

## یادداشت



## بی توجهی به حقوق کارگران در شرکتهای پیمانکاری

## فتح الله بیات

رئیس انجاده کارگران قراردادی و پیمانی کشور

همواره در سال های متعددی، بخش قابل توجهی از حقوق و مزایای کارگران شاغل در شرکت های پیمانکاری به واسطه نادیده گرفتن قوانین و مقررات حوزه کار و ضعف در بازرسی کار نادیده گرفته شده است.

در دوره های مختلف فعالیت دولت ها و مجلس شورای اسلامی، به دفعات موضوعات مرتبط با جامعه کاری به ویژه کارگران شاغل در شرکت های پیمانکاری مطرح شده و مورد بررسی قرار گرفته است. در این بین تشکل های کارگری با پیگیری موارد گفته شده، خواستار الزام رعایت حقوق قانونی کار و اجرای کامل قانون کار در راستای بهبود وضعیت نیروی کار حوزه پیمانکاری بوده اند.

بخشی از کارفرمایان در اختیار گرفتن نیروی کار را به شکل پیمانکاری به نفع خود می دانند و به این دلیل واگذاری کارهای مختلف در قالب پیمانکاری و قراردادی را در دستور کار قرار می دهند. کارفرمایان و شرکت های پیمانکاری در ارتباط با کارگران، با ملاک قرار دادن قانون کار و حرکت در چارچوب مقررات حوزه کار حتماً عمل ارزشمندی را انجام داده اند اما برخی از آنان در خارج از حیطه قانون با کارگران برخورد می کنند و حقوق کارگران به ویژه شاغلان حوزه پیمانکاری را نادیده می گیرند.

قرار از قانون در حوزه ارائه لیست بیمه کارگران، پرداخت حقوق و دستمزد، پرداخت پاداش، عیدی، سنوات و بسیاری موارد غیرقانونی دیگر از موضوعاتی است که برخی پیمانکاران و کارفرمایان انجام می دهند. این اقدامات علاوه بر تضییع حقوق قانونی نیروی کار، موجب آسیب رساندن به بیمه های اجتماعی نظیر سازمان تأمین اجتماعی نیز می شود.

اقدامات خلاف مقررات حوزه کار توسط برخی پیمانکاران و کارفرمایان و ورود آسیب به نیروی کار و عدم پرداخت حقوق قانونی آنان در دوره های مختلف، نارضایتی جامعه کارگری را از این فعالان حوزه کار رقم زده است. کارگران سال هاست که قرارداد مستقیم با کارفرما را به عنوان یکی از حقوق قانونی خود مطالبه می کنند. در واقع حذف واسطه های کاری در قالب شرکت های پیمانکاری موضوعی است که توسط جامعه کارگری دنبال می شود. واسطه گران اشتغال کارگران در قالب شرکت های پیمانکاری که از طریق رانت به وجود می آیند، قطعاً مسیر برآورده شدن حقوق کارگران را طی نمی کنند.

پرسش اینجاست که به چه دلیلی با وجود بسترهای قانونی قرارداد نیروی کار، شرکت های پیمانکار، حلقه واسط کارگر و کارفرما شده اند و حقوق نیروی کار را تضییع می کنند.

در کنار ماهیت دور از منطق فعالیت پیمانکاران و آسیب رساندن به ارتباط کارگر و کارفرما، عدم تبعیت از قانون توسط شرکت های پیمانکاری را می توان اصلی ترین دلیل مخالفت نیروی کار کارگری با آنان دانست. در بسیاری از نقاط مانند مناطق ویژه اقتصادی شاهد این هستیم که تبعیت از قانون کار به صورت کامل صورت نمی گیرد و گاه پیش می آید که نماینده کارفرما اعمال نفوذ دارد و حقوق کارگران پیمانکاری مورد تعرض قرار می گیرد. زمانی که اقدامات خارج از چارچوب قانون کار صورت می گیرد، این اتفاقات طبیعی است و در این بخش ها اجازه شکل گیری تشکلات کارگری داده نمی شود. اگر نظارت قوی در طول دهه های گذشته در ارتباط با پایبندی شرکت های پیمانکاری به قانون صورت می گرفت، در حال حاضر شاهد شرایط ناسامان این شرکت ها و عدم التزام کامل به قانون کار در برخورد با کارگران نبودیم. در واقع زمانی که نظارت، برخورد متکی به قوانین و مقررات و قاطعیت کافی در برخورد با شرکت های پیمانکاری وجود نداشته باشد، می توان ادامه این شرایط و عدم توجه به شرایط و حقوق و مزایای کارگران را انتظار داشت.

در نهایت اینکه رعایت حقوق کامل نیروی کار پیمانکاری و کارگران قراردادهای موقت و استناد به مقررات این حوزه را باید از اساسی ترین راهکارهای احقاق حقوق آنان برشمرد. شاید بهترین راهکار تحقق این مهم، حذف شرکت های پیمانکاری و امضای قرارداد مستقیم کارگر با کارفرما باشد.

### احسان احمدی

روزنامه نگار

## گفت وگو

غلامحسین محمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه ای در گفت وگو با «آتیۀ نو» در تشریح بخشی از فعالیت ها و اقدامات شش ماهه اول سال ۱۴۰۳، از ارائه انواع آموزش های مهارتی و فنی و حرفه ای به یک میلیون و ۲۸ هزار و ۶۳۶ متقاضی مهارت آموزی خبر داد و گفت: «۵۰ هزار مربی در بخش های دولتی و غیردولتی این آموزش ها را عهده دار بوده اند.»

محمدی داشتن مهارت را بخش مهمی از روند رسیدن به موفقیت در زندگی بیان کرد و افزود: «در شش ماه نخست سال جاری ۵۹۱ هزار و ۸۸۱ نفر در بخش خصوصی (مؤسسات کارآموزی آزاد و مراکز جوار و بین کارگاهی صنایع و صنوف) و ۴۳۵ هزار و ۷۵۵ نفر در بخش دولتی موفق به کسب مهارت های فنی و حرفه ای شده اند.»

معاون وزیر کار رسیدن به بهترین نتایج را منوط به بهترین عملکرد و داشتن عملکرد بهینه را در گرو بهترین مهارت برشمرد و اضافه کرد: «سازمان آموزش فنی و حرفه ای، متولی ارائه آموزش های مهارتی در دو بخش دولتی و خصوصی با ۱۹ گروه مخاطب و هدف است.» او همچنین در ارتباط با آموزشگاه های ارائه دهنده مهارت های فنی توضیح داد: «آموزش های مهارتی در ۶۵۹ مرکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی (ثابت و شعب شهری)، ۴۶۴ کارگاه آموزشی و ۲۷ هزار و ۲۲۵ آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد فعال با هدف تربیت نیروی کار ماهر و نیمه ماهر و گسترش چتر مهارتی ارائه می شود.»

سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه ای در گفت وگو با آتیۀ نو مطرح کرد

# ارائه یک میلیون آموزش مهارتی توسط ۵۰ هزار مربی

و از این طریق امکان اشتغال خود را افزایش دهند. به این واسطه استانداردهای شغل و شایستگی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای، بر اساس مؤلفه های اشاره شده تدوین می شود.»

### ۷۰ درصد آموزش های مهارتی عملی است

سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه ای، توسعه مراکز آموزش در محیط واقعی کار را از دیگر کلان برنامه های مؤثر این نهاد در اشتغال پذیری و پایداری اشتغال با همکاری اصناف دانست و گفت: «۷۰ درصد آموزش های مهارتی به شکل عملی است.»

او با اشاره به اینکه تجربه و مطالعات نشان می دهد که بهترین شیوه مهارت آموزی، آموزش در محیط واقعی کار است، اضافه کرد: «۳۰ درصد آموزش های مهارتی ارائه شده از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه ای به صورت تئوری و ۷۰ درصد آن عملی است.»

### اشتغال ۵۸ درصد مهارت آموزان در محیط واقعی کار

محمدی ادامه داد: «افراد در آموزش مهارتی محیط واقعی کار به واحدهای کارگاهی معرفی می شوند و تحت پوشش بیمه مسئولیت مدنی قرار می گیرند. با توجه به آمار اشتغال و جذب ۵۸ درصدی این افراد در بازار کار، این طرح باعث افزایش بهره وری ملی می شود.»

او با اشاره به نقش مهم اصناف در آموزش مستقیم محیط واقعی کار، افزود: «ما همچنین آموزش و ارتقای مهارت نیروی کار را در مراکز جوار و بین کارگاهی دنبال می کنیم. از ابتدای سال جاری تا پایان شهر یورماه بالغ بر ۹۱ هزار نفر موفق به کسب و ارتقای مهارت های مورد نیاز در حوزه صنایع، اتحادیه ها، اصناف و دیگر بخش ها شدند.»

آموزشی جهت سنجش مهارت معرفی شده اند.»

محمدی با تأکید بر ارتقای منزلت و صلاحیت حرفه ای مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای، اضافه کرد: «مربیان بازیگران اصلی عرصه مهارت آموزی و زمینه ساز دستیابی به سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور هستند. ارائه آموزش های مهارتی در این سازمان توسط بیش از ۵۰ هزار مربی دولتی و غیر دولتی انجام می شود.»

او یادآور شد: «مؤلفه های شکل گرفته در بازار کسب و کار در جهان با اثرگذاری متقابل بر توسعه کشورها و جوامع، تصویرگر آینده نه چندان دور اشتغال، تولید و بازار کسب و کار به شمار می روند. افراد به عنوان کارجویان آینده باید بتوانند با خلق موقعیت های جدید در راستای فرصت برای اشتغال، مهارت های مورد نیاز شغل های جدید را کسب

### اولویت سطح مهارت و قابلیت اشتغال

سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه ای با تأکید بر اولویت ارتقای سطح مهارت شهروندان، بیان کرد: «سطح مهارت شهروندان دغدغه کلیدی این سازمان است اما اطمینان از داشتن مهارت های مناسب برای افزایش قابلیت اشتغال افراد و ایجاد شغل در زمان حال و آینده، بسیار مهم ارزیابی می شود.»

او با اشاره به وجود بیش از ۱۱ هزار و ۷۰۰ استاندارد مهارتی در قالب شغل و شایستگی، گفت: «در شش ماه اول امسال حدود ۱۵۹ هزار زن و بالغ بر ۲۸۷ هزار مرد در بخش دولتی و همچنین حدود ۳۳۱ هزار زن و بیش از ۲۶۱ هزار مرد در بخش خصوصی، برای دریافت آموزش های مهارتی ثبت نام کرده و پس از گذراندن مراحل

برخی رشته های دانشگاهی با اختلال بازار کار مواجهند

## راهکارهای تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار

### تقویت ارتباط صنعت و دانشگاه

کارشناسان حوزه کار و آموزش عالی همواره بر تقویت و توسعه ارتباط مؤثر صنعت و دانشگاه به واسطه تأثیرگذاری بر بهبود وضعیت حوزه کار و تولید تأکید می کنند. در این ارتباط برگزاری کارگاه ها و دوره های آموزشی مشترک با دانشگاه ها، می توانند دانشجویان را با نیازهای واقعی بازار کار آشنا کرده و مهارت های مورد نیاز صنایع را در این بخش از کارجویان آینده تقویت کنند.

همچنین ایجاد مراکز رشد و نوآوری در دانشگاه ها کمک می کند که دانشجویان ایده های خود را به محصول تبدیل کرده و شرکت های دانش بنیان را راه اندازی کنند.

از طرفی برگزاری نمایشگاه های شغلی فرصتی را برای دانشجویان فراهم می کند تا با کارفرمایان مختلف آشنا شده و از فرصت های شغلی موجود مطلع شوند. این مجموعه، بخشی از سازوکارهای تقویت ارتباط بین دانشگاه و صنعت و کاهش دهنده اختلال عدم تعادل عرضه و تقاضای بازار کار است.

### اصلاح نظام آموزشی

اطلاح نظام آموزشی یکی از اساسی ترین موضوعات تأثیرگذار بر بازار کار و ارتباط دهنده دانشگاه و حوزه کار محسوب می شود. در این راستا در کنار آموزش دروس تخصصی، باید به آموزش مهارت های نرم مانند ارتباط مؤثر، کار گروهی، حل مسئله و خلاقیت نیز توجه شود. همچنین انعطاف پذیری در برنامه های درسی باید به گونه ای طراحی و دنبال شود که دانشجویان بتوانند با توجه به علایق و توانایی های خود، دروس تخصصی تر را انتخاب کنند. ترویج کارآفرینی یکی دیگر از الزامات حوزه اصلاح نظام آموزشی است. به این واسطه دانشگاه ها باید محیطی را فراهم کنند که دانشجویان ایده های کارآفرینانه خود را در آن پرورش داده و به مرحله اجرا برسانند.

### حمایت از کسب وکارهای کوچک

به اعتقاد کارشناسان حوزه کار و تولید، تسهیلات مالی، حمایت های قانونی و آموزش های تخصصی بخشی از راهکارهای عملیاتی در راستای حمایت از کسب و کارهای کوچک و متوسط و به دنبال آن، تعادل بخشی به حوزه اشتغال به شمار می روند. طبیعتاً ارائه تسهیلات مالی به کسب وکارهای کوچک و متوسط علاوه بر تقویت مالی این بنگاه ها، ایجاد فرصت های شغلی جدید توسط آن ها را ممکن می کند.

همچنین ایجاد قوانین و مقررات حمایتی از کسب وکارهای کوچک و متوسط، موجب رشد این کسب وکارها و بهبود وضعیت کسب و کار در این حوزه می شود. در ادامه ارائه آموزش های تخصصی به کارآفرینان می تواند به آن ها در بهبود مدیریت کسب وکارهای خود کمک کند تا رشد شاخص های کارآفرینی و بهبود وضعیت اشتغال را در بسیاری حوزه ها شاهد باشیم.

دانش آموزان باید انتخاب رشته به واسطه نیاز بازار کار را به علاقه خود ترجیح دهند. این در حالی است که بسیاری از آن ها در انتخاب رشته، بیشتر به علاقه شخصی خود توجه می کنند و این نادیده گرفتن تحولات حوزه بازار کار است.

### نیود ارتباط مناسب دانشگاه ها با صنعت

ارتباط ضعیف دانشگاه ها با صنعت و تعریف نشدن رابطه تعیین کننده و تأثیرگذار و تأثیرپذیر این دو فضا نسبت به یکدیگر باعث شده فارغ التحصیلان با نیازهای واقعی بازار کار آشنایی کافی نداشته باشند. آثار این بستر نامتوازن و آسیب های آن منوجه کارجویان به ویژه دانش آموختگان دانشگاهی است و آنان را از ورود به موقع و مناسب به بازار کار باز می دارد. گاهی نیز تدوین و استمرار سیاست های اشتغال نادرست و غیرهمخوان با وضعیت و نیاز حوزه های اشتغال و تولید موجب اختلال در حوزه کار می شود. در این ارتباط سیاست های اشتغال دولت و بخش خصوصی می تواند در ایجاد اختلال در بازار کار نقش داشته باشد.

### عوامل مؤثر بر اختلال اشتغال

برخی رشته های پرطرفدار دانشگاهی به دلیل جذابیت تحصیلی یا درآمد بالا در زمان اشتغال، پس از فارغ التحصیلی با استقبال بالای دانشجویان روبه رو می شوند. در نتیجه تعداد دانش آموختگان آن ها افزایش یافته و در نهایت موجب اختلال و عدم تعادل بازار کار می شود. تعدادی از رشته های دانشگاهی نیز به دلیل ناشناخته بودن یا جذابیت کمتر تحصیلی، کمبود دانشجو دارند. به همین دلیل فارغ التحصیلان آن ها کمتر وارد بازار کار شده و احتمالاً اختلالی در حوزه بازار کار فارغ التحصیلان این رشته ها ایجاد نمی شود. همچنین بخش دیگری از رشته های دانشگاهی به دلیل الزام داشتن مهارت های تخصصی و تجربی ویر، در آینده با کمبود فرصت های شغلی روبه رو هستند؛ در این رشته ها نیز اختلال بازار کار امکان شکل گیری دارد.

### راهکارهای تعادل بخشی بازار کار

مشکل عدم تطابق بین عرضه و تقاضای نیروی کار، به ویژه در مورد فارغ التحصیلان دانشگاهی، یکی از چالش های مهم در بسیاری از کشورهاست. برای رفع این مشکل، می توان راهکارهایی نظیر تقویت ارتباط دانشگاه و بازار کار، تمرکز بر اشتغال زایی مبتنی بر نیاز بازار کار، تطبیق سیاست های آموزش عالی با شرایط روز بازار کار، توسعه ارتباط سه جانبه دانشگاه، بازار کار و حوزه مهارت آموزی را پیشنهاد کرد.

در نهایت اینکه سیاست های کلان حوزه کار و تولید، اشتغال زایی، آموزش عالی، حوزه، دانشگاه و آموزش های مهارتی در ایجاد تعادل عرضه و تقاضای نیروی کار و حل چالش ناترازی اشتغال در برخی رشته های دانشگاهی تأثیرگذار است.

### همواره جمعیتی از افراد و گروه های مختلف

**به ویژه دانش آموختگان رشته های متفاوت دانشگاهی به تناسب علاقه، رشته تحصیلی و تجربیات کاری در بازار کار به دنبال یافتن شغل مناسب هستند. در این بین، برخی فارغ التحصیلان رشته های دانشگاهی، به واسطه نبود تعادل لازم بین ورودی و خروجی یا عرضه و تقاضای نیروی کار، با اختلال بازار کار مواجه می شوند.**

به طور طبیعی بخشی از رشته های دانشگاهی به واسطه مهیا بودن شرایط اشتغال فارغ التحصیلان، چالشی برای فعالیت کاری دانش آموختگان ندارند و آن ها با وجود بازار کار مناسب پس از فارغ التحصیلی مشغول به کار می شوند. در نقطه مقابل، شرایط برای اشتغال دانش آموختگان برخی رشته های دانشگاهی به اندازه لازم مهیا نیست و افراد فارغ التحصیل این رشته ها در ورود به بازار کار مشکل دارند.

در این بین رشته های علوم انسانی مانند فلسفه، ادبیات و تاریخ ممکن است فرصت های شغلی مستقیم و محدودتری نسبت به سایر رشته ها داشته باشند. همچنین برخی از رشته های مهندسی با توجه به پیشرفت تکنولوژی و اتوماسیون، با کاهش تقاضا روبه رو هستند و فرصت های شغلی محدودتری برای رشته های علوم پایه نظیر فیزیک، شیمی و زیست شناسی که به طور مستقیم به بازار کار مرتبط نیستند، فراهم است. این وضعیت به معنای آن نیست که همه فارغ التحصیلان این رشته ها بیکار خواهند ماند. به عبارت ساده تر، در ارتباط با فرصت های اشتغال بخشی از دانش آموختگان رشته های مختلف دانشگاهی، تعداد فارغ التحصیلان برخی رشته ها بیشتر از نیاز بازار کار است و دلایل مختلفی این عدم تعادل را رقم زده است.

### تغییرات سریع فناوری

با پیشرفت سریع فناوری، بسیاری از مشاغل سنتی منسوخ شده و جای خود را به رخدادهای جدید فناوری در حوزه مربوطه داده و مشاغل جدیدی به وجود آمده اند. نکته مهم اینجاست که بسیاری از رشته های دانشگاهی با سرعت لازم به تغییرات حوزه فناوری در بازار کار مرتبط پاسخ نمی دهند. در واقع ناسازگاری رشته های دانشگاهی با وضعیت ایجاد شده ناشی از ورود فناوری به بخش مربوطه، عدم تعادل بازار کار را در این حوزه ها رقم می زند.

### تغییرات ساختاری اقتصاد

تغییر و تحولات ساختاری اقتصاد از صنعت به سمت خدمات و اقتصاد دانش بنیان، نیاز به نیروی کار با مهارت های جدید را افزایش داده است. به این واسطه مهارت های نو برای افراد متقاضی برای ورود به بازار کار از الزامات تغییرات اشاره شده محسوب می شود. تحولات مذکور ضرورت انتخاب رشته بر اساس نیاز روز بازار کار را نشان می دهد. در این شرایط