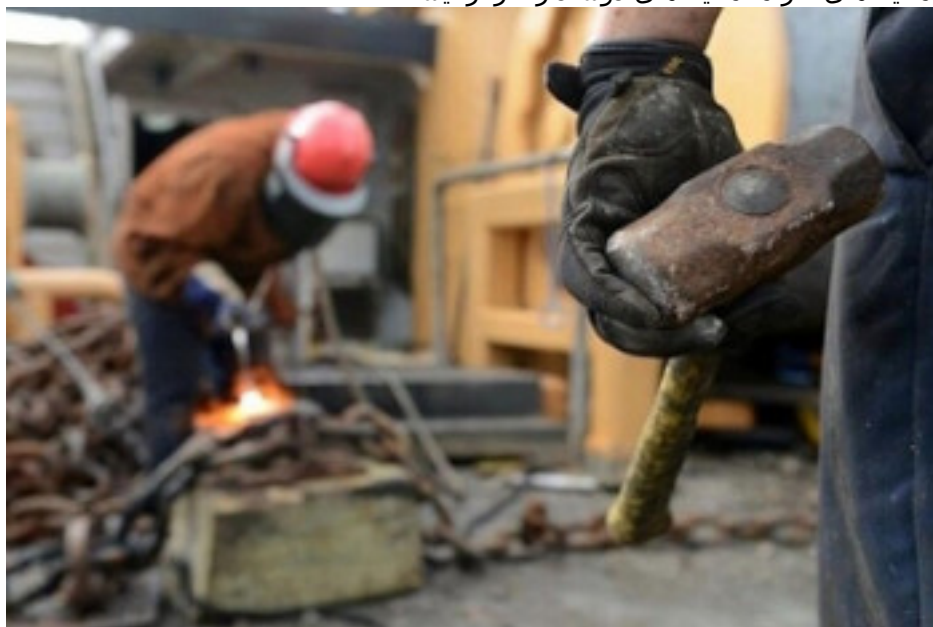


از مدرسه تا دانشگاه سلامت روان اجتماعی فاقد اهمیت تلقی می‌شود و عوامل تشدیدکننده آسیب‌های اجتماعی مثل فقر روز به روز در حال افزایش است.

محیط‌های کار ما محیط‌های دوستدار کارگر نیست؛



سیدحسن موسوی چلک رئیس انجمن مددکاران اجتماعی ایران گفت:

آسیب‌های اجتماعی طی سه دهه اخیر در تمامی شاخص‌ها و گروه‌های اجتماعی روند روبه رشدی داشته و کارگران نیز از این روند مستثنی نبودند. این محدود به کارگران کشور نیست. شما در تمامی اقشار جامعه با نسبت‌های متفاوت رشد آسیب‌های اجتماعی را می‌بینید.

به گزارش اسپادانا خبر، او در گفتگو با ایلنا، اظهار داشت:

مسئله مهم، تنوع آسیب‌های اجتماعی در جامعه است. کارگران ما نیز در همین جامعه و با همین مردم زندگی می‌کنند. فقط محیط کار کارگران اندکی متفاوت است. خود محیط کار افراد گاهی می‌تواند باعث تشدید یا کاهش آسیب‌های اجتماعی شود مثلاً فردی که محیط کار نظامی یا بیمارستانی دارد کمتر می‌تواند درگیر آسیب‌های اجتماعی باشد اما برخی محیط‌های کارگاهی در بافت‌هایی قرار دارند که ناخودآگاه احتمال تسری آسیب‌های اجتماعی را افزایش می‌دهند.

او گفت:

وقتی از آسیب‌های اجتماعی مثل اعتیاد سخن می‌گوییم باید یک حلقه‌ای از آسیب‌های اجتماعی را با هم ببینیم زیرا آسیب‌های اجتماعی روی یکدیگر تاثیر می‌گذارند لذا اینجا با یک حلقه‌ای از آسیب‌ها مواجه هستیم. سلامت روان اجتماعی امری است که در کشور مورد غفلت قرار گرفته است. شما از مدرسه تا دانشگاه شاهد همین مسئله هستید که امر سلامت روان اجتماعی موضوعی فاقد اهمیت تلقی می‌شود. در محیط‌های کارگری و بسته‌تر نیز همین فضا را می‌بینیم. در چنین شرایطی تنوع کیفیت آسیب‌های اجتماعی و افزایش کمی تعداد مصدق این آسیب‌ها و کاهش سن آسیب‌ها طبیعی خواهد بود ضمن اینکه عوامل تشدیدکننده آسیب‌های اجتماعی در جامعه روز به روز در حال افزایش است. مشخصاً موضوع «فقر» به ویژه در طبقات پایین جامعه عاملی محوری در تشدید آسیب‌های اجتماعی است.

وی ادامه داد:

در میان کارگران اعتیاد آمار بالایی دارد و از میانگین سایر اصناف و اقشار بیشتر است. میانگین خشونت و اختلال روحی و طلاق نیز در جامعه کارگری نسبت به سایر گروه‌های جامعه بالاتر بوده است. همچنین میانگین نارضایتی از زندگی نیز که از شاخص‌های همبسته با خودکشی است در میان کارگران به حد قابل ملاحظه‌ای نسبت به سایر اقشار بالاتر است. این امر البته چند دلیل دارد. یکی از آن دلایل این است که کارفرمایان و حتی وزارت کار ما دغدغه‌ای برای توسعه برنامه‌های محافظت‌کننده از کارگران در برابر آسیب‌های اجتماعی ندارند. ما هیچ سنجش مستمری از وضعیت سلامت روان جامعه کارگری نداریم یعنی بانک اطلاعاتی که داده‌های آن بروز و قابل اتکا باشد تا بتوانیم بر مبنای آن سیاستگذاری کنیم در دسترس ما نیست.

او گفت:

موضوعی که در محیط‌های کارگری اهمیت دارد ضرورت توجه به «خودمراقبتی» و «مراقبت سازمانی» است. کارگران ما تا زمانی که نفس می‌کشند باید کار کنند. سلامت نیروی کار چندان برای کارفرما مهم نیست. این مورد رابطه با حوادث کار که فیزیکی و فوری هستند نیز دیده می‌شود و قاعدتاً در حوزه آسیب‌های اجتماعی به شکل مضاعفی شاهد این بی‌توجهی هستیم. مثلاً کارگران و مدیران کارخانه‌های ناگهان می‌بینند که یک کارگر خودکشی کرده و یا اقدام ناموفق به خودکشی می‌کند. آنان از خود می‌پرسند که چرا چنین اتفاقی به ناگهان افتاد اما این درحالی است که نشانگان خودکشی قبلاً در فرد اقدام‌کننده وجود داشته و ما تنها نسبت به این نشانگان بی‌تفاوت یا ناآگاه بودیم؛ علت این بی‌اهمیتی این است که در اغلب موارد ما نیروی انسانی را یک «سرمایه» قلمداد نمی‌کنیم. ما باید بیشترین تمرکز خود را در محیط‌های کارگری روی پیشگیری اصطلاحاً «سطح یک» بگذاریم. چون شما گروهی را دارید که می‌خواهد سی سال کار کند. این فرد ۳۰ سال در دسترس است و خانواده و مدیران همگی در دسترس هستند. همه چیز در این محیط تحت کنترل است و نیازسنجی مبتنی بر نیازها قابل انجام است. لذا محیط‌های کارگری یکی از بهترین محیط‌ها برای تمرین پیشگیری از بروز آسیب‌های اجتماعی است. در مرحله دوم یا پیشگیری «سطح دو» اگر کارگری نشانه‌های درون خود دارد که گویای تعارض در محیط کار، خانه و محله است، به موقع می‌توان خدمات تخصصی را ارائه داد تا از بروز آسیب اجتماعی که خودکشی نقطه اوج آن است، جلوگیری شود. کارفرمایان دلسوز معمولاً به کارگر درون محیط کار توجه می‌کنند اما بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی کارگران می‌تواند تحت تاثیر مسائلی ایجاد شده باشد که در خارج محیط کار کارگر را درگیر خود کرده است. یکی از مولفه‌ها در حوزه محیط کار و تاثیر آن بر سلامت اجتماعی عبارت از آن فضایی است که افراد در آن کار می‌کنند. هرچه محیط خشن‌تر بوده و آلودگی صوتی و هوایی بیشتر باشد و روابط اجتماعی درون کارگاه ضعیف‌تر بوده و مهارت ارتقای نشاط در محیط نا مطلوب برای‌شان پایین‌تر باشد به همین نسبت میزان آسیب‌پذیری نیروی کار افزایش می‌یابد. این مسائل در تمامی مباحث نظری مطالعات ما آمده و در جامعه ایران نیز صدق می‌کند زیرا محیط وقتی خشن و کار خارج از توان شود و کار در شرایطی باشد که فرد ماه‌ها از خانواده دور باشد همه و همه باعث خواهند شد که انواع و اقسام آسیب‌ها در نیروی کار تشدید شوند. اینکه باوجود همه این مشکلات و فشارها کارگر فاقد مهارت ارتباطی باشد، همه چیز را بدتر هم می‌کند. کارگری که بلد نباشد در شرایط سخت چطور حال خود را خوب کند، فوراً به درگیری، پرخاشگری و آسیب‌های اجتماعی دیگر در محیط گرایش پیدا می‌کند به ویژه اگر دسترسی به خدمات اجتماعی ضعیف باشد، این افراد ریسک گرایش به آسیب‌ها را بیشتر خواهند داشت. این ریسک‌ها می‌تواند گرایش به مواد مخدر، الکل، خشونت، طلاق، بزهکاری و خودکشی باشد. باید بپذیریم که محیط‌های کار ما محیط‌های دوستدار کارگر نیست. ممکن است برای جلوگیری از بروز حوادث کار و یا بیماری‌های شغلی واحد ایمنی و بهداشت حرفه‌ای داشته باشیم اما کارگر تنها یک بعد از زندگی اجتماعی‌اش زندگی جسمی است و بعد دیگر کارگر بعد روانی است. اگر محیط کار کارگری را درگیر افسردگی و بیماری‌های روانی و یا اعتیاد کرد، هیچ مدیر یا کارفرمایی از نظر حقوقی، قانونی و نهادی پاسخگو نخواهد بود. کسی نیز در این حوزه نظارت‌گری نمی‌کند. این بخش از خدمات (یعنی حوزه روانی) نیز هرگز بیمه نبوده که نظام بیمه‌ای برای کاهش هزینه‌های درمان در آن حوزه مطالبه‌گر شده و ورود کند تا یک عرصه برای پیشگیری نیز در حوزه مسائل روانی و اجتماعی محیط کار تعریف شود. ما وقتی از سلامت روانی و اجتماعی سخن می‌گوییم، مشخصاً مقابل مسئله استرس‌های شغلی برنامه داشته باشیم چون این بیماری به نوعی ام‌الامراض است. آیا استرس غیرقابل اجتناب است؟ پاسخ ما به این سوال منفی است. من و شما نیز به‌عنوان شهروند هر روز استرس‌های زیادی را تجربه می‌کنیم. آنچه اهمیت دارد این است که عوامل استرس‌زا باید شناسایی و کنترل شده و تاثیر آن کاسته شود ضمن اینکه مهارت‌هایی در فرد باید باشد تا تاثیرات استرس‌ها از بین برود. مشاورین روانشناس و مددکاران اجتماعی در این حوزه می‌توانند یاری رسان افراد باشند. استرس اجتناب‌ناپذیر در محیط کار خشن و ناامن و در محیط بی‌ثبات شغلی بیشتر خواهد بود. کارگری که هر روز نگران از دست دادن شغل خود است فشار بسیار بیشتری را تحمل می‌کند. همچنین هرچه کار تمرکز و انرژی بیشتری لازم داشته باشد، به‌طورطبیعی خطرات بیشتری در کنار فقدان مهارت‌های کنترل، به واسطه استرس فرد را تهدید خواهند کرد و وی را بیش از گذشته به ورطه آسیب‌های اجتماعی خواهد انداخت. به همین دلیل یکی از شاخص‌های سلامت روان اجتماعی در محیط کار، میزان استرس محیط است. برخی از عناوین شغلی مشمول «سختی کار» مشاغلی هستند که سختی کار «غیرمادی» دارند که یکی از این عوامل سختی، استرس درون محیط کار است. خود این استرس اگر تداوم داشته باشد، می‌تواند فرد را به فرسودگی شغلی دچار کند. به همین دلیل برخی مشاغل مانند خبرنگاری و کار در زندان به خاطر همین ریسک‌های روانی و غیرمادی، مشمول مشاغل سخت شدند و به همین دلیل است که امروزه یکی از مولفه‌های اثرگذار در تعیین سختی کار، میزان استرس و فشار روانی کار شناخته می‌شود. باید این را پذیرفت که محیط‌های کار ما شادی‌گریز هستند چون محیط کار بیشتر به دنبال سود است به ویژه روابط در بخش خصوصی به مراتب خشک‌تر می‌شود. اگر به صراحت بگوییم نیروی کار تبدیل به ابزار می‌شود، باید پذیرفت که قطعاً شرایط سختی به کارگران تحمیل می‌شود. یکی از عوامل دیگر مشکلات روانی و استرس‌های محیط کار نیز معضل درآمدی است؛ در اغلب موارد مزد تعیین شده کارگران در پایان سال از نرخ تورم و سید معیشت کارگران عقب‌تر است. در چنین شرایطی جامعه کارگری قطعاً درون استرس روزمره غوطه‌ور خواهد بود. در بسیاری از موارد با رشد بیکاری فارغ‌التحصیلان، افراد برخلاف جایگاه و شان اجتماعی خود حاضرند بیمه نشوند و به‌صورت تمام وقت کار سنگین انجام ندهند، تا بتوانند امنیت شغلی خود را حفظ کنند. آنان در عین اینکه برای حفظ این جایگاه تلاش می‌کنند، اصلاً از آن رضایت ندارند و همین نارضایتی می‌تواند در افزایش استرس و مشکلات روانی در محیط کار موثر باشد. مشکل ما این است که معمولاً یا مشکلات را کتمان می‌کنیم و یا آنقدر داده‌ها را دیر به جامعه مخاطب و نخگی کشور اعلام می‌کنیم که دیگر به کار بستن این داده‌ها بی‌خاصیت هستند.

او گفت:

ما نیازمند یک بازنگری درباره تهیه دماسنج آسیب‌های اجتماعی هستیم. ما اکنون نظام سنجش مسائل اجتماعی جامعه کار و تولید را در کشور نداریم. با فقدان یک نظام جامع و دماسنج آسیب در یک جامعه هدف خاص، دیگر نمی‌توانید سیاستگذاری

صحیح نیز بکنید زیرا سیاستگذاری ما سیاستگذاری‌ای از جنس تجویز نسخه بر مبنای معاینه بیماری نیست.

وی ادامه داد:

اینکه در جامعه کارگری و در در نسبت دولت و وزارت کار با مسائل اجتماعی کارگران اتفاقاتی در حال رخ دادن است و خدماتی ارائه می‌شود، قابل انکار نیست. امروزه در برخی کارخانجات بزرگ صنعتی و صنایع کلان کشور و در برخی شرکت‌های مطرح نفتی و پتروشیمی خدمات مددکاری اجتماعی در کنار خدمات بهداشت حرفه‌ای و ایمنی شغلی به کارگران ارائه می‌شود. اما با همه این احوال باید بازنگری‌هایی در ارائه خدمات صورت بگیرد. این بازنگری با هدف تقویت سلامت روانی و اجتماعی نیروی کار باید انجام پذیرد. این اتفاق (یعنی محوریت سلامت روانی نیروی کار) در اقداماتی که تاکنون صورت گرفته، تحقق نیافته است. کارگری که در خانه خود مشکل دارد، اگر مداخله‌ای در محل کار و خارج خانه به نفع او صورت نپذیرد، در نهایت کار با کیفیتی در محل کار ارائه نخواهد داد. لذا ما باید به جایی برسیم که تمامی واحدها و صنایع‌مان که از مقیاس قابل قبولی برخوردار هستند، واحد روانشناسی سازمانی و مددکاری اجتماعی را در کنار واحد ایمنی و بهداشتی داشته باشند. ما همچنین یک نظام غربالگری در حوزه آسیب‌های روانی و اجتماعی در میان کارگران لازم داریم. همانطور که از نظر قانونی کارگران قبل از جذب در بسیاری از واحدها مورد معاینه و غربالگری در رابطه با بیماری‌های جسمی قرار می‌گیرند (و گاه این معاینه و غربالگری حین کار نیز رخ می‌دهد) در حوزه سلامت اجتماعی و روانی نیروی کار نیز نیازمند چنین غربالگری و شناسایی هستیم. یک شناسنامه در این دو حوزه روانی و اجتماعی برای افراد مانند شناسنامه سلامت بدنی و جسمی ایجاد شود. سطوح مختلف پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی که شامل یکسری برنامه‌های ارتقایی هستند، باید پیاده شود. برنامه‌های ارتقایی و پیشگیری باید متناسب با زیست بوم هر صنعت و واحد و منطقه‌ای باید ارائه شود. براساس غربالگری‌ها و داده‌های بدست آمده، برنامه‌های متناسب با هر محیط کار باید ارائه شود. اگر در محیطی بحرانی مثل گسترش مواد مخدر داریم، باید برنامه خاصی برای مداخله باید ارائه شود و این مداخله باید اولویت قرار گیرد. اگر در واحدی موضوع خودکشی شیوع یافته است، فوراً باید روی آن واحد حساس شده و برنامه ارتقایی و پیشگیری ارائه و اجرا شود. کارگران باید خدمات تخصصی و کارآمد را در حوزه پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی دریافت کنند. اگر کارگری درگیر اعتیاد شد فوراً باید شناسایی و یا در محل یا از طریق نظام ارجاع به واحدهای مشخص شده بیرون از کارگاه، خدمات اجتماعی، روانی و درمانی را دریافت کند. ما در مجموع شاهد فعالیت اندک شرکت‌ها در این حوزه از مسئولیت‌های اجتماعی هستیم. هیچ شرکتی دارای یک برنامه نظام‌مند صیانت و مراقبت سازمانی از پرسنل و نیروهای مجموعه خود نیست. فقط تاکنون ما یک بانک خصوصی را دیدیم که یک برنامه مدون مراقبت سازمانی داشته و اجرای آن را مسئولیت خود می‌دانست. مدیرعامل آن بانک بسیار هوشمندانه فهمیده بود که مراقبت سازمانی و صیانت از نیروهای کار در مقابل آسیب‌های اجتماعی و روانی در نهایت به سود کل مجموعه خواهد بود. ما زمانی می‌توانیم شاهد گسترش این مراقبت سازمانی در مقابل آسیب‌های اجتماعی باشیم که این مسئله مطالبه نهادهای ناظر دولتی و مردمی باشد. ما حتی نیاز به تربیت مربیان مراقبت سازمانی در برابر آسیب‌های روانی و اجتماعی هستیم. باید مباحثی مثل رسیدگی به سلامت اجتماعی و روانی نیروی کار مانند ایمنی و بهداشت کار جزئی از چک لیست بررسی وضعیت کارفرمایان و شرکت‌ها قرار گیرد تا شاهد تحولی در این حوزه باشیم. چک لیست ارزیابی یک کارفرما در کارخانه علاوه بر واحد بهداشت و ایمنی باید شامل واحد روانشناسی و مددکاری اجتماعی نیز باشد تا شاهد گسترش تعداد و موارد مختلف آسیب‌های اجتماعی کارگران از قبیل افزایش خودکشی و اعتیاد آنان نباشیم. داشتن شناسنامه روانی و اجتماعی افراد و تعیین سهمی از سود کارفرما برای رسیدگی به این مسئولیت‌های اجتماعی باید در دستور کار قرار گیرد. ما باید برای این کار برندسازی نیز بکنیم تا افراد نسبت به این امور رغبت نیز پیدا کنند. ما یک راهنمای تدوین برنامه سلامت اجتماعی را نیز تدوین کردیم که یک راهکار عملیاتی را تدوین کرده باشیم تا کسانی که به مجموعه انجمن مددکاران اجتماعی دسترسی ندارند، بتوانند از طریق این مجموعه راهنما، راهکار عملیاتی تدوین کنند البته یک نفر سیاستگذار و یک رویه برای اصلاح این امر کافی نیست. دستگاه ناظر ما که باید بر حسن اجرای قانون نظارت کند، دغدغه‌ای برای سلامت اجتماعی نیروی کار و کارگران کشور ندارد. برای مثال در میان خودکشی‌های پرتعدادی که در برخی استان‌ها در میان نیروی کار شایع شد، نمایندگان مجلس آن شهرها و آن استان‌ها نیز حتی صدایشان بلند نشد و هیچ فردی مطالبه‌ای در این حوزه را مطرح نکرد. حتی استاندار یا نمایندگان محلی نیز سخن نگفتند تا از نماینده کمیسیون اجتماعی انتظار داشته باشیم که حرف بزند. یکی از مباحث سیاستگذاری ما مثلاً ایجاد محلات کارگری در قالب طرح‌های مسکن کارگری و مسکن ملی مخصوص کارگران است که اخیراً مطرح شده است. اما چنین طرح‌هایی نیز آسیب اجتماعی دارند. وقتی شما محلاتی درست می‌کنید که همگی از نظر اقتصادی مشکلات حاد و پیچیده دارند، خود این اقدام می‌تواند در افزایش آسیب‌های اجتماعی در آن محلات تأثیر داشته باشد. بلکه محلاتی که باید محل توسعه مسکن‌سازی برای اقشار مختلف باشند، باید به صورت رنگارنگ و از نظر قشری در هم باشند. ما اگر سرمایه اجتماعی را افزایش دهیم، امنیت اجتماعی پایدار بیشتری خواهیم داشت تا اینکه در بسیاری موارد بخواهیم با برخورد انتظامی و امنیتی مسائل را حل کنیم. تجربه دوران جنگ تحمیلی به ما می‌گوید بالا بودن سرمایه اجتماعی باعث می‌شود که بسیاری از آسیب‌ها به وقوع نیفتاده و مردم در همه زمینه‌ها پشت هم باشند. این سرمایه اجتماعی در محلات قابل رویت بود و مردم نسبت به فقرایی که در محیط حضور داشتند، احساس وظیفه می‌کردند. اما متأسفانه امروزه ما با ضعف در سرمایه اجتماعی مواجه هستیم و همین مسئله موجب تشدید بسیاری از آسیب‌ها شده است.

برچسب ها: [حقوق کارگران](#) [1]

[آسیب‌های اجتماعی](#) [2]