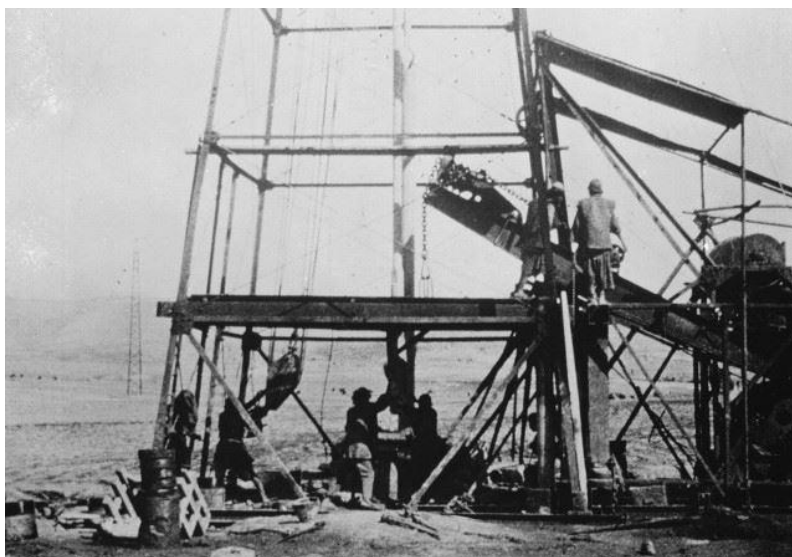




شرایط کار و زیست کارگران حفاری دکل های نفت

سحرگاه پنجم خرداد سال ۱۲۸۷ خورشیدی، مته‌ی حفاری در چاه شماره يك نفتون مسجد سلیمان، به نفت رسید. بعد از ۱۱۳ سال هنوز کارگران شاغل دکل‌های حفاری با مشکلات بسیاری دست و پنجه نرم می‌کنند و در شرایطی سخت کار می‌کنند. کارگران شاغل در این بخش مطالبات بر زمین مانده‌ی زیادی دارند و از همه بدتر هر روز با خطر حوادث شغلی و از دست دادن جانشان روبرو هستند.

این مقاله تقدیم می‌شود

به خانواده‌های کارگران شاغل در دکل‌های حفاری

به کارگران جانباخته‌ی

دستگاه حفاری ۹۵ فتح در چاه ۱۴۷ رگ سفید

کارگران جانباخته چاه گازی ۲۳ کنگان

و چاه شماره ۵۰ کریت اهواز

.....

و هزاران کارگری نام و نشانی که به تولید ثروت در دکل‌های نفتی مشغول به کارند.

مقدمه

صنعت حفاری شکافتن زمین به منظور کاوش نفت و گاز است. به نظر می‌آید که با پیشرفت تکنولوژی این کار باید خیلی ساده‌تر شده باشد اما این صنعت در حقیقت مجموعه‌ای کار سخت و دشوار همراه با دانش فنی و پیچیده است. حفاری نفت و گاز تا قبل از بهمن ۵۷ به طور انحصاری در دست شرکت‌های چند ملیتی بود. اما در سال ۱۳۵۸ شرکت ملی حفاری ایران تأسیس شد.

شرایط کار چه قبل از بهمن ۵۷ و چه بعد از آن، چه در زمان مالکیت شرکت‌های چند ملیتی و چه شرکت‌های دولتی برای کارگران شاغل در این بخش بسیار سخت بوده و هست. روزهای طولانی در بیابان و در گرمای طاقت فرسا به دور از خانه و خانواده و کار در شرایط سخت، و تازه باید به همه اینها خطر حادثه در محیط کار را افزود. کارگران در این بخش مطالبات دست نیافتنی زیادی دارند و همانند دیگر بخش‌های طبقه کارگر ایران از داشتن تشکلهای مستقل خود نیز محروم هستند. در این مقاله سعی می‌کنیم که نگاهی به شرایط کار و زیست و مطالبات کارگران شاغل در این صنعت داشته باشیم.

نگاهی کلی به یک دکل حفاری

دکل‌های حفاری بعد از مشخص شدن ناحیه‌ای که باید حفاری کنند به آن نقطه جابجا می‌شوند.^۱ هر دستگاه حفاری بین ۷۰ تا ۱۵۰ محموله دارد که گاهی تعداد این محموله‌ها کمتر یا بسیار بیشتر می‌شود. هنگامی که دستگاه حفاری در یک نقطه می‌خواهد آغاز به کار کند، این محموله‌ها از محل قدیم به محل جدید برده می‌شوند. وظیفه جابجایی محموله‌ها بر عهده‌ی تریلی‌ها و بعضی از محموله‌های مهم دکل بر عهده‌ی ماشین‌های جابجایی فوق سنگین^۲ است.



جیم پل ماشین فوق سنگین برای حمل قطعات مهم دکل

۱- به این جابجایی مووینگ می‌گویند

۲- به این ماشین‌های فوق سنگین جیم پل می‌گویند. جیم پل‌ها ماشین‌های بسیار قدیمی، اما از قدرت بسیار بالایی برخوردار هستند. بعنوان نمونه وظیفه جابجایی پمپ گل که از سنگین‌ترین وسایل یک دستگاه حفاری است به عهده جیم پل‌ها است.

بعد از انتقال محموله‌ها به محل جدید و بالا آوردن دکل حفاری، کار بر روی دکل آغاز می‌شود. در موقعیت یک دستگاه دکل حفاری، بخش‌های مختلفی شامل عملیات، سیالات، تعمیرات، مکانیک، خدمات پشتیبانی و اردوگاه‌ها وجود دارد. همچنین افراد زیادی بر روی این دکل کار می‌کنند که هر کدام وظیفه خاصی دارد. از جمله این افراد می‌توان رییس دستگاه، رادیومن، گلشناس، حفار، سرحفار، کمپانی من، پزشک، دریک من و ... را نام برد که با توجه به نوع عملیات سکو، به طور میانگین از ۷۰ نفر تا ۱۰۰ نفر روی دستگاه مشغول فعالیت هستند.^۳ می‌توان گفت که روی یک دکل حفاری، فعالیت‌های متنوعی از تمام عملیات صنعت نفت در جریان است؛ از جوشکاری و برقکاری تا نمونه‌گیری و... در جریان است.

برخی از کارگران روی دکل مشغول فعالیت هستند و برخی هم در بخش‌های خارجی آن. در محوطه‌ی دکل، کاروان‌هایی به چشم می‌آید که در واقع اتاق‌های مربوط به رئیس دستگاه، زمین‌شناس، گل‌شناس، مکانیک ارشد، پزشک، برقکار و مکانیک ارشد، تکنیسین، آمبولانس و... است و بخشی هم به سالن غذاخوری اختصاص دارد. کار در روی دکل شبانه‌روزی است و کار به هیچ وجه تعطیل نمی‌شود. به همین دلیل هر دستگاه حفاری دارای یک کمپ می‌باشد که به همراه دستگاه به محل جدید جهت عملیات حفاری منتقل می‌شود. فاصله کمپ تا دستگاه حفاری معمولاً باید بیش از پنج کیلومتر باشد تا اگر حادثه‌ای پیش آمد افرادی که در کمپ در حال استراحت هستند در امان باشند.

معمولاً در ایران بر روی یک دستگاه حفاری بیش از ۱۰ کاروان وجود دارد که در مقابل دکل حفاری به ردیف شده‌اند. این کاروان‌ها عبارتند از کاروان رییس دستگاه، کاروان کمپانی من، کاروان برقکار و مکانیک (مشترک)، کاروان پزشک، کاروان مهمان، کاروان پسماند، سالن غذاخوری و معمولاً کاروان رییس دستگاه روبروی دکل حفاری قرار می‌گیرد و از پنجره کوچک آن میتوان بصورت مستقیم دکل را نظارت کرد. در هر دستگاه حفاری و کمپ آن معمولاً ۴ سالن غذاخوری وجود دارد. ۲ سالن مخصوص کارگران و ۲ سالن مخصوص کارمندان آن دستگاه است.

یک دکل حفاری شامل چهار بخش سازه، هیدرولیک و پنوماتیک، برق و ابزار دقیق و مکانیک است. اولین بخش دکل سکوی آن است که باید از مسیر پله‌های دکل به آن رسید. هنگام بالا رفتن از پله‌ها، برای رسیدن به طبقات بالاتر سکوی حفاری، حتماً باید دو دست را به راه پله‌ها گرفت. به دلیل پله‌های فلزی و با شیب زیاد آن هم به تعداد زیاد (حدود ۳۶ پله) ترجیحاً باید کفش‌های مخصوص به پا باشد. همین یکی از سختی‌های کار روی دکل است. به دلیل رفت و آمد مستمر از پله‌ها که ممکن است روزی ۱۵ بار این تعداد پله را بالا و پایین بروند، باعث می‌شود مفاصل کارکنان با مشکل مواجه شود.

از بالای سکو تا زمین معمولاً ۱۰ متر و نیم فاصله است؛ اما بالاترین نقطه سکو در ارتفاع حدود ۳۶ تا ۴۰ متری است که فقط دکل‌بان مجاز به حضور در آن است. روی سکوی دکل، اتاقک کارکنان سکوی حفاری، کابین حفاری و دنیایی از تجهیزات مختلف سنگین وجود دارد. می‌توان در مورد ساختار دکل و مسائل فنی آن مقالات زیادی نوشت اما بیشتر از هر چیزی وضعیت کارگران شاغل و شرایط کار و زیست‌شان و مطالبات و هدف این نوشته است.

۳- برای شناخت مشاغل روی دکل به ضمیمه ی یک مراجعه کنید.

شرایط زندگی و کار کارکنان شاغل در دکل‌های استخراج نفت

شرایط زندگی و کار کارگران شاغل در دکل‌های نفتی بسیار سخت و طاقت فرساست. کار در بیابان و دکل‌های ساخته شده از لوله و آهن. دکل‌هایی که ارتفاع آن به ۴۰ متر می‌رسد و فقط با نگاه به آن سرگیجه می‌گیری. کارگران دکل‌های حفاری می‌گویند: "رفتن روی این دکل‌ها با خودمان است و برگشت‌مان با خدا".

افرادی که در این شغل هستند سختی‌های زیادی باید تحمل کنند. از دوری خانواده تا استرس کار با مواد شیمیایی و راه رفتن بر روی آهن‌های داغ و خطرات ناشی از کار در ارتفاعات بالا، چراکه در یک لحظه ممکن است حادثه‌ای اتفاق بیفتد.

اگر نگاهی به گفته‌های بعضی از کارگران شاغل در دکل بیاندازیم بخشی از شرایط کار را می‌شود فهمید:

عبدالرضا رضایی، حفار دکل ۹۳ فتح^۴

«تمام دستگاه‌ها و وسایل، میزان چرخش عمق حفاری و همه کارهایی که به پیمایش و حفر چاه مرتبط است، از سوی حفار کنترل و انجام می‌شود. ۱۴ روز کاری اینجا هستیم، هفته اول ۱۲ ساعت شب کار می‌کنیم. کار ما سنگین، پرفشار و پر از حادثه است. اینجا احتمال رخ دادن حادثه‌های زیادی وجود دارد که باعث نقص عضو و فوت همکاران می‌شود. سختی بدتر از این هم مگر سراغ دارید، ۱۲ ساعت شیفت کاری جسم و روح را خسته می‌کند. آن هم در گرمای بالای ۶۵ درجه. کار روی دکل به شکل مداوم جریان دارد تا تولید نفت هم جریان داشته باشد. سختی کار آنجاست که این کار ما کمتر دیده می‌شود.

عماد بانی، دکل‌بان سکوی ۹۳ فتح ۴۰ ساله و اهل اهواز^۵

کار بسیار سختی است. برای انجام کار حفاری به طور دائم سرپا هستیم. لوله زدن در ارتفاع و هر نقطه‌ای کار ماست. سختی کار ما بسیار زیاد است. کار حفاری هم چیزی جز سروکار داشتن با وسایل سخت و سنگین نیست.

حسین خادمی، کمک حفار دکل ۹۳ فتح^۶

۴- به نقل از گزارش یک روز با کارکنان دکل حفاری ۹۳ فتح

۵- نقل از گزارش یک روز با کارکنان دکل حفاری ۹۳ فتح

۶- نقل از گزارش یک روز با کارکنان دکل حفاری ۹۳ فتح

همکاران ما ممکن است در حین پیمایش چاه، ۱۲ ساعت، یک تجهیز چند تنی را بالا و پایین کنند یا وسایل دیگر، سیلیس دسته‌دار ۴۰ کیلو است که ممکن است آن را ۲۰۰ مرتبه بلند کنند و زمین بگذارند.

کیوان مولایی، جوشکار دکل ۹۳ فتح در بخش چاه :

کار سر چاه، بسیار سخت است. با زمین، نفت و گاز سر و کار داریم که در این حین با خطرات زیادی مواجه می‌شویم. از ساعت ورود به لوکیشن دکل تا لحظه خروج با سختی کار دست و پنجه نرم می‌کنیم. همه ما، اینجا از جان و دل برای کارمان مایه می‌گذاریم.

دریس فرد، مسئول منطقه ایمنی دستگاه های حفاری

کار ما شامل چند بخش از جمله حوزه ایمنی و بهداشت محیط زیست، پدافند غیرعامل، مدیریت بحران و فوریت‌های پزشکی است. به عبارت دیگر، تلاش ما این است که در طول فرایند انجام کار محیط امنی را برای همکاران فراهم کنیم.

تفاوت کار آن دسته از کارکنان صنعت نفت که در بخش حفاری مشغول فعالیت هستند، این است که با توجه به ماهیت کار، از یک منطقه به منطقه دیگر جابه جا می‌شوند و در اقصا نقاط کشور در محیط‌هایی با خطرات مختلف، عوامل زیانبار محیطی شامل گرما، کار در محیط پرسروصدا، موادشیمیایی مختلف، خطرات ایمنی شامل برق گرفتگی، سقوط از ارتفاع، سقوط اجسام و مهمتر از همه فوران چاه نفت و گاز که بارها جان نفرات را تهدید کرده، مواجه هستند. افزون بر آن خطر نشت گاز H_2S می‌تواند کل نفرات و حتی افراد خارج از محیط را تهدید کند.

نگاه به سازه‌ها حتی از پایین قابل تحمل نیست و حالت سرگیجه به آدم دست می‌دهد چه برسد که هر روز کارگران بخواهند این پله‌ها را بالا و پایین بروند. دکل بان دستگاه مجبور است دردمای بیش از ۵۰ درجه از این سازه‌های آهنی با ابزارهای سنگین چند بار در روز از پله‌های باریک و فلزی این سازه بالا و پایین برود.

کار در صنعت حفاری شب و روز، گرما و سرما و طوفان نمی‌شناسد، چرخه‌ی کار حفاری تعطیل‌بردار نیست. نیروهای سکوی حفاری و گل حفاری ۱۲ ساعت کار و ۱۲ ساعت در استراحت به سر می‌برند، ولی حین استراحت در کمپ دستگاه هم بطور آماده‌باش هستند و عملاً شب‌ها به خاطر استرس کار خواب ندارند و با هر مشکلی مجبورند که برای رفع اشکال دستگاه اقدام کنند. مکان استراحت اردوگاه‌هایی است که چند کیلومتر با محل دکل فاصله دارد.

کارگران در این شغل به صورت اقماری مشغول به کار هستند یعنی ۲ هفته در محل کار حاضرند و ۲ هفته استراحت می‌کنند. شرایطی که برای بسیاری ابتدا وسوسه برانگیز است و جاذبه‌ای برای ورود به این شغل دارد، اما بعد از مدتی تبدیل به

جدی‌ترین دغدغه در زندگی‌شان می‌شود. ۱۴ روز از خانواده دور بودن، همیشه نگران خانواده بودن و شرایط سخت کار باعث می‌شود که کارگران بعد از مدتی کار در این شغل دچار فرسودگی شغلی شوند، کار و زندگی کارکنان اقماری چنان به هم گره خورده که گاه تفریح کردن و کنار خانواده بودن را فراموش می‌کنند. **وقتی کارگری می‌گوید که ۳۰ سال اقماری کار کرده یعنی ۱۵ سال از دوره‌ی کاری خود را در بیابان گذرانده است.**

سکوبانی و دکل‌بانی از سخت‌ترین بخش‌های کار روی یک دکل است، فردی در ارتفاع ۱۶ تا ۲۵ متری مشغول فعالیت است و مسئولیت هر کاری از ارتفاع یک و نیم متر به بالاتر با دکل‌بان است. کارهایی که ساده‌ترین آن جابه‌جا کردن پیچ، تمیزکاری، محکم کردن نصب پرچم و... است. این‌ها همه یعنی سختی کار.

تمام ابزارآلات روی یک دکل، فوق‌سنگین است و فعالیت حفاری به آن‌ها گره خورده است. کارکنان در روز بسیار با آن‌ها سر و کار داشته و باید آن‌ها را جابه‌جا کنند و عملیات حفاری را انجام دهند. هر یک از این ابزارآلات و آچارها بشدت سنگین است.

معمولاً کسانی که بر روی دستگاه حفاری می‌خوابند صدای بسیار زیادی را با توجه به اینکه در مقابل دکل قرار دارند باید تحمل کنند. البته در کنار دکل خوابیدن نیز دارای خطراتی هست چون به محض حادثه شما نزدیک‌ترین کسی هستید که در آن حوالی است و باید هر چیزی را که دارید بگذارید و از محل حادثه دور شوید.^۷

شرایط ایمنی در دکلها

کار در دکل‌های حفاری شبانه‌روزی است و هیچوقت تعطیل‌بردار نیست مگر اینکه نفت تمام شود یا حادثه‌ای اتفاق بیافتد. از نظر سیستم سرمایه‌داری حاکم بر تولید، مهم نیست که کارگران در چه شرایطی کار می‌کنند، چیزی که مهم است کسب سود حداکثری است. ساعت‌های طولانی کار شبانه‌روزی و اضطراب ناشی از آن، شرایط بد آب‌وهوایی، دوری از خانواده باعث افزایش فشار بر کارگران می‌شود و احتمال حوادث کاری را افزایش می‌دهد. مسئولین ایمنی عملاً نمی‌توانند وظایف خود را به درستی انجام بدهند چرا که اولویت کارفرما سود است. و خود وی نیز هر چند مسئول ایمنی کارگران است، منتهی در استخدام کارفرماست و برای این کار حقوق می‌گیرد.

مطالبات کارگران

^۷ <https://www.naftonline.ir/report/19076>

تحت این شرایط سخت کاری و از طرفی نظام سرمایه‌داری حاکم بر روند تولید و کار، کارگران مطالباتی دارند. شاید بخش‌هایی از نامه‌ی یک کارگر ملی حفاری تحت عنوان "من یک اقماری‌ام" بهتر از هر گفته‌ی دیگری بتواند مطالبات بر زمین مانده‌ی کارگران را نشان دهد:

من یک اقماری‌ام؛

۱۴ روز در یک کمپ کاروانی، در یک اتاق کوچک چهار تخته با تشک‌های زهوار در رفته و بالشت‌های سیاه از آلودگی و پتوهای پلشت اسکان می‌یابم.

از کیفیت غذا همین را به عرضتان برسانم که برندهایی که ما مصرف می‌کنیم را در هیچ مغازه‌ای پیدا نمی‌کنید.

با مینی‌بوسی بین مسیر دکل و کمپ جابجا می‌شویم که در گرمترین روزهای سال بدون کولر در جاده‌های خاکی تردد می‌کند و به علت کمبود صندلی همیشه چند نفری بر روی شیل‌های آب معدنی‌ها به جای صندلی می‌نشینند این مینی‌بوس‌ها هم عمدتاً فرسوده و چینی هستند.

سهمیه لباس و البسه و کفشان را گاهی با یکسال تاخیر دریافت می‌کنیم.

در حین کار به ناحق مورد هجمه و فشارهای کمپانی من‌های ... کارفرما قرار می‌گیریم.

ما از توالف‌زی در گرمای ۶۵ درجه تابستان برای رفع حاجت استفاده می‌کنیم.

همیشه برای ارتباط گرفتن تلفنی با خانواده‌هایمان در غذاییم و از داشتن فضای مجازی محرومیم.

ما باید در ارتفاع، در مجاورت سرو صدای سرسام‌آور موتورهای، فشار، مواد آلاینده و زیر گرما و سرما آفتاب و باران ۱۲ ساعت مفید کار کنیم.

کار اقماری برای ما مشکلات خانوادگی، روحی، روانی و جسمی به بار آورده که بعضاً از گفتنش شرمساریم...

لطفاً پائتان را از روی گلوی ما بردارید.

بدبینی ما از شما را به تنفر تبدیل نکنید.

شما که از برای حل هیچ کدام از موارد بالا قدمی پا پیش نمی‌گذارید بیش از این ما را بر سر هر مورد کوچکی بازخواست نکنید.

جدیداً برای آوردن ماشین بر روی دکلها ما را تحت فشار قرارداده و بازخواست می‌کنید. اگر قرار بر بازخواست و گرفتن توضیح باشد ما باید شمارا برای همه تبعیضها و کمبودها بازخواست کنیم.

آیا شما حاضرید همه این نارسایی‌ها را درون خانه‌هایتان در شهر تحمل کنید و بعد بازخواست شوید که چرا با ماشین شخصیتان به محل کارتان در کارگاه یک یا کارگاه دو یا دیگر کارگاههای شرکت می‌روید؟

با تمام این مشقتها و سختی‌ها ما نجیبانه در حال انجام وظیفه‌ای ملی (جنگ با این کار سخت) هستیم و همه شما در طول پشت سر ما ایستاده و از غنایم این جنگ نابرابر بهره‌تان را بر می‌دارید.

بگذارید ما اینکار را کش‌دار و مریض ادامه دهیم و بیش از این ما را تحت فشار قرار ندهید تا بتوانیم هم نان خود را در این بیابان در بیاوریم هم اینکه شرایط را برای کار ستادی شما و استفاده از زندگی شهریتان برآورده سازیم.

قلل الحق ولو علی نفسک

بخشی از مطالبات فوری کارگران شاغل در دکل های حفاری به شرح زیر است:

- حق ارتفاع، حق مواد، حق تخصص، فوق العاده تعطیل کاری و....
- برگشت گروه‌ها، حق آلاپندگی برای همه کارگران شاغل حتی پرسنل شاغل در کمپ‌ها
- کسر از حقوق به دلیل مرخصی رفتن
- تحویل لباس کار و کفش ایمنی استاندارد
- برگشت سمت‌های شغلی
- ناچیز بودن پاداش بهره‌وری و نحوه محاسبه آن
- عدم پرداخت پول نسخه‌ها و خدمات توسط بیمه تکمیلی علیرغم کسر حق بیمه تکمیلی از کارگران
- غیر قانونی بودن کسر مالیات از آیت‌های انگیزشی حقوق کارگران
- پرداخت عیدی و سنوات به صورت قسطی (گاهی به صورت ۳ قسط یا ۶ قسط)
- عدم ایمنی مینی بوس دکل و غیر استاندارد بودن آن
- برخورداری از امکانات ورزشی مناسب برای کارگران در کمپ‌ها
- و بسیاری از خواسته‌های ریز و درشت.

در ادامه شرحی در مورد بعضی از مطالبات مهم و مشترک بین همه بخش‌ها را می‌آوریم:

• پیمانکاری، حجمی، ارکان ثالث، قرارداد مدت معین، شرکتی، رسمی، قراردادی....

یکی از مسائلی که در شرکت ملی حفاری به طور جدی وجود دارد تفرقه بین کارگران از طریق تقسیم کارگران به شکل‌های مختلف استخدامی همانند قراردادی، پیمانی، شرکتی، رسمی، قرارداد مدت معین نوین، حجمی و ... است. همین مسئله باعث تفرقه و عدم اتحاد بین کارگران برای کسب منافع مشترک‌شان می‌شود. واقعیت این است که با هر وضعیت استخدام، چه قراردادی یا پیمانکاری ... عملاً کارگران در هنگام کار یکسان هستند و با سختی‌های یکسانی روبرو هستند به هیچ کارگری گفته نمی‌شود که چون تو قراردادی یا حجمی یا ... هستی بایستی کمتر کار کنی یا ساعت کارت کمتر باشد. عملاً دو کارگر در

یک شغل یکسان، حقوق و مزایای متفاوتی را دریافت می‌کنند. سالهاست که یکی از مهمترین خواسته‌های کارگران تغییر وضعیت استخدامی و حذف شرکت‌های پیمانکاری و قرارداد مستقیم با شرکت و رسمی شدن و برخورداری از حقوق و مزایای یکسان است. در این مورد با پیگیری کارگران تغییر وضعیت شغلی به یک خواسته‌ی عمومی در میان همه کارگرانی که حقوق شان از محل بودجه دولتی پرداخت می‌شود تبدیل شده است.

• سخت و زیان آور بودن شغل و بازنشستگی پیش از موعد

کار در ارتفاع و همچنین مواد شیمیایی و ساعات طولانی و ... مواردی هستند که باعث عوارض زیادی برای شاغلین در این شغل می‌شود. بهبود شرایط کار یکی از مشکلات عمده کارگران این بخش است. علیرغم اینکه کارگران ساعت‌های طولانی و در شرایط سخت همانند دمای بالای هوا و در بیابان مشغول به کار هستند کار آنان در ردیف کار سخت و زیان‌آور قرار نگرفته است. حتی با بهبود شرایط محیط کار، از سخت و زیان‌آور بودن این کار کاسته نمی‌شود. به همین دلیل این شرایط باید فشارهای روحی و روانی ناشی از دوری از خانواده و ... را هم افزود. نبود تشکل کارگری باعث شده که عملاً بسیاری از مشاغل در حیطه‌ی مشاغل سخت و زیان‌آور قرار نگرفته و آیین نامه‌ها و قوانین و همچنین بازنشستگی پیش از موعد شامل کارگران نمی‌شود. اجرای قانون مشاغل سخت و زیان‌آور و بازنشستگی پیش از موعد از خواسته‌های مهم کارگران است.

• طرح طبقه‌بندی مشاغل

از عمده مشکلاتی که کارگران شاغل در ملی حفاری دارند طرح طبقه‌بندی مشاغل است. در واقعیت امر برای اجرای طبقه‌بندی بایستی حتماً نمایندگان همه مشاغل در کمیته بررسی وضعیت مشاغل حضور داشته باشند. انتظار کارگران این است که در این طرح مواردی مانند عوامل موثر در هر شغل (همانند استفاده از مواد شیمیایی، ارتفاع، مشکلات جسمی و ...) شناسایی و ضرایب مناسبی در دستمزد آن شغل لحاظ شود. همچنین مسئله‌ی سابقه کار و تحصیلات و شرایط محیطی و ... برای هر شغل بایستی در نظر گرفته شود. اما اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در مورد کارکنان ملی حفاری عملاً باعث نارضایتی همه کارگران شده است. به گفته بسیاری از کارگران با اجرای طرح طبقه‌بندی به شکل ناقص بسیاری از آیتم‌های دستمزد کارگران همانند حق ارتفاع، کار با مواد پرتوزا، حق جوشکاری و ... از فیش حقوقی حذف شده و عملاً دستمزد کارگران بعد از اجرای طرح کاهش پیدا کرده است. اگر قرار باشد مثلاً برای یک دکل‌بان حق ارتفاع در نظر گرفته نشود، یا برای پرسنل انباردار پای کار ضریبی برای استفاده از مواد شیمیایی یا تخصص در نظر گرفته نشود، در واقع طرح طبقه‌بندی اجرا نشده است. با اجرای این طرح عملاً حق آلاینده‌ی، فوق‌العاده کار با مواد پرتوساز، فوق‌العاده جوشکاری، حق ارتفاع، حق اقماری و فوق‌العاده‌ی تعطیل کاری از فیش‌های حقوقی حذف شده است و همچنین پایه دستمزد کاهش پیدا کرده است. یکی از خواسته‌های همه کارگران برگشت همه این موارد به آیتم‌های دستمزدی است. البته باز هم مدیریت سعی کرده است که این طرح در مورد بخش‌هایی همانند کارگران خدمات اردوگاه‌ها نیز اجرا نشود که از خواسته‌های مهم پرسنل خدمات اردوگاهی

اجرای همین طرح است. البته مسئله بک‌پی^۸ ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی وضعیت مشخصی ندارد. طرح اجرا شده مشکلات بسیاری دارد و البته عملاً مدیران نفتی به جای حل فوری و اساسی این مشکلات، کار را به نامه‌نگاری و پیچ‌وخم‌های اداری انداخته‌اند که هم باعث سردرگمی کارگران و هم نمایندگان‌شان شود. نمایندگان کارگری تلاش زیادی دارند که همه موارد را در جلسات مطرح کنند. تجربه نشان داده است که تنها اعمال فشار از طرف بدنه کارگری و نه فقط یک فرد به عنوان نماینده، باعث می‌شود که نمایندگان کارگری بهتر بتوانند مذاکره را به پیش ببرند. از طرف دیگر بهتر است که نمایندگان با گزارش مداوم وضعیت و مشورت با کارگران، پیگیری مطالبات را به شکل اصولی تر پیش ببرند.

اعتراضات و تشکل‌های کارگران حفاری

در ملی حفاری با توجه به حساسیت بسیار روی استخراج نفت، فضای امنیتی حاکم است و عملاً مانعی ویژه برای شکل‌گیری روش‌های اعتراضی مرسوم همانند تجمع و اعتصاب و ... است. علیرغم این فضای امنیتی و محدودیت‌ها کارگران توانسته‌اند به روش‌های مختلف مطالبات‌شان را اعلام کنند و برای گرفتن مطالباتشان اقدام کنند یا دست به اعتراض بزنند. شکل غالب اعتراضات نامه‌نگاری و طومار و تجمع‌های کوچک و یا حضور نمایندگان در دفاتر مدیریت است. اعتراضات کارگران خدمات‌رسانی اردوگاه‌های دکل‌های حفاری نمونه‌ای از این اعتراضات است. آنها با تجمع در مقابل شرکت، یا نامه‌نگاری و ... سعی کرده‌اند که اعتراض خود را به شرایط شغلی‌شان اعلام کنند.

در ملی حفاری تا امروز تنها شکل از مطالبه‌گری از کارفرما نماینده‌های کارگری بوده است. بدین ترتیب که از مشاغل مختلف مشغول در دکل، نمایندگان انتخاب شده‌اند که پیگیر مطالبات کارگران بوده‌اند. فشار معیشتی و سختی کار باعث شده است که بخشی از کارگران علیرغم تهدید به اخراج و ... به این نتیجه برسند که برای پیگیری مطالبات باید متحد و همبسته به پیش رفت. وقتی کارگری می‌گوید:

... خودمون خیلی جاها مقصر هستیم که به راحتی توی هر شرایطی تسلیم می‌شویم مثل همین قضیه مینی بوس‌ها...

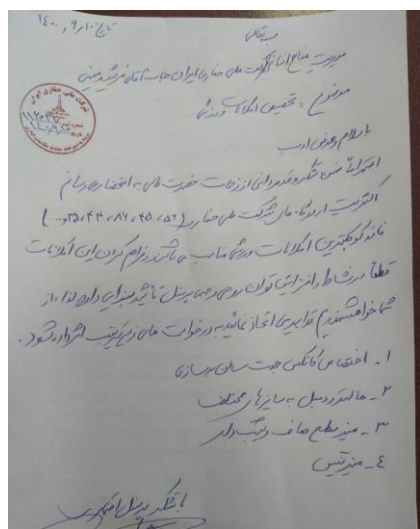
بهترین کار رسانه‌ای کردن مشکلات است

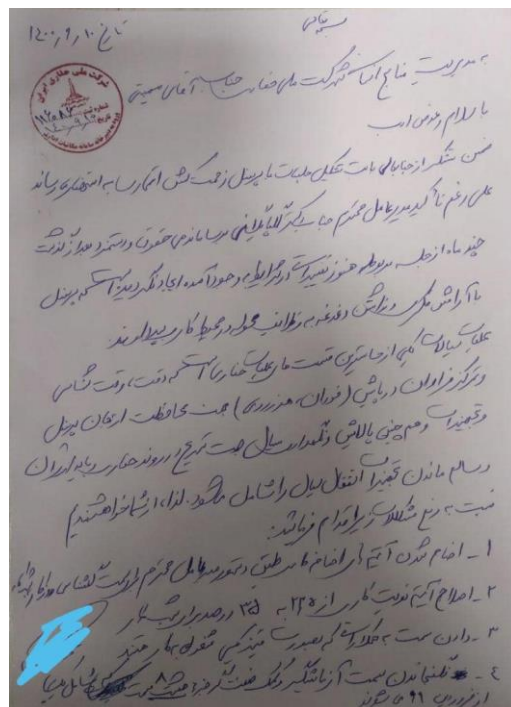
فقط تجمع کارمونو درست میکنه نه وعده

این نشان می‌دهد که خود کارگران به این درک درست رسیده‌اند که برای رسیدن به مطالبات باید مبارزه کرد، باید ایستاد و به طور متحد مطالبات را پیگیری کرد. شاید همه هنوز به این ضرورت نرسیده باشند اما حرکت شروع شده است.

۸- بک‌پی برای پرداخت معوقات (معوقات ناشی از اجرای طرح) به کار می‌رود. هر طرحی بعد از تصویب تا زمان اجرا عملاً دوره زمانی ای طول می‌کشد و این بازه زمانی تا زمان اجرای واقعی بایستی تمامی معوقات پرداخت شود.

البته برخی از نماینده‌های کارگری و همچنین بخش‌هایی از کارگران به پیگیری و صداقت مدیریت دل خوش کرده‌اند. مدیریت سعی کرده است که با رواج این مسئله که نباید تجمع یا اعتصاب کرد یا اینکه در صورت تجمع مخالفین نظام از این قضایا بهره برداری می‌کنند و.... کارگران را بترسانند. «نامه‌نگاری» بخشی از کار پیگیری مطالبات است، اما بدون پشتیبانی جدی جمع کارگران به شکل‌های مختلف، نمایندگان به تنهایی قدرتی ندارند و نمی‌توانند کاری را به پیش ببرند. نمایندگان با گزارش دادن روند مذاکرت به کارگران و گرفتن نظرات و همچنین با دخالت‌گری و حضور کارگران می‌توانند توازن قوا را به نفع کارگران عوض کنند. بدون دخالت بدنه‌ی کارگران ملی حفاری و عدم حضورشان، نمایندگان به تنهایی قدرتی نداشته و نمی‌توانند قدمی به پیش برداشت. از همه‌ی ظرفیت‌های اعتراضی باید برای پیگیری مطالبات استفاده کرد. نماینده بدون بدنه‌اش هیچ قدرتی ندارد.





نمونه هایی از نامه نگاری های نمایندگان

وضعیت اقتصادی شرکت ملی حفاری خصوصی سازی - آیا شرکت ملی حفاری ایران ورشکسته است؟

عملیات حفاری تا سال ۱۳۵۸ در دست کشورهای خارجی بود و ایرانی ها تنها در بخش کارگری فعال بودند و البته به خاطر شرایط این دوران و در صحنه بودن کارگران، شرکت ملی حفاری تاسیس شد. سال ۱۳۸۰ تنها شرکت ملی حفاری ایران در این زمینه فعالیت داشت اما بعد از آن شرکت های خصوصی نیز وارد عرصه کار شدند. شرکت ملی حفاری تا سالها بدون رقیب در این عرصه مشغول کار بوده است و امروز نیز علیرغم بوجود آمدن شرکت های خصوصی ایرانی و خارجی، همچنان به عنوان جزء اصلی و گسترده ی صنعت حفاری در ایران مشغول به کار است.

شرکت ملی حفاری ایران از لحاظ حوزه فعالیت، یکی از بزرگ ترین شرکت های تابع شرکت ملی نفت ایران محسوب می شود که گستره ی جغرافیایی آن از شمالی ترین منطقه سرخس و خانگیران، مناطق مرکزی، غرب و جنوب غربی ایران تا جنوبی ترین نقاط خلیج فارس، میدان پارس جنوبی و حتی میدان های مشترک با کشورهای همسایه را در برمی گیرد. مناطقی که هر یک از آنها در برگیرنده ی منابع عظیم نفت و گاز ایران هستند که صنعت نفت در شرایط موجود در حال برداشت و تولید از آنهاست.

اما به گفته مدیرعامل شرکت ملی حفاری ایران:

از ابتدای انقلاب تا پایان سال گذشته تعداد ۴۸۶۶ حلقه چاه نفت و گاز در کشور توسط این شرکت حفر شده که از این تعداد ۴۱۱ حلقه در دریا حفاری شده است.^۹ بیش از ۸۰ درصد چاه های حفر شده در کشور از بعد از انقلاب توسط این شرکت حفر شده است.

... سال ۱۴۰۰ با توجه به اهداف صنعت نفت در زمینه توسعه مخازن و افزایش تولید به ویژه پروژه های ۲۸ مخزن و سایر پروژه های صنعت نفت، افق روشنی برای صنعت حفاری کشور پیش بینی می شود.....

این شرکت براساس برنامه ریزی انجام شده و با توجه به ضرورت حفاری های مختلف، به لحاظ دامنه جغرافیایی، از بزرگترین شرکت های فرعی شرکت ملی نفت ایران به شمار می رود که خدمات خود را از حفاری چاه های اکتشافی حوزه عملیات شرکت نفت خزر در شمال کشور تا حفاری میدان های گازی تحت مدیریت شرکت نفت مناطق مرکزی ایران، در بخش مرکزی و غرب کشور تا مجموعه خدمات حفاری میدان های نفت و گاز متعلق به شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب که در جنوب، غرب و جنوب غربی ایران مستقر هستند تا حفاری دریایی میدان های نفتی مستقر در خلیج فارس انجام می دهد.^{۱۰}

ضریب موفقیت چاه های اکتشافی (تعداد چاه های موفق نسبت به تعداد چاه های حفر شده) که در دنیا به طور میانگین ۳۰ درصد است، در ایران حدود ۶۰ درصد اعلام شده و در ۲۰ سال گذشته، در حوزه گاز، به ازای تولید هر ۱۰۰ واحد، ۱۸۰ واحد جایگزین شده است. ایران با در نظر گرفتن کل ذخایر هیدروکربوری، در رتبه اول دنیا قرار گرفته است.^{۱۱}

با توجه به این شرایط چگونه می شود گفت که این شرکت مشکل مالی دارد؟ همه ی صاحبان سرمایه به دنبال سود بیشتر هستند. مهم نیست که برای کسب این سود بیشتر چه اتفاقی می افتد و زندگی کارگران چه می شود. گاهی برای سود بیشتر سرمایه داران باید دولت در خدمت سرمایه داری، حوزه ای از کار و صنعت را بچرخاند و زمانی دیگر باز هم در خدمت سرمایه داران، آن حوزه از کار و صنعت را به بخش خصوصی واگذار کند. برای همین است که بحث خصوصی سازی مطرح می شود. مدام گفته می شود شرکت مشکل مالی دارد.

شرکت ملی حفاری چند سال است که در فهرست واگذاری به بخش خصوصی قرار دارد. برای اولین بار بحث خصوصی سازی این شرکت در دولت اصلاحات مطرح شد. در دولت نهم و دهم، خصوصی سازی این شرکت به شکلی دیگر مطرح شد که در نهایت اتفاق خاصی رخ نداد و این شرکت در ذیل شرکت ملی نفت ایران و دولتی باقی ماند. در دولت

۹- به نقل از مصاحبه مدیرعامل شرکت ملی حفاری ایران با خبرگزاری ایسنا- ۳۱ فروردین ۱۴۰۰

¹⁰ <https://www.shana.ir/news/318166>

¹¹ <https://www.isna.ir/news/98072317991>

یازدهم هم واگذاری این شرکت در سه سال نخست باز به جریان افتاد؛ برخلاف سایر شرکت‌هایی که زنگنه، وزیر نفت خواستار خروج آن‌ها از لیست واگذاری‌ها شد.

در دی‌ماه ۹۵ با حکم رهبری، خصوصی‌سازی شرکت ملی حفاری ایران متوقف شد. اما ۵ مردادماه ۹۹ نامه‌ای از سازمان خصوصی‌سازی بیرون آمد که نشان می‌داد وزارت اقتصاد در تدارک آماده‌سازی ملی حفاری برای خصوصی‌سازی است؛ این نامه می‌گوید شرکت ملی حفاری طی مصوبه‌ی هیئت عالی واگذاری مورخ یکم اردیبهشت ۹۹ در ردیف شرکت‌هایی قرارگرفته که باید واگذار شوند. در این نامه ذکر شده بر اساس بند «ب» ماده ۲۵ قانون برنامه ششم توسعه، همه اتفاقات این شرکت اعم از جابجایی هیئت‌مدیره و اموال، اخذ تسهیلات و ... باید با مجوز سازمان خصوصی‌سازی باشد.

هوشنگ فلاحتیان، معاون وزیر نفت در امور برنامه‌ریزی در گفتگو با خبرنگار مهر درباره آخرین خبر از روند خصوصی‌سازی شرکت ملی حفاری گفت: فرایند خصوصی‌سازی شرکت ملی حفاری مطابق روال معمول از طریق سازمان خصوصی‌سازی پیگیری می‌شود و وزارت نفت مخالفتی با این خصوصی‌سازی ندارد. اگر سازمان خصوصی‌سازی تشخیص دهد که این شرکت را می‌توان خصوصی کرده و فروخت، وزارت نفت مخالفتی ندارد.

شایعه خصوصی سازی و لزوم ایستادگی در برابر آن

در مرداد ماه ۹۹ نامه‌ای به نقل از مدیر امور مالی شرکت ملی حفاری منتشر شد که در آن نامه آمده است:

مطابق قانون کار و جهت استفاده از مرخصی سالیانه و تامین سلامت جسمی و روانی کارکنان برای استفاده از مرخصی‌های استفاده نشده در سال ۹۸ و ۹۹ برنامه‌ریزی شود.

این نامه شائبه‌ی تعدیل نیرو به دلیل واگذاری شرکت ملی حفاری به بخش خصوصی را در بین کارکنان شرکت ملی حفاری به وجود آورد. خصوصی‌سازی برای کارگرانی که در این شرایط سخت کار می‌کنند یعنی سخت تر شدن شرایط و تحمل فشار بیشتر. در نبود تشکلهای مستقل نه تنها پیگیری بهبود شرایط کار بر زمین مانده است بلکه چماق تعدیل نیرو بالای سر کارگران ملی حفاری است.

کلیه مدیران، معاونین و روسای محترم ادارات

موضوع: مرخصی کارکنان قرارداد موقت / ارکان ثابت / جعیمی

با سلام

با توجه به اینکه مطابق قوانین کار استفاده از مرخصی سالیانه به جهت سلامت روانی و جسمی کارکنان تأکید شده است همچنین با لحاظ غیر فعال بودن بخشی از ناوگان عملیاتی شرکت طی سالیهای ۹۸ و ۹۹ خواهشمند است به گونه ای برنامه ریزی گردد که جهت مرخصی استفاده شده سال ۹۸ کارکنان فوق الاشاره برگ مرخصی صادر و کارکنان مزبور از مرخصی استفاده نشده سال ۹۸ خود در سال جاری استفاده نمایند. همچنین در سال ۹۹ نیز مدیریت گردد که تا پایان سال تمامی مرخصی استحقاقی کارکنان استفاده گردد.

در این خصوص حسابداری پرداختها ضمن نظارت بر نحوه استفاده از مرخصی سالانه کارگران از شهریور ماه سال جاری از تحویل پیرول های بدون مرخصی استحقاقی (۹ روز ذخیره سال ۹۸ و ۳۰ روز سال ۹۹) خودداری نماید.

سیدامیر موسوی فخر
مدیر امور مالی

کارگران به درستی به این درک رسیده اند که خصوصی سازی یعنی از دست دادن باقیمانده امکاناتی که به واسطه مبارزات کارگران در گذشته به دست آورده اند. در همین موقعیت کنونی کارگران با پیمانکاری، قرارداد موقت، دستمزدهای پایین، عدم اجرای درست طرح طبقه بندی و ... روبرو هستند. مشکلات بسیاری وجود دارد و تجربه خصوصی سازی در شرکت هایی همانند هفت تپه و هیکو و آذرآب و پیش چشم کارگران قرار دارد. در واقع خصوصی سازی گامی به سوی تحمیل شرایط سخت تر به کارگران است. در کنار مبارزه برای دیگر مطالبات، مقابله با خصوصی سازی هم بایستی در لیست مطالبات قرار گیرد.

شرایط کار در دکل های حفاری و مطالبات بر جای مانده ی کارگران نشان می دهد که بایستی دست به کار شد. باید متحدانه علیه این وضعیت غیر انسانی مبارزه کرد و تنها راه مبارزه متحد ایجاد تشکل مستقل کارگری است. ما کارگران تنها با حرکت متشکل و حمایت همه کارگران و حفظ استقلال از کارفرمایان می توانیم برای پیگیری مطالباتمان گامی برداریم.

چاره کار ما وحدت و تشکیلات است.

بهمن ۱۴۰۰

منابع:

کانال های تلگرامی کارگران حفاری

خبرگزاری ایلنا

خبرگزاری ایسنا

<https://www.naftonline.ir/news/24916>

<https://www.shana.ir/news/318166>

<https://www.isna.ir/news/98072317991>

<http://upstream.blogfa.com/post/105>