

نگرانی کارگران کارخانه رینگ اسپرت نی ریز از احتمال بیکاری

کارگران کارخانه رینگ اسپرت نورنی ریز به دلیل مشکلات مالی ناشی از کاهش فروش محصولات،نگران از دست دادن شغل خود هستند. به گزارش ایلنا،فعالیت کارخانه رینگ اسپرت نورنی ریز که در زمینه تولید انواع رینگ خودرو در شهرک صنعتی دهفاضل فعالیت دارد از مدت‌هاپیش دچار مشکلات مالی و کاهش فروش شده‌است. در نتیجه حدود ۲۵۰ کارگر شاغل در آن،نگران بیکاری خود هستند. این کارگران باایران ناراضیاتی از وضعیت موجود، اعلام کردند که کاهش فعالیت خودرو وسازان به دلیل بحران‌های اقتصادی،امنیت شغلی حدود ۳۵۰ کارگر این کارخانه را به مخاطره انداخته‌است، یکی از این کارگران اظهار داشت: مشکلی در تولید و تأمین مواد اولیه نداریم اما آنجا که تولید رینگ مستقیماً باسفرش‌های خودرو وسازان در ارتباط است، آنها به‌بانه کاهش فروش، اقدام به ثبت سفارش‌های جدید نمی‌کنند. در نتیجه، انبارهای کارخانه پر از محصول تولید شده و چرخه نقدینگی و فروش شرکت متوقف شده است، وی هشدار داد که ادامه این روند، علاوه بر تهدید امنیت شغلی، انگیزه کارکنان را نیز کاهش می‌دهد. در همین راستا «کبر اکبری» نماینده مسئول حراست کارخانه رینگ اسپرتنی ریز، ضمن تأیید وجود چالش‌ها، علت اصلی را تحریم‌ها و مشکلات ارزی خودرو وسازان دانست که منجر به کاهش تولید خودرو و عدم تحویل سفارش‌های رینگ شده‌است. اکبری با رد شایعه تعدیل گسترده، تصریح کرد: در صورت تداوم مشکلات فعلی، ناچار خواهیم بود برای کاهش هزینه‌ها، حدود ۱۱۰ تا ۱۲۰ نفر از کارگران را با در نظر گرفتن اولویت‌ها، تعدیل کنیم اما لیست تعدیلی‌ها هنوز قطعی نشده است، وی همچنین خبر از نصب خط تولید جدید برای تأمین نیاز یک گروه خودرو وساز دیگر داد و افزود: این خط تولید حدود ۸۰ فرصت شغلی جدید ایجاد می‌کند و در صورت راه اندازی و تکمیل آن تا ۲۳۰ مأمایند، اولویت اول برای جذب نیرو، کارگران تعدیل شده بومی خواهند بود.

□□□

رئیس کانون بازنشستگان شهری:

معیشت کارگران بازنشسته بحرانی ست

رئیس هیات مدیره کانون کارگران بازنشسته شهرستاری با تأکید بر ضرورت پرداخت به‌موقع افزایش حقوق بازنشستگان تأمین اجتماعی، خواستار برنامهریزی دقیق این سازمان برای اجرای افزایش حقوق سال ۱۴۰۶ در موعد مقرر شد. محمدعلی تارکشوند در گفت‌وگو با ایلنا اظهار داشت: بازنشستگان کارگری، سرمایه‌های جامعه هستند که پس از سال‌ها تلاش و خدمت، انتظار دارند در دوران بازنشستگی از آرامش و معیشت مناسبی برخوردار باشند. وی افزود: به توجه به افزایش روزافزون هزینه‌های زندگی، تورم و گرانی کالا‌های اساسی، بازنشستگان با مشکلات جدی معیشتی روبه‌رو هستند و تأخیر در پرداخت افزایش حقوق، فشار اقتصادی بیشتری بر آنان و خانواده‌هایشان وارد می‌کند. رئیس هیات مدیره کانون کارگران بازنشسته شهرستان‌ری تصریح کرد: تأمین اجتماعی باید از هم‌اکنون برنامهریزی لازم را انجام دهد تا افزایش حقوق سال ۱۴۰۶ در زمان مقرر تعیین و تصویب شود و بازنشستگان مجبور نباشند ۶ تا ۷ ماه برای دریافت حقوق افزایش یافته خود انتظار بکشند. تارکشوند خاطر نشان کرد: بازنشستگان سال‌های جوانی و توان کاری خود را برای چرخاندن چرخ تولید صرف کرده‌اند و شایسته نیست که در دوران بازنشستگی برای تأمین نیازهای اولیه زندگی با نگرانی و دشواری مواجه باشند. وی در پایان از مسئولان تأمین اجتماعی خواست تا با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی و معیشتی بازنشستگان، پرداخت به‌موقع معوقات ا ردیبهشت را در اولویت قرار دهند تا این قشر بیش از این متحمل فشارهای اقتصادی نشوند. تارکشوند گفت: بازنشستگان بیش از پنج ماه است در انتظار واریز این معوقات هستند.

□□□

انتقاد رانندگان پارس جنوبی از عدم پرداخت مطالبات مزدی

رانندگان شاغل در پارس جنوبی، از عدم پرداخت حق الزحمه خود انتقاد کردند. جمعی از این رانندگان در گفت‌وگو با ایلنا اعلام کردند: ما در اسفند و فروردین و در بازه ایام جنگ، در بالا یشگاه مشغول خدمت بودیم اما به مایابان آن ایام، حق الزحمه پرداخت نشده در حالی که قرار بود برای آن ایام، واریزی داشته باشیم. آنها افزودند: تعدادی از رانندگان نیز بابت مزایای شب کاری سه سال گذشته به مجتمع طلبکارند اما هنوز این طلب واریز نشده است. رانندگان بابیان اینکه برای دریافت مطالبات خود اقدامات بسیار کرده‌اند، افزودند: توقع داریم مطالبات مزدی ما خیلی زود پرداخت شود. با توجه به تورم سنگین ماه‌های جاری و افزایش هزینه‌های زندگی، تأخیر در پرداخت معوقات، زندگی ما را به خطر انداخته‌است.

□□□

مصدومیت سه کارگر بر اثر اشتناک گاز سمی

سه کارگر متنی، حین فعالیت در یک چاه فاضلاب در شهر نظر آباد استان البرز، بر اثر اشتناک گاز سمی دچار مصدومیت شدند. به گزارش ایلنا، این حادثه زمانی رخ داد که یکی از کارگران حین کار در چاه فاضلاب در منطقه سیدجمال الدین شهرستان نظرآباد، بر اثر اشتناک گاز‌های سمی دچار حادثه سقوط شده و به ته چاه سقوط می‌کند. پس از سقوط کارگر نخست، دو نفر از همکاران وی که در بیرون از چاه مشغول به کار بودند، با مطلع شدن از وقوع حادثه، به ترتیب برای نجات وی وارد چاه شدند اما در جریان این عملیات، آنها نیز دچار حادثه گاز گرفتگی شده و مصدوم شدند. با اعلام وقوع این حادثه، گروه‌های امداد و نجات نظرآباد بلافاصله به محل اعزام شده و اقدامات لازم را جهت نجات کارگران مصدوم، داخل چاه آغاز کردند.

□□□

حادثه برای یک کارگر ساختمانی در اردبیل

کارگری با سقوط از ارتفاع چاهک آسانسور یک کارگاه ساختمانی دچار حادثه شد و میلگرد دقای قرار داده شده در چاهک آسانسور بدن وی فرو رفت. به گزارش ایلنا روز دوشنبه (۲۷ مهر ماه) حادثه‌ای منجر به یک کارگر از ارتفاع چاهک آسانسور در یکی از پروژه‌های ساختمانی در اردبیل به وقوع پیوست. این کارگر ساختمانی به دلایل ناعلمومی از ارتفاع به کف چاهک آسانسور، روی میلگرد‌های قرار داده شده در محل سقوط کرد. بر اساس این گزارش، عوامل امداد و نجات شهر اردبیل این کارگر مصدوم را به همراه میلگرد برده شده برای مداوا به بیمارستان تحویل دادند.

گلیتا حسین پور اصفهانی

اخبار منتشر شده درباره حوادث کار از اول تا ۲۵ مهرماه نشان می‌دهد که در این بازه کوتاه، دست کم ۵۸ کارگر در حوادث مرتبط با کار جان باخته‌اند. ریزش معادن، سقوط از ارتفاع، گاز گرفتگی و حوادث ناشی از کار با ماشین آلات صنعتی، در صدر این اخبار بوده‌اند؛ رویدادهایی که چگونگی شناسایی خطرات و میزان اثربخشی نظارت‌های ایمنی را زیر سؤال می‌برد. در همین مدت کوتاه، ریزش خاک در معدن مس سونگون، ریزش دیواره تونل معدن منگنز و نارنج حادثه معدن روباز خاک کاشی اردکان نشان داد که ایمنی در معادن همچنان رعایت نمی‌شود. همچنین گاز گرفتگی در چاه‌ها و فضاهای مسدود نیز محور دیگر حوادث مهرماه بود. جان باختن سه کارگر در چاه روستای قره حسنلو ارومیه در ۲۵ مهر، بار دیگر خطر گاز‌های سمی در فضاهای بسته را گوشزد کرد. محیط‌هایی که ورود به آنها نیازمند ارزیابی پیشینی، سنجش جو محیط و رعایت دقیق دستورالعمل‌های ایمنی است. در کنار این موارد، وضعیت کارگران فصلی کشاورزی نیز نگران‌کننده است. واژگونی خودروهای حامل کارگران، سقوط از درخت هنگام برداشت محصول و... نمونه‌هایی از حوادث گزارش شده در این دوره‌اند. این حوادث علاوه بر شمار مصدومان و فوت‌شدگان، پرسش‌هایی را درباره شرایط انجام کار، دسترسی به تجهیزات ایمنی و وضعیت حمایت‌های بیمه‌ای و قانونی کارگران فصلی مطرح می‌کند.

کارگران غیررسمی، فصلی، اتباع و بی‌شناسنامه‌ها: قربانیان نامرئی حوادث کار

بررسی و مقایسه سالنامه آماری تأمین اجتماعی و گزارش‌های سازمان پزشکی قانونی در سال‌های ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۴، آشکافایی عمیق میان آمار دو نهاد درباره مرگ‌های ناشی از حوادث کار حکایت دارد؛ شکافی که فقط یک اختلاف آماری نیست و نشان می‌دهد بخشی از واقعیت مرگ و آسیب نیروی کار، بسته به اینکه از شمارش کدام نظام آماری به آن نگاه کنیم، اساساً دیده نمی‌شود. حال پرسش اصلی این است که سازمان‌ها و کارفرمایان چگونه خطرات را شناسایی می‌کنند و آیا سازوکار‌های موجود در عمل مانع تبدیل «خطر» به «حادثه» می‌شوند؟

«شهرام غریب» کارشناس و مدرس تخصصی ایمنی صنایع با ابراز تأسف از آمار بالای حوادث اخیر گفت: این اتفاقات بسیار تلخ و ناراحت‌کننده هستند. برای ارزیابی درست ایمنی کارگران، باید از شمارش ساده حوادث فراتر برویم و توانایی واقعی نظام کار را در شناسایی و کنترل خطرات مرگبار ارزیابی کنیم. وی افزود: بر اساس گزارش‌ها، در ۲۵ روزه نخست مهرماه دست کم ۶۴ حادثه کاری رخ داده که در ۵۹ مورد، آنها کارگران جان باخته‌اند. همچنین آمار رشد ۳۱ درصدی فوتی‌های مازندران در پنج‌ماه نخست امسال بسیار عجیب و تأمل‌برانگیز است. البته آمار‌های رسانه‌ای جایگزین آمار جامع ملی نیستند و برای تعیین نرخ واقعی مرگ‌میر شغلی، به داده‌های رسمی و شاخص‌هایی مانند میزان «ساعات کار» نیاز داریم. این کارشناس ایمنی با تأکید بر تفاوت «وجود دستورالعمل» با «کنترل واقعی خطر» توضیح داد: از منظر مهندسی ایمنی، مسأله فقط داشتن دستورالعمل، آموزش، مجوز کار و تجهیزات حفاظت فردی نیست بلکه اثربخشی کنترل‌ها در شرایط عملیاتی اهمیت دارد. ممکن است تمام کاغذبازی‌ها

مرگ از معادن گرفته تا بخش کشاورزی، کارگران را تعقیب می‌کند

حداقل ۵۸ کارگر در ۲۵ روز از مهرماه کشته شدند



نقص‌های طراحی، نظارت و مدیریت ممکن است باقی بمانند، دیده‌نشوند و به‌صورت زنجیره‌ای تکرار شوند. غریب با تأکید بر ضرورت تفکیک «علت مستقیم حادثه» از «عوامل ریشه‌ای فنی و سازمانی» گفت: اگر بررسی حوادث صرفاً به «خطای فردی کارگر» تقلیل داده شود، نقص‌های بنیادی در طراحی، نظارت و مدیریت همچنان ناپیدا می‌مانند و حادثه به‌صورت زنجیره‌ای تکرار می‌شود. باید میان علت مستقیم حادثه و عوامل ریشه‌ای فنی و سازمانی تفکیک قائل شد. رفتار فردمهم است اما باید دید آن رفتار در چه بستری شکل گرفته‌است.

عوامل اصلی در افزایش حوادث کارگری

غریب بابیان اینکه بدون بررسی پرونده‌ای حوادث مختلف نمی‌توان علت قطعی را تعیین کرد، پنج عامل ریشه‌ای را نیز مدنبررسی فوری دانست:

۱. **فرسودگی تجهیزات و زیرساخت‌ها:** نگهداری ناکافی، تأخیر در تعمیرات و کاهش قابلیت اطمینان تجهیزات از جمله مواردی هستند که باید در این زمینه بررسی شوند.
۲. **فشار و محدودیت‌های اقتصادی:** محدودیت منابع، نوسانات ارزی و دشواری تأمین تجهیزات حیاتی و ایمنی می‌توانند باعث شوند خرید، تأمین یا تعمیر تجهیزاتی که برای پیشگیری از حوادث بسیار کم‌کند و ضروری هستند، به تأخیر بیفتد.
۳. **نامرئی شغلی:** موضوع بعدی که وضعیت بسیار نامناسبی دارد، نامرئی شغلی است. یک کارگر ممکن است به دلیل ترس از دست دادن شغل یا در آمدش، خطری را گزارش نکند یا تحت فشار ناشی از نامرئی شغلی، تن به انجام کاری ناپایم بدهد.
۴. **ضعف در کنترل خطرات کلیدی:** خطرانی مانند سقوط از ارتفاع، ریزش سازه، گاز گرفتگی و آزاد شدن کنترل نشده انرژی، بسیار خطرناک هستند و ضعف در کنترل آنها باید به‌طور جدی مورد توجه قرار گیرد.
۵. **ضعف شدید در یادگیری سازمانی:** اگر بررسی حوادث صرفاً به خطای فردی محدود شود،

ماده ۹۵ نیز به مسئولیت اجرای مقررات و پیامدهای قانونی رعایت‌نکردن آنها می‌پردازد. نکته اساسی این است که قانون زمانی معنا پیدا می‌کند که به تصمیم اجرایی، تأمین منابع، تهیه تجهیزات مناسب و نظارت مؤثر تبدیل شود.

وی با اشاره به مسئولیت‌ها در فعالیت‌های پیمانکاری اظهار کرد: باید مسئولیت‌ها و حدود اختیارات روشن باشند و واگذاری کار به پیمانکار نباید موجب گسست در کنترل ریسک شود. فعالیت پیمانکاران باید با حساسیت بسیار زیادی تحت نظر باشد.

غریب در عین حال تأکید کرد: تعیین مسئولیت حقوقی در هر حادثه، به‌شواهد، وظایف قانونی اشخاص و احراز رابطه سببیت بستگی دارد. صرف وقوع حادثه، به‌تنهایی، نمی‌تواند مسئولیت کیفری یک شخص را اثبات کند.

راهکارهایی برای کاهش حوادث مرگبار

این کارشناس ایمنی در تشریح راهکار‌های کاهش حوادث مرگبار، پنج محور اصلی را مطرح کرد و گفت: برای کاهش حوادث مرگبار، چند پیشنهاد اساسی وجود دارد.



جان و سلامت کارگران نباید هزینه پنهان تولید تلقی شود. خطر هرگز به صفر نمی‌رسد و ایمنی صدر صدر صدمه امکان‌پذیر نیست اما می‌توانیم توازن منطقی ایجاد کنیم و آمار وحشتناکی فعلی را به اعداد بسیار کمتر برسانیم

وی نخستین محور را مدیریت و کنترل خطرات حیاتی دانست و افزود: خطراتی که ظرفیت ایجاد پیامدهای فاجعه‌بار یا مرگبار دارند، باید از قبل شناسایی شوند و برای هر کدام، کنترل مشخص، مسئول پاسخ‌گو و روش معینی برای راستی‌یابی تعریف شود.

غریب، دومین محور را تخصیص منابع بر مبنای طبقه‌بندی ریسک عنوان کرد و گفت: نواقصی که می‌توانند پیامدهای بسیار شدید، آسیب‌های جدی یا در نهایت مرگ به دنبال داشته باشند، باید در اولویت اصلاح قرار بگیرند. اگر خطر به سطح قابل قبول و مجاز کاهش پیدا نکرده باشد، ادامه فعالیت نباید تحت تأثیر فشار تولید، محدودیت مالی یا تفکر تولیدمحور قرار بگیرد. در این شرایط، اولویت حتماً باید سلامت افراد باشد.

این کارشناس ایمنی، عملیاتی کردن «حق امتناع از کار برخط»، «ارموبین محور دانست» و گفت: متأسفانه مادر این زمینه فوق‌العاده ضعیف هستیم. کارگر باید بتواند خطر را بدون ترس از تلافی، تنبیه یا اخراج گزارش کند. در سطح کشور، فعالیت می‌کنم و بیشترین حرفی که از کارگران می‌شنوم این است که می‌گویند «آقا، اخراجمون می‌کنن».

وی ادامه داد: کارگر باید بتواند بدون ترس و نگرانی از هر گونه پیامد، از جمله تنبیه یا اخراج، خطر را گزارش کند و خودش عاملی برای جلوگیری از وقوع حادثه باشد.

غریب، نظارت میدانی به‌جای اتکای صرف به کاغذبازی و مستندات را چهارمین محور برشمرد و گفت: ما در کاغذبازی و مستندسازی مهارت زیادی داریم اما در عمل، توانایی ورود مؤثر به موضوع و کنترل واقعی خطر را نداریم. باید بررسی کنیم که آیا کنترل‌های حیاتی واقعاً قرار هستند یا خیر؟ آیا شرایط مجوز کار با وضعیت واقعی محل کار انطباق دارد و آیا نواقص بحرانی به‌موقع شناسایی و رفع می‌شوند یا برای جلوگیری از ادامه فعالیت تأمین، اقدام لازم صورت می‌گیرد.

این کارشناس ایمنی، سنجش اثربخشی واقعی ایمنی را پنجمین محور دانست و اظهار کرد: در کنار آمار حوادث، باید شاخص‌هایی مانند درصد کنترل‌های حیاتی تأیید شده، تعداد نواقص بحرانی معوق و مدت زمان رفع آنها نیز اندازه‌گیری شوند. هدف، سنجش توان واقعی سازمان برای پیشگیری از حوادث است، نه صرفاً شمارش فعالیت‌های ایمنی. ایمنی نباید به‌جای اینکه یک واحد نظارتی و مشاوره‌ای و کنترل‌کننده باشد، صرفاً به یک واحد اداری تبدیل شود.

حرکت از ایمنی روی کاغذ به سمت واقعیت

غریب در پایان با تأکید بر فاصله عمیق میان «دستورالعمل‌های روی کاغذ» با «اجرای میدانی» گفت: مستقدم کاهش مرگ‌میر کارگران مستلزم عبور از ایمنی مستنداتی و کاغذی به سمت ایمنی محکم، قاطع و اثربخش است؛ جایی که تصمیمات مدیریتی، طراحی فنی و اقدامات اجرایی و عملیاتی، همگی در خدمت کنترل واقعی خطر قرار می‌گیرند. وی با اشاره به چالش‌های اقتصادی و محدودیت منابع افزود: این شرایط واقعاً چالش ایجاد می‌کنند اما نباید توجهی برای ادامه کار برخطر باشند که در نهایت به همین حوادث منجر می‌شوند که اتفاق می‌افتد.

این کارشناس ایمنی تأکید کرد: جان و سلامت کارگران نباید به هزینه پنهان تولید تلقی شود. حذف کامل خطر امکان‌پذیر نیست اما باید از خطر جلوگیری کنیم. خطر هرگز به صفر نمی‌رسد و از طرف دیگر، ایمنی صدر صدر هم امکان‌پذیر نیست اما می‌توانیم توازن منطقی ایجاد کنیم و این آمار وحشتناکی را که شماعلاد کم‌ر دیده، به اعداد بسیار کمتر برسانیم؛ آن را به آمار واقع‌ی انگشت شمار تبدیل کنیم.

خبر

اصلاح قانون مدیریت کشوری با هدف ساماندهی نیروهای شرکتی

بر اساس ماده ۳۲ قانون خدمات کشوری، هر یک از کارمندان دستگاه‌های اجرایی، متصدی یکی از پست‌های سازمانی خواهند بود و هر گونه به‌کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب، پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است.

در تبصره این ماده قانونی تصریح شده که دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان، تا ۱۰ درصد پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب، افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به‌کار گیرند.

در این میان دارد؟ از نظر حقوقی، پیمانکاری یعنی واگذاری یک پروژه مشخص به شرکتی که سرمایه، تجهیزات و مدیریت مستقل دارد و ریسک کار را می‌پذیرد؛ نه اینکه شرکتی صرفاً روی کاغذ نیروی انسانی تأمین کند و از بودجه عمومی کارمزد بگیرد. پرداخت همین سود تا ۳ درصدی به شرکت‌هایی که تخصصی دارند و به‌ایزاری، در مقیاس کل نیروهای شرکتی کشور به یک هزینه کلان و غیر ضروری از جیب بیت‌ال‌مال تبدیل می‌شود.

این فعال کارگری درباره اینکه آیا ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری مجوزی برای فعالیت شرکت‌های تأمین نیرو است؟ استناد به این ماده را خلط مجبث می‌داند و می‌گوید: اساساً به ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری برای توجیه بیرون‌سپاری‌ها هم در ست نیست چرا که این ماده مربوط به واگذاری امور و فعالیت‌ها به صورت حجمی و پروژه‌ای است، نه واگذاری تأمین نیروی انسانی. هیات عمومی دیوان عدالت اداری هم در آرای متعدد خود از جمله آرای مربوط به تبدیل وضعیت نیروها، بارها تأکید کرده که قرارداد‌های تأمین نیروی انسانی برای کارهای مستمر، وجاهت قانونی ندارد. اینکه سخنگوی سازمان تأیید می‌کند امروز حتی نیروهای متخصص و پرستاران هم در قالب شرکتی کار می‌کنند، خودش گواهِ این تحراف ساختاری در اجرای قانون است و نمی‌تواند دلیلی برای ادامه‌دان این روند باشد. گلیور در پایان می‌گوید: کارگران شرکتی و پیمانکاری و دیگر بایان پاسکاری‌های فرسایشی میان دولت و سایر نهادهای جمله مجلس قانع نمی‌شوند. خواسته ما جاری ماده ۱۴ قانون کار، عمل به ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری و برچیدن کامل بساط شرکت‌های واسطه‌ای است که نه حقوق می‌دهند، نه بیمه، رمی‌کنند و نه کارفرمای واقعی هستند

خدمات کشوری است. سخنگوی کمیسیون اجتماعی مجلس ادامه داد: جمعی از نمایندگان طرح اصلاح ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری را تدوین و در سامانه مجلس بارگذاری کرده‌اند تا با این اصلاح، بهانه‌ای که سازمان اداری و استخدامی کشور در ارتباط با طرح ساماندهی نیروهای شرکتی دارد، برداشته شود.

نماینده کرمانشاه در مجلس از پیگیری این موضوع در سطح عالی دولت خبر داد و گفت: در این جلسه مطرح شد که اعضای کمیسیون اجتماعی با محوریت موضوع ساماندهی نیروهای شرکتی با رئیس جمهور جلسه‌ای برگزار کنند که در همین زمینه مذاکراتی هم با رئیس جمهور داشته‌ایم.

به گفته این فعال کارگری، استناد سازمان اداری و استخدامی به پر شدن سقف ۱۰ درصدی تبصره ماده ۳۲ برای نیروهای «کار معین» هم توجیهی قابل قبولی نیست چون «قراردادهای کار معین اساساً برای کار شناسان و امور ستادی تعریف شده‌در حالی که کار نیروهای شرکتی و خدمت‌ای، ماهیت کارگری و مستمر دارد. در واقع دولت خودش در بازنگری‌های سازمانی، پست‌های کارگری را از چارت تشکیلاتی دستگاه‌ها حذف کرده و حالا بهانه تکمیل ظرفیت ۱۰ درصدی را مطرح می‌کند، آن هم در شرایطی که در بخش‌های خدماتی، صنعتی، بانک‌ها و شرکت‌های دولتی، رابطه کارگر و کارفرما کاملاً تابع قانون کار است و هیچ ارتباطی با محدودیت‌های استخدامی ستاد وزارتخانه‌ها ندارد.

بخش دیگری از نقد گلیور به تناقض موجود در طرح پرداخت مستقیم بازمی‌گردد؛ جایی که دولت دستمزد را مستقیماً پرداخت می‌کند اما پیمانکاران را هم نگه می‌دارد: «یکی از تناقض‌های آشکار این است که می‌گویند دولت نظام پرداخت مستقیم را راه‌اندازی کرده و سود شرکت‌های پیمانکاری را به ۳ تا ۴ درصد کاهش داده. همین گفته نشان می‌دهد که حضور شرکت‌های واسطه هیچ ضرورتی ندارد. وقتی خزانه‌داری کل یا خود دستگاه اجرایی، حقوق و بیمه را مستقیماً به حساب کارگرواری می‌کند و مدیریت و نظارت بر کار هم کاملاً بر عهده سیستم دولتی است، پیمانکار دقیقاً چه نقش حقوقی، مالی یا اجرایی