

– عدم اجرای طبقه‌بندی مشاغل یعنی استئمار/ طرح‌های سلیقه‌ای کارفرمایان «مطلوب» نیست

نسرین هزاره مقدم

کارگر قرارداد موقت و پیمانکاری که همیشه در نگرانی بیکارشدن است، نمی‌تواند اجرای طرح طبقه‌بندی را به عنوان یک مطالبه با قدرت پیگیری کند؛ نگاهی به کارگاه‌های فعال کشور نشان می‌دهد هرچا کارگران قدرتمندتر هستند و عرف کارگاه، زیاد دستخوش دستکاری و تغییر تنزی نشده، هرچا کارگران تشکل دارند و می‌توانند بدون ترس و واهمه، سر میز مذاکره با کارفرما بنشینند، طبقه‌بندی بهتر اجرا شده و نتایج مطلوب‌تری هم داشته است.

به گزارش خبرنگار ایلنا، وقتی دستمزدها آن‌چنان پایین است که با حداقل دستمزد به اضافه‌ی مزایای مزدی نمی‌توان حتی یک سوم هزینه‌های ماهانه‌ی زندگی را تامین کرد، تنها امید کارگران مشمول قانون کار به اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل است؛ یگانه راهکاری قانونی که می‌تواند امکان تحرک طبقاتی و پیشرفت جایگاه شغلی را برای کارگران فراهم کند.

تصریحات قانونی

ماده ۴۸ قانون کار به صراحت می‌گوید: «به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد».

با این حساب، اگر در کارگاهی که مشمول طرح است، این طرح به اجرا درنیاید، استئمار و بهره‌کشی از کار دیگری به

سادگی اتفاق افتاده است؛ مواد ۴۹ و ۵۰ قانون کار، نحوه اجرا و چگونگی عملی شدن طرح را بیان کرده‌اند

ماده ۴۹ قانون کار می‌گوید: به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذی صلاح طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تایید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند.

تبصره ۱- وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آیین‌نامه‌های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاه‌های مشمول این ماده را که ناظر به تعدد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲- صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل در کارگاه‌ها می‌پردازند باید مورد تایید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳- اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.
ماده ۵۰ نیز می‌گوید اگر کارفرما اقدام به اجرای این طرح نکند، خود اداره کار طرح را تهیه و اجرا خواهد کرد ضمن اینکه کارفرما مکلف به پرداخت جریمه و مابه‌التفاوت مزد ناشی از اجرای طرح، به همه کارگران است.

فقدان طرح طبقه‌بندی در بسیاری از کارگاه‌های دایر

با اینهمه علی‌رغم تاکید صریح قانون بر اجرای طرح طبقه‌بندی، تغییرات ساختاری روابط کار ایران، طرح طبقه‌بندی مشاغل را از یک «حق مسلم» به یک «امتیاز» بدل کرده است؛ در حال حاضر، تنها کارگرانی که در کارگاه‌های صنعتی بزرگ فعالیت دارند و دارای قدرت چانه‌زنی بسیار هستند، از این حق بهره‌مندند و خیل عظیمی از کارگران شاغل کشور علی‌رغم برخورداری از مهارت، تخصص و سابقه، مجبورند با حداقل دستمزد مصوب وزارت کار بسازند و این دستمزد ناچیز را سال‌های متمادی بدون ریالی تغییر دریافت کنند.
در حال حاضر، فقط در کارگاه‌های صنعتی، معدنی و تولیدی بزرگ، طرح طبقه‌بندی اجرایی می‌شود و کارگران کارگاه‌های خدماتی و کارگران پیمانکاری در بسیاری اوقات، از این حق قانونی محروم هستند؛ حتی اگر در کارگاهی برای رسی‌ها و قراردادی‌ها طبقه‌بندی مشاغل اجرایی شود، کارگران پیمانکاری که احياناً کار یکسانی نیز انجام می‌دهند، از طبقه‌بندی مشاغل برخوردار نیستند.
برای نمونه، در بسیاری از پتروشیمی‌های جنوب، کارگران پیمانکاری، مشمول طرح طبقه‌بندی نیستند؛ یکی از کارگران شاغل در یکی از پتروشیمی‌های این منطقه در این رابطه می‌گوید: اگر کارگران پیمانکاری در مناطق نفتی و پالایشگاهی موفق شوند کارفرما را متقاعد نمایند که طرح طبقه‌بندی را اجرایی نماید، گویی قله‌ی اورست را فتح کرده‌اند؛ اجرای طرح برای پیمانکاری‌ها، یک «فتح الفتوح» است؛ این در حالیست که در همان کارگاه، رسی‌ها و قراردادی‌ها از طرح طبقه‌بندی برخوردار هستند.

اجرای طرح طبقه‌بندی برای کارگران پیمانکاری نفت و گاز» یکی از مطالبات اصلی این کارگران است که سالهاست برای رسیدن به آن در حال دوندگی و رایزنی هستند؛ سوم شهریورماه ۹۹، وزیر نفت در جمع خبرنگاران درباره دستورالعمل بهبود وضع معیشت کارگران و کارکنان پیمانکاری توضیح داد: به‌تازگی طرح طبقه‌بندی مشاغل از سوی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابلاغ شده است. چهار کارگروه باید در چهار شرکت اصلی تشکیل شود، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تشکیل این کارگروه‌ها موافقت کرد و از این بابت از آنها تشکر می‌کنم.

اما علی‌رغم گذشت چند ماه، هنوز برخی از کارگاه‌های نفتی فاقد طرح طبقه‌بندی اجرایی هستند و کارگران برای بهبود

معیشت خود هیچ راهی جز منتظر ماندن برای نتایج مذاکرات مزدی سالانه ندارند.

به جز کارگران پیمانکاری، کارگران خدماتی و کارگران شاغل در کارگاه‌های متوسط و کوچک نیز در موارد بسیاری از این حق مسلم قانونی بی‌بهره هستند؛ این در حالیست که حسین حبیبی (عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور) تاکید می‌کند هر جا مشمول طرح طبقه‌بندی است اما این طرح اجرا نشده، همانجا استثمار و بهره‌کشی از کارگران اتفاق افتاده است

او ادامه می‌دهد: اجرای طرح طبقه‌بندی، یک حق مسلم قانونی است؛ نوع کارگاه، نوع قرارداد و یا ورود دلالان نیروی انسانی که به آنها شرکت‌های تامین نیرو یا پیمانکاران می‌گویند؛ نباید کارگران را از این حق مسلم محروم سازد

الیناسیون روابط کار، حقوق بسیاری را از طبقه‌ی کارگر سلب کرده است؛ وقتی یک کار دائم که همیشگی است و قرار نیست پروژه‌ای و موقت باشد، خلاف تصریحات قانون کار به پیمانکار واگذار می‌شود، همه چیز به سمت بدتر شدن و سلب حقوق حرکت می‌کند؛ پیمانکار، مزد را با تاخیر می‌پردازد؛ اقدام به تعدیل و اخراج نیروهایی می‌کند که سالها سابقه کار دارند و در نهایت، از اجرای طرح طبقه‌بندی به لطایف‌الحیل سرباز می‌زند

طرح‌هایی که مطلوب و قانونی نیستند/ تبعیض در اجرای طبقه‌بندی

اما مساله فقط به همینجا ختم نمی‌شود؛ در بسیاری از کارگاه‌ها که کارفرما بعد از مدتها انتظار کارگران، تن به تدوین و اجرای طرح می‌دهد، طرح پیشنهادی مطلوب کارگران نیست؛ در بسیاری از پالایشگاه‌ها و پتروشیمی‌های کشور، کارگران پیمانکاری از ناعادلانه بودن طرح طبقه‌بندی اجرایی انتقاد دارند و ادعا می‌کنند طرحی که برای رسی‌ها اجرایی شده، بسیار غنی‌تر و قابل قبول‌تر از طرح نیروهای پیمانکاری است

یک نمونه از نارضایتی کارگران از طرح پیشنهادی، برای پیمانکاری‌های معدن چادرمو اتفاق افتاد که این کارگران بارها در اعتراض به طرح پیشنهادی کارفرما به اداره کار مراجعه کردند و خواستار تدوین طرح با مشارکت خود جامعه هدف و ذینفعان اصلی یعنی خود کارگران شاغل شدند. یک نمونه دیگر از کارگران نارضی، کارگران پیمانکاری مخابرات در برخی استان‌ها هستند که معتقدند طرح طبقه‌بندی به خوبی و براساس آنچه قانون می‌گوید، اجرایی نشده است

تدوین طرح با مشارکت ذینفعان (یعنی کارگران و نمایندگان آنها در تشکل‌های کارگری)، یک مطالبه‌ی کلیدی است؛ کارگران می‌گویند اگر طرح به شیوه‌ی مشارکتی نوشته شود، رضایت کارگران بیشتر جلب خواهد شد؛ چراکه نمی‌توانند هرچه را دلخواه خودشان است به اسم! طبقه‌بندی مشاغل عرضه کنند

پس یکی از ایرادات این است که کارفرمایان برای اینکه از شر مزاحمت‌های اداره کار و گیر دادن‌های مکرر این نهاد خلاص شوند، اصرار به حقه‌کردن طرح‌های الابختکی و بدون اسلوب به عنوان طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگاه دارند. ایراد دیگر این است که مزایا، پایه‌ها و دریافتی طرح طبقه‌بندی برای کارگران پیمانکاری، در موارد بسیاری نازل‌تر از آن چیزی است که برای رسی‌ها و یا حتی قراردادی‌های همان مجتمع اجرایی می‌شود. یعنی در یک کارگاه، رسی‌ها و قراردادهای مشمول قانون کار، یک طرح طبقه‌بندی دارند و پیمانکاری‌ها،

طرحی دیگر. این تبعیض موجب می‌شود بعد از پنج یا ده سال، هرگز مزد و دریافتی کارگر پیمانکاری مشمول طرح به اندازه کارگر رسمی مشمول طرح افزایش نیابد.

چاره کار چیست؟

همه این ایرادات، ناشی از کاستی گرفتن قدرت چانه‌زنی طبقه‌ی کارگر در نتیجه‌ی الیناسیون روابط کار است؛ کارگر قرارداد موقت و پیمانکاری که همیشه در نگرانی بیکارشدن است، نمی‌تواند اجرای طرح طبقه‌بندی را به عنوان یک مطالبه با قدرت پیگیری کند؛ نگاهی به کارگاه‌های فعال کشور نشان می‌دهد هرچا کارگران قدرتمندتر هستند و عرف کارگاه، زیاد دستخوش دستکاری و تغییر تنزیل نشده، هرچا کارگران تشکل دارند و می‌توانند بدون ترس و واهمه، سر میز مذاکره با کارفرما بنشینند، طبقه‌بندی بهتر اجرا شده و نتایج مطلوب‌تری هم داشته است.

چاره فقط به رسمیت شناختن حق چانه‌زنی کارگران و احیای فرصت‌های از دست رفته است و به گفته حسین حبیبی، «همه اینها به همان ویران‌سازی‌های دهه‌ی هفتاد برمی‌گردد؛ دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت و بخشنامه‌ی وزارت کار، اولین گام به سمت مقررات‌زدایی بود؛ وقتی بیش از ۹۰ درصد کارگران، قرارداد موقت هستند و باز بیش از ۵۰ درصد همین گروه، با پیمانکاران قرارداد «دارند، چطور می‌توان انتظار داشت کارفرما تن به اجرای یک طرح طبقه‌بندی قانونی و مطلوب بدهد؟»

گزارش: نسرين هزاره مقدم

منبع اندیشه نو