

گزارش میدانی از کارگران پروژه‌ای

هولدر

در خصوص بحران‌های مزمن و ساختاری کار در پروژه‌ها، نوشته‌های بسیاری منتشر شده‌اند؛ اما آن‌چه در اینجا بیان می‌کنم، نه صرفاً تحلیلی نظری، بلکه تجربه‌ای زیسته است. نزدیک به دو سال است که به عنوان یک نیروی پروژه‌ای درگیر چرخه‌ی فرساینده‌ای از کار شده‌ام؛ جایی که ذهن، روان و بدنم به‌طور مستقیم رنج‌ها، بی‌عدالتی‌ها، تبعیض‌ها و نابرابری‌هایی را که پیش از این تنها به‌صورت مفهومی می‌شناختم، با گوشت و استخوان لمس کرده‌ام. کافی‌ست بگویم در ساختار پروژه‌ای، عملاً هیچ نظارت موثری بر ساعت کاری کارگران وجود ندارد. آنها روزانه بین ۱۲ تا ۱۴ ساعت کار می‌کنند، بدون آن‌که این حجم از کار در پرداخت یا در نظر گرفتن مزایا بازتابی داشته باشد.

اغلب شرکت‌های مادر و هلدینگ‌هایی که پروژه‌ها را در اختیار می‌گیرند، از همان ابتدا خود را از هرگونه مسئولیت مستقیم در قبال نیروی انسانی شانه خالی می‌کنند. ساختار سلسله‌مراتبی پروژه‌ها به این شکل است که شرکت اصلی صرفاً تیم‌های اداری و فنی خود را در محل پروژه مستقر می‌کند و اجرای پروژه را به چندین پیمان‌کار کوچک واگذار می‌نماید. در قراردادهای اولیه به‌روشنی ذکر شده که شرکت مادر هیچ تعهدی نسبت به حقوق، مزایا، بیمه یا حتی حوادث جانی و مالی وارد بر کارگران ندارد. این مسئولیت به‌طور کامل به دوش پیمان‌کاران گذاشته می‌شود؛ پیمان‌کارانی که اغلب فاقد قدرت مالی و حقوقی برای حمایت از کارگران‌اند، از این رو اولین واکنششان، استخدام نیروهای بومی، آشنا و در تنگنای معیشتی است تا از این طریق بتوانند شرایط تحمیلی خود را بدون مقاومت به آنان دیکته کنند.

پیمان‌کار از همان ابتدا سیاستی به‌غایت غیراخلاقی و در عین حال مرسوم را اتخاذ می‌کند. او با چهره‌ای مظلوم‌نمایانه و با وانمود کردن به این‌که خود نیز کارگری است که شرایط سخت کار را درک می‌کند، احساسات کارگر را هدف می‌گیرد. هدف از این استراتژی نه همدلی، بلکه سلطه‌ی روانی و اقتصادی بر نیروی کار است. او حاضر نیست ریالی به رقم تعیین‌شده‌ی اولیه بیفزاید؛ رقمی که نه تنها فاقد پوشش بیمه، حق ایاب و ذهاب، عیدی و سنوات است؛ بلکه در اغلب موارد حتی از میزان پایه‌ی تعیین‌شده در قانون نیز کمتر است. بسیاری از پیمان‌کاران نه‌تنها هیچ مزایا و پاداشی برای نیروی کار در نظر نمی‌گیرند، بلکه بخشی از سهم بیمه و حتی حق طب کارگری را نیز از کارگر کسر می‌کنند. در بهترین حالت، قراردادهایی صوری و بی‌اعتبار بسته می‌شود که به‌محض امضای کارگر، به‌عنوان ابزاری علیه خود او در آینده مورد استفاده قرار می‌گیرند.

اگرچه اکثر کارهای پروژه‌ای از جمله نصب، سیویل، برق و فعالیت‌های مرتبط با صنایع سنگین، در زمره‌ی مشاغل پرخطر طبقه‌بندی می‌شوند و باید حقوق بالاتری برای آن‌ها در نظر گرفته شود؛ اما در عمل کارگران این پروژه‌ها از حداقل‌های حمایتی نیز محروم‌اند. فشار کار، زمان طولانی اشتغال روزانه، نبود بیمه‌ی کارآمد و بی‌ثباتی شغلی، در مدت کوتاهی منجر به فرسودگی جسمی و روانی شدید در میان این نیروها می‌شود. صدها هزار کارگر پروژه‌ای در کشور تحت فشار اضطراب، و نگرانی دایمی از بی‌کاری به سر می‌برند. آن‌ها بدنی خسته دارند و ذهنی درگیر؛ تا آن اندازه که گاه حتی نمی‌دانند آیا فردا به کار فراخوانده می‌شوند یا از پروژه کنار گذاشته خواهند شد.

از دل همین فشارها، اغلب اعتصابات و اعتراضات کارگری در دهه‌های اخیر برخاسته است. در اغلب این موارد، نقطه‌ی آغاز جنبش‌های مقاومت جمعی، محیط‌های پروژه‌ای بوده‌اند. با این حال، ساختار مدیریتی و کارفرمایی همواره تلاش کرده است تا با اخراج کارگران فعال، نفوذ عوامل تفرقه‌افکن در میان صفوف کارگران و ایجاد رقابت‌های درون‌گروهی حتی بدون وعده‌ی پاداش، مانع از شکل‌گیری همبستگی موثر میان نیروهای کار شود. با این وجود، تجربه‌های مکرر، چهره‌ی واقعی کارفرمایان و پیمان‌کاران را برای کارگران روشن کرده است و آنان به‌رغم تمام فشارها، بارها توانسته‌اند وحدت خود را حفظ کنند. البته نتیجه‌ی این اتحاد نیز همیشه در حد افزایش حداقلی دست‌مزد باقی مانده، چرا که در شرایط فراگیری بی‌کاری و بحران ساختاری بازار کار، توان چانه‌زنی کارگران به‌شدت محدود شده است.

واقعیت تلخ دیگر این است که در پروژه‌های کلانی مانند نیروگاه‌ها، پتروشیمی‌ها و پالایشگاه‌های نفت، سلسله‌مراتب استخدام به‌گونه‌ای طراحی شده است که نهایتاً کم‌ترین سطح تصمیم‌گیری و بیش‌ترین سطح بهره‌کشی در اختیار پیمان‌کاران فرعی قرار گیرد. شرکت‌های مادر معمولاً در رتبه‌ی اول و دوم قرار دارند، شرکت‌های پیمان‌کار در رتبه‌ی سوم، و کارگران در پایین‌ترین سطح این هرم قرار گرفته‌اند. پیمان‌کارانی که در عمل بودجه‌ای برای پرداخت حقوق عادلانه ندارند، اما کارگران را به‌عنوان ابزاری برای فشار به شرکت‌های بالادست به کار می‌گیرند. حتی برخی شرکت‌ها نیز، برای پیشبرد منافع خود و در رقابت با کارفرمای اصلی، از اعتصاب کارگری دفاع می‌کنند، اما این حمایت هیچ‌گاه اصیل نیست، بلکه از منظر منافع اقتصادی و رقابت در بازار انجام می‌شود.

وقتی کارگران در چنین فضایی متحد می‌شوند، کارفرما بلافاصله افرادی را برای شکستن اتحاد یا تخریب چهره‌ی واقعی مبارزه به کار می‌گیرد. گاه با مظلوم‌نمایی و وانمود به همدلی با کارگران، گاه با تهدید و گاه با تطمیع تلاش می‌کند که این هم‌بستگی را تضعیف کند. در بیشتر این پروژه‌ها، پیمان‌کاران یا مدیران شرکت‌ها مرتکب فسادهای مالی و اختلاس می‌شوند؛ و باز هم کسی که هزینه‌ی این سومدیریت را می‌پردازد، کارگر است.

آنچه در نهایت بر ساختار پروژه‌ای مسلط است، همان منطق بربرانه‌ی سرمایه‌داری، یعنی میل سیری‌ناپذیر به انباشت سرمایه، بهره‌کشی شدید از کار، بی‌عدالتی ساختاری و تسلط بی‌قید و شرط بر جسم و روان نیروی کار است. آشکار است که این سیستم نه به‌دنبال بهبود شرایط زیست کارگران بوده و نه خواستار

توزیع عادلانه‌ی ثروت. آن‌چه در این میان قربانی می‌شود، نه تنها «کارگر» به‌مثابه نیروی کار، بلکه انسان به عنوان سوژه‌ای با حق حیات، کرامت و امید به آینده است.

روزنامه

منتشر شده در صفحه ۱ از شماره ۲/۴ **روزنامه**
دوشنبه ۸ اردیبهشت ۱۴۰۴، ۲۸ آوریل ۲۰۲۵

سایت:

www.Ruzname.org

ایمیل:

RUZNAME2@gmail.com

اینستاگرام:

https://www.instagram.com/ruzname_2

تلگرام:

https://t.me/RUZNAME_2

یوتیوب:

<http://www.youtube.com/@Ruzname-2>

کلاب هاوس:

<https://www.clubhouse.com/house/روزنامه>