

در مورد "اعتصابات" کارمندان رسمی شرکت ملی نفت ایران

اخیراً عکس‌هایی از اعتصابات کارمندان شرکت‌های زیر مجموعه‌ی شرکت ملی نفت ایران مانند شرکت نفت فلات قاره و شرکت نفت و گاز پارس، در رسانه‌های مختلف بازتاب زیادی داشته است. لازم است تا چند نکته را در این باب متذکر شویم.

به‌طور مشخص و در مورد اعتصابات کارمندان شرکت نفت فلات قاره در جزیره‌ی لاوان، می‌بایست یادآور شد که تمامی اعتصاب‌کنندگان جزو کارمندان رسمی این شرکت هستند و از کارگران و کارمندان پیمانکاری، مدت موقت و مدت‌معین که به‌مراتب شرایط کاری و قراردادی نامساعدتری داشته و در فرایند تولید مسئولیت‌های عملیاتی بیش‌تری دارند، خبری نیست. (از دیگر مزایایی که کارمندان رسمی نسبت به کارگران و کارمندان پیمانکاری، مدت موقت و مدت‌معین دارند، بهره‌مندی از تسهیلات بدون بهره و کم بهره، ودیعه‌ی مسکن و ... در کنار امنیت شغلی بالای آن‌هاست.)

این اعتصابات را به‌معنای حقیقی کلمه، اعتصاب هم نمی‌توان دانست. این کارمندان در یک ساعت مشخص معمولاً روزهای جمعه تجمع می‌کنند (زمان تجمع به اندازه‌ی گرفتن یک یا چند عکس است)، عکس می‌گیرند، تجمع پایان می‌یابد و عکس‌ها برای کانال‌های خبری مانند «افکار نفت» و «نفت آنلاین» و ... فرستاده می‌شود، عموماً کارمندان ستادی هستند و کارمندان و کارگران عملیاتی در بین آن‌ها دیده نمی‌شود. به عبارت بهتر از توقف تولید که نگرانی‌های جدی برای سهامداران و مسئولان عالی‌رتبه ایجاد می‌کند، خبری نیست.

اعتراض اکثریت این اعتصاب‌کنندگان به قانون سقف حقوق است. در حال حاضر سقف حقوق برای کارمندان ستادی عددی بیش از هفتاد میلیون تومان و برای کارمندان عملیاتی عددی بیش از هشتاد میلیون تومان است که به‌طور سالیانه نیز افزایش می‌یابد. کارمندان رسمی شرکت ملی نفت ایران هر ساله بر اساس شایستگی‌های شغلی و ارتقای سِمَت و نیز افزایش سالیانه‌ی حقوق کارمندان دولت، درصدی به پایه‌ی حقوقشان افزوده می‌شود. این پایه‌ی حقوق بسته به موقعیت محل کار و پارامترهایی مانند بدی آب و هوا، دوری از خانواده (برای مشاغل اقماری)، صعوبت کار و آیت‌های دیگر در یک ضریب تقریباً ثابت ضرب شده (ضرایب در شهرهای مختلف متفاوت است) و بعد از محاسبه‌ی کسورات، دریافتی آن‌ها مشخص می‌شود. این ضرایب برای کارمندان مدت‌موقت و مدت‌معین

عدد کم‌تری است. کارمندان رسمی جدیداً استخدام به دلیل پایین بودن پایه‌ی حقوقشان تا چندین سال مشمول قانون سقف حقوق نمی‌شوند. اما کارشناسان ارشد، مسئولان واحدها، رؤسا و مدیران میانی و ارشد تمامی مشمول قانون فوق می‌شوند. علاوه بر این‌ها، دریافتی‌های دیگری هم مانند پاداش‌ها وجود دارد که مشمول قانون سقف حقوق نمی‌شود.

کارمندان با سابقه و مدیران، به‌طور میانگین ماهیانه بین ۳۰٪ تا ۵۰٪ خود را متضرر از این قانون می‌بینند. به‌عنوان مثال حداقل پایه‌ی حقوق یک مدیر عددی بالاتر از ۲۰ میلیون تومان است که با احتساب ضریب ۵/۵ (ضریب جزیره لاوان برای کارهای ستادی، این ضریب برای کار در سکوهای دریایی به بالاتر از عدد ۷ می‌رسد) میزان دریافتی وی می‌بایست بیش‌تر از صد میلیون تومان باشد اما به علت قانون سقف حقوق، نزدیک به سی میلیون تومان از دریافتی‌اش کسر می‌گردد.

اخبار این به‌اصطلاح اعتصابات بدون هیچ ترس و واهمه‌ای در کانال‌های خبری وابسته به وزارت نفت بازتاب پیدا می‌کند و علتش آن است که بسیاری از مدیران رده بالاتر که در ستادهای مرکزی واقع در تهران مستقر هستند نیز خود را متضرر از این قانون می‌دانند و می‌خواهد با عبارت «سقف ناعادلانه‌ی حقوق» به جنگ مصوبات مجلس با هدف لغو قانون سقف حقوق بروند.

بحث در این جا بر سر عادلانه بودن یا نبودن این قانون نیست. کما این که با احتساب شرایط واقعاً سخت کاری خصوصاً در سکوهای دریایی (گرمای بالای ۵۰ درجه و رطوبت بالای ۹۰ درصد در تابستان، ۱۴ روز در ماه دوری از خانواده، آلودگی‌ها و عوامل زیان‌آور شغلی، شیفت‌های ۱۲ ساعته و شبانه و ...)، میزان دریافتی این کارمندان ناعادلانه به نظر می‌رسد علی‌الخصوص این که سقف حقوق برای کارهای ستادی در تهران و جزایر تفاوتی ندارد و اختلاف اندکی با سقف حقوق برای کارهای عملیاتی دارد. مسئله این است که به آن چیزی که در برخی از کانال‌های تلگرامی مانند کانال «توفان»، کانال «نشریه علیه سرمایه»، «کانال هسته‌ی کارگران پیش‌تاز سوسیالیست خوزستان» و ... اعتصابات کارگری گفته می‌شود و رهنمودهایی مانند «چاره کارگران وحدت و تشکیلات است» و ... داده می‌شود، نباید زیاد خوش‌بین بود.

در واقع، مدیران و اکثریت کارمندان رسمی شرکت ملی نفت ایران و دیگر شرکت‌های اصلی وابسته به وزارت نفت را می‌توان در زمره‌ی طبقه‌ی متوسط و یا اشرافیت کارگری به حساب آورد. در سالیانی نه چندان دور، قبل از این که قانون سقف حقوق اعمال شود، تقریباً تمام کارمندان رسمی وزارت نفت، به‌واسطه‌ی درآمد بالا و نیز بالاتر بودن ارزش ریال، از زیست نسبتاً مرفه‌ی برخوردار بودند (بسیاری از کارمندان با سابقه و مدیران هرساله سفر خارجی می‌رفتند، محل سکونتشان هم‌چنان شمال شهر است و ...). البته در میان طبقه‌ی کارگر، اقشار اشرافی‌تری هم وجود دارد. اگر سراغ شرکت‌های خصوصی مانند پتروشیمی‌های جنوب کشور برویم، خواهیم دید که حقوق

و مزایای یک مهندس ارشد نزدیک به ۲۰۰ میلیون تومان در ماه و یک مدیر به ۳۰۰ میلیون تومان نیز می‌رسد. شاید کارمندان رسمی دولتی در قیاس خود با کارمندان بخش خصوصی، نگران لغزش به لایه‌های پایین‌تر طبقه‌ی کارگر باشند اما واقعیت این است که تا این لغزش هنوز فاصله‌ی زیادی باقی مانده.

یادمان نرود که «سودهای انحصاری و کلان منافع حاصل از استثمار طبقه کارگر، این امکان را به بورژوازی انحصاری می‌دهد که بخش ناچیزی از سودهای سرشار خود را به قشر محدودی کارگران اختصاص دهد و این قشر را به صورت قشری ممتاز حامی خود سازد. این شکل‌گیری اشرافیت کارگری و ورود آنان به صفوف طبقه‌ی کارگر، تقویت گرایش‌های اپورتونیستی و رفرمیستی را ممکن خواهد کرد. این لایه مرفه و ممتاز که به‌لحاظ شیوه‌ی زندگی و تفکر بورژوا شده، مهم‌ترین ابزار بورژوازی برای اشاعه‌ی ایده‌های بورژوازی و اپورتونیستی در میان کارگران و محدود کردن مبارزات آنان به دایره‌ی مناسبات موجود است»^۱ شکل‌گیری این لایه در ایران گواه دیگری است بر تکامل هرچه بیش‌تر سرمایه داری و تعمیق مناسبات آن.

^۱ پیدایش و تکامل طبقه کارگر (از آغاز تا ۱۹۱۷)، جلال سامانی