

امتیاززدایی از نیروهای کار ماهر در ایران

نسرین هزاره مقدم



نرخ پایین مشارکت اجتماعی طبقه‌ی کارگر ایران یا، به تعبیر صحیح‌تر، نرخ پایین «مشارکت اجتماعی و مدنی» این طبقه، از جمله محصول آن چیزی است که آن را «سرکوب سیستماتیک توان چانه‌زنی جمعی کارگران ایرانی» می‌نامیم. این سرکوب سیستماتیک که یکی از اصلی‌ترین ابزارهای آن «قراردادهای موقت کار» بوده است، از نخستین ثمرات اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری به شیوه‌ی ایرانی است. از حدوداً میانه‌ی دهه‌ی هفتاد شمسی با رواج قراردادهای موقت، اولین حملات به حقوق اقتصادی کارگران در روابط کار صورت گرفت: اراده‌ی کارگر در عقد قرارداد ناچیز شمرده شد.

در تبصره‌ی دوم ماده‌ی هفتم قانون کار آمده است: «در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه‌ی مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دایمی تلقی می‌شود.» شرطی که این ماده‌ی قانونی برای دائم بودن قراردادهای شغلی در نظر گرفته عبارت است از عدم تمایل به ذکر مدت زمان در قرارداد؛ این «در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود» به معنای این است که در صورتی که طرفین قرارداد - کارگر و کارفرما - نخواهند یا تمایل نداشته باشند که قرارداد را مدت‌دار کنند، قرارداد، به‌خودی‌خود دائمی تلقی می‌شود.

اما در گذر زمان، نابرابری ذاتی و ساختاری رابطه‌ی کارگری - کارفرمایی، فقدان حق تشکیل‌یابی مستقل، لابی‌گری‌های گسترده‌ی بورژوازی و نهادهای تصمیم‌گیر و فشارهای ناشی از آزاد نبودن فضای سیاسی و اجتماعی کشور، این شرط را که به‌ظاهر می‌تواند تبلور اختیار طرفین در تنظیم مدل قرارداد خوانده شود، به یک اجبار سرکوب‌گرانه تبدیل کرد. تا آن‌جا که امروز در سال‌های نیمه‌ی دوم دهه‌ی نود به گفته‌ی فعالان کارگری رسمی، بیش از ۹۵ درصد قراردادهای شغلی، موقت هستند؛ احتمالاً آن سه تا پنج درصد باقی‌مانده هم کارگران نسل قدیمی شاغل در صنایع بزرگ

و مادر مانند کارخانجات ذوب آهن و فولاد هستند که تقریباً همه‌ی آن‌ها در سال‌های پیش‌رو بازنشسته خواهند شد. پس «قرارداد موقت» بر بازار کار ایران حاکمیت بی‌چون‌وچرا دارد و در طول دهه‌های پیش از یک اختیار قانونی به یک اجبار فراقانونی تبدیل شد.

اما به موازات تحمیل قراردادهای موقت با مؤلفه‌ی دیگری که در یکی دو دهه‌ی اخیر در بازار کار رواج داشته، یعنی شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی، به آرایش جدیدی در روابط کار انجامیده است که آن را به‌اختصار، «امتیاززدایی از نیروی کار» می‌نامیم. یعنی قراردادهای موقت به علاوه‌ی شرکت‌های ثالث - پیمانکاری تأمین نیروی انسانی - «نیروهای کار امتیاززدایی‌شده» را به بخش عمده‌ی نیروهای کار ایران بدل کرده است.

برای درک بهتر امتیاززدایی، ابتدا بهتر است به چارچوب نظری موضوع اشاره کنیم. اریک الین رایت، متفکر نو مارکسیست، در تحلیلی که از طبقه ارائه می‌دهد، سه مؤلفه‌ی اصلی را برای تبیین جایگاه طبقاتی افراد معرفی می‌کند: **مالکیت ابزار تولید و سرمایه، مدیریت و اقتدار سازمانی و در نهایت، مهارت و تخصص.** رایت معتقد است این سه مؤلفه در برهم‌کنش با یک‌دیگر، جایگاه طبقاتی افراد را در نظام مدرن تولید مشخص می‌کنند. او با اتکا به همین مؤلفه‌ها، کسانی را که مالک ابزار تولید یا سرمایه نیستند اما دارای جایگاه مدیریتی هستند یا دارای تخصص و مهارت‌های خاص هستند، از طبقه‌ی کارگر ساده متمایز کرد و آن‌ها را در جایگاه طبقاتی ارتقا یافته نشانده.

حال در نظام روابط کار ایران، دو عامل فوق - قراردادهای موقت و شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی - موجب شده‌اند که حتی‌الامکان سهم «مهارت و تخصص» نیز از دایره‌ی عوامل تأثیرگذار در معادلات طبقاتی به حداقل رسانده شود. به این شکل که وقتی افراد جویای کار با هر سطحی از مهارت یا تخصص بخواهند وارد بازار کار در همه‌ی سطوح صنعت، خدمات و نیز ارائه‌ی خدمات آموزشی شوند، در

بسیاری از موارد ناچارند یک کارگر قرارداد موقت پیمانکاری باشند. یک کارگر موقت پیمانکاری گاه با چند واسطه به کارفرمای مادر خود وصل می‌شود، هر میزان سابقه‌ی کار داشته باشد یا مهارت‌اندوزی کند، باز هم همان کارگر ساده‌ی پیمانکاری باقی می‌ماند و حتی اگر شرکت طرف قرارداد او، کارش با کارفرمای اصلی خود به پایان برسد، باید دنبال یک شرکت جدید پیمانکاری بگردد و با عقد قرارداد با این شرکت ثانی، دوباره در نقش یک کارگر صفر شروع به کار کند. پس هیچ زمان نمی‌تواند جایگاه طبقاتی خود را تغییر دهد یا ارتقا پیدا کند.

برای روشن‌تر شدن مطلب چند مثال عینی می‌آوریم:

در پروژه‌های زیرشاخه‌ی شرکت نفت که تا دو دهه‌ی پیش، فارغ‌التحصیلان ماهر دانشگاه‌های سراسری با حقوق و مزایای کم‌وبیش بالا استخدام می‌شدند، در همین چارچوب یک تغییر اساسی اتفاق افتاده است. هم‌اکنون در پارس جنوبی و عسلویه که به نوعی قلب پروژه‌های نفتی و پالایشگاهی کشور محسوب می‌شوند، پیمانکاران تأمین نیروی انسانی به صورتی گسترده رشد کرده‌اند. البته اقلیتی از نیروهای کار با خود شرکت نفت یا شرکت‌های دست‌اول قرارداد دارند، که معمولاً از طریق برگزاری آزمونی و با مداخله‌ی روابط و رانت، استخدام می‌شوند. اما اکثریت نیروهای کار شاغل در پروژه‌ها از طریق شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی به استخدام درآمده‌اند.

مدیرعامل مجتمع گاز پارس جنوبی اخیراً اعلام کرد: «در حال حاضر نزدیک به ۱۰ هزار نفر در این شرکت مشغول به کار هستند؛ مطابق چارت سازمانی، پالایشگاه‌های گاز پارس جنوبی دارای ۴ هزار و ۲۲۳ نیروی رسمی است؛ هم‌اکنون ۶۰۹ نیروی قرارداد مستقیم در فازهای مختلف مشغول فعالیت هستند و بیش از ۸ هزار و ۸۸۹ نیروی ارکان ثالث نیز در این مجتمع شاغل هستند.» براساس این اطلاعات رسمی، نیروهای ارکان ثالث یا شرکتی پارس جنوبی، دو برابر رسمی‌ها هستند. با این حساب، نیروهای

کار متخصص و بامهارت، هرگز نمی‌توانند در پروژه‌های نفتی ارتقای شغلی پیدا کند و ناچار در نقش یک‌پارچه‌های کار ماهر اما امتیاززدایی‌شده، در پایین‌ترین رده و با حداقل حقوق شغلی، کار می‌کنند. به همین دلیل است که «صندوق بیمه و بازنشستگی نفت» که پیش از این، همه‌ی کارکنان نفتی را تحت پوشش قرار می‌داد، با ظهور پیمانکاران به حاشیه رانده شده و امروز از جمله به علت کاستی گرفتن ورودی‌ها که ناشی از عدم عقد قرارداد رسمی با نیروهای کار جدید است، یک صندوق تقریباً ورشکسته محسوب می‌شود؛ بخش اعظم ورودی‌های نفت، کارگر ساده و بیمه‌ی تأمین اجتماعی هستند و تحت پوشش صندوق بازنشستگی تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند و از مزایایی که روزگاری «مزایای نفتی بودن» خوانده می‌شد، محروماند؛ این فرایند، نمونه‌ی کاملاً آشکار امتیاززدایی از نیروهای کار ماهر در بخش نفت است.

در بخش خدمات شهرداری‌ها نیز شاهد روند مشابهی بوده‌ایم. در شهرداری‌ها حتی در حیاتی‌ترین مشاغل مانند آتش‌نشانی، پیمانکاران و شرکت‌های تأمین نیروی انسانی حضور حداکثری دارند و نیروهای کار توسط این شرکت‌ها جذب می‌شود. مجید کیانپور (عضو کمیسیون عمران مجلس) در زمستان ۹۷ اعلام کرد: «در شرایط کنونی نیروهای شرکتی حدود ۶۰ درصد از پرسنل شهرداری‌ها را تشکیل می‌دهند؛ این آمار نشان‌دهنده‌ی آن است که بخش اعظمی از عملکرد و فعالیت شهرداری‌ها مرتبط با نیروهای شرکتی است، حال این نیروها امروز به دلیل نوع رسیدگی و برخورد با آنها، انگیزه‌ای برای کار ندارند و قطعاً این مسئله بر عملکرد شهرداری‌ها اثرگذار خواهد بود.»

دقیقاً به همین دلیل است که نیروهای خدماتی و حتی آتش‌نشان شرکتی یا پیمانکاری داریم که هرچقدر هم سابقه‌ی کار یا مهارت داشته باشند، مجبورند برای شرکت‌های پیمانکاری به صورت کارگر ساده‌ی عموماً حداقل‌بگیر کار کنند و همین

رویه تقریباً مشابه صنعت نفت به رانده شدن صندوق بازنشستگی شهرداری به همراه مزایای خاص آن از معادلات روابط کار انجامیده است.

در بخش آموزش نیز معلمان شاغل در بخش خصوصی و خرید خدمات آموزشی، که به آن‌ها به ترتیب معلمان آزاد و معلمان خرید خدمت می‌گویند، هیچ شانس برای جذب در بدنه‌ی آموزش و پرورش ندارند و دستمزدشان طبق قانون کار پرداخت می‌شود؛ در رابطه با این معلمان آمار دقیقی وجود ندارد؛ اما اطلاعات تقریبی از تعداد این معلمان موجود است. گفته می‌شود بیش از ۲۰۰ هزار نیروی آزاد شاغل در مدارس غیردولتی در کشور مشغول به فعالیت هستند.

این معلمان هرچقدر هم صلاحیت و مهارت داشته باشند، در نظام روابط کار ایران، کارگر ساده محسوب می‌شوند؛ به همین دلیل این معلمان برخلاف معلمان رسمی آموزش و پرورش، بیمه‌ی صندوق بازنشستگی کشوری نیستند و در صورت پوشش بیمه، لاجرم مشمول صندوق تأمین اجتماعی هستند. این معلمان نیز «نیروی کار آموزشی امتیاززدایی شده» را تشکیل می‌دهند.

وقتی با دقت به بازار کار دهه‌ی نود ایران نگاه می‌کنیم، درمی‌یابیم امتیاززدایی از نیروهای کار در همه‌ی سطوح صورت گرفته و بخش بزرگی از نیروهای کار ماهر را به «کارگر ساده» تحت پوشش صندوق تأمین اجتماعی تبدیل کرده است. شاید دردناک‌ترین ثمره‌ی این روند که با سلب قدرت اراده، آزادی و حق اعتراض نیروهای کار همراه بوده، همان «سرکوب سیستماتیک توان چانه‌زنی کارگران ایرانی» است؛ اما این که چه گونه این روند به صورت آهسته و سیستماتیک در فضای فقدان تشکل‌های مستقل کارگری و صنفی پیش رفت و چه گروه‌های اجتماعی از تثبیت این شرایط منتفع شده‌اند و می‌شوند، نیازمند بررسی‌های دیگر است.