

معیشت شکننده؛ محور چالش کارگری

تورم مزمن، افزایش هزینه‌های زندگی و ناتوانی در دریافت به‌موقع دستمزد، اعتراض کارگران از صنایع نفت و گاز تا آموزش و خدمات شهری را به واکنشی فوری و گسترده تبدیل کرده است



مرور دقیق وמושکافانه گزارش‌های اعتراضات کارگری در ماه‌های اخیر، نقاب از بحرانی مزمن در معیشت و امنیت شغلی کارگران برداشته؛ بحرانی که حرقه نخستین آن، چیزی جز تأخیر یا عدم پرداخت حقوق نبوده است. این واقعیت ساده، اما تعیین کننده، پرده‌ای بی‌ثباتی ساختاری و ناکارآمدی مکانیسم‌های نظارتی در تأمین ابتدایی‌ترین حق نیروی کار کنار می‌زند. از کارگران پیمانکاری صنایع نفت و گاز گرفته تا کارکنان خدمات شهری، معلمان حق التدریس، پرستاران و نیروهای کارخانه‌های کوچک و متوسط، روایت مشترک آنان بارها تکرار شده است: «چند ماه حقوق نگرفته‌ایم.» همین گزاره کوتاه، چرایی شکل‌گیری اعتراض‌های ناگهانی و بدون تدارک قبلی را توضیح می‌دهد؛ زیرا وقتی دستمزد، تنها منبع معیشت خانوار یا حداقل تضمین زندگی است، صبر و پیگیری اداری فرسایشی جای خود را به کنش جمعی فوری می‌دهد. این اعتراض‌ها تنها مطالبه مالی نیستند، بلکه نمایانگر بحران عمیق در کرامت شغلی، بیمه نا کارآمد، قراردادهای موقت و ناامنی شغلی‌اند. هر تجمع کارگری، بازتابی است از ناتوانی ساختارهای اداری و حقوقی در پاسخ به حقوق بدیهی و یادآوری مستمر مسئولیت نهادهای دولتی و عمومی؛ وضعیتی که نشان می‌دهد معیشت کارگران دیگر موضوعی حاشیه‌ای نیست، بلکه نقطه‌ای است که کل نظم اقتصادی و اجتماعی به‌آزمون گذاشته می‌شود.

مطالبه اصلی کارگران

یکی از دلایل محوری برجسته شدن این مطالبه، شکنندگی معیشت کارگران است. تورم مزمن که حالا به مرز ۵۰ درصدی رسیده، افزایش هزینه‌های مسکن، خوراک و درمان باعث شده حاشیه تاب‌آوری خانوارهای کارگری به حداقل برسد. در چنین شرایطی، حتی تأخیر یک‌ماهه در پرداخت حقوق می‌تواند زنجیره‌ای از بحران‌های معیشتی از بدهی و اجاره عقب‌افتاده تا ناتوانی در تأمین درمان را فعال کند. به همین دلیل، اعتراض‌هایی که با محور «حقوق معوقه» شکل می‌گیرند، اغلب سریع‌تر به تجمع کارگران و یا توقف کار می‌انجامند. از منظر ساختاری، گزارش‌ها نشان می‌دهد گسترش پیمانکاری و واسطه‌گری نیروی کار نقش مهمی در مزمن شدن تأخیر حقوق دارد. در بسیاری از اعتراضات کارگری که خبر آنها به رسانه‌های رسمی راه‌پیمایی کنند، کارگران طرف واقعی اختلاف را نمی‌شناسند. کارفرمای مستقیم، پیمانکار، یا دستگاه دولتی سفارش‌دهنده پروژه هر یک ممکن است یک طرف دعوا باشند. همین زنجیره مسئولیت مبهم و چندگانه، امکان پاسخ‌گویی را کاهش داده و پرداخت دستمزد را به مهمترین چالش تبدیل کرده است. در چنین وضعی، کارگران ناچار می‌شوند با ابزار اعتراض جمعی، مسئله‌ای را پیگیری کنند که در اصل باید از طریق سازوکارهای اداری و حقوقی حل شود. نکته مهم دیگر که در این گزارش‌ها برجسته است،

تبدیل مطالبه حقوق عقب‌افتاده به دروازه‌ای برای طرح مطالبات گسترده‌تر است. بسیاری از تجمع‌ها با شعار «حقوق عقب‌افتاده را بدهید» آغاز می‌شود، اما در ادامه به موضوعاتی مانند قراردادهای موقت، بیمه نا کارآمد، تبعیض مزدی و ناامنی شغلی گسترش می‌یابد. این روند نشان می‌دهد که تأخیر حقوق صرفاً یک مشکل مالی نیست، بلکه نشانه‌ای از بی‌ثباتی ساختاری در روابط کار است؛ نشانه‌ای که اعتماد کارگران به نظم موجود را فرسایشی می‌کند.

از منظر نهادی، تکرار این اعتراض‌ها حاکی از ضعف مکانیسم‌های پیشگیرانه است. اگرچه قوانین کار، پرداخت منظم دستمزد را از بدیهی‌ترین تعهدات کارفرما می‌دانند، اما فقدان نظارت مؤثر و ضمانت اجرایی کارآمد باعث شده این تعهد به راحتی نقض شود. در بسیاری از موارد، کارگران تصریح می‌کنند که پیش از تجمع، بارها به اداره کار، نهادهای نظارتی یا حتی مراجع قضایی مراجعه کرده‌اند، اما نتیجه‌ای نگرفته‌اند. همین بن‌بست اداری، اعتراض خیابانی را به آخرین گزینه قابل اتکا تبدیل می‌کند.

در این میان، نقش دولت و نهادهای عمومی نیز در اعتراضات پررنگ است. بخش قابل توجهی از کارگران معترض، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در پروژه‌های دولتی یا شبه‌دولتی مشغول هستند. تأخیر در تخصیص بودجه، بدهی انباشته دستگاه‌ها و نبود شفافیت مالی،

مستقیماً به تأخیر حقوق کارگران منتقل می‌شود. این وضعیت، مسئولیت دولت را نه فقط به‌عنوان ناظر، بلکه به‌عنوان کارفرمای غیرمستقیم برجسته می‌کند و اعتراض‌ها را به سطحی فراتر از یک اختلاف کارگاهی می‌کشاند.

چالش عدم پاسخگویی

وقتی کارگران احساس کنند که حتی اعتراض جمعی و قانونی نیز توان حل مشکل آن‌ها را ندارد، فشار معیشتی و روانی به سطح بحرانی می‌رسد و خطر شکل‌گیری اعتراض‌های پراکنده، طولانی‌مدت و گاه خشن افزایش می‌یابد. این وضعیت می‌تواند به توقف تولید و حتی اختلال در خدمات عمومی منجر شود، به‌ویژه زمانی که کارگران بخش‌های حساس مانند بهداشت، آموزش یا حمل‌ونقل درگیرند. این روند، علاوه بر افزایش تنش اجتماعی، فرصت گفت‌وگوی نهادی و حل‌پایدار اختلافات را محدود می‌کند و فشار بر دولت و بخش خصوصی برای یافتن راه‌حل‌های فوری و کوتاه‌مدت افزایش می‌یابد. به همین دلیل، پاسخگویی سریع و شفاف، همراه با اصلاح ساختارهای پرداخت، تنها راه جلوگیری از تشدید بحران و بازتولید مکرر اعتراضات است.

از زاویه تحلیل اجتماعی، تمرکز اعتراض‌ها بر حقوق پرداخت‌نشده نشان می‌دهد اعتراضات کارگری در ایران بیش از آنکه ایدئولوژیک باشد، معیشتی و بقامحور است. کارگران نه برای امتیازات ویژه، بلکه برای دریافت حداقل حقوقی که باید برای کار انجام‌شده پرداخت می‌شد، دست به اعتراض می‌زنند. همین امر است که به این اعتراض‌ها مشروعیت اجتماعی گسترده می‌دهد و باعث همدلی عمومی با آن‌ها می‌شود.

در مجموع، آنچه از دل گزارش‌های مکرر اعتراضات کارگری برمی‌آید، ناتوانی ساختارهای موجود در تضمین بدیهی‌ترین حق نیروی کار، یعنی دریافت به‌موقع دستمزد است. وقتی دولت در مقام کارفرمای مستقیم یا غیرمستقیم، خود تا تأخیر بودجه‌ای و بی‌انضباطی مالی رویه‌روست، زنجیره این نا کارآمدی به پایین‌ترین سطح منتقل شده و کارگران نخستین قربانیان آن می‌شوند. در چنین شرایطی، اعتراض دیگر صرفاً واکنشی هیجانی نیست، بلکه به ابزاری برای یادآوری مسئولیت‌های فراموش‌شده دولت و نهادهای عمومی تبدیل می‌شود.

نتیجه آنکه تداوم اعتراض‌های معیشتی را نمی‌توان با توصیه به صبر یا برخورد مقطعی مهار کرد. تا زمانی که پرداخت حقوق به‌عنوان تعهدی غیرقابل تعویق در سیاست‌گذاری عمومی و مدیریت پروژه‌ها نهادینه نشود و سازوکارهای پاسخگویی و نظارت تقویت نشود، اعتراض کارگری همچنان بازتولید خواهد شد. حل این بحران نه در مهار صداها یا معترض، بلکه در اصلاح ریشه‌های اقتصادی و نهادی‌ای است که «حقوق معوقه» را به واقعیتی عادی در زندگی کارگران بدل کرده است.

ابزار فشار: نه انتخاب اول

کارگران معمولاً اعتصاب را انتخاب نخست نمی‌دانند؛ دست از کار کشیدن برای کارگران فصلی یا قراردادی پرهزینه و پرریسک است. اما وقتی گفت‌وگو به بن‌بست می‌رسد و اخراج تهدید می‌شود، توقف کار و تجمع آخرین ابزار دیده شدن و چانه‌زنی جمعی می‌شود. این ابزار تنها زمانی مؤثر است که بر بستری حقوقی و نهادی حمایتی استوار باشد؛ شرایطی که در ایران یا غایب است و یا بسیار تضعیف شده است. دلیل آن هم روشن است. شاید بتوان گفت که مهمترین زمینه‌افزایش قدرت چانه‌زنی، به‌رسمیت شناختن حق توقف کار و تجمع صنفی است. در بسیاری از نظام‌های حقوق کار، اعتصاب نه «اخلال» بلکه بخشی از فرایند مذاکره جمعی تلقی می‌شود. در این چارچوب، کارفرما و دولت می‌دانند که توقف کار، نه اقدامی مجرمانه که بخشی از بازی چانه‌زنی است. اسناد و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، به‌ویژه در تفسیر کنوانسیون‌های آزادی تشکّل، اعتصاب را ابزار مشروع دفاع از منافع صنفی می‌دانند.

کارگری



A T I Y E N O

یادداشت

O P I N I O N



علیرضا شیخیا یزدی

کارشناس کارگری

نقش تشک‌های

کارگری در اعتراض

سازمان‌یافته

اعتراض کارگری معمولاً یکباره و ناگهانی رخ نمی‌دهد، بلکه حاصل انباشت نارضایتی‌ها، نا کارآمدی سازوکارهای رسمی حل اختلاف و فقدان کانال‌های مؤثر نمایندگی است. کارگران در محیط‌هایی که امکان بیان فردی خواسته‌ها محدود است، به تدریج احساس محرومیت و بی‌اعتباری می‌کنند و این تجربه جمعی، زمینه شکل‌گیری کنش سازمان‌یافته را فراهم می‌آورد. نهادهای کارگری، اعم از تشک‌های رسمی، شوراهای انجمن‌ها و شبکه‌های غیررسمی، نقش حیاتی در تبدیل نارضایتی پراکنده به اعتراض مدون دارند و می‌توانند این فرایند را سامان دهند، استمرار بخشند و از تبدیل شدن آن به واکنش‌های مقطعی و غیرقابل مدیریت جلوگیری کنند.

نخستین کارکرد نهادهای کارگری، تجمع و نمایندگی مطالبات است. در محیط‌های کاری که کارگران به‌صورت فردی با کارفرما مواجه‌اند، بیان مؤثر خواسته‌ها دشوار است و بسیاری از اعتراض‌های فردی به شکست یا تنبیه منجر می‌شود. تشک‌ها با جمع‌آوری مطالبات مشترک، از دستمزد و امنیت شغلی تا ایمنی و بیمه، آن‌ها را صورت‌بندی می‌کنند و اعتراض را از سطح نارضایتی شخصی به مطالبه‌ای عمومی و قابل طرح ارتقا می‌دهند. این صورت‌بندی، امکان مذاکره و طرح خواسته‌ها در چارچوب نهادمند را فراهم می‌آورد و به کارگران پشتوانه‌ای حقوقی و جمعی می‌دهد که مقاومت فردی را به تلاش مشترک و مؤثر بدل می‌کند.

نقش دوم، سازماندهی و هماهنگی کنش اعتراضی است. اعتراض بدون سازماندهی اغلب کوتاه‌مدت، پراکنده و پرهزینه است. نهادهای کارگری با تعیین زمان، شکل و دامنه اعتراض — تجمع، اعتصاب، تحصن یا مذاکره — توزیع نقش‌ها میان اعضا، از فرسایش نیروها جلوگیری می‌کنند و امکان استمرار و اثرگذاری طولانی‌مدت را فراهم می‌آورند. تجربه‌های بین‌المللی نشان می‌دهد در حضور تشک‌های پایدار، اعتراض‌ها کمتر به خشونت می‌انجامند و بیشتر به سمت چانه‌زنی نهادمند هدایت می‌شوند؛ فرایندی که با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار و اصول گفت‌وگوی اجتماعی همخوان است و امکان تبدیل نارضایتی به اصلاحات واقعی را افزایش می‌دهد. سومین نقش، کاهش هزینه‌های فردی اعتراض است. در فقدان تشک‌ها، هر کارگر معترض با خطر اخراج، تنبیه انضباطی یا محرومیت از دستمزد مواجه است، اما نهادهای کارگری با ایجاد پشتوانه جمعی و حقوقی، این بار را توزیع و تحمل آن را آسان‌تر می‌کنند. ارجاع به حقوق بنیادین تشک‌سازی و چانه‌زنی جمعی در کنوانسیون‌های بین‌المللی ۸۷ و ۹۸ مشروعیت اعتراض را تقویت می‌کند. با این حال، وابستگی نهادی، محدودیت‌های قانونی و شکاف نمایندگی می‌تواند کارکرد تشک‌ها را تضعیف کنند. در چنین شرایطی، شبکه‌های غیررسمی و کنش‌های بدون رهبر جایگزین می‌شوند؛ کنش‌هایی که اگرچه سریع و گسترده‌اند، اما فاقد تداوم و قدرت چانه‌زنی پایدارند و اغلب به نتایج کوتاه‌مدت و غیرقابل اتکا ختم می‌شوند.

فرایند گفت‌وگو و اعتراض کارگران

توقف کار و تجمع روزانه، تنها راه دیده شدن و بیان مطالبات قانونی کارگران است

در یک ماه گذشته، کارخانه صنعتی شوش خوزستان بار دیگر شاهد فوران نارضایتی کارگران خود بود؛ اعتراضاتی که ابتدا فردی و پراکنده بودند اما پاسخ نا کافی و اخراج سه کارگر، آن‌ها را به اقدام جمعی سوق داد. اکنون توقف کار و تجمع‌های روزمره، ابزار اصلی کارگران برای دیده شدن شده است. شیفت‌های طولانی، حقوق نا کافی و قراردادهای موقت نه تنها معیشت را تهدید می‌کند، بلکه امنیت شغلی را به مخاطره انداخته است. این اعتراضات، نمود آشکار بن‌بست گفت‌وگو و نا کامی مسیرهای قانونی مطالبه‌گری فردی است؛ جایی که «من ناراضی» به «ما معترض» تبدیل می‌شود.

نارضایتی‌ای که عادی نیست

نارضایتی شغلی پدیده‌ای روزمره است، اما همه نارضایتی‌ها به اعتراض خیابانی یا توقف کار ختم نمی‌شوند. آنچه نارضایتی را به کنش جمعی تبدیل می‌کند، تداوم بی‌پاسخی و انباشت بی‌عدالتی است. در جریان اعتراضات اخیر کارگران این کارخانه صنعتی در شهر شوش، کارگران بارها نسبت به اجرای نادرست طرح طبقه‌بندی مشاغل، محاسبه نشدن جمعه‌کاری‌ها، پرداخت نشدن حق غذا و استفاده از نیروی کار غیربومی به جای کارگران فصلی بومی اعتراض کرده بودند. این مطالبات، نه غیرمعمولند و نه خارج از چارچوب قانون کار؛ اما بی‌توجهی مداوم به آن‌ها، نارضایتی را از سطح «گلایه» به سطح «اعتراض» رسانده است. کارگران می‌گویند در دوره بهره‌برداری، با وجود شیفت‌های ۱۲ ساعته، حقوق دریافتی‌شان معادل ۴۵