

اخراج حدود ۶۰۰ کارگر شرکت تسکو

خبر اخراج حدود ۶۰۰ نفر کارگر منپاوری^۱ از شرکت تسکو (تکنو انرژی سپهر) در سایت‌های خبری کار شده است. خبر کار شده کوتاه بود و اطلاعات خاصی در ارتباط با اخراج این کارگران نمی‌داد. تکنو انرژی سپهر در زمینه راه‌اندازی و بهره‌برداری از نیروگاه‌ها، پالایشگاه‌های نفت، گاز و پتروشیمی، تجهیزات و همچنین در زمینه پروژه‌های EPC مربوط به برق، ابزار دقیق، و مخابرات فعالیت می‌کند. این شرکت یکی از صدها شرکت پیمانکاری است که همچون قارچ از دهه‌ی هفتاد جهت پیشبرد خصوصی‌سازی شروع به رشد کردند. در اخبار منتشر شده از شرکت تسکو گفته شده نیروهای اخراج‌شده منپاوری بوده‌اند، یعنی شرکتی دیگر مسئول تامین نیروی انسانی برای تسکو بوده است. دلیل شرکت تسکو برای اخراج این ۶۰۰ کارگر این بوده که «امسال نتوانسته پروژه بگیرد و نمی‌تواند حقوق این کارگرها را بدهد». (اگر این مساله را باور کنیم) سوالی که پیش می‌آید این است: مگر در مواقعی که شرکت پروژه‌های کلان گرفته به این نیروها سهم بیشتری می‌داده که حالا به علت نبود پروژه آن‌ها را اخراج کرده است؟ یک شرکت پیمانکاری به چه پشتوانه‌ای می‌تواند ۶۰۰ کارگر را اخراج کند و آب از آب تکان نخورد؟

شرکت‌های پیمانکاری با شروع سیاست‌های تعدیل ساختاری و خصوصی‌سازی در دهه‌ی هفتاد به وجود آمدند. سیاست‌هایی که از همه مهم‌تر قراردادهای موقت و عدم تشکیل یابی کارگران را دیکته می‌کرد و به دنبال این بود که کارگر به ارزانترین قیمت در اختیار سرمایه‌داران قرار بگیرد و همیشه با ترس از دست دادن کارش در مقابل کارفرما مطیع باشد. نتیجه‌ی این سیاست‌ها چیزی نبود جز به زیر خط فقر بردن کارگران.

این سیاست‌ها به صورت افسار گسیخته‌تری در مناطق نفت و گاز جنوب به اجرا درآمد. مناطقی که همه می‌دانیم به‌عنوان مناطق آزاد و ویژه‌ی اقتصادی شناخته می‌شوند و بخش‌هایی از قانون کار شامل حال آن مناطق نمی‌شود. ورود گسترده پیمانکاران در ابعاد مختلف به این مناطق باعث شده است که اکثر کارگران بیش از یک کارفرمای بالای سر داشته باشند. اکثر مواقع کارگر به صورت دقیق نمی‌داند اصلاً با چه شرکتی طرف حساب است. مثلاً کار ساخت و راه‌اندازی یک سایت پتروشیمی به تعدادی پیمانکار عمده سپرده می‌شود. یک شرکت پیمانکار، کار پاییبینگ کلان پروژه را در مناقصه‌ای که سرمایه‌دار اصلی (کارفرما) برگزار کرده برنده می‌شود. پیمانکار دیگری ساخت فلان مخزن را، دیگری دیوارکشی، دیگری برق و ابزار دقیق و مخابرات، دیگری پیمانکاری رنگ و عایق و ... و آن‌ها نیز مجدد بخش‌های مختلف کار را به پیمانکارهای خرد (فرعی) می‌دهند. این پیمانکاران که در نقش واسطه بین سرمایه‌دار بزرگ (کارفرما)

این اصطلاح بین کارگران رایج است و بیشتر اشاره به شرکت‌های منپاوری دارد. شرکت‌های پیمانکاری که کار تامین نیروی انسانی برای سایر پروژه‌ها را دارند. کارگرانی که از این طریق در اختیار پروژه قرار می‌گیرند را کارگر منپاوری می‌گویند. ۶۰۰ کارگر اخراج شده از این طرق در اختیار شرکت تسکو قرار گرفته‌اند.

و کارگران قرار گرفته‌اند، شروع به جذب نیروی کار تحت عنوان پیمانکاری می‌کنند و کار شروع می‌شود. کاری که کارفرمای بزرگ‌تر و دولت همدستش با سپردن سرنوشت هزاران کارگر به شرکت‌های شیاد پیمانکاری شرایط اسفناکی را برای کارگران رقم می‌زند.

وجود این پیمانکاران تماماً به نفع سرمایه‌داریست. وجود ده‌ها پیمانکار ریز و درشت در یک پروژه که هر کدام کاری را برعهده دارد باعث چنددستگی بین کارگران می‌شود. کارگر از طرفی خود را تحت قرارداد با پیمانکار مشخص می‌داند اما از طرف دیگر در مسایل و معضلات محیط کارش با افراد و شرکت‌های متعددی روبروست. کارگران به جای احساس اتحاد به واسطه‌ی کارگر بودنشان بیشتر احساس رقابت به عنوان نیروی فلان پیمانکار می‌کنند. وجود این شرکت‌ها باعث شده که به راحتی حق و حقوق کارگران ضایع شود. آن‌ها مدام بین پیمانکار و شرکت مادر پاس داده می‌شوند. این شرکت‌ها به راحتی از زیر بار مسئولیت‌های ابتدایی ایمنی، فنی و بهداشتی شانه خالی می‌کنند. کارگر نمی‌داند مثلاً برای عدم بهداشت خوابگاه باید از چه شرکتی درخواست داشته باشد. یا در مورد مساله‌ی دستمزدهای عقب افتاده بارها اتفاق افتاده که پیمانکار پاس نشدن صورت وضعیت از سمت شرکت مادر را بهانه کرده است و چنانچه کارگر به سراغ شرکت مادر برود او را به پیمانکار پاس می‌دهد. یادمان نرفته که در ارتباط با اعتراضات کارگران نفت و گاز در پارس جنوبی وقتی از آقای زنگنه وزیر نفت وقت، در مورد اعتراضات و خواسته‌های کارگران سوال شد ایشان با بی‌اعتنایی تمام نسبت به سرنوشت کارگران پیمانکاری یادآور شدند که این کارگران نیروی پیمانکارند و وزارت نفت و گاز مسئولیتی در قبال آن‌ها ندارد.

تمامی دم و دستگاه دولت سرمایه‌داری و حامیانش چه در زمان جریان اصلاحات و چه در زمان به قدرت رسیدن اصولگراها تمام توان خود را به کار برده‌اند که خصوصی‌سازی تمام و کمال به اجرا درآید. اسم رمزها هم مشخص بود. چابک‌سازی نیروی کار، بهبود فضای کسب و کار، مقررات زدایی، تولید دانش بنیان و تشویق به سرمایه‌گذاری. این‌ها اسم‌های رمزی بودند که قراردادهای موقت بسته شود و اتحاد کارگران روز به روز ضعیف‌تر گردد که بتوانند شیرهی جان کارگران را در راه سود بیشتر بکنند، اتحادیه‌های کارگری شکل نگیرند و آن‌هایی هم که وجود داشتند تضعیف گردند و از بین بروند. قراردادهای موقت و اکثراً روزمزد راهی بود که اخراج با کمترین هزینه برای سرمایه‌دار اتفاق بیوفتد و سودش به خطر نیوفتد.

حال باید برگردیم به سوال ابتدایی. چرا ۶۰۰ نفر کارگر اخراج می‌شوند و آب از آب تکان نمی‌خورد؟ کارگر نمی‌داند با این ساز و کار باید به کجا شکایت کند. اصلاً از چه کسی باید شکایت کند؟ از چه شرکتی؟ طبق چه قانونی؟ با فرض دانستن این‌ها، اصلاً مگر برای کارگر وقتی می‌ماند که با فراغ بال به دنبال چم و خم شکایت برود؟ کارگر باید هر چه زودتر یک پیمانکار دیگر را گیر بیاورد و برایش کار کند تا در خرج و مخارج حداقلی‌اش نماند.

پیکان (پیک کارگران ایران)

اساساً قوانین در نظام سرمایه‌داری، به نفع کارگران نبوده و نیست. کارگران فقط با اتحاد با هم طبقه‌ای‌های خود و با ایجاد تشکل‌های مستقل خودشان می‌توانند از خود دفاع کنند. قطعاً اگر اتحادی در بین کارگران در این محیط کار وجود داشت این ۶۰۰ کارگر به راحتی و با بی‌قدرتی تمام اخراج نمی‌شدند و حداقل حقوق قانونی‌شان از دست نمی‌رفت.