

مسائل یک کارخانه و تجربه‌ی کارگری

مشخصات کارخانه

شرکت سهامی خاص ساسان، تولیدکننده‌ی آب معدنی، نوشابه و دلستر با بیش از ۶۰ سال سابقه، در منطقه‌ی مهرآباد جنوبی (معروف به سرآسیاب) و کیلومتر ۴ جاده قدیم کرج واقع شده است. بعد انقلاب مصادره شده و الان به طور خصوصی اداره می‌شود؛ به تعبیر یکی از کارگران «بی‌صاحب»^۱ است. به گفته‌ی منشی بخش کارگزینی حدود ۳۰۰ نفر پرسنل دارد. کارخانه به‌طور ۲۴ ساعته و حتی اکثر روزهای تعطیل مانند جمعه‌ها فعال است.

موقعیت‌های شغلی کارگران

کارگران در موقعیت‌های شغلی زیر و به ترتیب افزایش سختی و شدت کار، مشغول به کارند:

بخش اداری: کارمندان حوزه‌ی ریاست / حراست / کارگزینی / مالی / HSE که در دفاتر مخصوص خود و بیرون از سالن‌های خط تولید کار می‌کنند.

بخش کنترل کیفیت: ناظران تولید که در آزمایشگاه‌های داخل سالن خط تولید مشغول کارند و با نمونه‌گیری از محصولات خط تولید نسبت به رعایت استانداردهای تولید مسئولیت دارند.

بخش فنی: کارگران فنی^۱ مسئول عیب‌یابی، تعمیرات و نصب و تعویض قطعات دستگاه‌های خط تولید هستند؛ شروع به کار هر خط تولید به عهده‌ی آنان است، که ابتدا باید قطعات و تجهیزات مخصوص هر خط را روی دستگاه‌ها نصب کنند، سپس مشکلات و معایب دستگاه‌ها را تشخیص دهند و به رفع یا تعویض و تعمیر قطعات بپردازند. این کارگران معمولاً در دفاتر و کارگاه‌های فنی مجاور سالن تولید مستقرند.

بخش نظافت و خدمات: کارگران خدماتی مشغول در سالن‌های تولید و دفاتر و ...؛ موقعیت مشخص و ثابتی ندارند و هر جا در کارخانه که نیاز به آن‌ها باشد، باید حاضر شوند.

^۱ این تعبیر را از این جهت به کار می‌برد که نشان دهد آن‌جا نظارت دقیقی به عملکرد کارگران و بهره‌وری تولید وجود ندارد. در واقع منظور خود از «خصوصی‌سازی بد» یا «خصولتی» بودن شرکت را این‌طور بیان می‌کرد.

بخش **اپراتور دستگاه**: کارگران خط تولید که وظیفه‌ی راه‌اندازی و نظارت بر دستگاه‌ها در خط تولید را بر عهده دارند. آنان باید دائماً در سالن‌های تولید و کنار خط تولید حاضر باشند.

بخش **لجستیک**: شامل کارگران حمل و نقل و رانندگان لیفتراک و کامیون بار محصولات، قطعات و ... هستند. محل ثابتی برای کار ندارند و دائماً در رفت و آمد بین سالن‌های تولید و انبارها هستند.

شرایط کاری و حقوق و مزایا

همگی کارگران غیر از مواردی از بخش اداری، موظفاند در دو شیفت روز و شب که به‌طور هفتگی عوض می‌شود کار کنند. ساعت کاری در هر شیفت به‌طور ۸ ساعت کار با ۴ ساعت اضافه‌کاری اجباری است که مجموعاً می‌شود ۱۲ ساعت کار در هر شیفت. به گفته برخی کارگران، حقوق اضافه‌کاری و تعطیل‌کاری به‌طور ساعت کاری عادی محاسبه می‌شود که بر خلاف قانون کار است. جمعه‌کاری نیز اجباری و ۱۲ ساعته است. نرخ حقوق و مزایا بر اساس مصوبات وزارت کار اعمال می‌شود. مرخصی حداکثر ۲ روز در ماه است و آن هم باید با هماهنگی مسئولین بالادستی و اجازه آن‌ها صورت گیرد. ناگفته نماند که این میزان مرخصی ماهانه ۴ ساعت کمتر از مصوب قانون کار است. وعده ناهار برای شیفت روز و وعده شام برای شیفت شب به‌طور رایگان توسط شرکت به پرسنل تعلق می‌گیرد.

وضعیت کارگران و رده‌های شغلی

سلسله‌مراتب مدیریتی و نظارتی در بخش فنی به این شکل است که در رأس هرم، مدیر فنی قرار دارد. او مستقیماً با مدیر عامل مرتبط بوده و به او گزارش کار می‌دهد. مسئولیت او شامل کنترل و هدایت نیروهای فنی و مصاحبه، پذیرش و به‌کارگیری نیروهای جدید کار در این بخش است؛ بعد از او معاون مدیر فنی قرار دارد که مسئولیت هماهنگی امور فنی بین مدیر و سرشیفت‌ها و نظارت بر کار سرشیفت‌ها را برعهده دارد. در سطح بعدی، سرشیفت بخش فنی در هر سالن تولید قرار دارد که مسئول نظارت بر کار کارگران فنی در سالن و خطوط تولید است و به معاون و مدیر گزارشات فرآیندهای کار را ارسال می‌کند. در نهایت، کارگر ارشد در هر بخش فنی در هر سالن تولید است که مسئولیت انجام امور فنی با کمک و هدایت کارگران فنی را برعهده دارد. در این نظم سلسله‌مراتبی کارگران "باهوش" کسانی هستند که نظر بالادستی‌ها را بهتر به خود جلب کنند و خوش‌خدمتی خود را بیش‌تر به آنان نشان دهند تا مراتب ترفیع شغلی را سریع‌تر از بقیه طی کرده باشند.

نظام سلسله‌مراتبی موجود میان پرسنل از رده‌های بالای مدیریتی-نظارتی تا رده‌های میانی و پایین، موجب انکشاف هم‌زمان دو گرایش متناقض در کارگران به‌طور کلی شده است:

۱- گرایش به موفقیت و سعادت‌مندی بر اساس صعود و ترفیع درجه‌ی شغلی (متأثر از مناسبات عینی و روزمره)

۲- گرایش به ضدیت با نظم طبقاتی و تن‌آسایی کارفرمایان (متأثر از گزینه‌ی ذاتی و تضاد کار-سرمایه)

این دو گرایش مؤید همان آگاهی متناقضی است که در طبقه‌ی کارگر می‌شناسیم. طبعاً رضایت از شرایط کاری، میل به موفقیت و توصیه به سخت‌کوشی و تلاش در کار و یادگیری و ... به‌منظور کسب رده‌های بهتر شغلی در کارگران رده بالا و نزدیک کارفرمایان بیش‌تر است و همین‌طور گرایش به ضدیت با کارفرمایان و ایده‌ی موفقیت و ... در کارگران رده‌پایین‌تر و یا عقب‌افتاده از مسیر ترقی

در جامعه مدنی بیش‌تر جلوه دارد. البته منطقاً تقسیم‌بندی اقتصادی برای درک این‌که کدام کارگر به کدام گرایش بیش‌تر تمایل دارد درست نیست؛ و هم طبق نظریه و هم طبق مشاهدات عینی می‌دانیم که ممکن است کارگری به لحاظ موقعیت شغلی در وضع وخیمی باشد اما همواره دل خوش به موفقیت و مؤمن به نفع شخصی بماند و بالعکس؛ اما طبق مشاهدات به‌طور عام، کارگران رده‌پایین میل به تغییر و تحول مناسبات فعلی را بیش‌تر نشان می‌دادند و نارضایتی بیش‌تری نسبت به وضع موجود دارند.

به‌طور کلی در این کارخانه کارگران از قبیل رده‌های میانی تا پایین نسبت به وضعیت خود ناراضی‌اند ولی غالباً تحت سلطه‌ی ایدئولوژی طبیعت‌وارگی نظم موجود، اعتراض و واکنش هماهنگی انجام نمی‌دهند. عمدتاً ساکن مناطق جنوب غربی و غرب تهران، مانند شهر قدس، کرج و ... هستند و تحصیلات‌شان نهایتاً لیسانس است و عمدتاً دیپلم و حتی پایین‌تر.

ناامیدی از تغییر وضع فلاکت‌بار کاری-معیشتی و عدم اعتماد به نفس و اتحاد میان کارگران و در عین حال سیستم سلسله‌مراتبی که به رقابت میان کارگران دامن می‌زند، موجب تعمیق و تشدید گرایش به تخریب شخصیت کارگران نسبت به هم‌طبقه‌ای‌های خود و خودشیرینی آنان برای بالادستی‌ها به منظور کسب ترفیع شغلی می‌شود. در این رقابت وحشیانه هر کس فردگراتر، چرب‌زبان‌تر و اهل تملق بیش‌تر باشد، در رده‌های بالاتری قرار می‌گیرد.

تاریخچه و افق اعتراض، تشکل و اعتصاب

در این کارخانه، هیچ‌گونه اتحادیه و شورای صنفی به‌طور رسمی و غیررسمی، تصنعی یا واقعی وجود ندارد و کارگران هیچ عزم و انگیزه‌ی متحدی برای کسب مطالبات خود ندارند.

در پاسخ به این پرسش که «چرا اعتراضی نمی‌کنید؟» می‌گویند: «فایده‌ای ندارد، همه‌مان را هم اخراج کنند باز تن به خواسته‌ی ما نمی‌دهند/ اینجا جای ماندن نیست که بخواهی چیزی را عوض کنی یا بهبود دهی، هیچ‌کس این‌جا ماندنی نیست، همه دنبال نفع خودشان هستند، تو هم یک مدت کار را یاد بگیر و برو جای بهتر کار کن/ قرار اعتصاب گذاشتیم اما بچه‌ها جاخالی دادند و یکی دو نفر نقره‌داغ شدند و هیچ فایده‌ای نداشت و...»

طبق اطلاعات اندکی که در این مدت حاصل شده است، ظاهراً فقط چند مورد انگشت‌شمار قرار اعتصاب گذاشته‌اند که همگی شکست خورده است؛ اغلب به علت عدم اتحاد و تفرقه‌افکنی کارگران میانی.

در مجموع افق برنامه‌ی اعتصاب یا اعتراض مبهم و نامشخص است و فعلاً اکثر کارگران حتی با مشورت و هم‌فکری در مورد این موضوع هم‌دلی نشان نمی‌دهند.

سطح آگاهی روانی کارگران

مدام به فکر استخدام در شرکت‌های بهتر و موقعیت کاری بهتری هستند؛ موقعیت‌هایی که کسب‌شان این‌جا ممکن نیست و یا فقط برای محدود افرادی که توان تملق و چاپلوسی دارند ممکن است. بعضاً مشغول ارسال رزومه به سایر شرکت‌ها برای استخدام‌اند. معترف هستند که آدم سالم و عاقل این‌جا کار نمی‌کند و کارگران این‌جا فقط از سر ناچاری و عادت به موقعیت این‌جا، فعلاً کار را ادامه می‌دهند. کارگری در این کارخانه را «برده‌داری مدرن» می‌دانستند. هم‌چنین وضع کارگران در جهان دموکراتیک و آزاد را بهتر از ایران می‌دانستند. نگاه‌شان به یکی از مهندسين ارشد که گاهی برای تعمیر دستگاه‌های اصلی و مشکلات خیلی حاد خط

تولید به کارخانه می‌آمد این بود که «آدم خیلی حرفه‌ای و کاربلدیه» و با ذکر درآمد نجومی‌ای که از این مسیر دارد، طوری وانمود می‌کردند که گویی چنین اختلاف حقوق و موفقیت فردی درست و طبیعی است و اعتراضی به چنین شرایطی نداشتند.

یکی از کارگران با سابقه در بخش خدمات، که حدود ۴۲ سال سن داشت و قبلاً اپراتور دستگاه بوده که به قول خودش «زیرآب» اش را زده بودند و به این جایگاه تنزل پیدا کرده بود، بدون مقدمه خاصی و طی مواجهه با این مطلب که سن بازنشستگی قرار است طبق برنامه‌ی هفتم توسعه افزایش یابد، مشکل اصلی کارگران را تماماً در وجود «**سرمایه‌داری**» خلاصه کرد؛ عجیب‌تر این که در ادامه گفت: «این سرمایه‌داران هستند که به دولت امر و نهی می‌کنند و سیاست‌ها را آنان تعیین می‌کنند».

مسائل و چالش‌های پیش رو

۱- در کارخانه‌هایی که مانند ساسان، فضای مطالبه‌گری و مبارزه‌ی صنفی در جریان نیست، باید چه رویکردی در پیش گرفت؟ این که فقط عناصری پراکنده که پتانسیل فعالیت دارند شوند و این عناصر را برای اوقات به‌جریان افتادن اعتراضات پرورش یابند کفایت می‌کند؟ یا این که در جهت سازمان‌دهی خود مطالبات کارگری و راه‌اندازی اعتصاب هم باید کارگران را تشویق کرد؟ جواب سؤال اول خیر است و جواب سؤال دوم آری است. ولی باید این نکته‌ی مهم را مدنظر داشت که بدون عمل اول، اقدام دوم نیز به نتیجه نمی‌رسد.

۲- طرح هرگونه بحث و امکانات آگاهی طبقاتی منوط به اعتماد کارگران است، این اعتماد با هم‌زیستی و حس هم‌دلی آنان با ما حاصل می‌شود؛ باید زیست‌مان را به کلی دگرگون کنیم. هم‌زیستی و ایجاد حس اعتماد مقوله‌ای کارکردی نیست که با بزک و دوزک و با گرفتن ژست حاصل شود. باید واقعاً در این مسیر گام برداشته شود تا مبارزه به‌درستی پیش برود.