

یادداشت



بحران بی توجهی به سلامت کارگران

علیرضا ملک محمدی

کارشناس امور کارگری

براساس محاسبات سازمان بین المللی کار، نزدیک به ۳ میلیون نفر در اثر حوادث و بیماری‌های ناشی از کار جان خود را از دست می‌دهند و سومین عامل مرگ‌ومیر در جهان، حوادث شغلی است. این در حالی است که در ایران سالانه از حدود ۱۰ هزار مورد حوادث ناشی از کار ۸۰۰ مورد به مرگ کارگران منجر می‌شود. آمار و ارقامی که نشان‌دهنده ضرورت توجه به سلامت جسمی و روانی کارگران در محیط‌های کار است.

یک مطالعه پژوهشی درخصوص وضعیت سلامت کارگران ایرانی نشان می‌دهد که با وجود متولیان متعدد ملی و بسته‌های خدماتی متنوع بهداشتی درمانی، اجتماعی و ایمنی و همچنین حمایت اسناد بالادستی، وضعیت سلامت کارگران ایرانی مساعد نیست و با خلای‌های متعددی مواجه است.

برای انجام این تحقیق که با عنوان «وضعیت سلامت کارگران و پیشنهاد مداخلات» توسط گروهی از پژوهشگران در سال ۱۳۹۹ به انجام رسیده، مطالعات مرتبط در مورد وضع سلامت کارگران و مداخلات قبلی انجام‌شده سلامت کار، اسناد بالادستی و ظرفیت‌های قانونی، شاخص‌های تعیین‌کننده سلامت کار در جامعه ایرانی و تجربیات سایر کشورها در زمینه سلامت کارگران، مورد بررسی قرار گرفته است.

طبق این مطالعه پژوهشی، ذی‌نفعان موضوع سلامت کارگران عبارت‌اند از: وزارت بهداشت، دبیرخانه شورای عالی سلامت و امنیت غذایی، مرکز سلامت محیط کار و دفتر سلامت روانی و اعتیاد، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت صنعت، معدن و تجارت، ستاد مبارزه با مواد مخدر، سازمان بهزیستی کشور، سازمان امور اجتماعی وزارت کشور، کانون عالی کارفرمایان، کانون عالی کارگران، انجمن‌های علمی طب کار، بهداشت حرفه‌ای و ارگونومی و نمایندگان سازمان‌های بین‌المللی، یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که وضعیت عوامل خطر بیماری‌های غیرواگیر، اختلالات روانی و آسیب‌های اجتماعی در طول سال‌های پیش از آن روند افزایشی داشته است. بر این مبنا، مهم‌ترین چالش سلامت کارگران تأثیرگذاری شرایط محیط کالان سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فناوری، محیط زیست و شرایط بین‌المللی بر وضعیت بنگاه‌های اقتصادی برشمرده شده است. دستمزد زیر خط فقر، شرایط نامناسب سرمایه‌گذاری در ایران، سرمایه اجتماعی پایین، تحریم‌های بین‌المللی و کاهش ارزش پول ملی در زمره عوامل کلانی هستند که هرگونه برنامه‌ریزی ملی برای بهبود سلامت کارگران را با چالش مواجه کرده و احتمال موفقیت مداخلات را کاهش داده است.

در این مطالعه پژوهشی تأکید شده که حوادث شغلی در ایران به احتمال زیاد روند صعودی دارد. اگر علل حوادث فعلی را درنظر بگیریم، بر پایه بررسی‌های وزارت کار، ۱۱ عامل اصلی وسایلی بی حفاظ، بی احتیاطی، نور ناقص، تهویه نامطلوب، استفاده نکردن از لباس ایمنی، فقدان اطلاعات و آموزش و عدم رعایت مقررات ایمنی ازجمله علل بروز حوادث شغلی محسوب می‌شوند. دستمزدهای پایین منجر به این شده که کارگران مجبور به اضافه کاری شوند و دو یا سه شغل داشته باشند. بنابراین کارگری که مجبور است به جای ۸ ساعت در روز، بین ۱۵ تا ۱۸ ساعت کار کند، آسیب‌پذیری بیشتری در کار با دستگاه‌ها پیدا می‌کند؛ چون تمرکز کمتری در کار دارد.

از دیگر عوامل حوادث کار فقدان حداقل آموزش به کارگران و نبود امکانات ایمنی و بهداشتی است. این در حالی است که کارشناسان این پژوهش، ۵۲ درصد حوادث را ناشی از عدم نظارت در محیط کار می‌دانند. ضعف در تأمین نیرو برای انجام بازرسی مستمر از کارگاه‌ها و در عین حال نبود تشکلهای مستقل کارگری از عوامل فقدان ایمنی و بهداشتی کار است. باید در نظر داشت که در چندین سند حقوقی بر ضرورت حفظ سلامت کارگران تأکید شده است. ازجمله در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، اصل (۲۹) قانون اساسی حق برخورداری از تأمین اجتماعی شامل نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی؛ فصل ۴ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و مواد (۹۲)، (۹۳) و (۱۴۷) آن مبنی بر تشکیل پرونده پزشکی شاغلان و ایجاد مراکز بهداشت کار و ۵۲ درصد همین قانون درخصوص تشکیل انجمن‌ها و تشکلهای کارگری و کارفرمایی، سند سیاست‌های کلی آمایش سرزمین، سیاست‌های کلی سلامت، چشم‌انداز ارتقای شاخص‌های سلامت برای دستیابی به جایگاه اول در منطقه آسیای جنوب غربی و همچنین سیاست‌های کلی جمعیت بر حمایت و صیانت از نیروی انسانی تأکید شده است. همچنین پیشنهاد شده تا از برنامه‌های مداخله‌ای برای نظارت بر سلامت کارگران در سطح وزارتخانه‌ها و نهادهای متولی استفاده شود.

گزارش

نازنین رزاقی مهر

روزنامه نگار

مطابق با ماده (۱۴۷) قانون کار، دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آن‌ها فراهم سازد. با وجود این تأکید قانونی اما تشکیل خانه‌های بهداشت کارگری حتی پیش از تصویب قانون کار نیز در دستور کار قرار گرفته بود. طرح ارائه مراقبت‌های اولیه در خانه‌های بهداشت کارگری براساس اصل (۲۹) قانون اساسی کشور و ماده (۳۵) قانون الزام تأمین اجتماعی با مشارکت وزارت بهداشت، وزارت کار و امور اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی از سال ۶۶ در کشور شروع شده است. همچنین انجام معاینات شغلی توسط پزشک طب کار، برگزاری کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار، رعایت موازین بهداشت محیط و موارد مندرج در فصل چهارم قانون کار از حدود سه دهه پیش مورد توجه قرار گرفته است.

مرکز بهداشت کار در کارگاه به مراکزی اطلاق می‌شود که در محل کار یا در نزدیکی آن تشکیل شده و فعالیت عمده و اساسی آن امور بهداشتی و پیشگیری بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار است. از مزایای ایجاد خانه‌های بهداشت کارگری تشکیل پرونده سلامت، معاینات ادواری و برگزاری دوره‌های آموزشی و مشاوره‌ای برای کارگران است که در تصمیم‌گیری‌های مختلف در حوزه‌های سخت و زیان‌آور و از کارافتادگی سودمند است و ضرورت دارد تا در مجموعه‌های تولیدی صنعتی بالای ۵۰ نفر، از ظرفیت این مراکز استفاده شود.

یکی از قدیمی‌ترین اسناد موجود برای نظارت بر ایمنی و بهداشت کارگاه‌ها را می‌توان در مفاد مندرج در آیین‌نامه تأسیس مراکز بهداشت کار در کارگاه‌ها یافت. این آیین‌نامه در شش فصل و ۲۷ ماده در سال ۱۳۴۹ به تصویب رسیده و پیش از تصویب قانون کار مصوب ۱۳۶۹، برای رعایت امور مربوط به تأسیس مراکز بهداشت کارگاهی در دستور کار قرار گرفته است. براساس این سند، تأمین سلامت و بهداشت جسمی و روانی کارگران در هر شغلی که باشند و ارتقای سطح آن از مهم‌ترین اهداف تأسیس مراکز بهداشت کارگاهی است. علاوه بر این، پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار و حفاظت کارگران از خطراتی که سلامتی آنان را تهدید می‌کند و جلوگیری از به کار گماردن کارگران به کاری که متناسب با استعداد جسمی و روانی آنان باشد و به عبارت دیگر تطبیق کار با کارگر ازجمله

گزارش

یکی از شاخص‌های مهم رفاه و تأمین اجتماعی، موضوع بهداشت شهروندان است که باید از سوی تمامی دولت‌ها مورد توجه قرار گیرد. بخشی از این مأموریت به‌طور خاص به مراکز بهداشت کارگاهی تفویض شده تا با نظارت و پیگیری روند ایمنی و بهداشت کارگران در ارتقای سلامت آنان و بالابردن سطح سرانه بهداشت پرسنل در کارگاه‌ها، گامی مهم در راستای صیانت از نیروی انسانی بردارند. براساس آخرین گزارش آماری اداره کل امور اجتماعی

نگین کاظمی



دسترسی به خدمات بهداشت روان

مراکز بهداشت محل کار درخصوص برخی موارد ارجاعی می‌توانند پیشنهاداتی درباره مراجعه به متخصصان سلامت روان مانند مشاوران، روانشناسان و روانپزشکان ارائه دهند. دسترسی فوری کارگران به این مراکز می‌تواند برای مداخله و حمایت زودهنگام و کاهش موانع برای دسترسی به خدمات بهینه کمک‌کننده باشد.

کاهش انگ و برچسب‌های اجتماعی

این مراکز با اقدام خدمات جسمانی و سلامت روان در محیط کار، به عادی‌سازی مکالمات در مورد سلامت روان کمک می‌کنند. این ادغام احتمال انگ‌زنی اغلب مرتبط با جست‌وجوی مراقبت‌های بهداشت روان را کاهش می‌دهد و کارگران بیشتری را تشویق می‌کند تا از این خدمات استفاده کنند.

ارائه آموزش‌های پیشگیرانه

یکی از وظایف مراکز بهداشت محل کار برگزاری جلسات آموزشی متمرکز بر مدیریت استرس، ایجاد تاب‌آوری، ذهن آگاهی و سایر موضوعات مربوط به سلامت روان است. این اقدامات پیشگیرانه به کارگران آموزش می‌دهد تا علائم مربوط به سلامت روان را تشخیص دهند و برای مقابله با مشکلات احتمالی آماده باشند.

نظارت بر سلامت روان کارگران

یکی از کارکردهای مهم خانه‌های بهداشت کارگری، نظارت بر سلامت روان و ارائه راهکارهایی برای کاهش آسیب‌های اجتماعی همچون اعتیاد در میان گروه‌های کارگری است. مطابق با استانداردهای جهانی این مراکز با راهبردها و خدمات مختلف نقش بسزایی در حفظ سلامت روان کارگران دارند که از جمله آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

تعهدات دولت‌ها پس از پیوستن به کنوانسیون ۱۵۵

اجرای چارچوب‌های قوی (OHS) راهنمایی می‌کنند. اهمیت این اسناد در توانایی آن‌ها برای متحد کردن سیستم‌های اقتصادی متنوع تحت پروتکل‌های ایمنی مشترک، حمایت از حقوق کارگران و ترویج توسعه اقتصادی پایدار است.

همچنین تدابیر حفاظتی باید برای دسته‌های خاصی از کارگران که ممکن است در معرض خطر بالاتری قرار داشته باشند، اجرا شود.

بازرسی و انطباق

یک سیستم بازرسی از محل کار باید ایجاد شود تا از رعایت استانداردها و مقررات (OHS) اطمینان حاصل شود. بازرسان باید صلاحیت ورود به محل کار، بررسی حوادث و اجرای قوانین را داشته باشند.

حقوق و مسئولیت کارگران

کارگران باید حق داشته باشند از خطرات مرتبط با کار خود مطلع باشند و برای انجام ایمن وظایف خود به آن‌ها آموزش و دستورالعمل داده شود. کارگران همچنین این حق باید به آن‌ها داده شود که بدون ترس از انتقام، خود را از موقعیت‌هایی که متعقدند خطری جدی و قریب‌الوقوع برای زندگی یا سلامتی آن‌ها دارد، دور کنند. کارفرمایان باید در قبال اطمینان از ایمن بودن محیط کار و بدون خطر برای سلامتی مسئولیت بپذیرند.

مشاوره و همکاری

ضرورت دارد سازوکارهایی برای مشاوره و همکاری بین کارفرمایان، کارگران و نمایندگان آن‌ها برای رسیدگی به مسائل ایمنی و بهداشت شغلی وجود داشته باشد. این امر می‌تواند شامل ایجاد کمیته‌های ایمنی یا نهادهای مشابه در محل کار باشد.

بهبود مستمر

کشورها باید به‌طور مرتب ضمن بهبود فرایندهای مدیریتی، اقدامات ایمنی و بهداشت شغلی را رواج دهند. این شامل به‌روز ماندن درخصوص پیشرفت‌های علمی و فناوری و تطبیق سیاست‌ها و شیوه‌ها بر این اساس می‌شود.

با تصویب کنوانسیون ۱۵۵، کشورها نیز خود را با استانداردها و اصول بین‌المللی هم‌سو می‌کنند و تعهد خود را به بهبود شرایط کار و حفاظت از سلامت و ایمنی نیروی کار خود نشان می‌دهند. پیروی از این کنوانسیون همچنین می‌تواند شهرت یک کشور را افزایش دهد و به‌طور بالقوه بر روابط اقتصادی و جذابیت آن برای سرمایه‌گذاران و شرکای بین‌المللی اثرگذار باشد.

زمینه شکل‌گیری کارکردهای مراکز بهداشت کارگری بررسی شد

پایش ایمنی و بهداشت نیروی کار

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تا سال ۱۴۰۲، ۱۰ هزار ایستگاه، خانه و مرکز بهداشت کارگری در سراسر کشور راه‌اندازی شده و بیش از یک میلیون کارگر را در سطح بنگاه‌های اقتصادی ۵۰ تا ۵۰۰ نفره تحت پوشش خدمات بهداشتی قرار داده است. اما مراکز بهداشت کارگاهی چه کارکردی دارند، طبق کدام چارچوب قانونی فعالیت می‌کنند و به لحاظ کمی و کیفی در چه وضعیتی قرار دارند؟ در گزارش پیش‌رو به این پرسش‌ها پاسخ داده می‌شود.

مداخله در بحران

در شرایط بحران‌های حاد سلامت روان، مراکز بهداشتی محل کار می‌توانند حمایت و مداخله فوری کنند. این می‌تواند شامل جلسات مشاوره اضطرابی، ارجاع به مراقبت‌های تخصصی و کمک در برنامه‌های مدیریت بحران باشد.

ارزیابی سلامت و غربالگری

غربالگری‌ها و ارزیابی‌های معمول سلامت روان که توسط مراکز بهداشت محل کار انجام می‌شود، می‌تواند به شناسایی زودهنگام مشکلات کمک کند. این غربالگری‌ها شامل ارزیابی استرس، اضطراب، افسردگی و سایر شرایط سلامت روان است که مراقبت به‌موقع و مناسب را تسهیل می‌کند.

ایجاد تعادل بین کار و زندگی

مراکز بهداشت محل کار اغلب باید از سیاست‌ها و اقداماتی حمایت کنند که تعادل بین کار و زندگی را ارتقا دهد. آن‌ها می‌توانند راهنمایی‌هایی در مورد مدیریت حجم کاری، استراحت کردن و اطمینان از اینکه کارگران زمان کافی برای تجدید قوا دارند، ارائه دهند که همه این‌ها برای آسایش ذهنی کارگران ضروری هستند.

رازداری و برقراری رابطه مبتنی بر اعتماد متقابل

رازداری سنگ بنای خدمات بهداشت روان است. مراکز بهداشت محل کار باید شرایطی ایجاد کنند که کارگران بتوانند به‌طور محرمانه به دنبال کمک باشند. تقویت حس اعتماد و امنیت، برای حمایت مؤثر از سلامت روان ضروری است.

ترویج استانداردهای یک محیط کاری سالم

مراکز فوق با توجه به سلامت جسمی و روانی، به ایجاد یک محیط کار سالم کل نگر کمک می‌کنند. این رویکرد یکپارچه به کاهش استرس کلی، بهبود رضایت شغلی و بهره‌وری می‌انجامد.

در نتیجه، مراکز بهداشتی و درمانی محیط کار نقش چندوجهی در حفظ و ارتقای سلامت روان کارگران دارند. آن‌ها با ارائه خدمات و پشتیبانی قابل دسترسی، محرمانه و جامع سلامت روان، به ایجاد نیروی کار حمایتی و انعطاف‌پذیر کمک می‌کنند که در نهایت هم به نفع کارگران و هم برای کل سازمان مفید است.

ایمنی و بهداشت شغلی (OHS) یک جنبه حیاتی از استانداردهای جهانی کار است که تضمین می‌کند کارگران در محیط‌هایی کار می‌کنند که رفاه را ارتقا می‌دهند و از آسیب جلوگیری می‌کنند. اسناد بین‌المللی با ایفای نقشی اساسی در تنظیم استانداردها، کشورها را برای

می‌دهد و تضمین می‌کند. این شامل ایجاد یک سیاست ملی در مورد ایمنی و بهداشت شغلی، توسعه چارچوبی برای اجرای این استانداردها و ایجاد مکانیسم‌هایی برای اطمینان از بهبود مستمر در ایمنی و بهداشت شغلی است.

کنوانسیون ۱۵۵ چه می‌گوید

پس از پیوستن جمهوری اسلامی ایران به کنوانسیون ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار که از ۳۰ ماده تشکیل شده، قانون مقابله‌نامه ۱۵۵ ایمنی و بهداشت شغلی توسط مجلس شورای اسلامی تصویب و پس از تأیید توسط شورای نگهبان، در اردیبهشت‌ماه سال ۱۴۰۲ در هیأت دولت نیز تصویب و به کلیه وزارتخانه‌ها ابلاغ شد. بر این اساس کلیه کارکنان در تمامی مشاغل کشور و در تمامی دستگاه‌های دولتی، خصوصی و عمومی، مشمول مقابله‌نامه ۱۵۵ ایمنی و بهداشت شغلی می‌شوند.

طبق این مقابله‌نامه کلیه وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های اجرایی موظف به ارائه گزارش سالانه در زمینه ایمنی و بهداشت شغلی به وزارت کار هستند. همچنین کمیته ملی راهبردی اجرای آیین‌نامه ایمنی و بهداشت شغلی ۱۵۵ در وزارت کار تشکیل شده و مدیران کل مرتبط ایمنی و بهداشت شغلی تمامی وزارتخانه‌ها و شرکای اجتماعی کارفرمایی و کارگری عضو این کمیته هستند. وظیفه ایجاد شرایط ایمن محیط کار براساس ماده (۹۵) قانون کار و فصل چهارم قانون کار برعهده کارفرمایان است. کارفرمایان باید نسبت به تأمین شرایط ایمن کار، تأمین ماشین‌آلات و تجهیزات ایمن، تهیه وسایل حفاظت فردی استاندارد، آموزش ایمنی به کارگران و نظارت بر انجام کار در شرایط ایمن اقدام کنند.

طبق ماده (۲) این کنوانسیون موارد مصوب شده درخصوص تمامی کارگران در شاخه‌های مختلف اقتصادی اعمال می‌شود.

در عین حال عضوی که این کنوانسیون را تصویب می‌کند، می‌تواند پس از مشورت در اولین مرحله با سازمان‌های نماینده کارفرمایان و کارگران مربوطه، دسته‌های محدودی از کارگران را که مشکلات خاصی در رابطه با آن‌ها وجود دارد، به‌طور جزئی

اسناد بین‌المللی، مانند اسناد سازمان بین‌المللی کار (ILO)، مجموعه یکپارچه استانداردهای (OHS) را ایجاد می‌کند که از مرزهای ملی فراتر می‌رود. کنوانسیون‌ها و توصیه‌های (ILO) چارچوبی جامع برای کشورهای عضو فراهم و تضمین می‌کند که همه کارگران، صرف‌نظر از مکان، از حمایت‌های اولیه بهداشت و ایمنی بهره‌مند می‌شوند. این هماهنگی در اقتصاد جهانی که در آن شرکت‌های چندملیتی در حوزه‌های قضایی مختلف فعالیت می‌کنند، بسیار مهم است. استانداردهای منسجم (OHS) مانع از بهره‌برداری شرکت‌ها از مقررات ضعیف‌تر در برخی کشورها می‌شود و در نتیجه رقابت منصفانه و شیوه‌های تجاری اخلاقی را ترویج می‌کند.

بر همین اساس در هفتم فوریه سال ۲۰۲۳ علی بحرنی، سفیر و نماینده دائم جمهوری اسلامی ایران در سازمان ملل متحد در ژنو اسناد تصویب کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۵) و پروتکل ۲۰۰۲ به کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی، ۱۹۸۱ را ارائه کرد.

به این ترتیب، جمهوری اسلامی ایران هفتادوششمین کشور عضو (ILO) است که به کنوانسیون شماره ۱۵۵ پیوسته و هجدهمین کشوری است که پروتکل ۲۰۰۲ کنوانسیون شماره ۱۵۵ را تصویب کرده است.

در مراسم پیوستن ایران به کنوانسیون ۱۵۵ صولت مرتضوی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌صورت مجازی حضور داشت و به عزم دولت برای ارتقای ایمنی و بهداشت شغلی کارگران اشاره کرد. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی همچنین اجرای مجموعه‌ای از اقدامات ازجمله تصویب کنوانسیون، انجام مطالعات اولیه در مورد وضع مقررات مربوط به حق آگاهی و امتناع از کارهای خطرناک، تدوین مقررات انضباطی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای محل کار و ایجاد یک سازمان یکپارچه بازرسی خبر داد.

پیوستن به کنوانسیون ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار (ILO) به عنوان کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی ۱۹۸۱، به این معنی است که یک کشور متعهد به اجرای اقداماتی می‌شود که ایمنی و بهداشت شغلی (OHS) را در حوزه قضایی خود ارتقا