

استثمار بی ثبات کاران

از قهوه لمیز تا انتشارات ثالث

کاری از گروه سرخط

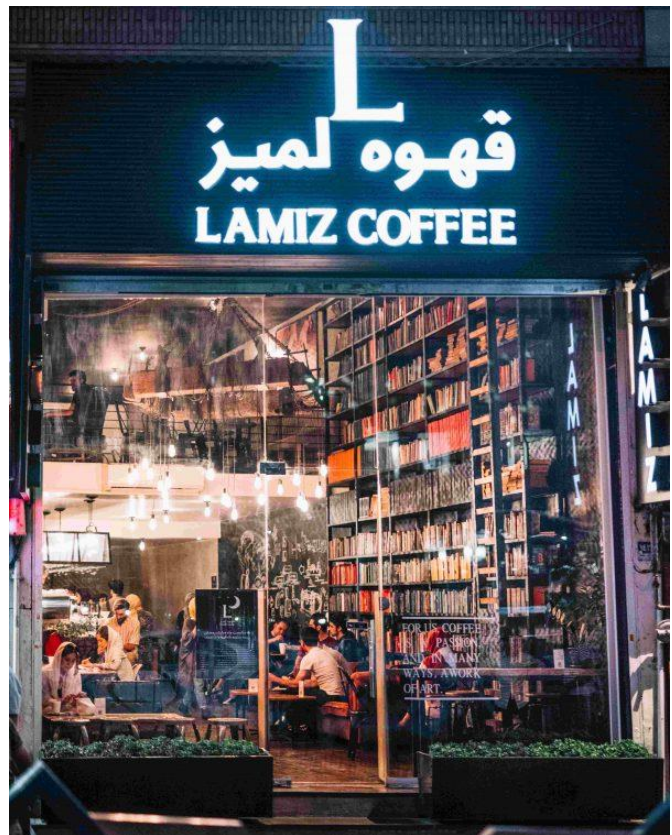
سرخط

بازنشر راهکار سوسیالیستی



استثمار با طعم "قهوه لميز"

روایتی از استثمار در کافه‌های زنجیره‌ای



امروز ماهیت اغلب کسب‌وکارها تغییر کرده است اما مناسبات کار و تولید همچنان به قوت خود باقی است؛ از این رو، سرمایه‌داران خرد و نوظهور در حال احیا و بازسازی نظم استثمارگر در سایر کسب‌وکارها هستند. کافه‌ها، کتابفروشی‌ها، استارت‌آپ‌ها، آژانس‌های تولید محتوا امروز بیش از سایر کسب‌وکارها، زیر سایه رنگ‌های نشاط‌آور، آزادی در محیط کار، ساعات کار منعطف و بازنمایی‌های رسانه‌ای دروغین، در حال استثمار نیروی کارند. در همین راستا، مجموعه گزارش‌هایی از تجربه زیسته کارگران این مجموعه‌ها

درباره استثمر تهیه و برای انتشار در اختیار "سرخط" قرار گرفته است. در نخستین گزارش به چگونگی استثمر در کافه‌های زنجیره‌ای «لمیز» می‌پردازیم.

▲ سحر، دانشجوی نقاشی دانشگاه تهران است و سال ۹۸ در این کافه به عنوان نیروی سالن و خدمات رسان استخدام شده بود و پس از چهار ماه فعالیت، بدون دریافت سنوات، عیدی و مزایای دستمزد کارگری از این مجموعه جدا می‌شود .

▲ او درباره آغاز فعالیت خود در این مجموعه می‌گوید: شما برای ورود به مجموعه لمیز باید جلسه توجیهی را پشت سر بگذارید؛ در این جلسات نیروهای تازه‌وارد با مانیفست مجموعه آشنا می‌شوند. مهم‌ترین هدف و ارزش، حفظ حیات لمیز است؛ چراکه اگر لمیز نباشد، نیروها نیز جایی برای کسب درآمد نخواهند داشت. پس برای رسیدن به این هدف، هر عملی جایزه !

▲ سحر ادامه می‌دهد: در این جلسه توجیهی نیروهای زن مجموعه مکلف می‌شوند به مشتریان درباره حجاب و سر نکردن روسری، تذکر دهند! این درحالی‌است که تاکید دارند، برابری جنسیتی از اصول پذیرفته شده در مجموعه لمیز است. علی‌رغم چنین ادعایی از نیروهای زن استفاده ابزاری می‌کنند، مثلاً آنها موظف‌اند همواره دلربا، خوش‌رو و لبخندزن باشند. من و یکی از بچه‌ها، چندین بار به دلیل لبخند زدن یا از آن عجیب‌تر، لبخند مصنوعی، جریمه شدیم و پایان ماه از حقوق‌مان کسر کردند!

▲ سحر با اشاره به اینکه هر شیفت کاری در کافه لمیز هشت ساعت است، تاکید می‌کند: نیروهای کافه طی این هشت ساعت تنها ۳۰ دقیقه برای استراحت فرصت دارند. نیروها می‌توانند انتخاب کنند، این زمان رو به دو یا سه بخش تقسیم کنند یا آنکه یکجا از آن استفاده کنند. یکی از رفتارهای تحقیرآمیز در لمیز، این است که ما به هیچ وجه حق نشستن روی صندلی‌ها، حتی برای استراحت را نداریم و همواره باید در سالن بایستیم یا اگر قرار بر استراحت و غذا خوردن باشد، باید روی زمین بنشینیم.

▲ این نیروی سابق لمیز درباره وضعیت صندوق‌داران می‌گوید: چنانچه مبلغ صندوق بیشتر یا کمتر از میزان فروش روز باشد، صندوق‌دار به همان اندازه جریمه شده و از حقوقش کسر خواهد شد. این نکته هم باید بگم که اساساً دستمزد نیروها از حداقل دستمزد مصوب وزارت کار کمتر است! با این حال چون بچه‌ها عمدتاً دانشجویان یا نیاز مالی دارند، به وضعیت تن می‌دهند!

استثمار این بار با بوی خوش کتاب



▲ وضعیت نیروی کار در نشر ثالث:

محمدعلی جعفریه مالک و مدیر نشر ثالث به تحقیر و توهین به کارمندا و کتابفروشا مشهور است. زمانی که وارد کتابفروشی می‌شود به کسی سلام نمی‌دهد و تنها به توهین به فروشندگان می‌پردازد. روش جعفریه در مدیریت این است که هر سال تعداد زیادی نیرو عوض می‌کند تا بتواند از کارمند تازه‌استخدام شده، که اغلب از میان فرودستان جویای کار جذب می‌شوند، کار بیشتری بکشد. او جمله‌ی معروفی دارد که گفته است: پرسنل رو باید از بالا نوازش کنی از پایین [...] به غیر از برخی کارمندان قدیمی کتابفروشی‌های نشر ثالث، مدیران کتابفروشی پرسنل را فقط برای مدتی و در شرایطی به کار می‌گیرند که بتوانند از آنها حداکثر بهره‌کشی را انجام دهند. از جمله این‌که نیروهای نشر ثالث در ایران مال حق آف ندارند و هر روز باید سر کار حاضر باشند. با این‌که مرخصی مصوب وزارت کار ۲ روز و نیم است اما آنها یک روز مرخصی می‌گیرند.

▲ ثالث چگونه «ثالث» شد

نشر ثالث از دوران ریاست جمهوری محمد خاتمی و حکمرانی اصلاح‌طلبان در وزارت ارشاد وارد زد و بندهای قدرت شد و به سوی انباشت سرمایه گام برداشت. انتشار کتاب‌هایی که با سیاست‌های فرهنگی دولت خاتمی و اصلاح‌طلبان حکومتی هماهنگ بود او را وارد روابطی با مافیای نشری کرد که یک سر آن در وزارت ارشاد لانه کرده بود و یک سر دیگر آن در نشریات اصلاح‌طلب که برای کتاب‌های خاصی تبلیغ می‌کردند. مهدی یزدانی خرم، که نقش اساسی‌ای در مافیای نشر دارد، هرچند کارمند نشر چشمه است اما

از نزدیکان نشر ثالث و مدیران آن نیز محسوب می‌شود. بیژن اشتری مترجمی است که انتشار انحصاری ترجمه‌های ضدچپ او موجب شده روابط جعفریه و نشر ثالث با نهادهای قدرت عمق بیشتری پیدا کند و از جانب آنها مورد حمایت قرار بگیرد. (نمونه‌ای از هنرنمایی این مترجم فرهیخته را هم در عکس‌ها مشاهده می‌کنید) روابط نزدیک و صمیمی جعفریه با کسانی چون حسین پاکدل (چوبزن حراج‌های هنری) و آیدین آغداشلو (پدرخوانده‌ی متجاوز آثار هنری) موجب شده بتواند با مافیای هنر نیز روابط ویژه‌ای را برقرار کند و از این طریق «گالری ثالث» که تحت مدیریت پسر جعفریه اداره می‌شود، رونقی داشته باشد.

▲ جعفریه، مانند بسیاری از انتشاراتی‌های دیگر، ضمن حفظ ظاهر فرهنگی، هر سال تعداد زیادی کتاب «زرد» نیز منتشر می‌کند. در شرایطی که اکثریت مردم زیر بار فقر و گرانی در رنج زندگی می‌کنند و امیدها کاهش یافته، نشر ثالث سالانه خروار خروار کتاب مروج «رمز و راز موفقیت» و «زندگی شاد» و انواع روش‌های عرفانی برای شادی روانه‌ی بازار می‌کند تا از یاس عمومی جیب مالکان نشر انباشته شود. از جمله کتاب «زندگی کیفی؛ آنچه برای زندگی بهتر باید بدانیم» که برای آموزش «رضایت از زندگی» به عنوان یک «مفهوم ذهنی» منتشر شده و آن را رویا جلیلی، همسر جعفریه ترجمه کرده است. نشر ثالث هم‌چنین یک طولایی در کتاب‌سازی دارد. از جمله کتاب‌هایی که به معنای واقعی کلمه توسط نشر ثالث «ساخته» شده است می‌توان به کتاب «هر رازی که فاش می‌کنی یک ماهی قرمز می‌میرد» که متشکل از پست‌های اینستاگرامی صابر ابر است و گزیده‌ی پرت و پلاپی از شعرهای عاشقانه‌ی فارسی با نام «عاشقانه‌ها» اشاره کرد که این دومی حاصل ساخت‌وساز، دختر جعفریه است.

جعفریه از طریق نزدیکی با صاحبان قدرت و سود حاصل از فروش کتاب‌های زرد، حراج‌های کتاب، دعوت مداوم سلبریتی‌ها به جشن کتاب‌های کتابفروشی‌ها و مراسم‌های خیریه که در نشر ثالث برگزار می‌شود، به سرمایه و روابطی دست یافته که مازاد آن را در احداث کارخانه، کار ساخت‌وساز ساختمان و راه‌اندازی یکی از گران‌قیمت‌ترین رستوران‌های کریمخان، یعنی رستوران روحی سرمایه‌گذاری کرده است. نشر ثالث، هم‌چنین مانند برخی دیگر از کتابفروشی‌های وابسته به مافیای نشر، علاوه بر شعبه‌ی اولیه‌ی خود در کریمخان، در چند سال اخیر شعب دیگری در ایران‌مال، الهیه و به تازگی در هدیش‌مال تاسیس کرده است. رابطه‌ی نزدیک محمدعلی جعفریه با علی انصاری، مالک ایران‌مال باعث شد یکی از اولین فروشگاه‌های افتتاح‌شده در این مرکز تجاری فروشگاه نشر ثالث باشد.

ثروت عظیم محمدعلی جعفریه تمام افسانه‌های سابق در مورد ریاضت‌های «سرمایه‌گذاری فرهنگی» را بر باد می‌دهد. جعفریه نمونه‌ی مالکانی است که به واسطه‌ی مدیریت یک نشر وارد روابط مالی و مافیایی‌ای شده است که توانسته ثروت هنگفتی برای او به بار بیاورد. با این وجود در ارتباط با نیروی کار، کارمندان و فروشندگان کتابفروشی‌های نشر ثالث، اصل مقدس بهره‌کشی حداکثری در مقابل شغلی نایمن و بدون مرخصی و تعطیلی پابرجاست.

استثمار در شرکت‌های حمل‌ونقل کالای بندرعباس



▲ یکی از کارگران شاغل در بخش حمل‌ونقل کالای بندرعباس نوشته است: «اکثریت کارکنان شرکت‌های حمل‌ونقل کالای بندرعباس در اسلکه‌ی رجایی رو مهاجرین گیلانی و تعداد محدودی نیروی کار کورد و عرب تشکیل می‌دن.

این شرکت‌های خصوصی به هیچ عنوان قوانین ضدکار اداری کار رو هم رعایت نمی‌کنند، ساعت کاری مشخصی نداریم، روز تعطیل برای ما تعریف نشده، مگر اینکه بار نباشه تا تعطیل باشیم.

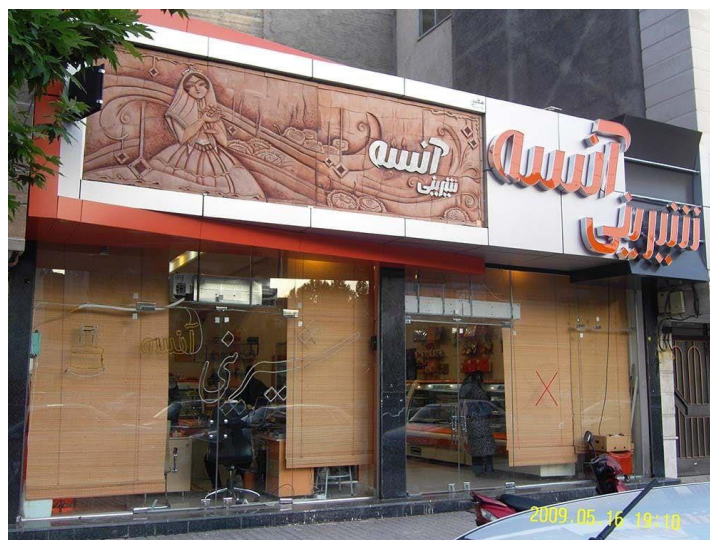
اکثریت کسانی که در این شرکت‌ها مشغول به کار هستند در شرایط سخت آب و هوایی کار می‌کنند، مثلاً از صبح که کارگر سر کار می‌ره مشخص نیست که چه ساعتی به خونه برگرده و اکثراً شب‌کاری هم دارن. حتی گاهی در طول ۴۸ ساعت شاید هشت ساعت هم استراحت نکنیم.

▲ همه‌ی قراردادهایی که تنظیم می‌کنند فقط پایه‌ی حقوق اداری کار هست که همون هم پرداخت نمی‌شه. برخی شرکت‌ها ۵۵۰۰، ۴۲۰۰ و حتی پایین‌تر هم به کارگر حقوق می‌دن. در ضمن به هیچ عنوان اضافه‌کار به کارگرها پرداخت نمی‌شه.»

▲ بهره‌کشی و استثمار نیروی کار به تصویری متداول در هر کجایی که نیروی کار مشغول به کار است تبدیل شده است. صاحبان سرمایه و مدیران و صاحب‌منصبان دولتی از کارگر بی‌سازمان و بی‌ثبات‌کار استفاده می‌کنند تا غیرانسانی‌ترین شرایط را به طبقه‌ی کارگر تحمیل کنند. در مجموعه‌ی تجاری که تاکنون به دست ما رسیده است و به مرور آنها را منتشر خواهیم کرد، روشن می‌شود که از کافه‌ها و کتابفروشی‌های پایتخت تا مراکز کاری بندرعباس و مشهد و املش، اوضاع چندان تفاوتی با هم ندارد. قصد ما از انتشار این مجموعه‌تجارب «افشای» کارفرمایان ظالم و بهره‌کشان اتوکشیده‌ی صاحب سرمایه نیست، هرچند در صورت لزوم از رسوایی آنها استقبال می‌کنیم. قصد ما این است که کارگران و کارکنان بخش‌های گوناگون همدیگر را ببینند و بدانند در

وضعیتی مشابه هم، هرچند با تفاوت‌های جزئی ناشی از محیط کار، به سر می‌برند. وضعیتی مشابه که آنها را به لحاظ منطقی به هم پیوند می‌دهد و باید به صورت مادی و عینی نیز به هم پیوند بدهد.

استثمار در شیرینی‌فروشی آنسه‌ی مشهد



▲ رفتار غیرانسانی صاحبان سرمایه و مدیران منصوب آنها در شهرستان‌ها نه تنها بهتر از تهران نیست، بلکه حتی بر برخی موارد این رفتار وحشیانه‌تر است. در این متن تجربه‌ی یکی از کارگران سابق شیرینی‌فروشی آنسه‌ی مشهد را می‌خوانیم که یکی از شیرینی‌فروشی‌های مشهور مشهد است که سه شعبه در نقاط مختلف این شهر دارد:

«هر شعبه یک مدیر داخلی داشت و مدیر داخلی اجازه داشت هر رفتاری که دوست داره با نیروها انجام بده.

ساعت کاری ما از ۹ صبح بود تا ۱۱ شب (در ایام مناسبتی تا ۱ نصف شب هم باید می‌موندیم و صبح روز بعد هم سر وقت می‌آمدیم). نیروها بیشتر تمام‌وقت بودن ولی پاره‌وقت هم بعضی‌ها کار می‌کردن و در کل برای این مدت‌زمان کار تازه حقوقمون به زور می‌رسید به قانون کار.

▲ در کل این زمان ما فقط ۵/۱ ساعت اجازه‌ی استراحت و ناهار داشتیم، اون هم در محل دپوی آجیل و کارتن‌های بسته‌بندی شیرینی. هر جا که بینشون گیرمون بیاد تا بتونیم روی کارتن یکم دراز بکشیم.

رفتارهای تحقیرآمیز مدیر داخلی خیلی آزاردهنده بود و کسی نمی‌توانست جوابش رو بده. یکبار یکی از دوستانم رو، که اتفاقاً مشکل اعصاب داشت و چندبار بعلت فشار کار تشنج کرده بود، برد تو حیاط و شلنگ آب رو روش گرفت برای تنبیه و البته تفریح.

یکی از تاکیدهایی که داشتن این بود که با مشتری باید با لبخند صحبت کنیم و خود من یک بار به علت لبخند نزدن توبیخ شدم. در صورتی که آنقدر فشار کار زیاد بود که ما بعضی اوقات از شدت خستگی پشت یخچال‌ها دراز می‌کشیدیم و چندبار نیروهای خانم مجموعه از حال رفتن.

یک سیستم عجیبی که توی این مجموعه بود طبقه‌بندی کردن همین طبقه‌ی کارگر بود. کسانی که پشت یخچال‌ها مسئول چین شیرینی بودن سخت‌ترین کار رو داشتن و کمترین حقوق و همه‌ی غرفه‌های دیگه (مسئول ترازو، صندوقدار، مسئول سفارشات) یجورایی بالادست‌تر بودن.

▲ من خودم بعد مدتی شدم مسئول سفارشات، البته بمدت محدود چون تنها کسی که کار با کامپیوتر بلد بود من بودم. مدیر داخلی به من می‌گفت هر سوتی‌ای که از بچه‌ها بگیرم ۱۰ [هزار] تومن به حقوق اضافه می‌کنم، که بعلت امتناع از این خواست خیلی زود از سفارشات کنار گذاشته شدم. ولی فهمیدم که این چجوری یک‌سری مسائل رو متوجه می‌شده.

یک تایمی شروع کردن به استخدام نیروهایی که تازه از زندان آزاد شده بودن و بخاطر پیشینه‌ای که داشتن مجبور بودن سخت‌ترین کارها رو انجام بدن و کمترین حقوق رو دریافت کنند.

▲ ما اجازه‌ی صحبت کردن با حسابدار مجموعه رو نداشتیم و بلعکس. چندین بار درخواست فیش حقوق کردیم چون حقوق‌ها مون کمتر واریز می‌شد، ولی می‌گفتن فیش حقوقی نمی‌دیم و بنده به علت اینکه تونستم از حسابدار مجموعه فیش حقوقی بگیرم اخراج شدم. هم من، هم حسابدار (تازه فهمیدیم زمان‌هایی که تایم کاری مون زیاد می‌شد و اینها مجبور بودن حقوق بیشتری بپردازند شروع می‌کردن به کسر حقوق زدن).

چند روز پیش رفتم به یکی از شیرینی‌فروشی‌های محلمون و سه تا از دوستانی که در آنسه باهم کار میکردیم اونجا مشغول بکار شده بودند. بعد از ۱۲ سال کار، بعلت بالا بودن سنشون و احتمالاً کم‌بازده بودنشون اخراج شده بودن و داشتن جای دیگه‌ای کار می‌کردن. هر سه‌ی این عزیزان بالای ۶۰ سال سن داشتن و یکی دیسک کمر عمل کرده بود. یکی شون عمل قلب باز و دیگری عمل واریس...»

▲ شاید بد نباشد این‌بار که شیرینی‌های آنسه را می‌خوریم به یاد بیاوریم که برای تولید و فروش این شیرینی‌ها چه کسانی زیر فشار کار از هوش رفته‌اند، تحقیر شده‌اند و جان کنده‌اند. شیرینی‌فروشی آنسه تصویر کوچکی است از وضعیت نیروی کار شاغل در اغلب قنادی‌ها و شیرینی‌فروشی‌ها و هم‌چنین اکثریت مطلق نیروی کار در زیر مهمیز برده‌داران دوران جدید، عصر سرمایه و بهره‌کشی.

استثمار در فروشگاه‌های تن‌دُرست



▲ عادی‌سازی بهره‌کشی از نیروی کار و رفتار غیرانسانی کارفرمایان با کارگران و کارمندان چنان است که وضع قوانین سخت‌گیرانه، جریمه‌ها و تنبیه‌ها و تهدید دائمی پرسنل به اخراج به مسائلی پیش‌پاافتاده، بدیهی و عادی تبدیل شده‌اند. خواندن کامنت‌هایی که زیر پست‌های این مجموعه تجارب نوشته می‌شود و وضع این قوانین و تنبیه‌ها و تهدیدها را جزو حقوق کارفرما به شمار می‌آورند نشان می‌دهد سلطه‌ی روابط سرمایه بر تمام شئون زندگی موجب شده، بسیاری که برخی از آنها خود در موارد دیگری تحت فشار همین وضعیت زندگی می‌کنند، چنین اشکالی از بهره‌کشی را توجیه کنند.

▲ فروشگاه «تن‌دُرست»، فروشگاه‌ای است که با ژست فروش لباس‌های تولیدشده با الیاف طبیعی استثمار و بهره‌کشی را «سبزشویی» می‌کند. مالکان «تن‌دُرست» در رسانه‌های وطنی به عنوان زوج موفق معرفی می‌شوند که از دستفروشی شروع کرده‌اند و اکنون فروشگاه‌های دارند با هشت شعبه (چهار شعبه در تهران و چهار شعبه در مشهد، اهواز، کرمان و اردبیل) تا رسانه‌های در خدمت وضعیت به سهم خود راه‌های «موفقیت در یک دقیقه» را نشان دهند و تصویر دستفروشان سرکوب‌شده و به حاشیه

رانده شده را با تصویر دستفروشان سابق موفق جایگزین کنند. در ادامه تجربه‌ی یکی از فروشندگان سابق فروشگاه «تن درست» شعبه‌ی کالج را می‌خوانید:

قوانین پرسنلی تو مجموعه‌ی "تن درست" رو توضیح می‌دم.

دوران دانشجوییم برای تن درست کار می‌کردم. مسئول نیروی انسانی آدم خوبی بود و با شرایط من که چند روز کلاس داشتم کنار اومد و عضو شعبه‌ی پل کالج شدم. ساعت اول روز اول من رو تو اتاق کنار صندوق مشغول کردن به خوندن چندین صفحه شرح قوانین که به دیوار چسبونده بودن. تمام شرایط به نفع مجموعه و تحقیر به عنوان فروشنده بود.

▲ برای هر ده دقیقه تاخیر درصد زیادی از حقوق رو کم می‌کرد، ایستادن برای تایم طولانی، ممنوعیت نشستن برای حتی چند دقیقه برای پرسنل یعنی حدودا هشت ساعت سرپا! سرویس بهداشتی شعبه زیرزمین ساختمون بود و باید از در ساختمون که به خیابون باز می‌شد وارد می‌شدیم و کلید داشت و دست مدیر بود و بیشتر از پنج دقیقه نباید طول می‌کشید. در ضمن حتما نیاز به اجازه داشت. تایم ناهار حدودا پونزده دقیقه بود، سیگار کلا ممنوع بود، موزیک شعبه از دفتر مرکزی پلی می‌شد و شاید اون شخصی که موزیک رو پلی می‌کرد دلش می‌خواست یه قطعه رو ده بار گوش بده و هشت ساعت پرسنل مجبور به شنیدن سلیقه‌ی موسیقایی یه نفر دیگه بودن. استفاده از گوشی ممنوع بود و فقط برای تماس اجازه داشتی، که در صورت تماس باید از اتاق پرو استفاده می‌شد نه بیرون و نه داخل فروشگاه.

▲ موقع وارد شدن مشتری مثل فیلم‌های باستانی پرسنل دست‌هاشون رو باید پشتشون نگه می‌داشتن و بالاچار لبخند می‌زدن و فقط موقعی که مشتری صداشون می‌کرد باید برای توضیح می‌رفتن (فقط کلمه‌ی ارباب من غلام شما هستم حذف شده بود)، شما به عنوان پرسنل جدید تا هفته‌ها باید سکوت می‌کردی و حتی به مشتری نزدیک هم نمی‌شدی! (یعنی حتی برای پرزنت کردن و آداب اجتماعی هم باید به اصول احمقانه‌ی پایه‌گذار مجموعه عمل کنن و هر کسی که عضو مجموعه می‌شه رو به چشم کسی می‌بینن که نه آداب معاشرت بلده و نه روابط اجتماعی رو می‌شناسه!)

هیچ‌کسی اجازه ی صدا کردن کسی رو به اسم کوچک نداشت و گرنه جریمه می‌شد.

در کل که شما اگر یک بار سر بزنی به شعبه، کاملا متوجه عمق فاجعه و خستگی بی‌اندازه‌ی پرسنل می‌شید، به جز صندوق‌دار و مدیر شعبه، بقیه مثل غلام و کنیز باید به مشتری خدمت کنن و در صورت بی‌احترامی از طرف مشتری، شما حق اعتراض و پاسخ رو ندارید و جریمه خواهی شد.»

▲ اینها عادی است؟ اینها پیش‌شرط‌های شغل فروشندگی است؟ وضعیت در همه‌جای دنیا چنین است؟ در همه‌ی فروشگاه‌ها اوضاع همین است؟ بسیار خب پیش‌شرط‌های شغل فروشندگی، وضعیت همه‌جای دنیا و همه‌ی فروشگاه‌ها غلط است. نیروی کار شاغل در تمامی این مراکز بار فشار کار و تحقیر و توهین و نادیده گرفته شدن را تحمل می‌کند و همه‌ی اینها را نظم مسلط سرمایه‌دارانه برای ما «عادی» جلوه می‌دهد. به بردگی گرفتن انسان‌ها عادی نیست و نباید بگذاریم آن را عادی‌سازی کنند..

استثمار در کارخانه‌ی روبیک



▲ کارخانه‌ی روبیک در جاده مخصوص کرج و پشت ایران خودرو کارخانه‌ای است که در اغلب مراجع ثبتی به عنوان «سازنده‌ی قالب‌های شکلات، ظروف کریستالی و وسایل بسته‌بندی» معرفی شده است اما این معرفی در واقع برای پوشاندن تولید اصلی کارخانه‌ی روبیک است که در مجاورت همین کارخانه قرار دارد و تولید اصلی آن قطعاتی برای ایران خودرو است. کارخانه‌ی روبیک برای اتوموبیل‌های نظیر پراید، پژو و سمند قطعاتی نظیر صفحه‌ی کیلومترشمار، ریموت‌کنترل، داشبرد و قطعات مشابه را تولید می‌کند و به واسطه‌ی زد و بند با صاحبان قدرت سود سرشاری نصیب مالکان آن می‌شود. روبیک آوانس مالک این کارخانه، چندین کارخانه در همان منطقه دارد که هر کدام محصولات متفاوتی تولید می‌کنند. یکی از کارگران سابق این کارخانه برای ما نوشته است:

▲ «این شرکت اولاً با ما قرارداد نمی‌بست و بعد از سه ماه کار تازه با شما قرارداد می‌بستند. یعنی هر لحظه که در مقابل کارفرما ایستادگی می‌کردی اخراجت می‌کردند. در توافق اولیه به ما گفته شده بود روزی چهارصد قطعه باید تولید کنیم. بعد از مدتی اومدن گفتن که به جای چهارصدتا سه هزارتا تولید کنید. من چون با قانون کار آشنا بودم گفتم برای این باید یک قرارداد جدید

بنویسید. این وارد بحث کنتراکت می‌شود و نسبت به تعداد باید بهره‌وری به کارگر تعلق بگیرد. متأسفانه اغلب دوستانی که در آنجا کار می‌کردند از قانون کار اطلاعی نداشتند و به اجبار به این خواست کارفرما تن دادند. و لی من را چون به این خواست تن ندادم و حقوق طبیعی خودم را خواستم، اخراج کردند بدون این که یک ساعت بیمه‌ی بیکاری به من تعلق بگیرد.»

▲ بی‌ثبات شدن نیروی کار، تعمیق فقر و فلاکت عمومی، گسترش بیکاری و افزوده شدن تعداد زیادی به ارتش ذخیره‌ی کار و نبود تشکل‌های کارگری موجب شده است صاحبان سرمایه، مالکان و مدیران با کمترین اعتراض و حق‌خواهی نیروی کار را بدون هیچ تبعاتی اخراج و با نیروی دیگری جایگزین کنند. به این ترتیب صاحبان سرمایه هم‌دست نهادهای سرکوبگر و غارتگری هستند که با سرکوب طبقه‌ی کارگر شرایط بهره‌کشی و استثمار را فراهم می‌کنند.

▲ در روزهای گذشته از وضعیت نیروی کار در کافه لمیز، نشر ثالث، مطب دندانپزشکی در شیراز، شرکت‌های حمل و نقل کالا در بندرعباس، شیرینی‌فروشی آنسه‌ی مشهد و فروشگاه‌های تن‌درست خواندیم. تجارب متعددی از محیط‌های کار مختلف به دست ما رسیده است که آنها را به مرور منتشر خواهیم کرد. در روزهای آینده به کافه لمیز، نشر ثالث و فروشگاه‌های تن‌درست باز خواهیم گشت که افراد مختلفی از تجاربشان در این مکان‌ها برای ما نوشته‌اند. تاکید کردیم که قصد اولیه‌ی ما «افشای» کارفرمایان نیست هرچند از رسوایی آنها استقبال می‌کنیم. ما می‌خواهیم در این سلسله تجربه‌نگاری‌ها نیروی کار صدای همدیگر را بشنوند و تجربه‌ی مشترک و مشابه خودشان را ببینند. برای ما از تجربه‌های بهره‌کشی و استثمار بنویسید. هویت و نام شما محفوظ خواهد بود.

استثمار در شرکت صفارایانه



▲ در حالی که انواع مدافعین صاحبان سرمایه، از مشتریان راضی تا کارمندان نمونه، زیر پست‌های مربوط به تجربیات استثمار پیدا شده‌اند و در دفاع از «حقوق» مالکان و مدیران کامنت می‌گذارند و برده‌داری نوین را طبیعی و بدیهی و عادی جلوه می‌دهند، انبوهی از تجربیات نیروی کار به دست ما رسیده است که به مرور تمامی آنها را منتشر خواهیم کرد. یکی از کارکنان شرکت صفارایانه از تجربه‌ی خودش برای ما نوشته است. خواندن این تجربه از آن رو اهمیت دارد که کسانی که توصیه می‌کنند کسی اگر نارضایتی دارد به اداره‌ی کار مراجعه کند با روند بوروکراتیک و اداری‌ای آشنا شود که در آن تنها چیزی که در اغلب اوقات نابود می‌شود حقوق نیروی کار است.

▲ صفارایانه یک شرکت نرم‌افزاری غول‌آساست که شعب گوناگونی در سرتاسر کشور دارد و طرف قرارداد پیمانکاری شهرداری‌های کل کشور است. شرکتی با روابط آشکار با مافیای قدرت و ثروت در ایران. یکی از کارکنان سابق این شرکت نوشته است:

«من و هفت نفر از همکارانم سال‌ها اونجا بعنوان برنامه‌نویس و پشتیبان فنی کار کردیم. عنوان شغلی‌ای که برای ما رد کرده بود اپراتور تلفن بود و بیمه رو بر اساس حداقل دستمزد پرداخت کرده بود. به ما فیش حقوقی نمی‌داد و وقتی ازش درخواست کردیم که باهامون قرارداد درست و حسابی ببند گفت همینکه هست اگر نمی‌خواهین می‌تونید نیاید.

در نتیجه ما از اونجا اومدیم بیرون چون هم حقوقمون خیلی کم بود و هم امنیت شغلی نداشتیم.

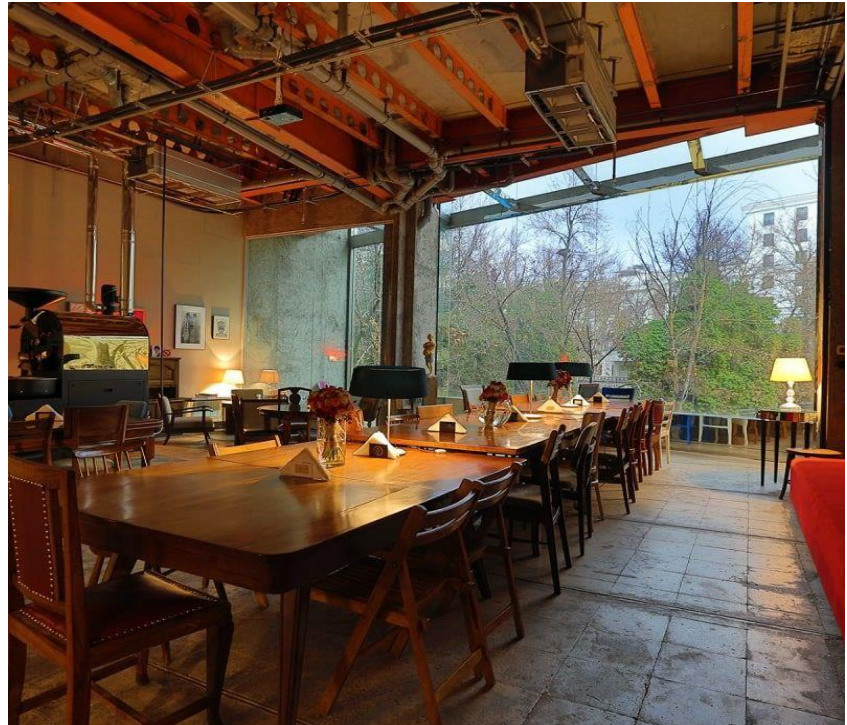
الان یک سال از بیرون اومدن ما گذشته و هنوز حقوق و سنوات ما رو پرداخت نکرده. شکایت کردیم اداره‌ی کار، اداره‌ی کار یک بار رای می‌ده مرخصی رو حساب نمی‌کنه. اعتراض می‌زنی باز رای می‌ده سنوات رو کم می‌کنه.

یک سال گذشته و ما هنوز موفق نشدیم حقوقمون رو بگیریم.

با این وضعیت که هر روز ارزش پولمون میاد پایین دیگه اون پول ارزشی نداره. وقتی اینو به اداره‌ی کار گفتیم که این حقوق باید به روز حساب بشه گفت همچین قانونی نداریم و شما می‌تونین وقتی رای نهایی اومد برید دیوان عدالت شکایت کنید که اونجا هم باید یک سال دنبالش باشیم.»

▲ چنان‌که از این تجربه برمی‌آید حتی در صورت شکایت به اداره‌ی کار، نیروی کار در چرخه‌ی طولانی روند اداری امور گیر می‌کند و در نهایت، با شاید و اما، ممکن است بتواند حقوقی را دریافت کند که دیگر ارزشی ندارد. این در حالی است که صاحب سرمایه در تمام این دوران که نیروی کار در راهروهای اداره‌ی کار به دنبال حقوق طبیعی و بدیهی خودش است پول روی پول انباشته، قراردادهای سودآور دیگری بسته و تسمه از گرده‌ی نیروی کار تازه‌استخدام‌شده‌ی دیگری کشیده است. آنچه طبیعی و بدیهی است پرداخت حقوق است. بردگی طبیعی نیست.

استثمار در سام کافه



▲ مدافعان صاحبان سرمایه زیر پست‌های ما فرموده‌اند هشت ساعت سر پا نگه داشتن نیروی کار طبیعی، بدیهی و جزو حقوق صاحبان سرمایه است. آنچه آنها طبیعی و بدیهی فرض می‌کنند برای نیروی کار به قیمت سال‌ها بیماری مفاصل و ماهیچه، حتی بعد از ترک کار تمام می‌شود. این مدافعان سینه‌چاک سرمایه بد نیست بدانند سر پا نگه داشتن زندانی برای اعتراف‌گیری یکی از شیوه‌های متداول در زندان‌های دهه‌ی شصت و یکی از روش‌های مورد علاقه‌ی جلادی مانند لاجوردی بوده است. این آن چیزی است که مدافعان سرمایه توجیه می‌کنند و آن را عادی می‌دانند چون صاحبان سرمایه آن را اعمال می‌کنند. «سام کافه» یکی پاتوق‌های کول این مشتریان راضی و مودب است تا در محیط «متفاوت» آن قهوه بزنند و عشق کنند. کافه‌ای که در مدتی کوتاه با انباشت حجم عظیمی از سرمایه توانسته شش شعبه‌ی مختلف در سطح شهر تهران افتتاح کند. اما پشت چهره‌ی زیبای سام کافه نیز مانند اغلب محیط‌های کار سیاهچاله‌ی عمیقی از ستم و استثمار و بهره‌کشی از نیروی کار نهفته است. یکی از کارکنان سابق «سام کافه»ی شعبه‌ی خیابان فرشته می‌نویسد:

▲ «حدوداً سال ۹۴ از طریق آشنایی با کمترین حقوق در سام کافه استخدام شدم و حتی باید سه ماه از شروع کار می‌گذشت تا ما رو بیمه می‌کردند. موقع استخدام از ما سفته می‌گرفتند و قرارداد شش ماهه می‌بستند، البته بدون این که نسخه‌ای از قرارداد را به ما تحویل دهند. در زمان تمدید قرارداد جدید سفته‌ی جدید امضا می‌کردیم بدون این که سفته‌های قبلی تحویل شود. حتی منوقع تسویه حساب هم سفته تحویل داده نمی‌شد.

▲ در روز اول قرارداد ما حق مرخصی داشتیم ولی در واقع اصلاً نمی‌توانستیم به مرخصی برویم مگر این که کس دیگری را جایگزین می‌کردیم. شش روز هفته کار می‌کردیم و یک روز استراحت که البته این یک روز اصلاً امکان نداشت روز جمعه باشد. روز تعطیل رسمی طبق قانون اگر سر کار بیایی باید حقوق آن روزت دو برابر حساب شود ولی در سام کافه اگر روز تعطیل حضور نداشته باشی از حقوق شما کسر می‌شود. هر اشتباه کوچکی هم موجب کسر حقوق می‌شد.

در شیفت کاری از ساعت سه و نیم تا یازده و نیم کلاً باید سر پا می‌ایستادیم و فقط حق بیست دقیقه استراحت داشتیم. صبح‌ها هم باید از ۷ صبح کار را شروع می‌کردیم. در عید نوروز هم فقط روز اول عید تعطیل بودیم.

در ماه رمضان باید از افطار تا سحر سر کار می‌ماندیم و شب‌ها به زور باید بیداری را تحمل می‌کردیم.

در آخر هم که تسویه حساب گرفتیم و خواستم بیمه‌ی بیکاری بگیرم متوجه شدم حسابداری لیست بیمه را ظاهراً اشتباه رد کرده و به این ترتیب امکان استفاده از بیمه‌ی بیکاری را هم نداشتیم.»

▲ مکتوب کردن این تجربیات آشکار می‌کند با چه حجم عظیمی از ستم و نابرابری و ظلم روبه‌رو هستیم. و رویارو ایستادن با ستم است که به یادمان می‌آورد باید به راه‌های مبارزه با ستم نیز بیندیشیم.

استثمار در باغ کتاب تهران

میلیونرهای عدالتخواه



▲ در مجموعه تجاری که برای ما در مورد استثمار و بهره‌کشی از نیروی کار ارسال شده، هم‌دستی آشکار تمام جناح‌های حکومتی و نیز صاحبان سرمایه‌ی خصوصی که تحت عنوان «سرمایه‌گذار» و «کارآفرین» مورد تکریم و پشتیبانی نهادهای حکومتی قرار می‌گیرند، به روشنی دیده می‌شود. شاید استثمار نیروی کار در «باغ کتاب تهران» یکی از افشاگرترین تجارب این هم‌دستی باشد تا بدانیم صدر تا ذیل حاکمان و مرتبطان با آنها و منتفعان از حکمرانی سرمایه‌منافع مشترکی دارند که علنا و عملا از آن دفاع می‌کنند. «باغ کتاب تهران» تحت مدیریت سید مجید حسینی، کسی که در سال‌های اخیر با ژست عدالتخواهی به خصوص در حوزه‌ی آموزش تلاش کرده صدای حق‌خواهی جنبش صنفی معلمان را در صدای حاکم ادغام کند و آن را به رقابتی درون‌حکومتی تقلیل دهد، افتتاح شد. معاون او امیر خراسانی یکی دیگر از «کاسبان عدالت» است که شب و روز در مورد «کارگران» و «عدالت» حرف می‌زند. جایگزینی برنامه‌های دولتی-حکومتی روز کارگر با برنامه‌ی به ظاهر مستقلی با عنوان «صدای بی‌صدا» که ترکیبی شامل اسماعیل محمدولی (خبرنگار امنیتی کار حوزه‌ی کارگری)، امیر خراسانی (که در این متن او را بیشتر خواهیم شناخت)، علیرضا خیراللهی (چپ‌نمای محور مقاومتی)، علیرضا میرغفاری (کارگر بسیجی پارس جنوبی) و محمد نجارصادقی (دبیر اقتصادی روزنامه‌ی اصولگرای وطن امروز) نشان‌دهنده‌ی خط جدیدی امنیتی‌ای است که علیه مبارزات کارگری

شکل گرفته و متحد شده. اما چنان که در این متن می‌بینیم برخی از این «کاسبان عدالت»، منافع مادی روشنی در تداوم حکمرانی سرمایه دارند و تلاش آنها برای انحراف جنبش کارگری به منافع مادی و اقتصادی شخصی خودشان هم گره خورده است:

▲ «شاید بد نباشد نگاهی بیندازیم به یکی از طرح‌های شهرداری تهران: طرح نمایشگاه دائمی کتاب در سال ۱۳۸۳ (شهردار وقت آن‌زمان محموداحمدی‌نژاد بود).

این طرح با جرح و تعدیل‌هایی در سال ۱۳۹۶ با عنوان «باغ کتاب تهران» به بهره‌برداری رسید. در همان برهه صدای اعتراض بخشی از صنف کتاب‌فروشان و ناشرین بلند شد. آن‌ها معترض بودند که مجموعه‌ای با ابعاد باغ کتاب، باعث نابودی بسیاری از کتابفروشی‌های داخل شهر خواهد شد. برای درک ابعاد مجموعه لازم است ذکر شود که فقط کتابفروشی بزرگسال باغ کتاب (سروستان) بیش از ۳ برابر بزرگ‌تر از کل شهر کتاب مرکزی است. در حال و با وجود تمام مسائل و نگرانی‌ها، این مجموعه بزرگ، با حضور علی لاریجانی و محمدباقر قالیباف و تحت مدیریت سیدمجید حسینی رسماً افتتاح شد.

▲ اگر بخواهم تجربه خودم را از کار کردن در کتابفروشی باغ کتاب، در چندجمله خلاصه کنم باید بگویم: استثمار نیروی کار به بهانه خیر عمومی و پیش‌برد نئولیبرال‌ترین ایده‌ها با پوششی «عدالت خواهانه». کتابفروشان (بخوانید کارگران) موظف‌اند یک روز در میان، ۱۳ ساعت در محل کار حاضر باشند. (البته ممکن است مدیران به فکر تمدید زمان بی‌افتند و این زمان به ۱۵ ساعت در روز هم برسد.) مسئله زمانی بغرنج‌تر شد که امیر خراسانی در ابتدا در سمت مشاور و بعد معاون مدیریت و عملاً با شعار کار بیشتر حقوق کمتر، وارد مجموعه شد، برخی از کارکنان را تعدیل کرد و اعلام کرد که کتابفروشی ۳ هزارمتری نیازی به بیش از ۸ کتابفروش ندارد، آن هم کتابفروشی‌ای که در روزهای تعطیل میزبان ۶ هزار نفر است. اینکه با کم کردن تعداد نیروها، چه فشاری به هر کتابفروش وارد می‌شود اصلاً محل بحث نبود. سروستان باغ کتاب، معمولاً نیروهای بدون سابقه کار را جذب می‌کند که عموماً هم آشنا به حقوق خود نیستند و همین دست مدیران را باز می‌گذارد تا بیشتر از آن‌ها کار بکشند؛ این عبارت به‌وفور از زبان امیر خراسانی شنیده می‌شد.

▲ میانگین مدت‌زمان کار در این مجموعه برای نیروی کار، یک سال و نیم است. اما کارگران معمولاً همین مدت را هم دوام نمی‌آورند. حقوق حداقلی همراه با شرایط سخت کاری و قراردادهای سه‌ماهه تنها بخشی از ماجرا است. نیروهای کار می‌بایست ۲ تا ۵ ماه، بدون بیمه و با دستمزد حداقلی وزارت کار، مشغول باشند تا مدیریت بعد از آن در خصوص آن‌ها تصمیم‌گیری کند. بعد از آن، بدون در نظر گرفتن سابقه و تحصیلات فرد و پس از دریافت سفته ۳۰ میلیونی از نیرو، با آن‌ها قراردادهای ۳ ماهه بسته می‌شود. جمعه‌کاری و تعطیل‌کاری هم برای نیروی تازه‌کار حساب نمی‌شود (در حالی که کار در این روزها باید با نرخ متفاوت و بیشتری نسبت به مزد روزانه لحاظ شود). بخش سخت دیگر، رفتارهای تهاجمی مدیران میانی و امثال خراسانی بود. برای مثال، اعتراض به خراسانی مساوی بود با تخریب شخصیت فرد معترض. رفتارهای دوگانه او، کاملاً برخلاف ژست مدافع حقوق کارگری است که در فضای مجازی می‌گیرد، تا جایی که با افتخار می‌گفت رفتارهای خودش را شب‌ها نقد می‌کند و از این طریق مخاطب جمع می‌کند.»

استثمار در جين وست



▲ وقتی از «جين وست» حرف می‌زنيم در واقع داريم از يك امپراتوری عظیم عرضه‌ی پوشاک می‌گوئيم که وابسته به هلدينگ «آواکتان» است. هلدينگ «آواکتان» در چهار حوزه سرمایه‌گذاری کرده است: بيست و یک شعبه‌ی «جين وست» برای عرضه‌ی پوشاکي با همين نام که در استرالیا تولید می‌شود و چهارده شعبه در شهرستان‌ها، مرکز خرید آنلاين بانی مد که دويست برند را عرضه می‌کند و با شرکت «تن‌دُرست» هم طرف قرارداد است، کافه‌های زنجيره‌ای بال‌کافه که دو شعبه در تهران و چهار شعبه در شهرستان‌ها دارد و نیز خشکشویی دیجی‌واش. بد نيست بدانيم اين امپراتوری مالی-تجاری که سالانه سود هنگفتی به دست می‌آورد و مورد حمایت و تجليل دائم وزارت صمت نیز قرار دارد با نیروی کار خود چه برخوردی می‌کند. یکی از نیروهای کار سابق شاغل در «جين وست» می‌نويسد:

▲ «سال ۹۷ از طريق آگهی روزنامه در جين وست کار پیدا کردم، برای مصاحبه شرایط کار رو خیلی خوب توصيف کردن و مبلغ مشخصی که مبلغ خوبی بود به عنوان حقوق پیشنهاد دادن. ساعت کاری ۱۰ صبح تا ۱۰ شب تعريف شد، با حقوق ماهی

دومیلیون. اما زمانی که سر کار رفتیم نه تنها هیچوقت ساعت ۱۰ شب ساعت کاری ام تموم نمی‌شد. بلکه تا هر زمان که هر مشتری‌ای می‌خواست در فروشگاه باشه ما موظف بودیم در فروشگاه باشیم، بعضی شب‌ها تا ۱۲:۳۰ طول می‌کشید، اصلا در طول روز اجازهی نشستن نداشتیم، تصور کنید ۱۲ تا ۱۴ ساعت ایستاده کار کنی، حتما لبخند بزنی. هر روز چندین مرتبه لباس‌ها رو با فرم مشخص تا کنی، مشتری‌ها میان و بعضی‌وقت‌ها بدون اینکه چیزی بخرن تمام لباس‌ها رو به هم می‌زنن و تو نه تنها باید با خوش‌رویی تمام سرویس بدی به مشتری‌ها بلکه اگر یکی از مشتری‌ها دزدی می‌کرد از حساب فروشنده کم می‌شد.

در نهایت معلوم شد حقوق ماهانه با احتساب عیدی و سنوات هر فرد، که بین ۱۲ ماه حقوقش در سال تقسیم می‌شد، محاسبه می‌شود. یعنی نه تنها حقوق دروغ گفته شده به پرسنل و شرایط کار شفاف توضیح داده نشده بلکه هر فروشنده در روز ۱۴ ساعت کار می‌کنه و در نهایت آخر سال عیدی و سنواتی هم گیرش نمیداد،

در واقع حقوق هر فرد با احتساب سنوات و عیدی هم به مبلغ دو میلیون که وعده داده شده بود نمی‌رسید. دخترها اجازهی سیگار کشیدن نداشتن. تایم غذا و استراحت خیلی خیلی کم بود. دستشویی تو یک زیرزمین کثیف بود کنار انبار که باعث شد من بارها بیماری عفونی بگیرم چون خود توالت هم به شدت کثیف بود.

در ضمن فروشگاه‌های جین وست لباس‌هایی که فروش نرفته رو چندین سال تو یخچال‌هاشون نگه می‌دارن و سال بعد با قیمت بیشتر می‌فروشند. لباس‌هایی که دیگه چیزی تا پوسیدگی‌شون نمونده و برخلاف ادعایی که دارن از چین کالا وارد می‌کنن و خیلی از محصولاتشون اصلا برای جین وست نیست و تولید خودشونه.»

▲ طبقه‌ی کارگر در جهان و در ایران سال‌ها مبارزه کرده است تا هشت ساعت کار را به عنوان یک حق قانونی به دست بیاورد. حقی که قانون کار نیز در مورد آن صراحت دارد. چنان‌که می‌بینیم در اغلب بخش‌ها این حق قانونی رعایت نمی‌شود. ما با ترکیبی از سرمایه‌داری معاصر لجام‌گسیخته‌ی درنده و سرمایه‌داری کلاسیک عصر داستان‌های چارلز دیکنز روبه‌رو هستیم که تا جای ممکن از طبقه‌ی کارگر بهره می‌کشند و در ضمن به سادگی او را اخراج و بیکار می‌کنند. چنین است که درست به شیوه‌ی روشنی سود اصلی سرمایه نه حاصل فروش بلکه حاصل استثمار نیروی کار است. و این شامل فروشگاه جین وست با بیش از پانزده هزار نیروی کار شاغل نیز می‌شود.

