با تغییرات مدرن بازار کار به‌روزرسانی شده و مسیر انطباق طی شود.

برای نمونه، در سال‌های جدید وزارت کار به کارفرمایان اجازه داده، طرح‌های طبقه‌بندی متناسب با مشاغل خود را تدوین و بعد از تصویب در ادارات کار، آن را اجرا کنند؛ این یک گام بلند در جهت انطباق با تغییرات بازار کار است؛ بدهی‌ست که طرح‌های سنتی طبقه‌بندی مشاغل با مختصات بسیاری از مشاغل جدید و استارت‌آپ‌ها همخوانی ندارد و این به روزرسانی یک ضرورت است.

تغییرات مؤلفه‌های روابط کار در مشاغل نوین از جمله استارت‌آپ‌ها، گسترده و عمیق است؛ مثلاً یک برنامه‌نویس با طراح IT ممکن است ماه‌ها برای یک شرکت کار کند، بدون اینکه هیچ زمان نیازی به حضور فیزیکی در محل کار داشته باشد؛ «کار از راه دور» پدیده جدیدی است که معلول تمرکز آن در شایر پلتفرم‌های مجازی است و بنابراین تعریف سنتی از ساعت کار و حضور در کار بایستی اصلاح شود. پراکندگی نیروی انسانی در یک کارگاه، می‌تواند حوزه‌های جغرافیایی را نیز پشت سر بگذارد؛ یک نیرو در چین و نیروی دیگری در ایتالی در هند می‌توانند برای شرکتی که دفتر مرکزی آن در شهرهای اروپایی مانند لندن یا پاریس است کار کنند؛ حتی جلسات مدیریتی و هماهنگی نیز به صورت برخط و غیرحضورى برگزار می‌شود.

داستان جلد COVERSTORY