

نقش فراموش شده امنیت شغلی در ایمنی کار

آسیب‌های روانی ناشی از عدم امنیت شغلی

شهناز نیکوروان

در کنار اخبار حوادث کار* که هر روزه منتشر می‌شود، هر از گاهی نیز خبرهای دردناکی از خودکشی کارگران در محیط کار در روزنامه‌ها و رسانه‌ها منتشر می‌شود: "کارگری خود را در محل کار به دار آویخت"، "کارگری اقدام به خودسوزی کرد". اقدامی که نشان بارز افسردگی شدید است. بیشتر این خودکشی‌ها ناشی از استیصال و ناامیدی فرد است. این استیصال در محل کار معمولاً به نبود امنیت شغلی و شرایط دشوار کار بر می‌گردد.

امنیت شغلی یکی از مهمترین ابزارهایی است که کارگران و حقوق‌بگیران با تکیه بر آن می‌توانند نقشی سازنده و مهم در محیط کار، زندگی شخصی و جامعه ایفا نمایند و به ارتقا توانایی‌های خود بپردازند و از زندگی شغلی خود دفاع کرده و برای حقوق خود فعالیت و مبارزه نمایند و همانطوری که داشتن امنیت شغلی نقش بسیار مثبتی در زندگی کارگران دارد، عدم امنیت شغلی نقش بسیار منفی در تمام عرصه‌های زندگی آنان دارد و اقتدار و اراده کارفرما برای به کارگیری یا عدم به کارگیری کارگران و حقوق‌بگیران به معنای سلطه بی‌چون و چرای کارفرما بر تنها دارایی کارگران و حقوق‌بگیران یعنی نیروی کارشان می‌باشد. بر همین اساس پس از انقلاب صنعتی و حاکم بودن شرایط بسیار سخت آن دوران کارگران مبارزه کرده و توانستند به بخشی از حقوق صنفی خود دست یابند و در نتیجه دخالت دولت‌های رفاه برای حمایت از حقوق کار قوانین کار بوجود آمد که در آن به بخشی از نیازهای صنفی و به ویژه ایمنی و امنیت شغلی و شرایط اخراج و برکناری کارگران و حقوق‌بگیران پرداخته شده است اما اکنون می‌بینیم که این حداقل‌ها نیز به تدریج حذف می‌شود.

عدم امنیت شغلی و هراس از دست دادن شغل باعث نگرانی، استیصال و ناامیدی در فرد می‌گردد و فرد احساس پوچی و بی‌ارزشی می‌کند، انگیزه و اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهد و دچار ناامنی پرخاشگری و حالت‌های روانی و انزوا و جمع‌گریزی می‌شود. برای فرار از بیکاری و حفظ هویت و موقعیتش به کارهایی مانند خشونت خانوادگی، اعتیاد، دزدی و... روی می‌آورد و نهایتاً به خودکشی دست می‌زند. از دست دادن شغل، کاهش یا نداشتن درآمد منجر به از هم پاشیدن خانواده، ترک تحصیل فرزندان و هزار و یک عارضه دیگر می‌گردد که هر کدام از این مصائب مانند یک فیلم تراژدی از جلوی چشمان کارگران و کارمندان می‌گذرد که امنیت شغلی ندارند. فکر کردن به هر کدام از این مشکلات کافی است تا استرس و اضطراب آنها را بالا برده و آسیب‌های روانی جدی بر آنان وارد کند.

در موارد بسیاری وحشت از آینده‌ای مبهم و بی‌سرانجامی به خاطر مشکلات در محیط کار و عدم امید و دلگرمی سبب می‌شود که فرد دست به خودکشی بزند. وقتی فردی برای خود به عنوان یک کارگر جایگاهی در اقتصاد جامعه قائل است، انتظار دارد در مواردی که به کمک نیاز دارد کسی یا جایی روزنه‌امیدی برای مشکلات فراوانش باشد. زمانی که زیر بار مشکلات اقتصادی کمرش

خم می‌شود و توانایی جوابگویی به نیازهای خانواده را ندارد، نیاز به مرجعی برای رسیدگی به مشکلات و نیازهای طبقاتی‌اش دارد. اولین جایی که باید پناهی برای کارگران و حقوق بگیران آسیب دیده روانی به دلیل مشکلات شغلی و اقتصادی باشد تشکلهای صنفی است که کارگران هزار و یک مشکل شغلی، اقتصادی و اجتماعی خود را در آنجا مطرح می‌کنند و با تفکر و درد مشترک به چاره‌جویی و حل مشکلات خود با یکدیگر می‌پردازند. زمانی که کارگران و حقوق بگیران از این حداقل نیز بی‌بهره هستند، مشکلات خود را با خواهش و تمنا با بخش اداری و کارفرماها مطرح می‌کنند و زمانی که دستشان به هیچ کجا بند نباشد، ساعت‌ها و روزها در حالی که تمام فکرشان درگیر مشکل‌شان است در حین کار آن چنان در افکار پریشان و بی‌پناه و درماندگی از مشکلاتشان غرق می‌شوند که ممکن است حادثه‌ای رخ دهد و نه فقط دچار مشکلات جسمی زیادی شوند، بلکه در بسیاری از مواقع حتی جانشان را از دست بدهند. علاوه بر ماشین‌آلات فرسوده و خراب و محیط‌های کاری ناامن و عدم امکانات ایمنی شغلی، بسیاری از این کارگران با عدم تمرکز و پریشانی فکری به خاطر مشکلات و مسایل شغلی و اقتصادی که مشکلات خانوادگی و اجتماعی را به دنبال دارد، دچار آسیب‌های جدی می‌شوند.

این نگرانی امروز در سطح وسیعی در درون جوامع رشد کرده است و بسیاری از شاغلینی که در یک دهه گذشته بر اثر جهانی‌سازی در غرب کار خود را از دست داده‌اند و نمی‌توانند کار کنند با مشکلات روحی فراوانی دست و پنجه نرم می‌کنند و آنها هم که در محیط کار هستند به طور روز افزونی با افزایش این افراد با نگرانی بیش از حد و رقابت بسیار بالایی با ناراحتی روحی روبرو هستند. این کارگران بی‌حوصله و پرخاشگر شده و فشار روحی و روانی وارده را به خانواده خود منتقل می‌کنند. این امر پرخاشگری، جنگ و نزاع درونی، طلاق، کودک‌آزاری و فرار فرزندان را به دنبال دارد. احساس عدم امنیت شغلی، وضعیت روحی و روانی افراد را به هم می‌ریزد و حتی فرد را تا مرز پایان دادن زندگی پیش می‌برد به طوری که درصدی از آمار کسانی که به زندگی‌شان خاتمه می‌دهند را مردان بیکار تشکیل می‌دهند.

افسردگی و مشکلات روانی انسان‌ها ریشه در ویژگی‌های نظام سرمایه‌داری دارد. زیرا مفهوم کار از بنیان خودش که به کارگیری قوای جسمی و روانی برای رشد خویشتن انسانی است، تغییر یافته و به امری اجباری، بیگانه و بی‌معنا تبدیل شده که انسان را به موجودی فلج شده بدل ساخته است. کارگر نه در محیط کار اجتماعی به اصطلاح "سوسیالیستی" چینی نه در محیط کار سرمایه‌داری فوردی امریکایی یا تویوتای ژاپنی هیچ کدام موقعیتی انسانی ندارد. دنیایی که در آن پرداخت دستمزد کار نیز با مشکل روبرو شده و از خود بیگانگی کارگر در رقابتی برجسته شده که پیش‌شرط ناآگاهی بشریت است. آمار بالای افسردگی، مصرف داروهای آرام‌بخش، خودکشی، اعتیاد و... همه بروز بیرونی حاکمیت روابط سرمایه‌داری بر جوامع بشری است. به طوری که بر اساس تحقیقات انجام شده از هر ده نفر کارگری که در اروپا زندگی و کار می‌کنند یک نفر بر اثر افسردگی، کار خود را از دست می‌دهد. یک سازمان تحقیقاتی، با بررسی هفده کشور اروپایی نسبت به افسردگی در این کشورها هشدار داده است. همچنین اعلام می‌کند افسردگی در سال ۲۰۱۲ مبلغ ۹۲ میلیارد یورو برای کشورهای عضو اتحادیه اروپا هزینه داشته و اضافه می‌کند که بر اساس گزارش مرکز کنترل بیماری‌ها از هر ده نفر امریکایی بزرگسال یک نفر دچار بیماری افسردگی است. (۱) حال در نظر بگیریم اگر تنها همین ۹۲ میلیارد یورو صرف بهبود شرایط کار و زندگی کارگران شود، چه مقدار از این مشکلات حل می‌شود.

مطالعه دانشگاه هاروارد در مورد چگونگی "رکود اقتصادی بزرگ" در سال ۲۰۰۸، تاثیر و پیامدهای سخت آن را برای کارگران مسن‌تر در اثر از دست دادن شغل در اروپا و ایالات متحده نشان می‌دهد: در میان مردم ۵۰ تا ۶۴ ساله، نرخ بیکاری از ۳.۱ درصد به ۷.۳ درصد در امریکا و در اتحادیه اروپا از ۵.۴ درصد به ۶.۱۵ افزایش یافته است. همچنین این محققان از سال ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۰ تحقیقاتی در رابطه با بیکاری و افسردگی در امریکا و اروپا انجام داده‌اند که نتیجه تحقیق نشان داده است که از دست دادن شغل باعث شده که در امریکا افسردگی ۸.۴ درصد و در اروپا ۴.۳ درصد افزایش یابد که محققان علت پایین‌تر بودن این افزایش درصد در اروپا را ناشی از سیستم حمایتی بیمه می‌دانند. (۲)

در ایران نیز بر اساس گزارش سازمان تامین اجتماعی در مورد از کارافتادگی، بیشترین میزان از کارافتادگی مربوط به کمیسیون اعصاب و روان است که به تنهایی ۳۲ درصد کل افراد از کار افتاده را به خود اختصاص می‌دهد. بررسی مراجعه‌کنندگان به کمیسیون اعصاب و روان سازمان تامین اجتماعی شهر تهران نشان می‌دهد که اختلال‌های روان‌پزشکی به طور معناداری بیش از اختلال‌های عصب شناختی منجر به از کار افتادگی و استراحت پزشکی می‌شوند، به طوری که اختلال‌های روانی مسئول ۵۸.۹ درصد موارد از کارافتادگی و ۸۳.۵ درصد کل مراجعان استراحت پزشکی است. (۳)

در یک گزارش خبری، رئیس مرکز توسعه پیشگیری و درمان اعتیاد تصریح کرد: پس از دریافت این اطلاعات متوجه می‌شویم که کارگران با توجه به مشخصاتشان از کدام مشکل بیشتر رنج می‌برند، به عنوان مثال برای مان مشخص می‌شود که در یک کارخانه خاص آقایان بیشتر با یک اختلال خاص مانند افسردگی دست به گریبان هستند، بنابراین مداخلات مان را براساس این یافته‌ها طراحی می‌کنیم، یعنی برای درمان افسردگی در محل برنامه‌ریزی می‌کنیم. (۴)

در ایران علاوه بر تمام مشکلات ناشی از بیکاری و اشتغال حاکم بر کل جامعه، زنان فشارهای مضاعف دیگری نیز متحمل می‌شوند. بر اساس داده‌های سازمان آمار، در حالی که جمعیت زنان تقریباً برابر با جمعیت مردان است اما تنها ۱۲ درصد از زنان شاغل می‌باشند و همین در صد پایین هم با مشکلات فراوانی در محیط کار روبرو هستند به خصوص زنان سرپرست خانوار، مطلقه و دختران مجردی که به اشکال گوناگون مورد تعرض و سوءاستفاده قرار می‌گیرند و در صورت سرپیچی از خواسته‌ها غیرانسانی و غیرقانونی کارفرما و مسئولین و سرپرستان بخش، شغل و مزایای خود را از دست می‌دهند.

یک پزشک متخصص زنان در یکی از شهرستان‌های کوچک در مورد یکی از مراجعان خود چنین می‌گفت: این دختر جوان بسیار افسرده و غمگین بود وقتی با او صحبت کردم دلیل این حالات روحی خود را این گونه تعریف کرد: مادر بیماری دارد که مسوول تامین هزینه ی زندگی و نگهداری اوست. می‌گفت چند سالی است که در مغازه‌ای فروشنده است. مسوول فروشگاه هر روز او را وادار می‌کند که با او رابطه جنسی داشته باشد و او چون نه تخصصی دارد و نه این که در شهرستان کوچک محل زندگی اش کار دیگری برای او وجود دارد، نمی‌تواند کارش را ترک کند زیرا ترک کار مساوی است با از گرسنگی مردن مادرش، نداشتن پناه و پشتیبان و بی‌آیندگی مطلق سبب شده که هم به عنوان فروشنده کار کند و هم نقش معشوقه ی صاحب کار را داشته باشد. او حتا نمی‌تواند در مورد شرایط غیرانسانی محل کارش با کسی حرف بزند. ادامه ی این شرایط منجر به افسردگی شدید وی شده است.

بیکاری گسترده، شرایط سخت کار، دستمزد پایین تر، خشونت‌های اعمال شده در محیط کار از طرف ارباب رجوع که بیشتر بر زنان اعمال می‌شود از عواملی دیگری است که میزان آسیب‌های روانی محیط کار را برای زنان افزایش می‌دهد. در یک تحقیق که در آن ۲۵۸ پرستار مورد مطالعه قرار گرفتند میزان خشونت کلامی علیه شرکت‌کنندگان در مطالعه ۹۵.۵ درصد و خشونت فیزیکی ۴۵.۸ درصد بود. ۴۳.۸ درصد پرستاران تجربه هر دو خشونت را داشتند و تنها ۴.۵ درصد هیچ نوع مواجهه‌ای با خشونت نداشتند. (۵)

بارداری و زایمان نیز یکی از دیگر از شرایط خاص زنان است که ناامنی شغلی را برای زنان افزایش داده است. «محمدحسن زدا»، معاون فنی و درآمد سازمان تأمین اجتماعی به «ایسنا» گفته است: ۴۷ هزار زن از ۱۴۵ هزار زنی که در ایران در یک بازه زمانی ۱۸ ماهه از مرخصی شش ماهه زایمان استفاده کردند، از کار اخراج شده‌اند. (۶)

زنان کارگر ایرانی نه تنها شاهد تبعیض‌های بیشمار هستند و از لحاظ جسمی و روحی نیز در بارداری‌های خود آسیب می‌بینند و مواردی مانند افسردگی بعد زایمان را نیز متحمل می‌شوند، باید افسردگی‌های ناشی از عدم امنیت شغلی را هم به دوش بکشند. زنان کارگر به جای آنکه بعد از مرخصی زایمان با ساعت کم شروع به کار کنند، از کار بیکار هم می‌شوند. مهدکودک در بسیاری از محیط‌های کار نیست و استفاده از مهدکودک‌های خصوصی هزینه بسیار بالای آن، آن با درآمدهای پایین غیرقابل تصور است.

و علاوه بر همه ی اینها ما شاهدیم که هر روز با تبلیغات رسانه‌ای فراوان سعی در خانه‌نشینی زنان دارند. طرح دورکاری یکی از راه‌هایی است که سالهاست در ایران تبلیغ و اجرا می‌شود و حتی مرخصی‌های قانونی بیشتر مواقع منجر به از دست دادن شغل می‌شود.

قراردادهای موقت کار، معجزه‌ای است که سرمایه‌داری در سالهای اخیر با استفاده از آن به تشدید استثمار پرداخته و توانسته است اعتراضات کارگری را نسبت به شرایط وحشتناک غیر ایمنی محیط کار به میزان زیادی کنترل کند. بخشی از برنامه‌های جهانی‌سازی، کوچک کردن نقش دولت و باز گذاشتن دست بخش خصوصی است. به پشتوانه این تئوری که در بسیاری از کشورها اقتصاد ریاضتی در حال گسترش است و سرمایه‌داری روزانه به طور وسیعی تبلیغ می‌کند که در آینده مشاغل دائم با مزایا به معنی امروزی وجود نخواهد داشت و جوانان باید خود را برای مشاغل موقتی و پروژه‌ای (قطعه‌کاری) آماده کنند و اگر در بخش تخصصی نیز می‌خواهند فعالیت داشته باشند، به طور متوسط بین سیصد تا چهارصد پروژه کاری در طول زندگی شغلی‌شان در انتظار آنها است. (۷)

براساس برنامه‌های کلان جهانی‌سازی، قراردادهای دائم شغلی نیز مانند سایر خدمات رفاه عمومی که تا دهه گذشته به عهده دولت‌ها بود به بخش خصوصی واگذار شد. قراردادهای موقت نیز به تدریج تبدیل به یک شیوه عادی در روابط کاری بین کارگر و کارفرما شده است. تا جایی که بعضی از اساتید اقتصاد دانشگاهی در ایران شرایط ناشی از جهانی‌سازی حاکم بر اقتصاد و جامعه ایران را این گونه توصیف می‌کنند:

« جهانی شدن، اختیاری نیست، ناچاری است. جهان گستری که امروز مطرح است، ما را در برگرفته و خود خبر نداریم! اکنون ما به گونه‌ای در مناسبات جهانی سازی قرار داریم و بیرون از آن نایستاده‌ایم که تصمیم بگیریم، آن را بپذیریم یا نه. این مهمان ناخوانده، بی دعوت، بر خوان ما نشسته است و می‌خورد و کاری به این ندارد که ما در پی فراخوان جهانی، بر سر سفره جهانی‌سازی نشسته ایم یا خیر. از این بدتر، وقتی است که نیروها اعتماد خود را به سازمان از دست می‌دهند و اطمینان ندارند که فردا نیز بر سر کار خواهند آمد یا نه؟ گاه در شرکت‌ها و حتی بخش‌های گوناگونی که دولت ایجاد کرده است، قراردادهای کاری که باید دست کم ۲ سال باشد، تا در این مدت خیال نیرو آسوده باشد که بر سر کار خواهد بود و با عشق و علاقه کار کند، به ۲ ماه کاهش یافته است! (۸)

مسوول کارگزینی یکی از شرکت‌های قطعه‌سازی که برای سایپا قطعه تولید می‌کند می‌گفت: «قراردادهای شرکت ما سه ماهه است. به این ترتیب شرکت به راحتی می‌تواند از شر کارگران معترض خلاص شود. حتی یک مدتی می‌خواستند قراردادها را هفتگی کنند. اما آنقدر این آش شور بود که نتوانستند آن را به خورد کارگران بدهند و فعلا به همان قرارداد سه ماهه بسنده کرده اند.»

آسیب‌های روانی ناشی از کار امروز به یک امر عادی تبدیل شده است و درجه حمایت قانون از کارگر بستگی به رشد قوانین در هر کشوری دارد و امروز در بعضی از کشورها می‌بینیم دادگاه‌های امور کارگری تبدیل به دادگاه‌های جنایی می‌شود، زیرا کارگران از

صدمات وارده چه روحی و جسمی در محیط کار خواهان غرامت از صاحب کار می‌شوند، در حالی که در ایران کارگران قادر به دفاع از حق خود نمی‌باشند.

به گفته‌ی مسوولان و با نگاهی به آمارها مشخص می‌شود که قانون کار نتوانسته است امنیت شغلی کارگران را فراهم سازد: «حدود ۱۰۰ پرونده علیه اداره کار موجود در شعبه ۲۰ دیوان عدالت اداری به صورت موردی و تصادفی مطالعه شد، بالاترین فراوانی موضوع شکایت اخراج بود، قصور در انجام وظایف و اتمام قرارداد از مهمترین دلایل اخراج هستند (مواد ۲۷ و ۷ قانون کار) و حدود ۴۰ درصد حکم به وارد بودن شکایت شاکی توسط دیوان عدالت اداری صادر شده است.» (۹)

بعد از جنگ جهانی دوم، در عرصه بین المللی نهادهایی در رابطه با آموزش رسمی و بهداشت و ایمنی شغل بوجود آمد مانند سازمان بهداشت جهانی که در ۷ آوریل ۱۹۴۷ تاسیس شد و به عنوان یک نهاد زیرمجموعه سازمان ملل فعالیت می‌کند. سازمان بهداشت جهانی کنوانسیون‌های متعددی را در رابطه با کارگران تصویب کرده است مانند کنوانسیون‌های ۱۲۰، ۱۹۷، ۱۵۵، ۱۶۱، ۱۸۷ که مسائل بهداشت کارگران در محیط کار مانند اشاعه مریضی، ایمنی کار، حق زایمان، ایدز را به عنوان بخشی از خود کار دانسته است. (۱۰) اکثر دولت‌ها این کنوانسیون‌ها را امضا کرده‌اند اما این به معنا اجرای آن نیست مگر در کشورهایی که کارگران از تشکل‌های صنفی کارگری مستقل برخوردار باشند. البته ایران هیچ کدام از این کنوانسیون‌ها را امضا نکرده است.

سازمان بهداشت جهانی، بهداشت حرفه‌ای را چنین تعریف کرده است: «تامین و ارتقاء عالی‌ترین سطح سلامت جسمی، روانی و اجتماعی برای کارگران همه مشاغل، پیشگیری از بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار، به کار گماردن نیروی کار در محیط و شغلی که از لحاظ جسمی و روانی قدرت انجام آن را دارد و به طور خلاصه تطابق کار با شرایط انسان است.»

ایمنی: ایمنی میزان دوری از خطر تعریف شده است. ایمنی یک موضوع حفاظت نسبی از برخورد با خطرات است و کمیتی نسبی می‌باشد.

خطر بالقوه: شرایطی است که دارای پتانسیل صدمه به افراد، خسارت به تجهیزات و ساختمان‌ها، از بین بردن مواد و ... باشد.

خطر بالفعل: واژه خطر بالفعل بیان‌کننده قرار گرفتن نسبی در معرض یک خطر بالقوه می‌باشد ولی وقتی که یک خطر بالقوه وجود داشته باشد الزاماً یک خطر بالفعل را به همراه نخواهد داشت.

حادثه ناشی از کار: حادثه یک رویداد یا واقعه برنامه‌ریزی نشده و بعضاً آسیب‌رسان و خسارت‌آور است که انجام، پیشرفت یا ادامه کار را به صورت طبیعی مختل ساخته و همواره در اثر یک عمل یا انجام یک کار غیرایمن یا در اثر شرایط غیرایمن یا در اثر ترکیبی از این دو به وقوع می‌پیوندد.

همچنین اهداف بهداشت حرفه‌ای را چنین توضیح می‌دهد:

۱- تامین، حفظ و ارتقای سطح سلامت جسمانی و روانی و اجتماعی کارکنان در هر شغلی که هستند،

۲- پیشگیری از بیماری‌ها و حوادث ناشی از کار،

۳- انتخاب کارگر یا کارمند برای محیط و شغلی که از نظر جسمی و روانی توانایی انجام آن را دارد و یا به طور اختصار تطبیق کار با انسان.

به رغم این که کنوانسیون بهداشت شغلی را اغلب کشورهای عضو سازمان جهانی کار پذیرفته‌اند اما نگاهی به آمارها بیانگر بی‌توجهی عملی به این موضوع می‌باشد. (۱۱)

با توجه به تعریف و حوزه بهداشت شغلی می‌بینیم که به طور مستقیم به امنیت شغلی اشاره نشده است اما در کنوانسیون ۱۹۵ که به آموزش مداوم و ارتقاء سطح توانایی‌های کارگران اشاره می‌کند، بیانگر نوعی از اشتغال دائم است که البته ایران این کنوانسیون را نیز امضا نکرده است اما در هر صورت تاکید مستقیم بر ایجاد شرایطی است که امنیت شغلی را برای تمام کارگران و حقوق‌بگیران تامین کند، مساله‌ای که اکنون یکی از مشکلات اصلی جوامع سرمایه‌داری می‌باشد. لازم است که به بخش کوچکی از مشکلات ناشی از عدم امنیت شغلی اشاره شود.

بنا به گفته دبیرکل کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور ۹۴ درصد قراردادهای کاری موقت است و این رقم شامل ۱۲ میلیون نفر از کارگران می‌شود. این بدین معنی است که عملاً در تمامی رشته‌های اقتصادی در ایران چه بخش غیر بومی (کشاورزی تا خدماتی) تا مشاغل حرفه‌ای و تخصصی از قراردادهای موقت استفاده می‌شود این قراردادها انواع متفاوت دارد هم بدون امضا و بیش از ۹۳ درصد کل قراردادهای کاری کشور در حال حاضر زیر یک‌سال منعقد می‌شود و قراردادهای کاری یک‌ماهه و سه ماهه به شدت رواج یافته است. (۱۲)

در چند سال گذشته اصطلاح "شغل‌زدگی" یا "فرسودگی شغلی" در ایران زیاد به کار برده می‌شود. این بدین معنی است که نیروی کار از شغل خود راضی نیست و این عدم رضایت عملاً به یک فرسودگی و بیهودگی در محیط کار تبدیل می‌شود. این اصطلاح شاید در بخش بهداشت زیاد به کار می‌رود زیرا کارگر که از لحاظ شغلی در امنیت نیست حتی ارباب‌رجوع هم با پرخاشگری و توهین عملاً فعالیت کاری این بخش را زیر سوال می‌برند. آمارهای تحقیقی نشان می‌دهد که ۹۵ درصد کارکنان بیمارستان‌ها یا افسرده هستند و یا به شغل شان بی‌علاقه می‌باشند. البته اصل مطلب در این است که اگر تعداد پرستاران کم است دلیل‌اش این است که حقوق پزشکان ۳۰۰ برابر پرستاران است.

اسماعیل خانجانی کارشناس پیشگیری اداره بهزیستی فرسودگی شغلی را این چنین توضیح می‌دهد: "فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند مانند تعویض مکرر شغل و محل کار (افزایش نقل و انتقالات)، غیبت‌ها و مرخصی‌های فراوان، افت کمیت و کیفیت کار، تحت تاثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمت ارائه شده به ارباب رجوع، رکود و تاخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری و ...". (فرسودگی شغلی کارمندان، زمستان ۹۰) فرسودگی کاری یعنی استرس که در زندگی روزانه و زندگی اداری و شغلی افراد پدید می‌آیند عمدتاً شامل ناکامی اضطراب و کشمکش‌های درونی است که هر کدام از آنها به موانع و مشکلات گوناگونی بر می‌گردند.

امنیت شغلی در ارتباط تنگاتنگ با ایمنی شغلی است. پیاده کردن شرایط ایمنی شغلی در بهترین حالت اگر در کنارش کارگران امنیت شغلی نداشته باشند باز هم فاجعه‌آفرین است و این دو باید در کنار هم و مکمل یکدیگر باشند چرا که ایمنی شغلی شامل مصونیت از آسیب‌های روانی نیز می‌باشد کارگری که با بی‌آیندگی شغلی و اقتصادی مواجه است اگر با وسایل کار آسیب نبیند قطعاً به خاطر مشکلات افسارگسیخته‌اش خود را در کارخانه و محل کار می‌زند یا خود را به آتش می‌کشد.

بنابراین کارگرانی که هر ساعت و هر روز با عدم امنیت شغلی مواجه هستند و هیچ نیرویی از آنها حمایت و پشتیبانی نمی‌کند و می‌اندیشند اگر کوچک‌ترین بهانه‌ای به دست کارفرمایان و مسئولین محل کارشان بیفتد شغل‌شان را بدون هیچ تردیدی از دست می‌دهند و زیر بار مشکلات اقتصادی کمرشان خُرد می‌شود، در عدم اتحاد و پراکندگی تن به خواسته‌های غیرانسانی کارفرمایان می‌دهند و از حق و حقوق طبیعی و انسانی شان می‌گذرند، اما اگر کارگران با هم باشند و در تشکلهای صنفی‌شان سازمان یافته و انسجام داشته باشند خواهند توانست تا حد امکان حداقل‌های خود را حفظ نمایند. دست‌یابی به داشتن امنیت شغلی نسبی در شرایط کنون که ارتش عظیم بیکاران در صف به دست آوردن شغل می‌باشند، ایمنی شغل، بیمه و بازنشستگی و مزایای دیگر که حق طبیعی کارگران می‌باشد جز در اتحاد و همبستگی کارگران با داشتن تشکلهای صنفی مستقل امکان‌پذیر نیست. (۱۳)

نگاهی به داده‌های اداره آمار گرچه تناقضات بسیاری را آشکار می‌کند اما بیانگر شرایط اقتصاد سخت حاکم بر زندگی مردم است. بر اساس آخرین سرشماری مسکن و نفوس سازمان آمار در سال ۱۳۹۳ جمعیت ایران کمی بیش از ۷۷ میلیون نفر می‌باشد که از این جمعیت طبق گزارش سازمان آمار در همین سال نرخ مشارکت اقتصادی (جمعیت فعال اقتصادی) ۳۷/۱ درصد و جمعیت فعال ۲۳.۶ میلیون نفر) تمام افراد شاغل ۱۱ ساله و بیش تر که در طول هفته ی مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی بطور موقت کارشان را ترک کرده باشند، شاغل محسوب می‌شوند. شاغلان به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیر و خوداشتغالان می‌شوند. ترک موقت کار در هفته ی مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی برای مزد و حقوق بگیران و تداوم کسب و کار برای خوداشتغال، به عنوان اشتغال محسوب می‌شود. افراد زیر نیز به لحاظ اهمیتی که در فعالیت اقتصادی کشور دارند، شاغل محسوب می‌شوند: افرادی که بدون دریافت مزد برای یکی از اعضای خانواده خود که با وی نسبت خویشاوندی دارند، کار می‌کنند (کارکنان فامیلی بدون مزد). کارآموزانی که در دوره‌ی کارآموزی فعالیتی در ارتباط با فعالیت مؤسسه‌ی محل کارآموزی انجام می‌دهند، یعنی مستقیماً در تولید کالا یا خدمات سهیم هستند، فعالیت آنها "کار" محسوب می‌شود. • محصلانی که در هفته‌ی مرجع مطابق تعریف، کار کرده اند. تمام افرادی که در نیروهای مسلح به صورت کادر دائم یا موقت خدمت میکنند (نیروهای مسلح شامل پرسنل کادر، درجه‌داران و سربازان وظیفه‌ی نیروهای نظامی و انتظامی) می‌باشد. (۱۴)

بنابراین تعداد کل جمعیت در سن کار کشور به ۶۳.۶ میلیون نفر رسیده است اما سازمان آمار برای ۴۰ میلیون نفری که در درون این آمار می‌باشند هیچ گروهی تعریف نکرده است، شاغلان، بیکاران، زنان خانه‌دار و یا هر گروهی در هر صورت این نشان می‌دهد که ۵۲ درصد جمعیت ایران در هیچ گروهی جای نگرفته اند.

بر اساس اصل ۲۹ قانون اساسی دولت مکلف است از محل درآمدهای حاصل از مشارکت مردم حمایت‌های مالی و نیز برخورداری از تأمین اجتماعی شامل بازنشستگی، از کار افتادگی، و خدمات بهداشتی به صورت بیمه و غیره را برای کارگران تأمین کند. (۱۵)

نتیجه گیری

امنیت شغلی در ایران به شوخی شبیه شده است و بسیاری از اقتصاددانان حکومتی سعی می‌کنند امنیت شغلی، تعهد سازمانی و تعهد درونی را مطرح می‌کنند و آزادی قراردادهای کارگری و نقش مخرب آن را گوشزد می‌کنند و نقش امنیت شغلی را در رفتار و حالت روانی برجسته می‌کنند. در پناه این بی‌پناهی و بی‌آیندگی مشاورین در ایران بیماران را به اندرزهای دینی می‌خواهند آرام کنند و سعی میکنند تا زحمتکشانی را که هیچ امیدی به آینده ندارند به دنیای پس از مرگ امیدوار کنند تا آنکه آنان شرائط سخت امروز را بپذیرند. هنگامی که انسان دردمند و تنها، ناامید از دیگران در کاهش دردهای جسمی، یا روانی خود راهی به جایی نمی‌یابد، هنگامی که امید بهبودی از بیمار مبتلا به اختلال روانی، یا جسمانی با سیری مزمن و پیشرونده سلب می‌شود و

[%DA%A%DA%AY%DA%B%DB%AC-%D%A%D%AF%DA%AY%DA%AE%D%A%D%AY-%D%A%D%DB%AC-%DA%A%D%A%D%DB%AC%D%A%D](#)

- <http://mehdi۹۱۴.blogfa.com/post/۷>
- <http://fararu.com/fa/news/۲۴۱۸۷۴/%D%A%AY%DA%AE%D%A%B%DB%AY%DA%AC%D%A%AY%D%A%AF%E%D%A%AC%D%A%AY%DA%B%D%A%AY%DA%B-%D%A%B%D%A%AF-%D%A%BE%D%A%B%D%A%AY%DA%B-%D%A%D%A%B%DB%AC-%D%A%B%D%A%AY%DB%AC%D%A%D%A%AY%D%A%AF-%D%A%D%A%D%A%AY%D%A%AY%D%A%AY>
-

http://www.ilo.org/wcmsp/groups/public/—ed_dialogue/—actrav/docume

[nts/publication/wcms_۲۱۶۲۸۲.pdf](#)

[۸-http://www.irna.ir/fa/News/۸۱۶۹۵۶۲۹/](#)

۹-<http://www.divan-edalat.ir/show.php/show.php?page=article&id=۱۴>

۱۰-http://ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:۱۱۲:::NO::P۱۱۲::COUNTRY_ID:۱۰۲۸

۱۱-<http://www.who.int/about/en>

۱۲-<http://tamin۲۴.ir/fa/news/۴۷۲۵/%D%A%D%AY%DA%B%DB%AY%DA%AF%D%A%AY%DA%AF%D%A%AY%DA%AY%DB%AC-%D%A%D%A%D%A%D%AA-%D%A%B%DB%AC%D%A%B-%DB%AC%DA%A%D%A%B%D%A%AY%D%A%AF-%D%A%BE%D%A%AY-%D%A%AA%D%A%B-%D%A%AC%D%A%AY-%D%A%D%A%AY%D%A%AF>

۱۳-<http://www.shahrvandand.org/news/۷۷۹۲>

۱۴-http://www.amar.org.ir/Portals/۰/Files/abstract/۱۳۹۳/ch_ntank_۹۳.pdf

۱۵-<http://www.ensani.ir/storage/Files/۲۰۱۲۰۳۲۷۱۷۴۸۳۵-۳۰۴۲-۶۵.pdf>

۱۶-<http://old.ido.ir/a.aspx?a=۱۳۹۲۰۶۰۹۰۸>