

حذف پیمانکاران، مسیر عدالت‌رامی‌گشاید

دستور تازه دولت برای حذف پیمانکاران، یکی از قدیمی‌ترین مطالبات کارگری را وارد مرحله اجرا و امید به بازگشت ثبات استخدامی را در میان بیش از یک میلیون کارگر زنده کرد



نیروهای شرکتی سخن گفت و تأکید کرد این اقدام در راستای توجه به معیشت و امنیت شغلی کارگران دنبال می‌شود. اظهارات وزیر کار همچنین به پیام‌های اخیر رهبر معظم انقلاب درباره ضرورت حمایت از کارگران و صنایع داخلی اشاره داشت؛ پیام‌هایی که در آنها بر امنیت شغلی، مهارت‌آموزی و مسکن کارگری تأکید شده است. به گفته مدیری، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی این رهنمودها را مبنای سیاست‌گذاری خود قرار داده و در تلاش است با تشکیل کمیته‌های تخصصی، مسیر اجرایی تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی را هموار کند. اهمیت این موضوع زمانی روشن‌تر می‌شود که بدانیم طرح ساماندهی نیروهای شرکتی طی سال‌های گذشته بارها در مسیر بررسی‌های قانونی و اجرایی با فراز و نشیب روبه‌رو بوده است. کارشناسان حتی از آن به عنوان طرحی فرسایشی یاد می‌کردند که هر بار با طرح ملاحظات تازه از سوی دستگاه‌های مختلف، تصویب یا اجرای آن به تعویق می‌افتاد. اکنون اما با دستور مستقیم رئیس‌جمهور، امیدها برای خروج این طرح از وضعیت بلاتکلیفی بیش از گذشته افزایش یافته است.

یک مطالبه ریشه‌دار

حذف شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی، سال‌هاست به عنوان یکی از اصلی‌ترین مطالبات جامعه کارگری مطرح بوده و اکنون با صدور دستور صریح رئیس‌جمهور، بار دیگر در کانون توجه قرار گرفته است. در همین ارتباط، اولیا علی‌بیگی، رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، این اقدام را گامی بزرگ و عیدی دولت به کارگران دانسته و بر ضرورت اجرای فوری آن تأکید کرده است؛ اقدامی که می‌تواند بخش مهمی از دغدغه‌های معیشتی و شغلی کارگران را کاهش دهد. به گفته علی‌بیگی، شرکت‌های پیمانکاری طی سالیان گذشته به معضلی ساختاری در حوزه کار بدل شده بودند؛ واسطه‌هایی که نه تنها نقشی مؤثر در بهره‌وری و ساماندهی نیروی انسانی نداشتند، بلکه با ایجاد ناامنی شغلی، زمینه تضییع حقوق کارگران را فراهم می‌کردند. او این شرکت‌ها را فاقد هرگونه آورده واقعی برای دولت و حاکمیت دانسته و معتقد است تداوم فعالیت آنها بیش از هر چیز به زیان نیروی کار تمام شده است.

رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار با اشاره به پیگیری‌های مستمر تشکل‌های کارگری طی سال‌های گذشته، صدور دستور اخیر رئیس‌جمهور را تصمیمی راهبردی توصیف می‌کند که در صورت اجرای قاطع،

می‌تواند نقطه پایانی بر بلاتکلیفی نیروهای شرکتی باشد. وی همچنین خواستار آن شده است که وزارتخانه‌های مسئول، به‌ویژه وزارت کار و وزارت صمت، این دستور را با جدیت در دستور کار قرار دهند تا حذف کامل این واسطه‌ها محقق شود؛ اقدامی که به باور او، بهترین عیدی برای جامعه کارگری در هفته کار و کارگر خواهد بود.

یک میلیون کارگر در حصار پیمان

نخست‌تخصصی «بررسی چالش‌های کارگران قراردادی و پیمانی» به میزبانی خانه کارگر، به عرصه‌ای برای واکاوی یکی از عمیق‌ترین گسست‌های ساختاری در نظام کارگری ایران بدل شد. فعالان و پیشکسوتان این حوزه در این گردهمایی، با نگاهی آسیب‌شناسانه به ریشه‌های تاریخی و حقوقی رواج قراردادهای موقت، از وضعیت سخن گفتند که طی دهه‌های اخیر، مفهوم «امنیت شغلی» را در مشاغل با ماهیت مستمر به حاشیه رانده است. نقد تند رویه‌های قضایی دیوان عدالت اداری و تأکید بر لزوم بازگشت به روح قانون کار، محور اصلی مطالبات مطرح شده در این نشست بود.

فتح‌الله بیات، رئیس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی، با مرور پیشینه شکل‌گیری این تشکل در اوایل دهه هشتاد خورشیدی، نقطه عزیمت این بحران را به میانه دهه هفتاد پیوند می‌زند. او معتقد است رخدادهای سال‌های ۱۳۷۴ و ۱۳۷۴ و صدور رأی مشهور هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، راه را برای تسلط قراردادهای تاریخ‌دار بر کارهای دائم هموار کرد. این چرخش حقوقی که با شکایت کارفرمایان کلید خورد، مجوزی صادر کرد که بر اساس آن، درج تاریخ در قرارداد حتی در کارهای مستمر، فاقد منع قانونی تلقی شد؛ بدین ترتیب، ثبات شغلی که پیش از آن تضمین‌کننده بازنشستگی پس از بیست یا سی سال کار متمادی بود، جای خود را به لرزش همیشگی قراردادهای موقت داد. دولت به عنوان بزرگ‌ترین کارفرما، با تثبیت قراردادهای موقت در مشاغل مستمر، موجب شده حدود ۹۷ درصد کارگران در وضعیت ناپایدار فعالیت کنند و مسیر اصلاحات ساختاری به سود کارفرمایان تغییر یابد.

چالش‌های قانونی میان مجلس و شورای نگهبان نیز طی سالیان گذشته، بر پیچیدگی این کلاف افزوده است. اگرچه مجلس بارها با طرح‌های ساماندهی موافقت کرده، اما ایرادات شورای نگهبان موجب شده این پرونده سال‌ها میان بهارستان و مجمع تشخیص مصلحت نظام

در رفت‌وآمد باشد. اکنون اما فرمان اخیر مسعود پزشکیان برای برچیدن بساط پیمانکاران، بارقه‌ای از امید را در دل جامعه کارگری روشن کرده؛ هرچند بیات و همکارانش همچنان نگران سنگ‌اندازی‌های ذی‌نفعانی هستند که بقای خود را در تداوم نظام پیمان‌سپاری می‌بینند. بیش از یک میلیون کارگر پیمانی در بخش دولتی از استخدام دائم محرومند و با قراردادهای کوتاه‌مدت کار می‌کنند؛ اجرای دستور رئیس‌جمهور می‌تواند ثبات شغلی و کرامت معیشتی این خانواده‌ها را بازگرداند.

چالش‌های قانونی کارگران پیمانی

علیرضا محبوب، دبیرکل خانه کارگر، در نشست اخیر فعالان کارگری با رویکردی تاریخی و حقوقی به واکاوی مسئله قراردادهای پیمانی پرداخت و ضمن تشریح روندی که از دهه‌های پیش آغاز شده، به مصوبه‌ای اشاره کرد که می‌تواند نقطه بازگشت امنیت شغلی در نظام کار محسوب شود. او یادآور شد که بر اساس مصوبه دولت، هرگاه قراردادی برای شغلی مشخص سه دوره متوالی تمدید شود، از نظر حقوقی ماهیت آن قرارداد دائمی تلقی خواهد شد؛ آیین‌نامه‌ای که به گفته او بیش از ۹۵ درصد کارگران مشمول قرارداد موقت را دربرمی‌گیرد و تفسیری صریح در برابر رأی پیشین دیوان عدالت اداری ارائه می‌دهد.

محبوب این مصوبه را حلقه اتصال میان اراده اجرایی دولت و خواست تاریخی کارگران می‌خواند و تأکید می‌کند که نیازی به قانون‌گذاری تازه وجود ندارد، زیرا ماده ۷ قانون کار خودپیش‌بینی نگارش چنین آیین‌نامه‌ای را کرده است. از نگاه او، دولت با این اقدام عملاً برداشت محدود دیوان از «مفهوم مخالف» را کنار گذاشته و با تفسیری شفاف، مسیر را برای تثبیت روابط کاری مستمر هموار ساخته است. وی یادآور شد که با اجرای این آیین‌نامه، دیوان عدالت اداری باید رأی قبلی خود را به صورت خودکار منتفی اعلام کند؛ چرا که مبنای آن با تفسیر رسمی دولت ناسازگار شده است.

با این حال، شرایط فعلی اجرای این تصمیم نیز پیچیدگی‌های قابل تأملی دارد. در روزهای پایانی جنگ سوم تحمیلی، رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور خبر از تصمیم دولت برای پرداخت مستقیم حقوق کارگران پیمانی و حذف شرکت‌های واسطه داد؛ اقدامی که به باور کارشناسان می‌تواند نسبت دولت با نیروی کار را دگرگون سازد. اما این تصمیم در صورتی کامل خواهد شد که جنبه‌های مالی و سرمایه‌گذاری شرکت‌های پیمانکاری با دقت مورد ارزیابی قرار گیرد؛ زیرا این شرکت‌ها طی سال‌ها در حوزه جذب منابع و گردش سرمایه نقش واسطی ایفا کرده‌اند.

گام‌های اجرایی برای پایان واسطه‌گری

تصمیم دولت برای حذف شرکت‌های واسطه در تأمین نیروی انسانی، اکنون وارد مرحله‌ای اجرایی شده؛ مرحله‌ای که هدف آن پایان دادن به سال‌ها بلاتکلیفی نیروهای شرکتی در دستگاه‌های اجرایی کشور عنوان می‌شود. بر اساس گزارش‌های منتشرشده، در گام نخست قرار است ساختار شرکت‌های پیمانکاری از چرخه به کارگیری نیروی انسانی در بخش دولتی حذف شود و سپس وضعیت نیروهای شاغل در قالبی تازه سامان یابد. در این چارچوب، کارکنان شرکتی در دو گروه اصلی شامل دارندگان مدرک کارشناسی و پایین‌تر و نیروهای دارای مدرک بالاتر از کارشناسی طبقه‌بندی شده و قراردادهای آنان متناسب با این تقسیم‌بندی مورد بازنگری قرار خواهد گرفت. هم‌زمان با این تصمیم، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از تشکیل کمیته‌های تخصصی برای پیگیری روند اجرایی طرح خبر داده است. به گفته مسئولان این وزارتخانه، رسیدگی به معیشت کارگران و تثبیت امنیت شغلی آنان در صدر اولویت‌های دولت قرار دارد و دستور تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی که پیش از آغاز جنگ اقتصادی صادر شده بود، اکنون با جدیت بیشتری دنبال می‌شود. در همین راستا، طرح ساماندهی کارکنان دولت با هدف پایان دادن به وضعیت نامشخص نیروهای قراردادی و شرکتی به مرحله اجرا رسیده است. فاز نخست این طرح در سه ماه پایانی سال گذشته آغاز شد و ادامه آن از اردیبهشت امسال در دستور کار دستگاه‌های اجرایی قرار گرفته است. در قالب این برنامه، ضوابط استخدامی، نحوه انتقال نیروها و نظام پرداخت حقوق و مزایا به شکلی یکسان تنظیم شده تا از بروز تبعیض میان کارکنان جلوگیری شود. کارشناسان حوزه کار معتقدند اگر این طرح با دقت و نظارت کافی اجرا شود، می‌تواند به تقویت عدالت شغلی، افزایش بهره‌وری اداری و ارتقای احساس امنیت کاری در میان کارکنان دولت منجر شود.

مهتاب زرین کلک

روزنامه نگار



یادداشت
O P I N I O N



سید محمود زرگریان

کارشناس اقتصادی

بنگاه‌های کوچک در تنگنای پساجنگ

اعلام طرح تازه وزارت اقتصاد برای پرداخت تسهیلات ۴۴ میلیون تومانی به ازای هر کارگر به بنگاه‌های کوچک و متوسط، تلاشی است برای کاستن از فشارهایی که در ماه‌های اخیر بر بدنه تولید وارد شده است. در اقتصادی که بخش قابل توجهی از بنگاه‌ها با کاهش تقاضا، افزایش هزینه‌ها و اختلال‌های ناشی از تنش‌های منطقه‌ای مواجه‌اند، چنین حمایت‌هایی؛ هرچند محدود، می‌تواند نشانه‌ای از توجه دولت به ضرورت حفظ اشتغال باشد. با این حال، کارآمدی این سیاست بیش از آنکه به رقم تسهیلات وابسته باشد، به شیوه تأمین منابع آن گره خورده است. اگر منابع مالی این وام‌ها از مسیر افزایش فشار مالیاتی بر بخش‌های مولد تأمین شود، نتیجه ممکن است به جای تقویت تولید، به تضعیف آن بینجامد؛ وضعیتی که در ادبیات اقتصادی با تمثیل «درست کردن ایرو و کور کردن چشم» توصیف می‌شود. واقعیت آن است که بسیاری از بنگاه‌های اقتصادی حتی پیش از بروز تنش‌های اخیر نیز با دشواری‌های جدی روبه‌رو بودند. کاهش حاشیه سود، افزایش هزینه‌های نهاده‌ها و محدودیت‌های نهادی سبب شده‌شمار قابل توجهی از کارگاه‌های تولیدی توان حفظ سطح فعالیت گذشته را از دست بدهند. در چنین شرایطی، تسهیلاتی با نرخ سود ۱۸ تا ۲۳ درصد بیش از آنکه راه‌حلی پایدار باشد، صرفاً می‌تواند به تعویق انداختن بخشی از مشکلات مالی بنگاه‌ها را ممکن سازد. بسیاری از واحدهای تولیدی در سال‌های اخیر چنان آسیب‌پذیر شده‌اند که حتی تأمین هزینه‌های بیمه نیروی کار نیز برای آنها دشوار است. در این میان، آسیب‌ها تنها به بخش تولید محدود نمانده و بخش‌های خدماتی و اداری نیز از رکود و کاهش فعالیت اقتصادی بی‌نصیب نمانده‌اند. از سوی دیگر، زیرساخت‌های ارتباطی به یکی از نیازهای حیاتی بنگاه‌های اقتصادی تبدیل شده است. اینترنت برای بسیاری از کسب‌وکارها ازان‌ترین و کارآمدترین ابزار دسترسی به اطلاعات، بازار و شبکه‌های همکاری محسوب می‌شود. محدودیت‌ها و اختلال‌هایی که در این حوزه ایجاد شده، هزینه‌های عملیاتی را افزایش داده و سرعت تعاملات اقتصادی را کاهش داده است. ایجاد دسترسی‌های گزینشی یا خدمات ویژه برای برخی شرکت‌ها نیز عملاً نوعی امتیاز انحصاری ایجاد می‌کند که با منطق رقابت سازگار نیست. تجربه اقتصادهای مختلف نشان می‌دهد هرگاه دسترسی به زیرساخت‌های عمومی به مجوزها و فرایندهای اداری پیچیده گره بخورد، هزینه‌های پنهان افزایش یافته و بخشی از بنگاه‌ها از چرخه فعالیت حذف می‌شوند. در نهایت، پرسش اصلی به نحوه تأمین منابع این سیاست بازمی‌گردد. اقتصاد ایران با کسری بودجه قابل توجهی مواجه است و در چنین شرایطی هر تصمیم مالی می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای بر ساختار تولید داشته باشد. اگر با مالی این تسهیلات از طریق فشار بیشتر بر بنگاه‌های شفاف و مولد تأمین شود، ممکن است در ظاهر به ایجاد شماری فرصت شغلی بینجامد، اما هم‌زمان ظرفیت‌های بیشتری از تولید را از میان ببرد. از این رو، تخصیص منابع در دوره پساجنگ نیازمند سازوکاری شفاف، همراه با پیوست‌های ضدفساد و نظارت مؤثر است.

“

اجرای طرح

ساماندهی

نیروهای

شرکتی، نه

یک تصمیم

اداری، بلکه

اقدامی

اجتماعی

است که

می‌تواند

توازن قدرت

میان کارفرما

و نیروی کار را

دگرگون سازد