

مطالبه اصلی کارگران پیمانی و پروژه‌های در اعتراضات اخیر:

پیمانکاران و دلایان نیروی انسانی از صنعت نفت حذف شوند



نسرین هزاره مقدم

اعتراضی که مدت‌ها زیر پوسته سخت شرکت‌های پیمانکاری نفت جریان داشت، اول تیرماه به سطح رسید. فضای مجازی هم به کمک کارگران آمد و کارگرانی که زیر سلطه پیمانکاران و دلایان نیروی انسانی مجال نفس کشیدن و عرض اندام یا چانه‌زنی متحدانه ندارند، توانستند صدای اعتراض خود را به گوش مخاطبان و فرادستان برسانند.

اگر خواسته‌های کارگران پیمانکاری نفت را در سطوح مختلف ارزیابی کنیم، زیرساختی‌ترین و اساسی‌ترین مطالبه، «حذف کامل پیمانکاران یا واسطه‌ها از صنعت سودآور نفت و گاز» است؛ خواهست‌های که یک کارگر روزمزد پتروشیمی چوار، کارگری که در بدترین ترکیب شغلی ممکن مجبور به کار کردن است (هم پیمانکاری است و هم روزمزد یعنی از دو طرف در محاصره بی‌حقوقی است) در یک جمله بسیار ساده خلاصه می‌کند: «چرا من کارگر که بیش از هشت سال سابقه کار دارم باید همچنان پیمانکاری و روزمزد باشم در حالی که در همین صنعت نفت، آشنایان و بستگان خواص می‌آیند بدون سابقه صندلی‌ها را تصاحب می‌کنند و رسمی می‌شوند».

۱۰ تا ۲۰ سال کار کردن به عنوان کارگر پیمانکاری یا حجمی، فاجعه‌ای

غیرقابل وصف است؛ فاجعه‌ای با این مضمون که هر چه تخصص و مهارت کسب کنی، باز هم نمی‌توانی خود را از نردبان ترقی شغلی (نردبانی که اساساً وجود ندارد) بالا بکشی. کارگر پیمانکاری حق برخورداری از شکل حتی همان تشکلهای رسمی قانون کار را ندارد چون هر چه گشتیم، هیچ تشکلی به عنوان تشکلهای نماینده پیمانکاران در هیچ کدام از پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌ها یافتیم. کارگر پیمانکاری کمتر از نصف رسمی‌ها و عموماً با تاخیر بسیار حقوق می‌گیرد (استدلال می‌کنند تاخیر تصحیر پیمانکار است و به کارفرمای اصلی ربطی ندارد) و در نهایت اینکه کارگر پیمانکاری، به‌رغم ماهیت مستمر کارش، هیچ امیدیه به آینده ندارد. در این شرایط است که گرچه کارگران پیمانکاری نفت، خواسته‌هایی مانند بهبود دستمزد، بهبود ایمنی شغلی و حق برخورداری از دستمزد شایسته ۱۲ میلیون تومانی و برابر با خط فقر را به درستی طرح می‌کنند اما تا پیمانکاران لایه‌لایه و سلسله‌مراتبی در همه صنایع پرسود و نهادهای دولتی حضور دارند، نمی‌توان به تأمین آینده کارگران امیدوار بود.

با این اوصاف، کارگران پیمانکاری نفت در بیانه‌های به مناسبت اعتراضات اخیر، خواسته‌های خود را علنی کرده و در بخشی از آن نوشته‌اند: «قوانین بردهوار مناطق ویژه اقتصادی که

حصاری بیسن ما و بخش‌های دیگر کارگری در سطح جامعه است و براساس آن کارفرمایان دست‌شان برای هر گونه تعرضی به زندگی و معیشت ما باز گذاشته شده است، باید فوراً لغو شوند. ما خواستار ایمن شدن محیط کارمان هستیم. محیط‌های کار ما مثل یک بمب انفجاری است و حریق‌های مهیب، سقوط از ارتفاع، آلودگی‌های صوتی در اثر انفجار مواد نفتی، استنشام موادمسی و شیمیایی در کنار غیراستاندارد بودن وضع بهداشت و درمانگاه‌ها، دارو در روزهای ما قربانی می‌گردد و سبب صدمات جانی و روحی بسیاری به کارگران شده است».

چطور از پیمانکاران حمایتی کنید؟
حال در شرایطی که یک کارگر پیمانکاری، حجمی یا روزمزد

پیمانکاری، باید هر روز و هر لحظه شاهد تبعیض آشکار در محیط کار خود باشد، کارگری که حق مطالبه ندارد چون در پایین‌ترین سطح از معادلات معیوب روابط کار قرار گرفته و ترس از اخراج، ترس واقعی است، گروهی از حضور بی‌امان پیمانکاران در صنایع زیرساختی مانند نفت و گاز دفاع می‌کنند؛ استدلال آنها این است که پیمان سپاری، یک نوع خصوصی‌سازی و اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی است که موجب می‌شود بنده دولت کوچک شده و هزینه‌های آن کم شود؛ سوال اساسی این است که آیا با آمدن پیمانکاران به صنعت نفت، هزینه‌های دولت کم شده؟ آیا پیمانکاران و واسطه‌هایی که علاوه بر حقوق مزدی کارگران، سودهای کلان به جیب می‌زنند، موجب کاهش هزینه‌های دولت می‌شوند و اگر این کارگران مستقیم یا خود کارفرمای مادر طرف قرارداد بودند و فقط حقوق خود را می‌گرفتند (یعنی حذف سود هنگفت پیمانکار یا واسطه) هزینه‌ها کمتر نمی‌شد؟

در برخی راهکارهای اقتصادی، خوشه‌بندی اقتصاد و قرار دادن خوشه‌های مرتبط در یک ناحیه جغرافیایی، یکی از رموز موفقیت و بالا رفتن نرخ رشد مطرح شده اما بدون تردید، پیمانکاری که به عنوان دلال نیروی انسانی هیچ آزرده‌ای برای اقتصاد به خصوص در صنایع مادر ندارد و حتی از امکانات و وسایل تکنولوژیک کارفرمای اصلی استفاده می‌کنند (یعنی آورده واقعی چیزی در حد صفر است)، نمی‌توانند مدعی کاهش هزینه‌ها یا رشد اقتصادی باشند.

برنده واقعی پیمانکار است یا پیمانکار به علاوه کارفرما
«علیرضا حیدری» فعال کارگری و کارشناس روابط کار در ارتباط با این استدلال‌های نابورط در دفاع از وجود پیمانکاران می‌گوید: اگر کار را پدیدهای واقعی ببینیم و هزینه‌های مترتب بر آن را از طریق آنالیز قیمت به دست بیاوریم، به همان روندی می‌رسیم که پیمانکاران انجام می‌دهند. آنها ارزش کار را درمی‌آورند و بین عوامل از جمله نیروی کار تقسیم می‌کنند. در واقع

کارشان آنالیز قیمت است. در چارچوب تکالیفی که در قبالی نیروی کار وجود دارد، هزینه‌های نیروی کار را تخمین می‌زنند و این تخمین هزینه را به اضافه هزینه‌های اجرا یا بالاسری که به آن افزوده می‌شود، تخمین نهایی قیمت کارفرمای مادر اعلام می‌شود یا از آن در مناقصه‌ها رونمایی می‌شود.

اما اتفاقی که می‌افتد به همین سراسرتی و روشنی نیست. حیدری اضافه می‌کند: اتفاقی که می‌افتد این است که در خصوص آنالیز هزینه‌های نیروی کار، همه هزینه‌های قانون کار، در بهترین شرایط ممکن، در نظر گرفته می‌شود و به کارفرما اعلام می‌شود اما وقتی هزینه‌کرد واقعی پیمانکار آغاز می‌شود، سود واقعی هم شروع می‌شود. هنگام انجام کار و هزینه‌کرد، پیمانکاران به سود متعارف هزینه‌های بالاسری قناعت نمی‌کنند و شروع می‌کنند با کارگر در باره هزینه‌های واقعی مجادله کردن. در عمل، با کاهش هزینه‌های نیروی کار، سود خود را افزایش می‌دهند و مساله اصلی همین سود است. حالا عده‌ای که استدلال می‌کنند پیمانکاران هزینه‌ها را کاهش می‌دهند به این دلیل است که عملاً پیمانکاران توانایی تعدیل نیروی انسانی را دارند. وقتی حجم کار کم‌تر می‌آید، سود از آنجا که قرار دادهای پیمانکار معمولاً «حجمی» است و دست‌شان باز است، شروع به کم و زیاد کردن تعداد کارگران می‌کنند. در واقع انعطاف‌پذیری کار موجب انعطاف‌پذیری نیروی انسانی می‌شود و برخی با استناد به چندسبندگی نیروی کار در دولت (چون معتقدند چندسبندگی ایجاد هزینه می‌کند) از پیمانکاران به خاطر همین انعطاف‌پذیری، دفاع می‌کنند و می‌گویند پیمانکاران هزینه‌ها را کمتر می‌کنند در حالی که در واقعیت این گونه نیست. بحث همان سود هنگفتی است که می‌برند، به نام کارگر، از جیب دولت‌توبه کام پیمانکار!

این فعال کارگری ادامه می‌دهد: پیمانکاران با هدف کم‌کردن هزینه‌های نیروی انسانی، حقوق نیروی کار را نمی‌دهند یا تاخیر بسیار می‌دهند و بعضاً هم وارد مذاکره نابرابر و نا عادلانه

یادداشت

شرایط دائمی بودن قرارداد کار کارگران

حسن حبیبی، عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور

طبق قانون کار، قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبالی دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

کتبی بودن قرارداد مشخص است و نیاز به توضیح ندارد اما شفاهی بودن قرارداد هم در نوع موقت و هم دائم اهمیت فوق‌العاده دارد. اگر طبیعت کار غیرمستمر باشد، اعتبار شفاهی بودن قرارداد هم به همان میزان قرارداد را پروژه است ولی چنانچه اتمام ساخت و تولید در قرارداد قید شده باشد، مانند جاده‌سازی، طبیعت کار در این نوع قرارداد در یک بازه زمانی خاص غیرمستمر و قرارداد کتبی و شفاهی نیز غیرمستمر است ولی چنانچه ساخت و تولید نیز به‌رغم مدت قرارداد، ادامه باید قرارداد کار کارگری که مشغول کار است، از موقت به دائم تغییر ماهیت داده اما در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، قرارداد از نوع شفاهی چون قید مدت ندارد دائم تلقی می‌شود.



نکته خیلی مهم اینکه در مراجع حل اختلاف اگر کارگری ادعا کرد برای کارفرمایی کار می‌کرده و اخراج شده ولی فاقد قرارداد کار است در صورت جلسه و رای هیات‌ها، وفق ماده ۱۵۹ بنویسند موافق بازگشت به کار به صورت دائم. مستم چرا که قرارداد کار شفاهی و فاقد مدت بوده و طبیعت کار کارگر نیز مستمر است. چنانچه بعد از اتمام قرارداد کار کارگر بدون قرارداد به کار ادامه دهد، در این حالت قرارداد کارگر از موقت به دائم تغییر ماهیت داده و قرارداد دائم تلقی می‌شود.

اعضای محترم مراجع حل اختلاف نباید به صرف اینکه کارگری در زمان ارائه دادخواست فاقد قرارداد کار است، به استناد ماده ۸۷ آیین دادرسی کار که می‌گوید، ارائه دلایل و مدارک دال بر وجود رابطه کار بین کارگر و کارفرما، بر عهده کارگر است و اگر کارگر مدارک و دلایل مینی بر وجود رابطه ندارد، حکم به رد دعوا و شکایت بدهند که این ظلم حداکثری به کارگراست.

همچنین وظیفه دیوان عدالت اداری، تطبیق آرای صادره توسط مراجع حل اختلاف کار با قانون کار است، نه تفسیر قانون وفق اصل ۷۳ قانون اساسی که در صلاحیت مجلس است، بنابراین تلقی تعدیم ضمینی ادامه کار کارگر بدون قرارداد کار وفق قانون نبوده، بلکه تفسیر و برداشت از قانون کار بود که در صلاحیت دیوان عدالت اداری نیست و به نظر می‌رسد دادنامه‌های دیوان عدالت اداری نیز همچون دادنامه ۱۷۹۶ قصداً نبودی قانون کار و منافع کارگران را دارد.

نکته فوق‌العاده مهم دیگر این است که اگر در مراجع حل اختلاف حاکمیت ماده ۸۷ آیین دادرسی کار و دادنامه‌های ۳۷۱-۳۷۲ و ۱۵۸-۱۵۹ هیات عمومی دیوان عدالت اداری را بپذیریم، عبارت «قرارداد کار کتبی یا شفاهی» است در ماده ۷ و تبصره ۲ ماده ۷ که می‌گوید «در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود قرارداد دائمی تلقی می‌شود» عملاً و نه شفاهی و تبصره ۲ ماده ۷ نیز حیز انتفاع ساقط شده و کارگران یک دوره، تعدیم قرارداد مشابه قرارداد قبلی تعدیم شده و کارفرما در قرارداد سوم و بعدی این امکان و فرصت را به دست می‌آورد تا همچنان قراردادهای کار را موقت منعقد کند، پس نمایندگان کارگری در مراجع حل اختلاف مواظب باشند که حقوق کارگران بی‌پناه تضییع نشود.

خبر کارگری

مرگ کارگر مراغه‌ای بر اثر سقوط از داربست

یک کارگر ساختمانی در شهر مراغه به دلیل سقوط از ارتفاع داربست، جان خود را از دست داد. به گزارش ایلنا، توحید فارسی در مورد جزئیات این حادثه اظهار داشت: این حادثه در شهر مراغه استان آذربایجان شرقی برای یک کارگر ساختمانی رخ داد که حین کار روی داربست‌های فلزی، از ارتفاع سقوط کرده و دچار حادثه شد. به گفته فرمانده انتظامی شهرستان مراغه، امدادگران به حضور در محل حادثه کارگر حادثه دیده را سریعاً به بیمارستان اعزام کردند اما وی به دلیل شدت جراحات وارده جان خود را از دست داد.



بررسی اعتراضات کارگران صنایع نفت و گاز در کمیسیون انرژی

رئیس مجلس رساندم و حتی با واسطه مسائل را به رئیس جمهور منتخب هم منتقل کرده‌ام. احمدی گفت: از طریق نماینده پارلمانی رئیس جمهور مسائلی که در منطقه ما وجود دارد را منعکس کرده‌ام. مسائل کارگرانی که سال‌ها زیر نظر پیمانکار کار کرده‌اند و همچنین بحث حقوق و دستمزد و امنیت شغلی این کارگران باید ساماندهی و تعیین تکلیف شود. نماینده کنگان، دبیر، جم و عسویه در مجلس با اشاره به بدیدار باهیاتی از طرف وزارت نفت گفت: بعضی اقداماتی که تیزا بوده انجام گرفته و حقوق و مزایای برخی کارگران پرداخت شده و در باره برخی مسائل دیگر

مسئول روابط عمومی شرکت پالایش نفت تهران:

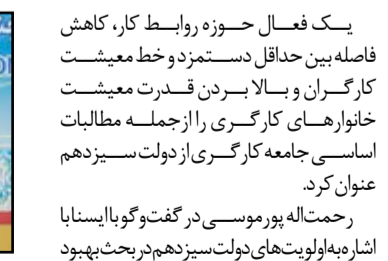
اخراج ۷۰۰ کارگر پالایشگاه تهران کذب محض است

مسئول روابط عمومی شرکت پالایش نفت تهران با اشاره به برخی شایعات در فضای مجازی مبنی بر اخراج ۷۰۰ نفر از کارگران این پالایشگاه، گفت: این موضوع کذب محض است. به گزارش ایلنا، شاکر خفایبی روز جمعه به خبرنگاران اظهار داشت: شایعاتی که درباره اخراج ۷۰۰ نفر از کارکنان پالایشگاه تهران منتشر شده، صحت ندارد و فقط شرکت پیمانکاری «ویکو» بخشی کمی از نیروهایش را تعدیل کرده است. وی با بیان اینکه شرکت پیمانکاری «ویکو» به عنوان تأمین‌کننده نیروهای تعمیرات اساسی پالایشگاه تهران با قرارداد حدوداً ۳۰ روزه

یک فعال حوزه روابط کار خواستار شد:

بالا بردن قدرت خرید و بهبود وضع معیشت کارگران

یک فعال حوزه روابط کار، کاهش فاصله بین حداقل دستمزد و خط معیشت کارگران و بالا بردن قدرت معیشت خانوارهای کارگری را از جمله مطالبات اساسی جامعه کارگری از دولت سیزدهم عنوان کرد. رحمت‌الله پورموسی در گفت‌وگو با ایسنا با اشاره به اولویت‌های دولت سیزدهم در بحث بهبود معیشت و مسکن اقشار جامعه اظهار کرد: یکی از مسائلی که باعث تقویت و بهبود وضع معیشت کارگران می‌شود، واقعی شدن دستمزد هاست که با اجرای صحیح ماده ۴۱ قانون کار محقق می‌شود لذا انتظار داریم دولت جدید همچنان که رویکرد خود را در جهت بهبود کسب و کار و



معیشت مردم قرار داده، با اجرای صحیح ماده ۴۱ به ویژه بند دو آن که به هزینه‌های معیشت کارگران اشاره دارد، در جهت بالا بردن قدرت خرید و بهبود وضع معیشت خانوارهای کارگری گام بردارد. وی با بیان اینکه مسکن، اجاره‌بها و درمان بخش اعظمی از هزینه‌های زندگی