

## اخبار و گزارش های کارگری 28 خرداد ماه 1405

- واگذاری کارخانه ذوب آهن اصفهان به بانک رفاه بابت تسویه بدهی های تامین اجتماعی
- محکومیت بچه های کنسرت کاروانسرا به 74 ضربه شلاق تعزیری، دو سال ممنوع الخروجی و دو سال ممنوعیت از فعالیت هنری
- غلامحسین احدی؛ معلمی که درس شرافت و انسانیت را با جان خود آموخت
- بیست و هفتم خرداد؛ سالروز درگذشت زنده یاد مجید فروزانفر
- هوش مصنوعی و امنیت شغلی و معیشتی کارگران

\*\*\*\*\*

### \*واگذاری کارخانه ذوب آهن اصفهان به بانک رفاه بابت تسویه بدهی های تامین اجتماعی

واگذاری اخیر کارخانه ذوب آهن اصفهان به بانک رفاه بابت تسویه بدهی های تامین اجتماعی، بار دیگر پرونده بی پایان و پرحاشیهی واگذاری صنایع مادر و دارایی های بین نسلی را به متن تحولات اقتصادی بازگرداند؛ روندی که در آن، خطوط تولید و بنگاه های بزرگ صنعتی که آجر به آجرشان با عرق جبین توده های کارگر بنا شده، به راحتی به ابزار چانه زنی های مالی تبدیل می شوند.

برپایه گزارش رسانه ای شده بتاريخ 27 خرداد، پیش از ورود به جزییات این واگذاری، باید نقبی به دهه 80 زد؛ مقطعی که موج وسیعی از صنایع بزرگ و استراتژیک کشور تحت لوای «خصوصی سازی» واگذار شدند. ترجیح بند بهانه های دولت در آن دوران، «زیان ده بودن» این صنایع و ضرورت کاهش هزینه های جاری بود. اما در این میان، هرگز به این سوال بنیادین پاسخ داده نشد که کدام سیاست گذاری ها و سوءمدیریت های ساختاری، این صنایع پیشرو را به ورطه زیان دهی کشاند؟

عمیق تر آنکه در کنار این واحدهای فرضی زیان ده، صناعی کلیدی همچون لاستیک البرز (کیان تایر سابق) و همین کارخانه ذوب آهن اصفهان نیز در لیست واگذاری ها قرار گرفتند که در آن مقطع نه تنها زیان ده نبودند، بلکه به عنوان ستون های صنعتی کشور، سودآوری قابل توجهی هم داشتند.

پرسش اصلی اینجاست: چرا صنعتی که سودآور است و نقشی حیاتی در بازتولید ثروت ملی و اشتغال طبقه کارگر دارد، باید در سال 1389 بابت «رد دیون دولت» به شستا (زیرمجموعه تامین اجتماعی) واگذار شود؟ این مسیر مبهم و فرسایندهی دارایی ها متأسفانه به همین جا ختم نشد. ذوب آهن اصفهان در سال 1395 با افتتاح خط تولید ریل راه آهن، اوج توان فنی و ظرفیت سودآوری خود را به رخ کشید، اما به ناگاه و در چرخش های غریب مدیریتی، دوباره در ترازنامه ها «زیان ده» معرفی شد تا در نهایت، طی هفته های گذشته بابت بدهی های تامین اجتماعی به بانک رفاه واگذار شود.

کدام منطق ساختاری در اقتصاد ایران، این گونه دارایی های عمومی را مستهلک و دست به دست می کند؟ در این میان، اقتصاددانان نئولیبرال و مدافعان بازار آزاد، یا چشم بر این خسارت های

ساختاری خصوصی‌سازی می‌بندند، یا با فرافکنی، ریشه تمام مصایب را به «رانت» تقلیل داده و مدعی می‌شوند که این ناکارآمدی‌ها صرفاً استثنائاتی در فرآیند اصیل بازار آزاد هستند.

**\*محکومیت بچه های کنسرت کاروانسرا به 74 ضربه شلاق تعزیری، دو سال ممنوع‌الخروجی و دو سال ممنوعیت از فعالیت هنری**

دادگاه کیفری قم حکم پرستو احمدی، خواننده و هشت نفر دیگر از دست‌اندرکاران و نوازندگان کنسرت کاروانسرا را به 74 ضربه شلاق تعزیری، دو سال ممنوع‌الخروجی و دو سال ممنوعیت از فعالیت هنری محکوم کرد.

اتهام مطرح‌شده علیه آنان «جریحه‌دار کردن عفت عمومی از طریق تولید و انتشار محتوای مبتذل و خلاف اخلاق در بستر فضای مجازی» عنوان شده است.

**\*غلامحسین احدی؛ معلمی که درس شرافت و انسانیت را با جان خود آموخت**

در میان هیاهوی میدان مرکزی کرمانشاه، انسانی زیست که حتی در ۷۳ سالگی نیز قلبش برای آزادی، عدالت و انسانیت می‌تپید. غلامحسین احدی، معلم بازنشسته و کوهنوردی استوار، سال‌ها از عمر خود را صرف آموزش و پرورش نسل‌های جوان کرد و در واپسین فصل زندگی نیز بر همان ارزش‌هایی ایستاد که یک عمر به شاگردانش آموخته بود.

شامگاه ۱۸ دی ۱۴۰۴، هنگامی که در جریان اعتراضات مردمی، جوانی را دید که هدف خشونت قرار گرفته است، بی‌درنگ برای یاری او به دل خطر زد. اقدامی که از روح بلند یک معلم و انسان مسئولیت‌پذیر سرچشمه می‌گرفت. او در این مسیر جان خود را از دست داد و نامش در حافظه جمعی مردم به عنوان انسانی آزاده و فداکار ماندگار شد.

غلامحسین احدی تنها یک معلم نبود؛ او نماد تعهد به انسانیت، مسئولیت اجتماعی و دفاع از کرامت انسان بود. کسی که قله‌های بلند کوهستان را پیموده بود، در واپسین گام‌های زندگی، قله‌ای والاتر از ایثار، مسئولیت‌پذیری و شرافت انسانی را فتح کرد.

یاد و نام این معلم فرهیخته و آزاده در حافظه فرهنگیان و مردم آزادی‌خواه ایران زنده خواهد ماند؛ معلمی که تا آخرین لحظه زندگی، به آنچه درست می‌دانست وفادار ماند و بهای این وفاداری را با جان خویش پرداخت.

شورای هماهنگی تشکل‌های صنفی فرهنگیان ایران

**\*بیست‌وهفتم خرداد؛ سالروز درگذشت زنده‌یاد مجید فروزانفر**

بیست‌وهفتم خرداد، یادآور فقدان معلمی آزاده، شجاع و عدالت‌خواه است؛ زنده‌یاد #مجید\_فروزانفر، عضو پیشین شورای مرکزی کانون صنفی معلمان همدان، که زندگی خود را در راه دفاع از حقوق معلمان، عدالت آموزشی و کرامت انسانی صرف کرد.

نام و یاد او نه تنها در حافظه فرهنگیان همدان، بلکه در تاریخ جنبش صنفی معلمان ایران ماندگار است. فروزانفر از جمله معلمانی بود که باور داشت آموزش، آگاهی و عدالت از یکدیگر جدایی‌ناپذیرند و برای تحقق این آرمان‌ها از هیچ تلاشی دریغ نکرد.

یاد و خاطره این معلم فرهیخته و کنشگر مسئولیت‌پذیر را گرامی می‌داریم و بر ادامه راه همه معلمانی که برای آزادی، عدالت و اعتلای آموزش در ایران کوشیده‌اند، تأکید می‌کنیم.

شورای هماهنگی تشکل‌های صنفی فرهنگیان ایران

### **\*هوش مصنوعی و امنیت شغلی و معیشتی کارگران**

در دو دهه گذشته، یکی از مهم‌ترین تحولات بازار کار جهانی گسترش «اقتصاد گیگ» بوده است؛ الگویی که در آن میلیون‌ها کارگر به جای برخورداری از قراردادهای دائمی، بیمه، بازنشستگی و امنیت شغلی، به شکل پروژه‌ای، موقت و پلتفرمی مشغول به کار شده‌اند. شرکت‌هایی مانند اوبر، لیفت، دوردش و ده‌ها پلتفرم مشابه این مدل را به بخش‌های مختلف اقتصاد گسترش دادند.

امروز جنبش کارگری با پدیده‌ای جدید روبرو است: پیوند هوش مصنوعی با اقتصاد گیگ. بسیاری از پژوهشگران کار معتقدند که هوش مصنوعی صرفاً ابزاری برای جایگزینی نیروی کار نیست، بلکه می‌تواند به ابزاری برای تجزیه مشاغل پایدار و تبدیل آنها به مجموعه‌ای از وظایف پراکنده، کوتاه‌مدت و فاقد حمایت‌های کارگری تبدیل شود.

این روند که برخی از جامعه‌شناسان کار آن را «گیگ‌سازی مشاغل» می‌نامند، ممکن است یکی از مهم‌ترین چالش‌های جنبش کارگری در دهه آینده باشد.

از اتوماسیون تا بی‌ثبات‌سازی کار

در بحث‌های عمومی درباره هوش مصنوعی، معمولاً پرسش اصلی این است که چه تعداد شغل از بین خواهد رفت. اما بسیاری از مطالعات جدید نشان می‌دهند که مسئله فقط حذف مشاغل نیست؛ بلکه تغییر ساختار آنهاست.

پژوهش مشترک سازمان بین‌المللی کار و بانک جهانی در سال 2026 نشان می‌دهد که هوش مصنوعی مولد در حال بازآرایی بازارهای کار در سطح جهانی است و اثرات آن در کشورهای مختلف یکسان نخواهد بود. این پژوهش هشدار می‌دهد که در بسیاری از کشورها، اختلال در بازار کار می‌تواند سریع‌تر از منافع اقتصادی ناشی از فناوری ظاهر شود.

مطالعه دیگری که بر پایه میلیون‌ها آگهی استخدام در ایالات متحده انجام شده است، نشان می‌دهد شرکت‌ها نه تنها برخی مشاغل را حذف می‌کنند، بلکه محتوای مشاغل را نیز تغییر می‌دهند. بسیاری از وظایف از مشاغل سنتی جدا شده و به شکل پروژه‌ای، پیمانی یا برون‌سپاری شده سازمان‌دهی می‌شوند.

به بیان دیگر، هوش مصنوعی الزاماً یک شغل کامل را نابود نمی‌کند؛ بلکه آن را به چندین وظیفه خرد تقسیم می‌کند که هر کدام می‌توانند به کارگران موقت، فریلنسرها یا پیمانکاران واگذار شوند.

کارگرانی که جای خود را به «پیمانکاران دیجیتال» می‌دهند

تا چند سال پیش تصور می‌شد مشاغل خلاق، فرهنگی و تخصصی از موج اتوماسیون در امان خواهند ماند. اما شواهد جدید خلاف این تصور را نشان می‌دهد.

در بخش‌های تولید محتوا، ترجمه، طراحی گرافیک، موسیقی، آموزش آنلاین، برنامه‌نویسی و خدمات مشتریان، بسیاری از شرکت‌ها در حال جایگزین کردن کارگران ثابت با ترکیبی از سامانه‌های هوش مصنوعی و نیروی کار پروژه‌ای هستند. وظایفی که پیش‌تر توسط یک کارمند تمام‌وقت انجام می‌شد، اکنون میان الگوریتم‌ها و مجموعه‌ای از پیمانکاران مستقل تقسیم می‌شود.

گزارش‌های منتشرشده از سوی پژوهشگران بازار کار نشان می‌دهد برخی نویسندگان، مترجمان، موسیقی‌دانان و تولیدکنندگان محتوا حتی برای آموزش سامانه‌های هوش مصنوعی به کار گرفته شده‌اند؛ سامانه‌هایی که در آینده می‌توانند بخشی از همان فعالیت‌ها را خودکار کنند.

مدیریت الگوریتمی؛ رئیس جدید نامرئی

یکی از ویژگی‌های عصر جدید کار، گسترش «مدیریت الگوریتمی» است.

در این الگو، نرم‌افزارها و الگوریتم‌ها درباره تخصیص کار، ارزیابی عملکرد، تعیین دستمزد و حتی تعلیق یا اخراج کارگران تصمیم می‌گیرند. کارگران اغلب نمی‌دانند این تصمیم‌ها بر چه مبنایی گرفته شده‌اند و امکان اعتراض مؤثری نیز ندارند.

سازمان بین‌المللی کار هشدار داده است که الگوریتم‌ها در حال تبدیل شدن به یکی از ابزارهای اصلی مدیریت نیروی کار هستند و بدون مقررات حمایتی می‌توانند به تضعیف حقوق کارگران منجر شوند.

سازمان دیده‌بان حقوق بشر نیز در گزارشی درباره پلتفرم‌های دیجیتال تأکید کرده است که سامانه‌های الگوریتمی در بسیاری از کشورها بر دستمزد، تخصیص وظایف و وضعیت شغلی کارگران کنترل مستقیم دارند و این وضعیت به موارد متعددی از نقض حقوق کار منجر شده است.

چه کسانی بیشترین آسیب را خواهند دید؟

برخلاف تصور رایج، بیشترین آسیب‌پذیری لزوماً مربوط به مشاغل کم‌مهارت نیست.

برخی از برآوردهای صندوق بین‌المللی پول نشان می‌دهد حدود 60 درصد مشاغل در اقتصادهای پیشرفته و حدود 40 درصد مشاغل در سطح جهان به نحوی تحت تأثیر هوش مصنوعی قرار خواهند گرفت. کارشناسان این نهاد هشدار داده‌اند که مشاغل ورودی و جوانان جویای کار ممکن است نخستین قربانیان این تحول باشند.

بسیاری از کارفرمایان اکنون ترجیح می‌دهند به جای استخدام نیروهای تازه‌کار، از ترکیب هوش مصنوعی و تعداد محدودی نیروی متخصص استفاده کنند. نتیجه آن می‌تواند دشوارتر شدن ورود نسل جوان به بازار کار و گسترش اشتغال‌های ناپایدار باشد.

واکنش جنبش کارگری جهانی

در برابر این روند، اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های مدافع حقوق کار دست روی دست نگذاشته‌اند.

یکی از مهم‌ترین دستاوردهای سال 2026 تصویب نخستین کنوانسیون الزام‌آور جهانی درباره کارگران پلتفرمی در سازمان بین‌المللی کار بود. این کنوانسیون استانداردهایی درباره حداقل حمایت‌های شغلی، ایمنی کار، تأمین اجتماعی، شفافیت الگوریتمی و مقابله با اخراج‌های غیرموجه تعیین می‌کند.

این اقدام از سوی بسیاری از فعالان کارگری یک نقطه عطف تاریخی تلقی شده است؛ زیرا برای نخستین بار در سطح جهانی تأکید می‌شود که شرکت‌ها نمی‌توانند با تکیه بر فناوری‌های جدید از مسئولیت‌های خود در قبال نیروی کار شانه خالی کنند.

مسئله اصلی: فناوری یا مناسبات قدرت؟

تجربه تاریخی نشان می‌دهد که هیچ فناوری‌ای به خودی خود به سود یا زیان کارگران نیست. ماشین بخار، برق، رایانه و اینترنت نیز در دوره‌های مختلف هم موجب افزایش بهره‌وری شده‌اند و هم زمینه تشدید استثمار را فراهم کرده‌اند.

امروز نیز پرسش اصلی این نیست که آیا هوش مصنوعی گسترش خواهد یافت یا نه؛ بلکه این است که چه کسانی از منافع آن بهره‌مند خواهند شد.

اگر افزایش بهره‌وری ناشی از هوش مصنوعی به کاهش ساعات کار، افزایش دستمزدها و بهبود شرایط زندگی کارگران منجر شود، این فناوری می‌تواند به ابزاری برای پیشرفت اجتماعی تبدیل شود. اما اگر تمام منافع آن در اختیار صاحبان سرمایه قرار گیرد و نتیجه آن فقط گسترش قراردادهای موقت، برون‌سپاری و حذف حمایت‌های کارگری باشد، آنگاه هوش مصنوعی به یکی از بزرگترین ابزارهای بی‌ثبات‌سازی کار در قرن بیست‌ویکم تبدیل خواهد شد.

جان کلام اینکه نشانه‌های موجود حاکی از آن است که جهان کار وارد مرحله تازه‌ای از دگرگونی شده است. هوش مصنوعی صرفاً برخی مشاغل را حذف نمی‌کند؛ بلکه در حال تغییر شکل اشتغال، گسترش کار پلتفرمی و افزایش مدیریت الگوریتمی است.

برای جنبش کارگری جهانی، چالش اصلی آینده فقط دفاع از فرصت‌های شغلی نیست؛ بلکه دفاع از کیفیت اشتغال، امنیت شغلی، حق تشکلیابی و کنترل دموکراتیک بر فناوری‌هایی است که هر روز بیش از گذشته بر زندگی میلیون‌ها کارگر تأثیر می‌گذارند.

نبرد بر سر آینده هوش مصنوعی، در واقع نبرد بر سر آینده کار است.

[akhbarkargari2468@gmail.com](mailto:akhbarkargari2468@gmail.com)