

پرونده ویژه هفته کارگر

• یکشنبه ۶ اردیبهشت ۱۴۰۵ • شماره ۵۲۴



حذف واسطه‌ها و بازآرایی روابط کار

تصمیم تازه دولت برای حذف شرکت‌های پیمانکار، نویدبخش دگرگونی ساختاری در مناسبات کار و پرداخت است؛ تحولی که می‌تواند شفافیت، عدالت مزدی و امنیت شغلی را بازتعریف کند

آن‌ان بی‌واسطه از سوی دولت پرداخت می‌شود. اهمیت این تصمیم تنها در تغییر یک سازوکار اداری خلاصه نمی‌شود؛ موضوع بر سر بازآرایی رابطه کار، شفاف‌سازی جریان پرداخت و کاهش سهم واسطه‌ها در نظام حقوق و دستمزد است.

مطالبه‌ای که سال‌ها از سوی نیروهای شرکتی، نمایندگان کارگری و بخشی از نمایندگان مجلس پیگیری شده، اکنون در آستانه ورود به مرحله اجرایی قرار گرفته است.

علاءالدین رفیع‌زاده، معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، در نخستین روزهای کاری سال جدید از پیشرفت طرح حذف شرکت‌های پیمانکار در نظام پرداخت حقوق خبر داد؛ طرحی که پس از حدود یک‌سال و نیم پیگیری، اکنون با موافقت رئیس‌جمهور در مسیر تصویب نهایی قرار گرفته است.

مطابق این پیشنهاد، نیروهایی که تاکنون در یافتی خود را از طریق شرکت‌های واسطه در یافت می‌کردند، در صورت نهایی شدن مصوبه، به‌طور مستقیم با دستگاه اجرایی طرف قرارداد خواهند شد و حقوق و مزایای

شرکتی همین سازوکار را به‌صورت مستقیم دنبال کند، می‌توان انتظار داشت بخشی از مشکلات موجود در نظام پرداخت و بیمه برطرف شود. نخستین دستاورد چنین رویکردی، نزدیک شدن در یافتی واقعی کارگران به میزان دستمزدی است که برای آنان در نظر گرفته شده است. تجربه فعالیت شرکت‌های واسطه نشان داده در برخی موارد فاصله‌ای میان مبلغی که دستگاه اجرایی برای نیروی کار تخصیص می‌دهد و آنچه در نهایت به دست کارگر می‌رسد، شکل می‌گیرد. این فاصله گاه در قالب تغییراتی در محاسبه اضافه کاری، مزایا یا حتی بخشی از حقوق نمود پیدا می‌کند؛ موضوعی که به کاهش شفافیت در پرداخت‌ها و بروز نارضایتی‌های شغلی انجامیده است.

های ابوی، کارشناس حوزه کار، در ارزیابی پیامدهای احتمالی حذف شرکت‌های پیمانکار بر وضعیت بیمه‌ای نیروهای شاغل، بر سازوکار مرسوم پرداخت حق بیمه در نظام کار کشور تأکید می‌کند. به گفته او، در چارچوب روابط رسمی کار، کارفرما موظف است هم‌زمان با تنظیم فهرست دستمزد کارکنان، لیست بیمه تأمین اجتماعی را نیز تکمیل و حق بیمه مربوطه را به سازمان پرداخت کند تا سوابق بیمه‌ای نیروی کار به‌طور دقیق ثبت شود. این رویه سال‌هاست در بخش خصوصی و در کارگاه‌های مختلف، به‌ویژه کارگاه‌های کوچک و متوسط که بخش عمده بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی را در بر می‌گیرند، اجراء می‌شود. ابوی معتقد است اگر دولت نیز در ساماندهی نیروهای

بدهی‌های دولت و مطالبه کارگران

ابوی در این باره توضیح می‌دهد بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی -شامل کارگران، بازنشستگان و کارفرمایانی که در این صندوق مشارکت دارند- انتظار دارند قواعد بیمه‌ای برای همه طرف‌ها به‌طور یکسان اجرا شود. کارفرمایان بخش خصوصی موظف‌اند حق بیمه کارکنان خود را هم‌زمان با ارسال لیست پرداخت کنند و در صورت تأخیر، مشمول جرایم قانونی می‌شوند. از همین رو، رعایت همین قاعده از سوی دولت نیز مطالبه‌ای بدیهی تلقی می‌شود. به گفته او، در صورت اجرای منظم این تعهدات، حذف شرکت‌های واسطه می‌تواند به شفاف‌تر شدن آمار اشتغال، تقویت حقوق بیمه‌ای کارگران و حتی شکل‌گیری فرصت‌های شغلی پایدارتر در بخش دولتی منجر شود.

با این حال، ابوی تأکید می‌کند موفقیت چنین طرحی وابسته به رعایت یک پیش‌شرط اساسی است: پایبندی دولت به پرداخت منظم حق بیمه همانند سایر کارفرمایان، او یادآور می‌شود در صورتی که دستگاه‌های اجرایی هنگام ارسال لیست بیمه، سهم بیمه‌ای کارکنان را نیز هم‌زمان به سازمان تأمین اجتماعی بپردازند، نه تنها نظم بیمه‌ای تقویت می‌شود بلکه منافع بیمه‌شدگان نیز به‌طور کامل حفظ خواهد شد. با وجود این، واقعیت کنونی نشان می‌دهد دولت خود از بدهکاران بزرگ سازمان تأمین اجتماعی به شمار می‌رود و انباشت این بدهی‌ها طی سال‌های گذشته به یکی از چالش‌های جدی این نهاد تبدیل شده است.

۳۰ هزار پیمانکار، ۲ میلیون شاغل

داود جوانی، عضو هیأت‌مدیره کانون عالی کارفرمایان، در واکنش به اظهارات اخیر رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، بر ابعاد واقعی بازار کار پیمانکاری تأکید می‌کند. به گفته او، در حال حاضر بیش از ۳۰ هزار شرکت پیمانکاری در سراسر کشور فعالیت دارند و نزدیک به دو میلیون نفر

از طریق این شرکت‌ها مشغول به کار هستند. جوانی این پرسش را مطرح می‌کند که آیا طرح حذف شرکت‌های پیمانکار به معنای آمادگی دولت و دستگاه‌های اجرایی برای استخدام مستقیم این جمعیت گسترده است یا خیر؛ پرسشی که ابعاد مالی، اداری و ساختاری آن، هرگونه تصمیم شتاب‌زده را پرهیز می‌سازد.

واقعیت‌های مالی پیمانکاران

کانون عالی کارفرمایان در ادامه تحلیل خود به هزینه‌های واقعی فعالیت پیمانکاران اشاره می‌کند؛ هزینه‌هایی که برخلاف برخی ادعاها، عمدتاً از محل تأمین تجهیزات، ماشین‌آلات، ابزار و ملزومات عملیاتی تأمین می‌شود. برای اجرای یک قرارداد یک‌ساله، پیمانکار گاه ناگزیر است سرمایه‌ای معیاری برای تهیه تجهیزات صرف کند و این سرمایه‌گذاری تنها زمانی باز می‌گردد که پرداخت‌ها منظم و جریان نقدی قرارداد شفاف باشد. در عمل، بسیاری از شرکت‌های پیمانکاری با مشکلاتی مانند تأخیر در پرداخت مطالبات، برداشت‌های متفاوت از مفاد قرارداد و سخت‌گیری‌های اداری روبه‌رو هستند. کانون تأکید می‌کند در مواردی بخش قابل‌توجهی از صورت‌وضعیت‌ها حتی تا پایان دوره قرارداد پرداخت نمی‌شود و بیش از نیمی از مطالبات در قالب تضامین یا شروط احتیاطی بلوکه می‌ماند؛ مسئله‌ای که برنامه‌ریزی مالی شرکت‌ها را مختل می‌کند و حاشیه سود آنان را به حداقل می‌رساند.

از نگاه کانون، این واقعیت‌ها نشان می‌دهد تصویر سیاه‌وسفید از پیمانکاران با پیچیدگی‌های این بخش همخوانی ندارد و تصمیم‌گیری درباره حذف دفعتی آنان نیازمند بررسی‌های کارشناسی است. جوانی تأکید می‌کند سرنوشت دو میلیون شاغل، بار مالی دولت و پایداری خدمات عمومی سه محوری هستند که هر برنامه اصلاحی باید با دقت به آنها توجه کند تا مسیر ارتقا به جای حذف، با استانداردسازی و شفاف‌سازی ادامه یابد.

بازآرایی رابطه دولت و نیروی کار

حذف شرکت‌های پیمانکار در حوزه تأمین نیروی انسانی، یکی از مناقشه‌برانگیزترین اصلاحات اداری سال‌های اخیر به شمار می‌رود. موافقان این سیاست آن را گامی در جهت عدالت استخدامی، افزایش امنیت شغلی و تقویت بهره‌وری می‌دانند؛ زیرا بخش قابل‌توجهی از نیروهای فعال در دستگاه‌های اجرایی طی سال‌های گذشته با قراردادهای شرکتی، ساعتی یا حجمی به کار گرفته شده‌اند و بخشی از در یافتی آنان در چرخه واسطه‌گری مستهلک شده است. پرداخت مستقیم حقوق می‌تواند این حلقه میانی را حذف و شفافیت مالی را تقویت کند.

نمایندگان مجلس نیز در مقاطع مختلف نسبت به تأخیر در اجرای این سیاست واکنش نشان داده‌اند. طرح‌های پیشین برای تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی با ایرادهای حقوقی از سوی نهادهای نظارتی روبه‌رو شد، با این حال فشار افکار عمومی و پیگیری کارگران موجب شد موضوع از دستور کار خارج نشود. تصمیم اخیر مبنی بر واریز مستقیم حقوق به حساب نیروها تا زمان نهایی شدن قانون، نشانه‌ای از تلاش برای کاهش نگرانی‌های معیشتی در کوتاه‌مدت است.

ابعاد اقتصادی این تحول قابل توجه است. حذف واسطه‌های صرفاً پرداخت‌محور می‌تواند هزینه‌های پنهان را کاهش دهد، تعارض منافع را محدود کند و امکان نظارت دقیق‌تر بر بودجه نیروی انسانی را فراهم آورد. افزایش امنیت شغلی نیز به کاهش جابه‌جایی نیروی کار و افت بهره‌وری می‌انجامد؛ مسئله‌ای که در نهایت بار مالی بلندمدت دولت را کنترل می‌کند.

چالش‌هایی همچون تأمین منابع پایدار، تعیین معیارهای شفاف برای تبدیل وضعیت و مقاومت برخی دستگاه‌ها در برابر تغییر ساختار سنتی نیروی انسانی همچنان پابرجاست. موفقیت این سیاست به میزان انسجام حقوقی و توان اجرایی دولت در عبور از این موانع وابسته خواهد بود.

فعالیت شرکت‌های پیمانکار

هادی ابوی، کارشناس کار، در تحلیل پیامدهای احتمالی حذف شرکت‌های پیمانکار، تصویر دوگانه‌ای از نقش این شرکت‌ها ترسیم می‌کند. به گفته او، آنچه امروز به عنوان «حذف پیمانکاران» مطرح است، در واقع بازگشت به مدلی قدیمی است؛ مدلی که در آن، بخش‌هایی از امور اجرایی دولت ابتدا به شرکت‌های پیمانکار واگذار شد تا چابکی، کاهش هزینه و بهبود مدیریت منابع انسانی حاصل شود. ابوی تأکید می‌کند اگر پیمانکار واقعاً بتواند هزینه‌ها را کاهش دهد، بهره‌وری را ارتقا دهد و در سازمان‌دهی نیروها نقش آفرین باشد، حضور او منطقی و حتی مفید است. اما در عمل، بسیاری از پیمانکاران دولتی به حلقه‌ای صرفاً واسطه‌ای در زنجیره پرداخت حقوق تبدیل شده‌اند؛ بی‌آنکه در جذب، آموزش، ارزیابی یا تعدیل نیرو نقشی جدی ایفا کنند.

۶۶

واریز مستقیم

حقوق نیروهای

شرکتی،

نخستین نشانه

از عزم دولت

برای اصلاح

چرخه مزدی و

محدودسازی

نقش

واسطه‌هاست؛

اقدامی که

سال‌ها مطالبه

معوق بدنه

کارگری بوده

است

یادداشت
N E W S



امیرحسین کاکایی

کارشناس صنعت خودرو

راهبر جدید برای صنعت خودرو

صنعت خودروی ایران، همچون بسیاری از بخش‌های تولیدی، در دوره‌ای قرار گرفته که تاب‌آوری دیگر یک مزیت نیست، بلکه ضرورتی حیاتی است. درک این وضعیت بدون پذیرفتن واقعیتی بنیادی ممکن نیست: طی سال‌های گذشته کشور درگیر نوعی جنگ تمام‌عیار بوده است؛ جنگی که اگرچه از جنس نبردهای کلاسیک نبود، اما با همان منطق و پیامدهای ملموس پیش‌رفته است. دشمن کوشید میدان تقابل را از مرزهای نظامی به عمق زیربنای اقتصادی منتقل کند و بخش‌هایی از صنایع غیرنظامی را زیر فشار قرار دهد تا توان کشور را تحلیل ببرد. با این حال، آنچه اکنون پیش‌روی ماست، ایستادگی ساختاری در برابر فشاری بی‌سابقه و عبور از مرحله‌ای دشوار است؛ عبوری که طبیعی است خساراتی بر جای گذاشته و اکنون نیازمند بازسازی راهبردی و نه شکلی است. در چنین شرایطی، نخستین الزام، کنار گذاشتن انگاره‌های گذشته و پذیرش واقعیت‌های جدید است. صنعت خودرو نمی‌تواند با همان فرمان قدیمی حرکت کند، زیرا مختصات اقتصادی، صنعتی و حتی فناورانه تغییر کرده است. سیاستگذاری‌های روزمره و واکنشی که تنها به حل مسائل جاری بسنده کند، این صنعت را از مسیر آینده دور می‌سازد. فقدان انسجام در حکمرانی اقتصادی، نبود پیوست صنعتی برای تصمیمات کلان و تعلل در ایجاد سازوکارهای پایدار، تصویری است که از سال‌های اخیر باقی مانده است. امروز دیگر نمی‌توان با تکیه بر ساختاری که سهم دولت در آن به حدود ۸۰ درصد رسیده، انتظار جهش تولیدی داشت. تحول در این صنعت، مستلزم اجماع کلان، هماهنگی میان سطوح سیاستگذاری و پایبندی دستگاه‌ها به اجرای یک‌دست مصوبات است؛ امری که تا امروز کمتر تحقق یافته و شکاف میان برنامه و اجرا را عمیق‌تر کرده است.

در این میان، بنگاه‌های تولیدی بیش از هر زمان دیگر نیازمند حمایت هدمنداند؛ حمایتی که نه به معنای پناه‌بردن دائمی به دولت، بلکه به معنای فراهم کردن حداقلی از ثبات برای تداوم تولید است. هنگامی که راهبردهای اقتصادی بر پایه واقعیت‌های صنعتی طراحی شود، نظارت حاکمیتی باید تضمین‌کننده این سیاست‌ها از مرحله صدور بخشنامه تا سطح کارخانه، بدون گسست اجرا می‌شود. آنچه در عمل مشاهده شده، تنوع برداشت‌ها در استان‌ها و دستگاه‌هاست؛ وضعیتی که مسیر اجرای سیاست‌های کلان را دچار اختلال می‌کند.

تجربه خصوصی‌سازی صنعت خودرو در اواخر سال ۱۴۰۳ و نتایج آن در سال ۱۴۰۴ نمونه‌ای روشن از اهمیت واگذاری امور به بخش خصوصی است. شرکت خصوصی شده توانست رشد تولید را تجربه کند، در حالی که شرکت دولتی با افت آشکار تولید مواجه شد. این تفاوت، تنها یک نشانه نیست؛ بلکه تأکیدی است بر اینکه خصوصی‌سازی واقعی، همراه با حکمرانی درست و نظارت اصولی، می‌تواند موتور محرک صنعت باشد. دولت باید ببیند که در برخی حوزه‌ها، مدیریت مستقیم نه تنها راهگشا نیست، بلکه مانع اصلاح و پیشرفت است.