



رئیس مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفت‌وگو با «ایران» اعلام کرد

رشد ۱۰۰ درصدی آموزش ایمنی کار در دولت سیزدهم

گزارش

مدحه جعفری
خبرنگار

ایمنی و بهداشت شغلی ۱۵۵ پیوست و ۱۸ بهمن ماه ۱۴۰۲ اجرای آن در کشور آغاز شد تا با راهکارها و برنامه‌های مختلف و همراهی شرکای اجتماعی و دستگاه‌های مربوطه، سطح ایمنی را در محیط کار با هدف کاهش بیماری‌های شغلی و حوادث شغلی افزایش دهد.

در این زمینه، حبیب‌الله جلیلی، رئیس مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در گفت‌وگو با «ایران» به آمار حوادث کاری در کشور که به میلیون نفر در دنیا جانشان را به علت حوادث و بیماری‌های ناشی از کار از دست می‌دهند، بر همین اساس، سازمان جهانی کار (ILO) برای جلوگیری از حوادث کاری مقاله‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های متعدد ایمنی و بهداشت شغلی را مصوب کرد تا کشورها با پیوستن به آن در حفظ نیروی کار اقدامات لازم را انجام دهند. ایران هم به عنوان یکی از اعضای سازمان جهانی کار به آخرین مقاله‌نامه ایمنی و بهداشت کار آن سازمان تحت عنوان مقاله‌نامه

پرنگ می‌شود که با آموزش چند نکته کوچک می‌توانستیم جان یک انسان را نجات دهیم.

آموزش از حوادث در محیط کار می‌کاهد

حبیب‌الله جلیلی با بیان اینکه قوانین مختلفی برای آموزش کارگران، کارفرمایان و کارآموزان تصویب شده است، به اهمیت آموزش بهداشت ایمنی کار اشاره می‌کند و می‌گوید: با وجود رشد ۱۰۰ درصدی آموزش ایمنی کار در دولت مردمی همچنان شاهد حوادث شغلی در کارگاه‌های کوچک‌مقیاس هستیم که به علت آموزش نادرست یا ناکافی کارگران و کارفرمایان رخ می‌دهد. در قانون کار، تکالیفی برای آموزش کارگران، کارفرمایان و کارآموزان داریم به طوری که در ماده ۹۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، کارفرمایان مکلف هستند شرایط ایمنی و تجهیزات فنی را در اختیار کارگران قرار داده و آموزش‌های لازم را به آنها ارائه کنند. در ماده ۱۹۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایمنی، تکلیف آموزش ایمنی کار بر عهده وزارت تعاون، کار و رفاه

اجتماعی است، به این صورت که وزارتخانه مکلف است مسئولین ایمنی کارگاه‌ها را آموزش دهد. بر این اساس از سال ۱۳۴۸ مرکز تحقیقات، تعلیمات، حفاظت فنی و بهداشت کار به عنوان متولی اصلی آموزش ایمنی کار در کشور فعالیت خود را آغاز کرد. این مرکز طی ۵ دهه فعالیت، در زمینه آموزش و پژوهش در امر ایمنی کار، اهتمام ویژه‌ای داشته و اکنون نماینده رسمی ایران در سازمان جهانی کار (ILO) در حوزه آموزش و پژوهش ایمنی و بهداشت کار است. وی با اشاره به اینکه با نگاه به آمار حوادث و فوتی ناشی از کار درمی‌یابد که بیشترین حوادث رخ داده مربوط به بنگاه‌های اقتصادی و کارگاه‌های کوچک‌مقیاس است، می‌گوید: این کارگاه‌ها عموماً از نظر ایمنی بسیار ضعیف هستند و کارگر و کارفرما به دلایل مختلف به سمت آموزش ایمنی سوق پیدا نکرده‌اند. با توجه به جلسات مختلفی که با انجمن‌های کارگری و کارفرمایی برگزار کردیم، راهی جز «آموزش ایمنی» به کارگران کارگاه‌های کوچک‌مقیاس برای کاهش حادثه‌های آمار حوادث پیدا نکردیم.



در دو سال اول دولت

مردمی، حدود ۴ میلیون و ۹۱۲ هزار نفر ساعت آموزش برگزار شد یعنی در زمینه آموزش ایمنی کار برای کارگران و کارفرمایان رشد ۱۰۰ درصدی داشتیم.

ضروری است همه دستگاه‌ها و سازمان‌ها برای عمل به مسئولیت اجتماعی‌شان برای ارائه «آموزش ایمنی کار» همراهی کنند

وی با اشاره به آموزش‌های صورت گرفته در دولت سیزدهم بیان می‌کند: در دو سال آخر دولت دوازدهم، حدود ۲ میلیون و ۱۸۹ هزار نفر ساعت آموزش داشتیم و در دو سال اول دولت مردمی، حدود ۴ میلیون و ۹۱۲ هزار نفر ساعت آموزش برگزار شد یعنی در این دولت رشد ۱۰۰ درصدی در زمینه آموزش ایمنی کار برای کارگران و کارفرمایان داشتیم. وی با اشاره به اینکه برای مدون بودن این طرح و آموزش به جامعه کارگری و کارفرمایی نیاز به اعتبار ریالی داریم، می‌افزاید: ضروری است همه دستگاه‌ها و سازمان‌ها برای رشد و مسئولیت اجتماعی‌شان برای ارائه «آموزش ایمنی کار» همراهی کنند.

اکتفا به بازرسی و جریمه کارفرمایان متخلف، بازدارنده نیست

این مقام مسئول ادامه می‌دهد: برای ایجاد نهضت ملی ایمنی کار در کشور فقط جریمه کافی نیست و همدلی رسانه‌ها را نیز می‌طلبد تا با آگاهی‌رسانی به افراد، خواهان شرکت در این آموزش‌ها شوند. هدف دولت سیزدهم ارائه خدمات مناسب به افسار آسیب‌پذیر جامعه است به طوری که در همین راستا تفاهنامه‌ای نیز با سازمان بهزیستی کشور منعقد شد تا بانوان سرپرست خانوار شاغل، تحت پوشش برنامه «آموزش‌های ایمنی کار» قرار گیرند چرا که با نگاهی به آمار حوادث کاری در این گروه از جامعه، درمی‌یابیم که گاه کوچک‌ترین نکات ایمنی رعایت نمی‌شود؛ مثلاً فرد هنگام پخت نان در تنور افتاده یا سیستم اتصال برق به زمین در کارگاه برقرار نیست و به خاطر ناآگاهی از نکات ایمنی، جان افراد به خطر می‌افتد.

به گفته وی اگر بتوانیم نکات ایمنی و سلامت کار را به شاغلان در کارگاه‌های کوچک آموزش دهیم، می‌توانیم بخش قابل توجهی از آمار حوادث ناشی از کار را کاهش دهیم و فرهنگ ایمنی را ارتقا ببخشیم.

ضرورت آموزش ایمنی کار در کارگاه‌های کوچک

جلیلی با اشاره به اینکه بالغ بر ۷۶۵ هزار کارگاه زیر ۱۰ نفر کارگر داریم که جمعیت شاعل چند میلیون را نیز شامل می‌شود، عنوان می‌کند: بخشی از این افراد تحت پوشش بیمه اجباری نیستند و آموزش

این قشر از کارگران کشور ضروری است. اگر بخواهیم این افراد را تحت آموزش ایمنی قرار دهیم، نیاز به اعتبار داریم. اگر سازمان‌ها و نهادهای مختلف به کمک این مرکز نشتانند، نمی‌توانیم هزینه‌های آموزش ایمنی کار را تأمین کنیم. نهادهای مختلف همچون بسیج، اتاق اصناف، کانون‌های کارفرمایی و کارگری، وزارتخانه‌ها، سازمان‌های بیمه‌گر و... باید با توجه به مسئولیت اجتماعی، با در این میدان بگذارند تا با آموزش به موقع، جلوی حوادثی که در کمین کارگران است، گرفته شود چرا که کارگران بازاران حرکت و رشد هر جامعه‌ای هستند و آسیب دیدن این افراد بر اقتصاد تأثیرگذار است.

تصویب قانون برای ایمنی کارگران کافی نیست

رئیس مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به اینکه موضوع ایمنی کار هیچ وقت با اصلاح آیین‌نامه، دستورالعمل، ایجاد قانون و... در جامعه کارگری نهادینه نمی‌شود، می‌گوید: وجود قانون برای ایمنی کارگران تأثیرگذار است اما کافی نیست. ایجاد نگرش ایمنی و مراقبتی در جامعه کارگری اثرگذاری دو چندان دارد و اگر این نگرش ایجاد و تثبیت شود، آیین‌نامه‌ای که نوشته می‌شود، اثرگذارتر خواهد بود.

پیشگیری مهم‌ترین رویکرد مقاله‌نامه ۱۵۵

جلیلی درخصوص مقاله‌نامه ۱۵۵ بهداشت ایمنی شغلی هم می‌گوید: مهمترین رویکرد این مقاله‌نامه پیشگیری است که بر اساس آن موظف هستیم سالانه گزارش‌هایی به «سازمان جهانی کار» ارائه دهیم تا مشخص شود در زمینه ایمنی و بهداشت کار، جمهوری اسلامی ایران چه اقداماتی انجام داده است. متولی اجرای این امر نیز وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است.

بیشترین آسیب در کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر

جلیلی با بیان اینکه آموزش ایمنی کار برای کارگاه‌های زیر ۱۰ نفر مسأله روز کشورهاست توسعه یافته است، عنوان می‌کند: بیشترین آسیب‌ها در این کارگاه‌ها رخ می‌دهد و کمترین بازرسی هم از آنها صورت می‌گیرد. ما امروز

وظیفه داریم در قبال این مسأله چاره‌جویی کنیم. وظیفه اصلی ما تقویت فرهنگ ایمنی کار و صیانت از نیروی کار است تا با افزایش فرهنگ عمومی در این کارگاه‌ها، اتفاقاتی رقم بخورد که منجر به کاهش آمار حوادث شغلی در کشور شود.

قرارگاه آموزش ایمنی کار راهی برای نهضت ایمنی کار

وی در خصوص ایجاد یک نهضت روشننگری ایمنی توضیح می‌دهد: مقرر شد قرارگاهی برای آموزش کارگران و کارفرمایان با ابلاغ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی شکل بگیرد تا خطرات بی‌توجهی به آموزش و رعایت نکردن اصول ایمنی را از طریق مدرسان خبره متذکر شویم و بر اساس آن در سراسر کشور برنامه مدونی را ایجاد کنیم. در نتیجه «قرارگاه آموزش ایمنی کار» در کشور راه‌اندازی شد. در مرحله اول برای آگاهی‌بخشیدن به کارگران، آموزش از راه کارفرمایان شروع کردیم. به این صورت که کارفرمایان کارگاه‌های کوچک‌مقیاس و زیر ۱۰ نفر در سراسر کشور جمع شدند تا با ارائه محتوای آموزشی، توزیع پرسور، بازخوانی تجربه‌های تلخ حوادث و... ذهنیتی اولیه را در کارفرمایان ایجاد کنیم و کلیه تغییر رفتار و ارتقای فرهنگ ایمنی کار زده شود. جلیلی با بیان اینکه ۳۱ استان به صورت برخط در افتتاح این برنامه شرکت کردند، می‌افزاید: قدم اول با حضور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، انجمن‌های کارگری و کارفرمایی در برنامه قرارگاه آموزش ایمنی برداشته شد و توانستیم تا حدی صدای این قرارگاه ایمنی را به مردم برسانیم.

آموزش ۱۰ هزار کارگر در آینده نزدیک

به گفته رئیس مرکز تحقیقات و تعلیمات حفاظت فنی و بهداشت کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، قرارگاه آموزش ایمنی کار از ۱۷ بهمن ماه ۱۴۰۲ کلید خورد و تاکنون بالغ بر شش هزار کارفرما از ۳۱ استان کشور در جلسات حاضر شده‌اند.

وی می‌افزاید: بنا داریم اولین قدم را با آموزش ۱۰ هزار کارگر با همکاری مؤسسه کار و تأمین اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و کانون عالی کارگری کشور برای آموزش کارگران برداریم.

رهیافت جدید خیرین می‌تواند نذر ایمنی کار باشد

جلیلی با اشاره به آنکه در زمینه بهداشت ایمنی کار خطاب به مردم و مسئولین می‌گوید: از افراد دلسوز جامعه می‌خواهم طوری که در مدرسه‌سازی دست‌ی پرتوان در کار دارند، در زمینه ایمنی کارگاه‌ها نیز قدم بردارند. متأسفانه ما برای ایمنی هیچ بستری را آماده نکرده‌ایم تا مردم در آن مشارکت کنند و برای کارگاه‌ها نایمن نذر ایمنی کنند. با مشارکت خیرین می‌توانیم با کمترین هزینه، ایمن‌سازی محیط‌های کاری را رقم بزنیم. نکته دوم همدلی و همراهی مسئولان است. نجات جان یک انسان نجات جامعه است و نباید نسبت به این امر بی‌تفاوت باشند. شاید همه ارگان‌ها در امر آموزش کارگران مشارکت داشته باشند اما به واسطه مسئولیت اجتماعی که دارند، می‌توانند به هر شکلی که در توان دارند، در بحث آموزش ایمنی کار کمک کنند.



برش

اهمیت مشاوره برای بهبود بهره‌وری در محل کار

ترجمه

آرزویکان
خبرنگار

سلامت روان اصل حیاتی موفقیت هر سازمانی است. زمانی که کارمندان با نگرانی‌های مربوط به سلامت روان دست و پنجه نرم می‌کنند، تمرکز، انگیزه و ارتباط با همکاران برایشان دشوار است. برای اطمینان از اینکه کسب و کار تا حد امکان مولد و موفق باشد، کارفرمایان باید محیطی سالم را برای افزایش سلامت روان کارمندانشان به وجود آورند. این به معنای ایجاد فرهنگ پذیرش، درک و حمایت است و در عین حال منابع و استراتژی‌هایی برای کمک به کارکنان برای مدیریت و حفظ سلامت روانی فراهم می‌کند. با انجام این کار، کسب و کارها می‌توانند ظرفیت کامل نیروی کار خود را با بازبازدید یک محل کار سالم و پربازده ایجاد شود.

عواقب نادیده گرفتن سلامت روان در محیط کار می‌تواند قابل توجه باشد. مطالعات نشان داده‌اند که احتمال غیبت و تعدیل کارکنانی که مشکلات سلامت روانی دارند، با بی‌توجهی افزایش می‌یابد و این امر بر بهره‌وری تأثیر منفی خواهد گذاشت. این موضوع می‌تواند تأثیر مستقیم بر سود نهایی سازمان داشته باشد و هزینه‌های عملیاتی را افزایش دهد. مسائل مربوط به سلامت روان در محل کار می‌تواند منجر به مسائل دیگری مثل فقدان ناعادلانه کار و پیامدهای آن شود. این موارد تنها چند نمونه از مشکلاتی هستند که ضرورت توجه به سلامت روان را

در اولویت قرار می‌دهند تا کارفرمایان برای ایجاد یک محیط مثبت و حمایتی سرمایه‌گذاری کنند.

مزایای برنامه بهداشت روان برای کارکنان در محل کار

ادغام درمان در محل کار می‌تواند مزایای بی‌شماری برای کارکنان به همراه داشته باشد. از کاهش استرس و بهبود کلی سلامت روان گرفته تا افزایش بهره‌وری و روحیه. درمان به ایجاد یک محیط کاری سالم و پربارتر کمک می‌کند. با تکنیک‌های مبتنی بر درمان، مانند رفتار درمانی یا شیوه‌های مبتنی بر ذهن آگاهی، می‌توان به کارمندان قدرت داد تا کنترل احساسات خود را در دست بگیرند و استرس، اضطراب و افسردگی را بهتر مدیریت کنند. درمان فردی و گروهی همراه با مشاوره روان‌شناسان، می‌تواند

به کارمندان کمک کند تا مهارت‌هایشان را برای مدیریت بهتر روابط با سرپرستان، همکاران و مشتریان توسعه دهند. این روند منجر به بهبود ارتباطات و کاهش درگیری میان کارمندان و کارفرمایان می‌شود. علاوه بر آن، کارفرمایان با ارائه درمان به عنوان یک مزیت می‌توانند به کارکنان خود نشان دهند که به سلامت روان و رفاه آنان اهمیت می‌دهند و این، به طور بالقوه منجر به بهبود روحیه و رضایت شغلی می‌شود.

سلامت روان در محیط کار و آمارها

این روزها سلامت روان در محیط کار به طور فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است. نتایج نظرسنجی‌ها نشان می‌دهد که به طور متوسط از هر پنج بزرگسال، یک نفر علائم افسردگی یا اضطراب در محل کار را تجربه می‌کند. آمارها نشان



علی محمدی / ایران



آمارها نشان

می‌دهد کارمندانان از کارمندانان سلامت روان دارند بیشتر از محیط کارمندانان می‌گیرند، سطح بهره‌وری شغلی خود اعتماد به نفس کمتری نشان می‌دهند. این روند می‌تواند تأثیر مخربی بر مشاغل و سازمان‌ها داشته باشد و منجر به جابه‌جایی بیشتر کارکنان و کاهش روحیه کاری شود. برای کارفرمایان مهم است که از این مسائل آگاه باشند و اقدامات پیشگیرانه‌ای برای رسیدگی به آن انجام دهند، مانند ارائه خدمات سلامت روان و حمایت از کارکنان در محیط کاری و یا تأمین هزینه‌های روان‌درمانی در خارج از محیط کار.

راه‌های خلاقانه برای اجرای برنامه‌های سلامت روان در محیط کار

برنامه‌های بهداشت روان را می‌توان به روش‌های خلاقانه مختلفی در محیط کار اجرا کرد. کارفرمایان می‌توانند با ارائه آموزش در زمینه بهداشت روان، پشتیبانی و منابعی مانند دسترسی به متخصصان مشاوره، برنامه‌های سلامتی و فعالیت‌های کاهش استرس، محیطی سرشار از اعتماد، پذیرش و درک ایجاد کنند. علاوه بر آن، کارفرمایان می‌توانند روزهای سلامت روان، برنامه‌های کاری انعطاف‌پذیر و سایر امکاناتی را که به کارکنان اجازه می‌دهد تا خود مراقبتی را انجام دهند، فراهم کنند. در نهایت، سیستم‌های حمایت از سلامت روان، با مشاوران و روان‌شناسان گفت‌وگو باز ایجاد کنند، که به کارمندان اجازه می‌دهد آزادانه افکار و احساساتشان را بدون ترس از قضاوت یا عواقب بیان کنند.

راهکارهایی برای حمایت از کارکنان با مشکلات سلامت روان

برای حمایت از کارمندان با مشکلات سلامت روان، استراتژی‌های متعددی وجود دارد. اول و مهم‌تر از همه، کارفرمایان باید تلاش کنند یک محیط حمایتی ایجاد کنند که در آن همه بتوانند مشکل خود را در زمینه سلامت روان بیان کنند و اطمینان داشته باشند که پروتکل‌های مناسب برای محافظت از محرمانه بودن اطلاعات مربوط به هر کارمندی که مشکل سلامت روان را افسشا می‌کند، وجود دارد. علاوه بر این، کارفرمایان باید دسترسی به منابع سلامت روان مانند مشاوره و درمان را فراهم کنند. کارفرمایان باید آماده ارائه ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر باشند، مانند اجازه دادن به کارمندان برای کار از راه

دور یا تنظیم ساعات کاری متناسب با شرایط. با اتخاذ این روش‌ها میزان استرس کارمندان کاهش یافته و بر امور روزمره‌شان کنترل بیشتری خواهند داشت. در نهایت، کارفرمایان باید منابع آموزشی را در اختیار کارکنان قرار دهند، شیوه‌های بهداشت روان خوب را ترویج کنند و فرهنگ بحث آزاد و تقاهم پیرامون مسائل مربوط به سلامت روان را پرورش دهند. با وجود این استراتژی‌ها، کارفرمایان می‌توانند یک محیط کاری حمایتی و فراگیر ایجاد کنند.

درمان مبتنی بر محل کار

درمان مبتنی بر محل کار می‌تواند فوق‌العاده برای کارمندان مفید باشد. این نوع درمان به کارمندان کمک می‌کند استرس و اضطراب را مدیریت کنند، رفاه ذهنی و عملکرد کاری خود را بهبود بخشند و راهبردهای مقابله‌ای مثبتی را توسعه دهند. همچنین

می‌تواند یک محیط حمایتی در محل کار ایجاد کند که منجر به بهبود روابط بین همکاران و افزایش روحیه می‌شود. درمان مبتنی بر محل کار به کارکنان کمک می‌کند مهارت‌های جدیدی را برای مدیریت بهتر احساسات خود بیاموزند. آنها را قادر می‌سازد تا تصمیمات بهتری بگیرند، با آرامش و اعتماد به نفس موقعیت‌های دشوار را مدیریت کنند و با اشراف به ظرفیت‌ها و استعدادی که دارند بهره‌وری را افزایش دهند. این روش هم برای کارمندان و هم برای کارفرمایان بسیار مفید است، زیرا می‌تواند به ایجاد محیطی کمک کند که در آن کارمندان احساس ارزشمندی و حمایت کنند و میزان بهره‌وری و موفقیت بلند مدتشان تأمین شود.

نقش مدیران در حمایت از سلامت روان

مدیریت صحیح نقش مهمی در ارائه حمایت از سلامت روان و ارتقای رفاه کلی ایفا می‌کند. مسئولان هر تیم کاری می‌توانند نمونه‌ای برای تیم‌های خود باشند و محیطی را ایجاد کنند که در آن سلامت روان به عنوان یکی از اولویت‌ها در نظر گرفته شود. آنها می‌توانند همدلی و درک خود را برای کارکنانی که در حال تلاش برای بهبود شرایط خود هستند نشان دهند و منابعی را برای دریافت حمایت مورد نیاز آنان فراهم کنند. آنها همچنین قادرند فضای مناسبی ایجاد کنند تا اعضای گروه هنگام گفت‌وگو درباره نگرانی‌هایشان احساس راحتی کنند. در چنین محیطی همه احساس امنیت می‌کنند و بهتر شنیده می‌شوند و مورد حمایت قرار می‌گیرند.

بهبود روحیه و افزایش بهره‌وری

با اجرای درمان در محل کار، کارفرمایان و کارمندان به طور یکسان از بهبود روحیه، مشارکت، بهره‌وری و رضایت بهره‌می‌برند و هزینه‌های مرتبط با غیبت، ترک خدمت و مسائل قانونی کاهش می‌یابد. در این مسیر همدلی و حمایت کارفرمایان از کارمندان که با مشکلات سلامت روان دست و پنجه نرم می‌کنند بسیار حیاتی اهمیت است. به عبارتی با اعمال این اقدامات کارفرمایان ظرفیت نیروی کارشان را ارتقا می‌دهند و محیط کاری مثبت و سازنده را پرورش خواهند داد که در نهایت بهترین عملکرد را با بهره‌وری بالا و افزایش اندامان در محیط کارشان خواهند داشت.