

# بررسی دلایل فقدان قدرت چانه‌زنی در میان کارگران جنوب؛ تشکل که

## نباشد قدرت در دست «منپاوری‌ها» است

### نسرین هزاره مقدم

تا وقتی «تشکل» نباشد، خبری از حق و حقوق نیست و تا زمانی که «پیمانکاران» هستند، خبری از تشکل نیست؛ باید پیمانکاران را حذف کنند، به گسترش مناطق آزاد خاتمه دهند و اجازه دهند کارگران ماهر و متخصص این مناطق، قدرت چانه‌زنی داشته باشند و از تحرک طبقاتی عادلانه و درخور، بهره‌مند شوند.

به گزارش خبرنگار ایلنا، قدرت چانه‌زنی کارگران و مداخله در تعیین سرنوشت جمعی به میزان تشکل‌یابی آن‌ها بازمی‌گردد؛ به رسمیت شناختن حق تشکل‌یابی، قدرت چانه‌زنی کارگران را افزایش داده و بر چیدمان روابط کار تاثیر می‌گذارد مثلاً موجب بالاتر رفتن دستمزدها و غنی‌تر شدن قراردادهای کار می‌شود؛ اما از سوی دیگر، معادلات حاکم بر روابط کار، بر قدرت تشکل‌یابی کارگران تاثیر بسیار دارد؛ رواج قراردادهای موقت، تصویب دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت و مقررات‌زدایی‌های گسترده، در دهه ۹۰ خورشیدی، قدرت چانه‌زنی کارگران و حق تشکل‌یابی آن‌ها را به کمترین میزان ممکن رسانده است.

*دو نمونه از مقررات‌زدایی‌های موثر، یکی ورود پیمانکاران به همه عرصه‌ها – از نهادهای عمومی مانند*

*شهرداری‌ها گرفته تا ادارات و وزارتخانه‌های دولتی و همچنین صنایع نفت و گاز و پالایشگاهی - است و دیگری،*

*خروج گسترده مناطق نفتی و پالایشگاهی از شمول قانون کار به بهانه تسهیل سرمایه‌گذاری و واردات و*

*«صادرات ذیل پارادایم «مناطق آزاد و ویژه اقتصادی»*

در مناطق آزاد و ویژه اقتصادی، دو نوع مقررات‌زدایی، هم‌راستا و موازی با هم، با قدرت بسیار به پیش تاخته‌اند و توانسته‌اند کارگران را از همه حقوق قانونی خود از جمله «حق تشکل» محروم سازند؛ ورود گسترده پیمانکاران در سطوح و ابعاد مختلف به این مناطق موجب شده که برخی کارگران شاغل در پایین‌ترین لایه‌ها، سه یا حتی چهار کارفرمای بالاسری یا به اصطلاحاً مادر داشته باشند؛ از سوی دیگر، در این مناطق، قانون کار حاکم نیست و مقررات ویژه‌ای به نام مقررات اشتغال در مناطق آزاد و

ویژه اقتصادی، معادلات روابط کار را تعیین می‌کند؛ در چنین مناطقی است که حق تشکلیابی کارگران در پایین‌ترین میزان ممکن است.

### چگونه کارگران از حق تشکلیابی محروم شدند؟

مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار بر حق تشکلیابی آزاد و مستقل و حق اجتماعات صنفی کارگران تاکید دارند؛ در هیچ کجای کشور - نه در سرزمین اصلی و تحت حاکمیت قانون کار و نه در مناطق آزاد- این دو مقاله‌نامه اجرایی نمی‌شود؛ حق تشکلیابی آزاد و مستقل کارگران هیچ کجا به رسمیت شناخته نمی‌شود؛ در سرزمین اصلی و در مناطق غیر از مناطق آزاد، براساس فرصت‌های دیده شده در فصل ششم قانون کار، کارگران حق دارند فقط سه نوع تشکل رسمی - شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی یا نماینده کارگری- را داشته باشند اما در مناطق آزاد، به دلیل فقدان فرصت‌های قانون کار، همین حق حداقلی نیز به رسمیت شناخته نمی‌شود؛ هرچند آخرین بند از مقررات ویژه اشتغال مناطق آزاد به صراحت می‌گوید که همه مقاله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار در این مناطق لازم‌الاجراست و حداقل روی کاغذ، این بند را می‌توان یک «فرصت طلایی» به حساب آورد، اما هجوم گسترده پیمانکاران موقت و مقررات‌زدایی‌های وسیع، کارگران را از مطالبه‌ی این بند قانونی محروم کرده است؛ به عبارت ساده‌تر، بیش از بیست سال از پاگیری و ایجاد مناطق آزاد می‌گذرد ولی هرگز در این مدت، کارگران شاغل در این مناطق نتوانسته‌اند یک تشکل مستقل براساس بند آخر مقررات ویژه و براساس الزامات مقاله‌نامه‌های بنیادین ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار برپا کنند.

امروز کار به جایی رسیده است که قدرت چانه‌زنی کارگران شاغل در این مناطق به نسبت همه کارگران شاغل کمتر است؛ یک کارگر شاغل در این مناطق که تجربه تلاش برای ایجاد یک تشکل از میان کارگران پیمانکاری را داشته؛ در ارتباط با مرارت‌های تشکلیابی در مناطق آزاد به ایلنا می‌گوید: «خدا نکند کارفرمایان پیمانکار بو ببرند که یک یا چند کارگر برای ایجاد تشکل صنفی در حال تلاش هستند؛ اولین جریمه این کار، بلک لیست شدن است؛ بلک لیست می‌دانید یعنی چه؟ یعنی در لیست سیاه»! می‌روید و دیگر هیچ پیمانکاری به شما کار نمی‌دهد

در این میان، ناصر آقاجری (فعال کارگری پروژه‌ای) که سال‌ها در این مناطق کار کرده و اوضاع را از نزدیک لمس کرده، در ارتباط با مشکلات تشکلیابی این کارگران به ایلنا می‌گوید: در این مناطق، همه چیز در دست شرکت‌های دلالی یا تامین نیروی انسانی است که به آن‌ها منپاوری می‌گویند؛ این شرکت‌ها، نیروی انسانی پروژه‌ها را تامین می‌کنند و هیچ تمایلی به استخدام کارگران حق طلب و مطالبه‌گر ندارند! بدانند کارگری دنبال تشکل است، خیلی راحت او را از لیست خط می‌زنند!

او در ارتباط با روند تنزل حقوق شغلی کارگران در این مناطق می‌گوید: در دولت احمدی نژاد و نهادینه شدن شوک درمانی نئولیبرالی و غارت بخش عظیمی از منابع و کارخانه‌های تامین اجتماعی که سرمایه بین نسلی کارگران و بازنشستگان بوده است، هوشیاری‌های کارگران بالاتر رفت و درک کردند دشمن آن‌ها مناسبات تعدیل ساختاری و خصوصی‌سازی است؛ در دولت‌های بعدی نیز مناسبات تعدیلی با قدرت بسیار ادامه یافت و مناطق آزاد تجاری و صنعتی با شدت بیشتری گسترش پیدا کرد به گونه‌ای که در حال حاضر در دنیا شاید ایران رتبه اول یا دوم را در کاربردی کردن این مناسبات و گسترش افسارگسیخته مناطق آزاد داشته باشد

چگونه همه حقوق به اگما رفت؟

*آقاجری مشکل را ساده در اجرایی نشدن بند آخر مقررات اشتغال مناطق آزاد نمی‌داند؛ بلکه معتقد است*

*این مقررات ویژه و ساختار آن، حقوق بدیهی کارگران را مخدوش ساخته تا جایی که دیگر فرصت، رمق و*

*توانی برای تشکیل یابی باقی نمانده است.*

این در حالیست که کارگران شاغل در پالایشگاه‌ها و پروژه‌های نفت و گاز جنوب، همگی در دسته کارگران متخصص، فنی و بامهارت قرار می‌گیرند اما علی‌رغم مهارت و تخصص ویژه‌ای که دارند، هیچ نوع امکان تحرک طبقاتی ندارند و نمی‌توانند با گذشت زمان، در شرایط شغلی و معیشت خود بهبود قابل توجهی حاصل کنند. یک کارگر متخصص پایپینگ در این رابطه به ایلنا می‌گوید: «کارگران متخصصی را می‌شناسم که بیش از پانزده سال در پروژه‌های نفتی کار کرده‌اند اما به لطف پیمانکاران، همچنان کارگر ساده پیمانکاری هستند؛ حتی برخی از آن‌ها علی‌رغم تخصص و سابقه باارزشتی که دارند، بلک لیست شده و» دیگر هیچ پیمانکار یا شرکت تامین نیروی آن‌ها را استخدام نمی‌کند

به گفته او؛ تخصص و مهارت برخی از این کارگران، منحصر به فرد است؛ اگر اینها نباشند، پروژه‌های نفت و گاز، هرگز پیشرفت نخواهد کرد اما با اینهمه، همیشه کارگر پیمانکاری ساده باقی می‌مانند و با اتمام پروژه‌ها، از این پیمانکار به دیگری پاس داده می‌شوند.

وقتی کارفرمای پیمانکار عوض می‌شود، دوباره روز از نو و روزی از نو است؛ یعنی کارگر باید به عنوان یک کارگر جدید، خودش را در مناسبات روابط کار جدید اثبات کند و برای حداقل‌ها بجنگد؛ چنین کارگری چگونه می‌تواند برای اجرای بند آخر مقررات ویژه اشتغال یا برپایی تشکل‌های صنفی اقدام نماید؛ این کارگر، هر سال یا هر دو سال به محیط کار جدید پا می‌گذارد و با یک

کارفرمای جدید طرف است؛ بدیهی است که تنها دغدغه‌اش «کار داشتن» و بیکار نشدن بعد از اتمام پروژه‌هاست و به چیزی دیگر نمی‌تواند بیندیشد!

حتی مدت کار این کارگران پیمانکاری، برخلاف آنچه قانون می‌گوید، سه هفته کار و یک هفته مرخصی است؛ آقاجری می‌گوید: در زمان جنگ، کارگران نفتی فداکاری کردند و از ۱۴ روز مرخصی ماهانه خود گذشتند؛ در پالایشگاه‌ها ماندند تا سد دفاع از کشور در مقابل صدام غاصب نشکند؛ اما بعد از جنگ، این فداکاری کارگران تبدیل به یک سنت شد و کارفرمایان و منپاوری‌ها سوءاستفاده کردند؛ دیگر ۱۴ روز مرخصی ماهانه هرگز برای برخی کارگران پیمانکاری احیا نشد؛ این کارگران مجبورند فقط یک هفته مرخصی ماهانه داشته باشند؛ پولی هم برای رفت و برگشت به خانه نمی‌گیرند؛ در نتیجه باید با اتوبوس خود را به شهرهای گوشه و کنار کشور برسانند و در نتیجه حتی پنج روز در هر ماه، کنار خانواده نیستند

### راهکار چیست؟

این شرایط ناگوار، در طول سال‌ها و بلکه دهه‌های متوالی، به تدریج نهادینه شده است؛ حال چاره کار چیست؛ چاره در سطحی فراتر، ابطال خروج مناطق آزاد از شمول قانون کار و بازگشت تمام مناطق به این قانون مادر و همچنین قانون اساسی است. اما در سطحی خردتر، راهکاری که باید سال‌ها پیش در پیش گرفته می‌شد، حذف پیمانکاران و منپاوری‌های سودجو از پروژه‌های نفت و گاز است؛ قانون حذف پیمانکاران از پروژه‌های نفت و گاز، بارها در مجالس مختلف حرفش زده شد و حتی به مرحله اعلام وصول هم رسید، اما هیچ وقت تصویب و اجرایی نشد؛ در سطح میانی، مطالبه اصلی باید اجرای بند آخر مقررات اشتغال مناطق آزاد باشد؛ باید کارگران این مناطق بتواند براساس مقاله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار، تشکل‌های صنفی مستقل ایجاد کرده و از حقوق خود به صورت متحد دفاع کنند

تا وقتی «تشکل» نیست، خبری از حق و حقوق نیست و تا زمانیکه «پیمانکاران» هستند، خبری از تشکل نیست؛ باید پیمانکاران را حذف کنند، به گسترش مناطق آزاد خاتمه دهند و اجازه دهند کارگران ماهر و متخصص این مناطق، قدرت چانه‌زنی داشته باشند و از تحرک طبقاتی عادلانه و درخور، بهره‌مند شوند. همه اینها جزو حقوق کارگران است و به هیچ وجه، «امتیاز» نیست... هرچند کارگران متخصص نفت و گاز، استحقاق بیش از اینها را دارند

گزارش: نسرين هزاره مقدم