

اعتصابات کارگری صنایع نفت ، افشاگر اقتصاد نئولیبرالی

حسین اکبری

از اواخر خردادماه شاهد اعتراض هایی در صنعت نفت بودیم. ابتدا باید دریافت که این اعتراض ها چگونه شکل گرفته و ریشه در چه مشکلاتی دارد؟

ابتدا سابقه و ریشه ی این اعتراضات و مبانی شکل گیری آن را مختصراً توضیح میدهم

سپس به مطالبات کارگران صنایع نفت به تفکیک نیروهای رسمی (پرسنل رسمی) و نیروهای پیمانی خواهیم پرداخت

و در پایان به اعتراضات کارگری در صنایع نفت و شرط موفقیت در بدست آوردن خواسته ها و حفظ دستاوردهای آن می پردازم .

ریشه این اعتراض ها در اجرای سیاست های نئولیبرالیستی حاکم بر اقتصاد ایران و به تبع آن حاکم بر صنایع نفت نهفته است که اگر به درستی بخواهیم آنرا بررسی کنیم چاره ای نیست جز آنکه به اقدامات ضد اتحادیه ای و موانع تشکل یابی بعد از انقلاب که اساس آن بر حذف و خنثی سازی اتحادیه های کارگری گذاشته بود و پیش از هر چیز به نوعی سیاست ضد همبستگی اجتماعی کارگری است بپردازیم .

سیاستی که بعدها به خاطر مبارزه مارگارت تاچر (در سال 1984-1985) علیه اتحادیه های کارگری به تاچریسم معروف شد و اساس آن بر حذف و خنثی سازی اتحادیه های کارگری گذاشته بود نظری داشته باشیم دقیقاً این اقدام در اول انقلاب با دستور العمل شورای انقلاب و به تلاش های آگاهانه رئیس دولت موقت مهندس مهدی بازرگان اجرایی شد و کارگران شرکت نفت برابر آن دستور العمل (که واحد های بزرگ را از داشتن تشکل کارگری تا اطلاع ثانوی منع می کرد) از حق داشتن تشکل هایی که بطور تاریخی همزاد فعالیت های مبارزاتی در موضوع نفت بود از عرصه ی این صنعت مادر و کلیدی حذف کرد در واقع به دست دولت انقلاب اولین اصل نئولیبرالیستی یعنی تشکل زدایی انجام گرفت و هنوز هم ادامه دارد و میشود گفت که افتخار اتحادیه ستیزی قبل از تاچر به شورای انقلاب و دولت موقت پس از انقلاب در ایران بر میگردد.

همین جا باید به آنان که پیاده شدن نئولیبرالیسم را در جامعه ای با دولت ایدئولوژیک و فاقد سرمایه داری موزون و کلاسیک ناممکن میدانند یادآور شد که نئولیبرالیسم حتی در کوران انقلاب سیاسی و با رهبری کاریزماتیک یک فقیه شیعی در همان ساخت سیاسی خاص می تواند تخم گذاری کند و بیشتر از آن برخی

قواعد خود را به دست زمامدارانی که براندازی یک رژیم وابسته به امپریالیسم را رهبری کردند؛ را پیاده کند.

پس از آن جریان باتاثیر خود را در موقتی سازی های نیروی کار و ایجاد استانداردهای چندگانه در استخدام ها در دولت سازندگی به پیش رفت و تبعیض در بین کارگران صنایع نفت برقرار شد. بروز و ظهور شرکت های پیمانی مکمل موقتی سازی ها شد تا بتواند این چند گونگی استانداردها در روابط کار را نهادینه کند و سپس همچنان که امروز دیگر بر همه ثابت شده است با خصوصی سازی هادر صنایع نفت و گاز و پتروشیمیایی موجب گردید تا پازل نتولیبیرال کامل شود و در این وضعیت دو عامل جنگ و سپس تحریم ها به طور کلی مقاومت نیروی کار را در برابر این سیاست ها در هم شکست .

اما از آنجا که در اقتصاد متکی به نفت ضرورت تامین بازار و حضور در رقابت منطقه ای و بین المللی از طریق اوپک و در شرایط تحریم و آشفستگی بازار نیاز به نیروی متخصص و کارآمد را می طلبد؛ امتیازاتی برای کارگران صنایع نفت وجود داشت تا اینکه این امتیازات با پروار شدن بخش خصوصی کم کم رو به افول گذاشت و این خود را در کاهش و یا فریز کردن دستمزد و و حذف امتیازات نشان داد

برای توضیح بیشتر با این فرصت اندک آغاز و روند قراردادهای پیمانی در صنایع نفت را بطور خلاصه مرور می کنیم :

این سیاست از زمان آقازاده وزیر نفت دولت آقای رفسنجانی شروع شد و طی سیاست فریبنده تغییر عنوان و پست کارگری به کارمندی و ایجاد جاذبه های کاذب در نحوه استخدام ها عملاً فضا سازی برای دوگانه سازی استاندارد کارگر – کارمندی آغاز شد با پیشبرد سیاست باز خریدی کارگران رسمی و به کارگیری آنها در پیمان های موقت ادامه یافت .

این سیاست به هدف ارزان سازی و موقتی سازی در فروردینماه سال 1379 به تصویب شورای عالی اداری رسیده بود. اولین ماده این مصوبه به کلیه وزارتخانهها و سازمانها و مؤسسات و شرکتهای دولتی و شرکتهای و سازمانهایی مشمول قانون حکم میکرد امور خدماتی و پشتیبانی خود را به بخش غیردولتی واگذار کنند و پستهای سازمانی مربوط را از تشکیلات خود حذف کنند. در نهایت در سال 1388، تقریباً تمام امور خدماتی و پشتیبانی صنعت نفت با انجام مناقصه به بخش خصوصی واگذار شد.

عامل اصلی ایجاد شرایط تحمل ناپذیر در روابط کار در صنایع نفت و تاثیرات آن بر زندگی کارگران

همانطور که پیش از این هم اشاره کردم این مشکلات ریشه در یک سیاست نتولیبیرال دارد که کلیت نظام حاکم با آن موافقت دارد ولی در اجزای ماجرا این سیاست در حوزه های مشخصی کارکردهایی دارد . اگر

شاخص های یک اقتصاد نئولیبرال توجه کنیم عمدتاً در پنج شاخص این سیاست ها قابل نقش آفرینی هستند این پنج ویژگی عبارتند از :

1- ممانعت از تشکیل یابی کارگران که این ویژگی همانطور که پیش از این گفتیم در اول انقلاب رخ داد . - 1 البته ذکر این نکته لازم است که این اصل تشکل ستیزی حتی در رژیم سابق هم بصورت زیر پوستی صورت می گرفت به عنوان مثال هر دو حاکمیت سابق و کنونی از امضا و کار بست مقوله نامه بین المللی 87 مربوط به حق آزادی تشکل و مقوله نامه 98 مربوط به قراردادهای دسته جمعی سرباز زدند . ادامه خد ف فعالیت اتحادیه ای در یال های بعد و به ویژه سال 1362 با برچیدن سندیکاهای کارگری در سراسر ایران و به شکل نمادین آن در خانه کارگر در تهران با حملات آشکار عوامل وابسته به حزب اسلامی کار تعطیل شد

2- موقتی سازی قراردادهای کاری نیروی کار؛ که در صنایع نفت و گاز و پتروشیمیایی این قرارداد ها همانگونه که اشاره شد از انواع و استانداردهای چند گانه ای برخوردارند. بدتر از آن اینکه دولت از نظارت بر اجرای دقیق قوانین در این مورد کوتاهی و شانه خالی کرده است چرا که این سیاست اساس تفکر دولت در انجام تعدیل ساختاری بود و به دست دولت سازندگی گام های اساسی در نقض قرارداد های ثابت و برقراری قرارداد های موقت برداشته شد .

3- خصوصی سازی به بهانه ی کاهش تصدی گری دولت یا سپردن کار مردم به مردم! که با تفسیریه اصل 44 قانون اساسی رقم خورد. توجیه ایجاد چنین ساختارهایی با برون سپاری هم صورت گرفته است به زیان ساده تر کوچک کردن دولت توجیهی برای برون سپاری و برون سپاری هم در قالب حامی پروری سازمان یافت و در نهایت دو کار توأمان پیش رفت، امتیازات کارگران که بر اساس جداول فوق العاده های ناشی از سختی های حرفه ای بود کاهش یافت و هر چند هزینه های دولت هم بخاطر این پرداخت ها کاهش یافت اما پرداخت های نجومی به پیمانکاران نسبت به قبل افزایش یافت

در واقع شرکت های پیمانی علاوه بر آنکه محصول سیاست های بازار آزاد است و در عین حال حاصل سیاست های حامی پروری است و ریشه در این نوع مناسبات خاص مافیایی در حکومت های توتالیتر دارد و طبیعی است که به شکل های قانونی و فراقانونی ایجاد می شوند و رشد می کنند این پیمان کاری ها اساساً در ذات خود ضد توسعه ای هستند چرا که چون زانو به حیاط انگلی خود ادامه می دهند و جز مکیدن شیرهی جان کارگران و شیرهی اقتصاد، هیچ سودی به حال کشور و مردم ندارند و شدیداً ضد منافع ملی عمل می کنند . نگاه کنید به فسادهایی که از ناحیه امثال بابک زنجانی ها به اقتصاد ایران وارد شد؛ البته این ها ظواهر آشکار شده ی روابط ناشی از فساد سیستماتیک هستند . اینها نفت می فروشند و پولش را بر نمی گردانند، آنگاه در عوض جزیمه ی ناشی از این هزینه های نامرعی شلاق میشود و برگردده کارگران فرود می آید.

این شرکت های پیمانی را _ اگر اراده ای در کار باشد_ تنها می توان در یک پویش ملی شناخت و رابطه آن را در غارتگری های ناشی از اجرای سیاست های نئولیبرال پیدا کرد. خب در نهایت وجود چنین واگذاریهای پیمانی تاثیر خود را در زندگی کارگران از راه ارزان سازی های نیروی کار و کاهش تعهدات اجتماعی و بی مسوولیتی در ارائه خدمات اجتماعی از قبیل آموزش و بهداشت و تامین اجتماعی در مناطقی که این پیمانکاری ها اعمال نفوذ دارند مشاهده کرد. کاهش دستمزدها و تعویق در پرداخت ها در زمان قانونی ، نادیده گرفتن سختی کار و حذف امتیازات در این شرایط ، افزایش ساعات کار در شرایط سخت و کاهش تناوب کار – مرخصی 10-20 و کاهش خدمات حین کار مثل غذا و استحمام کارگران و کیفیت بخدمات دیگر مثل سرویس های ایاب و ذهاب همه و همه در راستای کاهش هزینه در بخش نیروی انسانی برای افزایش سود پیمانکاران معنا می دهد .

صنعت نفت از جمله صنایعی است که به دلیل گستردگی همواره با پیمانکاران سر و کار داشته است. وجود چنین روابطی امکان حداقل مناسبات قانونی را نیز از روابط کار حذف کرده است بدیل چنین شرایطی دقیقاً با حذف شرکت های پیمانی و لغو قرارداد های ظالمانه که از خواسته های کارگران ایران و از جمله کارگران صنایع نفت نیز هست ، ایجاد می شود . این خواست عمومی به ویژه در صنایع نفت موجب می گردد فضای روابط کار برای کارگران در شرایط بسیار سختی که ذاتی کار در این صنایع است تا حدودی قابل تحمل گردد. وجود شرکت های پیمانی به معنای پذیرش شکنجه ای حین کار برای کارگران است.

4- مقررات زدایی در عرصه های مختلف زندگی اقتصادی؛ عمدتاً در روابط کار نقض مواد حمایتی از قانون کار به شیوه های قانونی و فراقانونی و همچنین در ارتباط با این موضوع نقض آشکار مقررات در مناطق آزاد تجاری از طریق وضع مقررات ویژه در این مناطق که در حال حاضر بدترین اجحافات بر کارگران در این مناطق روا داشته می شود .

5- سرکوب دستمزدها با تفکیک و جداسازی نیروهای کار در صنایع نفت و گاز و پتروشیمیایی به کارگران رسمی پیمانی و قراردادی و پروژه ای از دهه هفتاد در زمان تصدی گری وزارت نفت توسط آقازاده به این سو با رواج خصوصی، ایجاد شرکت های پیمانی و شرکت های تامین نیروی انسانی، واگذاری و برون سپاری کارها و از همین جا است که در بدنه وزارت نفت نابرابری و تبعیض شکل می گیرد و عمدتاً کارگران صنایع نفت علی العموم و کارگران شرکت های پیمانکاری و پروژه ای علی الخصوص ، دچار مشکلات صنفی و معیشتی می شوند .

مطالبات کارگران صنایع نفت به تفکیک نیروهای رسمی (پرسنل رسمی) و و کارگران پیمانی و پروژه ای

نظام دستمزد ها در وزارت نفت ، براساس نظام دستمزدی مدیریت خدمات کشوری و قوانین مزدی وزارت کار نیست، بل که این نظام دستمزدی ویژه شرکت ملی نفت و براساس ماده 10 قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت و برپایه مقررات نظام مزدی ناشی از این قانون مصوب مجلس و آیین نامه ها و دستور العمل های وزارتی صورت گرفته است .

براساس ماده 10 این قانون نظام های اداری و استخدامی و پرداخت حقوق و مزایای آن دسته از کارکنان شرکتهای تابعه وزارت نفت که در واحدهای عملیاتی و تخصصی شاغل می باشند با رویکرد تقویت رقابت پذیری و سرعت بخشیدن به بهره برداری از میادین مشترک و حفظ نیروی انسانی متخصص تابع آیین نامه خاصی است که بدون الزام به رعایت قانون مدیریت خدمات کشوری با رعایت سایر قوانین و مقررات مربوطه و با پیشنهاد وزارت نفت و تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تهیه می شود و حداکثر ظرف شش ماه پس از لازم الاجراء شدن این قانون به تصویب رئیس جمهور می رسد.

نظام پرداخت ها در صنایع نفت برای کارکنان رسمی

با تصویب نظام پرداخت ها مبتنی بر این ماده 10 هر ساله با تعیین حقوق پایه فوق العاده هایی نیز برای هر پایه شغلی در نظر گرفته شده است که رقم دریافتی ها را تا شش برابر حقوق پایه افزایش می دهد . این افزایش البته برای کارکنان سایت های فلات قاره در بالاترین سطح و برای کارکنان مناطق جنوب به نسبت موقعیت بین 4 الی 5 برابر است و در مناطق مرکزی مثلا در پالایشگاه و صنایع پتروشیمی اراک تا سه برابر محاسبه می گردد .

در نظام مزدی و پرداخت ها در وزارت نفت چیزی تحت عنوان کار سخت و زیان آور و به رسمیت شناخته نشده و نحوه پرداخت ها دقیقا با توجه با موضوع ماده 10 صورت میگیرد رویکرد تقویت رقابت پذیری و سرعت بخشیدن به بهره برداری از میادین مشترک و حفظ نیروی انسانی متخصص را ملاکی با درجه بندی شده است . هفت دسته فوق (A- B- C- D) عنوان شایستگی نشان می دهد که با چهار ردیف :
العاده ها در آیین نامه ذیل ماده 10 عبارتند از

- 1- فوق العاده های عمومی
- 2- فوق العاده های نوع برنامه‌ی کار
- 3- فوق العاده های نوع شغل
- 4- فوق العاده های شرایط محیط کار
- 5- فوق العاده های جذب و نگهداری ممتازین و مشاغل ویژه
- 6- فوق العاده های محل خدمت و زندگی

توجه داشته باشیم که این فوق العاده ها دقیقا برای سخت و زیان آور بودن کارها و تخصص های موجود پرداخت میشود .

از زمان استخدام رسمی یعنی پس از اینکه نیروی کار دوسال استخدام قراردادی و پیمانی را طی کرد ، اشل حقوقی تعیین و مصوب شده است وی را شامل میشود

این سیستم و نظام پرداخت ها ، مستخدمین دبیلیم تا دکترای فنی و مهندسی نفت و پرشکان شاغل در مناطق را دربر می گیرد ، مجموع دریافتی ها شامل حقوق تعیین شده و ضرایب ناشی از این فوق العاده ها بعلاوه حق شایستگی می شود .

به خاطر نادیده گرفتن این نظام مزدی حقوق و مزایای کارگران رسمی به شدت کاسته شد و موجب اعتصاب در 29 خرداد گردید

یکی از اصلی ترین مطالبات " کارکنان " رسمی وزارت نفت در صنایع نفت و گاز و پتروشیمیایی تعیین سقفی برای افزایش پایه حقوق ها در سال گذشته 25% را بر مبنای ده میلیون تومان مصوب کرده است که با کاهش چهار دسته از فوق العاده ها عملا نسبت به گذشته نرخ دریافتی ها کاهش چشمگیری یافته است . ضمن آنکه جداول ناشی از این مصوبه برای اکثر کارکنان پیچیدگی هایی دارد که عملا از درک چگونگی اعمال ضرایب هم دچار سردگمی شده اند اما آنچه مشخص است پرسنل وزارت نفت با افزایش 25 درصدی پایه مزدی به شرط آنکه رقم افزایش از دو و نیم میلیون تومان بیشتر نشود به شدت مخالفند

تعدیل مدرک تحصیلی به این معنا چنانچه هریک از کارکنان حین اشتغال موفق به کسب مدرک تحصیلی بالاتر شدند این مدرک در وضعیت استخدامی آنها فرد تاثیر گذارد که با این موضوع نیز وزارت نفت مخالفت کرده است .

صندوق بازنشستگی کارکنان نفت که سرمایه ی ان از حقوق پرسنل تامین گردیده است .
برد وزارت نفت قرار گرفته است . و مانند متاسفانه مثل سایر صندوق های بازنشستگی مورد دست صندوق تامین اجتماعی با تغییر اساسنامه مدیریت آنرا هیات امنایی کرده اند و از کابینه دولت و نهاد های ذیربط وزارت خانه به هیات امنای صندوق راه یافته و برابر سابقه این گونه دخل و تصرف ها از نمایندگان پرسنل خلع ید شده است به این منظور کارکنان صنایع نفت خواهان خلع ید از هیات امنای و نمایندگان انتصابی و برگشت صندوق به مقررات اساسنامه ای گذشته آن هستند .

مطالبات کارگران غیر رسمی صنایع نفت و گاز و پتروشیمیایی

با واگذاری تقریباً تمام امور خدماتی و پشتیبانی صنعت نفت با انجام مناقصه به بخش خصوصی در سال 1388 جمعیت زیادی از نیروهای متخصص نیز عملاً در جهت جذب شرکت های پیمانی هدایت شدند . چگونگی هدایت این بخش از نیروهای کار به شرکت های پیمانی به دنبال بازخریدی و قرار دادی شدن کارگران بخش هایی از صنایع نفت بود که با تجهیز واحدهای بسیاری از صنایع نفتی به تکنولوژی دیجیتال همراه بود. اوایل دهه هفتاد (1370-1371) شرکت نفت از پیشرفت های علمی و تکنولوژیک تأثیرات چشمگیری پذیرفت. پیش از آن بیشتر کارها ، مسیرهای انتقال و ... یا دستی بودند و یا باشیر برقی و فیزیکی انجام می شد با پیشرفت تکنولوژی اتاق فرمان و کنترل با سیستم دیجیتال مجهز شدند .

پیش از تجهیز شرکت نفت به تکنولوژی های جدید عمده نیروهای کار از سواد با مدرک دیپلم و فوق دیپلم بودند با این تغییرات نیروهای کار گرایش قابل توجهی به کارگران دانش بنیان و تحصیلکرده های این رشته ها شد و در نتیجه مازاد نیروها در این بخش ها به سوی قرارداد با شرکت های پیمانی هدایت شدند و یا از سیستم استخدام رسمی صنایع نفت خارج و به سیستم پیمانی اعم از قراردادی و پروژه ای پیوستند و مشمول مقررات قانون کار شدند. نتیجه اینکه سایت های نفت و گاز و پتروشیمیایی از انواع استخدام برخوردارند ! بعنوان مثال در پتروشیمی از اک از بین 4000 نفر پرسنل 3500 نفر از کارگران شرکت های تامین نیروی انسانی و پیمانکارهای بخش خصوصی که مشمول مقررات قانون کار هستند و تنها 500 نفر کارگر رسمی که کارهای ستادی و مدیریتی را عهده دارند ، در استخدام رسمی هستند .

این تغییرات و آن برون سپاری ها عملاً صنایع نفت را به دوبرخشی دولتی و خصوصی تقسیم کرده است که علیرغم تشابهات بسیار و شرایط یکسان زیاد در کار ! تفاوت و تبعیض های جدی در کار بین کارگران رسمی و پیمانی و قراردادی را ایجاد کرده است به شکلی که امتیازات کارگران پیمانی و رسمی کاملاً متفاوت است. این تفاوت ها طبعاً در اعمال قرارداد های کار ، نحوه برخورداری از شرایط کار و استراحت در طول یکماه، نوع تغذیه و اسکان، ایاب و ذهاب در محل کار و شیوه و زمان پرداخت حقوق و مزایا دیده می شود . به همین خاطر اگر به خواسته های کارگران پیمانی و قراردادی در بهترین شکل آن پاسخ مثبت داده شود باز هم با آن دلایلی که منجر به تصویب ماده 10 قانون وظایف و اختیارات وزارت نفت و آیین نامه های ذیل این ماده است در مورد بخش خصوصی اعمال نمی گردد. این آن واقعیتی است که این دو بخش از نیروی کار را در اعتراضات اخیر در دو مسیر کاملاً متفاوت برای دستیابی به مطالباتشان قرار داده است . مطالبات کارگران شرکت های پیمانی آن گونه که از سخنان کارگران آگاه این بخش در مصاحبه ها و فیلم های منتشر شده در فضای مجازی دیده و شنیده شده است چنین است :

در شرکت های پیمانی سه گروه و یا سه رده شغلی از کارگران مشغول به کارند: اول کارگران خدماتی یا کارگران ساده که شامل به اصطلاح نظافتگران هم می شود. دستمزد اینها 5/4 میلیون تومان است. اینها

می‌خواهند که حقوق‌شان به ۸ میلیون تومان افزایش یابد. دوم کارگران نیمه‌ماهر مانند کارگران ابنیه هستند که حقوق‌شان بین ۷ تا ۸ میلیون تومان است. اینها می‌خواهند که حقوق‌شان به ۱۲ میلیون تومان افزایش یابد. و سوم کارگران ماهر، مانند جوشکارها یا کارگران تاسیسات است و رنگ‌کاران قسمت اورهال که دستمزدشان ماهانه حدود ۱۳ میلیون تومان و یا بیشتر است. اینها درخواست‌شان افزایش دستمزد به ۱۷ میلیون تومان است. آنها تاکید دارند که خواست ما این است که این حقوق باید جدا از مزایا باشد، یعنی مزایا جزو حقوق ثابت به حساب نیاید.

خواست دیگر آنها تناوب بین کار و مرخصی است. در حال حاضر ما ۲۴ روز در ماه کار می‌کنند و ۶ روز مرخصی دارند. آنها می‌خواهند که این تناوب به ۲۰ روز کار و ده روز مرخصی تغییر یابد. اینها خواسته‌های اصلی است. "ضمن اینکه برابر عادت به شدت ظالمانه‌ی کارفرمایان بخش‌های خصوصی شده و پیمانکاران، موضوع دستبرد زدن به مزد کارگران از راه به تعویق انداختن پرداخت‌ها همواره مورد شکایت و نارضایتی بوده است

اعتراضات کارگری در صنایع نفت و شرط پیروزی و حفظ دستاوردهای آن

آن واقعیتی که این دو بخش از نیروی کار در صنایع نفتی را در اعتراضات اخیر در دو مسیر کاملاً متفاوت برای دستیابی به مطالباتشان قرار داد دقیقاً به نحوه‌ی شرایط کار در همبستگی اجتماعی آنان بر میگردد. در بین کارگران رسمی یکسانی مقررات نظام دستمزدی و داشتن ویژگی‌های شغلی و تاثیرات آن بر تولید و عوامل دیگری که طی که پیش از این به آن اشاره شد سطح معینی از همبستگی اجتماعی را ایجاد کرده است که با نداشتن سندیکاها و حتی محرومیت از برگزاری نازلترین شکل نمایندگی توانسته اند با استفاده از شرایطی که در فضای مجازی ایجاد کرده اند به شکلی همصدایی و هم‌کنشی مشخصی را برای چانه زنی با وزارت نفت و دولت برگزینند و به همین خاطر در ابتدای اعتراض و اعتصاب در 29 خرداد وزارت خانه و دولت و سایر نهادها را به پاسخگویی واداشتند و مقرر شد که ابتدا نهم تیر ماه و سپس تا پایان تیر ماه به خواست‌های آن‌ها رسیدگی کنند در غیر اینصورت اعتراضات با از سر خواهند گرفت. با توجه به اظهارات وزیر نفت و شخص اول قوه مجریه عقب نشینی جدی در برابر آن اعتراض صورت گرفته است و از نیمه دوم تیر ماه با انتشار اخباری از سوی کانال‌های تلگرامی این بخش از کارکنان صنایع نفت پیروزی در کسب مطالبات تقریباً قطعی بنظر میرسد.

اینکه این بخش از معترضان تاچه میزان به همبستگی با سایر کارگران پیمانی و قراردادی پای بند باشد بنظر می‌آید انتظار زیادی را نمیتوان از آنان داشت باید دید که پاسخ دولت و مسوولین تاچه میزان آنها را راضی خواهد کرد.

اما کارگران پیمانی اعتراضات خود را به شکل کمپین ترک کار شروع کردند با آنکه به نقل از محافظی از این کارگران همه در این شکل از اعتراض موافق نبودند اما ظاهراً بنا به دلایلی ناگفته‌ای موفق به جلب

نظر طرفداران ترک کار نشده اند و ترک محل کار به عنوان شیوه ی اعتراضی غالب پذیرفته شده است با این حال تعدادی از کارگران شرکت های مختلف ضمن دست کشیدن از کار در محل کمپ خوئد ماندند و با توجه به سختی های ناشی از قطع خدمات از جانب کارفرمایان و یا ختی اعلام اخراج برخی از آنان آنچنان که از مصاحبه ها و خبر های منتشره در فضای مجازی پیداست از محل خارج نشده اند

سندیکاها و انجمن های صنفی کارفرمایان نیز با ارسال عریضه به دولت و وزارت کار در موضعی حق به جانب خواهان رسیدگی به وضعیت آنان و موضوع تعهداتشان در قبال کارفرمای بزرگ شدند .

آنروز که شیوه حذف تشکل های کارگری از صنایع نفت پیش گرفته شد نشان از این داشت که حذف تشکل ها تا چه میزان می تواند دست و پای کارگران را برای مطالبه گری در مقابل کارفرمایان ببندد و در نتیجه کارگران ناگزیر از هر نوع شیوه ابداعی با تکیه به توان تخصصی خود و نیاز کارفرمایان به آن شوند .

اینکه این توان تخصصی و این نیاز تا کجا بتواند به انگیزه ی پایداری برای نوعی همبستگی اجتماعی کارگران بدل شود را دقیقاً می توان با مدیریت و یا عدم مدیریت اعتراضات سنجید . متأسفانه این سنجش در حال حاضر دقیق و اطمینان بخش نیست چرا که کارفرمایان بخش خصوصی انگیزه های بسیاری برای اعتصاب شکنی دارند و کمپین 1400 با ترک محل کار حتی با داشتن انگیزه بالا به دلیل حذف امتیازات با هم بودن و همفکری های جمعی و تصمیمات حساب شده و فراگیر این امکان را به حداقل مانور در فضای مجازی کشانده اند .

در دسته بندی اعتصابات کارگری می توان دو نوع اعتصاب را در مورد کارگران صنایع نفت قایل شد.

اولین آن اعتصاب فعال و برنامه دار (هرچند حداقلی) و دومی اعتصال خاموش (غیر فعال) . پیش از توضیح این دو بیان یک نکته اساسی ضروری است و آن اینکه مبارزه طبقاتی نبرد مغز هاست و در این مبارزه همه حواس و منطق و احساس درگیر می شود و بطور طبیعی اگر شکل و شیوه ای از مبارزه از سوی کارگران انتخاب شود که این همه را در بر نگیرد! طبعاً طرف مقابل که جز این سه (حواس – احساس و منطق) ابزار های نیرومند دیگر و حامیان قدرتمندی تری دارد و از سطح تشکل یابی و سازمانیابی هم برخوردار است در این نبرد مغز ها می تواند بسیار حساب شده تر وارد شود .

اما ببینیم در اعتصاب فعال چه مواردی در اختیار کنشگران آن است :

- امکان ارتباطات رودر رو و چهره به چهره در بین کارگران
- همفکری ها و مشورت های لازم در هر زمان
- گزینش راه حل ها با تکیه به خرد جمعی
- اعمال اراده جمعی با ایجاد نوعی تشکل

- . ارتقاء تشکل های حداقلی به سازمان کارگری آزاد و مستقل در شرایط ابراز وجود و توانمندی ناشی از همبستگی به وجود آمده
 - . امکان هر میزان چانه زنی با کارفرمایان (اعم از دولتی یا خصوصی) و یافتن بهترین شیوه ها برای واداشتن کارفرمایان به پذیرش خواسته ها
 - . ارزیابی مواضع طرف مقابل با تکیه به شعور و دانش و آگاهی جمعی
 - . تصمیم گیری در باره توان موجود برای حد مقاومت و یا پذیرش مرحله ای پیروزی های بدست آمده و تصمیم برای ادامه و یا توقف اعتراض و توافق های احتمالی
- این ها حداقل امکاناتی است که از اعتصاب فعال میتوان داشت و در مقابل اعتصاب خاموش و غیر فعال ضمن اینکه همه مواردی را که بیان شد ندارد؛ این اشکالات را هم بهمراه خواهد داشت :
- . بیخبری از موقعیت و شرایط پس از اعلام اعتصاب
 - . احتمال دلسردی و خستگی ناشی از انزوای خود خواسته و مشکلات ناشی از آن
 - . سپردن میدان به طرف مقابل ماجرا به این بهانه که هیچ طرفی برای مذاکره جمعی وجود ندارد و توجیه موقعیت برای امتیاز گیری در مذاکرات جداگانه باهریک از کارگران و جلب رضایت آنها با حداقل امتیازات
 - . امکان حذف و اخراج کارگران بی تخصص و مهارت که با اعتصاب همراهی کرده اند (در واقع قربانی شده بخشی از کارگران برای در هم شکستن اعتصاب) و شکستن توان اعتراضی در مراحل بعدی در بین معترضان
- و بسیاری از محدودیت هایی که از نظر روانی ممکن است در بین کارگران ایجاد شود و در نهایت در نتیجه کار اثر منفی گذارد .
- آنچه در کل جنبش های اعتراضی کارگری تا کنون و بویژه در این اعتراضات کارگران صنایع نفت دیده میشود ضعف ناشی از نبود تشکل های کارگری است . اهمیت وجود تشکل های کارگری به ویژه در صنایع نفت که به لحاظ موقعیت و گستردگی و پراکندگی این صنعت در سراسر ایران و همچنین انواع نظام های دستمزدی و شیوه های استخدامی در این صنایع وجود دارد و به لحاظ رشته و حرفه تنوع قابل توجهی نیز دارد! وجود سندیکاهای کارگری صنایع نفت اهمیت بسیاری پیدا می کند و برای ایجاد آن همبستگی ضروری نیز پس از ایجاد این سندیکاها ایده برپایی اتحادیه سراسری کارگران صنایع نفت برگزیده این سندیکاها ضرورت جدی است. کارگران ایران ناگزیر از آن هستند که همه امتیازات از دست رفته و در

راس آن حق تشکل یابی آزاد و مستقل را احیا کنند و با تمام قدرت از این حق برخوردار شوند . بدون برخورداری آگاهانه و داوطلبانه از این حقوق ناگزیر به روی آوری باری به هر جهت و هر شیوه برای رسیدن به مطالبات صنفی ناچار از پذیرش حداقل ها خواهند بود. آنچه امروز کارگران صنایع نفت بدان تکیه کرده‌اند؛ تنها مهارت و تخصصی است که در نزد آنان است و این برای تامین شرایط زیست بهتر لازم است ولی ناکافی است . تنها زمانی که اراده جمعی آگاهانه در کنار بهرمندی از توانمندیهای فردی قرار گیرد امکان کسب موفقیت و پاسداری از دستاوردها بروز خواهد کرد .

وبلاگ کار در ایران