

سازوکارهای کارگری در بخش فناوری

در دنیای امروز، شرکت‌های فناوری در کشورهای توسعه‌یافته به طور فزاینده‌ای به ارائه‌ی مزایای رفاهی و مالی به کارکنان خود توجه می‌کنند. شرکت‌هایی همچون گوگل، مایکروسافت، تسلا و اپل، در حالی که خود را پیشگام نوآوری معرفی می‌کنند، در واقع از سیاست‌هایی مانند بیمه‌های جامع، ساعات کاری منعطف، برنامه‌های آموزشی و مرخصی‌های با حقوق به‌عنوان ابزاری برای کنترل نیروی کار استفاده می‌کنند. این سیاست‌ها به ظاهر کیفیت زندگی کارگران را ارتقا می‌دهند، اما در واقع هدفشان افزایش بهره‌وری و تحکیم وابستگی آن‌ها به سرمایه‌داران است.

کمیاب نیروی متخصص در حوزه‌هایی نظیر برنامه‌نویسی و فناوری، شرکت‌های فعال در این حوزه را با چالشی جدی مواجه کرده است. شرکت‌ها اما به جای افزایش حقوق یا بهبود واقعی شرایط کار، این کمیاب و فشار کاری بالا را با اعطای امتیازات سطحی مدیریت می‌کنند. کمک‌هزینه‌های ورزشی و تفریحی، وام‌های شرکتی و پاداش‌های ماهانه و فصلی در حقیقت ابزاری برای جلوگیری از خروج نیروی کار و افزایش نرخ بهره‌وری هستند. این امتیازات زنجیره‌ای نامرئی‌اند که مانع از رشد اتحاد کارگران شده و آن‌ها را در چرخه‌ی بهره‌کشی در رقابت و فردگرایی نگه می‌دارند. در این شرایط، کارگران به جای آن که حول اتحاد و مبارزه با سرمایه‌گردهم‌آیند، درگیر توهم پیشرفت فردی و رقابت با هم‌طبقه‌ای‌های خود می‌شوند.

چنین ساختاری سعی می‌کند با ابزارهای واقعی یا ایدئولوژیک نیروهای کار را به پذیرش وضعیت موجود سوق داده و آن‌ها را از تشخیص جایگاه واقعی‌شان در روابط تولیدی بازدارد. این امتیازات نه تنها نقش آرام‌کننده‌ای برای سرکوب هرگونه اعتراضی دارد، بلکه به کارگران القا می‌کند که مسیر ارتقاء و بهبود وضعیت‌شان نه از طریق مبارزه‌ی جمعی، بلکه از طریق پذیرش و انطباق با قوانین سرمایه‌داری می‌گذرد. کارگران به جای درک ماهیت استثمار سیستم، درگیر رقابت داخلی و تلاش برای حفظ امتیازات فردی خود می‌شوند. این سیاست‌ها با ایجاد حس وابستگی به شرکت، مانع از سازمان‌دهی جمعی و مطالبه‌ی تغییرات بنیادی می‌شوند. سرمایه‌داری از افزایش قدرت چانه‌زنی کارگران هراس دارد، زیرا این قدرت می‌تواند بقای نظام استثمارش را به خطر اندازد. هرگاه امکان ایجاد اتحاد طبقاتی و سازمان‌یافتگی کارگران افزایش یابد، تهدیدی برای انباشت سرمایه محسوب می‌شود؛ چرا که در نهایت، موجب طرح مطالبات ساختارشکنانه و به

چالش کشیدن بنیادهای سرمایه‌داری خواهد شد. از این رو، شرکت‌ها با مهندسی فرهنگی و ترویج ذهنیت فردگرایانه، تلاش می‌کنند کارگران را از درک منافع مشترک‌شان بازدارند و اعتراضات آن‌ها را به سطحی‌ترین مطالبات محدود کنند. هرگونه بهبود در شرایط کارگران، اگر از مسیر مبارزه‌ی طبقاتی حاصل گردد، تهدیدی مستقیم علیه انباشت سرمایه و قدرت مطلق سرمایه‌داران محسوب می‌شود. از این رو، شرکت‌ها با کنترل مزایا، ابزارهایی نظیر ارزیابی عملکرد و قراردادهای موقت را به کار می‌گیرند تا امکان هرگونه مقاومت سازمان‌یافته را از بین ببرند.

در ایران نیز شرکت‌های مبتنی بر فناوری (دیوار، آپ، شاپرک، ایرانسل، همکاران سیستم، کافه‌بازار، اسنپ، دیجی‌کالا، تپسی، جاباما، آچاره و...) ¹ از الگوی مشابهی پیروی کرده و همان سیاست‌های فریبنده‌ی شرکت‌های بزرگ بین‌المللی به کار می‌گیرند. افزون بر این، دولت با اعطای امتیازات گسترده به شرکت‌های دانش‌بنیان که بخش عمده‌ای از این شرکت‌ها را شامل می‌شود، از جمله معافیت مالیاتی ۱۵ ساله، وام‌های کم‌بهره تا سقف ۴۵۰ میلیون تومان به ازای هر نیروی جدید ²، و امکان استخدام سربازان امریه با حداقل دستمزد، شرایطی را فراهم کرده که در ظاهر به رشد اقتصادی و اشتغال‌زایی کمک می‌کند. اما در واقع، این سیاست‌ها بیش از آن که به نفع کارگران باشد، در جهت تأمین منافع سرمایه‌داران و انباشت بیشتر سرمایه عمل می‌کند. دولت به ازای هر ۶۰۰ میلیون تومان فروش سالیانه، که مبنای آن آخرین اظهارنامه‌ی مالیاتی شرکت است، یک سهمیه‌ی امریه سربازی به شرکت اختصاص می‌دهد. در نتیجه، بخش بزرگی از نیروی کار این شرکت‌ها را سربازان امریه و دانشجویان کارآموز یا فارغ‌التحصیلان در طرح‌هایی مانند کارورزی تشکیل می‌دهند که به دلیل ترس از بازگشت به سربازی یا اخراج، عملاً فاقد قدرت چانه‌زنی و اعتراض هستند. این مدل حمایتی، در حالی که سود کلانی را نصیب شرکت‌ها می‌کند، امنیت شغلی را تضعیف کرده و کارگران را در چرخه‌ای از قراردادهای موقت و فشار کاری ³ گرفتار می‌سازد. چنین سیاست‌هایی، در نهایت، روابط مبتنی بر کارمزدی را در پوشش «نوآوری» و «رشد اقتصادی» بازتولید می‌کند.

¹ البته که لیست بلندبالایی از شرکت‌های حوزه‌ی فناوری اطلاعات با صدها هزار کارگر متخصص فناوری در ایران وجود دارد.

² شرکت‌های دانش‌بنیان: طرح‌های حمایتی برای کارفرما، سنگ‌اندازی برای کارکنان، مجله کارخانه

³ شرکت‌های نام‌برده جزو معروف‌ترین شرکت‌های پیشرو فناوری در ایران هستند. با بررسی [ویکی‌تجربه](#)، که نیروی کار شرکت‌های این حوزه تجربه‌های کاری خود را در آن به اشتراک می‌گذارند، می‌توان به وضعیت واقعی و شرایط سخت کاری آن‌ها پی برد.

نمونه‌ی بارز این وضعیت را می‌توان در ساختار استخدامی شرکت‌هایی مانند اسنپ مشاهده کرد. اسنپ که بیش از ۷۵۲۶^۴ نیروی کار دارد، با ارائه‌ی بیمه، اعتبار داخلی، وام و پاداش‌های مالی، نیروی کار خود را در وضعیت وابستگی اقتصادی قرار داده و از این طریق، کنترل بیشتری بر آن‌ها اعمال می‌کند. با این حال، این شرکت‌ها نه تنها امنیت شغلی واقعی را تأمین نمی‌کنند، بلکه از سیاست قراردادهای کوتاه‌مدت برای افزایش ناپایداری شغلی بهره می‌گیرند. معمولاً نیروی جدید ابتدا تحت قراردادهای یک تا سه‌ماهه‌ی آزمایشی کار می‌کند و سپس، در صورت تأیید، قرارداد یک‌ساله دریافت می‌کند. این چرخه‌ی مداوم قراردادهای موقت، نیروی کار را در وضعیت ناامنی دائمی قرار داده و فشار روانی مستمری به آن‌ها تحمیل می‌کند. این عدم ثبات شغلی، کارگران را در موقعیتی قرار می‌دهد که نه تنها قادر به برنامه‌ریزی برای آینده‌ی خود نیستند، بلکه از هرگونه سازمان‌یابی طبقاتی و مطالبه‌ی حقوق جمعی بازمی‌مانند. کارگری که امنیت شغلی ندارد^۵، چگونه می‌تواند مطالبه‌گر باشد و برای تغییر بنیادی وضعیتش مبارزه کند؟

این وابستگی به مزایا و قراردادهای موقت، باعث ایجاد توهم امنیت شغلی و حفظ نظم موجود می‌شود. سرمایه‌داری برای افزایش بهره‌وری و جلوگیری از اعتراضات، امتیازاتی ارائه می‌دهد که در ظاهر زندگی کارگران را آسان‌تر می‌کند، اما در حقیقت ارزش اضافی بیشتری را برای سرمایه‌دار تولید می‌کند. این مزایا کنترل نیروی کار را در اختیار سرمایه‌دار قرار داده و موجب وابستگی بیشتر کارگران به این سیاست‌ها می‌شود. این وابستگی متزلزل و فریبنده، آگاهی طبقاتی را سرکوب کرده و مانع کارگران از حرکت به سوی اتحاد برای تغییرات بنیادی می‌گردد.

حس مالکیت کاذب و مفهوم مالکیت (Ownership) نیز در این فرایند نقش مهمی ایفا می‌کند. وقتی کارفرما مزایای بیشتری ارائه می‌دهد، کارگران ممکن است تصور کنند که در موفقیت شرکت سهیم‌اند. اما در واقع، این توهم مالکیت نه تنها موجب تقویت وابستگی به سیستم و تضعیف آگاهی طبقاتی می‌شود، بلکه مسئولیت موفقیت یا شکست پروژه‌ها را نیز بر دوش کارگران می‌اندازد. شرکت‌ها با ترویج فرهنگ Ownership تلاش می‌کنند کارگران را وادارند که با انگیزه‌ی شخصی و بدون دریافت مزایای عادلانه، خود را مسئول تمامی جنبه‌های کار بدانند. این سیاست، فشار روانی و حجم کار را بر کارگران افزایش می‌دهد، بدون آن که قدرت واقعی تصمیم‌گیری یا مالکیت واقعی بر سرمایه‌های تولیدشده به آن‌ها

^۴ این آمار در گزارش سال ۱۴۰۲ توسط اسنپ منتشر گردید.

^۵ برای مثال، می‌توانید به لینکدین این شرکت‌ها مراجعه کنید. به سختی می‌توان افرادی را یافت که بیش از دو سال در این شرکت‌ها حضور داشته باشند.

داده شود. در حالی که حقوق بالاتر و امتیازات رفاهی ممکن است رضایت موقت ایجاد کند، در نهایت کارگران هیچ مالکیت و کنترلی بر تصمیمات کلان شرکت ندارند و صرفاً در خدمت بازتولید سرمایه باقی می‌مانند.

این شرکت‌ها از ابزارهای مختلفی برای مدیریت و کنترل نیروی کار بهره می‌برند. یکی از این ابزارها، روش چابک (یا متدولوژی Agile) است؛ چارچوبی در توسعه نرم‌افزار که با هدف افزایش انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی سریع به تغییرات طراحی شده است. این روش، که در بیشتر شرکت‌های فناوری اطلاعات استفاده می‌شود، نقش کلیدی در افزایش بهره‌وری و اعمال فشار مضاعف بر نیروی کار دارد. در این سیستم، کار به دوره‌های زمانی (اسپرینت‌های) کوتاه‌مدت تقسیم می‌شود و تحویل مستمر خروجی‌ها در هر چرخه الزامی است. جلسات روزانه سرپایی (Daily Stand-ups) و ابزارهای نظارتی مانند Jira و Trello باعث می‌شود کارگران تحت نظارت دائمی قرار بگیرند. اگر تسکی در موعد مقرر تکمیل نشود، کارگر مجبور است برای جبران آن اضافه‌کاری کند، اما از آنجا که این سیستم بر تسک‌محوری استوار است، اضافه‌کاری معمولاً بدون پرداخت دستمزد انجام می‌شود و زمان کار نامشخص باعث می‌شود شما تمام شبانه‌روز در خدمت کارفرما باشید و از کار خلاصی ندرید. در نتیجه، روش چابک نه تنها بهره‌وری را افزایش می‌دهد، بلکه با نظارت مداوم و فشار کاری، کارگران را در چرخه‌ای بی‌پایان از استثمار گرفتار می‌کند.

در نهایت، آن چه تحت عنوان «مزایای رفاهی» یا «فرهنگ سازمانی پیشرو» در این شرکت‌ها معرفی می‌شود، جز ابزاری برای پنهان کردن سازوکارهای استثمار و بازتولید روابط مبتنی بر کارمزدی نیست. این سیاست‌ها، از بیمه و وام گرفته تا روش‌های به ظاهر مدرن مانند آجایل، همگی در خدمت تحکیم سلطه‌ی سرمایه بر کارگران طراحی شده‌اند. قراردادهای موقت، نظارت دائمی، و توهم مالکیت، نه تنها امنیت و آزادی کارگران را هدف می‌گیرند، بلکه با ایجاد پراکندگی و فردگرایی، امکان هرگونه اتحاد طبقاتی را خنثی می‌کنند. تا زمانی که کارگران در این چرخه‌ی بهره‌کشی باقی بمانند، بهبود شرایط واقعی و رهایی از یوغ استثمار محقق نخواهد شد. بهره‌کشی و استثمار تنها با افزایش آگاهی طبقاتی کارگران و درک جایگاه واقعی آن‌ها در نظام تولید سرمایه‌داری می‌تواند متوقف شود. این آگاهی و درک از تضادهای موجود، تهدیدی جدی برای سیستم سرمایه‌داری است و موجب به چالش کشیدن آن خواهد شد.