

پیمانکاران نفتی، نادرست و ناعادلانه پروار شده‌اند

خروج از بحران کارگری با تشکل‌یابی و افزایش شایسته دستمزدها



یک استاد دانشگاه و کارشناس ارشد پروژه‌های نفت و گاز، در بررسی تحلیلی اعتراضات اخیر کارکنان نفت به ریشه‌های شکل‌گیری اعتراضات و راهکارهای کوتاه‌مدت و میان‌مدت خروج از بحران می‌پردازد و می‌گوید: ظاهراً ریشه اعتراضات مربوط به دستمزد و معیشت است ولی باطن این بحران به سطوح متعددی از اشکالات و تبعیض‌های حقوقی و قانونی در بخش‌های کارفرمایی مربوط می‌شود که تاکنون به آنها توجه نشده است.

اساسی است که از گذشته به ارث رسیده و اگر به درستی برای آن چاره‌جویی نشود می‌تواند به بحرانی جدی منجر شود. ظاهر این اعتراضات مربوط به دستمزد و معیشت است، در حالی که تحلیل این اعتراضات نشان می‌دهد که سطوح متعددی از اشکالات و تبعیض‌های حقوقی و قانونی در بخش‌های کارفرمایی وجود دارد که مسئولین به آنها توجه نکرده‌اند. دلیل دیگر وقوع این اعتراضات، جهت‌گیری سیاست‌های کلی حکومت و به خصوص سیاست خارجی است که باعث افت رشد اقتصادی شده و کارفرمایان را به سوی ورشکستگی اقتصادی سوق می‌دهد.

مهمترین مشکل حقوقی و قانونی و پایه‌ای‌ترین عامل اعتراضات کارگری در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی و علل اصلی مشکلات کارگری در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی در قالب شش عامل زیر دسته‌بندی می‌شوند: نحوه استفاده از ماده ۱۷ قانون خدمات مدیریت کشوری، جذب نیروی انسانی جدید با سوءاستفاده از ماده ۱۷ قانون خدمات مدیریت کشوری، تأمین عایدی شرکت‌های پیمانکاری توسط برداشت بخشی از دستمزد و حقوق نیروی کار، نداشتن اتحادیه صنفی کارگری جهت احقاق مطالبات قانونی، عدم تعیین شرایط کار مستمر و موقت توسط دولت و عدم اجرای بند دوم ماده ۴۱ قانون کار مبنی بر افزایش دستمزد بر مبنای تورم که لازم است هر کدام از این علل مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

مطالبات و مشکلات کارگران و کارکنان رسمی و پیمانکاری در صنعت نفت چیست و اصلی‌ترین خواسته‌ها کدام است؟

بحران اعتصاب کارگری قابل پیش‌بینی بود زیرا تحریم‌های شدید صنعت نفت ایران باعث کاهش ۵۰ درصدی تولید و کاهش صادرات نفت و کاهش و به صفر رسیدن سرمایه‌گذاری خارجی و عدم اجرای پروژه‌های عمرانی برای اکتشاف، استخراج و پالایش شد. در چنین شرایطی، شرکت‌های پیمانکاری به دلیل آسیب از شرایط بحرانی صنعت نفت برای ورشکست شدن، در هزینه‌های خود جانب احتیاط گرفته و اولین کاری که می‌کنند تعدیل نیروی انسانی و به عقب انداختن حقوق کارگران است. در این شرایط بحرانی، شاغلین صنعت نفت به خاطر ناتوانی در مقابل تورم لجام‌گسیخته و نبود گوش‌شنوا و غفلت کارفرما، به اعتراض صنفی متوسل و خواستار افزایش مزد و صیانت از شغل خود می‌شوند. از روز دوشنبه ۳۱ خرداد ماه سال ۱۴۰۰ در فضای مجازی و روزنامه‌ها خبر اعتراضات صنفی و معیشتی کارگران پیمانی و موقت در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی فراوان است. اعتراضات کارگری اخیر تنها شامل کارگران پیمانی، پروژه‌ای و قراردادی موقت تحت کارفرمایان خصوصی نبوده، بلکه به کارمندان و کارگران رسمی و بالادستی بخش عملیاتی وزارت نفت هم گسترش یافته است. کارکنان صنعت نفت به اجرائشدن بندهای معیشتی ماده ۱۰ قانون وظایف و اختیارات نفت معترض هستند.

چرا به یک باره این نارضایتی‌ها فوران کرده است؟

اعتراضات کارگران شاغل در بخش‌های نفتی، پالایشگاهی و پتروشیمی کشور را باید از زوایای مختلف مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهیم. این اعتراضات، حاصل یک‌سری مشکلات

کارگری که ۲۵ سال کار می‌کند، قرار دادش موقت است و اگر اعتراض کند اخراج می‌شود. استخدام نیروهای تحصیل کرده به مدت ۲۵ سال به معنی بهره‌کشی سیستماتیک از نیروی انسانی محسوب می‌شود

جنوب، حدود ۴۰ تا ۴۲ هزار نفر است که هزینه آن به تمام صنعت نفت تحمیل می‌شود و کاری را که یک نفر می‌توانست انجام دهد، اکنون پنج نفر انجام می‌دهند که نشان‌دهنده استراتژی اشتباه تأمین نیروی انسانی است. مشکل دیگری که باعث تبعیض، بی‌انصافی و فشار در حق نیروهای کارگری در بخش نیروهای انسانی پیمانکاری شده، تأمین عایدی شرکت‌های پیمانکاری، توسط برداشت بخشی از دستمزد و حقوق نیروی کار است. بنابراین نیروی انسانی پیمانکاری نخواهد توانست دستمزد کامل واقعی دریافت کند.

نیود تشکل یا اتحادیه فعال و قانونی برای حمایت و دفاع از حقوق قانونی این نیروهای پیمانکاری در شرکت‌های مختلف صنایع نفت، گاز و پتروشیمی نیز بر مشکلات بین کارفرما و نیروهای کار تشکل‌های قانونی برای گفت‌وگو کار فرما و نیروی کار داشته باشیم با بحران مواجه نشویم. اینکه بعضی می‌اندیشند که نداشتن تشکل فعال و قانونی به صنایع کمک می‌کند، کاملاً اشتباه است و این اندیشه به این صنعت استراتژیک آسیب می‌رساند و به بحران‌های سیاسی، اجتماعی و معیشتی دامن می‌زند. وقتی که راه گفت‌وگو را مسدود کنید مثل امروز با بحران اعتراضات کارگری روبه‌رو می‌شوید.

عدم تعیین شرایط کار مستمر و موقت توسط دولت نیز بخش دیگری از مشکلات است. در بند دوم ماده ۷ قانون کار قید شده که روز به روز کار باید شرایط کار فرما موقت را تعیین و به این ترتیب آن را به هیأت دولت ارائه کنند و به این ترتیب تکلیف کارهای موقت و مستمر مشخص شود ولی تاکنون این کار انجام نشده و علاوه بر این دیوان عدالت‌داری نیز با دادنامه شماره ۱۷۹، به کمک کارفرما رفته و حکم داده که کارفرما می‌تواند در کارهای دائم نیز قرارداد موقت منعقد کند. این اقدام دولت و دیوان عدالت‌داری، کل کشور را به این بحران کارگری رسانده که بیش از ۹۶ درصد کارگران قرارداد موقت هستند و امنیت شغلی ندارند. به این ترتیب کارگر به ابزاری در دست کارفرما تبدیل شده و به علت نداشتن تشکل‌های قانونی، توان مطالبه‌گری را نیز از دست داده است. هم‌اکنون کارگری که ۲۵ سال در بخشی از صنایع نفت، گاز و پتروشیمی کار می‌کند، قرار دادش موقت است و اگر اعتراض کند اخراج می‌شود. استخدام نیروهای تحصیل کرده به مدت ۲۵ سال به معنی بهره‌کشی سیستماتیک از نیروی انسانی کار محسوب می‌شود.

همچنین بند دوم ماده ۴۱ قانون کار بیان می‌کند که باید دستمزد بر مبنای تورم رسمی تغییر کند اما این امر در طول سال‌های متمادی از

حاکمیت دولت‌ها مورد اعتراف قرار گرفته است. از نظر قانون گذار قرار بوده که حقوق کارگر به‌میزانی باشد که تا کارگر بتواند تا پایان ماه معیشت خود و خانواده را تأمین کند. بحران کارگری فعلی در کل کشور و صنایع نفت، گاز و پتروشیمی به سبب عدم اجرای قانون به وجود آمده و به علت عدم اجرای قانون از طرف دولت، نیروی انسانی کارگری امنیت شغلی و معیشتی خود را از دست داده و به زیر خط فقر سقوط کرده است.

اگر تباطو بحران معیشتی نیروی انسانی با سیاست‌ها و برنامه‌های دولت‌ها در جذب نیروی انسانی چیست؟

به دلیل نبود احزاب قوی و ماندگار در ایران، روسای جمهور و وزرای بر سر کار می‌آیند که نه خودشان صنایع نفت، گاز و پتروشیمی را می‌شناسند و نه احزاب قوی به عنوان پشتیبان دارند که با برنامه و شناخت قبلی به آنها کمک کنند که در مورد چگونگی ساختارهای سازمانی این صنایع استراتژیک و روش‌ها و استراتژی‌های جذب نیروی انسانی به درستی تصمیم‌گیری کنند. به سه مورد از این سیاست‌های اشتباه در دو دولت گذشته می‌پردازم؛ تغییر ساختار شرکت ملی نفت ایران از سال ۱۳۷۶، جذب نیروی انسانی در دولت‌های نهم و دهم در صنعت نفت و نگرش اشتباه نگاه اشتغال‌زایی به صنعت نفت.

به اعتقاد بسیاری از کارشناسان، بیژن زنگنه در دهه ۷۰ و در دور اول وزارت خود با توسعه ساختار و تبدیل کردن مناطق نفت‌خیز جنوب به چندین شرکت تابعه و سپس ایجاد تعداد زیادی شرکت بهره‌بردار، هزینه‌گرافی به سیستم تحمیل کرد تا جایی که تنها در مناطق نفت‌خیز جنوب اقدام به ایجاد ۹ شرکت زیر مجموعه ستاد کرد. نهایتاً هیچ دستاوردی حاصل نشد جز اینکه سیستم متورم شد و نیروی انسانی زیادی جذب شد. کارشناسان حوزه صنعت نفت اعتقاد دارند تا قبل از پیروزی انقلاب، کل تشکلات صنعت نفت کشور با تولید حدود شش میلیون بشکه نفت در روز در ساختمانی موسوم به «دو طبقه» که هم اکنون نیز به فعالیت خود ادامه می‌دهد و بخش بسیار کوچکی از ساختمان‌های عریض و طویل شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب را تشکیل می‌دهد، مستقر شده بود ولی اکنون در تهران، اهواز و سایر شهرهای ایران و استان خوزستان شرکت ملی نفت ایران به طرز عجیبی گسترده شده است. کارشناسان صنعت نفت می‌گویند این کار باعث افزایش بار مالی شرکت در این مدت شده به گونه‌ای که این شرکت به جای یک واحد روابط عمومی هم اکنون ۱۰ اداره روابط عمومی و به جای یک امور اداری، دارای ۱۰ اداره امور اداری شده و در این مدت منشی‌های این شرکت به طرز سرسام‌آوری افزایش یافته‌اند زیرا هم‌اکنون کارشناسان عادی مناطق نفت‌خیز هم دارای منشی شده‌اند.

همچنین جذب نیروی انسانی عظیم به روش رسمی و غیررسمی و پیمانکاری، در دولت‌های نهم و دهم (زمان احمدی‌نژاد)، میراث ناخوشایند و هزینه‌بری برای دولت‌های بعدی بر جا گذاشت، طوری که وزیر نفت بعدی (بیژن زنگنه) در هنگام بررسی صلاحیت وزیرای کابینه دوازدهم در سال ۱۳۹۶ در مجلس اظهار داشت که در سال ۸۴ کل نیروهای رسمی ۱۲۰ هزار نفر بود اما وقتی بنده برگشتم نیروی انسانی نفت به



بحران کارگری فعلی در کل کشور به سبب عدم اجرای قانون به وجود آمده و نیروی انسانی امنیت شغلی و معیشتی خود را از دست داده و به زیر خط فقر سقوط کرده است

۲۲۰ هزار نفر رسیده بود یعنی ۱۰۰ هزار نیرو اضافه شده بود بدون اینکه کاری انجام شود. این اظهارات از سوی وزیر نفت در حالی بیان شد که تولید نفت در سال ۱۳۸۴ حدود ۴ میلیون و ۲۰۰ هزار بشکه و در سال ۱۳۹۶ در حدود ۳ میلیون و ۹۰۰ هزار بشکه است. از سخنان وزیر نفت برمی‌آید این صنعت با مشکلات ناشی از جذب نزدیک به ۱۰۰ هزار نیروی مازاد در فاصله سال‌های ۸۴ تا ۹۲ دست به گریبان است. از این تعداد نیروی مازاد در حدود ۸ هزار نفر در قالب قرارداد رسمی، ۴۰ هزار نفر با عنوان قرارداد مدت موقت و بیش از ۵۰ هزار نفر در قالب قرارداد پیمانکاری در صنعت نفت ایران مشغول به کار بودند. همچنین بیش از ۸۰ درصد نیروهای جذب شده، جدید و در هنگام استخدام فاقد پیشینه فعالیت در صنعت نفت بوده‌اند. حدود ۷۰ درصد از این نیروها دارای تحصیلات فوق‌دیپلم به پایین یا کارشناسی غیر مرتبط به حوزه فعالیت صنعت نفت هستند. به همین دلیل اکثر نیروها در بخش‌های مربوط به بهره‌برداری، خدمات و ترابری، حراست‌ها و بخش‌های ستادی مشغول به فعالیت هستند. لذا این صنعت در عین مواجهه با نیروی مازاد در بخش‌های مختلف با کمبود نیروی متخصص و کارآمد در پروژه‌ها و طرح‌های توسعه‌ای روبه‌رو شده است.

متأسفانه نگرشی در جامعه ما وجود دارد که فکر می‌کند تمام وظایف حکمرانی مثل ایجاد اشتغال و ارائه انواع خدمات بر عهده صنعت نفت است. نگرش دولتمردان ما هم شبیه این نگرش جامعه است و این نگاه در مناطق نفت‌خیز بیش

از مناطق دیگر رواج دارد در حالی که صنعت نفت یک بنگاه اقتصادی است و فقط در زمان اجرای طرح‌های توسعه‌ای قابلیت جذب نیرو را دارد ولی در هنگام بهره‌برداری باید مانند یک بنگاه اقتصادی به سود و زیان آن توجه کرد. صنعت نفت در سراسر جهان به عنوان صنعتی منکی به سرمایه و نه نیروی انسانی شناخته می‌شود. انتظار غیرمنطقی استخدام نیروی انسانی بیش از نیاز واقعی در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی باعث ایجاد معضلات پیچیده و بحران اعتراضات نیروی انسانی خواهد شد زیرا نیروهای انسانی مازاد از تحصیلات و دانش مرتبط با صنایع نفت، گاز و پتروشیمی بر خوردار نبوده و لذا نمی‌توان آنها را در بخش‌های پروژه‌ای و توسعه‌ای به کار گرفت.

نظام جذب نیروی انسانی به شرکت نفت قبل از انقلاب چگونه بود و این نظام طی سال‌های بعد دچار چه تغییر و تحولاتی شد؟

در گذشته شرکت ملی نفت ایران، سازوکار خاصی برای تربیت نیروهای انسانی طراحی کرده بود، یعنی برای تربیت نیروی انسانی، مجموعه‌ای از آموزشگاه‌ها و دانشکده‌ها را در اختیار داشت که می‌توانست نیروی کارگر، کارمند و مهندس تربیت کند. نیروهای انسانی که به استخدام شرکت نفت درمی‌آمدند، باید یک‌سری دوره‌های بدوی و حین کار را می‌گذراندند که در آن دوره‌ها، با مسائل مختلف شغلی مواجه می‌شدند. با بسته شدن این آموزشگاه‌ها، نیرویی که از بیرون وارد صنعت نفت شد از تخصص کافی برخوردار نبود و این صنعت به شکلی درآمد که اکنون نتایج آن را می‌بینیم یعنی یک مجموعه مستأصل و ناامید که خیلی دل به کار نمی‌دهد.

بعد از انقلاب، بر اساس قوانین و مقررات پیچیده و در عین حال منطقی و علمی، استخدام نیروی انسانی انجام می‌گرفت. این کار با فرایند خاصی به این صورت شروع می‌شد که ابتدا باید طرحی برای توجیه ایجاد یک سازمان یا طرحی برای توسعه سازمان‌های موجود به بخش

جذب نیروی انسانی عظیم به روش رسمی و غیررسمی و پیمانکاری، در دولت‌های نهم و دهم (زمان احمدی‌نژاد)، میراث ناخوشایند و هزینه‌بری برای دولت‌های بعدی بر جا گذاشت

مهندسی ساختار و امور سازمانی ارائه می‌شد. سپس این طرح‌ها در بخش مهندسی ساختار و امور سازمانی مورد بررسی قرار می‌گرفت. در این بخش، فعالیت‌های طرح یا پروژه از نظر تنوع، پیچیدگی، گستردگی جغرافیایی، کمیت و تعداد پست‌های سازمانی و مشاغل در سازمان سایه (شرکت پیمانکاری) مشخص و برای تصمیم‌گیری در اختیار مدیریت تشکلات و روش‌های وزارت نفت قرار می‌گرفت و پس از تصویب سایر مراحل به بخش‌های ذیربط محول می‌شد. مشکلات مربوط به بحران‌های اعتراضات نیروی انسانی که زخم آن این روزها باز شده، به خاطر فقدان نظارت در جذب نیروی انسانی در سازمان سایه (شرکت‌های پیمانکاری) در فاصله سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۲ (دولت نهم و دهم احمدی‌نژاد) بوده زیرا بر بررسی‌ها در آن مقطع زمانی محدود به پیش‌بینی مشاغل در سازمان رسمی بوده و در مورد نحوه جذب نیروهای انسانی در قالب قراردادهای پیمانکاری هیچ پیش‌بینی و دستورالعمل و نظارت کافی در هنگام اجرای پروژه‌ها نشده است.



از این تحلیل‌ها چه نتیجه‌ای می‌گیرید؛ راهکارهای خروج از بحران و اصلاحات پایدار و سازنده چه در کوتاه‌مدت و چه در بلندمدت چیست؟

به چند نتیجه کلی می‌رسم. ظاهراً ریشه اعتراضات مربوط به دستمزد و معیشت است ولی باطن این بحران به سطوح متعددی از اشکالات و تبعیض‌های حقوقی و قانونی در بخش‌های کارفرمایی مربوط می‌شود که تاکنون به آنها توجه نشده است. مهمترین مشکل حقوقی و قانونی و پایه‌ای‌ترین عامل اعتصابات و اعتراضات کارگری در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی به همان شش عامل که گفتیم بازمی‌گردد.

راهکارهای کوتاه‌مدت و فوری برای حل مشکلات نیروی انسانی پیمانکاری عبارتند از: اجرای بند دوم ماده ۴۱ قانون کار مبنی بر افزایش دستمزد بر مبنای تورم، رعایت استانداردهای کاری برای کارگران ارکان ثالث و پیمانکاری مانند دو هفته کار و دو هفته استراحت، ایمنی محیط کار، قاعده‌مندی افزایش مزد سالانه توسط پیمانکاران، تعیین تعداد روز کاری کارگران غیررسمی حداکثر ۲۰ روز در ماه، مناسب‌سازی محل اسکان کارگران بالاخص در زمان شیوع بیماری کووید که باعث تهدید وضعیت سلامت آنان و به تبع آن خانواده‌های کارگران نباشد، نظارت برای جلوگیری از برداشتن بخشی از دستمزد و حقوق نیروی کار به عنوان عایدی شرکت‌های پیمانکاری و تشکل‌یابی و داشتن اتحادیه صنفی کارگری جهت احقاق مطالبات قانونی.

راهکارهای بلندمدت برای حل مشکلات نیروی انسانی پیمانکاری هم نظارت بر اجرای صحیح ماده ۱۷ قانون خدمات مدیریت کشوری برای جذب نیروی انسانی جدید توسط پیمانکاران، تعیین شرایط کار مستمر و موقت توسط دولت است.