

گزارشی از کارخانه ی «اروم سان کک» سمیرم اصفهان

شاید بسیاری ندانند که علی رغم وجود قانون کار و تامین اجتماعی، بازرسان بیمه و اداره کار و... و تلاش جمهوری اسلامی برای عضویت در سازمان جهانی کار (ILO)، در کارخانه های بزرگ هنوز اولیه ترین مواد قانون کار در مورد کارگران اجرا نمی شود.

کارخانه ی ساندیس و کسانتره ی میوه ای «اروم سان کک» یکی از همین مراکز صنعتی است که کارگران در آن مانند برده استثمار می شوند.

کارخانه ی «اروم سا کک» در ۱۵ کیلومتری جاده ی سمیرم (در جاده سمیرم- شهرضا) در استان اصفهان قرار دارد. این کارخانه ساندیس و کسانتره ی میوه ای (ساندیس انار- موز- هلو- سیب و انگور) تولید می کند و فصل عمده ی کار آن در مورد ساندیس انار در مدت اول مهر تا پایان آبان ماه است.

این واحد صنعتی به یک کارخانه دار ارومیه ای تعلق دارد که کارخانه ی دیگری در شهرستان ارومیه در مالکیت خود دارد (کارخانه سارونه) و به گفته ی کارگران بسیار به ندرت در کارخانه ی مورد نظر دیده می شود. اداره ی این کارخانه به به دست دو مهندس مهابادی و اصفهانی است.

اما تفاوت عمده ی اداره ی این کارخانه و جذب کارگر در آن مورد اصلی گزارش ما است. در این کارخانه حدود ۲۰۰ کارگر مشغول به کار هستند. حدود ۱۲۰ نفر از این کارگران اصطلاحاً بومی و متعلق به شهرستان سمیرم و اطراف آن و تعدادی از آنها به صورت قرار دادی هستند. اما ۸۰ نفر دیگر از کارگران غیر بومی و اهل شهرستان بانه ی کردستان و روستاهای اطراف آن هستند. این بخش از کارگران به بانه و روستاهای سیوچ علیا- سیوچ سفلا- شوی- به رده ره ش- صدبار- میرآباد سفلی- میرآباد علیا- ساوان- هومه ره شال- بیلوو کانی سور تعلق دارند.

نحوه ی استخدام این کارگران با ۱۲۰ کارگر دیگر متفاوت است. به این صورت که یک نفر به عنوان پیمانکار یا سرکارگر اقدام به جمع آوری و بستن قرارداد با کارگران می نماید. در ماههای اخیر حقوق (دستمزد) کارگران مبلغ ۱۵۰۰۰ تومان بوده اما سرکارگر قرار داد خود را با کارگران به مبلغ ۹۵۰۰ تومان میبندد. یعنی در واقع این کارگران علاوه بر اینکه روزانه توسط کارفرمای اصلی (کارخانه دار) استثمار می شوند دچار یک استثمارگر جدید به نام «سرکارگر» (پیمانکار جذب کارگر) شده که ۵۵۰۰ تومان از دستمزد روزانه شان را غارت می کند.

سرکارگر نامبرده (که اهل یکی از روستاهای اطراف بانه به نام سیوچ است) در ابتدا ضمن دادن وعده های دروغین به کارگران مبنی بر اینکه دستمزد روزی ۱۰۰۰۰ تومان است- غذای شما همان غذای شرکت است و به هر ۴ نفر شما یک اتاق داده میشود به جذب کارگران میپردازد. اما کارگران پس از ورود به سمیرم با واقعیت جدیدی روبه رو می شوند: سرکارگر ابتدا در برابر آنها قراردادی می گذارد که کلیت مضمون آن به این شرح است: «من..... متعهد می شوم که چنانکه در حین کار دعوا کنم، بی نظمی در محیط کار ایجاد کنم یا دستگاههای کارخانه را دستکاری کنم و یا کار را نیمه تمام بگذارم و یا کمتر از ۲ ماه کار کنم از کار اخراج شده و هیچ حقوق و مزایای این مدت کار به من تعلق نگیرد و حق هیچ گونه اعتراضی ندارم. من حق گرفتن هیچگونه انعامی از رانندگان تخلیه بار را ندارم....»

این در حالی است که بسیاری از کارگران به خاطر شرایط بد کار پس از چند روز یا چند هفته کارخانه را ترک کردند و هیچ دستمزدی را بابت مدت کارشان دریافت نکردند.

اما این همه ی واقعیت نبود. پس از مدتی کارگران متوجه شدند دستمزد آنها ۱۰۰۰۰ تومان نبوده و فقط ۹۵۰۰ تومان است و از اتاق ۴ نفره با تخت خواب یک نفره هم خبری نیست و هر ۴۰ نفر باید با هم در یک سالن با تعداد کمی تختخواب بایستی استراحت کنند. در حالیکه هر ۲ تختخواب به ۳ نفر تعلق داشت و تعدادی از کارگران مجبور بودند روی زمین بخوابند.

کارگران در دو شیفت روز کار و شب کار مشغول به کار هستند. در هر شیفت ۴۰ نفر کارگر کار میکنند و هر ۱۴ روز یک بار شیفت کارگران عوض می شود یعنی یک کارگر باید ۱۴ شب متوالی را شب کاری و ۱۴ روز متوالی بعدی را روزکار باشد.

شیفت کاری از ساعت ۸ صبح شروع شده و تا ساعت ۸ شب ادامه دارد و شیفت بعدی دقیقاً از همین ساعت شروع و تا ساعت ۸ صبح فردا ادامه دارد. کار یکنواخت، سخت و پشت سر هم است. در طول این ۱۲ ساعت کارگران فقط یک ساعت فرصت استراحت دارند که آن هم بایستی با عجله به صرف غذا بپردازند.

کارگران نامبرده در سخت ترین بخشهای کار یعنی تخلیه بار از کامیون- نظافت کل محوطه و سورت کردن (تفکیک کردن انار برای دستگاههای مختلف) مشغول به کارند. در بین این کارها تخلیه بار از همه سخت تر است. روزانه بین ۴۰۰ تا ۵۰۰ تن بار انار در محوطه ی کارخانه از کامیونها تخلیه می گردد. این بار انار که در گونی یا توری بسته بندی شده اند بایستی باز و در روی تسمه نقاله (که در پشت مخزن کامیون قرار گرفته اند) ریخته و سپس از تسمه نقاله به یک محوطه ی باز ریخته و از آنجا به قسمت شستشو و خرد کردن حمل می شود.

رسم بر این است راننده گان پس از تخلیه هر بار به کارگران انعامی بین ۳۰۰ تا ۱۰۰۰ تومان بدهند (بر اساس حجم ماشین) در اینجا سر کارگران تعیین شده از سوی سر کارگر اصلی وارد قضیه شده و بدون اینکه ذره ای کار کرده باشند از کارگران بابت هر انعام مبلغ ۵۰۰ تومان (که کل مبلغ آن ۲۵۰۰ تومان است) را مطالبه می کنند. اینجا استثمار وحشیانه ی سومی نیز صورت می گیرد. این سر کارگران جز علاوه بر محوطه ی تخلیه، در سالن و در دیگر محل های کار از سوی سر کارگر به کار گمارده می شوند. برخورد آنها با کارگران بسیار بد و غیر انسانی است به طوری که بر اثر برخوردهای خشن و فحاشی آنها تعدادی از کارگران قادر به ادامه کار در محیط نبوده و کارخانه را بدون گرفتن حتی یک ریال دستمزد ترک کرده اند.

اما سیستم کارخانه و استثمار سرمایه داری علاوه بر ایجاد چنین محیطی، یک سیستم استثمار جدید بهره کشی را هم طراحی کردند: همانطور که قبلاً اشاره کردیم شیفت ها هر ۱۴ روز یک بار تغییر میکنند. در روز تعویض شیفت به بهانه ی اینکه نباید کار بخوابد کار به ۱۸ ساعت افزایش پیدا می کند یعنی کارگرانی که از ساعت ۸ صبح مشغول به کارند تا ساعت ۲ بعد از نصف شب کار می کنند و کارگران شیفت بعد از این ساعت تا ۸ شب فردا به کار مشغول هستند. اما سرویس دهی سر کارگر و کارخانه به کارگران در ازای این کار دائمی و طاقت فرسا چیست؟

کارگران می بایست در یک سالن ۴۰ نفره (برای هر شیفت) بخوابند در حالیکه سرمای گزنده ی سمیرم آزارشان میدهد و با مشکل گرمایش سالم مواجه هستند. نیمه شب دستگاه تعویض ناگهان از کار می افتد و به جای باد گرم، باد سرد از کانالها بر سر و روی کارگران در حال استراحت نازل میشود. سرما خوردگی شدید رایج ترین و طبیعی ترین بیماری رایج بین کارگران کارخانه است در حالیکه حتی یک جعبه ی ساده کمکهای اولیه که حاوی دارو باشد برای آنها وجود ندارد و کارگران برای مراجعه به پزشک بایستی یک روز کار خود را تعطیل کنند جهت مداوا (با هزینه شخصی) به سمیرم بروند.

برخلاف تصور هیچکدام از این کارگران از بیمه های تامین اجتماعی بر خوردار نیستند و کارخانه در اینجا هم می تواند با عدم پرداخت بیمه و شانه خالی کردن از بیمه کردن کارگران، ماهیانه سه میلیون و دویست هزار تومان به جیب بزند.

وضعیت حمام و دستشویی در این میانه از همه دیدنی تر است: برای ۸۰ کارگر تنها ۳ باب حمام و ۲ دستشویی موجود است! در ابتدا پس از اینکه ۲ نفر از کارگران بعد از کار روزانه به حمام می رفتند آب حمام سرد می شد و بقیه کارگران قادر به حمام کردن در این هوای سرد پاییزی نبودند. اما پس از تهدید کارگران به اعتصاب کارفرما و سر کارگر فوراً اقدام به تعمیر آب گرمکن نمودند.

کارفرما علناً" به کارگران اعلام کرده که در صورت ایجاد حادثه در حین کار هیچ مسئولیتی به عهده ندارد در واقع به خاطر عدم بیمه ی کارگران هیچ سندی بر درمان پزشکی و درمان کارگران هم وجود ندارد.

در مواقعی که کارگران به کار ادامه میدهند و کارخانه و سر کارگر میخواهند کارگر را «قانونی» اخراج کنند و دستمزد مدت زمان کارکرد او را «بالا بکشند» حیلۀ ی جدیدی به کار می رود. آنقدر کارگر تحت فشار گذاشته میشود و کارهای سخت و غیر ضروری به عهده ی او گذاشته می شود تا با رضایت خودش و بدون گرفتن هیچ دستمزدی کارخانه را ترک کند. این حیلۀ ای است که توسط مهندس به سر کارگر آموخته می شود.

غذا یکی دیگر از قسمتهایی است که کارفرما با صرفه جویی غیر انسانی خود از میزان سرمایه متغییر در کارخانه جلوگیری کرده و طبق معمول کارگران باید تاوان آن را پس بدهند.

سرکارگر به مثابه عامل ثانویه (دوم) استنثار حتی در هنگام تصفیه حساب نیز از غارت کارگران دست بر نمی دارد. وی در حالیکه هزینه کرایه اتوبوس حمل کارگران از بنانه به سمیرم را از کارخانه دریافت کرده این مبلغ را از حقوق کارگران کم می کند.

فقط کارگرانی که در مقابل وی ایستادگی کرده و از موضوع آگاهند از این حیلۀ ی کثیف او در امان می مانند. او حتی از پرداخت پاداشهایی که برگه ی آنها در حین کار نوشته شده خودداری می کند و این پاداش ها را به بستگان و نزدیکان خود که در کارخانه مشغولند و از شرایط بهتری نیز برخوردارند پرداخت میکند.

دلیل عمده ی این استنثار ۳ مرحله ای (کارفرما- سر کارگر (بیمانکار)- سرکارگر های جز) تنها در نبودن آگاهی و اتحاد طبقاتی کارگران نهفته است تجربه ی اعتراض کارگران در مورد آب گرم و حمام نشان داده که با همبستگی و یک صدا شدن، کارگران می توانند حقوق خود را از کارفرما بگیرند. این در حالی است که سر کارگر و کارخانه با بستن قرارداد این چینی و بیمه نکردن کارگران در حال انجام یک عمل غیر قانونی هستند چرا که طبق ماده ۹۱ قانون تامین اجتماعی و ماده ۸۳ قانون کار این کار، عملی غیر قانونی است و شامل جریمه و مجازات میشود. اما آیا این مواد قانون کار در چنین مراکزی اجرا می شود؟

آیا تکیه تنها به اجرای مواد قانون کار می تواند از پایمال شدن حقوق کارگران جلوگیری کند؟ بدون شک چنین نیست.

البته نمی توان منکر استفاده و استنثار کارگران به این مواد قانون کار شد. اما تا زمانی که کارگران متشکل نشده و به حقوق خود آگاه نشوند و از این حقوق انسانی دفاع نکنند هیچ استنثاری پایان نیافته و هیچ تغییری در زندگی کارگران رخ نخواهد داد.

نکته ی آخری که بد نیست به آن اشاره داشته باشیم هم زبان بودن سر کارگر و مهندس کارخانه با کارگران است که همگی کرد زبان هستند اما با این وجود ذره ای در غارت و استنثار کارگران تردیدی به خود راه نمیدهند. این موضوع می تواند درس عبرت و یا تجربه ای باشد برای کارگرانی که هنوز در توهم ناسیونالیستی به سر میبرند (کردایتی یا پان ایرانیسم) که استنثار وطن و زبان نمی شناسد و باید آن را افشا کرد و علیه آن متحد شد.

" کمیته هماهنگی برای ایجاد تشکل کارگری "

۱۳۸۵/۸/۲۱

www.komiteyehamahangi.com

Komiteye_hamahangi@yahoo.com