

حادثه معدن طزره قابل پیشگیری بود، اگر...

کارگرانی که باید زنده می ماندند

نسرین هزاره مقدم

غفلت و تسامح یا به زبان خیلی ساده، «سهل انگاری» شامگاه دوازدهم شهریورماه شش کارگر معدن زغال سنگ البرز شرقی (طرزه) رابه کام مرگ فرستاد. البته مدیران ایمنی و مسئولان معدن برای خود توجیهاتی دارند ولی وقتی به اعماق این حادثه نگاه می کنیم، چیزی جز سهل انگاری نمی بینیم!

«مرگ شش کارگر» اتفاق ساده‌ای نیست که وقتی ساده‌انکارش عبور کرد آن هم وقتی که به اذعان مسئولان ایمنی معدن، تجهیزات به‌روزی در دنیا هست که می‌تواند در اختیار باشد اما شش خانواده به خاطر یک غفلت، اذعان شوند و نان آرزو خود را در یک شیفت کاری وزیر زمین از دست بدهند!

مرگ شش کارگر طزره، داغ فقدان ایمنی در معدن کشور را از نو تازه کرد، هر چند برخی مسئولان با آمارهای روی کاغذ ادعا می‌کنند که همه چیز در مسیر بهبود است و حوادث معدن سیر نزولی دارد!

دو ماه قبل از حادثه طزره در تیرماه سال جاری، «علی حسین رعیتی فرد» معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: حوادث ناشی از کار در حوزه معدن در سال‌های گذشته به‌طور متوسط ۲ درصد بوده که تلاشیم آن را به یک درصد کاهش دهیم.

رعیتی فرد افزود: در سال‌های گذشته به‌طور متوسط ۲ درصد حوادث ناشی از کار در حوزه معدن اتفاق افتاد که در مقایسه با سهم ۲۸ درصدی حوادث منجر به فوت در بخش ساختمان و سهم

۲۷ درصدی همین آمار در بخش صنعت، اندک است. در سال ۱۴۰۰ تعداد ۳۵ مورد فوتی و در سال گذشته ۳۲ نفر فوتی در حوادث معدنی کشور به ثبت رسید. کاهش سه نفری فوتی‌های معدن در طول یک سال، نمی‌تواند دستاورد قابل اعتنایی در مسیر «ایمن‌سازی معدن» به شمار بیاید آن هم وقتی که یک غفلت به اعتراف مسئولان و کارشناسان ایمنی معدن طزره (در پایان یک شیفت کاری، جان شش کارگر را در آنی گرفته و شش خانواده کارگری و محروم کشور را از ازار کرده است.

نوشدارو پس از مرگ سهراب‌ها
تقریباً یک هفته بعد از آن حادثه تلخ، وقتی با طزره تماس می‌گیرم، همکاران کارگران متوفی می‌گویند شش تن از خانواده‌ها در مراسم تشییع جنازه هادر دامغان و سمنان تمام شده ولی داغ خانواده‌ها همچنان تازه است. آنها انتظار بازنشستگی نان آورشان را داشتند نه مرگشان را!



سرپرست ایمنی معدن طزره: ترکیدن کیسه‌های گاز در کارگاه غیرقابل پیش‌بینی بوده و اصلاً باهیچ وسیله‌ای در دنیایمانی توان چنین مسأله‌ای را پیش‌بینی کرد

کارگران طزره می‌گویند: معدن هنوز تعطیل است. گفته‌اند فعلاً برای ایمن‌سازی و تخلیه گاز، شیفت‌های کاری و تونل‌های معدن تعطیل است. آخر چرا حالا؟! گاز ناگهان از غیب رسید و جان شش نفر از همکاران ما را گرفت. چرا آن زمان تونل‌هایمان نبوده‌اند و حالا کار را تعطیل کرده‌اید؟!

وقتی در یازدهم اردیبهشت ماه ۱۴۰۰، در تونل شماره ۴۲ معدن بزرگ طزره، دو کارگر جوان ۳۰ و ۳۵ ساله حبس شدند و بعد از گذشت شش روز، بالاخره امدادگران توانستند جسد آنها را بیرون بکشند، طزره به صدر اخبار آمد و مدیران دادایمن‌سازی و نظارت بیشتر سر دادند، مثل همین امروز که می‌گویند بازرسی معادن را ۵۰ درصد بالایی بریم، اما آب‌ها که از آسبب افتاد، کارگران دوباره پا به همان تونل‌های خطرناک گذاشتند، تونل‌هایی که گاز می‌تواند ناگهان از غیب فرود آید و جان کارگران را بگیرد اما نکته اینجاست که می‌توان جلوی هجوم این هیولای مرگ‌بار به جان بی‌دفاع کارگران را گرفت و چرا این اتفاق نیفتاده است؟

سرپرست ایمنی معدن: حادثه قابل پیش‌بینی نبود

«محمدعلی حسینی» مدیر ایمنی معدن طزره مدعی است «یک ربع قبل از حادثه، گاز سنجی توسط بازرس ایمنی معدن انجام شده و همه چیز مرتب بود. یک ربع بعد، وقتی کارگران قصد پایان کار و خروج از تونل داشتند، ناگهان یک کیسه‌گازی به دل‌بلی نامشخص ترکیده و یک جرعه اولیه به دلیل برخورد ناگن‌ها



کارگران وارد باشند و بتوانند با دستگاه گازسنج کار کنند. در واقع گازسنجی مستمر و هوشمند، تنها راهکاری است که می‌تواند جان کارگران را نجات دهد. در معدنی مثل طزره باید پیوسته میزان گاز چک شود و چک گاز یک ربع ساعت قبل، اصلاً کافی نبوده است.

به گفته غریب، تاریخچه معدن طزره نشان می‌دهد که احتمال نشت گاز متان همیشه وجود داشته پس باید گازسنجی پیوسته و بدون وقفه صورت می‌گرفته تا به محض نشت، کارگران فوری از تونل خارج شوند. اگر کارگران معدن طزره در محیطی که همیشه احتمال نشت گاز هست، مجهز به دستگاه هوشمند بودند و گازسنجی پیوسته و مستمر صورت می‌گرفت، بدون تردید به محض بالا رفتن سطح گاز می‌توانستند از مهلکه فرار کنند و جان سالم به‌د برند اما این اتفاق نیفتاد. کارگران این معدن می‌گویند نشت گاز در اینجا همسبوق به سابقه است و بارها حادثه آفریده با این حال، به گازسنجی یک ربع قبل از حادثه اکتفا شده است.

ایجاد شده در دیواره‌های تونل معدن، سنجش و شناسایی آنهاست. وقتی گاز بیرون می‌آید، بیهوشی است که با یک جرعه انفجار تولید می‌شود. کارگر در معدن می‌تواند به سادگی جرعه بیافریند، گاز هم بم ندارد، تلفیق نشت گاز و جرعه موجب انفجار و مرگ می‌شود.

مسأله مهم، شیوه گازسنجی و تست گاز است! این کارشناس ایمنی با بیان این جمله می‌گوید: همیشه بعد از تشخیص گاز، زمانی برای فرار هست منتها در صورتی که نشت گاز فوری تشخیص داده شود یعنی با نرفر بلد کار با گازسنج مدام همراه کارگران باشد یا خود

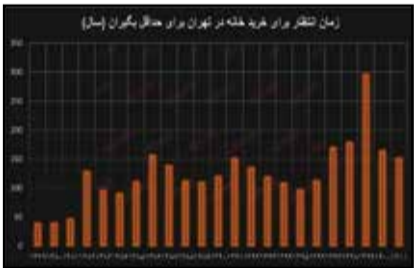
کارشناس ایمنی: تاریخچه معدن طزره نشان می‌دهد که احتمال نشت گاز متان همیشه وجود داشته پس باید گازسنجی پیوسته و بدون وقفه صورت می‌گرفته تا به محض نشت، کارگران فوری از تونل خارج شوند

یا سقوط سنگ روی ریل یاد لایل دیگر، ایجاد شده و این جرعه با وجود گاز زیاد در محیط، باعث انفجار شده است. در نهایت، این انفجار گاز مونوکسید کربن تولید کرده و در اثر آن کارگران جان باختند. به ادعای سرپرست ایمنی معدن، «ترکیدن کیسه‌گازی در کارگاه قبلاً پیش‌بینی بوده و اصلاً باهیچ وسیله‌ای در دنیایمانی توان چنین مسأله‌ای را پیش‌بینی کرد». به فرض قبول این ادعا، یعنی قبول می‌کنیم ایجاد و ترکیدن کیسه‌گازی قابل پیش‌بینی نیست اما باز هم امکان نجات جان کارگران وجود داشته است. آن‌گونه که «شهرام غریب» کارشناس ارشد ایمنی و بهداشت کار می‌گوید با استفاده از «گازسنجی مستمر» و کاملاً هوشمند.

معدن نیاز به گازسنجی مستمر و هوشمند دارد

غریب در ارتباط با حادثه طزره و امکان نجات جان کارگران در چنین شرایطی می‌گوید: وقتی احتمال نشت گاز متان وجود دارد، انفجار هم می‌تواند باشد. مسأله مهم در حفره‌های گازی

مسکن نزدیک به ۳۷۰ برابر شده؛ رشدی برابر ۳۴۸۵۹ درصد! اما برای خرید یک خانه ۷۰ متری چقدر باید صبر کرد؟ در آذر ماه سال ۱۴۰۱، مدت زمان مورد انتظار برای خرید یک خانه ۷۰ متری برای حداقل بگیران، در صورتی که یک سوود دستمزدشان را پس انداز کنند، حدود ۱۵۰ سال است. این در حالی است که این عدد برای سال ۱۳۸۰، حدود ۳۷ سال بود. از آنجایی که سن



ایجاد کنند و موفقیت کلی سازمان را به تسهیل کنند. همانگونه که مشاهده شد، مفهوم تجربه کارکنان، ماهیتی مرکب دارد به این معنی که این ادراک در نتیجه مجموعه‌ای از مقولات نظیر رضایت شغلی، دل‌بستگی سازمانی و... است که هر یک به نوبه خود، از تابع‌های هدف در مدیریت سرمایه‌های انسانی سازمان‌ها محسوب می‌شوند. لذا می‌توان ادعا کرد که سازمانی که مقوله تجربه کارکنان را مورد، رصد قرار می‌دهد، عملاً در حال رصد وضعیت بخش عمده‌ای از متغیرهای و توابع هدف مدیریت سرمایه انسانی است و از این جهت، تجربه کارکنان، نمایی فراگیر از وضعیت کلی متغیرهای اصلی در حوزه سرمایه انسانی محسوب می‌شود.

حالی که به ماهیت و اهمیت مفهوم تجربه مشتری‌ان اشاره کردیم، شایسته است که چگونگی پرداختن به این مقوله نیز اشاره‌ای داشته باشیم. نگاهش تجربه کارکنان مستلزم درک و مستندسازی نقاط تماس و تعاملات مختلفی است که کارکنان در طول سفر خود با سازمان دارند. در اینجا به چند گام از گام‌های ضروری برای ترسیم تجربه کارکنان، اشاره می‌کنیم:

۱. ایستگاه‌های اصلی تعاملی نظیر استخدام، به کارگیری، توسعه شغلی، و خروج را شناسایی کنید.
۲. نقاط تماس را تعریف کنید: در هر مرحله، نقاط تماس یا تعاملات خاصی را که کارکنان در هر یک از ایستگاه‌هایی که در گام اول شناسایی با سازمان دارند را شناسایی کنید. این نقاط می‌تواند شامل فعالیت‌هایی مانند درخواست شغل، مصاحبه، جلسات، توجیهی، ارزیابی عملکرد، برنامه‌های آموزشی و فرآیندهای خروج باشد.
۳. بازخورد بگیرید: در هر نقطه تماس از کارکنان بازخورد بگیرید تا در اکت، نیازها و انتظارات آنها را درک کنید. این امر می‌تواند از طریق نظر سنجی، مصاحبه، گروه‌های کانونی یا نظام پیشنهادها، انجام داد.

تجربه کارکنان، نماگری فراگیر برای رصد وضعیت سازمان

رامدیریت کنند و در عین حال برای مقولات شخصی و رفاه خود نیز وقت بگذرانند.

فرصت‌های توسعه شغلی هم نقش مهمی در تجربه کارکنان ایفا می‌کند. کارکنان برای سازمان‌هایی ارزش قائل هستند که چشم‌انداز رشد، برنامه‌های آموزشی و فرصت‌هایی برای پیشرفت به آنها ارائه می‌دهند. هنگامی که کارکنان مسیری روشن برای پیشرفت حرفه‌ای خود می‌بینند، به احتمال زیاد تعهدشان به سازمان و کار افزایش می‌یابد.

جنبه کلیدی دیگر که در شکل‌گیری تجربه کارکنان، موثر است «دل‌بستگی کارکنان است. منظور از دل‌بستگی، ارتباط عاطفی و تعهدی است که کارکنان نسبت به کار و سازمان خود دارند. کارکنان دل‌بسته، در مورد نقش‌های خود در سازمان پراشتیاق هستند، فعالانه در اهداف سازمان مشارکت می‌کنند و احتمال ماندگاری‌شان در سازمان هم افزایش می‌یابد.

رابطه کلی بین کارکنان و سازمان هم در شکل دادن به تجربه کارکنان بسیار مهم است. سازمان‌هایی که ارتباطات باز، شفافیت و همه‌اب‌اعتماد را اولویت قرار می‌دهند، روابط مثبتی را با کارکنان خود شکل می‌دهند. هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند مورد ارزش، احترام و حمایت سازمان خود قرار دارند، به احتمال زیاد مثبتی‌تری از سازمان در ذهن‌شان شکل خواهد گرفت.

ایجاد یک تجربه مثبت برای کارکنان مزایای بی‌شماری برای سازمان‌ها دارد. این امر موجب ایجاد سطوح بالاتری از رضایت، بهره‌وری و ماندگاری کارکنان می‌شود در عین حال، به جذب استعداد‌های برتر نیز کمک کرده و شهرت سازمان را به عنوان یک کارفرمای مطلوب، افزایش می‌دهد. با اولویت دادن به تجربه کارکنان، سازمان‌ها می‌توانند یک فرهنگ محیط کار مثبت

مدت زمان خانه‌دار شدن از سن امید به زندگی پیشی گرفت

یک و نیم قرن انتظار برای خرید خانه

رشد قیمت مسکن در نیم‌قرن گذشته، دسترسی دهک‌های مختلف به مسکن در ایران را کاهش داده طوری که طبق داده‌های مرکز آمار ایران، در حال حاضر ۲۴.۵ میلیون نفر در کشور اجاره‌نشین هستند. این میزان برابر با ۳۷ درصد از شهرنشینان و ۵۱ درصد از خانوارهای پایتخت‌نشین است. به گزارش اقتصاد آنلاین، در سال ۱۳۷۵، قیمت یک مترمربع خانه مسکونی در تهران ۶۲۷۰۰ تومان بود و خرید یک خانه ۷۰ متری در تهران، به‌طور میانگین ۴ میلیون و ۴۸۹ هزار تومان هزینه داشت. این نرخ در آذرماه سال ۱۴۰۱، به ۴۸.۷ میلیون تومان رسیده یعنی خرید یک خانه ۷۰ متری در آذر سال گذشته،

گزارش

هزینه تحصیل یک دانش آموز

ابتدایی بیشتر از دستمزد کارگران است

در حالی که کمتر از ۱۰ روز به بازگشایی مدارس زمان باقی مانده، بازار لوازم التحریر همچنان درر کوده‌بسر می‌برد و تاب‌بازگشایی مدارس در سال‌های گذشته خبری نیست. به گزارش تجارت‌نیوز، روند نجومی قیمت‌نوشته‌افزای می‌تواند دلیل اصلی روکود این بازار دانست. محاسبات نشان می‌دهد که هزینه تحصیل در دانش‌آموز تنها در سه ماه در حداقل ترین شرایط بیش از هشت میلیون تومان آبی می‌خورد. این در حالی است که اگر یک خانواده کارگری سه فرزند محصل داشته باشد بیش از درآمدی که کسب می‌کند، باید هزینه تحصیل فرزندانش را بپردازد. نگاهی به قیمت‌های موجود در بازار نشان می‌دهد خرید یک کوله‌پشتی که پاسخ‌گوی ۹ ماه مصرف باشد، حداقل ۶۵۰ هزار تومان رقمی خورد. همچنین پرکردن این کوله‌پشتی با لوازم التحریر مورد نیاز به بیش از یک میلیون و ۱۵۰ هزار تومان نقدینگی لازم دارد. همچنین رپوش یا مانتو به علاوه یک کفش یا کتانی یک میلیون و ۶۰۰ هزار تومان قیمت دارد. هزینه‌هایی مانند خرید کتاب، بیمه، کمک‌هزینه مدرسه و... نیز روی هم در سه ماه ۱.۵ میلیون تومان هزینه برآورد است. در این بین، بررسی هانشناسی می‌دهد دیگر سرویس مدارس کمتر از یک میلیون و ۲۰۰ هزار تومان در ماه دریافت نمی‌کنند. البته ممکن است برخی خانواده‌ها احتیاجی به سرویس نداشته باشند و به شکل دیگری فرزند خود را در هسپار مدرسه کنند که در این صورت این ایت‌م از هزینه‌ها حذف می‌شود.

کوچکی نژاد:

حقوق بسیاری از کارکنان و

بازنشستگان به شدت پایین است

عضو کمیسیون برنامه و بودجه مجلس با بیان اینکه دریافت حقوق ۸ الی ۸ میلیون، کفاف شرایط معیشتی کارکنان و بازنشستگان را نمی‌دهد و باید در این بخش تجدینظر شود، گفت: حقوق بسیاری از کارکنان و بازنشستگان به شدت پایین است و آنها را جز خط فقر قرار داد. جبار کوچکی نژاد در گفت‌وگو با خبرگزاری خانه ملت، گفت: دولت مدعی شده که تورم را کاهش داده که محیطی قابل بررسی است چون این مسأله بر سر سفره مردم دیده نمی‌شود. وی با اشاره به ضرورت افزایش حقوق بازنشستگان و کارکنان در نیمه دوم سال بیان کرد: در شرایط تورمی، افزایش حقوق است که می‌تواند چاره‌ساز باشد. همچنین باید به سمت کاهش تورم پیش رفته و ارزش پول ملی را بالا ببریم. در این شرایط دولت باید در تعیین کالای اساسی مردم بجدگوشا باشد چرا که این مسأله می‌تواند بار هزینه‌های مردم را کاهش دهد.

تجمع بازنشستگان مخابرات

در استان‌های مختلف کشور

تعدادی از بازنشستگان مخابرات ایران در تهران، خوزستان، اصفهان، کردستان، چهارمحال بختیاری و فارس، دیروز (۲۰ شهریور ماه) در اعتراض به عدم رسیدن به مطالباتشان در تهران مقابله وزارت ارتباطات و در استان‌ها مقابل ادارات مخابرات تجمع کردند. به گزارش ایلنا، این افراد خواستار اجرای آیین نامه ۸۹، کاهش سهم بیمه تکمیلی بازنشستگان، برقراری دوباره رفاهی‌ت و دریافت بن باغ خواروبار هستند.

ناراضی کارگران راه آهن

از خدمات بیمه تکمیلی

کارگران قراردادی شرکت راه آهن از هزینه‌های بالای درمان و خدمات ناکافی بیمه تکمیلی انتقاد دارند. به گزارش ایلنا، این کارگران می‌گویند: خدمات ارائه شده توسط بیمه تکمیلی رضایت‌بخش نیست. ماهر ماه‌معالی رابایت بیمه تکمیلی می‌پردازیم اما از خدمات آن راضی نیستیم. آنها از مسئولان درخواست دارند در شرایطی که هزینه‌های درمان سربه‌فلک کشیده و بدون بیمه تکمیلی کارآمد، بسیاری از کارگران توان پرداخت این هزینه‌ها را ندارند، مناسب‌ترین و کامل‌ترین قرارداد را با یک بیمه‌گذار تکمیلی کارآمد منعقد کنند تا نگرانی کارگران از درمان و هزینه‌های آن برطرف شود. این کارگران می‌گویند: وقتی به‌مرکز درمانی طرف قرارداد بیمه تکمیلی مراجعه می‌کنیم، گاه هزینه‌های درمان بیمه تکمیلی را نمی‌پذیرند و در مواردی هم هزینه‌های مربوطه با تاخیر چندماهه پرداخت می‌شود.

کارگران: شرکت ملی حفاری را

خصوصی نکنید

تعدادی از کارگران شرکت ملی حفاری از تصمیم وزارت اقتصاد برای واگذاری این شرکت انتقاد کردند. به گزارش ایلنا، این کارگران می‌گویند: برخلاف نامه‌نگاری و مکاتبات انجام‌شده وزیر نفت، نماینده ولی‌فقیه در خوزستان، استاندار خوزستان، نماینده اهواز در مجلس، مدیرعامل شرکت ملی حفاری و نهادهای نظارتی با وزارت اقتصاد در باره پیاده‌سازی منفی واگذاری شرکت ملی حفاری ایران، منتفاً منصفانه جسد این شرکت برنامه وزارت اقتصاد در ردیف ۱۵۴ شرکت در حال واگذاری و در گروه شماره ۴ قرار گرفته است. به گفته این کارگران، این شرکت یکی از مهم‌ترین و حیاتی‌ترین شرکت‌ها در استان خوزستان است که سال‌هاست به دلیل قرار گرفتن در فهرست شرکت‌های در حال واگذاری، همه‌انگام تغییر ساختار دارد و نه بودجه‌ای می‌گیرد. این کارگران می‌گویند: واگذاری این شرکت عواقب بدی برای نیروی انسانی و صنعت نفت کشور دارد و آینده شغلی کارگران متخصص آن را با مشکلات بسیار مواجه می‌کند.

یادداشت

دکتر علیرضا جلالی فراهانی، استاد دانشگاه



تجربه کارکنان، مفهومی کل‌نگر است که تمام جنبه‌های سفر یک کارمند در یک سازمان را از لحظه عضویت تا زمان خروج در برمی‌گیرد. این رویکرد بر باوری استوار است که کارکنان را صرفاً «منابعی» نمی‌بیند که باید «مدیریت» شوند، بلکه آنها را

انسان‌هایی با نیازها و انتظارات منحصر به فرد در نظر می‌گیرد. به بهانه قرار گرفتن در آستانه برگزاری در بیست و پنجمین همایش عرصه یادگیری مدیران منابع انسانی، در یادداشت حاضر نگاهی خواهیم داشت به اصلی‌ترین جنبه‌های این مفهوم مرکب و در ادامه به گام‌های لازم برای نگاهش تجربه کارکنان خواهیم پرداخت.

رضایت شغلی، بخشی عمده‌ای از تجربه کارکنان را شکل می‌دهد. منظور از رضایت آن است که کارکنان چقدر با نقش‌ها، وظایف و مسئولیت‌های خود در سازمان راحت هستند. هنگامی که کارکنان از شغل خود احساس رضایت می‌کنند، به احتمال زیاد انگیزه بیشتری برای مشارکت داشته و احتمالاً بهره‌وری بالاتری خواهند داشت.

تعادل بین کار و زندگی عامل مهم دیگری در تجربه کارکنان است. تعادل کار و زندگی به تعادل بین خواسته‌های و الزامات کاری و تعهدات زندگی شخصی اشاره دارد. سازمان‌هایی که تعادل بین کار و زندگی را در اولویت قرار می‌دهند، محیطی را ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان می‌توانند به‌طور موثر مسئولیت‌های کاری خود