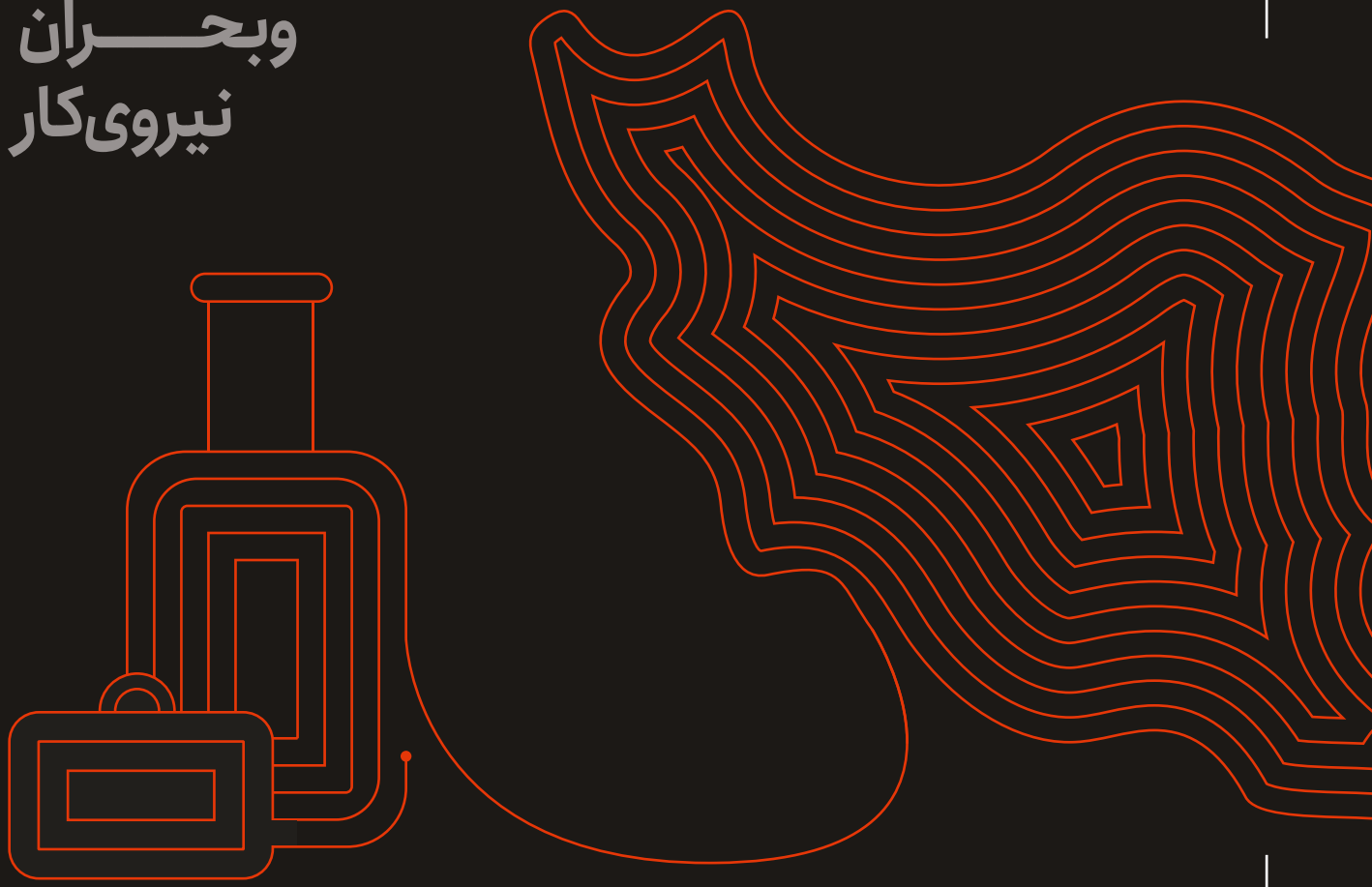
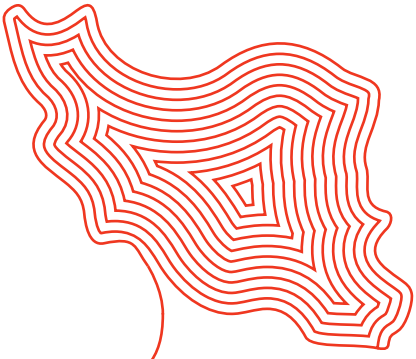
نهان
NAHAN

ایران
وبحـــــران
نیروی‌کار





سرمقاله

وقتی سوال متفاوتی می‌پرسیم

صفحه ۳

چرا می‌روند؟

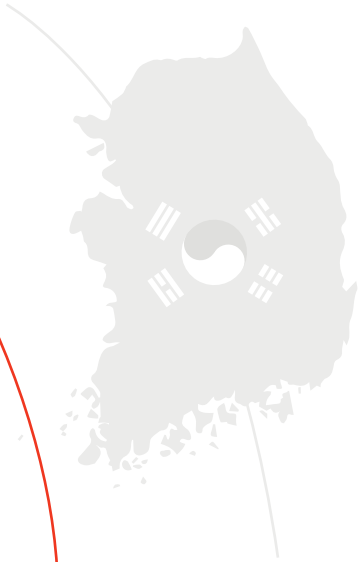
متخصصان منابع انسانی دلایل بحران کنونی در ایران را چه می‌دانند؟

صفحه ۷

چون بچه مردم بودند

روایاتی از تجربه این روزهای بچه‌های مردم در محیط کار

صفحه ۱۰



ایران؛ کره‌جنوبی

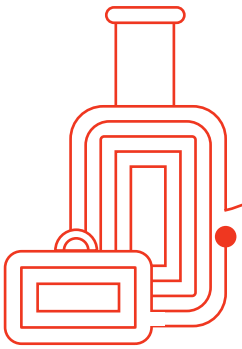
دو تجربه بسیار متفاوت از صنعت

صفحه ۲۰

کارفرمایان

همدستان نابودی ایران

صفحه ۲۷



کلام آخر

صفحه ۳۴

وقتی سوال متفاوتی می‌پرسیم

دارد می‌رود. دوست، آشنا، شاید حتی تویی هم که این متن را می‌خوانی در حال رفتنی. شاید از تو پرسیده باشند: آنجا که می‌روی همه چیز خوب خواهد شد؟ آسمانش چه رنگی است؟ آیا دوباره برخواهی گشت؟ دلت تنگ نمی‌شود؟ اگر شما بروید چه کسی ایران را خواهد ساخت؟
اما انگار این سوال‌ها رمقی ندارند. همه می‌دانیم که اوضاع خوب نیست اما کسی سوال درست را مطرح نمی‌کند. آنان که می‌روند همواره باید با حسی از حسرت و شرمندگی بروند. گویی دارند از زیر بار آبادانی ایران شانه خالی می‌کنند درحالی که آنان که می‌مانند، ایران را واقعا آباد می‌کنند. ولی کسی این موضوعات را به سوال نمی‌کشاند. بعضی چیزها را باید به سوال کشید.

عباس کلانتری

آنان که رفته‌اند مقصر وضع کنونی‌اند یا آنان که مانده‌اند؟

"اگر شما بروید چه کسی ایران را می‌سازد؟"؛ این سوال ریشه‌های فرهنگی قابل تاملی دارد.

شاید اولین ریشه این سوال یک مبنای ارزشی باشد: در ایران ماندن و ساختن آن یک ارزش است. یک ماموریت والا است که حتی وقتی شما از ایران خارج شده باشید هم ادامه دارد. این بدان معنی است که اگر روزی شما در دو راهی ساختن ایران و یا ساختن هر جای دیگری از این کره خاکی باشید، همواره ساختن ایران در اولویت قرار می‌گیرد. این مسئله زمانی بحث برانگیزتر می‌شود که این ساختنِ وطن در فرهنگ امروز ما، با حضور فیزیکی پیوندی عمیق دارد به طوری که هیچ‌کسی خارج از مرزهای ایران نمی‌تواند بر ایران اثری بگذارد و برای ساختن ایران حتما باید در ایران ماند. شاید بد نباشد برای بررسی و تامل در این مسئله چند مثال را مرور کنیم.

محمد مصدق از محبوب‌ترین چهره‌های ملی ایران تحصیلات دانشگاهی خود را در فرانسه و سوئیس گذراند. امیرکبیر از بزرگ‌ترین مصلحان تاریخ معاصر ایران، اصرار داشت تا برای آباد کردن همین ایران نیاز است تا جوانانی به خارج از ایران بروند. اما این قصه فقط برای سیاستمداران صدق نمی‌کند.

سعدی بزرگ، که زبان فارسی مدیون اوست، عمر خود را در سفر و هجران گذراند. ملاصدرای شیرازی عمر خود را در تبعید و سفر گذراند و سال‌هاست که علوم ادبی، فلسفی و عرفانی وام‌دار این دو هستند. اما این قصه تنها برای دانشمندان و شعرا صدق نمی‌کند.

محمد پیامبر، از بزرگ‌ترین و اثرگذارترین شخصیت‌های دینی در طول تاریخ ایران، اصلا در ایران نبود و هرگز به ایران سفر نکرد. او حتی در وطن خود یعنی مکه نماند و از مکه به مدینه هجرت کرد. علی ابن ابی‌طالب، از بزرگ‌ترین شخصیت‌های مذهبی و فرهنگی ایران، جزیرةالعرب را به مقصد کوفه ترک کرد. حسین از بزرگ‌ترین آزادی‌خواهان تاریخ جهان، مدینه را به سمت مکه و سپس مکه را به سمت کوفه ترک کرد.

شاید اگر امروز مردانی از سرزمین پارس با محمد مصدق رو به رو می‌شدند می‌گفتند که مگر نمی‌شود دانش را در همین ایران به دست آورد و باید حتما به سوئیس رفت؟ یا از امیرکبیر می‌پرسیدیم که چرا جوانان مملکت را می‌فرستی سمت غرب و فرنگ؟ اگر برنگردند چه؟

یحتمل محمد، علی و حسین در نظام فرهنگی ما محکوم بودند که هرگز برای وطنشان کاری نکرده‌اند و خرابی‌های آینده مکه، هر چه که باشد به پای آنان نوشته خواهد شد.

به نظر می‌رسد در فرهنگ ایران، آن کس که می‌رود مقصر است. حتی برای وضعیت آینده. باید پرسید چرا از میان مهاجران و ماندگان باید یک گروه مقصر باشند؟ و اگر واقعا باید یک گروه مقصر باشند، چرا این گروه مهاجران‌اند نه ماندگان؟ چرا آنان که رفتند مقصرند، نه آنان که فراری دادند و خودشان ساختند؟

رفتن یا نرفتن هیچگاه مسئله نیست. چرا ماندن و چرا رفتن مسئله است و باید پرسید که چرا می‌روند؟

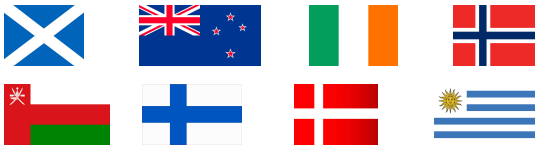
محمد پیامبر، از بزرگ‌ترین و اثرگذارترین شخصیت‌های دینی در طول تاریخ ایران، اصلا در ایران نبود و هرگز به ایران سفر نکرد. او حتی در وطن خود یعنی مکه نماند و از مکه به مدینه هجرت کرد.

رفتن از نگاه آمار رسمی

در حالی که می‌دانیم آمارهای رسمی همواره اوضاع را بهتر از آنچه که هست جلوه می‌دهند، بد نیست ببینیم که در آمار رسمی چقدر میزان مهاجرت از ایران بالا است.

از هر سه نفر یک نفر تمایل دارد از ایران مهاجرت کند. این یعنی ۳۳٪ از مردم ایران می‌خواهند که بروند.

در سال ۲۰۲۱ بیش از ۴ میلیون ایرانی در خارج از کشور زندگی می‌کرده‌اند. این به جز تعداد دانشجویانی است که هر روزه از ایران خارج می‌شوند. این تعداد ایرانی می‌توانستند یک کشور مجزا باشند. مانند کشورهای زیر:

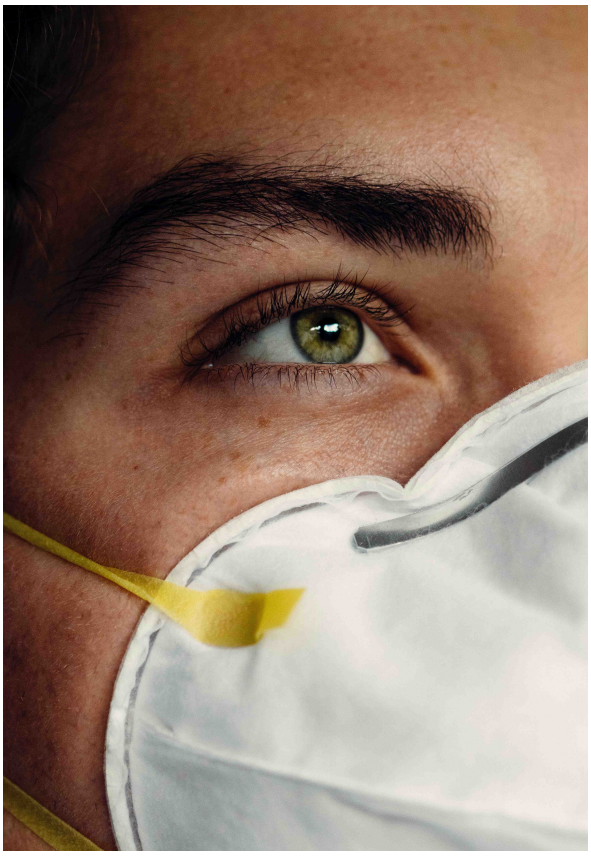


پس از انقلاب، بیش از ۱۶۰ هزار دانشجو ایران را فقط به مقصد آمریکا ترک کرده‌اند.

طبق گفته نمایندگان مجلس ایران، آمار کسانی که از اوکراین به دلیل جنگ مهاجرت می‌کنند، هنوز به آمار مهاجرت ایرانیان نرسیده است.

به راستی کدام کشور جنگ زده است؟

نیازی به آمار نیست!



گاهی اعداد و آمار هیچ خبری از حقیقت ماجرا ندارند.

درست مثل تعداد مرگ و میر ناشی از کرونا که شاید هیچ‌وقت حقیقتی از آنچه که بر ما رفت را بیان نکند. درست مثل آمار کشته‌های آبان ماه، که هیچ خبری از سیاهی آن روزها ندارند. درست مثل حقیقت پشت حمله به هواپیمای اوکراینی.
اما سوال اینجاست که آیا ما برای فهمیدن نیاز به آمار و ارقام داریم؟ آیا ما نمی‌دانیم که کرونا نباید اینگونه به کشورمان می‌تازید؟ آیا ما نمی‌دانیم که جوانان ما نباید می‌رفتند، و نمی‌دانیم که اگر هم باید می‌رفتند نباید با موشک بدرقه می‌شدند؟
ما برای پاسخ به این پرسش‌ها نیازی به آمار و ارقام نداریم.

ما می‌دانیم که این روزها بسیاری از ما درس می‌خوانیم که صرفا بتوانیم از ایران برویم؛ نه آنکه امیدی داشته باشیم که چیزی خواهیم آموخت. ما می‌دانیم که بسیاری از افراد حرفه‌ای اگر فرصت شغلی مناسبی در خارج از ایران داشته باشند، خواهند رفت.

وقتی به این سوال فکر می‌کنیم که چرا چنین شد و چرا امروز ما را می‌شود با دیروز مغول در ایران مقایسه کرد، پاسخ‌ها فراوانند و دلایل بسیار. ما اما تصمیم داریم که نقش محیط کار را در این ویرانی بررسی کنیم. به نظر می‌رسد باید سوالات تازه‌ای پرسید تا نقش این بازیگر پنهان را به درستی متوجه شد.

مرگ رویاهای کهنه در محیط کار...

روزگاری بسیاری از ما امید داشتیم تا با ورود به دانشگاه‌ها توانمندی‌های لازم را برای حضور در محیط کار کسب کنیم. گویی دوران ۱۲ ساله مدرسه و دوره‌های چندین ساله دانشگاه قرار بود پلی باشد برای رسیدن به محیط کار. اما انگار این روزها آن‌ها که به آن طرف پل رفته‌اند و در سازمان‌های کوچک و بزرگ مشغول شده‌اند از همه ناامیدترند.

نرخ خروج از سازمان‌ها روز به روز شدیدتر می‌شود. مهاجرت، تعدیل و تعویض شغل، کلیدواژه‌هایی تکراری در فضای کاری ایران هستند. جالب اینکه این روزها همه کارفرمایان از نبود نیروی کار شکایت و گله دارند. گویی ما مردم هنوز هم مقصریم. روزی باید می‌پذیرفتیم که برای همه کار نیست و باید صبر کنیم و حالا که چهره واقعی سازمان‌ها را دیده‌ایم باز هم مقصریم که چرا رفتن را بر ماندن برگزیده‌ایم.

مهاجرت، تعدیل و تعویض شغل، کلیدواژه‌هایی تکراری در فضای کاری ایران هستند. جالب اینکه این روزها همه کارفرمایان از نبود نیروی کار شکایت و گله دارند. گویی ما مردم هنوز هم مقصریم.

و شاید همه این حرف‌ها ما را به جای درستی نرساند. باید سوال درست‌تری پرسید:
چرا سازمان‌ها نتوانستند افراد را نگه‌دارند؟ چرا کارمندان تصمیم گرفتند که بروند؟ چرا دانشجویان دیگر امیدی به حضور در محیط کار ندارند؟

چرا می‌روند؟

متخصصان منابع انسانی دلایل بحران کنونی در ایران را چه می‌دانند؟

هاله صبوری

۹ دلیل برای رفتن از محیط کار در ایران

امروزه استخدام و حفظ کارکنان یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های سازمان‌هاست. بر اساس مطالعات انجام شده، هزینه جایگزینی یک کارمند می‌تواند از نصف تا دو برابر حقوق سالانه آن کارمند متغیر باشد. به همین جهت، حفظ نیروهای انسانی از اهمیت بالایی برخوردار است. تا جایی که شاخصی برای خروج نیرو تعریف شده که یکی از شاخص‌های کلیدی در عملکرد واحد منابع انسانی محسوب می‌شود.
نیروهای انسانی به دلایل مختلفی سازمان را ترک می‌کنند. به غیر از دلایلی همچون بازنشستگی، مرگ و تغییر شرایط زندگی که قابل کنترل نیستند، در سایر موارد، علل خروج باید بررسی و برای کاهش آن‌ها باید تلاشی مضاعف صورت پذیرد.
در این مقاله، به گفت‌وگو با متخصصان منابع انسانی از سازمان‌های مختلف نشستیم تا علل خروج نیروی کار ایرانی را بررسی کنیم. در این بررسی، ۹ دلیل به عنوان عمده دلایل کارمندان برای خروج از محیط کار عنوان شد که در ادامه به آن‌ها اشاره خواهد شد.

مهم‌ترین عوامل خروج از دیدگاه متخصصان منابع انسانی در ایران به ترتیب :

۱) عدم امکان رشد و پیشرفت (مثال : امکان ارتقا سِمَت افراد بنا به تخصص و شایستگی صورت نمی پذیرد؛ بلکه بنا به آشنایی با مدیران عالی رتبه و لابی‌گری اتفاق می‌افتد - عدم امکان رشد مهارت و توانمندی به علت ثابت و راکد بودن فرآیندهای سازمان)

۲) احساس بی فایده بودن و عدم تاثیر گذاری (مثال: انجام اموری که توسط ماشین قابل انجام دادن و جایگزین شدن است - اجازه ایجاد تغییر یا خلق مسیر جدید به افراد داده نشده و کارکنان صرفا برای انجام امورِ دیکته شده سازمان استخدام شده‌اند)

۳) عدم تعادل کار و زندگی (مثال: حجم کار زیاد به گونه‌ای که افراد مجبور به اضافه کاری می‌شوند - پیگیری امور توسط مدیر یا سایر ذی‌نفعان در زمان‌های غیر کاری)

۴) بدرفتاری مدیران (مثال: تحقیر کارمندان در صورت اشتباه - نگاه از بالا به پایین)

۵) نداشتن اختیار و مسئولیت و آزادی در تصمیم‌گیری(مثال : کنترل لحظه به لحظه‌ی تمامی امور- گرفتن تصمیمات و اقدامات توسط مدیران)

۶) عدم آموزش صحیح و نبود منتور مناسب (مثال: (برای سطوح junior و mid-level این موضوع اهمیت بیشتری دارد.) عدم آشنایی با سازمان، فرهنگ سازمانی و روال انجام امور یا عدم هدایت استعدادها سبب سردرگمی نیروهای تازه وارد می‌شود.)

۷) نبود چالش مثبت به اندازه کافی (مثال: انجام کار روتین و تکراری)

۸) حقوق و دستمزد (مثال: عدم تطابق حقوق دریافتی یک موقعیت شغلی با موقعیت‌های مشابه در خارج از سازمان - عدم تطابق حقوق دریافتی با میزان کار محول شده)

۹) عدم صداقت در هنگام استخدام (مثال: شرح شغل مشخصی پیش از استخدام وجود ندارد و افراد بعد از استخدام با حجم انتظارات باور نکردنی روبرو می‌شوند - بزرگ‌نمایی از مزایا و فرهنگ سازمانی به گونه‌ای که عدم تطابق زیادی با واقعیت وجود دارد .)

از قضا ما هم انسانیم...

اگرچه عوامل مذکور بسته به صنعت، نسل، سطح مهارت افراد، ماهیت شغل و کشور می‌تواند میزان اهمیت متفاوتی داشته باشد، اما به طور کلی این عوامل با عوامل خروج از سازمان در خارج از ایران هم‌خوانی دارد .

مطالعات و مقالات متعددی در منابع غیر ایرانی در این خصوص انجام شده‌است. یکی از جامع‌ترین مطالعات در موضوع خروج نیروی کار از سازمان، علل خروج از سازمان را ناشی از سه عامل کلی می‌داند و به نوعی سایر دلایل را ناشی از این سه ریشه می‌داند:

۱) امن نبودن محیط کار برای ابراز خودِ واقعی
۲) احساس دیده نشدن
۳) احساس عدم تاثیر گذاری

می‌توان اینگونه بیان کرد که تمامی عوامل شرح داده شده در بالا، به نوعی از این سه احساس مشترک سرچشمه می‌گیرند. نکته قابل توجه در تمامی مصاحبه‌های انجام شده در این گزارش این است که افراد هنگام بیان علل خروج از "احساسات مشترک" در قالب کلمات متفاوت استفاده می‌کنند. احساس عدم توجه به «انسان » بودنشان!

به عقیده نگارنده، فصل مشترک تمامی علل خروج از دیدگاه کارکنان، متخصصان داخلی و خارجی، نیازها و اصول مشترک انسانی است که عدم رعایت آن‌ها در تمامی روابط انسانیِ کاری و غیر کاری سبب بروز نارضایتی افراد و عدم شکل‌گیری ارتباط پایدار و بلند مدت می‌شود .

لذا ایجاد تعهد در کارکنان و همکاری‌های پایدارتر، در قدم اول منوط به رعایت اصول بدیهی انسانی است.

یکی از جامع‌ترین مطالعات در موضوع خروج نیروی کار از سازمان، علل خروج از سازمان را ناشی از سه عامل کلی می‌داند و به نوعی سایر دلایل را ناشی از این سه ریشه می‌داند:

۱) امن نبودن محیط کار برای ابراز خودِ واقعی
۲) احساس دیده نشدن
۳) احساس عدم تاثیر گذاری

چون بچه مردم بودند

روایاتی از تجربه این روزهای بچه‌های مردم در محیط کار

نویسندگان: بچه‌های مردم

جایی برای گوش کردن؛

سکوت! شاید چیزی است که حال بیش از هر زمان دیگری به آن نیاز داریم. در هر شماره از مجله نهان، شما مستقیما روایتگر صفحاتی از مجله نهان خواهید بود و ما در سکوت تلاش می‌کنیم تا قصه شما را گوش کنیم.

در این شماره، پای سخنانی می‌نشینیم که سازمان‌های ایرانی تشنه آنند. صدایی که همیشه از شنیدنش فراری بوده‌اند:

صدای کارمندان

روایات پیش رو، از زبان کارمندان سازمان‌های ایرانی است و به دلیل حفظ حریم شخصی کارمندان که بچه‌های مردم هستند، تصمیم بر این شد که نام کارمندان و سازمان‌هایشان را ذکر نکنیم. از آن‌جایی که طبق تجربه، کارمندان معمولا قدرتی برای دفاع از حقوق خود ندارند و بارها شاهد آن بوده‌ایم که در ازای بروز انتقاد و یا بیان حقیقتِ آنچه در سازمان‌ها تجربه می‌کنند، از آن‌ها شکایت شده و یا از شرکت اخراج شده‌اند، حق کارمندان دانستیم تا در این روایت‌ها حریم آن‌ها حفظ شود.

چون روایت‌ها از زبان کارمندان هستند، ترجیح دادیم که به زبان عامیانه نوشته شوند.

روایت‌های این شماره

- بچه مردم، کارمند تعدیل شده از یکی از سازمان‌هایی که اواخر سال ۱۴۰۰ دست به تعدیل دسته جمعی زد
- بچه مردم، کارمند یک کارخانه نساجی
- بچه مردم، معلم یک مدرسه از زیر مجموعه مدارس غیر دولتیِ ساخته شده توسط یکی از موسسات معروف کنکوری
- بچه مردم، کارمند یک کارخانه صنعتی در حومه تهران
- بچه مردم، کارمند یکی از برندهای سرشناس صنعت پوشاک

نخستین روایت

زمانی که تازه استخدام شده‌بودم، خیلی خوشحال بودم چون این شرکت، دانش بنیان بود و معمولا شرکت‌های دانش بنیان چهارچوب‌های معمول رو می‌شکنن. طی ده ماهی که در شرکت بودم تغییرات زیادی رو تجربه کردم، چراغ خطرهای زیادی رو می‌دیدم که به من حس عدم امنیت شغلی می‌داد و اتفاقاتی می‌افتادن که دلیل اون‌هارو نمی‌فهمیدم و این اضطراب من رو زیاد می‌کرد تا این که ۱۰ روز قبل از تعدیلم من و همکارانم خبردار شدیم که بعضی افراد رو قراره تعدیل کنن. (اتفاقی که روز آخر اسفندماه سال گذشته هم در شرکت رخ داده بود!) تو پروسه تعدیل ما، اطلاع رسانی مستقیمی صورت نگرفت. یک هفته قبل از تعدیلم، به من گفتن که مدیر منابع انسانی گفته که چون یکی از اعضای خانواده‌ت کرونا گرفته، باید دورکار بشی و ممکنه ناقل باشی و کم کم زمزمه‌های تعدیل جدی‌تر شد. همه بچه‌ها هم استرس داشتن.

ظاهرا سرپرست تیممون اطلاعاتی در مورد تعدیل داشت اما می‌گفت من اسامی رو نمی‌دونم. قرارداد ما رو هر سه ماه تمدید می‌کردن و قرارداد آخر من تا دی ماه بود. به سرپرستمون گفتم که من قراردادی نبستم و مشکلی برای بودنم اینجا پیش نیاد؟ گفت که "نه! مشکلی نیست" تا اینکه دو روز قبل از تعدیل به من گفت که اگر در مورد قراردادت می‌خوای با شرکت صحبت کنی، فردا حضوری بیا و مطرح کن. من هم رفتم شرکت و فضا خیلی به هم ریخته بود. اون روز به کارمندها گفتن که روز چهارشنبه همه بیایید آمفی تئاتر. روز چهارشنبه رفتیم و سه نفر از اعضای هیئت مدیره اومدن و گفتن که به خاطر مشکلات داریم سیاست‌های سازمانی رو عوض می‌کنیم و از اینجا که می‌رید پشت میز، پای سیستم‌هاتون، ایمیلتون رو چک کنین. بعضی هاتون یک ایمیلی دریافت می‌کنین. اگر ایمیل رو دریافت کردین، از روز بعد سرکار نیایید. این شد که حدود ۱۵۰ تا ۱۸۰ نفرمون رو ۲۹ دی ماه ۱۴۰۰ تعدیل کردن و بعد از مدتی باز هم تعدادی دیگه رو تعدیل کردن.

بهمون گفتن حقوق دی ماه و بهمن ماه رو هم به تعدیلی‌ها می‌دیم. بعد از حدود دو ماه، تازه حقوق بچه‌هایی رو که همچنان اونجا کار می‌کنن رو دادن. علاوه بر این، جمعی از بچه‌هایی که تعدیل شدن، برای مطالبه حقوق قانونیشون از شرکت شکایت کردن و همچنان هم پیگیر هستن. وقتی که این بچه‌ها سراغ یکی از اعضای قدرتمند هیئت مدیره شرکت رفتن که مطالبه‌شون رو به صورت توافقی و مصالحه مطرح کنن و بخوان، به بچه‌ها گفتن چون شکایت کردید ما حقوقتون رو پرداخت نمی‌کنیم و اگر حقوقتون رو می‌خواین، برید و شکایتتون رو پس بگیرید از اداره کار تا ما حقوقتون رو بدیم. بچه‌ها هم ازشون خواسته بودن که در قبال پس گرفتن شکایت، تضمین یا نوشته معتبری به ما بدید. ولی شرکت زیر بار نرفت. بعضی از اون بچه‌ها از سر ترس شکایتشون رو پس گرفتن ، اما بقیه... نه!

ما تناقض‌گویی زیاد شنیدیم تو سازمان و مدیر ما گوش شنوایی نداشت و انگار تو سازمان‌ها اینکه حرفی رو بزنیم که بهش عمل نکنیم رو خیلی خوب بلدیم. مثلا مدیر ما مطالبه‌گری رو بهمون یاد می‌داد اما اگر مطالبه‌گری می‌کردیم، در قبالش کاری انجام

نمی‌شد. من فکر می‌کنم اولین مشکل اصلی که باعث تعدیل شد این بود که سازمان برای سرمایه انسانیش ارزشی قائل نبود و قدر نیروهای خوبش رو ندونست و به نظرم دومین مشکل، مدیریت ناصحیح بود. سازمان ما ۳۰ روز قبل از تعدیل جشن یلدا گرفت و برای ما تولد می‌گرفتن، اما سازمانی که جشن می‌گیره ولی نمی‌تونه حقوق کارمندانش رو بپردازه، سازمان یکپارچه‌ای نیست و هر مدیری توش یک نظر متفاوتی میده.

راستش بعد از این تجربه دیگه نمی تونم راحت اعتماد کنم، واقع گرایانه‌تر به سازمان‌ها نگاه می‌کنم و نمی‌تونم دیگه خوشبین باشم و تو این تجربه خیلی سختی کشیدم. علاوه بر اون، تعریف من از وفاداری به سازمان خیلی تغییر کرد. یکی از تجربیات بدی هم که بعد از تعدیل داشتم این بود که برای استخدام یک شرکتی، رفتم مصاحبه و مسئول منابع انسانی ازم پرسید که چه چیزی در سازمان خیلی برات مهمه؟ من گفتم که: وفاداری. رزومه‌م رو که دید بهم گفت :"چرا در فلان سازمان کم کارکردی و بعد از ۱۰ ماه جابه جا شدی؟ آیا وفاداریت رو خودت اینطور ثابت می کنی به سازمانت؟!!" من خیلی جا خوردم و بهم برخورد و گفتم وفاداری باید دو طرفه باشه. وقتی سازمان من رو تعدیل می‌کنه، چه وفاداری‌ای؟!

قبل از این، اگر از شغلم راضی نبودم هم، به خودم می‌گفتم که چون به سازمان تعهد دادم که بمونم، از کارم خارج نمی‌شم. اما الان یاد گرفتم که اول باید به فکر خودت باشی و بعد به فکر سازمان و من اگر در حین کارم در اون شرکت، جایی مصاحبه‌ای نرفتم، کار اشتباهی کردم. مفهوم تعهد و وفاداری در سازمان‌ها برام به شدت زیر سوال رفته و حالم طوریه که تو سازمان جدیدی که استخدام شدم، در شروع احساس خوبی بهش دارم، اما راستش به نگاهم هم دیگه اعتمادی ندارم و فکر می‌کنم که شاید این حسم هم واقعی نیست.

بچه مردم، کارمند تعدیل شده از یکی از سازمان‌هایی که اواخر سال ۱۴۰۰ دست به تعدیل دسته جمعی زد

دومین روایت

مثل بقیه روزها، تو سالن تولید مشغول انجام کاری بودم و وقتی که از یکی از ردیف‌ها عبور می‌کردم، یکی از بافنده‌ها، برگشت سمت من و گفت: "متوجه شدی که یکی از کارکنانتون افتاد و از هوش رفت؟" و من برای لحظه‌ای فقط تو بُهت فرو رفتم که کی؟ چرا؟ چی شد؟

کم کم به رختکن خانوم‌ها نزدیک شدم و جمعی از کارکنان رو دیدم که گوشه‌ای جمع شده بودن و بعضی از دخترها هم در حال گریه بودن. لحظات خیلی سختی بود. به خصوص برای فردی مثل من که تا حالا با مرگ انقدر نزدیک مواجه نشده‌بودم. اصلا نمی‌دونستم چیکار باید کرد، از کی باید سوال پرسید؟ هیچی نمی‌دونستم... فقط تو یک حالت گنگی فرو رفته‌بودم و چهره‌های غمگین و بعضاً گریان رو نگاه می‌کردم. با همین حالت بُهت‌زده بالاخره تونستم بپرسم که آخه چی شده؟ حالش خوبه؟ اما کسی که ازش سوال پرسیده بودم جوابی نداد و از چشم‌هاش متوجه شدم که دختر فوت کرده... احساس خیلی وحشتناکی بود؛ فهمیدن این موضوع که کسی که چند ساعت قبل باهاش حرف زدی، دیگه نفس نمی‌کشه و وجود نداره... وارد اتاقم شدم و اشک‌هام سرازیر شد. حال خوبی نبود... شاید این دختر تو زندگیش در حال مواجهه با مشکلات زیادی بود... اما برای محیطی که ما توش کار می‌کنیم خیلی پذیرفته‌شده نبود که اون بخواد از مشکلاتش حرف بزنه و امیدی برای دریافت کمک داشته‌باشه... فکر اینکه این عدم توجه، به مرگش ختم شد... حال بدی بود...

بعد از این اتفاق، سالن تولید یک حالت خیلی غم‌انگیزی پیدا کرده‌بود و از کنار بافنده‌ها که می‌گذشتم، تو همه اون‌ها غم رو حس می‌کردم. وضعیت طوری شده‌بود که انگار هیچکس دست و دلش به کار نمی‌رفت... تو این شرایط خیلی سخت بود که من ازشون کار بهتر بخوام. اصلا شدنی نبود. حتی خودم هم دیگه مثل روزهای قبل نبودم؛ تو حالتی فرو رفته‌بودم که انگار فقط جسمم از بین ردیف‌ها عبور می‌کرد، اما روحم تو همون لحظه‌ای که فهمیدم اون دختر فوت کرده، جا مونده‌بود...
و در تمام این لحظات سوال‌های زیادی از ذهنم می‌گذشت؛ اینکه صنعت و کارفرما برای اینکه دیگه چنین چیزی رخ نده، کاری انجام می‌ده؟ و یا اینکه چرا صنعت انقدر فضای سختی داره... که یک آدم می‌میره، اما فرداهای همون روز طوری رفتار می‌شه که انگار نه انگار... و هیچ کاری برای پیشگیری از چنین وقایعی، برنامه‌ریزی نمی‌شه... اینکه سعی بشه حال آدم‌ها پرسیده شه و یا فضای امنی برای اون‌ها ایجاد بشه که اگر کسی مشکلی داشت، امیدی برای حل مشکلش داشته‌باشه...

بعد از این اتفاق عمیقا می‌تونم بگم که موندن و کار کردن تو چنین فضایی خیلی برام سخت بود و هر روز صبح با این سوال مواجه می‌شدم که من برای چه کسایی دارم کار می‌کنم؟ آیا انسان و انسانیت برای اون‌ها مهمه... یا فقط سود مالی مهمه...

بچه مردم،کارمند یک کارخانه نساجی

سومین روایت

خب من فکر می کردم که باید تجربه بهتری تو محیط کار داشته باشم. من هیچوقت دوست نداشتم که مدام سر کار حرص بخورم، استرس بکشم و خودخوری کنم و مدام ناراحت باشم و یا اونقدری تو محیطی که کار می کنم صمیمیت نباشه که من حتی نتونم خواسته‌هام رو بگم. و مسئله اینه که تمامی این اتفاقا دقیقا برای من تو جایی که کار می‌کنم افتاده. یک فضای بالادستی و پایین دستی‌ای تو محیطی که کار می‌کنم ایجاد شده و انگار اگر جزء بالادستی‌ها نباشی هیچ‌جوره نمیتونی باهاشون ارتباط داشته‌باشی. شبیه یک فرقه شده! از طرفی مدیر مجموعه به خودش اجازه می‌ده که با هر ادبیاتی که دوست داره حرف بزنه و هیچ اهمیتی به خواسته‌های تو داده نمیشه. مثلا تو ۷ ماه گذشته ما یک جلسه نداشتیم و یک‌بار کسی نیومده از ما بپرسه که: "همه چیز خوبه؟ شما مشکلی ندارید؟" همیشه ما بودیم که دنبال این آدم دویدیم تا بتونیم درباره بدیهی‌ترین خواسته‌هامون حرف بزنیم. خب این یک‌جوری هست که انگار کرامت انسانی تو زیر پا گذاشته میشه. تو هیچ حقوقی نداری و حتی وقتی کرونا می‌گیری باید نگران این باشی که چه برخوردی باهات میشه! وقتی میخوای یک ساعت مرخصی بگیری باید کلی فکر کنی که چی بگم که بپذیرن! چون نمی‌پذیرن و به طور معمول از حقوقت کم می کنن. در واقع انگار تو یک آدم زیردست هستی که هیچ حقوقی نداری. مثلا متن قراردادت رو حتی اجازه نمیدن که ازش عکس بگیری و داشته باشی! و هیچ اعتراضی هم نمی‌تونی داشته باشی. اینجا جایی بود که من واقعا فهمیدم که برده این سیستم هستم و حالا شاید مشکلی با این بخشش که برده هستم نداشته باشم، اما اینکه به عنوان همون برده‌هه کمترین احترامی هم بهم گذاشته نمیشه، باعث شده که خیلی خیلی اذیت بشم و برخوردهای خیلی وحشتناکی رو با مدیر مدرسه داشته باشم و تمام این‌ها باعث شده که من فقط یک ساعتی برم مدرسه و یک ساعتی برگردم و تایم‌های ترددم جوری باشه که عملا هیچ کدوم از این آدم‌ها رو نبینم در حالی که این محیط می‌تونست خیلی محیط دوستانه‌تری باشه!

مسئله دیگه‌ای هم که خیلی برای من عجیب بود فضای به شدت پرخاشگرانه محیطی بود که اسمش مدرسه است و تو با بچه‌ها تو اونجا سروکار داری. جالب اینجاست که اینجا یک مدرسه دولتی تو حومه شهر هم نیست که تو هر کلاس ۴۰ تا دانش آموز باشن. اینجا یک مدرسه تو بهترین نقطه سعادت آباده که یک پول خیلی کلانی رو داره از خانواده‌ها می‌گیره و نمی‌فهمم این فضای پرخاش چطور به وجود میاد. مثلا یک روز بچه‌ها می‌خواستن فوتبال بازی کنن و مدیر خیلی بی دلیل و با یک لجبازی بچه‌گانه‌ای به بچه‌ها توپ نداد. بچه‌ها شروع به اعتراض کردن و مدیر با نهایت عصبانیت وارد دفتر شد و گفت: "ای کاش همشون بمیرن!" این یک مدیر دبستانه و چنین برخوردی داره! علاوه بر این، مدام برچسب‌هایی رو بچه‌ها زده میشه: "این خنگه! اون احمقه! این‌ها از دهات‌هاشون پا شدن اومدن سعادت آباد!"

خب من فکر می‌کنم مدرسه کلا یک فضای سرکوبگرانه‌ایه، ولی این رو باید در مورد مدرسه ما ضربدر ۳ کرد!

بچه مردم، معلم یک مدرسه از زیر مجموعه مدارس غیر دولتیِ ساخته شده توسط یکی از موسسات معروف کنکوری

چهارمین روایت

تو سازمان ما یک سری قوانین عجیبی برای نگه داشتن یا بیرون کردن آدم‌ها دارن. مثلا یک نیرویی داره اذیت می‌کنه، کار نمی‌کنه، حاشیه اخلاقی داره؛ ولی به هر قیمتی می‌خوان نگهش دارن و حرفشون به من اینه که تو اگر مسئول و سرپرست خوبی باشی، این نیرو این کارهارو نمی‌کنه. و انقدری این نیرو رو نگه می‌دارن و به این کار ادامه می‌دن تا یه ماجرایی پیش میاد و با یه اعصاب خوردی زیادی، این نیرو رو بیرون می‌کنن. یا اینکه وقتی می‌خوان به یکی بفهمونن که ازش ناراضی‌ان، مستقیما نمی‌رن بهش بگن که ما با تو مشکل داریم. در واقع حرف خودشون اینه که طرفو می‌خوان خورد کنن. مثلا یکی یه نیروی سرکشیه که حتی سِمَت بالایی هم داشته به نسبت کارگرها؛ مثلا سرشیفت یا سرپرست بوده. می‌خواستن غرورشو بشکونن، خلع سِمَتش کردن. مثلا سرپرست سالن ۳ بوده، جابه جاش کردن و کارگر سالن ۵ کردنش که هیچ ربطی به سالن ۳ نداره. و این تو کل کارخونه می‌چرخه که: "آره فلانی رو اینجوری جا به جا کردن!". معمولا هدف کارخونه اینه که یا اون شخص رو خورد کنن که مطیع بشه یا انقدر اذیتش کنن که بره. یعنی می‌گن ما کسی رو اخراج نمی‌کنیم. ما تو رو جابه جا می‌کنیم. اگر خواستی بری، این هیچ ربطی به ما نداره. ما کلا آدم‌های خوبی هستیم و دستمون به اخراج کردن نمی‌ره. تو خودت با ما سر لج افتادی و ما صلاح دیدیم تو جابه جا بشی. ولی هدفی که پشت این کاره یا خورد کردنه یا خسته کردن اون آدمه تا جایی که خودش بره استعفا بده.

یک چیز دیگه‌ای که خیلی آزارم داده اینه که تو به عنوان یک سازمان، منابع انسانی درستی نداشته باشی و حساب و کتابی تو کارهات نباشه و آدم‌ها رو، فقط رو حساب اینکه تو دانشگاه‌های برتر درس خوندن بگی بیان سر کار. در واقع تو هیچ جایگاه مشخصی برای این افراد نداری و فقط تو ذهنته که: "آهان! من چند تا از این دانشجوهای تازه فارغ‌التحصیل شده رو بیارم، مهندس پرورش می‌دم و به صنعت خدمت می‌کنم اصلا". این نیت، شاااید یک بخشش نیت درستی باشه، ولی چون هیچ برنامه خاصی برای اون آدم‌ها ندارن، یک سری آدم رو میارن ولی نمی‌دونن چه توقعی باید از اون‌ها داشته باشن و اون آدم‌ها خودشونو می‌کشن که بگن خب ببین من این کارها رو هم می‌تونم انجام بدما، من فلان توانایی‌هارو هم دارم. و بعد از یک مدت دلمردگی و پژمردگی و بلاتکلیفیِ بیش از اندازه‌ای تو آدم‌هایی که با هزار امید اومدن و تو به عنوان یک سازمان، کاری کمتر از توانایی‌هاشون بهشون میدی، داری به وجود میاری و حال اون آدم‌ها رو بد می‌کنی.

چیز دیگه‌ای که خیلی به چشمم اومده اینه که مدیر کارخونه برای اینکه بخواد در جریان تمامی امور قرار بگیره و به قول خودش مدیریت کامل و دقیقی انجام بده؛ در ظاهر نه، ولی در اصل بها می‌ده به کسایی که براش خبر می‌برن و میارن! و این به هرکسی اجازه می‌ده که فکر کنه خبرچینی کار خوبیه و برای اینکه فقط فرصت کنن تا با مدیر کارخونه هم صحبت بشن، مسخره‌ترین چیزهارو بهش میگن، حتی شده به دروغ. و خب این

مسئله حواشیِ خیلی زیادی داره و اطلاعات خیلی غلط زیادی رو به مدیر کارخونه می‌رسونه و باعث می‌شه فکر کنه در جریان امور هست؛ در حالی که نیست و ذهنش با مسائل کم اهمیت داره پر میشه و اعصاب یک سری آدم درست که می‌خوان کار درست رو انجام بدن، خورد می‌کنه.

اتفاق عجیب دیگه اینه که، سال ۹۹ برای اینکه کارخونه تولید داشته باشه (از حق هم نگذریم نیاز داشت که این کار رو انجام بده واقعا و نشون بده که کارخونه تولیداتش در حد خوبی هست) و برای اینکه جلوی واردات رو بگیرن، باید یک آمار تولید خیلی بالایی نشون می‌دادن و مجبور بودن زیاد کار کنن و این حق رو به کارگر نمی‌دادن که بعد از ۳۶۵ روزی که بدون هیچ تعطیلی کار کرده، حق داره که چند روزی سرکار نیاد! به همه گفته بودن از ۵ فروردین سر کار باشید.

این قضیه که به نیروشون نشون دادن که تو و خانواده‌ت هیچ اهمیتی برای ما ندارین و فقط کار و تولید و آمار مهمه، باعث ریزش خیلی خیلی زیاد نیروها شد. یعنی چند ماه بعد در حالی که نیروهای کارخونه بیشتر شده بود و یک عالمه استخدامی داشتن، ولی چون نیروهای حرفه ای رفته بودن و نیروهای تازه کار اومده بودن، تولید به شدت پایین اومده بود و این به نظرم به خاطر اون سیگنالی بود که به کارگر نشون داده بودن که تو و خانواده‌ت برای من اهمیتی نداری و کارگرها دلسرد شده بودن و رفته بودن. کلا ظاهر کارفرماهای ما رو که می‌بینی، خیلی لبخند بزرگی دارن و خیلی چاکر و مخلص کارگرن، ولی چیزی که من حس کردم اینه که این‌ها واقعی نیست.

بچه مردم، کارمند یک کارخانه صنعتی در حومه تهران

پنجمین روایت

خب من بعد از چند جایی که کار کرده بودم و دلسرد شده بودم از کار کردن تو جایی که بخواد حقوق خوب بده و واقعا مفید باشم، دوباره با تشویق بقیه شروع کردم به رزومه فرستادن برای چند تا فروشگاه و بدون اینکه به مصاحبه دوم یکی از این فروشگاه‌ها برسم، کسی که با من مصاحبه می‌کرد، خیلی سریع من رو جذب کرد و استخدام شدم. بعدها فهمیدم که چرا انقدر سریع جذب شدم و من رو فرستاد تو یکی از شعبه‌هاشون که کارها اونجا خیلی سخت بود. من اون روزها این‌ها رو نمی‌دونستم. روز اول که وارد فروشگاه شدم خیلی برام جالب میومد، همه چیز خیلی مرتب و رنگی رنگی بود و سر جاش بود و فضا خیلی جذاب بود برام. بهم گفتن که دو هفته اول رو می‌تونی بیای و انتخاب کنی که می‌مونی یا نه ولی اگر دو هفته‌ت بگذره و بمونی و بعدش بخوای استعفا بدی، باید یک ماه صبر کنی تا برات جایگزین پیدا کنن و بفرستن به این شعبه وگرنه اگر بری، ترک کار می‌خوری و جریمه می‌شی. روزهایی که OFF می‌خورد تو فروشگاه، ما باید ۹صبح تا ۱۰ شب کار می‌کردیم و هر روز حدود ۱۳ ساعت باید سرپا می‌ایستادیم و فقط نیم ساعت بهمون استراحت می‌دادن. وقتی بچه‌ها قراره اون همه ساعت کار کنن، هرچقدر هم که با هم خوب باشن، دیگه بعد از یک مدتی اعصابشون نمی‌کشه که خوب برخورد کنن باهم.

یک چیز خیلی عجیب این بود که از فروشگاه مرکزی به ما زنگ می‌زدن و می‌گفتن شما دارید با هم حرف می‌زنین!! فرض کن به جز اتاق پرو، همه جا دوربین داشت و زمان‌های استراحتمون هم طبعا با هم یکی نبود و حتی ما نمی‌تونستیم با هم غذا بخوریم و همه‌ش تنها بودیم. اگر تو فروشگاه می‌نشستیم هم جرم بود، حتی گوشی‌هامون رو هم نباید تو فروشگاه چک می‌کردیم و آب هم نباید می‌خوردیم داخل فروشگاه! چون فروشگاه پرستیژ داره و باید جلو مشتری فقط بایستی. برای همین نمی‌تونی بشینی، نمی‌تونی حرف بزنی. و ما اصلا همو نمی‌شناختیم اونجا. مثلا من روز آخری که از فروشگاه اومدم بیرون، پیش خودم گفتم: "ئه! تو شماره بچه‌ها رو نگرفتی!" چون اصلا احساس نیاز نمی‌کردم تو شرایطی که همه‌ش داریم در طول روز با هم کار می‌کنیم و بعد هم که شب می‌ریم خونه از خستگی میفتیم ووقتی اصلا وقت نمی‌کنیم تلفنمونو جواب بدیم، شماره گرفتن از بچه‌ها معنی نداره. من حتی با یکی از بچه‌ها که دوست شده بودم بهمون اخطار داده بودن!

یه مسئله‌ای که خیلی اذیتم می‌کرد این بود که اقلام برندی که می‌فروختیم تو اون فروشگاه، قیمت بیشتری از حقوق ما داشت. مثل این می‌مونه که دیه افراد از ماشین وارداتی قیمت پایین‌تری داره و کسی که اون ماشین رو داره، پرداخت دیه براش چیزی نیست! قضیه ما هم مثل همون بود: حقوقمون کمتر از قیمت لباس‌ها بود! فرض کن اگر به یکی از اون لباس‌ها آسیبی می‌رسید، حقوق ۲ ماه ما می‌رفت... یه جورایی ما در خدمت اون لباس‌ها بودیم و این مسئله واقعا خیلی برای بچه‌ها سنگین تموم می‌شد. مثلا ما اصلا نباید به صندوق دست می‌زدیم، چون اگر به هر دلیلی یک فاکتوری رد

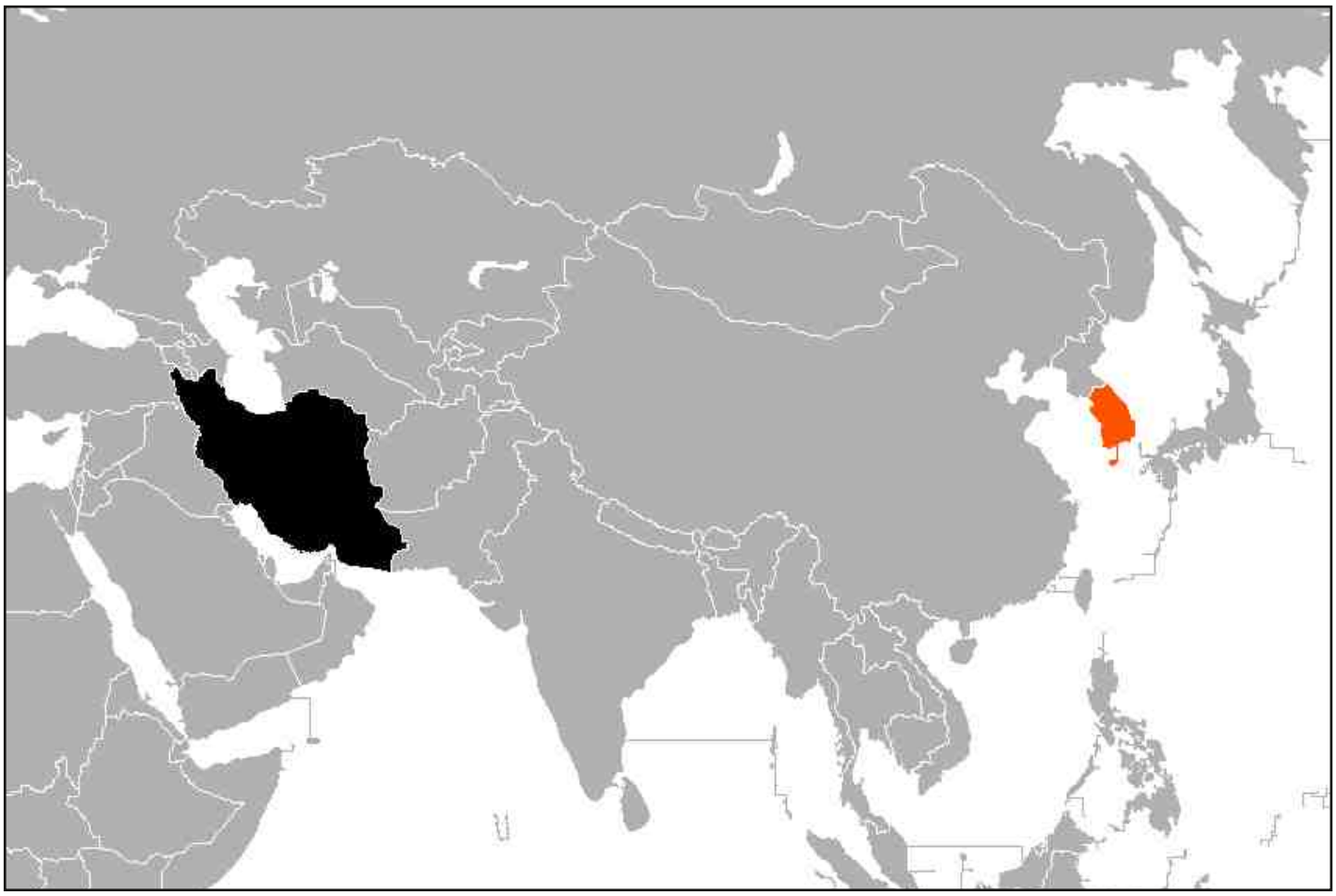
می‌شد و خطا داشت، کل فاکتور از حقوق کسی که فاکتور به اسمش ثبت شده، کسر می‌شد و این خیلی خطرناک بود. ما حتی لباسی داشتیم که انقدری پرو کرده بودن که از ریخت افتاده بود، اما باز قیمتش رو نباید تغییری می‌دادیم و از حقوق ما بیشتر بود و این برای من خیلی دردناک بود. به هر قیمتی، این قیمت باید حفظ می‌شد. مثلا لباس‌های از رنگ و رو افتاده، می‌رفت تو انبار و بعد می‌رفت زیر دست خیاط و اصلا دوختش دیگه عوض می‌شد و می‌اومد تو کالکشن سال بعد! این حتی احترام به مشتری هم نبود. چقدر من ساده بودم چون انگار تمام مدت فقط یک پرستیژ الکی بهت دادن و یک ماسکی رو صورتت گذاشتن و تو با یک کارگر هیچ فرقی نداری. اینجا فقط به اسم مدرنیته دارن ازت کار می‌کشن.

من دو هفته اولم که تموم شد، دیگه نمی‌کشیدم و یه جوری بود که انگار اون‌ها این تایم رو از قبل ست کرده بودن و می‌دونستن بعد دو هفته خسته می‌شی! رئیس شعبه ما عوض شد و فقط به فکر فروش بیشتر بود که خودش رو تو مدیریت بیشتر جا بندازه و اصلا به ما توجه نمی‌کرد و از یک جایی به بعد من واقعا دیگه نمی‌کشیدم کار کنم ولی اون ما رو مثلا ۴ روز پشت سر هم Full می‌کشوند سرکار و واقعا بین دختر و پسر فرق می‌ذاشت و به پسرها این اجازه داده شده‌بود که شب هم کار کنن. مثلا یه وقتایی ما ساعت 11 شب کارمون تموم می‌شد، اما پسرها تا ۳-۴ صبح تو انبار کار می‌کردن. درسته که حقوقشون بیشتر می‌شد اما ساعتی فقط بین ۱۸ الی ۲۱ هزار تومان می‌رفت رو حقوقشون! این اصلا درست نیست. یعنی حتی نمی‌تونستن بخوابن! من قشنگ یه روز دیدم که یکی از پسرها گریه می‌کرد و به رئیس می‌گفت:"من دیگه نمی‌تونم. فقط بذار یه روز من برم خونه بخوابم" و رئیسمون می‌گفت: "نه! ما تو OFFایم، نیرو کم داریم و مجبوریم که تو فردا بیای، وگرنه برات جریمه رد می‌کنم که ترک کار کردی"

من دقیقا دو هفته‌م که تموم شد استعفام رو دادم و مجبور شدم که یک ماه بمونم تا به جام کسی رو بیارن! دو نفر همون روزها اومدن و روز اول رو که دیدن نموندن تو فروشگاه. اینطور شد که من یک ماه و دو هفته موندم. هر روزی که ترک کار می‌کردی هم از حقوقت کم می‌شد. اگر رئیست با انصاف بود، اونقدری زیاد کم نمی‌کرد از حقوقت اما اگر نبود،حتی به اندازه یک ششم حقوقت می‌تونست کم کنه. یعنی کافی بود که ۶ روز نری تا کل حقوقت رو از دست بدی!!!

روز آخری که از اون فروشگاه اومدم بیرون اصلا لباس‌های اونجا به چشمم قشنگ نبودن و دیگه با رئیسمون دعوام شد و ترک کار کردم؛ با وجود اینکه فقط یک روز مونده بود تا بتونم کامل بیام بیرون. تو کل ماه هم فقط ۲ روز مرخصی می‌دادن که من از همه‌ش استفاده کردم. تو اوج کرونا مارو تعطیل نمی‌کردن. بابای من هم تعطیل شد ولی من تعطیل نشدم. حتی مردم هم نمی‌اومدن خرید دیگه ولی ما باید فروشگاه رو باز نگه می‌داشتیم چون یک نفر هم حتی اگر می‌اومد خرید، برای فروشگاه سود داشت.

بچه مردم، کارمند یکی از برندهای سرشناس صنعت پوشاک



ایران؛ کره‌جنوبی

دو تجربه بسیار متفاوت از صنعت

سیده فائزه علوی

بررسی نقش کارآفرینان در توسعه؛ سازنده؟ یا ویرانگر؟

شاید غیر قابل باور باشد که کشور کره جنوبی تقریبا هم سن و سال جمهوری اسلامی ایران است، حتی شاید چند سالی کوچک‌تر؛ چرا که در سال ۱۹۸۷ میلادی (۱۳۶۶ ه.ش) به دموکراسی رسید و مردم به حق رای برای انتخاب رئیس جمهورشان رسیدند.

کشور کره در نیمه اول قرن بیستم، جزء مستعمره امپراتوری ژاپن بود و بعد از درگیری‌های زیاد و تخریب‌های ناشی از جنگ‌های جهانی، به دو تکه کره شمالی و کره جنوبی تقسیم شد و در سال ۱۹۵۰ میلادی (حوالی سال ۱۳۳۰ ه.ش) بود که کره جنوبی اعلام استقلال کرد.

در آن زمان، وضعیت کره جنوبی از نظر اقتصادی بدتر از کره شمالی بود، اما در محدوده سال‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ میلادی کارآفرینانی شروع به توسعه صنعتی و اقتصادی این کشور کردند و این دهه را می‌توان دهه روشن کره جنوبی دانست.

بر همه ما واضح است که عوامل مختلف سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در مسیر توسعه دو کشور ایران و کره جنوبی موثر بوده‌اند؛ اما بیایید نگاهی به نقش کارآفرینان و مردمان عرصه صنعت در توسعه این دو کشور بیاندازیم؛ چرا که نمی‌توان سهم این قشر از مردم کشورها را دست کم گرفت.

آیا در فراز و نشیب‌هایی که دو کشور بعد از سربلند کردن در طول ۴۰-۵۰ سال اخیر داشتند -از جنگ‌ها تا رکود اقتصادی ۱۹۹۵ کره جنوبی و یا تحریم‌های ایران- می‌توان تلاش‌های صاحبان کسب و کارِ این دو کشور را با هم مقایسه کرد؟

خوب است نگاهی کوتاه به چند شرکت بزرگ ایرانی و کره‌ای بیاندازیم...

شرکت ایران خودرو؛
متهم به رانت و فسادهای مالی گسترده

تاسیس: ۱۳۴۱ ه.ش (۱۹۶۲ میلادی)

در سال ۱۳۴۵، اقدام به تولید پیکان با قرارداد با یک شرکت انگلیسی کرد.

در دهه ۶۰، به ورشکستگی نزدیک شد و برای پیشگیری از آن، با شرکت پژو فرانسه و رنو قرارداد بست.

در دهه ۷۰، اولین خودرو ایرانی (سمند) را تولید کرد که در طول سال‌های بعد با مشکل ایمنی و کیفیت ضعیف مواجه بود و هست.

در دهه ۸۰ و ۹۰، تمرکز این شرکت بر رکورد شکنی‌های کمی (به جای بهبود کیفیت) در سطح خاورمیانه بود.

نظر کارشناسان:
شرکت ایران خودرو دچار عقب‌ماندگی در حوزه‌های مختلف مثل ایمنی و طراحی است و به خاطر سرپرستی نادرست، از شرکتی خودکفا به ابزار فروش شرکت‌های خارجی تبدیل شده‌است. علاوه بر آن، رانت و جلوگیری از عرضه خودرو به بازار برای افزایش تقاضای مردم، تنها بخشی از اتهامات این شرکت در طول دوره فعالیتش است. با ترند شدن بازار بورس در ایران در سال‌های اخیر، ایران خودرو از شرکت‌هایی بود که قدرت دست‌کاری بازار بورس را داشت و برای سود خود، پول بسیاری از مردم را وارد بورس کرد و بعد باعث ریزش بازار بورس شد.

وضعیت کنونی: همه ما می‌دانیم

شرکت هیوندای؛
آماده برای تغییر در جهت بهبود کیفیت

تاسیس: شرکت هیوندای موتور در سال ۱۹۶۷ میلادی به عنوان زیر مجموعه شرکت هیوندای تاسیس شد. (شرکت هیوندای در ابتدا یک شرکت ساختمان سازی بوده است.)

در سال‌های اولیه فعالیت خود، شروع به استخدام مهندسان و مدیران خارجی برای تولید اولین خودرو کره‌ای کرد و بعد از ۷ سال، اولین خودرو کره‌ای (Hyundai Pony) را تولید کرد.

در اوج بحران مالی آسیا (حوالی ۱۹۹۵ میلادی)، شرکت Kia Motors را خرید و همراه با این شرکت به رتبه چهارمین خودروساز برتر جهان رسید.

در سال ۲۰۰۶، اسپانسر جام جهانی آلمان شد و برای حذف فسادهای مالی شرکت و بهبود کیفیت، مدیر عامل و استراتژی شرکت را تغییر داد.

وضعیت کنونی:
شرکت هیوندای موتور در سال ۲۰۲۱ با افزایش ۱۳.۱ درصدیِ درآمد خود نسبت به سال قبل، در کنار تویوتا، هوندا، فورد و ...، در لیست بهترین خودروسازان جهان قرار دارد. جالب است بدانید که شرکت مادر هیوندای، علاوه بر هیوندای موتور، هم‌اکنون در زمینه‌های متعددی شرکت‌های زیرشاخه دارد که در این میان شرکت صنایع سنگین هیوندای هم که در سال ۱۹۷۲ تاسیس شده بود، به عنوان بزرگترین شرکت کشتی‌سازی جهان شناخته می‌شود.

گروه صنعتی انتخاب؛ متهم به احتکار و کپی کردن برندهای خارجی

شروع فعالیت: سال ۱۳۷۹

هلدینگ گروه صنعتی انتخاب به عنوان بزرگترین مجتمع تولید لوازم خانگی ایران شناخته می‌شود.

از افتخارات منتشر شده در وبسایت این هولدینگ، تاسیس شرکت‌هایی از جمله اسنوا و دوو است.

شرکت اسنوا در سال ۱۳۹۷ توسط خبرگزاری‌های مختلف متهم به احتکار محصولات خود در انبارهایش شد و محصولات خود را به بازار عرضه نکرد تا در اوج سختی امرار معاش ملت ایران، قیمت محصولاتش را افزایش دهد!

شرکت دوو نام خود را از شرکت کره‌ای Daewoo عینا کپی کرده و ادعای تولید داخلی و خلاقیت در طراحی دارد!

وضعیت کنونی: همه ما می‌دانیم

شرکت LG؛ تلاشی برای بازسازی کره جنوبی بعد از جنگ دو کره

تاسیس: شرکت LG در سال ۱۹۸۵ بعد از جنگ دو کره تاسیس شد و برای بازسازی کره جنوبی شروع به تلاش برای تولید محصولات داخلی کرد.

بعد از چند سال فعالیت، اولین کارخانه خارج از کره جنوبی را در آمریکا افتتاح کرد.

در سال ۲۰۰۵، جزء لیست ۱۰۰ کمپانی برتر جهان قرار گرفت.

در اواخر قرن ۲۰ میلادی، تولید گوشی‌های هوشمند را هم به محصولات خود اضافه کرد. اما در سال‌های اخیر تولید این گوشی‌ها را متوقف کرد تا جایگاه خود را در بازار متمرکز نگه داشته و بهبود بخشد.

در دوره کرونا، برای انجام مسئولیت‌های اجتماعی خود، کمک‌های زیادی به کشور هند کرد تا بتوانند راحت‌تر با کرونا روبرو شوند.

وضعیت کنونی:
شرکت LG در سال ۲۰۲۱ با افزایش ۲۸.۷ درصدیِ درآمد خود نسبت به سال قبل، بیشترین درآمد سالانه تاریخ فعالیت خود را داشت و هم‌اکنون جزء بهترین شرکت‌های تولید لوازم خانگی در جهان است.

نمونه ایرانی ندارد

شرکت سامسونگ؛ از نودل فروشی تا بازسازی کره جنوبی

SAMSUNG

تاسیس: شرکت سامسونگ در سال ۱۹۳۸ میلادی به عنوان پخش کننده مواد غذایی و بطور خاص نودل آغاز به کار کرد! در دهه ۱۹۶۰ بود که وارد عرصه محصولات الکترونیکی شد.

در دهه ۱۹۷۰، وارد صنعت کشتی‌سازی شد و از آن زمان بود که رشد صعودی این شرکت آغاز شد.

در سال ۱۹۸۷، با درگذشت موسس اصلی سامسونگ، این شرکت به ۴ شرکت در زمینه‌های الکترونیک، مهندسی، ساخت و ساز و High-Tech تقسیم شد.

دهه ۱۹۹۰، به عنوان دوران شروع مدیریت نوین سامسونگ شناخته می‌شود که در آن شعار "اول کیفیت" از طرف سامسونگ تبلیغ شد و مدیر شرکت اعلام کرد که شرکت‌هایی که پایبند اصول اخلاقی نیستند نمی‌توانند درک روشنی از خواسته‌های مشتری داشته باشند.

از این به بعد سامسونگ شروع به وارد کردن محصولاتی چون کامپیوترهای شخصی و LCD ها به بازارهای جهانی کرد و خیلی سریع در برخی از این زمینه ها از جمله تولید نمایشگرهای LCD به مقام نخست جهان رسید.

در سال‌های بعد، تولید و توسعه گوشی‌های هوشمند از جمله اقداماتی بود که باعث شد نام سامسونگ در بازار جهانی به عنوان برند خلاق بر سر زبان‌ها بیفتد. این به دلیل فرهنگ سازمانی این شرکت بود که در آن هر تغییر به عنوان یک فرصت دیده می‌شود و افراد امکان و اجازه اشتباه کردن را دارند.

سال ۲۰۰۸، حدود یک پنجم از کل صادرات کره جنوبی از محصولات سامسونگ بود.

سال ۲۰۱۳، درآمد سامسونگ معادل ۱۷٪ از تولید ناخالص داخلی (GDP) کره جنوبی بود و به عنوان برترین شرکت کره جنوبی شناخته شد.

وضعیت کنونی:
شرکت SAMSUNG در سال ۲۰۲۲ با افزایش ۲۸ درصدیِ درآمد خود نسبت به سال قبل، بیشترین درآمد سالانه تاریخ فعالیت خود را داشت و هم‌اکنون جزء بهترین شرکت‌های تولید لوازم خانگی در جهان است.

تمرکز SAMSUNG فقط بر توسعه اقتصادی کره جنوبی نیست و این شرکت جزء شرکت‌هایی شناخته می‌شود که تاثیر بسیاری در توسعه سیاسی، رسانه‌ای و فرهنگی کره جنوبی دارد.

گروه سامسونگ دارای شرکت‌های زیرمجموعه متعددی در حوزه‌های مختلف است و هر کدام دارای افتخارات متعددی هستند. از جمله:

شرکت صنایع سنگین سامسونگ دومین شرکت بزرگ کشتی‌سازی کره جنوبی است و شرکت سامسونگ الکترونیک بزرگترین شرکت فناوری اطلاعات جهان است.

تلاش تولیدکننده کره‌ای برای ساختن کره جنوبی و رشد تجاری

کشور کره جنوبی به عنوان یکی از نمونه‌های موفق در جهان برای کشورهای در حال توسعه شناخته می‌شود که در طول حدود نیم قرن توانست به یک کشور توسعه یافته تبدیل شود که شعارهای آن در باب مستقل بودن، فقط در حد شعار باقی نماند. در طول همان نیم قرنی که جمهوری اسلامی از ادعای آزادی و استقلال به وابستگی تمام و کمال به کشورهای همسایه از جمله روسیه رسید!

وقتی تولیدکنندگان کره جنوبی شرکت خود را در مسیر رکود می‌بینند، برای تغییر استراتژی و یا حتی تغییر مدیران خود تلاش می‌کنند. تولیدکنندگان کره‌ای دغدغه‌های فرهنگی،اجتماعی و سیاسی را در راستای رسیدن به اهداف شرکت خود می‌دانند و سابقه آن‌ها نشان می‌دهد که به فهم این مسئله رسیده‌اند که نمی‌شود فقط من، شرکت من و کارکنان من به رشد مالی و غیرمالی برسند، اما جامعه من در فقر اقتصادی و فرهنگی زیست کند. یکی از بهترین مثال‌ها، شرکت سامسونگ است که یکی از ارزش‌های اصلی آن، تاکید بر لزوم اتحاد برای رسیدن به توسعه جمعی است.

تولید کننده ایرانی اما، به نظر می‌رسد در بهترین حالت علاوه بر سود خود و شرکت خود، فقط می‌تواند دغدغه کارمند خود را داشته باشد (که ترند کنونی نشان از عدم موفقیت کارفرما و تولیدکننده ایرانی در رسیدگی به این دغدغه دارد). چیزی که ایران ما در این سال‌ها تجربه کرده و هم‌اکنون شاید بیش از پیش در حال تجربه آن است، نشانی از نگاه بلندمدت تولیدکنندگان و کارفرماها برای توسعه ایران ندارد.

وقتی از تولیدکنندگان ایرانی انتقاد می‌شود، معمولا تحریم‌ها، شرایط سیاسی و فرهنگی کشور را عاملان اصلی عدم موفقیت خود می‌دانند و سال‌هاست که از فرهنگ ایران انتقاد دارند که مردم ایران پذیرای محصولات داخلی نیستند، اما به جای تلاش برای بهبود کیفیت خود و اصلاح چهره خود در بازار، اقدام به کپی طراحی‌های خارجی و نام گذاری‌های فیک بر تولیدات خود می‌کنند. علاوه بر آنچه که

تلاش تولید کننده ایرانی برای افزایش سود خود با حذف رقبای واقعی

در شرکت دوو ایرانی(!) دیدیم، استفاده از لوگو شرکت خارجی سافتلن بر روی محصولات شرکت گلرنگ و یا طراحی یخچال‌های رنگارنگ امرسان که کپی یخچال‌های برند خارجی SMEG هست، تنها نمونه‌های کوچکی از تلاش تولیدکنندگان ایرانی برای سودآوری با استفاده از محصولات فیک است. در این میان، نام ماشین پراید هم نمونه دیگری از کپی نام ماشین‌های خارجی بود که به دلیل کیفیت بسیار پایین آن، موفق به گول زدن ما نشد!

آیا ایران با آن همه سابقه فرهنگی و هنری و تاریخی لایق کپی کردن طراحی‌ها و نام‌های محصولات خارجی است؟

> **وقتی از تولیدکنندگان ایرانی انتقاد می‌شود، معمولا تحریم‌ها، شرایط سیاسی و فرهنگی کشور را عاملان اصلی عدم موفقیت خود می‌دانند و سال‌هاست که از فرهنگ ایران انتقاد دارند که مردم ایران پذیرای محصولات داخلی نیستند، اما به جای تلاش برای بهبود کیفیت خود و اصلاح چهره خود در بازار، اقدام به کپی طراحی‌های خارجی و نام گذاری‌های فیک بر تولیدات خود می‌کنند.**

تناقضاتی برای سودآوری!

چند ماه پیش بعضی شرکت‌های دلسوز تولید لوازم خانگی ایرانی که نام اسنوا با سابقه احتکار در صدر آن‌ها بود، نامه‌ای به آقای علی خامنه‌ای نوشته بودند که جلوی باز شدن راه واردات محصولات کره‌ای با توافقات برجام را بگیرند. بیایید بخشی از این نامه را با هم بخوانیم:

"همانگونه که پیش از این نیز به استحضار حضرتعالی رسانده‌ایم، دو برند ال جی و سامسونگ متعلق به کشور کره جنوبی تا پیش از تحریم‌های دوم در دولت ترامپ نزدیک به ۷۰% سهم بازار لوازم خانگی کشور را در اختیار داشتند که این سهم به واسطه جهش تولید این صنعت پیشران و راهبردی طی دو سال و نیم تحریم‌های فلج‌کننده، به کمتر از ۲۰% کاهش یافت. بنابراین اشباع بازار از محصولات لوازم خانگی برندهای کره‌ای و ژاپنی آن هم در شرایطی که کشور در حال حاضر هیچ‌گونه خلأی را در این زمینه احساس نمی‌کند، همان راهبردی‌است که ریچارد توفیو برای تحریم ایران طراحی کرده‌است. شلیک به صنعت لوازم خانگی به مثابه قلب تپنده صنعت پیشران کشور که توانست در سال ۹۹ با ۷۸% افزایش تولید، جهشی خیره کننده و بهت آور را در صنعت کشور رقم بزند..... این کشورها و اربابان آمریکایی آن‌ها در واشنگتن به خوبی می‌دانند که صنعت لوازم خانگی ایران از مرز فن‌آوری جهانی عبور کرده و با رسیدن به خودکفایی نمره قبولی گرفته است..... از حضرتعالی درخواست داریم همچون همیشه با درایت و تدبیر خود فریادرس تولیدکنندگان این صنعت پیشران و راهبردی در این کشور باشید و با خشکاندن ریشه نفوذ در صنعت و اقتصاد کشور، از تحقق سناریو شوم دشمنان و غافلان برای واردات محصولات لوازم خانگی به ایران جلوگیری فرمایید."

بگذارید این بخش از نامه را برای شما با بیان واقعی آن بازنویسی کنم:

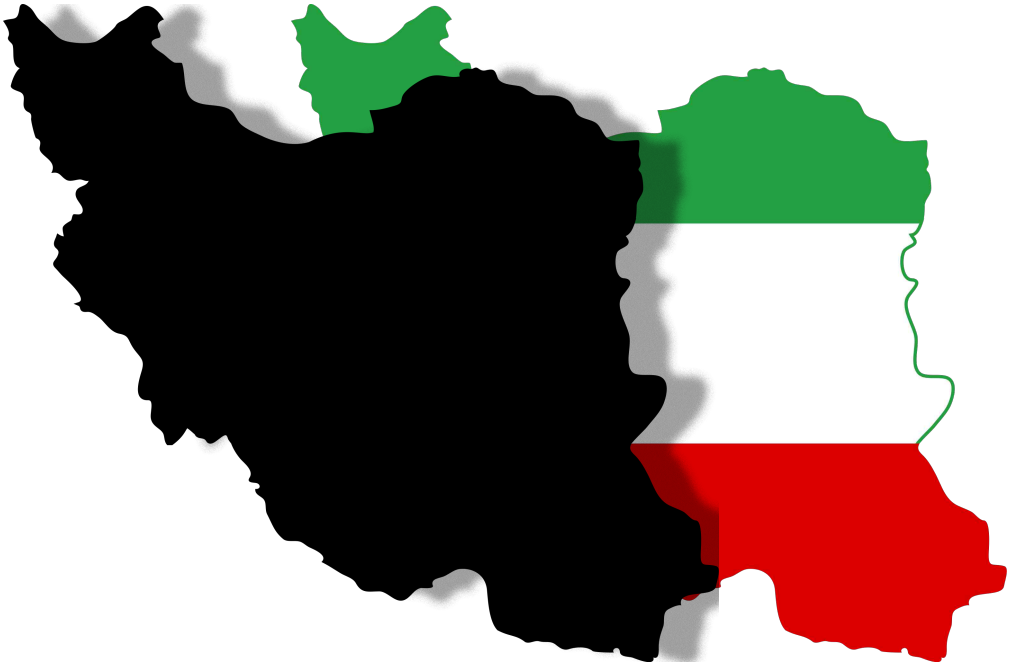
"ما تولیدکنندگان دو رو، خواستار آنیم که نگذارید با رفع تحریم ها، محصولات با کیفیت خارجی وارد ایران شوند؛ چرا که در آن صورت مردم گزینه‌هایی خیلی بهتر از ما برای انتخاب لوازم خانگی‌شان پیدا می‌کنند. چرا که در آن صورت قیمت لوازم خانگی خارجی کاهش می‌یابد و مردم کیفیت عالی را به ما ترجیح خواهند داد. چرا که ما می‌ترسیم! ما می‌ترسیم که دیگر نتوانیم با احتکار، اختلاس و بدون هیچ تلاشی برای بهبود کیفیت خود، سودآوری کنیم. لذا از شما خواستاریم تا فرصت را برای ما جهت احتکار وسیع در سطح کشور فراهم کنید و نگذارید برجام به توافق برسد که در آن صورت به نفع مردم و به ضرر ماست."

و این چهره واقعی تولیدکنندگان ایرانی است که خواستار عدم توسعه سیاسی و اقتصادی و رفاه مردم اند و تنها سود خودشان در اولویت آن ها است. لازم به ذکر نیست که این درخواست با موافقت صریح حکومت اجرایی شد. آیا واقعا شرایط سیاسی و فرهنگی ایران عاملی برای ممانعت از رشد کسب و کارهای ایرانی‌است؟ یا برعکس، صاحبان کسب و کارها با شعارهای ماندن و ساختن ایران، می‌مانند تا به بالادستی‌ها وصل شده، سود خود را برای زندگی در ایران تامین کرده و خود مانعی در مسیر رشد فضای سیاسی، اقتصادی و فرهنگی ایران ما باشند؟

جمعی از تولیدکنندگان لوازم خانگی در نامه‌ای به علی خامنه‌ای درخواست جلوگیری از واردات محصولات خانگی کره‌ای را داشتند.

به دستور مستقیم علی خامنه‌ای، واردات محصولات لوازم خانگی کره‌ای به ایران ممنوع شد.

کارفرمایان؛ همدستان نابودی ایران



در حال حاضر، یکی از معدود اقشاری که معتقدند باید ماند و ایران را ساخت، کارآفرینان ایرانی هستند.
آیا واقعا دغدغه ساخت ایران را دارند؟ یا ساختار کنونی وضعیت ایده‌آل آن‌ها است؟

روایت تلخی از خیانت به امیدهای ما.

رها نصر

بحران نیروی کار

آن چه که امروز همه‌ی ما در نزدیکی خود احساس می‌کنیم، تعداد بالای مهاجرت از ایران است. مهاجرت آن چیزی است که یا خودمان به آن فکر می‌کنیم یا اطرافیانمان به فکرش هستند. در این میان، بعضی از ما در نهایت مهاجرت می‌کنند؛ بعضی هم نه. اما آن چه که مهم است میل به رفتن و نماندن است. روزنامه خراسان نوشته است: یافته‌های نظرسنجی مرکز افکارسنجی «کیو» در کشور که آذر ماه اخیر انجام شده، نشان داد که یک سوم از پاسخگویان در صورت فراهم بودن شرایط، مایل‌اند به صورت موقت یا دائم مهاجرت کنند. به عبارتی از هر ۳ ایرانی ، یک نفر مایل به مهاجرت بوده‌است. این یعنی که ما نیروی کار متخصص و غیر متخصص را از دست می‌دهیم و امروز یکی از اساسی‌ترین بحران سازمان‌ها، خروج نیروی کار به دلیل مهاجرت و عدم توانایی برای جایگزین کردن آن‌ها است.

مقصر کیست؟

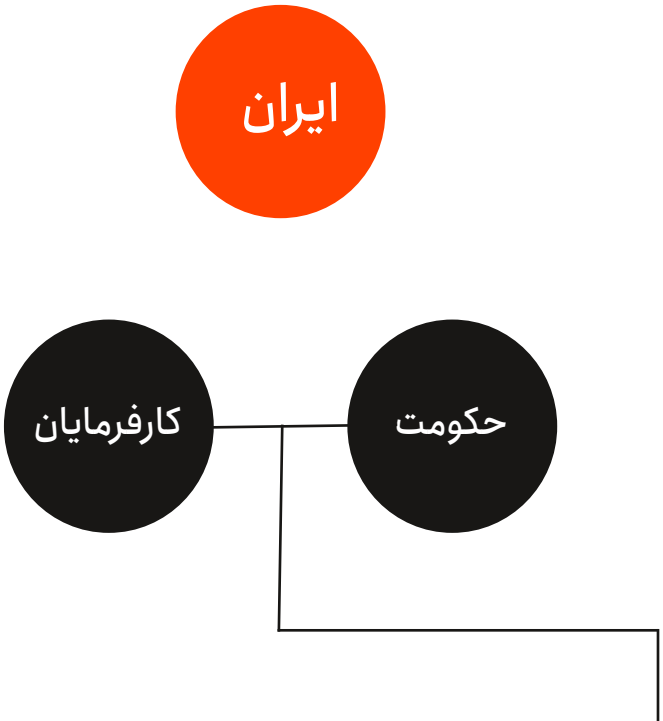
شرایط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی موجود بستر پیچیده‌ای از دلایل را برای مهاجرت رقم زده است. اما باید پرسید که آیا حاکمیت می‌توانست به تنهایی این شرایط بغرنج را رقم بزند؟ یا به همکارانی نیاز داشت؟

کارفرمایان به عنوان کسانی که بخش بزرگی از تجربه افراد را در زمینه کار و زیست اقتصادی‌شان شکل می‌دهند، در ایجاد وضعیت کنونی نقش پررنگی ایفا می‌کنند. نرخ بالای خروج از سازمان‌ها که بسیاری از آن‌ها منجر به خروج نیروی کار از کشور می‌شود، مسببان دیگری دارد که نه فقط در حاکمیت که در سازمان‌ها و کسب و کارها با آن‌ها رو به رو هستیم. اکوسیستم کاری و تجاری کنونی ایران به نحوی رقم خورده، که نیروی کار دیگر تمایلی به حضور در این اکوسیستم ندارد. باید پرسید کارفرمایان ایرانی در طی این سال‌ها چگونه عمل کرده‌اند که شاهد این موج عظیم خروج نیروی کار در سازمان‌ها هستیم و علی رغم عناوین و اسامی زیبایی که در سال‌های اخیر وارد فضای کسب و کار ایران شده است، چرا تغییر مثبتی را در راستای نگهداشت نیروی کار و در حالت کلی نگهداشت انسان‌ها در داخل کشور نمی‌بینیم؟ کارفرمایان به عنوان بازیگران اصلی فضای تجاری در ایران، چگونه فعالیت کرده‌اند که جمعیت عظیمی از کار کردن و فعالیت اقتصادی در کشور خودشان ناامید شده‌اند؟

اگر مقصر اصلی وضعیت کنونی را حاکمیت بدانیم، می‌خواهیم نحوه‌ی همدستی و یا همکاری کارفرمایان با حاکمیت در شکل‌دهی وضعیت کنونی را بررسی کنیم. کارفرمایان به سه شیوه با حاکمیت در نابودی ایران هم‌مسیر هستند.

۱) همدستی مستقیم
۲) همدستی غیرمستقیم
۳) فراتر از همدستی؛ تولد دیکتاتورهای کوچک

> **نرخ بالای خروج از سازمان‌ها که بسیاری از آن‌ها منجر به خروج نیروی کار از کشور می‌شود، مسببان دیگری دارد که نه فقط در حاکمیت که در سازمان‌ها و کسب و کارها با آن‌ها رو به رو هستیم.**



۱) همدستی مستقیم در نابودی ایران؛

علی رغم اعلام برائت مستمر کارفرمایان از نحوه عملکرد حاکمیت و انتقاد پیوسته از اوضاع سیاسی و سیاست‌های اقتصادی کشور، شواهد نشان می‌دهد که کسب و کارها از تحریم، انحصاری بودن بازار، رانت، سانسور، فیلترینگ و... به خوبی استفاده می‌کنند و اساسا علت بقا و رشدشان محدودیت‌هایی است که حاکمیت رقم زده‌است. شاید بد نباشد چند مثال را با هم مرور کنیم:

- در صنعت لوازم خانگی، شاهد نامه نوشتن صاحبان این کارخانه‌ها به علی خامنه‌ای هستیم که خواستار قطع واردات از کشورهای خارجی به خصوص کره جنوبی بودند و با ماهی گرفتن از آب گل‌آلودِ روابط سیاسی بین دو کشور، تنها به دنبال فروش بیشتر کالاهای بی‌کیفیت خود هستند.(رجوع کنید به متن ایران و کره جنوبی در همین شماره.)

- شرکت ابرآروان با همکاری با نهادهای حکومتی، به کم‌هزینه‌تر شدن قطع اینترنت می‌پردازد و قطع اینترنت را برای حاکمیت راحت‌تر می‌کند. به همین واسطه هم هست که از حمایت‌های فراوانی از سمت حاکمیت برخوردار است.

- شرکت فیلیمو، آپارات و ... که علت وجودشان سانسور و فیلترینگ سایت‌های دانلود فیلم و یوتیوب است.

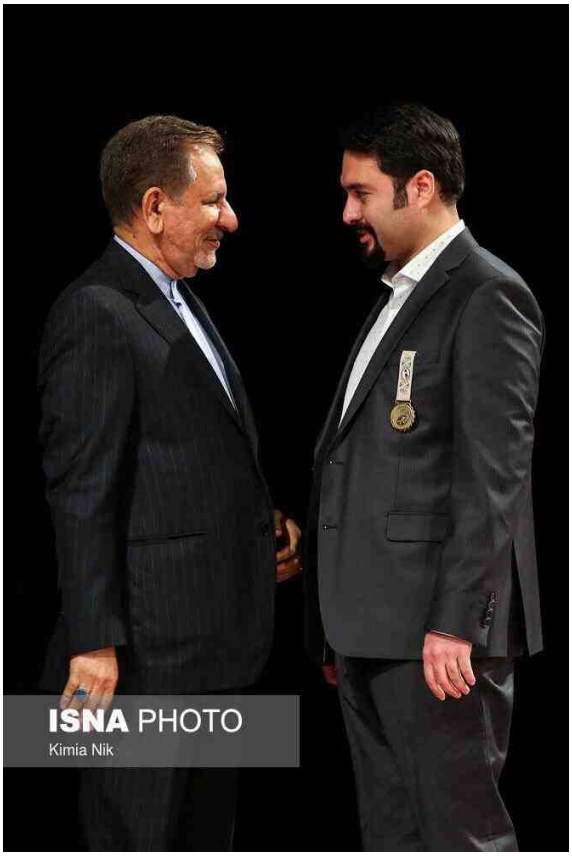
- کارخانه‌های خودروسازی که تنها به یک دلیل ماشین‌های تولیدی‌شان فروش می‌رود و آن هم جلوگیری از واردات خودرو و همچنین نرخ بالای تعرفه گمرک بر خودروهای خارجی در صورت اجازه ورود است.

نمونه‌های بسیاری از این دست در صنایع و کسب و کارهای مختلف وجود دارند. آن‌ها هستند، چون حاکمیت می‌خواهد اینطور باشند و خودشان هم از اینطور بودن استقبال و استفاده می‌کنند. این نحوه فعالیتشان در فضای اقتصادی ایران کمک و همکاری مستقیمی با حاکمیت برای نابودی ایران است. آن‌ها هستند، تا سانسور، انحصار و کالاها و خدمات بی‌کیفیت، زندگی مردم را فرا گیرند و در نهایت ما مردم چاره‌ای جز انتخاب آن‌ها نداشته باشیم.

اگر یوتیوب باز بود، ما آپارات را راه‌اندازی نمی‌کردیم. من بارها گفته‌ام و هر کسی برداشت خودش را داشته است؛ اما اگر اینطور بود، ما حتما کار دیگری می‌کردیم.

مدیرعامل هلدینگ صبا ایده، محمد جواد شکوری‌مقدم

اهدای نشان امین‌الضرب به مدیر عامل هلدینگ صبا ایده (شرکت مادر آپارات و فیلیمو)



قراردادهایی به رنگ خون مردم

اینترنت ایران، در آبان ۹۸، در حالی که بسیاری از مردم ایران به قتل رسیده بودند قطع شد. تراژدی اینجاست که تسهیل قطعی اینترنت برای شرکت ابر آروان محلی برای کسب درآمد است. بالاخره یک نیاز در بازار وجود دارد و می‌توان این نیاز را برطرف کرد. چه اهمیتی دارد که این امر منجر به کاهش آزادی بیان، قتل مردم و یا نابودی ایران می‌شود.

تصویر فوق، قرارداد میان شرکت ابرآروان و وزارت ارتباطات را نشان می‌دهد که این شرکت تعهد داده است تا در هر زمانی که حکومت نیاز داشت، بدون هرگونه معطلی، اطلاعات کاربران را به آن‌ها برساند، شنود کند و یا سرویس‌های آن‌ها را قطع کند.

بندهایی که زیرشان خط قرمز کشیده شده است را مطالعه کنید.

باید پرسید که این ایرانی که می‌خواهند بسازند و آباد کنند، کدام ایران است؟ سرزمینی برای قتل آسان مردم، یا ایران دیگری؟

۲) همدستی غیر مستقیم در نابودی ایران؛

ما بهترین و بیشترین ساعت‌های روزمان را در محیط کار می‌گذرانیم و در واقع اگر فقط زمانی که بیدار هستیم را محاسبه کنیم، نیمی از زندگی‌مان را در محیط کار می‌گذرانیم. پس نقش و اثر کار و سازمان در زندگی‌مان می‌تواند به اندازه خانواده و حتی بیشتر از آن باشد.

اگر شرایط کار در ایران و سازمان‌های ایرانی را بررسی کنیم، به نتایجی خواهیم رسید که فهم اینکه چرا نیروی کار، از ماندن در سازمان‌های ایرانی ناامید می‌شود و به سمت سازمان‌های خارجی متمایل می‌شود، برایمان آسان خواهد شد. آن چه در سازمان‌های ایرانی بسیار مهم است این است که این سازمان‌ها برای انسان طراحی نشده‌اند. انسان‌ها و احوالشان در سازمان اهمیتی ندارد و تنها چیزی که اهمیت دارد سود است.

سازمان‌ها دست به تعدیل‌های گسترده می‌زنند؛ بدون آن که به نیروهای خود و شرایطشان فکر کرده باشند. به همان راحتی که افراد زیادی را جذب سازمان می‌کنند، با گذشت یک سال، همان جمعیت را به آسانی تعدیل می‌کنند و بعد به راحتی می‌گویند که سیاست‌های سازمان تغییر کرد! بی آنکه پاسخگوی رفتار غیرانسانی خود باشند. سازمان‌های ایرانی، با نیروهای خود غیرانسانی رفتار می‌کنند و اصول رفتارشان بر پایه فریب است. فضای شفافی در سازمان برقرار نیست، تصمیم‌گیری‌ها پنهانی انجام می‌شود و نیروی انسانی اهمیتی ندارد که در جریان اموری که مستقیما زندگی و شرایط او را تحت تاثیر قرار می‌دهد، قرار گیرد.

از نیروی انسانی خود به منظور تعهد به سازمان سفته می‌گیرند و تعریفشان برای تعهد، حفظ ارزش‌ها و رازهای سازمان است؛ بدون آنکه خودشان تعهدی به نیروی خود داشته باشند. قراردادها را به افراد نمی‌دهند، چون حق بیمه کارکنان را به درستی پرداخت نمی‌کنند و بر اساس حقوق پایه، حق بیمه پرداخت می‌کنند. فقط برایشان مهم است که هزینه کمتری بدهند و نفع کارمند در بازی‌شان جایگاهی ندارد.

صف اول معترضان به افزایش پایه حقوق، کارفرمایان هستند. گویی میزان تورم و شرایط سخت اقتصادی را نمی‌بینند که بخواهند خودشان هم ذره‌ای در این سختی کنار کارکنانشان باشند. نمی‌خواهند حجم سودشان به هیچ قیمتی تغییر کند. مثال‌های رفتارهای غیرانسانی سازمان‌ها بسیار است. کارفرمایان با پرداختی پایین به کارمندانشان و ساخت سازمان‌های غیرانسانی، در واقع افراد را از سازمان‌ها و فضای کار در ایران فراری می‌دهند و بعد، از نبود نیروی کار در ایران می‌نالند و تنها حاکمیت را مقصر مهاجرت انبوه نیروی کار می‌دانند. حال آنکه خودشان در شکل‌دهی به این وضعیت، نقش پررنگی دارند.

صف اول معترضان به افزایش پایه حقوق، کارفرمایان هستند. گویی میزان تورم و شرایط سخت اقتصادی را نمی‌بینند که بخواهند خودشان هم ذره‌ای در این سختی کنار کارکنانشان باشند. نمی‌خواهند حجم سودشان به هیچ قیمتی تغییر کند.

۳) فراتر از همدستی؛ تولد دیکتاتورهای کوچک؛

از همدستی‌های مستقیم و غیرمستقیم کسب و کارها در ایجاد وضعیت فعلی ایران که بگذریم، به اثری که این کسب و کارها بر فرهنگ جامعه و فرهنگ کاری می‌گذارند، خواهیم رسید. این کسب و کارها فرهنگ آسیب‌زننده‌ای را در اکوسیستم تجاری ایران ایجاد کرده‌اند که به هر چه بیشتر فراری دادن نیروی کار از کشور کمک می‌کند.

به نظر می‌رسد کسب و کارهای ایرانی آنچنان بازی کردن در سیستم دیکتاتوری و فریب را خوب بلد شده‌اند که بدشان نمی‌آید خودشان هم کمی اینگونه بر بازار ایران حکومت کنند. جایی که می‌توانند همچون دیکتاتورهایی کوچک، سود خود را به قیمت آسیب رساندن به مردم کسب کنند. امروزه در ایران شاهد بروز پدیده‌های عجیبی در فضای تجاری هستیم. برخی از این موارد را به اختصار مرور خواهیم کرد؛ چرا که هر کدام از این موارد می‌توانند موضوعی مفصل برای محققان و دغدغه‌مندان باشند.

مافیای منابع انسانی

ایجاد شبکه‌های ارتباطی و کلونی‌های تیم‌های منابع انسانی که به صورت مافیایی سرنوشت کاری افراد را رقم می‌زنند، از پدیده‌های نوظهورِ عرصه کسب و کار در ایران است. افراد این شبکه، به خودشان اجازه می‌دهند متقاضیان کار را با تصمیم و برنامه‌ریزی قبلی از پروسه جذب سازمان‌ها حذف کنند. یعنی کارجو برای یک شغل درخواست خود را ثبت می‌کند، رزومه او هم متناسب با شغل مورد نظر است؛ اما طبق قراری که در این تیم‌های مافیایی گذاشته شده است، رزومه او بلاک (Block) خواهد شد. این موضوع ابعاد گسترده‌تری دارد که در وقت مقتضی‌اش به آن پرداخته خواهد شد.

فرهنگ رابطه‌محور؛ کلونی‌های قدرت

در سیستم‌هایی که شایسته‌سالاری جایی ندارد و سِمَت‌ها با رابطه یا رانت به دست می‌آیند، نمی‌توان انتظار دیگری جز تولد فرهنگ رابطه و قدرت محور داشت. در این سازمان‌ها، مهم نیست که شما تخصصی دارید یا نه؛ ولی رانت و شبکه ارتباطی می‌تواند بسیار تاثیرگذار باشد. مهم نیست که کیفیت محصول چقدر باشد؛ همینکه شما فلانی را بشناسید و فلانی شما را، کار راه خواهد افتاد. درست مثل سیستمی فاسد که هیچگاه به مردمش فکر نکرد، اینجا هم کسی به مردم و مشتری فکر نخواهد کرد. هر چقدر کلونی‌های قدرت بیشتر باشند، بهتر است؛ چرا که می‌توان محصولات را به مشتریان و مردم تحمیل کرد.

انحصارطلبی در فضای رقابت تجاری و حذف رقبا به کمک حاکمیت

این روزها بازار وصل شدن به مراکز قدرت داغ است. اگر سری به لیست سهامداران شرکت‌ها بزنید در می‌یابید که حتی در شرکت‌های خُرد هم افرادی حضور دارند که به طریقی به حکومت وصل شده‌اند. چرا که هر چه این اتصال قوی‌تر باشد، بازار انحصاری‌تری برای شما وجود خواهد داشت. چرا که هر چه این اتصال قوی‌تر باشد شما راحت‌تر می‌توانید رقبایتان را حذف کنید. اگر کمی جست‌وجو کنید، درمی‌یابید که در بین همین سازمان‌های متصل به حکومت چه دعواهایی است برای سود و انحصار بیشتر. جالب اینجاست که فصل مشترک همه این‌ها، متضرر شدن مردم و کارمندان است.

گویی کارفرمایان، دیکتاتورهایی هستند که قلمروشان به تعداد کارکنانشان است، از سلطه بر همین تعداد لذت می‌برند و البته کارکنانشان هم یکی پس از دیگری خود را از سلطه چنین دیکتاتورهای کوچکی نجات می‌دهند. این است که افراد، دیگر تمایلی به همکاری با کسب و کارهای داخلی ندارند و بیش از پیش به دنبال همکاری با شرکت‌های خارجی هستند.

به نظر می‌رسد کسب و کارهای ایرانی آنچنان بازی کردن در سیستم دیکتاتوری و فریب را خوب بلد شده‌اند که بدشان نمی‌آید خودشان هم کمی اینگونه بر بازار ایران حکومت کنند. جایی که می‌توانند همچون دیکتاتورهایی کوچک، سود خود را به قیمت آسیب رساندن به مردم کسب کنند.

وجه اشتراک همدستان نابودی ایران چیست؟

برای همدستی در امور مختلف نیاز به شباهت یا وجود منافع مشترک میان دو طرف است. در واقع برای انجام اقداماتی که برای پیش‌برد هدف مشترک لازم است، باید اشتراکاتی وجود داشته باشد که این همکاری یا همدستی را ممکن سازد. پس سوالی که به وجود می‌آید این است که اساسا چرا کارفرمایان می‌توانند در نابودی ایران و تشدید موج مهاجرت افراد از کشور همدست حاکمیت باشند؟ و یا تشابه میان کارفرمایان و حاکمیت چیست که در نهایت عملکردشان یک نتیجه واحد را به همراه دارد؟

حاکمیت و کارفرمایان هر دو پی سود هستند، حاکمیت در پی بقا و افزایش منافع و سلطه خود است و کارفرمایان نیز در پی هر چه بیشتر کردن سود مالی خود. خب شاید اساس سود کردن ایرادی نداشته باشد و اتفاقا امر مثبتی تلقی شود. اما در نمونه‌های ما، یعنی حاکمیت و کارفرمایان ایرانی آن چه که اهمیت دارد کسب سود به هر قیمتی است. یعنی برایشان اهمیتی ندارد اگر در راه کسب سود، ارزش‌های انسانی را زیر پا بگذارند، منتقدان و سایر رقبا را حذف کنند، فضای سیاسی و فضای اقتصادی و تجاری در ایران را انحصاری کنند و این کسب سود و قدرت، تنها در انحصار خودشان باشد. تنها چیزی که در این بین اهمیت دارد سود بیشتر است؛ نه انسان‌ها اهمیت دارند و نه نفع عمومی جامعه. مهم قدرت بیشتر و پول بیشتر است.

برایشان اهمیتی ندارد اگر در راه کسب سود، ارزش‌های انسانی را زیر پا بگذارند، منتقدان و سایر رقبا را حذف کنند، فضای سیاسی و فضای اقتصادی و تجاری در ایران را انحصاری کنند و این کسب سود و قدرت، تنها در انحصار خودشان باشد. تنها چیزی که در این بین اهمیت دارد، سود بیشتر است؛ نه انسان‌ها اهمیت دارند و نه نفع عمومی جامعه. مهم قدرت بیشتر و پول بیشتر است.

کارفرمایان شریکان وضعیت کنونی

کارفرمای ایرانی، با همکاری‌های مستقیم با حاکمیت به منظور پیش‌برد اهداف آن و قرار دادنِ محدودیت‌های ایجاد شده توسط حاکمیت به عنوان بنا و علت وجود خود در فضای تجاری ایران و همچنین با همکاری‌های غیر مستقیم یعنی ایجاد فرهنگ کاری غیر انسانی و زیر پا گذاشتن پیوسته ارزش‌های انسانی در سازمان خود، به هر چه بیشتر شدن موج مهاجرت و خروج نیروی کار از کشور کمک کرده‌اند.

از طرفی، آن‌ها با رفتار و عملکردی مشابهِ حاکمیت در سازمان‌های خود، تبدیل به دیکتاتورهای کوچکی شده‌اند که فرهنگ مسمومی که حاکمیت در جامعه ایجاد کرده‌است را در سازمان‌های خود تشدید می‌کنند و علی رغم انتقادهای ظاهری از حاکمیت، دقیقا همان راه را پیش گرفته‌اند. مجموعه عملکرد کارفرمایان در کنار حاکمیت، وضعیت کنونی اکوسیستم کاری ایران را شکل داده‌است. وضعیتی که این روزها با عنوان "بحران نیروی کار در ایران" به گوش‌مان می‌رسد. بحرانی که این دسته از مسببانش سر در برف فرو کرده‌اند و انگشت اتهام به سمت دیگری گرفته‌اند.

کلام آخر!

مجله نهان، تلاشی خاضعانه و فروتنانه برای انسان است. ما خیلی چیزها را نمی‌دانیم، اما تلاش می‌کنیم برای شنیده شدن انسان. ما معتقدیم که اگر کرامت انسانی را پاس بداریم، بسیاری از معضلات کنونی ما برطرف خواهند شد. هر چند دور، به امید آن روز قدم بر می‌داریم.