

فلاخن ۲۰۹

یک جمع بندی از

کمپین اعتراضی کارگران نفت

کمپته پژوهش کارگری خاتون آباد

منانچون
Manjanigh

نفت و گاز آسان تولید
نمیشود، بهایش رندگی

تفوق کار

نفت در سال

همچ سدا

بای واقع در نفت

در با...

یک جمع بندی از کمپین اعتراضی کارگران نفت

کمیته پژوهش کارگری خاتون آباد

مناجیح

الف) توصیفات

مقدمه

کمپین بیست-ده کارگران نفت در سال گذشته، توانست باری دیگر توجهات زیادی را به سمت حوزه نفت جلب کند. پراکندگی بالای واحدهای شرکت‌کننده در کمپین و خلاقیت‌های بروزیافته در سطح کنشگری، از جمله خصلت‌ویژه‌های اساسی این اعتصاب گسترده بودند که باید مورد توجه قرار بگیرند.

در این شماره از مجموعه‌متون کمیته‌ی پژوهش کارگری خاتون‌آباد، به سراغ کندوکاو در کمپین کارگران نفت رفته‌ایم تا در کنار برشمردن ویژگی‌های مثبت آن، به بررسی نواقص و ضعف‌های موجود در اعتصاب این کارگران نیز پردازیم. اکنون و با گذشت زمان معناداری از فراز و فرود کمپین، فرصت مناسبی پیش روی ما قرار گرفته تا با نگاهی توصیفی و تحلیلی به تبیین شکل‌گیری و تکوین کمپینی پردازیم که در بدو شکل‌گیری‌اش، غافلگیری زیادی را در پی داشت و انتظار گسترش آن در چنین سطح وسیعی از سوی بسیاری از ناظران نمی‌رفت.

آنچه اهمیت این بررسی را بیشتر می‌کند، جدای از شکل گرفتن اعتصابی به این وسعت در حوزه‌ی استراتژیک نفت، درس‌های نهفته در کمپین کارگران است که می‌تواند در سایر اعتراضات و اعتصابات کارگری نیز راهگشا باشد و در صورت نادیده گرفتن این آموزه‌ها، احتمال تکرار ایرادات موجود در کمپین در تجارب احتمالی آتی نیز می‌رود.

به همین دلیل است که کمیته‌ی پژوهش کارگری خاتون‌آباد، در این شماره‌ی خود یادداشتی تحلیلی را برای گشودن راهی به منظور کشف بیشتر وجوه آشکار و نهفته در ماجرای کمپین بیست-ده تهیه کرده است. کارگران نفت در جریان اعتصابات معروف به کمپین بیست-ده ابتکارهای زیادی را به خرج دادند تا صدای اعتراضی خود را بلندتر و بادوام‌تر کنند. این روش‌ها شامل رشته‌اقدامات مختلفی بود که از فعالیت مجازی در قالب صفحات و گروه‌های گوناگون گرفته تا برگزاری گردهمایی‌های مختلف کارگری در واحدهای تولیدی را شامل می‌شد.

طبیعتاً تلاش برای رسیدن به اهداف مدنظر کارگران در جریان این کمپین، مانند اجرایی شدن قانون بیست روز کار و ده روز مرخصی، افزایش حقوق متناسب با رشد تورم، برگشت به کار کارگران اخراجی و... نیازمند شکل منسجمی از سازماندهی اعتراضات بود و با توجه به پراکندگی محیطی کارگران نفت از یکدیگر، ابتکارات جدیدی در حوزه‌ی عملکرد را نیز می‌طلبید که در ادامه به برخی از آن‌ها در قالب کنشگری‌های مجازی و حضوری اشاره خواهیم کرد.

فعالیت‌های مجازی

از ابتدای تشکیل کمپین و پیوستن گروه‌های مختلف کارگری به این اقدام جمعی، صفحات مختلفی در اینستاگرام به‌منظور تبلیغ کمپین و تشویق دیگران به حضور و حمایت از آن ساخته شد که به مرور توانستند توجه دنبال‌کننده‌های زیادی را به خود جلب کنند.

دو نکته‌ی مهم در ارتباط با فعالیت این صفحات به چشم می‌خورد:

۱) استفاده‌ی خلاقانه از ظرفیت مجازی؛ برای مثال برای نخستین بار در چنین ابعادی و به این شکل هماهنگ، شاهد تهدید اعتصاب‌شکنان و یا کارفرمایی بودیم که از پرداخت حقوق کارگران امتناع می‌کردند و گردانندگان این صفحات، با انتشار عکس و شماره‌ی تماس آن‌ها، فضای ناامنی را برای مخالفین و دشمنان کمپین اعتراضی‌شان ایجاد کردند.

در نمونه‌ای دیگر، این صفحات اقدام به انتشار سلسله‌مطالبی کردند که تحت عناوینی چون «خائنین به کمپین»، «خائنین پروژه»، «برخورد با اعتصاب‌شکن»، «قراردادهای پروژه» و... قابل مشاهده بودند. آن‌ها با فراروی از کارکرد اولیه و تبلیغاتی برای کمپین، به‌مرور فضایی شدند برای بازگو کردن تجارب کارگران واحدهای گوناگون نفتی و بیان درگیری‌هایشان با کارفرماها در طول دوران کاری‌شان. همین نکته بود که برای نمونه کارگران

را مجاب به اشتراک گذاشتن شرایط کاری و قراردادی خود کرد و حس مشترکی را بین آنان برقرار ساخت. کارگران با پشت سر گذاشتن ترس از برخورد کارفرما، ابایی از انتشار عکس و شماره‌ی آن‌ها به منظور رسوا کردنشان نداشتند. به موازات آن، فضا برای کسانی که پس از اخراج همکارهایشان به استخدام کارفرما درمی‌آمدند نیز ناامن شد و قدرت جمعی کارگران فضا را برای مدتی تحت کنترل خود درآورده بود.

۲) اگر بخواهیم به علت بازدهی استفاده از ظرفیت فضای مجازی توجه کنیم، طبیعتاً ارتباط ارگانیک آن با فضای واقعی و حضوری کارگران است که در وهله‌ی نخست به چشم می‌خورد. این صفحات، با دریافت اطلاعات از خود کارگران و ساخت شکلی از پیوند ارگانیک با آنان، مطالب خود را از دایره‌ی ساختگی و کلیشه‌گویی دور نگه داشته و نقش خود را به عنوان مکمل مبارزات جاری در میدان واقعی، ایفا کرد؛ در واقع اینجا ما با عملکرد رسانه به شکل مرسوم آن مواجه نبودیم، چراکه اصل مبارزه در جای دیگری شکل گرفته بود و به‌منظور ایجاد فضایی برای بیان تجربیات مختلف و آشنایی با فضاهای کاری گوناگون، ظرفیت رسانه مورد استفاده قرار گرفته بود و دیگر شاهد مجازی شدن مبارزه و تمرکز بر کارکرد رسانه و تبلیغات نبودیم.

در کنار این، تغییر شکل استفاده از گروه‌های واتس‌آپی و تلگرامی نیز دیگر نکته‌ی مهم در جهت ارتباط‌گیری میان کارگران نفت بود. از چندین سال گذشته، گروه‌هایی جهت کاریابی و انتشار آگهی‌های استخدام در شهرهای مختلف توسط خود کارگران و یا کارفرماها تشکیل شده بود که در آنجا امکان یافتن فرصت‌های شغلی گوناگون فراهم می‌شد. با شروع اعتصابات کمپین اما به‌مرور کارگران این فضا را برای انتشار اخبار اتفاقات پیش‌آمده در واحدهای تولیدی خود مناسب دیدند و با به اشتراک گذاشتن آنچه در واحدهای‌شان می‌گذرد، پیوندی میان یکدیگر برقرار ساختند و گروه‌های شهرهای مختلف، اکثراً به محلی پیرامون بحث و تبادل نظر میان کارگران بدل شد. این استفاده‌ی مبتکرانه و خلاقانه از ظرفیت‌های ازپیش‌موجود، نکته‌ی حائز اهمیت بود که کارگران نفت از آن در برابر تهدیدات کارفرمایان استفاده کردند.

کنشگری‌های مبتنی بر حضور فیزیکی کارگران

یکی از مهم‌ترین اقدامات اتخاذشده از سوی کارگران، ترک محل کار بود که به نوعی وجه متمایز کمپین ۱۴۰۰ نیز شمرده می‌شد. کارگران ترک واحد تولیدی خودشان را ابزاری می‌دیدند که در نبود تشکیلات کارگری، ولو موارد به رسمیت شناخته‌شده در قانون، می‌توانست کارفرما را وادار به عقب‌نشینی سازد. کارگران پیمانی با تکیه بر اینکه تخصصشان به احتمال زیاد مانع از استخدام فوری جایگزین برایشان خواهد شد، این اقدام را انتخاب می‌کردند.

تعطیلی واحدهای تولیدی اما چیزی نبود که هم ضامن تداوم کمپین شود و هم امکانش در تمامی واحدهای تولیدی و گروه‌های مختلف کارگری نفتی فراهم باشد؛ چراکه اولاً تمامی کارگران شرایط تخصصی یکسانی نداشتند که بتوان آن‌ها را از منظر کارفرما غیرقابل جایگزین دانست؛ دوماً پراکندگی و تنوع ساختاری کارگران استخدامی نفتی به قدری زیاد است که امکان ترک دسته‌جمعی محل کار را در تمامی واحدهای تولیدی ممکن نمی‌ساخت.

نتیجتاً کارگران در میدان مبارزاتی خود به سراغ راهکارهای جایگزین و مکمل دیگری رفتند؛ از جمله برگزاری گردهمایی‌های مختلف کارگری که حضور پررنگ کارگران «غیرچهره» در آن و صحبت از مشکلات خودشان، نقطه‌قوت چنین عملی بود. همچنین تصمیم به بازگشت به اعتصاب در صورت برآورده نشدن مطالبات در زمان مشخص‌شده از سوی نمایندگان کارگری، اهرم فشار به نسبت قدرتمندی بود که در اختیار کارگران قرار داشت.

همان‌طور که اشاره شد، طیف‌بندی گوناگون کارگران نفتی به شکلی بود که کارفرما نیز نمی‌توانست از مواجهه‌ای یکسان با تمامی آن‌ها استفاده کند؛ برای مثال اهرم اخراج از کار در برابر کارگران پروژه‌ای، که بخش مهمی از کارگران حاضر در کمپین بودند، جواب نمی‌داد؛ چراکه آن‌ها اصالت کارشان با شکلی از حرکت دائمی و جابه‌جایی‌های همیشگی گره خورده است. بر همین اساس بود که کارگران با متوجه شدن اصلی‌ترین ابزار در دست کارفرما، یعنی اخراج و بیکار کردن کارگر، دست به شکلی از تقسیم وظیفه زدند که ضرب کمتری دچار کارگرانی شود که تهدید اخراج از کار بیشتر بر آن‌ها اثرگذار خواهد بود؛ در نتیجه نفتی‌ها پاسخی برای این تهدیدات اعمال‌شده از سوی کارفرما پیدا کردند و برای مثال توانستند تیغ اخراج را ترجیحاً به سمت کارگرانی هدایت کنند که کمتر از آن صدمه می‌بینند و استخدام دائمی‌اش در یک واحد به خطر نیفتد.

یکی دیگر از نکات برجسته که در گردهمایی‌های جمعی کارگران به چشم می‌خورد، استفاده از نقش حمایتی برای کارگرانی بود که بر اثر اعتصاب دچار مشکل شده‌اند؛ برای مثال در ایام کمپین فیلم‌های مختلفی با این مضمون منتشر شد که کارگران در انتهای یک جلسه‌ی جمعی، به اعطای هدایا و یادبودهای مختلفی برای کارگرانی دست زدند که حضورشان در تحریم کار و اعتصاب مثر ثمر بوده و بر اثر سختی شرایط، به کمپین پشت نکردند. این اقدام زمانی اهمیت خود را بیشتر نشان می‌داد که در نظر بگیریم در غیاب سازماندهی منسجم کارگری، چطور می‌توان با ایفای نقش حمایتی و توجه به مسائل فرد به عضویت درآمده، به نیروی فعال پشت نکرد و با همدردی در مشکلات وی و تلاش برای رفع آن‌ها، عملاً بازتولید توان نیروها برای تداوم حضور در حرکت مبارزاتی جمعی را تضمین کرد؛ نتیجتاً کارگران با پی بردن به ضرورت انجام چنین وظیفه‌ای، سعی کردند پیوندهای جمعی میان یکدیگر را تقویت کنند.

عدم وجود سازمان‌یابی منسجم، عامل محرکی شد تا کارگران به دنبال اشکال تا حد ممکن قابل وصول برای جمع کردن یکدیگر حول مطالبات مشترک باشند. برای مثال آنچه کارگران در محل کار با یکدیگر به اشتراک گذاشتند و همچنین تلاش برای کشاندن فامیل و آشنای خود به پای اعتصاب و یا ترک محل کار، از جمله اقداماتی بود که در این راستا از سوی کارگران اتخاذ شد.

همان‌طور که گفته شد پراکندگی قشرهای مختلف کارگران شاغل در حوزه‌ی نفت، چالشی جدی برای سازمان‌دهندگان اعتصابات بود که بارها این اصطکاک خود را در قالب ممانعت از شکل‌گیری اعتصابی موفق نشان داد. کارگران استخدامی با سابقه‌ی خدمات نظامی، که در حوزه‌ی کاری نفت جمعیت قابل‌توجهی را تشکیل می‌دهند، در کنار حدود ۶۴ هزار کارکن رسمی وزارت نفت، تضاد منافع چشمگیری را میان کارگران نفت ایجاد کرد که یافتن مطالبه‌ای مشترک را میان تمامی آن‌ها سخت می‌کرد؛ نتیجتاً یکی از ابتکارات کارگران تلاش برای ساختن جمع‌هایی بود که در وهله‌ی نخست افراد دارای منافع یکسان را کنار هم قرار می‌داد و به همین خاطر هم بود که کمپین بیست-ده بیش از هر چیز با حضور پررنگ کارگران پروژه‌ای و پیمانکاری شناخته شد. در واقع این پروژه‌ای-پیمانکاری‌ها بودند که در محل کار همدیگر را یافتند و با پیدا کردن معضلات مشترک یکدیگر، در عمل اتحادی نانوشته میان خود برقرار ساختند و آنگونه که از یافته‌های در حال حاضر موجود می‌توان متوجه شد، گردهمایی‌ها و سخنرانی‌های در محل کار بیشتر حول این معضلات مشترک می‌چرخید که نتیجه‌ی این اقدام تقویت باور مشترک میان کارگران و حرکت هماهنگ آن‌ها در جهت رسیدن به مطالبات خود بود.

شروع اعتصاب

شروع اعتصاب کارگران کمپین ۱۴۰۰، به تاریخ تقریبی ۲۹ خرداد ۱۴۰۰ برمی‌گردد. جابه‌جایی دائمی کارگران پیمانکاری نفت باعث شد ارتباطات مجازی و حضوری زیادی میان کارگران واحدهای تولیدی مختلف برقرار شود که در جریان گسترش سازماندهی اعتصابات کارگران نفت در واحدهای تولیدی مختلف، این مسئله به کمک آن‌ها آمد. البته با توجه به فراخوان‌های متعددی که کارگران رسمی نفت مبنی بر آغاز اعتصاب جمعی در اوایل تابستان امسال انتشار داده بودند، انتخاب این زمان از سوی کارگران پیمانی-پروژه‌ای اتفاقی نبود و نشان می‌دهد که آن‌ها نیم‌نگاهی به احتمال پیوستن رسمی‌ها نیز داشتند. شهرهایی مانند آبادان، اصفهان، بوشهر، فارس، ماهشهر، بهبهان و تهران بیشترین فعالیت را در جریان کمپین داشتند اما این به قیمت عدم حضور کارگران نفتی در شهرهای شمالی و غربی، از جمله ارومیه، ایلام و... تمام نشد و پراکندگی شرکت در کمپین از شمال تا جنوب کشور را در بر گرفته بود.

برخی از مهم‌ترین خواسته‌های کارگران بیش از ۱۰۵ واحد تولیدی که به این کمپین پیوستند شامل موارد زیر می‌شود: (۱) موافقت با حق ۱۰ روز استراحت در برابر ۲۰ روز کار، (۲) رعایت دسته‌بندی‌های شغلی در واریزی بیمه‌ها، (۳) بهبود شرایط محیط کار و پرداخت پاداش‌ها و مزایای شغلی، (۴) پرداخت حقوق معوقه، (۵) تنظیم پرداختی‌ها با توجه به رده‌بندی‌های مختلف کارگران پیمانکاری نفت، (۶) برکناری پیمانکاران و قرارداد مستقیم با وزارت نفت. البته همه‌ی خواسته‌های اصلی بالا، ممکن است در تمام واحدهایی که به اعتصاب پیوسته بودند مشاهده نشود، همچنان که برخی از آن‌ها فقط در بخشی از واحدهای شرکت‌کننده در کمپین مشاهده شد؛ اما کلیت خواسته‌های مشترکی که این تعداد کارگر را از واحدهای تولیدی مختلف کنار یکدیگر قرار داد، این موارد بودند. ورود چشم‌گیر بخش خصوصی به حوزه‌ی شرکت‌های استخدامی و پیمانی نفت، موجب شکل‌گیری دسته‌بندی جدیدی از کارگران نفتی شد که به پراکندگی بیش از پیش آن‌ها دامن زد؛ به طوری که کارگران رسمی، قراردادموقتی‌ها، کارگران دارای قرارداد معین، پیمانکاری و مستمری‌ها و پیمانکاری و پروژه‌ای از یکدیگر قابل تفکیک هستند. در این میان پیمانکاری‌ها با حدود ۱۰۶ هزار نفر، در برابر ۳۴ هزار کارگر قرارداد موقت و ۶۴ هزار نفر کارگر رسمی وزارت نفت، دست بالا را از جهت جمعیتی دارند.

ماده‌ی ۱۰ و ساختار اشتغال در نفت

شرایط کاری کارگرانی که در حوزه‌ی نفت و گاز کشور شاغل هستند، طبق قوانین شرکت ملی نفت تنظیم و براساس ماده‌ی ۱۰ قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت، دستورالعمل‌هایی به منظور شیوه‌ی پرداخت دستمزد کارگران نفتی تدوین شده است که آنان را از حیثه‌ی قوانین وزارت کار جدا می‌کند.

نکته‌ی حائز اهمیت در این میان اما تنظیم نظام پرداختی‌ها براساس دسته‌بندی کارگران مختلف شاغل در وزارت نفت است؛ در واقع حقوق پایه‌ی مشترک و مزایای دریافتی گروه‌های مختلف کارگری تابعی از شرایط کار آن‌هاست. البته باید به این نکته توجه داشت که عملاً سختی کار در قوانین وزارت نفت به رسمیت شناخته نشده و همچنان همان ماده‌ی ۱۰ به عنوان اصلی‌ترین مرجع تعیین مزایای فوق‌العاده و حقوق پایه رسمیت دارد. اما ماجرای تصویب ماده‌ی ۱۰ به چه زمانی برمی‌گردد؟ سال ۱۳۹۰ به منظور تاکید بیشتر بر افزایش برداشت از مخازن مشترک و حفظ نیروهای متخصص در مناطق عملیاتی، نگاه ویژه‌تری به کارگران نفت شاغل در این مناطق شد که نهایتاً منجر به تدوین ماده‌ی قوانین و اختیارات وزارت نفت شد و برای تصویب به مجلس رفت. مجلس اما با این بهانه که ماده‌ی ۱۰ قرار بود نقشی حمایتی برای کارگران مناطق عملیاتی سخت آب‌وهوایی داشته

باشد ولی عملاً به تمام کارگران نفت تسری پیدا کرده، از تصویب آن خودداری نموده و برای رفع ایرادات ماده، آن را به کمیسیون انرژی مجلس برگرداند. در این کمیسیون تصمیم گرفته شد عباراتی مانند «شمولیت همه‌ی کارکنان» و... از ماده‌ی ۱۰ وزارت نفت حذف شود تا طرح نهایی شود. مصوبه‌ی مجلس ماده‌ی ۱۰ را اینگونه تفسیر کرد که بر اساس آن، شرایط استخدامی و پرداختی آن گروه از کارکنان شاغل در مناطق عملیاتی سخت، به‌منظور افزایش سرعت بهره‌برداری از میادین مشترک نفتی و گازی، تابع آیین‌نامه‌ی مخصوص و بدون الزام به رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری وزارت نفت شود. مجلس در توضیح تصویب این طرح تشریح می‌کند که در صورت تایید معاونت توسعه‌ی مدیریت و سرمایه‌ی انسانی ریاست‌جمهوری، حداکثر تا مدت شش ماه پس از لازم‌الاجرا شدن این قانون به تصویب هیئت‌وزیران نیز خواهد رسید. در نهایت و پس از کش و قوس‌های فراوان، آیین‌نامه‌ی ماده‌ی ۱۰ وزارت نفت با تایید شورای نگهبان، در آذرماه سال ۱۳۹۳ جهت اجرایی شدن به شرکت‌های مشمول و ذیل وزارت نفت ابلاغ شد.

پس از گذشت حدود ۱ سال از اعلام لازم‌الاجرا بودن ماده‌ی ۱۰، وزارت نفت که ردیف بودجه‌ی مخصوص اجرایی کردن این طرح را نیز دریافت کرده بود، از عملیاتی کردن آن به بهانه‌های مختلف سر باز می‌زد. همین امر موجب شکایت و جمع‌آوری ۱۰۵۰۰ امضا توسط کارگران شاغل در مناطق عملیاتی شد. خواسته‌ی اصلی امضاکنندگان، اجرایی شدن بندهای معیشت‌پایه‌ی ماده‌ی ۱۰ بود، که آن را به وزارت نفت ارائه دادند.

تقریباً یک سال بعد از این ماجرا، یعنی در مرداد ۱۳۹۵ بود که دیوان محاسبات با شکایت رسمی از وزارت نفت مبنی بر تخلف در تخصیص دریافتی‌های مذکور در قانون ماده‌ی ۱۰، این وزارتخانه را متهم به خودداری از اجرایی شدن ماده‌ی ۱۰ شناخت و از وزارت نفت به دیوان عدالت اداری شکایت کرد.

وزارت نفت با تاخیری تقریباً دوماهه، از طریق معاونت حقوقی خود پاسخ به اتهام وارد شده را می‌دهد. علت این تاخیر، تلاش وزارتخانه برای جعل سند به‌منظور بی‌اثرسازی ماده‌ی ۱۰ بود؛ چرا که در این مدت به شکلی ناگهانی مصوبه‌ای در شورای استخدامی وزارتخانه به تصویب می‌رسد که هرگونه اقدامی در جهت تغییر نظام استخدامی و پرداختی کارگران وزارت نفت، منوط به مطابقت با این مصوبه است و سایر موارد بی‌اعتبار هستند. هرچند نهایتاً دیوان عدالت اداری رای خود را به ضرر وزارت نفت و در راستای اجرایی شدن ماده‌ی ۱۰ صادر نموده و تاکید کرده که پرداختی‌های معیشت‌پایه‌ی مذکور در ماده‌ی ۱۰ باید تنها شاغلین مناطق عملیاتی را در بر بگیرد، اما پاسخ واقعی به مطالبات کارگران داده نشد و نتوانست جلوی اعتراضات بعدی کارگران نفت، از جمله شکل‌گیری کمپین بیست‌ده را بگیرد؛ اعتراضاتی که ریشه در شکل تقسیم‌بندی کارگران نفت، حضور روزافزون

شرکت‌های پیمانکاری، شرایط کاری کارگران نفت و... داشت.

در جریان کمپین بیست-هفده ۱۴۰۰، مسئولین حکومتی نیز نتوانستند بر این اعتراضات سرپوش بگذارند. موسی احمدی، عضو کمیسیون انرژی مجلس در تیرماه ۱۴۰۰ و در گیر و دار کمپین کارگران، اعلام کرد: «مهم‌ترین مسائل کارگرانی که سال‌ها زیر نظر پیمانکار کار کرده‌اند، بحث حقوق و دستمزد و امنیت شغلی این کارگران است که باید ساماندهی و تعیین تکلیف شود.» احمدی درباره‌ی طرح حذف پیمانکاری در صنعت نفت گفت: «طرحی در مجلس برای حذف پیمانکار و ایجاد رابطه‌ی مستقیم بین کارگر و کارفرمای اصلی با هدف کاهش مشکلات موجود تنظیم و مطرح شده‌است که با توجه به حساسیت اگر به این طرح رای داده شود، خیلی از مشکلات کارگران برطرف می‌شود.» نماینده‌ی کنگان، دیر، جم و عسلویه با اشاره به دیدار با هیاتی از طرف وزارت نفت گفت: «در حال حاضر همه‌ی مسئولان نسبت به مسائل کارگران صنعت نفت و گاز حساسیت پیدا کرده‌اند و تلاش می‌کنند با ارائه‌ی طرحی در مجلس خواسته‌های بحق کارگران را محقق کنند.»

با توجه به این مشکلات بروز پیدا کرده، که بخش مهمی از آن مربوط به حضور شرکت‌های پیمانکاری است، باید ریشه‌ی آن را در ساختار اشتغالی کارگران نفت سراغ گرفت. سلسله‌مراتبی که کارکنان وزارت نفت را از یکدیگر جدا می‌کند، در یک چهارچوب کلی به رسمی‌ها و پیمانکاری‌ها تقسیم‌بندی می‌شود. خود جمعیت پیمانکاری‌ها اما در گروه‌های کوچکتر موقت، مستمر و پروژه‌ای دسته‌بندی می‌شوند. در این میان شاغلین دارای قرارداد معین نیز هستند، که البته جمعیت بسیار کمتری را (۸۵۰ نفر) نسبت به سایر گروه‌ها شامل می‌شوند. مسئله‌ای که اهمیت این ساختار پیچیده‌ی اشتغالی در وزارت نفت را بیشتر می‌کند، نه‌تنها اثرگذاری مستقیم آن در تخصیص دریافتی‌ها، بلکه در تنظیم انواع مزایا و فوق‌العاده‌هایی است که در تفسیر ماده‌ی ۱۰ نیز اثری جدی دارد.

همان‌طور که گفته شد، ماده‌ی ۱۰ وزارت نفت به منظور حفظ نیروهای انسانی متخصص، افزایش رقابت‌پذیری و سطح بهره‌برداری از میادین مشترک فوق‌العاده‌هایی را برای کارکنان مشمول در نظر گرفت که شامل موارد زیر هستند:

۱. فوق‌العاده‌های عمومی

۲. فوق‌العاده‌های نوع برنامه‌ی کار

۳. فوق‌العاده‌های نوع شغل

۴. فوق‌العاده‌های شرایط محیط کار

۵. فوق‌العاده‌های جذب و نگهداری ممتازین و مشاغل ویژه

۶. فوق‌العاده‌های محل خدمت و زندگی

۷. فوق‌العاده‌های ایثارگری

تأثیر مستقیم تغییر در این نظام پرداختی و مزایای فوق‌العاده، در اعتصاب ۲۹ خرداد امسال خود را نشان داد؛ جایی که طبیعتاً اعتراض رسمی‌ها را بیشتر برانگیخت و آنان که جامعه‌ی هدف چهار فوق‌العاده‌ی کاهش پیدا کرده بودند، خواستار افزایش نرخ آن‌ها و حقوق پایه‌ی خود شدند. همچنین رسمی‌ها خواستار آن شدند که با افزایش مدرک تحصیلی، امکان افزایش سطح دریافتی نیز فراهم شود که پیش‌تر با مخالفت وزارت نفت روبه‌رو شده بود. در واقع می‌توان اینگونه فهمید که میزان دریافتی کارکن رسمی نفت که گره‌خوردگی زیادی با مزایای فوق‌العاده دارد، با تغییر در این نظام پرداختی دچار ضربه شده و موجب اعتراض رسمی‌ها در سال جاری شد. آن‌ها حاضر نبودند افزایش ۲۵ درصدی پایه‌ی حقوق را در صورتی که این افزایش بیش از ۲.۵ میلیون تومان نباشد، بپذیرند. این بدین معناست که وجود مزایای شغلی برای رسمی‌ها داری اهمیت زیادی است. البته نباید از این نکته نیز غافل شد که اعتصاب ۲۹ خرداد، زمینه‌ساز توجه مجدد کارکنان به فساد گسترده در اموری مثل صندوق بازنشستگی کارکنان نفت نیز شد و آنان خواستار برگشت اداره‌ی صندوق به مقررات اساسنامه‌ای گذشته شدند.

بار اصلی کمپین ۱۴۰۰ اما بر دوش کارگران پیمانکاری/پروژه‌ای بود که از بستر متفاوتی به شرایط تبعیض‌آمیز وزارت نفت نگاه می‌کردند. قراردادی و بازرچیدی شدن کارگران صنایع نفت و هدایت آنان به طرف شرکت‌های پیمانی، به دنبال افزایش نیاز به نیروی متخصص و گسترش استفاده از تکنولوژی در صنعت نفت در اوایل دهه‌ی ۷۰ پدید آمد. این چرخه عملاً طیف وسیعی از کارکنان وزارت نفت را به سمت شرکت‌های نوظهور پیمانی سوق داد که با در اختیار داشتن تکنولوژی‌های گسترده و اختیار عمل تفویض‌شده از سوی وزارتخانه، دست‌بالا را در استخدام کارکنان پیمانی/پروژه‌ای داشتند. این گروه از کارگران دیگر طرف حسابشان وزارت نفت نبود و به همین جهت تابع مقررات وزارت کار شدند. دوگانگی ایجادشده در ساختار اشتغال وزارت نفت تا جایی پیش رفت که اکنون از یک‌سو با قطب دولتی و خصوصی در ساختار وزارتخانه روبه‌روییم و از طرفی دیگر با شمولیت دوگانه‌ی وزارت نفت و کار در میان کارکنان نفت مواجه هستیم.

البته سخت نیست تصور این مسئله که دولت هرچه بیشتر در برون‌سپاری و حذف خدمات به کارکنان نفت سرمایه‌گذاری کرده و هدف خود را کاهش و یا در مواردی لغو استخدام رسمی‌ها قرار داده و روز به روز بر جمعیت پیمانی شاغل در وزارت نفت افزوده است. به همین دلیل است که کارگران پیمانی هسته‌ی اصلی

جمعیت حاضر در کمپین را تشکیل دادند؛ چرا که آنان عملاً به دلیل حضورشان در بخش خصوصی، مشمول آیت‌های فوق‌العاده‌ی گوناگون نمی‌شوند و این مطالباتشان را از جنسی متفاوت با رسمی‌ها می‌کند.

سه گروه خدماتی یا کارگر ساده، کارگران نیمه‌ماهر و کارگران ماهر، جمعیت عمده‌ی کارگران پیمانی را شامل می‌شوند. گروه اول با حقوق حدود ۴.۵ میلیون تومان، کمترین دریافتی را دارند و مطالبه‌ی حقوق ۸ میلیون تومانی را در جریان اعتصابات داشتند. نیمه‌ماهرها با حقوق حدود ۸ میلیون تومانی، خواسته‌ی افزایش ۴ میلیونی حقوق پایه‌ی خود را دارند و نهایتاً دسته‌ی سوم از کارگران پیمانی که جمعیت عمده‌شان را جوشکارها و کارگران تاسیساتی شامل می‌شوند، با حقوق حدود ۱۳ میلیون تومانی، رسیدن به مزد ۱۷ میلیون تومان را خواستارند. مجموعه‌ی این گروه از کارگران نفت اما در مهم‌ترین خواسته‌ی کمپین ۱۴۰۰، همان‌طور که از نامش نیز پیداست، مشترک هستند و آن برقراری تناوب بین ۲۰ روز کاری و ۱۰ روز مرخصی هستند. همچنین هرچند مسئله‌ی پرداختی‌های معوق در اولویت اول مطالبات آنان نبود، اما جلوگیری از تکرار این تعویق‌ها نیز در خواسته‌های آنان مشهود بود.

تا اینجای کار مشخص شده است که پیچیدگی ساختار اشتغال در وزارت نفت، اثری مستقیم در شکل‌دهی به نظام پرداختی‌های بسیار متنوع و به تبع آن شکل‌گیری مطالبات ماهیتاً متفاوت در این وزارتخانه‌ی عریض و طویل شده داشته و این امر شمای کلی کارکنان شاغل در وزارت نفت را چندپاره کرده است. به این پیچیدگی، حضور گسترده‌ی کارکنانی با سابقه‌ی ارائه‌ی خدمات نظامی در خانواده را نیز اضافه کنید که تنها در یک نمونه، نمود خود را در آیت‌های فوق‌العاده‌ی ایثارگری برای رسمی‌ها نشان داده است و در جریان برقراری اتحاد سیاسی میان کارکنان بخش‌های مختلف وزارت نفت، بی‌شک عامل تاثیرگذاری خواهد بود. در ادامه به این نکته خواهیم پرداخت که با نظر به این شکاف عمیق در میان کارکنان مختلف وزارت نفت، امکان شکل‌گیری نوعی از عمل مشترک میان آنان آیا امکان‌پذیر است یا باید به اتحاد میان گروه‌های مشترک کارگری نفتی، به شکل اتحادهای جداگانه‌ی رسمی‌ها با یکدیگر و پیمانی/پروژه‌ای‌ها باهم، نظر داشت.

ب) تحلیل

آغاز بی‌ثباتی و نئولیبرالیسم

در سال‌های پس از جنگ هشت‌ساله، سیاست دولت سازندگی در برابر کارگران نفت، در ابتدا ادامه‌ی روند تعلیق و بلا تکلیفی بود؛ به گونه‌ای که کارگران وضعیت مشخصی از حیث تابعیت قانون کار نداشتند. هنگامی که کارگران اعتراضی داشتند یا خواسته‌ای را مطرح می‌کردند وزارت کار یا وزارت نفت بنا به منافع خود، آن‌ها را تحت شمول وزارت نفت یا اداره‌ی کار می‌دانستند. برای مثال در مورد حق داشتن سندیکا و تشکل کارگری، کارگران تابع وزارت نفت و در سایر حوزه‌ها تابع قوانین اداره‌ی کار بودند.

اکنون که دیگر امکان سرکوب هر شکلی از اعتراض به بهانه‌ی وضعیت جنگی وجود ندارد، گام اول بازپس‌گیری امتیازاتی که کارگران نفت در سال‌های پیش از انقلاب با مبارزات مستمر کسب کرده بودند، خروج از وضعیت بلا تکلیفی بود.

سرانجام تحت فشار هیئت نمایندگی کارگران که به دیدار معاون وزیر نفت رفته بودند، آقازاده وزیر وقت طی بخشنامه‌ای اعلام کرد که کارگران شرکت نفت تابع مقررات وزارت کار هستند. اما دولت سازندگی و اصلاحات که مجدداً پیگیر به اجرا در آوردن سیاست‌های نئولیبرالیستی در سال‌های پس از جنگ بودند، اجازه‌ی پیشروی به کارگران ندادند و مطالبات آن‌ها بی‌نتیجه ماند.

پس از چندی در همان دوره‌ی ریاست‌جمهوری هاشمی رفسنجانی، دولت طرحی برای کارمندی‌سازی کارگران نفت در دستور کار قرار داد. اگرچه این طرح به ظاهر اختیاری و داوطلبانه بود اما با افزایش موقت حقوق و مزایای کارمندان دولت، توانست اکثریت کارگران را به پذیرفتن آن مجاب کند و با حذف مزایایی از قبیل بن خواربار و افزایش سالانه‌ی دستمزد، اقلیت باقی‌مانده را تحت فشار قرار داد. همچنین کارمندی‌سازی، تغییری در وظایف شغلی کارگران ایجاد نمی‌کرد؛ تنها با خارج کردن آن‌ها از شمول قوانین اداره‌ی کار، حق اعتصاب، داشتن تشکل و شکایت به اداره‌ی کار را از آن‌ها سلب و اخراج آن‌ها توسط شرکت را تسهیل می‌کرد. آن دسته از کارگرانی که کارمند شدن را نپذیرفتند، طی سال‌های بعدی یا از روی اجبار یا به خواست خود بازخرید شدند. به دنبال پیاده‌سازی این طرح، تدریجاً حقوق و مزایای کارمندان جدید، یا به قول خودشان کارمندان چکشی، کاهش یافت. آن‌ها که اکنون حق اعتراض نداشتند می‌بایست به ناچار به بازنشستگی پیش‌از‌موعد و یا بازخرید تن می‌دادند.

در اقدام بعدی، دولت با بخش‌بندی پالایشگاه‌ها و سایر قسمت‌های مربوط به صنعت نفت و سپس برون‌سپاری آن‌ها به پیمانکار خصوصی، کارگران بازخرید شده را در همین بخش‌ها مجدداً به کار گرفت و این کار را با دستمزد بالاتر جهت ترغیب به بازخرید داوطلبانه (اگرچه دولت در نهایت همه‌ی آن‌هایی که به کارمند شدن تن داده بودند و یا کارگر مانده بودند را اجباراً بازخرید کرد) و بدون هیچ‌گونه امنیت شغلی انجام داد.

جالب توجه است که در این زمان هنوز تفسیر جدید از اصل ۴۴ قانون اساسی ارائه نشده بود و این شیوه از خصوصی‌سازی‌ها تحت‌عنوان برون‌سپاری و با تکیه بر مصوبه‌ی شورای عالی اداری تحت‌عنوان «واگذاری امور پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی»، مصوب فروردین ۷۹ به اجرا درآمد.

نتیجتاً می‌توان گفت که سابقه‌ی کارمندی‌سازی کارگران نفت از اواخر دهه‌ی ۶۰ آغاز و با شروع دهه‌ی ۷۰ و ادامه‌ی آن در دهه‌ی ۸۰، سرعت بیشتری گرفت؛ مسئله‌ای که تاثیر خود را در افزایش حجم ورود شرکت‌های خصوصی پیمانکاری در صنعت نفت و جداسازی کارگران نفتی از سایر کارگران نشان داد. به همین خاطر نیز بود که جنس مطالبات کارگران معترض نفت نیز اشکالی متنوع و متفاوت به خود می‌گیرد؛ برای مثال کارگران بدل به کارمند شده، هنگامی که به شکل رسمی به استخدام وزارت نفت درآمده باشند، دیگر بازگشت به دایره‌ی قوانین وزارت کار را مطالبه نمی‌کنند و مسئله‌ی آیت‌های فوق‌العاده و همچنین مزایای شغلی کاهش‌یافته، خود را به عنوان مطالبه‌ی اصلی در میان این گروه از کارگران نفت نشان می‌دهد. در میان کارگران پیمانی/پروژه‌ای نیز این روند کارمندی‌سازی، گره مستقیمی با افزایش خصوصی‌سازی در صنعت نفت خورده است و آنان را از مواجهه‌ی

بی‌واسطه با کارفرمای اصلی دور و به بخش خصوصی نزدیک می‌کند؛ اتفاقی که مهم‌تر از هر چیز، تبعیضی واضح علیه کارگران پیمانی است و امنیت شغلی آنان را هدف گرفته است. همین شرایط است که برای درک بخش مهمی از مطالبات کمپین بیست-ده باید آن را در نظر داشت و نهایتاً کارگران را به اعتراض برای بازپس‌گرفتن حقوق از دست‌رفته‌ی خودشان وادار کرد.

آنچه کمپین بیست-ده به ما آموخت

کمپین ۱۴۰۰ کارگران نفت، بی‌شک از حیث ابعاد جمعیت شرکت‌کننده در آن و تداوم حضور اعتصابی کارگران، تأثیرات شگرفی در سپهر اعتراضی کارگری در ایران گذاشته است. خلاقیت نفتی‌ها در بروز عملکردشان برای رسیدن به مطالبات خود، همان‌طور که گفته شد، توانست ضامن ادامه یافتن اعتصاب کارگران باشد.

اما جدای از ویژگی‌های مثبت و قابل ستایش اتفاقات مربوط به این کمپین، باید به مسئله‌ی سازماندهی اعتراضات و اعتصاب کارگران نفت نگاه ویژه‌تری داشت. در واقع بعد از اتهام کمپین بیست-ده، فرصت مناسبی فراهم شد تا بار دیگر پرسش همواره مغفول‌مانده را از خود بپرسیم: جایگاه سازماندهی در اعتراضات کارگری کجاست و افقی‌گرایی در شکل‌دهی به یک حرکت اعتراضی تا کجا می‌تواند موفقیت‌آمیز باشد؟

قصد ما در اینجا شکافتن مسئله‌ی ضرورت سازماندهی و بیان کم و کیف آن نیست؛ بلکه به میانجی آنچه در جریان کمپین پیش آمد، لازم می‌دانیم تأکید خود را متوجه این مسئله‌ی ضروری کنیم.

تجربه‌ی بسیاری از اتفاقات کارگری، از جمله همین کمپین کارگران نفت، به ما نشان می‌دهد که زمان اتهام موج اعتراضی شکل‌گرفته، ارتباط مستقیمی با اشکال سازماندهی موجود در همان اعتراض دارد؛ به این معنا که با رواج شکلی از خودانگیختگی و تداوم حرکت خودبه‌خودی کارگران، بازه‌ی کمتری را در راستای ادامه یافتن این حضور اعتراضی شاهد هستیم و بالعکس، در تجاربی که کارگران قائل به نوعی از نظم تشکیلاتی و سازمانی در میان خود بودند، توانستند تداوم و اثربخشی حضورشان را بیشتر کنند.

سازماندهی یک اعتراض، می‌تواند به معنای جایابی افراد در نقش‌های محول‌شده به آن‌ها باشد؛ به‌طوری که برای مثال تکلیف ساحت‌های علنی، نیمه‌علنی و مخفی در میان کارگران معترض روشن شده و به‌منظور افزایش سطح امنیت آنان، تفکیک این سه سطح به رسمیت شناخته شده باشد.

همچنین تدوین اساسنامه‌ای که چارت سازمانی و تفکیک مسئولیت‌ها در آن مشخص باشد و برای اقدامات احتمالی پیش‌بینی‌هایی صورت گرفته باشد، می‌تواند کارگران را به‌منظور مواجهه با موانع پیش‌آمده مجهزتر کند.

دیگر مسائل از جمله تقویت نقش حمایتی از کارگران اخراج و یا تهدیدشده، جلوگیری از حضور جعلی نام‌هایی که در غیاب وجود سازمان واقعی کارگری خود را نمایندگی آنان جا می‌زنند و در جریان کمپین ۱۴۰۰ نیز نمونه‌های آن را مشاهده کردیم، تقسیم‌بندی وظایف و تمرکز هر گروه بر بخشی از کار و... نیز تنها بخشی از فواید ایجاد نظم سازمانی در بین اعضای شرکت‌کننده در یک حرکت اعتراضی است.

کمپین ۱۴۰۰ قطعاً بدون برنامه‌ریزی کارگران حاضر در آن امکان شکل گرفتن نداشت؛ اما نفس تصمیم‌گیری می‌تواند به شکل سازمانی-تشکیلاتی آن نباشد و بیشتر با اتکا بر تجارب لحظه‌ای در خلال یک بحران پیش‌آمده صورت بگیرد. حکومت با شناختن ابعاد این شکل از تصمیم‌گیری‌های سیاسی، توانسته به رفتارشناسی‌ای از معترضین دست پیدا کند که حرکت آنان را تا حدی قابل پیش‌بینی و کار سرکوب اعتراض را برایش راحت‌تر می‌سازد. اعتراض در این شکل خودش همانقدر که زود و به‌نظر ناگهانی شکل می‌گیرد، با همان سرعت نیز فروکش می‌کند و به خبری در میان سایر خبرهای روز تقلیل می‌یابد.

تجربه‌ی درخشان تاریخ کارگری به ما ضرورت اصل سازماندهی معترضان را یادآور می‌سازد و تا زمانی که روند برنامه‌ریزی فعالانه‌ی کارگران در این قالب قرار نگیرد، خطر فروکش کردن و از بین رفتن سریع یک موج اعتراضی نیز به‌صورت جدی باقی خواهد ماند.

نکته‌ی طبقاتی حائز اهمیت در این بررسی این است که از دهه‌ی هفتاد که به اعتبار فرآیند نئولیبرال‌سازی، کارگران نفت از مجموعه‌ی دیگر کارگران جداسازی شدند، تا اندازه‌ی زیادی همبستگی طبقاتی آنان در قیاس با شرایط اعتراضی موجود در جامعه‌ی کارگری بسیار کم شد. در واقع پس از کنش اعتراضی گسترده‌ی نفتی‌ها در سال ۷۵ و تلاش‌های کارگران نفت تهران برای تشکیل یک شورای کارگری در نیمه‌ی اول دهه‌ی هفتاد، اعتراض وسیعی در مجموعه‌ی کارگران نفت دیده نشد. سرانجام جداسازی کارگران نفت به اعتبار شیوه‌ی متفاوت پرداخت‌های مزدی در آن گریبان حاکمیت را گرفت و اعتراض گسترده‌ی کمپین ۱۴۰۰ بر مدار سلسله‌ای از مطالبه‌گری‌ها که توصیف آن رفت رخ داد. اما همچنان که دیدیم اعتراض علی‌رغم همه‌ی خلاقیت‌ها و گستردگی‌هایش بدل به روندی مستمر نشد. جداسازی‌های درون خود نفت به اعتبار شیوه‌های متفاوت استخدامی و منافع متفاوت هر کدام از گروه‌های شغلی نیز امکان شکل‌گیری انواعی از سازمان‌یابی‌های درون-گروهی را دشوار کرده است. البته که در پهنه‌ی خود اعتراضات کارگری غیر از نفت هم ما همین پراکندگی‌ها و جدافتادگی‌ها را شاهدیم. اما در مورد نفت به سبب اهمیت استراتژیک آن برای حاکمیت همواره سعی می‌شود که حد بیرون‌زدگی بحران کارگری کنترل شود. این جدافتادگی‌ها معضل جدی جنبش کارگری است که در هیأت تنی واحد و بادوام نمی‌تواند بروز و

ظهور اعتراضی داشته باشد. از این نظر ضرورت دارد تا نیروهای با آگاهی طبقاتی در درون ساختار اشتغالی نفت بکوشند تا زمینه‌های همبستگی طبقاتی گسترده‌تر از درون نفت را میان کارگران دامن بزنند. جداافتادگی‌های طبقاتی ناشی از فرآیند نئولیبرال‌سازی لاجرم نحوه‌ی سازمان‌یابی بادوام و گسترده‌ی طبقاتی میان کارگران را نیازمند فراروی از منطق صنفی می‌کند و پای اشکالی از سیاسی شدن مستقیم را پیش می‌کشد.

در جریان این اشکال سیاسی شدن مستقیم باید ضرورت ایستادن بر مؤلفه‌های عام طبقاتی را در آگاهی کارگران تحریک کرد؛ مؤلفه‌هایی چون «حق تشکلیابی»، «گره خوردن مطالبات حوزه‌ی کار با جهت‌گیری سیاسی حکومت» و «سازمان‌یابی مخفی میان کارگران بی‌ثبات». ما احتیاج داریم تا اتحاد گسترده‌ی طبقاتی کارگران را در شرایط بی‌ثباتی نئولیبرالی از خلال فعالیت تبلیغی-ترویجی سازمان‌یابی‌های عمودی اما در هیأت شبکه‌ای بهم‌پیوسته از هسته‌های کوچک ایجاد کنیم. به این معنی اگر به تجربه‌ی کمپین ۱۴۰۰ نظری دوباره بیفکنیم باید گفت که چاره‌ی مواجهه با گریز کارگران از امر سیاسی، دامن زدن به امکان بسیج لحظه‌ای و مقطعی پیرامون مطالبات صنفی نیست. باید بر ناپایداری و بی‌ثباتی پاسخگویی‌های حاکمیت نسبت به مطالبات دست گذاشت و خطرات موقعیت‌های شغلی بی‌ثبات را میانجی تمرکز آگاهی طبقاتی کارگران بر ضرورت برچیده شدن سیاسی حاکمیتی با جهت‌گیری طبقاتی برگشت‌ناپذیر قرار داد که نظر به شرایط قهرآمیز این نبرد، گریزی از هسته‌سازی‌های مخفی برای به ثمر نشاندن اعتراضات گسترده و پُرتکرارِ فلج‌کننده نخواهد بود.

منڙپوڻ
Manjanigh

