

اقتصاد سیاسی نیروی کار صنعت نفت در ایران پس از جنگ

محمد مالجو

مقدمه^۱

بسیاری از تحلیل‌گران دربارهٔ درجهٔ محسوسی از تشکل‌یافتگی و ازاین‌رو توان صنفی و سیاسی نیروی کار صنعت نفت در راه‌اندازی سلسله‌ای از اعتصابات کارگری طی ماه‌های منتهی به انقلاب 1357 اتفاق‌نظر دارند.^۲ امروز، متجاوز از سه دهه بعدتر، دشوار بتوان ضعف نیروی کار صنعت نفت در نقش‌آفرینی‌های صنفی و سیاسی را حاشا کرد. پرسش کلیدی عبارت از این است که نیروی کار صنعت نفت در این فاصلهٔ حدوداً سی‌ساله در معرض چه دگرگونی‌هایی قرار گرفته است که از نیرویی نسبتاً تشکل‌یافته در سه دهه قبل‌تر به مجموعه‌ای عمدتاً فاقد توان چانه‌زنی جمعی در سال‌های اخیر بدل شده است.

برای ارائهٔ پاسخی به این پرسش عمدتاً بر دورهٔ پس از جنگ هشت‌ساله تمرکز می‌کنم. استدلال خواهم کرد افول توان صنفی و سیاسی نیروی کار صنعت نفت عمدتاً معلول اجرای دو نوع متمایز اما مرتبط از پروژه‌های پدانه‌ای بوده که به دست دولت‌های پس از جنگ به اجرا گذاشته می‌شده است. ابتدا به مفصل‌بندی مراحل گوناگون پروژهٔ اقتصادی مسلطی خواهم پرداخت معطوف به موقتی‌سازی و ازاین‌رو ارزان‌سازی نیروی کار صنعت نفت که در دورهٔ شانزده‌سالهٔ پس از جنگ برای حل معضل انباشت سرمایه به دست دولت‌های سازندگی و اصلاحات به اجرا گذاشته شد و در نیمهٔ دوم دههٔ هشتاد خورشیدی نیز با دولت‌های نهم و دهم استمرار یافته است. نشان خواهم داد اجرای این پروژهٔ اقتصادی چگونه به موقتی‌سازی و ازاین‌رو ارزان‌سازی نیروی کار شاغل در صنعت نفت طی سالیان پس از جنگ انجامیده است. سپس پروژهٔ سیاسی پرفراز و نشیبی را روایت خواهم کرد که در همهٔ سالیان پس از انقلاب برای ممانعت از تشکل‌یابی کارگران در دستور کار دولت‌های وقت قرار داشته است. نشان خواهم داد اجرای این پروژهٔ سیاسی چگونه از شکل‌گیری کانون یا کانون‌هایی متمرکز برای هدایت توان و صدای جمعی نیروی کار صنعت نفت ممانعت می‌کرده است.

این پروژه‌های دوقلوی اقتصادی و سیاسی به نحوی از انجا مکمل یکدیگر بوده‌اند: کارکرد اولی اتمیزه‌سازی نیروی کار بوده است و کارکرد دومی ممانعت از خروج نیروی کار از وضعیت اتمیزه‌شدگی. این دو کارکرد از مهم‌ترین عواملی بوده است که از برساختن هویتی طبقاتی میان نیروی کار صنعت نفت در سالیان پس از جنگ ممانعت می‌کرده است. باین‌حال، استدلال خواهیم کرد که این دو کارکرد مکمل از جمله به این دلیل با موفقیت به منصه ظهور رسیده‌اند که بر بستر مساعدی از شکاف‌های غیرطبقاتی میان نیروی کار صنعت نفت خیمه زده بوده‌اند. نیروی کار از تعیینات متنوعی برخوردار است. سواى هویت طبقاتی می‌تواند از هویت‌های قومی و زبانی و جنسیتی و مذهبی و نژادی و ملی نیز برخوردار باشد. انتظار بر این است که هر چه شکاف‌های غیرطبقاتی فعال‌تر باشند، برساختن هویت طبقاتی میان نیروی کار هر چه دشوارتر شود و ممانعت از شکل‌گیری هویت طبقاتی نیز هر چه سهل‌تر. نمونه‌هایی محدود از دو نوع از شکاف‌های جنسیتی و قومیتی به دست خواهیم داد تا بلکه اجمالاً باب بحث درباره لایه‌های عمیق‌تری از چرایی ضعف توان صنفی و سیاسی نیروی کار صنعت نفت را گشوده باشم. باین‌همه، نیروی کار صنعت نفت را فقط در مقام قربانی مطالعه نخواهم کرد بلکه می‌کوشم رگه‌هایی از هویت‌های مقاومت‌کننده در مقابل موج بی‌امان تهاجم سرمایه به معیشت نیروی کار را نیز شناسایی کنم تا بلکه بر پتانسیل‌های چشمگیر نیروی کار صنعت نفت برای تبدیل شدن به نیروی صنفی و سیاسی اثرگذار در ایران امروز نیز نوری افکنده باشم.

پروژه اقتصادی موقتی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار صنعت نفت

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که برای گسترش انباشت سرمایه در دوره پس از جنگ در دستور کار دولت‌های سازندگی و اصلاحات قرار گرفت عبارت بود از بازآرایی اساسی نیروی کار. مقصد بازآرایی نیروی کار در صنعت نفت طی سال‌های پس از جنگ عبارت بود از موقتی‌سازی و از این‌رو ارزان‌سازی نیروی کار شاغلی که پیشترها بخش عمده‌شان از امنیت شغلی برخوردار بودند. رسیدن به این مقصد هم فرایندی زمان‌بر بود و هم محصول اجرای مجموعه درهم‌تنیده‌ای از سیاست‌های گوناگون.

گام اول عبارت بود از طرح تبدیل احکام کارگری به احکام کارمندی و از این رو تسهیل ارتقای شغلی کارگران صنعت نفت در سومین دوره از صدارت غلام‌رضا آقازاده در وزارت نفت دومین دوره از ریاست جمهوری اکبر هاشمی رفسنجانی. کارگران فراخوانده شدند تا برای ارتقا به سِمَت کارمندی داوطلبانه تقاضانامه دهند. بر اساس روایت یکی از کارگران پالایشگاه نفت آبادان،

ما از مسئولان پرسیدیم که این کارمندشدن به چه معناست. گفتیم که کارمندان در شرکت نفت کار [یدی] نمی‌کنند بلکه حکم کار را توزیع و بر انجام کارها نظارت می‌کنند، حالا اگر همه ما کارگران به کارمند تبدیل شدیم، آن وقت چه کسی می‌خواهد کار کند. پاسخ‌شان این بود که شما، از نظر پرسنل اداری، کارمند خواهید بود ولی شرح وظایف کاری‌تان همان کارگری است.^۳

در همین زمان، بنا بر همان روایت، «مزایای کارگری را قطع کرده بودند، مثلاً بن خواروبار را برداشته بودند، درحالی‌که این مزایا هنوز برای کارمندان وجود داشت و هم‌چنین اضافه‌حقوق نیز می‌گرفتند.»^۴ به نظر می‌رسد از آن‌جا که حقوق و مزایای کارمندان در چارچوب قوانین و مقررات وزارت نفت و شرکت ملی نفت تعیین می‌شد و دریافتی‌های نقدی و غیرنقدی کارگران نیز در چارچوب قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی مشخص می‌شد، مدیران صنعت نفت عمدتاً فقط می‌توانستند برای افزایش موقتی دریافتی‌های نقدی و مزایای غیرنقدی کارمندان تلاش کنند تا از این رهگذر نوعی نظام انگیزشی موقتی به نفع کارمندان و به زیان کارگران برپا سازند و انگیزه‌های لازم برای تبدیل وضعیت کارگر به کارمند را فراهم آورند.

درباره چرایی مبادرت مدیران ارشد صنعت نفت به این اقدام اصولاً اجماعی وجود ندارد. بر اساس نظر یکی از کارشناسان ارشد صنعت نفت، انگیزه اصلی مدیران نفتی از مبادرت به چنین اقدامی را باید عمدتاً در وجه نقد چشمگیری جست‌وجو کرد که به ازای کارگران رسمی صنعت نفت در حساب سازمان تأمین اجتماعی نگه‌داری می‌شد. از نگاه این کارشناس، مدیران ارشد صنعت نفت با طرح تبدیل احکام کارگری به احکام کارمندی می‌توانستند مبالغ معتابه پیش‌گفته را به طرزی قانونی از حساب سازمان تأمین اجتماعی به حساب وزارت نفت منتقل کنند.^۵ انتقال وجوه از حساب سازمان تأمین اجتماعی به حساب وزارت نفت طبیعتاً نوعی بازی با سرجمع صفر بود، به زیان

اولی و به نفع دومی. این روایت به شرطی می‌توانست قوت داشته باشد که نشانه‌ای از دست‌کم اختلاف نظر و دست-بالا کارشکنی سازمان تأمین اجتماعی در این اقدام یافت می‌شد. به نظر می‌رسد علائمی از این اختلاف نظر و کارشکنی هرگز وجود نداشته است و از این رو این روایت را نمی‌توان واجد توان توضیح‌دهندگی دانست. روایتی دیگر بر تلاش وزارت نفت برای مصون‌سازی خودش در مقابل شکایت‌های انفرادی اما پرشمار کارگرانی تکیه می‌کند که برای احقاق حق و حقوق خودشان به وزارت کار مراجعه می‌کردند. اگرچه رگه‌هایی از واقع‌بینی در این روایت اخیر وجود دارد اما در عین حال قادر نیست طرح تبدیل احکام کارگری به کارمندی را در سایه اقدامات مکملی تبیین کند که در سال‌های بعدی به وقوع پیوست. هر گونه تبیین جامع‌تر از انگیزه‌های مدیران وقت صنعت نفت در گرو شناسایی سایر دگرگونی‌هایی است که نیروی کار صنعت نفت هنوز در معرض‌شان قرار نگرفته بود.

به هر تقدیر، علی‌رغم عدم استقبالی که کارگران دارای تجربه مبارزه از این طرح به عمل آوردند، بنا بر روایتی که یکی از کارگران بخش حفاری صنعت نفت به دست می‌دهد، اکثریت کارگران تقاضانامه‌های ارتقا به پست کارمندی را ارائه دادند و برگه‌های جدید استخدامی را پر کردند و بدین ترتیب با همان شرح وظایف شغلی سابق به کارمند تبدیل شدند.^۶ کارگران آگاه و مبارزی که از ارتقا به سیمت کارمندی احتراز کرده بودند هم از مزایای نقدی و غیرنقدی محروم شدند و هم بی‌بهره از افزایش سالانه دستمزدها. گرچه به لحاظ قانونی حق اعتراض داشتند اما چون در اقلیت مانده بودند از توان چنین کاری برخوردار نبودند. اکنون برای خروج از وضعیتی چنین دشوار فقط دو راه پیش‌ارو داشتند: یا داوطلبانه بازخرید شوند یا به خیل کارمندان پیوندند. اکثریت به بازخرید شدن روی آوردند.

تقدیر اکثریت کارگرانی که کارمند شده بودند نیز همین بود اما با تأخیری زمانی و از مسیری متفاوت. اصولاً کارمندان در صنعت نفت ایران به نوعی کارفرما محسوب می‌شوند و برخلاف کارگران که تابع مقررات وزارت کار هستند باید تابع مقررات وزارت نفت باشند. از این رو مثلاً نه حق دارند به وزارت کار شکایت ببرند و نه حق دارند از تشکل کارگری برخوردار باشند. پروژه کارمندی‌سازی کارگران صنعت نفت در واقع کارگرانی را که به تازگی کارمند شده بودند به طرز قانونی از هر گونه حق اعتراض جمعی یا رجوع انفرادی به وزارت کار عملاً خلع سلاح می‌کرد. تازه کارمندی‌شدگان که اصطلاحاً «کارمندان تبدیل وضعیتی» نامیده می‌شدند وقتی مزایای کارمندی‌شان پس از دو سال به تدریج قطع شد و در تنگنای فشارهای مالی وارده مدیران قرار گرفتند گرچه بس پرشمار بودند اما حالا دیگر

حق اعتراض نداشتند، نه فردی و نه جمعی. این بخش از نیروی کار نیز نهایتاً فقط دو راه پیش‌رو داشت: یا می‌بایست پیش از موعد بازنشسته می‌شد یا به ناگزیر با خرید.

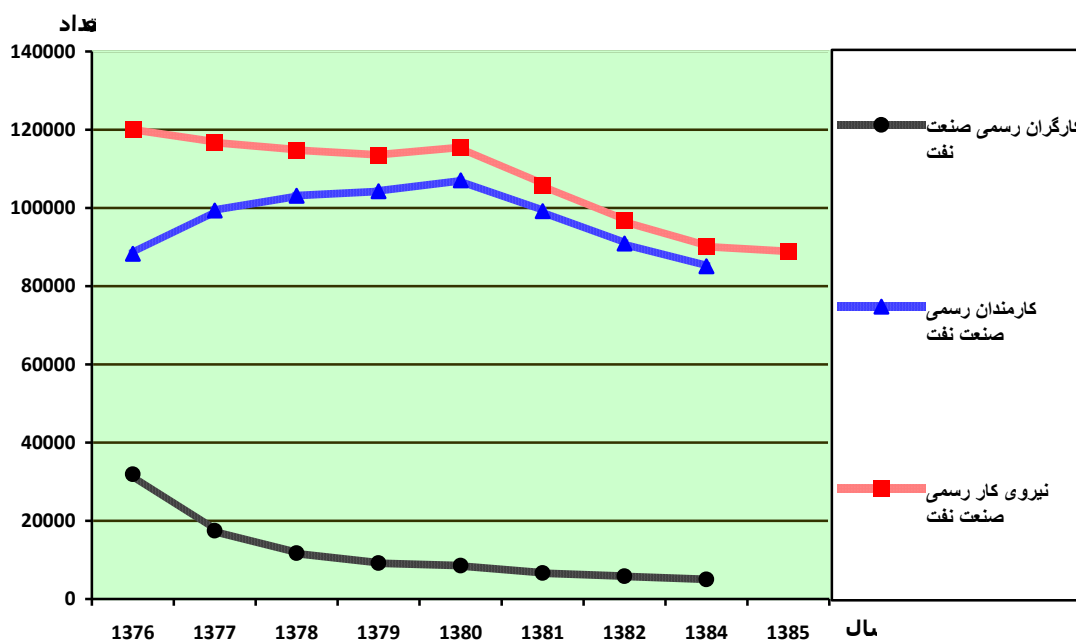
گام دوم در موقت‌سازی نیروی کار صنعت نفت عبارت بود از همین تمهید زمینه‌های قانونی و اجرایی برای بازنشسته‌سازی‌های زودهنگام اختیاری و با خریدسازی‌های ظاهراً داوطلبانه اما واقعاً اجباری. چه بازنشستگی زودهنگام و چه با خرید اجباری، هر دو، ریشه در ایده کوچک‌سازی دولت داشت آن‌هم، مثلاً به قراری که دومین ماده از سومین قانون برنامه توسعه مقرر می‌کرد، «با تأکید بر کوچک‌سازی دولت از سطوح پایین هرم تشکیلات اداری...»^۷ کوچک‌سازی دولت که در قالب انواع گوناگونی از قوانین و مقررات تازه تصویب شده به مورد اجرا گذاشته می‌شد بار تعدیل نیروی انسانی دولتی را به تمامی بر دوش کم‌بینه‌ترین رده‌های نیروی انسانی قرار می‌داد. بدین ترتیب پروژه کارمندسازی کارگران صنعت نفت که غالباً سطوح پایین هرم نیروی انسانی را تشکیل می‌دادند زمینه قانونی برای بیکاری‌سازی‌های گسترده در صنعت نفت را در چارچوب بازنشستگی‌های زودهنگام و با خریدهای اجباری فراهم کرد.

نتایج این دو پروژه را در آینه آمارهای رسمی نیز می‌توان دنبال کرد. پروژه کارمندسازی از اولین سال‌های دهه هفتاد خورشیدی آغاز شد و پروژه بازنشسته‌سازی و با خریدسازی نیز با چند سالی تأخیر در پی آمد. آمار پرسنل رسمی صنعت نفت تا پیش از سال 1376 در دسترس همگان نیست اما حتی آمارهای کارمندان و کارگران رسمی صنعت نفت از این سال به بعد نیز به خوبی استمرار همین روند را بازتاب می‌دهد. به گفته یکی از مدیران سطح میانی نفتی، تعداد کارگران رسمی صنعت نفت در دوره پس از انقلاب دست‌یالا حدوداً 54000 نفر بوده است.^۸ اگر این رقم را ملاک قرار دهیم، ملاحظه می‌کنیم که وقتی به سال 1376 می‌رسیم تعداد کارگران رسمی صنعت نفت بر اساس آمارهای رسمی وزارت نفت به رقم 31854 نفر کاهش یافته است، یعنی ابتدا پروژه کارمندسازی و سپس بازنشسته‌سازی و با خریدسازی پیش از سال 1376 مشمول حال حدوداً 22000 نفر از کارگران صنعت نفت شده است. همان‌طور که نمودار شماره یک نشان می‌دهد، رقم 31854 نفری کارگران رسمی در سال 1376 به رقم 8558 نفر در سال 1380 تقلیل یافت، یعنی آن دو پروژه پیش‌گفته مشمول حال حدوداً 23000 هزار نفر دیگر از کارگران رسمی صنعت نفت نیز شد. این آمار نشان‌دهنده وجه کارگردایی این روند بود. اما نمودار شماره یک

درعین حال وجه کارمندی سازی اولیه این پروژه‌ها را حتی در سالیان پس از 1376 نیز نشان می‌دهد. بنا بر آمار رسمی، تعداد کارمندان دائمی صنعت نفت از 88285 نفر در سال 1376 به 107014 نفر در سال 1380 افزایش یافت. در این فاصله چهارساله از سویی شاهد کاهش تعداد کارگران رسمی هستیم و از دیگر سو شاهد افزایش کارمندان رسمی. این کاهش تعداد کارگران رسمی و افزایش همزمان تعداد کارمندان رسمی در واقع هم معلول بازخریدسازی آن دسته از کارگرانی بود که تقاضای ارتقا به پُست کارمندی نداده بودند و هم محصول تغییر احکام کارگری به کارمندی. اما پس از چنین تبدیلی و سلب حق اعتراض از تازه کارمندان شدگان حالا دیگر وقت بازنشستگی‌های زود هنگام و بازخریدهای اجباری تازه کارمندان نیز فرا رسیده بود. تعداد کل کارمندان از رقم 107014 نفر در سال 1380 به رقم 85107 نفر در سال 1383 رسید.

نمودار شماره 1: تعداد کارگران و کارمندان رسمی صنعت نفت در ایران 1376 تا

1384⁹



کاهش پرسنل رسمی صنعت نفت عمدتاً فقط دامن کارگران را گرفت، حال آن‌که در حد فاصل سال‌های 1376 و 1383 تعداد کارمندان رسمی صنعت نفت کاهش ناچیزی داشت. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اولاً اکثر کارکنان تمام وقت و دائمی صنعت نفت در انتهای این دوره را پرسنل مدیریتی و اداری و دفتری تشکیل می‌دهند و ثانیاً بخش

عمده کارگران یدی دربرگیرنده نیروی کاری است که در استخدام رسمی صنعت نفت نیست. این اجمالاً یعنی یقه- سفیدهای رسمی و دائمی و یقه‌آبی‌های غیررسمی و موقتی. در سال 1383 کماکان حدود 5000 نفر از کارگران در استخدام رسمی صنعت نفت باقی مانده بودند. به گفته یکی از کارشناسان، «این دسته از کارگران احتمالاً در رده‌هایی بوده‌اند که پُست متناسب با کارمندی برای‌شان قابل‌تعریف نبوده است.»^{۱۰}

اما برای درک این که پروژه موقتی‌سازی نیروی کار چگونه به سرانجام رسید باید به گام‌های بعدی این پروژه پرداخت. به عبارت دیگر، بیکاری‌سازی گسترده میان کارگران از طریق ابتدا کارمندسازی و سپس بازنشسته‌سازی و بازخریدسازی فقط مقدمه‌ای بود برای ارزان‌سازی نیروی کار در صنعت نفت که به گام‌های دیگری نیز نیاز داشت. گام سوم عبارت بود از راه‌اندازی موج عظیمی از برون‌سپاری‌ها^{۱۱} در صنعت نفت. از این‌رو برون‌سپاری در دستور کار قرار گرفته بود که هنوز اصل 44 قانون اساسی مورد بازنگری قرار نگرفته بود و راه برای خصوصی‌سازی صنعت نفت گشوده نشده بود. با این حال، برون‌سپاری‌های گسترده از جهاتی دقیقاً همان نقشی را بازی کردند که خصوصی‌سازی می‌توانست ایفا کند. این عملیات نه فقط صنعت نفت بلکه کل بدنه دولت را دربرگرفته بود، خصوصاً با مصوبه‌ای تحت عنوان «واگذاری امور پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی» که در فروردین‌ماه سال 1379 به تصویب شورای عالی اداری رسیده بود. اولین ماده این مصوبه به کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است حکم می‌کرد امور خدماتی و پشتیبانی خود را به بخش غیردولتی واگذار کنند و پست‌های سازمانی مربوط را از تشکیلات خود حذف کنند.^{۱۲} عناوین مشاغل قابل واگذاری به پیوست همان مصوبه آمده بود: «فعالیت‌های خدماتی و پشتیبانی مورد نظر مصوبه دربرگیرنده پست‌های سازمانی زیر است: الف) امور نقلیه (راننده، کمک‌راننده، مکانیک، تعمیرکار، رنگ‌کار، صافکار، مسئول امور نقلیه، متصدی امور نقلیه)، ب) امور چاپ و انتشارات (صحاف، حروفچین، غلط‌گیر، ماشین‌چی، مسئول چاپ و تکثیر، متصدی چاپ و تکثیر، خطاط)، ج) امور آشپزخانه (آشپز، کمک‌آشپز، مسئول و متصدی آبدارخانه، متصدی بوفه در رستوران)، د) امور خدمات عمومی و تأسیساتی (ماشین‌نویس، پیشخدمت، نظافت‌چی، مسئولان و متصدیان و تعمیرکاران ساختمان، برق و تأسیسات).»^{۱۳} ماده سی و سوم قانون سومین برنامه توسعه با همین جهت-گیری مشخصاً برای صنعت نفت مقرر می‌کرد که «دولت می‌تواند ... انجام فعالیت‌های مربوط به عملیات پالایش،

پخش و حمل و نقل مواد نفتی و فرآورده‌های اصلی و فرعی آن را ... به اشخاص حقیقی و حقوقی داخلی واگذار نماید.^{۱۴} همچنین، بند نهم از راهکارهای برنامه اجرایی بخش انرژی تصریح داشت که «آن قسمت از فعالیت‌های پالایشگاهی که قابل تفکیک از واحدهای اصلی باشد از جمله روغن‌سازی، قیرسازی، مظروف‌سازی‌ها و خدمات جنبی و تعمیراتی به بخش تعاونی و خصوصی واگذار شود.»^{۱۵} برون‌سپاری فعالیت‌های صنعت نفت به پیمانکاران در سطوح گوناگون صورت می‌گرفته است. سه گروه از شرکت‌های پیمانکاری از بیشترین اهمیت برخوردار بوده‌اند: گروه شرکت‌های پیمانکاری کارفرما، گروه شرکت‌های پیمانکاری مشاور، و گروه شرکت‌های پیمانکاری اجرایی. در این میان خصوصاً مجموعه درهم‌تنیده پیمانکاران کارفرما و رده‌های گوناگون پیمانکاران اجرایی عملاً شبکه پیچیده‌ای از فعالیت‌ها را پدید آورده‌اند. بنا بر روایت یکی از کارگران پروژه‌ای در صنعت نفت،

این یا آن فعالیت در قالب پروژه در بهترین حالت به مناقصه گذاشته می‌شود تا نهایتاً در چارچوب مناقصه یا خارج از تشریفات مناقصه به این یا آن شرکت پیمانکاری کارفرما سپرده شود. تشریفات مناقصه در بهترین حالت فقط سپردن فعالیت به این رده از شرکت‌های پیمانکاری کارفرما را شامل می‌شود. از این‌جا به بعد پیمانکار کارفرما که نقش برنامه‌ریز و هماهنگ‌کننده و سازمان‌دهنده را دارد اجزای گوناگون کار را نه در قالب مجموعه‌ای مدون از ضوابط تعریف‌شده بلکه بر پایه مجموعه‌ای از روابط به شرکت‌های پیمانکاری اجرایی می‌سپرد تا نهایتاً بر حسب نوع فعالیت میان رده‌های گوناگونی از سلسله شرکت‌های پیمانکاری اجرایی به گروه‌های کاری کوچک‌تر دسته‌چندم به انجام برسد.^{۱۶}

به روایت کارگر پالایشگاه نفت آبادان،

آمدند پالایشگاه‌ها را به قسمت‌های مختلف تقسیم کردند؛ مثلاً قسمت روغن‌سازی را جدا کردند و دور آن حصار کشیدند.... قسمت‌های دیگر، مانند قیرسازی، تعمیرات تلمبه، تعمیرات برق و غیره هر کدام را یک شرکت مستقل کردند. این شرکت‌ها را

پیمانکاران خصوصی تصاحب کردند که یا از نزدیکان عوامل رژیم بودند یا سرشان به آنها وصل بود.^{۱۷}

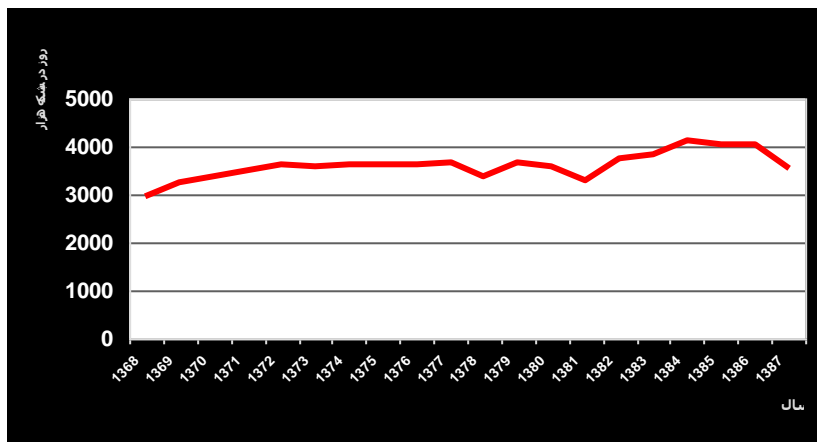
بنا به گفته یکی از کارگران شرکت ملی حفاری در خوزستان، شرکت نفت

عملاً با ایجاد قراردادهای پیمان کاری و تراشیدن یک واسطه میان شرکت و کارمند، از زیر بار مسئولیتی که نسبت به کارمند در جهت احقاق حقوق ایشان داشت شانه خالی کرد و با پرداخت مقادیر کلانی به شرکت‌های پیمانکاری عملاً نقش واسطه‌گری و دلال‌بازی را در این میان رواج داد.... کار به این صورت انجام می‌شد که شرکت نفت طرح مناقصه‌ای را به اجرا می‌گذاشت و از پیمانکاران علاقه‌مند به شرکت در این مناقصه دعوت می‌کرد و پیمانکاری که برنده این مناقصه می‌شد طی یک تشریفات خاص قراردادی را با شرکت منعقد می‌کرد و مبالغی را بسته به نوع قرارداد از شرکت دریافت می‌کرد و شرکت هم کارکنان را تحت سرپرستی پیمانکار مورد نظر به آنان معرفی می‌کرد. در نهایت، کلیه خدمات مربوطه از جمله دادن حقوق، ریختن حق بیمه، امکانات رفاهی و را به عهده پیمانکار می‌گذاشت و خود را از حیث مسئولیت نسبت به کارگر رها می‌کرد.^{۱۸}

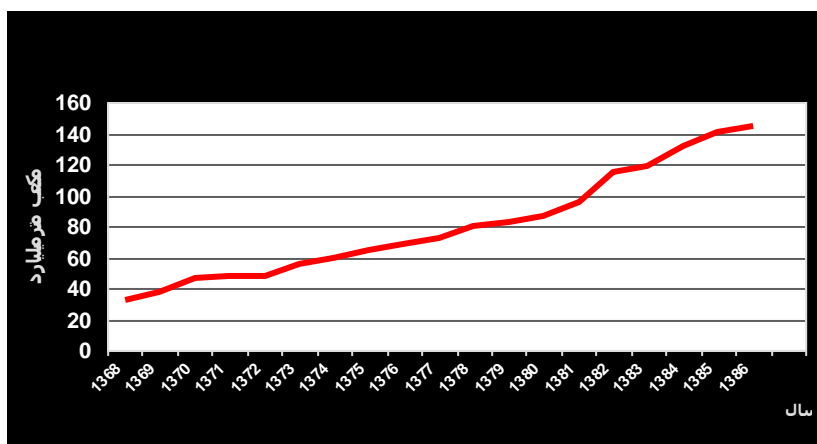
به گفته یکی از معاونان وزیر نفت در سال 1388، «تقریباً تمام امور خدماتی و پشتیبانی صنعت نفت با انجام مناقصه به بخش خصوصی واگذار شده است.»^{۱۹}

اما در همین اثنا، همان‌طور که نمودار شماره دو نشان می‌دهد، تولید روزانه نفت خام از رقم 2947 هزار بشکه در سال 1368 به رقم 3557 هزار بشکه در سال 1387 رسید.^{۲۰} هم‌چنین، همان‌طور که نمودار شماره سه نشان می‌دهد، تولید گاز نیز از 32 میلیارد متر مکعب در سال 1368 به 144 میلیارد متر مکعب در سال 1386 رسید.^{۲۱} بنابراین، مسلم است که میزان فعالیت در صنعت نفت و گاز طی تمامی سال‌های پس از جنگ کمابیش همواره رو به رشد بوده است. این نتیجه‌گیری خصوصاً هنگامی تقویت می‌شود که افزایش عمر چاه‌های نفتی را نیز در نظر بگیریم که سرمایه و نیروی کار بیشتری را برای استحصال میزان مشخصی از نفت خام می‌طلبد.

نمودار شماره 2: تولید نفت خام در ایران، 1368 تا 1387



نمودار شماره 3: تولید گاز در ایران، 1368 تا 1386



به موازات موج بازنشستگی‌ها و بازخریدها که دامن بخش عمده کارگران صنعت نفت را گرفته بود، این حجم از فعالیت رو به رشد صنعت نفت و گاز در دوره پس از جنگ در عین حال مستلزم به‌کارگیری کادر فنی جدید نیز بود. گام چهارم در موقتی‌سازی نیروی کار صنعت نفت مشخصاً پاسخ به همین نیاز بود، یعنی ظهور قارچ‌گونه شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی به منزله نهادی برای به‌کارگیری نیروی کار مورد استفاده در صنعت نفت. هیچ‌گونه آمار رسمی درباره تعداد این گونه از شرکت‌ها در صنعت نفت وجود ندارد. گفته می‌شود که «حدود ۲۰۰ شرکت پیمانکار تأمین نیروی انسانی در پالایشگاه نفت آبادان در جذب نیروی کار قراردادی فعالیت دارند»^{۲۲} یک کارگر

شاغل در منطقهٔ عسلویه نیز می‌گوید: در سال 1386 در «عسلویه نزدیک به صد تا شرکت پیمانکار کار می‌کنند»^{۲۳} اما، صرف‌نظر از جذب تازه‌واردان به بازار کار، بخش عمده‌ای از نیروی کاری که به استخدام شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی درمی‌آمد همان نیروهایی بودند که مشمول بازنشستگی زود هنگام و بازخریدهای اجباری قرار گرفته بودند. «شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی در حقیقت متخصصان چانه‌زنی در روابط کار هستند»^{۲۴} بخش عمده‌ای از صاحبان این شرکت‌ها نه فقط در صنعت نفت بلکه در کل بخش‌های اقتصاد ایران اصولاً کسانی بوده‌اند که به نحوی از انحا در پیوند با مسئولان ارشد وزارت کار و امور اجتماعی در ادوار گوناگون قرار داشتند. به اتکای پیوندهای وثیق با بخش‌های گوناگون وزارت کار و به اعتبار تمرکز تمام‌وقت بر صرفاً فرایند به‌کارگیری نیروی کار از این خصوصیت به حد اعلا برخوردار بوده‌اند که به نمایندگی از کارفرمایان اصلی به تدارک بهترین نوع قرارداد کاری به نفع کارفرمایان و به زیان کارگران مبادرت ورزند. در این میان البته نقش‌آفرینی شرکت‌های تأمین نیروی انسانی حتی گاه نوعی بازی دو سر باخت هم برای کارفرمایان اصلی و هم برای رده‌های گوناگون نیروی کار بوده است. مثلاً، بنا بر یک ارزیابی، این شرکت‌ها «درحالی‌که برای مهندسان متالوژی حقوق هفت میلیون تومانی به کارفرما صورت می‌دادند، اما تنها حدود دو میلیون و پانصد هزار تومان به آنان پرداخت می‌کردند و در سایر زمینه‌ها نیز متناسب با همین مبالغ از حقوق کارگران و متخصصان برای خودشان سود در نظر می‌گرفتند»^{۲۵}

وجه مشخصهٔ نوع استخدام نیروی کار توسط شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی عبارت بوده است از موقتی‌بودن قرارداد استخدامی، خواه قرارداد به صورت پیمانی باشد که کارگران پیمانی را به مدت قدری کمتر از یک سال به استخدام درمی‌آورد، خواه به صورت قرارداد موقت که کارگران را برای یک تا شش ماه به کار می‌گیرد، و خواه برای کارگران روزمزد. وجه اشتراک همهٔ انواع این قرارداد کار در این است که کارگران را از امنیت شغلی بی‌بهره می‌سازد.

پنجمین گام برای موقتی‌سازی نیروی کار صنعت نفت عبارت بود از تمهید زمینه‌های حقوقی انعقاد چنین قراردادهایی که پیشاپیش سالیانی قبل‌تر در قانون کار سال 1369 مهیا شده بود. بر طبق دومین تبصرهٔ مادهٔ هفتم از قانون کار، «در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبهٔ مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود»^{۲۶} روی دیگر سکه عبارت از این است که کارفرما مجاز است در زمینهٔ کارهایی که طبیعت

مستمر دارند مدت معینی را در قرارداد خود با کارگران برای استخدام قید کند و در کارهای دائمی به طور موقت به استخدامشان درآورد. همچنین بر اساس یکی از بندهای ماده 21 قانون کار در مبحث خاتمه قرارداد کار، در صورت «انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن»^{۲۷} عملاً قرارداد کار خاتمه می‌یابد. قانون کار نه فقط به انعقاد قراردادهای موقت رسمیت می‌دهد بلکه زمینه‌های اخراج کارگران در قرارداد موقت را از جنبه حقوقی بسیار سهل می‌کند. زمینه‌های حقوقی برای موقتی‌سازی نیروی کار در صنعت نفت حتی چند سال قبل‌تر از اجرای سیاست‌هایی برای زمینه‌سازی عینی جهت تحقق این منظور تمهید شده بود. قانون کار سال 1369 از قابلیت حقوقی موقتی‌سازی نیروی کار به حد اعلا برخوردار بود اما چنین قابلیت فقط در نیمه اول دهه هفتاد خورشیدی در وزارت کار وقت کشف و استفاده شد. کشف همین قابلیت در قانون کار بود که انواع گوناگونی از نیروی کار را بر حسب نوع مناسبات کاری میان کارگر و کارفرما پدید آورد: «کارگر قراردادی، کارگر قراردادی سفیدامضا، کارگر روزمزد، کارگر بی‌قرارداد، کارگر ساعتی، کارگر قرارداد شفاهی، کارگر پیمانی، و غیره»^{۲۸}

اندازه نسبی نیروی کار موقت

دشواری بتوان اندازه مطلق و نسبی کارگران قرارداد موقت در صنعت نفت را در دوره پس از جنگ تخمین زد، اما احتمالاً نباید با اندازه نسبی نیروی کار قرارداد موقت در کل اقتصاد ایران چندان متفاوت باشد. معاون وزیر کار در سال 1387 اعلام کرد که «60 درصد از کارگران دارای قرارداد موقت هستند»^{۲۹} احمد توکلی از نمایندگان اصول‌گرای مجلس هشتم نیز می‌گوید نیروی کار دارای قرارداد موقت در سال 1369 حدوداً شش درصد بود اما در سال‌های اخیر به 60 درصد رسیده است.^{۳۰} با این حال، نادر قاضی‌پور، نماینده هشتمین مجلس شورای اسلامی، معتقد است که «بیش از 80 درصد کارگران دارای قرارداد موقت هستند»^{۳۱}

برآوردهایی مشابه در مورد صنعت نفت نیز به عمل آمده است. به گفته معاون وزیر نفت در سال 1389، «نیروهای پیمانکاری 50 درصد نیروی کار صنعت نفت را تشکیل می‌دهند»^{۳۲} همچنین، معاون مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت در سال 1390 اعلام کرد که «98 هزار نفر نیروی رسمی و 120 هزار نفر نیروی پیمانکاری در سطح کل وزارت نفت و شرکت‌های تابعه وجود دارد»^{۳۳} یعنی حدود 55 درصد از کل نیروی انسانی صنعت نفت

در سال 1390 را نیروی انسانی قرارداد موقت تشکیل می‌دادند. بنا بر ارزیابی یکی از کارگران پتروشیمی در خوزستان، «تقریباً بیش از پنجاه درصد از کارگران و کارکنان مجتمع پتروشیمی و منطقه اقتصادی ماهشهر و بندر امام قرارداد موقت هستند.»^{۳۴} کارگر پالایشگاه نفت آبادان می‌گوید: «تقریباً همه بخش‌ها و زیرمجموعه‌های صنعت نفت در کنترل کامل شرکت‌های پیمانکاری و خصوصی است. در این شرکت‌ها همه کارکنان، از کارگر و کارمند گرفته تا تکنیسین و مهندس، همگی قراردادشان موقت است.»^{۳۵} مجمع نمایندگان کارگران شرکت پالایش نفت بندرعباس نیز در نامه‌ای به رئیس‌جمهور در سال 1388 متذکر می‌شود که «نحوه انعقاد کلیه قراردادهای کارفرمایان (پیمانکاران) با کارگران شاغل در این‌جا به صورت قرارداد موقت بوده که این قرارداد موقت نیز در اغلب موارد به صورت شفاهی است.»^{۳۶} بنا بر یک ارزیابی نیز صنعت نفت در سال 1390 دارای 90 هزار نیروی کار رسمی و 160 هزار نیروی کار غیررسمی است، یعنی حدوداً 64 درصد از نیروی کار صنعت نفت دارای قرارداد موقت هستند.^{۳۷} اما یکی از کارگران حفاری در صنعت نفت تخمین می‌زند که حدود 75 درصد از کارکنان بخش حفاری در سال 1387 دارای قرارداد موقت بوده‌اند.^{۳۸} شواهد زیادی هست مبنی بر این که برآورد اخیر برای کل صنعت نفت چندان غیرواقع‌بینانه نیست، هرچند این رقم در قسمت‌های گوناگون صنعت نفت به چند عامل بستگی دارد. احتمالاً با نزدیک‌تر شدن از مناطق مرکزی به مناطق حاشیه‌ای و از بخش‌های ستادی به بخش‌های غیرستادی و از رده‌های بالاتر شغلی به رده‌های پایین‌تر شغلی و از مشاغل ماهیتاً دائم به مشاغل ماهیتاً موقت درعین‌حال بر نسبت نیروی کار قرارداد موقت به قرارداد دائم نیز افزوده می‌شود.

حضور این حجم از نیروی کار قرارداد موقت در صنعت نفت نه روندی طبیعی بلکه پدیده‌ای تاریخی است محصول پروژه موقتی‌سازی نیروی کار که با سلب امنیت شغلی از شاغلان رسمی به مدد اجرای تکنیک‌های ظریف اقتصادی و اداری با شدت هر چه بیشتری به سوی بازار کار آزاد پرتاب‌شان می‌کند. چنین پروژه‌ای اما نهایتاً به دنبال تحقق هدفی دیگر بوده است: ارزان‌سازی نیروی کار.

ارزان‌سازی نیروی کار

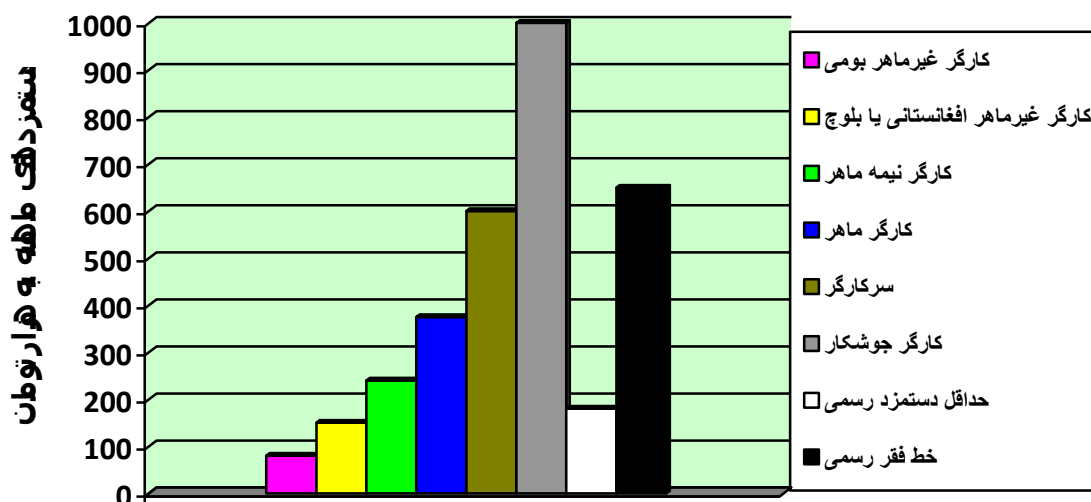
مهم‌ترین هدف پروژه موقتی‌سازی و غیررسمی‌سازی نیروی کار در صنعت نفت در دوره پس از جنگ عبارت بود از ارزان‌سازی نیروی کار. در صورت ثبات سایر شرایط، هر چه نیروی کار ارزان‌تر باشد انتظار می‌رود که امکان انباشت سرمایه نیز بیشتر شود.

هیچ نوع آمار رسمی درباره دستمزدهای نیروی کار موقت در صنعت نفت موجود نیست اما برخی روایت‌ها از زبان خود کارگران می‌تواند حدس‌های احتمالاً موثقی را در این زمینه به دست دهد. جدول شماره یک و نمودار شماره چهار بر اساس روایت کارگران موقت در منطقه عسلویه از سطح دستمزدها و حقوق نیروی کار در سال 1386 برای سطوح گوناگون شغلی بازسازی شده است.^{۳۹}

جدول شماره 1: دستمزد و حقوق نیروی کار موقت در عسلویه در سال 1386

نیروی کار	دستمزد و حقوق ماهانه (هزار تومان)	ملاحظات
کارگر غیرماهر بومی	80	
کارگر غیرماهر افغانستانی و بلوچ	150	با این فرض که هر روز به کار گرفته می‌شوند
کارگر نیمه‌ماهر	180 تا 300	
کارگر ماهر	350 تا 400	
سرکارگر	600	یک یا دو نفر در هر کارگاه
کارگران جوشکار	1000	تعدادی اندک
معاون کارگاه	5000	
مدیر کارگاه	7000 تا 10000	
حداقل دستمزد قانونی	180	به ازای هر فرد
خط فقر رسمی	650	برای خانواده پنج‌نفره در شهرهای بزرگ

نودايشماره 4: دستمزد و حقوق نیروی کار موقت در صنایع دیسال 1386



بر اساس این روایت، از محدود کارگران جوش کار که بگذریم، دستمزد همه نیروی کار موقت با اختلاف فاحشی از خط فقر رسمی در سال 1386 کمتر است. همچنین کل نیروی کار بومی غیرماهر و کارگران بلوچستانی و افغانستانی از دستمزدی به مراتب کمتر از حداقل دستمزدهای رسمی برخوردارند. دستمزد نیروی کار ماهر و نیمه ماهر نیز از حداقل دستمزد رسمی فقط به میزان نه چندان محسوسی بیشتر است.

ارزان سازی نیروی کار فقط در سطح دستمزدها نیست که جلوه گر می شود، سایر مؤلفه های تعیین کننده وضعیت کاری و وضعیت معیشتی نیروی کار موقتی صنعت نفت نیز از همین روند پرده برمی دارند، از جمله وضعیت اسکان، فرایندهای استخدامی، ساعات کاری روزانه، ایمنی محل کار، و میزان برخورداری از مزایای قانون کار.

«پیمانکاران در عسلویه ساده ترین و ارزان ترین شیوه اسکان کارگران را مورد استفاده قرار می دهند. این نیروها به شیوه های مختلف در محل اسکان یافته اند: آن ها که مهارت و درآمد بیشتری دارند و برای دوره طولانی تری در منطقه ماندگار هستند در شهرهای عسلویه و نخل تقی ساکن شده اند. بخشی از کارگران ساده در روستاهای اطراف جایی را برای خود دست و پا کرده اند. دو نوع کمپ در منطقه وجود دارد: کمپ های معمولی که متعلق به پیمانکاران است و کارگران ساده و نیمه ماهر در آن ها ساکن هستند، مثل کمپ کرمانشاهان که در دوره های مختلف 15 تا 20

هزار کارگر در آن ساکن بوده‌اند و تأسیسات آن بسیار محدود است و اتاق‌ها بسیار متراکم. نوع دوم کمپ‌هایی است که خدمات بهتری دارد و کارکنان ماهر و مهندسان کم‌سابقه در آن سکونت دارند.^{۴۰} تصویری که یک کارگر موقتی در عسلویه از وضعیت مسکن می‌دهد چندان اغراق‌آمیز نیست:

بیشتر یک طویله است. خانه‌های پیش‌ساخته تو کمپ کنار هم چیدند و دور کل کمپ هم سیم خاردار کشیدند. توی هر اتاق از هشت تا دوازده نفر زندگی می‌کنند. جا آن قدر تنگ است که کارگران لباس و کفش‌شان را بیرون اتاق می‌گذارند. از آدم مسن تا کارگر جوان از معتاد تا غیرمعتاد را کنار هم گذاشتند... البته بخش کارمندی و مهندسی هم تو کمپ هست که اتاق‌های‌شان جداست. اون‌ها هم هر سه چهار نفر تو یک اتاق هستند، ولی امکانات زندگی‌شان با ما فرق دارد. حساب نورچشمی‌ها و از مابهورون شرکت هم که کلاً جداست. کارمندان و مهندسان سالن غذاخوری دارند، ولی کارگران باید تو همان اتاق‌های‌شان غذا صرف کنند.^{۴۱}

فرایندهای استخدامی بر حسب نوع نیروی کار البته متفاوت است. بنا بر روایت همان کارگر موقت در عسلویه، بومی‌ها بیشتر تو کار نگهداری هستند. یعنی کارشان حفاظت از ایستگاه‌ها و وسایل شرکت‌ها است. حقوق‌شان هم ماهی هشتاد هزار تومان است. طرف حساب شرکت‌ها خان‌های محلی‌اند، یعنی کسانی که زمین و باغ دارند یا صاحب نفوذند. معمولاً اهالی بومی روی زمین‌ها و باغات و امکانات آن‌ها کار می‌کنند. مزد اهالی بومی به این خان‌ها به عنوان واسطه و دلال پرداخت می‌شود. برای هر نفر 150 هزار تومان می‌گیرند. ولیکن آن‌ها هفتاد هزار تومان را به جیب می‌زنند و فقط هشتاد هزار تومان به نگهداران می‌دهند... کارگران افغانی و بلوچ روزمزد هستند، آن‌هم هر وقت شرکت نیاز داشته باشد. سخت‌ترین کارها هم بر عهده آن‌هاست... ما کارگران نیمه‌ماهر و ماهر اما معمولاً مستقیماً به منطقه عسلویه رجوع می‌کنیم و می‌گوییم ما فلان کار را بلدیم و توسط یک شرکت استخدام می‌شویم. بیشتر کارگران از طریق هم‌ولایتی‌های‌شان باخبر می‌شوند و می‌آیند. البته هر شرکت پیمانکاری یک تعداد کارگر ثابت دارد که سال‌ها با آن

شرکت کار کرده‌اند. ولی اکثریت در محل استخدام می‌شوند. هیچ شرط و شروط و

قانونی هم وجود ندارد.^{۴۲}

ساعات کاری کارگران موقتی در عسلویه در آینهٔ روایتی که همان کارگر از یک روز زندگی خویش و سایر

کارگران می‌دهد قابل ردگیری است:

ساعت پنج صبح آژیر کمپ به صدا درمی‌آید.... تقریباً یک ساعت وقت داریم که

توالت برویم و سر و صورت بشوریم و صبحانه بخوریم.... بعد از صبحانه یک‌سری که

"موتورمن" هستند در کمپ می‌مانند. کارمندان و مهندس‌ها هم می‌روند تو بخش

اداری زیر کولر. اکثر کارگران پشت وانت‌ها سوار می‌شوند و می‌روند تو خط لوله....

ساعت شش و ده دقیقه صبح کار شروع می‌شود. تا ساعت دوازده ظهر کار یک‌سره

ادامه دارد.... ساعت دوازده یک ماشین از طرف شرکت می‌آید و نهار می‌آورد. معمولاً

از ساعت دوازده تا ساعت سه بعدازظهر کسی کار نمی‌کند. البته به انصاف شرکت و یا

سرپرست و یا فوریت کار هم بستگی دارد چون که بعضی وقت‌ها استراحت تا دو

بعدازظهر است. کارگران همان جا زیر سایهٔ ماشین‌آلات دراز می‌کشند. بعد از

استراحت بستگی به زمستان و تابستان دارد تا شش یا هفت یا هشت شب کار می‌کنیم.

معمولاً قبل از تاریک‌شدن با ماشین به کمپ برمی‌گردیم.^{۴۳}

اگر این روایت را ملاک ارزیابی بگیریم، ساعات کاری روزانهٔ کارگران موقتی به طور متوسط حدود 13 ساعت است،

حال آن‌که بر طبق مادهٔ 51 قانون کار «ساعات کار کارگران در شبانه‌روز نباید از هشت ساعت تجاوز نماید».

افت ایمنی محل کار نیز یکی دیگر از شاخصه‌های ارزان‌سازی نیروی کار است. حفاظت از نیروی کار و کارآیی-

اش در برابر صدمات و آسیب‌هایی که در محل کار محتمل است بنا بر استانداردهای هر مقطع زمانی به‌هرحال

هزینه‌هایی را بر دوش کارفرما می‌گذارد. ارزان‌سازی نیروی کار از این منظر در کاهش هزینه‌هایی جلوه می‌کند که

برای طراحی و اجرای موازین ایمنی و حفاظت فنی از نیروی کار خرج می‌شود. در خصوص ایمنی محل کار در

صنعت نفت ایران هیچ گونه آمار قابل‌اتکایی وجود ندارد اما ارزیابی اخباری که غالباً در رسانه‌های رسمی نیز منتشر

می‌شود نشان می‌دهد که صنعت نفت ایران به حادثه‌خیزترین شاخهٔ صنعتی در اقتصاد ایران بدل شده است. بر طبق

آمار رسمی، در هفده‌ماههٔ منتهی به مرداد ماه سال 1390 در سوانح مختلف صنعت نفت 30 نفر کشته و بیش از

100 نفر مجروح شده بودند.^{۴۴} روایتی که یکی از کارگران شاغل در عسلویه به دست می‌دهد نمایی کوچک از این

منظره بزرگ عرضه می‌کند:

وسایل ایمنی اصلاً مطرح نیست. حداکثر یک جفت دستکش کوتاه به جوشکار بدهند یا به سرپرستی هم دستکش و کفش کار مناسب بدهند. باید بیای بیینی لباس و کفش کارگران چه رنگی است، هفت‌بیچار است. هر کی یک جور. شلوارها با بند بسته شده و کفش‌های پاره و پوره. معمولاً همان کفش‌های کهنه کارگری که تسویه حساب کرده را به کارگر جدید می‌دهند، ولی قابل استفاده نیست. سوانح کاری فت و فراونه. اصلاً کار-کردن توی شرکت‌های پیمانکاری یعنی با جان خود بازی کردن. معروف است وقتی یک پیمانکاری ساختن سدی را بر عهده می‌گیرد، همان اول می‌گوید این پروژه پانزده بیست کشته می‌دهد. اما سوانح کاری در عسلویه حکایت دیگری دارد. هیچ چیز به اندازه جون و سلامتی کارگر بی‌ارزش نیست. یکی از سوانح کاری دائمی تصادفات است. هم در جاده‌های معمولی درب و داغان نزدیک به عسلویه هم هنگامی که سراغ مسیر لوله‌ها می‌رویم. البته جاده‌ای در کار نیست. چون که فرق خط لوله با دیگر کارهای پیمانکاری این است که از کنار آبادی‌ها نمی‌گذرد. ماشین‌ها باید مسیرها و شیب‌های ناجور را بروند خیلی وقت‌ها چپ می‌کنند. کلی کارگر در این تصادفات کشته یا زخمی و ناقص و فلج می‌شوند. دست یکی می‌شکند و کمر یکی دیگر. سوانح دیگر، سوانح هنگام کار است. دست یکی زیر لوله می‌ماند یا انگشت کارگری بین اتصال لوله‌ها له می‌شود یا دست‌شان زیر قطعات ماشین‌آلات سنگین می‌مانند و معیوب می‌شود. دردناک‌ترین سوانح، مرگ کارگران هنگام کار گذاشتن یا تست لوله‌هاست. یکی از دوستانم تعریف می‌کرد که چطور یک کارگر جوان افغانی هنگامی که لوله‌ها را برای تست به آب بسته بودند، در اثر ریزش جداره سه‌متری کانال رفت زیر لوله و همین‌طور در آب و گل دست‌وپا زد و خفه شد. مرگش مثل فرورفتن تو مرداب بود. ذره‌ذره فرو رفت. هیچ کس هم کاری نتوانست بکند. تنها چاره این بود که جرثقیل لوله را از جا بکند. اما کسی جرئت انجام این کار را نداشت. یعنی وارد کردن کلی خسارت به شرکت. آن‌هم در

وضعیتی که به خاطر هر صدمه‌ای که یک کارگر به وسیله شرکت بزند و مثلاً موتور

ماشینی را بسوزاند، راحت صد هزار تومان جریمه می‌شود.^{۴۵}

میزان برخورداری از مزایایی که قانون کار برای کارگران مقرر می‌دارد یکی دیگر از شاخصه‌های وضعیت کاری است. «قانون معافیت کارگاه‌ها و مشاغل دارای پنج نفر و کمتر از شمول قانون کار» در اسفندماه سال 1378 به تصویب مجلس رسید.^{۴۶} این قانون تا پایان سومین برنامه توسعه معتبر بود. وقتی زمان اعتبار این قانون به پایان رسید، «آیین‌نامه معافیت کارگاه‌های کوچک دارای کمتر از ده نفر کارگر از شمول برخی از مقررات قانون کار» در دی‌ماه سال 1381 برای سه سال به تصویب رسید و در دی‌ماه سال 1384 مجدداً تمدید شد. در سال 1381 که معافیت کارگاه‌های کمتر از ده نفر کارگر تصویب شد، 3 درصد از شاغلان صنعت نفت در کارگاه‌های دارای کمتر از ده نفر کارگر قرار داشته‌اند.^{۴۷} بنا بر ارزیابی یکی از کارگران پروژه‌های در صنعت نفت، این رقم در آغاز دهه 1390 حوالی 30 درصد است.^{۴۸} زمینه‌های چنین رشدی در تعداد نیروی کار شاغل در کارگاه‌های دارای کمتر از ده نفر کارگر طی دهه هشتاد خورشیدی را اصولاً همین تصویب قوانین معافیت این کارگاه‌ها از شمول قانون کار فراهم کرده است. نحوه کار به این صورت است که گروه‌های کاری که در چارچوب آخرین رده از شرکت‌های پیمانکاری اجرایی تعریف می‌شود در بسیاری از مواقع به صورتی سازمان می‌یابد که تعداد کارگران هر گروه کاری به صورت تصنیعی کمتر از ده نفر باشد تا امکان معافیت از قانون کار در روابط کاری مهیا شود. بنابراین، قوانین مصوب عملاً زمینه‌های نابرخورداری بخش‌هایی از کم‌بینه‌ترین نیروهای کارگری از مزایای قانون کار را فراهم کرده‌اند.

سخن کوتاه، پروژه ارزان‌سازی نیروی کار در صنعت نفت اصولاً همان پیامدی را داشت که کمابیش در سایر بخش‌های اقتصاد ایران نیز ظهور کرده است، پیامدی که در موجزترین شکل از زبان رجبعلی شهسوار، رئیس اتحادیه کارگران قراردادی، بازگو شده است: «کارگران قرارداد موقت در مقابل 400 ساعت کار ماهانه در سال 1385 ماهیانه 150 هزار تومان دستمزد دریافت می‌کنند، درحالی که طبق قانون کار فعلی، کارگران باید در مقابل 190 ساعت کار ماهیانه حدود 185 هزار تومان دستمزد بگیرند».^{۴۹}

باین‌حال، پروژه ارزان‌سازی نیروی کار از مسیر کاملاً متمایز دیگری نیز به وقوع پیوسته است که در بستری فراتر از محدوده‌های صنعت نفت جای می‌گیرد. نیروی کار یا به اصطلاح توانایی کارکردن عبارت است از مجموع توانایی‌های ذهنی و جسمانی موجود در کالبد مادی صاحب نیروی کار. نیروی کار به این معنا فقط هنگامی می‌تواند

مستمرآ پدید آید که صاحب نیروی کار از امکان ادامه حیات برخوردار باشد. استمرار نقش آفرینی نیروی کار در جریان تولید مستلزم حفظ و نگهداری و بازتولید نیروی کار است. صاحب نیروی کار برای این منظور به مقدار معینی وسایل معاش نیاز دارد که حد و حدودش را شرایط تاریخی و فرهنگی و جغرافیایی تعیین می کنند. بخشی از ارزش پولی این میزان از سطح معاش را صاحبان نیروی کار به مدد دریافتی های خویش فراهم می کنند که در بازار نیروی کار تعیین می شوند و مستقیماً به دست کارفرمایان فراهم می آیند اما بخش دیگری از ارزش پولی این میزان از سطح معاش را نهادهای غیربازاری عمده ای از قبیل دولت بر اساس ضوابطی غیربازاری فراهم می کنند، مثلاً از رهگذر ارائه خدمات دولتی و مداخله در زمینه تمهید بهداشت و سلامت و آموزش و بیمه و سایر اقلامی از این دست به رایگان یا با قیمت هایی پایین تر از ارزش بازاری شان. وقتی از ارزان سازی نیروی کار صحبت می شود در عین حال باید عقب نشینی نهاد غیربازاری دولت در زمینه تقبل چنین هزینه هایی را نیز در نظر گرفت. دولت های وقت در سالیان پس از جنگ به عقب نشینی های گسترده در تمهید زمینه های بازتولید اجتماعی نیروی کار مبادرت کرده اند و انجام وظیفه خویش در زمینه ارائه انواع بسیاری از خدمات اجتماعی را تا حد زیادی به بوتۀ فراموشی سپرده اند، آن هم عمدتاً تحت تأثیر دو ایدئولوژی: یکی ایدئولوژی بازارگرایانه که مبلغ سپردن وظایف دولت به بخش خصوصی در حوزه های چون سلامت و درمان و بهداشت و آموزش و بیمه و پول و اعتبار و غیره بوده است و دیگری نیز ایدئولوژی اقتدارگرایی که محرک میل بی پایان به تقویت مالی ماشین سرکوب بوده است به هزینه عقب نشینی از آنچه دولت را دولت می سازد. این کاهش نقش دولت در یاری رسانی به بازتولید اجتماعی نیروی کار در حقیقت بخشی از پروژه ارزان سازی نیروی کار بوده است که در سالیان پس از جنگ به هدف انباشت گسترده تر سرمایه در دستور کار قرار گرفت، نه فقط در صنعت نفت بلکه در همه بخش های اقتصاد ایران.

اتمیزه سازی نیروی کار

پیامد پروژه ای اقتصادی که در سالیان پس از جنگ برای حل معضل انباشت سرمایه به اجرا گذاشته شد عبارت بوده است از اتمیزه سازی نیروی کار صنعت نفت. رشد قارچ گونه شرکت های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی و برون سپاری های گسترده و از این رو افزایش شدید در تعداد کارگران قرارداد موقت در سالیان پس از جنگ به زوال امنیت

شغلی و کاهش قدرت چانه‌زنی فردی و جمعی نیروی کار در صنعت نفت انجامیده است. استخدام کارگران با قراردادهای موقت به کارفرمایان اجازه می‌دهد تا قانون کار را دور بزنند و بتوانند کارگران را با کمترین حقوق به استخدام درآورند. موقتی بودن کار، در فقدان امنیت شغلی، همبستگی کارگران را تضعیف می‌کند. کار به طرز فزاینده به تعداد فراوانی شرکت‌های پیمانکاری به طرز کنتراستی منتقل می‌شود و هر شرکت قوانین و نرخ دستمزد خود را مقرر می‌کند. بنابراین، علاوه بر تأمین نیروی کار ارزان و ایجاد بازار کار انعطاف‌پذیر، اشاعه فزاینده قراردادهای موقت از این رهگذر موجبات تمیزه‌کردن نیروی کار و کاهش همبستگی کارگران در محل کار را نیز فراهم کرده است. هر کدام از کارگران که نه با یک کارفرمای واحد بلکه با شرکت‌های پرشمار پیمانکاری تأمین نیروی انسانی و نه تحت یک نوع مشخص از قرارداد کاری بلکه ذیل انواع متفاوت قراردادهای کاری به عقد قرارداد مبادرت می‌ورزند به همین نسبت نیز کمتر مستعد برساختن یک هویت جمعی هستند.^{۵۰} در فقدان نسبی هویت جمعی طبقاتی، توسل به راه‌حل‌های فردی شاید کم‌دردسرتین گزینه برای کارگران موقت جلوه کند.

روایت‌هایی که خود کارگران از پیامدهای سیاسی پروژه موقتی‌سازی نیروی کار به دست می‌دهند قسمت‌های گوناگون پازل را به هم می‌چسباند. روایت یکی از کارگران صنعت خودروسازی به زمینه‌ای اشاره می‌کند که وصف حال کارگر صنعت نفت نیز هست، یعنی پیامد نرخ بالای بیکاری برای تن‌دادن کارگران به قراردادهای موقت:

قراردادی بودن کارگران و وجود لشکر بیکاران عامل اصلی در تحمیل استثمار شدید به کارگران است. بیکاری بیداد می‌کند، به طوری که در حال حاضر بیش از ۱۲۰۰۰ نفر بیکار جهت کار در شرکت پارس خودرو فرم درخواست کار را با نازل‌ترین قیمت و با هر آن‌چه که توسط شرکت تحمیل می‌شود امضا نموده و ثبت‌نام کرده‌اند.^{۵۱}

مرحله پس از استخدام در این نوع بازار کار را که توأم با نرخ بالای استثمار است در روایت یکی از کارگران صنعت نفت در عسلویه می‌توان دنبال کرد:

به قراردادهای کاری ما کاغذ سفید می‌گویند، یعنی یک کاغذ سفید که زیرش امضای کارگر هست. راستش حتی چنین کاغذی وجود ندارد. درواقع هر سه ماه اخراج می‌شویم، دوباره استخدام می‌شویم. هیچ حق و حقوقی مثل بیمه هم به ما تعلق نمی‌گیرد. هر وقت هم کارفرما خواست به کلی جواب‌مان می‌کند... اما پول گرفتن از کارفرما

مصیبت است. همیشه پرداخت دستمزد ما به تعویق می‌افتد. شش ماه تا هشت ماه. همیشه از کارفرما طلبکاریم. تازه بعد از کلی دوندگی... کارفرما بخشی از حقوق ما را نقد می‌دهد و بخشی را هم به صورت چک. اگر خیلی هم بخواهی زور بزنی می‌گوید بیا کلاً تصفیه حساب کن. آن وقت یک چک مهلت‌دار می‌دهد و اخراجت می‌کند. خود نقد کردن آن چک یک دردسر بزرگ است. این چک را کسی قبول نمی‌کند. تازه بعضی وقت‌ها بی‌محل است، کسی هم که سراغ شرکت‌های بزرگ نمی‌رود که چرا چک بی-محل کشیدی... این‌جوری کارگر مجبور است به خاطر طلب‌هایش در شرکت بماند. این طریقی است که کارفرما کارگر را همیشه وابسته به خودش نگه می‌دارد... همه کارگران مجبورند پول نزول کنند و خرج خانواده را این‌جور تأمین کنند... یک‌بار کارفرما با دستمزد عقب‌افتاده کارگران کلی کار می‌کند و یک بار هم نزول‌خواران... یک برنامه‌ای برای ما چیدند که هم همیشه طلبکاریم و هم همیشه بدهکار.^{۵۲}

روایت یکی از کارگران پروژه‌های در صنعت نفت نشان می‌دهد که علیرغم نرخ بالای استثمار چرا نیروی کار شاغل از ترس بیکاری چندان بر سر حقوق خویش جان‌زنی نمی‌کند:

چیزی که دست کارگران را در چانه‌زنی بر سر حقوق‌شان می‌بندد فقدان امنیت شغلی است. مثلاً اگر ببینی چانه‌زنی‌ات بر سر حقوق به عدم استخدام یا به اخراج می‌انجامد، خب چانه‌زنی نمی‌کنی. در شرایطی که ناامنی شغلی بسیار زیاد است، ترجیح می‌دهی حقوق کمتری بگیری اما شاغل باشی نه این که دعوی حقوق بیشتر داشته باشی اما بیکار بمانی.^{۵۳}

برداشت یکی از کارگران اخراجی صنعت نساجی از پیامدهای قراردادهای موقت برای شکل‌گیری کنش جمعی میان کارگران درباره نیروی کار صنعت نفت نیز معتبر است:

به خاطر این قراردادهای سفید یا موقت یک‌سری از کارگران آگاهی دارند اما به خاطر این که دغدغه‌شان بیشتر [یافتن] کار است نمی‌توانند بیابند در عرصه حرف‌شان را به کرسی بنشانند. می‌گویند آقا ما مشکل کاری داریم و کار به این سختی و به این بدبختی گیر می‌آید و ما زن و بچه داریم. دغدغه‌شان بیشتر دغدغه کاری است. اما از نظر

آگاهی آگاه هستند اما چون مشکل کاری دارند بیشتر از این نمی‌توانند در عرصه قرار

بگیرند.^{۵۴}

مجمع نمایندگان کارگران شرکت پالایش نفت بندرعباس اما یادآور می‌شود که حتی

وقتی یک نفر از بین کارگران به عنوان نماینده کارگران انتخاب می‌شود مسئولین

شرکت پیمانکاری و مسئولین پیمانکار که به عنوان نماینده کارفرما (وزارت نفت) می-

باشند از هر طریق ممکن از جمله دیرکرد پرداخت حقوق و یا مزایا و تهدید به جابجایی

و اخراج و ... این قدر او را تحت فشار قرار می‌دهند تا وی مجبور به استعفا و یا سکوت

شود.^{۵۵}

اما جمعی از کارگران فعال در عسلویه به نکته کلیدی تری برای حضور مستمر در بازار کار با قراردادهای موقت

اشاره می‌کنند:

کارگر معترض را هیچ شرکت پیمانکاری تأمین نیروی انسانی کار نمی‌دهد. نام او در

لیست سیاه قرار می‌گیرد. چون کارگری که تصفیه حساب می‌کند، بایستی رضایت‌نامه از

شرکت قبلی داشته باشد، و کارگری که این رضایت‌نامه را نداشته در هیچ کدام از

شرکت‌های پیمانکاری به او کار نمی‌دهند.^{۵۶}

سرانجام، کارگر پالایشگاه آبادان در پاسخ به این پرسش که آیا تماس و پیوندی میان کارگرانی که در شرکت‌های

پیمانکاری مختلف در صنعت نفت کار می‌کنند وجود دارد یا خیر به پیامدهای پروژه موقتی‌سازی نیروی کار برای

جنبه فضایی محل کار اشاره می‌کند:

چنین تماس و پیوندی اصلاً وجود ندارد زیرا زمینه عینی آن را از بین برده‌اند. یکی از

این زمینه‌ها، دائمی بودن قرارداد کارگران بود. دیگری این بود که کارگران بخش‌های

مختلف، هر روز، همدیگر را هنگام ناهار خوردن در رستوران شرکت می‌دیدند و از

اوضاع یکدیگر مطلع می‌شدند؛ مثلاً هر روز، 500 نفر کارگر در رستوران جمع می‌شدند

و با هم ناهار می‌خوردند و گپ می‌زدند. در حال حاضر چنین چیزی وجود ندارد.

کارگرانی که در شرکت‌های خصوصی کار می‌کنند، رستوران ندارند. به علاوه، پالایشگاه-

ها را بخش‌بخش کرده‌اند و دورتادور هر بخش را حصار کشیده‌اند. با این وضع،

کارگران این بخش‌ها اصلاً همدیگر را نمی‌بینند.^{۵۷}

اگر کارکرد پروژه اقتصادی که در سالیان پس از جنگ به اجرا گذاشته شد اتمیزه‌سازی نیروی کار بوده است، پروژه‌ای سیاسی نیز در همه سالیان پس از انقلاب در دستور کار قرار داشت که کارکردش عبارت بود از ممانعت از خروج نیروی کار از همین وضعیت اتمیزه‌شدگی.

پروژه سیاسی تشکل‌ستیزی

صدای جمعی نیروی کار را علی‌القاعده باید از تشکل‌های کارگری شنید که کارگران را قادر می‌سازند از منافع جمعی خویش دفاع کنند. در ایران پس از انقلاب به‌طور کلی سه نوع از جریان‌ها و تشکل‌های کارگری را می‌توان از هم تمیز داد. به نظر می‌رسد هیچ‌یک از این جریان‌های سه‌گانه اصولاً جایگاهی در صنعت نفت نداشته‌اند.

اولین جریان فعال کارگری طی دوره پس از انقلاب عبارت بوده است از شوراهای اسلامی کار. این شوراهای در اولین سال‌های پس از انقلاب زاده شدند، آن‌هم ذیل خانه کارگر که شاخه کارگری حزب جمهوری اسلامی بود. شوراهای اسلامی کار در سال‌های اول دو مأموریت اصلی داشتند، یکی فلج‌سازی مدیران لیبرال که منصوب دولت بازرگان در کارخانه‌ها و محل‌های تولیدی بودند و دیگری از میدان به‌درکردن و نهایتاً نابودسازی شوراهای کارگری که عمدتاً زیر نفوذ نیروهای سیاسی چپ سکولار قرار داشتند.^{۵۸} این دو وظیفه در ابتدای دهه شصت با موفقیت به پایان رسیده بود. هسته اسلامی انقلاب توانسته بود هم نیروهای راست ملی مذهبی را در محل کار فلج کند و هم دست نیروهای چپ سکولار را از محل کار کوتاه کند.^{۵۹} از این مقطع به بعد، منازعه‌ای سیاسی که در هرم فوقانی قدرت در جریان بود در محیط‌های کارگری نیز بازتاب یافت. دو جناح اصلی نظام جمهوری اسلامی همواره در رقابتی بی‌امان با هم بوده‌اند. اختلاف‌نظرها در هرم فوقانی قدرت سیاسی به این ترتیب در زمینه شوراهای اسلامی کار بازتاب یافت که جناح راست سنتی که اصولاً به شکل‌گیری قدرت از پایین هیچ اعتقادی نداشت معتقد بود حالا که شوراهای اسلامی کار هر دو مأموریت خود را با موفقیت به پایان رسانده‌اند بهتر است عمدتاً به امور فرهنگی در محل کار مشغول باشند و در کار مدیران مکتبی دخالت نکنند اما جناح خط امامی نظام که شوراهای اسلامی کار را

عمدتاً زیر نفوذ خود داشت معتقد بود که شوراهای کماکان می‌بایست به حضور پررنگ خود در محل کار و مشارکت در مدیریت ادامه دهند. نهایتاً در این زمینه عمده‌تاً حرف جناح خط امامی بود که جلو برده شد، جناحی که هم از حمایت سیاسی بنیان‌گذار نظام جمهوری اسلامی برخوردار بود و هم قوه مجریه را در دست داشت. شوراهای اسلامی کار به این معنا عمده‌تاً بازوی نظام سیاسی مستقر برای کنترل محیط‌های کارگری شدند و اگر در دهه شصت از حمایت سیاسی جناح خط امامی برخوردار بودند، در دهه هفتاد به یمن تصویب قانون کار حتی از انحصار حقوقی نیز برخوردار شدند. بنابراین، شوراهای اسلامی کار به منزله نوعی سندیکای زرد و حکومت‌ساخته کارگری یگانه تشکیل فراگیر کارگری در همه سال‌های پس از انقلاب بوده‌اند. با این حال، اگرچه وزارت کار بر اساس اصل 104 قانون اساسی و مواد یکم و پانزدهم قانون شوراهای اسلامی کار موظف بود در کلیه واحدهای تولیدی و کشاورزی و صنعتی و خدماتی که دارای بیش از سی و پنج نفر شاغل دائم هستند شورای اسلامی کار تشکیل دهد، اما بر اساس تبصره ماده پانزدهم قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار «زمان تشکیل شوراهای کار در شرکت‌های بزرگ دولتی از قبیل شرکت‌های تابع وزارت نفت، شرکت ملی فولاد ایران، شرکت ملی صنایع مس ایران... به تشخیص شورای عالی کار» بود. شورای عالی کار که موضوع فصل دهم قانون کار بود و تشکیل شوراهای اسلامی کار در واحدهای بزرگ دولتی مشروط به تشخیص و موافقت آن بود عملاً هرگز چنین موافقتی را برای اجزای گوناگون چنین واحدهایی اعلام نکرد. این مانع در سال 1377 با مصوبه نودوششمین جلسه شورای عالی کار از میان برداشته شد. اکنون، بر طبق ماده پانزدهم قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، وزارت کار موظف بود «در واحدهایی که بیش از 35 نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید». اما باید توجه کرد که سال 1377 در عین حال سالی بود که بخش مهمی از پروژه موقتی‌سازی نیروی کار صنعت نفت پیشاپیش با موفقیت به اجرا رسیده بود. در واقع تشکیل شوراهای اسلامی کار میان کارگران صنعت نفت در زمانی قانوناً مجاز دانسته شد که از تعداد کارگران رسمی و دائمی صنعت نفت پیشاپیش به شدت کاسته شده بود و کارگران رسمی در اقلیت محض و وضعیتی تدافعی قرار داشتند. وانگهی گرچه تشکیل چنین شوراهایی از سال 1377 به بعد قانوناً مجاز شده بود اما باز هم مشکلات اجرایی عملاً از تأسیس شوراهای اسلامی کار در واحدهای بزرگ یا استمرار فعالیت‌شان در چنین واحدهای بزرگی جلوگیری می‌کرده است.

تجربه‌ای که یکی از کارگران ایران خودرو در صنعت خودروسازی روایت می‌کند وصف حال کارگران همه واحدهای بزرگ دولتی از جمله کارگران صنعت نفت نیز هست:

شورایی کاملاً بیکاره و بی‌اثر برای کارگران در ایران خودرو وجود داشت. این شورا در تمام موضوعات مورد اعتراض کارگران ساکت بود و تنها کاری که می‌کرد این بود که به مناسبت روزهای خاص، پرداخت چند کیلو مرغ را با تملق از مدیر عامل درخواست کند. مدیر عامل عملاً وجود این شورای بی‌اثر را موی دماغ خود می‌دید. روز شروع مجدد زمان انتخابات شوراها با حضور نمایندگان وزارت کار، درهای کارخانه را باز گذاشت تا هر کس بخواهد برود. اکثر کارگران تمایلی به شورا و هم‌چنین درافتادن با مدیر عامل نداشتند. با خروج کارگران و از اکثریت افتادن رأی‌دهندگان، انتخابات انجام نشد. با تکرار این سناریو برای بار دوم در تابستان 1380، طبق قانون، شورای اسلامی کارگران منحل شد.^{۶۰}

در «گزارش کانون مدافعان حقوق کارگر از وضعیت کار و زندگی کارگران ایران» به‌درستی نوشته شده است که «در قانون کار، تشکل‌های دولتی و غیرمستقل نظیر شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی جهت کنترل فعالیت‌های کارگری پیش‌بینی شده است، با این‌همه، در واحدهای تولیدی بزرگ مانند صنایع نفت، پتروشیمی و خودروسازی، ایجاد همین تشکل‌های غیرمستقل نیز تحمل نمی‌شود»^{۶۱} از این‌رو، حتی شوراهای اسلامی کار نیز که غالباً بازوی کنترل روی کارگران در محل کار بوده‌اند در صنعت نفت اصولاً حضور نداشته‌اند.

دومین جریان فعال کارگری عبارت است از جریان سندیکایی. اولین جلوه عمومی جریان سندیکایی به معنای محدود و البته بی‌پیوند با مباحث مطروحه در میان فعالان جنبش کارگری به سال 1380 در قالب زنجیره‌ای بی-سابقه از تجمع‌های اعتراض‌آمیز معلمان در تهران و چند شهر بزرگ دیگر به همت تشکل‌های معلمان بروز یافت.^{۶۲} اما سرآغاز جریان سندیکایی میان فعالان کارگری را باید در هیأت مؤسسان سندیکاهای کارگری جست‌وجو کرد، یعنی در یازدهم اردیبهشت 1381 که «جمع کثیری از کارگران فعال و رهبران سندیکاهای کارگری در تدارک جشن اول ماه مه به ایجاد کمیته برگزاری مراسم همت گماشتند و ... در فضای محدود تالار یاقوت، میزبان صداها تن از کارگران و زحمتکشان تهرانی شدند [و طی] قطعنامه‌ای اعلام کردند که ما کارگران خواهان رفع ممنوعیت از

فعالیت‌های سندیکاهایی که سابقه روشن و درخشان چندین ساله از مبارزات صنفی و دفاع از حقوق کارگران را داشته و به صورت غیرقانونی از فعالیت منع گردیده‌اند هستیم و خواهان به رسمیت شناخته شدن کلیه حقوق سندیکایی تصریح شده در منشور جهانی سندیکایی و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی سازمان جهانی کار که دولت جمهوری اسلامی ایران نیز آن را امضا کرده و به رعایت آن متعهد است می‌باشیم.^{۶۳} اوج فعالیت این جریان در سال 1384 با بازگشایی سندیکای کارگران شرکت واحد اتوبوس‌رانی تهران و حومه^{۶۴} و در سال 1387 با تأسیس سندیکای کارگران شرکت نیشکر هفت‌تپه^{۶۵} به وقوع پیوست. این جریان در مقطعی ظهور و استمرار یافت که دولت دچار نوعی ضعف عمومی بود و گرچه دو جناح اصلی حاکمیت هنوز همدیگر را به رسمیت می‌شناختند اما شکاف سیاسی عمیقی در بدنه حاکمیت پدیدار شده بود. جریان‌های سندیکایی با هوشمندی فراوان از این شکاف بهره جستند و پس از سال‌های سال که حوزه کارگری تحت فشار بود برای اولین بار به منزله جریان کارگری مستقل اظهار وجود کردند. جریان‌های سندیکایی گرچه به لحاظ حقوقی از سوی حاکمیت نه در دوره اصلاح‌طلبان به رسمیت شناخته می‌شدند و نه بعد از آن، اما با اتکا به نیروی اصیل خود کارگران درصدد بودند در چارچوب نظم اقتصادی و سیاسی موجود به پیشبرد مطالبات صنفی کارگران یاری رسانند و از این رهگذر صدای جمعی کارگران باشند. با این حال، مناسبات حقوقی در زمان ظهور جریان‌های سندیکایی چندان زمینه مناسبی برای تشکیل‌یابی‌شان فراهم نمی‌کرد. مطابق با مقاله‌نامه 87 سازمان جهانی کار که در سال 1948 به تصویب رسیده است، «این حق به کارگران و کارفرمایان داده شده است که به انتخاب خود و بدون کسب هر گونه اجازه قبلی به تشکیل سازمان‌ها یا پیوستن به آن‌ها اقدام کنند.»^{۶۶} همچنین مقاله‌نامه 98 سازمان جهانی کار که در سال 1949 به تصویب رسیده «به منظور مصونیت افراد در برابر تبعیض به دلیل مخالفت با اتحادیه یا جهت حمایت از سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در مقابل جریانات مداخله‌گرایانه که توسط یکدیگر انجام می‌شود یا برای اقدامات تبلیغاتی جهت مذاکرات جمعی تهیه شده است.»^{۶۷} تعهدات ناشی از امضای این مقاله‌نامه‌ها به دست دولت‌ها باید به صورت مصوبات حقوق داخلی در تنظیم روابط کار در کشورهای امضاکننده نقش‌آفرین باشد. دولت ایران به این مقاله‌نامه‌ها الحاق شده است. قانون اساسی ایران هیچ تناقضی با این دو مقاله‌نامه ندارد. طبق اصل 26 قانون اساسی، «احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزادند... و هیچ‌کس را نمی‌توان از شرکت در

آن‌ها منع کرد یا به شرکت در یکی از آن‌ها مجبور ساخت.» قانون کار اما این امر را تا حد زیادی به سکوت برگزار می‌کند. طبق تبصره چهارم ماده 131 قانون کار سال 1369، «کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.» این که آیا سندیکاها مصداق انجمن صنفی هستند یا خیر اما محل منازعه است. جریان‌های سندیکایی سکوت قانون کار را بر قانونی بودن تأسیس سندیکا حمل می‌کنند اما مجریان قانونی بر غیرقانونی بودن تأسیس سندیکا تأکید دارند. چه این درست باشد و چه آن، هیچ نوع تشکل سندیکایی در صنعت نفت وجود ندارد.

سومین جریان فعال کارگری نیز عبارت است از جریان رادیکال که طیف متنوعی از نیروهایی چون فعالان ضد کار مزدی و فعالان جنبش ضدسرمایه‌داری و طرفداران سوسیالیسم کارگری را دربرمی‌گیرد. گرچه سابقه سیاسی این جریان را می‌توان حتی تا دهه پنجاه خورشیدی و چپ انقلابی ضد حزب توده نیز ردیابی کرد^{۶۸} اما عروج مجدد این جریان البته با آرایشی مستحکم‌تر و دانشی مقبول‌تر را باید مثل جریان سندیکایی در سال‌های پایانی دوران اصلاحات دنبال کرد. استراتژی جریان رادیکال اصولاً بازی در زمین قانون نیست و معطوف به فراتر رفتن از نظم موجود اقتصادی و سیاسی است. در زمینه نوع تشکل صنفی کارگری عمدتاً به شوراهای کارگری باور دارد، در زمینه نوع تشکل سیاسی کارگری غالباً به حزب طبقه کارگر معتقد است، و در زمینه هدف استراتژیک جنبش کارگری نیز غالباً مدافع انقلاب سوسیالیستی است. از این رو تعارض همه جناح‌های اصلی حاکمیت با این جریان رادیکال به مراتب ریشه‌دارتر بوده است و برقراری اتفاق نظر میان همه جناح‌ها در خصوص سرکوب بی‌امان این دسته از فعالان کارگری به مراتب ساده‌تر. به همین دلیل است که فعالان رادیکال گرچه رویکردی ضدسندیکایی دارند اما فعالیت‌های عملی خود را ذیل پرچم فعالیت‌ها و تشکل‌های سندیکایی سامان می‌دهند. با این حال، جریان‌های رادیکال نیز حتی در چارچوب فعالیت‌های سندیکایی نتوانسته‌اند در صنعت نفت حضور داشته باشند، البته نه به لحاظ جذابیت فکری بلکه از حیث سازماندهی عملی نیروهای کارگری.

در مجموع می‌توان گفت شوراهای اسلامی کار تا سال 1377 به واسطه موانع حقوقی و از این سال به بعد به علت موانع اجرایی از حق حضور در صنعت نفت بی‌بهره بوده‌اند، سندیکایی‌های اصلاح‌طلب به علل حقوقی، و رادیکال‌های دگرگونی‌طلب نیز به علل سیاسی. بنابراین، نیروی کار صنعت نفت را می‌توان به تمامی بی‌بهره از هر

گونه بخش متشکل به حساب آورد، وضعیتی که نتیجه موفقیت‌آمیز اجرای پروژه‌ای سیاسی به دست همه دولت‌های پس از انقلاب برای ممانعت از تشکلیابی کارگران بوده است و از فقدان کانون یا کانون‌هایی متمرکز برای هدایت توان و صدای جمعی نیروی کار صنعت نفت حکایت می‌کند.

رابطه متقابلاً تقویت‌کننده میان پروژه موقتی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار صنعت نفت از سویی و پروژه سیاسی تشکلیستیزی از دیگر سو شایسته توجه ویژه‌ای است. سال‌های آغازین دهه هفتاد خورشیدی در واقع دوره‌ای بود که هیچ نوع تشکل کارگری مستقل و حتی شوراهای اسلامی کار در صنعت نفت وجود نداشت. از یک سو موفقیت پروژه اقتصادی موقتی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار در صنعت نفت که طی دهه هفتاد به اجرا گذاشته شد در گرو همین فقدان تشکل‌های مستقل کارگری بود. از سوی دیگر استمرار فقدان تشکل‌های کارگری، علی‌رغم رفع موانع حقوقی برای تأسیس شوراهای اسلامی کار از سال 1377 به بعد و عروج نسبی جنبش کارگری به مدد جریان‌های سندیکایی و رادیکالیستی طی دهه هشتاد خورشیدی، نیز تا حدی ریشه در موقتی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار صنعت نفت طی دهه هفتاد داشت. وانگهی، اجرای موفقیت‌آمیز این هر دو پروژه در عین حال به بهره‌گیری‌شان از شکاف‌های غیرطبقاتی میان نیروی کار صنعت نفت نیز وابسته بود.

شکاف‌های غیرطبقاتی

پروژه موقتی‌سازی و از این رو ارزان‌سازی نیروی کار صنعت نفت به هر چه کالایی‌ترسازی نیروی کار طی سالیان پس از جنگ انجامید، یعنی نیروی کار را نیز به سایر کالاها هر چه شبیه‌تر کرد. کالا عبارت است از چیزی که به قصد کسب سود در بازار به فروش می‌رسد. «کالا نیست که تصمیم می‌گیرد کجا باید برای فروش عرضه شود و برای چه هدفی باید استفاده شود و به چه قیمتی باید گذاشت دست‌به‌دست شود و به چه شکل باید مصرف یا نابود شود.»^{۶۹} به همین دلیل نیز موقعیت صاحبان نیروی کار هر چه کالایی‌تر شده صنعت نفت شدیداً دستخوش تنزل قرار گرفت. به نیروی کار اتمیزه‌تر شده و کالایی‌تر شده صنعت نفت در عین حال اجازه داده نمی‌شد با تأسیس و استقرار و استمرار تشکل‌های کارگری مستقل به پوشش حفاظتی حاصل از نهادهایی دموکراتیک دست یابد. نیروی کار در مواجهه با چنین وضعیتی و در مقابله با انواع نابسامانی‌های اقتصادی و اجتماعی به‌ناگزیر به سایر شکل‌های قوام‌بخش هویتی

روی می آورده است، از جمله هویت‌های قومی و زبانی و جنسیتی و مذهبی و نژادی و ملی و غیره. هر چه شکاف‌هایی غیرطبقاتی از این دست فعال‌تر می‌شده‌اند، هم برساختن هویت طبقاتی میان نیروی کار به مراتب دشوارتر می‌شده است و هم ممانعت از شکل‌گیری هویت طبقاتی به مراتب سهل‌تر. کارکرد پروژه موقتی‌سازی و ازاین‌رو ارزان‌سازی نیروی کار (اتمیزه‌سازی و کالایی‌ترسازی نیروی کار) و کارکرد پروژه تشکلی‌ستیزی (ممانعت از خروج نیروی کار از وضعیت اتمیزه‌شدگی) که مکمل یکدیگر بوده‌اند هم بر بستر مساعدی از شکاف‌های غیرطبقاتی میان نیروی کار صنعت نفت خیمه زده بوده‌اند و هم این نوع شکاف‌های غیرطبقاتی را دامن می‌زده‌اند. چنین رابطه متقابلاً تقویت‌کننده‌ای میان هویت طبقاتی و هویت‌های غیرطبقاتی نیروی کار در اقتصاد ایران اصولاً تاکنون موضوع پژوهش قرار نگرفته است.^{۷۰} صرفاً برای فتح باب می‌گویم دو نمونه در زمینه شکاف‌های جنسیتی و قومیتی میان نیروی کار صنعت نفت به دست دهم.

در ششم شهریور 1389 یکی از زنان شاغل در صنعت نفت در یادداشتی که به سایت *نفت‌نیوز* می‌دهد از وزیر نفت و سایر مسئولان تقاضا می‌کند که درباره رنگ پوشش خانم‌های شاغل در صنعت نفت در جنوب تجدیدنظر کنند.^{۷۱} می‌نویسد: «همان‌گونه که مستحضرید دمای هوا در جنوب گاهی به 50 درجه بالای صفر هم می‌رسد و در زمان شرجی واقعاً غیرقابل تحمل است. حال در این شرایط ما خانم‌ها مجبور هستیم لباس‌های رنگ تیره بپوشیم که در جذب بیشتر گرما واقعاً تأثیرگذار است. وقتی هم که به اجبار مانتو رنگ روشن می‌پوشیم با واکنش حراست و رؤسا روبرو هستیم. لذا در این‌جا و از طریق رسانه *نفت‌نیوز* از وزیر نفت و سایر مسئولان تقاضا داریم در خصوص رنگ پوشش خانم‌های شاغل در جنوب (خوزستان، بوشهر و...) تجدیدنظر نمایند. لازم به یادآوری است که منظور فقط در رنگ پوشش است نه اندازه و سایز آن.» 103 اظهارنظر درباره این تقاضا در سایت مطرح شده که 90 موردشان منتشر شده و 13 مورد نیز غیرقابل انتشار دانسته شده است. یکی از کاربران چنین پاسخ می‌دهد: «معلوم نیست چرا باید خانم‌ها برخلاف طبیعت‌شان در کارهای سخت و طاقت‌فرسا وارد شوند و آن وقت به دنبال آن باشند تا شرایط را تغییر دهند. خوب شما با شئونات متناسب با خودتان اگر توانایی کار در شرایط سخت را دارید که هیچ، در غیر این صورت مشاغلی را متناسب با روحیات و شرایط خودتان انتخاب کنید. امروز رنگ روشن تقاضا می‌شود، فردا لباس با جنس نازک‌تر و تدریجاً شرایط به گونه‌ای رقم خواهد خورد که شئونات دچار مشکل شوند. متأسفانه

خانم‌ها به نوعی هم خدا را می‌خواهند و هم خرما را.» کاربری دیگر از زاویه‌ای متفاوت به این درخواست می‌نگرد: «به نظر من نباید خانم در صنعت نفت استخدام کنند ... چون این‌همه آقایان مهندس بیکار هستند که با داشتن تخصص و تعهد لازم بیکارند و آماده تشکیل زندگی. با استخدام هر خانم به این جوان آماده تشکیل زندگی یک نه بزرگ گفته می‌شود. چر این قدر ما دختر یا خانم‌هایی داریم که از سن ازدواج‌شان گذشته؟ اگر بحث فساد هست خُب به احتمال 99 درصد از متأهلین که سرچشمه نمی‌گیرد. اگر کار برای خانم‌ها زمینه کسب روزی است تشکیل زندگی که مهم‌ترین مسأله است و بعد اگر لازم شد کسب روزی.» کاربری دیگر با استدلالی متفاوت به نتیجه مشابهی می‌رسد: «اگر واقعاً نمی‌توانید کار کنید لطفاً به جای گرماخوردن در آفتاب جای خود را به یک جوان فارغ‌التحصیل آماده جهت انجام هر کاری در صنعت نفت بدهید.» کاربری دیگر اما این جهت‌گیری را چنین تأیید می‌کند: «به نظر بنده و در تأیید صحبت‌های خیلی از همکاران مرد باید متذکر شوم که اگر خانم‌ها واقعاً از رنگ لباس ناراضی هستند، خواهشمندیم جای خود را به آقایان بدهند تا این قدر وقت خود و همکاران عزیز را در جهت تغییر رنگ لباس کار نگیرند. لباس کار و فرم لباس کار بر طبق مقررات است. مانتو خانگی که نیست.» یکی از کاربران خانم در پاسخ به یکی از معترضان می‌گوید: «جناب آقای محترمی که می‌گویید اگر واقعاً نمی‌توانید کار کنید لطفاً به جای گرماخوردن در آفتاب جای خود را به یک جوان فارغ‌التحصیل آماده جهت انجام هر کاری در صنعت نفت بدهید من یک خانم جوان با معلومات روز هستم که همکاران مرد من با پوشش نازک به رنگ سفید و آستین کوتاه از انجام آنچه من انجام می‌دهم سر باز می‌زنند. من به تنظیمات و رفع مشکلات آنتن‌های شبکه رادیویی نصب‌شده در مناطق جنوب مشغولم. شما از انصاف و کار سخت هم خبری دارید؟» در پاسخ به آقای که خاموش کردن چاه‌های نفت را برای زنان نامناسب دانسته است یکی از خانم‌ها می‌نویسد: «واقعاً تصور کردید همه کارهای صنعت نفت خاموش کردن چاه‌هاست؟ بروید تحقیق کنید مهندسان مسئول چاه‌هایی که آتش گرفتند خانم‌ها بودند یا آقایان. دقیقاً به دلیل ندانم کاری‌های بعضی آقایان است که این اتفاق‌ها می‌افتد.» این‌جا نیروی کار در فقدان هویت پررنگ طبقاتی به‌ناچار گویی به هویت جنسیتی روی آورده است تا در مواجهه با مشکلاتی چون نرخ بالای بیکاری و ناامنی شغلی بتواند نوعی همبستگی اجتماعی میان هم‌جنس‌های خویش پدید بیاورد و اراده جمعی‌اش را متبلور سازد، اما انگار به زیان همکارانی که منافع صنفی مشترکی با آنان دارد.

به همین قیاس است تمسک به هویت قومی در فقدان هویت پررنگ طبقاتی. به روایت یکی از کارگران در

عسلویه،

کارگران افغانی و بلوچ روزمزد هستند... سخت‌ترین کارها هم بر عهده آنهاست. تازه یک فرق دیگر میان ما با آنها این است که این‌ها حق زندگی در کمپ‌ها را هم ندارند. اکثر کارگران تحت عنوان این که افغانی و بلوچ‌ها کثیف هستند و شپش دارند، نمی‌گذارند آنها بیابند توی کمپ زندگی کنند. بگذریم که همه اتاق‌های ما از شدت کثیفی پر از جانور و شپش است. افغانی‌ها و بلوچ‌ها مجبورند کنار همان لوله‌ها یا کپره‌های بومی‌ها زندگی کنند بدون هیچ امکاناتی... یک‌جوری همه چیز توسط کارفرماها چیده می‌شود که اوضاع این‌جوری شود. دعوای ملیتی که فقط با افغانی و بلوچ نیست در بقیه کارگران هم که از جاهای دیگر می‌آیند هم هست. هزار جور اختلاف بین کارگران دامن می‌زنند. این جزو الفبای اولیه بخش کارگری است. دامن‌زدن به اختلاف بین ترک و لر و عرب و فارس. شیعه و سنی و ... نمازخون و بی‌نماز و نجس و پاک ... بعضی وقت‌ها بین کارگران قومیت‌های مختلف دعوا و کتک‌کاری می‌شود... بستگی دارد که کارفرما تفرقه را چطوری راه بیندازد. مثلاً یک کارگر لر را اخراج می‌کنند، چهار تا کارگر دستمال‌به‌دست ترک از کارفرما دفاع می‌کند. آن وقت بین ترک‌ها و لرها زد و خورد می‌شود. یا بین لرها و افغانی‌ها هم این‌جور صحنه‌ها دیده می‌شود. یا ترک‌ها اعتصاب می‌کنند، ولی لرها همراهی نمی‌کنند و سر کار می‌روند... این را هم بگویم که تقریباً کارگران مناطق و ملیت‌های مختلف با هم زیاد قاتی نمی‌شوند. یعنی لرها با ترک‌ها هم-اتاق و حتی هم‌غذا نمی‌شوند و همین‌طور بقیه... این مسئله حتی توی گروه‌های کاری هم هست. مثلاً یک سرپرست ترک سعی می‌کند کارگانش را از میان ترک‌ها انتخاب

کند.^{۷۲}

پروژه اقتصادی موقتی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار و پروژه سیاسی تشکل‌ستیزی که متقابلاً موفقیت همدیگر را در ممانعت از تکوین نوعی هویت طبقاتی میان نیروی کار صنعت نفت تضمین می‌کرده‌اند درعین‌حال هم نیروی کار

را وامی داشته‌اند برای شکل‌دهی به انواع همبستگی‌های اجتماعی به تقویت هویت‌های جنسیتی و قومیتی و سایر انواع هویت‌های غیرطبقه‌ای‌شان مبادرت کنند و هم به یمن تکوین و تقویت هویت‌های غیرطبقه‌ای میان نیروی کار صنعت نفت با سهولت و کامیابی فزون‌تری به اجرا گذاشته می‌شده‌اند. صرف‌نظر از نوع مناسبات میان پروژه اقتصاد ارزان‌سازی و پروژه سیاسی تشکل‌ستیزی و قوت شکاف‌های غیرطبقه‌ای، نتیجه عبارت بوده است از فقدان نسبی نیروی کار متشکل در صنعت نفت ایران خصوصاً در دوره پس از جنگ.

نیروی کار غیرمتشکل در صنعت نفت

باین‌حال، نیروی کار صنعت نفت فقط در مقام قربانی نقش‌آفرینی نکرده است بلکه رگه‌هایی از هویت‌های مقاومت-کننده در مقابل موج بی‌امان تهاجم سرمایه به معیشت نیروی کار را نیز از خود بروز داده است. جمعی از کارگران موقتی پروژه‌های پارس جنوبی در بهمن سال 1386 در بیانیه‌ای مطالبات ذیل را اصلی‌ترین خواسته‌های خویش برشمردند: اول، پرداخت کامل حقوق معوقه و پرداخت به‌موقع مزد کارگران؛ دوم، برخورداری از بیمه تأمین اجتماعی و بیمه بیکاری و خوابگاه و حمام مناسب و امکانات رفاهی و تفریحی متناسب با شأن انسانی و تأمین ایمنی کار؛ سوم، به‌رسمیت شناختن حق مرخصی و منظم نمودن دیدار کارگران اقماری با خانواده‌های خود؛ چهارم، آزادی تشکل‌های مستقل کارگری (مستقل از کارفرمایان و دولت و احزاب و نهادهای دینی)؛ پنجم، بستن پیمان‌های جمعی کار با تشکل‌های مستقل کارگری و نمایندگان واقعی کارگران درباره حداقل مزد، چگونگی افزایش مزد، مزایا، آموزش، شرایط کار و غیره؛ ششم، کوتاه‌کردن دست شرکت‌های تأمین نیروی انسانی و هر گونه واسطه از استخدام؛ هفتم، لغو قوانین ضد کارگری و قراردادهای موقت و سفیدامضاء؛ هشتم، حق اعتصاب و عدم پیگرد قضایی و امنیتی کارگران و فعالان کارگری؛ نهم، افزایش دستمزد کارگران متناسب با شرایط تورم اقتصادی و رشد بارآوری کار؛ و دهم، احتساب 35 درصد حق اضافه‌کاری.^{۷۳}

به‌رغم فقدان نسبی نیروی کار متشکل در صنعت نفت، تحرکات کارگری در بخش غیرمتشکل صنعت نفت طی دههٔ هشتاد خورشیدی قدری بیش از سه درصد از کل تحرکات کارگری در صنایع کلیدی و بخش‌های بزرگ خدماتی را تشکیل می‌داده است، مثلاً در سال 1380 حدود 3/4 درصد^{۷۴} و در سال 1388 حدود 3/3 درصد^{۷۵} جدیدترین این نوع تحرکات عبارت بوده است از پنج موج از اعتراضات کارگری در میان کارگران موقتی پتروشیمی. اولین موج را کارگران موقتی شرکت فریمکو، یکی از شرکت‌های پیمانکاری و واسطه‌ای زیرمجموعهٔ منطقهٔ ویژهٔ ماهشهر، در بهمن 1389 راه انداختند. اعتراض این کارگران به شش ماه حقوق معوقه‌شان بود که پس از پنج روز با موفقیت به پایان رسید و به برکناری مدیرعامل شرکت نیز انجامید.^{۷۶} دومین موج اعتصاب به کارگران پیمانی مجتمع پتروشیمی تبریز در اسفند 1389 تعلق داشت آن‌هم با تمرکز بر سه مطالبهٔ اصلی: انعقاد قرارداد دسته‌جمعی و حذف قراردادهای پیمانی، افزایش دستمزدها متناسب با رشد نرخ تورم و افزایش قیمت کالاهای خدماتی، و نهایتاً عدم تبعیض با کارکنان رسمی کارخانه و برخورداری از امکانات رفاهی و بیمه‌های درمانی.^{۷۷} این اعتصاب نهایتاً با وعده‌های مدیران شرکت پتروشیمی برای تحقق خواسته‌های کارگران پایان یافت. سومین موج مجدداً به کارگران منطقهٔ ویژهٔ ماهشهر تعلق داشت که در اواخر فروردین 1390 آغاز شد و تقریباً به تمامی شرکت‌های پتروشیمی منطقه گسترش یافت. مطالبهٔ محوری این موج از اعتصابات عبارت بود از حذف شرکت‌های واسطه‌ای پیمانکاری و عقد قرارداد مستقیم با خود پتروشیمی بندر امام. این اعتصاب کمابیش پس از دو هفته با دادن سه ماه مهلت به مسئولان برای تحقق خواست محوری کارگران به پایان رسید.^{۷۸} وقتی پس از سه ماه به وعده‌های موعود هیچ پاسخی داده نشد، موج بعدی اعتصاب کارگران در همین منطقه در تیر 1390 از شرکت خوارزمی آغاز شد اما چندان گسترش نیافت و پس از یازده روز نیز به پایان رسید.^{۷۹} دور بعدی اعتصاب را کارگران پیمانکاری شرکت سهامی پتروشیمی بندر امام واقع در نزدیکی‌های ماهشهر راه انداختند. شروع اعتصاب در سوم مهر 1390 بود و به مدت دو هفته تا 16 مهر ادامه داشت. خواست محوری کارگران کماکان عبارت بود از برچیده‌شدن شرکت‌های پیمانکاری واسطه و انعقاد قرارداد میان کارگران و خود شرکت مادر. روزانه تعدادی از کارگران پیمانکاری این شرکت در چند نوبت با راهپیمایی و سردادن شعار در اطراف ساختمان مرکزی شرکت تجمع می‌کردند و سپس در دسته‌های چند نفری در محوطهٔ پیرامون دفتر مرکزی متحصن می‌شدند. تعدادی از کارگران نیز در محل کار دست از کار می‌-

کشیدند.^{۸۰} متعاقب فشارهای وارده بر مسئولان نفتی به واسطه همین سلسله از اعتصاب‌ها، در اردیبهشت‌ماه سال 1391 «کارگران مجتمع‌های پتروشیمی ماهشهر به بخشی از خواسته‌های خود رسیدند و کارفرما موافقت کرد که بخشی از خواسته‌های کارگران را به اجرا درآورد. مطابق این موافقت، کلیه کارکنان مجتمع‌های پتروشیمی ماهشهر که بیش از ده سال سابقه کار دارند به صورت رسمی استخدام خواهند شد و از حالت قراردادی بیرون خواهند آمد و دست شرکت‌های پیمانکاری در این زمینه کوتاه خواهد شد. به علاوه، کارفرما پذیرفته است که با کارکنان با سابقه زیر ده سال نیز در صورت تشکیل تعاونی قرارداد دسته‌جمعی منعقد کند. همچنین در مورد افرادی که در شرکت‌های پیمانکاری مشغول به کار بوده و غیرمرتبط با تخصص‌های‌شان به کار گرفته شده بودند در آینده تصمیم‌گیری شود.»^{۸۱}

ردپای پروژه موقتی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار و پروژه سیاسی تشکل‌ستیزی و قوام شکاف‌های غیرطبقاتی میان نیروی کار صنعت نفت به‌عیان در این سلسله از اعتصابات قابل مشاهده است. برای نمونه فقط به همین آخرین موج از اعتصاب می‌پردازم که میان کارگران موقتی شرکت سهامی بندر امام به وقوع پیوست. کل نیروی کار پتروشیمی بندر امام که از شش شرکت بسپاران، آب نیرو، خوارزمی، کیمیا، فرآورش و خود بندر امام به منزله شرکت مادر و ستادی تشکیل می‌شود حدود 6500 نفر است. حدود 4300 نفر از این مجموعه تحت قرارداد شرکت‌های پیمانکاری و به صورت موقتی هستند^{۸۲}، یعنی تقریباً 66 درصد از نیروی کار این مجموعه را نیروی کار موقتی تشکیل می‌دهند. بنا بر ارزیابی ولو نادقیق اتحادیه آزاد کارگران، پایه حقوق اکثریت قریب به اتفاق این کارگران موقتی در سال 1390 کمتر از 600 هزار تومان بوده است^{۸۳}، آن‌هم درحالی که خط فقر در سال 1390 بنا بر ارزیابی کمیته مزد استان تهران حدوداً معادل یک میلیون و 350 هزار تومان بوده است.^{۸۴} نیروی کار این شرکت که هم شدیداً در معرض موقتی‌سازی بوده است و هم در معرض ارزان‌سازی فقط حضوری حدوداً هشت درصدی در تحسن و اعتصاب داشته است، یعنی از جمع 4300 نفری نیروی کار موقت فقط حدود 300 تا 400 نفر در اعتراض مستقیماً شرکت می‌کردند، شامل هم کارگران ساده و هم کارگران ماهر و تکنیسین‌ها. درعین حال همین نیروی کار متمیزه‌شده نه هیچ‌گونه تشکل مستقلی از آن خویش داشته است و نه سازمان‌دهی خاصی در رأس اعتصاب و تحسن خویش. اعتصاب مه‌ماه 1390 فقط گویا به تشکیل موقتی کمیته اعتصاب کارگران مجتمع

پتروشیمی ماهشهر منجر شد. وانگهی دست کم در همین فقره از اعتصاب کارگران موقتی شرکت سهامی بندر امام به نقش آفرینی احتمالی دو مورد از شکاف‌های غیرطبقاتی برمی‌خوریم که احتمالاً به نوبه خود به تضعیف اراده دسته-جمعی کارگران انجامیده است، یکی شکاف جنسیتی و دیگری شکاف میان نیروی کار رسمی و نیروی کار موقتی. همه حاضران در تحصن و اعتصاب اولاً به تمامی از مردان بوده‌اند و هیچ‌یک از 300 زن شاغل در این شرکت در اعتراض مشارکت نداشته‌اند و ثانیاً به تمامی از جمع نیروی کار موقتی بوده‌اند و هیچ‌یک از نیروی کار رسمی در اعتراضات اصولاً شرکت نکرده‌اند.

موقتی‌بودن و ارزان‌بودن نیروی کار و فقدان تشکلهای کارگری و قوام شکاف‌های غیرطبقاتی میان نیروی کار صنعت نفت اصولاً اعتراضات کارگری در بخش غیرمتشکل نیروی کار صنعت نفت را واجد چند ویژگی ساخته است. اول، غالباً با همان سرعت که شکل می‌گیرند با همان سرعت نیز خاموش می‌شوند، یعنی طول دوره اعتراض غالباً بسیار کوتاه است. دوم، در اکثر موارد به شکل تحركات قارچ‌گونه به پیشگامی کارگران جان‌به‌لب‌رسیده اما پرتحرکی شکل می‌گیرند که مهم‌ترین نیروی محرکه‌شان معمولاً عبارت است از جبر برآوردن نیازهای عاجل معیشتی نه ضرورتاً چشم‌اندازهای یک نظام اقتصادی بدیل. سوم، صرف‌نظر از درجه موفقیت اقدام اعتراضی، غالباً یا به سرعت یا به تدریج به اخراج پیشگامان اعتراض منجر می‌شوند. چهارم، از آن‌جاکه بخش عمده‌ای از نیروی کار در صنعت نفت با قراردادهای موقت به استخدام درمی‌آیند و برای استخدام به توصیه‌نامه کارفرمای قبلی نیاز دارند، پیشگامان اخراجی اعتراضات کارگری غالباً در میان‌مدت یا کاملاً از چرخه اشتغال خارج می‌شوند یا به مدار فعالیت‌های اقتصادی خرده‌پا تبعید می‌شوند. پنجم، به همین اعتبار است که ریسک پیشگامی در راه‌اندازی اعتراض کارگری در محل کار بسیار بالاست. ششم، اعتراضات کارگری در صنعت نفت غالباً پوشش خبری ناچیزی می‌یابند و در بهترین حالت نیز فقط پس از وقوع پوشش خبری می‌یابند. هفتم، هم فقدان پوشش خبری پیشینی و هم ضعف در پوشش خبری پسینی و هم فقدان تشکلهای مستقل و پر قدرت کارگری در صنعت نفت باعث می‌شود غالباً اعتراضات پراکنده در محل‌های کاری جداگانه با هم پیوند نخورند و جریان اعتراضی واحد و یکپارچه‌ای را شکل ندهند. هشتم، از آن‌جاکه اکثر اعتراضات کارگری هم به لحاظ جغرافیایی و هم به لحاظ وقوع در قسمت‌های گوناگون صنعت نفت دچار پراکندگی شدیدی هستند، غالباً کارفرمای بلاواسطه را مخاطب قرار می‌دهند بی هیچ توان سیاسی

برای برقراری ارتباط اعتراضی با مخاطبان سطح بالاتری چون وزارتخانهٔ مسئول یا قوهٔ مجریه. نهایتاً نهم نیز این که اعتراضات کارگری در صنعت نفت، مثل سایر بخش‌های اقتصادی، سرشتی عمیقاً دفاعی دارند نه تهاجمی، به این معنا که در بهترین حالت فقط در پی دریافت حقوق معوقه یا ممانعت از اخراج و مطالباتی حداقلی از این نوع شکل می‌گیرند نه برای تحقق مطالبات بنیادی‌تری که شرایط زندگی و کاری کارگران را به‌طور ریشه‌ای دگرگون سازد.

تأمل در دینامیسم پیچیدهٔ شکل‌گیری اعتراضات کارگری در بخش غیرمتشکل نیروی کار صنعت نفت نشان می‌دهد که گرچه پتانسیل خروج نیروی کار از وضعیت امتیزه‌شدگی وجود دارد و نیروهای کارگری به‌طور بالقوه می‌توانند به حاملان پر قدرت قوای صنفی و طبقاتی بدل شوند اما برخی کمبودها مانع از به فعل رسیدن چنین پتانسیلی است. این کمبودها از قضا از شناخت شناسه‌های اعتراضات کارگری در صنعت نفت قابل شناسایی هستند.

اول، مجموعه‌های کارگری مطلقاً فاقد نهادهای پشتیبانی‌کننده‌ای چون صندوق اعتصاب برای صیانت از معیشت نیروی کار معترض اخراجی هستند و از این‌رو ریسک پیشگامی در راه‌اندازی اعتراض بسیار بالاست؛ دوم، نیروهای کارگری نسبتاً فاقد شبکه‌های اطلاع‌رسانی مجازی هستند و از این‌رو چندان قادر نیستند اخبار اعتراضات کارگری را نه به طرزی پسینی بلکه پیشاپیش تحت پوشش قرار دهند و از جمله به همین دلیل نیز زمینه‌های لازم برای پیوند برقرار کردن میان اعتراضات کارگری پراکنده و یکپارچه‌سازی‌شان چندان مهیا نیست؛ سوم، نیروهای کارگری غالباً بی‌بهره‌اند از نهادهایی که نقش اطلاع‌رسانی و شکل‌دهی به افکار عمومی در خصوص پیامدهای غالباً ناعادلانه و عمدتاً خشونت‌بار خاموش کردن صدای کارگران معترض را ایفا می‌کنند و از این‌رو نه امکان بسیج کردن افکار عمومی در زمینهٔ همدلی با خواسته‌های تدافعی و حداقلی خویش را دارند و نه امکان بالابردن هزینهٔ مقابله با اعتراضات در محل کار را؛ و چهارم، فعالان کارگری بی‌بهره از آن نوع پشتیبانی سیاسی قوی هستند که بتوانند به جای کارفرمای بلاواسطه عملاً وزارتخانه‌های مسئول را مخاطب اعتراضات کارگری قرار دهند. به بیانی کوتاه‌تر، سه مؤلفهٔ حمایت مالی و پشتیبانی سیاسی و پوشش کارآمد رسانه‌ای در واقع کمبودهایی است که برطرف‌سازی‌شان می‌تواند نیروهای کارگری را به حاملان قوای صنفی و طبقاتی بدل سازد.

مؤخره

همان‌طور که کاوه احسانی به‌درستی نوشته است، گرچه نوعی دگرگونی در کانون توجه پژوهش‌ها و تحلیل‌های منتشرشده دربارهٔ صنعت نفت در ایران طی سالیان منتهی به انقلاب 1357 و دورهٔ انقلاب حادث شد و اکثر پژوهش‌ها در این زمینه بر نقش سیاسی نیروی کار صنعت نفت در برههٔ انقلاب متمرکز شدند، اما توجه به نقش-آفرینی سیاسی و اجتماعی نیروی کار صنعت نفت در دورهٔ پس از انقلاب به‌تدریج زایل شد و جای خود را در عوض به پژوهش‌های صرفاً اقتصادی و کارکردی دربارهٔ به‌اصطلاح بخش نفت داد چندان که مطلقاً هیچ پژوهشی دربارهٔ عاملیت سیاسی و اقتصادی نیروی کار صنعت نفت در دوره‌ای که از اوایل دههٔ 1360 شروع و به امروز ختم می-شود به عمل نیامده است.^{۸۵}

اما، به‌رغم فقدان هر گونه پژوهش، دو عقیدهٔ متعارف که متقابلاً نافی یکدیگر نیز هستند در افواه تحلیل‌گران و کوشندگان سیاسی دربارهٔ قوت و ضعف عاملیت سیاسی و اجتماعی نیروی کار صنعت نفت متداول است: اعتصاب-گرایی و انفعال‌گرایی. بر طبق عقیدهٔ اعتصاب‌گرایان، نیروی کار صنعت نفت از ظرفیت عاملیت وسیعی برخوردار است^{۸۶} اما اگر می‌بینیم از چنین ظرفیتی استفاده نمی‌کند باید علت را در ناهمسویی سیاسی‌اش با هستهٔ اصلی جنبش اعتراضی جست‌وجو کرد. بر طبق عقیدهٔ انفعال‌گرایان نیز نیروی کار صنعت نفت مثل سایر بخش‌های نیروی کار در اقتصاد ایران به کلی از توان نقش‌آفرینی سیاسی و اجتماعی در تحولات جامعه بی‌بهره است و در حکم بخشی از طبقهٔ کارگر ایرانی اصولاً به‌هیچ‌وجه به طبقه‌ای برای خود بدل نشده است.^{۸۷}

این هر دو عقیدهٔ متعارف البته حظی از واقع‌بینی دارند و هر یک به نحوی از انجا بر دانش ما می‌افزایند. با این‌همه، یکی از نقش ساختار به‌تمامی غافل است و دیگری از نقش عاملیت. از این‌رو روایتی که در این مقاله به دست دادم از سویی با عقیدهٔ متعارف اعتصاب‌گرایان در ستیز است و از دیگر سو با عقیدهٔ متعارف انفعال‌گرایان. نشان دادم اعتصاب‌گرایان هم از نحوهٔ تأثیرگذاری پروژهٔ اقتصادی موقتی‌سازی و ارزان‌سازی نیروی کار در سالیان پس از جنگ به‌تمامی غفلت می‌کنند، هم از تأثیرگذاری پروژهٔ تشکلی‌ستیزی میان نیروی کار در سالیان پس از انقلاب، و هم از تأثیرگذاری شکاف‌های غیرطبقه‌ای میان نیروی کار. همین سه عامل است که از شکل‌گیری بخش متشکل نیروی کار در صنعت نفت جلوگیری کرده است و از نقش‌آفرینی سیاسی و اجتماعی نیروی کار در صنعت نفت عملاً ممانعت به

عمل آورده است. هم‌چنین نشان دادم که انفعال‌گرایان نیز به‌تمامی بر عاملیت بالفعل نیروی کار نامتشکل صنعت نفت و پتانسیل‌های عظیم نقش‌آفرینی نزد نیروی کار صنعت نفت چشم فرو بسته‌اند. ساختارها البته دست نیروی کار صنعت نفت را در ایفای نقش در مقام سوژه تغییر بسته‌اند اما نتوانسته‌اند به ابژه‌ای تمام‌عیار تبدیل‌شان سازند. گرچه نیروی کار صنعت نفت از هر گونه بخش متشکل اصولاً بی‌بهره است اما کماکان پتانسیل‌های فراوانی برای نقش‌آفرینی‌های صنفی و سیاسی دارد.

یادداشت‌ها

¹ زمینه اولیه این پژوهش را توجراتابکی فراهم کرد. کاوه احسانی ایده اولیه‌ام را قوت بخشید. آرننگ کشاورزیان و بهزاد یغمائیان نیز در ابتدا به نحو دیگری یاری‌ام داده بودند. سپاس‌گزارشان هستم.

² از جمله بنگرید به: احمد اشرف، «کالبدشکافی انقلاب: نقش کارگران صنعتی در انقلاب ایران»، *گفتگو*، شماره 55، فروردین 1389؛ پرواند آبراهامیان، *ایران بین دو انقلاب*، ترجمه کاظم فیروزمند، حسن شمس‌آوری، و محسن مدیر شانه‌چی (تهران: نشر مرکز، 1377) صص 471-485 و

Assef Bayat, *Workers and Revolution in Iran* (London and New Jersey: Zed Books Ltd, 1987) chap. 6; and Terisa Turner, "Iranian Oilworkers in the 1978-79 Revolution," in Petter Nore and Terisa Turner (eds.), *Oil Class Struggle* (London: Zed Press, 1980) pp. 272- 292.

³ «چرایی و معضله‌های تغییر شرایط کار نفتگران: گفتگوی سامان نو با اسماعیل ع. به کوشش ایوب رحمانی»، *سامان نو*، شماره-های 11 و 12، بهار و تابستان 1389، ص 62.

⁴ همان.

⁵ در گفت‌وگوی نگارنده با غلام‌حسین حسن‌تاش، مشاور وزیر نفت در امور اقتصادی طی سالیان 1369 تا 1374.

⁶ «گفتگو در جمع کارگران حفاری»، قابل دسترس در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: بیست و چهارم دسامبر 2010):

<http://e-jafk.blogspot.com/>

⁷ *قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (1379-1383) مصوب 1379/1/17*

مجلس شورای اسلامی، با اعمال آخرین اصلاحات (تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، معاونت امور پشتیبانی، مرکز مدارک علمی و انتشارات، 1383)، ص 7.

⁸ در گفت‌وگوی نگارنده با رضا زاهد، مدیر کل پیشین تشکیلات و روش‌های وزارت نفت.

⁹ «ارزیابی عملکرد فعالیت‌های بالادستی نفت در سال‌های 1379-1381»، (تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، 1382) ص 27؛ و ایرج مهرآزما، «بررسی عملکرد وزارت نفت در امور و فعالیت‌های بالادستی و پایین‌دستی صنعت نفت و گاز در برنامه سوم توسعه و سال اول برنامه چهارم»، (تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، 1386) ص 117.

¹⁰ در گفت‌وگوی نگارنده با یکی از کارمندان شرکت نفت.

¹¹ outsourcing

¹² «مصوبه شماره 14/46 مورخ 1379/1/31 شورای عالی اداری»، در: معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت (تدوین)، *منطقی نمودن اندازه دولت* (تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، 1381)، ص 61.

¹³ «پیوست مصوبه شماره 14/46 مورخ 1379/1/31 شورای عالی اداری»، در *منطقی نمودن اندازه دولت*، ص 64.

¹⁴ قانون برنامه سوم.

¹⁵ مهرآزما، پیشین، ص 109.

¹⁶ در گفت‌وگوی نگارنده با علی یزدانی، کارگر پروژه‌ای در صنعت نفت.

¹⁷ «چرایی و معضله‌های تغییر شرایط...» ص 63.

¹⁸ «وضعیت کارمندان و کارگران وزارت نفت و شرکت‌های تابعه در نه سال گذشته»، در تارنمای ذیل: (تاریخ بازدید: 25 دسامبر 2010):

<http://www.workertoday.com/gozaresh/nafat.htm>

¹⁹ «نیروهای شاغل در بخش پیمانکاری صنعت نفت سامان‌دهی می‌شوند»، در تارنمای ذیل: (تاریخ بازدید: 25 دسامبر 2010):

<http://www.shana.ir/147482-fa.html>

²⁰ Central Bank of the Islamic Republic of Iran, Economic Time Series Database, available at: <http://tsd.cbi.ir/IntTSD/EnDisplay/Display.aspx>

²¹ Ibid.

²² به نقل از: امیر جواهری لنگرودی، «قراردادهای موقت کارگری و پیامدهای آن در زندگی کارگران!» در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 25 دسامبر 2010):

<http://www.rahekaregar.com/maghalat/200804/20080429-01-maghalat.htm>

²³ «این‌جا عسلویه است: ته جهنم! این‌جا لبخندی بر لب نمی‌بینی!» در تارنمای ذیل: (تاریخ بازدید: 25 دسامبر 2010):

<http://www.negah1.com/kargari/aslavie.htm>

²⁴ در گفتگوی نگارنده با محمدرضا نجفی‌منش، مدیرعامل شرکت فنرلول ایران.

²⁵ اتحادیه کارگران پروژه‌ای، «موفقیت کارگران ماهشهر»، 7 مه 2012، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 21 اردیبهشت

:1391).

<http://kanoonmodafean1.blogspot.com>

²⁶ *قانون کار، قانون بیمه بیکاری، همراه با تصویب‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها* (تهران: نشر دوران، 1384) ص 19.

²⁷ همان، ص 24.

²⁸ امیر جواهری لنگرودی، «جنبش کارگری و مروری بر اعتصابات و اعتراضات کارگران و دیگر جنبش‌های اجتماعی در ایران:

روزشمار کارگری سه‌ماهه مهر و آبان و آذر سال ۱۳۹۰»، بهمن ۱۳۹۰ برابر با ژانویه ۲۰۱۲، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید:

دهم بهمن 1390):

<http://weblagrahekargar.wordpress.com/2012/01/29/paul-2316>

²⁹ «60 درصد کارگران قرارداد موقت هستند»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 24 دسامبر 2010):

<http://www.jamejamonline.ir/new/newstext.aspx?newsnum=100946988979>

³⁰ «کلیات طرح بهسازی قراردادهای موقت کار رد شد»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 24 دسامبر 2010):

<http://www.rastak.com/article?id=5967>

³¹ «بیش از 80 درصد کارگران دارای قرارداد موقت هستند»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 24 دسامبر 2010):

<http://www.aftabnews.ir/vdcb8fb8frhbg0p.uiur.html>

³² «برگزاری جشنواره‌های ورزشی در مناطق اقماری صنعت نفت»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 24 دسامبر 2010):

<http://www.shana.ir/161198-fa.html>

³³ «شمار کارمندان صنعت نفت ایران 220 هزار نفر اعلام شد»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 25 شهریور 1390):

<http://www.farsnews.com/newstext.php?nn=13900624000126>

³⁴ «حی علی خیر العمل شعار کارگران ماهشهر نبود: مصاحبه با یک فعال کارگری در خوزستان»، در تارنمای ذیل (تاریخ

بازدید: دهم اردیبهشت 1390):

<http://www.jonbeshekargary.org>

³⁵ «چرایی و معضله‌های تغییر شرایط کار نفتگران»، صص. 63-64.

³⁶ «نامه به رئیس‌جمهور و درد دل کارگران با احمدی‌نژاد»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 24 دسامبر 2010):

<http://kargaranbp.blogfa.com/post-6.aspx>

³⁷ «شرکت‌های پیمانکاری و یک‌سال پیکار طبقاتی کارگران پتروشیمی»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 2 فروردین 1391):

http://www.ofros.com/maghale/fadayan_kpysp.htm

³⁸ «گفتگو در جمع کارگران حفاری».

³⁹ مستخرج از گزارش ذیل: «عسلویه: اردوگاه کار اجباری»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 24 دسامبر 2010):

http://www.hamaahangi.info/index.php?option=com_content&view=article&id=583%3Aasalooyeh-camp&Itemid=530

⁴⁰ اعظم خاتم، «عسلویه در آینه آبادان: از ساخت شرکت شهر تا اسکان اردوگاهی کارکنان نفت در ایران»، *گفتگو*، شماره 60، در دست انتشار.

⁴¹ «این‌جا عسلویه است: ته جهنم! این‌جا لیخندی بر لب نمی‌بینی!»

⁴² همان.

⁴³ همان.

⁴⁴ «افزایش بی‌سابقه شمار سوانح در تأسیسات نفتی ایران»، *دویچه وله*، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 21 مرداد 1390):

<http://www.dw-world.de/dw/article/0,,15311867,00.html>

⁴⁵ «این‌جا عسلویه است: ته جهنم! این‌جا لیخندی بر لب نمی‌بینی!»

⁴⁶ *قانون کار، قانون بیمه بیکاری، همراه با تصویب‌نامه‌ها، آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها* (تهران: نشر دوران، 1384)، ص 343.

⁴⁷ به نقل از *مرکز آمار ایران* در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 10 فروردین 1391):

amar.sci.org.ir

⁴⁸ در گفت‌وگوی نگارنده با علی یزدانی، کارگر پروژه‌های در صنعت نفت.

⁴⁹ «خراج کارگران با اصلاح ماده 27 قانون کار 50 برابر افزایش می‌یابد»، *خبرگزاری مهر*، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید:

24 دسامبر 2010):

<http://www.mehrnews.com/fa/NewsDetail.aspx?NewsID=365629>

⁵⁰ David Mather, Yassamine Mather, and Majid Tamjidi, "Making Cars in Iran: Working for Iran Khodro," *Critique*, 35: 1, (2007) p. 16.

⁵¹ «گزارش مختصری از شرکت پارس خودرو»، *خبرنامه کمیته هماهنگی برای ایجاد تشکل کارگری (منطقه تهران)*، شماره 2، هفته سوم اردیبهشت 1387، ص 19.

⁵² «این جا عسلویه است: ته جهنم! این جا لبخندی بر لب نمی‌بینی!»

⁵³ گفت‌وگوی نگارنده با علی یزدانی، کارگر پروژه‌ای در صنعت نفت.

⁵⁴ «چهل روز پا در هوا: گفتگوی کارگری با ابوبکر فطنی»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 30 ژانویه 2011):

<http://www.chiran-echo.com/69.htm>

⁵⁵ «نامه به رئیس‌جمهور و درد دل کارگران با احمدی‌نژاد»

⁵⁶ «عسلویه: اردوگاه کار اجباری»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 24 دسامبر 2010):

http://www.hamaahangi.info/index.php?option=com_content&view=article&id=583%3Aasalooyeh-camp&Itemid=530

⁵⁷ «جراحی و معضله‌های تغییر شرایط کار نفتگران»، ص 64.

⁵⁸ Assef Bayat, *Workers and Revolution in Iran* (London and New Jersey: Zed Books Ltd, 1987) p. 101.

⁵⁹ بنگرید به:

Assef Bayat, "Iran: Workers' Control after the Revolution," *MERIP Reports*, no. 113, 1983.

⁶⁰ ابراهیم امید، «نگاهی به ایران خوردو از آغاز تا امروز»، هفتم مرداد 1390، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 15 دی 1390):

http://www.ofros.com/maghale/omid_irkhodro.pdf

⁶¹ «کانون مدافعان حقوق کارگر»، گزارش کانون مدافعان حقوق کارگر از وضعیت کار و زندگی کارگران ایران، «خرداد ماه 1391، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 17 خرداد 1391):

<http://kanoonmodafean1.blogspot.com/2012/06/blog-post.html#more>

⁶² محمد مالجو، «مطالبات اقتصادی طبقه متوسط در ایران: نمونه‌پژوهی گروه شغلی معلمان»، *فصلنامه گفتگو*، شماره 46، خرداد 1385.

⁶³ «درباره هیأت مؤسسان سندیکاها کارگری»، بهمن 1385، صفحه یکم.

⁶⁴ Mohammad Maljoo, "Worker Protest in the Age of Ahmadinejad," *Middle East Report*, No. 241, Winter 2006.

⁶⁵ Mohammad Maljoo, "The Green Movement Awaits an Invisible Hand," *Middle East Report Online*, June 26, 2010.

⁶⁶ محمدرضا سپهری، *حقوق بنیادین کار* (تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، 1381) ص 21.

⁶⁷ همان. ص 29.

⁶⁸ بهمن شفیق، «آنتی‌سندیکالیسم در بن‌بست»، هشتم آذر 1389، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: اول دی 1389):

<http://omied.de>

⁶⁹ Karl Polanyi, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time* (Boston: Beacon Press, 2001 [1944]) Chapter 6.

⁷⁰ گرچه محققانی چون سعید رهنما به نقش گسیختگی‌های جنسیتی و سنی و قومی و غیره در ممانعت از شکل‌گیری هویت طبقاتی میان کارگران ایرانی اشاره کرده‌اند اما هنوز با دستیابی به نظریه یا نظریه‌هایی عمیق درباره رابطه متقابلاً تقویت‌کننده میان هویت طبقاتی و هویت‌های غیرطبقاتی فاصله زیادی داریم. برای مطالعه پژوهش رهنما بنگرید به:

Saeed Rahnema, "Work Councils in Iran: The Illusion of Worker Control," *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 13 (1992) pp.69-94.

⁷¹ «درخواست تجدیدنظر درباره رنگ پوشش خانم‌های شاغل در صنعت نفت در جنوب»، *نفت‌نیوز*، ششم شهریور 1389، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: پنجم مهر 1389):

<http://www.naftnews.net/view-9444.html>

⁷² «این‌جا عسلویه است: ته جهنم! این‌جا لبخندی بر لب نمی‌بینی!»

⁷³ «برای تحقق خواست‌های مان مبارزه می‌کنیم!» در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 24 دسامبر 2010):

http://fedayi.org/sub/kare/index.php?option=com_content&task=view&id=316&Itemid=87

⁷⁴ حسین بشیریه، *جامعه‌شناسی سیاسی طبقه کارگر و جریان‌های کارگری در ایران* (تهران: مؤسسه آموزش عالی کار، 1383).

⁷⁵ نگار راستی، احمد راستی، رضا رئیس‌دانا، و امیر جواهری لنگرودی، «مرور آماری بر اعتصابات و اعتراضات کارگران ایران در سالی که گذشت!» در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 25 دسامبر 2010):

<http://www.ofros.com/gozaresh.htm>

⁷⁶ کمیته هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری، «گزارش جامع تحلیلی از اعتصاب کارگران پتروشیمی بندر امام در ماهشهر»، 17 مهر 1390، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 25 بهمن 1390):

http://www.fwhi.org/gozaresh/gozaresh_kamel_mahshahr.pdf

⁷⁷ «اعتصاب کارگران پتروشیمی: یک گزارش و ارزیابی مختصر»، 22 اکتبر 2011، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 25 بهمن 1390):

www.etehead.se/artikel/4421

⁷⁸ جمعی از فعالین کارگری، «مروری بر اعتصاب خودانگیخته کارگران منطقه ویژه ماهشهر (پتروشیمی‌ها)»، 28 مرداد 1390، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 25 بهمن 1390):

http://www.ofros.com/gozaresh/jafk_mbekm.htm

⁷⁹ کمیته هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری، «گزارش جامع تحلیلی از اعتصاب کارگران پتروشیمی بندر امام در ماهشهر».

⁸⁰ همان.

⁸¹ اتحادیه کارگران پروژه‌ای، «موفقیت کارگران ماهشهر»، 7 مه 2012، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 21 اردیبهشت 1391):

<http://kanoonmodafean1.blogspot.com>

⁸² کمیته هماهنگی برای کمک به ایجاد تشکل‌های کارگری، «گزارش جامع تحلیلی از اعتصاب کارگران پتروشیمی بندر امام در ماهشهر».

⁸³ اتحادیه آزاد کارگران، «موفقیت کارگران شرکت‌های پیمانکاری در پتروشیمی‌های ماهشهر»، 19 دی 1390، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 25 دی 1390):

http://www.ofros.com/gozaresh/ettehad_mkpm.htm

⁸⁴ «خط فقر کارگران در تهران یک میلیون و 350 هزار تومان اعلام شد»، *دنیای اقتصاد*، 10 بهمن 1389.

⁸⁵ Kaveh Ehsani, "Social Engineering and the Contradictions of Modernization in Khuzestan's Company Towns: A Look at Abadan and Masjed-Soleyman," *International Review of Social History* 48, (2003) p. 371.

⁸⁶ «شرکت‌های پیمانکاری و یک‌سال پیکار طبقاتی کارگران پتروشیمی»

⁸⁷ گزارش نشست مطبوعاتی رجبعلی مزروعی در پاریس به تاریخ سی‌ام آوریل 2011، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: 10

خرداد 1390):

<http://radiozamaneh.com/politics/2011/05/03/3734>