

بازی با الفاظ برای ندادن حق کارگر

# «قراردادهای حجمی»؛ راهکاری برای فرار از تعهدات قانونی



نسرین هزاره مقدم

بدعت گذاری در قراردادهای کار، پدیده نسبتاً متاخری در بازار کار ایران است. از اوایل دهه ۸۰ با ظهور شرکت‌های پیمانکاری که در مسابقه بی‌امان سودآوری، پروژه‌های مختلف صنعتی و خدماتی را از دولت و بخش خصوصی، به پیمان گرفتند، انواع «قراردادهای کار» بدون توجه به الزامات و شرایط اسناد بالادستی از جمله قانون کار، در دنیای اشتغال ایران ظهور کردند. در این بین، سوگیری‌ها و تلاش‌های بسیار برای «کوچک‌سازی بدنه دولت» مزید بر علت شد. این قراردادهای عجیب‌الخلقه و نامانوس، کارگران را به گروه‌بندی‌ها و دسته‌جانی تقسیم کرد که تا پیش از آن هرگز سابقه نداشته است: «کارگران پیمانکاری»، «کارگران ارکان ثالث» و در نهایت «کارگران حجمی».

اما یکی از پیچیده‌ترین و مغشوش‌ترین این قراردادها، قراردادهای حجمی است؛ قراردادهایی که جایگاه آن در بازار کار، مرزبندی و تعریف دقیقی ندارد. براساس اسناد قانونی، قرارداد حجمی فقط باید در محدوده واگذاری پروژه به پیمانکار، آن هم در شرایط بسیار خاص، وجود داشته باشد و نباید بین کارگر و کارفرما، رابطه‌ای به نام «حجمی» شکل بگیرد. در واقع «کارگر حجمی» هیچ اسناد و مبنای قانونی ندارد.

**تولد یک پدیده شوم**

اما قراردادهای حجمی چگونه متولد شدند؟ هجدهم فروردین ماه سال ۱۳۹۱، دفتر ریاست جمهوری وقت در نامه‌ای خطاب به کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان، مجوز

واگذاری پروژه‌های خدماتی به صورت حجمی را در زیرمجموعه‌های دولت صادر کرد. در این نامه چهار ویژگی برای قراردادهای حجمی تعریف شد. در تعریف چهار مشخصه اصلی آمده است: «کمیت پذیر بوده، حجم کار و قیمت هر واحد کار مشخص و قابل تعیین باشد، همچنین فعالیت‌هایی که از تباطی با وظیفه اصلی دستگاه نداشته باشد، نیاز به به کارگیری نیروی انسانی تمام وقت نباشد و برای انجام خدمات نیازی به استفاده از امکانات دستگاه‌ها نباشد».

به این ترتیب، واگذاری حجمی که واگذاری بدون در نظر گرفتن تعداد کارگر و ویژگی‌های روابط کار است. مثلاً نظافت یک ساختمان را به پیمانکار واگذار می‌کنند. نامبرده با هر تعداد دلخواهی کارگر، می‌تواند کار را انجام دهد و دستگاه مربوطه یا کارفرمای مادر، دخالتی در این موضوع نخواهد داشت. با این حساب، کارفرمای پیمانکار خیلی راحت می‌تواند با تعداد بسیار کمی کارگر، کار را به سرانجام برساند و از این کارگران بیش از تعداد ساعت یا حجم قانونی، کار بکشد و حتی آنها را بیمه نکند. کارفرمای مادر یا شرکت دولتی به پیمان‌دهنده، هیچ نظارتی روی عملکرد پیمانکار ندارد و نه تعداد کارگران و نه قراردادی که با این کارگران منعقد می‌شود، برایش اهمیتی ندارد.

پس از این مجوز قانونی بود که بسیاری از دستگاه‌ها، نه تنها در زیرمجموعه‌های دولت، بلکه در بخش عمومی غیردولتی مانند شهرداری‌ها، فعالیت‌های خدماتی و اجرایی خود را به صورت حجمی به شرکت‌ها واگذار

کردند. شهرداری‌ها، نگهداری فضای سبز یا خیابان‌سازی را به صورت حجمی به شرکت‌ها دادند و این شرکت‌ها نیز بعضاً کارگران خود را بیمه نکردند، برای آنها شیفت‌های اضافی کار تعریف کردند و حتی چند ماه از دستمزد کارگران را نپرداختند. پای قراردادهای حجمی حتی به وزارت نفت هم رسیده است. در روزهای ابتدایی آبان ماه، کارگران زیرمجموعه وزارت نفت از نگرانی بابت انعقاد «قراردادهای حجمی» خیر دادند. این کارگران می‌گویند: برخلاف صورتجلسه مورخ هشتم مرداد ۱۳۹۸ کمیسیون اجتماعی مجلس مقرر شده بود روند حجمی کردن پیمان‌های تامین نیروی انسانی متوقف شده و پیمان‌های جدید نیز به‌روال سابق یعنی نیروی انسانی و سودمندی بر گردند، باکمال تاسف شنیده‌ها حاکی از آن است که برخی پالایشگاه‌ها و شرکت‌های زیرمجموعه نفت، قصد دارند پیمان جدید تعمیرات خود را به صورت حجمی منعقد کنند.

این کارگران بی‌بیان اینکه در قراردادهای حجمی، حقوق کارگران ضایع می‌شود، اظهار می‌کنند: معمولاً وقتی قراردادهای تعمیرات به صورت حجمی منعقد می‌شود، دستمزد کارگران با ماه‌ها تاخیر پرداخت می‌شود و نسبت به سایر حقوق کارگران نیز بی‌توجهی می‌شود. در این شرایط، مدت‌هاست که بسیاری از ارگان‌ها، کارها، پروژه‌ها و فعالیت‌های خود را به صورت حجمی برون‌سپاری می‌کنند و قراردادی که با شرکت برنده مناقصه می‌بندند، فقط حجم کار، قیمت مقطوع کار و زمان اتمام فعالیت آمده و هیچ اطلاعاتی در مورد تعداد نیروی کار، ساعات کار،

تا امروز عیدی نگرفته‌ایم. هیچ زمان حقوق مان سر وقت نبود و تمام و کمال نیز پرداخت نمی‌شد. در سال‌های ۹۵ و ۹۶، به دلیل مشکلات از قبیل نبود پلمپ یا نبود قرارداد یا مثلاً پروتد هوا که هیچ‌کدام اینها تقصیر ما کارگران نبود، شش ماه کار تعطیل شد و در این مدت به ما یک ریال هم ندادند. من در این ۲۹ ماه فقط ۱۸ میلیون دریافت کردم که دستمزد کار حجمی بود که انجام دادم».

علی در این شرایط کاری ناعادلانه تنها نیست. در حالی حجمی‌سازی به یک گفتمان غالب در بازار کار ایران تبدیل شده و به همه سطوح این بازار سرایت کرده که قرارداد حجمی میان کارفرما و کارگر، به هیچ‌وجه قانونی نیست. «حسین حبیبی» عضو هیات مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور در رابطه با قانونی نبودن قرارداد کار حجمی می‌گوید: «فقط با الفاظ بازی می‌کنند. ما در قانون کار، یک کار ساعتی داریم، یک کار روزمزدی داریم و یک کار کارمزدی هم داریم، منتها حجمی نداریم. کار حتی اگر کارمزدی هم باشد، مشمول قانون کار است و باید شرایط تبصره یک و دو ماده ۳۵ قانون کار رعایت شود». ماده ۳۵ قانون کار و تبصره‌های آن، به دقت و صراحت تمام، شرایط کار ساعتی و کارمزدی را تعریف کرده است: «مزد عبارت‌ست از وجه نقدی یا غیرنقدی یا مجموع آنها که در مقابل کار به کارگر پرداخت می‌شود. تبصره ۱- چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتی که براساس میزان انجام کار یا محصول تولید شده باشد، کارمزد و چنانچه براساس محصول تولید شده یا میزان انجام کار در زمان معین باشد، کارمزد ساعتی» نامیده می‌شود.

تبصره ۲- ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین می‌شود. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز کند».

**کارگر «مقاطع کار» نیست**

با این حساب، هیچ کارفرمایی نباید با کارگر خود قرارداد حجمی ببندد و به او براساس حجم کار، حقوق بدهد. این پدیده متاخر بازار کار، حداقل در قانون کار، هیچ‌محمل قانونی یا توجیه حقوقی ندارد.

«فرشاد اسماعیلی» کارشناس حقوقی در این باره می‌گوید: «این قراردادها هیچ سابقه‌ای در قوانین و مقررات موجود ندارند. منظور این است که کار به صورت حجمی و یک‌باره و مقطعی به کارگر واگذار می‌شود. این

میزان دستمزد این نیروها نیامده است. به‌رغم اینکه واگذاری حجمی، حقوق کارگران را به‌یغما می‌برد، قانون‌گریزی به همین جا ختم نمی‌شود. بسیاری از شرکت‌های پیمانکاری که کار را به صورت حجمی از کارفرمای مادر می‌گیرند، با کارگران خود نیز «قرارداد حجمی» می‌بندند.

**قرارداد حجمی بین کارگر و کارفرما**

«علی» سیم‌پان برق در یکی از استان‌های غربی کشور است. او به عنوان یک کارگر با کارفرمای خود قرارداد حجمی دارد، یعنی کارفرما به ازای میزان کاری که انجام داده، به او دستمزد می‌دهد (دستمزد توافقی) و در مورد بیمه هم توافق می‌شود. در ضمن کارفرما کاری ندارد که علی چند ساعت در هر روز و چند روز در هر هفته مشغول به کار بوده است.

علی در مورد شرایط کاری خود می‌گوید: «زندگی ۲۹ ماهه با یک شرکت برای اداره برق به صورت کارگر سیم‌بان و به صورت حجمی مشغول به کار است. توافق بیمه این طور بود که ۵۰ درصد را خودمان پرداخت کردیم و ۵۰ درصد را شرکت پرداخت کرد.»

اخبار کارگری

مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی: حقوق آذرآبی هانوز پرداخت نشده است



در یکی، دو ماه گذشته، دو واحد بزرگ صنعتی استان مرکزی (هیکو و آذرآب) روزهای بحرانی را پشت سر گذاشتند. در نهایت سهام هیکو به طور موقت به دولت واگذار شد که در اختیار سازمان خصوصی‌سازی کشور قرار گرفت تا مجدداً این سهام به بخش خصوصی واگذار شود. در عین حال، وعده داده شد که وضعیت آذرآب از منظر سطح تولید و پرداخت معوقات مزدی کارگران، بهبود یابد. «محمدتقی آبابی هزاره» مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی در ارتباط با این دو واحد صنعتی به این‌ها می‌گوید: حقوق شهرپور ماه کارگران آذرآب هنوز پرداخت نشده است. این در حالی است که بانک کشاورزی پیشتر وعده داده می‌شود. در یکی، دو هفته گذشته، فقط مانده حقوق مرداد ماه کارگران واریز شد اما حقوق شهرپور ماه پرداخت نشد.

وی ادامه داد: بانک کشاورزی قول داده ۱۵ میلیارد تومان تسهیلات به آذرآب بپردازد که این مبلغ هنوز پرداخت نشده است. به گفته آبابی، این مبلغ قرار بود به عنوان «سرمایه در گردش» هم صرف راه‌اندازی تولید شود و هم معوقات کارگران از این محل پرداخت شود. مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مرکزی در مورد تعیین تکلیف سهام هیکو هم می‌گوید: هنوز تکلیف هیکو روشن نشده است. در مورد این واحد تولیدی، دولت مصوباتی داشته که هیچ‌یک از این مصوبات، هنوز عملیاتی نشده است. سهام این مجتمع، همچنان در اختیار دولت است.

قرارداد بیمه تکمیلی باز نشتگان تامین اجتماعی نهایی شد

رئیس کانون عالی بازنشستگان و مستمری‌بگیران تامین اجتماعی از انعقاد قرارداد جدید بیمه تکمیلی بازنشستگان این سازمان خبر داد و گفت: در قرارداد جدید سقف تعهدات درماتی ۱۵ درصد افزایش یافت. علی‌اصغر بیات به‌مهتر گفت: قرارداد جدید بیمه تکمیلی پس از برگزاری مناقصه، بازگشایی پاکت‌ها و پس از مذاکرات لازم و با در نظر گرفتن افزایش سطح خدمات بیمه تکمیلی با شرکت بیمه‌های آتی‌سازان حافظ منعقد شد.

وی با اشاره به اینکه قرارداد جدید از ۳۰ آبان به مدت یک سال اعتبار دارد، گفت: تا اول آذرماه سال آینده بازنشستگان می‌توانند برای استفاده از خدمات درمانی به مراکز درمانی طرف قرارداد مراجعه و از بسته جدید تکمیلی درمان بهره‌مند شوند.

رئیس کانون عالی بازنشستگان و مستمری‌بگیران تامین اجتماعی با تأکید بر اینکه حق بیمه تکمیل درمان بازنشستگان تامین اجتماعی از ۲۸ هزار و ۲۰۰ تومان در سال گذشته به ۴۴ هزار تومان افزایش یافته، گفت: به‌طور متوسط تعهدات درمانی در بیمه تکمیلی جدید ۱۵ درصد افزایش یافته است. به گفته وی، بیش از سه میلیون و ۳۰۰ هزار نفر بازنشسته و مستمری‌بگیر تحت پوشش تامین اجتماعی هستند که از بیمه تکمیل درمان استفاده می‌کنند. بیات خاطر نشان کرد: بازنشستگانی که در گذشته بیمه بوده‌اند، در صورتی که نمی‌خواهند دیگر از خدمات بیمه تکمیلی استفاده کنند حداکثر سه ماه (تا ۳۰ بهمن ماه) فرصت دارند تا انصراف خود را اعلام کنند.

کاهش ۳۳ درصدی مقرری بگیران بیمه بیکاری در مهر ماه

مدیرکل حمایت از مشاغل و بیمه بیکاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به اینکه تعداد کل مقرری‌بگیران مهر ماه سه درصد کاهش یافته، گفت: تعداد مقرری‌بگیران بیمه بیکاری در مهر ماه ۹۸ به حدود ۲۵۵ هزار نفر کاهش یافته است. به گزارش تسنیم، کریم یآوری گفت: تعداد کل مقرری‌بگیران بیمه بیکاری در شهرپور ماه حدود ۲۶۳ هزار نفر بوده که این تعداد در مهر ماه ۹۸ به حدود ۲۵۵ هزار نفر کاهش یافته است. وی اعلام کرد: کارگرانی که بدون میل و اراده از کار بیجان شوند، با رعایت سایر شرایط قانون بیمه بیکاری ماهانه برحسب میزان سابقه بیمه‌پردازی به‌مقدار حداقل ۶ ماه و حداکثر ۳۶ ماه و به‌متأهلین حداقل ۱۲ ماه و حداکثر ۵۰ ماه مقرری بیمه بیکاری پرداخت می‌شود.

بازگشت صنایع آسیب‌دیده، حسابرسی اموال و برگرداندن سرمایه‌های هدر رفته



هیأت مدیره و مدیرعامل این موضوع مهمی است که در سال‌های گذشته نادیده

راهدردی و بسیار بزرگی به اشخاص واگذار شده که نتیجه آن پسرقت این صنایع و بروز مشکلات متعدد بوده است. در بخش دیگری از این نامه می‌خوانیم: بی‌شک تکرار روند قبلی، خلاف شرع، عقل و قانون است و مردم، کارگران و کارشناسان موافق واگذاری این شرکت‌ها به یک شخص نخواهد بود. براساس قانون، واگذاری صنایع راهبردی و حیاتی به یک فرد، چه در سطح مالکیت و چه در سطح مدیریت، اشتباهی بزرگ و ادامه دور باطل مسائل کنونی است. پیکره زخمی این صنایع به سهامداران و مدیران امین و دارای اهلیت نیاز دارد. بر همین اساس تنها راه نجات این مراکز حیاتی، تحقق این فرآیند است:

۱. بازگشت صنایع آسیب‌دیده به دولت
۲. حسابرسی اموال و دارایی‌ها، انجام و تخلفات و متخلفین به مردم معرفی شوند.
۳. برگرداندن سرمایه‌هایی که با سوءمدیریت هدر رفته یا با سودجویی غارت شده‌اند.
۴. واگذاری به مجموعه حقوقی امین و دارای اهلیت یا سازمان اقتصادی تأیید شده و توانمند، طی یک فرآیند شفاف، همراه با اخذ تعهدات دارای ضمانت اجرایی و نظارت کامل و دائمی
۵. انتخاب مدیرعامل از نیروهای متخصص و بومی این شرکت‌ها و دوری از دسته‌بندی‌ها و گروه‌گرایی‌ها در انتخاب