

حال و روز کارگران تراکتورسازی ایران

بخش دوم: شرکت خدمات صنعتی تراکتورسازی

در متن اول به فراز و فرودهای مبارزات کارگران شرکت ماشین آلات صنعتی تراکتورسازی پرداختیم. نشان دادیم که کارگران چه مبارزات پیگیری در احقاق حقوق خود و احیای کارخانه داشتند و همچنین نشان دادیم که دولت و سرمایه‌داران چه حربه‌ها و سرکوب‌هایی علیه کارگران به کار بستند. در این بخش تمرکز گزارش ما بر روی وضعیت روزمره‌ی کارگران شرکت خدمات صنعتی تراکتورسازی است که با چه چالش‌هایی دست‌وپنجه نرم می‌کنند و وضعیت آنان چگونه است.

وضعیت قراردادهای

تا پیش از خصوصی‌سازی بسیاری از کارگران دارای قرارداد دائمی بودند و از امنیت شغلی نسبی برخوردار بودند. پس از خصوصی‌سازی و ادغام شرکت دیگر خبری از قراردادهای دائم نبود. در حال حاضر کارگران با قراردادهای موقت چند ماهه و بعضاً یک ساله به کار مشغول‌اند که مدت این قراردادهای معمولاً سلیقه‌ای و تابع نظر مدیران شرکت است. برای عموم کارگران حتی با سابقه کاری‌های ۱۵ سال به بالا بستن قراردادهای ۶ ماهه و کمتر رایج است. همان‌طور که در بالا هم به آن اشاره کردیم، تعیین مدت قرارداد به عهده‌ی مدیرعامل است که او نیز بر مبنای گزارش‌هایی که از مدیر تولید و مدیران میانی دریافت می‌کند این مدت را تعیین می‌کند. این قراردادهای موقت ابزار قدرتمندی در دست مدیران است. آن‌ها برای تحت فشار قرار دادن کارگران معترض می‌توانند مدت قراردادهای آنان را حتی تا یک ماه کاهش دهند. قراردادهایی که به همان اندازه که موهبتی ارزشمند برای سرمایه‌داران است، برای کارگران ترس از اخراج و عدم امنیت شغلی را به همراه داشته است که این خود موجب تضعیف قدرت چانه‌زنی کارگران برای احقاق حقوقشان شده است. بستن قراردادهای کوتاه‌مدت با افراد تازه وارد جهت محک زدن توان کاری و میزان سرسپردگی و گوش به فرمان بودن آن‌ها هم که بسیار رایج است و بسیار کم‌هزینه‌تر و کم‌دردس‌تر از قرارداد بستن با کارگران با سابقه است.

اما کارگران با قرارداد موقت تنها کارگران تراکتورسازی نیستند بلکه شرکت در این سال‌ها از شرکت‌های تأمین نیرو به صورت پیمانی اقدام به جذب نیرو کرده است که به عنوان کارگران پیمانکاری می‌شناسیم. در سال‌های اخیر بسیاری از کارخانه‌های بزرگ کشور در کنار کارگران قراردادی اقدام به به‌کارگیری کارگران زیادی تحت عناوین مختلف از جمله کارگران پیمانکاری و روزمزد کرده‌اند. این کارگران نه تنها دستمزدی کمتر از دستمزد تعیین شده در قانون کار دریافت می‌کنند، بلکه از همه‌ی مزایای ویژه‌ی شرکت‌ها و حتی بیمه‌ی تأمین اجتماعی نیز محروم‌اند. چنین سیاست

بی‌شرمانه‌ای نه تنها منجر به سلب مسئولیت کارفرمایان در قبال مطالبات قسمت قابل توجهی از کارگران و کاهش هزینه‌ی تولید برای آنان می‌شود، کارکرد ویژه‌ی دیگری هم دارد. این کارگران پیمانکاری شرایط بسیار سخت و پرمشقت را به این امید تحمل می‌کنند که روزی بتوانند به صورت مستقیم با شرکت قرارداد بسته و از مزایای یک کارگر قراردادی بهره‌مند شوند. به علاوه حضور مستقیم در فضای تولید و آشنا به فرایند تولید کارخانه آن‌ها را تبدیل به نیروهای آماده و مستعد برای کارفرما می‌کند که با کم‌ترین هزینه می‌توانند به صورت قراردادی وارد فرایند تولید شوند. از سوی دیگر مدیران از این طریق همواره به تهدید کارگران قراردادی می‌پردازند و این جمله لقلقه‌ی زبانشان است که اگر اعتراض کنید به راحتی کارگران پیمانی را با شما جایگزین می‌کنیم.

بخش‌هایی از کارهای تولیدی شرکت به صورت مزایده‌ای و عموماً سالیانه به پیمانکاران خصوصی واگذار می‌شود. مسئولیت تأمین نیروی کار و پرداخت دستمزد و بیمه‌ی آنان کاملاً به عهده‌ی پیمانکار است و شرکت هیچ مسئولیتی در قبال آن‌ها ندارد. در صورت اتمام قرارداد شرکت با پیمانکار، کارگران پیمانکاری هم مجبور به ترک کارخانه شده و بیکار می‌شوند. این کارگران نه تنها تحت شرایط و شدت کار بسیار سخت‌تری کار می‌کنند، بلکه مشمول هیچ کدام از حقوق کارگران قراردادی از جمله صبحانه و نهار نمی‌شوند. وحشتناک‌تر اینکه حقوق ماهیانه‌شان هم گاه با تأخیرهای چند ماهه پرداخت می‌شود.

ساعت و شیفت‌های کاری

ساعت کاری لازم در شرکت ۸ ساعت بوده و شیفت کاری اصلی به صورت ثابت و غیر چرخشی از ساعت ۷ صبح تا ۳ بعدازظهر است. در ظاهر امر چنین گفته می‌شود که کارگرانی که تمایل به اضافه‌کار داشته باشند با تأیید مدیر مربوطه اجازه‌ی اضافه‌کاری ۴ ساعته و گاه ۷ ساعته را خواهند داشت. همچنین کارگرانی که تمایل به کار در شیفت شب را داشته باشند با تأیید مدیر به صورت شیفت‌های ثابت ۱۲ ساعته از ساعت ۷ بعدازظهر تا ۷ صبح کار می‌کنند. این شرایطی است که بر روی کاغذ و بر مبنای قانون باید رعایت شود. در میدان عمل اما شرایط به این سادگی نیست. هیچ کارگری بدون فشار و اجبار حاضر به کار کردن در شیفت‌های ۱۲ ساعته و یا ۱۵ ساعته (!) نیست. هیچ کارگری نیست که نداند کار کردن در شیفت شب چه سخت‌هایی را دارد. با این حال اما عمده‌ی کارگران اکثراً در شیفت‌های روز ۱۲ ساعته کار می‌کنند و بیشتر تعطیلات رسمی را در کارخانه حاضر می‌شوند؛ اما چگونه کارگران تن به چنین شرایط کاری‌ای داده‌اند؟

کاهش سالیانه‌ی دستمزد واقعی کارگران و سقوط وحشتناک آن در چند سال اخیر، کارگران را در شرایطی قرار داده است که دستمزد تعیین شده توسط قانون کار نیازهای حداقلی آنان را به هیچ وجه پاسخ نمی‌دهد. کارگران گروه صنعتی تراکتورسازی ایران و به تبع آن شرکت خدمات صنعتی نیز از این قاعده مستثنی نیستند. در چنین شرایطی کارگری را تصور کنید که علاوه بر نیازهای حداقلی زندگی به دلایل مختلف از جمله بیماری خود و اطرافیان تحت فشار

مضاعفی قرار گرفته است و در مقابل، مدیران شرکت پیشنهاد حضور در شیفت‌های ۱۵ ساعته و یا حضور در شیفت‌های ۱۲ ساعته شب‌کاری را می‌دهند. در این شرایط است که کارگران به ظاهر به خواست خود فشار خُردکننده‌ی چنین شیفت‌های کاری غیرانسانی‌ای را بر خود می‌پذیرند. از سوی دیگر گاه شاهدیم که کارگران به دلایل مختلف گاهی تن به اضافه‌کار نمی‌دهند و اینجاست که مدیرانی که دم از قانون و اصول می‌زنند به یک‌باره تغییر چهره داده و سعی می‌کنند به زور و تهدید کارگران را مجبور به پذیرش اضافه‌کاری کنند.

این فشارها به انواع مختلف بر کارگران وارد می‌شود. ابتدا به صورت زبانی و توصیه، اصرار و گاه با لحن دستوری صورت می‌گیرد. در صورت بی‌توجهی کارگران مدیران با سپردن کارهای سخت‌تر و کاهش حق بهره‌وری و تعویض جای کارگران و گماشتن‌شان در بخش‌هایی با شدت کار بالاتر آن‌ها را تحت فشار می‌گذارند. در نهایت ابزار قدرتمند دیگری که در دست مدیران شرکت است تعیین مدت قراردادهای کارگران است. اگرچه اخراج کارگران به بهانه‌ی نپذیرفتن اضافه‌کاری بسیار کم بوده اما مدیران شرکت با کاهش مدت قراردادهای کارگران را در خوف و رجا قرار داده و به آن‌ها هشدار می‌دهند که توان اخراج آن‌ها را در صورت تمرد دارند.

این علاقه‌ی سرمایه‌داران و کارفرماها به اضافه‌کاری اجباری از آنجایی ناشی می‌شود که هزینه‌ی استخدام کارگران جدید در قیاس با هزینه‌ی اضافه‌کاری کارگران فعلی بسیار بیشتر برای آنان تمام می‌شود. به همین دلیل است که ما شاهد تحمیل اضافه‌کار به کارگرانیم. اگرچه کارگران با پذیرش این اضافه‌کاری حقوق بیشتری دریافت می‌کنند اما آن کس که سود کرده نه کارگر بلکه کارفرما است.

چگونه؟

ساعات اضافه‌کار قبل از هر چیز تأثیری بر میزان سنوات سالیانه یا حتی عیدی برای کارگر ندارد. کارگری که ۸ ساعت کار کرده با کارگری که ۱۲ ساعت کار کرده تفاوتی در میزان سنوات و عیدی دریافتی ندارد. همچنین کارگری که هر روز ۴ ساعت اضافه‌کار کرده است زودتر از کارگری که ۸ ساعت در روز کار کرده بازنشسته نمی‌شود. این در حالی است که کارفرما با استخدام نیروی جدید باید تمامی مزایای قانون کار از عیدی، سنوات و بیمه گرفته تا هزینه‌ی ایاب و ذهاب و تجهیزات کار و ... را برای کارگر جدید فراهم کند؛ بنابراین آن که سود می‌کند نه کارگر بلکه کارفرما است.

دستمزد و مزایا

کارگران خدمات صنعتی مانند سایر کارگران شرکت‌های گروه صنعتی تراکتورسازی علاوه بر حقوق و مزایای تعریف شده در قانون کار، گاهی مزایای غیر نقدی نیز دریافت می‌کنند. این مزایا که به شکل مناسبتی مثلاً به مناسبت سال نو، روز کارگر و مناسبت‌های این چنینی لحاظ می‌شود عموماً به صورت غیر نقدی و به دو صورت پرداخت می‌شود. یا به صورت مستقیم و به شکل توزیع کالا یا به صورت توزیع بُن خرید کالا. نکته‌ای جالب توجه در خصوص این شکل از پرداخت مزایای مناسبتی وجود دارد. کارفرمای شرکت ترجیح می‌دهد به جای اضافه‌کردن این مبلغ به حقوق ماهیانه

کارگران، اقدام به توزیع کالا به صورت مناسبتی میان کارگران کند. چنین شیوه‌ایی دو کارکرد دارد. یکی اینکه تعیین مقدار و نوع این کالاها کاملاً در اختیار کارفرما است و هیچ تعهدی در قبال چگونگی و زمان پرداخت این مزایا ندارد. دوم در واقع هر زمانی هم می‌تواند آن را قطع کند از این گذشته پرداخت چنین مزایایی بیشتر جنبه لطف از سوی کارفرما را دارد. توزیع کالا در میان کارگران جلوه‌ی بیشتری دارد و کارفرما در هر کدام از مناسبت‌های سالیانه با توزیع برخی از کالاهای اساسی، بخشی از نارضایتی کارگران را به این شیوه کنترل می‌کند. در واقع با توجه به جایگاه صنعت تراکتورسازی در ایران و همچنین وجود کارگران متخصص در این حوزه هزینه‌ی اعتصاب کارگران برای سرمایه‌داران این شرکت و دولت جمهوری اسلامی بسیار گران تمام می‌شود؛ بنابراین پرداخت چنین مزایایی به کارگران با توجه به سطح بسیار پایین دستمزدها در ایران هزینه‌ی به مراتب کمتری نسبت به اعتراض و اعتصاب کارگران دارد.

حق بهره‌وری^۱

بخش دیگری از این مزایا مستمر و ماهیانه حق بهره‌وری است گاه نقدی و گاه غیر نقدی به کارت خرید کارگران واریز می‌شود.

ماده‌ی ۴۷ قانون کار: «به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه‌مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین، قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین‌نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین می‌شود، منعقد می‌نمایند.»

حق بهره‌وری بر خلاف مزایای مناسبتی مقدار برابری برای تمام کارگران نیست. حق بهره‌وری عموماً مبلغ خیلی زیادی نیست با این حال کارکردی دوگانه برای کارگر و کارفرما دارد. برای کارفرما هم اهرم فشاری است که مدیران برای کنترل و فشار بیشتر بر کارگران استفاده می‌کنند چراکه معیار دقیق و روشنی برای تعیین میزان حق بهره‌وری وجود ندارد و مقدار آن بیشتر تابع نظر مدیر شرکت است.

از این رو کارگران اگر می‌خواهند حق بهره‌وری‌شان به اصطلاح کامل محاسبه شود موظف‌اند آمار تولید روزانه را نوشته و تحویل مدیریت دهند. از طرفی بر مبنای این آمارها زمان به اصطلاح استاندارد برای تولید هر قطعه در نظر گرفته می‌شود که کاهش آمار تولید از این آمار روزانه بهانه‌ی خوبی برای کاهش حق بهره‌وری و در واقع دستمزدهاست. بدیهی است چنین وضعیتی، رقابتی را بین کارگران برای تولید بیشتر در زمان کمتر ایجاد می‌کند.

۱. در خصوص چستی حق بهره‌وری و مبارزه‌ی کارگران برای افزایش مزد بر این مبنا، به این مطلب نگاه کنید: [جدال برای زنده ماندن: حق بهره‌وری و مبارزه علیه کاهش دستمزدهای واقعی](#).

اما از سوی دیگر بسته به توان اتحاد و همبستگی میان کارگران می‌توان افزایش حق بهره‌وری را به عنوان مطالبه‌ای جدی طرح ساخت و به این واسطه فاصله‌ی میان دستمزد واقعی کارگران با هزینه‌های زندگی‌شان را کم کرده و تا حدودی منجر به ارتقا سطح معیشتی‌شان شود.

بیمه درمانی

کارگران شرکت در بدو استخدام علاوه بر بیمه‌ی تأمین اجتماعی، تحت پوشش بیمه تکمیلی (بیمه‌ی کوثر، پارسیان و مانند این‌ها) قرار می‌گیرند. این بیمه این امکان را به کارگران داده که یا هزینه‌های‌شان را به صورت مستقیم در واحد درمانی طرف قرارداد تا مبلغی قابل توجهی کاهش دهند و یا با ارائه‌ی فاکتور به مسئول بیمه‌ی مستقر در شرکت، کمک هزینه‌ی درمان را حداکثر ظرف ۲ الی ۳ هفته دریافت کنند. البته کمک‌هزینه‌ی درمان شامل همه‌ی نیازهای درمانی نمی‌شود و برای هر کدام از نیازهای درمانی هم سقفی تعیین شده و بیمه بیشتر از این سقف کمک‌هزینه‌ای پرداخت نمی‌کند. به عنوان مثال هزینه‌های دندان‌پزشکی، چشم‌پزشکی و آزمایش‌های عمومی و تعدادی از آزمایش‌های تخصصی را پوشش می‌دهد؛ اما هزینه‌های مربوط به دارو و بسیاری از درمان‌های تخصصی را تقبل نمی‌کند و در پرداخت هزینه‌ی برخی جراحی‌ها و عمل‌ها کارشکنی می‌کند. البته برای بهره‌مندی از این خدمات بیمه‌ای، حق بیمه‌ای تقریباً دو برابر بیمه‌ی عادی از کارگران کسر می‌شود.