

پیوست:

شماره:

تاریخ:

آسیب‌های کارگران در محل کار و نحوه مطالبه آن

آسیب‌های شغلی در محیط کار، یکی از معضلاتی است که سلامت کارگران را تهدید می‌کند و همین موضوع باعث شده تا برخی از این افراد در دوران بازنشستگی با انواع بیماری‌ها دست‌وپنجه نرم کنند.

این آسیب‌های شغلی را به‌صورت کلی می‌توان به سه دسته زیر تقسیم نمود:

- آسیب‌های روانی کارگران
- بیماری‌های شغلی
- حوادث شغلی

۱- آسیب‌های روانی:

تنش‌ها و فشارهای روانی ناشی از کار، موضوع بسیار مهمی است که روان‌شناسان شغلی و صنعتی در دهه‌های اخیر توجه ویژه‌ای به آن دارند و از آنجایی که بیشتر اختلالات روانی و استرس، بر اساس همین فشارهای روانی در محیط کار ایجاد می‌شود؛ لذا نیازمند توجه بیش‌ازپیش است.

معمولاً انسان در برابر هر تحرک بیرونی «کنش» از خود عکس‌العملی نشان می‌دهد که این اعمال از خودآگاه یا ناخودآگاه فرد سرچشمه می‌گیرد. از طرفی انسان در سرشت خود برای دفع فشارهای روانی از راهکارهای غریزی استفاده می‌کند که نداشتن آموزش صحیح باعث می‌شود تا فرد از بدترین ابزارهای ممکن برای دفع فشارهای روانی استفاده کند.

برخی از عوامل بروز آسیب‌های روانی: موضوعات اجتماعی، اقتصادی - عدم تناسب شغل با فرد - منطقی نبودن نظام پرداخت مزد و پاداش کارکنان - عدم استفاده از مهارت و تجربه افراد - تبعیض و دیده‌نشدن کارکنان - عدم امنیت شغلی - ابزار کار نامناسب و نایمن و عدم اطمینان از صحت کارکرد آنها.

۲- بیماری‌های شغلی:

به هر گونه بیماری که در اثر مواجهات در محیط کار ایجاد یا تشدید شود، بیماری شغلی یا بیماری مرتبط با کار گفته می‌شود؛ بنابراین دو نوع بیماری شغلی وجود دارد:

تاریخ:

شماره:

پیوست:

الف - بیماری ناشی از کار که در اثر تماس با عوامل زیان‌آور محیط کار ایجاد می‌شود و اغلب در جمعیت عمومی اتفاق نمی‌افتند.

ب - بیماری تشدیدشونده در محیط کار که علت آن معمولاً هم در محیط کار و هم در محیط خارج از کار وجود دارد و مواجهات شغلی سبب تشدید علائم آن می‌شوند.

بیماری‌های شغلی بیماری‌هایی هستند که به دلیل خصلت کار و در محیط کار که دارای عوامل زیان‌آور اثرگذار بر سلامت شاغلین هستند به وجود می‌آیند خصوصیت بیماری‌های شغلی قابل‌اندازه‌گیری و قابل‌کنترل بودن آنها است.

علی‌رغم اینکه به نظر می‌رسد این‌گونه بیماری‌ها از شیوع کمتری نسبت به سایر بیماری‌ها برخوردارند، شواهد نشان‌دهنده آن است که گروه عظیمی از افرادی که به‌نوعی شاغل محسوب می‌شوند (خصوصاً در کشورهای درحال توسعه) مبتلا به این‌گونه بیماری‌ها هستند. بیماری‌های شغلی در صورت بروز و ابتلا می‌توانند فرد مبتلا را ناتوان از انجام فعالیت‌ها نمایند.

این بیماری‌ها عموماً به تدریج و در درازمدت ایجاد شده و نمود ظاهری و آنی ندارند و بدون متوجه‌شدن فرد اتفاق می‌افتند و باعث فرسودگی شغلی می‌شوند.

برخی از عوامل بروز بیماری‌های شغلی: عوامل آلاینده محیطی مانند نور - صدا - رطوبت - بخارات و دود - عدم رعایت اصول ارگونومی - مواد شیمیایی - پرتوها - سرویس‌های بهداشتی قدیمی و نامطلوب. نتایج بیماری‌های شغلی عموماً خیلی سنگین‌تر از حوادث شغلی است؛ چراکه تعداد بیشتری از کارگران با این عوامل مواجهه دارند. بر اساس برآوردهای سازمان بین‌المللی کار، بیماری‌های محیط‌های کارگری، ۶ برابر بیشتر از حوادث مربوط به کار سبب مرگ کارگران می‌شود. سازمان بین‌المللی کار تخمین زده که در حدود ۴ درصد از تولید ناخالص داخلی جهان، با توجه به حوادث و بیماری‌های مربوط به کار در هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم ازدست‌داده شده است.

مهم‌ترین بیماری‌های شغلی در محیط‌های کارگری، را می‌توان شامل کمردرد، آسیب‌های ستون فقرات، بیماری‌های قلبی و حتی سرطان‌ها دانست که با توجه به شرایط سختی محیط کار، سلامت کارگران را تهدید می‌کند.

پیوست:

شماره:

تاریخ:

به طوری که کارگران معدن و آن دسته از کارگرانی که در ارتباط مستقیم با مواد شیمیایی و... قرار دارند، درگیر بیماری‌های ریوی و سرطان‌ها می‌شوند. همچنین، نوع تهدیدات شغلی کارگران ساختمانی با توجه به نوع کاری که انجام می‌دهند، متفاوت از سایر کارگران در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها است.

۲- حوادث شغلی:

سوانح شغلی Work accident عبارت است از اتفاق یا پیامدی که در جریان انجام کار پدیدآمده و با صدمات شغلی مرگبار یا غیر مرگبار همراه است. اگرچه رشد علمی بشر در دهه‌های جدید، پیشرفت صنعتی و امکانات و رفاه را به ارمغان آورده است، ولی پایه‌گذار معضلی جدید به نام حادثه نیز گشته است. به طوری که در حال حاضر حوادث شغلی یکی از بااهمیت‌ترین مشکلات کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه به شمار می‌آیند.

این حوادث به ۲ دسته کلی شبه حوادث و حوادث جدی یا مهم تقسیم می‌شوند.

بسیاری از این حوادث شامل لیز خوردن‌ها، افتادن‌ها و سقوط‌ها هستند که ۲۰ تا ۴۰٪ از آسیب‌های شغلی فلج‌کننده را تشکیل می‌دهند.

اغلب این حوادث منجر به آسیب پستی می‌شود که می‌تواند به یک معلولیت دائمی منتج شوند .

شبه‌حوادث حوادثی هستند که اتفاق می‌افتند؛ اما در ظاهر جدی یا شدید نیستند؛ اما اگر رسیدگی نشوند می‌توانند در آینده به کاهش توانایی‌های کارگران منتج شوند؛ مانند یک تروما یا پیچ‌خوردگی ساده پا.

اما حوادث جدی یا مهم مواردی هستند که در اثر سهل‌انگاری کارگر یا کارفرما و یا حتی اشخاص ثالث حاضر در کارگاه - عدم رعایت مسائل ایمنی در کارگاه - فرسوده بودن تجهیزات و لوازم - عدم ارائه آموزش‌های لازم کار با دستگاه‌ها و بازآموزی ادواری کارگران ایجاد می‌شوند و نمودی ظاهری و نیاز به رسیدگی و جلوگیری از تشدید خطرات دارند.

برای جلوگیری یا کاهش این‌گونه آسیب‌ها به کارگران به‌طور کلی ۳ دسته الزامات قانونی وجود دارد:

الزامات اداره کار - الزامات شبکه بهداشت - الزامات زیست‌محیطی

پیوست:

شماره:

تاریخ:

این ۳ دسته الزامات قانونی را به طور کلی مقررات HSE می‌نامند که مخفف ۳ کلمه Health یا بهداشت - Safety یا ایمنی - Environment یا محیط زیست است.

به‌طور کلی HSE شامل قوانین، مقررات و فرایندهایی است که جهت ایمنی کارکنان، کارگران و پیمانکاران در محیط کار، آتش‌نشانی، حفاظت از محیط‌زیست و همچنین حفاظت از محیط پیرامون در برابر خطرات بایستی انجام پذیرد.

الزاماتی مانند گواهی سلامت تجهیزات، استفاده و کنترل کارایی سیستم ارت، چک‌لیست‌های کنترلی عملکرد بالابرها و جرثقیل‌ها، الزام داشتن مهارت و گواهینامه رانندگی ویژه ماشین‌های کارگاهی، الزامات کنترل پسماندها و پساب‌ها و... را از این دسته موارد می‌توان نام برد.

در فصل چهارم قانون کار با عنوان حفاظت فنی و بهداشت کار و در مواد ۸۵ الی ۹۵ به طور مفصل در خصوص مباحث ایمنی صحبت شده است.

نکته قابل توجه در این موضوع این است که حتی کارگاه‌های خانوادگی (طبق تعریف قانون کار) که از اجرا یا شمول بخشی از مقررات و مواد قانون کار مستثنی هستند مشمول رعایت مقررات این فصل هستند.

به طور مثال در **ماده ۹۱ قانون کار** بحث در اختیار قرار دادن وسایل و امکانات لازم برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران مطرح شده است اما موضوع به همین جا ختم نمی‌شود چراکه کارفرمایان طبق این ماده مکلف هستند که علاوه بر تأمین و در اختیار قرار دادن لوازم و وسایل ایمنی، آموزش چگونگی استفاده و کاربرد وسایل و همچنین نظارت و کنترل رعایت موارد ایمنی را انجام دهند و مسئول آن هستند.

و یا در **مواد ۹۲ و ۹۳ قانون کار** موضوع تشکیل پرونده‌های پزشکی و شغلی کارکنان و انجام معاینات ادواری و حداقل سالانه پرسنل و تشکیل کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار مطرح شده است.

تاریخ:

شماره:

پیوست:

در قانون تأمین اجتماعی هم به این موضوع توجه کامل شده به طوری که در ماده ۹۰ این قانون بحث تناسب شغل با شاغل مطرح شده و عنوان شده است که: افراد شاغل در کارگاه‌ها باید قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با کارهای مرجوع را داشته باشند، بدین منظور کارفرمایان مکلفند قبل از بکار گماردن آنها ترتیب معاینه پزشکی آنها را بدهند.

و یا در ماده ۶۶ قانون تأمین اجتماعی در خصوص بروز حوادث یا بیماری‌های شغلی عنوان شده که: در صورتی که ثابت شود وقوع حادثه مستقیماً ناشی از عدم رعایت مقررات حفاظت فنی و بروز بیماری ناشی از عدم رعایت مقررات بهداشتی و احتیاط لازم از طرف کارفرمایان نمایندگان او بوده سازمان تأمین اجتماعی هزینه‌های مربوط به معالجه و غرامات و مستمری‌ها و غیره را پرداخته و طبق ماده ۵۰ این قانون از کارفرما مطالبه و وصول خواهد نمود.

تبصره ۱- مقصر می‌تواند با پرداخت معادل ده سال مستمری موضوع این ماده به سازمان از این بابت بری‌الذمه شود.

تمامی این موارد نشان‌دهنده اهمیت بحث ایمنی و سلامت شغلی کارکنان است.

اما حلقه مفقوده بحث ایمنی و سلامت کارگران موضوع رعایت، اجرا و نظارت بر انجام آن است.

مباحث ایمنی و سلامت عموماً موضوعات پر هزینه و زمان‌بری در کارگاه‌ها هستند که علی‌رغم بهبود قابل توجه و توسعه آگاهی عمومی در این زمینه اما همچنان برخی از کارفرمایان متأسفانه به علت کم‌توجهی یا در اولویت قراردادن این موارد حساسیت چندانی به مبحث ایمنی ندارند که باز هم متأسفانه و شاید به صورت روزانه شاهد حوادث کارگری در کشور هستیم.

بنابراین، اول‌ازهمه از کارفرمایان محترم درخواست می‌کنم بحث سلامت و ایمنی کارکنان را جدی بگیرند و از همین امروز نسبت به بررسی و عارضه‌یابی نقاط نقص یا ضعف ایمنی کارگاه‌ها اقدام کنند؛ چراکه به‌غیر از آسیبی که به کارگر می‌رسد و گاهی غیرقابل جبران است تبعات مالی و قانونی زیادی برای آنها در پی خواهد داشت.

تاریخ:

شماره:

پیوست:

و ثانیاً کارگران محترم هم ضمن رعایت مقررات ایمنی و سلامت ابتدا به فکر خودشان و خانواده خود بوده و فکر نکنند که حادثه برای ما اتفاق نخواهد افتاد و اگر موارد ایمنی شغلی در کارگاه آنها رعایت نمی‌شود و یا کارفرما در تهیه و در اختیار قراردادن وسایل ایمنی خودداری می‌نماید اگر موضوع با صحبت و درخواست با کارفرما حل و فصل نشد حتماً از طریق واحدهای بازرسی کار ادارات کار و امور اجتماعی محل کار خود یا شبکه‌های بهداشت هر شهر موضوع را پیگیری نمایند.

بازرسان کار یا کارشناسان بهداشت کار بر اساس مواد ۹۶ تا ۱۰۶ قانون کار ملزم به پیگیری و اقدام لازم خواهند بود. اما نکته قابل توجه این است که بر اساس نظرسنجی جهانی ریسک در سال ۲۰۱۹، بیش از ۳۰۰ میلیون کارگر در سراسر جهان احساس می‌کنند که نمی‌توانند بدون ترس از مجازات، مسائل ایمنی و بهداشت حرفه‌ای را به کارفرمایان خود گزارش دهند که این مسئله نشانگر ضعف فرهنگ ایمنی و بهداشت حرفه‌ای و عدم مشارکت همه‌جانبه در بسیاری از محیط‌های کار است.

بنا بر آمار، سالانه در حدود ۱۳ هزار حادثه ناشی از کار در کشور رخ می‌دهد که ۷۰۰ تا ۸۰۰ مورد آن منجر به فوت می‌شود.

پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که همه ساله در جهان، بیش از یک میلیون نفر بر اثر حوادث ناشی از کار جان خود را از دست می‌دهند یا دچار آسیب‌های جدی می‌شوند.

این اعداد و ارقام بسیار قابل توجه و چشمگیر هستند؛ چراکه با از کارافتادگی یا خدای‌ناکرده فوت هر کارگر آسیب‌های اجتماعی، اقتصادی که بر خانواده آن شخص و جامعه وارد می‌شود بسیار زیاد و جبران‌ناپذیر هستند.

لطفاً برای سلامت و ایمنی خود و همکارانمان تعارف نداشته باشیم

خانواده‌ها منتظر برگشت شما هستند.

علیرضا عینکیان – گروه مشاوران پرهام