

# چرایی و معضلهای تغییر شرایط کار نفتگران

گفتگوی «سامان نو» با اسماعیل-ع از  
کارگران قدیمی شرکت ملی نفت ایران

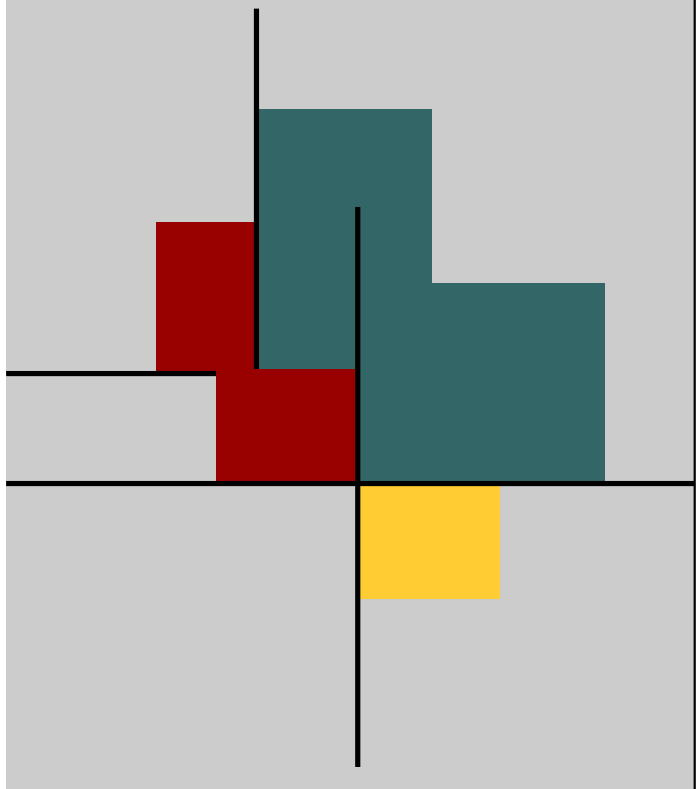
به کوشش: ایوب رحمانی

ویراستار: ساسان دانش

در جریان انقلاب ایران، آنگاه که تظاهراتها و اعتراضهای خیابانی مردم، کارآیی و اثرگذاری خود را آرام آرام از دست میداد، به میدان آمدن کارگران شرکت نفت، به یک باره، فضای سیاسی کشور را تغییر داد، مسیر انقلاب را هموار کرد و شتابی روز افزون به سیر وقایع و تحقق انقلاب بخشید. شکوه و صلابت آن اعتصاب، چنان بود که به اندک زمانی، شعار «کارگر نفت ما، رهبر سرسخت ما» به شعار روزمره‌ی بخشی از مردم تبدیل شد. در واقع اعتصاب کارگران شرکت نفت، کمر رژیم استبداد سلطنتی را شکست و نقش کلیدی در سرنگونی آن ایفا کرد.

از آن زمان تا کنون، اما کارگران نفت، هیچ‌گاه نتوانسته‌اند که به میزان و قدرتی که حتا شباهت به آن اعتصاب بزرگ داشته باشد، در جنبش کارگری و در فضای سیاسی ایران، عرض اندام کنند. نه تنها این، بلکه در حالی که کارگران بخش‌های دیگر، مانند کارگران شرکت واحد و کارگران هفت تپه، توانسته‌اند سندیکای خود را بازیابی و یا ایجاد کنند، کارگران نفت تا کنون موفق نشده‌اند که تشکل مستقل خود را به وجود آورند. اما چرا؟ کوشش برای یافتن پاسخ به این پرسش و یا دستکم پرتوافکندن بر گوشه‌هایی از آن، انگیزه‌ی آغازین این گفتگو بود. اما بدون آگاهی از تغییرات و دگرگونی‌هایی که از انقلاب به این سو، در صنعت نفت روی داده است، این پرسش حتا نمی‌توانست طرح شود؛ و آنگاه که در جریان گفتگو، تصویری از این تغییرات و دگرگونی‌ها ارایه شد، طرح پرسش آغازین، دیگر بی‌مورد شده بود و پاسخ روشن بود.

قرار بود که زنده یاد یدالله خسروشاهی، یکی از همکاران «سامان نو» نوشتاری برای این شماره‌ی نشریه درباره‌ی «چرایی و معضلهای تغییر شرایط کار نفتگران» ایران تهیه کند. اما متأسفانه با مرگ نابهنگام او این کار عملی نشد. به دلیل اهمیت این موضوع با یکی از یاران و همکاران قدیمی رفیق یدالله تماس گرفتیم و خوشبختانه ایشان دعوت ما را برای گفتگو پیرامون ریشه‌یابی معضلات کنونی نفتگران ایران پذیرفتند. اسماعیل-ع کارگر قدیمی و بازنشسته شرکت نفت است. آنچنان که خود می‌گوید، سی و پنج سال سابقه‌ی کار، که بخش بزرگی از آن در صنعت نفت بوده، پشتوانه‌ی این گفتگوست. او در اوایل دهه‌ی ۱۳۳۰، هنگامی که فقط ۱۴ سال داشت، با مدرک ششم ابتدایی وارد آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آبادان می‌شود. پس از سه سال کارآموزی، در شرکت نفت استخدام می‌شود. در اوایل دهه‌ی ۱۳۵۰ برای مدتی، به قصد کارآموزی به خارج از کشور می‌رود. پیش از انقلاب، به ایران برمی‌گردد و در پروژه‌های صنعتی مختلف، کار می‌کند. در سال ۱۳۶۱، دوباره به شرکت نفت بازمی‌گردد و مشغول کار می‌شود. در اوایل دهه‌ی هفتاد پس از حدود سی سال کار کردن مداوم، بازنشسته می‌شود. اما چون



هزینه‌های زندگی با حقوق بازنشستگی خوانایی ندارد، ناچار می‌شود که تا چند سال دیگر نیز در شرکت‌های مختلف در بخش نفت، به کار بپردازد.

## سامان نو

سپس شرکت ملی پتروشیمی وجود دارد. مسئولیت شرکت ملی پتروشیمی، تولید و استخراج مشتقات گازی مانند کود شیمیایی و انواع مواد پلاستیکی و مشتقات دیگر است. بنابراین ما در صنعت نفت به طور کلی سه شرکت داریم: شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز و شرکت ملی پتروشیمی.

ایوب رحمانی: لطفا در مورد بخش صادرات نفت نیز توضیح دهید. این بخش در کجای این زیر مجموعه قرار دارد؟

اسماعیل-ع: بخش صادرات، زیر نظر شرکت ملی نفت ایران است. نفت از چاه‌ها به وسیله لوله‌هایی که زیر دریا کشیده شده است، به جزیره‌ی خارک منتقل می‌شود. در آنجا اسکله‌ی بسیار بزرگی به شکل T وجود دارد که کشتی‌های غول پیکر لنگر می‌گیرند و نفت خام، یعنی نفت پالایش نشده را، بارگیری می‌کنند و می‌برند.

ایوب رحمانی: به بافت کارگری در صنعت نفت پردازیم. برای سهولت کار، پیش از اینکه به شرایط کار و بافت کارگری در حال حاضر پردازیم، برای آنکه تصویری جامع تر از این شرایط داشته باشیم به پیش از انقلاب برگردیم. بگویید در آن زمان بافت کارگری در این صنعت چگونه بود؟

اسماعیل-ع: شرکت نفت به طور کلی یک بخش پرسنل اداری و یک بخش پرسنل فنی دارد. پرسنل اداری آن اغلب شامل کارمندان می‌شود که خود به لایه‌ها و رده‌های مختلف تقسیم می‌شوند و دارای مدارک تحصیلی متفاوت هستند، مانند دیپلم متوسطه، لیسانس و دکترا که در بخش‌های مختلف مشغول به کارند. بخش فنی، شامل کارگران (کارگران فنی و ساده) و کارمندان (تکنیسین‌ها و مهندسین-ها) است.

پیش از انقلاب، چه در آن زمان که نفت ایران در اختیار انگلیسی‌ها بود و چه پس از آن، یعنی با خلع ید از انگلستان، در شهرهای آبادان، مسجد سلیمان و جاهای دیگر، آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای وجود داشت که به انگلیسی به آنها آرتیزان اسکول **Artisan School** می‌گفتند. این آموزشگاه‌ها، اغلب، فرزندان کارگران شرکت نفت را که مدرک ششم ابتدایی داشتند، پس از قبولی در امتحان ورودی، می‌پذیرفتند و به آنها آموزش می‌دادند. من خودم در در اواخر دهه ۱۳۳۰ خورشیدی وارد آموزشگاه حرفه‌ای صنعت نفت در آبادان شدم. در ابتدا حدود ۲۰۰ تا ۳۰۰ نفر برای کارآموزی تقاضا می‌دادند؛ از بین آنها پس از امتحان کتبی و شفاهی، حدود ۶۰ نفر را انتخاب می‌

ایوب رحمانی: از ساختار شرکت ملی نفت و بافت کارگری آن شروع کنیم. اگر ممکن است به طور مختصر در این باره توضیح دهید و بگویید ساختار و نیز بافت کارگری این شرکت تا چه حد پس از انقلاب سال ۱۳۵۷ تغییر یافته است؟

اسماعیل-ع: اگر ما به طور کلی وزرات نفت را در نظر بگیریم، می‌بینیم که این وزرات دارای شاخه‌ها و زیر مجموعه‌های مختلف است. در اساس در این جا ما با سه بخش سروکار داریم: بخش نفت، بخش گاز و بخش پتروشیمی. بخش نفت به نوبه‌ی خود شامل سه شرکت است که عبارتند از شرکت ملی حفاری نفت ایران، شرکت ملی خطوط نفت ایران و شرکت توزیع فرآورده‌های نفتی.

حفر چاه‌های نفت و استخراج نفت، وظیفه‌ی شرکت ملی حفاری است. وقتی چاه حفر شد این چاه به قسمت دیگر یعنی شرکت ملی خطوط نفت ایران تحویل داده می‌شود که مسئولیت آن، حفظ و نگهداری خطوط نفت و رساندن نفت از چاه‌ها به پالایشگاه‌هاست. این خطوط لوله، نفت خام را از خوزستان به پالایشگاه‌های مختلف در کشور، مانند آبادان، تهران، شیراز و دیگر پالایشگاه‌ها منتقل می‌کند. در این مسیر تلمبه‌خانه‌هایی وجود دارد که نفت را به سوی پالایشگاه‌ها پمپاژ می‌کند. همه‌ی این مراحل در حوزه‌ی مسئولیت شرکت ملی خطوط نفت ایران است. وقتی نفت خام به پالایشگاه رسید، پالایش می‌شود و مشتقات نفت از آن به دست می‌آورند؛ مانند بنزین، گازوئیل، بنزین هوایما، اسید سولفوریک و دیگر مشتقات. سپس این محصولات در اختیار شرکت دیگری قرار می‌گیرد که اسمش هست شرکت توزیع فرآورده‌های نفتی. وظیفه‌ی این شرکت، توزیع و فروش مشتقات نفت از جمله توزیع بعضی از این مشتقات به پمپ بنزین‌ها و جاهای دیگر است. این مجموعه مربوط به بخش نفت بود.

در مورد بخش گاز نیز شرکت ملی گاز را داریم که خودش یک مجموعه است و شامل پالایشگاه‌ها، تلمبه‌خانه‌ها و کمپروسورها و ... است.

کردند. این دوره سه سال به طول می‌انجامید. ما در طول هفته، دو روز به کلاس درس می‌رفتیم و سه روز هم در کارگاه آموزش می‌دیدیم. دوره‌ی کارآموزی شامل یک سال سوهان کاری با ارّه و چکش، سه ماه ماشین‌سازی، سه ماه تراشکاری، سه ماه برق کاری و آموزش‌های فنی دیگر بود.

کارآموزان پس از پایان دوره‌ی کارآموزی، وارد پالایشگاه می‌شدند و به عنوان کارگر فنی به استخدام شرکت نفت درمی‌آمدند. منتها هنوز از لحاظ رده بندی شغلی در رده‌ی پایین قرار داشتند و به آن لو گرید **low grade** می‌گفتند. این دسته از کارگران پس از وارد شدن به پالایشگاه، هم کار می‌کردند و هم دوره‌ی کارآموزی را می‌گذراندند. پس از سه سال به اینها مدرکی با عنوان مکانیک عمومی می‌دادند. این کارگران سپس با گذراندن یک دوره‌ی دوساله‌ی دیگر، موفق می‌شدند که مدرک سوهان کاری عمومی را دریافت کنند. پس از همه‌ی این مراحل آنها به اداره‌ی آموزش پالایشگاه معرفی می‌شدند و در آنجا امتحان می‌دادند و در صورت قبولی در امتحان، به رده بندی بالاتر، ارتقا می‌یافتند که به آنها کارگرهای گرید **high grade** می‌گفتند. مثلا می‌شدند کارگر با گرید ۶. بعد از آن هم، هر دوسال، اگر مسئول آن بخش از کار کارگر راضی بود و گزارش خوبی در مورد آن کارگر می‌نوشت، گرید او افزایش می‌یافت. این روند به همین ترتیب ادامه می‌یافت تا اینکه کارگر می‌شد سراسناده کار با گرید ۱۰. من خودم تا گرید ۱۰ ارتقا یافتم.

ایوب رحمانی: آنچه شما توضیح دادید در مورد کارگران فنی بود. در ضمن به کارگران ساده نیز اشاره کردید، کدام بخش از کارگران، اکثریت را تشکیل می‌دادند، کارگران فنی یا کارگران ساده؟

اسماعیل-ع: کارگران ساده نیز بودند که به آنها "کولی" می‌گفتند. اینها کارگرانی بودند که زیر دست کارگران فنی کار می‌کردند. منتها خود اینها نیز کارگر رسمی و یا دائمی شرکت بودند. اما اکثریت را کارگران فنی تشکیل می‌دادند. مثلا در یک قسمت، به ازای هر ۱۰ تا ۱۲ کارگر فنی فقط یک کارگر ساده وجود داشت. علاوه بر این، کارگران فنی دیگری هم بودند که پالایشگاه از بیرون استخدام می‌کرد. مانند لوله کش و دوچرخه‌ساز و نظایر آن. اینها پس از استخدام، در پالایشگاه دوره‌ی آموزشی می‌گذراندند و به عنوان کارگر فنی کار، به کار خود ادامه می‌دادند.

اما پپردازیم به بخش اداری و کارمندان. کارمندان، با مدرک دیپلم

متوسطه استخدام می‌شدند. آنها نیز پس از استخدام، یک دوره‌ی آموزشی در پالایشگاه می‌گذراندند. همین جا لازم می‌دانم که بگویم در آن زمان، پالایشگاه آبادن، پالایشگاه اصلی و یا مادر در کشور بود و در عین حال بزرگترین پالایشگاه خاورمیانه، محسوب می‌شد. در این پالایشگاه، روزانه ۷۵۰ هزار بشکه نفت پالایش می‌شد. محصولات این پالایشگاه در آن زمان، نه تنها نیازهای بازار داخلی را بر آورده می‌کرد، بلکه به دیگر کشورهای حوزه‌ی خلیج فارس نیز صادر می‌شد؛ به همین دلیل بود که انگلیسی‌ها، پالایشگاه آبادان را در کنار اروند رود و یا شط العرب ساخته بودند. از پالایشگاه تا رودخانه، تونل زیر زمینی وجود داشت که از آن بنزین در حلب‌های ۱۸ یا ۲۰ لیتری، به وسیله نقاله به اسکله‌ای که در کنار رودخانه وجود داشت، منتقل می‌شد. سپس بنزین بارگیری می‌شد و به بصره در عراق و یا کشورهای دیگر صادر می‌گردید. این را که گفتم مربوط به گذشته است، اکنون دیگر اینگونه نیست.

به موضوع برگردیم. کارمندان پس از استخدام، برای دو سال، همراه با کار، دوره می‌دیدند و سپس به عنوان کارمند مسئولیت پذیر به کارشان ادامه می‌دادند. در این مرحله هر کارمند، ۵ کارگر و یا بیشتر را تحت سرپرستی خود داشت و یک قسمت را اداره می‌کرد. کارمندان سال به سال گرید می‌گرفتند و ارتقای شغلی می‌یافتند.

علاوه بر کارمندان، یک بخش فنی رده بالا نیز وجود داشت. در آبادان یک دانشگاه فنی وجود داشت که به آن می‌گفتیم تکنیکال. در این دانشگاه دیپلمه‌ها را می‌پذیرفتند. آنها پس از گذراندن یک دوره، که فکر می‌کنم چهار سال طول می‌کشید، مدرک مهندسی می‌گرفتند- مانند مهندسی نفت، برق، مکانیک و نظایر آن- و سپس به عنوان مهندس به استخدام پالایشگاه در می‌آمدند.

ایوب رحمانی: روابط کارگران و کارمندان چگونه بود؟

اسماعیل-ع: این رابطه از نظر کاری به این شکل بود که کارمند هر روز صبح، با حکم کاری که در دست داشت، می‌آمد و حکم را بین کارگران تقسیم می‌کرد. مثلا به من می‌گفت برو فلان پمپ را نصب و یا تعمیر کن و به کسی دیگر، کار دیگری محول می‌کرد؛ در واقع گردش کار به این ترتیب بود. کارمند خودش کار نمی‌کرد، بلکه بر کار ما کنترل و نظارت می‌کرد. ولی خوب، ما هم کارگر رسمی بودیم و سندیکا داشتیم.

ایوب رحمانی: آیا این سندیکا فقط شامل کارگران می‌شد و یا

از همان آغاز در صنعت نفت، که انگلیسی‌ها پایه‌گذار آن بودند، بین کارگران و کارمندان اختلاف شدید و تضاد وجود داشت. نه کارمند از کارگر خوشش می‌آمد و نه کارگر از کارمند. رابطه‌ی آنها یک رابطه‌ی خشک اداری بود. کارمند دستور می‌داد و کارگر باید اجرا می‌کرد.



کارمندان نیز می‌توانستند عضو آن شوند؟

اسماعیل-ع: نه کارمندان نمی‌توانستند. کارمندان تابع مقررات وزارت نفت بودند و نمی‌توانستند در سندیکای کارگران عضو شوند. در وزارت نفت، کارمند، کارفرما به حساب می‌آید و کارفرما حق نداشت که برای خودش سندیکا درست کند. سندیکا فقط متعلق به کارگران بود. ما کارگران تابع مقررات وزارت کار بودیم و طبق قانون کار این حق را داشتیم که سندیکا تشکیل بدهیم.

ایوب رحمانی: در اعتصاب بزرگ کارگران صنعت نفت در جریان انقلاب ۵۷ که نقش تعیین‌کننده‌ای در سرنگونی استبداد

سلطنتی در ایران ایفا کرد، نوعی همکاری بین کارمندان و کارگران به وجود آمد، این همکاری چگونه شکل گرفت؟

اسماعیل-ع: از همان آغاز در صنعت نفت، که انگلیسی‌ها پایه‌گذار آن بودند، بین کارگران و کارمندان اختلاف شدید و تضاد وجود داشت. نه کارمند از کارگر خوشش می‌آمد و نه کارگر از کارمند. رابطه‌ی آنها یک رابطه‌ی خشک اداری بود. کارمند دستور می‌داد و کارگر باید اجرا می‌کرد. در این میان، و در خیلی موارد، درگیری بین کارمند و کارگر به وجود می‌آمد. در پالایشگاه، بخشی وجود داشت به نام بخش روابط صنعتی که کارش مثل دادگاه در بیرون بود، و در واقع یک دادگاه داخلی محسوب می‌شد. اگر بین کارمند و کارگر درگیری پیش می‌آمد، کارمند گزارش آن را به رئیس خودش می‌نوشت و سپس بخش روابط صنعتی، نامه می‌داد و کارگر را باز خواست می‌کرد. به طور کلی رابطه‌ی خوبی میان کارمندان و کارگران وجود نداشت؛ چون کارمندان ناظر بر کار کارگران بودند و مزایای خوبی نیز دریافت می‌کردند. مثلاً حقوق یک کارمند، حدود پنج برابر دستمزد کارگر بود. اصولاً کارمندان از لحاظ موقعیت، پرستیژ و احترام، در جایگاه دیگری قرار داشتند. مثلاً چشم‌پزشک کارمندان با چشم‌پزشک کارگران متفاوت بود. این نوع تبعیض‌ها بسیار بود.

ایوب رحمانی: یعنی علاوه بر تفاوت در میزان دستمزدها و مزایا، امکاناتی که شرکت در اختیار کارگران و کارمندان می‌گذاشت با هم تفاوت داشت؟

اسماعیل-ع: بله کاملاً تفاوت داشت. مثلاً در آبادان، مسکن کارمندان و کارگران در دو منطقه‌ی جداگانه قرار داشت با دونوع استاندارد، کیفیت و امکانات متفاوت. باشگاه کارگران از باشگاه کارمندان و نیز رستوران کارگران و کارمندان در محل کار نیز جدا بود. دکتر کارمندان با دکتر کارگران فرق می‌کرد. حتی سرویس رفت و آمد به پالایشگاه جداگانه بود؛ وسیله‌ی رفت و آمد کارگران چیزی بود که به آن می‌گفتیم تریلی. در حالی که وسیله‌ی رفت و آمد کارمندان، باس Bus یعنی همان اتوبوس بود. البته در پالایشگاه تهران سرویس رفت و آمد، مثل آبادان نبود. ما کارگرانی که از آبادان برای ساختن پالایشگاه تهران و ادامه‌ی کار به تهران رفته بودیم، تقریباً همگی جوان، آگاه و درس خوانده بودیم و دیگر نمی‌توانستیم جداسازی سرویس‌ها را تحمل کنیم. در اینجا دیگر سرویس رفت و آمد یکی بود و همه از یک اتوبوس استفاده می‌کردیم. البته در پالایشگاه تهران نیز، در ابتدا کارمندان کوشش کردند که همان شیوه‌ی پالایشگاه آبادان را به گونه-

پرسش من به طور مشخص این است که کارگران چگونه توانستند با هم ارتباط برقرار کنند، شورای اعتصاب تشکیل دهند و آن اعتصاب را سازماندهی کنند. آیا سندیکای کارگران شرکت نفت که از قبل موجود بود و شما به آن اشاره کردید، در این میان نقشی داشت؟

اسماعیل-ع: نه سندیکا به طور مستقیم نقشی نداشت. ارتباط بین کارگران قسمت‌های متفاوت شرکت، در جریان کار به وجود می‌آمد و تداوم می‌یافت. به طور مثال هر پالایشگاه، سالی یک بار احتیاج به سرویس عمومی دارد که به آن می‌گویند اوور هول **overhaul**

{تعمیر و سرویس کردن}. برای انجام اوور هول، نیروی کار زیادی لازم است که نیروی کار موجود در یک پالایشگاه کفاف آن را نمی‌دهد. بدیهی بود که این نیرو، از دیگر پالایشگاه‌ها تأمین شود. فرض کنید که پالایشگاه تهران می‌خواست اوور هول کند. برای کمک به این کار مثلا ۱۰۰ نفر کارگر را از دیگر پالایشگاه‌ها، به پالایشگاه تهران می‌آوردند. خوب این کارگران در مدت اوور هول که حدود دو ماه طول می‌کشید ضمن کار، با هم آشنا و رفیق می‌شدند، شرایط کاری در محیط‌های مختلف را می-

دیدند، و در نتیجه به خودی خود ارتباطی میان آنها شکل می‌گرفت.

زمینه‌ی دیگر برای برقراری اینگونه ارتباط کارگری، این بود که وزارت کار، سالی یک بار، حداقل دستمزد را اعلام می‌کرد و به دنبال آن، پیمان‌های دستجمعی با وزارت نفت امضا می‌شد. برای این کار، نمایندگان کارگران در پالایشگاه‌های مختلف، نمایندگان کارگران در خطوط لوله و شرکت گاز و همینطور نمایندگان کارگران در سایر زیرمجموعه‌های صنعت نفت، جمع می‌شدند و با تعیین کردن خواسته‌ها و مطالبات - مثلا با تعیین ۲۰ درخواست - برای امضای پیمان دستجمعی، آماده می‌شدند و نزد وزیر نفت می‌رفتند. خوب در جریان این مذاکره، نمایندگان کارگران با هم آشنا می‌شدند و این رابطه ادامه می‌یافت. علاوه بر همه‌ی اینها، در سندیکای کارگران

ای دیگر پیاده کنند. به این معنی که خواستند اتوبوس را به دو قسمت کارمندان و کارگران تقسیم بندی کنند و کارمندان در قسمت جلو تا وسط بنشینند و کارگران در قسمت عقب. ما مخالفت کردیم و این طرح اجرا نشد.

آری در جریان انقلاب که شورای اعتصاب تشکیل شد، رابطه‌ی میان کارگران و کارمندان تا حدودی تغییر یافت. به این معنی که تعدادی از کارگران که در سال‌های نزدیک به انقلاب، دیپلم گرفته و کارمند شده بودند، رابطه‌ی خوبی با کارگران داشتند. کارگران سعی کردند که

توسط آنها، کارمندان دیگر را نیز تشویق کنند که به اعتصاب کارگران بپیوندند. همین کارگران کارمند شده، نقش مهمی در ایجاد پیوند بین کارگران و کارمندان ایفا کردند. من در آن زمان در شرکت نفت نبودم اما از دوستان و همکاران خودم، مثلا از زنده یاد یدالله خسرو شاهی شنیدم که کارگران در جریان اعتصاب، راه می‌افتند و می‌روند به طرف رستوران کارمندان - که از رستوران کارگران جدا بود- و شعار می‌دهند: "کارگر، کارمند، پیوندتان مبارک". همان رفقای

**در سندیکا، نمایندگان بودند که انسان‌های شریف و مبارز و قابل اعتماد بودند؛ مانند یدالله خسرو شاهی. کارگران، مسایل، مشکلات و خواست‌های خودشان را با این نمایندگان در میان می‌گذاشتند و آنها سهم زیادی در ایجاد ارتباط بین کارگران و سازمان‌دادن اعتراض‌ها و اعتصاب‌ها داشتند. البته در سندیکا نمایندگان دیگری بودند که طرف‌دار کارفرما بودند ولی کارگرانی که به اعتصاب باور داشتند، مسایل را از چشم آنها پنهان نگاه می‌داشتند.**

کارگری که کارمند شده بودند، از رستوران بیرون می‌آیند و از کارگران استقبال می‌کنند. بقیه‌ی کارمندان نیز به خاطر آن شرایط خاص و یا به هر دلیل دیگر، می‌آیند و به کارگران می‌پیوندند. البته باید فضای انقلابی آن زمان را نیز در نظر بگیریم که به این امر کمک کرد و از تضاد میان کارگران و کارمندان کاسته شد. مدتی بعد یعنی پس از روی کار آمدن جمهوری اسلامی و سرکوب تشکلهای کارگری، اوضاع دوباره به حالت سابق برگشت: کارگر جدا و کارمند جدا.

ایوب رحمانی: آیا اطلاع دارید که کارگران شرکت نفت، چگونه توانستند که آن اعتصاب سراسری را سازمان بدهند. همانطوری که شما اشاره کردید، شرکت نفت دارای بخش‌های متفاوت است و پالایشگاه‌ها در شهرهای مختلف قرار دارند.

شرکت نفت، قسمت‌های مختلفی وجود داشت: مانند اتاق گاز، اتاق پتروشیمی و نظایر آن؛ که این اتاق‌ها نیز به نوبه‌ی خود موجب می‌شدند که کارگران در بخش‌های مختلف شرکت، همدیگر را ببینند و با هم آشنا شوند.

زمینه‌ی دیگر برای برقرارشدن بیشتر ارتباط بین کارگران، این بود که خطوط تلفن پالایشگاه‌های مختلف، به صورت رینگ، یعنی به طور حلقه‌ای، با همدیگر متصل بودند. به طوری که برای تماس، لازم نبود از تلفن بیرون استفاده کنیم. هر پالایشگاه یک کُد داشت، ما با گرفتن آن کد با کارگران پالایشگاه‌های دیگر ارتباط برقرار می‌کردیم و با رفقای خودمان صحبت می‌کردیم. به طور مثال هر گاه می‌خواستیم اعتراض و یا اعتصابی را سازمان بدهیم، با استفاده از این خطوط تلفنی، با یکدیگر تماس می‌گرفتیم و ضمن اینکه اخبار را رد و بدل می‌کردیم با نظریه‌های همدیگر آشنا می‌شدیم؛ مثلا با بخش لوله و یا تعمیرات پمپ پالایشگاه آبادان تماس می‌گرفتیم و بی‌آنکه لازم باشد خودمان را معرفی کنیم، به همکارانمان خبر می‌دادیم که در تهران قرار است سر فلان موضوع اعتراض کنیم و از آنها می‌خواستیم خبر را به دیگران نیز برسانند. به این ترتیب، برای مثال، وقتی که ما در تهران در تدارک یک حرکت اعتراضی بودیم، کارگران دیگر پالایشگاه‌ها، در قسمت‌ها و در شهرهای مختلف نیز به تدارک یک حرکت اعتراضی اقدام می‌کردند.

به علاوه همانطور که گفتم سندیکا نیز وجود داشت. در سندیکا، نمایندگانی بودند که انسان‌های شریف و مبارز و قابل اعتماد بودند؛ مانند یدالله خسرو شاهی. کارگران، مسایل، مشکلات و خواست‌های خودشان را با این نمایندگان درمیان می‌گذاشتند و آنها سهم زیادی در ایجاد ارتباط بین کارگران و سازمان‌دادن اعتراض‌ها و اعتصاب‌ها داشتند. البته در سندیکا نمایندگان دیگری بودند که طرفدار کارفرما بودند ولی کارگرانی که به اعتصاب باور داشتند، مسایل را از چشم آنها پنهان نگاه می‌داشتند.

همه‌ی اینها که بر شمردم، امکان ارتباط‌گیری و سازمان‌دهی آن اعتصاب بزرگ و سراسری کارگران صنعت نفت در جریان انقلاب را فراهم کرد.

ایوب رحمانی: شما برای سالیان دراز در شرکت نفت کار کردید و پس از آن به خارج از کشور رفتید. پیش از انقلاب به ایران برگشتید و سال‌ها در پروژه‌های صنعتی گوناگون به عنوان کارگر فنی کار کردید. سپس در سال ۱۳۶۱ دوباره به صنعت

نفت برگشتید. این زمانی بود که رژیم اسلامی، شورای کارکنان صنعت نفت را سرکوب کرده بود. بسیاری از فعالان کارگری، دستگیر شده بودند و در زندان بسر می‌بردند؛ تعداد زیادی نیز اخراج شده بودند، - که نام این اقدام را هم بیشرمانه گذاشته بودند پاک‌سازی - و تعدادی از فعالان کارگری نیز برای آنکه دستگیر و زندانی و شکنجه نشوند به خارج از کشور مهاجرت کرده بودند. شما در چنین شرایطی به صنعت نفت برگشتید. می‌خواهم بپرسم که شما شرایط را چگونه می‌دیدید؟ روابط کارگران با یکدیگر و فضای کار به طور کلی چگونه بود؟

اسماعیل-ع: همانطور که گفتید من در سال ۱۳۶۱ به شرکت نفت و به پالایشگاه برگشتم. آن دسته از دوستان قدیمی که از زندان و دستگیری و اخراج، جان سالم به در برده بودند، هنوز آنجا بودند. منتهای روحیه‌ی یأس و سرخوردگی در همه جا حاکم بود. کارگران می‌دیدند که از انقلاب نه تنها چیزی نصیب آنها نشده است، بلکه سرکوب هم شده‌اند؛ دوستانشان را دستگیر و زندانی و اخراج کرده‌اند. حق ایجاد هیچ گونه تشکل کارگری وجود نداشت، افزون بر این، جنگ هم وجود داشت و هر وقت که کارگران نسبت به وضعیت موجود، اعتراض می‌کردند، رژیم می‌گفت که کشور در حال جنگ است و کسی نباید خواسته‌های رفاهی را مطرح کند. همه چیز در ظاهر ساکت و آرام به نظر می‌آمد، اما تقریبا همه‌ی کارگران از اوضاع خشمگین و ناراضی بودند. اما هیچ تشکلی یا تجمعی برای راه‌اندازی یک حرکت اعتراضی و یا اعتصاب وجود نداشت. ما چند نفر از کارگران که همدیگر را خوب می‌شناختیم و به یکدیگر اطمینان داشتیم، نشستیم و در باره‌ی اوضاع صحبت کردیم و به این نتیجه رسیدیم که باید کاری کرد و اوضاع را تغییر داد.

ایوب رحمانی: گفتید که کارگران از اوضاع ناراضی و خشمگین بودند. بیشتر از چه چیز ناراضی بودند؟

اسماعیل-ع: ناراضیتی بیشتر به خاطر شرایط معیشتی بود. گرانی، سطح پایین دستمزدها و مزایایی که شرکت نفت از کارگران باز پس گرفته بود، علت اصلی ناراضی‌ها بود. برای مثال یکی از مزایایی که کارگران شرکت نفت، در پیش از انقلاب، به دست آورده بودند، این بود که اگر فرزندان آنها تا کلاس نهم درس می‌خواندند و مدرک سیکل می‌گرفتند، می‌توانستند به هزینه‌ی شرکت نفت، در خانه‌های شرکت، ساکن شوند و با هزینه‌ی شرکت نفت تا دیپلم درس بخوانند و حتی برای ادامه‌ی تحصیل، به دانشگاه بروند. این قانون را حالا برداشته

پرسش ما این بود که آیا کارگران شرکت نفت تابع مقررات وزارت نفت هستند یا وزارت کار. اهمیت مشخص شدن این موضوع، این بود که به ما امکان می‌داد تا بستگی به پاسخ وزارت نفت، حرکت‌های خودمان را سازمان دهیم و مسایل را بهتر پیش ببریم. وزارت نفت به این پرسش، پاسخ روشن نمی‌داد و طفره می‌رفت. گاهی می‌گفت که شما تابع وزارت نفت هستید و گاهی دیگر می‌گفت که تابع وزارت کار هستید. برای نمونه در مورد تشکیل سندیکا، وزارت کار می‌گفت که به شرکت نفت رجوع کنید. وقتی به شرکت نفت رجوع می‌کردیم، پاسخ می‌دادند که شما تابع وزارت نفت هستید و نمی‌توانید سندیکا یا اتحادیه داشته باشید

نشستیم و در این باره که چه باید کرد، صحبت کردیم. مسایلی چون اقدام به اعتصاب، اعتراض در رستوران و یا عدم دریافت بن خواربار را طرح و بررسی کردیم. سرانجام به این نتیجه رسیدیم که با توجه به فضای سرکوب و خفقان و روحیه کارگران، عدم دریافت بن خواربار، و درخواست پرداخت سکه به جای آن، بهترین روش است؛ چون نمی‌توانستند کسی را به دلیل عدم دریافت بن خواربار دستگیر کنند.

خلاصه سر این موضوع دیوان‌نویسی شد و درباره‌ی آن، میان کارگران بحث و گفتگو درگرفت. موضوع را از راه تلفن با کارگران پالایشگاه‌های دیگر نیز در میان گذاشتیم. به این ترتیب، جنب و جوشی در میان کارگران راه افتاد. این خواست یعنی دریافت سکه به جای بن خواربار، اما سرانجام به موفقیت نیا انجامید. عده‌ی کمی رفتند و بن خواربار را گرفتند و اکثریت هم نگرفتند. ما موفق نشدیم که سکه را دریافت کنیم. اما همین اعتراض و جنب و جوش، بستری برای اعتراض‌های بعدی شد. این اعتراض، نشان داد که روحیه‌ی اعتراضی و شهادت در میان کارگران وجود دارد و حاضرند که برای خواسته‌ها و مطالبات خود، به طور جمعی، مبارزه کنند.

این اعتراض زمینه‌ای شد برای اعتصاب سراسری در سال ۱۳۶۳ که به تجمع کارگران در مقابل ساختمان وزارت نفت در تهران کشیده شد. کارگران زیادی از بخش‌های مختلف شرکت نفت و از شهرهای گوناگون به تهران آمدند و در مقابل وزارت نفت تجمع کردند و خواستار رسیدگی به خواسته‌هایشان شدند. این اعتصاب از سازماندهی خوبی برخوردار بود. برای برگزاری آن، مدت‌ها کار شده بود. اما متأسفانه کارگران در این اعتصاب، پیروز نشدند. اعتصاب توسط نیروهای رژیم سرکوب گردید، تعدادی از کارگران دستگیر و برخی اخراج شدند و تعدادی نیز به کاشان تبعید شدند.

بودند. موضوع دیگر مدت زمان کار هفتگی بود. پیش از انقلاب، روز پنجشنبه برای کارگران شرکت نفت، روز تعطیل بود. غرضی، وزیر نفت، بخش‌نامه صادر کرد که کارگران، روز پنج‌شنبه هم باید تا ساعت دوازده، کار کنند. مزایای دیگر، پرداخت اجناس به کارگران بود، که بخش زیادی از آن را نیز قطع کرده بودند.

به علاوه، پیش از انقلاب، کارگران از حق انقعا پیمان دستجمعی برخوردار بودند. این مسئله نیز حالا مسکوت مانده بود و شرکت حرفی از آن نمی‌زد. اضافه حقوق‌ها را به بهانه‌ی جنگ، قطع کرده بودند. از طرف دیگر در حالی که تورم و هزینه‌ی زندگی بالا رفته بود، دستمزدها افزایش پیدا نکرده بود. طبیعی است که همه‌ی اینها باعث نارضایتی کارگران شود. کارگران می‌دیدند که انقلاب کرده‌اند ولی نه فقط چیزی به دست نیاورده‌اند بلکه وضع‌شان بدتر هم شده است. کارگران می‌گفتند که پیش از انقلاب وضع‌شان بهتر بود و وزارت نفت پاسخ می‌داد که شاه به شما باج می‌داد، اما جمهوری اسلامی حاضر نیست به شما باج بدهد.

از همه‌ی مزایایی که پیش از انقلاب به دست آورده بودیم، فقط پرداخت عیدی باقی مانده بود. هر سال هنگام عید، به ما یک سکه به عنوان عیدی می‌دادند. قیمت سکه در آن زمان، یعنی سال ۱۳۶۱، فکر می‌کنم حدود ۲۵۰۰ تومان بود. سال ۶۲ چون قیمت سکه، بالا رفته بود، آمدند و گفتند که امسال به جای سکه، بن خواربار به شما می‌دهیم که شامل ۱۰ کیلو برنج و ۵ کیلو روغن و از این قبیل اجناس می‌شد. ما حساب کردیم و دیدیم بهای این اجناس، خیلی پایین‌تر از ارزش رایج سکه است، یعنی تقریباً می‌شد نصف ارزش سکه. به همین دلیل ما، یعنی همان چند کارگری که در بالا به آن اشاره کردم، و همچنین دو نفر از کارگران که مذهبی بودند، ولی حزب الهی نبودند،

ایوب رحمانی: با پایان جنگ ایران و عراق و انتخاب رفسنجانی به عنوان رییس جمهور، سیاست اقتصادی رژیم تغییر پیدا کرد. آن‌ها اعلام کردند که این دوره، دوران سازندگی است. می‌دانیم که سیاست اقتصادی دولت رفسنجانی که دولت‌های بعدی نیز تا کنون دنبال کرده‌اند و اصولاً نسخه‌ی بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول است، بر طرح تعدیل اقتصادی مبتنی بود، به طور مثال خصوصی سازی‌ها، کاهش و یا حذف یارانه‌های دولتی. این سیاست اقتصادی چه تأثیری در شرکت نفت و شرایط و مبارزه‌ی کارگران نفت داشت؟

اسماعیل-ع: در آن زمان ما با وزارت نفت درگیری داشتیم. ما می‌خواستیم موقعیت کارگران از لحاظ قانونی، مشخص شود. پرسش ما این بود که آیا کارگران شرکت نفت تابع مقررات وزارت نفت هستند یا وزارت کار. اهمیت مشخص شدن این موضوع، این بود که به ما امکان می‌داد تا بستگی به پاسخ وزارت نفت، حرکت‌های خودمان را سازمان دهیم و مسایل را بهتر پیش ببریم. وزارت نفت به این پرسش، پاسخ روشن نمی‌داد و طفره می‌رفت. گاهی می‌گفت که شما تابع وزارت نفت هستید و گاهی دیگر می‌گفت که تابع وزارت کار هستید. برای نمونه در مورد تشکیل سندیکا، وزارت کار می‌گفت که به شرکت نفت رجوع کنید. وقتی به شرکت نفت رجوع می‌کردیم، پاسخ می‌دادند که شما تابع وزارت نفت هستید و نمی‌توانید سندیکا یا اتحادیه داشته باشید و همان انجمن اسلامی که هست، کافی است؛ در حالیکه در جای دیگر پاسخ شرکت این بود که شما تابع وزارت کار هستید.

ایوب رحمانی: کار انجمن اسلامی در شرکت نفت چه بود و چه نقشی ایفا می‌کرد؟

اسماعیل-ع: نقش انجمن اسلامی، تبلیغ سیاست‌ها و برنامه‌های دولت و تشویق کارگران به پذیرش و انجام فرایض اسلامی، مانند شرکت در نمازجماعت بود. اعضای انجمن اسلامی در پالایشگاه، مسجد درست می‌کردند، پلاکارد می‌نوشتند، عکس خمینی را به در و دیوار می‌چسباندند، خلاصه اینکه به نفع جمهوری اسلامی تبلیغ می‌کردند. به طور کلی انجمن اسلامی را درست کرده بودند برای آنکه مانع ایجاد تشکل مستقل کارگری باشد. می‌گفتند انجمن اسلامی هست، اگر کارگران مشکلی دارند، با انجمن اسلامی در میان بگذارند.

به ادامه‌ی بحث پردازیم، هر وقت به نفع وزارت نفت بود، به ما می‌گفتند که شما تابع وزارت نفت هستید، و وقتی که ما می‌گفتیم اگر

اینگونه است، پس همان مزایایی را که کارمندان دارند به ما هم بدهید، می‌گفتند: کارگران، تابع مقررات وزارت کار هستند.

درنتیجه، ما کارگران هم نشستیم و جلسه تشکیل دادیم و اعلام کردیم که ما خواسته‌هایی داریم که می‌خواهیم به طور رسمی مطرح کنیم؛ ولی اول می‌خواهیم بدانیم که ما با کدام وزرات خانه طرف هستیم، تا این خواسته‌ها را از آن وزرات خانه بخواهیم.

باید بگویم که در آن زمان، به سبب اینکه در رژیم، جناح‌بندی وجود داشت، در پالایشگاه، علاوه بر انجمن اسلامی، یک گروه دیگر را نیز راه انداخته بودند به نام "هیأت عزاداران حسینی"، که اینها طرفدار جناح دیگر از حاکمیت بودند و با رفسنجانی اختلاف داشتند. اما کارگران مشغول تدارک برنامه‌ی اعتراضی خودشان بودند. اعضای "هیأت عزاداران حسینی" که از جنب و جوش کارگران، آگاه شده بودند، می‌خواستند با سوءاستفاده از اوضاع، مبارزه‌ی کارگران را به سمت مبارزه علیه آفازاده که وزیر نفت وقت بود، سوق دهند و از کارگران برای تسویه حساب‌های جناحی خود استفاده کنند. ما هم به کارگران گفتیم که رقابت‌ها و اختلاف‌های انجمن اسلامی و "هیأت عزاداران حسینی"، ربطی به ما ندارد و ما باید خواسته‌ی خودمان را طرح کنیم و پیش ببریم. به این ترتیب، کارگران، در رستوران شرکت اقدام به "اعتصاب نشسته" کردند و گفتند که شرکت نفت، باید به طور رسمی اعلام کند که ما تابع کدام وزرات خانه هستیم، تا ما بتوانیم خواسته‌های خود را با آن وزرات خانه طرح کنیم. "هیأت عزاداران حسینی" می‌گفت که آفازاده باید خودش در رستوران شرکت، حضور یابد و به ما پاسخ بدهد؛ هدف آنها این بود که آفازاده به آنجا بیاید تا آنها او راهو کنند. پاسخ ما کارگران این بود که ما با فرد طرف نیستیم، ما خواسته‌های مشخصی داریم و می‌خواهیم این خواسته‌ها برآورده شوند.

اعتصاب ما اینگونه بود که تصمیم گرفتیم به رستوران شرکت برویم، آنجا بنشینیم، اما غذا نخوریم و سپس به سر کار برگردیم. یک هفته این کار تکرار کردیم. اما مسئولان شرکت، هیچ واکنشی نشان ندادند. پس از آن، تاکتیک دیگری به کار بردیم، تصمیم گرفتیم برویم و غذا بخوریم اما به جای برگشتن به کار، یک ساعت در رستوران بنشینیم. یک هفته نیز این کار را کردیم. باز هم هیچ خبری نشد. سپس تصمیم گرفتیم که برویم رستوران، غذا بخوریم و بعد همان جا بنشینیم و سر کار بر نگردیم. در روز اول که انجمن اسلامی‌ها و جاسوس‌ها از تصمیم ما خبر نداشتند، فکر می‌کردند که ما، یک ساعت بیشتر می‌نشینیم و بعد به سر کار بر می‌گردیم. اما دیدند ما تکان نمی‌خوریم. روز دوم، از طرف انجمن اسلامی، رییس امور اداری آمد و



نتیجه‌ای گرفتید، ما باید چه جوابی به آنها بدهیم؟ بگوییم که آقای رییس در مورد گلاسنوست و پروستریکا ما را ارشاد کرد؟ ما اصلا حرفمان اینها نیست. بحث ما سر نان و غذا و کرایه خانه و کیف و کفش فرزندانمان است. حرف ما در مورد هزینه‌ی کمرشکن زندگی است.

خلاصه، نتیجه این شد که رییس از معاون وزیر قرار ملاقات بگیرد، تا ما به دیدن او برویم.

یک هفته بعد، زمان ملاقات با معاون وزیر نفت را به ما اطلاع دادند. ما پنج نفر و همچنین نمایندگان کارگران شرکت گاز و حفاری و نمایندگان زیرمجموعه‌های دیگر شرکت نفت، جمع شدیم و به دیدن معاون وزیر نفت رفتیم. ما فیش‌های دستمزد پیش از انقلاب و دیگر مدارک را نیز با خود بردیم. در نشست با معاون وزیر، به او گفتیم ما چیز اضافی نمی‌خواهیم، ما می‌خواهیم همان دستمزد و مزایایی که پیش از انقلاب دریافت می‌کردیم، اکنون نیز همان را دریافت کنیم. گفتیم که می‌گویند: پشتوانه‌ی پول هر کشور طلاست، حالا شما

گفت چه می‌خواهید؟ اگر خواسته‌ای دارید یک نفر نماینده انتخاب کنید تا برود پیش رییس پالایشگاه و با او صحبت کند. گفتیم ما نماینده نداریم و اگر رییس پالایشگاه وقت دارد بیاید اینجا و یا به ما اطلاع دهد که پنج نفر را به عنوان رابط، انتخاب کنیم تا بروند و با او صحبت کنند. در ضمن گفتیم که این پنج نفر فقط برای همان روز رابط ما هستند. البته همه‌ی این تصمیم‌ها را پیشاپیش گرفته بودیم. سرانجام پنج نفر، که من یکی از آنها بودم انتخاب شدند، تا بروند و با رییس پالایشگاه صحبت کنند.

ما پنج نفر، پس از گفتگو و مشورت با همدیگر، نزد رییس پالایشگاه رفتیم. رییس پالایشگاه با دیدن ما شروع کرد از تورم و گرانی صحبت کردن، و اینکه همه‌ی ما دچار مشکل هستیم و... سپس گفت: حالا بگویند موضوع چیست؟ و باز پیش از آنکه ما چیزی بگوییم، گفت: البته از دست من کاری ساخته نیست و به سخنرانی در باره‌ی پروستریکا و گلاسنوست پرداخت. ما نیز پاسخ دادیم: آقای مهندس، عصر که ما به خانه برمی‌گردیم، اگر همسر و فرزندان ما بپرسند که صحبت امروزتان با آقای رییس پالایشگاه به کجا کشیده شد و چه

بنشینید و حساب کنید و ببینید که دستمزد ما پیش از انقلاب، معادل چند سکه طلا می‌شد و همان را به ما بدهید، و برای این چند سال نیز حتا یک ریال اضافه حقوق نمی‌خواهیم. آقای معاون وزیر نیز در پاسخ، مانند رییس پالایشگاه، شروع کرد به سخنرانی و گفتن اینکه من حرف شما را درک می‌کنم و اینکه مشکلات شما مدام روی هم انباشته شده و اکنون به صورت کوهی درآمد است و برای وزارت نفت حالا سخت است که این کوه را به یکباره از جا بکنند. و از این حرف‌ها.

دیدیم به جایی نمی‌رسیم. گفتیم: ما می‌خواهیم بدانیم که جزو وزرات نفت هستیم و یا وزارت کار. این که دیگر کوه نیست که وزارت نفت نتواند آن را از جا بکند. پاسخ این پرسش را به طور کتبی به ما اطلاع دهید. قول داد که در این مورد اقدام کند.

به سر کار برگشتیم و پس از یک ماه با امضای آقازاده، وزیر نفت وقت، بخش‌نامه‌ای صادر شد مبنی بر اینکه کارگران وزارت نفت، تابع مقررات وزارت کار هستند. این را که گفتند ما نیز خواسته‌های خودمان را دوباره مطرح کردیم: مانند امضای پیمان‌های دستجمعی، افزایش دستمزدها و دیگر خواسته‌ها که در مجموع به بیست مورد می‌رسید. یکی از این خواسته‌ها از وزارت کار، برگزاری انتخابات برای تشکیل سندیکای کارگران شرکت نفت بود. در این مورد، ما را به خانه کارگر رجوع دادند. با مراجعه به آنجا متوجه شدیم که خانه کارگر می‌خواهد ما تشکلی همانند انجمن اسلامی را تشکیل دهیم.

خلاصه اینکه خواسته‌هایمان را مطرح کردیم و هم به وزارت نفت و هم به وزارت کار ارایه دادیم تا اقدام کنند. در نهایت گفتند: بررسی می‌کنیم و به شما پاسخ می‌دهیم. اما در پایان، متأسفانه، نتوانستیم به هیچ کدام از خواسته‌هایمان، دست یابیم.

**ایوب رحمانی: در همان دوره‌ی ریاست جمهوری رفسنجانی، دولت طرحی داد مبنی بر اینکه کارگران صنعت نفت بیایند و کارمند شود. هدف از این طرح چه بود و سرانجام این طرح به کجا انجامید؟**

**اسماعیل-ع:** محتوای این طرح این بود که می‌گفت ما در شرکت نفت نمی‌خواهیم کارگر داشته باشیم و از همه‌ی کارگران می‌خواست که تقاضا کنند، تا کارمند شوند. هدف این بود که بر سر راه تشکلیابی کارگران مانع ایجاد کنند و حق اعتصاب را به طور قانونی از ما بگیرند؛ زیرا کارمند در شرکت نفت، به نوعی، کارفرما محسوب می‌شود و

بنابراین، حق اعتصاب ندارد. ما کارگران را تشویق کردیم که برای کارمند شدن تقاضا نکنند. ما از مسئولان پرسیدیم که این کارمند شدن به چه معناست؟ گفتیم که در شرکت نفت، کارمند، کار نمی‌کند، بلکه حکم کار را توزیع و بر انجام کارها نظارت می‌کند، حالا اگر همه‌ی ما کارگران، کارمند شدیم، آن وقت چه کسی می‌خواهد کار کند؟ پاسخ شان این بود که شما از نظر پرسنل اداری، کارمند خواهید بود ولی شرح وظایف کاری‌تان همان کارگری است. خلاصه اینکه، طبق این طرح، کارگران می‌شدند کارمند چکشی.

ما علیه این طرح تبلیغ می‌کردیم. ما می‌دانستیم که با کارمند شدنمان، آنها خیلی راحت می‌توانند ما را سرکوب کنند. براساس این طرح، کارگران، از شمول قانون کار خارج می‌شدند، حق اعتصاب نداشتند و شرکت، به راحتی می‌توانست آنها را اخراج کند.

در این مورد نیز، متأسفانه، دولت، موفق شد. کسانی که عقده‌ی کارمند شدن داشتند، رفتند کارمند شدند. کسانی که به دوران بازنشستگی نزدیک شده بودند نیز همین کار را کردند. اما آن دسته از کارگران که قدیمی بودند و سابقه‌ی مبارزه داشتند، از کارمند شدن، خودداری کردند. این، آن چیزی بود که در پالایشگاه اتفاق افتاد. در بخش‌های دیگر هم، وضعیت کم و بیش، به همین گونه بود.

**ایوب رحمانی: اکثریت با کدام طرف بود؛ آنها که کارمند شدند یا آنها که کارگر باقی ماندند؟**

**اسماعیل-ع:** اکثریت با کسانی بود که کارمند شدند.

**ایوب رحمانی: چرا؟ استدلال این کارگران چه بود؟ و چرا فکر می‌کردند که کارمند شدن به نفع آنهاست؟**

**اسماعیل-ع:** در آن زمان، مزایای کارگری را قطع کرده بودند. مثلاً بن خواروبار را برداشته بودند، در حالیکه این مزایا هنوز برای کارمندان وجود داشت. به کارمندان اضافه حقوق می‌دادند. اینها مزایای کارمند شدن بود، اما در عوض همانطور که اشاره کردم کارگرانی که کارمند می‌شدند دیگر حق اعتراض، حق تشکل و حق اعتصاب نداشتند و هر زمان که شرکت اراده می‌کرد، می‌توانست آنها را اخراج کند. اکثریت رفتند و کارمند شدند و آن اقلیت نیز که کارگر ماندند، ضربه خوردند و خیلی چیزها را از دست دادند؛ دیگر دستمزدها را که باید سال به سال اضافه می‌کردند، اضافه نکردند؛ ارتقای شغل‌ها قطع شد و همه‌ی کارگران ستاره‌دار شدند، یعنی دیگر هیچ مزایایی به آنها تعلق نمی‌گرفت.

بسیاری از کارگران قدیمی که کارمند نشده بودند، با دیدن این اوضاع، تقاضا کردند که بازخرید شوند، و بازخرید شدند. دولت نیز از این کار استقبال و آن را تشویق می‌کرد. هدف نهایی از این طرح، این بود که صفوف کارگران را درهم بشکنند. دو آلترناتیو در برابر کارگران گذاشته بودند: یا خود را بازخرید کنید یا کارمند شوید. اگر بخواهید کارگر باقی بمانید، همه‌ی حق و حقوق‌تان قطع می‌شود.

کارگرانی که رفته بودند و کارمند شده بودند، تا دو سال ازمزایای کارمندان، برخوردار شدند. تا آنکه آهسته آهسته، مزایای کارمندان چکشی نیز قطع شد. سپس با پیشنهاد دولت، آنها نیز بازخرید شدند. کارمندان چکشی، حالا دیگر، طبق قانون، نمی‌توانستند نسبت به عمل دولت اعتراض کنند؛ چون چنین حقی، از آنان سلب شده بود.

**ایوب رحمانی: آیا همه‌ی آن کارگرانی را که به طور رسمی کارمند شده بودند، بازخرید کردند یا فقط آنهایی را که سابقه‌ی کار طولانی داشتند؟**

**اسماعیل-ع:** همه را بازخرید کردند. چون در همین زمان و به موازات این طرح، برنامه‌ی خصوصی‌سازی را که شما به آن اشاره کردید، پیش می‌بردند.

خصوصی‌سازی نیز در صنعت نفت به این ترتیب بود که آمدند پالایشگاه‌ها را به قسمت‌های مختلف تقسیم کردند؛ مثلاً قسمت روغن‌سازی را جدا کردند و دور آن حصار کشیدند و اسمی هم برایش انتخاب کردند، مثل شرکت روغن‌سازی فلان و بهمان. قسمت‌های دیگر، مانند قیرسازی، تعمیرات تلمبه، تعمیرات برق و ... هر کدام را یک شرکت مستقل کردند. خلاصه همه‌ی پالایشگاه را بخش بخش کردند و شرکت‌های متعدد درست کردند.

**ایوب رحمانی: و این شرکت‌ها خصوصی بودند؟**

**اسماعیل-ع:** بله این شرکت‌ها را پیمان‌کارهای خصوصی تصاحب کردند که یا از نزدیکان عوامل رژیم بودند و یا سرشان به آنها وصل بود. خوب، این شرکت‌های خصوصی، به کادر فنی، به کارگر فنی احتیاج داشتند، و کارگر فنی و کاردان هم که به اندازه‌ی کافی در بیرون وجود نداشت. بنابراین آمدند همان کارگرانی که بازخرید شده بودند را استخدام کردند. این هم به نوبه خود، عاملی شد برای آنکه عده‌ای داوطلبانه بروند و خودشان را بازخرید کنند؛ چه آنها که هنوز کارگر بودند و چه آنها که کارمند شده بودند. سرانجام، همانطور که گفتم، دولت همه را به اجبار بازخرید کرد.

اینکه عده‌ای رفتند و داوطلبانه خودشان را باز خرید کردند، به این دلیل بود که اگر دستمزد شما در شرکت نفت مثلاً شصت هزار تومان بود، اگر خودت را بازخرید می‌کردی، سپس می‌توانستی در شرکت پیمانکاری با دستمزد صد هزار تومان در ماه استخدام شوی. مثلاً من خودم در اوایل دهه‌ی ۱۳۷۰ با حقوق بازنشستگی ماهی سی و سه هزار و پانصد تومان بازنشسته شدم و سپس رفتم با یکی از همین شرکت‌های خصوصی برای راه‌اندازی پتروشیمی ماهشهر با دستمزد ماهی ۱۵۰ هزار تومان کار کردم. پس از آن هم رفتم در یک شرکت خصوصی دیگر در پتروشیمی تبریز کار کردم.

در واقع دولت، توانست با این شیوه‌ها، سیاست خصوصی‌سازی را به پیش ببرد. به این ترتیب صفوف کارگران را درهم شکستند. یعنی بافت کارگری در صنعت نفت را از پایه تغییر دادند؛ تا پیش از خصوصی‌سازی‌ها، کارگران در شرکت نفت، استخدام رسمی بودند، امنیت شغلی داشتند، تابع مقررات وزارت کار بودند، طبقه‌بندی مشاغل مشخص بود، پیمان‌های دستجمعی امضا می‌شد و کارگران کم‌وبیش حق و حقوقی داشتند. همه‌ی اینها با تحقق سیاست خصوصی‌سازی‌ها از بین رفت.

**ایوب رحمانی: قراردادهای کار با این شرکت‌های پیمانکاری و خصوصی چگونه است؟ تا چه حد کارگران در این شرکت‌ها از امنیت شغلی برخوردارند؟**

**اسماعیل-ع:** این شرکت‌ها به انواع گوناگون، کارگر استخدام می‌کنند؛ یک عده را به صورت پیمانی استخدام می‌کنند، مثلاً برای یک سال، به آنها می‌گویند کارگران پیمانی. برخی دیگر از کارگران، به صورت قراردادی استخدام می‌شوند، مثلاً برای سه یا چهار ماه، آنها، کارگران قراردادی خوانده می‌شوند. عده‌ای دیگر نیز روزانه و یا هفتگی به کار گرفته می‌شوند. بدیهی است که همه‌ی این کارگران، امنیت شغلی ندارند و چنانچه برای متشکل شدن و مبارزه کردن تلاش کنند، قراردادشان تمدید نمی‌شود. به این ترتیب، امنیت شغلی کارگران در صنعت نفت را از بین بردند.

**ایوب رحمانی: آیا این خصوصی‌سازی‌ها و حضور و فعالیت شرکت‌های پیمان کاری، فقط در پالایشگاه‌ها روی داد یا اینکه این امر شامل بخش‌های دیگر صنعت نفت نیز می‌شود؟**

**اسماعیل-ع:** تقریباً همه‌ی بخش‌ها و زیرمجموعه‌های صنعت نفت، خصوصی شده و اینک در کنترل کامل شرکت‌های پیمانکاری و

خصوصی است. در این شرکت‌ها همه‌ی کارکنان، از کارگر و کارمند گرفته تا تکنیسین و مهندس، همگی قراردادشان موقت است.

مدتی پیش به پالایشگاه شیراز رفتم تا به دوستان قدیم که هنوز به طور رسمی در آنجا کار می‌کنند و در آستانه‌ی بازنشستگی هستند، سری بزنم و از آنچه دیدم، بغضم گرفت. دیگر از آن سرزندگی و شادابی و جنب و جوش کارگری خبری نبود. گویا همه چیز در سکون و سکوت بود. برای نمونه به “وورک شاپ” **work shop** سر زدم. در گذشته، وسایل و دستگاه‌ها را برای تعمیر به آنجا می‌آوردند، دیدم اصلاً خبری نیست و گرد و خاک روی ماشین‌ها نشسته است. علت را از دوستم پرسیدم، پاسخ داد: دیگر وسایل و دستگاه‌ها را اینجا تعمیر نمی‌کنند. پیمانکارها برای تعمیر دستگاه از خدمات خارج از شرکت استفاده می‌کنند.

ایوب رحمانی: در جریان انقلاب، هنگامی که کارگران شرکت نفت، اعتصاب کردند، مردم با خوشحالی می‌گفتند کارگران، شیرهای نفت را بسته‌اند و دیگر یک قطره نفت به خارج صادر نمی‌شود. اکنون اگر قرار باشد شیرهای نفت بسته شود، این کار چگونه باید صورت بگیرد؟ آیا این بخش نیز، توسط شرکت‌های خصوصی اداره می‌شود؟

اسماعیل-ع: اینکه بخش صادرات نفت تا چه حد خصوصی شده است، من اطلاع دقیق ندارم. به احتمال زیاد در آنجا نیز، قسمت تعمیر و نگهداری خطوط لوله، که از چاه‌ها به خارک کشیده شده، در اختیار شرکت پیمانکاری است. افزون بر این، سپاه پاسداران در صنعت نفت، حضور اقتصادی گسترده و بسیار فعالی دارد. سپاه، قراردادهای میلیاردی با وزارت نفت می‌بندد. سپاه به ویژه در عسلویه بسیار فعال است. مثلاً خطوط لوله از عسلویه تا بندرعباس به طور کامل در کنترل سپاه است و همینطور در دیگر قراردادهای بزرگ خطوط لوله و دیگر پروژه‌های نفت و گاز، پیمان کار اصلی، سپاه است.

ایوب رحمانی: با این تکه تکه شدن‌ها، بخش بخش شدن‌ها و خصوصی‌سازی‌ها در صنعت نفت، آیا هم‌اینک تماس و پیوندی میان کارگرانی که در شرکت‌های خصوصی مختلف در صنعت نفت کار می‌کنند، وجود دارد؟

اسماعیل-ع: چنین تماس و پیوندی اصلاً وجود ندارد. زیرا زمینه‌ی عینی آن را از بین برده‌اند. یکی از این زمینه‌ها، دایمی بودن قرارداد کارگران بود. دیگری این بود که کارگران بخش‌های مختلف، هر روز،

**مسئله بیکاری یکی از مسائل کلیدی جنبش کارگری است. این امر فقط محدود به بیکاران نمی‌شود، بلکه مشکل کارگرانی که کار دارند، نیز هست. همان طور که گفتم اکنون بسیاری از کارها به صورت قراردادی و پیمانی است و کارگران شاغل هر لحظه در خطر بیکار شدن قرار دارند. اگر یک تشکل و یا یک جنبش گسترده، علیه بیکاری به وجود بیاید به نفع همه‌ی کارگران**

همدیگر را هنگام ناهار خوردن در رستوران شرکت می‌دیدند و از اوضاع یکدیگر مطلع می‌شدند؛ مثلاً هر روز، ۵۰۰ 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 همانطور که اشاره کردم، پالایشگاه‌ها را بخش بخش کرده‌اند و دورتادور هر بخش را حصار کشیده‌اند. با این وضع، کارگران این بخش‌ها اصلاً همدیگر را نمی‌بینند. در واقع، کارگران در یک پالایشگاه خصوصی شده هیچ پیوند و تماس مشخصی با یکدیگر ندارند. اما همانطور که پیشتر توضیح دادم، قبلاً بین کارگران پالایشگاه‌های مختلف نیز ارتباط و تماس وجود داشت، اما هم‌اینک این ارتباطات وجود ندارد.

ایوب رحمانی: با این تصویری که شما از صنعت نفت و شرایط کارگران در آنجا ارایه دادید، بسیار دشوار است که بتوان تصور کرد، کارگران نفت در آینده بتوانند یک اعتصاب سراسری را سازمان‌دهی کنند.

اسماعیل-ع: من بنا به تجارب خودم، بنا به مشاهدات اخیرم از پالایشگاه‌های تهران و شیراز و با در نظر گرفتن پراکنده بودن کارگران در صنعت نفت، بعید می‌دانم که امکان اقدام به چنین اعتصابی وجود داشته باشد؛ مگر اینکه کارگران بتوانند بر اساس تجربه‌های خودشان، مکانیسم جدیدی را پیدا کنند. من چیزی به نظر نمی‌رسد. تجارب من مربوط به دوره، زمان و شرایط دیگری است. کارگران نفت اکنون آن پیوند سابق را که ما با هم داشتیم و آن امنیت شغلی که ما داشتیم، ندارند. به نظر من روش‌های قبلی در این مورد، زیاد راه گشا

**اسماعیل-ع:** این همان معضلی است که ما نیز در شرکت نفت، به نوعی با آن درگیر بودیم. هر گاه که ما اقدام به مبارزه و یا اعتصاب می‌کردیم، می‌دانستیم که اگر کارگران صنایع دیگر، از اعتصاب و مبارزه‌ی ما آگاه شوند و آنها نیز اقدام به اعتصاب کنند، این همراهی نه تنها مبارزه‌ی ما را تقویت می‌کند، بلکه بطور کلی، به جنبش و مبارزات کارگری یاری می‌رساند. درعین حال ما فعالان کارگری در نفت، وظیفه‌ی خود می‌دانستیم که از مبارزات دیگر کارگران در همه‌ی عرصه‌ها حمایت کنیم. اما مشکل این بود که ما ارتباط نزدیکی با آنها نداشتیم؛ مثلا ارتباطی بین ما و کارگران ایران خودرو و یا بنز خاور و دیگر کارخانه‌های تولیدی وجود نداشت. اگر هر کدام از ما توانسته بودیم تشکلی به وجود آوریم، در آن صورت، این تشکلهای به راحتی می‌توانستند با هم ارتباط بگیرند. ولی در نبود این تشکلهای، ارتباط برقرار کردن با یکدیگر، تا حدودی ناممکن بود. برای مثال ما که نمی‌توانستیم در آن شرایط خفقان، به طور مستقیم با کارگران بنز خاور تماس بگیریم و مسایل و مشکلات کارگری را با آنها در میان بگذاریم، ما حتا کسی را در آنجا نمی‌شناختیم.

هم‌اکنون نیز در مورد مبارزه‌ی کارگران علیه اخراج‌سازی‌ها و عدم پرداخت دستمزدها، مسئله به همانگونه است. من یقین دارم که کارگرانی که در عرصه‌های مختلف علیه اخراج‌سازی‌ها یا برای پرداخت دستمزدهای معوقه‌شان مبارزه می‌کنند، ضرورت و اهمیت ایجاد پیوند بین این مبارزات را درک می‌کنند. ولی ایجاد این پیوند آسان نیست. می‌خواهم بگویم که همین حالا، کارگران اهمیت تشکلیابی را حس کرده‌اند و می‌دانند که اگر متشکل شوند، خوب است، اگر سندیکا داشته باشند، خوب است. اما از سوی دیگر این نگرانی را نیز دارند که اگر در این راه دستگیر شوند و به زندان بیافتند چه بر سر خانواده‌شان خواهد آمد. کرایه خانه چه می‌شود و هزار مسایل معیشتی دیگر. این مسایل سبب می‌شوند که کارگران محتاط باشند. ولی برای غلبه بر این مشکلات، باید، راهی پیدا کرد. از یک جا باید شروع کرد؛ مثلا می‌توان صندوق اعتصاب و یا صندوق همیاری برای ایجاد تشکل مستقل، تشکیل داد. باید از جایی شروع کرد و متشکل شد. غیر از این، راهی وجود ندارد.



نیستند.

اما اگر بخواهم با توجه به تجربه‌ی خودم در مدت حدود ۳۵ سال کار در صنعت نفت و دیگر پروژه‌های صنعتی، درباره‌ی موقعیت کنونی جنبش کارگری، به طور کلی نظر بدهم، باید بگویم که فعالان کارگری اکنون باید با درس‌گیری از روش‌ها و تجارب قبلی در فکر سبک کار جدیدی باشند. در این ارتباط، چیزی که اکنون به ذهن من می‌رسد، این است که در شرایط حاضر خیلی مهم است که کارزار و جنبشی گسترده علیه بیکاری سازمان داده شود. مسئله بیکاری یکی از مسائل اصلی جنبش کارگری است. این امر فقط محدود به بیکاران نمی‌شود، بلکه مشکل کارگرانی که کار دارند، نیز هست. همان طور که گفتم اکنون بسیاری از کارها به صورت قراردادی و پیمانی است و کارگران شاغل هر لحظه در خطر بیکار شدن قرار دارند. اگر یک تشکل و یا یک جنبش گسترده، علیه بیکاری به وجود بیاید به نفع همه‌ی کارگران است.

ایوب رحمانی: علاوه بر نبودن امنیت شغلی، ما می‌بینیم که واحدهای تولیدی کشور، یکی پس از دیگری تعطیل و کارگران بیکار می‌شوند. در کنار این، شاهدیم که دستمزد کارگران برای چندین ماه و گاه برای چند سال پرداخت نمی‌شود. مبارزه‌ی کارگران علیه این بیکارسازی‌ها و عدم پرداخت دستمزدها وجود دارد، اما این مبارزات، پراکنده، موردی و محلی هستند و پیوندی میان آنها وجود ندارد. شما به ضرورت مبارزه‌ی گسترده و سراسری و متشکل علیه بیکاری اشاره کردید که در واقع به نوعی با این اخراج‌سازی‌ها ربط دارد. نظر شما در مورد مبارزه‌ی سراسری علیه عدم پرداخت دستمزدها چیست؟ اصولا چگونه می‌شود این مبارزات پراکنده را به یکدیگر پیوند داد؟

