

**نوشین مقد مپناه**  
روزنامه نگار

#### گزارش

طرح سامان دهی کارکنان دولت از جمله طرح‌های دنباله‌داری است که با وجود گذشت چندسال از مطرح شدن آن در مجلس همچنان بین دولت، مجلس، شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت نظام در رفت‌وبرگشت است. این طرح مهرماه سال ۱۳۹۹ در مجلس اعلام‌وصول شد و از ابتدای سال ۱۴۰۱ در دستور کار نمایندگان مجلس شورای اسلامی قرار گرفت و سرانجام پس از بررسی‌های بسیار در اسفندماه همان سال به تصویب رسید. در جریان بررسی این طرح در مجلس، حسن لطفی، سخنگوی کمیسیون اجتماعی ضمن ارائه گزارش کمیسیون متبوع خودش گفت: «امروز بیش از ۲۷ نوع قرارداد در بین کارکنان دولت وجود دارد و در یک سازمان افرادی با کار مشخص حقوق‌های متفاوتی دریافت می‌کنند که این عامل، انگیزه کارکنان را کاهش می‌دهد. با توجه به تنوع قراردادها، آمار دقیقی از کارکنان دولت وجود ندارد و این یک مطالبه جدی برای جامعه است که قرارداد کارکنان دولت سامان دهی شود.» سرانجام بعد از قریب به دو سال پیگیری در جلسه علنی، روز یکم اسفندماه سال ۱۴۰۱ جزئیات ماده واحده و تبصره‌های طرح سامان دهی استخدام کارکنان دولت و همچنین پیشنهاد نمایندگان مورد بررسی قرار گرفت و به تصویب رسید. سازوکار استخدام نیروها در دستگاه‌های اجرایی نیز تعیین شد.

متن این ماده به شرح زیر است:

ماده واحده-از زمان لازم‌الاجرا شدن این قانون، به کارگیری هر نوع نیروی انسانی تحت هر عنوان به‌صورت مستمر و تمام‌وقت در تمامی دستگاه‌های موضوع ماده ۲۹ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۹۵/۱۲/۱۴ با اصلاحات و الحاقات بعدی)، سازمان ها و شرکت‌های تابعه و وابسته به آن‌ها، صرفاً از طریق انتشار آگهی عمومی، برگزاری آزمون به‌صورت متمرکز در کل کشور و با طی مراحل گزینش است.

تبصره ۱- از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، انعقاد هر نوع قرارداد توسط دستگاه‌های موضوع این قانون، به‌منظور تأمین نیروی انسانی با شرکت‌ها و اشخاص حقوقی غیردولتی ممنوع است. تبصره ۲- دستگاه‌های موضوع ماده ۲۹ قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران موظف‌اند ظرف حداکثر شش‌ماه از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، با نیروهای شاغلی که در دستگاه‌های مربوطه به‌صورت تمام‌وقت و پاره‌وقت مشغول به کار بوده و دارای حداقل دوسال سابقه خدمت مستمر و بیمه‌پردازی هستند، قرارداد کار معین منعقد کنند. آیین‌نامه اجرایی این تبصره ظرف سه‌ماه از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد و توسط آن سازمان به کلیه دستگاه‌ها و سازمان‌های موضوع ماده ۲۹ قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ابلاغ می‌گردد.

تبصره ۲- منظور از قرارداد کار معین در این قانون، قراردادی است که به‌صورت سالانه توسط دستگاه یا سازمان مربوطه، برای انجام کار معینی با مستخدم منعقد می‌شود و تابع ضوابط

#### گزارش

یکی از مزایای سازمان دهی فعالیت‌ها و مطالبات کارگری، پیگیری مشکلاتی است که امکان به نتیجه رسیدن آن‌ها تنها در صورت مشارکت در یک فعالیت جمعی ممکن می‌شود. برای بسیاری از کارگرانی که تحت مدیریت شرکت‌های پیمانکاری یا همان شرکت‌های تأمین‌کننده نیروی انسانی فعالیت می‌کنند، حمایت و همراهی تشکل‌های کارگری در جهت احقاق حقوقشان از ضروریات است. با وجود محدود بودن سطح استقلال تشکیلاتی در میان این نهادهای کارگری، به دلیل به رسمیت شناخته شدن در سازوکارهای مرتبط با تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی، حداقل انتظاری که می‌توان از آن‌ها داشت این است که حداکثر تلاش خود را برای تصویب و اجرای سیاست‌های حمایتی در حوزه روابط کار به کار ببندند. در شرایط فعلی یکی از اقداماتی که به نظر می‌رسد چندان مورد توجه نهادهای کارگری سه‌گانه قرار نگرفته، تلاش برای به نتیجه رساندن طرح سامان دهی یا حذف شرکت‌های پیمانکاری است. این در حالی است که یکی از مهم‌ترین کاربوژه‌های نهادهای کارگری، مداخله در سیاست‌گذاری‌ها و اعمال فشار برای تصویب و اجرای قوانین حمایتی است. در همین رابطه، یک مقام مسئول کارگری خواستار سامان دهی نیروهای شرکتی و قراردادی در دولت چهاردهم شد و گفت: «نمایندگان کارگری باید در جلسات شورای عالی اشتغال و تأمین اجتماعی حضور یابند و در جریان تصمیم‌گیری‌های مربوط به کارگران قرار گیرند.

فروح الله بیات در ارزیابی مطالبات جامعه کارگری از دولت چهاردهم افزود: «ایجاد اشتغال پایدار، ساخت مسکن کارگری، امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، رعایت اصل سه‌جانبه‌گرایی و احیای شورای عالی تأمین اجتماعی از مهم‌ترین خواسته‌های

## اشتغال

## طرح سامان دهی کارکنان دولت در ایستگاه پایانی



و مقررات قانون کار است.
تعمید قرارداد مذکور برای سنوات

آتی به شرط تأیید گزینش بلامانع است.

تبصره ۴- سوابق تمام‌وقت اعم از دولتی و غیردولتی آن دسته از کارکنانی که در دستگاه‌های موضوع این قانون استخدام یا به کارگیری می‌شوند مشروط به پرداخت کسور مربوط، براساس دستورالعملی که طرف مدت شش‌ماه توسط سازمان اداری و استخدامی کشور تهیه می‌شود و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد، به‌عنوان سابقه جهت بازنشستگی لحاظ می‌گردد.

تبصره ۵- تخلف از مفاد این قانون جرم بوده و مسئول ذی‌ربط به مجازات مصرح در ماده ۵۹۸ کتاب پنجم قانون مجازات اسلامی (تعزیرات و مجازات‌های بازدارنده مصوب ۱۳۷۵/۳/۲۲ با اصلاحات و الحاقات بعدی) و انفصال از خدمات دولتی از شش‌ماه تا سه‌سال محکوم خواهد شد.

تبصره ۶- اجرای احکام این قانون در خصوص دستگاه‌هایی که مستقیماً زیر نظر مقام معظم رهبری است منوط به‌اخذ معظم‌له است.

تبصره ۷- ایثارگران از شمول احکام این قانون مستثنی بوده و تابع قوانین و مقررات خاصی خود هستند.

تبصره ۸- سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است گزارش اجرای این قانون را تهیه و هر شش‌ماه یک‌بار به مجلس شورای اسلامی ارائه کند.

تبصره ۹- از تاریخ لازم‌الاجرا شدن این قانون، ماده ۱۷ و تبصره ذیل ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ با اصلاحات و الحاقات بعدی نسخ می‌شود. در نتیجه تصویب نهایی این طرح، حداقل دویلمیون نفر نیروی شرکتی و پیمانی سامان دهی و تبدیل وضعیت می‌شوند. با تصویب طرح مذکور، شرکت‌های پیمانکاری حذف و از میان برداشته می‌شوند. به همین دلیل نام دیگر این طرح «طرح حذف شرکت‌های تأمین نیروی انسانی» است. در نتیجه این طرح سه نوع استخدام رسمیت دارد که شامل استخدام رسمی، پیمانی و قراردادی است و دیگر قراردادها با عنوان حق التدریس، خرید خدمات، شرکتی، حجمی، طرحی و... وجود ندارد. با تبدیل وضعیت این نیروها علاوه بر کاهش دغدغه استخدام این نیروها حقوق و مزایای آن‌ها نیز افزایش

واقع این اتفاق نمی‌افتد.»

به گفته این فعال کارگری امنیت شغلی در دهه ۷۰ با دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری از کارگران گرفته شد. در همان زمان هم شرکت‌های پیمانکاری روی کار آمدند و مشکلات کارگران چندین برابر شد. از آن زمان بیش از سه‌دهه می‌گذرد و این وضعیت همچنان به قدرت خود باقی است.

چمنی ادامه می‌دهد: «وقتی امنیت شغلی نباشد، کارفرما به راحتی می‌تواند روی کارگر خود اعمال زور داشته باشد؛ چرا که می‌تواند بعد از پایان قرارداد، کارگر را اخراج کند. در این صورت کارگران و تشکل‌های کارگری نمی‌توانند اجرای قانون کار را از کارفرما مطالبه کنند. یعنی بزرگ‌ترین اهرم فشار را به‌دست کارفرمایان داده‌اند. نام این طرح، ساماندهی کارکنان دولت بود و معلوم نیست در صورت تصویب، چند درصد از کارکنان را شامل شود. حذف پیمانکاران خواسته نیروی کار است و قرار نیست با حذف پیمانکاران در بخش کوچکی از جامعه کار، ادعای رسیدگی و حل این مشکل را نداشته باشند.»

می‌یابد.

کارگران پیمانکاری از همان ابتدای ورود پیمانکاران به بازار روابط کار با مشکلات متعددی مواجه می‌شوند؛ از حقوق‌هایی که دیرتر پرداخت می‌شود و گاهی اوقات اصلاً پرداخت نمی‌شود تا مشکلات مربوط به عدم پرداخت کامل بیمه به‌ویژه در مورد بازنشستگان مشاغل سخت و زیان‌آور. بسیاری از کارگران پیمانکاری با مشکل تضییع حقوق خود بعد از پایان قرارداد پیمانکار با شرکت مادر مواجه شده‌اند. این مشکلات البته برای همه کارگران قرارداد موقت وجود دارد، اما کارگران پیمانکاری وضعیتی به مراتب بدتر دارند.

طرح سامان دهی کارکنان دولت که سه‌سال از عمر مجلس یازدهم را به خود اختصاص داده و در این مدت مورد بررسی‌های همه‌جانبه قرار گرفته بود، از سوی مجمع تشخیص مصلحت نظام به مجلس و دولت جدید برای تصمیم‌گیری واگذار شد.

#### علل تأخیر در به نتیجه رسیدن طرح سامان دهی

سؤالی که امروز مطرح می‌شود این است که چرا این طرح در طول بیش از سه‌سال هنوز به نتیجه نرسیده است. مهم‌ترین ایرادات مطرح‌شده از سوی نهادهای متولی تصویب این طرح به عدم تأمین بار مالی آن توسط دولت برمی‌گردد. این در حالی است که مرکز پژوهش‌های مجلس در بررسی‌های خود اذعان کرده که تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی بار مالی‌ای را متوجه دولت نخواهد کرد. این کنش وقوس‌ها میان مجلس و دولت همچنان بر سر تبدیل وضعیت انواع مختلف نیروهای شرکتی یا حجمی که با شرکت‌های واسطه ارتباط دارند، ادامه دارد. یکی از مطالبات اصلی کارکنان شرکتی، حجمی، طرحی و ۱۷ نوع قرارداد دیگر که در بین کارکنان دولت رایج است رسیدن به امنیت شغلی است. هیچ کدام از این کارکنان امنیت شغلی ندارند و قادر به برنامه‌ریزی برای آینده خود نیستند. ناصر چمنی، فعال کارگری در این باره می‌گوید: «در طول این سال‌ها، حذف شرکت‌های پیمانکاری به یکی از مطالبات اصلی کارگران تبدیل شده و با طرحی مثل طرح سامان دهی کارکنان دولت، جنبه‌ی جدی‌تری به خود گرفته است. حالا در چنین شرایطی گفته می‌شود که در حال پیگیری طرح هستند اما در

## نقش تشکل‌های کارگری در اجرای طرح سامان دهی کارکنان دولت

افزایش سن بازنشستگی بدون مشورت و نظرات و پیشنهادات تشکل‌های کارگری به تصویب رسید. امیدواریم دولت چهاردهم اصلاح چنین رویه‌هایی را در دستور کار قرار دهد.» او گفت: «مسعود پزشکیان پنج دوره در مجلس و در جریان قانون‌گذاری بوده و قوانین را به خوبی می‌شناسد. بنابراین با توجه به روحیه دادخواهی و عدلت‌طلبی و انصافی که دارد، انتظار داریم در حوزه اصلاح قوانین مربوط به کارگران ازجمله قانون کار و قانون افزایش سن بازنشستگی که یک‌باره بدون کار کارشناسی انجام شد، اقدامات شایسته‌ای انجام دهد.» این مقام مسئول کارگری خواستار پرداخت مطالبات و بدهی‌های سازمان تأمین اجتماعی شد و گفت: «اگر رئیس‌جمهور در بحث بودجه هر سال بدهی سازمان تأمین اجتماعی را در ردیف بیاورد، ظرف چندسال تمام بدهی‌های سازمان پرداخت می‌شود. حقوق و دستمزدها با نرخ تورم سربه‌سر می‌شود و قدرت خرید با واقعی شدن دستمزدها به جامعه کارگری بازمی‌گردد.»

بیات توضیح داد: «کارگران ستون فقرات تولید هستند و کمترین خواسته آن‌ها بهادادن به کار و تولید است. نمایندگان کارگری باید در جلسات شورای عالی اشتغال و هیئت‌امنای تأمین اجتماعی و بسیاری دیگر از شوراها حضور داشته باشند و در جریان تصمیم‌گیری‌ها قرار گیرند.»

#### اقدامات تشکل‌های کارگری در جهت اجرای سیاست‌های حمایتی

چنانکه اشاره شد، سازمان‌های کارگری می‌توانند نقش مهمی در تحت‌فشار قرار دادن دولت برای اجرای سیاست‌ها داشته باشند و به این شکل از امنیت شغلی کارگران دارای قرارداد موقت محافظت کنند. آن‌ها می‌توانند این اقدامات را در قالب موارد زیر دنبال کنند:

این فعال کارگری می‌پرسد: «چگونه ممکن است موضوع به این مهمی در قالب طرح در مجلس قبلی کلید بخورد، سه‌سال روی آن کار شود و در نهایت هم به نتیجه نرسد و به مجلس و دولت جدید محول شود؟ معلوم نیست چقدر بخواهند آن را طول بدهند و در نهایت هم برای چه گروهی به تصویب برساند و چند درصد مشمول آن شوند.» او اضافه کرد: «امنیت شغلی و حذف قراردادهای موقت از کارهای ماهیتاً دائم جزو خواسته‌های کارگران است. با حذف دادنامه ۱۷۹ و حذف پیمانکاران از کارهای با ماهیت دائم می‌توان این مطالبه کارگران را به ثمر رساند. اگر بخواهند این کار را انجام دهند، مسیر مشخص است.»

عباس خان محمدی، فعال کارگری با اشاره به تأخیرهای طولانی مدت در تصویب طرح سامان دهی گفت: «کارگران همچنان در انتظار تصویب این طرح برای رسیدن به مهم‌ترین خواسته خود هستند. این طرح در حال حاضر در مجمع تشخیص مصلحت نظام است و منتظریم ببینیم چه اتفاقی در نهایت برای آن می‌افتد.» خان محمدی افزود: «جای تأسف دارد که با وجود اهمیت این طرح برای کارگران و با اینکه مرکز پژوهش‌های مجلس بارها بر نداشتن بار مالی این طرح برای دولت تأکید کرده، بازهم این طرح به تعویق می‌افتد. نگرانیم که فشار کارفرمایان و پیمانکاران قدرتمند، مانع از به نتیجه رسیدن طرح شود.» او ادامه داد: «کارگران بسیاری پیگیر این موضوع هستند، معلمان، نیروهای مخابرات، کارکنان وزارت برق، کارکنان وزارت نفت، کارکنان شهرداری و... این کارگران سال‌های سال هم‌پای نیروهای قراردادی و رسمی کار کرده‌اند اما حقوق بسیار ناچیزی گرفته‌اند و حتی بسیاری از حقوق اولیه و کاملاً بدیهی یک کارگر را از دستشان درآورده‌اند. آن‌ها حق دارند پیگیر و نگران به نتیجه رسیدن طرح سامان دهی باشند. خان محمدی در پایان یادآور شد: «امیدواریم دولت و مجلس جدید، توجه ویژه‌ای به کارگران داشته باشد و زمینه را برای رسیدن کارگران به حقوقشان فراهم کند. در حال حاضر و با وجود بازار متزلزل روابط کار برای کارگران، تضمینی نیست که کارگران حداقلی‌ترین و بدیهی‌ترین حقوق خود را از دست ندهند.»

- ۱- لابی و حمایت: سازمان‌های کارگری فعالاته با مقامات دولتی و سیاست‌گذاران لابی می‌کنند تا قوانینی را تصویب کنند که امنیت شغلی کارگران موقت را تأمین کند. این می‌تواند شامل حمایت از قوانینی باشد که استفاده از قراردادهای موقت را محدود، حقوق برابر برای کار برابر را تضمین و مزایایی را برای کارگران موقت فراهم می‌کند.
- ۲- کمپین‌های عمومی: آن‌ها می‌توانند کمپین‌هایی جهت آگاهی عمومی سازماندهی کنند تا مسائل کارگران موقت را برجسته کنند و افکار عمومی را برای حمایت از تغییر سیاست‌ها بسیج کنند. این کمپین‌ها شامل تظاهرات مسالمت‌آمیز، طرح‌های رسانه‌های اجتماعی و همکاری با سایر گروه‌های مدافع حقوق کارگران می‌شود.
- ۳- تحقیق و گزارش: سازمان‌های کارگری می‌توانند تحقیقاتی را انجام دهند و گزارش‌هایی را منتشر کنند که چالش‌های پیش روی کارگران موقت را مستند کند. این گزارش‌ها استدلال‌های مبتنی بر شواهد را برای لزوم تغییر سیاست‌ها ارائه می‌دهد و به افزایش آگاهی در میان سیاست‌گذاران و مردم کمک می‌کند.
- ۴- ایجاد ائتلاف: تشکل‌های مختلف می‌توانند با سایر سازمان‌های کارگری، گروه‌های جامعه مدنی و احزاب سیاسی ائتلاف کنند تا حمایت بیشتری جلب کنند و فشار بر دولت برای اجرای سیاست‌های حمایتی در ارتباط با حقوق کارگران را افزایش دهند.
- ۵- مشارکت در سیاست‌گذاری‌ها: مشارکت سازمان‌های کارگری در جریان سیاست‌گذاری‌ها و ارائه نظرات کارشناسی در جهت تحقق منافع کارگران موقت مؤثر خواهد بود.
- ۶- اقدامات قانونی: آن‌ها ممکن است علیه سیاست‌ها یا اقدامات دولتی که حقوق کارگران را نقض می‌کند از نهادهای نظارتی برای به چالش کشیدن اعمال ناعادلانه یا تبعیض‌آمیز استفاده کنند و برای اصلاح سیاست‌ها تلاش کنند.



atiyeno.ir

#### نکته



#### مشکلات اقتصادی و

#### نقش شرکت‌های پیمانکاری

مشکلات اقتصادی و عدم اجرای قوانین و سیاست‌های حمایتی برای پاسخگویی به نیازهای بخش‌های مختلف کارگری در ایران، نارضایتی کارگران را به دنبال داشته است.

تعداد این نیروها کم نیست. از بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی تا بنگاه‌های صنعتی و بخش‌های خدماتی مملو از کارگرانی است که به‌صورت موقت و در ناامنی شغلی مطلق مشغول به کار هستند. یکی از مسائل کلیدی نقش شرکت‌های پیمانکاری است که در سه دهه گذشته به‌عنوان واسطه بین کارگران و کارفرمایان فعالیت کرده‌اند. این سازوکار به مشکلی تبدیل شده که بسیاری از بخش‌های روابط کار، از قراردادهای شغلی تا پرداخت به‌موقع دستمزد و بیمه و حتی بازنشستگی را تحت تأثیر قرار داده است.

در سال‌ها و ماه‌های اخیر بارها کارگران قراردادی بخش تولیدی و خدماتی کشور و صنایع استراتژیک نفت، گاز و پتروشیمی از وزرا و مسئولان نظام خواسته‌اند تا زمینه را برای حذف شرکت‌های پیمانکاری فراهم کند. کارگران قراردادی در بخش تولید برق در اعتراضات خود می‌گویند: «سال‌ها تجربه کار با پیمانکاران در وزارت نیرو نشان داده که واگذاری کارها به پیمانکاران نه تنها تأثیری بر تسریع فرآیند تولید برق ندارد، بلکه می‌تواند امنیت شغلی کارگران را نیز تهدید کند.»

کارگران بارها نسبت به نا کارآمدی شرکت‌های پیمانکاری در تأمین نیازهای اولیه خود هشدار داده و نارضایتی خود را اعلام کرده‌اند. بسیاری از فعالان کارگری ادعا می‌کنند که حذف پیمانکاران باعث ایجاد عدالت در پرداخت دستمزدها و مزایا می‌شود و انگیزه کارگران را برای کار افزایش می‌دهد. روایت برخی از کارگران شرکتی از رنج‌ها و مشکلات کارگران را در ادامه می‌خوانیم:

#### • روایت اول: بار اداری بر کارگران

چند کارگر پیمانی شرکت بهره‌برداری شبکه‌های بزرگ زهکشی و آبیاری کارون در استان خوزستان، از نحوه اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در این واحد خدماتی انتقاد کردند. به گزارش خبرگزاری ایلنا، برخی از این کارگران پیمانی مدعی هستند با وجود اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل از اسفندماه سال گذشته، هیچ افزایشی در دستمزد آن‌ها صورت نگرفته است. بر اساس این گزارش ۱۵۰ کارگر این شرکت، حداکثر یک میلیون تومان افزایش حقوق داشته‌اند.

به بیان این کارگران چون درآمد آن‌ها برای تأمین هزینه‌های زندگی کافی نیست به انجام بازنگری مناسب در اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل نیاز دارند. دغدغه‌های کارگران یادشده، محدود به رف نیازهای زندگی فعلی آن‌ها نیست. بسیاری نیز در مورد مسائل بازنشستگی نگران هستند.

#### • روایت دوم: چالش‌های بازنشستگی

در همین راستا کارگران شرکتی در مشاغل سخت و زیان‌آور نگرانی خود را از مشکلات بازنشستگی پیش از موعد ابراز می‌کنند.

روایت دیگری از کارگری به نام «علی» منتشر شده که هم با مشکلات قراردادی با شرکت‌های پیمانکاری مواجه است و هم با نگرانی در باره بازنشستگی. علی کارگر یک کارخانه فولاد است که در بخش کوره کار می‌کند اما قراردادش با یک پیمانکار است و تنها چن سال تا بازنشستگی پیش از موعدش باقی مانده است.

بر اساس این گزارش، این کارگر پیش از این با سه پیمانکار دیگر کار کرده و در حالی که مطالبات عقب‌افتاده دارد اکنون نه از وضعیتشان اطلاعی دارد، نه می‌داند کجا هستند و چگونه می‌تواند با آن‌ها تماس بگیرد. در اوایل خردادماه امسال، بخش روابط کار وزارت کار بخشنامه‌ای صادر کرد مبنی بر اینکه کارفرمای اصلی مسئولیتی در قبال چهار درصد حق بیمه بازنشستگی پیش از موعد کارگران در مشاغل سخت ندارد. کارگران باید پیمانکاران سابق خود را پیدا کنند و با توجه به سهم هر پیمانکار این چهار درصد را مطالبه کنند.

علی این بخشنامه را در حق کارگران نوعی بی‌انصافی می‌داند و می‌گوید: «حالا کارگری مثل من که مدت‌هاست برای بازنشستگی برنامه‌ریزی کرده و همه برنامه‌هایش را بر این اساس گذاشته، چه باید بکند؟!»

توجه و پاسخگویی دولت به مطالبات این گروه از کارگران - که تعدادشان بیش از تصور است- از طریق تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی، فضای کار را که به دلیل مشکلات معیشتی و صنفی درگیر بحران‌های مختلفی است، تا حدی آرام می‌کند و گام مثبتی در راستای احیای امنیت شغلی محسوب می‌شود.