

رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی کشور:

موفقیت تصمیم‌گیری‌ها در گرو سه‌جانبه‌گرایی است

خبر

رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی کشور در ارتباط با اهمیت موضوع سه‌جانبه‌گرایی در تصمیم‌گیری‌های حوزه کار و تولید گفت: «در قوانین کار، بحث تشکلات و سه‌جانبه‌گرایی مورد تأکید قرار گرفته و مادامی که در تصمیم‌گیری‌ها و تصمیم‌سازی‌ها خرد جمعی مبنای قرار گرفته، موفقیت‌های بیشتری حاصل شده است.»

فتح‌الله بیات در گفت‌وگو با اتینو اظهار داشت: «همانگونه که در شورای عالی کار، سه‌ضلع شرکای اجتماعی در راستای تعیین حقوق و دستمزد، تبادل نظر و نهایتاً تصمیم‌گیری می‌کنند، در تمام‌اموری که به نوعی مرتبط با جامعه کارگری است، نظرات بیمه‌شدگان باید اعمال شود.» وی ادامه داد: «انسجام و وحدت بین تشکلات و ارتباط بهینه تشکلات کارگری با دولت و کارفرمایان مستلزم این موضوع است که سه‌جانبه‌گرایی رعایت شده و در این صورت، تصمیمات درست در حوزه جامعه کار و تولید صورت خواهد

گرفت.» این فعال حوزه کار اظهار داشت: «یکی از نمونه‌های بسیار اثربخش در حوزه سه‌جانبه‌گرایی در تصمیم‌سازی‌های بخش کارگری و تولید، تعامل و تصمیم‌گیری بر اساس خرد جمعی در خصوص دستمزد سال ۱۴۰۰ بود که نسبت به سنوات اخیر، اقدام مناسبی به شمار می‌رود. البته این در حالی است که همچنان دستمزد کارگران نیازمند پر کردن فاصله با سبد معیشت در سال‌های آینده است.» وی تصریح کرد: «یکی از درخواست‌های کارگران این است که در صورت انجام اثربخشی اقداماتی مانند افزایش دستمزد سال ۱۴۰۰، با کنترل روند تورمی، این حرکت رو به جلو و روند رو به رشد را تسریع بخشد.»

اختلال در چرخه تولید با ناپدید گرفتن نقش کارگران

بیات در ادامه گفت‌وگو خاطر نشان کرد: «بارها امام‌راحل و مقام معظم رهبری در ستایش نقش کارگران در چرخه اقتصاد و تولید، تأکید

فرموده‌اند که کارگران ستون فقرات تولید هستند و این بدان معنا است که اگر ما نقش کارگران را نادیده بگیریم، تولید مختل خواهد شد و اگر تولید با مشکل مواجه شود، چرخه اقتصاد با اختلال مواجه خواهد شد و در این صورت رشد و توسعه کشور با مسائل مختلفی روبه‌رو شده و در نهایت جامعه مشکلات فراوانی را تجربه خواهد کرد.»

وی افزود: «اینکه توسط مقام معظم رهبری بر تولید و نیروی کار تأکید می‌شود به این دلیل است که بدون نیروهای کار کارآزموده، تولید و توسعه محقق نخواهد شد.»

ارتباط امنیت شغلی و تولید ملی

بیات در ادامه گفت: «تولید ملی و رشد اقتصادی به طور مستقیم با امنیت شغلی مرتبط است و امروزه جامعه کارگری با وجود قراردادهای موقت کار، با مشکل امنیت شغلی مواجه است و با این شرایط زمینه‌سازی در راستای تولید و شکوفایی اقتصادی و توسعه متوازن و پایدار با مشکل مواجه

خواهد شد.» وی خاطر نشان کرد: «با توجه به اینکه در سال ۹۸ اصلاح تبصره یک ماده (۷) قانون کار به تصویب هیأت وزیران رسیده و ساماندهی قراردادهای کار از این مسیر عبور می‌کند، انتظار این است که این تبصره مورد استفاده قرار گیرد.» رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی کشور افزود: «در جریان اصلاح تبصره یک ماده (۷) تا قانون کار، حداکثر سقف قراردادهای موقت به مدت چهار سال تعیین شده است. به این معنا که کار موقت تا حدودی از کار مستمر تفکیک شده است.» وی تصریح کرد: «تمام افرادی که امروزه عنوان نیروی موقت در کارهای موقت در حال اشتغال هستند که تکلیف آنها توسط قانون مشخص است و بحث در خصوص افرادی است که در کارهای با ماهیت مستمر با قرارداد موقت کار می‌کنند.»

توجه به نیروی کار و توسعه و صنعت شکوفا

این فعال حوزه کار و اشتغال گفت: «با توجه به این نکته که اکثر نیروهای قراردادی، نیروهای کار جوانی هستند که به عرصه اشتغال و تولید وارد پیدا کرده‌اند و اگر ما به دنبال تولید و صنعت رو به توسعه و شکوفا هستیم؛ در بخش‌های مختلف نیازمند توجه خاص به حقوق نیروی کار هستیم.»

زمینه‌سازی اشتغال پایدار و رفع موانع تولید

بیات اضافه کرد: «اگر شرایط اشتغال پایدار و مناسب و با امنیت شغلی را برای نیروی کار با انگیزه و دارای مهارت ایجاد کنیم و مشکلات حوزه تولید را مورد توجه و تمرکز قرار داده و مرتفع سازیم، طبیعتاً پشتیبانی و مانع‌زدایی از تولید صورت گرفته و با این اوصاف است که ما تولید شکوفا و اقتصاد رو به توسعه را شاهد خواهیم بود.»

کارگران مطالبه‌گری قانونی باشند

وی افزود: «یکی از خواسته‌های تشکلهای کارگری نیز از خود نیروی کار است که باید در حوزه‌های مختلف مطالبات لازم را از نهادهای مختلف داشته باشند. در واقع مطالبه‌گری بر مبنای قانون مداری را مورد توجه قرار دهند.» بیات در پایان اظهار داشت: «با توجه به فرارسیدن روز و هفته کارگر، درخواست جامعه کارگری این است که مطابق ماده (۶۳) قانون کار روز کارگر را به عنوان روز تعطیل رسمی برای کارگران در نظر بگیرند و بدون میل و توافق کارگران برای آنها کار اجباری نداشته باشند. کارگران باید بدانند در سنت مانند بسیاری از کشورها، آنها باید در روز کارگر به دنبال احقاق حقوق خود را مسیر قانونی باشند.»

تولید ملی و رشد اقتصادی به طور مستقیم با امنیت شغلی مرتبط است

به مناسبت روز جهانی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای

راهکارهای آسیب‌ندیدن در محیط کار

روز جهانی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی، اولین بار در سال ۲۰۰۳، توسط سازمان بین‌المللی کار انتخاب شد. این روز، یادآور این مسأله است که چگونه اقدامات مناسب، می‌تواند از مرگ و میر، صدمات و بیماری‌های ناشی از کار جلوگیری کند. روز جهانی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی، فرصت ویژه‌ای است تا توجه‌آنها را عمومی به مسأله بهداشت حرفه‌ای و ایمنی جلب شده و اقدامات مناسبی جهت پیشگیری از وقوع حوادث و بیماری‌های شغلی در نظر گرفته شود. همچنین به مناسبت این روز، دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران قادر هستند تا به طور فعال در تأمین امنیت محیط‌های کاری فعالیت کنند.

گزارش

مقابله با بحران

سازمان بین‌المللی کار، هر سال روز جهانی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی را با پرداختن به موضوعی خاص برگزار کرده و شعاری برای این‌روز در نظر گرفته می‌گیرد. شعار امسال «پیش‌بینی، آمادگی و مقابله با بحران با سرمایه‌گذاری مقاوم در سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای» (OSH) است. شعار امسال با توجه به بحران همه‌گیری ویروس کرونا و تحت تأثیر قرار دادن سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در بسیاری از صنایع کشورهای دنیا، به این موضوع مهم اختصاص یافت. همه‌گیری کرونا سبب شد تا دولت‌ها، کارفرمایان، شاغلان و عموم مردم با چالش‌های بی‌سابقه‌ای در ارتباط با این ویروس روبه‌رو شوند که این امر اثرات فراوانی را در دنیای کار به همراه داشته است. شعار روز جهانی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی بر استراتژی‌های تقویت‌کننده سیستم‌های مدیریتی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در کشورهای مختلف به منظور ایجاد تاب‌آوری و مقابله با بحران همه‌گیری کرونا در حال حاضر و آینده بر اساس تجارب گذشته در دنیای کار تمرکز دارد.

آگاهی همگانی

از زمان ظهور بحران جهانی در اوایل سال ۲۰۲۰، کرونا اثرات عمیقی در همه جا داشته است. همه‌گیری تقریباً تمامی جنبه‌های دنیای کار را تحت تأثیر قرار داده است؛ از خطر انتقال ویروس در محیط‌های کار تا کلیه اقدامات کنترلی کاهنده شیوع ویروس که در نتیجه مدیریت ریسک‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای اجرایی شده‌اند. این ویروس باعث شد که شکل ظاهری مشاغل به طور کلی سبب تغییراتی همچون دور کاری یا کار در خانه شده و فرصت‌های شغلی بسیاری مانند کسب و کارهای اینترنتی را فراهم آورد، اما از طرفی ریسک‌های ایمنی و بهداشت حرفه‌ای بالقوه‌ای نظیر ریسک‌های روانشناختی و ایجاد خستگی هم ایجاد شد. شعار روز جهانی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در سال ۲۰۲۱ بر استفاده ابزاری از عناصر سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای در قالب تبلیغاتی برای کنوانسیون ایمنی و بهداشت حرفه‌ای سال ۲۰۰۶ (شماره ۱۸۷) تمرکز دارد. گزارش‌های جهانی نشان می‌دهند که چگونه بحران همه‌گیری کرونا و ویروس، اهمیت و ضرورت تقویت سیستم‌های ایمنی و سلامت کار، اعم از خدمات سلامت شغلی را تضعیف کرده است. سازمان جهانی کار از فرصت پیش آمده استفاده کرده تا آگاهی همگانی را در این زمینه بهبود و زمینه را جهت انجام گفت‌وگوها در خصوص اهمیت و ضرورت ایجاد و سرمایه‌گذاری در تاب‌آوری سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای به

منظور پیشگیری از شیوع ویروس کرونا در محیط‌های کاری، ایجاد کند.

بهداشت حرفه‌ای

بهداشت حرفه‌ای، علم و هنر پیشگیری از عوامل زیان‌آور محیط کار است که سبب کاهش حوادث ناشی از کار، مسمومیت‌های حرفه‌ای و بیماری‌های شغلی می‌گردد. اجزای سیستم ایمن و بهداشتی شامل انسان، ماشین و محیط است و سیستم سالم از انسان سالم، ماشین ایمن و محیط بهداشتی تشکیل می‌شود که متولیان این سیستم به ترتیب پزشک، مهندس ایمنی و مهندس بهداشت حرفه‌ای محسوب می‌شوند. عوامل زیان‌آور محیط شامل عوامل فیزیکی، مکانیکی، شیمیایی، بیولوژی، روانی و ارگونومی است و در صورتی که عوامل مذکور از حدود مجاز تعیین شده فراتر روند سبب اثرات زیان‌آور بر روی انسان خواهند شد. برای حفظ و ارتقاء سطح سلامت انسان که مهمترین رکن اجزای سیستم ایمنی و بهداشتی است، نیاز به شناسایی، ارزیابی و اندازه‌گیری عوامل زیان‌آور محیط، تطبیق نتایج اندازه‌گیری‌ها با استانداردها و در صورت فراتر از حد بودن آلاینده‌ها، نیاز به اقدامات کنترلی است. بدیهی است سلامتی انسان با ایمن بودن ماشین‌آلات و محیط بهداشتی ارتباط مستقیم دارد.

برنامه ایمنی

مواردی که باید در برنامه بهداشت حرفه‌ای و ایمنی مدنظر قرار گیرد شامل مدیریت کارکنان، تجزیه تحلیل وضعیت محیط کار، تجزیه تحلیل و ثبت حوادث، پیشگیری و کنترل خطر، مدیریت سلامتی و آموزش است.

مدیریت کارکنان

مدیریت باید یک نظام پیشنهادات برای کاهش خطرات از طریق ایجاد یک برنامه مکتوب، ایجاد کند. نمونه‌ای از موارد عبارت از تداوم آموزش کارکنان در پیشگیری از صدمات، روش‌های انتقال و بلند کردن، موافقت با شیوه‌های اجرایی تدوینی در خصوص انتقال و بلند کردن بار، شیوه‌های اجرایی برای گزارش کردن علائم و نشانه‌های اولیه صدمات اسکلتی عضلانی کمر درد است. مشارکت کارکنان می‌تواند شامل موارد برنامه پیشنهادی، شکایات (شامل گزارش شرایط کار کردن کارکنان) و گزارش‌های فوری از علائم و نشانه‌های بهبودی صدمات باشد.

تجزیه تحلیل وضعیت محیط کار

تجزیه تحلیل وضعیت محیط کار برای شناسایی



۶۶

آمار صدمات شغلی در جهان بر اساس آمار سازمان بین‌المللی کار:

- هر ۱۵ ثانیه، ۱۶۰ حادثه شغلی رخ می‌دهد.
- هر ۱۵ ثانیه یک کارگر در اثر بیماری یا حادثه شغلی فوت می‌کند.
- محیط‌های کار، سبب مرگ سالانه ۲٫۳ میلیون نفر است.
- سالانه بیش از ۳۵۰ هزار حادثه ناشی از کار و دو میلیون بیماری شغلی رخ می‌دهد.
- مرگ هر نیروی کار، یک میلیارد تومان آسیب مستقیم به اقتصاد کشور و محیط‌های کار، سبب مرگ سالانه ۲٫۳ میلیون نفر می‌شوند.
- از کل مرگ و میر ناشی از بیماری‌های شغلی، ۲۹ درصد سرطان، ۲۱ درصد بیماری‌های خونی و ۲۵ درصد بیماری‌های مسری است.
- بر اساس آمار سازمان جهانی بهداشت، ۳۷ درصد کمر دردها، ۱۶ درصد کاهش شنوایی‌ها، ۱۳ درصد بیماری‌های انسدادی مزمن ریه، ۱۱ درصد آسم‌ها و ۱۰ درصد سرطان‌ها، مربوط به عوامل زیان‌آور محیط کار است.
- سازمان بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA)، اعلام کرده که سرمایه‌گذاری در زمینه پیشگیری در زمینه ایمنی و بهداشت حرفه‌ای تا ۵ واحد به ازای هر واحد سرمایه‌گذاری در سال، آموزش بهداشت حرفه‌ای و ایمنی تا ۴۸٫۴ واحد و تأمین تجهیزات حفاظت فردی تا ۳۷٫۳ واحد، بازگشت سرمایه به همراه خواهد داشت.

آموزش کارگران

هدف آموزش در محیط کار، پیشبرد مسائل کاری است. به عبارت دیگر هدف، کمک به کارکنانی است که جهت کسب رفتار عملی اقدام کنند. هدف نهایی آموزش، تغییر رفتار است. اهداف برنامه آموزشی، منظور نقاطی است که برای رسیدن به آنها، برنامه‌های آموزشی را طراحی می‌کنیم، به سخن دیگر، تصویری از کاستی‌ها، روش‌های نادرست و فاصله‌هایی که باید تکمیل، تغییر یا برطرف گردد. یک برنامه آموزشی، طراحی و عملیات اجرایی توسط اشخاص در مکان‌ها برای فراهم کردن آموزش مداوم و آموزش در خصوص خطرات به مدیران، سرپرستان و کلیه فراهم‌کنندگان فعالیت‌ها است که

شامل کارکنان جدید هم می‌شود.

- آموزش باید به روز باشد و در حضور کارکنان محیط کار صورت گیرد و سطح آن متناسب با فهم افراد بوده و دربرگیرنده موارد زیر نیز باشد:
- فرصتی جهت پاسخ به سؤالات آموزش‌گیرندگان را در نظر گیرد.
- جامعیتی از ریسک‌های بالقوه، علل و علایم صدمات باشد. قادر به شناسایی استر سورهای فعلی و روش‌هایی نظیر استفاده از روش‌های مهندسی، اداری و عملیات کاری باشد.
- امکان تشخیص علایم و نشانه‌های صدمات را فراهم کند.

سید محمد رضا مشکاتی

کارشناس بهداشت حرفه‌ای و همکار بازنشسته