



## جلسه کارگروه شورای گفتگوی آذربایجان شرقی برگزار شد

جلسه کارگروه شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی آذربایجان شرقی با موضوع بررسی مشکلات ناشی از نحوه تشکیل پرونده در کمیته های بررسی و تطبیق مشاغل سخت و زیان آور تشکیل شد.

به گزارش روابط عمومی اتاق تبریز، جلسه کارگروه شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی آذربایجان شرقی با موضوع بررسی مشکلات ناشی از نحوه تشکیل پرونده در کمیته های بررسی و تطبیق مشاغل سخت و زیان آور با حضور فعالان بخش خصوصی و کارشناسان ادارات دولتی مربوطه در محل اتاق تبریز برگزار شد.

کریم رحیمی، رئیس انجمن فولاد استان گفت: بیشتر واحدهای فولادی درگیر رفتار سلیقه ای تیم تصمیم گیرنده هیات های تشخیص هستند و متأسفانه در این خصوص وحدت رویه ای وجود ندارد. همگی به سخت و زیان آور بودن برخی از امور بحث فولاد واقف هستیم. لیکن اگر از ابتدای کار سخت و زیان آور بودن شغل معلوم باشد، کارفرما نیز حقوق و مزایای آن را اعمال می کند تا در زمان بازنشستگی تمام حق و حقوق کارگر پرداخت گردد. در مواردی مشاهده شده است کارگر بعد از 20 سال بدون اطلاع کارفرما درخواست بازنشستگی می کند و شرکت با خلاء نیروی انسانی مواجه می شود. در حالیکه شرکت مربوطه در طول 20 سال هزینه های زیادی برای تخصص و مهارت کارگر پرداخت کرده است و او را به اوج تخصص رسانده است و در حال حاضر امکان جانشین پروری در مدت زمان کم وجود ندارد.

وی ادامه داد: در برخی مواد مشاهده می گردد هیات های تشخیص راننده لیفتراک صنایع فولادی را شغل سخت و زیان آور اعلام می کنند. این در حالیست که براساس شرایط سخت و زیان آور، راننده باید 8 ساعت مداوم در محیط بسته حضور داشته باشد. ولی در عمل نهایت یک ساعت در این شرایط قرار می گیرد. درخواست داریم وحدت رویه ای وجود داشته باشد تا در صورت جذب نیرو برای بخش مورد نظر، از همان ابتدای کار به سخت و زیان آور بودن آن واقف باشد و حقوق و ضرائب آن اعمال شده و ماهانه پرداخت شود. همچنین شرکت فرصت کافی برای جانشین پروری داشته باشد. 6 یا 7 سال پیش طی نامه ای درخواست کردم قسمت هائی از خطوط نورد را که سخت و زیان آور می باشد اعلام کنند.

رحیمی گفت: در پاسخ هیچکدام از بخش های نورد را سخت و زیان آور اعلام نکردند. ولی در بحث ذوب بخش هائی را به عنوان سخت و زیان آور اعلام کردند. چند سال وقفه ای ایجاد شد. ولی در یک سال اخیر تقاضاهای زیادی در این مورد وجود داشته و کمیته ها سریعتر اقدام می کنند. مشکل اینجاست که در حال حاضر درخواست ها علاوه بر حوزه سالن تولید، از حوزه رفاه و خدمات نیز صورت می گیرد. این موارد به ضرر واحد تولیدی، دولت و فرد متقاضی است.

یعقوب همتیان، مدیرعامل شرکت آهن فولاد جهان گفت: اخیرا باغبان واحد ما بدون بررسی های لازم به عنوان شغل سخت و زیان آور معرفی شده است. در جلسه دوم نامه ای ارائه دادیم و اعلام کردیم فرد نامبرده باغبان می باشد. همچنین فردی از شرکت آهن فروشی جهان سخت و زیان آور تعیین شده است. در حالیکه این واحد از 15 سال پیش تعطیل شده است. در این موارد پیش پرداختی برای ما ارسال می شود و حساب مسدود می شود و به اعتراضات ما توجهی نمی شود. درخواست داریم سخت و زیان آور بودن مشاغل از ابتدای کار مشخص باشد تا از ابتدای کار، 4 درصد آن را پرداخت گردد و از سال پانزدهم بتوانیم فرد جایگزینی برای انجام آن کار در نظر بگیریم.

نسرین درخشانی، سرپرست دبیرخانه شورای گفتگوی استان گفت: متأسفانه در صورت ادامه این شرایط، سازمان تامین اجتماعی پاسخگوی بازنشستگی نخواهد بود و این موضوع معضل بزرگ اجتماعی تبدیل خواهد بود. لیستی به عنوان سخت و زیان آور مشخص شده است. از جمله معدن، در حالیکه نباید فرد شاغل در دفتر معدن به عنوان سخت و زیان آور محسوب شود. این موارد به ضرر کارگر نیز می باشد. چون امکان دارد به دلیل سخت و زیان آور بودن، کارفرما حداقل حقوق را برای کارگر در نظر بگیرد و یا بر خلاف قانون بیشتر از 6 ساعت به کار مشغول باشد که به ضرر کارگر می باشد. موضوع بعدی متضرر شدن کارفرما می باشد. به این صورت که اولاً با از دست دادن نیروی کار مواجه می شود و در پانی بایستی 4 درصد 20 سال را بر اساس آخرین حقوق یکجا پرداخت. تمامی این اقدامات و رفتار سلیقه ای که صورت می گیرد، ناشی از ایراد آئین نامه این قانون می باشد.

غلامرضا سروی، مدیرعامل شرکت آذر نیش تبریز گفت: به عنوان مثال یکی از کارگران ما مشکل جسمی داشت و چند بار تذکر داده شد که به درمان آن اقدام کند. حتی دو بار محل فعالیت او را تغییر داده شد لیکن اقدامی انجام نداد تا روزی که سرکار حاضر نشد و اطلاع دادند برای عمل جراحی مراجعه کرده است. وقتی برای سخت و زیان آور مراجعه کردند. اعلام کردیم ایشان روزانه 1.5 ساعت در این مکان کار کرده است. ولی صد در صد سخت و زیان آور تعیین شد. پس از آن حساب واحد را مسدود شد مبلغ را از حساب شرکت برداشت کرده و به کارگر پرداخت کردند. در جلسات تجدیدنظر، اعتراضات ما قابل قبول نشد. متأسفانه کارشناسی که برای این منظور به واحد ما مراجعه کرده بود هیچ اطلاعاتی در حوزه نورد نداشت.

عبدالحسین محجل امامی، مدیرعامل شرکت فولاد مهر سهند گفت: در کل، روند بحث سخت و زیان آور دارای ایراداتی است. به طور مثال در مورد موضوع آقای همتیان، فرد باغبان در لیست ارائه شده با عنوان کارگر ساده اعلام شده و کمیته نیز بر اساس لیست ارائه شده بررسی کرده است. کدهای موجود در لیست ارائه شده، کدهای اصلی نبوده و مربوط به کدهای قبلی می باشد که چند سال پیش تعطیل شده است. ما در کمیته برای واحدهای تعطیلی رای صادر نمی کنیم. متأسفانه در این مورد دقت لازم لحاظ نشده و رای صادر شده است. پس فیش صادر شده نیز دارای ایراد می باشد. در صورت اعتراض، مجدداً پرونده رسیدگی خواهد شد. تمام سیستم ها برای پرداخت 4 درصد بعد از 5 یا 10 سال، معترض می باشند و درخواست دارند از ابتدای کار سخت و زیان آوری شغل تعیین شود تا از همان ابتدا پرداخت کنند.

وی گفت: متأسفانه واحد جوشکاری که دو پرسنل و یک دستگاه جوشکاری دارد ملزم به پرداخت 50 الی 100 میلیون می شود که این امر منجر به تعطیلی واحدهای کوچک می

شود. در سنجش‌ها نیاز به دقت بیشتری وجود دارد. دو واحد معتبر در استان داریم که قادر به انجام سنجش می‌باشند. نیاز به نظارت عالی در خصوص سنجش‌ها و یا افزایش تعداد کمیته‌ها می‌باشد. در زمان سنجش، کارفرماها در کنار کارشناسان حضور داشته باشند تا در جریان نتیجه سنجش قرار گیرند. مواردی نیز ملی می‌باشند که باید به آنها نیز اشاره کرد. به طور مثال کارگر صنایع غذایی که با یک 50 گرمی سر و کار دارد سخت و زیان‌آور لحاظ شده و کارگری که با حرارت 300-400 درجه کوره سر و کار دارد نیز سخت و زیان‌آور لحاظ شده است. اگر مشاغل به تفکیک مشخص باشد متمرثر خواهد بود.

حسین حضرتی، مدیرعامل صنایع آذر فولاد امین گفت: باید این مشاغل به صورت دقیق مشخص شود و تمهیدات و آموزش‌هایی لحاظ شود تا از شدت زیان‌آور بودن آن کاسته شود. در واحدها جابجایی نیروها صورت می‌گیرد و اگر این موضوع به صورت شفاف مشخص نشود معلوم نخواهد شد چه کسی باید از این مزایا استفاده کند.

یوسف احمدی، نماینده اتاق در هیات‌های حل اختلاف تامین اجتماعی گفت: مشاغل به گروه (الف) و (ب) تفکیک شده‌اند که ایراد اساسی مربوط به گروه (الف) است. تمامی عزیزان در جریان هستند که گروه (ب) از ابتدای کار جزو سخت و زیان‌آور بوده و ماه به ماه پرداخت می‌شود و در پایان تبعاتی نخواهد داشت. اگر شغلی مربوط به گروه (الف) است و در طول 20 سال به کارفرما اطلاع ندادیم که دو سال فرصت دارد سخت و زیان‌آور بودن آن را تعدیل کند، با این وضع کارفرما چطور می‌تواند از موضوع خبر داشته باشد؟ کار با ماشین آلات راهسازی شرکت‌های راهسازی (لیفتراک) از سواری راحت‌تر می‌باشد ولی شرکت‌کماکان به رویه سابق به ماخذ قرارداد ماده (38) حق بیمه را پرداخت می‌کند. اگر فردی چندین سال باغبان شرکت بود و در چند سال آخر در خط تولید فعالیت کند با مشاهده عنوان اخیر، کل سال‌ها سخت و زیان‌آور لحاظ می‌شود. از عزیزان حاضر در کمیته انتظار داریم. در این موارد وسواس زیادی به خرج دهند. در آئین‌نامه ذکر شده است که در رای‌های صادر شده باید نوع (الف) یا (ب) بودن شغل مشخص شده باشد.

سعید عبدحافظ، معاون روابط کار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: ما منکر این مشکلات نیستیم. ولی برخی تصمیمات خارج از حوزه اختیارات ما می‌باشد. رفتار ما سلیقه‌ای نیست و همکاران ما به درستی عمل می‌کنند. گزارشی که به دست کمیته می‌رسد بعد از طی چندین مرحله و بر مبنای گزارش بازرسی است که تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد. از دوستان درخواست خواهیم کرد به موضوع آلاینده سنجی اهمیت بدهند اگر احساس کردند صحیح نمی‌باشد درخواست مجدد داشته باشند. اداره بهداشت تعداد شرکت‌های بررسی‌کننده را افزایش داده است و بعد از این خدمات بهتر خواهد بود. اگر عناوین شغلی به موقع و صحیح ارائه نشود، مشکلاتی پیش خواهد آمد.

وی گفت: دستورالعملی که مصوب می‌باشد و به عنوان آئین‌نامه برای ما ابلاغ شده است، 20 سال را به اتمام نرسانده است و مربوط به سال 86 می‌باشد. احتمال دارد این دستورالعمل و آئین‌نامه در پایان امسال ابطال شود. طبق ماده (2) این آئین‌نامه کارفرمایی که دارای سخت و زیان‌آور می‌باشد دو سال فرصت دارد صفت سخت و زیان‌آور را کاهش دهد. در 3 الی 4 سال اخیر حدود 7 الی 8 هزار نفر بازنشست شده است و قبول داریم این امر ضربه‌ای به صنایع وارد خواهد کرد. اما واقعیت اینست که ما مامور و معذور هستیم. ولی با وجود این برای اصلاح آن پیشنهادی به وزارت خواهیم داشت.

عبدحافظ ادامه داد: هر فردی در سامانه سخت و زیان‌آور ثبت نام می‌کند، قبل از کمیته، گروه کارشناسی بررسی‌های لازم را انجام می‌دهد. این گروه در کل کشور تنها یک بار برای بازدید به واحدها مراجعه می‌کند و بعد از اینکه فردی از آن مجموعه بازنشست می‌شود، مراجعات بعدی صورت نمی‌گیرد و با همان عناوین شغلی تایید می‌شود. ولی در استان آذربایجان شرقی اگر حتی 50 عنوان شغلی هم وجود داشته باشد، تاکید بر مراجعه می‌کنیم و بررسی انجام می‌شود. چون این احتمال را می‌دهیم که شاید فردی که کارفرما در لیست خود اعلام کرده است در آن واحد فعالیت نداشته باشد. این امر باعث می‌شود روند رسیدگی طولانی شود به این منظور از دوستان می‌خواهیم که هفته‌ای دو روز در کمیته حضور داشته باشند.

وی گفت: اساسنامه‌ای که در این خصوص به ما ابلاغ شده است استانداردهای مشخصی دارد و ما براساس آن عمل می‌کنیم. اکثر واحدهای بزرگ دارای کتابچه‌ای می‌باشند که ما نیز براساس آن کتابچه اعلام می‌کنیم که فرد شاغل در بخشی از واحد شامل سخت و زیان‌آور می‌باشد. تصمیم‌گیری در خصوص دستورالعمل با عنوان بازنشستگی پیش از موعد، توسط شورای عالی حفاظت فنی با حضور کارفرمایانی از اتاق و کانون، صورت گرفته است. کارگران باید حرف‌ها و خواسته‌های خود را از طریق کانون کارگری اعلام و درخواست کنند شما نیز می‌توانید درخواست کنید. در صورتیکه ایرادی در دستورالعمل، بخشنامه یا آئین‌نامه وجود داشته باشد، فردی از گروه کارگری سریعاً اقدام کرده و از طریق دیوان عدالت اداری ابطال آن را اخذ می‌کنند. در حالیکه تا حال موردی از سوی کارفرمایی ابطال نشده است. شما نیز می‌توانید فردی برای این منظور انتخاب کنید هرچند زمانبر می‌باشد ولی به نفع استان و کشور می‌باشد.

حسین نائب‌درختان، هیات‌مدیره انجمن فولاد آذربایجان نیز گفت: ما وسایل ایمنی مورد نیاز کارگران را در اختیار آنها قرار می‌دهیم ولی کارگر از آنها استفاده نمی‌کند. گوشی‌های محافظ، 85 دسیبل را به فرض به 40 دسیبل کاهش می‌دهند. ولی کارگر به اختیار خود از آنها استفاده نمی‌کند، به همین دلیل کارشناس حق ندارد همان 85 دسیبل را ثبت کند.

اصغر دستوری، رئیس گروه بهداشت حرفه‌ای استان گفت: استان آذربایجان شرقی تنها استانی است که به این موضوع تا این حد بها می‌دهد و به صورت سلیقه‌ای رفتار نمی‌شود. گروه (الف) براساس سنجش‌ها و آلاینده سنج‌ها بررسی می‌شود. در حال حاضر در استان 9 شرکت مجاز داریم که در سایت معاونت بهداشت نام آنها ذکر شده است. یک مورد سطح 3 که قادر است به کل ایران خدمات ارائه دهد. دو مورد سطح 2 داریم که می‌تواند به کل استان بعلاوه نقاطی از کشور که به صورت مهمان برای اندازه‌گیری اقدام کند.

وی گفت: 6 مورد سطح 1 که تنها در داخل استان (برای تعدادی از شهرهای مشخص که نامشان در سایت درج شده است) می‌توانند آلاینده سنجی انجام دهند. مورد سطح 3 همان دانشکده بهداشت می‌باشد. یعنی آلاینده سنجی در اختیار اساتید می‌باشد. در مورد نتیجه آلاینده سنجی، کارفرماها اعتراض دارند که با شیطنت کارگر، مقدار آلاینده سنجی بیشتر شده کارگر نیز اعلام می‌کند که کارفرما هنگام ظهر اینکار را انجام داده است تا اکثر دستگاه‌ها خاموش بوده و نتیجه به نفع کارفرما باشد. برای جلوگیری از این

مشکل، اعلام کردیم زمانی که شرکت ها برای آلاینده سنجی مراجعه می کنند هم نماینده کارفرما (یعنی مسئول ایمنی یا مسئول بهداشت حرفه ای واحد) حضور داشته باشد و هم فردی از بهداشت در محل حضور داشته باشد تا هیچ شیطنت یا اعمال نفوذی صورت نگیرد. 85 دسیبل برای مدت 8 ساعت در نظر گرفته می شود و این مقدار در کتابچه حدود استاندارد آلاینده ها تعریف شده است که مربوط به کل دنیا می باشد. آیا در مواردی که برای سخت و زیان آور اطلاع رسانی شده است اقدامی در جهت کنترل از سوی کارفرماها صورت گرفته است؟

دستوری ادامه داد: باید کنترل بیشتری در خصوص آلاینده ها داشته باشید. شرط 20 سال در مورد سخت و زیان آور به این دلیل می باشد که اگر کارگر بیش از 20 سال کار کند دچار صدمه خواهد شد و با این امر می خواهند از ایجاد این آسیب جلوگیری کنند. وسایل حفاظتی جزو راه های کنترلی محسوب نمی شود. باید بدون وسایل حفاظتی میزان صدا را به زیر حد استاندارد کاهش داد. وسایل حفاظتی به این منظور می باشد که کارگر دچار آسیب نشود.

جلال نژاد عباسی، رئیس اداره مستمری تامین اجتماعی گفت: در تاریخ 80/07/14 بند (1) بخش (الف) تبصره (2) ماده (76) تاکید شده است کارفرماها موظف هستند ظرف دو سال ایمن سازی را انجام دهند. در بحث هزینه های سخت و زیان آور، 4 درصدی که در پایان کار مطالبه می شود، هزینه ناچیزی می باشد که این مبلغ را در عرض 5 ماه به کارگر پرداخت می کنیم. ما به دلیل پایداری صندوق و منافع ملی به هیچ عنوان از بازنشستگی زود هنگام استقبال نمی کنیم. در خصوص هزینه ها در سال 81 بخشنامه شماره (6) تامین اجتماعی در خصوص سخت و زیان آور را صادر کردیم تا 4 درصد را به صورت ماهانه مطالبه کنیم.

وی ادامه داد: این موضوع به نفع ما نیز بود. پیشنهادی می کنم کارفرماها مصوباتی از طریق دولت یا مراجع ذیصلاح اخذ کنند تا براساس آن، 4 درصد به حقوق یا مزایای کارگران افزوده شود و بجای اینکه 4 یا 5 سال زودتر بازنشسته شوند به کار خود ادامه دهند. منتهی اعلام کنند به دلیل سخت و زیان آور بودن شغل، به فرض یک میلیون تومان مازاد پرداخت شود که این مبلغ پرداخت شده در دوره اشتغال، هم در حقوق دریافتی و معاش تاثیرگذار خواهد بود و هم در دوره بازنشستگی حقوق و دستمزد مشمول بیمه تاثیرگذار خواهد بود. در بحث بازاریابی، 20 سال زمانی است که کارگر به طور کامل در خدمت جامعه و تولید خواهد بود و بازنشستگی در این مدت به ضرر تولید و جامعه خواهد بود. ولی باید به طور اصولی پیگیری شود.

وی ادامه داد: به عنوان عضو کمیته خواهشمندم اگر در بحث رسیدگی ایرادی در کار ما هست اعلام کنید تا پیگیری رفع آن باشیم. در استان های دیگر مانند استان مازندران ریز ریز روند رسیدگی را رعایت نمی کنند. به فرض در مورد مهماندار هواپیما بدون آلاینده سنجی و مدارک و مستندات به هیچ عنوان تایید نمی کنیم. در حالیکه در استان های دیگر به تعداد زیادی بدون مدارک و مستندات تایید شده است. ما اولین استان در کشور می باشیم که سعی داریم رعایت بیشتری در این زمینه داشته باشیم. مشکلاتی که در روند رسیدگی وجود دارد به ما اعلام کنید. مدارک و مستندات لازم را ارائه دهید تا پیگیری های لازم را انجام دهیم. در مورد برخی مصوبات که در حد هیات وزیران و مجلس می باشد، امکان دارد بنده به عنوان مجری قانون به عنوان کارمند اداره بر آن انتقاد داشته باشم. ولی آن را اجرا کنم و اختیاری برای تغییر آن نداشته باشم.

بیت اله حسین زاده، رئیس هیات مدیره مجمع نمایندگان کارگران استان گفت: 90 درصد مشکلات پیش آمده به دلیل عدم اطلاع کافی از قوانین کار، بهداشت و تامین اجتماعی در خصوص کارگر و کارفرما می باشد. تصمیم گیری های ما در کمیته براساس شواهد و مدارکی که ارائه می شود صورت می گیرد. ولی از طرف کارگر و کارفرما برای تصمیمات اتخاذ شده، اعتراضاتی صورت می گیرد و این نهایت بی انصافی می باشد. کارفرماها تمامی پرسنل را با عنوان کارگر ساده اعلام می کنند. در حالیکه در واحدها سرپرست، مسئول فنی، مسئول برق و ... مشغول به کار هستند. با مشخص شدن این موارد و اجرای صحیح قوانین، مشکلات نیز کمتر خواهد شد. نماینده کارفرمائی، نماینده کارگری، نماینده بهداشت و بازرسان کار در شورای حفاظت فنی حضور دارند می توانند ایرادات موجود را اعلام کنند.

کریم رحیمی، رئیس انجمن فولاد استان گفت: در تاریخ 1401/09/15 رفع تعهدات ارزی اعلام شده است براساس آن باید صد در صد ارز از طریق نیما وارد کشور شود. در حالیکه تولیدکننده دارای پرسنل فروش، دفاتر خارجی، کارمزد صرافی و ... می باشد. با وجود اینها نمی توان به صورت صد در صد این کار را انجام داد. برای حل مشکل نیاز به وحدت رویه می باشد. مواردی داشتیم که در سال 1400 برای بخشی از واحد مورد سخت و زیان آور رد شده است. ولی در سال 1401 تایید شده است پس درخواست اول ایجاد وحدت رویه می باشد و اگر ایراداتی در قوانین مطرح می باشد نکته نظرات کارگران و کارفرمایان در این خصوص را از طریق اتاق به عنوان پارلمان بخش خصوصی انتقال داده شود.

وی ادامه داد: 3 شرکت های مربوطه در مورد خط نورد، ذوب، صنعت غذایی، پوشاک و ... بررسی های لازم را انجام گیرد و اعلام شود فلان قسمت فلان خط تولید مشمول سخت و زیان آور می باشد تا پیشاپیش هزینه های آن از سوس کارفرما پرداخت گردد. سلامت پرسنل برای واحد مهم می باشد و واحد موظف است تمهیدات لازم را انجام دهد. شرکت های تحت عنوان کمیته معیار و مصرف انرژی در بحث فولادی ها وجود دارد که سازمان استاندارد متولی آن می باشد. این شرکت ها سالانه برای بررسی واحدهای فولادی مراجعه می کنند. در این خصوص نیز می توان شرکت هایی در نظر گرفته شود تا به اجبار هر دو سال یکبار برای این منظور به واحدها مراجعه کنند.

رحیمی افزود: حتی در صورت وجود، به ما مراجعه نمی کنند. خواسته های ما شفاف و روشن است. از طرفی 20 سال نقطه اوج کسب مهارت و تخصص می باشد و برای واحد هزینه بر بوده است. واحد حق دارد برای فرد بازنشسته شده جانشین تعیین کند که مستلزم آموزش می باشد و این امر یکروزه امکان پذیر نیست.

حسین حضرتی، مدیرعامل صنایع آذر فولاد امین گفت: تعیین 20 سال برای سخت و زیان آور به این معنی می باشد که فرد شاغل در این حوزه بیشتر از 20 سال قادر به ادامه کار نمی باشد. نیرویی که 20 سال آموزش لازم را دیده و برای واحد هزینه بر بوده است در زمان اوج مهارت باید بازنشسته شود. درخواست داریم تعریف مشاغل سخت و زیان آور به صورت شفاف بیان شود تا مشاغلی که تا این حد زیان آور نمی باشد لزومی برای بازنشستگی در 20 سال نداشته باشد. در مورد 4 درصد، به نظر من پرداخت سالانه آن یا پرداخت در پایان خدمت با در نظر گرفتن ارزش فعلی پول فرقی نخواهد کرد.

نسرین درخشانی، سرپرست دبیرخانه شورای گفتگوی استان گفت: امکان دارد این موضوع برای تعدادی از واحدها مشکل ساز باشد. ضمن اینکه بعضا تا آخرین لحظه سخت و زیان آور بودن آن مشخص نبوده و اطلاع ندارند که باید پرداخت کنند یا خیر. منطقیست از ابتدای کار سخت و زیان آور بودن مشخص باشد و به زمان بازنشستگی موکول نشود.

اصغر دستوری، رئیس گروه بهداشت حرفه ای استان گفت: بهداشت در بحث معاینات کارگران و آلاینده سنجی ها ورود می کند. وزارت بهداشت اعلام کرده است کارخانه های بزرگ باید سالانه آلاینده سنجی انجام دهند. درخواست داریم واحدها در مورد آلاینده سنجی با جدیت عمل کنند. در مورد اینکه می خواهید از سخت و زیان آور بودن بخش های مختلف واحد خود مطلع باشید، می توانید در زمانی که آلاینده سنجی صورت می گیرد از همکار بهداشت حرفه ای شاغل در واحد مربوطه یا از نیروی بهداشتی که به عنوان بازرس مراجعه می کند، سوال کنید تا با توجه به دفترچه ای که در اختیار دارد بخش هائی از واحد شما را که در حال حاضر دارای مشکل می باشد و بخش هائی که در آینده دچار مشکل خواهند شد را اعلام کند. برای انجام معاینات تاکید داشته باشید تا اگر مشکلی وجود داشته باشد به موقع متوجه شده و از صدمه دیدن کارگر جلوگیری شود. اولویت اصلی در پرونده ها، آلاینده های محیط می باشد. در قدم دوم، معاینات توسط بازرسان بررسی می شود. بخشی از پرونده پرسنل از طرف اداره کار، بخشی از طرف بهداشت و بخشی از طرف بیمه بررسی می شود.

عبدالحسین محجل امامی، مدیرعامل فولاد مهر سهند گفت: با وجود هزینه های بالای معاینات ادواری، هزینه های آلاینده سنجی و (HSE) و ... برای واحدهای کوچک امکان پذیر نمی باشد. این موضوع باید طوری مدیریت باشد که واحدها بتوانند به صورت سالانه این کار انجام دهند. می توان درخواست کرد آلاینده سنجی های واحدهای کمتر از 20 نفر از سوی سازمان بهداشت انجام شود. باید راهکار درستی برای این کار پیدا کرد. در مورد پرداخت حقوق و مطالبات کارگری حین خدمت (برای مشاغل سخت و زیان آور) پیشنهاد می دهم افزایشی لحاظ شود تا کارگر در خصوص سال های خدمت خود برای بیش از 20 سال تصمیم گیری کند.

اصغر دستوری، رئیس گروه بهداشت حرفه ای استان گفت: در بحث سخت و زیان آور، کارگاه های بزرگ براساس معیار و سنجش های موجود، عمل می شود. در مورد کارگاه های کوچک از سوی وزارت 4 نوع دستگاه از جمله صدا سنج، لوکس متر و ... برای ما ارسال شده است و در اختیار همکاران ما می باشد که تاکید کردیم در مورد کارگاه های کوچک با این دستگاه ها اندازه گیری لازم را انجام گیرد و طبق مستندات به ما ارائه شود. در مورد معاینات، برای کارگاه های زیر 20 نفر اعلام کردیم به مراکز مربوط به ما مراجعه کنند تا هزینه زیادی متقبل نشوند.

ناصر امامی، مشاور امور حقوقی اتاق تبریز گفت: در این موضوعات باید حفظ منابع هر دو طرف لحاظ شود. مطلب اصلی، عدم آگاهی از قوانین می باشد. بسیاری از عزیزان آشنائی با تعریف سخت و زیان آور ندارند. باید از قوانین اطلاع کافی داشته باشیم. نقص مهمی که مطرح می باشد اینست که تا حال تدابیر لازم برای از بین بردن شرایط سخت و زیان آور اتخاذ نشده است که یکی از وظایف کمیته همین موارد می باشد. دغدغه های موجود تنها با تشکیل یک جلسه حل نخواهد شد. برای این موضوع باید دبیرخانه یا کمیته ای ایجاد شود تا ضمن اطلاع رسانی قوانین و موازین به عموم کارفرماها و بررسی موضوعات و دغدغه ها، برای تامین سلامت کارگران نیز مفید بود.

وی ادامه داد: در مورد ایجاد وحدت رویه، می توان آراء را جمع بندی کرد و مشکلات و موارد آنها را نیز بررسی کرد. حتی می توان در مورد دیگر شهرستان ها نیز بررسی کرد. اگر موردی بود در شورای عالی کار مطرح کرد تا تصمیم واحدی در این زمینه اخذ شود. در مورد ایرادات ماهیت قانون کار و تامین اجتماعی یا رویه های آنها، می توان جمع بندی انجام داد و از طریق شورای گفتگو برای اصلاح آن اقدام کرد. چنانچه خارج از اختیارات شورای گفتگو باشد به صورت طرح توسط نمایندگان مجلس می توان مطرح کرد. در مورد 4 درصد، آقای رحیمی می توانند با یکی از بیمه ها در مورد کلوژها وارد بحث شوند و درخواست اضافه شدن این مورد را داشته باشند. (همانند ماده 66 در مورد ده سال خسارت)

نسرین درخشانی، سرپرست دبیرخانه شورای گفتگوی استان گفت: در مورد ایجاد دبیرخانه، می توان پیشنهاد داد در شورای گفتگو تصویب شود که استان آذربایجان شرقی به عنوان پایلوت به این موضوع ورود کند تا نفراتی که ذینفع قضیه هستند به بحث تمهیدات ایمن سازی و معاینات ادواری ورود داشته باشند. براساس صحبت های انجام شده مشکلات مطرح شده در خصوص هیات های بدوی یا تجدیدنظر، از بابت رفتارهای سلیقه ای نبوده و از بابت نواقص مستندات می باشد. بحث آموزش در برنامه های اتاق بازرگانی چه به لحاظ کارگری و چه کارفرمایی خواهیم داشت.

وی ادامه داد: بهتر است در بررسی ها و رای های صادره، وسایل حفاظتی نیز لحاظ شود. حتی کارفرماها می توانند در خصوص عدم استفاده کارگران از این وسایل و بروز مشکلات، جریمه هائی در نظر بگیرند. در مورد آیین نامه مشاغل سخت و زیان آور چند سالی است اتاق ایران ورود کرده است. ولی با توجه به اختلاف نظر بهداشت و سازمان تامین اجتماعی و اداره کار، تا کنون نتیجه ای دریافت نشده است. می توانیم همانند شرکت کشتی رانی که سال 86 توانست با شکایت به دیوان موضوع پرداخت 4 درصد را به هنگام بازنشستگی منتقل نماید، از طریق اتاق و یا انجمن ذیربط نیز می توان اقدام نمود.



