

## حال و روز کارگران کارخانه‌های لاستیک‌سازی در ایران

آغاز فعالیت صنعت لاستیک و تایر در ایران به سال ۱۳۳۷ برمی‌گردد. یعنی زمانی که اولین کارخانه لاستیک‌سازی در ایران به نام "بی.اف.گودریچ ایران" تاسیس شد. در حال حاضر ۱۱ شرکت تولید لاستیک در ایران وجود دارد که نزدیک به ۱۵ هزار کارگر را در این بخش از صنعت جای داده است. با توجه به این تعداد کارخانه و وجود کارگران صنعتی این بخش، ایران بزرگترین تولید کننده لاستیک در خاورمیانه با سهمی ۴۱ درصدی از تولید کل منطقه است. این رشد عظیم صنایع تایر سازی در ایران ثروت هنگفتی را پدید آورده که کارگران این بخش از آن محروم‌اند. آنچه طی این سال‌ها نصیب کارگران گشته است شمار روزافزون بوده است. در این گزارش به سراغ "گروه صنعتی بارز" به عنوان بزرگترین مجموعه‌ی تولید لاستیک در خاورمیانه می‌رویم تا ببینیم کارگران این گروه صنعتی در چه شرایطی به سر می‌برند.

### گروه صنعتی بارز

گروه صنعتی بارز در سال ۱۳۶۳ با نام "مجتمع لاستیک سیرجان" فعالیت خود را آغاز کرد. پس از ۳ سال نام شرکت به "مجتمع لاستیک صنایع کرمان" تغییر کرد. طی دهه‌ی ۷۰ و ۸۰ شمسی بنا بر رشد روز افزون این شرکت و تاسیس شرکت‌های تابعه نام آن به گروه صنعتی بارز تغییر یافت. در حال حاضر گروه صنعتی بارز دارای ۸ شرکت تابعه است.

### گروه صنعتی بارز

شرکت مهندسی و تحقیقات صنایع لاستیک	شرکت بازرگانی سیمرغ	شرکت دوده صنعتی سیمرغ	شرکت بارز ترابر	شرکت سامان بارز	شرکت لاستیک سیرجان	شرکت لاستیک بارز کردستان	مجتمع صنایع لاستیک کرمان
------------------------------------	---------------------	-----------------------	-----------------	-----------------	--------------------	--------------------------	--------------------------

آنچه جالب توجه است حضور سرمایه‌های کلان در این کارخانه‌هاست. از جمله حضور شرکت سرمایه‌گذاری نفت، گاز و پتروشیمی تامین (تاپیکو) به عنوان سهام‌دار اصلی گروه صنعتی بارز که خود شرکت تاپیکو یکی از شرکت‌های تابعه شرکت سرمایه‌گذاری تامین اجتماعی (شستا) است. ذکر مالکیت و سهام‌داران گروه صنعتی بارز از این نظر اهمیت دارد که ما کارگران بدانیم زحمات ما و دیگر هم‌طبقه‌ای‌هایمان چه سرمایه‌های عظیمی را شکل داده و به تبع آن با چه دشمنان مشترکی روبه‌روایم هم در لاستیک بارز کرمان، هم کردستان و هم هزاران کارخانه‌ی دیگر.

طی یک دهه‌ی گذشته گروه صنعتی بارز از حیث سرمایه رشد عظیمی داشته به گونه‌ای که در حال حاضر این گروه مشغول به ساخت مجتمع تولیدی-تایر سازی دیگری در استان لرستان است. همچنین در سال ۱۳۹۱ اقدام به تاسیس "شرکت لاستیک بارز کردستان" در شهرک صنعتی دهگلان کرد. شرکت لاستیک بارز کردستان در حال حاضر بزرگترین تولیدکننده لاستیک در ایران است.

طی این سال‌ها از سوی رسانه‌ها و مسئولین چنین اذعان شد که طرح احداث شرکت لاستیک بارز کردستان و یا لرستان برای رفع بیکاری در مناطق به اصطلاح محروم پایه‌ریزی شده است. اما پشت این لفاظی‌ها تنها منطق سود حضور دارد و سرمایه‌دارانی که "قهرمانان ملی لقب" می‌گیرند به چند دلیل عمده در مناطقی همچون استان کردستان سرمایه‌گذاری می‌کنند. اول اینکه به نام مناطق محروم می‌توانند از بی‌شمار معافیت‌های مالیاتی برخوردار شوند و منابع مالی و وام‌های کلانی دریافت کنند. دوم، در مناطق کمتر صنعتی چون استان کردستان و لرستان با وجود نیروی کار فراوان و عدم وجود تشکل‌های کارگری، سرمایه‌داران به راحتی می‌توانند دستمزدها را پایین نگه دارند و هم اینکه با وجود کارگرانی بیکاری که پشت درهای کارخانه آرزوی یافتن شغل دارند نه تنها نیروی کار خود را فراهم کنند بلکه دیگر کارگران شاغل را نیز تهدید به اخراج کنند. در واقع کارگران همیشه با این جمله از سوی مدیریت روبه‌رواند که "اگر ناراضی هستید می‌توانید بروید" چراکه کارگران بیکاری در پشت دروازه‌های شرکت صف کشیده و در انتظار کارند. سوم اینکه احداث کارخانه‌ای همچون لاستیک بارز در کردستان با حجم سرمایه‌گذاری فراوانی که دارد امکان صادرات لاستیک را به کشوری همچون عراق دارد و استان‌های مرزی و نزدیک به مرز به دلیل وجود مرزهای زمینی می‌توانند به صرفه‌ترین استان‌ها از حیث صادرات و حتی در ادامه سرمایه‌گذاری در کشوری همچون عراق باشد.<sup>۱</sup>

حال به درون یکی از این کارخانه‌های گروه صنعتی بارز می‌رویم تا ببینیم کارگران این شرکت چه وضعیتی را از سر می‌گذارند.

## وضعیت کارگران لاستیک بارز

وضعیت استخدامی کارگران این شرکت به دو شیوه است: ۱. کارگران روزمزد و فصلی. ۲. کارگران پیمانی که از سوی پیمانکاران و شرکت‌های پیمانکاری استخدام می‌شوند.

### ۱. کارگران روزمزد و فصلی

این کارگران از سوی شرکت به صورت روزمزد به کار گرفته می‌شوند. شرکت بارز طی این سال‌ها عموماً کارهای جاری شرکت را که نیازی به مهارت خاصی ندارد به چنین کارگرانی سپرده است. گرچه این نیروی کار به کارهای تخصصی واداشته نمی‌شود اما همچون بخش مهمی از فرایند تقسیم کار نقش مهمی دارند از جمله حمل و نقل، نظافت و در مواردی

<sup>۱</sup> برای مثال بنگرید به سایت استانداری کردستان و بی‌شمار تمهیداتی که برای سود این سرمایه‌داران جهت سرمایه‌گذاری در استان در نظر گرفته‌اند. ۳ مورد از ۲۱ مورد این خدمات به سرمایه‌داران را بخوانیم:

۱. اعطای تسهیلات ارزی با ۳ درصد نرخ بهره از محل صندوق ذخیره‌ی ارزی ۲. اعطای تسهیلات ریالی با ۳۰ تا ۵۰ درصد بخشودگی بهره‌ی بانکی ۳. معافیت مالیاتی ۱۰ ساله از زمان بهره‌برداری واحد تولیدی

دستیار کارگران و تکنسین‌های صنعتی. تامین نیروی کار این بخش را عموماً ساکنان روستاهای اطراف شرکت به عهده می‌گیرند چراکه یا قطعه زمین ناچیزی برای کشاورزی دارند و یا اینکه در شش ماهه‌ی فصل پاییز و زمستان بی‌کارند و مدیریت شرکت از شرایط این کارگران سواستفاده می‌کند و با کمترین حقوق و مزایا آن‌ها را به کار می‌گمارد. این کارگران نه تنها از حداقل‌های قانون کار سهمی ندارند بلکه به بدترین شرایط کاری تن می‌دهند و حتی در مواردی با وجود معوقات چند ماهه همچنان به کار ادامه می‌دهند و اعتراضی ندارند.

## ۲. کارگران پیمانی

بخش‌های مختلف شرکت به پیمانکاران متعددی سپرده شده است. به گونه‌ای که نیروی کار هر بخش به استخدام یک پیمانکار بخش خصوصی درآمده است. این سیاست خصوصی‌سازی که طی این چند دهه در ایران در حال اجراست کارگران بخش‌های مختلف را از هم جدا کرده و حتی بعضاً شرایط متفاوت کاری را برایشان رقم زده. اولین تاثیر این سیاست جدا کردن کارگران از یکدیگر و به تبع آن سنگ‌اندازی بیشتری بر سر راه اتحاد کارگران است. از سوی دیگر مدیریت شرکت هیچ پاسخگویی به کارگران بخش‌های پیمانکاری ندارند و پیمانکار به عنوان واسطه‌ای میان کارگران و شرکت بخشی از سود حاصله از زحمت کارگران را به جیب می‌زند. عموماً کارگران بخش تولید و صنعت با قراردادهای ۳ ماهه به سر کار می‌آیند.<sup>۲</sup>

گرچه حداقل‌های قانون کار اعم از حداقل دستمزد و مزایای مزدی دیگر برای کارگران بارز لحاظ می‌شود اما همیشه از سوی مدیریت شرکت به اضافه کاری‌های اجباری واداشته می‌شوند. این شرکت در طول سال مدام به تولید مشغول است و کارگران‌اش در روزهای تعطیل نیز مشغول به کارند. علاوه بر آن آنچه کارگران بارز به آن معترضند ساعات طولانی مسیر رفت و آمد به شرکت است. کارگرانی که ۸ ساعت کار می‌کنند با احتساب ساعت رفت و آمد به شرکت و منزل به ۱۲ ساعت می‌رسد. حال در نظر بگیرید که کارگرانی که ۱۲ ساعت در شرکت کار می‌کنند آیا زمانی برای آنان باقی می‌ماند تا با خانواده‌هایشان سپری کنند!؟

شیفت‌های کارگران به صورت چرخشی در ۳ شیفت ۸ ساعته لحاظ شده است. شیفت‌هایی که هر دو روز یکبار تغییر می‌کند. از دیگر مشکلات کارگران بارز حجم کار طاقت‌فرسا و آسیب‌زا برای کارگران است. کارگران با انواع آسیب‌ها در محیط کارشان روبه‌رویند. برای مثال کارگران بخش پخت لاستیک در معرض سمی‌ترین آلاینده‌ها قرار دارند که احتمال ابتلایشان به انواع مشکلات تنفسی و ریوی را چند برابر می‌کند. کارگران دیگر بخش‌ها نیز بسته به نوع کاری که انجام می‌دهند از آسیب دیدگی‌های دیگری رنج می‌برند. از جمله کار با دستگاه پرس که حادثه‌هایی چون قطع عضو را به همراه دارد.

---

<sup>۲</sup> طی سال گذشته یکی از شرکت‌های اصلی تامین نیروی کار بخش صنعتی بنا بر شنیده‌ها با اعتراض کارگران و همچنین به دلیل اختلافاتی که با هیئت مدیره‌ی شرکت پیدا کرد از همکاری و تامین نیروی کار برای این شرکت کنار گذاشته شد و در حال حاضر کارگران این بخش از سوی خود شرکت به صورت مستقیم به کار مشغولند.

ظرفیت تولید اسمی این شرکت در سال ۹۱ تولید پنج و نیم میلیون حلقه در سال در نظر گرفته شد. بر همین اساس نیروی کاری در حدود ۱۰۰۰ نفر برای کار پیش‌بینی شد. این در حالی است که تعداد نیروی کار در حال حاضر در این شرکت ۸۰۰ نفر است که کمتر از ۷۰۰ نفر آنان کارگرند. با همین تعداد تولید لاستیک در سال ۹۸ به ۲۰ هزار حلقه در روز رسید که برابر با تولید هفت میلیون حلقه در سال است. این افزایش تولید خبر مسرت بخشی برای سهام‌داران و مسئولان بود چرا که توانسته بودند با سیاستی ضدکارگری به دو شیوه به این افزایش تولید برسند. ۱. شکل دادن فضای رقابتی میان کارگران و ۲. تهدید کارگران به اخراج در صورت تولید کمتر از آنچه مدیریت شرکت انتظار داشت. این حجم از افزایش تولید با این تعداد کارگر مدیرعامل لاستیک بارز را واداشت تا در جلسه استانداری خبر از افزایش تولید لاستیک تا ۳۲ هزار حلقه در روز و استخدام بیشتری از کارگران را طرح نماید و مسئولان استانی را متقاعد سازد که با در اختیار گذاشتن منابع لازم از جمله تامین آب مورد نیاز این افزایش تولید رقم بخورد.

### از اعتراض تا اعتصاب

وضعیت مشقت‌بار و حجم کار طاقت‌فرسا بارها اعتراض کارگران را در پی داشته و کارگران گروه صنعتی بارز بارها به اعتصاب و تجمع پرداخته‌اند. از میان شرکت‌های گروه صنعتی بارز شرکت بارز کرمان به عنوان اولین و قدیمی‌ترین شرکت این مجموعه بارها شاهد اعتراضات کارگری بوده است. کارگران شرکت بارز کرمان طی این چند دهه اعتصابات متعددی را شکل داده‌اند. از بزرگترین این اعتصابات می‌توان به اعتصاب دی‌ماه سال ۱۳۸۹ در شرکت لاستیک بارز کرمان اشاره کرد که ۳۵۰۰ کارگر دست از کار کشیدند و در محوطه شرکت به تجمع پرداختند.

در سال ۱۴۰۰ نیز دو اعتصاب از سوی کارگران شرکت بارز کردستان و کرمان شکل گرفت. آخرین این اعتصابات به تاریخ ۵ بهمن سال ۱۴۰۰ برمی‌گردد که کارگران لاستیک بارز کرمان به دلیل مشکلات معیشتی و همچنین وضعیت دستمزد خود دست از کار کشیدند و با تجمع در محوطه شرکت خواستار پاسخگویی مدیرعامل بودند. کارگران مطالبات خود را در ۶ بند بیان کردند:

۱. رفع مشکلات پرداخت حقوق

۲. اضافه کار در راه

۳. حذف مالیات بر پاداش بهره‌وری

۴. پرداخت سنوات آخر خدمت به میزان هر سال ۲ ماه

۵. اصلاح گروه پایه

۶. پرداخت پاداش تولید به همگی همکاران در تمام سطوح

از نکات برجسته اعتصاب کارگران می‌توان به همین مطالبات مشخص و روشن کارگران اشاره کرد که امکان سواستفاده را هم از کارفرما می‌گیرد و هم جریانات مختلف سیاسی. متأسفانه همین نکته برجسته اعتصاب کارگران لاستیک بارز کرمان در اعتصاب کارگران لاستیک بارز کردستان غایب بود. در ادامه با بررسی روند اعتصاب کارگران بارز کردستان به این نکات مبارزاتی بازخواهیم گشت.

### اعتصاب در لاستیک بارز کردستان و آنچه باید بیاموزیم

در شرکت لاستیک بارز کردستان هر چند وقت یکبار برخی از کارگران با شکوه و گلایه به مدیریت شرکت مراجعه کرده‌اند اما نه تنها شرایط تغییری نکرده بلکه طی این سال‌ها بدتر نیز شده است. چراکه مدیریت شرکت توانسته بود با کمترین تعداد کارگر و پرسنل حجم تولید را به صورت باورنکردنی افزایش دهد و سود سرشاری را به دست آورد و این دستاورد بزرگ برای مدیریت و سرمایه‌داران چیزی نبود که با اعتراض چند کارگر بخواهند آن را از دست بدهند.

در ادامه این اعتراضات و عدم توجه مدیریت شرکت کارگران در تاریخ ۲۶ آبان ماه ۱۴۰۰ دست از کار کشیدند و در محوطه شرکت اعتصاب کردند. این اولین اعتصاب کارگران شرکت لاستیک بارز کردستان طی این سال‌ها بوده است. در واقع این اقدام متحدانه‌ی بزرگی برای کارگران این شرکت بود و نشان از این دارد که کارگران دریافته‌اند که صرف شکوه و گلایه نمی‌تواند دردی از کارگران دوا کند. چنین اعتصابی نمود قدرت جمعی همان کارگرانی است که همیشه مدیریت، اعتراض و شکوه‌هایشان را بی‌اهمیت جلوه می‌داد. در واقع اعتصاب یکی از اصلی‌ترین شیوه‌های اعتراضی و مبارزاتی کارگران است. چراکه سودی که به جیب سرمایه‌دار می‌رود ناشی از تولیدی است که کارگران رقم می‌زنند. هیچ ابزار و ماشینی به تنهایی نمی‌تواند تولید کند. بنابراین اعتصاب پیش از هر چیز سرمایه‌دار را از سود ناشی از تولید محروم می‌کند. به همین واسطه سرمایه‌دار مجبور به پاسخگویی است چراکه اگر اعتصاب کارگران ادامه یابد هستی مادی سرمایه‌دار به خطر می‌افتد.

اعتصاب در ساعات اولیه ۲۶ آبان ۱۴۰۰ در محوطه شرکت شکل گرفت و تا عصر همان روز ادامه داشت. مدیران سعی داشتند با تهدید و ارباب و همزمان وعده‌های سرخرمن به کارگران اعتصاب را پایان دهند اما کارگران همچنان مُصرانه به اعتصاب ادامه دادند. در نهایت با حضور مدیران بلند پایه و قائم مقام شرکت و همچنین نماینده اداره کار و تعاون شهرستان دهگلان جلسه‌ای با حضور تعدادی از کارگران در دفتر مدیریت شرکت شکل گرفت.

پیش از پرداختن به خروجی جلسه باید روند اعتصاب را با دقت بیشتری مرور کنیم چراکه این اعتصاب ضعف‌ها و کاستی‌های داشت که کاملاً در حین جلسه و خروجی جلسه مدیران با کارگران بروز یافت. پرداخت به این کاستی‌ها به عنوان یک تجربه‌ی جمعی و کارگری از این رو اهمیت دارد تا بتوان با در نظر گرفتن آن در ادامه شاهد اعتراض‌ها و اتحادهای نیرمندتری جهت برآورده شدن منافع کارگران بود.

اولین کاستی از سوی کارگران خواسته‌های کلی بدون مطالبات مشخص بود. ما در جریان اعتصاب نه شاهد سخنران و نه حتا بنری و یا بیانیه‌ای بودیم که مطالبات کارگران در آن قید شده باشد. اما عدم وجود چنین اقداماتی از سوی کارگران نشان

از کاستی بزرگتری داشت. اینکه کارگران و یا حتی جمع معدودی از کارگران نتوانسته بودند بر سر مطالبات و مشکلات کارگری خود به صورت منسجم بحث کنند و در نهایت خروجی جلسات بحث خود را به مطالبات مشخص و جمعی بدل نمایند. با چنین وضعیتی تعدادی از کارگران به صورت داوطلبانه با مدیریت وارد جلسه و رایزنی شدند. حال سوال این است که وقتی مطالبات از سوی کارگران به بحث گذاشته نشده بود این نمایندگان به پشتوانه کدام بحث جمعی و مطالبات روشن و قاطع با مدیریت وارد بحث شوند؟

همین ضعف را با اعتصاب کارگران بارز کرمان مقایسه کنید. آنان ۶ مطالبه‌ی قاطع و همگانی را طرح ساختند. در چنین شرایطی اگر نماینده‌ی کارگران با مدیریت نیز وارد بحث شود نه مدیریت و نه هیچ مسئول دیگری نمی‌تواند با صرف پذیرفتن این مطالبات به اعتراض کارگران پایان دهد. زمانی که از مطالبات مشخص صحبت در میان است مدیریت مجبور به پاسخگویی صریح و شفاف است. به راحتی نماینده‌ی کارگران اعتصابی می‌تواند با ذکر اولویت مطالبات، زمان و تاریخ مشخصی را از مدیریت جهت برآورده شدن مطالبات طلب کند و اگر مدیریت در زمان مقرر شده نتواند و یا نخواهد که آن مطالبات را اجرا کند کارگران می‌توانند باز هم اعتصاب را در دستور کار خود قرار دهند.

عدم وجود مطالبات مشخص کارگران را و می‌دارد که هر کدام از منظری شخصی و ناآگاهانه به اعتراض پردازند و اصطلاحاً حرفشان یکی نباشد. گویی ما با جمع کثیری مواجه هستیم که هر کدام از زاویه‌ای بدون اولویت‌بندی خواسته‌ای را طرح می‌سازند و نتوانسته‌اند پشت مطالبات و خواسته‌هایی مشخص و جمعی هم‌صدا شوند. متأسفانه این ضعف به وضوح دامان‌گیر کارگران در جلسه‌ی با مدیریت شد و ما با نمایندگان روبه‌رو بودیم که نتوانسته بودند هم‌صدا خواسته‌های خود را مطرح سازند. با چنین وضعیتی اتحاد و اعتصاب کارگران بسیار شکننده بود. چراکه مدیریت و کارفرما به پشتوانه نظم سرمایه و دولت حامی‌شان یاد گرفته‌اند که با چه ترفند و حیل‌هایی اعتراض کارگران را سرکوب کنند. اینان بهتر از هر کسی می‌دانند که اتحاد کارگران چقدر می‌تواند برایشان درس‌ساز شود و با رشد چنین اتحادهایی چه ضرباتی را که متحمل نمی‌شوند. مدیریت شرکت به خوبی می‌داند که چرخ کارخانه بدون وجود کارگران نمی‌چرخد و نمی‌توان با کارگران اعتصابی تولید را پیش برد. از این رو مدیریت شرکت وعده داد که از فشار کاری کاسته می‌شود و شرایط را بهبود می‌بخشند. وعده‌ای کلی و مبهم که در آینده به راحتی می‌تواند با انجام یک یا دو اقدام سطحی مدعی شود که مطالبات کارگران را پذیرفته و انجام داده است.

این در حالی بود که کارگران طی این سال‌ها به وضوح می‌دانستند که با چه مشکلاتی روبه‌رویند. کارگران به وضعیت ایاب و ذهاب و اینکه باید ۴ ساعت بدون مزد را در سرویس رفت و آمد صرف کنند معترضند. با در نظر گرفتن همین نکته می‌توانیم ببینیم که کارگران شرکت بارز در کردستان و کرمان در این زمینه به یک اندازه رنج می‌برند. اما کارگران بارز کرمان آن را به عنوان مطالبه‌ای مشخص به عنوان بند دوم مطالبات خود طرح کردند.

بارها کارگران بارز کردستان خود را با دیگر کارگران گروه صنعتی بارز همچون شرکت لاستیک بارز کرمان مقایسه کرده‌اند و به عدم برخورداری کارگران بارز کردستان از مجموعه‌ای از مزایا معترض بوده‌اند. اما متأسفانه به دلیل نبود چنین مطالبات قاطع و همگانی میان کارگران و بیان خواسته‌های کلی به راحتی مدیریت شرکت بارز توانست با تأیید همان خواسته‌های گنگ و مبهم به اعتصاب کارگران پایان دهد. طرح مطالبات نامشخص نهایتاً تأیید نامشخص مدیریت را در پی داشت.

در بیرون از محیط کارخانه و در فضای مجازی از سوی رسانه‌های داخلی و خارجی دلایل اعتصاب چنین عنوان شد:

۱. اعتراض کارگران به وضعیت معیشتی خود و سطح پایین دستمزدها ۲. حضور مدیران غیربومی و پروازی<sup>۳</sup> رانت‌خواری مدیران و قائم مقام شرکت

همانطور که می‌بینیم عدم شفافیت خواسته‌های کارگران و چند صدایی میان آنان راه را برای جریان‌های سیاسی مختلف باز کرد تا بتوانند با موج سواری بر این اعتصاب باز هم بر طبل فساد و رانت مدیران بکوبند و منافع واقعی کارگران را به حاشیه برانند. گویی مشکل کارگران شرکت لاستیک بارز کردستان نبود مدیریتی بومی و کُرد زبان است که چنین فشاری را بر کارگران تحمیل کرده است.

باید از همین رسانه‌ها که به دنبال منافع گروه‌های سیاسی مطلوب خود هستند پرسید که نظرتان در مورد اعتصاب کارگران بارز کرمان چیست؟ آیا مشکل کارگران بارز کرمان (که ۲ ماه پس از کارگران بارز کردستان دست به اعتصاب زدند) عدم حضور مدیران غیربومی و فاسد است؟! اگر چنین است پس کارگران به اشتباه آن مطالبات مشخص را بیان کردند؟!

حال بیاییم همین ادعاهای این رسانه‌ها را بررسی کرده تا درست و غلط بودن آن را بسنجیم.

محاسن مدیران بومی بارها از سوی رسانه‌های متعدد با عنوان فردی دلسوز و آشنا به محیط زندگی خویش طرح شده است. برای مثال مدعی آنند که یک مدیر بومی و کُرد در استان کردستان از مشکلات مردم این دیار مطلع است و چون خود نیز از چنین مشکلاتی رنج برده پس توان حل مشکلات را دارد و اصطلاحاً با این مردم غریبه نیست. همچنین مدیران بومی به دلیل آشنایی کامل با فرهنگ آن دیار می‌توانند رضایت عمومی را کسب کنند که مدیر غیربومی توان آن را ندارد.

حال بیایم طبق همین مباحث به وضعیت کارگران بارز کردستان بپردازیم و ببینیم انتصاب هیئت مدیره‌ی بومی چه دردی از کارگران دوا می‌کند؟

اولاً ذکر این نکته لازم است که مدیران میانی و سطوح مدیریت پایین‌تر را در شرکت لاستیک بارز از مدیران بومی تشکیل شده است. این لایه مدیران بیشترین ارتباط را با کارگران بارز کردستان دارند و بسیاری از مسائل مدیریتی جاری در شرکت به عهده‌ی این مدیران است. از بخش تولید گرفته تا بخش مالی و حسابداری. طبق نظر هواداران مدیریت بومی این افراد باید دلسوز و غم‌خوار کارگران شرکت بارز باشند و از درد و رنج کارگران آگاه باشند و در راستای حل مشکلات این کارگران

<sup>۳</sup> . منظور از مدیران پروازی مدیرانی‌اند که به دلیل داشتن رابطه‌های نزدیک و وابستگی به مقامات به مدیریت شرکت رسیده‌اند و اینکه این مدیران در کارخانه حضور نداشته و از مشکلات کارگران و شرکت اطلاعی ندارند.

تلاش کنند و چه بسا با هیئت مدیره شرکت دچار اختلاف شوند و در مقابل آنان از کارگران دفاع کنند چرا که همگی کُرد زبان‌اند!

اما در واقعیت اینگونه نیست.

مدیران بومی در شرکت لاستیک بارز بیشترین ارتباط ممکن را با کارگران دارند. چه بسا از شرایط سخت کاری آنان نیز مطلع باشند اما نه تنها مشکلی از کارگران حل نکرده‌اند بلکه خود آنان نیز در به وجود آوردن چنین شرایطی برای کارگران سهیمند. اما این نه به علت کُرد بودن یا غیر کُرد بودن بلکه این جایگاه مدیریتی آنان است که علیه منافع و حقوق کارگران می‌ایستد. در واقع از منظر منطق سرمایه‌داری مدیر خوب مدیری است که بتواند اقتدار مدیریتی را جهت استثمار بیشتر کارگران حفظ کند. از این منظر مدیر خوب مدیری است که کارگران را به کار بیشتر مجبور می‌کند و از سوی دیگر مانع اعتراض و اتحاد کارگران شود. مدیریتی لایق است که بتواند کارگران ناراضی را راضی و کارگران سرکش از دستورات را شناسایی و اخراج کند. در واقع این جایگاه مدیریتی آنان در نظام سرمایه‌داری است که حکم می‌کند چگونه و با چه آشکالی علیه کارگران باشند تا سودی بیشتر به سرمایه‌داران برسد و حقوق درخوری دریافت کنند. مدیریتی که جز این برخورد کند دیگر شایستگی برای احراز نقش مدیریتی را نخواهد داشت. هدف سود بیشتر برای سرمایه است حال با مدیریتی کُرد باشد یا غیر کُرد. مدیری خوش برخورد باشد یا بد خُلق و بهتر بگوییم مدیرانی با تمامی این ویژگی‌ها که در شرایط متفاوت از هر کدام به عنوان ابزاری جهت مقابله با کارگران استفاده کرد. فارغ از دین، مذهب، ملیت و قومیت نقش مدیران در نظام سرمایه‌داری نقشی است در جهت برآورده شدن منویات سرمایه و سرمایه‌داران و منافعشان به همین سازوکار استثمار و بهره‌کشی از کارگران گره خورده است. بر همین اساس همین مدیران کسانی بودند که در زمان اعتصاب کارگران بارز سعی داشتند آنان را وادارند تا دست از اعتصاب بکشند و یا برخی از آنان به صورت آشکارا کارگران را از عواقب چنین اقدامی می‌ترساندند. بر همین منوال در سطوح بالاتر مدیریتی نیز تفاوتی بین مدیر بومی و غیر بومی وجود ندارد یا مدیری که در شرکت از نزدیک مدیریت خود را انجام می‌دهد یا به صورت به اصطلاح پروازی. میان قائم مقام بومی یا غیر بومی شرکت لاستیک بارز تفاوتی وجود ندارد. آنچه پا برجاست ماشین ستم و استثمار است و برای حال و روز کارگران تفاوتی ندارد که ماشین‌ران آن کیست چرا که در هم شکستن خود این ماشین و سیستم بهره‌کشی است که اهمیت دارد.<sup>۴</sup>

این بار دزد به شاه دزد می‌زند

به مقوله فساد پردازیم. طی سال‌های اخیر ناشی از وضعیت بخرنج معیشتی که برای کارگران رقم خورده بارها شاهد اعتصاب و اعتراض و حتی اعتراضات شورش‌گونه‌ای چون دی ماه سال ۹۶ و اعتراضات بنزین در آبان ماه سال ۹۸ از سوی فرودستان و طبقه‌ی کارگر ایران بوده‌ایم. در همین اواخر نیز پس از آزادسازی قیمت‌ها روی اقلام اساسی چون روغن، تخم مرغ و مرغ اعتراضات مشابهی از سوی فرودستان رقم خورد. در واکنش به وضعیت بخرنج معیشتی و تورم افسار

<sup>۴</sup> یکی از همین مدیران بومی که مدیر بهره‌برداری شرکت بود توانسته بود با تهدید کارگران به اخراج تولید شرکت را به ۱۸ هزار حلقه در روز برساند. این مدیر بهره‌برداری نام آشنایی است که تک تک کارگران با تنفر از او یاد می‌کنند. این مدیر به جهت اعتراض کارگران و همچنین اختلاسی که در شرکت رقم زده بود اخراج شد.

گسیخته، دولت و جریان‌های سیاسی گوناگونی در تکاپو بوده‌اند که به جامعه بقبولانند که این وضعیت بخرنج و این مشکلات نه از حاکمیت است و نه سیستم سرمایه‌داری در ایران بلکه آنچه با آن روبه‌رواییم فساد و رانتی است که ریشه دوانده و باید آن را خُشکاند. بر اساس همین شعارها بود که دولت ابراهیم رئیسی خود را معرفی کرد و رییس‌جمهور شد. در حال حاضر نیز در هر کجا که اعتراضی وجود دارد رسانه‌ها و دولتمردان هوار سر می‌کشند که مشکل از فساد و رانت خوار است. پس جای تعجب ندارد که رسانه‌ها با دیدن اعتصاب کارگران لاستیک بارز بحث فساد و رانت را طرح نمایند. این نیز تعجبی ندارد که کارگران ناآگاه مرعوب چنین بحث‌هایی از سوی رسانه‌های مختلف شوند که درد ما کارگران فساد و رانت است. از اخبار رسانه‌ی ملی ایران گرفته تا شبکه‌های اپوزسیون دولت مانند ایران اینترنشنال - آن هم با بودجه‌های چندصد میلیاردي - تمام هم و غمشان این است که به کارگران بقبولانند که خود سرمایه‌داری مشکلی ندارد و اگر مشکلی هست یا از مدیران فاسد است یا دولت فاسد.

اما بهتر است ما کارگران نگاهی به زندگی خود و فضای کاری که در آن هستیم بیندازیم تا دروغ این جماعت فساد ستیز بیشتر برایمان روشن شود. آنچه برای ما اهمیت دارد این است که وجود این به اصطلاح فساد و رانت چه تاثیری بر روی زندگی کارگران دارد؟ اگر فساد وجود نداشته باشد زندگی کارگران بهتر می‌شود؟ آیا دستمزدی بیشتری دریافت می‌کنند و زندگی توام با رفاهی خواهند داشت؟ از این رو به مهمترین مقوله کارگری یعنی دستمزد می‌پردازیم.

یک کارخانه‌ی لاستیک‌سازی را در نظر بگیرید که مثلاً ۱۰ نفر کارگر دارد. هر روز مقدار مشخصی مواد اولیه برای ساخت لاستیک وارد کارخانه می‌شود. کارگرها با ابزار و نیروی یدی روی آن کار می‌کنند و از این مقدار مواد اولیه در روز تعدادی لاستیک تولید می‌کنند. در انتهای روز سرمایه‌دار مبلغی را به عنوان مزد (برای مثال هر کارگر روزی ۱۰۰ هزار تومان) از سود فروش محصول قبلی به کارگران پرداخت می‌کند. پس از آن که سرمایه‌دار لاستیک‌ها را در بازار فروخت و خرج مواد اولیه، استهلاک ماشین و کارخانه و غیره را که به نسبت تولید یک روز کارخانه اتفاق افتاد کسر کرد، آنچه باقی می‌ماند محصول کار کارگران این کارخانه‌ی لاستیک‌سازی است. (برای مثال ۲ میلیون تومان) این مقدار ثروتی است که کارگران در یک روز تولید کرده‌اند اما نصف این مبلغ یعنی فقط ۱۰۰ هزار تومان پیش از فروش محصول به هر کارگر پرداخت شده است. یعنی فقط مقداری از حق‌الزحمه‌ی واقعی کار کارگر به او پرداخت شده. این ۱۰ کارگر با کسر خرج مواد اولیه و استهلاک ماشین آلات و ... ارزشی معادل ۲ میلیون تومان خلق کرده‌اند اما بابت کاری که انجام داده‌اند نفری ۱۰۰ هزار تومان و جمعاً برای ۱۰ نفرشان یک میلیون تومان دریافت کرده‌اند. یعنی از یک میلیون تومان دیگری که خلق کرده‌اند هیچ سهمی ندارند. در واقع هر کارگر روزی ۲۰۰ هزار تومان ارزش آفرینی می‌کند اما فقط ۱۰۰ هزار تومان بابت آن دریافت کرده است. درست مثل این می‌ماند که هر کارگر از ۱۰ ساعت کار مثلاً ۵ ساعتش را برای مزد خود و ۵ ساعت را مجاناً برای سرمایه‌دار کار کرده باشد. ۵ ساعت اول را لازم بوده کار کند تا به اندازه‌ی مزدش ثروت بسازد، و تولید کند، و ۵ ساعت بعدی را برای پُر کردن جیب سرمایه‌دار کار کرده. این ۵ ساعت اضافی «کار اضافی» است که به علت روابط سرمایه‌داری، کارگر مجبور است انجام دهد، زحمت بکشد و مورد استثمار سرمایه‌دار واقع شود. مقدار محصولی که کارگران در این مدت اضافی تولید کرده‌اند،

«محصول اضافی» است که به خاطر وجود روابط استثماریِ ظالمانه در کارخانه، یعنی روابط سرمایه‌داری، به دست آمده است.

سرمایه‌دار سعی می‌کند که مدت «کار اضافی» را بیشتر کند، یعنی کارگر را مجبور کند که هرچه بیشتر مجانی برای سرمایه‌دار کار کند. برای همین است که سرمایه‌دار هم مدت کار روزانه و ماهیانه را همواره بیشتر می‌کند، یعنی کارگر را وامی‌دارد در روز بیشتر کار کند و هم مجبور می‌کند تندتر و با سرعت بیشتری کار کند تا در زمان معین محصول بیشتری تولید کند.<sup>۵</sup>

تا اینجا بحث مشخص می‌شود که آنچه کارگر تولید می‌کند بخشی معادل دستمزدش است و بخش دیگر کار مجانی است که ارزش اضافی نام دارد. در این فرایندی که مبتنی بر استثمار کارگران است دیگر تفاوتی میان سرمایه‌دار فاسد یا سالم وجود ندارد. چراکه کارگر در هر صورت اضافه‌ارزشی تولید می‌کند که مبتنی بر این سازوکار سرمایه‌دارانه هیچی سهمی در آن ندارد. حال در نظر گیریم که میان سرمایه‌داران یا بخشی از این مدیران که هر دم ولع سیری ناپذیری برای سود و پول بیشتری دارند افرادی باشند که از راه‌های غیر از آنچه توافق میان اینان است سهم بیشتری را به جیب بزنند. در واقع آنچه رانت و فساد است همین سهم‌بری بیشتر کسانی است که خارج از توافق پول بیشتری را به جیب می‌زنند. آن مدیر بهره‌برداری شرکت لاستیک بارز کردستان را به خاطر بیاورید که بخشی از منابع مالی شرکت را با دوز و کلکی که نامش رانت و فساد است به شکلی «نامشروع» به جیب زد. اما نامشروع برای چه کسی و از سهم چه کسی؟ نامشروع از جانب قوانین سرمایه‌داری آنهم قوانینی که ضامن منافع این سرمایه‌داران است. قوانینی که کارگران را استثمار می‌کند تا اضافه‌ارزش بیشتری تولید کنند و این اضافه‌ارزش هر دم به سرمایه‌ی بیشتری تبدیل شود و سرمایه‌داران سرمایه‌شان فربه‌تر شود. می‌گویند "دزد که به دزد بزنه میشه شاه‌دزد" اما حکایت مدیران، مسئولان و سرمایه‌داران فاسد حکایت دزدی است که به شاه‌دزد می‌زند. شاه‌دزد نیز کسی نیست جز همان سرمایه‌دارانی که از کار و ثروتی که کارگران خلق می‌کنند به صورت ارزش اضافی می‌دزدند. آنچه باید کارگران برایشان اهمیت داشته باشد از بین بردن سازوکاری است که دزدی از کارگران را حق طبیعی و ابدی سرمایه‌داران می‌داند. همیشه باید در نظر داشته باشیم دزدی اصلی همان کار مزدی است که ارزش اضافی تولید می‌کند و سارقان همان سرمایه‌داران هستند. حال اگر میان این دزدان بر سر مال دزدی که از کارگران ربوده‌اند قشقرقی بر پا شود آنچنان تفاوتی به حال ما نمی‌کند چراکه هیچ کدام مال دزدی ما را پس نمی‌دهند. در نظر گرفتن مقوله فساد و رانت برای کارگران باید اهمیت داشته باشد اما از این منظر که دشمنان خود را بهتر بشناسیم و بینیم چه روابطی میانشان برقرار است. برای مثال رابطه‌ی دولت با سرمایه‌داران و یا مدیران با کارفرما.<sup>۶</sup>

پس می‌بینیم که کار رسانه‌های مدافع سرمایه‌داری چیزی نیست جز منحرف کردن ذهن کارگران از سیستم بهره‌کشی سرمایه‌داری. تا آنجا که توان دارند هر معضلی همچون فقر و وضعیت دردناک کارگران را که به خاطر همین سیستم

---

<sup>۵</sup> این بخش را ما با اندکی تغییر از متن "آموزش اقتصاد برای کارگران (مزد چیست؟)" منتشره در سایت کارخانه آورده‌ایم.  
<sup>۶</sup> برای درک بیشتر اینکه طرح مقوله فساد به نفع کارگران است یا نه به متن "کارگران علیه فساد: منافع کدام طبقه به پیش خواهد رفت؟" منتشره در سایت کارخانه مراجعه کنید.

سرمایه‌داری بر سر فرودستان و طبقه‌ی کارگر آوار شده انکار می‌کنند و اگر نتوانستند هوار سر می‌دهند که این همه بدبختی تقصیر فساد و رانت و ناکارآمدی مسئولان است.

## نتایج اعتصاب

به روند اعتصاب کارگران لاستیک بارز کردستان باز گردیم. همانگونه که گفته شد قائم مقام شرکت خواسته‌های گنگ کارگران را پذیرفت و قول بهبود وضعیت را به کارگران داد تا آن‌ها دست از اعتصاب بکشند و تولید دوباره برقرار شود. چون که خواسته‌ای روشن و قاطع از سوی کارگران طرح نشده بود در نهایت شرکت لاستیک بارز کردستان پس از یک ماه اقدام به انتشار اطلاعیه‌ای جهت استخدام کارگران در بخش تولید کرد. در واقع در مقابل اعتصاب کارگران تنها به استخدام تعدادی نزدیک به ۷۰ کارگر اقدام کرد تا هم بتواند تولید را افزایش دهد و هم چنین به کارگران القا کند که فشار کاری کاسته می‌شود.

گرچه کارگران بارز کردستان به نسبت وضعیت خود آنچنان تغییری احساس نکردند اما باید این نکته را در نظر گرفت که اقدام متحدانه‌ی آنان و شکل دادن اولین اعتصاب کارگری در شرکت خود دستاورد مثبتی است. دستاوردی که باید از آن آموخت و نباید آن را دست کم گرفت. امیدواریم که کارگران این بخش آموخته باشند سلاح اعتصاب چه سلاح قدرتمندی در پاسخگو کردن سرمایه‌داران و کارفرمایان است. با بررسی روند اعتصاب و اینکه باید چه تمهیداتی از سوی کارگران اندیشیده شود، سلاح اعتصاب را می‌توان پرتوان‌تر جهت پیگیری منافع کارگران به کار برد. اگر جز این باشد ما کارگران همچون سربازان بی‌سلاحی هستیم که به جنگ سرمایه‌داران و دولت‌ش رفته‌ایم. دیدیم تمام تلاش سرمایه‌داران این است که کارگران را به کار بیشتر وادارند تا اضافه ارزش بیشتری تولید کنند. دیدیم که دولت سرمایه‌داران با انواع و اقسام قوانین و تمهیدات اقتصادی و سیاسی چه حمایت تمام عیاری از کارفرمایان دارد. دیدیم رسانه‌های وابسته به همین سرمایه‌داران چگونه در تلاشند تا اذهان کارگران را از منافع واقعی‌شان دور سازند. در مقابل چنین لشکری باید که کارگران لشکر متحدانه‌ی خود را شکل دهند و در این میدان جنگ به دنبال شکل دادن سلاح‌های مبارزاتی خود باشند.

## منابع خبری

۱. خبرگزاری‌گردپرس

۲. خبرگزاری‌فارس

۳. رسانه تحلیلی‌خبری دیدار نیوز

۴. خبرگزاری‌ایران کارگر