

مقدماتی که دفاع جانانه دولت و مجلس از پیمانکاران نفتی فراهم کرد

حضور خصولتی هادر عرصه پیمانکاری صنعت نفت



نسرین هزاره مقدم

در دهه‌های اخیر، چندین گفت‌وگو جدید لیبیرالی در فضای بازار کار و اقتصاد ایران ظهور کرده است؛ گفت‌وگوهایی که بدون توجه به زیرساخت‌های اقتصادی و بدون در نظر گرفتن الزامات قانونی بالادستی از جمله قانون کار و قانون اساسی، خشن‌ترین چهره تعدیل و خصولتی‌سازی را به نمایش گذاشته‌اند.

نمونه‌های این گفت‌وگوها عبارتند از: ضد تولیدی و ضد کارگری بسیاری، از تلاش برای گسترش هر چه بیشتر مناطق آزاد و ویژه اقتصادی که از قوانین حمایتی سرزمین اصلی مستثنی شده‌اند، گرفته تا خصوصی‌سازی صنایع مادر و معادن که برخلاف تصویبات قانون اساسی بدون در نظر گرفتن پایداری و الزامات با سرعت پیش برده شده‌اند. روز «پیمانکاران» یا «مقاطعه کاران» به‌بازار کار، یکی از جدیدترین این گفت‌وگوها تخریبی است.

اگر خصوصی‌سازی کامل یک‌بندگاه یا یک واحد تولیدی را بتواند با اصل ۴۴ قانون اساسی و ایده‌هایی مانند جایک‌سازی یا کوچک کردن بدنه دولت توجیه کنند (هر چند الزامات ابلاغیه اجرایی اصل ۴۴ در هیچ‌کدام از واگذاری‌های چند دهه اخیر رعایت نشده) اما پیمان‌سپاری کارهای با ماهیت مستمر را نمی‌توان با هیچ چسبی به نافع قوانین مادر از جمله قانون اساسی یا قانون کار، یا قانون تجارت بست. ورود پیمانکاران به عرصه‌های روابط کار به خصوص در صنایع مادر و زیرساختی از جمله نفت و گاز، با هیچ توجیه قانونی حتی توجیه نازل یافته و صوری از قوانین، همخوانی ندارد.

«ناصر آقاجری»، فعال کارگری پروژه‌های می‌گوید: اتفاقاتی که در چند وقت اخیر رخ داده، اثبات کرده که حق کثی فقط محدود به مناطق آزاد

و ویژه اقتصادی یا همان جاهایی که کارگران را از قانون کار مستثنی کرده‌اند، نیست. در سرزمین اصلی نیز با ورود پیمانکاران، انگار همه کارگران از شمول قانون کار و حمایت‌های قانونی خارج شده‌اند. هر جا نشانی از سود هست، پیمانکاران هم هستند و نمونه‌اش در کلان‌شهرها و همین تهران!

پیمانکاران و مقاطعه کاران

در قانون

آیا پیمانکاران یا همان مقاطعه کاران جایی در قوانین مادر و بالادستی دارند؟ در زمان تصویب قانون کار در سال ۱۳۶۹، بیش از ۹۰ درصد کارگران کشور، قرارداد دائم و یک‌چند درصدی که در پروژه‌های با ماهیت موقت مثل سدسازی یا راه‌سازی کار می‌کردند، قرارداد موقت بودند. به همین دلیل است که شرط وسط چندانی در ارتباط با پیمانکاران در این قانون نمی‌بینیم. تنها یک ماده (ماده ۱۳) از این قانون به شرایط و ضوابط کار پیمانکاری یا مقاطعه‌ای اختصاص دارد: «در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد، مقاطعه‌دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه‌کار به نحوی منعقد کند که در آن مقاطعه کار متعهد شود که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال کند».

در تبصره یک این ماده هم آمده، مطالبات کارگر جزو دیون ممتازه بوده و کارفرمایان موظف هستند بدهی پیمانکاران به کارگران را برابر برای مراجع قانونی از محل مطالبات پیمانکاران، از جمله ضمانت حسن انجام کار، پرداخت کنند. در تبصره دوم این ماده هم آمده، چنانچه مقاطعه‌دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه‌کار بپردازد یا قبلاً از ۴۵ روز از تحویل موقت، تسویه حساب کند، مکلف به پرداخت دیون مقاطعه‌کار در قبال کارگران خواهد بود.

تنها همین بند از قانون کار به پیمانکاران اشاره دارد و تازه این بند هم یک شرط دارد؛ «در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام می‌یابد» اما در عمل کار به شیوه‌ای پیش‌رفته که امروزه مثلاً در عسلویه، تعداد پیمانکاری‌ها و برابر رسمی‌ها و قراردادی‌هاست. حالا سوال اینجاست که در چه مواردی کار مجاز است از طریق مقاطعه انجام یابد؟ برای پاسخ به این سوال، باید سراغ سایر قوانین برویم. در تعریف اصطلاحی مقاطعه‌کار آمده است: کسی که ضمن عقد قرارداد با پیمان یا صورت مجلس مناقصه، انجام هر گونه عمل یا فروش کالا را با شرایط مندرج در قرارداد یا پیمان یا صورت مجلس مناقصه در قبال مزد یا بها و به مدت معین متعهد کند (ماده ۱۱ قانون مالیات بر درآمد و مواد ۱۱۶/۱۳۳۵).

مطابق ماده ۱۱ قانون مالیات بر درآمد ۱۳۳۶، مقاطعه‌کاری سه نوع است: ساختمان و پل و راه‌سازی و تأسیسات دیگر، حمل و نقل مانند نرفرت یا محمولات نفتی و فروش یا تهیه و تدارک کالا آنچه در مورد قرارداد مقاطعه‌کاری رایج است، همان «قرارداد پیمانکاری یا مقاطعه‌دولتی» است که طبق شرایط عمومی پیمان، مقاطعه‌کار با یک شخصیت حقوقی است، اجرای عملیات بنا بر این در قوانین بالادستی، فقط در پروژه‌هایی که ساخت و ساز تأسیسات است یا حمل و نقل مثل حمل محموله‌های نفتی یا فروش و تدارک کالا است، اجازه ورود پیمانکار یا مقاطعه‌کار فراهم است. با این حساب، ورود این میزان از پیمانکاران آن هم در یک سیستم سلسله‌سهم‌رانی یا لایه‌ای (مثلاً شرکت نفتی A که محموله را نصف کرده و به دو شرکت پیمانکار زیرین B و

در همه مواردی که ماهیت کار به پیمان سپرده شده، مستمر و دائمی است باید قرارداد به پیمان سپاری لغو و با کارگران قرارداد مستقیم منعقد شود

C می‌دهد، باز هر کدام از این شرکت‌ها، چهار یا پنج شرکت پیمانکاری زیر مجموعه دارند و... و هر چه پایین‌تر می‌آییم میزان حقوق و دستمزد و امنیت شغلی کارگران نیز آفول می‌کند) هیچ سختی با قوانین ندارد. در همه مواردی که ماهیت کار به پیمان سپرده شده، «مستمر» و «دائمی» است باید قرارداد به پیمان سپاری لغو و با کارگران قرارداد مستقیم منعقد شود.

دقیقاً به همین دلیل است که کارگران پیمانکاری نفت، مثلاً کارگران پیمانکاری عسلویه، نمودار مطالبات شغلی خود را قالب یک مثلث به شکل زیر توصیف می‌کنند، مثلی که قاعده آن، «حذف پیمانکاران و انعقاد قرارداد مستقیم» است و دو ساق آن، یکی «حق تشکل» است و دیگری «دستمزد شایسته»، مثلی که قاعده ندارد، نمی‌تواند سر پایبند و بنا بر این تا وقتی که حذف پیمانکاران و عقد قرارداد مستقیم به نتیجه نرسد، کارگران پیمانکاری نمی‌توانند تشکل قدرتمند ایجاد کنند یا از قدرت چانه‌زنی برخوردار باشند همان‌طور که نمی‌توانند به دستمزد شایسته حداقل ۱۲ میلیون تومانی دست پیدا کنند. در موارد بسیاری که کار، ماهیت پروژه‌ای دارد مثلاً قرار است حفاری صورت بگیرد یا از تأسیسات نفتی نگهداری شود، می‌توان به‌جای سپردن غیر قانونی کار به پیمانکاران، با کارگران «قرارداد معین» منعقد کرد. قرارداد

معین، قراردادی است که با خود کارگر به‌طور مستقیم منعقد می‌شود و مزیت آن این است که دیگر هیچ واسطه و دلالی در میان نیست که از حق و حقوق کارگر برای خود بردارد و جیب‌هایش را پر کند.

قرارداد معین، در مواردی معنا پیدا می‌کند که ماهیت کار، پروژه‌ای و حجمی است و معمولاً سطح دستمزد و شرایط کار آن، هم از کارگران پیمانکاری و هم از کارگران «قرارداد موقت» بهتر است. در قرارداد معین، کارفرما بر کارگر طرف مقابل (کارگر) نظارت می‌کند و کارگر تابع سازمان کارگاه است و به تبعیت از کارفرما باید کار معینی را انجام دهد اما در قرارداد پیمانکاری، خط‌مشی کلی کار توسط کارفرما مشخص می‌شود و در مورد نحوه انجام کار و راه‌های وصول به نتیجه مورد نظر (و قاعدتاً در مورد حقوق و دستمزد و امنیت شغلی کارگران) پیمانکاران دارای آزادی عمل هستند و تنها نتیجه مطلوب از پیمانکار مطالبه می‌شود.

لذا معیار وابستگی نزدیک به صفر است و پیمانکاری که کار را از حجمی گرفته، می‌تواند از حداقل تعداد کارگر استفاده کند و به این کارگران حداقلی، حداقلی‌ترین دستمزد را نیز بپردازد و به همین دلیل است که برخی معتقدند کار پیمانکاری «تعطیل‌زایی» دارد یعنی پیمانکاری می‌تواند خیلی راحت حق و حقوق کارگر را با پیمانال کند و بر اساس همین استدلال از پیمانکاران دفاع می‌کنند. اما اگر خود کارگران، کار حجمی را به صورت قرارداد معین به عهده بگیرند، کارفرمای اصلی «ملزم» به پرداخت تمام حقوق و مزایای کارگران است و کارگران می‌توانند سر دستمزد چانه‌زنی نکنند ضمن اینکه تعدیل کارگر هم دیگر ساده نیست.

جمع‌بندی اینها را «سروش» کارگر پیمانکاری عسلویه که چند روزی ست در اعتراض به شرایط ناگوار شغلی، نبود امنیت شغلی و دستمزد پایین، دست از کار کشیده و عسلویه را به مقصد شهرستان محل سکونت خانواده‌اش ترک کرده، در یک جمله خلاصه می‌کند: «پیمانکاران را حذف کنند. با برخی که ماهیت کارشان پروژه‌ای است، قرارداد معین ببندند و باقی را قرارداد مستقیم کنند. هیچ راه میان‌بر دیگری هم وجود ندارد».

خطر ورود شرکت‌های خصولتی
در شرایطی که قاعده مثلث مطالبه‌گری کارگران پیمانکاری نفت که حدود یک هفته است در اعتراض به سر می‌برند، حذف شرکت‌های پیمانکاری است، دولت و نمایندگان مجلس دغدغه‌های دیگری را دنبال می‌کنند؛ دغدغه‌هایی که به گفته کارگران معترض پیمانکاری، از سر شکم‌سپاری مطرح شده و متعلق به جای از ما بهتران است.

پیمانکاران و واسطه‌ها مخالف قانون کار و قانون اساسی هستند و باید کامل از میان برداشته شوند. خصوصی و خصولتی بدتر از خصوصی، کارگران را از چاله به چاه نیندازند

برخوردار رسمی است. «فریدون عباسی دوانی» عضو کمیسیون انرژی مجلس و نماینده کارزون در این رابطه می‌گوید: «در جلسه ششم تیر ماه تصمیم گرفتیم رسمی‌های نفت را از سقف افزایش حقوق قانون بودجه مستثنا کنیم تا فردی که ۳۲ میلیون تومان حقوق می‌گیرد هم بتواند مشمول افزایش حقوق و اضافه کاری شود. برای پیمانکاری‌ها هم حالا طرح‌هایی مطرح شده مثلاً چند شرکت بزرگ با مدیر عامل‌ها و هیات مدیره‌های دولتی ایجاد کنیم و همه شرکت‌های کوچک در آنها غام شوند البته این راهکار هنوز پیش نرفته است».

ظاهر آدر گیرودار اعتراض کارگران پیمانکاری، رسمی‌ها از آب گل آلود ماهی گرفته و در آخرین روزهای صادرات دولت دوازدهم تاسا جایی که می‌توانسته‌اند از دولت و مجلس امتیاز گرفته‌اند. قرار است طرحی دوفوریته

در دستور کار قرار بگیرد که بر اساس آن، رسمی‌های نفت از محدودیت‌های افزایش حقوق قانون بودجه ۱۴۰۰ به کلی مستثنی شوند اما همین نمایندگان مجلس یازدهم با این همه ادعای انقلابی‌گری و دفاع از محرومین، صدای دادخواهی پیمانکاری‌ها را نشنیده‌اند یا در بهترین حالت، راهکارهایی در ذهن دارند که باز هم انحرافی و غیر قابل قبول است: چند شرکت بزرگ خصولتی با مدیران دولتی بزنند و کارگران پیمانکاری را بی‌نوازه آنها حواله دهند! «ناصر آقاجری» فعال کارگری در این رابطه می‌گوید: پیمانکاران و واسطه‌ها مخالف قانون کار و قانون اساسی هستند و باید کامل از میان برداشته شوند. خصوصی و خصولتی ندارد، خصولتی بدتر از خصوصی، کارگران را از چاله به چاه نیندازند.

«سروش» کارگر ارکان ثالث عسلویه در ارتباط با این راهکار تعدیلی که باز هم قرار است سود سرشار نصیب مدیران یقه سفید نفت کند، می‌گوید: «وای بر ما کارگران پیمانکاری، کارگران بی طبقه، بی تشکل و بی صدا که قرار است مدام در جا بزنیم. این همه اعتراض کردیم باز هم ما را شهروند در چه چند می‌دانند. باز هم ما حق ورود به طبقه قرارداد می‌خواهیم و متعلق به آنجا جای از ما بهتران است».

طبقه‌بندی مشاغل است که اگر اجازه اجرا پیدا کند از میزان این تبعیض کاسته می‌شود. وی افزود: از یک طرف می‌گویند این کارگران قانون کاری هستند و از آن طرف اجازه اجرای کامل قانون کار را در مجموعه‌های خود نمی‌دهند. در مجموعه‌ای مثل پتروشیمی طرح طبقه‌بندی اجرا شده و این تبعیض کمتر شده اما در بخش نفت اجرا نشده است. می‌توانند طرح طبقه‌بندی مشاغل ذیل قانون کار را در بخش نفت هم اجرا کنند تا تبعیض‌ها کمتر شود.

چمنی در مورد تأثیر جلسات مجلس در حل مشکلات گفت: مجلس جلسه می‌گذارد اما از نمایندگان کارگری در این جلسات دعوت نمی‌کند. باید از نمایندگان پرسید در این جلسات از نمایندگان کارگران معترضین هم دعوت به عمل آمده است یا خیر؟ اگر مجلس صرفاً با دولت جلسه بگذارد و مذاکره کند مشکل کارگران حل نخواهد شد.

اخبار کارگری

بازنشستگان شرکت واحد تجمع کردند



بازنشستگان شرکت واحد روز چهارشنبه (نهم تیرماه) مقابل اداره مرکزی شرکت واحد اتوبوسرانی تهران تجمع اعتراضی ترتیب دادند. به گزارش ایلنا، رانندگان بازنشسته شرکت واحد در اعتراض به عدم پرداخت مطالبات مزدی، مقابل اداره مرکزی شرکت واحد جمع شدند این بازنشستگان مهم‌ترین مطالبات خود را به ترتیب زیر برشمردند: عدم پرداخت کامل حق سنوات، عدم پرداخت ۴ درصد حق بیمه کارهای سخت و زیان‌آور و عدم واریز ۶ درصد حق کارگران از صندوق ذخیره کارکنان شهرداری تهران. «محمود ترغف» مدیر عامل شرکت اتوبوسرانی تهران درباره این تجمع گفت: اسفندماه سال گذشته بیش از ۸۰۰ نفر از پرسنل شرکت واحد بازنشسته شدند و از آنجا که در گروه مشاغل سخت و زیان‌آور قرار دارند با ۲۰ سال سابقه بازنشسته می‌شوند، باید ۴ درصد علاوه بر مبالغی که در حین خدمت ماهانه به بیمه پرداخت کرده‌ایم به تأمین اجتماعی بپردازیم و علاوه بر آن مزایای سنوات خدمت هم به پرسنل پرداخت کنیم. وی ادامه داد: مبالغ ۴ درصد پرداخت شده و بخش عمده مزایای سنوات خدمت نیز پرداخت شده است. روز سه‌شنبه نیز مجدداً به حساب آنها مبلغی واریز شد. ترغف با اشاره به تجمع دیروز گفت: با توجه به شرایط تورم و اقتصادی کشور وقتی به صورت اقساط مطالبات آنها را پرداخت می‌کنیم، رضایت‌بخش نیست و باید به این عزیزان حق داد. وی با بیان اینکه عمده مزایای بازنشستگان پرداخت شده، گفت: حدود ۲۲ درصد از ماباقی مانده که طی روزهای آینده پرداخت خواهد شد.

ثبت نام وام بانزنگستان تأمین اجتماعی از شنبه

مدیر کل امور فرهنگی و اجتماعی تأمین اجتماعی با اشاره به اینکه ثبت نام وام بانزنگستان سازمان از روز شنبه آینده آغاز می‌شود، گفت: حدود ۴۰ هزار نفر وام ۷ میلیون تومانی دریافت می‌کنند. علی‌جهانی در گفت‌وگو با خبرگزاری مهر ادامه داد: افزایش تعداد وام‌گیرندگان و افزایش سقف وام نیاز به توافق هماهنگی و برنامه‌ریزی بیشتری با بانک عامل دارد. در حال حاضر تمامی امکانات نرم‌افزاری و پیاده‌سازی سیستم ثبت نام وام آمده اما بر اساس توافق نام‌های بانک، ضرورت دارد فرایند ثبت نام و پرداخت وام اصلاح و روان شود و همچنین دسترسی راحت‌تر صورت گیرد. به همین دلیل باید چند روزی صبر کنیم که بانک بتواند کارهایش را انجام دهد. وی با تأکید به اینکه پرداخت وام در چند مرحله انجام می‌شود، گفت: بازنشستگان تأمین اجتماعی می‌توانند برای ثبت نام به سامانه پرداخت وام مستمری‌گیران مراجعه و ثبت نام کنند که توسط بانک‌های بانزنگستی فعال شده و نیازی به مراجعه حضوری نیست. جهانی گفت: سال گذشته ۳۳۰ هزار نفر به‌طور متوسط هر نفر ۵ میلیون تومان وام دریافت کردند. از زمانی که فرد برای وام ثبت نام می‌کند تا زمانی که وام به حساب بازنشسته واریز می‌شود نهایت سه روز طول می‌کشد.

۳۳۷ کارگر استان مرکزی حقوق معوق دارند



مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی گفت: تعداد واحدهای دارای حقوق معوق این استان در خردادماه امسال نسبت به مدت مشابه قبل، ۵۰ درصد کاهش یافته است. به گزارش روابط عمومی اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی، بهزاد سام‌دلیری افزود: تعداد شرکت‌های دارای حقوق معوق استان مرکزی در خردادماه پار سال به ۳۰ شرکت رسید که این مهم در خردادماه امسال به ۱۵ واحد کاهش یافته است. وی بیان کرد: تعداد کارگران دارای حقوق معوق استان مرکزی نیز در این مدت از سه هزار و ۲۱۸ نفر به ۷۳۷ نفر رسیده است. مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی ادامه داد: تعداد ماه‌های حقوق معوق کارگران این استان در خردادماه امسال با کاهش ۵۴ درصدی همراه شده و از ۱۰۷ ماه به ۵۸ ماه رسیده است.