

مرگ خاموش کارگران در ترکیه

نتایج گزارش جدید شورای نظارت بر سلامت و ایمنی کار (İSİG) در ترکیه نشان می دهد دست کم ۹۶۱ کارگر طی شش ماهه نخست سال ۲۰۲۵ بر اثر حوادث شغلی جان خود را از دست داده‌اند؛ موضوعی که بار دیگر بحران مداوم وضعیت ایمنی در محل های کار را برجسته کرد. داده‌ها نشان می‌دهد ۶۷درصد این موارد از طریق پوشش رسانه‌های رسمی و ۳۳ درصد باقی از طریق گزارش های مستقیم همکاران، خانواده‌ها، اتحادیه‌ها و رسانه‌های محلی جمع آوری شده است. بر اساس آمارهای ماهانه، تنها در ژوئن دست کم ۱۶۴ نفر جانشان را از دست دادند. این آمار در دیگر ماه‌ها نیز بالا بود: ۱۸۰ نفر در ژانویه، ۱۲۴ نفر در فوریه، ۱۵۹ نفر در مارس، ۱۵۶ نفر در آوریل و ۱۷۸ نفر در مه.

بخش‌های ساخت‌وساز، کشاورزی و حمل‌ونقل در صدر پرخطرترین حوزه‌ها قرار دارند؛ در ماه ژوئن، ۴۰ نفر در ساخت‌وساز، ۳۸ نفر در کشاورزی و تعداد قابل توجهی نیز در اصطلاحاً «صنعت» و حمل‌ونقل قربانی شدند. سقوط از ارتفاع، تصادفات جاده‌ای، ریزش معدن، سانحه در فلزکاری و قرارگرفتن در معرض بیماری‌هایی مثل تب کریمه-کنگو جزو اصلی‌ترین علل مرگ‌ومیر گزارش شده هستند.

در سطح منطقه‌ای، استانبول با ۱۴ مورد فوت در ژوئن بیشترین تلفات را داشت و پس از آن آناتلیا، مانيسا و ساکاریا با هفت مورد هر کدام قرار گرفتند. این گزارش همچنین به آسیب‌پذیری گروه‌های خاص اشاره می‌کند؛ دست کم چهار کودک کار در ژوئن جان باختند (سه نفر در کشاورزی و یک نفر در فلزکاری) و در میان قربانیان ۱۵ زن حضور داشتند که در حوزه‌هایی از جمله کشاورزی، غذایی، آموزش، بهداشت، مهمانداری و خدمات عمومی مشغول به کار بوده‌اند.

این گزارش به مرگ پنج کارگر مهاجر نیز اشاره کرده: چهار سوری و یک افغان که در بخش‌های پرخطر کشاورزی، معدن، غذایی و ساخت‌وساز کار می‌کردند. کارشناسان هشدار داده‌اند که این آمار ناشی از چالش‌های مرسوم کارگران مهاجر است؛ افرادی که اغلب تحت قراردادهای غیررسمی و بدون نظارت قانونی قابل قبول فعالیت می‌کنند. مقایسه‌ای با داده‌های سال گذشته نشان می‌دهد در سال ۲۰۲۴ نیز نزدیک به ۱,۸۹۷ نفر در حوادث شغلی در ترکیه جان باخته‌اند. این میزان نشان‌دهنده یکی از بالاترین نرخ‌های مرگ ناشی از حوادث کاری در اروپا است. برای مثال، اتحادیه اروپا (۲۷ کشور) مجموعاً ۳,۳۴۷ مرگ شغلی داشت. مقامات مستقل مانند اتاق پزشکی آنکارا و مؤسسات بین‌المللی نیز هشدار داده‌اند که نرخ آمار مرگ‌ومیر ناشی از حوادث شغلی در ترکیه حدود ۱۰ برابر میانگین اتحادیه اروپا است.

کارشناسان دلایل این وضعیت را ترکیبی از استخدام موقت گسترده، بی‌اعتنایی به حفاظت فردی، نبود آموزش کافی و قوانین ناکافی در حوزه ایمنی می‌انند. گزارش‌ها همچنین نشان می‌دهند که بسیاری از کارگران، به‌ویژه در پروژه‌های بیگانه‌ساخت‌وساز و بخش‌های کشاورزی، فاقد بیمه و تحت فشار اقتصادی شدید برای تأمین معیشت خانواده‌ها قرار دارند. تحقیقات نشان داده کارگران سوری تقریباً بدون دریافت حقوق ثابت و بدون حمایت قانونی در بخش‌هایی مانند ساختمان و کشاورزی کار می‌کنند و به دلیل شرایط کار ناعادلانه، بیشتر در معرض حوادث قرار دارند.



مسعود علیپور اقدام روزنامه نگار

تأثیر اتحادیه‌های کارگری بر دستمزدها از مهم‌ترین بحث‌ها در اقتصاد کار است؛ موضوعی که سال‌هاست توجه اقتصاددانان، سیاست‌گذاران و افکار عمومی را به خود جلب کرده است. اتحادیه‌ها با استفاده از ابزار مذاکره جمعی، نقش مهمی در تعیین حقوق، شرایط کاری و مزایای کارگران دارند. اما این نقش چه پیامدهایی برای کارگران، کارفرمایان و کل اقتصاد دارد؟ آیا اتحادیه‌ها فقط به سود کارگران فعالیت می‌کنند، یا ممکن است برای شرکت‌ها و جامعه نیز فایده‌هایی داشته باشند؟ این گزارش با تکیه بر مقاله‌ای از جان تی. ادیسون و الکس برایسون، دو پژوهشگر آمریکایی حوزه رفاه و اشتغال، به واکاوی این پرسش‌ها می‌پردازد.

قدرت چانه‌زنی اتحادیه‌ها

اتحادیه‌های کارگری معمولاً دستمزدها را نه بر اساس ویژگی‌های فردی کارگران، بلکه بر پایه نوع شغل تعیین می‌کنند. این روش باعث می‌شود کارگرانی با موقعیت‌های شغلی مشابه، صرف‌نظر از تفاوت‌هایی مثل سن، تحصیلات یا سابقه کاری، دستمزدی برابر بگیرند. نتیجه چنین رویکردی، کاهش نابرابری دستمزدی در محیط کار است. اما این سیاست می‌تواند برای شرکت‌ها هم چالش‌هایی ایجاد کند؛ از جمله سخت‌تر شدن جذب نیروی کار با دستمزدی متناسب با بهره‌وری واقعی آن‌ها. یکی از ابزارهای مهم اتحادیه‌ها، محدود کردن دسترسی کارفرمایان به نیروی کار جایگزین است. با این روش، اتحادیه‌می‌تواند فشار بیشتری برای افزایش دستمزد وارد کند. در چنین شرایطی، کارگران عضو اتحادیه معمولاً دستمزدی بالاتر از سطح رایج بازار دریافت می‌کنند؛ چیزی که به آن «پرمیموم اتحادیه‌ای» می‌گویند. پرمیموم اتحادیه‌ای به تفاوتی گفته می‌شود که میان دستمزد کارگران عضو اتحادیه و کارگران غیرعضو وجود دارد؛ به عبارت دیگر، کارگران اتحادیه‌ای معمولاً حقوق بیشتری نسبت به هم‌تایان غیراتحادیه‌ای خود در همان شغل دریافت می‌کنند. این تفاوت دستمزدی نتیجه قدرت چانه‌زنی اتحادیه‌هاست و در بسیاری از کشورها، به‌ویژه در جایی که پوشش اتحادیه‌ای محدودتر است، کاملاً قابل مشاهده و مستند است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد این اختلاف دستمزدی، به‌ویژه در کشورهای که ساختار چانه‌زنی اتحادیه‌ای ضعیف و پراکنده است —مثل آمریکا، بریتانیا و دیگر کشورهای انگلیسی‌زبان— به‌وضوح دیده می‌شود.

مذاکرات اتحادیه‌ها معمولاً با هدف مستقیم افزایش دستمزدها انجام می‌شود. برای مثال، در ایالات متحده، اولین قراردادهایی که پس از تشکیل موفق یک اتحادیه امضا می‌شوند، اغلب باعث افزایش قابل توجه دستمزد نسبت به شرایط قبل از اتحادیه می‌شوند. این افزایش ناشی از قدرت چانه‌زنی اتحادیه‌هاست که از طریق مذاکرات جمعی تلاش می‌کنند شرایط مالی و کاری اعضای خود را بهبود دهند.

علاوه بر این اثر مستقیم، نتایج غیرمستقیمی هم وجود دارد. در محیط‌هایی که اتحادیه‌ها فعال اند، نرخ ترک شغل (turnover) پایین‌تر است. این ثبات شغلی باعث می‌شود کارفرمایان و کارگران تمایل بیشتری برای سرمایه‌گذاری روی آموزش و ارتقای مهارت‌های شغلی داشته باشند. این سرمایه‌گذاری‌ها، در بلندمدت، بهره‌وری را افزایش می‌دهد و همین موضوع می‌تواند به دستمزدهای بالاتر منجر شود.

مطالعه ادیسون و برایسون نشان می‌دهد هرچه درصد کارگران عضو اتحادیه در یک صنعت بیشتر باشد، قدرت چانه‌زنی اتحادیه نیز بیشتر خواهد بود. این اثر در صنایعی مثل تولید و خدمات عمومی که حضور اتحادیه‌ها قوی‌تر است، بیشتر دیده می‌شود. البته این قدرت چانه‌زنی هزینه‌هایی هم دارد؛ از جمله ممکن است سودآوری شرکت‌ها کاهش پیدا کند یا در برخی موارد، فرصت‌های شغلی محدودتر شود.

نگاهی تاریخی به تأثیر اتحادیه‌ها

بحث درباره تأثیر اتحادیه‌های کارگری بر دستمزدها سابقه‌ای طولانی دارد. آدام اسمیت، اقتصاددان مشهور، در سال ۱۷۷۶ در کتاب «ثروت ملل» نوشت که اتحادیه‌ها می‌توانند با محدود کردن تعداد نیروی کار در دسترس، باعث افزایش دستمزد شوند. چند دهه بعد، در سال ۱۸۶۸، فلمینگ جنکین هم باور داشت که اتحادیه‌ها از راه سازماندهی و مذاکره جمعی، می‌توانند دستمزد کارگران را بالا ببرند.

اما در قرن بیستم، برخی اقتصاددانان دیدگاه متفاوتی داشتند. مثلاً میلتون فریدمن در سال ۱۹۵۰ استدلال کرد که اتحادیه‌ها تأثیر زیادی بر سطح دستمزد ندارند؛ چون نمی‌توانند به‌طور مؤثر عرضه نیروی کار را کنترل کنند. از نگاه او، بالا رفتن دستمزدها بیشتر نتیجه شرایط بازار کار است، ولی اتحادیه‌ها این افزایش را به حساب

خود می‌گذارند. از اواخر قرن بیستم، بیشتر اقتصاددانان به این نتیجه رسیدند که اتحادیه‌ها واقعاً بر سطح و توزیع دستمزدها تأثیر دارند. پژوهش‌هایی مانند مطالعات ریچارد فریمن و جیمز مدوف در سال ۱۹۸۴، و.اچ. گرگ لویس در سال ۱۹۸۶، نشان دادند که اتحادیه‌ها نه‌تنها باعث افزایش دستمزد می‌شوند، بلکه بر نحوه توزیع درآمد و شرایط کاری نیز اثرگذارند. در هزاره جدید نیز تحقیقات بیشتر این موضوع را مجدداً تأیید کردند. مثلاً مطالعه دیوید بلانچفلاور و الکس برایسون در سال ۲۰۰۳ نشان داد که اختلاف دستمزدی میان کارگران عضو اتحادیه و دیگران (یعنی همان پرمیموم اتحادیه‌ای) در کشورهای مختلف و در دوره‌های زمانی متفاوت، نوسان دارد. در کشورهایی مانند آمریکا و بریتانیا، این تفاوت بیشتر است، اما در کشورهای دارای نظام مذاکره متمرکز، مانند کشورهای اسکاندیناوی، این اختلاف کمتر دیده می‌شود. دلیل این تفاوت‌ها به ساختار مذاکرات، میزان قدرت اتحادیه‌ها و وضعیت بازار کار در هر کشور بستگی دارد.

تفاوت دستمزد کارگران اتحادیه‌ای

یکی از روشن‌ترین نتایج فعالیت اتحادیه‌های کارگری، تفاوت دستمزدی است که میان اعضای اتحادیه و دیگر کارگران وجود دارد. مطالعات نشان داده‌اند که این تفاوت در کشورهایی مثل آمریکا و بریتانیا که سیستم چانه‌زنی پراکنده‌تری دارند، چشمگیرتر است. مثلاً طبق گزارش ادیسون و برایسون، در آمریکا کارگران عضو اتحادیه معمولاً ۱۰ تا ۲۰ درصد بیشتر از هم‌تایان غیرعضو حقوق می‌گیرند. علاوه بر حقوق پایه، اتحادیه‌ها معمولاً مزایای دیگری هم برای اعضای خود فراهم می‌کنند؛ مثل بیمه درمانی، طرح‌های بازنشستگی یا مرخصی‌های باحقوق. این مزایا کمک می‌کند نابرابری درآمدی در محیط کار کمتر شود، به‌ویژه در بخش‌هایی که اتحادیه‌ها حضور قوی دارند؛ مانند نهادهای دولتی یا صنایع تولیدی.

با این حال، این دستمزد و مزایای بالاتر می‌تواند برای کارفرماها هزینه‌ساز باشد. اگر این هزینه‌ها سود شرکت را کاهش دهد، ممکن است باعث شود شرکت‌ها کمتر نیروی جدید استخدام کنند یا حتی دچار ضرر شوند. این موضوع بیشتر در صنایعی دیده می‌شود که رقابت شدید یا حاشیه سود کمی دارند.

اثر تهدیدهای بیرون اتحادیه

یکی از جنبه‌های کمتر شناخته‌شده اثر اتحادیه‌ها، چیزی است که «اثر تهدید» نامیده می‌شود. این اثر زمانی اتفاق می‌افتد که کارفرمایان شرکت‌های غیراتحادیه‌ای، برای جلوگیری از تشکیل اتحادیه در محل کارشان، دستمزدها را بالا می‌برند یا شرایط کاری را بهبود می‌دهند. این پدیده را اولین بار ساموئل روزن در سال ۱۹۶۹ توضیح داد. نتیجه‌اش این است که فاصله دستمزدی بین کارگران عضو اتحادیه و غیرعضو کمتر می‌شود. برای مثال، در صنایعی که خطر تشکیل اتحادیه بالاست، کارفرمایان ممکن است پیش‌دستانه حقوق را افزایش دهند تا جلوی ورود اتحادیه را بگیرند.

با این حال، این اثر همیشه به نفع کارگران نیست. اگر افزایش دستمزدها در بخش اتحادیه‌ای باعث شود که شرکت‌ها نیروی کار کمتری استخدام کنند، کارگران بیکار ممکن است به سمت شرکت‌های غیراتحادیه‌ای بروند. این اتفاق می‌تواند باعث کاهش دستمزدها در آن

بخش‌ها شود، چون عرضه نیروی کار افزایش یافته است. چنین شرایطی در بازارهایی که رقابت شدیدی دارند، بیشتر دیده می‌شود. اما در بازارهایی که رقابت کمتر است یا دولت نقش پررنگ‌تری دارد، مثل صنایع تحت نظارت یا انحصار، اتحادیه‌ها قدرت بیشتری برای مذاکره دارند و می‌توانند دستمزدهای بالاتری مطالبه کنند. همچنین، تفاوت دستمزد بین اعضای اتحادیه و دیگر کارگران معمولاً «ضدچرخه‌ای» است. یعنی وقتی اقتصاد وارد رکود می‌شود، اتحادیه‌ها بهتر می‌توانند از کاهش دستمزدها جلوگیری کنند، در حالی که در بخش‌های غیراتحادیه‌ای، دستمزدها به‌راحتی کاهش پیدا می‌کند. این ویژگی باعث می‌شود اعضای اتحادیه در برابر نوسانات اقتصادی امنیت بیشتری داشته باشند؛ هرچند ممکن است فشار مالی بیشتری به شرکت‌ها وارد شود.

اتحادیه‌ها و سود شرکت‌ها

اگرچه تفاوت دستمزدی به نفع کارگران عضو اتحادیه است، اما ممکن است برای شرکت‌ها و سطح اشتغال مشکلاتی ایجاد کند. افزایش حقوق می‌تواند سود شرکت‌ها را کاهش دهد، به‌ویژه در صنایعی که هزینه‌های اولیه بالا و برگشت‌ناپذیر دارند؛ مانند بخش‌هایی که روی تحقیق و توسعه یا تولید تخصصی متمرکزند. این کاهش سود ممکن است باعث شود شرکت‌ها تمایل کمتری به سرمایه‌گذاری در فناوری، نوآوری یا گسترش فعالیت‌هایشان داشته باشند. برای نمونه، پژوهشی از دیوید لی و الکساندر ماس در سال ۲۰۱۲ نشان داد که حضور اتحادیه‌ها می‌تواند در بلندمدت بر ارزش بازار شرکت‌ها تأثیر منفی بگذارد، به‌خصوص در صنایعی که منابع مالی محدودی دارند.

با این حال، اگر مذاکرات اتحادیه‌ها تنها بر افزایش حقوق متمرکز نداشته باشد و موضوعاتی مثل ایمنی محیط کار، مزایا و کیفیت زندگی کاری را هم دربر بگیرد، می‌تواند اثرات مثبتی بر بهره‌وری داشته باشد. اتحادیه‌ها اغلب صدای کارگران را در محیط کار تقویت می‌کنند؛ یعنی کارگران می‌توانند مسائل، دغدغه‌ها و پیشنهادهای خود را به‌طور مؤثر به کارفرما منتقل کنند. این ارتباط دوطرفه باعث می‌شود فضای همکاری بهتری شکل بگیرد، ترک شغل کاهش پیدا کند و شرکت‌ها بیشتر روی آموزش و ارتقای مهارت کارکنان سرمایه‌گذاری کنند. این موضوع را ریچارد فریمن و جیمز مدوف در کتاب «اتحادیه‌ها چه می‌کنند؟» (۱۹۸۴) به خوبی توضیح داده‌اند. آن‌ها نشان دادند که اتحادیه‌ها می‌توانند با بهبود رابطه میان کارگر و کارفرما به افزایش بهره‌وری کمک کنند.

قرارداد جمعی و اشتغال

در بعضی کشورها، مانند فرانسه، آلمان و آفریقای جنوبی، قراردادهایی که بین اتحادیه‌ها و گروهی از کارفرمایان امضا می‌شود، فقط به همان شرکت‌ها محدود نمی‌ماند، بلکه با تأیید دولت، به کل یک صنعت یا منطقه گسترش پیدا می‌کند. این گسترش باعث می‌شود شرایط کاری در سطح صنعت یکدست شود و نابرابری دستمزدی را ریچارد فریمن و جیمز مدوف در کتاب «اتحادیه‌ها چه می‌کنند؟» (۱۹۸۴) به خوبی توضیح داده‌اند. آن‌ها نشان دادند که اتحادیه‌ها می‌توانند با بهبود رابطه میان کارگر و کارفرما به افزایش بهره‌وری کمک کنند.

روایت اقتصاددانان از اتحادیه‌های کارگری

از زمان آدام اسمیت تا قرن ۲۱، دیدگاه‌ها درباره تأثیر اتحادیه‌ها بر بازار کار همواره محل اختلاف بوده است

قراردادهایی، اشتغال در شرکت‌های مشمول حدود ۱۰ درصد کاهش یافت، در حالی که دستمزدها بین ۱۰ تا ۱۵ درصد افزایش پیدا کرد.

این نشان می‌دهد که باید بین افزایش دستمزد و حفظ سطح اشتغال، تعادل برقرار کرد. در کشورهایی که ساختار مذاکرات بین اتحادیه‌ها و کارفرمایان هماهنگ‌تر است مثل کشورهای اسکاندیناوی- این اثر منفی معمولاً کمتر دیده می‌شود.

اتحادیه‌ها و شکاف درآمدی

در دهه‌های گذشته، با تضعیف قدرت اتحادیه‌ها، نابرابری دستمزدی در بسیاری از کشورها افزایش یافته است. اتحادیه‌ها به‌طور سنتی با یکسان سازی حقوق و مزایا میان کارگران، به کاهش فاصله درآمدی کمک کرده‌اند. این کار از طریق تعیین دستمزدهای استاندارد برای مشاغل مختلف و فراهم کردن مزایای مشابه برای کارکنان با سطح مهارت‌های متفاوت انجام می‌شد. در گزارش ادیسون و برایسون آمده که اگر اتحادیه‌ها در مذاکرات برای افزایش حقوق موفق نمی‌بودند، سطح نابرابری درآمدی بسیار بالاتر از وضعیت کنونی بود. مطالعه‌ای در سال ۲۰۰۴ از دیوید کارد، توماس لمبو و کریگ ریدل نیز نشان داد که اتحادیه‌ها به‌ویژه در کاهش شکاف دستمزدی میان کارگران مرد نقش مؤثری ایفا کرده‌اند. با این حال، در کشورهای انگلیسی‌زبان، کاهش نرخ عضویت در اتحادیه‌ها و افت قدرت چانه‌زنی آن‌ها باعث شده اثر برابرساز اتحادیه‌ها کم‌رنگ شود. این موضوع به‌خصوص برای کارگران مرد در بخش خصوصی ملموس‌تر است، چون از دهه ۱۹۷۰ به این سو، دستمزد واقعی این گروه کاهش یافته است. گزارش مؤسسه سیاست اقتصادی (EPI) در سال ۲۰۲۰ تأیید می‌کند که یکی از عوامل اصلی رکود دستمزد در ایالات متحده، کاهش قدرت اتحادیه‌ها بوده است.

همزمان با این روند، تمرکز ثروت و درآمد در میان اقشار بالای جامعه بیشتر شده؛ موضوعی که نشان می‌دهد اتحادیه‌ها تنها بر سطح دستمزد اثر ندارند، بلکه نقشی مهم در شکل‌دهی به ساختار کلی اقتصاد و توزیع عادلانه منابع ایفا می‌کنند.

اتحادیه‌ها در اقتصاد کلان

در سطح کلان اقتصادی، اتحادیه‌های کارگری می‌توانند به هماهنگ‌سازی دستمزدها و کاهش واکنش اقتصاد به نوسانات تجاری، به ثبات بیشتر کمک کنند. برای مثال، در کشورهای اسکاندیناوی که اتحادیه‌ها با هماهنگی بیشتری در تعیین دستمزدها عمل می‌کنند، اثر شوک‌های اقتصادی بر بازار کار کمتر بوده است. پژوهشی از ژله ویسر در سال ۲۰۱۳ نشان داد که این هماهنگی به کاهش نوسانات اقتصادی و حفظ اشتغال کمک کرده است. اما در کشورهایی مانند آمریکا که ساختار چانه‌زنی پراکنده است، تأثیر اتحادیه‌ها بیشتر به نفع گروهی خاص از کارگران است. در این کشورها، چون تنها بخشی از نیروی کار تحت پوشش اتحادیه‌ها قرار دارد، مزایای حاصل از فعالیت‌های اتحادیه‌ای مانند افزایش دستمزد یا مزایا، فقط به همان گروه محدود می‌شود. نتیجه این وضعیت می‌تواند ایجاد شکاف بین کارگران اتحادیه‌ای و غیراتحادیه‌ای باشد؛ شکافی که در آن گروه اول از شرایط بهتر کاری برخوردارند و گروه دوم با حقوق کمتر و امنیت شغلی پایین‌تر مواجه‌اند.