

کارکنان شرکتهای پیمانکاری رجا از تاخیر در پرداخت حقوق و مزایا گلایه دارند

سال‌های کار، سفره‌های کوچک

بر اساس قانون کار و عرف چنانچه پیمانکاران دیون خود را نپردازند، کارفرمای اصلی باید پرداخت‌های مانده افراد را بپردازد
طرح طبقه‌بندی مشاغل اجرایی می‌شود و همچنان زمینه اجرایی‌اش فراهم نشده است

تکمیل سیستم تعدادی / شهرود

مقاوله‌نامه‌های بین‌المللی را بپذیریم اما نیروی کار ارزش این مقاوله‌نامه‌ها را ندارند، از آن بهره‌ای نخواهد برد. دولت‌ها فقط از طریق خواست و مطالبه جدی مجبور به تن دادن به قوانین می‌شوند. قانون کار ما مترقی نیست اما همین هم عملیاتی نمی‌شود و نیاز به تلاش گسترده‌ای داریم.»

حدود ۱۱-۱۰ مقاوله‌نامه بنیادین جهانی داریم؛ از جمله حق آزادی تشکلیابی، نوشتن قرارداد سه‌جانبه، جلوگیری از کار سیاه (کار کودک-چاقاق و مواردی از این دست) و... دولت‌هایی که این موارد را اجرا نمی‌کنند، از تعهدات بین‌المللی سر باز زده‌اند و مسأله‌شان مسأله نیروی کار نبوده.

با پیمانکاری نیروی انسانی مخالفیم
«طبق دستورالعمل شماره ۱۷۶۱۳۳ مورخ ۹۲/۱۰/۹ تمام پیمانکاران حقیقی یا حقوقی با هر نوع فعالیت و هر تعداد کارگر مشمول اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل‌اند که با استفاده از خدمات دفاتر مشاوره فنی، طبقه‌بندی مشاغل طرح را تهیه و کارگران خود را با آن تطبیق داده و مزد و مزایای آن را بر اساس طرح پرداخت کنند.» طرحی که بعد از چهار سال از لزوم اجرایی شدن آن، همچنان مانند دری قفل است و کارگران پیگیر اجرایی‌شدنش هستند. در این طرح برای ساده‌ترین کار ضریب یک در نظر گرفته می‌شود و شغل‌ها با توجه به پیچیدگی و مهارت‌های مورد نیاز ضرایب بیشتری می‌گیرند. همچنین هر چه سابقه فرد بیشتر شود گروه شغلی او بالاتر می‌رود که یعنی نسبت به حقوق ساده‌ترین کار باید درصد بیشتری حقوق بگیرد. پایین‌ترین حقوق همان دستمزدی است که توسط وزارت کار هر ساله اعلام می‌شود. بنابراین اگر این طرح اجرا شود کارگاه‌ها از این حالت که به اکثر کارگران خود حداقل حقوق را پرداخت می‌کنند، خارج می‌شوند. شاید یکی از بزرگ‌ترین مشکلات این طرح این است که کارگاه‌های زیر ۵۰ نفر را از این طرح مستثنا کرده است و در نتیجه درصد بالایی از کارگران به صورت خودکار از این امکان محروم می‌مانند. هر چند بسیاری از کارگاه‌های بالای ۵۰ نفر هم عملاً این طرح را اجرایی نمی‌کنند.

بسیاری از کارگران می‌گویند بازرسان اداره کار و تأمین اجتماعی در این زمینه کم‌کاری می‌کنند در حالی که طبق ماده ۴۸ قانون کار اجرای این طرح الزامی است؛ البته از نظر بعضی کارفرماها در صورت اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل مجموع صورت‌های کارکنان پایین می‌آید و بنابراین خود کارگران موافق اجرای این طرح نیستند. این موضوع از نظر غالب کارشناسان رد شده و همگی تأکید دارند که مطلقاً دریافتی کارکنان بعد از اجرای این طرح کاهش نمی‌یابد و عدم اجرای طرح توسط کارفرما صرفاً به دلایل مالی است.

علی‌خداوسی، عضو کارگری شوروی عالی کار به ما می‌گوید که ثبت‌نشدن عناوین شغلی در شرکت‌های پیمانکاری یکی از مشکلات بزرگ کارگران است. کارگران رجا هم حالا مدت‌هاست با این مشکل روبه‌روند؛ اما مهمترین مشکل قرارداد و تعدیل نیرو است که سال‌هاست با حضور پیمانکاران و پدیده گرفتن حقوق ابتدایی کارگران تشدید شده است. «در حال حاضر حتی در مشغل‌های مستقیم هم با پدیده امنیت شغلی مواجهیم. بیش از ۹۵ درصد کارگران قرارداد موقت دارند و نمی‌توانند پیگیری حقوقشان باشند.»

مواردی که باید بیش از هر چیز به وسیله تشکلهای صنفی پیگیری شود. نبود امنیت شغلی کارگران را به ایجاد تشکل ترغیب نمی‌کند و شرکت‌های بزرگ به عنوان متولی تشکل هم رغبتی برای شکل‌دادن به چنین موردی ندارند. کارگرانی که زیر نظر پیمانکاری راه‌آهن، شرکت مخابرات، خودروسازی‌ها و بسیاری از شرکت‌های بزرگ کار می‌کنند، بدون تشکل و صنف مشغول به کارند. تمام این گفته‌ها به این معنی نیست که ما دست روی دست گذاشته‌ایم؛ ما در شورای عالی کار تشکلیابی را دستور کار قرار دادیم.»

خداوسی می‌گوید با اصل پیمانکاری خصوصاً با پیمانکاری نیروی انسانی مخالفیم و از سویی برخی از این دوستان مسأله ساختار دقیق کار ما را نمی‌شناسند. «من نماینده کارگرانم اما من را جزو مسئولان می‌دانند. حل مشکل به دست ما نیست و ما باید زبان باشیم و با پشتوانه آنها می‌توانیم کاری کنیم. برخی از این دوستان شرکت رجا هم به ما مراجعه کرده‌اند و ما پیگیر مطالباتشان هستیم.» از نظر خداوسی در همان سال‌های دهه ۷۰

که پیمانکاران راه‌آهن را به سفره کارگران باز کردند، باید برای نحوه کارشان فکری می‌شد. باید پیگیری‌های جدی اتفاق می‌افتاد، آن هم در آن سال‌ها که کارگران و تشکلهای قدرت بیشتری داشتند و حالا این قدرت از دست رفته است.

«باید حسرت خورد؛ اما نسل دوم کارگران که وارث این شرایطاند باید تلاش کنند. ما سه سال است که برای تشکلیابی، وضع معیشت و امنیت شغلی تلاش می‌کنیم.»

بند ۲ ماده ۴۱ قانون کار مورد توجه نبود و خداوسی می‌گوید که سال گذشته این بند را که حقوق باید بر اساس معیشت بالا برود نه میزان تورم در دستور کار قرار دادند و حالا می‌خواهند روی امنیت شغلی کار کنند. «امنیت شغلی تضمین شود، اکثر مشکلات از بین می‌رود.» حالا کمیته روابط کار تشکیل شده و می‌خواهند به بازنگری کلیه این‌نامه‌هایی بپردازند که از ابتدای نوشتن قانون کار از این قانون منحرف شده و راهش را کج کرده. با آن قدر نادیده گرفته شده که دیگر مورد توجه کسانی نیست. حالا ۲۵ سال است که مدام این اشتباهات تکرار شده؛ خداوسی می‌گوید برای رفع این موارد به سال‌ها و سال‌ها تلاش نیاز است آن هم در دوره‌ای که کارگران از ترس اخراج سکوت می‌کنند و همچنان برای گرفتن حق و حقوقشان باید ناشامان را پنهان کنند.

خواهد بود. بحث فقط قرارداد کار نیست. امنیت شغلی کارگر مطرح است. مادامی که قرارداد به روز قابل فسخ است، چطور می‌شود امنیت را احساس کرد و وقتی امنیت شغلی ننداری یعنی امنیت اجتماعی نداری.»

از نظر اکبری طرح طبقه‌بندی مشاغل طرحی بود که زمینه اجرایی‌اش فراهم نشد و در حرف باقی ماند؛ چرا که ضمانت اجرایی نداشت و ندارد. «دو چیز ضمانت اجراست؛ یکی نظارت و بازرسی دوره‌ای وزارت کار و در حقیقت دولت. دیگری فشار تشکل‌ها و نهادهای کارگری؛ هیچ کدام را در حال حاضر نداریم.»

در بسیاری از کشورها که سندیکاهای کارگری در آن فعالند، وقتی کارگر حکم استخدام می‌گیرد، اتحادیه می‌آید و حق و حقوقش را به او می‌گوید اما حالا سندیکاهای نابود شده‌اند و کارگران بی‌سلاح و بی‌پشتوانه‌اند. «رزبایی مشاغل در صورتی عملیاتی است که کارفرمای مستقیم وجود داشته باشد. پیمانکار هر گز به چنین ارزیابی‌ای تن نمی‌دهد؛ زمانی که کارفرما، پیمانکار را می‌آورد، یعنی نمی‌خواهد حقوق کارگر را بپردازد.»

از نگاه اکبری تنها زمانی می‌توان به آینده امیدوار بود که طبقه کارگر در سطوح مختلف پیش‌سلب کرده‌اند. «مشکلات ما دیده است و تا زمانی که قانون این اجازه را نمی‌دهد که از طریق نهادهای مستقل اعمال نظر کنیم، وضع همین

حقوقش دفاع کند. حسین اکبری، فعال کارگری می‌گوید وجود این شرکت‌ها به شکلی که امروز شاهد آنیم ناصواب بود و از همان ابتدا هم معلوم بود که نمی‌توانند به نحوی کار کنند که رضایت به دنبال داشته باشند؛ اما بر اساس قانون کار و عرف چنانچه آنها دیون خود را نپردازند، کارفرمای اصلی باید پرداخت‌های مانده افسراد را بپردازد و در غیر این صورت اتفاقی که رخ داده غیر قانونی است. «مسئولیت اصلی این قضایا با دولت است. زمینه‌سازی برای ترویج قرارداد موقت موجب شده این بی‌سر سامانی ایجاد شود. ما باید به دنبال یک مطالبه جدی باشیم. هر چند که سال‌ها به دنبالش بوده‌ایم و نتیجه‌ای نگرفتیم.» اکبری می‌گوید تبصره یک و دو ماده ۷ قانون کار که درباره قراردادهاست به شکلی توسط کارفرما نادیده گرفته شده است که آنها می‌توانند هر شکلی از قرارداد را به کارگر تحمیل کنند. «در حال حاضر یکی از مسائل جدی در شورای عالی کار این مورد است اما به بهانه‌های مختلف یا جلسات دقیقی برای آن برگزار نمی‌شود و ما گزارش دقیقی به جامعه کارگری نمی‌دهند.»

او می‌گوید که زور جامعه کارگری کم است و در این سال‌ها دولت‌ها این توانایی را از آنها بیش از پیش سلب کرده‌اند. «مشکلات ما دیده است و تا زمانی که قانون این اجازه را نمی‌دهد که از طریق نهادهای مستقل اعمال نظر کنیم، وضع همین

بودیم اوضاع بهتر بود. حقوق‌ها سر جا بود. تورم نداشتیم.»

او می‌گوید ما روزها در قطار، با لرزش، آلودگی و شسبیداری کار می‌کنیم اما نمی‌توانیم از حقوق ابتدایی مان دفاع کنیم و باید از ترس اخراج شریاطی را که پیمانکار برایمان در نظر دارد، بپذیریم. اما صادق سکری، روابط عمومی راه‌آهن در پاسخ به انتقادات آنها به «شهرود» می‌گوید تعداد شرکت‌های خصوصی و پیمانکار که با شرکت راه‌آهن کار می‌کنند بسیار زیاد است و راه‌آهن در هر بخش شرکت‌های پیمانکاری بسیاری را به کار گرفته است. «وظیفه ما نظارت بر قوانین و مقررات است و نمی‌توانیم در مدیریت داخلی شرکت‌ها دخالت کنیم. این شرکت‌ها به صورت خصوصی سرمایه‌گذاری کرده‌اند، واگن خریدند و حالا می‌خواهند کسب درآمد کنند و شرکت راه‌آهن نمی‌تواند در سازوکار داخلی آنها دخالت کند و باید با هر شرکتی که کارکنانش ناراضی‌اند، تماس بگیرد تا آنها پاسخگو باشند.»

هیچکس نیروی کار را نمی‌بیند
از سال‌های دهه ۷۰ به دنبال سیاست تعدیل اقتصادی کم‌کم شرکت‌های پیمانکاری با کارهای موقت ایجاد شدند. شرکت‌های پیمانکاری پیش از این نبودند. کارخانه‌ها بودند و روابط کار مستقیم بود. حالا روابط مستقیمی وجود ندارد و کارگر به عنوان عنصری تک افتاده و نمی‌تواند از حق و

افزایش حقوقمان پایه است و برای هر سرویس ۵۰ هزار تومان اضافه می‌شود اما هر سال که حقوق پایه اضافه می‌شود از حق سرویس کم می‌کنند و در حقیقت انکار تغییر در وضع ما به وجود نیامده باشد.»

یک مهماندار قطار شرایط سختی برای پذیرش در این شغل دارد. از شرایط سنی تا معدل درسی، نداشتن اضافه وزن، قد و چهره مناسب و مواردی از این دست اما شرکت‌های پیمانکار بدون در نظر گرفتن قانون طرح طبقه‌بندی مشاغل آنها را در یک رده قرار می‌دهند. «شرکت‌های پیمانکاری بسیاری فعال‌اند که اغلب دچار مشکلاتی از این دست‌اند. شرکت‌هایی هم وجود دارد که پرسنل به ظاهر تعداد نیروها زیاد است اما در عمل، نیرو و قانون ۴۸ ساعت و ۴۸ استراحت است اما این ساعت کاری در اغلب موارد رعایت نمی‌شود. هر زمانی تماس بگیرند ما می‌رویم.» او می‌گوید به ظاهر تعداد نیروها زیاد است اما در عمل، نیرو کم داریم و به همین دلیل باید زمان بیشتری کار کنیم. بهانه می‌آورند و ما هم مجبوریم از ترس از دست‌دادن کارمان سکوت کنیم. او چند باری به مدیرکل راه‌آهن زنگ زده و شکایت کرده اما به او جوابی نداده‌اند و حالا در آستانه ۴۰ سالگی با دو فرزند همچنان از شرکتی به شرکت دیگر منتقل می‌شود. «سال‌های قبل در صورت تغییر کارفرما، کارکنان با همان شرایط منتقل می‌شدند. اخیراً این را رعایت نمی‌کنند، خیلی راحت جابه‌جایی انجام می‌شود و در بسیاری از موارد بدون آن که حق و حقوق افراد رعایت شود، به راحتی می‌توانند نیروی کافی داریم و عذر افراد خواسته می‌شود.»

حسن می‌گوید مدت‌ها تلاش کردند تا این شغل جزو مشاغل سخت و زیان‌آور باشد اما این اتفاق نیفتاد. «از طرف تأمین اجتماعی مدت‌هاست کسی برای بازرسی نیامده؛ بازرسان‌های شرکت رجا هم اگر بیایند و از مشکلات کارکنان بپرسند، نمی‌توانیم از ترس اخراج حرفی بزنیم.»

بیمه حسن در تمام این سال‌ها مادرک لیسانس به عنوان کارگر صفر رد شده و مانند بسیاری از شرکت‌های دیگر پیمانکاری تجربه و سابقه لحاظ نشده است. برای همین هم او فوق لیسانسش را رها کرد و دیگری با پی ادامه تحصیل نشد. «من کارگر صفر نیستم اما در لیست بیمه کارگر صفر رد کرده‌اند و وضع سایر همکارانم هم مشابه من است. از سویی دیگر طرح طبقه‌بندی مشاغل رعایت نمی‌شود و این مشکل بزرگی است که مدت‌ها گریبان ما را گرفته و کسی به آن توجه نمی‌کند.» وضعیت سعید هم متفاوت نیست. او با آن که در یکی دیگر از شرکت‌های پیمانکار زیرمجموعه راه‌آهن مشغول به کار است، اما مشکلات حسن را دارد. ماه‌هاست حقوق نگرفته و او و همکارانش از ترس اخراج تا به حال به جایی مراجعه نکرده‌اند. او هشت سال است که در راه‌آهن مشغول به کار و چند سال است می‌شود که سرمهماندار قطار است. «در ماه ۷ اعزام داریم اما ممکن است بر این تعداد

کارایی اقتصادی تضمین کننده عدالت اجتماعی نیست

سرمایه‌داران تولید شود، اما شیر کودک فقرا عرضه نشود. بدون نظارت دولت، منافع سیستم بازار آزاد لزوماً خود را نشان نمی‌دهد. در واقع می‌توان گفت یک بازار رقابتی به علت منافع شخصی افرادی که ضوابط آن را به هم می‌ریزند، بدتر کنترل‌های آن تن در نمی‌دهند و می‌خواهند بر نامهربانی آن راه به سمت خودشان جهت دهند حرکت می‌کنند. اشاعه دولت بازار گرا و ایدئولوژی راست در کشورهای در حال توسعه با عنوان سیاست تعدیل اقتصادی و با تشویق نهادهایی چون بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول انجام می‌شود. بر این اساس در کشورهای در حال توسعه اثر بخشی سیاست‌های تعدیل اقتصادی، مستلزم وجود پیش‌نیازهایی چون وجود یک بخش خصوصی واقعی و مردمی، بازارهای پولی و مالی تشکیل شده و یک نظام حقوقی و قانونی شفاف و تفصیلی است که اغلب در این کشورها یافت نمی‌شود. از سویی پیامد مخرب سیاست تعدیل اقتصادی در کشورهای در حال توسعه عبارت است از تشدید فاصله طبقاتی، افزایش فساد اقتصادی و تضعیف پاسخگویی سیاسی.

در این کشورها انحصارهای دولتی، تحت عنوان خصوصی سازی، به انحصارهای خصوصی تبدیل می‌شوند که

از آغاز دهه ۱۹۸۰ و با روی کار آمدن دولت ریگان در آمریکا و دولت تاچر در انگلستان، الگوی جدیدی از دولت در اکثر کشورهای پیشرفته ظهور کرد که به دولت بازار گرا مشهور بود. دولتی که تلاشش بر حذف پارانه‌ها، خصوصی سازی، آزادسازی، استفاده از پیمانکاری، افزایش رقابت میان آرایه‌کنندگان خدمات، کاهش اندازه دولت و مواردی از این دست بود. به این ترتیب دولت به جای آنکه آرایه دهنده مستقیم کالا و خدمات از طریق بوروکراسی باشد، به طور غیرمستقیم و از طریق قرارداد با بخش خصوصی عمل می‌کند.

حامد وارثی در پژوهشی با عنوان «سیاست تعدیل اقتصادی در کشورهای در حال توسعه، چگونگی اشاعه، آثار و پیامدها» به این موضوع در ایران پرداخته و می‌نویسد: گرچه به لحاظ اقتصادی سیستم قیمت‌ها و مکانیزم بازار کارترین روش تخصیص منابع را تشکیل می‌دهد اما باید توجه داشت که کارایی اقتصادی، الزاماً تضمین کننده عدالت اجتماعی نیست.

اتکای صرف به خصوصی سازی و مکانیزم بازار در حالت افراطی می‌تواند منجر به این شود که در کشوری غذای سگ