

تبعیض مزدی در قلب ماهشهر

کارگران پیمانکاری پتروشیمی رازی با حقوق پایین و مزایای کمتر، زیر فشار گرما و خطر کار می کنند و اعتراض های آنها بارها به اقدامات پرخطر کشیده شده است



▲ کارگران پیمانکاری پتروشیمی رازی با حقوق پایین و مزایای کمتر، تحت گرما و فشار، بارها به کارفرما اعتراض کرده اند

بندر ماهشهر در جنوب ایران سال هاست به عنوان قلب صنعت پتروشیمی کشور شناخته می شود. ده ها مجتمع بزرگ شیمیایی در این منطقه فعالند و هزاران کارگر در شیفت های سنگین شبانه روزی محصولاتی تولید می کنند که شرابان اصلی اقتصاد ایران را حفظ می کند. از بیرون، این منطقه ویژه اقتصادی نماد پیشرفت صنعتی کشور به نظر می رسد، اما پشت چراغ های همیشه روشن مجتمع ها، واقعیتی دیگر جریان دارد؛ واقعیتی پر از نابرابری و تبعیض. کارگران این منطقه، بسته به نوع قرارداد و شرکتی که آن ها را به کار گرفته، شرایط بسیار متفاوتی را تجربه می کنند. برخی در چارچوب قراردادهای رسمی یا مستقیم با شرکت های بزرگ، از حقوق و مزایای بالا، امنیت شغلی نسبی و دسترسی به امکانات رفاهی بهره مندند.

در مقابل، اکثریت کارگران پیمانکاری با همان ساعات کار، همان خطرها و همان سختی ها، دستمزدی کمتر، مزایایی محدود و آینده ای مبهم دارند. این نابرابری به گونه ای است که در یک واحد صنعتی واحد، دو کارگر با شرح وظایف تقریباً مشابه می توانند دریافتی هایی کاملاً متفاوت داشته باشند؛ گاه اختلافی تا دو برابر یا بیشتر. چنین تبعیضی صرفاً به سطح دستمزد محدود نمی شود.

دسترسی به بیمه تکمیلی، پاداش ها، مزایای عرفی منطقه، سرویس رفت و آمد، حتی کیفیت غذای سلف شرکت هم میان رسمی ها و پیمانکاری ها متفاوت است. برای کارگری که در گرمای بالای ۵۰ درجه، روی خطوط لوله یاد و واحدهای تولیدی پرخطر کار می کند، دیدن این فاصله به معنای مواجهه روزانه با حس بی عدالتی است، به ویژه وقتی بدانند سه سال پیش توافقی امضا شده تا همه کارگران از مزایای منطقه ویژه بهره مند شوند، اما این وعده برای او و همکارانش محقق نشده است.

یکی از تازه ترین تبعات این تبعیض ها، اعتراضات دنباله دار کارگران پیمانکاری پتروشیمی رازی است؛ اعتراضی که در میانه تابستان نزدیک به ۲۰ روز ادامه یافت و با وجود ماهیت صرفاً صنفی، به نقطه ای بحرانی کشیده شد، تا آنجا که دو کارگر معترض این شرکت در روز ششم شهریورماه در اقدامی تلخ برای نشان دادن عمق فشارها، بر فراز خطوط لوله رفتند تا اقدام به خودکشی کنند.

اعتصاب و اعتراض در «رازی»

شرکت پتروشیمی رازی از نخستین شرکت هایی است که در راستای اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، در اواسط دهه ۸۰ به مزایده گذاشته شد و سهم عمده آن نصیب یک شرکت ترکیه ای شد و تقریباً چند سالی پس از این واگذاری بود که اعتراض به تبعیض در دستمزد و مزایای کار از سوی کارگران نیز به رویه ای معمول در این شرکت تبدیل شد. کارگران پیمانکاری پتروشیمی رازی که حالا

شمارشان حدود ۱۵۰۰ نفر است، طی هفته های گذشته بارها دست از کار کشیدند. خواسته اصلی آن ها ساده و روشن و البته تا حدودی مسبوک به سابقه است: رفع تبعیض و همسان سازی حقوق و مزایا با دیگر واحدهای پتروشیمی منطقه ویژه اقتصادی ماهشهر. یکی از کارگران در گفت وگوبا «آینه نو» می گوید:

«ما همان کاری را انجام می دهیم که همکارانمان در پتروشیمی های کناری انجام می دهند؛ همان لباس، همان گرما و خطر، همان شیفت ها؛ اما دریافتی ما به ویژه در بحث مزایای عرفی تقریباً نصف آن هاست. این تبعیضی آشکار است.» سه سال پیش، صورتجلسه ای میان نمایندگان شرکت و کارگران به امضا رسید که در آن مقرر شده بود هر مزایایی که در منطقه ویژه تصویب می شود، ظرف سه ماه به کارگران پتروشیمی رازی نیز تعلق گیرد. اما امروز کارفرما ادعا می کند چون این مجتمع خصوصی است، مشمول مصوبات منطقه ویژه نمی شود. همین بهانه، به معنای زیر پا گذاشتن توافقی رسمی و نادیده گرفتن مطالبات کارگران تعبیر می شود.

روایت های زیسته

در دل این اعتراضات، روایت های کارگران نشان می دهد مسئله تنها پول نیست، بلکه کرامت انسانی و حس

عدالت است. یکی از کارگران پیمانکاری می گوید: «وقتی می بینیم همکاران در پتروشیمی کناری برای همان کار، دو برابر حقوق می گیرند، انگار به ما می گویند شما ارزش کمتری دارید. این حس، از خستگی شیفت شب سخت تر است.» کارگری دیگر که سابقه اش به بیش از ۱۵ سال می رسد، روایت می کند: «من از روز اول در اینجا کار کردم، عرق ریختم و سالم ترین سال های جوانی ام را پای این صنعت گذاشتم. حالا می گویند چون پیمانکاری هستی، حق فلان مزایا را نداری. مگر ما چه فرقی با بقیه داریم؟» چنین روایت هایی، تصویری روشن از وضعیت کارگران پیمانکاری می سازد: کارگرانی با بار سنگین کار و مسئولیت، اما با دستمزد و امنیت شغلی کمتر.

ریشه های تبعیض مزدی

اما چرا چنین تبعیضی شکل گرفته و ادامه دارد؟ پاسخ را باید در چند سطح جست و جو کرد:

۱. ساختار پیمانکاری و برون سپاری

طی دو دهه گذشته، بخش بزرگی از نیروی کار صنعت نفت و پتروشیمی به پیمانکاران واگذار شده است. این مدل برای کارفرمای اصلی سودآور است؛ چون می تواند هزینه های مزدی را پایین آورد. پیمانکاران اغلب

و فرهنگ مدیریتی کوتاه مدت نگر، انگیزه لازم را برای پایبندی به امنیت شغلی از بین می برد. علاوه بر این، حضور پیمانکاران در صنایع مختلف موجب بی ثباتی شغلی، تبعیض و کاهش بهره وری شده و اعتراضات کارگری را افزایش می دهد، زیرا کارکنان رسمی و پیمانی شرایط کاری و مزایای متفاوتی دارند.

فقدان امنیت شغلی: تبعات خلأهای قانونی

برای کاهش نقش پیمانکاران و افزایش امنیت شغلی، اصلاح قوانین ضروری است. پیمانکاران محصول ضعف نظارت و خلأهای قانونی اند و واگذاری گسترده استخدام به آنان، به ابزاری برای دور زدن قوانین و کاهش هزینه های نیروی انسانی تبدیل شده است. توقف این چرخه معیوب نه تنها به کارگران، بلکه به بنگاه های اقتصادی نیز آسیب می زند. الزام کارفرمایان بزرگ به انعقاد قرارداد مستقیم با کارکنان، حقوق و مزایای برابر را تضمین می کند و نقش واسطه ها را کاهش می دهد. دولت با ایجاد نظام های نظارتی قوی تر می تواند پیمانکارانی که صرفاً به دنبال کاهش دستمزد و بهره کشی از نیروی کار هستند را از بازار حذف کند. همچنین با تعریف نیروی کار به عنوان «سرمایه» در سیاست های کلان اقتصادی، بستری برای اجرای عملی این راهکار فراهم می کند. حذف واسطه ها نه تنها عدالت اجتماعی را تقویت می کند، بلکه اعتماد اجتماعی را افزایش داده و محیط کاری آرام تر و منسجم تر ایجاد می کند. در اعتراضات کارگری، تبعیض ناشی از حضور پیمانکاران از اصلی ترین منابع نارضایتی است و پایان دادن به این تبعیض به سود همه طرف ها خواهد بود و بهره وری سازمان ها را افزایش می دهد.

قراردادهای کوتاه مدت می بینند و از اجرای مصوبات ملی یا منطقه ای شانه خالی می کنند.

۲. ضعف نظارت دولت

اگرچه اداره کار و شورای تأمین استان مصوب کرده اند مزایای عرفی باید به کارگران ارکان ثالث پتروشیمی رازی نیز تعلق گیرد، اما این تصمیم فقط روی کاغذ مانده است. نهادهای نظارتی معمولاً به جای حمایت عملی از کارگران، ابراز بی اطلاعی می کنند یا وعده های کلی می دهند.

۳. عقب نشینی از تعهدات اجتماعی

پتروشیمی رازی از نخستین واحدهای بزرگ صنعت پتروشیمی کشور است که در دهه ۱۳۴۰ تأسیس شد. اما در میانه دهه ۸۰ به بخش خصوصی واگذار شده و مدیریت جدید اغلب تنها به سود سهامداران می اندیشد، نه به عدالت مزدی یا تعهدات اجتماعی. استناد کارفرما به «خصوصی بودن» شرکت، دقیقاً از همین منطق می آید.

فشار امنیتی به جای پاسخگویی

یکی از جنبه های تلخ این ماجرا، امنیتی شدن اعتراضات است. کارگرانی که تنها به تبعیض مزدی اعتراض داشتند، بازداشت یا ممنوع الورد شدند. چنین برخوردی، اعتراض صنفی را به بحرانی انسانی بدل می کند. کارگری که در تجمع اخیر حاضر بوده، روایت می کند: «ما نامه زدیم، بارها با اداره کار جلسه گذاشتیم، اعتصاب کردیم، اما هیچ چیز تغییر نکرد.

وقتی امید می نمی ماند، بعضی ها تصمیم می گیرند جانشان را وسط بگذارند.» مشکل کارگران پیمانکاری محدود به پتروشیمی رازی نیست. در کل صنعت نفت و گاز و پتروشیمی، صدها هزار کارگر پیمانکاری وجود دارند که با قراردادهای موقت، دستمزد کمتر و مزایای محدودتر کار می کنند.

در مناطق نفتی جنوب، گرمای طاقت فرسا، شیفت های فشرده و محیط های پرخطر بخشی از زندگی روزمره کارگران است. با این حال، تبعیض مزدی میان رسمی ها، قراردادی ها و پیمانکاری ها به شکلی عمیق احساس می شود.

این تبعیض نه تنها نارضایتی ایجاد کرده، بلکه بارها به موج های اعتصاب در ماهشهر، عسلویه و دیگر مراکز منجر شده است.

مروری بر اعتراضات کارگران رازی حاکی از یک الگوی تکراری است. کارگران اعتصاب می کنند، مقام های محلی یا اداره کار قول رسیدگی می دهند و مدتی بعد، وعده ها فراموش می شود و همه چیز به حالت قبل برمی گردد. این چرخه فرساینده، اعتماد کارگران به نهادهای رسمی را از بین برده و آن ها را به سمت اعتراض های شدیدتر سوق داده است.

طرح ساماندهی کارکنان دولت

در همین راستا، طرح حذف نیروهای پیمانکاری و ساماندهی کارکنان دولت که طی سال های اخیر در نهادهای تصمیم گیری مطرح شده، باید هرچه سریع تر به مرحله اجرا برسد. تعلل در اجرای این طرح تنها به گسترش تبعیض میان کارکنان رسمی و پیمانی، تضعیف بهره وری در دستگاه های دولتی و افزایش اعتراضات صنفی منجر می شود. اجرای فوری این طرح می تواند گام مهمی در جهت بازگرداندن اعتماد به کارکنان و ایجاد عدالت در نظام استخدامی کشور باشد. نمونه های عینی این وضعیت را می توان در بخش های مختلف دید: کارگران نفت و پتروشیمی که از طریق پیمانکاران مشغول به کارند و با وجود انجام سخت ترین کارها در شرایط طاقت فرسا، از مزایای کارکنان رسمی بی بهره اند، معلمان خرید خدمات آموزشی که با دستمزدهایی بسیار پایین تر از حداقل حقوق و قراردادهای موقت در کلاس های درس حاضر می شوند و در کنار همکاران رسمی خود تبعیضی آشکار را تجربه می کنند یا نیروهای شرکتی در بیمارستان ها که در حساس ترین بخش های درمانی کار می کنند، اما قراردادهایشان هر سال تمدید می شود و امنیت شغلی و مالی ندارند. همه این نمونه ها نشان می دهد بی ثباتی شغلی نه یک مشکل محدود، بلکه معضلی فراگیر در بخش های مختلف کشور است. به بیان دیگر، امنیت شغلی از طریق قراردادهای مستقیم و اثبات، مطالبه ای صنفی صرف نیست؛ ضرورتی اقتصادی و اجتماعی است. حذف پیمانکاران و واسطه های کاری و اجرای فوری طرح ساماندهی کارکنان دولت، گامی بلند در مسیر تحقق این هدف است؛ گامی که بدون دخالت فعالانه و اراده سیاسی حاکمیت بعید است به نتیجه برسد.

اشتغال



A T I V E N O

نکته
P O T N

بلاتکلیفی طرح ساماندهی ادامه دارد

چهار سال از زمان طرح ساماندهی کارکنان دولت در مجلس یازدهم گذشته است، اما این طرح هنوز به نتیجه نرسیده و آینده ای نامشخص دارد. از همان ابتدا، مخالفت های مکرر رفت و آمدهای پی در پی میان شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت، مسیر تصویب آن را دشوار کرد. با تغییر دولت و آغاز به کار مجلس دوازدهم، وضعیت این طرح همچنان بلاتکلیف مانده و به نظر می رسد اراده ای جدی برای نهایی سازی آن وجود ندارد.

هدف اصلی طراحان این طرح، حذف شرکت های پیمانکاری و برقراری قرارداد مستقیم میان کارکنان شرکتی و دستگاه های اجرایی بود. طراحان معتقد بودند تا زمانی که پیمانکاران به عنوان واسطه حضور دارند، تبعیض، ناامنی شغلی و تضییع حقوق ادامه خواهد داشت. اما مخالفان، همواره به بار مالی آن اشاره کرده و به اصل ۷۵ قانون اساسی استناد کرده اند؛ اصلی که تصویب هر طرح هزینه زا بدون پیش بینی منبع تأمین آن را ممنوع می کند. این استدلال باعث شده تصویب طرح در سال های گذشته بارها به تأخیر افتد.

در دولت چهاردهم، بررسی طرح به سازمان اداری و استخدامی سپرده شده است. علاءالدین رفیع زاده، رئیس این سازمان، از تشکیل کمیته ای مشترک با سازمان برنامه و بودجه و معاونت حقوقی ریاست جمهوری خبر داده و گفته سامانه ای برای ثبت اطلاعات نیروهای شرکتی و شرکت های طرف قرارداد راه اندازی شده است. او اعلام کرده سه سناریو برای تصمیم گیری به دولت پیشنهاد شده، اما جزئیات این سناریوها روشن نیست و آنچه تاکنون مطرح شده، حذف پیمانکاران در آنها دیده نمی شود. در مقابل، پرداخت مستقیم دستمزد و شفاف سازی نظام جبران خدمات مطرح شده است.

این وضعیت با اعتراض های گسترده کارگران همراه شده است. کارگران صنعت نفت و پتروشیمی خطاب به دولت گفته اند: «ما باز یگر سناریوهای شما نیستیم، خواسته ما روشن است: حذف پیمانکاران و عقد قرارداد مستقیم با شرکت اصلی.» آنها ادامه وضعیت فعلی را به سود دلالتی می دانند که از سفره کارگران ارتزاق می کنند و تحملشان برای بلاتکلیفی تمام شده است.

مطالبات کارگران محدود و مشخص است: حذف واسطه ها، تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی و برقراری نظام عادلانه دستمزد. تحقق این سه محور، نه تنها موقعیت شغلی کارگران را ارتقا می دهد، بلکه اعتماد متقابل میان نیروی کار و کارفرما را تقویت می کند. تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی به قراردادی می تواند نقطه پایانی بر تبعیض میان نیروهای رسمی و شرکتی باشد؛ تبعیضی که در تفاوت دستمزد، مزایا و امنیت شغلی نمود یافته است. فعالان کارگری هشدار می دهند حفظ پیمانکاران به معنای ادامه استثمار است. مازار گیلانی نژاد، فعال کارگری، می گوید: «کارگران سال هاست یک مطالبه مشخص دارند: قرارداد مستقیم با شرکت اصلی. هر طرحی که غیر از این باشد، فریب و وقت کشی است.» واقعیت این است تا زمانی که پیمانکاران باقی بمانند، بی ثباتی و تبعیض ادامه خواهد داشت. کارگران می پرسند چرا باید برای کاری یکسان، حقوق و مزایای متفاوت وجود داشته باشد و امنیت شغلی آنها به تصمیم پیمانکار وابسته باشد. آنها از هیچ سناریویی جز حذف کامل پیمانکاران حمایت نمی کنند.

