

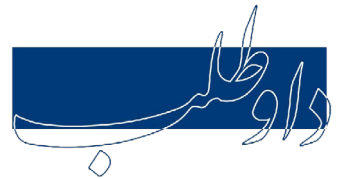
همبستگی و آگاهی برای فردای بهتر



بهار ۱۴۰۴

ہمبستگے و آگاہے برای فردای بہتر

ویژہ نامہ روز جہانے کارگر



www.davtalab.org

بہار ۱۴۰۴

فهرست مطالب

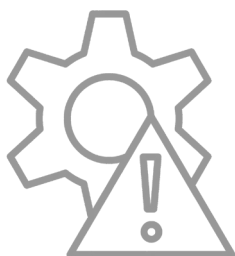
مقدمه	۲
کانون‌های بحران کارگری در ایران	۳
تشکل‌یابی کارگران؛ چرا دیگر اولویت نیست؟	۱۸
ابعاد پیدا و پنهان گزارش مرکز پژوهش‌ها از فاجعه طبس!	۲۳
«ایمنی» در گرو تشکل‌یابی	۲۸

مقدمه

اول ماه می، روز جهانی کارگر، در تقویم جهانی فرصتی است برای گرامیداشت نقش حیاتی کارگران در ساختن جامعه و بازخوانی مطالبات به جا مانده‌ی آنان. در ایران اما این روز، بیش از آنکه تجلی دستاوردها باشد، آینه‌ای است از رنج‌های انباشته، نابرابری‌های ساختاری و مبارزه‌ی بی‌وقفه‌ی کارگرانی که زیر فشار اقتصادی، بی‌ثباتی شغلی، و نبود حمایت قانونی، همچنان برای حق و کرامت انسانی خود ایستاده‌اند.

کارگران در ایران، در نبود تشکلهای مستقل و اتحادیه‌های سراسری، مجبورند به تنهایی در برابر نظامی ایستادگی کنند که نه آن‌ها را می‌بیند، نه صدایشان را می‌شنود. با این حال، فریاد حق‌خواهی آن‌ها خاموش نشده — هرچند اغلب پراکنده، سرکوب‌شده و بی‌پاسخ مانده — است. در این میان، صداهای زیادی هنوز شنیده نمی‌شوند: صدای کارگران غیررسمی، صدای زنان کارگر، صدای کودکان کار. این صداها در حاشیه مانده‌اند، اما واقعیت‌هایی زنده‌اند که نمی‌توان و نباید از آن‌ها چشم پوشید.

«داوطلب» بنابر مأموریت بنیادین خود در راستای رصد مداوم و بی‌وقفه وضعیت کنش‌های کارگری در ایران، در ویژه‌نامه روز جهانی کارگر تلاش دارد نه تنها روایتی از وضعیت موجود ارائه دهد، بلکه گامی هرچند کوچک در جهت شناخت ظرفیت‌ها، چالش‌ها و نیازهای جامعه کارگری بردارد. با این امید که این شناخت، بتواند به فرصتی برای سازمان‌یابی، تشکلیابی و بازپس‌گیری قدرت جمعی کارگران تبدیل شود. ما باور داریم که تنها با همبستگی و آگاهی است که می‌توان به فردایی عادلانه‌تر برای جهان امید بست.



کانون‌های بحران کارگری در ایران

از اردیبهشت ۱۴۰۳ تا اردیبهشت ۱۴۰۴ کارگران ایران سالی پر از چالش‌های اقتصادی و اجتماعی را سپری کردند. طی این سال، نرخ دلار از حدود ۴۳ هزار تومان به ۱۰۰ هزار تومان افزایش یافت که به طور مستقیم بر زندگی میلیون‌ها کارگر تأثیر منفی گذاشت. گرچه پس از نوروز ۱۴۰۴ با آغاز مذاکرات ایران و آمریکا، روند ریزشی نرخ ارز آغاز شده اما تأثیر آن بر نرخ قیمت کالاهای اساسی مورد نیاز خانوار در بازار ایران محسوس نیست و گویی آب از آب تکان نخورده است.

حالا و در شرایطی که تنها یک ماه از سال ۱۴۰۴ گذشته است، براساس تازه‌ترین گزارش مرکز آمار ایران، نرخ تورم سالانه در فروردین‌ماه ۱۴۰۴ به ۳۳.۲ درصد و تورم نقطه‌ای به ۳۸.۹ درصد رسیده، در حالی که گزارش‌های میدانی از تورم واقعی ۱۰۰ درصدی در حوزه‌هایی چون خوراک، مسکن و حمل‌ونقل حکایت دارد. در این شرایط، حتی افزایش ۴۵ درصدی دستمزد سالانه نیز دردی از کارگران دوا نکرده و اعتراضات کارگری با افت و خیز ادامه دارد. تحلیلگران معتقدند که اگر وضعیت معیشتی کارگران به سمت بهبود پیش نرود و دولت دامنه حمایت‌های اجتماعی خود را گسترده‌تر نکند، سال ۱۴۰۴ نیز با اعتراضات گسترده‌تری همراه خواهد بود.

در گزارش پیش رو و با استفاده از داده‌های مربوط به اعتراضات کارگری، مروری دوباره خواهیم داشت بر مهمترین اعتراضات کارگری در فاصله روز کارگر ۱۴۰۳ تا روز کارگر ۱۴۰۴. گرچه بسیاری از گزارش‌های مرتبط با تجمعات و اعتصابات کارگری از طریق رسانه‌های رسمی داخلی پوشش داده نمی‌شود، اما در گزارش پیش رو تلاش شده تا با جمع‌آوری خبرهای اعتراضات از سایت‌ها، کانال‌ها و صفحات مجازی و انتشار و دسته‌بندی آنها، تصویری نسبتاً مستند و جامع از کانون‌های بحران کارگری بدست آید که شامل صنایع و مراکز تولیدی، بخش خدمات درمانی و آموزشی و حوزه بازنشستگان می‌شود. «کانون‌های بحران کار» معمولاً به مناطق، صنایع یا بخش‌هایی اطلاق می‌شود که در آن درگیری‌ها، اختلافات یا بحران‌های مربوط به روابط کار بیشتر یا پرتکرار هستند و نیاز فوری به مداخله یا اصلاح وضعیت دارند.

مشخصه این کانون ها تنش قابل توجهی است که بین کارگران، کارفرمایان و گاهی اوقات مقامات دولتی وجود دارد و اغلب به دلیل مسائل سیستماتیک مانند شرایط بد کار، دستمزد پایین، عدم امنیت شغلی یا نقض حقوق کار اتفاق می افتد.

ویژگی های رایج کانون های بحران کار:

برای روشن شدن بهتر موضوع به برخی از مهمترین ویژگی هایی که یک محیط کار را به کانون بحران تبدیل می کند، اشاره می کنیم. این ویژگی ها، عبارتند از؛

■ سطوح بالای بهره کشی و استثمار شغلی :

کارگران ممکن است با ساعات طولانی، شرایط ناامن یا دستمزد کم مواجه شوند.

■ نارضایتی شدید کارگران:

نارضایتی کارگران منجر به اعتراض، اعتصاب یا سایر اقدامات جمعی می شود.

■ ضعیف بودن یا عدم اجرای قوانین حمایتی کار:

ضعیف بودن حمایت های قانونی و یا عدم اجرای قوانین حمایتی کار، تعارضات میان کارگر و کارفرما را تشدید می کند و به عمق نارضایتی ها دامن می زند.

■ فشارهای اقتصادی:

صنایعی که تحت فشار مالی قرار دارند ممکن است برای کاهش هزینه ها به ضرر کارگران اقداماتی انجام دهند. مانند عدم رعایت ایمنی در کار، پرداخت دستمزدهای ناکافی و عدم انعقاد قراردادهای قانونی کار

■ سرکوب تشکل ها:

تلاش برای سازماندهی کارگران ممکن است با مقاومت کارفرمایان یا دولت ها مواجه شود.

■ تمرکز جغرافیایی یا منطقه ای:

گروه ها، مناطق یا صنایع خاصی، بیشتر در معرض بحران های کارگری هستند.



با تمرکز بر این ویژگی‌ها و با استناد به داده‌های جمع‌آوری شده در یک سال گذشته می‌توان گفت که گروه‌های زیر در زمره مهمترین کانون‌های بحران کارگری قرار می‌گیرند.

پرستاران

بازنشستگان

کارگران صنایع نفت، گاز و پتروشیمی

معلمان در انتظار تبدیل وضعیت و نیروهای خدماتی مدارس

کارگران بیکار یا اخراج شده بومی

کارگران شرکتی و پیمانی

کارگران خط و ابنیه راه آهن

کارگران خدماتی شهرداری‌ها

کارگران صنایع راهسازی و ماشین‌سازی

کارگران معادن زغال سنگ

در حالیکه ناکافی بودن سطح درآمد و مطالبات معیشتی مهمترین دلیل گسترده شدن اعتراضات کارگری در سطح شاغلان و بازنشستگان بوده اما مهمترین دلایل اعتراضات شاغلان و بازنشستگان را می‌توان در موارد زیر دسته‌بندی کرد:

- ✎ اعتراضات معیشتی
- ✎ معوقات مزدی و حقوقی چند ماهه
- ✎ اعتراض به تعیین سقف حقوق (برای کارکنان سکوهاى نفتی)
- ✎ اعتراض به تداوم فعالیت پیمانکاران در بیشتر واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی
- ✎ اعتراض به دستمزدهای پایین
- ✎ اعتراض به عدم اجرا و بازنگری طرح طبقه‌بندی مشاغل
- ✎ اعتراض به تعلیق، تنبیه و اخراج فعالان صنفی و کارگری از محیط‌های کار
- ✎ اعتراض به افزایش سن بازنشستگی در جریان تصویب قانون برنامه هفتم توسعه
- ✎ عدم اجرای صحیح قانون تعرفه‌گذاری خدمات پرستاری و پرداخت نامناسب کارانه‌ها و اضافه کاری‌های اجباری
- ✎ اعتراض به عدم اجرای قوانین، مقررات و آئین‌نامه‌های حمایتی به ویژه در خصوص بازنشستگان

باید توجه که در میان تنوع گروههای مطالبه‌گری که امکان حضور در میدان اعتراضات را پیدا می‌کنند، گروههای معترضی وجود دارند که با وجود دارا بودن ویژگی‌های «کانون‌های بحران کارگری»، اخبار آنها کمتر به رسانه‌ها راه پیدا می‌کند. مانند کارگران غیررسمی شاغل در مراکز خدماتی، تولیدی و صنعتی که مطابق آمار، ۵۶ درصد از کل نیروی کار کشور را شامل می‌شوند و به دلیل فقدان مطلق امنیت شغلی و عدم برخورداری از حمایت‌های قانونی، تنها برای حفظ منابع درآمدی، از اطلاع‌رسانی در خصوص وضعیت خود خودداری می‌کنند.

با این توضیح، در ادامه گزارش به مطالبات گروه‌هایی می‌پردازیم که کانون بحران کارگری در یک سال گذشته بوده‌اند.



پرستاران

بر اساس آخرین آمارهای منتشر شده، حدود ۲۲۶ هزار پرستار در ۱۰۶۱ بیمارستان دولتی و غیردولتی در ایران مشغول به کار هستند که با مشکلات بسیاری دست به گریبانند. فعالان پرستاری می‌گویند؛ مشکلات پرستاران در طول سال‌ها تقریباً ثابت مانده و انباشته شده است. به باور آنها، مسئولان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در طول سال‌ها و دوره‌های مختلف نتوانسته‌اند فرمول‌های مناسبی برای پیشگیری از این مشکلات طراحی کنند و بررسی وضعیت نشان می‌دهد که در سالهای اخیر، این مشکلات عموماً در چهار سطح بروز پیدا کرده است:

۱. دستمزدهای ناکافی و شکاف درآمدی گسترده میان پزشک و پرستار

۲. عدم اجرای صحیح قوانین و مقررات حوزه مراقبت‌های درمانی

۳. عدم پرداخت به موقع حقوق و دستمزد

۴. کمبود نیرو و حجم زیاد کار

انباشت این مشکلات منجر به کاهش رضایت شغلی، تغییر شغل و حتی در مواردی دست کشیدن از شغل پرستاری شده است. گزارش‌ها حاکی از مهاجرت سالانه سه هزار پرستار به خارج از کشور است. با وجود خروج این تعداد پرستار از کشور اما وزارت بهداشت تمهیدی برای جایگزینی نیروی کار بخش مراقبت‌های بهداشتی و درمانی نمی‌اندیشد. اوضاع وقتی نگران‌کننده می‌شود که بدانیم چالش کمبود نیروی کار در بخش مراقبت‌های بهداشتی و درمانی در نهایت گریبان‌دینفعان سیستم درمانی کشور یعنی «بیماران» را خواهد گرفت.

در همین راستا و در میانه تابستان، درست زمانی که کمتر از سه هفته از استقرار دولت چهاردهم می‌گذشت، پرستاران در برخی بیمارستان‌های کشور اعتراضات گسترده‌ای را ترتیب دادند. از حضور در تجمعات تا اعتصاب و حتی ساخت موزیک‌های اعتراضی «رپ»، با هدف ترویج و حساس کردن افکار عمومی نسبت به مطالبات جامعه پرستاری.



این اعتراضات در ادامه اعتراضات ماههای پیش از آن و در پی عدم پرداخت مطالبات مزدی چون حق اضافه کاری، فوق‌العاده شغلی، عدم اجرای تعرفه‌گذاری خدمات پرستاری و اضافه کاری اجباری در پی کمبود نیرو صورت گرفت اما دامنه آن گسترده‌تر بود و حتی پرستاران و کارکنان بخش‌های اورژانس را که با کمبود نیرو و تجهیزات مواجه هستند، درگیر کرد. گستره اعتراضات در شیراز و توقف فعالیت بخش‌های غیرورژانسی برخی از مشهورترین بیمارستان‌های این شهر مانند بیمارستان نمازی، پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهرهای دیگر را نیز مجاب به پیوستن به اعتصاب کرد. به تدریج حدود بیست و یک شهر دیگر نیز به جمع معترضان به سیاست‌های وزارت بهداشت و عدم اجرای قوانینی چون تعرفه‌گذاری خدمات پرستاری پیوستند. در جریان این اعتراضات برخی پرستاران همچون «زهرا تمدن» پرستار بیمارستان مسیح دانشوری تهران بازداشت شدند و بسیاری دیگر پیامک تلفنی «تهدید کسر حقوق در صورت تکرار تحصن و حضور در تجمع» را دریافت کردند. همچنین، اعضای نظام پرستاری مشهد در روزهای پایانی مرداد در اعتراض به بی‌توجهی به مشکلات جامعه پرستاری استعفا کردند و به اعتراض‌کنندگان پیوستند و طی بیانیه‌ای نسبت به برخوردهای امنیتی با اعتراض صنفی پرستاران هشدار دادند.

در نتیجه این اعتراضات که رفته رفته روند رسیدگی به بیماران را دچار اختلال می‌کرد، برخی از بیمارستان‌ها و مراکز درمانی روند پرداخت مطالبات معوق پرستاران را تسهیل کردند و دولت نیز وعده داد تا مطالبات پرستاران را تا روز ۱۷ آبان یعنی «روز پرستار» پرداخت کند. گرچه بخشی از این وعده‌ها محقق شد و حتی مبلغ اضافه‌کاری از ۲۷ هزار تومان به ۸۰ تا ۱۰۰ هزار تومان به ازای هر ساعت رسید، اما اعتراضات در آستانه روز پرستار از سر گرفته شد و تاکنون نیز به صورت پراکنده در برخی شهرها ادامه دارد. فعالان پرستاری می‌گویند، پرداخت معوقات به صورت قطره‌چکانی چاره کار نیست و باید فکری به حال کمبود نیروی پرستاری و کاهش شکاف دستمزدی در میان اعضای کادر درمان کرد.



بازنشستگان صندوق‌های بیمه‌ای

از تامین اجتماعی تا صندوق بازنشستگی کشوری، نفت، فولاد و مخابرات. بازنشستگان تقریباً هفته‌ای نیست که به خیابان‌ها نیایند و در مقابل ورودی صندوق‌های بازنشستگی جمع نشوند. بازنشستگان مخابرات با برگزاری دست کم، ۴۰ تجمع اعتراضی (به صورت هفتگی و در دست کم ۱۰ شهر کشور) در هر ماه پیش‌تازند و پس از آنها بازنشستگان تامین اجتماعی، بازنشستگان فولاد و بازنشستگان کشوری (معلمان بازنشسته) قرار داشتند که البته در خصوص معلمان بازنشسته، نتیجه ماه‌ها برگزاری اعتراضات گسترده در مقابل نهادهای دولتی و مجلس به پرداخت سنوات بازنشستگی و مطالبات معوقه انجامید، گرچه هنوز برخی از مطالبات مربوط به رتبه‌بندی به نتیجه مطلوب نرسیده است.

وضعیت بد معیشتی، مستمری پایین و عدم اجرای همسان‌سازی حقوق بازنشستگان هم‌تراز شاغلان برای بازنشستگان تامین اجتماعی و کشوری و تاخیرهای چند روزه در پرداخت مستمری‌ها، عدم پرداخت رفاهی‌ات و سهم خواروبار برای بازنشستگان مخابرات و عدم اجرای همسان‌سازی حقوق و مشکلات بیمه‌های درمانی برای بازنشستگان صنایع فولاد از جمله دلایل این اعتراضات است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که این اعتراضات با میزان مشارکت، پراکندگی و در عین حال دستاوردهای متفاوت و نامتوازی در حال برگزاری است. تجمعات آنها به صورت هفتگی و متناوب در بیش از ده شهر کشور «تهران، کرمان، بندرعباس، شیراز، اصفهان، همدان، تبریز، رشت، اهواز، سمنندج، زنجان، ساری و ...» برگزار می‌شود. همچنین اگر میزان مشارکت را مبنا قرار دهیم، باید «معلمان بازنشسته» و «بازنشستگان فولاد» را رکورددار بیشترین میزان مشارکت اعضا در تجمعات یک سال گذشته بدانیم. این دو گروه همچنین توانسته‌اند اعتراضات میدانی خود را از سطح نهادهای میانی حاکمیتی همچون ادارات و صندوق‌های بیمه‌ای خارج کنند و با برگزاری تجمعاتی در مقابل نهادهای تصمیم‌ساز همچون «سازمان برنامه و بودجه» و «نهاد ریاست جمهوری» به طور مستقیم سازوکار تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در سطح کلان هدف قرار دهند و حتی معلمان بازنشسته توانستند در مقطعی، اعتراضات را به راهپیمایی خیابانی و شعاردهی در متروها نیز بکشانند.

این در حالیست که در جریان همین تلاش‌ها بارها با کنشگران صنفی بازنشستگان برخورد‌های قهری و سرکوبگرانه صورت گرفته و اکنون بازنشسته‌ای همچون «نسرین جواد» به دلیل پیگیری حقوق صنفی خود در زندان به سر می‌برد.



کارگران صنایع نفت و گاز و پتروشیمی

پیچیدگی وضعیت روابط کار در مناطق استراتژیک نفت، گاز و پتروشیمی، بحرانی‌تر شدن وضعیت کارگران شاغل در این مناطق افزوده و تعداد کانون‌های بحران در این مناطق را افزایش داده است. به نحوی که در یک سال گذشته، اعتراضات کارگری در سه سطح شاغلان رسمی، پیمانی و بازنشستگان صنعت نفت به صورت پراکنده در جریان بوده است.

کارکنان عملیاتی مناطق نفتی و کارکنان سکوه‌های گازی که به لحاظ جغرافیایی در بخش‌ها و استان‌های مختلف مشغول به کار هستند، ترمیم مزد براساس قانون را مهم‌ترین خواسته‌ی جمعی خود عنوان می‌کنند. حذف سقف حقوق، اجرای ماده ده قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت که براساس آن قرار بود روند پرداخت حقوق و مزایا به کارکنان مناطق عملیاتی مورد اصلاح قرار گیرد، حذف محدودیت‌های پرداخت و تفکیک ناعادلانه شاغل در مناطق عملیاتی از جمله چالش‌های فراروی این گروه از کارکنان است. بررسی‌ها حاکی از آن است که پیگیری حقوق کارگران در این بخش عمدتاً توسط نمایندگان کارگری دنبال می‌شود.

کارگران پیمانکاری و شرکتی‌هایی که تعداد معترضان‌شان در پالایشگاه‌های گاز پارس جنوبی یا پتروشیمی‌ها بیشتر از سایر نقاط است اما خواسته‌های بعضاً متفاوت‌تری دارند که به شرایط خاص قراردادی آنها و مشکلات ناشی از قراردادهای بی‌ثبات کار برمی‌گردد. در حال حاضر، مهم‌ترین مطالبه‌ی کارگران نفت و گاز مانند کارگران پیمانکاری‌ها و کارگران دارای قراردادهای غیرمستقیم، تبدیل وضعیت و حذف پیمانکاران است. طرحی که همچنان در مجلس در پیچ و خم تصویب و اجرا است. اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، اجرای طرح اقماری، همسان‌سازی حقوق و دستمزد، و بهره‌مندی از رفاهیات از دیگر مطالبات آنهاست. با وجود سازماندهی این اعتراضات توسط انجمن‌های کارگری مستقر در این پالایشگاه‌ها که دولت به آنها اجازه فعالیت داده، برگزار می‌شود. با وجود این شکل از سازماندهی و برگزاری دهها تجمع اعتراضی از سوی کانون انجمن‌های صنفی کارگران پارس جنوبی در ماه‌های گذشته، همچنان بسیاری از مطالبات بی‌پاسخ مانده است.

تداوم روند مطالبه‌گری در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی در حالیست که در یک سال گذشته [گزارش‌هایی](#) مبنی بر اخراج ۱۵ تن از نمایندگان کارگران ارکان ثالث صنعت نفت به دلیل مطالبه حقوق صنفی و قانونی در رسانه‌های ایران منتشر شده است. براساس گزارش‌ها، این کارگران که نماینده غیررسمی ۱۲۰ هزار کارگر ارکان ثالث شرکت ملی حفاری ایران و صنعت نفت هستند، پس از احضار توسط این نهاد، درباره مطالبات صنفی همکاران‌شان و دلایل مطالبه‌گری هم توضیحاتی ارائه داده‌اند.



معلمان غیراستخدامی آموزش و پرورش و نیروهای خدماتی مدارس

از دیگر گروههایی که در طول ماههای گذشته، بارها به شرایط شغلی خود معترض بودند و اعتراض خود را به مقابل مراکز تصمیم‌گیری مانند وزارت آموزش و پرورش کشاندند، معلمان غیراستخدامی آموزش و پرورش هستند که با وجود سالها خدمت همچنان در انتظار تبدیل وضعیت استخدامی هستند. در میان معترضان، گروهی از معلمان نهضت سوادآموزی، جمعی از معلمان پیش‌دستانی و خرید خدمت حضور دارند. دلیل عمده اعتراضات این گروه‌ها، اجرا نشدن قوانین استخدامی، تبدیل وضعیت نشدن و عدم پذیرش این نیروها به عنوان نیروی حق‌التدریس، حقوق اندک و بیمه نامناسب است و بخش قابل ملاحظه‌ای از این نیروها به صورت حق‌التدریس و بخشی دیگری نیز بلا تکلیف هستند. اعتراضات آنها اما با بی‌توجهی وزارت آموزش و پرورش و سایر نهادهای متولی مواجه شده است.

پیش‌تر مجلس یازدهم در کنار موضوع طرح ساماندهی کارکنان دستگاه‌های دولت، بحث طرح ساماندهی و تأمین و تربیت نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش را در دستور کار قرار داد. طرحی که گرچه نیروهای آموزش و پرورش مدت‌هاست انتظار می‌کشند تا وضعیت استخدامی پرجمعیت‌ترین دستگاه دولتی کشور از طریق آن تعیین تکلیف شود، اما هنوز به نتیجه نرسیده است.

این بی‌توجهی در حالی ادامه دارد که با وجود اینکه آموزش و پرورش با کمبود نزدیک به ۱۷۶ هزار نیروی معلم در ابتدای سال تحصیلی جاری مواجه بوده است، دولت چهاردهم به جای دعوت از معلمان شاغلی که سالهاست به بهانه‌های متعددی از جمله بهانه عدم تحصیل در دانشگاه فرهنگیان - پشت درب استخدام مانده‌اند، بیش از هفتاد هزار معلم بازنشسته و فراخوان به دبیران سابق مراکز آموزشی را دعوت به کار کرد.

کارشناسان حوزه آموزش معتقدند که هزینه‌های استخدام و همچنین مسئله بیمه کارکنان آموزش و پرورش از دلایل رجوع به بکارگیری دوباره معلمان بازنشسته است؛ امری که از نظر منتقدان مجموعه آموزشی کشور، باید با استخدام‌های مجدد معلمان و سهل‌گیری در فرآیند گزینش و آزمون‌های استخدامی معلمان و افزایش ظرفیت جذب جبران می‌شد.



علاوه بر معلمان غیراستخدامی که در زمره کادر آموزشی مدارس محسوب می‌شوند، اعتراضات نیروهای خدماتی مدارس نیز در ماه‌های گذشته خبری شد. نیروهای خدماتی آموزش و پرورش (سرایداران مدارس) به وضعیت بد معیشتی، پایین بودن دستمزدها و عدم تبدیل وضعیت استخدامی خود معترضند.

این در حالیست که کمبود نیروی سرایدار در مدارس دولتی کشور به یکی از چالش‌های اساسی مدارس در سالهای اخیر تبدیل شده است. این معضل که با کمبود حدود ۴۰ هزار نیروی خدماتی همراه است، نه تنها به افت کیفیت نظافت و بهداشت محیط آموزشی منجر شده، بلکه پیامدهایی نیز به همراه داشته است. بر اساس گزارش‌ها، در مدرسی که فاقد نیروی سرایدار هستند، والدین یا مجبور به پرداخت هزینه برای تأمین نیروی خدماتی از خارج از مدرسه می‌شوند یا مجبور می‌شوند مسئولیت نظافت کلاس‌های درس را بر عهده بگیرند. از سوی دیگر، سرایداران شاغل نیز به دلیل فشار کاری ناشی از کمبود نیرو و وظایف سنگین، با مشکلاتی نظیر فرسودگی شغلی و نارضایتی از شرایط کار مواجه‌اند و حقوق پرداختی به آنها نیز بسیار اندک (حدود ۱۲ میلیون تومان) است. در پی اعتراضات چندمرحله‌ای سرایداران مدارس در ماه‌های گذشته، مجلس نیز به موضوع حل مشکل معیشت سرایداران مدارس وارد شده است.

در همین رابطه، در جریان بررسی بودجه ۱۴۰۴ پیشنهادهای ارائه شده است. بخش نخست این پیشنهاد در خصوص حقوق سرایداران مدرسه بود که دولت را مکلف می‌کند تا پایان سال دوم برنامه، یعنی همان سال ۱۴۰۴ دستمزد این گروه را همسان سازی کند. طبق پیشنهاد کمیسیون آموزش علاوه بر حقوق و مزایای دریافتی، از حداقل امتیاز و حداکثر امتیاز که میزان آن در هر یک از مشاغل خدماتی توسط آموزش و پرورش آمده است، در ضریب حقوق سالانه سرایداران مدارس نیز اعمال می‌شود. وعده‌ای که باید منتظر اجرای آن ماند.



کارگران بیکار یا اخراج شده بومی

بیکار شدن کارگران بومی که ماه‌های متمادی در یک پروژه صنعتی و تولیدی مشغول به کار بوده‌اند و پس از تعطیلی یا تعلیق آن پروژه با حکم «عدم نیاز» اخراج یا تعدیل می‌شوند، به یک رویه معمول در مناسبات کار در ایران تبدیل شده و اعتراضات کارگری زیادی را به دنبال داشته است. از جمله در یک سال گذشته که صدای اعتراضات کارگران پتروشیمی چوار در ایلام، رابر و بردسیر در کرمان، کارگران پیمانکاری معدن تیتانیوم کهنوج و یا کارگران شرکت نمک‌زدایی نفت هفتگل بیش از سایر خبرها، شنیده شد. با وجود اینکه برخی معتقدند، امتیاز بومی‌گزینی خلاف قانون اساسی، تبعیض‌آمیز و ضدشایسته‌سالاری است، اما کارگران بومی به ویژه کارگران ساکن در شهرهای محروم مانده از امکانات رفاهی و درگیر فقر گسترده بر این باورند که الویت‌گذاری در استخدام آنها، کمترین ادای دین به شهروندان بومی مناطقی است که منابع و زیست طبیعی خود را در پی گسترش پروژه‌های صنعتی از دست داده‌اند. آنها می‌گویند در مقابل از دست دادن منابع طبیعی، دامداری و کشاورزی که با صنعتی شدن بسیاری از مناطق کشور به وجود آمده، باید منبع درآمدی برای آنها فراهم باشد و امکان امرارمعاش از آنان سلب نشود. با وجود این در بسیاری از پروژه‌های صنعتی و تولیدی، کارگران بومی که به صورت پیمانی مشغول به کار شده‌اند، پس از مرحله بهره‌برداری به بهانه‌های مختلف در لیست تعدیل نیرو قرار می‌گیرند.

بیکاری کارگران بومی زمینه‌ساز وقایع تلخی شده که عمق فاجعه را بیشتر آشکار می‌کند. [خبرگزاری دولتی ایران \(ایلنا\)](#) تیرماه ۱۴۰۳ گزارش داد که در چوار ایلام، تنها در طول یک هفته، سه نفر دست به خودکشی نافرجام زده‌اند. دو نفر از کسانی که خودکشی کردند، کارگران پیمانکاری تازه‌بیکار شده‌ی پتروشیمی ارغوان گستر بودند و نفر سوم، همسر یکی از کارگران بیکار شده‌ی همین پتروشیمی بود. اقدام به خودکشی در میان کارگران پتروشیمی چوار البته در سه سال گذشته مسبوق به سابقه است و در سه سال گذشته دست کم شش کارگر دیگر نیز در این کارخانه در پی اخراج دست به خودکشی زده‌اند.

آماري از تعداد کارگران تعدیل یا اخراج شده در یک سال گذشته در دسترس نیست. اما کارگران بیکار شده در طول مدت بیکاری برای گذران زندگی خود با دستفروشی، مسافرکشی و انجام برخی مشاغل کاذب امرار معاش می‌کنند. آن‌ها نگرانند که با ادامه وضعیت موجود نتوانند برای مدت زیادی با این شرایط ادامه دهند.



کارگران پیمانکاری‌های مخابرات

قربانیان خصوصی‌سازی در ایران، تنها معطوف به کارگران اخراجی و اموال و املاک از دست‌رفته نیست، حتی بخشی که انتظار می‌رفت زیر پوشش قانون به بخش خصوصی منتقل شود نیز آینده‌شان، متأثر از بی‌تجربگی مسئولان وقت، به یغما رفته است. شرکت مخابرات ایران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شرکت‌های واگذارشده در سال ۱۳۸۸، کماکان مشکلاتی را بر دوش می‌کشد که رنجش گریبان کارگران پیمانکاری مخابرات را گرفته است.

جمعی از نیروهای پیمانکاری مخابرات ایران در یک سال گذشته با برگزاری تجمعات و راه‌اندازی کارزارهای متعددی از رئیس دولت و وزیر ارتباطات دولت چهاردهم درخواست حل مشکلات چندساله خود را داشتند.

این نیروها با انتقاد از خصوصی‌سازی شرکت مخابرات ایران می‌گویند: آنچه به عنوان خصوصی‌سازی اتفاق افتاد درواقع هیچ نسبتی با خصوصی‌سازی نداشت و بهتر است نام خصوصی‌سازی را برای آن به‌کار ببریم. آنها خواستار اجرای طرح ساماندهی کارکنان دولت هستند.

کارگران می‌گویند: هر پیمانکار به نوبه‌ی خود از حقوق، مزایا، حق بیمه و سایر حقوق قانونی ما بدون هیچ تذکر و نظارتی از سمت مقام بالادستی کسر کرد و با توجه به عدم وجود مرجعی مطمئن در داخل شرکت‌ها به راحتی به فعالیت خود ادامه دادند. نبود امنیت شغلی با وجود قراردادهای ۳ ماهه، اخراج نمایندگانی که از حقوق کارگران دفاع می‌کنند، دریافت کف حقوق حتی برای کارکنان تخصصی و عدم رتبه‌بندی و عدم اعمال صحیح قانون سنوات و سایر مزایای قانونی، تأخیر در پرداخت حقوق کف قانون کار در هر ماه، عدم پرداخت مزایا و رفاهیات، کسر حق بیمه و عدم پرداخت آن و معوقه‌های موجود به سازمان تأمین اجتماعی که سبب قطعی مکرر ماهانه حق بیمه درمانی نیروها شده از مشکلات اساسی نیروهای پیمانکاری است. تعداد کارگران پیمانکاری‌های مخابرات، بیش از ۳۵ هزار نفر برآورد می‌شود و با وجود برخی وعده‌ها برای اصلاح وضعیت، همچنان تغییر عمده‌ای در وضعیت شغلی این کارگران رخ نداده است.



کارگران حوزه خدمات شهری

یکی از کانون‌های مهم بحران کارگری در سالهای اخیر که گهگاهی خبرهای آن به رسانه‌ها راه پیدا می‌کند، حوزه فعالیت کارگران شهرداری یا همان کارگران خدمات شهری است. بر اساس [گزارش‌ها](#)، از اواسط دهه ۱۳۹۰، به‌ویژه در ماه‌های پایانی سال ۱۳۹۹، کارگران خدمات شهری در شهرهای مختلف ایران نسبت به تعویق چندماهه حقوق و پرداخت نشدن حق بیمه تأمین اجتماعی اعتراض کرده‌اند. اما از سال ۱۴۰۰ به بعد، هم شمار اعتراضات و هم تعداد شهرهایی که این اعتراض‌ها در آن رخ داده، به طور چشمگیری افزایش یافته است.

این کارگران که با **قراردادهای موقت پیمانکاری** کار می‌کنند، وظایفی مانند **نگهداری فضای سبز، نظافت شهر و جمع‌آوری زباله** را بر عهده دارند و در شرایط بحرانی مانند بارندگی‌های شدید نیز به‌عنوان نیروی امدادی برای **رفع گرفتگی معابر و آبروهای شهری** به کار گرفته می‌شوند.

مشکلات ساختاری این گروه شامل؛ پیمانکاران بدحساب، بی‌مسئولیتی شهرداری در قبال کارگران، سوءاستفاده پیمانکاران از بودجه عمومی در جهت سرمایه‌گذاری‌های سودآور به جای پرداخت حقوق و بیمه کارگران، ضعف نظارت بر پیمانکاران از سوی شهرداری است.

مطالبات اصلی کارگران شهرداری‌ها نیز پرداخت منظم و به‌موقع حقوق و حق بیمه، پاسخ‌گویی شهرداری‌ها در برابر بدهی‌های معوق، نظارت موثرتر بر عملکرد پیمانکاران، حذف پیمانکاران متخلف و بدحساب و ایجاد امنیت شغلی با تبدیل قراردادهای موقت به قراردادهای پایدار است.



کارگران صنایع تولیدی و صنعتی

اعتراضات کارگران صنایع بزرگ نیز بخش مهمی از اعتراضات کارگری یک سال گذشته را تشکیل داد. اعتراضات کارگری مانند اعتراض کارگران ماشین سازی تبریز، واگن پارس اراک و برخی از واحدهای صنایع ریلی، تنها به تاخیر در پرداخت حقوق و مزایا محدود نمی شود. این کارگران بارها با صراحت از رانت خواری و سوءاستفاده مالی مدیران گفته اند؛ اینکه منابع مالی شرکت ها به جای تقویت تولید، صرف منافع شخصی و شبکه های رانتی می شود، و در نتیجه، آینده شغلی صدها کارگر در سایه بی ثباتی و بحران قرار می گیرد.

تعویق در پرداخت مزایای مزدی، مطالبات معوق، و بی توجهی به امنیت شغلی از جمله دیگر دلایل تکرار این اعتراضات است. کارگران این صنایع همچنین بارها بر حق ایجاد و پیوستن به تشکلهای کارگری تأکید کرده اند، چرا که این تشکلهای را یکی از معدود ابزارهای موثر برای دفاع از حقوق صنفی خود می دانند.



کارگران معادن

در حالیکه وقوع ۱۲ حادثه معدنی تنها در نیم سال نخست ۱۴۰۳، در سطح کشور منجر به کشته شدن بیش از ۴۴ نفر از کارگران معدن شده بود، انفجار معدن «معدنجو» در طبس و کشته شدن ۵۲ کارگر در اعماق زمین، پرده از فاجعه ای برداشت که همه روزه در کمین کارگران به ویژه کارگران معادن زغال سنگ است. این حادثه فقط سه هفته پس از نشت گاز متان در معدن دیگری در همین منطقه که منجر به مصدومیت چند کارگر شده بود، اتفاق افتاد. حوادث معدن در ایران طی سال ها، جان بسیاری از کارگران را گرفته است. در سال ۱۳۹۶ انفجار در معدن زغال سنگ یورت آزادشهر که منجر به مرگ ۴۳ معدنچی شد، یکی از بزرگ ترین فاجعه های معدن ایران بود. کمیته حقیقت یاب آن حادثه، کارفرما را مقصر اصلی شناخت.

حتی این روزها که تنها یک ماه از شروع سال گذشته نیز خبر می رسد که در در فاصله یک هفته پس از تعطیلات نوروز ۱۴۰۴، ۱۰ کارگر معدن در پی حوادث کار جان باخته اند. یکی از علل اصلی این حوادث، فقدان نظارت کافی بر فعالیت معادن و رعایت استانداردهای ایمنی از سوی کارفرمایان است.

کارگران معدن در ایران با شرایط سخت و استانداردهای ایمنی ناکافی به کار مشغول اند و اغلب با دستمزدهای پایین در شرایط اقتصادی دشوار، ناچار به پذیرش این خطرها هستند.



مسئله معیشت،

اولویت کانون‌های بحران کارگری

نتایج بررسی‌ها از ساختار اقتصادی ایران در سطح کلان نشان می‌دهد که تداوم رشد افسارگسیخته نرخ تورم در نتیجه سیاست‌های دولت منجر به فقیرتر شدن جامعه ایران و به ویژه طبقه کارگر شده است. گزارش رسانه‌های داخلی بیانگر آن است که خط فقر در سال‌های ۱۴۰۰ به بعد با افزایش بیشتری نسبت به انتهای دهه ۹۰ مواجه شده، بطوری که دامنه آن طبقه متوسط را نیز در بر گرفته است. نتایج برآوردهای مرکز پژوهش‌های مجلس نیز نشان می‌دهد نرخ فقر در سال ۱۴۰۳ همچنان در سطح ۳۰ درصد باقی مانده است. بررسی روند نرخ فقر در سال‌های اخیر نشان می‌دهد به دلیل کاهش قابل توجه درآمد سرانه، جهش‌های ارزی و نرخ تورم بالا در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ نرخ فقر جهشی ۱۲ واحد درصدی یافته و جهش مجدد نرخ فقر در صورت تکانه‌های خارجی دور از انتظار نخواهد بود. افزایش نرخ فقر همچنین بیانگر آن است که سیاست‌های حمایتی دولت در سال‌های گذشته موفق نبوده و هزینه عمل به تعهدات یارانه‌ای تنها به بار بزرگی روی دوش بودجه تبدیل شده است. در حال حاضر کارشناسان معتقدند که ریشه‌های اصلی گسترش نرخ فقر در کشور نابسامانی اقتصاد کلان و به‌طور خاص تورم‌های بالا و مزمن است. نتیجه تداوم این روند در سطوح مختلف کنشگری نیز قابل مشاهده است. اکنون مسئله تامین معیشت و رفاه برای کارگران ایران در الویت مطالبات قرار گرفته و مواردی چون تقویت فرآیندهای سازماندهی و ظرفیت‌سازی برای ایجاد تشکلهای کارگری عملاً در زمره الویت‌های دسته چندم شمرده می‌شود.

تشکل یابی کارگران؛ چرا دیگر اولویت نیست؟

به این شعارها دقت کنید. «گرانی، تورم، بلای جان مردم»، «نان گران، دارو گران، در حسرت یک لقمه نان»، «تا حق خود نگیریم، از پا نمی‌نشینیم»، «کو مهار تورم، دروغ نگید به مردم». اینها و شبیه این، بخش بزرگی از شعارهایی است که کارگران و بازنشستگان در تجمعات میدانی خود سر می‌دهند. معیشت، امنیت شغلی و رفاه مطالبات اصلی کارگران و مزدبگیران ایران است.

در سال‌های نه‌چندان دور اما مطالبه‌ی ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری یکی از محوری‌ترین خواسته‌های کارگران ایرانی بود. اما امروز در کف خیابان، در پلاکاردهای بازنشستگان و فریادهای کارگران معترض، دیگر این خواسته به چشم نمی‌خورد. در دوره‌ای که بحران معیشت شدت گرفته و بحران‌های اقتصادی یکی پس از دیگری از راه می‌رسند، به نظر می‌رسد ایده‌ی تشکل‌یابی در حاشیه قرار گرفته است. پرسش اینجاست: چرا تشکل‌یابی دیگر اولویت نخست نیست؟ و چگونه می‌توان آن را دوباره به جایگاه شایسته‌اش بازگرداند؟



نخستین: معیشت، اولویت نجات بخش

در شرایطی که کارگران با تأخیر چندماهه در پرداخت حقوق، ناامنی شغلی، هزینه‌های کمرشکن زندگی و تورم افسارگسیخته دست‌وپنجه نرم می‌کنند، طبیعی است که مطالبات ملموس‌تر و فوری‌تر به صدر اولویت‌ها بیاید. کارگری که هر روز نگران پرداخت اجاره خانه، تهیه غذای روزانه، هزینه مدرسه فرزند و قبض‌های انباشته است، دیگر توان و فرصتی برای اندیشیدن به مفاهیمی چون تشکل‌یابی یا آینده‌نگری صنفی ندارد.

این وضعیت را می‌توان به‌خوبی در قالب هرم نیازهای مازلو تحلیل کرد. بر اساس این نظریه، انسان‌ها تا زمانی که نیازهای پایه‌ای مانند غذا، سرپناه، امنیت فیزیکی و مالی برآورده نشود، نمی‌توانند به سطوح بالاتر نیازها مانند تعلق اجتماعی، احترام، یا خودشکوفایی بپردازند. تشکل‌یابی - که در واقع تلاشی برای کسب قدرت جمعی، هویت صنفی و احترام اجتماعی است - در این مدل، در سطوح بالاتری از هرم جای می‌گیرد. اما وقتی پایه‌های هرم فرو ریخته، انتظار برای شکوفایی در سطوح بالا غیرواقع‌بینانه است.

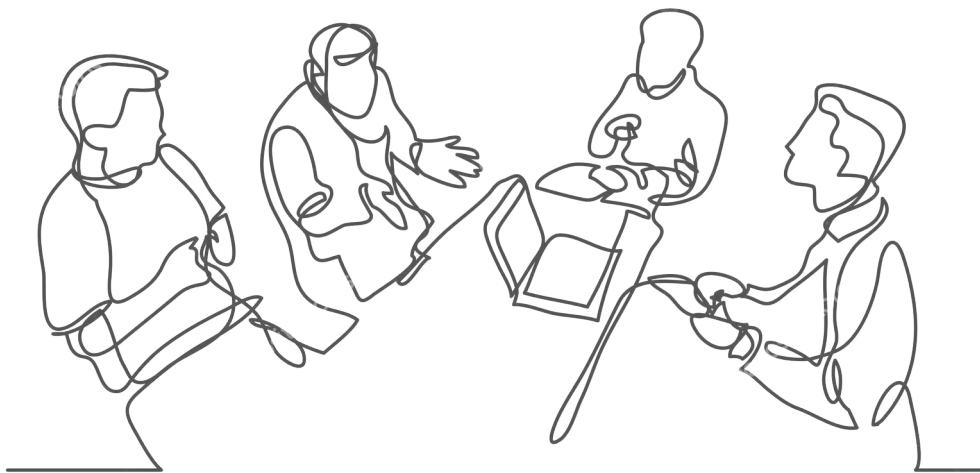
به همین دلیل است که شعارهایی مانند «تشکل مستقل، حق مسلم ماست» به‌تدریج جای خود را به فریادهای معیشتی چون «سفره ما خالیه» داده‌اند؛ نه به این دلیل که کارگران اهمیت تشکل را نمی‌دانند، بلکه چون در سطوح ابتدایی‌تر هرم زندگی، درگیر نبردی برای بقا هستند.

دوم: سرکوب ساختاری و امنیتی شدن فعالیت‌های صنفی

در تحلیل وضعیت تشکلیابی در ایران، نمی‌توان از نقش قدرت و سازوکارهای سلطه چشم‌پوشی کرد. سرکوب سیستماتیک فعالان کارگری، بستن راه‌های قانونی برای تشکیل نهادهای مستقل، و تحمیل تشکلهای حکومتی بی‌خاصیت، بخشی از پروژه‌ای بزرگ‌تر برای «مدیریت فعالیت‌های جمعی» در جامعه است. این را می‌توان با مفاهیم «میشل فوکو» در تعریف و بسط سازوکار قدرت، بهتر درک کرد: فوکو از شیوه‌هایی سخن می‌گوید که در آن‌ها قدرت، نه فقط از طریق سرکوب مستقیم، بلکه از طریق «نهادسازی»، «نظارت» و «نرمال‌سازی» اعمال می‌شود.

در این چارچوب، تشکلهای رسمی که خود را «نماینده کارگران» معرفی می‌کنند، در واقع بخشی از سازوکارهای اعمال قدرت هستند، نه سازوکاری برای نمایندگی واقعی. آنچه فوکو «قدرت انضباطی» می‌نامد، به روشنی در انجمن‌های کارگری شبه حکومتی ایران قابل مشاهده است.

از سوی دیگر، آنتونیو گرامشی با مفهوم «هژمونی» کمک می‌کند تا بفهمیم چگونه ساختارهای قدرت موفق می‌شوند روایت خود را به عنوان «روایت غالب» جا بیندازند. دولت‌ها و نهادهای وابسته به آن، در سایه بحران‌های اقتصادی، این باور را القا کرده‌اند که «تشکلیابی مؤثر نیست» یا «باعث دردسر است» و این خود نوعی هژمونی فکری است که بدون نیاز به سرکوب مستقیم، کنش جمعی را تضعیف می‌کند.



سوم:

گسست از بدنه و بحران اعتماد

یکی دیگر از عوامل اصلی افول تشکلیابی، فروپاشی سرمایه اجتماعی در میان طبقه کارگر است. «سرمایه اجتماعی» مفهومی که پژوهشگرانی مانند رابرت پاتنام به آن پرداخته‌اند به مجموعه‌ای از پیوندهای اعتماد، همکاری و شبکه‌های انسانی اشاره دارد که کنش جمعی را ممکن می‌سازد. بدون اعتماد متقابل، بدون حس تعلق و بدون باور به اثربخشی کار جمعی، تشکل معنای خود را از دست می‌دهد.

تجربه‌های تلخ شکست تشکل‌ها، عدم شفافیت در عملکرد آن‌ها، فاصله گرفتن فعالان از بدنه کارگری، و ناتوانی در تحقق وعده‌ها، همگی باعث فرسایش سرمایه اجتماعی شده‌اند. نتیجه آن شده که کارگران، به جای پیوستن به تشکل، ترجیح می‌دهند یا فردی مبارزه کنند یا اصلاً وارد میدان مطالبه‌گری نشوند.

بازسازی این سرمایه اجتماعی، نیازمند گفت‌وگوی واقعی و دوطرفه میان فعالان و بدنه، شفافیت عملکردی، و بازتعریف کارکرد تشکل‌ها بر مبنای نیازهای ملموس روزمره کارگران و نه صرفاً تمایلات و جهت‌گیری‌های ایدئولوژیک است.

چه باید کرد؟

تشکل‌یابی اگرچه امروز در حاشیه رفته، اما همچنان تنها ابزار بلندمدت برای تغییر پایدار وضعیت کارگران است. برای بازگرداندن آن به اولویت نخست، چند گام ضروری است:

■ بازسازی اعتماد:

با تمرکز بر شفافیت، دموکراتیک بودن ساختارها و پاسخ‌گویی به مطالبات واقعی کارگران.

■ تشکل‌یابی از پایین:

نه از طریق ساختارهای رسمی و تحمیل‌شده، بلکه با شکل‌گیری شبکه‌های مستقل و غیررسمی در محیط کار.

■ استفاده از فضای مجازی:

برای آموزش حقوق صنفی، اطلاع‌رسانی، شبکه‌سازی و بازنمایی تجربه‌های موفق.

■ گفت‌وگوی درون‌صنفی:

فعالان باید بار دیگر به دل بدنه بازگردند، زبان کارگران را بفهمند و از بالا به پایین نگاه نکنند.

تشکل‌یابی هنوز می‌تواند موتور محرکه‌ای برای انسجام، قدرت چانه‌زنی و امید به آینده‌ای بهتر باشد. اما برای این‌که بار دیگر به جایگاه اصلی خود بازگردد، باید با توجهی عمیق‌تر به شرایط واقعی زیست کارگران از نو تعریف، بازسازی و بازآفرینی شود.

ابعاد پیدا و پنهان گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس از فاجعه طبس!

یکی از فاجعه‌بارترین حوادث کاری کشور، در شامگاه آخرین روز تابستان ۱۴۰۳ به وقوع پیوست. زمانی که نشت و انفجار گاز در معدن معدنجوی طبس در خراسان جنوبی، منجر به محبوس شدن کارگران در عمق زمین و در نهایت کشته شدن ۵۲ نفر از آنان شد. افکار عمومی شاید به سختی تصاویر بدن‌های بی‌جان کارگران این معدن را که در گاری‌های حمل زغال روی ریل حرکت می‌کردند، از یاد ببرد. معدن فاقد استانداردهای ایمنی بود و جان کارگران قربانی سودجویی کارفرما شد. همچون سایر کارگرانی که در طول سالهای اخیر با قمار جان، برای بدست آوردن نان به اعماق زمین زدند و هرگز سالم به بالای تونل‌های حمل زغال نرسیدند.

در حالی که ایران با یکی از بحرانی‌ترین دوره‌های خود در حوزه ایمنی و بهداشت کار روبه‌روست، گزارش تازه مرکز پژوهش‌های مجلس از وضعیت معادن کشور، به‌ویژه معادن زغال‌سنگ، پرده از واقعیتی تلخ برمی‌دارد: جایی که قانون هست، اما اجرا نیست؛ بازرسی هست، اما ناکارآمد؛ و جان کارگر، قربانی چرخه‌ای از بی‌توجهی، سودجویی و فقدان اراده ساختاری برای اصلاح شده است. این گزارش، نه فقط درباره یک حادثه معدنی، بلکه هشدار جدی درباره زنگ خطر فرسایش امنیت شغلی و انسانی در کشور است.

📊 آمار حوادث شغلی و معدن (۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱):

بر اساس [گزارش جدید مرکز پژوهش‌های مجلس](#)، در فاصله سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۰، ۸۴۹۱ حادثه معدنی در ایران ثبت شده که به‌طور متوسط معادل ۵ حادثه برای هر معدن است. سال ۱۴۰۰ رکورددار حوادث معدنی بوده که بیشترین آن مربوط به معادن سنگ آهن (۳۹۰ حادثه) و زغال سنگ (۳۶۸ حادثه) است.

از میان ۸۴ هزار و ۶۳۸ حادثه شغلی ثبت‌شده توسط تأمین اجتماعی در سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، ۳۸۲۶ نفر جان خود را از دست دادند. در حالی که طبق آمار سازمان پزشکی قانونی، ۱۹۰۰ نفر تنها در سال ۱۴۰۱ بر اثر حوادث شغلی جان باخته‌اند. این تفاوت آماری، بیانگر گستردگی اشتغال غیررسمی و نبود بیمه برای بسیاری از کارگران است.

II معادن زغال سنگ؛ خطرناک‌ترین معادن برای کارگران

نتایج این گزارش بیانگر آن است که معادن زغال سنگ از پرحادثه‌ترین معادن در کشور هستند. طبق آمار، ۲۵.۴ درصد از آسیب‌دیدگان شاغل در معادن در حال بهره‌برداری، در معادن زغال سنگ بوده‌اند. عمده دلایل حوادث در این معادن شامل برخورد با اجسام در حال حرکت، تماس با اشیاء برنده و زیر، و ریزش‌های ناشی از ضعف ایمنی بوده است.

II ضعف نظارت و ناکارآمدی سیستم بازرسی

در سال ۱۴۰۱ به‌طور میانگین فقط ۱.۸ بار بازرسی از هر معدن صورت گرفته است. این در حالی‌ست که در کشور بیش از سه میلیون کارگاه بیمه‌شده و تنها ۱۰۰۰ بازرس کار وجود دارد. این نسبت ناکافی، موجب شده تا بسیاری از معادن سالی یک بار هم بازرسی نشوند و حوادث تنها پس از بروز فاجعه مورد توجه قرار گیرند.

II عوامل ساختاری حادثه‌زا در معادن

مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارش تحقیقی خود، سه عامل اصلی حوادث در معادن را چنین برمی‌شمارد:

استهلاک دستگاه‌های ایمنی و فنی 

استفاده از روش‌های سنتی و غیرمکانیزه در استخراج 

افزایش عمق بهره‌برداری 

در بسیاری از معادن، تجهیزات ایمنی فرسوده یا اصلاً وجود ندارند. همچنین، نیروی متخصص ایمنی وجود ندارد یا پیمانکار چند وظیفه را همزمان انجام می‌دهد که ناشی از تمایل به کاهش هزینه‌هاست.

بر اساس این گزارش، شرکت‌های بیمه به جای ایفای نقش کنترلی، صرفاً با فروش بیمه‌نامه به کارفرماها، خود را از مسئولیت مبرا می‌کنند. در عمل، بیمه تبدیل به راه‌حلی شده که کارفرمایان با پرداخت هزینه آن، از زیر بار ایجاد زیرساخت ایمنی واقعی فرار می‌کنند.

بنا به اظهارات فعالان کارگری، در زمان بازدید کارشناس بیمه، تجهیزات ایمنی موقت و حتی قرضی تهیه می‌شود تا بازرس را گمراه کنند. پس از بازدید، تجهیزات جمع می‌شوند و وضعیت به همان روال خطرناک قبلی بازمی‌گردد.

❏ حادثه طبس؛ فاجعه‌ای پیش‌بینی‌شده!

انفجار در معدن زغال‌سنگ معدنجوی طبس در ۳۱ شهریور ۱۴۰۳، منجر به کشته‌شدن ۵۲ کارگر شد. دلایل اصلی این حادثه به گفته گزارش مجلس شامل، نبود سیستم گازسنجی و مانیتورینگ خودکار، عملیات گاززدایی ناکافی و ضعف ساختاری در نظارت و بازرسی بوده است.

در لحظه انفجار، افزایش دمای گاز متان و وجود گرد زغال باعث انفجار ثانویه و انتشار مونوکسیدکربن کشنده شد. پخش گاز به دو تونل B و C باعث مرگ همزمان ده‌ها کارگر شد.

❏ راهکارهای پیشنهادی برای بهبود ایمنی

مرکز پژوهش‌های مجلس و فعالان کارگری در جریان این گزارش چند پیشنهاد مهم برای کاهش خطرات ارائه داده‌اند. از جمله آموزش و ارتقاء مهارت ایمنی ذی‌نفعان، استانداردسازی تجهیزات ایمنی، بازنگری آیین‌نامه‌ها و اولویت‌بندی اجرایی، افزایش نقش کنترلی بیمه‌ها در فرآیند صدور بیمه‌نامه، حضور واقعی و غیرفرمایشی نیروهای ایمنی متخصص و الزام به ثبت و گزارش‌دهی تخلفات ایمنی در معادن.

بر اساس این گزارش، کارگران معادن به‌ویژه در بخش خصوصی، شرایط ایمنی را نامساعد و خطرناک توصیف کرده‌اند. طبق گفته‌ها، در بسیاری از معادن نیروی ایمنی وجود ندارد و پیمانکار نیز به جای حفظ ایمنی، به دنبال سود بیشتر و کاهش هزینه‌هاست. حتی تجهیزات ایمنی اولیه مانند کلاه ایمنی، چراغ، کپسول نجات و ماسک تنفسی نیز گاهی تأمین نمی‌شود.

به گفته یکی از اعضای شورای کارگری معدن طزره در دامغان، بسیاری از معادن حتی یک‌بار در سال هم مورد بازرسی قرار نمی‌گیرند، و کارگران ناچار به کار در شرایط ناامن هستند، چون حقوق پایین و فشار معیشتی اجازه اعتراض نمی‌دهد.

❏ ریشه بحران معادن کجاست

تحلیل وضعیت ایمنی معادن در ایران، بر پایه گزارش فوق، از ابعاد مختلفی قابل بررسی است و چند محور کلیدی را می‌توان به عنوان ریشه‌های بحران، نقاط ضعف ساختاری و راهکارهای برون‌رفت از آن مورد توجه قرار داد:

❏ بحران ساختاری و نهادینه‌شدن بی‌تفاوتی

نکته‌ای که در گزارش مجلس و شواهد موجود برجسته می‌شود، «نهادینه‌شدن نایمنی» به عنوان بخشی از سازوکار اقتصادی معادن است. معادن، به‌ویژه زغال‌سنگ، به جای آن‌که به‌طور نظام‌مند در مسیر افزایش ایمنی حرکت کنند، عملاً با نگاه حداقلی به ایمنی، آن را به امری هزینه‌زا و دست‌وپاگیر می‌نگرند. این دیدگاه، خود ناشی از ضعف حکمرانی، نبود نظارت مستمر و پراکندگی مسئولیت‌هاست. در نتیجه، ایمنی به جای آن‌که به یک الزام قانونی و اخلاقی تبدیل شود، به ابزار ظاهرسازی تبدیل شده است.

❏ فقدان زیرساخت‌های نظارتی مؤثر

آمار نشان می‌دهد که میانگین بازرسی کمتر از دو بار در سال برای هر معدن، عملاً به معنای بی‌نظارتی است. در چنین شرایطی، هرگونه الزام ایمنی تنها روی کاغذ معنا دارد. این ضعف بازرسی، ناشی از کمبود نیروی انسانی و امکانات، و البته کم‌اهمیت‌انگاشتن جایگاه ایمنی در سیاست‌گذاری‌های کلان حوزه معدن است.

❏ نقش منفعلانه بیمه‌ها به عنوان نهادهای ناظر

نقش بیمه‌ها در فرآیند ایمنی، به جای پیشگیرانه بودن، بیشتر پسینی و منفعلانه است. به جای آن‌که بیمه‌ها با الزامات سخت‌گیرانه برای صدور بیمه‌نامه وارد شوند، صرفاً به فروش پوشش بیمه‌ای (مانند بیمه‌های مسئولیت کارفرما در قبال کارگران) بدون نظارت بروضعیت واقعی بسنده می‌کنند. این موضوع، هزینه تخلفات را برای کارفرما به حداقل رسانده و انگیزه‌ای برای تغییر رفتار ایجاد نمی‌کند.

II اقتصاد نایمن و کارگری دفاع

شرایط معیشتی وخیم کارگران، ضعف تشکلهای کارگری مستقل و ترس از بیکاری باعث شده که خود کارگران نیز نتوانند مطالبه گر ایمنی باشند. در واقع، «امنیت شغلی» در تضاد با «ایمنی شغلی» قرار گرفته است و کارگر در این تقابل، ناگزیر به سکوت می شود. این یک حلقه معیوب است که باید با سیاست گذاری اجتماعی و حمایت های قانونی شکسته شود.

II نبود اراده سیاسی و اجتماعی برای اصلاح

با وجود گزارش های دقیق، آمارهای تلخ، و حوادث پی در پی، هنوز اقدام مشخص و مؤثری برای حل این بحران مشاهده نمی شود. این خود نشان می دهد که مشکل، صرفاً فنی یا بودجه ای نیست؛ بلکه ریشه در اراده، هماهنگی بین بخشی و اولویت گذاری سیاست گذار دارد.

جمع بندی و چشم انداز پیش رو

اگرچه گزارش مرکز پژوهش های مجلس تصویری دقیق و هشداردهنده از بحران ایمنی معادن ارائه می دهد، اما تکرار مداوم این هشدارها بدون اقدام مؤثر، آن را به نوعی عادی سازی بدل می کند. در حالی که حوادثی مانند طپس، نشان دهنده ناکارآمدی مطلق در پیشگیری است، مهم تر از انتشار گزارش ها، پیاده سازی توصیه ها و الزام آور کردن آنهاست.

ایمنی در معادن نباید فقط در پی فاجعه ها مطرح شود. راهکارهای موجود روشن است؛ آنچه وجود ندارد، تعهد، نظارت مستمر و اجرای بی ملاحظه ای قانون است. تا زمانی که منافع اقتصادی، جان انسان ها را در معادله ای نابرابر تحت الشعاع قرار دهد، «فاجعه بعدی» فقط فقط یک احتمال نیست و در زمان خود رخ خواهد داد.

«ایمنی» در گروتشکل یاب

چند روز مانده به اول می و روز جهانی کارگر، جهان به احترام جان از دست رفته‌ی کارگران در حوادث شغلی می‌ایستد و بر اهمیت ایمنی و بهداشت کار تأکید می‌کند. هشت اردیبهشت (۲۸ آوریل) روز جهانی ایمنی و بهداشت کار است. روزی که به یادآوری می‌کند، تا جان کارگر در امنیت نباشد، تولید، بهره‌وری و هر آنچه خون به رگ‌های سرمایه تزریق می‌کند، نخواهد بود. روز جهانی ایمنی و بهداشت کار، فقط یک مناسبت تقویمی نیست؛ یادآوری یک وظیفه است: این که نگذاریم حادثه، جزئی از کار روزمره باشد.

با این حال واقعیت در محیط‌های کاری پرخطر در ایران به ویژه در معادن، روایت دیگری دارد: جایی که ایمنی هنوز یک «هزینه اضافی» تلقی می‌شود و نبود تشکلهای مستقل ایمنی، این خلأ را عمیق‌تر کرده است.

تشکلهای ایمنی و بهداشت کار، در کشورهای توسعه‌یافته، یکی از ستون‌های اصلی پیشگیری از حوادث شغلی هستند. آن‌ها آموزش می‌دهند، هشدار می‌دهند، از حقوق ایمنی دفاع می‌کنند و در تصمیم‌گیری‌های کلان مشارکت دارند. اما در ایران، هنوز یا به رسمیت شناخته نشده‌اند، یا در سایه بی‌اعتمادی و فشارهای پنهان، فعالیت مؤثری ندارند.

طبق [گزارش اخیر مرکز پژوهش‌های مجلس](#)، هزاران حادثه شغلی طی سال‌های اخیر، به‌ویژه در معادن زغال‌سنگ، جان کارگران را گرفته یا سلامتی آن‌ها را برای همیشه مختل کرده است. اما نکته مهم‌تر این است که بسیاری از این حوادث، قابل پیشگیری بوده‌اند؛ اگر آموزش مؤثر، نظارت واقعی و تشکلهای فعال ایمنی در محیط‌های کاری به شکل مؤثری دنبال می‌شد.

سؤال مهم در چنین روزی این است: چرا در کشوری که جان کارگران روزانه در معرض تهدید است، تشکلهای ایمنی این چنین منزوی‌اند؟

این حاشیه‌نشینی، نه تنها به قیمت جان کارگران تمام می‌شود، بلکه به معنای نهادینه‌شدن بی‌تفاوتی در برابر ایمنی است. برای تغییر این روند، باید، حق تشکیل و فعالیت آزادانه‌ی تشکلهای ایمنی به رسمیت شناخته شود و حضور تشکلهای در فرآیند بازرسی و آموزش رسمی الزام‌آور باشد. در عین حال باید فرهنگ ایمنی از درون محیط‌های کاری و توسط خود کارگران احیا شود.



نقش تشکلهای ایمنی و بهداشت کار در نظامهای کاری پیشرفته، یکی از ارکان کلیدی برای ارتقاء سطح ایمنی، کاهش حوادث شغلی و تقویت فرهنگ پیشگیری در محیطهای پرخطر مانند معادن است. این تشکلهای، که اغلب به صورت صنفی، تخصصی یا کارگری فعالیت می کنند، در سه حوزه مهم نقش آفرینی می کنند.

۱. آموزش و فرهنگ سازی مستمر

تشکلهای ایمنی می توانند با برگزاری کارگاهها، دورههای آموزشی و تولید محتوای تخصصی، به ارتقاء دانش ایمنی در میان کارگران و حتی مدیران کمک کنند. آموزش از طریق این نهادها معمولاً ملموس تر، تجربی تر و مبتنی بر زبان و دغدغه های واقعی کارگران است. آنها واسطه ای مؤثر میان علم ایمنی و عمل روزمره در محیط کار هستند.

۲. نظارت بر محیط کار و هشداردهی

تشکلهای مستقل می توانند چشم بیدار درون محیط کار باشند. با حضور در محیطهای کاری، آنها قادر به شناسایی خطرات و انتقال آن به مراجع نظارتی، یا حتی رسانه ای کردن موارد مهم هستند. در کشورهایی با سیستم نظارتی ناکارآمد، این نظارت های مستمر نقش مهمی در کاهش خطرات کار ایفا می کند.

۳. مطالبه‌گری و تاثیر بر سیاست‌گذاری

تشکل‌های قوی، قدرت چانه‌زنی برای تغییر آیین‌نامه‌ها، بهبود شرایط کار و وادار کردن کارفرمایان و نهادهای دولتی به پاسخ‌گویی را دارند. آن‌ها می‌توانند در شوراهای ایمنی، کارگروه‌های تخصصی و حتی مجلس نماینده داشته باشند.

با این حال در ایران به تشکل‌های ایمنی و بهداشت کار، میدان داده نمی‌شود. دلایل آن هم واضح است. یکی از مهم‌ترین موانع، رویکرد امنیتی به تشکلیابی مستقل است. بسیاری از تشکل‌های کارگری یا ایمنی، به جای آن که به عنوان بازوی کمکی در نظام نظارت دیده شوند، تهدیدی برای نظم تلقی می‌شوند، خصوصاً اگر مستقل از دولت یا کارفرما عمل کنند. از طرفی، قانون کار ایران گرچه در ظاهر اجازه ایجاد تشکل‌ها را می‌دهد، اما چارچوب اجرایی و حمایتی قوی برای رشد و استقلال این نهادها فراهم نکرده است. عملاً تشکل‌ها یا زیر نظر دولت‌اند یا درگیر موانع مجوزدهی، دخالت‌ها و محدودیت‌های مکرر. در عین حال، در بسیاری از محیط‌های کاری، به‌ویژه در بخش خصوصی و پروژه‌ای، فرهنگ کار جمعی، مطالبه‌گری و ایمنی‌محور ضعیف است. از طرف دیگر، کارفرما نیز از شکل‌گیری تشکل‌هایی که ممکن است قدرت چانه‌زنی یا نظارت داشته باشند، استقبال نمی‌کند. علاوه بر همه این موارد، کارگران به دلیل قراردادهای موقت، حقوق پایین و نبود حمایت حقوقی، اغلب از پیوستن به تشکل‌ها یا فعالیت در آن‌ها هراس دارند. این خود باعث رکود در شکل‌گیری شبکه‌های ایمنی مردمی شده است.

با وجود چنین شرایطی در ایران، مرور تجربه‌های تشکل‌های ایمنی و بهداشت کار در کشورهای موفق به ما نشان می‌دهد که این تشکل‌ها نه تنها به کاهش هزینه‌های ناشی از حوادث کمک کرده‌اند، بلکه موجب ارتقاء کیفیت کار شده‌اند. در ایران، اگر اراده‌ای جدی برای اصلاح ساختارهای فرسوده ایمنی وجود دارد، باید مسیر رشد این تشکل‌ها هموار، استقلال آن‌ها تضمین و مشارکت واقعی‌شان در تصمیم‌سازی‌ها پذیرفته شود.

پیشنهادهای اجرایی برای فعالیت اثربخش تشکل‌های ایمنی و بهداشت کار

در شرایطی که وضعیت ایمنی و بهداشت کار در ایران، به‌ویژه در معادن، با بحران‌های جدی مواجه است، یکی از مؤثرترین ابزارهای اصلاحی، تقویت و نهادینه‌سازی تشکل‌های ایمنی و بهداشت کار است. این تشکل‌ها می‌توانند حلقه اتصال میان کارگران، کارشناسان ایمنی و نهادهای ناظر باشند و با ایجاد ساختاری مشارکتی، به کاهش حوادث و ارتقاء فرهنگ ایمنی کمک کنند.

پیشنهادهای اجرایی در این زمینه می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- || بازنگری در قانون کار برای به رسمیت شناختن تشکل‌های ایمنی به‌عنوان نهادهای تخصصی مشارکتی با اختیارات مشخص در حوزه نظارت و آموزش
- || تخصیص ردیف بودجه مشخص از سوی وزارت کار برای برگزاری دوره‌های آموزشی
- || چاپ منابع تخصصی و تجهیز تشکل‌های ایمنی
- || الزام به حضور نمایندگان تشکل‌های ایمنی در کنار بازرسان رسمی وزارت کار برای افزایش شفافیت و صحت گزارش‌ها
- || تصویب مقررات حمایتی برای منع کارفرمایان از تهدید
- || انتقال یا اخراج اعضای فعال در این تشکل‌ها و سازماندهی تشکل‌های ایمنی در قالب شبکه‌های استانی و ملی برای تبادل تجربه
- || هشداردهی به موقع و توانمندسازی متقابل

ویژہ نامہ

روز جہانے کارگر

ہم بستگے و آگاہے

برای فردای بہتر



بہار ۱۴۰۴

