

چند نکته درباره اعتراضات کارگران صنعت نفت

اعتصاب یا ترک کار؟

اگر تا چند دهه پیش شنیده می‌شد که فردی کارگر شرکت نفت است بلافاصله این به ذهن خطور می‌کرد که "خوشا به حال او که اکنون کارگر شرکت نفت است". به راستی نیز در اوایل انقلاب ۵۷ به واسطه مبارزات پرشور کارگران، امتیازات و دستاوردهایی برای طبقه کارگر ایران به‌ویژه کارگران صنعت نفت وجود داشت که امروزه وقتی از آن دستاوردهای تاریخی و مبارزاتی صحبتی به گوش جوان کارگر می‌رسد به سختی باورش می‌شود. باید توجه داشت که با وجود برخورداری کارگران شرکت نفت از امتیازات سال‌های نه‌چندان دور، با این حال، امروزه و با گذشت سال‌ها، آن حداقل امتیازات نیز به قدری نحیف شده که بالاخره صدای کارگران رسمی صنعت نفت کشور را هم درآورده است. دستاوردهای مبارزاتی کارگران به یمن حملات دولت‌های تا مغز استخوان سرمایه‌دار ایران، چنان به یغما رفته که حداقلی از آن امتیازات برای سایر کارگران، به آرزو و خیال تبدیل شده است.

از جمله این امتیازات موضوع قراردادهای دائم بوده است. تصریح این لفظ در قانون کار مبنی بر این که قرارداد کار بین کارگر و کارفرما می‌تواند "شفاهی" هم باشد، راه را برای سرمایه‌داران باز گذاشته تا آن‌ها بتوانند قراردادهای پیمانی، پروژه‌ای، کار معین، ارکان ثالث و انواع قراردادهای من‌درآوردی را به کارگران تحمیل کنند. بماند که در خیلی از شرکت‌ها خبری از همین قراردادهای نیم‌بند هم نیست و به جای آن شاهد قراردادهای سفیدامضا هستیم. وجود چنین قراردادهای نامطمئنی در صنعت نفت جنوب، بسیاری از کارگران آن منطقه را به امید روزی که تبدیل وضعیت شوند، گاه تا سالیان طولانی - حتی بیست سال - در منگنه‌ی ترس و انتظار نگه داشته است.

اما بالاخره از آن جایی که صبر آدمی حد و مرزی دارد، کارگران نیز آستانه تحملی دارند. به‌ویژه کارگران پروژه‌ای نفت که در این سال‌ها دولت حتی طرف قرارداد آن‌ها را نه کارفرمای اصلی به صورت مستقیم بلکه به واسطه پیمانکاران قرار داده است. پیمانکاری که به محض اتمام پروژه‌ای "خوش آمدی" تکیه کلامش است. در مقابل، کارگران پروژه‌ای به‌درستی یکی از اهداف اعتراضات خود را برچیدن بساط پیمانکاری اعلام کردند. اوج این اعتراضات سال ۱۴۰۰ بود که با مبارزاتی علیه حضور پیمانکاران و افزایش دستمزدها در قالب مبارزاتی کمپین ۲۰-۱۰ انجام شد. این مبارزه تا امسال یعنی تا شهریور ۱۴۰۳ این بار با کمپین ۱۴-۱۴ ادامه داشت. عمده مطالباتی که کارگران را حول محور کمپین گرد آورده است همان طور که گفتیم، مبارزه برای حذف پیمانکاران، افزایش دستمزد و پرداخت مزد یکسان در برابر کار یکسان، تامین امکانات رفاهی از جمله بهبود وضعیت خوابگاه‌ها و کیفیت غذا، بهبود ایمنی محیط کار و مسائلی معیشتی از این قبیل است.

کمپین ۱۴-۱۴ (۱۴ روز کار- ۱۴ روز استراحت) که از اردیبهشت ماه امسال با حرکتی تهاجمی و بر اساس اولتیماتومی از سوی کارگران مبنی بر گسترده شدن اعتراضات در صورت عدم افزایش دستمزدها شروع شد، در خرداد ماه طبق روال سال قبل، این بار نیز وارد مرحله ترک کار شد. شکل مبارزاتی رایج در بین کارگران نفت که در چند سال اخیر جایگزین شکل اعتصاب در محیط کار شده و ضرباتی بسیار به تداوم مبارزه در بین کارگران وارد آورده است. مبارزه کارگران نفت از یک خلأ مبارزاتی رنج می برد و وجود چنین خلأیی آن ها را در مقابل پیمانکاران و سرمایه داران آسیب پذیر ساخته است. بهتر است در این جا کمی روی اشکال مبارزاتی کارگران نفت تمرکز کنیم تا روشن شود که این اشکال مختلف با توجه به سطوح متفاوت مبارزاتی چه تفاوت هایی با هم دارند و تاکید روی هر کدام از آن ها از سوی کارگران به شکل درست و نادرست چه نتایجی برای جنبش کارگری به همراه دارد.

ترک کار! واژه ای گوشنواز برای کارفرمایان. در اعتراضات سال گذشته و نیز امسال کارگران صنعت نفت، شکل مشخصی که اعتراضات حول آن سامان داده شده، ترک کار، تخلیه سراسری و اصرار بر اعتصاب سراسری است. در فضای اعتراضی به وجود آمده، کارگران مبارز اصرار بر تداوم مبارزه در خارج از محیط کار داشته اند. فضای مجازی در این سال ها پر بود از تصاویری که کارگران به صورت دسته جمعی وسایل کار را بر زمین می گذارند و راهی اتوبوس ها می شوند. به راستی هم که عجب صحنه هایی خلق کردند! تصاویری از راهپیمایی های چند هزار نفری کارگران در گرمای سخت جنوب که هر کارگری آن را می دید زبان به تحسین آن می گشود. از درک صحیح از صف دوست و دشمن گرفته - که بروز آن را در نمونه هایی از این دست می شد دید که کارگری با صدای بلند می گفت "ایران اینترنشنال سگ کیه" - تا جشن و پایکوبی در مواقعی که کارگران همکار، متحدانه سایت ها را ترک می کردند و به همکاران خود می پیوستند. اما همزمان با دیدن تصاویر دسته جمعی کارگران هنگام ترک کار، افسوس و حسرتی دردناک از هدر رفتن آن همه انرژی و نیرویی وجود آدمی را در برمی گرفت که کارگران داشتند و می توانستند آن نیرو و پشتوانه را به شکل صحیح تری سازماندهی کنند. موضوعی که باید بر سر آن صحبت کرد این است که آیا ترک کار را می توان هم ارز اعتصاب در محیط کار و در واقع، همان اعتصاب دانست؟ شکل ترک کار و ابزار اعتصاب چه تفاوت هایی با یکدیگر دارند و چرا اصولاً شکل اعتصاب، ابزاری مناسب در لحظه کنونی است.

«اعتصاب»

کمی روی موضوع اعتصاب در محیط کار تمرکز کنیم. اعتصاب زمانی در کارخانه و محل کار به وقوع می پیوندد که کارگران به صورت جمعی دست از کار می کشند و روند تولید را متوقف می کنند. همین که چرخ دنده های ماشین ها از حرکت باز می ایستند پیامی هولناک برای سرمایه داران دارد. جالب است که کارگران همه کشورها، هنگام اعتصاب با لباس کار در صحنه حاضر می شوند که خود این عمل حاوی پیامی از سوی آن هاست. پیام این است: "ما تا این لحظه کار می کردیم ولی از جایی به بعد تصمیم گرفتیم دیگر کار نکنیم". کارگران با هر اعتصابی که انجام می دهند، یاد می -

گیرند که در دفعات بعدی چگونه قدرتمندانه و سازمان یافته تر عمل کنند. آن‌ها وقتی در کنار همکارانشان قرار می‌گیرند و یکصدا خواسته‌ی "توقف تولید" را به سایر بخش‌ها و کارخانه‌ها منتقل می‌کنند متوجه می‌شوند که صدای آن‌ها صدایی در میان بی‌صدایان نیست بلکه صدایی است که قدرت دارد و گوش هر کارفرمایی را خراش می‌دهد. وقتی کارگران اعتصاب می‌کنند و حقوقشان را یکصدا مطالبه می‌کنند همان‌جا در محیط کار و در مواجهه نمایندگانشان با سرمایه‌داران، جلسات بحث، هم‌اندیشی و حتی خودانتقادی نسبت به عملکرد نمایندگان و رهبران کارگری تشکیل می‌دهند و درباره این که اقدام بعدی‌شان چه باشد نظر می‌دهند و به صورت جمعی تصمیم می‌گیرند که هر آن، امکان تغییر تاکتیک‌های مبارزاتی را داشته باشند. در نتیجه‌ی این مشورت‌ها و نظرخواهی‌ها، کارگران ابتکارات و خلاقیت‌هایی بروز می‌دهند که می‌تواند در نوع خود در راستای تقویت همبستگی بیشتر به کار آید. از جمله تشکیل صندوق مالی و کمک متقابل در هنگام اعتصابات. یکی از دلایل مهمی که کارگران همواره با اعتصاب مخالفت می‌کنند و یا در ادامه اعتصاب تاب تحمل آن را ندارند مسئله بیکاری، گرسنگی، بیماری و در کل بی‌پولی است. به واقع، چنین خطری همواره یکی از موانع بسیار بزرگ اعتصابات بوده است. اما تجربیات کارگران جهان و به‌ویژه کارگران صنعت نفت کشور در اوایل انقلاب به ما می‌آموزاند که آن‌ها برای رفع چنین مانعی اقدام به تشکیل فوری صندوق اعتصاب کرده‌اند. فایده‌ی دیگر اعتصاب در محیط کار، امکان برقراری رابطه برابر به جای رابطه از بالا به پایین بین تمامی کارگران است. بدین معنی که کارگران صرفاً اجراکننده‌ی دستورات و منفعل نیستند. رهبران کارگری برآیند نظرخواهی و اعتماد و شناخت لازم کارگران از نماینده‌ها هستند. نه آن که اسامی چند کارگر ماهر و یا با سابقه مطرح شود و کارگران مجبور به انتخاب یکی و در نتیجه دنباله‌روی بی‌چون و چرا از رهبران باشند. رهبرانی که فقط به واسطه تخصص، تحصیلات و یا سابقه چندین ساله انتخاب می‌شوند. در سازوکاری که به صورت عمل جمعی و توده‌ای اجرا می‌شود، اجرای سیاست‌های کارگری نمایندگان، همانا اجرای خواسته‌های تمامی کارگران اعتصابی است.

«ترک کار»

اما بینیم زمانی که ترک کار به عنوان شکلی از مبارزه انتخاب و پی گرفته می‌شود چه تاثیراتی هم بر روی کارگران و هم بر نتیجه مبارزه دارد؟ کارگران هنگام ترک کار، همچون دانه‌های شنی هستند که با یک باد به هر سو پراکنده شده‌اند. در واقع، آن‌ها صحنه مبارزه را ترک کرده‌اند. البته بهتر است بگوییم صحنه را به نفع سرمایه‌داران آماده کرده‌اند تا راه برای خواسته‌های آنان هموار گردد. خواهیم دید چگونه.

پیش از آن، می‌توان علل و عوامل ترک کار را بررسی کرد. آن‌چه از گفته‌های کارگران در مصاحبه‌های منتشر شده در فضای مجازی برمی‌آید آن است که گویی نظر کارگران بر آن است که اگر اعتصاب برای معوقات مزدی باشد، ترجیح آن‌ها بر اعتصاب و به سرکار نرفتن در محل کار است و نیازی به ترک کار نمی‌بینند اما اگر اعتصاب با اهدافی بزرگتر همانند افزایش حقوق و افزایش مرخصی و غیره باشد راه‌حل‌شان این است که با دست کشیدن از کار و نشستن یک

روز و چند ساعت این مسائل حل نمی‌شود. بنابراین، ترک کار بهترین گزینه آنان است. دلیل دیگر و چه بسا مهمترین دلیلی که کارگران برای پذیرش ترک کار می‌آورند آن است که در اعتصاب‌های طولانی‌مدت، کارفرمایان زیر بار تأمین آب و غذا، خوابگاه، سرویس ایاب ذهاب، برق و کولر نمی‌روند و در نتیجه اعتصاب به بن‌بست کشیده می‌شود.

با دلالی که کارگران برای پذیرش و چه بسا عدم مخالفت با چنین شکل کاری می‌آورند، می‌توان به عنوان ناظری بیرون از وقایع درونی، درک کرد و شرایط سختی را که ایشان در آن قرار گرفته‌اند فهم کرد. اما باید بر سر هر کدام از این دلایل بحث کرد و اتفاقاً خواهیم دید که چرا همچنان اعتصاب کارآمدترین ابزار در مقابل ترک کار است. در مورد دلیل اول و تفکیک‌بندی که انجام شده، هیچ مشخص نیست که این تمایز بر چه معیاری استوار است. مگر مبارزه برای معوقات مزدی و یا افزایش دستمزد و مرخصی و غیره جزء موارد مبارزاتی صنفی و معیشتی کارگران نیست؟ در ذهنیت بسیاری از کارگران چنین توضیحی کار می‌کند که مبارزه برای پرداخت معوقات مزدی آسان‌تر است و با یک روز اعتراض و تجمع، کارفرما سریع کوتاه می‌آید و مزد را پرداخت می‌کند اما برای افزایش مزدها مبارزه‌ای بس طولانی لازم است. این استدلال شاید از جهتی درست باشد. اما موضوع مهمی که در اینجا مطرح می‌شود آن است که سیاست کارفرمایان همیشه بر این بوده که برای جلوگیری از گسترش اعتراضات کارگران، سریعاً اقدام به پرداخت بخشی از معوقات می‌کنند و نهایتاً با دادن وعده و وعیدهای توخالی فضای حاکم بر اعتراضات را می‌خوابانند. پس این سیاستی است که آن‌ها به لحاظ تجربی یاد گرفته‌اند و هر بار اعمال می‌کنند نه آن‌که در اینجا مبارزه آسان‌تر است و یا در بخش دیگر سخت‌تر. موضوع بعدی آن‌که، به فرض، با این اعتراضات به اصطلاح آسان، کارفرمایان و پیمانکاران بخشی از معوقات را پرداخت کنند. چه تضمینی وجود دارد که مزد ماه‌های بعدی را به موقع پرداخت کنند؟ آن‌ها هیچ تضمینی نمی‌دهند و فقط قول می‌دهند. قول یک سرمایه‌دار هم به پیشیزی نمی‌ارزد.

در مقابل دلیل دیگری که مطرح می‌شود از قبیل نبود غذا و سلب امکانات رفاهی کارگران، باید گفت چنین تهدیداتی همیشه از جانب سرمایه‌داران وجود داشته و دارند. آن‌ها هارتر از این حرف‌ها هستند که فقط به این قبیل اقدامات بسنده کنند و به فرض غذای کارگر را قطع کنند. تهدید، تحقیر، اخراج، زندان و شکنجه (سرمایه‌داران همواره ارتباطات خوبی با دستگاه‌های نظامی و قضایی محل خود دارند) کار هر روزه آنان است. هیچ‌گونه ابایی هم ندارند و به هیچ دستگاه قضایی نیز پاسخگو نیستند. مگر همین دستگاه قضایی و سرکوب سرمایه‌داران، کارگران معدن طلای آق دره را زیر ضرب شلاق به شکنجه نگرفت؟ یا واقعه شهر بابک که در آن با هلی‌کوپتر به روی کارگران گلوله گشودند. پس در وهله اول باید انتظارات انسانی از سرمایه‌داران را به دور ریخت. در وهله بعدی و مهم‌تر، اتفاقاً برای چاره‌اندیشی و جلوگیری از این قبیل اقدامات و تهدیدات کارفرمایان است که باید به سازماندهی و گسترش اعتصاب و نقش آموزشی آن در تقویت صفوف اتحاد کارگران پرداخت.

حال بپردازیم به تاثیرات ترک کار. چه بسا کارگری که محیط کار را ترک کرده همچنان رابطه خود را با دیگر کارگرانی که در محل کار هستند تداوم بخشد و حتی سعی کند که آن‌ها را دعوت به اتحاد و یکی بودن نماید. یا اقداماتی از این قبیل که ساعت‌ها در کانال‌های مجازی بحث کند تا سایر کارگران را مجاب به ترک کار کند. این گونه تلاش‌های ارزشمند کارگران را باید در راستای اعتماد به روشی که پذیرفته‌اند دید. اما باید این را هم دید که هر کارگری به تجربه می‌داند که وقتی کارفرما می‌گوید ترک کار یعنی غیبت برای کارگر. در سطح مبارزاتی نیز ترک کار مساوی است با غیبت در صحنه مبارزه. بنابراین عجیب نخواهد بود زمانی که کارگران پیمانکاری صنعت نفت ترک کار می‌کنند، پیمانکاران بلافاصله نیروی جدید را به کار بگیرند تا با یک تیر چند نشان بزنند. اول آن که مانع توقف روند تولید می‌شوند و به اصطلاح، اعتصاب کارگران را خنثی می‌کنند. دوم آنکه صفوف اتحاد و همدلی کارگران را نیز در هم می‌ریزند. ناامیدی، بیکاری، گرسنگی و شکست را به سرنوشت محتوم آن‌ها بدل می‌کنند و کارگرانی که ادامه‌ی روش ترک کار را بن بست می‌دانند به این نتیجه‌ی لاجرم اشتباه می‌رسند که اقدام اعتصاب از اول نیز اشتباه بوده است و از همان ابتدا هم نباید اعتراض می‌کردند. نتیجه آن می‌شود که راه گریز از این بن بست را بازگشت به کار می‌بینند. چه دردناک است آن لحظه‌ای که همان کارگرانی که تا دیروز متحدانه سایت‌ها را ترک می‌کردند اکنون خود به اعتصاب‌شکنانی می‌مانند که با سری خمیده این بار در راه بازگشت به سایت‌ها هستند. اما این به هیچ‌وجه بازگشتی قدرتمندانه نیست.

جمع بندی

در یک نگاه کلی، شکل مبارزاتی ترک کار، به امکان‌های هرگونه تشکلیابی در محیط کار لطمات بزرگی می‌زند. کارگران هنگام ترک کار از دستاوردهای اعتصاب به نفع کارفرمایان محروم می‌شوند. تجربه تاریخی نیز چنین نشان نداده که با اقدام به ترک کار و خانه‌نشینی، کارگران می‌توانند پی ببرند که صاحبان اصلی تولید و ثروت کارخانه‌ها، نیروگاه‌ها و پتروشیمی‌ها خود آن‌ها هستند و نه سرمایه‌داران. حضور در محیط کار نشان‌دهنده‌ی تعلق کارگران به محیط کار و همزمان حاوی این پیام است که سرمایه‌داران هستند که باید شرکت را ترک کنند و نه کارگران. هنگامی که کارگران محیط کار را ترک کنند به راحتی جای‌شان با خیل بسیاری از کارگران بیکار و مهاجر پر می‌شود. در حالی که حضور فیزیکی کارگران در محیط کار باعث خواهد شد که حتی اعتصاب‌شکنان نیز به راحتی به جای آن‌ها بر سرکار نیایند؛ چراکه اعتصاب در محیط کار این امکان را می‌دهد که کارگران اعتصابی با کارگران اعتصاب‌شکن چه بسا وارد گفتگو شوند و در ادامه همراهی آن‌ها را داشته باشند. اگر هم به نحوی امکان گفتگو فراهم نشود، آن‌ها با ابتکاراتی عملی امکان جلوگیری از ورود آن‌ها به داخل شرکت را خواهند داشت. از دل اعتصابات است که امکان تشکیل صندوق مالی اعتصاب و یاری متقابل کارگران فراهم می‌آید و آن‌ها می‌توانند به همراه نمایندگان‌شان برای تهیه آب و غذا و سرویس و غیره چاره‌اندیشی کنند و چه بسا مخارج خانواده‌های کارگری را تا مدت اتمام اعتصاب تامین کنند. در این موقع است که آن‌ها می‌توانند چهره واقعی سرمایه‌داران را بشناسند و به سایر کارگران نیز بشناسانند.

بنابراین می‌بینیم که با ابزار اعتصاب در درون محیط کار، امکان‌های زیادی برای تشکل‌یابی کارگران فراهم می‌شود. اگر کارگران به جای ترک کار در محیط کار بمانند و همزمان اعتصاب را انجام دهند به کارفرمایان نشان خواهند داد که آماده کار هستند اما بنا به دلایلی که کارفرما هم خوب از آن باخبر است تا حصول مطالبات‌شان، حاضر به ادامه کار نیستند. با آزاد شدن امکان‌های اتحاد گسترش‌یابنده‌ی اعتصاب در محیط کار است که کارگران عملاً می‌توانند خود به همراه نمایندگان واقعی‌شان در تعیین دستمزدها و درصد افزایش آن‌ها و سایر مسائل معیشتی مربوط به خود، فعالانه و مستقل نقش ایفا کنند. نه آن‌که نماینده کارگری با به راه انداختن کمپینی متشکل از خبرنگاران معلوم‌الحال و فلان برنامه صدا و سیما و بهمان برنامه نان به نرخ روز خور ضدکارگری که به هیچ وجه با بدنه کارگری نفت ارتباط و صمیمی ندارند، دم از کمپین ۱۵ میلیونی حقوق برای کارگران بزند و سینه سپر کنند که تلاش آن‌ها بوده که اعتراضات کارگران را خوابانده و نگذاشته‌اند کار به جاهای باریک بکشد. نماینده واقعی کارگران هیچگاه برای خواباندن اعتصاب به خود نمی‌بالد بلکه همواره تلاشش در راستای تقویت امکاناتی خواهد بود که از نتیجه اعتصابات حاصل شده است.

ترک کار به‌عنوان راه مناسب پیشبرد مبارزه نمی‌تواند کارگران را حول مطالبه مشخصی گرد هم آورد و با وجود تمام تلاش‌هایی که آن‌ها به هنگام ترک کار داشته‌اند، این شکل از مبارزه ناتوان از تثبیت خواسته‌ها و مبارزه آنان است. همان‌طور که گفتیم، کارگران در برخورد با کارفرمایان وعده و وعید نمی‌خواهند بلکه تضمین می‌خواهند. وعده‌هایی که ضمانت اجرایی داشته باشند. این تضمین همان فشاری است که کارگران در قالب نیرویی اتحادیه‌ای به کارفرمایان وارد می‌کنند. البته هر اعتصابی می‌تواند پیروز شود و یا شکست بخورد. این ضمانت اجرایی به معنای پیروزی حتمی اعتصابات نیست بلکه به معنای آن است که فردا روزی وقتی کارفرما از زیر بار مطالباتی که کارگران بر او تحمیل کرده‌اند، بخواهد شانه خالی کند، نیرو و ظرفی باشد که مانع این‌گونه شکست‌ها و پیامدهای آن برای کارگران شود. گزارش‌های پراکنده‌ای در فضای مجازی و لابلای صحبت‌های کارگران می‌شنویم که برخی کارگران در قسمت‌هایی توانسته‌اند ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و همچنین انعقاد قراردادهای سه ماهه و در برخی موارد نیز افزایش حقوق را به سرمایه‌داران تحمیل کنند. اما همه این دستاوردها به صورت پراکنده و نامطمئن است. برای تثبیت این دستاوردها و امکان فراروی از آن‌ها باید ظرف مناسب چنین سطحی از مبارزه را هم به وجود آورد. چنین ظرفی در شرایط حال حاضر ایران، ایجاد و تاسیس اتحادیه‌های کارگری است. کارگران خود به تجربه دریافته‌اند که سرمایه‌داران هیچ ابایی از عقب‌نشستن از حتی همان قراردادی که خود پایش را امضا کرده‌اند، ندارند. پس اگر هم در جایی به صورت نیم‌بند امتیازاتی داده‌اند قطعاً جای دیگری با قدرت، حمله خواهند کرد. حمله آن‌ها هم حمله یک نفر دو نفر کارفرمای منفرد نیست. تهاجمی است که کل طبقه سرمایه‌دار با تمام دستگاه و تشکیلات‌اش علیه طبقه کارگر انجام می‌دهد. در مقابل تشکیلات قدرتمند سرمایه‌داران و اتاق بازرگانی‌ها، کارگران باید تشکیلات خود را بگسترانند. این کاری است شدنی همان‌طوری که کارگران مبارز صنعت نفت ایران در قبل و بعد از انقلاب ۵۷ به تاریخ یاد دادند.