

فلاخن ۲۰۵



جمع‌بندی اعتصابات کارگران اسنپ‌فود

کمیته سازمان‌یابی کارگران بی‌ثبات کار



فلاخن

شماره ۲۰۵

جمع بندی اعتصابات کارگران
اکسپوزه

کمیته سازمان یابی کارگران بی ثبات کار

من پون

کمیته سازمان‌یابی کارگران بی‌ثبات کار چیست؟ و برای چه تشکیل شده است؟

با وجود گسترش سازمان‌یافتگی کارگران - که نمودهای عینی‌اش را در افزایش اعتراضات کارگری در طول سال‌های گذشته می‌توان مشاهده کرد- اکثریت کارگران در ایران همچنان قادر نشده‌اند خود را سازمان‌دهی و متشکل کند. یکی از مهم‌ترین دلایل این سازمان‌نیافتگی، بی‌ثبات‌سازی ساختاری نیروی کار در طول سه دهه‌ی گذشته است. تا جایی که اکنون می‌توان گفت که بی‌ثبات‌کاری تبدیل به یکی از مهم‌ترین خصلت‌های طبقه‌ی کارگر در ایران شده است. در طول سه دهه‌ی اخیر با تغییر شیوه‌ی انباشت سرمایه و دستکاری‌های عمیق در روابط کار و سرمایه، بی‌ثبات‌سازی نیروی کار تبدیل به اصلی‌ترین عامل تضعیف زیست اجتماعی و عدم سازمان‌یابی صنفی-طبقه‌ی کارگران شده است. گسسته شدن روابط مکانی و زمانی در محل کار، پراکنده‌سازی و کوچک‌سازی واحدهای تولید، پدید آمدن شرکت‌های پیمانکاری، موقتی‌سازی نیروی کار، از بین رفتن قراردادهای دائمی و رواج قراردادهای سفید امضاء و چند ماهه و انواع دیگر تمهیدات، نیروی کار را از ثبات حداقلی در محل کار محروم کرده است. امروز بیش از همیشه این ضرورت احساس می‌شود که مقاومت در برابر تعرض سرمایه و عقب راندن آن در قامت همه‌ی نیروهای سیاسی به ظاهر متعارضی که آن را نمایندگی می‌کند، نیازمند سازمان‌یابی و متشکل شدن طبقه‌ی

کارگر است. پرسش‌هایی که سازمان‌یابی کارگران بی‌ثبات‌کار پیش رو می‌گذارد و اقداماتی که سازمان‌یابی در وضعیت بی‌ثبات‌کاری می‌طلبد، در مقایسه با وضعیتی که نیروی کار، حداقل‌ثباتی را در حوزه‌ی روابط کار تجربه می‌کند، پاسخ‌های نظری و اقدامات عملی متفاوتی می‌طلبد. از همین رو «کمیته سازمان‌یابی کارگران بی‌ثبات‌کار» به طور توأمان و درهم‌تنیده در دو حوزه‌ی سیاسی و صنفی تلاش می‌کند که پاسخ‌های نظری در تبیین مسئله‌ی بی‌ثبات‌کاری ارایه دهد و قدم‌های عملی‌ای در مسیر سازمان‌یابی کارگران بی‌ثبات‌کار بردارد.

از آنجا که بی‌ثبات‌کاری هر لحظه می‌تواند اعضای این کمیته را از جایگاه‌های صنفی موجودشان به بیرون پرتاب کند و هر آنجایی که امروز نیروی کارشان را در آن می‌فروشند، وضعیتی موقت دارد و اعضا در آینده وضعیت‌های شغلی جدیدی را بنا بر بی‌ثباتی‌ای که در آن به سر می‌برند، تجربه خواهند کرد، پیوند صنفی بین اعضای کمیته از جهاتی فاقد معناست. به این معنا این کمیته یک نهاد صنفی نیست. و آن چیز که اعضا را به هم پیوند می‌دهد خط سیاسی مشترک بین آنهاست. این شاید یکی از وجوه جدید سازمان‌یابی در وضعیت بی‌ثبات‌کاری است که خود اعضای این کمیته آن را تجربه می‌کنند. برای ما روشن است که این فرم از عمل جمعی، نه تنها به معنای بی‌اعتبار شدن فعالیت صنفی نیست، بلکه کمیته باور دارد در راستای اقدام عملی در جهت سازمان‌یابی کارگران بی‌ثبات‌کار باید تشکل‌های صنفی کارگران ایجاد گردد.

مقدمه

متن پیش‌رو یک جمع‌بندی از وضعیت و اعتصابات کارگران اسنپ‌فود است که خود قسمتی از بزرگترین شرکت استارت‌آپی ایران یعنی اسنپ است. تمرکز متن بر تحلیل، جمع‌آوری و ثبت رخدادهایی پیرامون چگونگی و سمت‌وسوی اعتصابات و اعتراضات کارگران شرکت تاکنون و چشم‌اندازی است که پیش روی آنهاست. با این اوصاف با توجه به اینکه در این مورد خاص ما با پدیده‌ی جدیدی تحت عنوان اقتصاد آنلاین (استارت‌آپ‌ها) روبرویم، ابتدای بحث را به تعریف و تشریح این نوع کسب‌وکار می‌پردازیم تا بنیاد این متن بر پایه‌ی همین توضیحات استوار باشد.

چیستی و ماهیت شرکت‌های استارت‌آپی

کار آزاد و انعطاف‌پذیر، پیمانکاری حمل‌ونقل، کار نیمه‌خویش‌فرمایی یا خرده‌کارفرمایی و از این قبیل عناوین که عموماً زیبا و فریبنده هم هستند، همه و همه مورد استعمال صاحبان سرمایه و حامیان این بخش اقتصادی قرار می‌گیرند. اما آنچه پس از واکاوی شرایط و زیست کارگران این بخش بدست می‌آید، استثماری نوینی است که

زیر سایه‌ی شوم همین عناوین و تبلیغات گسترده استارت‌آپ‌ها پنهان می‌شود. هویت‌زدایی از کارگران این بخش به جهت دور زدن قوانین کار و تامین اجتماعی که می‌توانست شرایط حداقلی رفاهی‌ای را برای کارگران فراهم کند، نمونه‌ای از این استثمار نوین است. لازم به توضیح نیست که در نظم و روابط سرمایه‌دارانه، صاحبان سرمایه همواره در تلاش‌اند تا دستاوردهای کارگران را به انحاء مختلف به ورطه‌ی نابودی بکشانند. دستاوردهایی که در طول تاریخ مبارزاتی کارگران ذره‌ذره بدست آمده.

در این وهله از طرفی با شرکت‌هایی روبرویم که در بیگاری کشیدن از کارگران در جهت سودبری بیشتر گوی سبقت را از هم می‌ربایند و البته دستاوردهای خود را در این زمینه با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند و از طرف دیگر قدرت سیاسی حاکم که کفه‌ی ترازویش برای مثال با ارایه‌ی تعریف ناقص از رابطه‌ی کارگری و کارفرمایی، همواره به سود سرمایه سنگینی می‌کند. یادمان نمی‌رود که همین قدرت سیاسی حاکم در تلاش‌های چند سال اخیرش با طرح‌هایی چون کارورزی و اصلاحیه‌ی قانون کار در صدد استثمار کارگران برآمد، که البته با مقاومت و مبارزه‌ی جنبش کارگری و دانشجویان مواجه شد.

روی دیگر سکه‌ی توافقات حکومت با قدرت‌های جهانی و تمکین از مشاوره‌های سازمان‌های اقتصادی بین‌المللی (صندوق بین‌المللی پول، بانک جهانی و سازمان تجارت جهانی) در جهت تامین امنیت و امکان سرمایه‌گذاری خارجی در کشور است. از همین‌روست که شرایط فعالیت برای شرکت‌هایی چون اسنپ فراهم می‌شود تا با بیش از هشتاد درصد سهامدار خارجی، سود و سرمایه‌ی کلانی را از کشور خارج کنند. در همین راستا بی‌ثباتی، بی‌حقوقی و ارزان‌سازی نیروی کار داخلی موجب سرازیر شدن هرچه بیشتر این سرمایه‌ها به جهت بهره‌برداری از وضعیت موجود شده و البته این همان بهشتی‌ست که مدافعان بازار آزاد و اقتصاد مبتنی بر بازار نویدش را می‌دادند و می‌دهند. در این میان فساد ساختاری و چپاولگری نهادهای قدرت (سپاه پاسداران و نهادهای تحت نظارت رهبری) در داخل حکومت را نیز نباید نادیده گرفت.

شرایط کار و زیست کارگران اسنپ‌فود

مزد (کرایه): به نظر می‌آید مهمترین دغدغه‌ی کارگران اسنپ‌فود مسئله‌ی مزد باشد. عدم تناسب کرایه‌ها با هزینه‌های زندگی و تورم افسارگسیخته‌ی کشور، موجب شده‌ی مزدی که شرکت بابت کرایه در نظر گرفته، ناکافی، حتی زیر حداقل و عملاً بی‌معنا باشد. باید توجه داشت که افزایش سالانه‌ی کرایه‌ی پایه توسط شرکت برای مثال در سال جاری (سال ۱۴۰۰) حدوداً ده درصد بوده، در صورتی که میزان افزایش حقوق کارگران در همین سال بیست و پنج درصد اعلام شد است.

بعلاوه هزینه‌های روزانه و مصرفی کارگران که برای ادامه‌ی کار باید پرداخت کنند را نیز باید از کرایه‌ی دریافتی کسر کرد. هزینه‌های مصرفی و استهلاک موتورسیکلت اعم از بنزین، تعویض روغن، تعویض لاستیک، هزینه‌ی بیمه‌ی وسیله، تامین لوازم ایمنی و... هزینه‌های مرتبط با گوشی موبایل مثل خرید اینترنت و تهیه‌ی خود تلفن همراه، هزینه‌ی خوراک و پوشاک مناسب و این قبیل موارد. در همین بین هستند کارگرانی که حتی موتورسیکلتشان اجاره‌ای بوده و مجبورند در هر روز کاری بخش قابل توجهی از درآمد خود را به اجاره‌ی وسیله‌ی نقلیه اختصاص دهند.

بی‌ثبات‌کاری: بی‌ثبات‌کاری کارگران اسنپ‌فود را از جنبه‌های مختلفی می‌توان بررسی کرد. اول اینکه شکل انجام کار و عدم مداومت آن موجب شده شرکت کوچکترین مسئولیتی را نسبت به وضعیت شغلی پیک‌ها متوجه خود نکند. این موضوع حتی در قراردادهایی که بین کارگر و شرکت اسنپ وجود دارد منعکس شده. قراردادهایی که حتی منطبق بر شروط قرارداد موقت مندرج در قانون کار نیست و به نوعی شرکت کارگران را گوشه‌ی رینگ گیر انداخته و هرگونه اعتراضی را با تهدید به اخراج پاسخ می‌دهد، برای این کار هم مجبور نیست به هیچ‌کجا پاسخگو باشد.

دوم اینکه علی‌رغم تبلیغاتی که شرکت از همان ابتدای شروع کار خود تحت عنوان کار آزاد و انعطاف‌پذیر جهت جذب هرچه بیشتر نیروی کار داشته، در این سال‌ها به دفعات تلاش کرده تغییرات یکجانبه‌ای در شرایط کار ایجاد کند. متداول‌ترین راه برای این تغییرات، تغییر در حساب کاربری پیک‌ها بوده است. تغییراتی که ذاتا یا برای سوددهی بیشتر بوده یا برای تفرقه‌افکنی میان کارگران بخش‌های مختلف.

از چندین مورد تغییرات می‌شود به طرح گارانتی (که ساعات طولانی کار را تحمیل می‌کرد و دیگر از انعطاف‌پذیری خبری نبود)، تعیین سقف برای کنسلی‌ها (که موجب تحمیل سفارش‌ها به پیک می‌شد چراکه در صورت بالا رفتن میزان کنسلی، شرکت اقدام به بلاک موقت او می‌کرد)، سپردن برخی از سفارشات به پیک‌های اسنپ‌باکس که سابقا تحویل آنها به عهده‌ی پیک‌های اسنپ‌فود بود (تا کارگران این دو بخش در عوض اتحاد با یکدیگر، همدیگر را رقیب و دشمن خود بدانند).

سختی کار و ایمنی: در کنار موارد فوق یکی دیگر از مصائب پیک‌های اسنپ‌فود مسئله‌ی ایمنی و حوادث ناشی از کار است. رانندگی در گرمای تابستان و سرمای زمستان، ترافیک‌های طولانی‌مدت، شرایط نامساعد جاده‌ها و آمار بالای تصادفات (که هر از گاهی خبر جان باختن یا صدمه دیدن کارگران به گوش می‌رسد)، عدم حمایت شرکت از پیک در مواقعی که ممکن است نزاعی میان او با فروشگاه یا مشتری رخ دهد و بالاخره و از همه مهتر

بیمه نبودن پیک‌ها، همه و همه موجب آسیب‌های جسمی و روحی میان کارگران شده است. سازمان جهانی کار در گزارش خود اضطراب را یکی از جدی‌ترین مسائل کارگران مشغول در اقتصاد گیک (آزادکاری) دانسته که یقیناً این امر مرتبط با بی‌ثبات کاری است.

اسنپ‌فود چگونه اداره می‌شود؟

اعتصابات که برخوایم شمرد، چه در جوهی که سازماندهی شدند و چه در ابعادی که شکست خوردند، متأثر از ویژگی‌هایی بودند که در نحوه‌ی اداره‌ی اسنپ‌فود وجود دارد. از همین‌رو اهمیت دارد بدانیم که اسنپ‌فود نه در ساختار هیأت مدیره بلکه رو به رانندگان چگونه اداره می‌شود و ساختار نفوذ، کنترل و قدرتش روی رانندگان چگونه است. شناخت این ساختار و ویژگی‌هایش می‌تواند نگاه ما را به اعتصابات گذشته و دلایل شکست آنها واقعی‌تر کند و همین‌طور بستری را که در دل آن قرار است اعتصابات بعدی شکل بگیرد عینی‌تر و مادی‌تر جلوه‌گر سازد. از مهمترین مختصات ساختار اسنپ‌فود که در ارتباط چندسویه با سایر اجزای آن است می‌توان به تفکیک منطقه‌ای، اداره‌ی هر منطقه با به کار گماردن یک سرپرست و نماینده، پیوندهای هویتی و همین‌طور وجود اپلیکیشن اشاره کرد.

تفکیک منطقه‌ای

با توجه به وسعت و مساحت شهر تهران به نظر می‌رسد تفکیک آن بر اساس مناطق شهرداری ضروری است اما در عین حال این تفکیک محدودیت‌هایی را به سازماندهی کارگران اسنپ‌فود تحمیل کرده است. هر منطقه یک سرپرست و یک نماینده دارد. هر راننده‌ای در یک منطقه کار می‌کند و جابه‌جایی با مناطق دیگر معمولاً به سختی و با توافق بین راننده‌ها صورت می‌گیرد. تعداد راننده‌ی فعال در هر روز به صورت میانگین در هر منطقه ۲۵۰ راننده است و ارتباط‌گیری با راننده‌های محله‌های دیگر به دلیل نبود ارتباط‌های کاری منظم و هرروزه به راحتی ممکن نیست.

زمانی که از اعتصاب در اسنپ‌فود حرف می‌زنیم به لحاظ آماری جدا از تعداد کل راننده‌های اعتصابی، تعداد مناطق شرکت‌کننده در اعتصاب نیز دارای اهمیت می‌شود. به این دلیل که شرکت در اعتصاب هم از حیث منطقه‌ای به معنای درگیر شدن تعداد بالاتری از راننده‌ها در اعتصاب است و هم از جهت از کار افتادن یا اختلال در چرخه‌ی سود شرکت در مناطق بیشتر و در نتیجه اعمال فشاری قوی‌تر روی شرکت. با این وجود هر اعتصابی لزوماً نمی‌تواند همه‌ی مناطق را پای اعتصاب بکشانند. در اعتصاب آذر ۹۸ که از تجربه‌های نسبتاً خوب اعتصاب

اسنپ‌فود محسوب می‌شود تقریباً همه‌ی مناطق درگیر اعتصاب بودند. با ذکر این ملاحظه که در آن مقطع تعداد مناطقی که اسنپ‌فود در آنها فعال بود کمتر از مقدار فعلی بوده و راننده‌ها همدیگر را بهتر می‌شناختند و در نتیجه اعتماد بالاتری وجود داشت. با این‌همه اعتصاب یک منطقه هم تاثیرگذار است. از این جهت که از کار انداختن هر منطقه به تنهایی آسیب قابل توجهی به شرکت وارد می‌کند و هم به این دلیل که در صورت تداوم اعتصاب، امکان پیوستن مناطق دیگر وجود دارد.

سرپرست

هر منطقه یک سرپرست دارد که کارمند شرکت است. از جمله وظایف سرپرست رسیدگی به مشکلات راننده‌هاست یا نظارت بر حسن رابطه‌ی رستوران‌ها با راننده‌ها و مواردی مانند این. اما در نهایت کلیدی‌ترین وظیفه‌ی سرپرست رصد کردن فعالیت پیک‌هاست. نوعی بازوی مدیریتی و پیش‌برنده‌ی سیاست شرکت در هر منطقه.

نماینده

نماینده راننده‌ی اسنپ‌فود است و بنا بر تعریف از سوی رانندگان هر منطقه انتخاب می‌شود. با این حال سازوکار انتخاب نماینده بر هیچ روش جمعی و دموکراتیکی استوار نیست و عواملی مانند روابط قدرت مهم‌ترین فاکتورهای انتخاب فرد به عنوان نماینده است. برخی از این روابط قدرت مشتمل است بر قدمت و سابقه‌ی فرد، حوزه‌ی نفوذی که احتمالاً به دلایل هویتی، فرد از آن برخوردار است و مواردی مشابه. خیلی راحت‌تر اگر بگوییم عده‌ای معمولاً از قدیمی‌ترها جمع می‌شوند و یکی را به عنوان نماینده به شرکت معرفی می‌کنند. نتیجه این‌که بسیاری از راننده‌ها نماینده‌های مناطق را نمی‌شناسند. سازوکار جمعی‌ای نیز برای نظارت بر کار نماینده وجود ندارد.

نماینده ماهی دو میلیون تومان از شرکت اسنپ‌فود دستمزد می‌گیرد و عملاً وابسته‌ی مالی به شرکت است. نماینده‌های مناطق به صورت منظم با شرکت جلساتی را برگزار می‌کنند و به جز موارد در گوشی و اظهارنظرهای غیررسمی، هیچ گزارشی از نتایج جلسات به راننده‌ها منتقل نمی‌شود. نماینده‌ها نه دوره‌ای‌اند و نه هیچ سازوکاری برای به زیر کشیدنشان توسط راننده‌ها وجود دارد. تنها زمانی نماینده تغییر می‌کند که شرکت تشخیص دهد نماینده‌ای وظایف‌اش را به خوبی انجام نمی‌دهد یا با نارضایتی‌ها و اعتصاب‌ها همسو است.

پیوندهای هویتی

از همان سال‌های آغاز به کار اسنپ‌فود تعداد قابل توجهی از ترکمن‌ها - بنا بر روایت‌هایی بیش از نیمی از کارگران اسنپ‌فود- به عنوان راننده به این کار مشغول شدند. جمعیت قابل توجه آنها باعث شده است که در

مناطقى که ترکمن‌ها فعالیت دارند دو نماینده وجود داشته باشد. یک نماینده برای ترکمن‌ها و یک نماینده برای بقیه‌ی کارگران. ترکمن بودن به عنوان یک هویت جمعی و عاملی برای اتحاد بین این گروه از رانندگان عمل کرده است. بسیاری از این ترکمن‌ها در خوابگاه‌هایی با اجاره‌های سنگین سکونت دارند و با اینکه شرایط تحمیل‌شده‌ی ناشی از مهاجرت توان ریسک‌پذیری را کم می‌کند، ترکمن‌ها در اعتصاب‌های قبلی حضور موثر داشتند. با این وجود رابطه‌ی بین رانندگان ترکمن با سایر رانندگان هر جا که پای منافع همگانی در میان بوده، رابطه‌ای همواره یکسان و بدون پستی و بلندی نبوده است.

در مقاطعی ترکمن‌ها موتور محرکه‌ی اعتصاب بودند و در دوره‌هایی به دلیل عدم همراهی آنها تلاش‌هایی که برای برگزاری اعتصاب صورت می‌گرفت ناکام می‌ماند. این دو مرحله از تاثیرگذاری کارگران ترکمن در برگزاری اعتصاب‌ها و شکست آن، در پرتو روابطی که شرکت اسنپ‌فود با برخی از ترکمن‌ها برقرار کرد، قابل تحلیل است. در مرحله‌ای که ترکمن‌ها به عنوان جمعیتی قابل توجه از رانندگان اسنپ‌فود ذیل آگاهی جمعی از ستمی که بر آنها می‌شد عمل می‌کردند، توانستند از چسب هویتی ترکمن در سازماندهی اعتصاب استفاده و منافع خود را در پرتو منافع همه‌ی رانندگان دنبال کنند. اتحاد مبتنی بر هویت ترکمن اما به مویی بند بود و به محض سهم بردن برخی از لیدرهای ترکمن از سهمی ولو کوچک از منافع شرکت، از هم پاشید. تا جایی که امروز گرفتن برخی امتیازات مانند نمایندگی و غیره برخی از آنها را در قامت وکیل مدافع شرکت و مخالف اعتصاب ظاهر می‌کند. با این‌همه باید گفت که شرکت اسنپ‌فود به دلیل سابقه‌ی کارگران ترکمن در نشان دادن همبستگی و مشارکت در اعتصاب‌های گذشته و اینکه کارگران ترکمن اسنپ‌فود قبل از این چندین بار اعتصاب و اعتراضاتی را نسبت به شرایط غیرعادلانه و بهره‌کشی‌ای که در اسنپ‌فود حاکم است سازماندهی کرده بودند، به انواع روش‌ها دست می‌زد تا بتواند هم از جمعیت قابل توجه ترکمن‌ها در اسنپ‌فود بکاهد و هم اینکه جلوی اتحاد عمل آنها با یکدیگر و با سایر کارگران را بگیرد. از جمله این اقدامات که در تاریخ ۲۰ بهمن ۱۴۰۰ منجر به تجمعی اعتراض‌آمیز از سوی راننده‌های ترکمن شد، جلوگیری از ثبت نام ترکمن‌ها به عنوان راننده‌ی پیک‌موتوری است. در کنار این تبعیض استخدامی، عده‌ای از سرپرست‌های مناطق مبالغی غیرقانونی - به گفته‌ی راننده‌های معترض بین چهار تا هشت میلیون تومان - از متقاضیان ترکمن می‌گرفتند تا آنها را ثبت نام کنند. علنی شدن تبعیض استخدامی علیه ترکمن‌ها و موضوع رشوه گرفتن سرپرست‌ها این چشم‌انداز را ایجاد کرده است که در آینده شاهد اتحاد عمل بیشتری از سوی کارگران ترکمن و پیشتازی آنها در سازماندهی اعتصابات باشیم.

اپلیکیشن

ظهور تکنولوژی جایی که نابرابری یا انحصار در دسترسی به آن وجود داشته باشد، همواره در خدمت انقیاد کارگران بوده است. از جمله این تکنولوژی‌ها می‌توان به اپلیکیشنی اشاره کرد که رانندگان اسنپ‌فود با به‌کارگیری آن قادر به کار در اسنپ خواهند بود. این اپلیکیشن با شماره تلفنی که شخص قبلاً داخل شرکت ثبت کرده و بدین‌وسیله حساب کاربری برای او ایجاد شده، قابل دسترسی است. شرکت برخی از مهمترین محدودیت‌هایش را به صورت یک‌طرفه و بدون در نظر گرفتن تأثیری که متوجه درآمد رانندگان می‌شود تعیین و از طریق این اپلیکیشن اعمال می‌کند. از جمله سقف کنسلی که در تازه‌ترین تصمیم شرکت اگر از ۲۵ درصد بیشتر شود، حساب کاربری راننده از سمت شرکت مسدود می‌شود. در ضمن اپلیکیشن مکان راننده را هر لحظه در اختیار شرکت قرار می‌دهد.

شاید این نکته با توجه به مقتضیات راندگی اینترنتی و ثبت سفارش غذا و مواردی از این دست امری لازم به نظر برسد اما باید جنبه‌ی کنترلی این ویژگی را در نظر گرفت. تصور کنید که اگر گروهی از راننده‌ها در محلی تجمع اعتراض‌آمیز کنند با توجه به این ویژگی اپلیکیشن، شناسایی رانندگان معترض به راحتی ممکن خواهد بود. از سوی دیگر رانندگان با اکانت‌های مربوط به شماره تلفن‌هایی که در اسنپ ثبت کرده‌اند اگر داخل گروه‌های تلگرامی علیه قوانین یا ستم موجود در اسنپ فعالیت کنند، بلاک دائم می‌شوند. این اپلیکیشن‌ها مقوله‌ی اخراج را به امری کاملاً سهل و آسان و بدون نیاز به حداقل تماس حضوری، کتبی و روندهای مرسوم اداری کرده است. به زبانی ساده شرکت خیلی راحت اخراج می‌کند. زمانی که راننده‌ای بلاک انضباطی (از ۲ روز به بالا) شود با پشتیبانی تماس می‌گیرد و دلیلش گفته می‌شود. اگر بلاک شدن به منزله‌ی قطع همکاری باشد پشتیبانی طی تماس تلفنی اعلام می‌کند که راننده برای تحویل مدارکش مراجعه کند و تمام. به این ترتیب اپلیکیشن نقشی اساسی در کنترل، اعمال سازوکار تنبیهی و در نهایت اخراج کارگران ایفا می‌کند.

مروری بر مجموعه اعتصابات کارگران اسنپ‌فود

کارگران اسنپ‌فود نیز مانند هم‌طبقه‌ای‌های دیگر خود در ایران و جهان در مقابل این استثمار ساکت ننشسته و بارها دست به سازماندهی و اعتصاب زده‌اند. در این میان مطابق انتظار همه این تلاش‌ها، پیروزی‌ها و شکست‌هایی داشته است. اما آنچه امروز بیش از پیش مقتضی‌ست بررسی همین تلاش‌ها، کشف نقاط ضعف و قوت و تحلیل مسیر پیموده و پیش‌رو با نگاهی انتقادی است. با نظر به تاریخ اعتصابات و اعتراضات

کارگران اسنپ‌فود از طرفی نارسایی‌هایی نمایان است که می‌توان علل آنها را در شرایط زیستی و ویژگی‌های خاص شغلی این کارگران جستجو کرد، از طرف دیگر با نسلی عمدتاً جوان از کارگران مواجهیم که علی‌رغم تمام سیاست‌زدایی‌های دستگاه حاکم بر کشور و نظم مسلط جهان از انسان امروزی و زیر فشار سرکوب حکومت و فضای پلیسی، اقدام به سازماندهی و تدارک اعتصاب می‌کند.

بعلاوه نباید از نظر دور داشت که شرایط کارگران اسنپ‌فود با دیگر کارگران تفاوت‌هایی دارد که در اتخاذ روش‌های مبارزه به لحاظ فرم تعیین‌کننده است. یکی از این تفاوت‌ها شکل و محل کار کارگران است که ممکن است در ارتباط‌گیری اختلال ایجاد کند. این خود مستلزم تمهیدات تازه‌ای است برای رفع موانع. مسئله‌ی دیگر و کلی‌تر نو بودن تجربه‌ی این کارگران نسبت به ویژگی‌های خاص شغلی‌شان است که نه تنها در ایران که در سطح جهان هم پدیده‌ی تازه‌ای به شمار می‌رود.

اعتصاب دی‌ماه ۹۷

کرایه‌ی پایه‌ی پیک‌ها از سال ۹۵ تا سال ۹۷ بدون هیچ تغییری روی عدد ۷ هزار تومان ثابت مانده بود اما با این حال شرکت در صدد کاهش همین میزان ناچیز مزد بابت تحویل سفارش بود. زمزمه‌های میان کارگران حاکی از این بود که شرکت قصد دارد کرایه‌ها را تا ۳۰ درصد کاهش دهد. اینجا نقطه‌ی آغاز سازمان‌یابی کارگران و برنامه‌ریزی برای اولین اعتصاب در این بخش از شرکت بود. با توجه به شرایط کاری پیک‌ها که ارتباط فیزیکی دائمی در زمان و مکان مشخص و معین میسر نبود، بدیل کارگران تبلیغ سینه‌به‌سینه‌ی اعتصاب و نهایتاً ایجاد گروه‌های تلگرامی و واتساپی جهت انجام هماهنگی‌ها بود. این روش‌ها در اعتصابات بعدی کارگران نیز کارکرد خود را حفظ کرد. تمرکز کارگران در این دوره معطوف به جلوگیری از و مقاومت در مقابل تصمیم شرکت مبنی بر کاهش مزد کارگران بود. در نتیجه‌ی این اعتصاب کارگران توانستند جلوی غارت بیشتر شرکت از سفره‌شان را بگیرند.

اعتصاب شهریور و آذر ۹۸

بعد از اعتصاب دی‌ماه ۹۷، کارگران اسنپ‌فود در فاصله‌ی کمتر از یک سال مجدداً دست به دو اعتصاب زدند که این خود نشانگر وجود نارضایتی و اعتراض میان پیک‌ها نسبت به وضع موجود است. اما تفاوت این اعتصاب با تجربه‌ی پیشین آنجاست که برای اولین بار کارگران به لیست مطالباتی روی آورده و با تعیین اولویت‌ها، پیگیر مطالبات خود در جریان اعتصاب شدند. اعتصاب اول در شهریورماه رخ داد که البته به‌طور محدود و در گستره‌ی چند منطقه شکل گرفت اما نتوانست تبدیل به یک اعتصاب سراسری شود. بعد از اعلام افزایش سه برابری قیمت

بنزین در آبان‌ماه همان سال و اعتراضات سراسری در کل کشور، زمزمه‌های اعتصاب میان کارگران شرکت به راه افتاد.

کارگرانی که ابزار کارشان همین سوختی بود که اکنون باید سه برابر گران‌تر می‌خریدند و در نتیجه سفره‌ی خود را خالی‌تر از پیش می‌دیدند، بار دیگر به تدارک اعتصاب روی آوردند. به دلیل ملموس بودن عمومی وخامت اوضاع، اعتصاب گسترده‌ای پا گرفت که این خود موجب شد حتی محافظه‌کارترین کارگران یا خودجوش به اعتصاب بپیوندند یا چاره‌ای جز تن دادن به خواسته‌ی اکثریت نداشته باشند. نکته‌ی حائز اهمیت اینکه در این اعتصاب بخش‌های دیگری از اسنپ از جمله اسنپ‌باکس و اسنپ‌مارکت نیز به کارگران اعتصابی اسنپ‌فود پیوستند. نتیجتاً شرکت مجبور شد به افزایش ۱۰۰۰ تومانی کرایه‌ی پایه و تعیین سهمیه‌ی بنزین (هر چند ماه یک‌بار) تن دهد. هرچند که شرکت حدوداً از ابتدای پاییز سال ۱۴۰۰ سهمیه‌ی بنزین را پرداخت نکرده و این عدم پرداخت را به گردن شرکت نفت انداخته است.

اعتصاب چهار روزه‌ی آذر ۹۹

مهمترین اعتصاب کارگران اسنپ‌فود را می‌توان اعتصاب آذرماه ۹۹ دانست. برخی از این اعتصاب بعنوان بزرگترین اعتصاب کارگران مشغول در اقتصاد آنلاین یا استارت‌آپی یاد می‌کنند. گویی تجربه‌ی چندساله‌ی اعتصاب در میان کارگران به تدریج تبدیل به سنت می‌شد و همین امر موجب شد تا بالاترین سطح هماهنگی و سازماندهی به منظور اعتصاب سراسری اجرا شود. این اعتصاب چهار روز به طول انجامید و بخش‌هایی از آن در رسانه‌ها انعکاس یافت. شرکت عدم سرویس‌دهی را برای مشتری نقص فنی تعبیر و حتی از رانندگان خودروی اسنپ استفاده کرد تا سفارش‌ها را به دست مشتری برساند. به خیال خود از این طریق می‌تواند به اعتصاب کارگران خدشه وارد کند. پیش از این هم اسنپ‌فود از پیک‌های اسنپ‌باکس به همین منظور استفاده کرد که البته خود کارگران با هوشیاری با این موارد برخورد کرده و جلوی آن را گرفتند.

باید گفت در نهایت شرکت باز هم فقط به مبلغ ۱۰۰۰ تومان کرایه‌ها را افزایش داد و قرار بر این شد که کرایه‌ی پایه‌ی سالانه به مبلغ ۱۰۰۰ تومان (هر ۶ ماه ۵۰۰ تومان) افزایش پیدا کند. لازم به ذکر است که بسیاری از کارگران به این افزایش ناچیز کرایه و مسکوت ماندن باقی مطالبات بشدت معترض‌اند اما معمولاً نمایندگان هستند که به نوعی پایان اعتصاب را اعلام می‌کنند. مسئله‌ای که باید پیرامون آن به نقد و بررسی نشست و چاره‌ای نو اندیشید تا شاهد این‌دست تک‌روی‌ها نبوده و بتوان جلوی سواستفاده‌ی احتمالی شرکت را گرفت.

اعتصاب تابستان ۱۴۰۰

در طی این چند سال شرکت مدام در حال طراحی دسیسه‌های گوناگون به منظور تفرقه‌افکنی میان کارگران بوده. در آخرین موارد شرکت به منظور تهدید و سرکوب پیک‌های ترکمن، که همیشه پای ثابت اعتصاب‌ها بوده‌اند، استخدام کارگران ترکمن را متوقف کرد. پس از مدتی در تابستان ۱۴۰۰ که کارگران شرکت مشغول برنامه‌ریزی اعتصاب بودند، اسنپ‌فود به جهت درهم‌شکستن اتحاد کارگران اعتصابی به نماینده‌های ترکمن اعلام کرد که اگر در اعتصاب شرکت نکنند، شرکت مجدداً ترکمن‌ها را نیز استخدام می‌کند. این مسئله باعث شد در میان کارگران ترکمن دودستگی رخ دهد از طرف دیگر نمایندگان بعضا افرادی ناآگاه بودند که شرکت توانست با حربه‌های مختلف، از جمله پیشنهاد رشوه آنها را ساکت کند. با همه‌ی این اوصاف، اعتصاب با همراهی تعدادی از کارگران ترکمن صورت گرفت و شرکت بار دیگر ناچار به افزایش ۱۰۰۰ تومانی کرایه شد اما این افزایش شامل سفارش‌های سوپرمارکتی نمی‌شد. در ادامه‌ی افزایش‌های قطره‌چکانی شرکت، کرایه‌ی پایه‌ی سفارش‌های سوپرمارکتی پس از گذشت پنج ماه از اعتصاب ۱۰۰۰ تومان و سفارش‌های دیگر بر حسب کیلومتر افزایش یافت.

تجمع اعتراضی در مقابل شرکت (بهمن ۱۴۰۰)

کارگران پیک موتوری اسنپ‌فود در روز برگزاری تجمع بنری با خود به همراه داشتند که با این جمله شروع می‌شد: «ما خواهان امنیت شغلی و امنیت جانی هستیم...». این خود نشان از رشد آگاهی در میان کارگران دارد، چرا که اشاره‌ی مستقیم‌اش به عدم ثبات کاری و عدم پوشش بیمه و حقوق کارگری راننده‌هاست. بعلاوه به لحاظ عملی پیش‌روی‌هایی در حرکت اعتراضی کارگران دیده شد که مجموعاً می‌توان از آن بعنوان نقطه‌ی عطفی در تاریخچه‌ی اعتصابات و اعتراضات آنها یاد کرد. منجمله روی کاغذ آمدن مطالبات و عمومی کردن آن، مطالبه‌ی چند خواسته در یک حرکت اعتراضی، حضور کارگرانی که بدلیل فعالیت در اعتصابات گذشته بلاک (اخراج) شده بودند. از مطالبات مهم این تجمع نیز می‌توان به خواست برخورداری از حق بیمه‌ی تامین اجتماعی و جبران خسارات حوادث ناشی از کار، رفع تبعیض قومیتی (علیه ترکمن‌ها)، رفع برخورد و رفتار تنبیهی، غیرقانونی و استثمارگری شرکت با کارگران از جمله بلاک کردن، جریمه کردن و... و بازگشت به کار کارگران اخراجی فعال در اعتصابات گذشته اشاره کرد.

درس‌ها و نقدهایی پیرامون اعتصاب کارگران اسنپ‌فود

در مجموع از آنچه که در بخش‌های قبل گفته شد بهتر می‌توان به دلایل دست‌یابی رانندگان به برخی حق و حقوق در اعتصابات و زمینه‌های شکست برخی اعتصابات دیگر پی برد. این دلایل و زمینه‌ها را می‌توان در دسته‌های زیر قرار داد:

فقدان هسته‌ی برنامه‌ریز و کمیته‌ی اعتصاب

آنچه از مطالعه در اعتصابات و تلاش‌های صورت‌گرفته برای اعتراضات جمعی به دست می‌آید نبود هسته‌های برنامه‌ریز برای اعتصاب است. وضعیت دشوار کار در اسنپ‌فود همواره سطح بالایی از نارضایتی‌ها را بین رانندگان ایجاد می‌کند اما به جز در مقاطعی نادر این نارضایتی‌ها کمتر توانسته‌اند سازماندهی شوند. همان‌طور که در بازخوانی اعتصابات نشان دادیم هر کدام از این اعتصابات از سطحی از برنامه‌ریزی و سازماندهی برخوردار بودند اما هر کدام از این سازماندهی‌ها چند روز مانده به هر اعتصاب آغاز شده و به محض اتمام اعتصاب پایان یافته و نتوانسته‌اند مازادی تشکیلاتی از خود بر جا بگذارند و در اشکال جدیدی از روابط تشکیلاتی، که ما آن را هسته‌های برنامه‌ریز می‌نامیم، ادامه‌ی حیات دهند. به همین دلیل حجم بالای نارضایتی‌ها به حال خود رها شده و در مسیر اعتصابات بعدی کانالیزه نشده‌اند.

به دلیل فقدان چنین هسته‌ی برنامه‌ریزی که بتواند در طول زمان آسیب‌های هر اعتصاب را شناسایی کند و در جهت رفع آن بکوشد و در نهایت به عنوان کمیته‌ی اعتصاب ایفای نقش کند، در عمل حجم بالای نارضایتی‌ها دچار روزمرگی‌های فرسایشی می‌شود و نه تنها اثر پیش‌برنده‌اش را از دست می‌دهد بلکه در مواردی همراه با سرخوردگی و احساس یاس و ناتوانی به ابزاری علیه ایده‌ی اعتصاب بدل می‌شود. به این ترتیب هر بار با طرح دوباره‌ی ایده‌ی اعتصاب همه‌ی آسیب‌هایی که در هر اعتصابی وجود داشتند با قوت بیشتری از نو ظاهر می‌شوند. در بهترین حالت اگر حجم نارضایتی از نقطه‌ی تحمل خارج شود و اعتصابی هم شکل بگیرد به دلیل نبود برنامه‌ای مدون و تاکتیک‌های ازپیش‌اندیشیده‌شده دچار مخاطراتی که در اعتراضات خودبه‌خودی وجود دارد شده و به تداوم و استقامت و امکان‌های پیروزی‌اش آسیب‌های جدی وارد می‌شود.

آنچه به نظر می‌رسد یک هسته‌ی برنامه‌ریز باید قادر به انجام آن باشد از این قرار است:

یک: ایجاد ارتباط ارگانیک در قامت یک تشکیلات غیرعلنی کارگری با پیشروترین راننده‌هایی که همواره پای

اعتصاب و اعتراضات جمعی‌اند.

دو: به دست آوردن درکی دقیق و کارآمد از ویژگی‌های کار در اسنپ‌فود (مانند ویژگی بی‌ثبات‌کاری) و یافتن شیوه‌هایی جهت غلبه بر این ویژگی‌ها وقتی که به عنوان مانع بر سر راه سازماندهی اعتصابات ظاهر می‌شوند. سه: رصد برنامه‌های شرکت برای افزایش بهره‌کشی از رانندگان و شیوه‌های جدیدی که در کنترل، تنبیه و اخراج راننده‌ها اعمال می‌کند.

چهار: تدوین لیستی از خواسته‌های رانندگان که در اعتصابات به عنوان مطالبات اصلی قابل طرح باشد و تدوین استراتژی‌های لازم در چگونگی برگزاری اعتصابات و سراسری کردن آن. توجه به عواملی مانند تاریخ و مکان‌های اعتصاب و اینکه چطور رانندگان بیشتری، به خصوص آنها که نیاز هر روزه به درآمد اسنپ دارند، بتوانند در اعتصاب حاضر شوند.

پنج: پیش بردن خط اعتصاب در بین راننده‌ها و فراهم آوردن افزارهای لازم استدلالی جهت مقابله با اعتصاب‌شکن‌ها و توجیهات عناصر نفوذی شرکت در گروه‌ها مبنی بر بی‌فایده بودن اعتصاب.

شش: یافتن روش‌های اقناع جمعی، یافتن امکان‌های بازنمایی رسانه‌ای، تدوین شعارهای جذاب و ارتباط‌گیری با سایر بخش‌های طبقه‌ی کارگر.

هفت: ارتباط و هماهنگی با سایر قسمت‌های اسنپ مانند اسنپ‌باکس، جهت جلوگیری از دودستگی و ایجاد سد در برابر سوءاستفاده‌ی شرکت از شکاف بین بخش‌های مختلف اسنپ جهت به شکست کشاندن اعتصاب‌ها. هشت: ارتباط‌گیری با سایر بخش‌های جنبش کارگری به منظور انتقال دوسویه‌ی تجربیات و جلب همبستگی طبقاتی.

نه: گشودن چشم‌اندازی ممکن برای ایجاد تشکل کارگری راننده‌های اسنپ‌فود و برداشتن گام‌های عملی در جهت ایجاد تشکل.

سایر پیک‌های موتوری

به دلیل اهمیت این مقوله در نظر گرفتیم آن را با تفصیل بیشتری در یک بخش مستقل طرح کنیم. در کنار اسنپ‌فود شرکت‌های دیگر حمل و نقل غذا (و سایر سفارش‌ها) وجود دارد -یا همان‌طور که گفتیم بخش دیگری از خود شرکت اسنپ به اسم اسنپ‌باکس- که می‌تواند در مقاطع اعتصاب نقشی مخرب در موفقیت اعتصاب ایجاد کند. یکی از این شرکت‌های دلیوری غذا «میاره» نام دارد که به خصوص در مدت اخیر در کنار اسنپ‌فود به یکی از مهمترین پلتفرم‌های ارسال غذا تبدیل شده است. پرداختن به «میاره» یا هر سیستم دیگری برای ارسال غذا از دو جهت اهمیت دارد. یک اینکه همان‌طور که گفتیم در هر اعتصابی وجود این شرکت‌ها باعث می‌شود تا اختلال

لازمی که در روند ارسال غذا توسط اعتصاب ایجاد می‌شود، شکسته شود و با جایگزینی یکی از این پلتفرم‌ها به جای اسنپ‌فود، همچنان ارسال غذا تداوم داشته باشد. این موضوع از جهت بار روانی روی راننده‌ی اعتصابی اهمیت دارد وقتی می‌بیند که بدون حضور او سیستم همچنان به کار خود ادامه می‌دهد و هدف هر اعتصابی که خواباندن خط تولید (اینجا خط ارسال غذا) است، محقق نشده. این گمان وجود دارد که در سطوح مدیریتی بین اسنپ‌فود و «میاره» مذاکرات و تقسیم منافی صورت گرفته است تا بتوانند با پر کردن جای هم، اعتصاب‌های آینده‌ی کارگران این دو شرکت را از کار بیاندازند. در واقع شرکت‌هایی که رقیب تجاری یکدیگر هستند بر سر استثمار و کنترل کارگران به راحتی اختلاف‌ها را کنار گذاشته و با یکدیگر همکاری و تبانی نیز می‌کنند. اعتصاب کارگران اسنپ‌فود در حالی که کارگران «میاره» وظیفه‌ی ارسال غذا را انجام می‌دهند، به راحتی یک اعتصاب را از تداوم می‌اندازد و آن را بی‌معنا می‌کند. کارگر اعتصابی با مشاهده‌ی ادامه‌ی کار ارسال غذا توسط راننده‌ی «میاره» یا هر شرکت دیگر، به موفقیت اعتصاب با شک و تردید نگاه خواهد کرد. این حربه را پیش از این شرکت اسنپ با به‌کارگیری بخش دیگر شرکت یعنی اسنپ‌باکس علیه اعتصاب رانندگان اسنپ‌فود آزمایش کرده و چنین نتیجه‌ای را در کم‌رنگ کردن اعتصاب به دست آورده است.

نکته‌ی بعدی اینکه با وجود برخی تفاوت‌های جزئی در نحوه‌ی عملکرد «میاره» و اسنپ‌فود، کارگران راننده‌ی «میاره» نیز زیر فشار بهره‌کشی و شرایط غیرعادلانه‌ی کارند. تنها راه‌حل خنثی کردن تبانی بین شرکت‌های ارسال غذا، ایجاد روابط بین کارگران معترض در این شرکت‌هاست. در نگاه اول این‌طور به نظر می‌رسد که چنین رابطه‌ای به دلیل جدایی ساختار دو شرکت و عدم تماس کارگران با یکدیگر به شدت دشوار است. در حقیقت شرکت‌ها از نبود پیوند و گسست در روابط درونی طبقه‌ی کارگر مطلع‌اند و نهایت استفاده را از آن می‌برند. اما راه‌حل دقیقاً پافشاری در ایجاد همین پیوندهاست. هر نیروی سازمانده اعتصاب در پیک‌های موتوربی بدون اتصال با سایر بخش‌های هم‌صنف‌های خود قادر نخواهد بود به اعتصابی موثر دست بزند. چنین امری قطعاً دشوار است. به خصوص که می‌دانیم در بسیاری موارد ایجاد پیوند و هماهنگی بین کارگران یک منطقه در همین اسنپ‌فود کار سهل و آسانی نیست. اما با توجه به اینکه کارفرما با اتکا به امکاناتی که در اختیار دارد تلاش می‌کند همیشه چند قدم از کارگران معترض جلوتر بایستد و امکان تبانی و برنامه‌ریزی دارد، نیروی سازمانده اعتصاب نیز چاره‌ای جز این ندارد که با تغییرات جدید خود را وفق دهد و پاسخ عملی فراهم کند. به این ترتیب در مواردی که نیروی حاضر در میدان آن را تشخیص می‌دهد، به ناچار گستردگی سازماندهی باید از اسنپ‌فود فراتر رود و با ایجاد روابطی ارگانیک با بخش‌های دیگر پیک‌موتوری در یک پلتفرم سراسری‌تر و ذیل مسایل عمومی‌تری طرح شود.

تا وقتی پای منافع حیاتی‌تری در میان است، نه تنها اسنپ‌فود بلکه گستره‌ی وسیع‌تری از کارگران پیک‌موتوری از چنین مسیری بتوانند یک اعتصاب قدرتمند را رقم بزنند.

کانال‌های مستقل خبرسانی

در قیاس با دیگر اعتصابات کارگری و برخی از بخش‌های طبقه‌ی کارگر، راننده‌های اسنپ‌فود کمتر توانسته‌اند در حوزه‌ی اطلاع‌رسانی و بازنمایی رسانه‌ای موفق ظاهر شوند. درکنار بی‌تجربگی راننده‌ها، فقدان رسانه‌هایی که زیر انگاره‌های ایدئولوژیک حوزه‌ی پرزرق و برق استارت‌آپ‌ها نباشند هم مزید بر علت است. ناآگاهی عمومی نسبت به وضعیت دشوار شغلی کارگران اسنپ‌فود از جمله نتایج ضعف بازنمایی رسانه‌ای وضعیت این کارگران، از جمله اعتصاب‌هایی که برگزار کردند، بود. با این حال به نظر می‌رسد چنین کمبودی با تلاش کارگران پیشروی درون اسنپ‌فود و انعکاسی که اخبار و گزارش‌های کوتاه آنها در چند کانال مستقل می‌یابد در حال برطرف شدن است. هرچند که این بازنمایی‌ها کافی نیست و تا تبدیل کردن کارگران بی‌ثبات‌کار اسنپ‌فود به یکی از اجزای اصلی جنبش کارگری راه طولانی‌ای در پیش است. بازنمایی رسانه‌ای می‌تواند به قسمی فرادستی بین راننده‌ها بیانجامد. به اینکه توانسته‌اند از زیر خروارها بی‌اعتنایی و سکوت بیرون بیایند. همین‌طور در سیاست عملی، یافتن صدا نوعی قدرت‌نمایی در مقابل کارفرماست که می‌تواند در پیوند با سایر اقدامات، کارفرما را در مقاطعی عقب براند و موضع کارگران را تثبیت کند.

در عین حال حوزه‌ی بازنمایی رسانه‌ای خطر ورود جریان‌های ضدکارگری را نیز افزایش می‌دهد. از جمله این جریان‌ها می‌توان به جریان عدالتخواه حکومتی با در اختیار داشتن امکاناتی نظیر خبرگزاری فارس و کانال تلگرامی مکتوبات اشاره کرد که به محض شدت گرفتن اعتراضات صنفی کارگران اسنپ‌فود به این حوزه ورود خواهند کرد. بنا بر دلایلی، از جمله به دلیل حاشیه‌ی امنیتی‌ای که از آن برخوردارند، همین اکنون هم آنها امکانات اولیه‌ی چنین مداخله‌ای را در اختیار دارند و رد پای حضور آنها را در برخی کانال‌های تلگرامی رانندگان اسنپ‌فود می‌توان مشاهده کرد. از دیگر جریان‌های ضدکارگری‌ای که دارای امکانات اولیه‌ی ورود به حوزه‌ی بازنمایی رسانه‌ای‌اند طیف راست‌گرای مخالفان حکومت است با رسانه‌هایی مانند ایران‌اینترنشنال و تلویزیون من‌وتو که با شدت یافتن اعتراضات صنفی و اعتصابات کارگری، جهت انحراف در خاستگاه طبقاتی این اعتراضات و تزریق ایدئولوژی خود توانایی ورود به حوزه‌ی بازنمایی رسانه‌ای کارگران اسنپ‌فود را دارند. آگاهی کارگران پیشروی اسنپ‌فود در شناخت ماهیت این جریان‌ها، فاصله گرفتن از آنها و گرفتن رابطه با کانال‌های مستقل جهت اطلاع‌رسانی در این جهت تعیین‌کننده است.

از طرف دیگر گروه‌های اطلاع‌رسانی مخصوص به خود رانندگان در تلگرام نیز وضعیت آشفته‌ای دارند. ادمین‌های برخی از این گروه‌ها به‌طور جهت‌دار مانع از شکل‌گیری گفت‌وگوهای جمعی درباره‌ی نارضایتی‌ها و خواسته‌ها می‌شوند و دسترسی راننده‌هایی را که از اعتصاب حرف می‌زنند به گروه مسدود می‌کنند و در مواردی که پای برنامه‌ریزی جدی در خصوص اعتصاب در میان باشد، اکانت این راننده‌ها را به شرکت گزارش می‌دهند. این در حالی‌ست که اکانت‌های وابسته به شرکت در این گروه‌ها به راحتی اعتصابی‌ها را تهدید می‌کنند و سعی در ایجاد درگیری دارند و بدون هیچ محدودیتی با ادبیاتی سکسیستی و شبه‌فاشیستی در این گروه‌ها فعال‌اند. این‌دست گروه‌ها در عمل تبدیل به ابزاری برای کنترل و شناسایی راننده‌های ناراضی شده و مانعی در مسیر شکل‌گیری سازماندهی و پیش بردن گرایش اعتصاب. اکنون بیش از هر زمان دیگری ضروری است که گروه‌های مجازی مستقل رانندگان تمهیداتی را در نظر بگیرند که اولاً ادمین‌هایشان شناسایی نشوند و دوماً بتوانند ماهیت گروه‌های وابسته به شرکت را فاش و با کاهش خطر شناسایی کاربران توسط نفوذی‌ها تبدیل به مکان‌های اصلی شکل‌گیری گفت‌وگوهای جمعی راننده‌ها پیرامون اعتصاب شوند.

نقش اعتصاب‌شکن‌ها

هر بار هم‌زمان با اوج‌گیری نارضایتی‌ها و قدرت گرفتن احتمال اعتصاب، حاملان گرایش ضداعتصاب در بین راننده‌ها فعال‌تر می‌شوند. آنچه از تجربه‌ی چند بار اعتصاب و مشاهدات همین امروز در بین راننده‌ها و گروه‌های مربوط برمی‌آید این است که این گرایش از چند شیوه برای مقابله با خط اعتصاب استفاده می‌کند. ایجاد هیاهو پیرامون مسائل غیرمرتبط با اعتصاب و به حاشیه راندن مسئله‌ی نارضایتی‌ها از جمله این شیوه‌هاست. به عنوان مثال این گرایش می‌کوشد نشان دهد که رانندگان اعتصابی به دنبال منافع شخصی یا تسویه حساب‌های قدیمی با نمایندگان و سرپرست‌هایند. شیوه‌ی دیگر آنها تهدیدهای علنی در خصوص افشای ماهیت واقعی راننده‌هایی است که با نام کاربری مستعار در گروه‌ها فعالیت می‌کنند. ایجاد فضای ارباب و به کار بردن ادبیاتی خشن از طرف‌های مرتبط با همین شیوه است و همین‌طور تهدید به بلاک شدن در گروه، گزارش به شرکت و اخراج از کار که بارها صورت عملی به خود گرفته است.

در کنار این اقدامات گرایش ضداعتصاب همواره از توجیهاتی برای بی‌اثر کردن خط اعتصاب استفاده می‌کند. توجیهاتی نظیر اینکه: کار در اسنپ کاری موقت و بدون آینده است و چرا به خاطر یک کار موقت خودمان را در دسر بیندازیم و... در مقابل گرایش ضداعتصاب باید پایه‌ی استدلالی ایده‌ی اعتصاب را تقویت کرد. می‌توان از روش‌هایی مانند تهیه‌ی مطالب کوتاه و منسجم استفاده کرد. این‌دست مطالب می‌تواند هم خطاب‌ی رو به

راننده‌ها و هم‌خطابی عمومی داشته باشد و در کانال‌های مستقل رو به بیرون منتشر شود. هدف از تهیه این مطالب، فراهم نمودن گفتارهای لازم جهت دفاع از ایده‌ی اعتصاب است. مشاهدات روزانه نشان می‌دهند که توجیحات ضداعتصابی در پیوند با فضای اربعایی که پیرامون مسئله‌ی اعتصاب شکل می‌گیرد عمدتاً موثر واقع می‌شوند و از سوی بدنه‌ی راننده‌ها پاسخی دریافت نمی‌کنند.

بخشی از سکوت در مقابل آن توجیحات و موثر بودن اربعاب، ناشی از فقر تحلیلی موجود بین راننده‌هاست. به عنوان نمونه بسیاری از راننده‌ها پدیده‌ی بی‌ثبات‌کاری را درونی کرده‌اند و بی‌ثبات‌کاری برایشان تبدیل به امری طبیعی شده است. امری محتوم که باید در مقابلش تسلیم بود. روی این مقوله‌ی به شدت تعیین‌کننده باید کار و جعلی بودن آن را آشکار کرد. باید در مادی‌ترین شکل و در سطح استدلالی نشان داد که بی‌ثبات‌کاری و موقتی‌سازی نیروی کار نه تنها امری طبیعی نیست بلکه ابداع شوم سرمایه‌داری متاخر است تا چرخ بهره‌کشی و تسلط بر نیروی کار را بهتر براند. در نهایت اینکه باید در برابر توجیحات ضداعتصاب پایه‌ی استدلالی فراهم کرد، برخی مفاهیم کلیدی را جا انداخت و تبدیل به هنجار غالب کرد.

توهم مذاکره

شاید بازخوانی فشرده‌ای از یک اعتصاب شکل‌نگرفته بتواند درسی برای آینده به همراه بیاورد. در همین هفته‌های گذشته دهان به دهان چرخید که در یکی از شنبه‌های پیش رو قرار است راننده‌ها اعتصاب کنند. جدا از اینکه از انتشار این خبر تا آن شنبه‌ی مورد نظر سه-چهار روز بیشتر فاصله نبود و همین فاصله‌ی زمانی کوتاه و نبود فرصت کافی برای پیش گذاشتن برنامه‌ای دقیق برای اعتصاب، آسیب ناشی از فقدان یک هسته‌ی برنامه‌ریز را نمایان کرد، اما یک عامل مهم در پا نگرفتن آن اعتصاب به شدت پررنگ بود. با پخش خبر اعتصاب احتمالی، شرکت اسنپ‌فود با عاملیت سرپرست‌ها و برخی نماینده‌ها ابتکار عمل را به دست گرفت و به رانندگان پیشنهاد «مذاکره» داد. به این ترتیب که اعلام کرد با مذاکره می‌توانیم به خواسته‌هایتان پاسخ بدهیم.

طرفداران مذاکره پای تبلیغ این ایده رفتند که به جای اعتصاب برویم پای مذاکره و اگر به خواسته‌هایمان نرسیدیم آن وقت می‌توانیم اعتصاب را عملی کنیم. نتیجه‌ی آن مذاکرات، که با حضور وکیلی از سمت شرکت اسنپ‌فود برگزار شد، چیزی نبود جز تهدید نمایندگان به اینکه در صورت اعتصاب، شرکت ادعای خسارت خواهد کرد. بعد از آن مذاکره‌ی کذایی عملاً شور اعتصاب خوابید. با وجود اینکه چنین اتفاقی نشان می‌دهد شرکت اسنپ‌فود در واقعیت امر از اعتصاب واهمه دارد، در عین حال نمایانگر کارایی بالای ابزارهایی است که شرکت در جهت شکستن سازماندهی یک اعتصاب در اختیار دارد. ابزارهایی مانند وجاهت قانونی و دم و دستگاه وکیل و

شکایت و دادگستری از یک سو و از سوی دیگر ناآگاهی برخی راننده‌ها، از جمله نمایندگان، که سازوکار مذاکره‌ی بین دو طرف نابرابر را نمی‌شناسند و در این توهم هستند که گویی می‌توان مذاکره کرد بدون اینکه پیش از آن قدرت جمعی خود را، که در این فقره با اعتصاب نمایان می‌شود، نشان داده باشند.

لزوم تغییر مکانیسم انتخاب نماینده

بالتر گفتیم که یکی از سازوکارهای بسط ید شرکت در بین رانندگان وجود نماینده‌هاست. همچنین گفتیم که شیوه‌ی انتخاب نماینده بر هیچ روش جمعی و دموکراتیکی استوار نیست و در نهایت خود شرکت در انتخاب نماینده حرف اول و آخر را می‌زند. با این حال نماینده‌ها به این دلیل که خود نیز راننده‌اند و رابطه‌ای مداوم با بدنه‌ی راننده‌ها دارند، می‌توانند نظرات و نارضایتی‌ها را به شرکت منتقل کنند. هرگاه اگر نماینده‌ای در انتقال این نظرات و نارضایتی‌ها از خود همدلی و همراهی نشان دهد از سوی شرکت به راحتی از کار کنار گذاشته می‌شود. البته سازوکار انتخاب یک فرد به نمایندگی و ایجاد وابستگی به شرکت بروز چنین مواردی را چندان چشمگیر نمی‌کند و به‌رغم برخی موارد که نماینده‌هایی از «آدم شرکت» بودن تن زدند و در کنار نارضایتی‌ها قرار گرفتند، اغلب نمایندگان به عنوان موانعی در مسیر سازماندهی اعتصابات و اعتراضات ظاهر می‌شوند. مسئله به این ترتیب اتکا بر روحیات انسانی و مبارزه‌جویانه‌ی افراد نیست بلکه مسئله‌ی اصلی تغییر سازوکار غلط، غیرجمعی و غیردموکراتیک انتخاب نمایندگان است. به این ترتیب تغییر این شیوه از انتخاب نماینده باید به لیست خواسته‌های رانندگان افزوده شود.

می‌توان خواستار چنین ویژگی‌هایی برای سیستم نمایندگی بود:

یک: به جای یک نماینده باید «شورای نمایندگان»، مشتمل بر چند نماینده، در هر منطقه وظایف نمایندگی را برعهده گیرند.

دو: نمایندگان به جای شیوه‌ی فعلی که ماهیانه دومیلیون تومان از شرکت حقوق دریافت می‌کنند، وابستگی و رابطه‌ی مالی با شرکت نداشته باشند.

سه: نمایندگی دوره‌ای و موقتی شود.

چهار: نمایندگان با آرای رانندگان هر منطقه و متکی بر مجامع عمومی انتخاب شوند.

پنج: نمایندگان تحت نظارت رانندگان قرار بگیرند و موظف به پاسخگویی باشند.

لزوم حفظ ارتباط با رانندگان اخراجی

اخراج و فشار به راننده‌های معترض تا جایی که راننده ترجیح می‌دهد شغلش را تغییر دهد از ابزارهایی است که شرکت اسنپ با اتکا به سازوکارهای حقوقی ضدکارگری به خوبی از آن استفاده می‌کند تا از کارگران، مجموعه‌ای مطیع و سربه‌راه بسازد. اخراج کارگران معترض، زنجیره‌ای از تجربه‌های مبارزه‌ی صنفی را دچار گسست می‌کند و با توجه به بی‌ثبات‌سازی نیروی کار جایگزینی حلقه‌ی ازدست‌رفته‌ی این زنجیر کار دشواری است. از همین‌رو حفظ سطحی از ارتباط با راننده‌های اخراجی و کمک گرفتن از تجارب آنها در سازماندهی می‌تواند بخشی از خسارت ناشی از اخراج این راننده‌ها را جبران کند. همین‌طور ضروری است که کارگران شاغل با اقداماتی از کارگران اخراجی حمایت کنند. چنین حمایتی یک پاسخ ضروری جمعی به اخراج‌هایی است که شرکت بدون هیچ عواقبی انجام می‌دهد. این حمایت می‌تواند از ایجاد یک صندوق حمایت مالی از کارگران اعتصابی اخراجی تا اطلاع‌رسانی و برگزاری تجمع اعتراضی و ایجاد هزینه برای شرکت در قبال اخراج کارگران اعتصابی باشد.

تجربه‌های جهانی استارت‌آپ

ظهور استارت‌آپ‌هایی مانند اوبر، لیفت و شرکت‌هایی نظیر آن در سراسر جهان با به‌کارگیری روش‌هایی مشابه آن‌چه که شرکت اسنپ در ایران استفاده می‌کند، انواعی از مقاومت‌های جمعی را از سوی کارگران شاغل در کشورهای مختلف پدید آورده است. خواسته‌هایی مانند افزایش دستمزد، بیمه‌ی درمان و بیمه‌ی ازکارافتادگی، مرخصی با حقوق، به رسمیت شمرده شدن به عنوان کارگر و نه پیمانکار و برخورداری از قوانین حمایتی کار از جمله خواسته‌های کارگران شاغل در اوبر و لیفت در کشورهای اروپایی و آمریکاست. این کارگران بارها موفق شده‌اند که دست به اعتراض جمعی و اعتصاب بزنند و در مواردی نیز توانسته‌اند با اعتصاب‌های طولانی‌مدت و یکپارچه برخی از حقوق‌شان را به دست بیاورند. به عنوان نمونه کارگران اعتصابی اوبر در انگلیس در سال ۲۰۲۱ بعد از چهار سال دعوی حقوقی توانستند حکم دادگاهی را با این عنوان که رانندگان اوبر کارگرد و نه خویش‌فرما به نفع خود اخذ و به این‌ترتیب مقدمات حقوقی برخورداری از قوانین کار را در آن کشور فراهم کنند.

در همین سال دادگاهی در هلند اعلام کرد که اوبر باید رانندگان را کارمند شرکت محسوب کند و آنها باید تحت پوشش قانون کار قرار گیرند. تا امروز شاهد ده‌ها اعتصاب رانندگان تاکسی‌های اینترنتی و پیک‌های موتوری پخش غذا از ترکیه تا نیویورک بوده‌ایم. آنچه برای کارگران اسنپ اهمیت اساسی دارد بازخوانی روش‌های سازماندهی کارگران در کشورهای دیگر است. اینکه موانع پیشروی سازماندهی آنها با توجه به ماهیت غیرمتمرکز

رانندگی اینترنتی چه بود و چگونه توانستند بر خصلت‌های کار بی‌ثبات که به عنوان مانع در برابر سازماندهی ظاهر می‌شود، غلبه کنند و اینکه از چه روش‌هایی برای جلب حمایت اجتماعی استفاده کردند و شکست‌ها و پیروزی‌هایشان حاوی چه درس‌هایی برای کارگران بی‌ثبات کار است.

همان‌طور که سرمایه‌داری ایران خودش را به انواع متدهای جدید بهره‌کشی و کنترل نیروی کار مجهز می‌کند و هم‌زمان که دست‌هایش اینجا در حال به بند کشیدن کارگران است، مغزش در پژوهش‌شکده‌ها و اندیشکده‌ها و مراکز مطالعاتی غربی و شرقی است تا به‌روزترین روش‌های به انقیاد کشیدن طبقه‌ی کارگر را بیاموزد، ستم‌دیدگان نیز باید از یکدیگر بیاموزند. به همین منظور مجموعه‌ای گسترده از اقدامات را می‌توان در دستور کار قرار داد. از ترجمه و انتشار اخبار و گزارشات این مبارزات تا ایجاد روابطی تشکیلاتی به منظور ارگانیک کردن پیوندهای بین کارگران از جمله اقداماتی است که می‌تواند به قدرتمند شدن کارگران بی‌ثبات کار در ایران بیانجامد. امری که بیش از هر چیز ضرورت هسته‌های برنامه‌ریز و کمیته‌های اعتصاب کارگران و تشکل کارگران اسنپ‌فود را یادآوری می‌کند.

پی‌نوشت

این جمع‌بندی، همان‌طور که در بازخوانی اعتصاب‌ها دیده شد، معطوف به شهر تهران است. پیک‌های ارسال غذا و دیگر سفارشات در بسیاری از شهرهای بزرگ و کوچک دیگر حضور دارد و چه بسا در برخی از این شهرها وضعیت این کارگران وخیم‌تر هم باشد. با این حال با توجه به شناخت نویسندگان این جمع‌بندی، برخی از مهم‌ترین نتایج مشاهدات ما، نه لزوماً در همه‌ی ابعاد، بلکه در برخی جنبه‌ها قابل تعمیم به وضعیت کلی کارگران پیک‌موتوری استارت‌آپ‌ها در سراسر ایران است.

منڙپوڻ
Manjanigh

