

## شهرداری‌ها، پیمانکاران و استشار نظام‌مند کارگران

کارگران شهرداری‌ها از جمله کارگرانی هستند که بیشترین سطح استثمار به آن‌ها تحمیل می‌شود. سختی کار فوق‌العاده و کمترین دستمزد بیان‌گر این استثمار است. نظافت شبانه‌ی خیابان‌ها را در نظر بگیریم: شیفت کار این کارگران همواره شبانه است. ابزار کار آن‌ها با وجود پیشرفت‌های تکنولوژیک جاروهای دستی است. در طول ساعات کار به دور از همکاران و به صورت انفرادی کار می‌کنند. همیشه خطر تصادف با خودروها برای‌شان متصور است. هیچ نوع مهارتی که باعث پیشرفت شغلی‌شان شود برای‌شان مهیا نیست. این‌ها تنها گوشه‌ای از سختی کار فوق‌العاده‌ی این کارگران است.

دستمزد این کارگران در بهترین حالت، حداقل دستمزد مندرج در قانون کار است. بهتر است بگوییم در نادرترین حالت؛ چرا که با وجود برون‌سپاری این مشاغل توسط شهرداری‌ها به پیمانکاران، بستری فراهم شده تا به صورت قانونی و غیرقانونی از این حداقل مزد نیز کاسته شود. اگر عدم وجود قرارداد کار، لباس کار مناسب و ایمن، بهره‌مندی از عیدی و پاداش و مزایا را به این دزدی آشکار اضافه کنیم، میزان بهره‌کشی این کارگران تا حدودی روشن‌تر خواهد شد. این‌را اضافه کنید که شرایط کاری این کارگران در شرایط عادی بیشترین مخاطرات بهداشتی را متوجه‌شان می‌سازد، چه رسد به شرایطی که به دلیل همه‌گیری ویروس کرونا این مخاطرات را دوچندان کرده است. به علاوه این که در بهترین حالت همان حداقل دستمزد قانونی به هیچ‌عنوان کفایت یک زندگی ساده را نمی‌دهد و فقر و درد را بر زندگی کارگران به طور روزافزونی حاکم می‌کند.

### شهرداری

شهرداری‌ها از جمله نهادهای دولتی هستند که از نظر تامین منابع، وابستگی‌ای به بودجه‌ی دولتی ندارند. شهرداری‌ها از محل منابع عمومی شهری، مستقل از دولت، بودجه‌ی خود را تامین می‌کنند. این منابع می‌تواند از طریق دریافت انواع مالیات از جمله عوارض املاک تجاری و مسکونی، فروش پروانه‌ی ساخت، خدمات انرژی، حمل‌ونقل عمومی شهری و ... باشد. درآمدهای کسب‌شده نیز می‌باید صرف زیرساخت‌ها از جمله معابر، فضاهای سبز، زیرساخت‌های توزیع انرژی، نظافت شهری و ... شود. در واقع نقش این خدمات در گردش سرمایه از اهمیت زیادی برخوردار است. از تولید کالاها گرفته تا توزیع و مصرف همگی وابستگی مستقیم به خدمات شهرداری‌ها دارند. از آنجا که با افزایش گردش سرمایه در یک شهر نیاز به توسعه‌ی زیرساخت‌ها وجود دارد، منابع تامین بودجه‌ی شهرداری‌ها و میزان خدمات‌شان نیز گسترش خواهد یافت.

بیش از نیم میلیون کارگر در شهرداری‌های ایران مشغول به کار هستند که در حدود صد هزار نفر آن در تهران کار می‌کنند. این حجم از تمرکز نیروی کار همان قدر که نشان‌دهنده‌ی گستردگی وظایف شهرداری تهران است، نشان از منابع بسیار زیاد این نهاد نیز دارد. با وجود تعدد شهرک‌های بزرگ صنعتی در تهران از یک‌سو و تراکم ساختمان‌سازی، مشترکان تجاری و مسکونی میلیونی، عوارض طرح ترافیک و ... جای تعجب نیست که بانکی برای به گردش انداختن سرمایه‌های انباشت‌شده‌ی شهرداری تهران به نام بانک شهر تاسیس می‌شود. بگیریم که

شهرداری دائماً از بدهی‌های خود گزارش می‌دهد؛ بر هیچ کس پوشیده نیست که این گزارش‌ها فقط بر میزان بدهی‌ها بنا شده و نه درآمدها. آن چه در خبرها می‌آید به هیچ عنوان یک گزارش مالی نقدی و غیرنقدی (شامل املاک و مستغلات) نیست. در خبرها تنها عددی چند هزار میلیاردی به عنوان بدهی شهرداری می‌آید که بیشتر دستاویزی است برای عدم پرداخت مستقیم و غیرمستقیم (از طریق پیمانکاران) حقوق کارگران در بخش‌های مختلف.

## کارگران خدمات شهری و محیط زیست

در بین بی‌شمار کارگری که زیر نظر شهرداری است شمار می‌شوند، بیشترین سختی کار و کمترین دستمزد متعلق به کارگران خدمات شهری و محیط زیست است. بی‌دلیل نیست که در دو سال گذشته حجم بزرگی از اعتراضات و اعتصابات را از سوی کارگران شهرداری مشغول در این بخش‌ها شاهد هستیم. اعتراضات کارگران شهرداری کوه عبدالله در اهواز، سوسنگرد، زنجان، دشت آزادگان، نیشابور، شوشتر، شادگان، دزفول، آبادان، بندر امام، مریوان، آذربایجان، اندیکا، حمیدیه و لالی خوزستان تنها بخشی از این اعتراضات است که در رسانه‌ها به طور مختصر بازتاب یافته‌اند. این که کارگران خدمات شهری و فضای سبز شهرداری تهران در چه وضعیتی هستند را کمی جلوتر بررسی خواهیم کرد. مطالبات این کارگران بیشتر به معوقات مزدی مربوط می‌شود. اگرچه نبود قرارداد کار و امنیت شغلی، عدم پرداخت عیدی و پاداش، نبود لباس کار مناسب و وسایل بهداشتی و... همیشه جزئی از مطالبات کارگران نیز بوده است.

توجه پیمانکار برای عدم پرداخت به موقع دستمزدها، تسویه حساب شهرداری‌ها با این پیمانکاران است. این دعوا آشناست. وجود پیمانکاری‌ها نه فقط در حوزه خدمات شهری بلکه در هر حیطه‌ی کار دیگری این مشکلات را برای کارگران به وجود می‌آورد. کارگران پیمانی از قراردادهای پیمانکار و کارفرما (شهرداری) مطلع نیستند و به همین دلیل امکان پیگیری و راستی‌آزمایی توجه‌های پیمانکار برای پرداخت نکردن دستمزدها و عیدی و... برای‌شان فراهم نیست. گاهی مجبورند به کارفرمای اصلی یعنی شهرداری رجوع کنند. در این شرایط نیز شهرداری‌ها که قبلاً به واسطه‌ی پیمانکاران از پذیرش مسئولیت کارگران سرباز زده‌اند، به راحتی از مسئولیت‌شانه خالی می‌کنند و پاسخگو نیستند.

## جایگزینی نیروی کار پیمانی با کارگران باقیمانده‌ی رسمی

به وجود آمدن نهادهای واسطه‌ای به نام پیمانکاری‌ها را باید در چارچوب سیاست‌های به اصطلاح «تعديل ساختاری» فهمید. خلاصه‌ی کلام این است که نهادهای دولتی به دلیل استخدام بلندمدت نیروی کارشان سوددهی کمتری دارند و باید شکلی از به‌کارگیری نیروی کار موقت برای سوددهی بیشتر جایگزین آن شود. نهادهای دولتی حاضرند برای این پوست‌اندازی مبالغ هنگفتی هزینه کنند. پیمانکاران طی مناقصه‌هایی به صورت حجمی یا مدت‌دار عهده‌دار بخشی از پروژه‌ی خدمات شهری می‌شوند. آن‌ها به پشتوانه‌ی بخش‌نامه‌هایی که از دهه‌ی هفتاد به این سو قانون کار مصوب ۱۳۶۹ را پیوسته از معنای تهی کرده‌اند به استخدام نیروی کار می‌پردازند. این استخدام‌ها با قبول کمترین مسئولیت از سوی پیمانکاران انجام شده و با حمایت‌های قانونی دولتی همراه است. قراردادهای یک‌ماهه بدون پرداخت عیدی و پاداش و لوازم استاندارد کار و با معوقات مزدی طولانی‌مدت شرایطی است که جایگزین

شرایط استخدام دولتی کارگران خدمات شهری شده است. در گذشته یک پاکبان می‌توانست به بازنشستگی، پرداخت به موقع دستمزد و بهره‌مندی از عیدی و پاداش امیدوار باشد. اما شرایط کاری که پیمانکار برای کارگران ایجاد کرده تمام این حداقل‌ها را زیر پا گذاشته است.

صدور بخش‌نامه‌ی بازخرید «انگیزشی» در مهرماه ۱۳۹۹ به زودی موجب خواهد شد هیچ نمونه‌ی کارگر رسمی برای مقایسه با کارگران پیمانی باقی نماند. در این بخش‌نامه چنین آمده است:

کلیه کارگران رسمی شهرداری تهران شاغل در مناطق ۲۲ گانه ادارات کل ستادی و سازمان‌های غیرمستقل با دارا بودن شرایط ذیل می‌توانند از خروج پیش از موعد (بازخرید انگیزشی) استفاده نمایند. الف- کارگران مرد رسمی با حداکثر سن ۵۹ سال و حداقل ۲۰ سال و حداکثر ۳۴ سال سابقه. ب- کارگران زن رسمی با حداکثر سن ۵۴ سال و حداقل ۲۰ سال و حداکثر ۳۴ سال سابقه.

بازخرید در این بخش‌نامه با آمیزه‌ای از اجبار و تهدید مزین شده است. در ماده‌ی هفت این بخش‌نامه آمده است:

کارگرانی که به استناد ماده‌ی ۷۶ مقررات کار و تأمین اجتماعی و تبصره‌های الحاقی آن مشمول مقررات بازنشستگی اختیاری (داوطلبانه) می‌باشند (۵۰ سال سن و ۳۰ سال سابقه) در صورت عدم استفاده از شرایط این دستورالعمل، در سال جاری، سقف مزایای غیرمستمر اعطایی به ایشان ۵۰٪ سرانه‌ی واحد سازمانی خواهد بود.

یعنی اگر اندک کارگران باقیمانده‌ی رسمی شهرداری تهران نخواهند بازخرید شوند، مزایای پرداختی به ایشان نصف دیگر کارمندان رسمی شهرداری خواهد شد. اهمیت موضوع بخش‌نامه کاملاً روشن است. ریشه‌ی هرگونه استخدام رسمی در شهرداری باید به سرعت خشکانده شود.

این به قول خودشان «تعدیل ساختارها» برای کارگران یک معنی بیشتر ندارد و آن بهره‌کشی و استثمار بیشتر کارگران است. نتیجه‌ی این بهره‌کشی مستقیماً به جیب پیمانکارانی واریز می‌شود که متصدی به کارگیری نیروی کار هستند. حمایت قانونی به عهده‌ی نهادهای دولتی و قانون‌گذار است. بورژوازی و دولت مطبوعش کارگزار این تعدیل ساختار هستند.

## به کارگیری کارگران محروم مهاجر

در بسیاری از شهرها که در جوار مناطق محروم هستند، نیروی کار خدمات شهری از این مناطق تأمین می‌شوند. مثلاً در کرمان و یزد، بیشتر کارگران بلوچ به دلیل نبود کار در شهرهای خود استخدام می‌شوند. در واقع این ناشی از زرنگی پیمانکار است که به این وسیله می‌خواهد از کارگران کم‌قدرت‌تر سوء استفاده کند. به این شکل توان

بهره‌کشی بیشتر و عدم پاسخگویی به کارگران سوده‌های «معقول‌تر» و «منصفانه‌تری» را به جیب «پیمانکاران بینوا» سرازیر می‌کند!

به کارگیری کارگران مهاجر افغانستانی توسط پیمانکاران شهرداری تهران، اوج این شرایط را نشان می‌دهد. این کارگران توسط پیمانکار بیمه نمی‌شوند. به دلیل مهاجر بودن و نداشتن مدارک و ترس از «رد مرز شدن»، این کارگران هیچ قدرتی برای چانه‌زنی با پیمانکار ندارند. شهرداری و نهادهای دولتی از جمله وزارت کشور و نهادهای قانون‌گذار به چنین وضعیتی اشراف دارند. آن‌ها مسبب این وضعیت پرسود برای پیمانکاران و جانکاه برای کارگران هستند. پیمانکاران دریافته‌اند که می‌توانند بیشترین فشار کار را به کارگران افغانستانی وارد کرده و متقابلاً هیچ تعهدی به دوش نداشته باشند. در حیطه‌ی نظافت شهری و خدمات فضای سبز تقریباً تمام نیروی کار شهرداری تهران از کارگران افغانستانی تامین می‌شود. بسیاری از این کارگران پانزده ساله و یا جوان‌تر هستند.

### چه باید کرد؟

کار در خدمات شهری و فضای شهرداری‌ها از سخت‌ترین مشاغل است. به دلیل تعدیل ساختار اقتصادی و شیوه‌ی برون‌سپاری شهرداری‌ها به پیمانکاران، این کارگران از حداقل‌های قانون کار مصوب ۱۳۶۹ بی‌بهره‌اند. پیمانکاران به عنوان بخشی از طبقه‌ی سرمایه‌دار و دولت به عنوان حامی اینان شرایطی را فراهم کرده‌اند تا بیشترین استثمار را در این مشاغل شاهد باشیم. به همین دلایل بخشی بزرگی از اعتراضات روزمره‌ی طبقه‌ی کارگر در ایران مربوط به این کارگران بوده است.

پیمانکاران به بهانه‌ی پرداخت نشدن مطالبات‌شان از سوی شهرداری تا چندین ماه دستمزدها را معوق کرده و شهرداری‌ها نیز هیچ ارتباط مستقیمی با کارگران ندارند، چرا که با برون‌سپاری به پیمانکاران از وظایف شانه خالی می‌کنند. وجود ارتش ذخیره‌ی کار و استفاده از کارگران مهاجر امکانی پرسود برای پیمانکاران فراهم کرده تا با تهدید به اخراج از هر اعتراضی جلوگیری نمایند. بازنشستگی کارگران رسمی، به کارگیری کارگران مهاجر، قراردادهای یک‌ماهه، شیف‌های کاری منفرد و چرخشی باعث شده است که کارگران خدمات شهری نتوانند به یک شکل سازماندهی بادوام در اعتراضات‌شان دست یابند.

کارگران شهرهایی که در این دو سال اعتراضاتی را انجام داده‌اند پیشروترین کارگران شهرداری بوده‌اند. آن‌ها برخلاف شرایطی که پیمانکاران و شهرداری‌ها فراهم کرده‌اند تا اتحادی بین کارگران شکل نگیرد، توانسته‌اند اعتراضات خود را تا حدی سازماندهی کنند.

این تجربه باید به شکلی منسجم و نهادی پیگیری شود تا به نمونه‌ای از تشکیل‌یابی مستقل برای کارگران شهرداری‌ها بدل شود. در این صورت کارگران شهرداری‌ها نه تنها در مقابل دشمنان طبقاتی خود و علیه وضع موجود منسجم و متحد می‌شوند، بلکه الگوی مناسبی برای کارگران شهرداری در دیگر شهرهای ایران خواهند بود.