

موقتی‌سازی قراردادهای کاری نیروی کار صنعت نفت در سال‌های پس از جنگ

محمد مالجو

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که برای گسترش انباشت سرمایه در دوره پس از جنگ هشت‌ساله در دستور کار دولت‌های سازندگی و اصلاحات قرار گرفت عبارت بود از بازآرایی مناسبات کارگران با کارفرمایان دولتی و شبه‌دولتی و خصوصی. پروژه موقتی‌سازی قراردادهای کاری در این میان از اصلی‌ترین محورهای چنین سیاستی بود. در سالیان بلافاصله پس از جنگ فقط حدود شش درصد از صاحبان نیروی کار در ایران قراردادهای موقت داشتند.^۱ امروز، به اذعان مسئولان وزارت تعاون و کار و رفاه اجتماعی، بیش از ۹۰ درصد از قراردادها موقتی است.^۲ سرگذشت‌های اجرای پروژه موقتی‌سازی قراردادهای کاری در فعالیتهای گوناگون اقتصادی نظیر خودروسازی و مخابرات و آب و برق و خدمات و نفت و غیره هم وجوه اشتراک فراوانی دارند هم وجوه افتراق پرشماری. باین‌حال، تواریخ تجربی پروژه موقتی‌سازی هنوز تاکنون نوشته نشده است. در این مقاله می‌کوشم سرگذشت موقتی‌سازی قراردادهای کاری نیروی کار نفتی در سال‌های پس از جنگ هشت‌ساله را عمدتاً از دریچه نگاه خود صاحبان نیروی کار روایت کنم. نشان خواهم داد امنیت شغلی بخش اعظمی از کارکنان صنعت نفت در سال‌های پس از جنگ هشت‌ساله با چه نوع ضرب‌آهنگ زمانی و از طریق چه مجموعه درهم‌تنیده‌ای از اقدامات گوناگون ربوده شد.

گام اول در موقتی‌سازی قراردادهای کاری عبارت بود از طرح تبدیل احکام کارگری به احکام کارمندی و ازاین‌رو تسهیل ارتقای شغلی کارگران صنعت نفت در سومین دوره از صدارت غلام‌رضا آقازاده در وزارت نفت دومین دوره از ریاست جمهوری اکبر هاشمی رفسنجانی. کارگران فراخوانده شدند تا برای ارتقا به سمت کارمندی^۳ داوطلبانه تقاضانامه دهند. بر اساس روایت یکی از کارگران پالایشگاه نفت آبادان،

ما از مسئولان پرسیدیم که این کارمندی‌شدن به چه معناست. گفتیم که کارمندان در شرکت نفت کار [یدی] نمی‌کنند بلکه حکم کار را توزیع و بر انجام [دادن] کارها نظارت می‌کنند، حالا اگر همه ما کارگران به کارمند تبدیل شدیم، آن وقت چه کسی می‌خواهد کار کند. پاسخ‌شان این بود که شما، از نظر پرسنل اداری، کارمند خواهید بود ولی شرح وظایف کاری‌تان همان

کارگری است.^۳

در همین زمان، بنا بر همان روایت، «مزایای کارگری را قطع کرده بودند، مثلاً بن خواروبار را برداشته بودند، درحالی که این مزایا هنوز برای کارمندان وجود داشت و همچنین اضافه حقوق نیز می گرفتند.»^۴ به نظر می رسد از آنجا که حقوق و مزایای کارمندان در چارچوب قوانین و مقررات وزارت نفت تعیین می شد و دریافتی های نقدی و غیرنقدی کارگران نیز در چارچوب قوانین و مقررات سازمان تأمین اجتماعی مشخص می شد، مدیران صنعت نفت عمدتاً فقط می توانستند برای افزایش موقتی دریافتی های نقدی و مزایای غیرنقدی کارمندان تلاش کنند تا از این رهگذر نوعی نظام انگیزشی موقتی به نفع کارمندان و به زیان کارگران برپا سازند و انگیزه های لازم برای تبدیل وضعیت کارگر به کارمند را فراهم آورند.

درباره چرایی مبادرت مدیران ارشد صنعت نفت به این اقدام اصولاً اجماعی وجود ندارد. بر اساس نظر یکی از کارشناسان ارشد صنعت نفت، انگیزه اصلی مدیران نفتی از مبادرت به چنین اقدامی را باید عمدتاً در وجه نقد چشمگیری جست و جو کرد که به ازای کارگران رسمی صنعت نفت در حساب سازمان تأمین اجتماعی نگهداری می شد. از نگاه این کارشناس، مدیران ارشد صنعت نفت با طرح تبدیل احکام کارگری به احکام کارمندی می توانستند مبالغ معتدبه پیش گفته را به طرز قانونی از حساب سازمان تأمین اجتماعی به حساب وزارت نفت منتقل کنند.^۵ انتقال وجوه از حساب سازمان تأمین اجتماعی به حساب وزارت نفت طبیعتاً نوعی بازی با سرجمع صفر بود، به زیان اولی و به نفع دومی. این روایت به شرطی می توانست قوت داشته باشد که نشانه ای از دست کم اختلاف نظر و دست بالا کارشکنی سازمان تأمین اجتماعی در این اقدام یافت می شد. به نظر می رسد علائمی از این اختلاف نظر و کارشکنی هرگز وجود نداشته است و از این رو این روایت را نمی توان واجد توان توضیح دهندگی دانست. روایتی دیگر بر تلاش وزارت نفت برای مصون سازی خودش در مقابل شکایت های انفرادی اما پرشمار کارگرانی تکیه می کند که برای احقاق حق و حقوق خودشان می توانستند به وزارت کار مراجعه کنند. اگرچه رگه هایی از واقع بینی در این روایت اخیر وجود دارد اما درعین حال قادر نیست طرح تبدیل احکام کارگری به کارمندی را در سایه اقدامات مکملی تبیین کند که در سال های بعدی به وقوع پیوست. هر گونه تبیین جامع تر از هدف های مدیران وقت صنعت نفت در گرو شناسایی سایر دگرگونی هایی است که نیروی کار صنعت نفت هنوز در معرض شان قرار نگرفته بود.

به هر تقدیر، علی رغم عدم استقبالی که اقلیتی از کارگران آگاه از این طرح به عمل آوردند، بنا بر روایتی که یکی از کارگران بخش حفاری صنعت نفت به دست می دهد، اکثریت کارگران تقاضانامه های ارتقا به پست کارمندی را ارائه دادند و برگه های جدید استخدامی را پر کردند و بدین ترتیب با همان شرح وظایف شغلی سابق به کارمند تبدیل شدند.^۶

کارگرانی که از ارتقا به سِمَت کارمندی احتراز کرده بودند هم از مزایای نقدی و غیرنقدی محروم شدند و هم بی‌بهره از افزایش سالانه دستمزدها. گرچه به لحاظ قانونی حق اعتراض داشتند اما چون در اقلیت مانده بودند از توان چنین کاری برخوردار نبودند. اکنون برای خروج از وضعیتی چنین دشوار فقط دو راه پیش‌رو داشتند: یا داوطلبانه بازخرید شوند یا به خیل کارمندان بپیوندند. بخش اعظمی از این اقلیت کارگران تصمیم گرفتند بازخرید شوند.

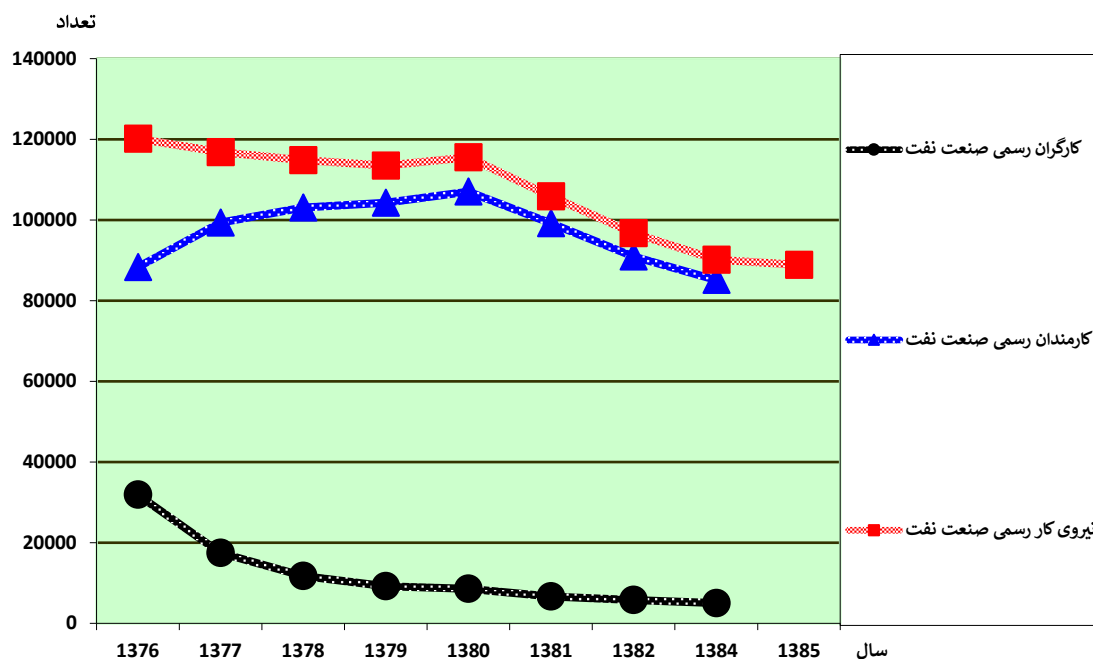
تقدیر اکثریت کارگران تازه‌کارمندشده‌ی که کارمند شده بودند نیز همین بود اما با تأخیری زمانی و از مسیری متفاوت. اصولاً کارمندان در صنعت نفت ایران به نوعی کارفرما محسوب می‌شوند و برخلاف کارگران که تابع مقررات وزارت کاراند باید تابع مقررات وزارت نفت باشند. از این‌رو مثلاً نه حق دارند به وزارت کار شکایت ببرند و نه حق دارند از تشکل کارگری برخوردار باشند. پروژه کارمندی‌سازی کارگران صنعت نفت در واقع کارگرانی را که به تازگی کارمند شده بودند به طریقی قانونی از هر گونه حق اعتراض جمعی یا رجوع انفرادی به وزارت کار عملاً خلع سلاح می‌کرد. تازه کارمندی‌شدگان که اصطلاحاً «کارمندان تبدیل وضعیتی» نامیده می‌شدند وقتی مزایای کارمندی‌شان پس از تقریباً دو سال به تدریج قطع شد و در تنگنای فشارهای مالی وارده مدیران قرار گرفتند، گرچه بس پرشمار بودند، حالا دیگر حق اعتراض نداشتند، نه فردی و نه جمعی. این بخش از نیروی کار نیز نهایتاً فقط دو راه پیش‌رو داشت: یا می‌بایست پیش از موعد بازنشسته می‌شد یا به ناگزیر بازخرید.

گام دوم در موقتی‌سازی نیروی کار صنعت نفت عبارت بود از همین تمهید زمینه‌های قانونی و اجرایی برای بازنشسته‌سازی‌های زود هنگام اختیاری و بازخریدسازی‌های ظاهراً داوطلبانه اما واقعاً اجباری. چه بازنشستگی زود هنگام و چه بازخرید اجباری، هر دو، ریشه در ایده کوچک‌سازی دولت داشت آن‌هم، مثلاً به قراری که دومین ماده از سومین قانون برنامه توسعه مقرر می‌کرد، «با تأکید بر کوچک‌سازی دولت از سطوح پایین هرم تشکیلات اداری...»^۷ کوچک‌سازی دولت که در قالب انواع گوناگونی از قوانین و مقررات تازه تصویب شده به مورد اجرا گذاشته می‌شد بار تعدیل نیروی انسانی دولتی را به تمامی بر دوش کم‌بینه‌ترین رده‌های نیروی انسانی قرار می‌داد. بدین ترتیب پروژه کارمندی‌سازی کارگران صنعت نفت که غالباً سطوح پایین هرم نیروی انسانی را تشکیل می‌دادند زمینه قانونی برای بیکاری‌سازی‌های گسترده در صنعت نفت را در چارچوب بازنشستگی‌های زود هنگام و بازخریدهای اجباری فراهم کرد.

نتایج این دو پروژه را در آینه آمارهای رسمی نیز تا حدی می‌توان دنبال کرد. پروژه کارمندی‌سازی از اولین سال‌های دهه هفتاد خورشیدی آغاز شد و پروژه بازنشسته‌سازی و بازخریدسازی نیز با چند سالی تأخیر در پی آمد. آمار پرسنل

رسمی صنعت نفت در حدفاصل سال‌های ۱۳۶۵ و ۱۳۷۶ در دسترس همگان نیست اما حتی آمارهای کارمندان و کارگران رسمی صنعت نفت از این سال به بعد نیز به خوبی استمرار همین روند را بازتاب می‌دهد. به گفته یکی از مدیران سطح میانی نفتی، تعداد کارگران رسمی صنعت نفت در سال‌های پایانی دهه شصت خورشیدی دست‌بالا حدوداً ۵۴۰۰۰ نفر بوده است.^۸ اگر این رقم را ملاک قرار دهیم، ملاحظه می‌کنیم که وقتی به سال ۱۳۷۶ می‌رسیم تعداد کارگران رسمی صنعت نفت بر اساس آمارهای رسمی وزارت نفت به رقم ۳۱۸۵۴ نفر کاهش یافته است، یعنی ابتدا پروژه کارمندی‌سازی و سپس بازنشسته‌سازی و بازخریدسازی پیش از سال ۱۳۷۶ احتمالاً مشمول حال حدوداً ۲۲۰۰۰ نفر از کارگران صنعت نفت شده بود. همان‌طور که نمودار شماره یک نشان می‌دهد، رقم ۳۱۸۵۴ نفری کارگران رسمی در سال ۱۳۷۶ به رقم ۸۵۵۸ نفر در سال ۱۳۸۰ تقلیل یافت، یعنی آن دو پروژه پیش‌گفته مشمول حال حدوداً ۲۳۰۰۰ هزار نفر دیگر از کارگران رسمی صنعت نفت نیز شد. این آمار نشان‌دهنده وجه کارگزدایی این روند بود. اما نمودار شماره یک در عین حال وجه کارمندی‌سازی اولیه این پروژه‌ها را حتی در سالیان پس از ۱۳۷۶ نیز نشان می‌دهد. بنا بر آمار رسمی، تعداد کارمندان دائمی صنعت نفت از ۸۸۲۸۵ نفر در سال ۱۳۷۶ به ۱۰۷۰۱۴ نفر در سال ۱۳۸۰ افزایش یافت. در این فاصله چهارساله از سویی شاهد کاهش تعداد کارگران رسمی هستیم و از دیگر سو شاهد افزایش کارمندان رسمی. این کاهش تعداد کارگران رسمی و افزایش همزمان تعداد کارمندان رسمی در واقع هم معلول بازخریدسازی آن دسته از کارگرانی بود که تقاضای ارتقا به پست کارمندی نداده بودند و هم محصول تغییر احکام کارگری به کارمندی. اما پس از چنین تبدیلی و سلب حق اعتراض از تازه کارمندان‌شدگان حالا دیگر وقت بازنشستگی‌های زودهنگام و بازخریدهای اجباری تازه کارمندان‌شدگان نیز فرا رسیده بود. تعداد کل کارمندان از رقم ۱۰۷۰۱۴ نفر در سال ۱۳۸۰ به رقم ۸۵۱۰۷ نفر در سال ۱۳۸۳ رسید.

نمودار شماره ۱: تعداد کارگران و کارمندان رسمی صنعت نفت در ایران ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۴^۹



کاهش پرسنل رسمی صنعت نفت عمدتاً فقط دامن کارگران را گرفت، حال آنکه در حد فاصل سال‌های ۱۳۷۶ و ۱۳۸۳ تعداد کارمندان رسمی صنعت نفت کاهش ناچیزی داشت. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اولاً اکثر کارکنان تمام‌وقت و دائمی صنعت نفت در انتهای این دوره را پرسنل مدیریتی و اداری و دفتری تشکیل می‌دهند و ثانیاً بخش عمده کارگران یدی دربرگیرنده نیروی کاری است که در استخدام رسمی صنعت نفت نیست. این اجمالاً یعنی یقه-سفیدهای رسمی و دائمی و یقه‌آبی‌های غیررسمی و موقتی. در سال ۱۳۸۳ کماکان حدود ۵۰۰۰ نفر از کارگران در استخدام رسمی صنعت نفت باقی مانده بودند. به گفته یکی از کارشناسان، «این دسته از کارگران احتمالاً در رده‌هایی بوده‌اند که پُست متناسب با کارمندی برای‌شان قابل‌تعریف نبوده است.»^{۱۰}

اما برای درک این که پروژه موقتی‌سازی نیروی کار چگونه به سرانجام رسید باید به گام‌های بعدی این پروژه پرداخت. گام سوم عبارت بود از راه‌اندازی موج عظیمی از برون‌سپاری‌ها در صنعت نفت. از این‌رو برون‌سپاری در دستور کار قرار گرفته بود که هنوز اصل ۴۴ قانون اساسی مورد بازنگری قرار نگرفته بود و راه برای خصوصی‌سازی صنعت نفت گشوده نشده بود. با این حال، برون‌سپاری‌های گسترده از جهاتی دقیقاً همان نقشی را بازی کردند که خصوصی‌سازی می‌توانست ایفا کند. این عملیات نه فقط صنعت نفت بلکه کل بدنه دولت را دربر گرفته بود، خصوصاً با مصوبه‌ای تحت عنوان

«واگذاری امور پشتیبانی دستگاه‌های اجرایی به بخش غیردولتی» که در فروردین‌ماه سال ۱۳۷۹ به تصویب شورای عالی اداری رسیده بود. اولین ماده این مصوبه به کلیه وزارتخانه‌ها و سازمان‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شرکت‌ها و سازمان‌هایی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است حکم می‌کرد امور خدماتی و پشتیبانی خود را به بخش غیردولتی واگذار کنند و پست‌های سازمانی مربوط را از تشکیلات خود حذف کنند.^{۱۱} عناوین مشاغل قابل واگذاری به پیوست همان مصوبه آمده بود: «فعالیت‌های خدماتی و پشتیبانی مورد نظر مصوبه دربرگیرنده پست‌های سازمانی زیر است: الف) امور نقلیه (راننده، کمک‌راننده، مکانیک، تعمیرکار، رنگ‌کار، صافکار، مسئول امور نقلیه، متصدی امور نقلیه)، ب) امور چاپ و انتشارات (صحاف، حرفچین، غلط‌گیر، ماشین‌چی، مسئول چاپ و تکثیر، متصدی چاپ و تکثیر، خطاط)، ج) امور آشپزخانه (آشپز، کمک‌آشپز، مسئول و متصدی آبدارخانه، متصدی بوفه در رستوران)، د) امور خدمات عمومی و تأسیساتی (ماشین‌نویس، پیشخدمت، نظافت‌چی، مسئولان و متصدیان و تعمیرکاران ساختمان، برق و تأسیسات)».^{۱۲} ماده سی و سوم قانون سومین برنامه توسعه با همین جهت‌گیری مشخصاً برای صنعت نفت مقرر می‌کرد که «دولت می‌تواند ... انجام فعالیت‌های مربوط به عملیات پالایش، پخش و حمل و نقل مواد نفتی و فرآورده‌های اصلی و فرعی آن را ... به اشخاص حقیقی و حقوقی داخلی واگذار نماید.»^{۱۳} همچنین، بند نهم از راهکارهای برنامه اجرایی بخش انرژی تصریح داشت که «آن قسمت از فعالیت‌های پالایشگاهی که قابل تفکیک از واحدهای اصلی باشد از جمله روغن‌سازی، قیرسازی، مظروف‌سازی‌ها و خدمات جنبی و تعمیراتی به بخش تعاونی و خصوصی واگذار شود.»^{۱۴} برون‌سپاری فعالیت‌های صنعت نفت به پیمانکاران در سطوح گوناگون صورت می‌گرفته است. سه گروه از شرکت‌های پیمانکاری از بیشترین اهمیت برخوردار بوده‌اند: گروه شرکت‌های پیمانکاری کارفرما، گروه شرکت‌های پیمانکاری مشاور، و گروه شرکت‌های پیمانکاری اجرایی. در این میان خصوصاً مجموعه درهم‌تنیده پیمانکاران کارفرما و رده‌های گوناگون پیمانکاران اجرایی عملاً شبکه پیچیده‌ای از فعالیت‌ها را پدید می‌آورده‌اند. بنا بر روایت یکی از کارگران پروژه‌ای در صنعت نفت،

این یا آن فعالیت در قالب پروژه در بهترین حالت به مناقصه گذاشته می‌شود تا نهایتاً در چارچوب مناقصه یا خارج از تشریفات مناقصه به این یا آن شرکت پیمانکاری کارفرما سپرده شود. تشریفات مناقصه در بهترین حالت فقط سپردن فعالیت به این رده از شرکت‌های پیمانکاری کارفرما را شامل می‌شود. از این‌جا به بعد پیمانکار کارفرما که نقش برنامه‌ریز و هماهنگ‌کننده و سازمان‌دهنده را دارد اجزای گوناگون کار را نه در قالب مجموعه‌ای مدون از

ضوابط تعریف شده بلکه بر پایه مجموعه‌ای از روابط به شرکت‌های پیمانکاری اجرایی می‌سپرد تا نهایتاً بر حسب نوع فعالیت میان رده‌های گوناگونی از سلسله شرکت‌های پیمانکاری اجرایی به گروه‌های کاری کوچک‌تر دسته‌چندم به انجام برسد.^{۱۵}

به روایت کارگر پالایشگاه نفت آبادان،

آمدند پالایشگاه‌ها را به قسمت‌های مختلف تقسیم کردند؛ مثلاً قسمت روغن‌سازی را جدا کردند و دور آن حصار کشیدند.... قسمت‌های دیگر، مانند قیرسازی، تعمیرات تلمبه، تعمیرات برق و غیره هر کدام را یک شرکت مستقل کردند. این شرکت‌ها را پیمانکاران خصوصی تصاحب کردند که یا از نزدیکان عوامل رژیم بودند یا سرشان به آن‌ها وصل بود.^{۱۶}

بنا به گفته یکی از کارگران شرکت ملی حفاری در خوزستان، شرکت نفت

عملاً با ایجاد قراردادهای پیمان‌کاری و تراشیدن یک واسطه میان شرکت و کارمند، از زیر بار مسئولیتی که نسبت به کارمند در جهت احقاق حقوق ایشان داشت شانه خالی کرد و با پرداخت مقادیر کلانی به شرکت‌های پیمانکاری عملاً نقش واسطه‌گری و دلال‌بازی را در این میان رواج داد.... کار به این صورت انجام می‌شد که شرکت نفت طرح مناقصه‌ای را به اجرا می‌گذاشت و از پیمانکاران علاقه‌مند به شرکت در این مناقصه دعوت می‌کرد و پیمانکاری که برنده این مناقصه می‌شد طی یک تشریفات خاص قراردادی را با شرکت منعقد می‌کرد و مبالغی را بسته به نوع قرارداد از شرکت دریافت می‌کرد و شرکت هم کارکنان را تحت سرپرستی پیمانکار مورد نظر به آنان معرفی می‌کرد. در نهایت، کلیه خدمات مربوطه از جمله دادن حقوق، ریختن حق بیمه، امکانات رفاهی و را به عهده پیمانکار می‌گذاشت و خود را از حیث مسئولیت نسبت به کارگر رها می‌کرد.^{۱۷}

به گفته یکی از معاونان وزیر نفت در سال ۱۳۸۸، «تقریباً تمام امور خدماتی و پشتیبانی صنعت نفت با انجام مناقصه به

بخش خصوصی واگذار شده است.»^{۱۸}

اما در همین اثنا، تولید روزانه نفت خام از رقم ۲۹۴۷ هزار بشکه در سال ۱۳۶۸ به رقم ۳۵۵۷ هزار بشکه در سال ۱۳۸۷ رسید.^{۱۹} همچنین تولید گاز نیز از ۳۲ میلیارد متر مکعب در سال ۱۳۶۸ به ۱۴۴ میلیارد متر مکعب در سال ۱۳۸۶ رسید.^{۲۰} بنابراین، مسلم است که میزان فعالیت در صنعت نفت و گاز طی تمامی سال‌های پس از جنگ کمابیش همواره رو به رشد بود. این نتیجه‌گیری خصوصاً هنگامی تقویت می‌شود که افزایش عمر چاه‌های نفتی را نیز در نظر بگیریم که سرمایه و نیروی کار بیشتری را برای استحصال میزان مشخصی از نفت خام می‌طلبد. به موازات موج بازنشستگی‌ها و بازخریدها که دامن بخش عمده کارگران صنعت نفت را گرفته بود، این حجم از فعالیت رو به رشد صنعت نفت و گاز در دوره پس از جنگ در عین حال مستلزم به کارگیری کادر فنی جدید نیز بود. گام چهارم در موقتی‌سازی نیروی کار صنعت نفت مشخصاً پاسخ به همین نیاز بود، یعنی ظهور قارچ‌گونه شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی به منزله نهادی برای به کارگیری نیروی کار مورد استفاده در صنعت نفت. هیچ گونه آمار رسمی درباره تعداد این گونه از شرکت‌ها در صنعت نفت وجود ندارد. گفته می‌شود که «حدود ۲۰۰ شرکت پیمانکار تأمین نیروی انسانی در پالایشگاه نفت آبادان در جذب نیروی کار قراردادی فعالیت دارند»^{۲۱} یک کارگر شاغل در منطقه عسلویه نیز می‌گوید: در سال ۱۳۸۶ در «عسلویه نزدیک به صد تا شرکت پیمانکار کار می‌کنند»^{۲۲} اما، صرف‌نظر از جذب تازه‌واردان به بازار کار، بخش عمده‌ای از نیروی کاری که به استخدام شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی درمی‌آمد همان نیروهایی بودند که مشمول بازنشستگی زودهنگام و بازخریدهای اجباری قرار گرفته بودند. «شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی در حقیقت متخصصان چانه‌زنی در روابط کار هستند»^{۲۳} بخش عمده‌ای از صاحبان این شرکت‌ها نه فقط در صنعت نفت بلکه در کل بخش‌های اقتصاد ایران اصولاً کسانی بوده‌اند که به نحوی از انجا در پیوند با مسئولان ارشد وزارت کار و امور اجتماعی در ادوار گوناگون قرار داشتند. به اتکای پیوندهای وثیق با بخش‌های گوناگون وزارت کار و به اعتبار تمرکز تمام‌وقت بر صرفاً فرایند به کارگیری نیروی کار از این خصوصیت به حد اعلا برخوردار بوده‌اند که به نمایندگی از کارفرماهای اصلی به تدارک بهترین نوع قرارداد کاری به نفع کارفرمایان و به زیان کارگران مبادرت ورزند. در این میان البته نقش‌آفرینی شرکت‌های تأمین نیروی انسانی حتی گاه نوعی بازی دو سر باخت هم برای کارفرمایان اصلی و هم برای رده‌های گوناگون نیروی کار بوده است. مثلاً، بنا بر یک ارزیابی، این شرکت‌ها «درحالی‌که برای مهندسان متالوژی حقوق هفت میلیون تومانی به کارفرما صورت می‌دادند، اما تنها حدود دو میلیون و پانصد هزار تومان به آنان پرداخت می‌کردند و در سایر زمینه‌ها نیز متناسب با همین مبالغ از حقوق کارگران و متخصصان برای خودشان سود در نظر می‌گرفتند»^{۲۴}

وجه مشخصه نوع استخدام نیروی کار توسط شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی عبارت بوده است از موقتی- بودن قرارداد استخدامی، خواه قرارداد به صورت پیمانی باشد که کارگران پیمانی را به مدت قدری کمتر از یک سال به استخدام درمی‌آورد، خواه به صورت قرارداد موقت که کارگران را برای یک تا شش ماه به کار می‌گیرد، و خواه برای کارگران روزمزد. وجه اشتراک همه انواع این قرارداد کار در این است که کارگران را از امنیت شغلی بی‌بهره می‌سازد.

پنجمین گام برای موقتی‌سازی نیروی کار صنعت نفت عبارت بود از تمهید زمینه‌های حقوقی انعقاد چنین قراردادهایی که پیشاپیش سالیانی قبل‌تر در قانون کار سال ۱۳۶۹ مهیا شده بود. بر طبق دومین تبصره ماده هفتم از قانون کار، «در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.» روی دیگر سکه عبارت از این است که کارفرما مجاز است در زمینه کارهایی که طبیعت مستمر دارند مدت معینی را در قرارداد خود با کارگران برای استخدام قید کند و در کارهای دائمی به طور موقت به استخدام‌شان درآورد. همچنین بر اساس یکی از بندهای ماده ۲۱ قانون کار در مبحث خاتمه قرارداد کار، در صورت «انقضای مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.» عملاً قرارداد کار خاتمه می‌یابد. قانون کار نه فقط به انعقاد قراردادهای موقت رسمیت می‌دهد بلکه زمینه‌های اخراج کارگران در قرارداد موقت را از جنبه حقوقی بسیار سهل می‌کند. زمینه‌های حقوقی برای موقتی‌سازی نیروی کار در صنعت نفت حتی چند سال قبل‌تر از اجرای سیاست‌هایی برای زمینه‌سازی عینی جهت تحقق این منظور تمهید شده بود. قانون کار سال ۱۳۶۹ از قابلیت حقوقی موقتی‌سازی نیروی کار به حد اعلا برخوردار بود اما چنین قابلیت فقط در نیمه اول دهه هفتاد خورشیدی در وزارت کار وقت کشف و استفاده شد. کشف همین قابلیت در قانون کار بود که انواع گوناگونی از نیروی کار را بر حسب نوع مناسبات کاری میان کارگر و کارفرما پدید آورد: کارگر قراردادی، کارگر قرارداد سفیدامضا، کارگر روزمزد، کارگر بی‌قرارداد، کارگر ساعتی، کارگر قرارداد شفاهی، کارگر پیمانی، و غیره.

دشوار بتوان اندازه مطلق و نسبی کارگران قرارداد موقت در صنعت نفت را در دوره پس از جنگ تخمین زد. به گفته معاون وزیر نفت در سال ۱۳۸۹، «نیروهای پیمانکاری ۵۰ درصد نیروی کار صنعت نفت را تشکیل می‌دهند.»^{۲۵} همچنین، معاون مدیر توسعه منابع انسانی شرکت ملی نفت در سال ۱۳۹۰ اعلام کرد که «۹۸ هزار نفر نیروی رسمی و ۱۲۰ هزار نفر نیروی پیمانکاری در سطح کل وزارت نفت و شرکت‌های تابعه وجود دارد،»^{۲۶} یعنی حدود ۵۵ درصد از کل نیروی انسانی صنعت نفت در سال ۱۳۹۰ را نیروی انسانی قرارداد موقت تشکیل می‌دادند. بنا بر ارزیابی یکی از کارگران

پتروشیمی در خوزستان، «تقریباً بیش از پنجاه درصد از کارگران و کارکنان مجتمع پتروشیمی و منطقه اقتصادی ماهشهر و بندر امام قرارداد موقت هستند.»^{۲۷} کارگر پالایشگاه نفت آبادان می‌گوید: «تقریباً همه بخش‌ها و زیرمجموعه‌های صنعت نفت در کنترل کامل شرکت‌های پیمانکاری و خصوصی است. در این شرکت‌ها همه کارکنان، از کارگر و کارمند گرفته تا تکنیسین و مهندس، همگی قراردادشان موقت است.»^{۲۸} مجمع نمایندگان کارگران شرکت پالایش نفت بندرعباس نیز در نامه‌ای به رئیس‌جمهور در سال ۱۳۸۸ متذکر شد که «نحوه انعقاد کلیه قراردادهای کارفرمایان (پیمانکاران) با کارگران شاغل در این‌جا به صورت قرارداد موقت بوده که این قرارداد موقت نیز در اغلب موارد به صورت شفاهی است.»^{۲۹} بنا بر یک ارزیابی نیز صنعت نفت در سال ۱۳۹۰ دارای ۹۰ هزار نیروی کار رسمی و ۱۶۰ هزار نیروی کار غیررسمی است، یعنی حدوداً ۶۴ درصد از نیروی کار صنعت نفت دارای قرارداد موقت هستند.^{۳۰} اما یکی از کارگران حفاری در صنعت نفت تخمین می‌زند که حدود ۷۵ درصد از کارکنان بخش حفاری در سال ۱۳۸۷ دارای قرارداد موقت بودند.^{۳۱} شواهد زیادی هست مبنی بر این که برآورد اخیر برای کل صنعت نفت در آن مقطع زمانی چندان غیرواقع‌بینانه نبود، هرچند این رقم در قسمت‌های گوناگون صنعت نفت به چند عامل بستگی دارد. احتمالاً با نزدیک‌تر شدن از مناطق مرکزی به مناطق حاشیه‌ای و از بخش‌های ستادی به بخش‌های غیرستادی و از رده‌های بالاتر شغلی به رده‌های پایین‌تر شغلی و از مشاغل ماهیتاً دائم به مشاغل ماهیتاً موقت در عین حال بر نسبت نیروی کار قرارداد موقت به قرارداد دائم نیز افزوده می‌شد.

حضور این حجم از نیروی کار با قرارداد موقت در صنعت نفت نه روندی طبیعی بلکه پدیده‌ای تاریخی است محصول پروژه موقتی‌سازی نیروی کار که با سلب امنیت شغلی از شاغلان رسمی به مدد اجرای تکنیک‌های ظریف اقتصادی و اداری با شدت هر چه بیشتری به سوی بازار کار آزاد روانه‌شان کرد.

یادداشت‌ها:

^۱ ایسنا، کد خبر: ۱۶۰۵۹-۸۹۰۴، به تاریخ ۲۹ تیر ۱۳۸۹.

^۲ کیهان، ۲۴ مرداد ۱۳۹۳.

^۳ «چرایی و معضله‌های تغییر شرایط کار نفتگران: گفتگوی سامان نو با اسماعیل ع. به کوشش ایوب رحمانی»، سامان نو، شماره‌های

۱۱ و ۱۲، بهار و تابستان ۱۳۸۹، ص ۶۲.

^۴ همان.

- ۵ در گفت‌وگویی نگارنده با غلام‌حسین حسن‌ناش، مشاور وزیر نفت در امور اقتصادی طی سالیان ۱۳۶۹ تا ۱۳۷۴.
- ۶ جمعی از فعالین کارگری، «گفتگو در جمع کارگران حفاری»، سال ۱۳۸۷.
- ۷ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۷۹-۱۳۸۳) مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ مجلس شورای اسلامی، با اعمال آخرین اصلاحات (تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، معاونت امور پشتیبانی، مرکز مدارک علمی و انتشارات، ۱۳۸۳)، ص ۷.
- ۸ در گفت‌وگویی نگارنده با رضا زاهد، مدیر کل پیشین تشکیلات و روش‌های وزارت نفت.
- ۹ ایرج مهرآزما، «ارزیابی عملکرد فعالیت‌های بالادستی نفت در سال‌های ۱۳۷۹-۱۳۸۱»، (تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۲) ص ۲۷؛ و ایرج مهرآزما، «بررسی عملکرد وزارت نفت در امور و فعالیت‌های بالادستی و پایین‌دستی صنعت نفت و گاز در برنامه سوم توسعه و سال اول برنامه چهارم»، (تهران: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۶) ص ۱۱۷.
- ۱۰ در گفت‌وگویی نگارنده با یکی از کارمندان شرکت نفت.
- ۱۱ «مصوبه شماره ۱۴/۴۶ مورخ ۱۳۷۹/۱/۳۱ شورای عالی اداری»، در: معاونت امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت (تدوین)، منطقی نمودن اندازه دولت (تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۱)، ص ۶۱.
- ۱۲ «پیوست مصوبه شماره ۱۴/۴۶ مورخ ۱۳۷۹/۱/۳۱ شورای عالی اداری»، در منطقی نمودن اندازه دولت، ص ۶۴.
۱۳. قانون برنامه سوم.
- ۱۴ مهرآزما، پیشین، ص ۱۰۹.
- ۱۵ در گفت‌وگویی نگارنده با علی یزدانی، کارگر پروژه‌های در صنعت نفت.
- ۱۶ «چرایی و معضله‌های تغییر شرایط...» ص ۶۳.
- ۱۷ «وضعیت کارمندان و کارگران وزارت نفت و شرکت‌های تابعه در نه سال گذشته»، پروسه، ۱۳۸۹.
- ۱۸ «نیروهای شاغل در بخش پیمانکاری صنعت نفت سامان‌دهی می‌شوند»، شبکه اطلاع‌رسانی نفت و انرژی، ۱۸ مهر ۱۳۸۸.
- ۱۹ تولید نفت خام ایران، وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران.
- ۲۰ تولید گاز ایران، وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران.
- ۲۱ امیر جواهری لنگرودی، «قراردادهای موقت کارگری و پیامدهای آن در زندگی کارگران!» راه کارگر، سال ۱۳۸۷.
- ۲۲ «این‌جا عسلویه است: ته جهنم! این‌جا لبخندی بر لب نمی‌بینی!» کانون پژوهشی نگاه، بی‌تا.
- ۲۳ در گفت‌وگویی نگارنده با محمدرضا نجفی‌منش، مدیرعامل شرکت فنرلول ایران.
- ۲۴ اتحادیه کارگران پروژه‌ای، «موفقیت کارگران ماهشهر»، کانون مدافعان حقوق کارگر، ۱۸ اردیبهشت ۱۳۹۱.

-
- ^{۲۵} «برگزاری جشنواره‌های ورزشی در مناطق اقماری صنعت نفت»، شبکه اطلاع‌رسانی نفت و انرژی، ۲۳ آبان ۱۳۸۹.
- ^{۲۶} «شمار کارمندان صنعت نفت ایران ۲۲۰ هزار نفر اعلام شد»، خبرگزاری فارس، ۲۵ شهریور ۱۳۹۰.
- ^{۲۷} «حی علی خیر العمل شعار کارگران ماهشهر نبود: مصاحبه با یک فعال کارگری در خوزستان»، تارنمای جنبش کارگری، ۲۰ آوریل ۲۰۱۱.
- ^{۲۸} «چرایی و معضله‌های تغییر شرایط کار نفتگران»، صص. ۶۳-۶۴.
- ^{۲۹} «نامه به رئیس‌جمهور و درد دل کارگران با احمدی‌نژاد»، در تارنمای ذیل (تاریخ بازدید: ۲۴ دسامبر ۲۰۱۰):
- <http://kargaranbp.blogfa.com/post-6.aspx>
- ^{۳۰} «شرکت‌های پیمانکاری و یک‌سال پیکار طبقاتی کارگران پتروشیمی»، کار، شماره ۶۱۷، سال ۱۳۹۰.
- ^{۳۱} «گفتگو در جمع کارگران حفاری».