

Understanding the Lived Occupational Experience of Mine Workers: Challenges and Consequences (Case Study of Iron Ore Mining)

Sattar Parvin  *

Department of Social Work, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Mofid Kourdi Borojeni 

Ph.D. Student in Social Welfare, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Mohammad Ali Haghdin 

Ph.D. Student in Social Work, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Abstract

This study explores the lived occupational experiences of iron ore mine workers in Iran, with an emphasis on the psychological, social, familial, and organizational dimensions of mining labor. While mining is widely recognized as a high-risk and physically demanding occupation, existing research has largely concentrated on technical safety issues, productivity, and physical health outcomes. Less attention has been paid to how mine workers themselves perceive and interpret their occupational lives and how prolonged exposure to harsh working conditions shapes their social relations, family life, and sense of self. Using a qualitative phenomenological approach, this research aims to provide an in-depth understanding of miners' lived experiences and to highlight both the constraining and enabling

* Corresponding Author: sparvin1359@gmail.com

How to Cite: Parvin, S., Kourdi Borojeni, M., Haghdin, M. (2025). Understanding the Lived Occupational Experience of Mine Workers: Challenges and Consequences (Case Study of Iron Ore Mining), *Quarterly Journal of Social sciences*, 32(109), 119-161. DOI: 10.22054/qjss.2026.90505.2950

Original Research

Accepted: 13/11/2025

Revised: 04/11/2025

Received: 29/09/2025

eISSN: 2538-2772

ISSN: 1735/1162

aspects of mining employment. The findings contribute to sociological and labor studies by foregrounding workers' voices and by offering empirical insights relevant to policies aimed at improving quality of work life in the mining sector.

Keywords: Lived experience, workers, iron ore mine, occupational life, social harms.

Extended Abstract

Introduction

Mining constitutes a vital component of industrial and economic development in many countries, including Iran. Iron ore mining, in particular, plays a strategic role in national development while simultaneously exposing workers to hazardous environments, irregular working hours, and intense physical and psychological demands. These conditions extend beyond the workplace and influence family relations, social participation, and workers' overall well-being. Despite the expansion of mining activities in recent years, scholarly attention in Iran has predominantly focused on accident prevention, occupational safety, and health indicators. Consequently, the subjective experiences of mine workers and the broader social implications of mining labor remain insufficiently examined. This study addresses this gap by analyzing the lived experiences of iron ore mine workers and by examining how structural working conditions shape their quality of work life and social experiences.

Literature Review

Previous studies on mining labor have consistently documented high rates of occupational accidents, chronic illnesses, fatigue, and psychological distress among mine workers. Organizational factors such as inadequate safety training, weak supervision, and limited worker participation have been identified as key contributors to unsafe working conditions. Beyond these technical perspectives, sociological theories provide valuable tools for understanding mining labor as a form of potentially alienating work. Marx's concept of alienation highlights how labor performed under coercive and hazardous conditions can detach workers from their productive activity, their social environment, and their own human potential. In parallel, the Quality of Work Life (QWL) framework—particularly Walton's multidimensional model—emphasizes fair compensation, safe working conditions, opportunities for growth, social integration, and work-life balance. However, empirical studies that integrate these theoretical perspectives and examine mining labor through workers' lived experiences remain limited, especially in the Iranian context. This study seeks to address this theoretical and empirical gap.

Research Methodology

The research adopts a qualitative phenomenological methodology to capture the subjective meanings that mine workers assign to their occupational experiences. Data were collected through semi-structured, in-depth interviews with 30 iron ore mine workers employed at the Ehya Sepahan mine in eastern Iran. Participants were selected using purposive sampling with maximum variation in terms of age, work experience, job position, and employment status. Interviews continued until data saturation was achieved. The interviews were transcribed verbatim and analyzed using thematic analysis. To enhance the credibility and trustworthiness of the findings, strategies such as member checking, peer review of coding, and prolonged engagement with the research field were employed. Ethical principles, including informed consent, anonymity, and voluntary participation, were strictly observed throughout the research process.

Results

The findings indicate that mine workers' lived experiences encompass both negative and positive dimensions across individual, familial, social, and organizational levels. At the individual level, participants reported physical exhaustion, health deterioration, emotional fatigue, reduced motivation, and a sense of resignation toward occupational risks. Familial experiences were marked by weakened emotional bonds, marital dissatisfaction, and difficulties in maintaining work–family balance due to long and rotating shifts. Socially, workers described experiences of stigma, social isolation, and a perceived decline in social status. At the organizational level, key challenges included job insecurity, limited career advancement, insufficient insurance coverage, wage disparities, night shifts, and weak communication between management and workers.

Despite these challenges, participants also emphasized positive aspects of mining employment, such as stable income, relative job security, improved material living conditions, and increased economic security for their families. At a broader level, mining activity was perceived as contributing to regional development and social stability. These findings suggest that mining labor produces ambivalent social

outcomes, simultaneously generating economic security and social strain.

Conclusion

The study demonstrates that the occupational life of iron ore mine workers is shaped by a complex interplay of structural constraints and material opportunities. While harsh working conditions significantly undermine workers' quality of work life and contribute to various forms of social alienation, mining employment also provides economic stability and social functions, particularly in economically marginalized regions. The findings highlight the necessity of adopting a comprehensive approach to mining management and labor policy that addresses not only technical safety issues but also psychosocial, familial, and social dimensions of work. Enhancing miners' quality of work life requires fair compensation, improved social protections, participatory management practices, and targeted psychosocial support programs. Such measures are essential for promoting sustainable development and improving the well-being of mine workers and their communities.

فهم تجربه زیسته شغلی کارگران معدن: چالش‌ها و پیامدها (مورد مطالعه معدن سنگ آهن)

ستار پروین * 

دانشیار گروه مددکاری اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

مفید کردی بروجنی 

دانشجوی دکتری تعاون و رفاه اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

محمدعلی حق دین 

دانشجوی دکتری مددکاری اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

این پژوهش با اتخاذ رویکردی انتقادی-همدلانه، به بررسی و فهم تجربه زیسته شغلی کارگران معدن و چالش‌های روانی، اجتماعی، خانوادگی ناشی از آن می‌پردازد. شرایط دشوار و نامساعد کار در معادن سنگ آهن، اختلالات قابل توجهی را در زندگی عادی کارگران در ابعاد جسمی، روانی، اجتماعی و اقتصادی ایجاد می‌کند. مطالعه حاضر باهدف توصیف و تحلیل تجربه‌ی شغلی این کارگران، از روش کیفی استفاده کرده است. بدین منظور، با ۳۰ نفر از کارگران شاغل در یک معدن سنگ آهن در شرق ایران، به روش نمونه‌گیری هدفمند، مصاحبه‌ای نیمه‌ساختاریافته انجام شد. یافته‌ها نشان داد تجربه‌ی زیسته‌ی کارگران در دو قالب اصلی تجارب ناخوشایند و خوشایند در عرصه‌های فردی، خانوادگی، اجتماعی و محیط کار قابل دسته‌بندی است. علاوه بر این، پیامدهای زیست شغلی، هم‌زمان دارای ابعاد مثبت و منفی در سطوح فردی، خانوادگی و اجتماعی بود. بر اساس یافته‌ها، کارگران مورد مطالعه با پدیده‌هایی چون بیگانگی اجتماعی در محیط کار و کیفیت پایین زندگی کاری مواجه‌اند. نتایج این پژوهش می‌تواند در تدوین قوانین، طراحی و اجرای برنامه‌های حمایتی روانی-اجتماعی هدفمند و سیاست‌گذاری‌های آگاهانه رفاهی برای بهبود شرایط کار و زندگی کارگران در بخش معدن مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: کارگران، معدن سنگ آهن، زیست شغلی، آسیب‌های اجتماعی، چالش‌های روانی-اجتماعی.

بیان مسئله

زندگی کارگری، به‌طور عام، با دشواری‌های خاص خود همراه است. معدن‌کاری به‌عنوان یکی از پرزحمت‌ترین مشاغل، گاه با اخبار ناگواری همراه است که حکایت از عمق سختی‌های آن دارد. محیط معدن برای سلامت کارگران خطرناک است. این محیط می‌تواند بر سلامت کارگران تأثیر بگذارد و مواردی مانند اضطراب، استرس شغلی، افسردگی، اختلالات خواب، خستگی روانی و ... را ایجاد کند (Pizarro, 2021). معدن‌کاری در مقایسه با سایر مشاغل، بالاترین نرخ حوادث شغلی به‌ویژه حوادث مرگ‌بار را به خود اختصاص داده است (Baraza et al, 2023).

اگرچه سنگ‌آهن به‌عنوان محصولی باارزش در اقتصاد کشورها ایفای نقش می‌کند؛ اما مخاطرات ناشی از استخراج آن، نگرانی اصلی دست‌اندرکاران این صنعت است. اگرچه معدن منبع مهمی برای اشتغال نیست و تنها ۱٪ از نیروی کار جهان یعنی حدود ۳۰ میلیون نفر، در این بخش کار می‌کنند؛ اما این شغل با حدود ۸٪ از حوادث شغلی منجر به مرگ (تقریباً ۱۵۰۰۰ در سال) مرتبط است که نشان می‌دهد یکی از بالاترین نرخ‌های حوادث را در بین تمام بخش‌ها دارد. بدیهی است که شرایط دشوار و پراسترس کار در معادن، زندگی عادی کارگران را تحت تأثیر قرار داده به‌گونه‌ای که می‌تواند ابعاد جسمی، روانی، اجتماعی و اقتصادی وجود آنان را دگرگون یا دچار اختلال کند. تأثیر اشتغال و فعالیت‌های کاری بر کیفیت زندگی، شخصیت، سلامت جسمی و روانی، جهان‌بینی و سبک زندگی افراد، امری غیرقابل‌انکار و به‌کرات اثبات‌شده است. این تأثیر در مشاغل سخت و زیان‌آور، به‌ویژه در بخش صنایع سنگین، با شدت بیشتری بروز می‌یابد. با توجه به اینکه کار در معدن همواره در زمره دشوارترین مشاغل جهان شناخته‌شده است، بررسی ابعاد مختلف زندگی شاغلان در آن از اهمیت بالایی برخوردار است. معدنچیان معمولاً در نقاط دورافتاده‌ای از خانواده کار می‌کنند و به دلیل فشارها و محدودیت‌های زیاد و نیاز به رعایت مسائل شغلی، با اختلالات روانی مانند کاهش عملکرد اجتماعی مواجه هستند، این وضعیت می‌تواند آن‌ها را دچار تنش‌های جدی شخصی و اجتماعی و مشکلات ارتباطی و

عدم رضایت شغلی کند (Halvani et al, 2013).

فعالیت‌های کاری و شرایط زندگی کارگران این بخش، کمتر در کانون توجهات ساختاری و صنفی قرار می‌گیرد. از این رو، شناخت مشکلات، چالش‌ها و پیامدهای فردی و اجتماعی کارگران شاغل در معادن کشور به‌ویژه در حوزه سنگ‌آهن، گامی ضروری در جهت بهبود شرایط شغلی، روانی و اجتماعی آنان محسوب می‌شود.

تعداد کل معادن فعال در ایران در سال ۲۰۱۷، ۵۲۱۴ و میانگین تعداد معدنچیان شاغل ۹۱۲۱۱ نفر بوده است. در سال ۲۰۱۵، ۳۱۷ معدن در ایران دچار حادثه شدند. بر این اساس، در مجموع ۱۵۱۰ حادثه در این معادن رخ داده و ۱۵۸۹ کارگر مجروح شده‌اند که از این تعداد ۲۸ نفر جان خود را از دست داده‌اند (Hasheminejad et al, 2022). بر اساس داده‌های مرکز آمار ایران در سال ۱۴۰۰ تعداد معادن در حال بهره‌برداری کشور ۶۰۲۵ معدن بوده که نسبت به سال قبل ۴،۲ درصد (۲۴۳ معدن) افزایش داشته است. در سال ۱۴۰۰ تعداد شاغلان معادن در حال بهره‌برداری کشور ۱۳۰۳۵۸ نفر بوده که نسبت به سال قبل ۸،۳ درصد (۱۰۰۳۱ نفر) افزایش داشته است (به نقل از مرکز آمار ایران).

با وجود حجم قابل توجه مطالعات در حوزه معدن‌کاری، تمرکز غالب این پژوهش‌ها بر جنبه‌های پزشکی، ایمنی و بهره‌وری بوده و رویکردهای اجتماعی برای فهم «تجربه زیسته» کارگران، به‌ویژه در معادن سنگ‌آهن ایران، بسیار محدود است. محدود مطالعاتی مانند تحقیق کلاته‌ساداتی و صبوحی‌گلکار (۱۴۰۴) که به رنج و تنش‌های کارگران زغال‌سنگ پرداخته، استثنا محسوب می‌شود. در کل، مسائل روانی-اجتماعی این قشر محروم در ایران، نادیده گرفته شده است. این شکاف پژوهشی، نیاز به مطالعاتی کیفی را که به روایت و تفسیر کارگران از موقعیت زندگی و کار خود می‌پردازد، آشکار می‌سازد. بر این اساس، پرسش‌های اصلی این پژوهش عبارت‌اند از: ۱. کارگران شاغل در معدن سنگ‌آهن احیا سپاهان، موقعیت زندگی و کار خود را چگونه درک و معنا می‌کنند؟ ۲. کارگران این معدن بر پایه تجربه زیسته خود، چه مسائل و مشکلاتی را روایت می‌کنند؟ ۳.

اشتغال در معدن، چه پیامدهای اجتماعی برای آنان به دنبال داشته است؟

پیشینه پژوهش

در ایران با توجه به کثرت معادن مختلف و همچنین نیروهای انسانی و شرکت‌های متعدد فعال در این حوزه، زمینه جهت بررسی‌ها و پژوهش‌های مختلف بسیار زیاد می‌باشد. مهم‌ترین دغدغه پژوهشگران در حوزه معدن، بحث ایمنی و سلامت کارگران بوده است. صادقیان و همکاران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای کیفیت زندگی کارگران معدن زغال‌سنگ را بررسی کرده‌اند. بر اساس نتایج، با بالارفتن سطح تحصیلات، افزایش معناداری در نمره کیفیت زندگی در بعد عملکرد جسمانی، با افزایش سن کاهش معنادار در این بعد و با افزایش سابقه کار کاهش معنادار در این بعد مشاهده گردید. همچنین میانگین نمره کیفیت زندگی کارگران معدن در همه ابعاد در مقایسه با میانگین جامعه سالم ایرانی کم‌تر بود. مطالعه موحد مجد (۱۳۹۴) در معادن زغال‌سنگ منطقه کوهبنان کرمان و طبس نشان می‌دهد که حوادث ناشی از کار، بیش از آنکه به دلیل بی‌احتیاطی و ویژگی‌های فردی و روان‌شناختی کارگران باشد، از شرایط حاکم بر سازمان کار، روابط نابرابر قدرت و تجارب کارگران از محیط کار ناشی می‌شود.

نیکابزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای رابطه کارگر و کارفرما در کارخانجات صنعتی را مورد بررسی قرار داده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد احساس وابستگی به شغل، رضایت از بخش زندگی، عوامل انگیزشی، پایگاه اجتماعی و اقتصادی، عوامل سازمانی، مدیریت مشارکتی، قدرشناسی، انتظارات شغلی، امنیت شغلی، صمیمیت و احترام، احساس مفید بودن و اخلاق کار با رضایت شغلی دارای رابطه‌اند. ابدی و همکاران (۱۳۹۲) در رابطه با مفهوم کار شایسته نشان می‌دهند که ضعف عمده نظام حقوقی کار شایسته در ایران، گفتگوی اجتماعی و البته آزادی تشکلهای در گروه حقوق بنیادین کار است. ضمن آنکه در مفهوم خاص یا عملی، ایران در میان ۴۱ کشوری که حداقل آمارهای آن‌ها موجود بوده، رتبه بیست و نهم را داراست که به هیچ وجه مطلوب نبوده و در تحلیل آن باید به دو نرخ بسیار بالای «ساعات بیش از حد کار» و «فاصله زنان و مردان در مشارکت

نیروی کار» توجه نمود. در مطالعه‌ای که توسط حلوائی و همکاران (۲۰۰۷) بر روی کارگران معدن سرب و روی کوشک با استفاده از پرسشنامه انجام گرفت، نتایج نشان داد ۲۴/۵ درصد از کارگران دارای وضعیت مناسب جسمانی نیستند. پژوهش بخت آور و همکاران (۱۳۹۷) نشان می‌دهد سه عامل مهم در ایجاد خطرات شغلی معادن زیرزمینی ذغال سنگ ایران به ترتیب غلظت گردوغبار، سهل انگاری‌ها و اشتباهات فردی و تهویه نامناسب و ناکافی می‌باشد. پژوهش میرزایی علی آبادی و همکاران (۲۰۱۸) نشان می‌دهد کمبودها و کاستی‌های سازمانی (مانند فرهنگ ایمنی ضعیف، مدیریت ناکارآمد ایمنی و کمبود منابع و تجهیزات) عامل اصلی بروز حوادث در بخش معدن در ایران هستند. اسحاقی و همکاران (۲۰۲۲) در پاسخ به چرا درگیر شدن کارگران در رفتارهای ناایمن بر عامل نظارت و آموزش ناکافی تأکید دارند.

در سایر کشورها، یکی از مشاغل مهم و همچنین سخت و درعین حال بسیار سودآور، کار در معدن بوده است. لذا مطالعات بسیار زیادی از دیرباز در زمینه معدن و کار در معدن صورت گرفته شده است که سعی شده به چندین مورد مرتبط با پژوهش حاضر اشاره شود. پلدرز و نلسون با مطالعاتی که بر روی کارگران ۸ معدن در آفریقای جنوبی انجام داده‌اند، بزرگ‌ترین مشکلات رفاهی کارگران را محل اسکان، آب، بهداشت، برق و مسیرهای نامناسب دسترسی به محل کار عنوان می‌کنند (Pelders and Nelson, 2014). در مطالعه یو و همکاران در چین بر روی کارگران معدن ذغال سنگ ۲۷/۲ درصد سلامت عمومی خود را خیلی ضعیف گزارش کردند (Yu et al, 2008). پاول و همکاران با بررسی اپیدمیولوژیک حوادث بر روی سیصد کارگر معدن دریافتند که حوادث ناشی از کار در کارگران معدن به‌طور معنی‌داری باعث کاهش رضایت شغلی و ایمنی حرفه‌ای و اجتماعی کارگران معدن و افزایش تنش شغلی در آنان می‌گردد (کیاوو، ۱۹۹۶). میلون پالو و همکاران (۱۹۹۷) در پژوهش خود نشان می‌دهند میانگین نمره کیفیت زندگی با افزایش سابقه کار در بعد درد بدنی کاهش می‌یابد.

آوری و همکاران (۱۹۹۸) در مطالعه خود در انگلیس نشان می‌دهند کیفیت زندگی کارگران معدن ذغال در مقایسه با سایر کارگران در همه ابعاد (جسمانی، روانی، ذهنی و اجتماعی) در سطح پایین‌تری قرار دارد.

بر اساس یافته‌های یک پژوهش، گردوغبار معدن (ذغال‌سنگ) با بیماری‌های انسانی مانند آسم، بیماری مزمن انسدادی ریه، رشد ناقص ریه، پنوموکونیوز و سرطان ریه، آریتمی‌های قلبی، انفارکتوس حاد میوکارد و غیره مرتبط است (Petsonk et al, 2013). زیست کارگران معدن با مسائل روانی-اجتماعی مانند فشار شغلی، تجربیات ناامنی، کیفیت پایین خواب، رفاه غیرذهنی، عدم رضایت شغلی، تعارض روابط اجتماعی، خطر تصادفات و جراحات، اختلالات اسکلتی-عضلانی، سوء مصرف مواد، شرایط کاری خطرناک و سازمان‌دهی شغلی دشوار ارتباط دارد (Pizarro, 2021). پژوهشیانگ و همکاران (۲۰۲۲) بیان‌گر آن است که مدیریت منابع، فرآیندهای سازمانی و عدم اصلاح مسائل، سه عامل خطر اصلی هستند که بیشتر از سایر عوامل در فعالیتهای نایمن کارگران (از جمله سازمان‌دهی غیرمنطقی کار، عدم اجرای قوانین و مشخصات فنی ناکافی) تأثیرگذار است؛ همچنین در مطالعه خود بر عامل نظارت ناکافی تأکید دارند.

در پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه بیشتر چالش‌های کارگران یا مصائب و مشکلات محیط کار بررسی شده است. در پژوهش حاضر سعی شده ابعاد کمتر پرداخته‌شده یعنی چالش‌های شغلی کار در معدن از جمله پیامدهای فردی و خانوادگی و اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد.

مبانی نظری

نظریه بیگانگی مارکس

بیگانگی از کار، نخستین بار از سوی کارل مارکس در انتقاد از جوامع سرمایه‌داری مطرح شد به باور مارکس، تاریخ نوع بشر جنبه‌ای دوگانه دارد؛ یعنی از یک سو تاریخ ناظر آفریننده انسان بر طبیعت است و از سوی دیگر، تاریخ نمایانگر بیگانگی هرچه بیشتر انسان است (کوزر، ۱۴۰۰: ۸۴). بدین لحاظ که آدمیان دائماً در حال تغییر محیطشان و نیز

سازگاری خود با آن هستند، به بیان دقیق‌تر، ماهیت انسانی از رهگذر آفرینش محیط خود تغییر کرده و سپس با آن تطبیق می‌یابد و به بازآفرینی آن می‌پردازد، ولی به‌مرورزمان حالتی پیش می‌آید که محیطی که در آن می‌آفرینیم، صلابت واقعی پیدا کرده و غیرقابل تغییر می‌نماید. گویی نظامی که پدید آورده‌ایم، نیروی خود را بر ما اعمال کرده و بدین‌سان ما را از ماهیت جمعی خود همچون هستی‌هایی که باهم کار کرده و جهان پیرامون خود و خودمان را دگرگون می‌سازیم، بیگانه می‌سازد (نک. کرایب، ۱۴۰۳)؛ یعنی انسان‌ها تحت چیرگی نیروهای خودآفریده‌شان قرار می‌گیرند و این نیروها به‌عنوان قدرت‌های بیگانه در برابر آنان می‌ایستند. به عقیده مارکس این وضع ارمغانی است که نظام سرمایه‌داری با خود به همراه آورده است.

نظریه کیفیت زندگی کاری

اصطلاح کیفیت زندگی کاری^۱ در سال‌های اخیر رواج زیادی داشت است؛ اما در مورد معنای این اصطلاح توافق کمی وجود دارد، درعین حال می‌توان گفت حداقل دو استفاده شایع از آن وجود دارد: اول اینکه کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روان‌شناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. دوم، کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی‌سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد.

کیفیت زندگی کاری، به‌عنوان مفهومی چندبعدی، به میزان توانایی کارکنان در برآوردن نیازهای مهم شخصی و شغلی خود از طریق تجربه کاری اشاره دارد. اهمیت این مفهوم با تغییر انتظارات در محیط‌های کاری و تحولات ساختار خانواده، افزایش یافته و بر این اصل استوار است که کار باید علاوه بر تأمین معاش، به رشد فردی، رفاه و رضایت کلی کمک کند. اگرچه تعریف واحدی از آن وجود ندارد، محور مشترک تعاریف،

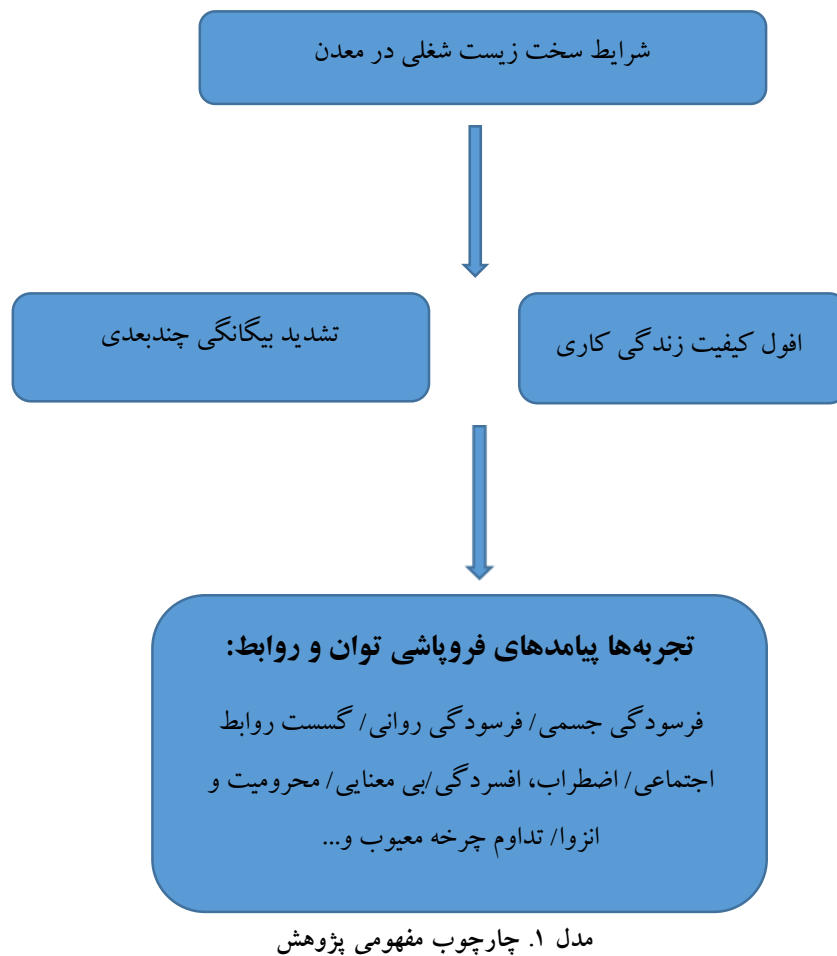
برقراری تعادل بین زندگی کاری و شخصی، تأمین سلامت و ایمنی شغلی و رعایت کرامت انسانی است (Bagtasos, 2014).

والتون کیفیت زندگی کاری به میزان توانایی کارکنان برای ارضای نیازهای شخصی مهم خود از طریق شغل و محیط کار اشاره دارد و بهبود آن مستلزم ایجاد تغییرات سازنده در فرهنگ و ساختار سازمان است والتون استدلال می‌کند که بهبود کیفیت زندگی کاری یک وضعیت بُرد-بُرد است. این امر نه تنها به نفع کارکنان و رفاه آنهاست، بلکه برای سازمان نیز از طریق افزایش بهره‌وری، بهبود کیفیت محصول، کاهش غیبت و ترک خدمت منافع قابل توجهی به همراه دارد. نگاه والتون در دهه ۱۹۷۰ گذار از نگرش صرفاً فنی و اقتصادی به کار، به سوی نگرشی انسان‌محور و کل‌نگر را ترویج می‌کند. بر این اساس چارچوب هشت‌عاملی کیفیت زندگی کاری مدل والتون شامل موارد زیر است:

۱. پرداخت کافی و منصفانه: تأمین دستمزد و مزایایی که از نظر اقتصادی کافی و در مقایسه با سایر مشاغل منصفانه باشد.
۲. محیط کاری ایمن و سالم: فراهم‌آوری شرایط فیزیکی کاری که از نظر بهداشتی و ایمنی، سلامت کارکنان را به خطر نیندازد.
۳. توسعه قابلیت‌های انسانی: ایجاد فرصت‌هایی برای رشد مهارت، یادگیری مستمر، به‌کارگیری استعدادها و پیشرفت شغلی.
۴. رشد و امنیت مداوم: امکان توسعه ظرفیت‌های فردی و فراهم‌آوری حس امنیت شغلی و دورنمای آینده.
۵. انسجام اجتماعی در سازمان: ایجاد فضایی مبتنی بر احترام، غیبت تبعیض، همبستگی و حس تعلق به جمع.
۶. قانونمندی (حاکمیت قانون در کار): حفظ حقوق فردی کارکنان، وجود رویه‌های عادلانه و برخورداری از حریم خصوصی.
۷. تعادل بین کار و زندگی: امکان هماهنگی بین مسئولیت‌های شغلی و زندگی خارج از کار از طریق انعطاف‌پذیری و درک متقابل.

۸. ارتباط اجتماعی کل زندگی کاری: اینکه کار به فرد احساس معناداری، غرور و ارتباط با اهداف بزرگ‌تر اجتماعی بدهد (Walton, 1973).
- باگ تست^۱ با مرور ادبیات این مفهوم، مهم‌ترین شاخص‌ها- که قرابت معنایی زیاد با تقسیم‌بندی والتون دارد- را این گونه برمی‌شمرد:
۱. جبران خدمت و امنیت شغلی (پرداخت منصفانه و مزایای کافی، امنیت شغلی و ثبات اشتغال، نظام پاداش عادلانه)
۲. محیط کاری ایمن و سالم (شرایط فیزیکی کار (نور، صدا، دما، ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، کاهش استرس‌های محیط کار)
۳. توسعه قابلیت‌ها و رشد حرفه‌ای (فرصت‌های یادگیری و آموزش، امکان پیشرفت و ارتقای شغلی، استفاده از مهارت‌ها و استعدادها)
۴. یکپارچگی اجتماعی و انسجام سازمانی (فضای مبتنی بر اعتماد، احترام و برابری، عدم تبعیض، حس تعلق و هویت سازمانی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها)
۵. تعادل زندگی کاری و شخصی (ساعت کاری منعطف، مرخصی‌های کافی، حمایت از تعهدات خانوادگی)
۶. حاکمیت و ساختار سازمانی (سبک رهبری مشارکتی و دموکراتیک، وجود رویه‌های عادلانه و شفاف، امکان ارائه بازخورد و شنیده شدن صدای کارکنان)
۷. ماهیت و محتوای کار (تنوع و چالش‌برانگیزی وظایف، استقلال و اختیار در کار، احساس معناداری و مفید بودن کار (Bagtasost, 2014)).
- با توجه به مباحث نظری مذکور، نگاه نظری این مقاله این است که شرایط سخت زیست شغلی کارگران در معدن هم منجر به افول کیفیت زندگی کار آنان می‌شود و هم در نهایت این وضعیت منجر به فاصله‌گیری و بیگانگی بیشتر آن‌ها از خود، هموعان، خانواده، جامعه و کل فرایند کار می‌شود. وضعیتی که در نهایت توان جسمی و روانی آنان را مضمحل و در روابط اجتماعی آنان اختلال ایجاد می‌کند.

^۱Bagtasost



روش‌شناسی پژوهش

برای تجربه زیسته و چالش‌های روانی-اجتماعی کارگران معدن از روش کیفی استفاده شده است. در این پژوهش تکنیک گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته است. برای

تحلیل داده‌های کیفی، از تحلیل تماتیک استفاده شده است. میدان مورد مطالعه معدن سنگ آهن احیا سپاهان است که در فاصله ۳۳ کیلومتری جنوب شرقی شهرستان خواف و در ده کیلومتری بخش سنگان واقع شده است. فاصله معدن تا مرز کشور افغانستان ۲۵ کیلومتر می‌باشد. عکس زیر نمایی از این معدن را نشان می‌دهد:

شکل ۱. نمایی از معدن مورد پژوهش (منبع: سایت شرکت احیا سپاهان)



با رسیدن به اشباع داده‌ها، حجم نمونه ۳۰ نفر تعیین شد. نمونه‌گیری از نوع حداکثر تنوع بوده است. معمولاً به‌جای مفاهیمی مانند روایی و پایایی که در پژوهش‌های کمی مرسوم است از مفاهیمی مانند اتکاپذیری، انتقال‌پذیری، وثوق‌پذیری، باورپذیری و انطباق‌پذیری و تأییدپذیری استفاده می‌شود. جهت نیل به این موضوعات اقدامات زیر به‌منظور گردآوری داده‌های متقن و موثق انجام شده است:

- چندبعدی سازی‌ها (مثلث‌بندی داده‌ها) و احصا داده‌ها از گروه‌های مختلف؛
- مشاهده مکرر از جامعه مورد مطالعه در ابعاد مختلف؛
- ارائه کدگذاری به حداقل دو صاحب‌نظر در این حوزه و تأیید تم‌ها و یافته‌ها از سوی

آن‌ها؛

- نهایت دقت در ضبط و مستندسازی و همچنین نگارش یافته‌ها؛
 - تلاش بر استفاده از مناسب‌ترین روش پژوهش؛
 - تلاش جهت تماس نزدیک با مشارکت‌کنندگان و استفاده از تکنیک‌های مختلف مانند مصاحبه و مشاهده و بازدید؛
- در راستای رعایت اخلاق پژوهش و حفظ محرمانگی، اسامی مصاحبه‌شوندگان تغییر یافته است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو بخش تجربه زیسته و پیامدهای زیست شغلی کارگران روایت می‌شود:

الف - تجربه زیسته شغلی

جدول ۱. تجربه زیسته شغلی کارگران و عناصر آن

مضمون اصلی	زیر مضمون‌های ثانویه	زیر مضمون‌های اولیه
تجربه زیسته ناخوشایند	تجربه زیسته ناخوشایند، فردی	بیکاری در روز
		عدم خلاقیت در محیط کار و زندگی اجتماعی
		به خطر افتادن سلامتی
		خو گرفتن به سیستم تنبیه و پاداش در زندگی
		افزایش سنگدلی
		افزایش ناامیدی
		تحمل سختی زیاد در زندگی
	تجربه زیسته ناخوشایند، خانوادگی	افزایش روابط خارج از ازدواج در خانواده‌ها
		افزایش نارضایتی در خانواده‌ها
	تجربه زیسته ناخوشایند، اجتماعی	نگاه درجه دو از سوی جامعه
		عدم آگاهی اجتماعی

مضمون اصلی	زیر مضمون های ثانویه	زیر مضمون های اولیه
	تجربه زیسته ناخوشایند، محیط کار	چالش قومیتی - مذهبی
		عدم پیشرفت شغلی و بحران انگیزه
		عدم امنیت شغلی
		عدم حمایت مناسب بیمه ای
		کار در شب
		خشونت کاری
		عدم تناسب بین سختی کار با دستمزد
		روابط پایین مدیران و کارگران
		تفاوت فرهنگی مدیران و کارگران

تجربیات زیسته کارگران به ۴ بخش فردی، اجتماعی، خانوادگی و محیط کار تقسیم بندی شده اند:

تجربه زیسته ناخوشایند - فردی

بیکاری در روز:

بنابر تجربه زیست در مناطق سنتی تر و کمتر شهری، روز زمان کار و تلاش و شب زمان استراحت پنداشته می شود. بیکار ماندن مرد در خانه آن هم در روز، عواقب فردی، اجتماعی و خانوادگی خاص خود را خواهد داشت. شیفت های کاری ۱۲ ساعته که ۲ روز کاری شب، ۲ روز کاری صبح و ۲ روز کاری استراحت می باشد عملاً زمان زیادی از روزهای هفته را مجبور می کند تا کارگر معدن در خانه سپری کند. به علت آنکه عملاً نه توان جسمانی زیادی برای این کارگر بعد از خستگی از کار در معدن داراست و نه دارای زمان مناسبی است تا کار دوم انجام دهد، نه جامعه به اندازه این نیاز شغل در اختیار افراد قرار می دهد، ناچاراً اکثر زمانی که کارگران شیفت کاری ندارند را مجبور به ماندن در خانه هستند که به خاطر بافت سنتی حاکم در آن منطقه بسیار صورت ناخوشایندی دارد و یک معضل جدی برای این کارگران به نظر می آید:

«هر روزی که مجبورم صبح توی خونه بمونم نگاه‌های سنگین خانوم و فامیلم رو احساس می‌کنم ولی چاره‌ای هم نیست.» (علیرضا، کارگر)
«من که همیشه صبح زود رفتم شب اومدم خونه خیلی فشاره واسم روز بمونم خونه» (حمیدرضا، کارگر)

عدم خلاقیت در محیط کار و زندگی خانوادگی و اجتماعی:

کارهای روزمره و تکراری، مجال پرورش خلاقیت را از فرد سلب می‌کنند. هنگامی که شغل، تنها انجام یک سری فعالیت‌های ثابت و ازپیش تعیین شده را می‌طلبد و هیچ نوآوری یا تغییری در فرآیند کار از کارگر خواسته نمی‌شود، نوعی بیگانگی و فاصله‌گیری از کار شکل می‌گیرد. این محدودیت نه تنها باعث عدم رشد توانایی‌های خلاقانه در محیط کار می‌شود، بلکه در زندگی شخصی و خانوادگی فرد نیز مانع از اتخاذ تصمیمات نو و انتخاب‌های تازه می‌گردد.

«اینجا به کار ثابت رو باید هر روز تکرار کنی. کم‌کم هرچی قبلاً هم یادمون بوده رو هم داریم یادمون میره» (علی، کارگر)

خو گرفتن به سیستم تنبیه و پاداش در زندگی:

یکی از شیوه‌ها و شاخصه‌های مدیریت منابع انسانی در شرکت‌ها ارزیابی عملکرد کارکنان است که در این شرکت‌های معدنی نیز انجام می‌گیرد. برای ارتقاء سطح کاری کارگران نیز سیستم پاداش و تنبیه در نظر گرفته شده است. این شیوه یکی از قابل قبول‌ترین و توصیه شده‌ترین موارد در مدیریت منابع انسانی است ولی از دید کارگران تنها کارکرد منفی داشته است زیرا فرد فقط کار را برای گرفتن پاداش یا جریمه نشدن انجام می‌دهد و تا این نظارت کارگاهی برداشته می‌شود اتوماتیک وار دست از بهینه کار کردن می‌کشد.

«کاری که به خاطر پاداش گرفتن بشه نونش حلال نیست» (علی اکبر، کارگر)

«همه فقط برای خوشایند سر شیفته‌ها و جلو چشم اونا کار می‌کنن. تا نباشن هیچکی کار نمی‌کنه. این که نشد شیوه مدیریت» (مجتبی، کارگر)

افزایش خصلت سنگدلی:

محیط کاری به شکل عمیق و پایدار بر روحیات، عادات و منش فرد تأثیر می‌گذارد. هنگامی که فرد بخش عمده‌ای از **زمان** خود را در فضایی سخت، دستوری و خشن می‌گذرانند، به تدریج و ناخواسته، ویژگی‌های آن محیط را درونی می‌کند. این فرآیند تدریجی آن‌چنان قوی است که انسان، در طول زمان، به شکلی از آن محیط تبدیل می‌شود؛ همان‌گونه که کار طولانی‌مدت با سنگ در معدن، می‌تواند سنگدلی را نیز به همراه آورد.

«من قبل اومدن به این شرکت حتی به مورچه رو هم نمی‌تونستم زیر پام له کنم.
الان هیچی این دنیا واسم فرقی نداره» (رحمان، کارگر)

تحمل سختی زیاد:

کار معدن به گواه اکثر تحقیقات علمی و نظرات کارشناسان، به‌عنوان سخت‌ترین کار دنیا شناخته می‌شود و این سختی کار هر روزه و در هر شیفت کاری با کارگر معدن همراه است و به شکلی است که نمی‌توان گفت بعد از مدتی فرد با این سختی خو گرفته و قابل تحمل می‌شود. کار بسیار خشن، زیاد و طاقت‌فرسا، به همراه فضای کاری بدون سرپناه. در گرما و سرما، گردوخاک فراوان، سرعت بادی که بعضاً تا ۱۲۰ کیلومتر بر ساعت می‌رسد و تمام وسایل و ابزار کار را ممکن است با خود ببرد، صدای بسیار بلند ماشین‌آلات و سنگ‌شکن‌ها، صداهای مهیب و بعد از آن تخریب، آلودگی شدید هوا بعد از انفجارهای توسط دینامیت گل‌آلوده شدن محیط کار بعد از هر بارش حتی کوتاه به دلیل رس زیاد خاک منطقه که موجب می‌شود کارگر حتی تا سرحد زانو در گل لای فرورود گوشه کوچکی از مشکلات و مصائب کار در معدن سنگ آهن می‌باشد:

«کار اینجا خیلی سخته. حتی مهندس‌ها و کارشناسان و مدیرانی هم که از شهرهای دیگه واسه کار میان اینجا، یا بعد چند روز برمی‌گردن، یا آگه هم می‌مونن به خاطر آینه که به این کارشون خیلی احتیاج دارن. آدم‌های عاقل اصلاً این سمت نمیان» (ابراهیم، کارگر)

«من کارهای مختلفی از بچگی کردم. از کشاورزی که شغل آبا و اجدادی ما بوده تا کارگری ساختمان و گچ کشی و... .. ولی هیچ کدام یک صدم این کار سختی نداد» (مصطفی، کارگر)

تهدید سلامتی جسمی و روانی کارگران:

در بخش معدن به واسطه محیط بسیار سخت کاری انواع مشکلات جسمی و روانی قابل مشاهده بوده و مضاف بر آن‌ها آمار بالای حوادث منجر به جرح، نقص عضو و حتی مرگ نیز بسیار بالا می‌باشد. به علت وجود سروصدای بسیار بالای تجهیزات سنگ شکن عملاً با نقص توانمندی شنوایی در کارگران مشغول به کار در این قسمت‌ها مواجهیم که هرچند تلاش می‌شود برای کارگران مشغول به کار در این قسمت‌ها گوشی‌هایی تهیه شود که اثرات صداها را بر گوش کارگران از بین ببرد، ولیکن نتیجه کار خیلی مورد رضایت کارگران نبوده است. در وجه دیگر آن، آلودگی‌های فراوان محیط کاری که گرد و خاک ناشی از کار تجهیزات معدنی به علاوه گرد و خاک حاصل از انفجارها به همراه آلودگی‌های شیمیایی و سمی مواد منفجره، باعث بروز بیماری‌های ریوی تقریباً در تمام کارگران معدنی شده است.

مورد دیگر، تهدید سلامتی کارگران، وجه تهدیدات سلامت روان کارگران می‌باشد. صداها و ناشی از انفجارها و تجهیزات معدنی، نه تنها باعث آسیب به جسم کارگران می‌شود بلکه شاید مهم‌تر از آن، به علت استرس‌های ناشی از کار در این محیط، سلامت روان کارگران به شدت تهدید می‌شود. این مسئله به ذات کار معدن در سنگ آهن، نقص ایمنی وسایل مورد استفاده و عدم کارایی آن‌ها مربوط است. باین حال کارفرما تلاش چندانی برای رفع این وضعیت نمی‌کند. علاوه بر این، انجام آزمایش‌های مربوط به سلامتی جزو وظایف کارفرمایان می‌باشد که در قانون تأمین اجتماعی ماده ۷۶ تصریح شده است. بر اساس آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور سال ۱۳۷۱، در مشاغل سخت و زیان‌آور، محیط کار غیراستاندارد و فراتر از ظرفیت و توان کارگران است؛ نتیجه کار در این شرایط،

بیماری ناشی از شغل و عوارض مرتبط با آن است. کار در معدن به عنوان یکی از مصداق‌های مشاغل سخت و زیان‌آور در جهان و در ایران شناخته می‌شود. عوارض جسمی کار در معدن در گفته یکی از کارگران نمود دارد:

«تمام کسانی که بازنشسته معدن‌اند یا بازنشسته اجباری از معدن شده‌اند حداقل یک یا دو بیماری را دارند» (ذبیح‌الله، کارگر)

افزایش ناامیدی:

میزان امید به زندگی اگرچه با تعریف مرسوم آن که مبین «میزان سنی که فرد در پیش روی خود در ازای زندگی در آن محیط می‌تواند انتظار داشته باشد» را لحاظ نکرده و با تعریف دقیق‌تر و ملموس‌تر آن که به میزان شور و اشتیاق فرد در پذیرش آینده و انتظار فرد از فردایی به مراتب بهتر از امروز می‌تواند باشد، میزان امید در کارگران معدن به شدت پایین به نظر می‌آید.

«ما که با این وضعیت اقتصادی هر روز داره زور خریدمون کم میشه. حقوقمون که پائینه. جنس‌ها چند برابر شدن. این تازه به شرطیه که سرکارمون بمونیم و اخراج نشیم یا یه روز نیان در اینجا رو هم مثل جاهای دیگه ببندند.» (رضا، کارگر)

«من قبل اومدن توی این شرکت آینده رو روشن‌تر می‌دیدیم. الآن هر روز با جماعتی باید سروکله یزنی که همشون از همه چیز ناامیدند. خب تو هم تحت تأثیر قرار می‌گیری خواه‌ناخواه.» (حسن، کارگر)

تجربه‌های زیسته ناخوشایند - خانوادگی

افزایش روابط خارج از ازدواج در خانواده‌ها:

به علت کار زیاد و همچنین خستگی ناشی از آن، بازگشت به خانه با ظاهراً بسیار کثیف و آلوده به سنگ‌های آهن و همچنین کار شبانه در معادن باعث شده دلخوری از روابط زناشویی در زوجین افزایش یافته و شاهد افزایش چشمگیر روابط فرازناشویی در

خانواده‌های منطقه مخصوصاً در قشر کارگران معدن باشیم.

«روابط خارج از عرف خانواده در شهر، به نابر شنیده‌هایمان، آگه درست باشد می

تونه همه چیز شهر رو به هم بریزه» (مصطفی، کارگر)

افزایش نارضایتی در خانواده‌ها:

عدم داشتن مرخصی جهت برنامه‌ریزی برای مسافرت، مناسب نبودن میزان درآمد فرد جهت تأمین رفاه خانواده، بی‌حوصلگی، خستگی، عصبیت،... باعث افزایش نارضایتی در خانواده قشر کارگری منطقه شده است. چیزی که قبلاً در قاموس بافت سنتی منطقه به علت سنت تسلیم‌پذیری خانواده در نظام مردسالار بی‌سابقه بوده است.

«الآن کمتر خانواده‌ای می‌بینی که مشکلی توش نباشه» (حسین، کارگر)

«الآن به خاطر گسترش شبکه‌های مجازی و ماهواره و... تمام خانواده‌ها زندگی

خودشونو با آدم‌های توی فیلم‌ها و یا جاهای دیگه قیاس می‌کنند. ما هم که

نمی‌تونیم اندازه اونا خرج خانوادهامون بکنیم. همین باعث نارضایتشون از زندگی

می‌شه.» (محمد باقر، کارگر)

تجربه‌های زیسته ناخوشایند - اجتماعی:

نگاه درجه دو از سوی جامعه:

تهدیدهای روانی کارگران تنها به محیط کار محدود نمی‌شود، بلکه نگاه تحقیرآمیز و درجه دومی که جامعه به آنان دارد، اعتماد به نفس و جایگاه اجتماعی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این نگاه، کارگران را نه به عنوان شهروندانی با هویت مستقل، بلکه صرفاً به مثابه ابزاری برای انجام کار می‌شناسد. چنین برداشتی، به تدریج موجب گوشه‌نشینی این قشر شده و حتی در رفتارهای روزمره، مرزی بین کارگر و ماشین‌آلات کارگاه قائل نمی‌شود:

«همین که کارگر باشی، کارگر معدن که بدتر، انگار یه جرمی مرتکب شدی،

خواستگاری بری، دختر موردنظرت رو سخت بهت می‌دن، انگار آدم کارکنه

شانسش تو اجتماع بیشتره» (سلیم، کارگر)

«توی جامعه به کارگر به شکلی نگاه می‌کنن که انگار فقط بلده کارشو انجام بده. اصلاً انگار نه انگار این آدم هم میتونه فکر کنه. نظر داشته باشه. راه کار بده» (ق، کارشناس)

زوال آگاهی اجتماعی:

انسان یک موجود اجتماعی است و لازمه حضور مؤثر در اجتماع و داشتن ارتباطات مؤثر و تأثیرگذار در محیط، دارا بودن آگاهی لازم اجتماعی و قدرت تحلیل و تفهیم مسائل اجتماعی است. هرچقدر آگاهی اجتماعی فرد پایین باشد محیط و ساختار تأثیر بیشتری در چگونگی فکر کردن و چگونگی رفتار کردن و چگونگی زیستن فرد خواهند گذاشت؛ و هرچقدر فرد آگاهی اجتماعی بیشتری کسب کند هم انتخاب‌های شخصی در زندگی شخصی بیشتری خواهد داشت و هم تأثیرگذاری اجتماعی بیشتری از خود بروز خواهد داد.

«کار ما جوریه که از صبح تا شب یا از شب تا صبح باید بیایم با سنگ و ماشین‌آلات و... سروکله بزنیم. خونه هم که می‌رویم فقط می‌تونیم استراحت کنیم برای کار توی شیفت بعدی...» (رحمان، کارگر)

چالش قومیتی-مذهبی در محیط کار:

ترکیب جمعیتی متکثر این منطقه- با مذاهب متفاوت و سابقه درگیری و تخاصم بین روستاهای مختلف در زمان‌های گذشته- موجب می‌شود که کارگران استخدام شده در این شرکت که از روستاهای مختلف و مجاور معدن هستند، سبب درگیری و تخاصم در سرکار می‌شود.

«چون کارگران اینجا از چندین روستا و طایفه‌های مختلف جمع شدند. یک مشکل کوچیک چه از طرف کارفرما با کارگران و چه از طرف خود کارگران باعث میشه بحث‌ها و دعواهای قومیتی در بگیره» (محمدباقر، کارگر)

تجربه‌های زیسته ناخوشایند - محیط کار:

عدم پیشرفت شغلی و بحران انگیزه:

چالش‌های و تهدیدات جسمی، روانی و اجتماعی ناشی از محیط پرخطر معدن، عدم امنیت شغلی و نبود مسیر واقعی برای پیشرفت، انزوای اجتماعی و تضعیف هویت فردی به دلیل نگاه تحقیرآمیز جامعه و نیز محدودیت در رشد و شکوفایی شخصیت به خاطر ماهیت تکراری کار است. این عوامل، زندگی این قشر را به‌طور جامع تحت تأثیر قرار داده و ضرورت توجه فوری و اقدام اساسی برای بهبود ایمنی، حقوق، شرایط اجتماعی و نگرش نسبت به آنان را آشکار می‌سازد:

«به مشکلی که همیشه فکر آدم رو سرکار که هستی مشغول می‌کنه آینه که تو، البته آگه به این زودی اخراجت نکنن تا آخر عمر همینی، یه کارگر ساده، تهش شاید یه چند ساله دیگه بشی سرکارگر که اونم بازم کارگری و فرقی توش نیست. نه پیشرفتی، نه عوض شدن محیطی. نه احترامی» (مصیب، کارگر)

در چارت سازمانی شرکت، عملاً سه دسته نیروی کار وجود دارند. کارگران ساده، کارگران ماهر و مدیران میانی و ارشد. کارگران ماهر از ابتدا دارای مهارت و تخصص هستند و برای کار موردنظر استخدام می‌شوند. اگر بومی باشند در اولویت هستند و گرنه غیربومی استخدام می‌شود. عملاً امکان ارتقاء شغل از کارگر ساده به کارگر ماهر و از کارگر ماهر به مدیران میانی و ارشد وجود ندارد یا خیلی ناچیز است.

عدم امنیت شغلی:

عدم امنیت شغلی، به‌ویژه در مشاغل پرخطر مانند معدنکاری، یکی از دغدغه‌های اصلی کارگران است که ریشه در عوامل اقتصادی، مدیریت سلیقه‌ای و نبود نهادهای حامی دارد. این ناامنی، با ایجاد استرس مداوم و تهدید اخراج، سلامت روانی و تعاملات اجتماعی کارگر و خانواده‌اش را مختل می‌کند. برای کارگران معدن که فاقد مهارت‌های جایگزین هستند، این وضعیت بقای اقتصادی و اجتماعی آنان را به شدت تهدید می‌کند. بر اساس نظر

یکی از کارگران:

«بزرگ‌ترین فکر من سر کار یا توی خونه هم حتی، آینه که آیا با اتمام قراردادها این شرکت باز هم ما را می‌خواهد یا نه. با این وضعیت اقتصادی جامعه که هر روز داره همه جا تعطیل میشه، آگه ما هم تعطیل بشیم جواب زن و بچه‌هامو چی بدم؟»
(عبدالرحمان، کارگر)

یکی از برنامه‌های سیستم رفاهی پیاده شده در شرکت، معاینات پزشکی دوره‌ای است. ظاهر امر بسیار انسانی و مفید برای پرسنل به نظر می‌آید. ولی فاجعه زمانی است که متوجه می‌شویم عملاً خروجی این طرح، به خاطر قراردادهای کوتاه‌مدت کارگران با شرکت‌ها، کارگرانی که آزمایش‌های آن‌ها نشان‌دهنده کوچک‌ترین علائم از عدم سلامتی را داراست، موجب عدم تمدید قرارداد می‌شوند و عملاً از کار اخراج می‌شوند. در قانون کارگران معدن مورد حمایت قرار گرفته‌اند. در تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی آمده است:

«کارفرمایان کارگاه‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی مکلف‌اند قبل از ارجاع کارهای سخت و زیان‌آور به بیمه‌شدگان، ضمن انجام معاینات پزشکی آنان از لحاظ قابلیت و استعداد جسمانی متناسب با نوع کارهای رجوع داده‌شده (موضوع ماده ۹۰ قانون تأمین اجتماعی)، نسبت به انجام معاینات دوره‌ای آنان که حداقل در هر سال نباید کمتر از یک‌بار باشد، نیز به‌منظور آگاهی از روند سلامتی و تشخیص به‌هنگام بیماری و پیشگیری از فرسایش جسمی و روحی اقدام نمایند، وزارتخانه‌های بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و کار و امور اجتماعی مکلف‌اند تمهیدات لازم را در انجام این بند توسط کارفرمایان اعمال نمایند.» همچنین بر اساس این ماده:

«افرادی که حداقل بیست سال متوالی و بیست و پنج سال متناوب در کارهای سخت و زیان‌آور (مخل سلامت) اشتغال داشته باشند و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی نمایند. هر سال سابقه پرداخت حق بیمه در کارهای سخت و زیان‌آور یک و نیم سال محاسبه خواهد شد.»

به نظر می‌رسد این قوانین از ضمانت اجرای مناسبی برخوردار نیستند.

عدم حمایت مناسب بیمه‌ای:

یکی از حقوق مسلم نیروی کار در صنعت، استفاده از سیستم‌های بیمه‌ای قوی و حمایت‌کننده است که در صورت نیاز در زمان‌های بیماری، بازنشستگی، بیکاری، از کارافتادگی، زایمان، فوت اطرافیان و... از آن برخوردار شوند. آگاهی ناچیز کارگران از شکل قوانین و نبود سندیکاهای کارگری باعث شده حتی در زمان‌هایی که قوانین بیمه‌ای می‌تواند به نفع کارگران باشد در زمان‌های لازم کارگران نتوانند از این قوانین منتفع شوند. به نظر می‌رسد حضور و نیاز یک مددکار اجتماعی که به قوانین کار و موارد حقوقی و صنعتی آگاه باشد می‌تواند نقش تسریع‌کننده‌ای در احقاق حقوق این کارگران در موارد قوانین بیمه‌ای بازی کند.

«آگه توی سال که حق‌داری ۱۰ روز رو کار نکنی بشه ۱۱ روز، دیگه نمیتونی ۲۰

ساله باز نشسته بشی.» (وحید، کارگر)

عدم اجرای سیستم‌های رفاهی به علت عدم سودآوری:

تمرکز اصلی بنگاه‌های اقتصادی در بازار (اعم از خصوصی و نیمه‌دولتی) بر حداکثرسازی سود است. در شرایط رقابت شدید بین‌المللی و فشار برای کاهش قیمت تمام‌شده، همراه با محدودیت‌های بودجه‌ای (به‌ویژه در شرکت‌های نیمه‌دولتی با نیروی انسانی مازاد)، این بنگاه‌ها اغلب برای حفظ رقابت‌پذیری، کاهش یا حذف هزینه‌های رفاهی و اجتماعی کارگران را به‌عنوان یک راه‌حل کوتاه‌مدت در پیش می‌گیرند.

«هر روز دارن اون کنار حقوقی‌هایی که بهمون می‌دادن رو کم می‌کنن. اعیاد و

مناسبت‌ها معمولاً به چیزایی می‌دادن که الان خیلی کم شده به نسبت قبل. سؤال

هم که می‌کنی میگن قیمت‌های سنگ‌آهن پایین اومده و پول نداریم و حقوقتونم

به زور داریم میدیم و...» (محمد باقر، کارگر)

کار در شب (شب کاری):

یکی از عواملی که حوادث را در صنایع مخصوصاً در صنایع معدنی بالا می‌برد فعالیت در شب است. قطعاً میزان هوشیاری و توانمندی ذهنی و جسمی کارگران در روز به مراتب بالاتر از شب است و این راه را برای ایجاد اشتباه و حادثه باز می‌گذارد. چون شیفت‌های روز و شب کارگران چرخشی است این امکان که بدن خود را با روز کاری و یا شب کاری تطابق دهد عملاً وجود ندارد. به‌غیر از بروز حوادث احتمالی، تأثیر کار در شب و عدم استراحت شبانه در درازمدت تأثیر سوء بر عملکرد سلامت روان کارگران می‌گذارد.

«اکثر حوادث سایت در شب‌ها اتفاق می‌فتد که یا کارگر در وضعیت خواب‌آلود کار کرده یا سرپرست شیفت یا مهندس ناظر و یا مسئول ایمنی بالای سرکارگران نبوده است که اشکالات ایمنی و کاری کارگران را تذکر دهد.» (علی، کارگر)

خشونت کاری:

از ویژگی‌های محیط کار در معادن، وجود خشونت ساختاری است که هم در ذات فیزیکی فعالیت‌ها و هم در روابط کاری تبلور می‌یابد. از یک‌سو، ساختار طاقت‌فرسای کار معدنکاری – از جمله شیفت‌های طولانی دوازده‌ساعته، کار مستقیم با ماشین‌آلات سنگین و تجهیزات بزرگ و قرارگیری در معرض اصوات شدید – فضایی ذاتاً خشن را ایجاد می‌کند. از سوی دیگر، ساختار رابطه کار در این محیط غالباً بر مبنای سلسله‌مراتب اقتدارگرا، روابط دستوری و غیرمشارکتی بین کارفرما، سرکارگر و کارگر شکل می‌گیرد. این سلسله‌مراتب خشونت را به‌صورت عمودی به پایین منتقل می‌کند و درنهایت، در قالب تنش‌های بین کارگری و رفتارهای تهاجمی به‌عنوان مکانیسمی برای تخلیه روانی - اجتماعی خشم بروز می‌یابد.

«این همه سروصدای ماشین‌ها و دستگاه‌ها اعصابی برای آدم نمی‌گذاره، مخصوصاً چون می‌دونی فردا هم باز قراره تکرار بشه» (علی، کارگر)

عدم تناسب سختی کار با حقوق دریافتی:

در این معدن، پرداخت حداقل حقوق کارگری برای انجام چنین کار سختی در این محیط خشن و ناایمن، بسیار نامتناسب به نظر می‌رسد. حتی این پرداخت با درآمدهای پرسنل دفتر مرکزی شرکت نیز قابل قیاس نیست.

«واقعاً این همه سختی که ما در معدن تحمل می‌کنیم با پولی که آخر ماه بهمون می‌دن، جبران میشه؟» (رضا، کارگر)

«این همه آدم دارن با یک تلفن، با دلالتی و... هر روز پولدارتر میشن و ما باید به خاطر خیلی کمتر از درآمد اونا تا آخر ماه این همه سختی رو تو کار تحمل کنیم» (علی‌اکبر، کارگر)

ارتباط ناچیز مدیران با کارگران:

غیربومی بودن مدیران معدن به همراه اقماری بودن آن‌ها و همچنین تفاوت فرهنگی و آموزشی بین آن‌ها و کارگران معدن، باعث می‌شود فاصله‌ای محسوس و خودخواسته بین خود و تیم کارگری لحاظ کنند که بازخورد این فاصله در بین تیم کارگری، عدم رضایت از نحوه برخورد مدیران، عدم حفظ انسجام اجتماعی در محیط کار، عدم حس یکپارچگی بین تمام پرسنل کاری می‌باشد.

«کمتر پیش میاد مدیری، مهندسی بیاد معدن و ما بتونیم احساس نزدیکی باهاش داشته باشیم» (مصطفی، کارگر)

ایجاد بسترهای ارتباطی بیشتر، اجرای جلسات هفتگی یا ماهانه با کارگران و حتی غذاخوردن مشترک گاه‌وبیگاه با آن‌ها می‌تواند در تسهیل این مشکل گام بلندی باشد.

تفاوت فرهنگی بین کارگران و مدیران:

در شرکت‌هایی که کارخانه تولیدی دور از پایتخت و دفتر مرکزی در پایتخت کشور است معمولاً نیروی انسانی متخصص و همچنین مدیران بالادستی به علت نبود پرسنل متخصص و مجرب، به شکل غیربومی تأمین می‌شود. در این مواقع چالش پذیرفته شدن مدیر یا

کارشناس مربوطه در فضای بومی کارگری می‌تواند وقت گیر و در مواقعی پرهزینه باشد.

«مدیران نه شکل ما رفتار می‌کنن ولی انتظار هم دارن ما مثل اونا رفتار کنیم»

(عباسعلی؛ کارگر)

ب- پیامدهای اجتماعی زیست شغلی

جدول ۲. پیامدهای منفی

مضمون اصلی	زیر مضمون‌های ثانویه	زیر مضمون‌های اولیه
پیامدهای منفی	پیامدهای منفی فردی	بی‌توجهی به لذات زندگی
		اعتیاد
	پیامدهای منفی خانوادگی	افزایش طلاق در خانواده‌ها
		عدم تفکیک بین محیط کار با خانواده
	پیامدهای منفی اجتماعی	چالش روابط اجتماعی

جدول ۳. پیامدهای مثبت

مضمون اصلی	زیر مضمون‌های ثانویه	زیر مضمون‌های اولیه
پیامدهای مثبت	پیامدهای مثبت فردی	دارا بودن روزی مستمر
		برخورداری از شغل
		تغییر رفتار فردی
		برخورداری از غذای روزانه
	پیامدهای مثبت خانوادگی	پیشرفت سطح زندگی نسبت به گذشته
	پیامدهای مثبت اجتماعی	افزایش امنیت منطقه

پیامدهای منفی فردی:

بی‌توجهی به لذات زندگی:

یکی از بزرگ‌ترین دلایلی که انسان هر روز فعالیت‌های مختلفی انجام می‌دهد و مخصوصاً شغلی را انتخاب می‌کند افزایش و ارتقاء سطح کمی و کیفی زندگی است. حتی اگر در تلاش است که سطح کمی زندگی روزبه‌روز افزایش یابد درنهایت قصد فرد کمک گرفتن از بعد کمی و اقتصادی زندگی در جهت ارتقاء سطح کیفی زندگی خود می‌باشد.

یکی از معیارها و شاخصه‌های مهم زندگی که نشان‌دهنده سطح بالای کیفی زندگی است، میزان لذت بردن از زندگی و رضایت از زندگی می‌تواند باشد.

«شما بین این کاره ما، ۱۲ ساعت پشت سر هم توی هر شیفت کار ما همینه. بین خودتون یا هرکس دیگه ای، تو این شرایط لذت می‌بره که ما ببریم؟» (عباس، کارگر)

«عزیز من، لذت و کیفیت زندگی و... مال شما بچه شهری‌هاست. ما اصلاً دنبال این حرفها نیستیم. ما همین که شب و روز کنیم و روز رو شب و گرسنه نمونیم واسمون کافیه» (مهدی، کارگر)

اعتیاد:

مصرف مواد مخدر از آسیب‌های جدی جوامع کارگری ایران، به‌ویژه در معادن، است. سختی کار طاقت‌فرسا، دوری از خانواده، زندگی جمعی و هم‌جواری با مرز افغانستان از عوامل اصلی تشدید این گرایش هستند. در این مناطق، مصرف مواد از یک رفتار آسیب‌زا به عادی مرسوم تبدیل شده و باور غلط افزایش کارایی با مصرف موادی مانند «ناس» در حین کار نیز آن را گسترش داده است. در این زمینه یکی از پاسخگویان معتقد است:

«مردم اینجا هیچ تفریح دیگه‌ای که ندارند. ناخودآگاه به این سمت کشیده میشن. مخصوصاً در شب نشینی‌های فامیلی و دوستانه.» (حسین، کارگر)

«یک روز آگه ناس مصرف نکنم، اصلاً نمی‌تونم به اندازه یک روز عادی کار کنم» (حسین، کارگر)

با توجه به آگاهی تمام کارگران از نتایج سوء مصرف مواد مخدر، با توجه افزایش کارایی فردی در حین کار، ابزار مناسب جهت فراموشی مشکلات و عدم اعتیادآور بودن مصرف «ناس» را دلیل گرایش به این مواد عنوان کردند.

پیامدهای منفی خانوادگی:

افزایش طلاق در خانواده‌ها:

در جامعه مورد مطالعه پابندی افراد و خانواده‌ها به سنت‌های دیرپای منطقه اعتقاد محکم و عمیق مذهبی و دینی در افراد جامعه نمود دارد. با این حال، روبرو شدن با افزایش طلاق، می‌تواند هشدار جدی در تحلیل آسیب‌های اجتماعی در سطح منطقه باشد. آمار طلاق در این منطقه می‌تواند مربوط به شرایط کلی جامعه ایران باشد؛ با این حال به نظر می‌رسد شرایط سخت کاری می‌تواند در بروز طلاق در بین کارگران تأثیرگذار باشد. به گفته یکی از کارگران:

«ما در این منطقه قبلاً خیلی کم پیش می‌آمد که طلاق آدما رو ببینیم. حتی تو خانواده‌هایی که شاهد تعدد زوجات هم بودیم معمولاً طلاق دیده نشده است. ولی در این چند سال اخیر طلاق‌ها بسیاری دیده شده است تا حدی که بنا بر گفته اخبار تلویزیون، بالاترین آمار طلاق در بین شهرهای استان خراسان رضوی متعلق به شهرستان خواف می‌باشد.» (محمدباقر، کارگر)

عدم تفکیک و تعادل بین محیط کار و خانواده:

بسیاری از کارگران معدن، به‌ویژه به دلیل ماهیت طاقت‌فرسا و درگیرکننده کار، قادر به جدا کردن زندگی شخصی از محیط کار خود نیستند. این سیطره کار تا آنجاست که حتی پس از اتمام شیفت کاری نیز فرد در نقش «کارگر معدن» باقی می‌ماند و اعضای خانواده غالباً به‌جای تعامل با یک پدر یا همسر، با چهره‌ای خسته و تحت تأثیر فضای معدن روبه‌رو می‌شوند. این درهم آمیختگی، مرز بین زندگی کاری و خانوادگی را از بین برده و نوعی بیگانگی و اسارت در نقش شغلی را ایجاد می‌کند.

«ما اکثر وقتمون توی روز رو توی معدنیم. دیگه وقتی هم که خونه می‌رویم هم هنوز انگار تو معدنیم و سرکار» (مصیب، کارگر)

«اینجا اینقدر شرایط کار سخته و استرس و فشارش بالاست که وقتی خونه می‌روی این استرس و فشار کار رو با خودت می‌بری پیش زن و بچه‌ها»

(عبدالرحمان، کارگر)

پیامدهای منفی اجتماعی:

چالش روابط اجتماعی:

محیط‌های کاری ایزوله مانند معادن، کارگران را در انزوای اجتماعی قرار می‌دهد که به تدریج منجر به کاهش مهارت‌های ارتباطی و تضعیف نهادهای جمعی مانند سندیکاها می‌شود. این انزوا قدرت چانه‌زنی و توان احقاق حقوق آنان را کاهش داده و در بلندمدت، شکاف اجتماعی و فرهنگی ایجاد می‌کند که در مواجهه با بحران‌هایی مانند مشکلات اقتصادی، آسیب‌پذیری کارگران را به شدت افزایش می‌دهد. کارگاه کوچک چند نفره‌ای را تصور کنید که این کارگران، از ساعات اولیه صبح تا پایان ساعت رسمی کار، تنها گوینده و تنها مخاطب سخنانشان خودشان باشند، طبیعی است در چنین شرایطی، شکاف اجتماعی و فرهنگی میان این بخش از جامعه با دیگران روزه‌روز بیشتر و بیشتر می‌شود و در شرایط بحران اقتصادی، آسیب‌های این شکاف بیشتر و عمیق‌تر زندگی کارگران را تهدید می‌کند.

پیامدهای مثبت فردی:

دارا بودن روزی مستمر:

دارا بودن شغلی که درآمد ثابت و مستمری را برای یک خانواده به همراه بیاورد می‌تواند برای هر خانواده‌ای در دنیا یک امتیاز به حساب بیاید. چرا که امنیت روانی بسیار بیشتری از خانواده تأمین می‌کند و همچنین در تأمین مایحتاج زندگی و برنامه‌ریزی آینده کمک بسیار بزرگی است. برای ساکنین این منطقه که به علت کمی بارش‌های سالیانه، وضعیت کشاورزی نه‌چندان قابل‌اعتنا و ناپایداری را سالیان زیاد تجربه کرده‌اند و در کنار کار کشاورزی اشتغال به مشاغل دیگر نیز چندان تأمین‌کننده و تضمین‌کننده مخارج زندگی نبوده است، داشتن حقوقی ثابت و ماهیانه می‌تواند بار روانی مثبت و آرامش را به خانواده هدیه دهد. بر اساس گفته دو نفر از کارگران معدن:

«ما از بچگی یادمه که هیچ وقت نمی‌دونستیم کی بابامون پول داره کی نداره، نمی‌دونستیم کی از بابامون طلب پول کنیم کی نه. یا اصلاً آگه هم داشته باشه قد نیاز ما داره یا نه. ولی الآن وضعیت ما، خدا را شکر، این شکلی نیست. من حتی تا آخر سال هم می‌تونم با پولم برنامه ریزی کنم.» (حبیب‌الله، کارگر)

برخورداری از شغل:

یکی از نیازهای اساسی بشر داشتن شغل و مشغولیت به کار روزانه است. داشتن شغل علاوه بر رفع نیازهای مادی فرد، در ارتقاء سطح اجتماعی انسان، مشغولیت جسم، ذهن و گذران زمان فرد تأثیر به سزایی دارد. همان‌طور که عدم برخورداری از شغل، مخصوصاً در بین مردان کشور، ممکن است پیامدهای فردی چون اعتیاد، افسردگی، کج رفتاری و... را در جامعه ازدیاد بخشد. بر اساس گفته دو نفر از کارگران معدن:

«همین که توی این اوضاع و احوال جامعه بالاخره صبح از خونه میای بیرون شب جلو خانوادت دستت کوتاه نیست خودت نعمتیه» (مسلم، کارگر)

«بین، من با لیسانس مجبور شدم پیام بشم اینجا اپراتور، درسته سخته، ولی حداقل توی خانواده و دوستان سرم زیر نیست که بگن بیکاره طرف» (امید، کارگر)

یکی از کارکردهای مرکزی و هویت بخش مردان در عرصه اجتماعی در جوامعی با ساختارهای سنتی تر، تأمین معیشت از طریق اشتغال و کسب درآمد تعریف می‌شود. در این بستر، دستیابی به شغل مناسب نه تنها یک ضرورت اقتصادی، بلکه به مثابه پایه‌ای برای منزلت اجتماعی و احراز نقش جنسیتی مورد انتظار عمل می‌کند. در مقابل، عدم توفیق در کسب اشتغال مناسب می‌تواند به منزله نوعی شکست نقش تلقی شده و با پیامدهایی نظیر کاهش اعتبار اجتماعی، احساس شرمساری و طرد نسبی همراه گردد.

تغییر رفتار فردی:

حضور کارگران در محیط‌های کاری معدنی و کارخانجات مربوطه در منطقه، باعث

شده بالاجبار یک تطابق رفتاری با سیستم بوروکراتیک و صنعتی محیط کار پیدا کنند و کم‌کم از صورت یک روستایی غالباً کشاورز، به یک کارگر شهری صنعتی تبدیل شوند که این تغییرات در روش زندگی و تغییرات فردی و رفتاری این کارگران قابل مشاهده است. در این خصوص یکی از پاسخگویان بر این باور است:

«این منظم و مرتب بودنی که اینجا مجبور شدیم یاد بگیریم رو تو خونه هم بچه‌ها از ما یاد گرفتن. شاید این منظم شدن اونا هم به خاطر نگاهیه که به باباشون می‌کنن.» (عباس، کارگر)

بخش قابل توجهی از کارگران مورد مطالعه، یا مهاجرانی از روستاهای پیرامونی هستند که در شهر ساکن شده‌اند، یا همچنان ساکن همان مناطق روستایی می‌باشند. از این رو، با توجه به غلبه‌ی دیرپای الگوهای رفتاری و ارزش‌های اجتماعی غیرشهری در بافتار زندگانی آنان، فرآیند انطباق با معیارهای رفتار شهری و پذیرش ساختارهای بوروکراتیک محیط کار صنعتی، با کندی و دشواری صورت می‌پذیرد. این مقاومت در برابر تغییر، از منظر خود کارگران نیز عمدتاً نه به عنوان یک کاستی، بلکه به مثابه حفظ هویت و ارزش‌های پیشین ادراک می‌شود.

برخورداری از غذای روزانه:

اگرچه این مؤلفه در نگاه نخست ممکن است شاخصی حاشیه‌ای یا نامرتبط با اهداف تحلیلی پژوهش به نظر برسد، اما تکرار آن در مصاحبه‌های متعدد، حاکی از اهمیت عینی آن در تجربه زیسته کارگران است. برای افرادی که در زندگی شخصی خود، فقر مزمن، خشک‌سالی، بیکاری و محرومیت را تجربه کرده‌اند، دسترسی منظم به یک وعده غذایی روزانه با کیفیت قابل قبول – حتی در سطح استانداردهای معمول زندگی کارگری – می‌تواند به عاملی معنادار و لذت‌بخش در مشاغل معدنی تبدیل شود. بر اساس نظر یکی از کارگران معدن:

«همین که هرروز یک وعده غذای گرم اینجا می‌خوریم جای شکرش باقیه. چون آگه اینون نمی‌دادن و یا حتی می‌خواستن پولشو بهمون بدن، نمی‌شد»

تونستیم خودمون اینو اینجا داشته باشیم» (ابراهیم، کارگر)

پیامد مثبت خانوادگی:

پیشرفت سطح زندگی خانواده‌ها نسبت به گذشته:

حضور شرکت‌های معدنی متعدد از ۱۵ سال پیش به این طرف در منطقه باعث افزایش نرخ اشتغال و سرازیر شدن منابع مالی مختلف در منطقه شده است. این اتفاق به شکل مخصوص در شکل زندگی مردم منطقه چه در بحث شکل اشتغال مردم شهر و چه در شکل و سطح زندگی‌های خانواده‌ها مشخص است. یکی از کارگران معتقد است:

«قبل از شروع کار در معدن، زندگی هامون اغلب سخت می‌گذشت. کشاورزی که رونقی نداشت. کارگری هم زیاد نبود. نسبت به قبل زن و بچه هامون الآن راحت‌تر زندگی می‌کنن» (حسن، کارگر)

پیامد مثبت اجتماعی:

افزایش امنیت منطقه:

از زمان حضور شرکت‌های معدنی در منطقه که بسیاری از آن‌ها دولتی و یا دارای روابط نزدیک با دولت هستند، بودجه فرمانداری‌ها و بخش‌های انتظامی افزایش یافته است که این امر موجب تعداد و امکانات نیروهای انتظامی شده است. افزایش اشتغال نیز منجر به کاهش ناامنی منطقه شده است. بر اساس گفته یکی از کارگران معدن:

«۱۵ سال پیش حتی توی این منطقه امنیت هم نداشتیم. بعضی‌ها با موتور میومدن این طرف و دزدی می‌کردند و می‌رفتند. حتی چندین مرتبه درگیری‌های شدیدی هم اتفاق افتاد. ولی اومدن این شرکت‌ها اولین نتیجه‌اش اومدن امنیت به این منطقه بوده. حالا میشه محکم گفت داریم توی شهر زندگی می‌کنیم. تمام چیزهایی که توی باقی شهرها هست رو اینجا ما هم داریم» (حسن، کارگر).

نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف واکاوی تجربه‌ی زیسته‌ی شغلی کارگران معدن، با بهره‌گیری از رویکرد کیفی و از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۳۰ نفر از کارگران معدن سنگ آهن احیاء سپاهان در سنگان خراسان رضوی انجام شد. یافته‌ها نشان داد که تجربه‌ی زیست شغلی این کارگران در چارچوبی دوگانه، شامل تجارب زیسته‌ی مستقیم و پیامدهای چندسطحی (فردی، خانوادگی و اجتماعی) با مؤلفه‌های مثبت و منفی، قابل فهم و تحلیل است. این پیامدها، چالش‌های ساختاری و روزمره‌ای را در عرصه‌های کاری، خانوادگی و تعاملات اجتماعی کارگران بازنمایی می‌کند که غفلت از آنها می‌تواند به تشدید نابرابری‌ها، شکاف در دسترسی به خدمات و محرومیت مضاعف مناطق دورافتاده‌ی معدنی بینجامد.

یافته‌های این تحقیق کیفی توسط منابع داخلی و خارجی تأیید می‌شود. مطالعات داخلی مانند کلاته ساداتی و صبوحی (۱۴۰۴) و صادقان و همکاران (۱۳۸۹) و نیز آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور، همگی بر ماهیت طاقت‌فرسا و پرخطر کار در معادن و تأثیر آن بر کیفیت زندگی کارگران صحنه می‌گذارند. به موازات این، پژوهش‌های بین‌المللی مانند بارازا و همکاران (۲۰۲۳) درباره آمار بالای حوادث و پتسونک و همکاران (۲۰۱۳) در مورد بیماری‌های ریوی، شواهد علمی جهانی بر خطرات جسمی مستتر در این شغل ارائه می‌دهند. این همسویی نشان می‌دهد شرایط دشوار کارگران معدن، امری خاص یک منطقه نیست، بلکه ویژگی ذاتی این صنعت در سطح جهان محسوب می‌شود. همچنین تحلیل پژوهش حاضر از عوامل مؤثر بر ایمنی و سلامت، مانند مدیریت نادرست، فقدان آموزش کافی و مسائل فرهنگی، با یافته‌های مطالعات داخلی مانند موحد مجد و گرگی (۱۳۹۴) و بخت‌آور و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی دارد. از سوی دیگر، انتقاد این پژوهش از ناکارآمدی رویکردهای جاری کیفیت زندگی کاری و غفلت از ابعاد اجتماعی-محیطی، پژوهشی از شکاف بین قانون و اجراست که در تحلیل ابدی و همکاران (۱۳۹۲) از کاستی‌های «کار شایسته»

در ایران مشهود است.

در این راستا، مطالعه حاضر به طور مشخص بر تأثیرات عمیق و چندلایه‌ی کار معدن بر پویایی خانواده متمرکز شد. همچنین نشان داد که رویکردهای رایج کیفیت زندگی کاری که عمدتاً بر شاخص‌های درون‌سازمانی متمرکزند، در توجه به بافت بومی، فرهنگی، مذهبی و همچنین پیامدهای گسترده‌ی زیست‌محیطی و اجتماعی فعالیت‌های معدنی بر شکل زندگی ساکنان منطقه دارای کاستی هستند. بر این اساس، سیاست‌گذاری در حوزه معدن، بدون در نظر گرفتن مشارکت فعال ذی‌نفعان محلی و ارزیابی جامع تأثیرات بلندمدت بر محیط‌زیست، کشاورزی و اشتغال پایدار منطقه، می‌تواند به تشدید چالش‌های اجتماعی-اقتصادی بیانجامد.

این پژوهش با آگاهی از محدودیت ذاتی خود که تمرکز بر یک سایت معدنی واحد با الگوی شیف‌بندی خاص است، انجام شده است. ماهیت اکتشافی و موردی مطالعه، لزوم احتیاط در تعمیم‌یافته‌ها را گوشزد می‌کند. به‌ویژه، تجربه زیسته کارگران در معادن با شرایط جغرافیایی، نوع کانی، روش استخراج، سطح فناوری و فرهنگ‌سازمانی متفاوت، می‌تواند صورت‌بندی‌های کیفی متمایزی ایجاد کند؛ بنابراین، انجام مطالعات مشابه در بافت‌های گوناگون معدنی برای تکمیل تصویر کلی و تدوین راهبردهای جامع‌تر ضروری است.

درمجموع، این مطالعه با ارائه توصیفی غنی و چندبعدی از زندگی شغلی کارگران، لزوم بازنگری دوسط‌محی را یادآور می‌شود: در سطح کلان، بازبینی سیاست‌گذاری‌های معدنی با در نظرگیری ابعاد اجتماعی و محیط زیستی؛ و در سطح خرد، توجه مدیریت به نیازهای روانی-اجتماعی کارگران و ارائه حمایت‌های واقعی. در این زمینه، طراحی و اجرای برنامه‌های نظام‌مند حمایت از کارکنان^۱ می‌تواند به عنوان سازوکاری عملی در بخش معدن و سایر صنایع مشابه، برای تقویت حمایت روانی-اجتماعی و ایجاد تعادل بین زیست شغلی و خانوادگی پیشنهاد شود.

پیشنهاد می‌گردد پژوهش‌های آتی، به مطالعه‌ی تطبیقی تجربه‌ی کارگران در انواع معادن و با تأکید بر مسائل نوظهوری چون پایداری اجتماعی معادن، عدالت محیط‌زیستی و تأثیرات همه‌جانبه‌ی معدن‌کاری بر جوامع میزبان پردازند. تنها از رهگذر چنین نگاه جامعی است که می‌توان هم‌زمان به ارتقای بهره‌وری پایدار صنعت و تضمین کیفیت زندگی کارگران و اجتماعات محلی همت گماشت. بر مبنای برنامه حمایت از کارکنان - به‌عنوان یک تجربه موفق جهانی - در بخش معدن و بر اساس قوانین مربوط به کارگران بخصوص قانون تأمین اجتماعی می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه کرد:

- ۱- الزام شرکت‌های معدنی به ارائه‌ی خدمات مشاوره‌ی فردی، خانوادگی و گروهی به کارگران و اعضای خانواده‌ی آنان،
۲. تعریف و رسمیت بخشی به مرخصی استعلاجی برای مسائل روان‌شناختی (مانند فرسودگی شغلی، افسردگی، اضطراب)
۳. ایجاد مراکز جامع خدمات روان‌اجتماعی در مناطق معدنی و فعال‌سازی بخش مددکاری اجتماعی. این مراکز می‌توانند خدمات روان‌درمانی، آموزش مهارت‌های زندگی، مدیریت استرس و حل تعارضات خانوادگی را به‌صورت محلی ارائه دهند و از تشدید مشکلات جلوگیری کنند.
۴. طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی - حمایتی منظم برای همسران و فرزندان کارگران معدن با تمرکز بر مدیریت دوری، مهارت‌های ارتباطی و تاب‌آوری روانی.
۵. پایش منظم سلامت روان به‌عنوان بخشی از معاینات دوره‌ای اجباری. تشخیص زودهنگام مشکلات روان‌شناختی از طریق پایش منظم، امکان مداخله‌ی به‌موقع و پیشگیرانه را فراهم می‌آورد.
۶. تأمین دسترسی به خدمات اورژانس روان‌شناختی از راه دور. در این راستا، راه‌اندازی خطوط تلفنی یا دسترسی آنلاین ۲۴ ساعته برای ارائه‌ی مشاوره‌ی فوری و اورژانس روان‌شناختی به کارگران در شیفت‌های شب و مناطق دورافتاده از بروز

مسائل روانی ناشی از کار جلوگیری می کند.

تشکر و سپاسگزاری

نسخه اولیه این مقاله در دومین همایش وضعیت اجتماعی ایران که توسط دانشگاه علامه طباطبائی و با حمایت سازمان امور اجتماعی وزارت کشور در ۵ و ۶ آبان ماه ۱۴۰۴ برگزار شد، ارائه گردید. نویسندگان از مجریان و حامیان این همایش که فرصت ارائه مقاله و سپس اصلاح و تکمیل شده آنرا به شکل حاضر دادند سپاسگزاری می نمایند.

تعارض منافع

در این مقاله تعارض منافع وجود ندارد

ORCID

Satta Parvin

Mofid Kourdi

Borojeni

Mohammad Ali

Haghdin



<https://orcid.org/0000-0001-6471-4668>



<https://orcid.org/00009-0000-9269-7770>



<https://orcid.org/0009-0000-7216-7422>

منابع

- ابدی، علیرضا؛ آگاه، وحید و ابدی، سعیدرضا. (۱۳۹۲)، «تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران»، پژوهش حقوق عمومی. سال پانزدهم، شماره ۳۹: ۹۱-۱۲۸
- بخت آور، عزالدین، شاه مرادی، مجتبی و رحمتی، سارا. (۱۳۹۷)، «ارزیابی تأثیر عوامل مشکل‌ساز در ایجاد مخاطرات شغلی معادن زیرزمینی زغال‌سنگ ایران با رویکرد فازی اثرات متقابل علت و معلولی»، مهندسی معدن، سال سیزدهم، شماره ۴۰: ۳۴-۴۵.
- صادقیان، فریده؛ باقری، حسین و منتظری، علی (۱۳۸۹) کیفیت زندگی کارگران معدن زغال‌سنگ. پایش. ۱۰ (۱): ۵۵-۶۲
- کرایب، یان. (۱۴۰۳)، نظریه اجتماعی کلاسیک، ترجمه شهناز مسمی پرست، تهران، نشر آگه، چاپ دوم.
- کلاته ساداتی، احمد و صبوحی گلکار، زینب (۱۴۰۴)، «پدیدارشناسی معدن و معدن کاری؛ مطالعه‌ای در میان کارگران معادن زغال‌سنگ طبس»، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، سال چهاردهم، شماره ۴ (پیاپی ۵۱): ۹۵-۱۱۶
- کوزر، لویس. (۱۴۰۰)، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، انتشارات علمی، چاپ پنجم.
- مجلس شورای اسلامی. (۱۳۷۱) آیین‌نامه کارهای سخت و زیان‌آور، مصوب مجلس شورای اسلامی، (۱۳۵۴) [اصلاحی سال ۱۳۸۰]، قانون بیمه تأمین اجتماعی
- موحد مجد، مجید و گرگی، عباس. (۱۳۹۴)، «مطالعه ساخت اجتماعی حوادث ناشی از کار (مطالعه موردی کارگران معدن زغال‌سنگ منطقه کوهبنان کرمان و طبس)»، فصلنامه مطالعات میان‌رشته‌ای در علوم انسانی، سال هفتم، شماره ۲: ۱۰۱-۱۲۶
- نیکابزمی آذر، معصومه و مهدوی، سیدمحمدصادق. (۱۳۹۰)، «ارزیابی رابطه کارگر و کارفرما در کارخانجات صنعتی»، پژوهش اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۳: ۱۷-۳۵.

References

- Avery, A. J., Betts, D. S., Whittington, A., Heron, T. B., Wilson, S. H., & Reeves, J. P. (1998). "The mental and physical health of miners following the 1992 national pit closure programme: a cross sectional survey using General Health Questionnaire GHQ-12 and Short Form SF-36." *Public Health*, 112(3), 169-173.

- Baraza, X., Cugueró-Escofet, N., & Rodríguez-Elizalde, R. (2023). "Statistical analysis of the severity of occupational accidents in the mining sector". *Journal of Safety Research*, 86, 364–375. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2023.07.015>
- Es'haghi, M., Nikraves, A., Fereydoni, M. J., & Shabani, N. (2022). "Understanding factors influencing workers' unsafe behaviors through social network analysis in the mining industry". *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 28(2), 863–871. <https://doi.org/10.1080/10803548.2020.1834992>
- Ghosh, A. K., Bhattacharjee, A., & Chau, N. (2004). "Relationships of working conditions and individual characteristics to occupational injuries: a case-control study in coal miners". *Journal of Occupational Health*, 46(6), 470–480. <https://doi.org/10.1539/joh.46.470>
- Halvani, G., Khoshakhlagh, A. H., Fallah, H., Hajian, N., & Mortezaei Mehrizi, M. (2013). "Evaluation of Social Performance and Related Factors in Iranian Central Iron Ore Company Workers". *Journal of Community Health Research*, 1(3), 176-184.
- Halvani, G., Morevati Sharif Abad, M., & Baghiani, M. (2007). "Determining the general health status of workers of Kuushk mine". *Koomesh*, 8(4), 352-362. (e152162).
- Hasheminejad, N., Zare, A., Farahbakhsh, S., Bamir, M., & Zolala, F. (2022). "Hazard Identification and Risk Assessment of Occupational Activities in Golgozar Mining Company, Southeast Iran". *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 11(1), 32–40.
- Matamala Pizarro, J., & Aguayo Fuenzalida, F. (2021). "Mental health in mine workers: a literature review." *Industrial Health*, 59(6), 343–370. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2020-0178>
- Miilunpalo, S., Vuori, I., Oja, P., Pasanen, M., & Urponen, H. (1997). "Self-rated health status as a health measure: the predictive value of self-reported health status on the use of physician services and on mortality in the working-age population". *Journal of Clinical Epidemiology*, 50(5), 517–528. [https://doi.org/10.1016/s0895-4356\(97\)00045-0](https://doi.org/10.1016/s0895-4356(97)00045-0)
- Mirzaei Aliabadi, M., Aghaei, H., Kalatpour, O., Soltanian, A. R., & SeyedTabib, M. (2018). "Effects of human and organizational deficiencies on workers' safety behavior at a mining site in Iran." *Epidemiology and Health*, 40, e2018019. <https://doi.org/10.4178/epih.e2018019>
- Paul, P. S., & Maiti, J. (2005). "An epidemiological study of injury in mines: implications for safety promotion". *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 12(3), 157–165.
- Pelders, J., & Nelson, G. (2019). "Contributors to Fatigue of Mine Workers

- in the South African Gold and Platinum Sector." *Safety and Health at Work*, 10(2), 188–195. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.12.002>
- Petsonk, E. L., Rose, C., & Cohen, R. (2013). "Coal mine dust lung disease. New lessons from old exposure." *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 187(11), 1178–1185. <https://doi.org/10.1164/rccm.201301-0042CI>
- Qiao, R., Wang, M., & Wang, Z. (1996). "Methodology for controlling healthy worker effect on coal miner's mortality." *Journal of West China University of Medical Sciences*, 27(1), 90–93.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Work Life: What Is It?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Yang, H., Peng, K., Wang, S., Du, Q., Li, S., Song, Z., & Han, G. (2003). "Analyses of 1003 death cases of pneumoconiosis from Xuzhou". *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 21(3), 184-186.
- Yang, L., Wang, X., Zhu, J., & Qin, Z. (2022). "Risk Factors Identification of Unsafe Acts in Deep Coal Mine Workers Based on Grounded Theory and HFACS." *Frontiers in Public Health*, 10, 852612. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.852612>
- Yu, H. M., Ren, X. W., Chen, Q., Zhao, J. Y., Zhu, T. J., & Guo, Z. X. (2008). "Quality of life of coal dust workers without pneumoconiosis in mainland China." *Journal of Occupational Health*, 50(6), 505–511. <https://doi.org/10.1539/joh.L7167>

استناد به این مقاله: پروین، ستار، کردی بروجنی، مفید، حق دین، محمدعلی. (۱۴۰۴). فهم تجربه زیسته شغلی کارگران معدن: چالش‌ها و پیامدها (مورد مطالعه معدن سنگ آهن)، *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۳۲ (۱۰۹)، ۱۶۱–۱۱۹. DOI: 10.22054/qjss.2026.90505.2950



Social sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License...