

# مصاحبه با یک زن کارگر اندونزی

محمد صفوی

اشاره

کشور اندونزی با داشتن ۱۳۶۰۰ جزیره، سومین کشور بزرگ آسیا است. جمعیت آن حدود ۲۰۰ میلیون نفر که ۸۸ درصد آن مسلمان هستند و از این لحاظ بزرگ‌ترین کشور مسلمان‌نشین قلمداد می‌شود. در این کشور میزان سوادآموزی در میان زنان ۷۷ درصد و در میان مردان ۸۹ درصد است. اندونزی در سال ۱۹۴۵ میلادی استقلال خود را از کشور هلند کسب کرد. بعد از استقلال، سوکارنو رئیس‌جمهور منتخب مردم که چهره‌ای مردمی و ملی از خود نشان داده بود و می‌خواست یک اقتصاد سالم را پیش ببرد، در ۱۹۶۵ توسط ژنرال سوهارتو طی یک کودتای خونین سرنگون شد. متعاقب کودتا، اعضای حزب کمونیست و بسیاری دیگر از گروه‌های آزادی‌خواه و فعالین جنبش کارگری به جوخه‌های اعدام سپرده شدند. در این کودتای خونین ۲۰۰ هزار نفر جان خود را از دست دادند. پس از این کودتا ژنرال سوهارتو به اتفاق نظامیان، کشور و مردم اندونزی را تحت سلطه‌ی نظام پلیسی خود قرار داد، تا این‌که در سال گذشته با اوج‌گیری بحران اقتصادی و اعتراض‌های مردمی ژنرال سوهارتو به اجبار از قدرت کناره‌گیری کرد.

از ۱۹۹۲ میلادی با رشد نارضایتی در میان کارگران اندونزی چند تن از کارگران مبارز مانند مچتار پاک‌باهان و «دیتاساری»، با تجربه‌اندوزی از تجربیات و آموخته‌های حرکت‌های کارگری و اتحادیه‌ای سال‌های گذشته، تلاش‌های خود را برای سازمان‌دهی یک جنبش سالم کارگری تحت نام «اتحادیه مستقل کارگری» آغاز نمودند. از آن‌جا که این

تلاش برخاسته از نیازهای واقعی کارگران بود و نه برخاسته از فکر تعدادی نخبه‌گرای سیاسی، به سرعت در میان هزاران کارگر زن و مرد اندونزیایی جای خود را باز کرد. از ۱۹۹۲، میلادی که اولین فعالیت‌های اتحادیه مستقل کارگری شروع شد، خود کارگران در اداره کردن و تصمیم‌گیری‌های اتحادیه به صورت دموکراتیک نقش عمده‌ای ایفا نمودند. از این پایگاه کارگری بود، که کارگران توانستند حقوق صنفی، اجتماعی، بهداشتی و ایمنی خود را، بعد از سال‌ها سکوت، با مسئولین دولتی و مدیریت کارخانه در میان بگذارند. رهبران اتحادیه‌ی «مچتار پاک‌باهان» و «دیتاساری» بارها توسط نظامیان حاکم دستگیر و زندانی شدند. فعالیت‌های کنگره‌ی کارکناندا و اتحادیه‌های کارگری در کانادا و اروپا و آمریکا نقش زیادی در آزادسازی رهبران کارگری در اندونزی داشت. ولی نباید فراموش کرد که با تلاش دانشجویان از جهان گذشته اندونزی و مبارزه‌های میلیون‌ها مردم اندونزی بود که سرانجام با کناره‌گیری «ژنرال سوهارتو»، رهبران کارگری نیز از زندان‌ها آزاد شدند. امروزه اتحادیه‌های مستقل کارگران در اندونزی در حال رشد و شکوفایی هستند هم اکنون ۳۰۰ هزار کارگر زن و مرد عضو این اتحادیه هستند و با تغییرات و اصلاحات اخیر که در اندونزی به وقوع پیوسته است، روز به روز اعضای این اتحادیه‌های مستقل، افزون‌تر می‌شوند.

نوشته‌ی زیر حاصل مصاحبه‌ای است با خانم شوهاپ سی مانونگ از فعالین اتحادیه‌ی مستقل کارگری اندونزی.

○ از چه زمانی در کارخانه شروع به کار کردید؟

مانونگ: من از یک خانواده‌ی کشاورز و روستایی می‌آیم. خانواده‌ای پرجمعیت با درآمدی اندک و مخارجی زیاد. در ۱۹۹۲ برای این‌که بتوانم کمک خرجی برای خانواده‌ام باشم، به جاکارتا، پایتخت آمدم و در کارخانه‌ی بیسکویت‌سازی استخدام شدم و به‌عنوان کارگر بسته‌بندی در این کارخانه آغاز به کار کردم.

○ چند نفر کارگر در این کارخانه مشغول به کار هستند؟

مانونگ: تقریباً ۷۰۰ نفر که ۳۶۰ نفر از آنان، کارگر زن هستند.

○ وقتی که شروع به کار کردی، شرایط کار چگونه بود؟ آیا اتحادیه‌ی کارگری در آن‌جا وجود داشت؟

مانونگ: هنگامی که شروع به کار کردم، شرایط کار بسیار سخت و دشوار، غیربهداشتی و نایمن بود. خصوصاً ما زنان کارگر دچار مشکلات فراوانی بودیم؛ از جمله باید ساعت‌های طولانی کار می‌کردیم. حقوق‌مان حتا از میزان حداقل حقوق تعیین شده کمتر بود. هیچ‌گونه امنیت شغلی وجود نداشت. هیچ‌گونه خدمات رفاهی و مزایا به ما داده نمی‌شد. به‌عنوان زن مورد آزار و اذیت جنسی قرار می‌گرفتیم و مشکلات ایمنی و بهداشتی به شدت کارگران را رنج می‌داد. آمار حوادث کار بالا بود. با توجه به این شرایط که برشمردم، مدیریت کارخانه هیچ‌گونه تلاشی برای حل مشکلات کارگران و خطرهایی که آنان را در







محل کارخانه تهدید می‌کرد انجام نمی‌داد. شب‌کاری‌های طولانی و طاقت‌فرسا بسیاری از کارگران را به بیماری‌های مزمن و متعدد گرفتار کرده بود. در ابتدا هیچ اتحادیه‌ی واقعی کارگری وجود نداشت که از حقوق کارگران دفاع نماید. تنها یک اتحادیه‌ی زرد دولتی وجود داشت که هیچ علاقه‌ای برای احقاق حقوق کارگران از خود نشان نمی‌داد. این اتحادیه‌ی زرد در واقع دنباله‌رو مدیریت کارخانه بود.

### ○ چه شد که کارگران به فکر تشکیل اتحادیه‌ی کارگری افتادند؟

مانونگ: به خاطر حضور اتحادیه‌ی دولتی که در میان کارگران به اتحادیه‌ی زرد معروف است و طی سال‌ها هیچ‌گونه کار مفیدی برای کارگران انجام نداده بود، کارگران اعتماد خود را به هرگونه اتحادیه کارگری از دست داده بودند. کلاً کارگران یک درک بسیار منفی از اتحادیه داشتند، آن‌ها فکر می‌کردند که رهبران اتحادیه‌ها آدم‌های فاسدی هستند و اتحادیه‌ها برای آنان هیچ کاری انجام نمی‌دهند. من هم مثل بقیه کارگران فکر می‌کردم و هیچ‌گونه علاقه‌ای نداشتیم که به اتحادیه کارگری بپیوندم. به هر صورت بعد از مدتی، فعالان اتحادیه‌ی مستقل کارگری با کارگران کارخانه ما شروع به ارتباط گرفتن کردند. در ابتدای کار، قبل از این که کارگران عضو اتحادیه بشوند، اتحادیه‌ی مستقل کارگری به مدت ۶ ماه کارگران را در کلاس‌های آموزشی به مسائل و حقوق کارگری و راه و روش فعالیت‌های اتحادیه‌ای آشنا ساخت. موضوع‌های این کلاس‌های آموزشی عبارت بودند از: نقش اتحادیه‌ی مستقل کارگری در زندگی کارگران و وظایف و اهداف اتحادیه، فواید و مزایای داشتن اتحادیه مستقل

کارگری، آموزش به کارگران، که چگونه اتحادیه‌های خود را در هر کارخانه‌ای که کار می‌کنند به وجود بیاورند و این که چگونه خود کارگران مبارزه‌های حق طلبانه خود را به پیش ببرند، آموزش در مورد قوانین کارگری و همچنین آموزش به زنان کارگر در مورد حقوق ویژه و متفاوتی که با کارگران مرد دارند. من به همراه تعدادی از همکاران زن و ۷۰ تن از کارگران دیگر در این کلاس‌های آموزشی شرکت کردیم. پس از پایان این کلاس‌ها، ما آموختیم که چگونه اتحادیه کارگری را در محل کار خود سازمان‌دهی کنیم. ما اتحادیه کارگری کارخانه را به سرعت درست کردیم و من هم به عنوان یک عضو ساده‌ی اتحادیه شروع به فعالیت در این اتحادیه کردم.

### ○ برنامه‌های شما برای پیش برد کار اتحادیه چه بود و از مدیریت کارخانه چه درخواست‌هایی را داشتید؟

مانونگ: ما در آغاز کار تلاش نمودیم که قوانین و مصوبه‌های بین‌المللی کارگری و قوانین کار را که در جهت رفاه و حقوق کارگران تهیه و تنظیم شده است، به گوش مسئولان کارخانه و مدیریت برسانیم. سپس اعتراض خود را در مورد شرایط کار و وضعیت اسفناک کارگران که در شرایط بسیار سخت و دشوار کار می‌کنند و مزایا و حقوق آن‌ها پایمال می‌شود، به مسئولان کارخانه برسانیم. به طور مشخص، با توجه به رشد سرسام‌آور نرخ تورم در سال‌های اخیر، تقاضای اضافه دستمزد کردیم. سپس تلاش نمودیم که وضعیت کارگرانی (خصوصاً کارگران زن) را که به طور ناهنجار و ناعادلانه کاری و کتراتی کار می‌کنند، با ارائه پیشنهادها و طرح‌های مشخص که به مدیران کارخانه دادیم، بهبود ببخشیم. ما همچنین از مدیریت کارخانه تقاضا کردیم که بن‌های کارگری را به طور منظم و به موقع پرداخت کنند. در مورد ساعات اضافه کاری، که مدیریت دستمزد اضافه کاری را به کارگران پرداخت نمی‌کردند، شکایت‌ها کتبی خود را به مدیران کارخانه ارائه دادیم.

### ○ چگونه توانستید مدیریت کارخانه را متقاعد کنید که درخواست‌های شما را بپذیرد؟

مانونگ: در اولین قدم در راستای احقاق حقوق خود، ما سعی کردیم که با مدیریت

**تنها یک اتحادیه‌ی زرد دولتی وجود داشت که هیچ علاقه‌ای برای احقاق حقوق کارگران از خود نشان نمی‌داد. این اتحادیه‌ی زرد در واقع دنباله‌رو مدیریت کارخانه بود.**

کارخانه وارد مذاکره و گفتگو بشویم. اما مدیریت کارخانه بی‌توجه به درخواست‌های ما، حاضر نشد با نمایندگان کارگران به مذاکره بنشیند. به همین خاطر کارگران کارخانه در جهت به اجراء درآوردن خواسته‌های خود، اعتصابی را سازمان‌دهی و آغاز کردند. در خلال اعتصاب، اتحاد و یکپارچگی در میان کارگران، مدیریت کارخانه را متقاعد ساخت که خواسته‌ی مذاکره با کارگران را بپذیرد. در نتیجه‌ی این اعتصاب، ما توانستیم برای اولین بار از حق داشتن «قرارداد دسته‌جمعی کار» Collective Agreement برخوردار بشویم. در این مقطع به کمک کارگران کارخانه و اتحادیه‌ی مستقل کارگری توانستیم که به طور دموکراتیک خواسته‌های خود را به صورت مدون به شکل «قرارداد دسته‌جمعی کار» تهیه و تنظیم و سپس طی مذاکره با مدیریت کارخانه به امضاء و تأیید نمایندگان کارگران و مدیریت کارخانه برسانیم. پس از به دست آوردن «قرارداد دسته‌جمعی کار»، اتحادیه و نمایندگان کارگران تلاش می‌کردند که موارد مورد توافق، از طرف کارفرما رعایت شود. و لیکن مدیریت کارخانه با آوردن عذر و بهانه‌هایی نظیر: امکانات ما کم است و یا وقت کافی نداریم و غیره، «قرارداد دسته‌جمعی کار» را رعایت نمی‌کرد.

پس از مدتی، هنگامی که کارگران و اتحادیه کارگری متوجه این شدند که مدیریت کارخانه احترامی برای «قرارداد دسته‌جمعی کار» قایل نیست، کارگران رأی به اعتصاب مجدد دادند. در همین زمان کارفرما کارخانه ۸ نفر از فعالان کارگری را تهدید کرد.

○ عکس‌العمل کارگران در مقابل تهدیدهای مدیریت کارخانه چه بود؟ اتحادیه چه





## در اندونزی

### فساد و

### رشوه خواری

### و اختلاس

### در میان صاحبان صنایع و

### و مدیریت کارخانه‌هاست

که باعث بالا رفتن هزینه‌ی تولید می‌شود

### بسیاری از کارفرمایان

### رشوه‌های زیادی

### به مقام‌های رسمی دولتی

می‌دهند.

### اقدامی علیه این عمل نمود؟

**مانونگ:** طبیعی است که بسیاری از کارگران به خاطر این که کار خود را از دست ندهند، به سر کار خود بازگشتند. شما می‌دانید که برای یک کارگر، داشتن شغل و کار از همه چیز مهم‌تر است. هر کارگری می‌خواهد شغلش را و منبع درآمدش را از دست ندهد. اتحادیه همه‌گونه تلاشی کرد، تا مدیریت را متقاعد کند که کارگران اخراجی را دوباره استخدام نماید. می‌دانید که در اندونزی دادگاه کارگری وجود ندارد و همین‌طور قوانینی وجود ندارد که از کارگران که اکثریت شهروندان اندونزی را تشکیل می‌دهند، حمایت کند. معمولاً اتحادیه مستقل کارگری در این موارد دچار مشکلات زیادی می‌شود. تنها مرجعی که وجود دارد، یک تریبون دولتی است که متشکل از مدیریت کارخانه‌ها و بوروکرات‌های دولتی و نمایندگان اتحادیه‌ی زرد دولتی است که معمولاً وارد شدن در این پروسه هم به طرز وحشتناکی وقت‌گیر است و هم احتیاج به پول زیادی دارد و اغلب اوقات تصمیم‌ها به نفع کارفرمایان گرفته می‌شود. در اساس از این طریق هیچ‌گونه امیدی نیست که کارگران به حقوق حقه‌ی خود دست یابند.

○ **برخورد اتحادیه‌ی شما با موضوع زنان کارگر چگونه است؟ آیا به زنان کارگر و خواسته‌های ایشان اهمیتی ویژه داده می‌شود؟**

**مانونگ:** در سطوح بالای اتحادیه، زنان به‌طور مساوی با مردان کار می‌کنند و در این مورد هیچ‌گونه برخورد تبعیض‌آمیزی دیده نمی‌شود. زنان در اتحادیه در چندین پست حساس و کلیدی قرار دارند. زنان در تصمیم‌گیری‌ها نقش بسیار مهمی ایفاء می‌کنند. ولی در محیط کاری، زنان کارگر تحت

فشارهای زیادی هستند. عموماً شیفت‌های شبکاری را انجام می‌دهند و همین‌طور زنان کارگر مورد اذیت و آزار جنسی قرار می‌گیرند. (Sexual Harassment) برای اتحادیه ما این دو موضوع و پیدا کردن راه‌حلی قطعی برای آنها در صدر همه‌ی کارها و فعالیت‌های قرار دارد. هم‌اکنون اتحادیه در حال مبارزه است که بتواند به خاطر عادت ماهانه زنان کارگر، در هر ماه برای آنان یک یا دو روز مرخصی با حقوق بگیرد.

○ **به نظر شما چگونه می‌شود، کارگران در حالی که برای احقاق حقوق و مزایای بهتر مبارزه می‌کنند، در عین حال شغل خود را از دست ندهند؟**

**مانونگ:** جواب به این سؤال بسیار مشکل است. در این مورد نمی‌توان نسخه‌ی مشخصی پیچید. راه‌حل مشخصی برای این مشکل وجود ندارد. اما چون چند چیز در ارتباط با این سؤال مهم هستند، یک این که شما به عنوان کارگر از یک اتحادیه محکم و واقعی برخوردار باشی. دوم این که در میان کارگران یک پارچگی و تعهد به مبارزه برای رسیدن به خواسته‌های خود وجود داشته باشد. سوم این که دولت قوانینی به تصویب برساند که به نفع کارگران که اکثریت شهروندان یک جامعه را تشکیل می‌دهند، باشد. مثلاً باید قوانینی به تصویب برسد که کارفرما و یا مدیریت حق این را نداشته باشد کارگری را که برای احقاق حقوق ۳ عاقلانه مبارزه می‌کند، مورد تنبیه انضباطی و یا اخراج قرار دهد.

○ **اگر اعتصاب، ابزار نیرومندی است که کارگران می‌توانند از آن استفاده کنند، کارگران چگونه می‌توانند از این ابزار نیرومند به‌طور مؤثر و پر قدرت استفاده نمایند؟**

**مانونگ:** همان‌طور که قبلاً گفتیم، تمام این‌ها بستگی دارد که کارگران تا چه اندازه آموزش دیده‌اند و این که آیا کارگران از اتحادیه‌ی نیرومند و یا «قرارداد دسته‌جمعی کار» بهره‌مند هستند یا نه! نحوه‌ی سازمان‌دهی کارگری هم بسیار مهم است. گفتنی است به وجود آوردن قدرت و اتکاء به نفس در میان کارگران به صبر و حوصله و زمان زیادی نیاز دارد عجله در پیش‌برد مبارزه‌ی کارگری، می‌تواند به ضد خود بدل شود.

○ **با توجه به اقتصاد گلوبال (جهانی) کارگران چگونه می‌توانند هزینه‌ی تولید**

(Labour Costs) را پایین نگه بدارند که سرمایه‌دارها، سرمایه‌های خود را به کشورهای که نیروی کار ارزان‌تر است منتقل نکنند؟

**مانونگ:** دلیل آن که هزینه‌ی کار و تولید بالا است، به این خاطر نیست که دستمزد کارگران بالا است. به‌طور مثال در اندونزی فساد و رشوه‌خواری و اختلاس در میان صاحبان صنایع و پیمان‌کاران و واسطه‌ها و مدیریت کارخانه‌هاست که باعث بالا رفتن هزینه‌ی تولید می‌شود. بسیاری از کارفرمایان رشوه‌های زیادی به مقام‌های رسمی دولتی می‌دهند. آنها به اتحادیه‌ی زرد دولتی، برای آن که کارگران را ساکت نگه دارد، رشوه‌های کلان می‌دهند. آنها به گروه‌های مافیایی نیز که سرخ آنها در دست مقام‌های دولتی است، باید رشوه بدهند. طبق آمار رسمی نرخ رشوه‌خواری در اندونزی معادل ۴۵ درصد از هزینه‌ی تولید را در بر می‌گیرد. در حالی که سهم کارگران در هزینه‌ی تولید بین ۸ درصد تا ۹ درصد است. در چین هزینه‌ی تولید فقط بین ۱۱ درصد تا ۱۲ درصد است. پس آن‌طور که ادعا می‌شود، این دستمزد کارگران و مزایای آنان نیست، که باعث هزینه‌ی بالای تولید می‌شود، بلکه رشوه‌خواری و اختلاس و فساد در سطوح بالای مدیریت است که هزینه‌ی تولید را بالا برده است. اما متأسفانه این اکثریت کارگران هستند که باید تاوان آن را بپردازند. اگر دولت سعی کند با فساد و رشوه‌خواری مقابله کند، به‌طور یقین هیچ دلیلی وجود نخواهد داشت که سرمایه بخواهد به جای دیگری برود. اتحادیه‌های مستقل کارگری، در تلاش‌اند که بر اساس مدارک و اسناد، به مردم و به کارگران و همین‌طور به کسانی که در اندونزی سرمایه‌گذاری می‌کنند، واقعیت‌ها را توضیح بدهند.