



کمپین کارگران پروژه‌ها
شناخت امکان‌ها و نقاط ضعف

بیک کارگران
ایران

کمپین کارگران پروژه‌های شناخت امکان‌ها و نقاط ضعف

پیکان
پیک کارگران ایران
www.peykaan.com

فهرست

۱. آغاز سخن ۱
۲. شکست یا پیروزی یک مبارزه‌ی کارگری ۳
۳. کارگران پروژه‌ای از کجا می‌آیند؟ ۹
۴. خواسته‌ها و مبارزات کارگران ۱۲
۵. روایت مبارزات کمپین، از ابتدا تا امروز ۱۷
۶. ضعف‌ها و کمبودهای مبارزه ۲۹
۷. پایان سخن ۴۰
- پیوست ۱: شرایط کار در پروژه‌ها چگونه است؟ ۴۴
- پیوست ۲: قوانین مربوط به کار کارگران پروژه‌ای ۵۴

۱. آغاز سخن

در چند سال اخیر، کارگران پروژه‌ای متحدتر از گذشته به مبارزه علیه کارفرمایان برخاسته‌اند. در بوشهر، بندر عباس و سراسر ایران، در سایت‌ها و خطوط لوله‌ی نفت و گاز و تأسیسات صنعتی کارگران پروژه‌ای در سخت‌ترین شرایط مشغول به کارند. بهره‌کشی از کارگران بدون وقفه ادامه دارد، و مبارزه‌ی کارگران علیه سرمایه‌داران لحظه‌ای متوقف نمی‌شود. البته نمی‌توان به تحسین کارگران پرداخت و نسبت به اشتباهات مبارزه و خطرات مسیر بی‌تفاوت بود.

درس آموختن از تاریخ مبارزات، ابزار پیش‌روی در مبارزه‌ی طبقاتی است. بدون به‌دست‌آوردن چنین دانشی، موفقیت و پیروزی ممکن نیست. اما درس آموختن کافی نیست. برای پرهیز از تکرار اشتباهات و تشخیص قدم‌های درست باید درس‌ها را به کار گرفت، و به دیگران نیز آموزش داد.

به‌دست‌آوردن دانش مبارزه و قدرت استفاده از آن، بدون تلاش برای شکل‌دادن به ارتباطی زنده و واقعی با طبقه‌ی کارگر ممکن نخواهد بود. بدون شناخت و بدون ابزار مناسب، چگونه می‌توان برای یک مسئله راه‌حلی عملی یافت؟ بدون چنین تلاشی، باید به حرف‌های کلی اکتفا نمود امری که این خطر را دارد که با نسخه‌های غلط کارگران را به سربازهای پیاده در رقابت‌های میان سرمایه‌داران بدل نماید. باید از کارگران بیاموزیم و شناخت درستی از زندگی، مبارزه و سیاست‌های آنها به دست بیاوریم. بدون چنین ارتباطی، و بدون آموختن از کارگران، شایسته آموزش چیزی به آنان نیستیم.

موضوع این نوشته بررسی کمپین کارگران پروژه‌ای، شناخت امکان‌ها و نقاط ضعف آن است. پیش از ورود به بحث، در بخش «شکست یا پیروزی یک مبارزه‌ی کارگری» کوشیده‌ایم معیاری کلی برای داوری درباره‌ی یک مبارزه‌ی کارگری و اعلام پیروزی یا شکست آن ارائه کنیم. در این بخش به هدف روشن‌تر کردن منظورمان کارگران متحد و نامتحد را در یک مثالی فرضی به تصویر کشیده‌ایم و بر مبنای ارتباط اهداف کوتاه مدت و بلند مدت معیاری برای داوری کنش کارگران ارائه کرده‌ایم. پس از آن در بخش‌های سوم و چهارم به‌طور مختصر به کارگران پروژه‌ای، خواسته‌های مشخص آن‌ها در سالیان اخیر و شکل‌های مختلف مبارزه برای دستیابی به این خواسته‌ها پرداخته‌ایم. هدف از ارائه‌ی این بخش‌ها ایجاد آشنایی‌ای هرچند اندک با شرایط کاری کارگران پروژه‌ای است، تا کارگران دیگر بخش‌ها و صنایع نیز بتوانند مبتنی بر این آشنایی از مبارزات کارگران پروژه‌ای درس بگیرند. پس از این در بخش پنجم «روایت مبارزات کمپین، از ابتدا تا امروز» را ارائه می‌کنیم. در بخش ششم نیز «ضعف‌ها و کمبودها»ی این مبارزه را بر می‌شماریم.

تلاش ما برای رشد اتحاد و آگاهی طبقاتی و یاری رساندن به مبارزات کارگران است. درستی یا نادرستی این بررسی زمانی روشن می‌شود که کارگران مبارز آن را به بحث گذاشته شده و نتایج آن در مبارزات روزانه سنجیده شود. چگونه چنین چیزی ممکن است؟ چگونه ممکن است کارگران این نظرات و توصیه‌ها را بشنوند و به کار ببندند؟ تا چه قبول افتد و چه در نظر آید.

۲. شکست یا پیروزی یک مبارزه‌ی کارگری

تا زمانی که سرمایه داران وجود داشته باشند، کارگران ناچار به مبارزه علیه آنان هستند. در مبارزه اهدافی کوتاه مدت مانند افزایش دستمزد وجود دارد که مستقیماً باعث بهبود شرایط زندگی کارگران می‌شود. با افزایش دستمزد واقعی، سطح تغذیه، سلامتی و آسایش خانواده‌ی کارگری بالا می‌رود. تلاش برای بهتر شدن شرایط زندگی کارگران را به میدان مبارزه علیه کارفرمایان وارد می‌کند. این اهداف برای مبارزه بسیار مهم هستند. همچنین، در بررسی یک مبارزه‌ی کارگری اهداف بلندمدت مبارزات، مانند تقویت اتحاد و همبستگی، را نیز باید در نظر داشت. با یک بار مبارزه کردن نمی‌توان مشکلات را برای همیشه رفع کرد. اهداف کوتاه مدت را نمی‌توان یک بار برای همیشه به دست آورد. پیوند این اهداف به اهداف بلند مدت است که به آنها اهمیتی دوچندان می‌دهد. نتایج مبارزه برای اهداف کوتاه مدت و لحظه‌ای بر آینده و ادامه‌ی مبارزات و همچنین نزدیکی و دوری به اهداف بلند مدت اثرگذار است. همان‌طور که شکست یا پیروزی یک بخش از کارگران بر سرنوشت کل طبقه‌ی کارگر تاثیر می‌گذارد. از این رو، ما در این بررسی علاوه بر اهداف کوتاه مدت، هدف‌های بلندمدت مبارزات را نیز در نظر گرفته‌ایم.

چه زمانی می‌توان گفت کارگران در یک اعتصاب پیروز شده‌اند؟ وقتی می‌گوییم اعتصاب شکست خورده چه منظوری داریم؟ ملاک پیروزی و یا شکست مبارزه چیست؟ پاسخ به این سوالات ساده نیست. برای پاسخ دادن به این سوالات مثالی می‌زنیم. کارگرانی را در نظر بگیریم که در یک محیط

کار برای ۵۰ درصد افزایش دستمزد اعتصاب می‌کنند. آنها به صورت متحد اعتصاب را آغاز می‌کنند و خواسته‌ی خود را مقابل کارفرما مطرح می‌کنند. اعتصاب در یک کارخانه یا سایت پیچیده‌تر از مثالی است که در اینجا مطرح شده‌است. با این ساده‌سازی تلاش کرده‌ایم نشان دهیم بررسی پیروزی یا شکست، بدون در نظر گرفتن اهداف بلندمدت یک مبارزه گمراه‌کننده است. منظور از اهداف بلندمدت مبارزه رشد اتحاد و آگاهی کارگران برای ادامه مبارزه است. اگر مبارزه برای افزایش دستمزد مستقیماً بر شرایط زندگی اثرگذار است، متحد ماندن و آگاه شدن از قدرت اتحاد، برای ادامه‌ی مبارزات ضروری و حیاتی است.

• کارگران متحد

بیا بید تصور کنیم که کارگران مثال ما در سخت‌ترین شرایط اتحاد خود را حفظ می‌کنند. تصمیم‌ها از طریق مشورت جمعی و با دخالت همه گرفته می‌شود. هر حرکت و تصمیم از حمایت همه برخوردار است. اگر کارگران در مواردی باهم اختلاف نظر داشته باشند، به توافق و اتحاد در عمل و تصمیم‌گیری می‌رسند. آنها اجازه نمی‌دهند کارفرما از اختلاف نظرها سوء استفاده کند. کارفرما تلاش می‌کند با تهدید، شایعه پراکنی، اتهام زنی به رهبران کارگران، و فریب برخی از کارگران این اتحاد را در هم بشکند. اما کارگران بر اساس منافع مشترک خود متحد شده‌اند، و از اتحاد خود مواظبت می‌کنند. حیل‌ها و وعده‌های کارفرما در جمع آنها مطرح می‌شود و در بحث و گفت‌وگو پوچ بودن آنها برای همه روشن می‌شود. اگر عده‌ای خیانت کنند به زودی شناسایی شده و از جانب کارگران مجازات می‌شوند.

اگر کارفرما خواسته‌های کارگران را بپذیرد، با تصمیم جمعی کارگران و نمایندگان آنها اعتصاب تمام می‌شود. کارگران به قدرت اتحاد خود آگاه می‌شوند و آگاهی از این قدرت، روحیه مبارزه را تقویت می‌کند. این روحیه در مبارزات آینده نیز به آنها کمک می‌کند. شکی نیست که سرمایه‌داران متحدتر به میدان مبارزه برمی‌گردند. کارگران که ناچارند به مبارزات خود ادامه دهند، اتحاد خود را بعد از پایان اعتصاب نیز تقویت می‌کنند.

اگر کارفرما نتواند اتحاد کارگران را از بین ببرد و به خواسته‌ی آنها نیز تن ندهد، راهی جز مذاکره یا سرکوب آنها ندارد. کارفرما که نتوانسته چنددستگی و اختلاف به وجود بیاورد، از نیروی انتظامی برای ترساندن و تحریک کارگران کمک می‌خواهد. آنها دنبال بهانه‌ای هستند تا اعتصاب را غیرقانونی نشان دهند. کارگران با هم صحبت می‌کنند و هوشیار هستند و از ایجاد درگیری و تخریب جلوگیری می‌کنند. سرکوب این کارگران برای کارفرما و دولت سخت و پرهزینه خواهد بود.

سرکوب در ذهن کارگران پرسش‌هایی به وجود می‌آورد: آیا مبارزه برای افزایش دستمزد و بهبود شرایط زندگی جرم است؟ مگر نیروی انتظامی برای حمایت از مردم نیست؟ چرا در حمایت از کارفرما کارگران را سرکوب می‌کنند؟ چرا قاضیان و دادگاه‌ها که مسئول تأمین عدالت و اجرای قانون هستند از کارگران حمایت نمی‌کنند؟ آیا قانون بی طرف است؟ چرا در رسانه‌ها در مورد مبارزات و سرکوب آنها خبری نیست؟ چرا گروه‌های سیاسی در مقابل سرکوب کارگران سکوت کرده‌اند؟

پس از سرکوب، آنها دیگر همان آدم‌های سابق نیستند. سرکوب کارگران متحد بذر آگاهی طبقاتی را در جان آنان می‌نشاند، و در آنها کینه‌ای طبقاتی علیه سرمایه‌دارن و قانون و کل شرایط موجود به وجود می‌آورد. بسیاری از آنها و حتی خانواده‌هاشان برای همیشه به مبارزان خستگی‌ناپذیر تبدیل می‌شوند. تاریخ مبارزات در سراسر جهان نشان می‌دهد که کارگران متحد از پس سرکوب مصمم‌تر به مبارزه برمی‌خیزند. آگاه‌تر به این که کل شرایط ستم‌بار کنونی برای کل کارگران باید زیر و رو شود. آنها علیه جامعه‌ی طبقاتی سرمایه‌داری مبارزه خواهند کرد. آنها سرکوب شده‌اند، اما برای سایر کارگران الگویی از مبارزه و اتحاد ساخته‌اند. بعد از سرکوب هم دور هم جمع می‌شوند تا آموخته‌های خود را مرور کنند و در مبارزات آینده از این تجربه‌ها استفاده کنند.

اگر نتیجه‌ی مبارزه رشد آگاهی و اتحاد بیشتر کارگران باشد، آنها پیروز بوده اند، حتی اگر هدف کوتاه مدت اعتصاب به‌دست نیامده باشد. نتیجه‌ی چنین مبارزه‌ای چیزی نیست جز پیروزی.

• کارگران نامتحد

اگر میان کارگران اختلاف و چنددستگی ایجاد شود کارفرما امیدوار می‌شود و به هر وسیله اختلاف میان کارگران را بیشتر می‌کند. اختلاف و چنددستگی به ضرر کارگران و به سود کارفرماست. وقتی چنددستگی به وجود بیاید کارگران در دسته‌های جدا از هم صحبت و مشورت می‌کنند. هر دسته تصمیمات متفاوتی می‌گیرد، و گروه‌های دیگر خود را ملزم به پذیرفتن و اجرای آنها نمی‌دانند. اختلاف و چنددستگی در نظرات، در عمل به

اختلافات شدیدتری منجر می‌شود. شکاف میان کارگران بزرگ‌تر شده و در معرض دید کارفرما قرار می‌گیرد. این همان زمینی است که برای اهداف کارفرما بسیار حاصلخیز است.

اسرار مبارزه‌ی کارگران همچون اسرار جنگی است که اگر به دست دشمن بیفتد کار بسیار سخت می‌شود. وقتی میان کارگران اختلاف بیفتد کارفرما به راحتی از صحبت‌های میان آنها باخبر می‌شود. اگر کارفرما بداند کارگران از نظر مالی تحت فشار هستند، پرداخت دستمزد را به تأخیر می‌اندازد، و تلاش می‌کند از رسیدن کمک‌های مالی به کارگران جلوگیری کند. اختلافات و تعصبات قومی، نژادی و زبانی در این شرایط برای کارفرمایان ابزار قدرتمندی خواهد بود. آنها تلاش می‌کنند میان کارگران از این طریق جدایی و اختلاف بیندازند.

حیله‌های دیگری به کارگرفته می‌شود. کارفرما اعلام می‌کند که به شرط پایان اعتصاب، دستمزد را ۳۰ درصد افزایش می‌دهد. گروهی از کارگران موافق پذیرفتن افزایش دستمزد و پایان اعتصاب هستند. آنها با یادآوری فشار مالی و زندگی سخت خانواده‌هایشان افزایش ۳۰ درصدی دستمزد را به عنوان پیروزی به حساب می‌آورند. گروه دیگر خواهان ادامه اعتصاب و افزایش ۵۰ درصدی دستمزد هستند. این اختلاف نظر به جنگ کارگران علیه کارگران بدل می‌شود. از این به بعد هر گروه از کارگران نه علیه کارفرما، که علیه دیگر همکاران خود می‌جنگد.

گروهی به تندروی و شکم‌سیری و خودخواهی متهم می‌شود. گروهی نیز به خیانت و بزدلی. آیا کسانی که خود را برای همکاران خود به خطر انداخته اند

خودخواه هستند؟ آیا گروه مقابل که با همکاران خود مبارزه‌ای سخت را آغاز کرده‌اند بزدل و ترسو هستند؟ حق با کدام گروه از کارگران است؟ هوا گرگ و میش است، و سیاهی از سپیدی قابل تشخیص نیست. میان کارگران کینه‌ای شکل می‌گیرد و حفظ اتحاد سخت می‌شود. با افزایش ۳۰ درصدی دستمزدها و از بین رفتن اتحاد کارگران، مبارزه از هم می‌پاشد.

چند نفر از رهبران اخراج می‌شوند. کارفرما علیه برخی از کارگران شکایت می‌کند، و به کسانی که موافق شکستن اعتصاب بوده‌اند امتیازاتی می‌دهد. عده‌ای به فساد، خیانت و خبرچینی کشانده می‌شوند. کینه و اختلاف میان کارگران روز به روز بیشتر می‌شود.

کارگران نامتحد قدرت حمایت از همکاران اخراجی را ندارند. با اخراج و دستگیری رهبران شرایط برای آنها سخت‌تر می‌شود. کارگران برای حمایت از همکاران اخراجی تصمیم به اعتصاب مجدد می‌گیرند، اما خبر خیلی زود به کارفرما می‌رسد و تلاش آنها بی‌نتیجه می‌ماند. آگاهی طبقاتی و اتحاد، جای خود را به تردید و کینه می‌دهد.

۳۰ درصد افزایش دستمزد پس از چند ماه به علت تورم بی‌اثر می‌شود. تا اطلاع بعدی دیگر خبری از اتحاد و مبارزه جمعی کارگران نخواهد بود. دستمزدها ۳۰ درصد افزایش یافته، اما کارگران متحمل شکستی بزرگ شده‌اند، زیرا چیزی مهم‌تر، یعنی اتحادشان را از دست داده‌اند. اهداف بلندمدت مبارزه، فدای اهداف کوتاه مدت شده‌است.

• نتیجه‌گیری

هدف بلندمدت مبارزات، رشد آگاهی و متحدتر شدن کارگران است؛ اتحاد برای ادامه‌ی مبارزه و آگاه‌تر شدن از خطرات و اشتباهات مبارزه و حيله‌های کارفرمایان، اعتماد و امید برای برداشتن گام‌های تازه و آگاهی از منافع مشترک و هم‌سرنوشت بودن کل طبقه کارگر.

تلاش برای اهدافی مثل افزایش دستمزد، کارگران را به مبارزه‌ای وارد می‌کند که مهم‌ترین سلاح موفقیت و پیشروی در آن، اتحاد و آگاهی طبقاتی است. سرمایه‌دارن وقتی می‌بینند کارگران بخشی از دستمزد خود را در راه سازمان‌دهی مبارزه‌ی خود هزینه می‌کنند از ترس به خود می‌لرزند. حيله‌های کارفرما که کارگران نامتحد را به جان هم می‌اندازد، در مقابل صف متحد کارگران بی‌اثر می‌شود.

در مقابل، اگر مبارزه میان کارگران چند دستگی و ناامیدی به وجود بیاورد، آنها شکست خورده‌گان صحنه نبرد هستند. اگر مبارزه به جای اتحاد و آگاهی بیشتر، اختلاف و جدایی و بی‌اعتمادی میان کارگران بیاورد، گامی رو به عقب خواهد بود، حتی اگر موفقیت‌هایی مثل افزایش دستمزد بدست آمده باشد.

۳. کارگران پروژه‌ای از کجا می‌آیند؟

در جامعه دو طبقه وجود دارد: سرمایه‌داران و کارگران. سرمایه‌داران مالک ابزار تولید، مواد اولیه و کالاهای تولیدشده هستند. کارگران اکثریت افراد جامعه هستند که برای ادامه‌ی زندگی ناچار به کار کردن هستند. تجهیزات، ماشین آلات و مواد اولیه بدون کار کارگران اجسامی بی‌جان هستند. این کار

کارگران است که این اشیا بی جان را به تأسیسات عظیم صنعتی همانند سایت‌ها و پالایشگاه‌ها تبدیل می‌کند. کارگران پروژه‌ای نیز بخشی از طبقه‌ی کارگر هستند.

اجازه دهید برای نمونه بهره‌برداری از یک میدان گازی را در نظر بگیریم. احداث چنین پالایشگاهی تا رسیدن به بهره‌برداری به صورت یک پروژه تعریف می‌شود. اجرای این پروژه به یک یا چند شرکت پیمانکاری بزرگ واگذار می‌شود. این شرکت‌ها نیز کار را به شرکت‌ها و پیمانکاران دیگر واگذار می‌کنند. بعضی از تجهیزات در کارخانه‌های شهرهای صنعتی مثل تهران، اصفهان، قزوین، اراک و اهواز ساخته شده و برای نصب به سایت ارسال می‌شوند. سایر کارها در محل سایت تا رسیدن به مرحله بهره‌برداری توسط کارگران پروژه‌ای انجام می‌شود. کارهای عمرانی، مسیرسازی و محوطه‌سازی، اجرای تأسیسات زیر زمین و زیر دریا و تأسیسات روی زمین. کارگران در مشاغل مختلف در پروژه‌ها مشغول به کار می‌شوند: ، فیتری، جوشکاری و مونتاژکاری، نصب تجهیزات، رنگ کاران و عایق کاران، کارگران برق و ابزار دقیق، آرماتوربندها و قالب بندها، داربست‌بندها، نیروهای اداری و مهندسی و دفتر فنی، ایمنی و بهداشت، حراست، رانندگان، نظافت‌گران.

کارگران پروژه‌ای به صورت موقت استخدام می‌شوند، و با بهره‌برداری از پروژه‌ها بی‌کار و «آزاد» رها می‌شوند. آنها با آغاز پروژه‌های بعدی مجدداً به کار

گرفته می‌شوند. این کارگران به صورت اقماری^۱ استخدام می‌شوند. اکثر این کارگران در کمپ‌ها و خوابگاه‌های کارگری و به دور از خانواده‌ها ساکن هستند. چراکه تعداد فرصت‌های شغلی در مناطق و شهرهای مختلف متفاوت است و این کارگران برای یافتن شغل مجبور به ترک خانه و خانواده شده‌اند.

رشد صنعت هیچ‌گاه متوازن نیست. در تهران و اصفهان فرصت‌های شغلی بسیار بیشتری نسبت به چهارمحال‌بختیاری و لرستان وجود دارد. کارگران شهرهای محروم‌تر برای پیدا کردن کار مجبور به مهاجرت می‌شوند. بخشی از آنها به سمت شهرهای بزرگ صنعتی مهاجرت می‌کنند و در شهرک‌های صنعتی عظیم در حاشیه شهرهای صنعتی مشغول به کار در کارخانه‌ها می‌شوند. بخش‌های دیگری از این کارگران مهاجر در جمعیت‌های زیاد در جست‌وجوی کار به سمت پروژه‌ها روانه می‌شوند. اینها کارگران پروژه‌های عظیم صنعتی در مناطق ویژه و آزاد و در سراسر ایران هستند.^۲

۱. قراردادهایی مثل ۲۴-۶ (۲۴ روز کار و ۶ روز استراحت)، ۲۲-۸، ۲۰-۱۰ و یا ۱۴-۱۴ را «طرح اقماری» می‌گویند.

۲. وجود ارتشی از کارگران بیکار در کنار در سایت‌ها و ورودی شهرک‌های صنعتی رقابت میان کارگران را زیاد می‌کند و اخراج و سرکوب مبارزات آنان را برای کارفرمایان راحت‌تر می‌کند. اکثر کارگران پروژه‌ای چنین چیزی را تجربه کرده‌اند که خود یا همکارشان در اثر کوچکترین اعتراضی از کار اخراج شده و در کمتر از چند ساعت توسط کارگران جویای کاری که در کنار در سایت‌ها حضور داشته‌اند جایگزین شده‌اند.

به عنوان مثال فازهای ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۹ و ۲۲-۲۴ پارس جنوبی و چند پتروشیمی در یک محدوده چند کیلومتری در ساحل خلیج فارس و در نزدیکی شهر کنگان احداث شده‌اند. احداث هر یک از این پروژه‌ها به چند هزار نفر کارگر نیاز دارد. در اغلب اوقات این پروژه‌ها به صورت همزمان در حال ساخت بوده‌اند. نیروی کار لازم برای ساخت همزمان این پروژه‌ها حتی از چند استان نزدیک هم قابل تامین نیستند. بنابراین رشد نامتوازن صنعت در جامعه سرمایه‌داری و نیاز عظیم صنایع به کارگران ماهر و نیمه‌ماهر موجی از کارگران مهاجر را می‌آفریند که از شهرهای مختلف به سوی پروژه‌ها روان است.

۴. خواسته‌ها و مبارزات کارگران

خواسته‌های کارگران پروژه‌ای اهداف کوتاه مدت مبارزات آن‌ها را شکل می‌دهد. شناخت این اهداف و چگونگی تلاش کارگان برای رسیدن به آن‌ها نخستین گام برای شناخت و ارزیابی مبارزات کارگران پروژه‌ای و همچنین شناخت کمپین و رهبران آن است.

۴/۱. خواسته‌های کارگران پروژه‌ای

خواسته‌های کارگران پروژه‌ای برخاسته از شرایط و دردهای مشترک این کارگران است. برخی از این خواسته‌ها در لحظاتی از مبارزه به عنوان خواسته‌ی اصلی مطرح شده، در لحظاتی نیز کمرنگ شده یا با سرکوب یا به دلایلی دیگر موقتاً به حاشیه رفته است. کمپین کارگران نیز بعضی از این خواسته‌ها را با قدرت مطرح و پیگیری کرده است. برخی دیگر نیز در برنامه

های کمپین با اهمیت کمتری مطرح شده‌اند. برخی از خواسته‌ها را نیز کمپین فقط به عنوان شعارهایی مطرح کرده و پس از مدتی فراموش شده‌اند.

افزایش دستمزدها از اساسی‌ترین و مهم‌ترین خواسته‌های کارگران در دهه‌های اخیر بوده‌است. قدرت خرید و ارزش واقعی دستمزدهای کارگران پروژه‌ای همیشه در حال کاهش بوده‌است. این عامل باعث سخت شدن سال‌به‌سال زندگی کارگران و خانواده‌هاشان شده‌است. این خواسته همواره در مرکز برنامه‌های رهبران کمپین قرار داشته‌است.

به روز شدن پرداخت دستمزدها از خواسته‌های ثابت و همیشگی این کارگران است. در پروژه‌ها همواره در پرداخت دستمزدها تأخیر وجود دارد.

بهبود شرایط و امکانات رفاهی دیگر خواسته‌ی کارگران است. این عنوان کلی موارد زیادی را در بر می‌گیرد: بهبود وضعیت کمپ‌ها و اقامتگاه‌های کارگری، سرویس‌های رفت و برگشت، کیفیت و کمیت غذا و وضعیت سلف سرویس‌ها، افزایش امکانات بهداشتی مثل سرویس‌ها و حمام‌ها، کاهش تراکم جمعیت اتاق‌ها، بهبود خدمات پزشکی و درمانی در سایت‌ها و کمپ‌ها، افزایش امکانات ورزشی و تفریحی. هرچند برخی از این موارد به صورت شعار توسط کمپین مطرح شد، اما هیچ‌گاه به صورت جدی در برنامه‌ی مبارزات قرار نگرفت.

کاهش فشار کار از خواسته‌های جدی کارگران بوده‌است. استخدام به صورت ۲۰-۱۰ اساسی‌ترین خواسته‌ی چند سال اول کمپین بود. دلیل معروف شدن مبارزات کارگران با نام «کمپین ۲۰-۱۰» نیز همین خواسته بود.

همچنین استخدام ۱۴-۱۴ به عنوان خواسته‌ی اصلی کمپین امسال (۱۴۰۳) از جانب رهبران کمپین مطرح شد.

اجرای قوانین که تا آن جا که ممکن باشد کارفرمایان از اجرای آن تن می‌زنند نیز از خواسته‌های کارگران بوده است. قوانین مربوط به مرخصی، مشاغل سخت و زیان‌آور و دستمزد بیشتر برای ساعات اضافه‌کاری از جمله‌ی این قوانین است. همچنین خواست اجرایی شدن طرح‌هایی مثل طبقه‌بندی مشاغل و دستمزد یکسان برای کار یکسان را نیز می‌توان میان کارگران دید. این خواسته‌ها به صورت جدی در برنامه‌های کمپین قرار نداشته است.

بهبود وضعیت ایمنی کار به سبب ازدیاد حوادث ناشی از کار به یکی از خواسته‌های مهم کارگران تبدیل شده است. این خواسته در زمان‌هایی که حادثه‌ای اتفاق می‌افتد جدی‌تر مطرح می‌شود. در این مواقع کارگران خواهان پاسخ‌گویی کارفرمایان و دولت و همچنین بهبود ایمنی کار می‌شوند. این مسئله گاهی در تبلیغات کمپین مطرح شده و سپس به حال خود رها شده است.

امنیت شغلی دغدغه‌ی همیشگی کارگران پروژه‌ای بوده است. شکل مطرح کردن این خواسته متنوع است. مشخص شدن وضعیت قراردادهای، دریافت نسخه‌ای از قرارداد کار، محدود شدن پیمانکاران در اخراج کارگران، مقابله با تعدیل نیروی رایج در پایان سال، خواست حذف پیمانکاران نیروی انسانی و پاسخ‌گویی شرکت‌های اصلی و شرکت‌های مادر در مقابل کارگران شکل‌های متنوع مطرح شدن این خواسته بوده است. حذف پیمانکاران گاهی در برنامه‌های کمپین مطرح شده است، اما به صورت جدی پیگیری نشده است.

داشتن حق اعتراض و مبارزه نیز از خواسته‌های دیگر است. کارگران اعتراضات و تلاش خود برای بهتر شدن شرایط کار را قانونی می‌دانند. مقابله با بدرفتاری نیروهای حراست در سایت‌ها، مخالفت با حضور نیروی انتظامی در مبارزات، و اعتراض به پرونده‌سازی برای کارگران مبارز شکل‌های مختلف مطرح‌شدن این خواسته است. کمپین خود را نهاد مبارزه قانونی کارگران معرفی کرده است و از این طریق بر این خواسته تأکید کرده است. هرچند در عمل در مسیر آن قدمی برنداشته است.

نظارت بر کار شرکت‌ها و پیمانکاران و پاسخ‌گویی دولت از دیگر خواسته‌های کارگران بوده است. کارگران خواهان مسئولیت‌پذیری کارفرماهای اصلی و شرکت‌های مادر، و خواهان نظارت‌نهادهای قانونی و دولت بر کار پیمانکاران هستند. همواره این سوال مطرح بوده است که آیا کسی بر کار این شرکت‌ها نظارت نمی‌کند؟ هیچ‌گاه پاسخی برای این سوالات وجود ندارد. شکل کار کمپین باعث شد که مسئولیت سرمایه‌داران، شرکت نفت و دولت به یکی از مسائل محوری مبارزات تبدیل شود.

۴/۲. شکل مبارزه کارگران پروژه‌ای

در زمان‌های مختلف شکل و گستردگی مبارزات متنوع بوده است. گستره‌ی آن از مبارزات فردی و گروه‌های کوچک کارگران تا کارگران یک کارگاه یا سایت را در بر گرفته است. تنوع شکل‌های آن نیز از اعتراضات پنهان مثل شعارنویسی تا مبارزات علنی و آشکار با سر دادن شعار و راهپیمایی شامل بوده است. همچنین مذاکرات آرام با کارفرما تا مبارزات پرشور مثل تجمع و اعتصاب‌های بزرگ یا اقدامات شدیدتر مثل بستن در سایت و کمپ‌ها و

اقدامات غیر قابل کنترل مثل درگیری‌های جمعی و تخریب تاسیسات، همگی از انواع مبارزه کارگان بوده است. در هر مبارزه نوک پیکان مبارزه نیز متنوع بوده است، از مبارزه کارگران یک شرکت یا پیمانکار علیه کارفرما، تا اعتصاب بزرگ در یک سایت علیه شرکت‌های اصلی یا همچون سال‌های اخیر، مبارزات گسترده میان «کل کارگران پروژه‌ای» در مقابله با کل کارفرمایان. یا از زاویه‌ای دیگر، از خواسته پاسخ‌گویی یک فورمن^۳، یک حراستی، و یا یک پیمانکار، تا خواست پاسخ‌گویی شرکت نفت و دولت.

سنت‌های آشنای مبارزه مثل تجمع، اعتصاب، ترک کار، پایین آوردن سرعت کار، ماندن در کمپ‌ها و امتناع از رفتن به محل کار، در چند دهه اخیر توسط کارگران به کار گرفته شده است. سنت گسترده و متنوعی از مبارزه و تاکتیک‌های آن در میان کارگران پروژه‌ای وجود دارد. بعضی از آن‌ها را می‌توان اینچنین فهرست کرد: درگیری فردی یا گروهی داخل و بیرون سایت‌ها با اعتصاب شکنان یا حراست و اوباش پیمانکاران، استعفای

۳. «فورمن» یا «سرکارگر» در ابتدای روز برنامه‌ی کاری کارگران مختلف را در اختیار آنها قرار می‌دهد. فورمن‌ها در اغلب مواقع کار نمی‌کنند (در مواقعی لازم است نقش اعتصاب‌شکن را ایفا کنند) و بر انجام وظایف کارگران نظارت می‌کنند. فورمن‌ها دستمزد در حد کارگران ماهر و یا بالاتر دریافت می‌کنند. آنها به تدریج از عموم کارگران جدا شده و با مشکلات آنها بیگانه می‌شوند. اینها حلقه اول سرکوب پیمانکار در مقابل کارگران هستند. تهدید کارگران معترض، زد و بند با پیمانکاران و کارگران خائن، جاسوسی از کارگران و نفرت پراکنی و تفرقه افکنی میان آنان از وظایف فورمن‌هاست. از آگاهی‌های رایج میان این افراد این است که «کارگران بی فرهنگ هستند و حق آنان است که کارگر باشند». البته کسانی هم هستند که پس از اینکه فورمن شده‌اند حاضر نشده‌اند به کارگران خیانت کنند. به همین دلیل یا از کار برکنار شده و به کارگری برگشته‌اند یا با حمایت کارگران و برای دفاع از حقوق آنان در آن جایگاه مانده‌اند.

دسته‌جمعی از کار، کاهش سرعت کار، مذاکره با پیمانکار، بستن درب سایت و کمپ‌های کارگری، جلوگیری از حرکت اتوبوس‌ها به سمت سایت‌ها، تخریب تجهیزات و ماشین‌آلات.

۵. روایت مبارزات کمپین، از ابتدا تا امروز

۱/۵. آغاز مبارزات، اتحاد کارگران و امیدها

کمپین کارگران پروژه‌ای از تابستان سال ۹۹ از طریق انتشار اعلامیه در فضای مجازی آغاز به کار کرد. کمپین از تمامی کارگران خواسته بود به صورت هماهنگ اقدام به ترک پروژه‌ها و متوقف کردن تولید نمایند. کمپین تلاشی بود برای متحد کردن تمامی کارگران پروژه‌ای در مبارزه‌ای با اهداف مشخص.

اهداف سال اول افزایش دستمزد و تغییر در شیوه‌ی کار اقماری پروژه‌ها بود. استفاده از فضای مجازی باعث شد که حرف رهبران به گوش کارگران برسد. با هدف مبارزه هماهنگ برای افزایش دستمزد، لیست دستمزدهای کمپین برای مشاغل مختلف منتشر شد. تقریباً هیچ شغلی از قلم نیفتاده بود. شرایط و خواسته‌های کارگران مشاغل مختلف از جانب رهبران در نظر گرفته شده بود. دستمزدهای بالای کمپین همدلی بیشتری در میان کارگران به وجود آورد. تغییر شرایط کاری تمامی کارگران به ۲۰-۱۰ دیگر هدف مبارزه بود. در زمان شروع به کار کمپین، اکثر کارگران به صورت ۲۴-۶ یا ۲۳-۷ مشغول به کار بودند. کارگران کاملاً با این خواسته‌ها همدل بودند، هرچند امید و همراهی زیادی وجود نداشت. نتیجه‌ی سال اول، آشنایی کارگران با روش کار کمپین و اهداف آن بود.

ترک کار و خروج از سایت در انتهای بهار و سراسر تابستان سال بعد به شکل اصلی و غالب مبارزات تبدیل شد. انتخاب گرم‌ترین روزهای سال برای مبارزات هوشمندانه بود. هماهنگی و اطلاع‌رسانی زمان ترک کار در فضای مجازی و فضاهایی مثل واتساپ و تلگرام انجام می‌شد. ضبط و انتشار کلیپ‌هایی از حرکت کارگران به سمت خروجی سایت‌ها و صحبت در حمایت از کمپین توجه کل فضای کارگری ایران را به خود جلب نمود.

کارگران کمپین را شکل جدید مبارزه خود می‌دانستند و به صورت لحظه‌ای تصاویر و خبرها را در گوشی‌های همراه خود دریافت می‌کردند. کمپین کار خود را به صورت درخشانی آغاز کرد و به سرعت به امید کارگران برای تغییر شرایط تبدیل شد. کارگران با حرارت زیادی از کمپین دفاع می‌کردند و حمایت از آن را وظیفه خود می‌دانستند. آشنایی کامل رهبران کمپین با شرایط پروژه‌ها برای کارگران مشخص بود.

استقبال گسترده از کمپین از سال دوم تا سال ۱۴۰۱ باعث تحقق بخشی از خواسته‌ها شد. بسیاری از کارگاه‌ها به صورت نیمه تعطیل یا تعطیل درآمدند. پیمانکاران بزرگ و کوچک پروژه‌ها غافلگیر شده بودند و مجبور به پذیرش بخشی از خواسته‌ها شدند. دستمزدها بیش از افزایش دستمزد سالانه شورای عالی کار افزایش یافتند. کارگران بسیاری موفق به بستن قراردادهای جدیدی شدند که در آن شیوه کار به ۲۰-۱۰ تغییر کرده بود. شور و امید مبارزات در میان کارگران رشد کرده بود.

با این حال نباید تمام موفقیت کمپین را به هوشمندی و ابتکار رهبران نسبت داد. زمینه‌ای که تمامی این شرایط را ممکن می‌کرد وضعیت واقعی کار

کارگران پروژه‌ها بود. کار در پروژه‌ها کاری طاقت‌فرساست. کارگران در سخت‌ترین شرایط کاری و محیطی مشغول کار هستند. پروژه‌های بزرگ صنعتی بخصوص در صنایع نفت و گاز جنوب جمعیت بزرگی از کارگران را در شرایطی شبیه به هم و تحت ستم‌های مشترکی گرد هم آورده است. وجود تجربه‌ی مبارزه و مقاومت در میان این کارگران از دیگر عوامل گسترش سریع مبارزه بود. اکثر کارگران پروژه‌های بزرگ نفت و گاز پیش از شروع کمپین نیز سابقه شرکت در مبارزه را داشتند. در تمامی عمر کمپین، سایت‌های بزرگ نفت و گاز و منطقه‌ی پارس جنوبی قلب تپنده‌ی مبارزات بوده است. رهبران کمپین در این سال‌ها با اعلام پیروزی، پایان کمپین و زمان بازگشت کارگران به سایت‌ها را اعلام می‌کردند.

۵/۲. مقاومت سرمایه‌داران، انکار رهبران کمپین

در سال ۱۴۰۱ پیمانکاران مقابل خواسته‌های کارگران مقاومت بیشتری از خود نشان دادند و اعلام پیروزی و پایان کمپین به تأخیر افتاد. با این‌که موفقیت‌های کمپین ادامه داشت، اما در بعضی سایت‌ها شرایط نسبت به سال قبل بدتر شد.^۴ بخشی از کارگران بیکاری طولانی‌تری را تجربه می‌کردند. در مورد ادامه‌ی مبارزه و رفتار رهبران میان کارگران اختلاف‌نظر به وجود آمده بود. عده‌ای از آنها خواهان پاسخ‌گویی کمپین و بازگشت به سایت‌ها شدند.

۴. در بعضی سایت‌ها که در سال ۱۴۰۱ طرح ۲۰-۱۰ پذیرفته شده بود، کارفرمایان توافقات را زیر پا گذاشتند و کارگران ناچار شدند به شکل ۲۲-۸ یا ۲۳-۷ مشغول به کار شوند.

در مقابل این مسایل، رهبران کمپین بر ادامه‌ی مبارزه پافشاری کردند، و تهدید کردند که عکس‌های «خیانتکاران» و خانواده‌هاشان را در فضای مجازی منتشر می‌کنند، مشکلات اقتصادی واقعی بود و در بعضی موارد قدرت بیشتری از شعارها و تهدیدهای رهبران داشت.

طی این سال‌ها بعضی از سایت‌های بزرگ به مرحله‌ی بهره‌برداری رسیدند. سایت‌هایی که در مرحله‌ی اجرا میزبان چند هزار کارگر بودند، با تعداد کارگران خیلی کمتری وارد مرحله‌ی بهره‌برداری شدند. شرایط تغییر کرده بود. نیاز پروژه‌ها به کارگران کمتر شده بود، و عده‌ای بیکار شده بودند. عموم کارگران با حمایت از کمپین و ترک سایت‌ها کارفرمای خود را تحت فشار قرار داده بودند، اما کارگران بیکار شده با پایان پروژه‌ها بلا تکلیف بودند. این شرایط به سود سرمایه‌داران بود، و باعث کاهش قدرت کارگران شد. خطر بازگشت کارگران بیکار شده، و شکست مبارزات وجود داشت. اتحاد کارگران در خطر افتاده بود.

بعضی از کارگران پیروزی را نزدیک می‌دانستند و خواهان مقاومت بیشتر بودند. برخی دیگر امید زیادی به پیروزی نداشتند. مشکل بزرگتر این بود که تصویر و آماری واقعی از وضعیت مبارزه حتی در نزد رهبران وجود نداشت. هیچ کدام از دو گروه کارگران ابزاری برای قانع کردن دیگری نداشت. رهبران نیز جز همان شعارهای کلی برای ادامه مبارزه چیزی ارائه نمی‌کردند. آنها بدون در نظر گرفتن شرایط واقعی کارگران، خواهان ادامه‌ی مقاومت بودند. هیچ ابتکار جدیدی در شیوه‌ی کار رهبران برای مقابله با شرایط جدید وجود

نداشت. امکان نظرخواهی و مشورت با کارگران وجود نداشت، و رهبران نیازی به مشورت با کارگران احساس نمی‌کردند.

کارفرمایان نیز متحد شده بودند و نقشه‌های جدیدی در سر داشتند. آنها تلاش کردند با استخدام کارگران جدید و طولانی‌کردن مبارزه کارگران را شکست دهند. مبارزات و موفقیت‌های کمپین در رسانه‌ها انکار می‌شد و از کارگران جدید برای کار دعوت می‌شد. دولتی‌ها اعلام کردند که کارگران جدیدی را آموزش داده و به سایت‌ها فرستاده‌اند. اتفاقات آینده نشان داد این ادعا تا حدودی واقعیت داشته‌است. سرمایه‌داران می‌دانستند تحمل کارگران در برابر مشکلات اقتصادی محدود است. این همان چیزی بود که رهبران کمپین هیچ‌گاه درک نکردند. آنها قادر به درک و پذیرش شرایط جدید و خطرات آن نبودند.

کارگران بارها از مشکلات ناشی از طولانی شدن بیکاری، عدم دریافت دستمزد و یا زمان شروع کمپین در اردیبهشت گلایه کرده بودند. اما در میان رهبران گوش شنوایی وجود نداشت. چرا چیزی که برای عموم کارگران قابل درک بود، از دید رهبران پنهان ماند؟ این سوال‌ها مطرح می‌شد و به تدریج پاسخ می‌گرفت.

اکثر رهبران کمپین از کارگران متخصص پایپینگ هستند. آنها سال‌ها در پروژه‌ها با بالاترین دستمزدها مشغول به کار بوده‌اند. بعضی از برنامه‌های مطرح شده از جانب رهبران نشان می‌داد که برخی از رهبران به معنای واقعی کلمه کارگر نیستند. برخی از آنها کسانی هستند که در سایت‌ها از کار

اینچی^۵، کنتراتی و تأمین نیرو برای اورهال^۶ درآمدهایی بالاتر از کارگران بدست می‌آورند.^۷

وضعیت مالی مناسب رهبران باعث تحمل بیشتر آنها مقابل مشکلات بود. آنها با مشکلات کارگران بیگانه بودند، و کارگران را به خیانت و بی‌عرضه‌گی متهم می‌کردند. از ابتدای مبارزه و زمانی که کارگران بسیار امیدوار و پرانرژی بودند برای گسترش روابط با کارگران، آموزش و درک شرایط آنها تلاشی نشده بود. شکست‌ها کم کم از راه رسیده بود، اما از نظر رهبران جزئی و قابل چشم‌پوشی بود، و دلیلی جز خیانت عده‌ای از کارگران نداشت. آنها به مسایل بسیار ساده نگاه می‌کردند.

ابزار فحاشی و تهدید، علیه کارگرانی استفاده می‌شد که خواهان پاسخ‌گویی رهبران و بازگشت به سایت‌ها بودند. سیاست رهبران کارگران را به دو دسته تقسیم کرد. بدبینی و تهدید و تقابل‌ها گسترش یافت. موج‌های کوچکی از بازگشت به سایت‌ها آغاز شده بود. رهبران، کارگران را در مقابل هم قرار داده

۵. در کار اینچی، فیت آپ و جوشکاری به صورت اینچی قیمت‌گذاری می‌شود. کارفرما کار را به صورت اینچی به بعضی از «کارگرپیمانکاران» واگذار می‌کند. آنها کارگران را به صورت روزمزد استخدام می‌کنند و با فشار آوردن به کارگران برای کار بیشتر، درآمدهای قابل توجهی به دست می‌آورند.

۶. در اورهال نیروهای زیادی برای مدت کوتاهی، با ساعات بیشتر کار در روز و فشارکار بالا با دستمزدهایی بالاتر عملیات تعمیرات اساسی سایت‌ها را انجام می‌دهند. در اورهال بازار تأمین نیرو بسیار داغ می‌شود و حوادث بیشتری برای کارگران رخ می‌دهد.

۷. یکی از برنامه‌های مطرح شده در کمپین سال ۱۴۰۳ ممنوعیت هرگونه کار اینچی و اورهال تا اطلاع ثانوی بود. پیدا بود که یکی از اهداف رهبران قیمت‌گذاری برای کارهای اینچی و کنتراتی بود.

بودند و عملاً برای بهبود شرایط کاری از دست آنان ساخته نبود. ضعف‌های ابتدایی کمپین نه تنها علاج نشده بود، بلکه بزرگتر شده و کل مبارزه را به خطر انداخته بود. باید برای دفع خطرات فکری می‌شد.

کارگران دست به کار شدند و تجمعات کارگری در شهرهای مختلف و در مکان‌های عمومی شکل گرفت. موضوع صحبت بررسی شرایط، حمایت از مبارزه و انتقاد از رهبران بود. کارگران به ترمینال‌ها مراجعه کردند، و سعی کردند که همکاران خود را قانع کنند و به تصمیم مشترکی برسند. نتایج بسیاری از این صحبت‌ها اتحاد و مقاومت بیشتر و به تأخیر انداختن بازگشت به سایت‌ها بود.

این تلاش‌ها و خلاقیت‌ها مورد حمایت رهبران قرار نگرفت. آنها حاضر به پذیرش واقعیت نبودند و کسانی را که خواهان پاسخ‌گویی کمپین و بازگشت به سایت‌ها بودند مشتکی خیانت‌کار محسوب کردند. نزد رهبران چیزی جز پیروزی وجود نداشت و عقب‌نشینی بی معنا بود. این نوع برخورد بیش از پیش اختلافات میان کارگران دامن زد و باعث رشد تعصبات قومیتی نیز شد. در انتهای تابستان، کمپین با انتشار قراردادهای جدید و اعلام پیروزی به این بخش از مبارزات پایان داد.

رهبران از تجارب سال گذشته درس نگرفته بودند. آنها در سال ۱۴۰۲ در مورد زمان ترک سایت‌ها شرایط کارگران را در نظر نگرفتند. در فصل بهار، به علت بیکاری فروردین و تأخیر در پرداخت دستمزدها اکثر کارگران ذخیره‌ای برای ورود به مبارزه ندارند. آنها به تاریخ اعلامی معترض بودند و خواهان ترک سایت‌ها در ابتدای تابستان بودند. آنها مایل بودند اردیبهشت و خرداد که هوا بهتر بود کار کنند و با دریافت یک ماه دستمزد و یکی دو ماه طلبکاری از

کارفرما مبارزه را آغاز کنند. اگر این‌طور می‌شد قدرت و مقاومت کارگران بیشتر بود و ترک سایت‌ها در ابتدای تابستان با استقبال بیشتری از جانب کارگران روبه‌رو می‌شد. با تمام این شرایط کارگران از کمپین حمایت کردند.

سرمایه‌داران که برای مقابله با کارگران آماده‌تر شده بودند این بار عقب نشستند. آنها موفق شدند بخشی از کارگران را با کارگران جدید جایگزین کنند. دولت و نهادهایی مثل منطقه‌ی ویژه و فنی‌وحرفه‌ای به صورت هماهنگ از سرمایه‌داران حمایت کردند و برای شکست کمپین و بازگشت کارگران منتظر ماندند.

نتیجه‌ی مبارزه ۱۴۰۲ چیزی جز شکست نبود. جز افزایش دستمزدها مطابق با افزایش حداقل دستمزد سالانه تغییر دیگری در شرایط کار به وجود نیامد. کارگران این بار زودتر و از اواسط تابستان در جمعیت‌های زیادتری به سایت‌ها برگشتند. این بار دیگر خبری از تجمعات در شهرها و ترمینال‌ها نبود. بازار فحاشی و تهدید داغ‌تر از همیشه بود.

کوچکترین انتقادی از کمپین با انتشار عکس‌های کارگران و معرفی آنان به عنوان خیانت‌کار پاسخ گرفت و فحاشی به کارگران و خانواده‌هاشان در گروه‌های کمپین غالب شد. فاصله میان عموم کارگران و رهبران کمپین زیادتر و امید به پیروزی و اتحاد کمتر شده بود. در انتهای تابستان قراردادهایی منتشر شد که نشان می‌داد بعضی از کارفرمایان شرایط کمپین را پذیرفته‌اند. در این زمان رهبران کمپین باز هم اعلام پیروزی کردند، هرچند که اکثر کارگران پیش از اعلام پیروزی به کار بازگشته بودند.

در ۱۴۰۳ فردی که در پارس جنوبی بنگاه کاریابی داشت، برای ابتدای خرداد اعلام کمپین کرد. بخشی از کارگران با این فراخوان همراه شدند و شروع به ترک سایت‌ها کردند، اما ناگهان فرد مورد نظر مفقود و از دسترس خارج شد. کارگران فریب‌خورده بودند.

رهبران کمپین مرکزی تمام تلاش و انرژی خود را به فضای مجازی محدود کرده بودند و کارگران هیچ کدام از آنها را به صورت رو در رو نمی‌شناختند. وقتی کمپین جعلی شروع مبارزه را اعلام کرد، مثل هرسال کارگران آماده شروع مبارزات بودند. مبارزات سال‌های قبل نیز به همین شکل اطلاع‌رسانی و آغاز شده بود. برای بسیاری از کارگران جعلی بودن کمپین قابل تشخیص نبود.

افشاگری رهبران و عده‌ی زیادی از کارگران باعث روشن شدن کامل مسئله نشد. بعضی از کارگران که طبق تاریخ اعلامی کمپین جعلی سایت‌ها را ترک کرده بودند با دودلی و نگرانی به مبارزه ادامه دادند. رهبران کمپین اصلی با افشاگری علیه کمپین جعلی و فرد مورد نظر، برای ابتدای تیرماه فراخوان دادند.

در ۱۴۰۳ اهداف بزرگتری مطرح شد: ۱۴-۱۴ شدن همه کارگران، ۳۵ درصد افزایش دستمزد، و ممنوعیت هرگونه کار اینچی و اورهال. این بار همه چیز به شکل سریع تری اتفاق افتاد. کارگران امید کمتری به پیروزی داشتند و این ناامیدی از شیوه‌ی ترک سایت‌ها مشخص بود. کارگران زیادی در مقابل شرکت‌ها، همراهی خود با کمپین را انکار کردند و با عنوان مرخصی به محل زندگی برگشتند. بسیاری از آنها از ترس انتشار عکس خانواده‌شان و فحاشی

در کانال‌های مجازی با کمپین همراه شده بودند. ترک سایت‌ها در ابتدای تیرماه، همزمان شد با بازگشت کارگران ناامیدی که با کمپین جعلی همراه شده بودند. رهبران ادعا کردند که بسیاری از سایت‌ها تعطیل یا نیمه تعطیل شده‌اند و کمپین با قدرت به پیش می‌رود. اما واقعیت چیز دیگری بود.

قبل از پایان تیرماه ناامیدی گسترش یافت و بازگشت به سایت‌ها شروع شد. این بار آغوش شرکت‌ها و پیمانکاران برای بازگشت کارگران باز بود. به کارگران وعده دادند در صورت بازگشت به کار از اخراج آنها صرف نظر خواهند کرد. در ابتدای مرداد ترافیک صبح و عصر شهر عسلویه در ورودی سایت‌ها واقعیت را روشن‌تر از همیشه به همه نشان داد. مبارزه زودتر و جدی‌تر از گذشته شکست خورده بود.

باز هم زمان برد تارهبان به شکست اعتراف کنند. آنها مشغول تشکیل دادگاه صحرایی^۸ در اینستاگرام و فحاشی به کارگران در سطحی جدید بودند. پرسش‌های کارگران در کانال‌های مجازی بی‌پاسخ ماند. کارگران از مشاغل مختلف و از قومیت‌های مختلف علیه هم صحبت می‌کردند. از رهبران خبری نبود. آنها صرفاً به شماره‌هایی خارجی در واتساپ و صفحاتی در اینستاگرام بدل شده بودند که مشغول کار فحاشی و بلوف‌زنی در مورد تعطیلی سایت‌ها بودند.

۸. این اصطلاحی بود که رهبران کمپین به کار می‌بردند. ابتدا در صفحات مجازی از کارگر متهم خواسته می‌شد که در مورد اتهامات شفاف‌سازی کند. در غیر این صورت به روش رهبران کمپین مجازات می‌شد.

در ابتدای شهریور با اعتراف رهبران به شکست سکوت شکسته شد. این بار نیز کارگران مقصر شکست جلوه داده شدند. خواندن بخشی از اعلامیه پایانی کمپین مرکزی خالی از لطف نیست:

«ما حداکثر ظرفیت تشکیلات کمپین مرکزی را امسال به کار گرفتیم برای ایجاد یک شرایط طلایی ۱۴-۱۴ برای شما و خانواده تان، و با پیش بینی کم شدن کارها قصد داشتیم با دو شیفت کردن بقیه نیروهای بیکار را نیز شاغل نماییم... اما با پشت خالی کردن و سنگر شکنی و خیانت به ما فهمانیدید که از شرایط فعلی ظلم پیمانکاران رضایت دارید و سازگاری دارید باهاشون و دیگر نیازی به وجود کمپین ندارید و فقط از حرص و ولع و طمع افزایش حقوق که برایتان انجام داده بودیم حاضر به صبوری و قدرشناسی و ادامه همراهی و همکاری با مدیریت کمپین مرکزی نشدید تا یک شرایط استثنایی طلایی برای شما به وجود بیاوریم.»

مثل تمام این چند سال، پیروزی از آن رهبران کمپین، و شکست متعلق به کارگران بود. از نظر آنها علت شکست این بود که کارگران لیاقت زندگی راحت و درآمد بالا و شرایط ۱۴-۱۴ را نداشتند. رهبران تصمیم گرفته بودند که هیچ نشانی از کمپین در تاریخ نماند.^۹ در تصمیمی عجیب تر گروه‌هایی که محل بحث و نظر کارگران در مورد مبارزه بود، به گروه‌هایی برای کاریابی تبدیل شد.

۹ «لازم است همه شما بدانید این آخرین کمپین تاریخ ما خواهد بود و هیچ‌گاه تحت هر شرایط تحقیق‌آمیزی هم باشید ابدا و هرگز و عمرا کمپین مرکزی تشکیل نخواهد شد و ابدا ما دیگر تا آخر عمرمان کاری برای کارگر قدرشناس انجام نخواهیم داد» (اعلامیه پایانی کمپین مرکزی).

این بخش را با اشاره به قراردادهای منتشر شده از جانب رهبران کمپین پایان می‌دهیم. رهبران کمپین در هر سال قراردادهایی را منتشر می‌کردند. این قراردادهای نشان می‌داد که شرایط کمپین توسط کارفرمایان پذیرفته شده است. مدیریت کمپین از این قراردادها استفاده می‌کرد تا نشان دهد که کارفرمایان تحت فشار شدیدی هستند و مبارزه به زودی پیروز می‌شود. همچنین در پایان کمپین هر سال این قراردادها به عنوان شاهد پیروزی کمپین منتشر و تبلیغ می‌شدند. در مورد تغییر شرایط کار به ۲۰-۱۰ یا ۱۴-۱۴ در این قراردادها می‌توان به چند نکته اشاره کرد.

مدت این قراردادها کوتاه مدت و دوسه ماهه بود. در اکثر موارد پس از پایان این مدت، شرایط تغییر می‌کرد و مثل سابق می‌شد. در مواردی حتی دستمزدها کاهش پیدا می‌کرد. همچنین کارفرما به صورت شفاهی برای کارگران (که بعد از چند ماه بیکاری برگشته بودند) شرط تعیین می‌کرد که در هر ماه روزهای بیشتری کار کنند. کارگری که قرارداد ۲۰-۱۰ با کارفرما بسته بود، مجبور بود که حداقل ۲۲ یا ۲۳ روز در ماه برای کارفرما کار کند. قراردادها روزمزد بودند، و کارگر دستمزد آن دو روز اضافه را دریافت می‌کرد. در واقعیت، کار نه به شکل ۲۰-۱۰، بلکه به صورت ۲۲-۸ یا ۲۳-۷ انجام می‌شد. آنچه اتفاق افتاده بود در واقعیت چیزی نبود جز افزایش موقت و ناچیزی در دستمزد. مدیریت کمپین این قراردادها را به عنوان پیروزی کمپین ۲۰-۱۰ منتشر می‌کرد. با توجه به شکل مبارزات، تا سال آینده کارگران قدرت اعتراضی نداشتند. در غیاب مبارزات درون سایت‌ها کارگران چاره‌ای جز پذیرفتن این شرط‌ها نداشتند.

۶. ضعف‌ها و کمبودهای مبارزه

هدف از بررسی مبارزات درس گرفتن از تجربه‌هاست. هر لحظه از مبارزه خطرات و امکانات جدیدی را در مقابل ما قرار می‌دهد. این بررسی به ما کمک می‌کند بتوانیم در هر لحظه خطرات را بشناسیم، برای رفع آنها چاره‌ای پیدا کنیم، و از امکانات جدید مبارزه استفاده کنیم. در این صورت می‌توانیم قدم‌های بزرگی به پیش برداریم. از این رو در این بخش می‌کوشیم به نقاط ضعف مبارزات کارگران پروژه‌ای بپردازیم.

۶/۱. مبارزه‌ی خارج از محیط کار

ترک محل کار و متوقف کردن تولید روش اصلی کمپین بود. این روش زمانی موفق است که اکثریت کارگران پروژه‌ای متحد شوند و اگر بخشی از کارگران همراه نشوند، قدرت و تأثیر آن به شکل تأثیرگذاری کم می‌شود. در این روش، کارگران محل کار را ترک می‌کنند و نمی‌توانند مقابل کارگران جدید و اعتصاب‌شکن مبارزه کنند. کارفرما با استخدام کارگران جدید (مثل کارگرانی که تا به حال در پروژه‌ها کار نکرده‌اند) می‌تواند این روش را بی‌اثر نماید. حمایت کارگران مناطق دیگر برای موفقیت این روش بسیار ضروری است.

این روش توانست آغاز خوبی برای کمپین رقم بزند. اما در ادامه شرایط تغییر کرد. کاهش کارهای پروژه‌ای و مقاومت کارفرمایان باعث شد که هر سال مبارزه طولانی‌تر شود. مشکلات اقتصادی ناشی از بیکاری فشار زیادی به کارگران و خانواده‌ی آنها وارد کرد. برای حفظ قدرت مبارزه و مقابله با خطرات، باید تغییراتی در برنامه‌ها به وجود می‌آمد. اما رهبران بر اعتصاب نامحدود تا پیروزی پافشاری کردند.

از سال ۱۴۰۱، باید با بررسی شرایط جدید، و مشورت با کارگران تغییراتی در نقشه‌ها ایجاد می‌شد. در این شرایط یکی از راه‌حل‌ها تشکیل صندوق اعتصاب است. با تشکیل صندوق کارگران بخشی از دستمزدهای خود را در راه مبارزه و حمایت از کارگران فقیرتر هزینه می‌کنند، و می‌توانند مدت‌زمان بیشتری به اعتصاب ادامه دهند. اما تشکیل صندوق یک شبه ممکن نیست، و حاصل سالها تلاش، تجربه، و آگاهی کارگران است. اگر امکان ایجاد صندوق اعتصاب وجود نداشت، اما راه‌های دیگری وجود داشت. به جای اعتصاب نامحدود و طولانی می‌شد اعتصاب با زمان مشخص و محدودتر را در دستور کار قرار داد. در محل کار نیز می‌شد به ابتکاراتی دست زد. مانند اعتصاب‌های بیشتر و کوتاه‌تر در محل کار (اعتصاب‌های چند روزه یا هفتگی)، پایین آوردن سرعت کار، و ماندن در خوابگاه‌ها برای یک یا چند روز. چنین روش‌هایی قبلاً در پروژه‌ها تجربه شده بود و کارگران تجربه این روش‌ها را داشتند.

مبارزه در محیط کار می‌توانست امکانات و ابزارهای جدیدی را در اختیار کارگران قرار دهد و فصل جدیدی از مبارزه باشد. با این روش کارگران مبارزه در سایت‌ها را در دست می‌گرفتند، و فشار روی رهبران کمتر می‌شد. امکان مطرح کردن خواسته‌های جدیدی نیز وجود داشت. مثل درخواست دستمزد زمان اعتصاب. می‌شد مبارزه را به فصل‌های پاییز و زمستان نیز گسترش داد. در این صورت مبارزات آخر هر سال برای پرداخت دستمزدهای عقب افتاده و مبارزات تابستانه کمپین یکی می‌شدند و هم‌دیگر را تقویت می‌کردند.

مبارزه برای تغییر شرایط حق طبیعی و قانونی کارگران است. با مبارزه در محیط کار کارگران بر این حق خود تأکید می‌کنند و می‌توانند آن را به کارفرما و دولت تحمیل کنند. در محیط کار، کارگران می‌توانند مقابل اعتصاب‌شکنی مبارزه کنند، نمایندگان واقعی خود را انتخاب کنند، بر کار رهبران نظارت کنند و به صورت مستقیم در تصمیم‌گیری‌ها دخالت کنند.

ایجاد تشکل مستقل مبارزه، مانند اتحادیه‌ی کارگری یا سندیکا، با حضور و مبارزه در محیط کار ممکن می‌شود. خارج از محیط کار مبارزه برای ایجاد اتحادیه یا سندیکای مستقل سخت و حتی ناممکن است. در سالهای اول کمپین، کارگران در اوج اتحاد و روحیه مبارزه قرار داشتند، و زمان آن بود که گامی به جلو برداشته شود.

هر کدام از این روش‌ها می‌توانست از جانب رهبران یا کارگران مطرح شود و مورد استقبال قرار بگیرد. رهبران کمپین مبارزه را به خودشان محدود کردند. بر خلاف اینکه مبارزه‌ی خود را قانونی می‌دانستند، اما با شماره‌های ناشناس در گروه‌های مجازی برای مبارزات تصمیم می‌گرفتند. کارگران نیز به همین روش‌ها اکتفا کردند و چنین چیزی را به رهبران کمپین تحمیل نکردند.

۶/۲. تصمیم‌گیری بدون نظرخواهی از کارگران

رهبران کمپین برای نظرخواهی از کارگران ارزش زیادی قائل نبودند. آشنایی آنها با شرایط پروژه‌ها به شروع قدرتمند مبارزات کمک کرد. اما تلاشی برای گسترش ارتباط با کارگران و دخالت دادن آنها در تصمیمات صورت نگرفت. شاید بتوان بدون مشورت با کارگران مبارزه را آغاز کرد، اما ادامه مبارزه سخت و حتی غیرممکن خواهد بود.

مشورت با کارگران و دخالت دادن آنها در تصمیم‌گیری می‌توانست فواید زیادی داشته باشد: اول اینکه باعث حمایت بیشتر کارگران و تلاش برای قانع کردن دیگر همکاران و تقویت مبارزه می‌شد. دوم اینکه باعث می‌شد رهبران کمپین و کارگران از افکار و روحیات همدیگر شناخت بهتری به دست بیاورند. سوم اینکه، امکان رشد آگاهی کارگران و امکان نظارت بر فعالیت رهبران را به وجود می‌آورد. در این صورت تصمیمات بهتری گرفته می‌شد.

۶/۳. نداشتن برنامه‌ی مشخص و همه‌جانبه برای مبارزه

هر مبارزه‌ی جدید خطرات و امکان‌های جدیدی را به وجود می‌آورد. داشتن برنامه کامل، پیش‌بینی شرایط و ایجاد تغییرات برای یک مبارزه‌ی کارگری ضروری است. برنامه کمپین ساده و ثابت بود: خارج شدن از سایت‌ها، تا پیروزی و به دست آمدن همه‌ی خواسته‌ها. بسیاری از جزئیات نادیده گرفته شده بود. اقدامات کارفرمایان پیش‌بینی نشده بود و با تغییر شرایط تغییری در برنامه‌ها و روش مبارزه به وجود نیامد.

رهبران کمپین از کارگران می‌خواستند که تا پایان کمپین در محل زندگی به کار مشغول شوند. اگر در محل زندگی کاری بود، این کارگران چرا مجبور به مهاجرت به پروژه‌ها شده‌اند؟ آیا برای کارگران هفشجانی (اعم از فیترو جوشکار و کمکی) در شهرستان کوچک هفشجان کار وجود دارد؟ برای ایده‌ای و مسجد سلیمانی‌ها چطور؟ برای زمان‌های بیکاری و مشکلات اقتصادی کارگران برنامه‌ای وجود نداشت. برای مبارزه درون سایت‌ها (هنگام بازگشت کارگران) فکری نشده بود. هر بار با بازگشت کارگران مبارزه تا تابستان

بعد پایان می‌یافت. همین مثال‌ها نشان می‌دهد که برنامه‌ی خوبی برای مبارزات وجود نداشت.

۶/۴. فاصله‌ی رهبران کمپین از عموم کارگران

رهبران کمپین از کارگران متخصص و با سابقه پایبند هستند. دستمزد و سطح زندگی آنها از عموم کارگران بالاتر است. چنین چیزی عیب و اشکال محسوب نمی‌شود. مبارزه هیچ‌گاه به کارگران فقیرتر محدود نشده است. در مبارزات کمپین این مسئله زمانی به مشکل تبدیل شد که واقعیات زندگی کارگران نادیده گرفته شد. اصرار رهبران به اعتصاب نامحدود و در نظر نگرفتن مشکلات کارگران در زمان بیکاری را می‌توان نتیجه‌ی شرایط مالی بهتر آنها دانست. آنها هیچ فکری برای حمایت از اقشار فقیرتر کارگران نداشتند.

نگاه از بالا به پایین به کارگران، در نظر نگرفتن نظرات مخالف، متهم کردن بسیاری از کارگران به خیانت و ارزش قائل نشدن برای مشورت و نظرخواهی از آنان نشان‌دهنده‌ی غرور و خودبرتربینی بعضی از رهبران نسبت به کارگران است. اعلامیه آخرشهریور ۱۴۰۳ (اعلامیه پایان کمپین برای همیشه) وجود این روحیه در میان رهبران کمپین مرکزی به شکل روشنی را نشان می‌دهد.

در این اعلامیه که در فضای مجازی کمپین منتشر شد، آنها تصمیم گرفته بودند که دیگر نشانی از کمپین در تاریخ نباشد. آنها آغاز مبارزه و موفقیت‌های آن را از آن خود دانسته‌اند. گفته‌اند کارگران لیاقت شرایط طلایی کمپین و ۱۴-۱۴ را ندارند. همه‌ی شکست‌ها به پای کارگران و خیانت آنها نوشته شده است. این اعلامیه سرشار از غرور و خودبرتربینی رهبران و جدایی آنها از

کارگران است. همچنین تبدیل گروه‌های مجازی کمپین به گروه‌های کاریابی پس از چند سال مبارزه تلخ و عبرت‌آموز است.^{۱۰}

به نظر می‌رسید بعضی از رهبران منافی جدا از منافع عموم کارگران دارند. دخالت کمپین در مسایل غیرکارگری تحت تاثیر منافع رهبران است. قیمت‌گذاری کارهای اینچی (که نوعی پیمانکاری و تامین نیرو است) یا کارهای اورهال مبارزه کارگان را به مسیرهای غیر کارگری منحرف می‌کند و نشان می‌دهد که رهبران منافی جدا از کارگران دارند.

کارگران پروژه‌ای باید نسبت به هر خواسته‌ای که در مبارزه مطرح می‌شود حساس و سخت‌گیر باشند. باید برای منافع خود و طبقه کارگر بجنگند؛ نه برای منافع پیمانکاران. قیمت‌گذاری برای کارهای اینچی ربطی به منافع کارگران پروژه‌ای و طبقه‌ی کارگر ندارد. اورهال کار پرفشار و خطرناک با ساعات طولانی کار در روز استپ و باید به طور کلی ممنوع شود. آنها باید از رهبران کمپین بپرسند چرا به جای ممنوعیت و لغو اورهال به دنبال قیمت‌گذاری برای آن هستند. رهبران باید پاسخ دهند که نظر آنها در مورد پیمانکاران نیروی انسانی چیست؟ کارگران پروژه‌ای باید با دقت رفتار رهبران را بررسی کنند و نسبت به آنها سخت‌گیر باشند.

شرایط مالی مناسب، خودبرتری‌بینی و دخالت رهبران در مسایل غیرکارگری می‌تواند برای آنها منافی جدا به وجود بیاورد و مبارزه را به انحراف بکشاند.

۱۰. در اعلامیه پایانی رهبران تصمیم گرفته‌اند که گروه‌های مجازی کمپین به گروه‌های کاریابی تبدیل شود.

آگاهی کارگران و حساسیت آنها نسبت به تمام مسائل و جزئیات می‌توانست از انحراف رهبران جلوگیری نماید و برخی از آنها را اصلاح نماید. اگر کارگران بی‌چون و چرا از رهبران اطاعت کنند، در انحراف آنها و شکست مبارزه مقصر هستند.

جدایی رهبران از بدنه‌ی کارگری و انحراف آنها تلاش و مبارزه‌ی کارگران را به سمت نابودی می‌کشاند و به کل مبارزه‌ی طبقه کارگر آسیب می‌رساند. نظارت بر کار رهبران از وظایف کارگران است. اگر کارگران به وظایف خود در این زمینه عمل نکنند مانند جنگجویانی هستند که بدون آگاهی و برای منفعت دیگران در میدان نبرد حاضر شده‌اند. بررسی تجربه‌ی مبارزات کارگران شرکت واحد اتوبوسرانی تهران و کارگران هفت تپه باید برای ما درس بزرگی باشد.

۶/۵. نداشتن برنامه برای آموزش و کسب تجربه از مبارزات

اعتصاب آموزشگاه جنگیدن مقابل سرمایه‌داران است. مبارزه فرصت کسب تجربه و آموزش است. شاید بتوان کارگران را تحت تاثیر خشم و هیجانات مقطعی یا منافع کوتاه مدت با مبارزه همراه کرد. اما برای ادامه‌ی مبارزه و رسیدن به هدف‌ها باید از خود مبارزات درس گرفت. اعتصاب را در هیچ مدرسه و دانشگاهی درس نمی‌دهند. نمی‌توان با خواندن کتاب و جزوه چگونه مبارزه کردن را آموخت. اکثر کارگران بخش فعال و مفید عمر خود را در محیط کار و در کنار همکاران خود می‌گذرانند. آموزش در محیط کار، و در زمان های کار و مبارزه برای کسب آگاهی و آموزش کارگران ضروری است.

تنها با شرکت در این نبرد و یادگیری از پیروزی‌ها و شکست‌ها می‌توان از قدرت و امکانات خود و حيله‌های دشمن آگاه شد.

کارگران پروژه‌ای باید برای آموزش خود و همکاران اهمیت قائل شوند. یادگیری قوانین، باید در دستور کار قرار بگیرد. تجربه‌ی مبارزات کارگران در ایران و جهان و بررسی دلایل شکست‌ها و پیروزی‌ها باید در برنامه‌ی آموزشی کارگران قرار بگیرد. آگاهی از تجربه‌های مربوط به ایجاد تشکل کارگری (مثل سندیکا و اتحادیه) به کارگران امکان می‌دهد که به سمت ایجاد تشکل مستقل خود بروند و فریب تشکل‌های وابسته به دولت همچون شورای اسلامی کار را نخورند. در این مسیر وظایف کارگران پیشرو و آگاه بسیار سنگین و حیاتی است.

رهبران کمپین برنامه‌ای برای استفاده از تجربه‌ها و آموزش کارگران در حین مبارزات نداشتند. آنها خود را از آموزش بی‌نیاز می‌دیدند، و تنها راه پیروزی در مبارزه را پیروی کارگران از برنامه‌های خود می‌دیدند.

۶/۶. عدم اطلاع از شرایط مبارزه در هر لحظه

آمار درستی از استقبال کارگران از کمپین و وضعیت سایت‌ها وجود نداشت. تنها راه با خبر شدن از شرایط، تصاویر منتشر شده در فضای مجازی و حرف‌های رهبران بود. در ۱۴۰۳ که اکثر کارگران پس از مدت کمی به سایت‌ها برگشته بودند، رهبران کمپین اعلام کردند که سایت‌ها تعطیل و نیمه تعطیل است و مبارزه با قدرت ادامه دارد. به نظر می‌رسد آنها خود نیز اطلاع دقیقی از وضعیت واقعی نداشتند و برای به‌دست‌آوردن اطلاعات دقیق و اطلاع‌رسانی به کارگران اهمیت چندانی قائل نبودند.

در این چند سال، گاهی کارگران در اوج مبارزه بودند، اما رسانه‌ها و مقام‌های دولتی وجود مبارزات را انکار می‌کردند. اگر کارگران اطلاع دقیقی از شرایط نداشته باشند، تصمیم‌های اشتباه‌های خواهند گرفت و اتحاد آنها به خطر خواهد افتاد.

دانستن شرایط مبارزه در هر لحظه ضروری است. برای تصمیم‌گیری درست و به موقع لازم است از قدرت واقعی خود باخبر باشیم. گاهی پیش‌روی و گاهی عقب‌نشینی لازم است. اطلاعات دقیق در شرایط حساس به تصمیم درست و متحد ماندن کمک می‌کند. این نقص باید در مبارزات آینده برطرف شود.

این کار فقط می‌تواند از طریق خود کارگران انجام شود. کارگران از دروغ گفتن و بلوف زدن در مورد این مسایل سودی نمی‌برند. منفعت و قدرت آنها در دانستن واقعیت و تصمیم‌گیری‌های سریع و درست است. بدست آوردن چنین اطلاعاتی با همکاری کارگران سایت‌های مختلف ممکن است. در جایی مثل پارس جنوبی، جابه‌جایی کارگران بسیار رایج است. اکثر آنها تجربه‌ی کار در سایت‌های مختلف آن منطقه را دارند و کسانی را در سایت‌های مختلف می‌شناسند.

کارگران می‌توانند با بررسی دقیق محل کار خود شرایط را به دیگران اطلاع دهند. می‌توان از طریق همکاران سابق، از شرایط هر سایت یا پتروشیمی اطلاع دقیق بدست آورد. در هر سایت، همه‌ی این اطلاعات باید توسط کارگران جمع‌آوری شود. جمع‌آوری این اطلاعات باعث می‌شود شرایط کلی مبارزه در هر لحظه روشن شود.

در سال ۱۴۰۱، زمانی که میان کارگران در مورد ادامه‌ی مبارزه اختلاف نظر به وجود آمد، این اطلاعات می‌توانست به تصمیم درست و حفظ اتحاد و تصمیم درست کمک کند. کارگران می‌توانستند با تصمیم مشترک به مبارزه ادامه دهند، یا به صورت همزمان به سایت‌ها برگردند و در محل کار به کارفرمایان فشار وارد کنند.

۶/۷. ناآگاهی رهبران کارگران به قوانین و قراردادهای

بسیاری از ما کمپین را با قراردادهای ۲۰-۱۰ و یا ۱۴-۱۴ می‌شناسیم. هر سال در گروه‌های مجازی به نشانه‌ی پیروزی کمپین قراردادهایی منتشر می‌شد. در این قراردادها ظاهراً پیمانکاران طبق شرایط کمپین با کارگران قرارداد بسته بودند. بررسی این قراردادها برای شناخت کمپین ضروری است.

پس از پایان کمپین ۲۰-۱۰ قراردادهایی منتشر شد. طبق این قراردادها کارگر به صورت ۲۰-۱۰ مشغول به کار می‌شد. اما واقعیت این نبود. پیمانکاران به صورت شفاهی از کارگر تعهد می‌گرفتند که باید ۲۲ روز در ماه کار کند. در صورتی که کارگر شرایط را قبول نمی‌کرد، قرارداد بسته نمی‌شد. این تنها یک نمونه بود.

مدت این قراردادها کوتاه بود، مثلاً دوماهه. کارگر پس از چند ماه بیکاری و مشکلات اقتصادی به محل کار برگشته است. مبارزه تا سال بعد تعطیل شده و کارگران قدرت واقعی برای مقابله در سایت‌ها را ندارند. بیکار شدن در پاییز یا زمستان می‌تواند کل زندگی یک کارگر را مختل کند. زیرا باید وارد کار جدیدی شود و دو سه ماه صبر کند تا اولین دستمزد را دریافت نماید. چه

راهی جز پذیرفتن این شرایط جدید وجود دارد؟ این مسئله باعث می‌شد با پایان قرارداد کارفرما بتواند توافق را زیر پا بگذارد.

همچنین در این قراردادها نوشته شده که کارگران به صورت روزمزد استخدام شده‌اند. کارگر روزمزدی که به صورت ثابت ۵۰۰ هزار تومان در روز دستمزد می‌گیرد، برای روزهای اضافه بر ۲۰ روز نیز همان دستمزد را دریافت می‌کند، مثلاً ۲۲ روز در ماه و با دستمزد روزی ۵۰۰ هزار تومان. از نظر قانونی قرارداد روزمزد است و نمی‌توان آن را به عنوان پیروزی کمپین ۲۰-۱۰ قبول کرد.

شرایط ۲۰-۱۰ و ۱۴-۱۴ برای کاهش فشار کار بود. برای بهبود شرایط اقتصادی نیز افزایش دستمزد در نظر گرفته شده بود. دستمزدها افزایش پیدا کرد، و پس از چند سال تلاش در بعضی از سایت‌ها روزهای اجباری کار کمتر شد. اما آنچه در واقعیت رخ داد نه پیروزی ۲۰-۱۰، بلکه افزایش نسبی در دستمزد بود.

رهبران کمپین یا از واقعیت خبر نداشتند، و یا اطلاعی از قوانین و قراردادها نداشته‌اند. پیروزی کمپین ۲۰-۱۰ برای آنها قطعی بود. در ۱۴۰۳ آنها قدمی به جلو برداشتند و خواسته ۱۴-۱۴ را مطرح کردند. در پایان تابستان نیز قراردادهایی با همین شرایط منتشر شد. اما واقعیت چیزی جز پیروزی را نشان می‌داد.

۷. پایان سخن

مبارزه‌ی چند سال اخیر، در کنار نقاط قوت، ضعف‌هایی نیز داشت. با بررسی این مسایل تلاش کردیم در مسیر کمک به مبارزات آینده قدمی برداریم.

به علت شرایط وخیم کار و زندگی کارگران، و آشنایی رهبران با کار در پروژه‌ها، کمپین موفق به کسب حمایت بزرگی از طرف کارگران شد و نتایج مهمی داشت. این نتایج را می‌توان اینچنین فهرست کرد: افزایش نسبی دستمزدها، کاهش ساعات کار اجباری بسیاری از کارگران، تقویت روحیه مبارزه و گسترش تجربه‌ی گران‌بهای مبارزه علیه کارفرمایان.

کارگران برنامه‌های کمپین را پذیرفتند و تلاش خود را برای عملی کردن آنها به کار گرفتند. صحبت در محیط‌های کار، تصمیم‌گیری‌های جمعی در گروه‌های دوستی و همکاری، تشویق همکاران، دفاع از ضرورت مبارزه و تبلیغ خواسته‌ها و شعارها، فعالیت علیه کسانی که با کمپین همراه نشده‌اند، تجمع و صحبت در شهرها و ترمینال‌ها برای جلوگیری از بازگشت کارگران، ایستادگی در برابر مشکلات اقتصادی و خودداری از پذیرفتن شرایطی غیر از شرایط کمپین از تلاش‌های کارگران بوده است.

تجمع و صحبت در شهرها و ترمینال‌ها از ابتکارات درخشان مبارزه‌ی اخیر بود. این کار واکنش به موقع کارگران برای جلوگیری از ناامیدی همکاران و شکست مبارزه بودپ و مبارزه را به سطحی جدید گسترش داد. کارگران که تا پیش از آن صرفاً در محل کار ارتباط داشتند، این بار در شهرهای محل زندگی همدیگر را یافتند؛ به عنوان هم‌سنگ‌هایی با منافع مشترک و دشمن مشترک.

مبارزه در سایت‌ها را می‌توان موقعیتی از دست رفته به حساب آورد. لحظات پیروزی که روحیه و رزمندگی کارگران بیشتر از همیشه بود موقعیتی بود برای آموزش، رشد آگاهی و گسترش بیشتر مبارزات و همچنین مبارزه برای اهداف بلندمدت طبقه‌ی کارگر. شروع مبارزات یک ضعف مشخص داشت: عدم دخالت کارگران در تصمیمات و مسایل مبارزه. مبارزات در مسیری پیش نرفت که ضعف ابتدایی را برطرف نموده و مبارزات را گسترش دهد.

تعصبات قومیت‌گرایانه از عوارض و بیماری‌های زیستن در جامعه سرمایه داری‌ست. این نگاه در میان کارگران نیز وجود دارد و اتحاد آنها را به خطر می‌اندازد. با نگاه طبقاتی و تاکید بر منفعت و مبارزه‌ی مشترک کارگران می‌توان این مسایل را کنار گذاشت. کارفرمایان برای منافع شان از تعصبات قومی کارگران استفاده می‌کنند، اما خودشان بدون نگاه قومیتی با دیگر کارفرمایان و سرمایه داران علیه گارگران متحد می‌شوند. کارگران باید در مورد این مسایل صحبت کنند و خطر آن برای اتحادشان را از بین ببرند.

در هر قدم دشمنان حقه‌های جدیدی به کار می‌بندند و در صورت نیاز به توحش بیشتری دست خواهند زد. هر قدم جلوتر رفتن وظایف سنگین‌تری را بر دوش کارگران و رهبران آنها قرار می‌دهد. اگر تا امروز مشکلات شدید اقتصادی، افزایش دستمزد را به خواسته‌ی اصلی کارگران پروژه‌ای تبدیل کرده‌بود، از امروز ناچارند مبارزه جدیدی را سازماندهی کنند. اگر با ترک سایت‌ها ضربات جدی به سرمایه‌داران وارد کرده‌اند، از امروز می‌توانند با مبارزه در سایت‌ها مقابل تلاش کارفرمایان برای استخدام نیروها چاره‌ای پیدا کنند. اگر تا امروز از برنامه‌های رهبران پیروی کرده‌اند، از این لحظه باید به

نقد آنها و شناخت ضعف‌های مبارزه دست بزنند و از آنها پاسخ بخواهند. اگر از اتحاد کارگران پروژه‌ای سخن گفته‌اند، می‌توانند نیم‌نگاهی نیز به مبارزات دیگر کارگران داشته باشند و از تجربه‌ی مبارزه‌ی آنها درس بگیرند.

اگر طبق گفته‌ی رهبران کمپین به تاریخ پیوسته باشد، اما همچنان مبارزات کارگران ادامه خواهد داشت. کارگران کمپین را به عنوان شکل کنونی مبارزه انتخاب کردند و در لحظات مختلف مبارزه به نقد رهبران و روش‌های آنها دست زده‌اند. امیدواریم که رهبران کمپین در نقد و اصلاح خود تلاش کنند و تجربه‌های ارزشمند خود را، برای اصلاح روش‌ها و ادامه‌ی مبارزات به کار گیرند. اگر آنها انتخاب دیگری داشته باشند، کارگران ناچارند بدون آنها به مسیر خود ادامه دهند. پیروزی‌ها و شکست‌ها متعلق به کارگران و مبارزات طبقه‌ی کارگر هستند. تا کارگران و کارفرمایان هستند، این جنگ ادامه خواهد داشت.

بدون هماهنگی و اتحاد، هر بار روند مبارزات از هم گسسته شده و کارگران ناچار به تکرار تجربه‌ها هستند. هرچه هماهنگی و اتحاد کارگران بیشتر باشد، بهتر می‌توان از تجربه‌ها درس گرفت. هماهنگی و اتحاد، هم نتیجه استفاده از تجربیات است و هم ابزار آن. کمپین تشکیلات این هماهنگی و اتحاد در میان کارگران پروژه‌ها بوده‌است.

کمپین با استفاده از ظرفیت‌های جدیدی مثل فضای مجازی و لیست دستمزدها، به اتحاد کارگران پروژه‌ای در سطحی بالاتر از گذشته کمک کرده‌است. کارگران با شرکت در کمپین تجربه‌های ارزشمندی بدست آورده‌اند. پس از چند سال، نقاط ضعف و کمبودهای این نهاد نیز مشخص

شده است. حالا زمان آن است کارگران با بررسی تجربه‌ها، به کمپین و اصلاح آن کمک کنند. کمپین بدون ایجاد تغییر در روش‌های خود نمی‌تواند مبارزات کارگران را به پیش ببرد. رهبران نیز بدون پذیرفتن اشتباهات، و ایجاد تغییرات در افکار و روحیات خود نمی‌توانند نماینده منافع کارگران باشند.

ما امیدواریم نهاد هماهنگی و اتحاد مبارزات به سطحی جدید رشد کند. نام آن می‌تواند کمپین، اتحادیه یا سندیکا باشد. نام‌ها اهمیت چندانی ندارند. امیدواریم این رشد هرچه سریعتر اتفاق بیفتد، پیش از آنکه کارفرمایان و دولت با استفاده از بسیج، دانشجویان عدالت‌خواه و اداره‌ی اطلاعات به فکر ایجاد نهادهای وابسته و خودفروخته‌ای مثل شورای اسلامی کار بیفتند. هر جا با رشد اتحاد کارگران امکان ایجاد تشکل مستقل کارگری وجود داشته باشد، کارفرمایان برای مقابله با کارگران اقدام به ایجاد تشکل‌های وابسته در آن محیط کار می‌کنند. کارگران باید در این زمینه هوشیار باشند، و با ایجاد اتحاد مستقل خود مقابل این تلاش‌ها مبارزه کنند.

پیوست ۱: شرایط کار در پروژه‌ها چگونه است؟

مواردی که در ادامه توصیف می‌شود شرایط واقعی کار در پروژه‌هاست. کسانی هستند که از شرایط کاری بهتری برخوردارند، اما جمعیت آنها نسبت به کل کارگران ناچیز است. در سال‌های اخیر عواملی باعث تغییر نسبی در این شرایط شده‌اند. بهره‌برداری از سایت‌های بزرگ باعث کاهش جمعیت کارگران شاغل در پروژه‌های پارس جنوبی نسبت به سال‌های گذشته شده‌است. این تغییر باعث کاهش تراکم جمعیت کارگران در سایت‌ها و کمپ‌های بزرگ کارگری شده‌است. گسترش مبارزات کارگران و نتایج این مبارزات است. برخی از خواسته‌های مبارزات مانند افزایش دستمزد به صورت مقطعی باعث بهبود شرایط کارگران شده، اما فشار کار شدید، دستمزدهای ناکافی، شرایط سکونت و رفاهی نامناسب و به طور کلی ستم شدید بر این کارگران همچنان پابرجاست.

- ساعات کار در پروژه‌ها طولانی است و در مواردی به ۱۲ ساعت در روز می‌رسد. رفت و آمد به سایت، صف صرف غذا (۳ بار در روز) و سرویس‌های بهداشتی و حمام کردن و شستن لباس‌های کار^{۱۱} این زمان را گاهی به ۱۵ ساعت در یک روز می‌رساند. ساعات باقی‌مانده از روز صرف خواب و استراحت برای روز بعد می‌شود.

۱۱. در جایی مثل پارس جنوبی و بندر عباس در اکثر فصل‌های سال حمام کردن و شستن لباس به صورت روزانه (در تابستان‌ها روزی ۲ بار) ضروری است.

- کار بدون استراحت و در روزهای متوالی ادامه دارد. اگر استخدام به صورت طرح اقماری ۲۲-۸ باشد، کارگر موظف است در یک ماه ۲۲ روز متوالی، حتی در روزهای جمعه و تعطیلات رسمی کار کند. ۸ روز دیگر صرف طی مسافت به شهر محل زندگی و رسیدگی به امور عقب افتاده‌ی زندگی خانوادگی می‌شود. این ۸ روز رست (Rest) نام دارد که به معنی استراحت است.
- قرارداد کار پروژه‌ای به صورت روزمزد است. کارگری که به صورت ۲۴-۶ استخدام شده است، اگر بیشتر از ۲۴ روز در یک ماه کار کند، برای روزهای اضافه با همان نرخ روزهای دیگر دستمزد می‌گیرد. در این شرایط ممکن است کارگر نزدیک به ۳۰۰ ساعت در یک ماه برای کارفرما کار کند، اما دستمزد اضافه کاری دریافت نکند.
- کارگران پروژه‌ای مرخصی ندارند. روزهای رست به عنوان مرخصی کارگر در نظر گرفته می‌شود. حتی در روزهای تعطیل رسمی خبری از استراحت نیست. در سال فقط روز عاشورا به صورت قطعی تعطیل است. در بعضی از پروژه‌ها ۲۱ رمضان و تاسوعا نیز به آنها اضافه می‌شود.
- سابقه بیمه بسیاری از کارگران پروژه‌ای کمتر از زمان کار واقعی آنها محاسبه شده است. همچنین عنوان شغلی آنها در لیست بیمه غیر واقعی یا به عنوان کارگر ساده ثبت می‌شود. در استخدام به صورت ۲۲-۸ اگر کارگر ۲۲ روز در ماه کار کند، بیمه یک ماه کامل پرداخت می‌شود. اگر به هر دلیلی کمتر از ۲۲ روز، (مثلاً ۲۱ روز) کار کند، کارفرما آزاد است که همان ۲۱ روز را به عنوان سابقه بیمه کارگر به تأمین اجتماعی پرداخت

کند. مثلاً کارگری که ۲۰ سال در پارس جنوبی کار کرده است، در مجموع ۱۰ یا ۱۵ سال سابقه بیمه دارد.

- اجرا نشدن طرح‌هایی مثل مشاغل سخت و زیان آور و عنوان شغلی غیر واقعی در لیست بیمه توسط پیمانکاران بازنشستگی را برای این کارگران بسیار دور از دسترس کرده است.

- به علت قراردادهای روزمزد کارگران به سادگی و با کوچکترین اعتراضی اخراج می‌شوند.

- اکثر کارگران عیدی، سنوات و پاداش دریافت نمی‌کنند. در قراردادهای دستمزد به صورت روزمزد و با محاسبه تمامی مزایای اجباری قانون کار محاسبه و پرداخت شده است. این قراردادها به کارگران تحمیل می‌شود و قدرت اعتراضی ندارند. حتی حق شکایت نیز از کارگران گرفته می‌شود.

- تأخیر در پرداخت دستمزد کارگر غیرقانونی است، اما در پروژه‌ها تأخیر چندماهه در پرداخت دستمزد رایج است. در ابتدای سال جدید در اکثر پروژه‌ها تا اواخر خرداد خبری از پرداخت دستمزد نیست. در پایان هر سال کارگران مجبور به مبارزه برای دریافت دستمزد می‌شوند. کارگران بارها به هدف به روز شدن دستمزدها متحد شده و موفقیت‌هایی نیز به بدست آورده‌اند.

- تأمین غذای کارگران به پیمانکاران آشپزخانه سپرده می‌شود، که از منفورترین پیمانکاران هستند. این پیمانکاران با استثمار کارگران آشپزخانه، و با کاهش کیفیت و کمیت غذاها، سودهای فراوانی به جیب می‌زنند. نظارتی بر کار این پیمانکاران وجود ندارد. بازدید از آشپزخانه‌ها

به صورت نمایشی انجام می‌شود و مشکلات با پرداخت رشوه و غذای خوب به بازرسان حل می‌شود. گرسنگی ناشی از کار شدید کارگران را مجبور به خوردن غذاهایی می‌کند که از حداقل‌های کمی و کیفی برخوردار نیستند.

- بدرفتاری‌های حراست زخم چرکینی است بر تن و جان کارگران. رجز خوانی، فحاشی و ضرب و شتم کارگران توسط حراست از خاطرات مشترک کارگران است. عواقب هرگونه مقاومت اخراج، بلک لیست شدن^{۱۲} و در مواردی تشکیل پرونده قضایی علیه کارگر است. ارائه مدارک «عدم سوء پیشینه» برای اکثر کارگران اجباری است. اما در سایت‌ها اوباش سابقه‌دار به عنوان حراست استخدام می‌شوند.^{۱۳}
- هر جا کارگران در جمعیت‌های زیاد در کمپ‌های کارگری زندگی می‌کنند، امکانات در پایین‌ترین سطح ممکن قرار دارد. اتاق‌های کوچک به چندین کارگر اختصاص داده می‌شود. برای بالا بردن ظرفیت اتاق‌ها از تخت‌های دوطبقه استفاده می‌شود. در جایی مثل پارس جنوبی یا بندرعباس، رطوبت و گرمای بالا در اکثر فصل‌های سال، رعایت مسایل بهداشتی را غیر ممکن می‌کند. اگر کارگری دچار بیماری واگیر شود، دیگران نیز به راحتی مبتلا می‌شوند. اگر کمی رطوبت در اتاق وجود داشته باشد و یا موقتاً کولر اتاق خراب شود دیگر نمی‌توان از شر حشرات

۱۲. اگر کارگری وارد بلک لیست (لیست سیاه) شود در هیچ سایتی در آن منطقه استخدام نمی‌شود.

سرمایه‌داران به تجربه دریافته‌اند که باید به هر قیمتی از شر کارگران مبارز خلاص شوند.

۱۳. آموزش و به کارگیری اوباش برای سرکوب کارگران در تاریخ سرمایه‌داری سابقه طولانی دارد.

مثل ساس خلاص شد.^{۱۴} جز وسایل خوابیدن و صرف چای وسیله رفاهی دیگری در اتاق‌ها وجود ندارد.

- در کمپ‌ها و سایت‌های بزرگ سرویس‌های بهداشتی و حمام نسبت به جمعیت کارگران کافی نیست. همیشه تعدادی از آنها غیر قابل استفاده هستند. در این مکان‌ها گاهی چند صد یا چند هزار کارگر ساکن هستند و این مسئله بسیار بیشتر به چشم می‌آید. ابتدای روز و زمان خروج کارگران از کمپ‌ها و در پایان روز هنگام برگشتن، صف‌های طولانی برای استفاده از این سرویس‌ها از خاطرات مشترک کارگران است.
- کار شدید و طولانی در روز، شستن لباس‌ها با دست، سرویس‌های فرسوده، کمبود شدید فضاهای تفریحی و ورزشی، احداث کمپ‌های کارگری دور از شهر، بازار و امکانات زندگی، و محافظت شدید کمپ‌ها توسط فنس‌ها و حراست تجربه سکونت در کمپ‌های بزرگ کارگری را به تجربه‌ای تلخ بدل می‌کند. در عصرهای "جمعه خوشکله"^{۱۵} گاهی کارگران به خلاقیت‌هایی دست می‌زنند و به رقص و چوب بازی محلی می‌پردازند تا خستگی یک هفته کار پرفشار را از تن‌های خود خارج نمایند.

۱۴. برای مقابله با رشد ساس تقریباً اقدامی صورت نمی‌گیرد. بعضی کارگران برای مقابله با رشد حشرات شب‌ها چراغ‌های اتاق را خاموش نمی‌کنند.

۱۵. از موارد رایج در سایت‌ها این بوده که بعضی از روزهای جمعه (مثلاً یک هفته در میان) کارگران نیمه دوم روز را استراحت کنند. این جمعه‌ها در میان کارگران به "جمعه خوشکله" معروف است. پیمانکاران در بعضی موارد این استراحت را نیز از کارگران گرفته‌اند.

- امکانات ایمنی بسیار ضعیف بوده و روز به روز ضعیف‌تر می‌شود. مرگ و ازکارافتادگی در اثر سقوط از ارتفاع، انفجار، خفگی، سوختگی، گازگرفتگی، برق‌گرفتگی و ریزش محل‌گودبرداری شده رایج هستند. واحدهای ایمنی روز به روز به سازوکارهایی علیه کارگران تبدیل می‌شوند: جاسوسی از کارگران، تست اعتیاد، و پر کردن فرم‌هایی که از نظر قانونی به ضرر کارگران هستند.

- روز اول استخدام کارگران به کلاس آموزش ایمنی می‌روند. پس از آموزشی بسیار کوتاه، فرم‌هایی به کارگران داده می‌شود که امضای آن اجباری است. با امضای این فرم‌ها کارگر اعلام می‌کند که در مورد ایمنی کار آموزش کافی دیده، لوازم ایمنی دریافت کرده، و متعهد به رعایت کامل مسایل ایمنی است. در حوادث چنین فرم‌هایی توسط شرکت‌ها علیه کارگران استفاده می‌شوند. از نظر کارشناسان حوادث کارگر آموزش دیده است، و به همین دلیل به سهم خود در وقوع حادثه مقصر است. کارفرمایان علاقه‌ای به تأمین ایمنی ندارند. مثلاً بستن کمربند هنگام کار در ارتفاع اجباری است. هرچند برای کار در ارتفاع به کارگران کمربند داده می‌شود، اما هیچ فشاری بر کارفرمایان برای تأمین شرایط استفاده از کمربند و متصل کردن آن به محل ایمن وجود ندارد.^{۱۶} به کارگران گفته

۱۶. کمربند برای جلوگیری از سقوط از طریق یک گیره یا قلاب به جایی وصل می‌شود. برای به وجود آوردن جایی که بتوان گیره کمربند را به آن وصل کرد باید داربست (اسکافل) بسته شود. کمربند سنگین و دست‌وپاگیر است و استفاده از آن بدون اینکه به جایی متصل باشد امکان سقوط را افزایش می‌دهد. سقوط از ارتفاع از رایج‌ترین حوادث منجر به مرگ در میان کارگران پروژه‌هاست. اگر کارگر یا نماینده او معترض شوند که «جایی برای بستن کمربند وجود نداشته است»، پاسخ

می‌شود که اگر با کمربند سقوط کنید قانون از شما حمایت می‌کند. وقتی حادثه اتفاق می‌افتد کارگران بخاطر داشتن کمربند و متصل نکردن گیره آن به محل ایمن مقصر شناخته می‌شوند. مسئله ایمنی در پروژه‌ها نوعی فریب و کلاهبرداری است.

به وجود آمدن شرایط ایمن برای کار نیازمند توقف در کار و صرف هزینه‌های بیشتر است. کارگران ایمنی _ که برای رعایت شرایط ایمنی استخدام می‌شوند_ مثل سایر کارگران قرارداد موقت و روزمزد هستند، و دستمزد خود را از همان کارفرما دریافت می‌کنند. این کارگران از ترس اخراج شدن قادر به توقف کار و پافشاری برای تأمین ایمنی نیستند. اگر یک افسر یا کارشناس ایمنی جسارت توقف کار و دفاع از سلامت و ایمنی کارگران را داشته باشد توسط کارفرما تهدید و در صورت مقاومت از کار اخراج می‌شود.^{۱۷} سطسط

- کارگران با شغل یکسان، اما با دستمزدها و قراردادهای متفاوت مشغول به کار هستند. شرکت‌های بزرگتر بخش‌هایی از کار را به شرکت‌های دیگر واگذار می‌کنند. این شرکت‌ها استخدام کارگر را به پیمانکاران نیروی

کارشناس حوادث مشخص است: «طبق اسناد و فرم‌ها، کارگر در زمینه رعایت مسایل ایمنی آموزش دیده‌است، و تعهد داده که اگر شرایط ایمنی مهیا نبود کار نکند».

۱۷. بخشی از مبلغ قرارداد پروژه‌ها مربوط به تأمین شرایط ایمنی کار است. کارفرما با کاهش هزینه‌های ایمنی و کارهای نمایشی (مثل نصب تابلوهای هشدار دهنده و شعارهای ایمنی، و قراردادن چند سطل قرمز پر از شن برای اطفای حریق) صورت وضعیت مربوط به ایمنی را به جیب می‌زند. از طریق تهیه فرمها خود را در مقابل محکومیت‌های قانونی نیز بیمه می‌کنند. ایمنی کار و رعایت مسایل ایمنی و بهداشت باز حقوق قانونی کارگران است. سپردن مسئله ایمنی کار به کارفرمایان، سپردن جان و سلامت کارگران به گرگ‌های درنده است.

انسانی (من‌پاور) واگذار می‌کنند. اکثر کارگران پیمانکاری و من‌پاور تحت فشار کاری بیشتری کار می‌کنند و دستمزدهای کمتری دریافت می‌کنند.

به عنوان مثال: شرکت اصلی چند کارگر فیتز و جوشکار و کمکی^{۱۸} استخدام کرده است. این شرکت کار را به یک شرکت پیمانکاری واگذار کرده است. این شرکت نیز یک گروه از کارگران را با قرارداد مستقیم استخدام کرده و گروهی دیگر را توسط یک من‌پاور به کار گرفته است. سه دسته متفاوت از کارگران در یک شغل اما با شرایط متفاوت استخدام شده‌اند. دلیل این کار چیست؟

کار اصلی توسط کارگران من‌پاور و کارگران پیمانکاری و با فشار کاری بالا انجام می‌شود. کارگران شرکت اصلی فشار کار کمتر و امنیت شغلی و دستمزدهای بالاتری دارند. کارگران من‌پاور و پیمانکار امنیت شغلی و دستمزدهای کمتری دارند. در مواقعی که کارگران پیمانکاری یا من‌پاور دست به مبارزه و یا اعتصاب می‌زنند، کارگران شرکتی ناچار به کار با فشار بیشتر هستند. هدف از این تقسیم‌بندی، کاهش قدرت کارگران و

۱۸. این نیروها به عنوان وردست کنار استادکاران مشغول به کار هستند. کمکی یک جوشکار یا فیتز وظیفه آماده کردن شرایط کار براس استادکار را دارد، مثل گرفتن وسایل از انبار و تحویل آنها، جابهجایی قطعات، و سنگ زنی. کمکی‌ها کارگران نیمه ماهر هستند که فشار کاری بالایی دارند و دستمزدهایی کمتر از نیروی کار متخصص و ماهر دریافت می‌کنند. کمکی‌ها علاوه بر ستم کارفرما در موارد بسیاری تحت ستم استادکار خود نیز هستند.

شکستن اعتصابات است. این شکل از استخدام، ایجاد رقابت میان کارگران و ایجاد مانع در راه اتحاد آنهاست.

با توجه به فهرستی که از وضعیت کارگران پروژه‌ای ارائه شد می‌توان نتیجه گرفت که جملاتی مانند «چند سال جنوب کار کنی بارت رو بستی» یا «پول تو جنوب خوابیده» افسانه‌های بیش نیستند. هرچند این افسانه‌ها حتی در میان کارگران رایج هستند. اینکه با چند سال کار کردن در پروژه‌های جنوب می‌توان سرمایه‌ای بدست آورد، کار کردن را کنار گذاشت و با سرمایه ذخیره شده گلیم خود را از آب بیرون کشید. بر اساس این افسانه می‌توان با چند سال کار در پروژه‌ها دیگر کارگر نبود.

در دنیای واقعی، کارگران پروژه‌ای پس از چند سال کار با انبوهی از بیماری‌ها و آسیب‌های جسمی و روحی، به محل زندگی برمی‌گردند. اگر اندوخته‌ای وجود داشته باشد باید صرف درمان شود که روز به روز از دسترس کارگران دورتر می‌شود. کارگران زیادی در پروژه‌ها جان خود را از دست داده و یا دچار از کار افتادگی‌های کلی و جزئی می‌شوند. خانواده‌ها در بهترین شرایط بخشی از دیه کارگر را دریافت می‌کنند و در تمام طول عمر دچار عواقب مرگ یا از کارافتادگی سرپرست خانواده خواهند بود. آنها باید سال‌ها در راهروهای دادگاه‌ها به دنبال «حق قانونی» خود بدونند. کارفرمایان اما همچنان در حال حداکثر کردن سود خود هستند و بخش کوچکی از سود خود را برای دفاع از خود صرف استخدام وکلا می‌کنند.

کارگران پروژه‌ای همواره در آرزوی خلاص شدن از کار پروژه‌ای هستند. پیمانکاران پروژه‌ها اما به هیچ قیمتی حاضر به خروج از پروژه‌ها نیستند. گویا جهنم کارگران بهشت سرمایه‌داران است.

پیوست ۲: قوانین مربوط به کار کارگران پروژه‌ای

شناخت قوانین کار به کارگران امکان می‌دهد برای دستیابی به حقوق قانونی خود متحد شوند. این مبارزه به رشد آگاهی و اتحاد کارگران و قدرتمند شدن آنها در مبارزه کمک می‌کند. قوانین حاصل مبارزات کارگران علیه سرمایه‌داران هستند. کارگران ناچار هستند که قوانین را بیاموزند.

ابتدا نگاهی به قانون کار می‌اندازیم. بخش بزرگی از کارگران پروژه‌ای در مناطق آزاد مشغول به کار هستند. به همین دلیل پس از بررسی قانون کار «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری-صنعتی جمهوری اسلامی ایران» را بررسی می‌کنیم. قوانینی که در حمایت از سرمایه‌داران از قانون کار فراتر رفته‌است.

• قانون کار و «موقت بودن» ماهیت کار پروژه‌ای

از نظر قانون کار ماهیت بعضی از کارها «مستمر و دائمی» است، اما بعضی کارها «ماهیت غیردائم و غیرمستمر» دارند. هدف از این تقسیم بندی در قانون چیست؟ اکثر کارگران تقریباً در همه عمر خود و به صورت دائمی کارگر هستند. پس این تقسیم بندی برای حمایت از منافع چه کسانی است؟

ابتدا ماده مربوط به کارهای دائم و غیردائم قانون کار را بخوانیم:

ماده ۷ قانون کار: قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۲: در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

در نگاه اول این طور به نظر می‌رسد که این ماده از قانون کار به سود کارگران است. اما ظاهر قانون هیچ‌گاه نباید ما را فریب دهد. ماده ۷ قانون کار، کارها را به «کارهای دائمی و غیر دائمی» تقسیم کرده است. تبصره ۲ به کارفرما اجازه داده است حتی در کارهای دائمی (مثل کار در کارخانه) با کارگر قرارداد موقت ببندد. قانون حتی با اشاره‌ای به کارفرما فهمانده است برای اینکه به در دسر نیفتد حتما مدتی در قرارداد ذکر کند.

در مورد کارگران پروژه‌ای تکلیف مشخص‌تر است: از نظر قانون کار، کار پروژه‌ای کاری موقت و غیر مستمر است. حتی اگر در قرارداد مدتی مشخص نشده باشد، کارفرما مسئولیت چندانی در مقابل کارگر ندارد. این ماده از قانون برای کارگران پروژه‌ای عواقب سخت‌تری به دنبال دارد. مثل قراردادهای سفیدامضا^{۱۹}، قراردادهای روزمزد و ساعتی، و اخراج‌های دلبخواهی و دسته جمعی کارگران. کارگران پروژه‌ای تمام عمر خود را به کار

۱۹. به قراردادهایی گفته می‌شود که در آن فقط اسم و مشخصات کارگر نوشته شده و کارگر مجبور به امضای آن است. این قراردادها نزد شرکت و کارفرما نگهداری می‌شود. در صورتی که میان کارگر و کارفرما مشکلی به وجود بیاید در این فرم‌های سفید امضا شده، مواردی مثل مدت قرارداد، دستمزد کارگر، تاخیر در پرداخت دستمزد و ممنوعیت اعتراض کارگر طبق دلخواه کارفرما قید می‌شود. چنین قراردادهایی در کارهای پروژه‌ای کاملا رایج است. این قراردادها از نظر قانونی ممنوع هستند، اما میان کارگران و کارفرمایان نه قانون، که زور است که حکم می‌راند.

در پروژه‌ها می‌گذرانند، اما از نظر قانون کار موقت هستند. آنها از امنیت شغلی کمتری برخوردارند و برای مبارزه کار سخت‌تری در پیش دارند.

هدف از تقسیم کارها به دائمی و موقت، قانونی کردن قراردادهای موقت با کارگران و سرکوب مبارزات آنهاست. در قرارداد موقت اخراج کارگر هزینه‌ای ندارد. همچنین کارفرما با تمدید نکردن قرارداد کارگران مبارز، اعتراض و مبارزه‌ی آنها را به صورت قانونی سرکوب می‌کند. تقسیم کار به موقت و دائم به ضرر کارگران و در حمایت از کارفرمایان صورت گرفته است.

سال‌های ابتدایی پس از انقلاب ۵۷ تقریباً تمامی کارگران تحت قراردادهای دائمی مشغول به کار بوده‌اند. امروزه به گفته رسانه‌های جمهوری اسلامی ۹۷ درصد کارگران به صورت قرارداد موقت استخدام می‌شوند.

• ماده ۳۸ قانون کار، «مزد برابر در برابر کار برابر»

خواست اجرای قانون در مواردی می‌تواند به گسترش و تقویت مبارزات کمک کند. برای مثال به ماده ۳۸ قانون کار نگاهی می‌کنیم.

ماده ۳۸ - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

حضور پیمانکاران واسطه‌ای در یک سایت و دستمزدهای متفاوتی که به کارگران می‌دهند خلاف این بند از قانون است. در پروژه‌ها، کارگران مشاغل یکسان با دستمزدهای متفاوت استخدام می‌شوند. مثلاً پیمانکاران مختلف

در یک سایت هر کدام به جوشکاران خود دستمزدهای متفاوتی می‌پردازند. یکی از اهداف وجود پیمانکاران مختلف ایجاد مانع در راه اتحاد کارگران است. حذف پیمانکاران و قرارداد مستقیم با کارفرما یکی از خواسته‌های کارگران در ایران است. کارگران با شناخت ماده ۲۸ و آموزش آن به همکاران خود می‌توانند قدرتمندتر برای خواسته‌ی خود بجنگند.

قوانینی مثل ماده ۷ قانون کار حاصل مبارزه سرمایه‌داران علیه کل طبقه کارگر ایران است. دولت‌ها در این مسیر حامی کارفرمایان بوده‌اند. دستمزدهای ناچیز، نداشتن امنیت شغلی و سرکوب کارگران مبارز و تشکل‌های واقعی آنان حاصل چنین قوانینی است. ماده ۷ قانون کار تنها یک مورد از قوانین علیه کارگران است. در چند دهه گذشته قانون کار دائما به ضرر کارگران اصلاح^{۲۰} شده است. بخشی از ستمی که بر کارگران تحمیل می‌شود قانونی‌ست و از طریق تصویب قانون کار و سایر قوانین مرتبط با کارگران و کارفرمایان صورت می‌پذیرد. کارگران می‌توانند با هدف اجرای قوانین اجرا نشده و تغییر قوانین ظالمانه در مقابل کارفرمایان متحد شوند.

• مقررات اشتغال در مناطق آزاد تجاری-صنعتی: آزادی ستم بر کارگران پروژه‌ای

در چند دهه اخیر دولت هر ساله مناطق آزاد را گسترش داده است. هدف از گسترش مناطق آزاد چیست؟ بسیاری از پروژه‌ها در مناطق آزاد احداث

۲۰ تلاش‌هایی که با عنوان «اصلاح قانون کار» انجام می‌شود هدفی جز حمایت بیشتر از کارفرمایان ندارد.

می‌شوند. مثل منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس در بوشهر (محل احداث فازهای پارس جنوبی) و منطقه ویژه اقتصادی صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس (محل احداث پالایشگاه ستاره به عنوان بزرگترین پالایشگاه میعانات گازی جهان) در بندرعباس.

گفتیم که نباید فریب ظاهر را بخوریم. در مقابل هر چیزی باید از خود پرسیم: به نفع چه کسانی است؟ کارگران یا سرمایه‌داران؟ در تبلیغات رسانه‌ها گفته می‌شود گسترش مناطق آزاد به نفع تمام مردم است. تصور رایج از مناطق آزاد ماشین‌های پیشرفته‌ی خارجی به قیمت‌های بسیار ارزان است. اما بررسی قوانین کار در مناطق آزاد نشان می‌دهد ایجاد و گسترش مناطق آزاد نیز با هدف حمایت از سرمایه‌داران برای کسب سود بیشتر صورت گرفته است.

«مقررات اشتغال» در سال ۱۳۷۳ تصویب شده است. بر اساس این مقررات بسیاری از بندهای قانون کار برای کارگران شاغل در این مناطق کاربردی ندارد. در عوض این «مقررات» به کارفرما اختیاراتی داده است که کارگران را راحت‌تر به کار بگیرد و به آنها دستمزد و مزایای کمتری پرداخت کند. با این «مقررات» اخراج کارگران برای کارفرما به مراتب ساده‌تر شده است. تلاش می‌کنیم کمی این «مقررات» را بشناسیم.

طبق این مقررات، در مناطق آزاد بعضی از مسائل مربوط به کار، از طریق توافق مشخص می‌شود. برای شناخت این مقررات ابتدا باید بدانیم معنی «توافق میان کارگر و کارفرما» چیست.

کارگر برای زنده ماندن و تأمین زندگی چاره‌ای جز کار کردن برای کارفرما ندارد. کارفرما به دنبال کار شدیدتر و دستمزد کمتر برای کارگر است، تا سود بیشتری در رقابت با سایر کارفرمایان به دست بیاورد. کارفرما از حمایت قانون، دادگاه، نیروی انتظامی و کل نهادهای دولتی برخوردار است، اما کارگران قدرتی جز اتحادشان ندارند. توافق میان این دو چه معنایی دارد؟

معنی واقعی توافق در قانون اجبار کارگر به پذیرفتن شرایط کارفرماست. «توافق میان کارگر و کارفرما» حذف دخالت دولت و قانون و سپردن کارگران به سودجویی سرمایه‌داران است. ساده‌لوحی است اگر فکر کنیم توافقی در کار است. به عنوان مثال توافق کارگر و کارفرما در مورد شرایط قسح قرارداد، معنایی جز بی‌قانونی و اجبار کارگر در مقابل شرایط کارفرما ندارد.

در مورد این «مقررات» می‌توان به نکات مهمی اشاره کرد:

ماده ۷ و ۸ این «مقررات» در مورد مدت قرارداد است. در این دو ماده به کارفرما اجازه داده شده که مدتی برای قرارداد کار تعیین نکند.

ماده ۷ - قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت مزد معین، کاری را برای مدت معین یا نامعین برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱- در صورت نامعین بودن مدت کار، با توجه به ماهیت و طبیعت کار، پایان و خاتمه طرح، پروژه یا فعالیت کارگاه، زمان خاتمه قرارداد تلقی می‌شود.

ماده ۸ - ماهیت استمراری کار در دائمی بودن قراردادهایی که مدت معین دارند، مؤثر نمی‌باشد.

اخراج کارگران در این مناطق بسیار ساده‌تر شده است. کارفرما می‌تواند در قرارداد کار شرایط فسخ مشخص نماید، و کارگر را با پرداخت خسارت اخراج نماید. تبصره ۳ از ماده ۷ این قانون از آن مواردی است که ظاهری فریبنده دارد و قدرت کارگر در مقابل کارفرما را به شدت کاهش می‌دهد.

ماده ۷ تبصره ۳ - در مورد قراردادهای با مدت موقت و یا کار معین، هیچ یک از طرفین مجاز نیست به طور یک جانبه مبادرت به فسخ قرارداد نماید (مگر در موارد پیش‌بینی شده در قرارداد کار). در صورت فسخ یک جانبه قرارداد از سوی هر یک از طرفین، طرف دیگر می‌تواند از طریق مرجع حل اختلاف مطالبه خسارت نماید.

در این مقررات در صورتی که کارگر دچار از کارافتادگی کلی شود قرارداد کار پایان یافته تلقی می‌شود. اگر یک کارگر در یکی از سایت‌های پارس جنوبی دچار حادثه و از کار افتاده شود، قرارداد پایان یافته است و کارفرما مسئولیتی در مقابل ناتوان شدن کارگر ندارد.

کارفرما اجازه دارد مسائلی مثل تعیین دستمزد ساعات اضافه کار و شرایط فسخ قرارداد کار را بر اساس توافق میان کارگر و کارفرما تعیین کند.

کارفرما می‌تواند بدون دخالت کارگران یا نماینده آنها آیین نامه انضباطی تصویب نماید. در این شرایط هرگونه اعتراض تجمع یا اعتصاب بی انضباطی محسوب خواهد شد و باعث اخراج آنها می‌شود. اگر کارگران دست به شکایت بزنند، سازمان منطقه آزاد بر اساس همین آیین نامه‌ها تصمیم‌گیری می‌کند. با این بند حق هر گونه اعتراض به صورت قانونی از کارگران گرفته می‌شود.

ماده ۳۶ - کارفرمای هر کارگاه مستقر در منطقه، آیین نامه انضباطی کار خاص آن کارگاه را تهیه و پس از تأیید سازمان منطقه به مراحل اجرا خواهد نهاد.

ماده ۱۲ در مورد شرایط فسخ قرارداد است که در عمل به سود کارفرمایان است. مثلاً با پایان پروژه، قرارداد به صورت خودکار فسخ خواهد شد. کارگری را در نظر بگیرید که تا پایان سال ۱۴۰۳ با کارفرما قرارداد دارد، اگر پروژه در پاییز تمام شود قرارداد فسخ شده و کارگر حقی از نظر قانونی ندارد.

ماده ۱۲ - قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می یابد:
الف: فوت کارگر. ب: بازنشستگی کارگر. ج: ازکارافتادگی کلی کارگر
د: انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت معین. ه: پایان کار در قراردادهایی که منوط به کار معین است. و: فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما و کارگر در مواردی که در قرارداد کار مطابق این تصویب نامه پیش بینی شده است.

در قانون کار سنوات ۱ سال کار ۳۰ روز دستمزد است. در مناطق آزاد سنوات ۱ سال کار به ۱۵ روز دستمزد کاهش پیدا کرده است، آن هم در صورت اخراج کارگر توسط کارفرما.

مرخصی قانونی برای کارگران مشمول قانون کار ۳۰ روز در ۱ سال است. برای کارگران شاغل در پروژه های مناطق آزاد مرخصی سالانه به ۲۰ روز کاهش پیدا کرده است.

ماده ۲۴ - مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با احتساب روزهای جمعه جمعاً بیست روز است، سایر روزهای تعطیل جزو ایام مرخصی محسوب نخواهد شد. برای کار کمتر از یکسال، مرخصی مزبور، نسبت به کار انجام یافته، محاسبه می‌شود.

رسیدگی به مسایل و اختلافات کارگران در مناطق آزاد و ویژه از نظارت اداره کار خارج شده و به سازمان مناطق آزاد و ویژه سپرده شده است.

هدف مقررات اشتغال در مناطق آزاد، استخدام کارگر با کمترین دستمزد، اخراج بدون دردسر برای کارفرما، سرکوب قانونی مبارزات کارگران و جلوگیری از شکل‌گیری و رشد مبارزات کارگران و تشکل‌های واقعی آنان است. حمایت قانون کار از کارفرما پوشیده و پنهان‌تر است، اما مقررات اشتغال در مناطق آزاد تعارف را کنار گذاشته و علنی و روشن از سرمایه‌داران حمایت کرده است. کارگران، به ویژه کارگران پروژه‌ها و مناطق آزاد باید در جمع‌های خود این قوانین را بخوانند. خواندن و به بحث گذاشتن این قوانین، به آگاهی از دسیسه‌های دولت و سرمایه‌داران، و ساختن اتحاد مستقل و پاکیزه کارگران یاری می‌رساند.

درس آموختن از تاریخ مبارزات، ابزار پیش‌روی
در مبارزه‌ی طبقاتی است. بدون به‌دست‌آوردن
چنین دانشی، موفقیت و پیروزی ممکن نیست
اما درس آموختن کافی نیست. برای پرهیز از
تکرار اشتباهات و تشخیص قدم‌های درست باید
درس‌ها را به کار گرفت، و به دیگران نیز آموزش داد

WWW.PEYKAAN.COM

پیک کارگران
ایران