

# چرا طرح ساماندهی به سامان نرسید؟

با گذشت نزدیک به ۸ سال از وعده حذف پیمانکاران، کارگران همچنان در بلاتکلیفی به سر می‌برند و هر بار با وعده صبوری به انتظار تازه‌ای دعوت می‌شوند



عکس تزیینی است

«سال‌هاست دولت و مجلس ما را معطل کرده‌اند، ما امید ی به اینهمه طرح و لایحه نداریم، اگر قرار بود پیمانکاران حذف شوند، تا امروز شده بودند؛ نه‌تنها واسطه‌ها حذف نشدند، بلکه سال به سال بساط‌شان گسترده‌تر شد.» محمدزاده، یک کارگر پیمانکاری شاغل در یکی از پالایشگاه‌های پارس جنوبی است که به گفته خودش بیش از ۱۰ سال در پالایشگاه‌های گازی پارس جنوبی سابقه کار دارد. او می‌گوید نزدیک هشت سال از این ۱۰ سال را در انتظار به ثمر رسیدن طرح ساماندهی و حذف پیمانکاران و تبدیل وضعیت به سر برده‌ایم: «در این مسیر موی سرمان سفید شد و صبرمان را از دست دادیم…»

#### تبعیض در همه ابعاد

این کارگر که نام واقعی‌اش از ترس تعدیل و عدم تمدید قرارداد از سوی کارفرما و همچنین بلک لیست شدن در پروژه‌های آتی فاش نمی‌شود، معتقد است «عدالت مزدی و شغلی» تنها با حذف پیمانکاران و واسطه‌ها در نهاد‌های عمومی و دولتی از جمله وزارت نفت محقق می‌شود. عدالت هیچ راه میانبر دیگری ندارد.

محمدزاده، از نمودهای عینی تبعیض در زندگی کارگران نفت و گاز به‌خصوص آن‌هایی که در پالایشگاه‌های پارس جنوبی و مناطق نفت‌خیز کشور زندگی می‌کنند، حکایت کرد:

«حقوق‌ها متفاوت است؛ رسمی‌ها یک‌نیم یا حتی دو برابر پیمانکاری‌ها که در نظام مزدی نفت «ارکان ثالث» نامیده می‌شوند، حقوق می‌گیرند؛ اما تبعیض فقط محدود به حقوق ریالی نیست. خیلی جاها شاهد تبعیض و بی‌عدالتی هستیم. برای کارگران رسمی و قراردادی‌های درجه اول، در اعیاد و مناسبت‌های مختلف پاداش می‌ربزند که به ما نمی‌دهند یا در بهترین

حالت نصف مبلغ و اربزی آن‌ها نصیب ما می‌شود. حتی بیمه‌های تکمیلی نیز متفاوت است. آن‌ها هزینه کمتری برای سرانه بیمه تکمیلی می‌پردازند، در حالی که سطح خدمات و پوشش قرارداد بیمه تکمیلی‌شان به نسبت ما بسیار بهتر است.»

این کارگر می‌افزاید: «تبعیض گسترده است؛ حتی در کمپ‌های استراحت، سرویس‌های رفت‌وآمد و غذاهایی که در سلف سرویس به کارگران می‌دهند. باورتان نمی‌شود غذای کارگران ارکان ثالث برخی پروژه‌ها را با وانت‌بار می‌آورند و دست به دست می‌چرخاند تا به دست کارگر برسد؛ کارگر همانجا در خاک و خل می‌نشیند و ناهار می‌خورد…»

کارگران رسمی تحت نظام ۱۴-۱۴ یا نهایتاً ۲۳-۷ کار می‌کنند، به این معنا که ۱۴ روز سر پروژه هستند و ۱۴ روز به اصطلاح آف دارند و می‌توانند تمام‌وقت در کنار خانواده خود باشند؛ برای این کارگران اگر غیربومی باشند و از استان‌های دیگر برای کار آمده باشند، بلیت رفت و برگشت هواپیما می‌گیرند که با خیال راحت و در کمترین زمان ممکن بتوانند سر خانه و زندگی‌شان بروند و از روزهای تعطیل یا آف کنار خانواده لذت ببرند. اما این امکانات برای کارگران ارکان ثالث فراهم نیست. یک کارگر ارکان ثالث نهایت ۷ روز در ماه را بیکار است و از بلیت هواپیما و پرداخت خرج رفت‌وآمد خبری نیست. این کارگر اگر راهش دور باشد، رفتن با اتوبوس چندان نمی‌صرفد. محمدزاده می‌گوید برخی از همکاران ماسه روز در رهند که ۴ روز کنار خانواده باشند و باز خسته و کوفته به پروژه برگردند و روزی ۱۲ ساعت در شرایط سخت کار کنند.

این کارگر پیمانکاری آخر صحبت‌هایش به یک نکته کلیدی اشاره می‌کند: «زمانی نیروهای متخصص برای کار جنوب می‌آمدند چند سال کار می‌کردند و از پس اندازشان در عرض چند سال در تهران خانه

می‌خریدند؛ حالا با تورم و این حقوق‌های کم، نه چیزی برای پس انداز باقی می‌ماند و نه می‌توان با این پول‌ها خانه‌دار شد. بخش بزرگی از پرداختی‌ها به جیب پیمانکاران می‌رود. اگر اینها حذف شوند، وضع کارگران خیلی بهتر می‌شود.»

#### وعده‌ای که تکرار شد

«حذف پیمانکاران» یک خواسته کلیدی کارگران پیمانکاری نهاد‌های عمومی و دولتی از جمله وزارت نیرو، وزارت نفت و شهرداری‌هاست؛ کارگران ارکان ثالث این نهادها بیش از هفت سال است که در انتظار تبدیل وضعیت و عقد قرارداد مستقیم با نهاد‌های بالاسری خود هستند. در این بین، بارها نمایندگان مجلس و بعضاً مقامات دولت و حتی خود رؤسای جمهور بر ضرورت حذف پیمانکاران و برچیده شدن بساط آن‌ها تأکید کرده‌اند اما کار «ساماندهی» و حذف پیمانکاران هیچ زمان به نتیجه نرسیده است. در نهایت بعد از چندین بار رفت و برگشت «طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولت» میان مجلس، شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت نظام، کار در مرحله‌ای در مجمع تشخیص به پنهانه اینکه طرح، با افزودن به پیکره دولت موجب فر به شدن آن می‌شود، متوقف مانده است.

دولت چهاردهم در آغاز کار وعده داد که فکری برای ساماندهی نیروهای پیمانکاری و برقراری عدالت شغلی در نهاد‌های مشمول می‌کند. بعد از کشاکش‌های فراوان، طرح ساماندهی مجلس تبدیل به لایحه‌ای در اختیار دولت شد و قرار بر این گرفت که دولت خود با تصویب لایحه‌ای کار را به سرانجام برساند.

در روزهای میانی شهریورماه، جزئیات بیشتری از نشست کمیسیون اجتماعی مجلس با معاون اول رئیس‌جمهور مبنی بر حذف شرکت‌های پیمانکاری و انعقاد قرارداد

مستقیم نیروهای شرکتی با دستگاه‌های مربوط منتشر شد. «جعفری آذر» نایب رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس در تشریح جزئیاتی از نشست نمایندگان این کمیسیون با معاون اول رئیس‌جمهور به منظور پیگیری طرح ساماندهی کارکنان دولت گفت: «خوشبختانه جمع‌بندی و نتیجه این جلسه بر این شد که سازمان اداری و استخدامی کشور طرحی را با محوریت حذف شرکت‌های پیمانکاری و انعقاد قرارداد مستقیم با دستگاه‌های مربوطه تهیه کند و با همکاری مجلس همین طرح نهایی شود.»

او افزود: «امید است با این طرحی که دولت و معاون اول رئیس‌جمهور قول دادند و پیگیری که نمایندگان مجلس شورای اسلامی داشته و دارند، به زودی شاهد حذف پیمانکاری‌ها و انعقاد قرارداد مستقیم با این نیروها توسط دستگاه‌های اجرایی باشیم.»

#### چرا زمان مشخص را اعلام نمی‌کنند؟

اما مشکل اینجاست که هیچ زمانبندی و نقشه زمانی مشخصی برای تدوین و ابلاغ این لایحه از سوی دولت مطرح نشده است. «مهران ربانی» فعال صنفی کارگران ارکان ثالث نفت و گاز کشور در این رابطه به آتیه‌نو گفت: «نه‌تنها زمان مشخص برای حذف پیمانکاران اعلام نمی‌شود بلکه کارگران را بعد از هشت سال انتظار دعوت به صبوری می‌کنند. بارها وعده داده‌اند «پیمانکاران به زودی می‌روند» اما بعد از هشت سال بازم این کارگران شرکتی و ارکان ثالث هستند که باید صبوری کنند.» او افزود: «کافیست به مصاحبه‌های نمایندگان مجلس در هفت سال گذشته و قول‌های مدیران دولت چهاردهم از زمان روی کار آمدن رجوع کنیم تا دریابیم کارگران چه زمان طولانی‌ای انتظار کشیده‌اند؛ هر بار با اظهارنظر و قول و وعده یک مقام رسمی امیدوار شده‌اند، اما خیلی زود باز به در بسته خوردند.»

ربانی با تأکید بر اینکه «صبوری و انتظار هم حدی دارد و نمی‌شود تا ابد منتظر پاسکاری دولت‌ها و مجلس بمانیم» ادامه داد: «براساس داده‌های رسمی اعلام شده، چیزی حدود ۷۰۰ هزار کارگر شرکتی در نهاد‌های مختلف سراسر کشور مشمول ساماندهی و تبدیل وضعیت می‌شوند؛ این ۷۰۰ هزار نفر به معنای ۷۰۰ هزار خانواده کارگری‌ست که عموماً فاقد امنیت شغلی و نارضای از آینده هستند. اگر بُعد خانوار را ۴ نفر نظر بگیریم، حدود ۳ میلیون نفر از شهروندان کشور در انتظار تصویب طرح یا لایحه ساماندهی و تعیین تکلیف هستند.»

به گفته این‌ فعال کارگری، بنیان برخی از این خانواده‌های کارگری به این ساماندهی بستگی دارد. امنیت شغلی سرپرست خانواده، اساس خانواده را استحکام می‌بخشد و آن را از فروپاشی احتمالی نجات می‌دهد.

ربانی تأکید می‌کند «اینکه مدام بر لزوم صبوری کارگران پافشاری کنند و برای پیشبرد کار مانع جدیدتراشند، معنا و مفهومی ندارد و قابل قبول نیست؛ کارگران اگر صبر ایوب هم داشتند تا امروز به سر آمده بود.»

اشاره این فعال کارگری به صحبت‌های اخیر علاءالدین رفیع‌زاده، رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور است. این مقام مسئول ۲۲ مهرماه، درباره بررسی طرح ساماندهی نیروهای شرکتی و جلسات دولت و مجلس گفت: «ساماندهی کارکنان شرکتی در اختیار دولت است و تصمیم نهایی نیز برعهده دولت خواهد بود.»

او افزود: «در مورد کارکنان شرکتی، واسطه‌ها و شرکت‌هایی وجود دارند که این نیروها برای آنها کار می‌کنند و به دولت خدمت ارائه می‌دهند، اما تا زمانی که دولت و مجلس مصوبه نهایی را تصویب نکنند، اقدام عملی صورت نمی‌گیرد؛ بنابراین لازم است صبور باشیم تا تصمیم نهایی مشخص شود.»

رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور دقیقاً مشخص نمی‌کند این صبوری تا چه زمانی باید به طول بینجامد و کارگران کی می‌توانند منتظر ابلاغ طرح یا لایحه‌ای برای ساماندهی و حذف پیمانکاران باشند که نزدیک هشت سال است برای به عرصه رسیدن و تصویب آن انتظار کشیده‌اند و از تمام راه‌های قانونی موجود مطالبه‌گری کرده‌اند.

در این بین، از صحبت‌های نمایندگان مجلس نیز اطلاعات دقیقی عاید کارگران نمی‌شود. نمایندگان عضو کمیسیون اجتماعی مجلس که حداقل در ظاهر مدافع طرح یا لایحه ساماندهی کارگران شرکتی هستند و ادعاهای برخی مقامات در مورد فر به شدن دولت با تبدیل وضعیت کارگران را مردود می‌دانند، اطلاعی در مورد زمان پایان جلسات مکرر و ابلاغ احتمالی مصوبه دولت و مجلس نمی‌دهند.

## کارگری



## ۵

A T I V E N O

یادداشت  
O P I N I O N



سمیه گلپور

رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران

### هوش مصنوعی و بازآموزی نیروی کار

تحولات شتابان فناوری، به‌ویژه در حوزه هوش مصنوعی، در حال بازتعریف ساختار بازار کار در سراسر جهان است. ایران نیز از این روند مستثنا نیست و طی سال‌های آینده، بسیاری از مشاغل سنتی در معرض دگرگونی قرار خواهند گرفت. هوش مصنوعی با خودکارسازی فرایندها، نه‌تنها بهره‌وری را افزایش می‌دهد بلکه الگوی اشتغال را دگرگون می‌سازد. در کنار این تهدید بالقوه، فرصت‌های نگرهداری سامانه‌های هوشمندوتحلیل داده‌ها در حال شکل‌گیری است. شرط بهره‌مندی از این فرصت‌ها، توانمندسازی نیروی کار و بازآموزی مهارت‌های اوست.

بازار کار ایران امروز با چالش‌های متعددی مواجه است؛ از دستمزدهای غیرواقعی و مشاغل بی‌کیفیت گرفته تا شکاف میان آموزش و نیاز واقعی بازار. این وضعیت باعث شده بخشی از نیروهای کار به سمت فعالیت‌های غیررسمی و کم‌ثبات مهاجرت کنند. وقتی کارگر احساس کند از حداقل‌های قانونی و معیشتی محروم است، تمایلی برای ماندن در مشاغل مولد و صنعتی نخواهد داشت. این در حالی است که ایران در سازمان بین‌المللی کار، تعهداتی برای گذار از اشتغال غیررسمی به رسمی دارد. تحقق این هدف بدون اصلاح ساختار دستمزدها و ایجاد انگیزه در نیروی کار ممکن نیست. از سوی دیگر، آمار فزاینده جوانان «نیت»-کسانی که نه شاعلندو نه در حال تحصیل یا آموزش مهارتی-هشدار جدی برای آینده بازار کار است. جمعیتی نزدیک به ۳ میلیون نفر از جوانان در سنین مولد، امروز خارج از چرخه فعالیت اقتصادی و آموزشی قرار دارند. این یعنی بخشی از سرمایه انسانی کشور بلااستفاده مانده و ظرفیت رشد اقتصادی کاهش یافته است. اگر برای این گروه برنامه‌ریزی نشود، بحران نیروی انسانی در آینده اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. سیاست‌گذاران باید با نگاهی راهبردی، زمینه‌بازگشت این نیروها را به‌سمیرشد فراهم کنند.

در چنین شرایطی، ضرورت بازآموزی نیروی کار بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. هوش مصنوعی تنها جایگزین مشاغل روتین نیست، بلکه نیازمندنیرویی است که بتواند از این فناوری در خدمت تولید و توسعه استفاده کند. آموزش مهارت‌های دیجیتال، برنامه‌نویسی، تحلیل داده و علوم کامپیوتر باید در دستور کار جدی نهاد‌های آموزشی قرار گیرد. سازمان فنی و حرفه‌ای و دستگاه‌های استخدامی می‌توانند با طراحی دوره‌های آموزشی حین کار، زمینه ارتقای مهارت‌های شغلی را فراهم کنند. سرمایه‌گذاری گسترده در آموزش‌های هوشمند، علاوه بر حفظ اشتغال، موجب افزایش بهره‌وری و پایداری مشاغل خواهدشد.اگر بتوانیم تهدید هوش مصنوعی را به فرصت تبدیل کنیم، نه‌تنها از حذف شغل‌ها جلوگیری خواهیم کرد، بلکه شکل تازه‌ای از اشتغال دانش‌بنیان وفناورانه را به‌وجودمی‌آوریم.آینده بازار کار ایران در گرو این است که نیروی انسانی خود را با جهان جدید وفق دهد؛ جهانی که در آن مهارت، یادگیری مداوم و سازگاری با فناوری‌های نو، مهم‌ترین پشتوانه امنیت شغلی است.