

گزارش از شرکت ...

نامه ای از یک کارگر

سه شنبه نوزدهم شهریور ۱۳۸۷

کارخانه ای که از آن گزارش خواهیم داد در بین سال های ۱۳۵۰ تا ۱۳۵۵ تاسیس شده است، این نوشته تاکید آمارگونه بر وضعیت گذشته و حال کارخانه دارد به ویژه بر روی نیروی انسانی تاکید دارد. ما معتقدیم نگاه آماری به محیط های کار می تواند ما را بر چگونگی تولید، وضعیت کارگران در گذشته و حال و در کل میزان توازن قوا در محیط های کار را مشخص می کند. این نگاه در کارخانه های بزرگ و کوچک دقت تحلیل ها را از وضعیت جنبش کارگری بالا خواهد برد. و مبارزات کارگری را به لحاظ عملی ارتقا خواهد بخشید. تاریخ تاسیس این کارخانه در سال ۱۳۴۰ بوده و تعداد کارگران در سال تاسیس ۲۰ نفر بوده و نوع مالکیت بعد از انقلاب تحت پوشش وزارت صنایع سنگین سازمان گسترش بانک های مختلف و هم اکنون حدود یک سال است که کاملاً خصوصی شده است. میزان مشارکت کارگران در سال ۵۷ فعال بوده است به شکلی که کارخانه توسط کارگران به کنترل آنها در آمده است و حدود شش ماه کارخانه تحت مراقبت و تحت کنترل کارگران بوده است. جز اولین کارخانه هایی بوده است که شوراهای کارگری در آن شکل گرفته است. نگاه آماری به این کارخانه قبل و بعد از خصوصی شدن نشانگر بسیاری از واقعیت های تلخ می باشد. باید به اتفاقات و تغییرات بعد از خصوصی شدن نگاه موشکافانه بیندازیم.

اعمال سیستم مدیریتی به شکل باند و دسته، پرداخت آورد به شکل انتخابی و فقط برای سرپرستان نورچشمی مدیریت، گم شدن اصول کاری و قوانین مصوبه کاری در کشاکش و تضاد بین مدیران است. قائم مقام مدیر عامل شرکت را در واقع قلکی می داند جهت تغذیه مالی بساز و بفروشی خارج از شرکت و به نوعی کارهای شخصی اش و تمام امکانات مالی تحت شعاع همین مساله می باشد. قابل ذکر است مدیریت این کارخانه از طبقه کارگر بوده و با دغدغه های زندگی یک کارگر از نزدیک آشنا بوده و بنا به ادعای خود با کارگری تمام هزینه ی تحصیل خود را فراهم نموده ولی متاسفانه پایگاه طبقاتی خود را فراموش کرده است.

قراردادهای موقت کار، قراردادها در شرف به کارگیری کارگر بسته نمی شود بلکه کارگر به شکل آزمایش بودن بدون لباس کار و کفش ایمنی مشغول به کار می شود (که این مساله باعث شدن قطع شدن پای کارگری در ماه های اخیر شده است) بعد ۱۰ یا ۱۵ روز قراردادی با او بسته می شود قرارداد شامل یک برگ می باشد که این نوع قرارداد قبلاً به صورت ۳ برگی منعقد می گردید. به غیر از دست مزد و شرایط کار و مدت قرارداد که یک ماهه می باشد (هم برای کارگران ساده و مشخص) البته دست مزد برای کارگر ساده و متخصص یکسان می باشد و بعد تمام مفاد آن یک طرفه به نفع کارفرما است. حداقل حقوق برای کارگران فنی و ساده بعد از ۱۵ روز روزمزد قرارداد یک ماهه به احتساب ۱۵ روزه می باشد که عملاً وقتی قرارداد بسته می شود ۱۵ روز دیگر از قرارداد یک ماهه باقی مانده است. هر کارگری تلاش می کند خود را کاملاً با شرایط کارفرما وفق دهد تا ۱۵ روز بعدی برایش قرارداد بعدی تمدید شود. در خط های

تولید شرایط به گونه ای است که جدا از مهارت فنی هر کاری که از نظافت سالن ها گرفته تا تمیز کاری و جوشکاری و آهنگری و مونتاژ و غیره باید انجام دهد لازم به توضیح است طبق قانون کار و طبقه بندی مشاغل به طبقه شغلی خود انجام وظیفه می نماید.

بعد از چند قرارداد يك ساله آن از شرایط کاری کارگر راضی بودند یعنی این که همیشه اضافه کار باشد تعطیلات همیشه وقتی جمعه ها سر کار باشد در صورت نیاز تا ۱۰ شب هر شب حتی اگر زیر برف و باران همه باشد در صورت نیاز شب تا صبح نیز کار کند اعتراض نکند استراحت حین کار نداشته باشد دیر نیاید از سر نهار و صبحانه به موقع برگردد و... رعایت شود قرارداد ۲ ماهه بسته می شود ساعت کار از ۷ صبح تا ۴ بعد از ظهر می باشد سرویس صبح يك ربع به ۷ در کارخانه حاضر می شود ساعت ۴/۵ تا ۷/۵ بعد از ظهر اضافه کاری اجباری میباشد که سرویس ۷/۱۵ حرکت میکند. وقت صبحانه يك ربع از وقت خود کارگران است و ساعات نهار نیم ساعت عملا با تعداد کارگران و صف ایستادن وقت نهار به ۱۵ دقیقه میرسد. صبح و بعدازظهر حق نوشیدن يك لیوان چای را دارند که از طرف کارفرما تهدید به قطع شدن که با اعتراضات کارفرمایان رسمی و قدیمی فعلا سکوت گذاشته شده است. سرویس های ایاب و ذهاب به دست پیمانکار اداره می شود که مسیر نسبت به قبل محدودتر گشته است. به شکلی که بعضی کارگرها به جز مسیر سرویس ۱ تا ۳ کورس باید با کرایه خود بر سر کار حاضر شوند سرویس ها نیز در آستانه ی جمع شدن بودند که با مقاومت کارگران قدیمی و رسمی فعلا دست و پا شکسته برقرار می باشند نهار و صبحانه بعد از خصوصی شدن به دست پیمان کار محول گشته است که هم کیفیت و هم کمیت غذا تغییر پیدا گشته است. به خاطر واگذاری به پیمان کار اعتراضات گسترده بصورت تحصن توسط کارگران قدیمی و قراردادی صورت گرفت که موجب تغییرات در کیفیت و کمیت غذا شد که این کشمکش همچنان ادامه دارد. تعطیلات رسمی به شکل اضافه کار عادی پرداخت می شود. چگونگی محاسبه تعطیلات سالیانه به شکلی بسیار مبهم برای کارگران قراردادی محاسبه می شود در صورت اخراج زیر يك سال سابقه سنوات به کارگران پرداخت نمی شود. در صورت این که کارگران نخواهند اضافه کاری بمانند باید حتما برگه مرخصی از سرپرست واحد را داشته تا بتواند از شرکت خارج شوند.

با اعتراض و نوشتن طومار برای انتخابات شورای اسلامی برای وضعیت تشکل های کارگری (تعاونی مصرف کارگران، تعاونی مسکن کارگران و شورای اسلامی کار و که قبل از خصوصی شدن به شکل فعال بوده و اکنون همه نیمه فعال هستند) که با طومارنویسی و نامه به اداره کار که با ممانعت مدیریت کارخانه و کشمکش های فراوان هنوز مسئله شورای اسلامی کار به شکل تعلیق در آمده است. اعتراضات شفایی به صورت اعتراض برای تغییر مدیریت آشپزخانه و رستوران به پیمان کاری در نهار خوری به شکل نخوردن غذا، اعتراض برای برقراری سرویس ها که بیشترین تعداد کارگران در مناطق کرج و شهرک های حاشیه آن، اسلامشهر، شهریار، قلعه حسن خان، فردیس و حاشیه تهران می باشد به شکل شفاهی و بیشتر توسط کارگران رسمی صورت گرفته است.

قانون کار و مفاد آن با شرایط فعلی کم کم از محیط کارخانه زوده می شود

در این کارخانه از سال حدود ۶۴ طرح طبقه بندی مشاغل به اجرا درآمده است و طی سال های طولانی دستخوش تغییرات خاص قرار گرفته است. در سال ۱۳۷۵ حدود ۸۰ نفر از کارگران قراردادی با تلاش شورای اسلامی به استخدام رسمی شرکت درآمدند این مصادف با ارائه بخشنامه قراردادهای موقت کار از طرف وزارت کار بود این

تعداد با استخدام رسمی تحت جداول طرح طبقه بندی مشاغل پذیرفته شدند. در سال های بعد ضریب بهای جدول دستخوش تغییر گردید که باعث افزایش مختصر در حقوق ها و گرفتن مبلغی به عنوان عقب افتادگی توسط پرسنل گردید. لازم داشتن طرح طبقه بندی مشاغل داشتن کمیته طبقه بندی مشاغل می باشد. داشتن کمیته طبقه بندی مشاغل در این کارخانه از طرف مدیریت مستلزم داشتن کمیته انضباطی است. دهه ۶۰ مدیران مختلف تلاش کردند که آئین نامه انضباطی را در کارخانه پیاده کنند در دوره های مختلف با مخالفت کارگران و شورای وقت گردید. دلایل مخالفت کارگران با داشتن آئین نامه انضباطی این بود که کار فرمایان در هراس بودند که توسط این آئین نامه و کمیته مربوطه با تذکر و اخطارهای مختلف باعث خراب شدن پرونده های کارگران به ویژه کارگران معترض و اخراج شده آنها گردد ترکیب کمیته انضباطی با یک نفر سرپرست به انتخاب سرپرستان و یک نفر نماینده مدیریت به انتخاب مدیر عامل و انتخاب یک نفر پرسنل به انتخاب پرسنل می باشد. طبق تعریف قانون کار از سرپرست یعنی سرپرست نماینده قانونی کارفرما می باشد یعنی اینکه در خوشبختانه ترین حالت این ترکیب با دو نفر رای بر علیه کارگران شامل می گشت. چونکه اعتراضات مداوم و همیشگی در رای بدست آوردن مطالبات در مقاطع مختلف در کارخانه دنبال می شد داشتن کمیته انضباطی وضعیت کارگران را از نظر اخراج مورد تهدید قرار میداد. به همین خاطر طرح طبقه بندی مشاغل در گیرو دار کمیته انضباطی در سایه قرار گرفت و ناقص اجرا شد. قبل از خصوصی شدن شرکت نیز این طرح به شکلی بلا استفاده مانده بود. با حاکمیت بخش خصوصی و کم شدن ترکیب کارگران رسمی به عناوین مختلف به هیچ عنوان بحثی در مورد این طرح از طرف کارفرما مطرح نمی شود. و این بحث به شکل خام بین کارگران رسمی به عنوان راه کاری برای افزایش حقوق مطرح میشود. خصومت کارگران رسمی به مساله طرح طبقه بندی و شورای اسلامی کار و سرویس و رستوران و ساعات کار و ختم نمی شود. بلکه کارفرمای جدید به هیچ عنوان حاضر به افزایش هیچ درصدی به عنوان دستمزد به کارگران رسمی نیست. و این بدان معناست که کارگران رسمی تحت فشارهای جانبی یا باز خرید شده و با مبلغ سنوات یک ماه در سال اخراج گردند و یا تسلیم خود را به عنوان کارگران قراردادی با شرکت کار کنند. و این سیاست کارفرما تا حدودی موفق بوده است. این کشمکش و مقاومت بین کارگران رسمی و کارفرما بر سر مطالبات گذشته و امروز همچنان ادامه دارد.

در طول تاریخ همواره سرمایه است که حرف اول را می زند، زندگی می سازد، عشق می آفریند و تسهیلات فراهم می کند عزت و آقایی را سبب میشود اما آیا هرگز فکر کردیم چه کسانی باعث فراهم و انباشته شدن این سرمایه ها گردیده اند؟ مسلما همگان بر این امر واقفند آیا هرگز زحمت تفکر و اندیشه و تحقیق در مورد عاملین فراهم شدن این سرمایه ها را به خود داده ایم؟ کارگران این قشر عظیم که در هر جامعه ای همواره با وجود تلاش بسیار فراوان از بهره زحمات خود بی بهره اند نه تنها مورد توجه سرمایه داران و در نتیجه دولتها نبوده اند بلکه همواره به اسفبارترین وضع مورد ستم قرار گرفته اند.

مجله راه آینده

سه شنبه دهم اردیبهشت ۱۳۸۷