

اهداف و عملکردها در شرکتهای خدماتی و نقش دستگاههای دولتی و وابسته به دولت در این رابطه

قسمت دوم

تهیه و تنظیم: سید عسگری کیا

آیا انجام کارهای خدماتی به صورت پیمانی و با توجه به شرایط عمومی پیمانها به طور کلی موجه می باشد؟

در واگذاری پروژههای عمرانی دستگاههای دولتی و وابسته به دولت به بخش خصوصی بهترین شیوه و روش کار، اعلام موضوع بصورت مناقصه می باشد زیرا در این شیوه کار منافع دستگاه با پیشنهاد کمترین قیمت از طرف شرکت کنندگان در مناقصه و قبول آن از طرف دستگاه اجرائی تامین می گردد و از طرفی شرکت پیشنهاد دهنده کمترین قیمت نیز با کاهش سود مورد نظر می تواند این پروژه را به اتمام برساند ضمن اینکه متضرر نیز نگردد اما با سود کمتری که از این پروژه بدست می آورد راضی است بنابراین عامل سومی که بنحوی از این پیمان منتفع گردد وجود ندارد و کمیت و کیفیت کار نیز از طریق دستگاه اجرائی و با نظارت مهندسین ناظر کنترل می گردد و اگر چنانچه اختلافی در حین اجرای کار نیز بوجود آید در وهله نخست از طریق مراجع و محاکم پیش بینی شده در متن پیمان و در نهایت از طریق مراجع ذیصلاح قابل پیگیری است، اما در بحث مربوط به واگذاری امور خدماتی دستگاههای دولتی و وابسته به دولت به

بخش خصوصی و از طریق شرکتهای خدماتی موضوع کاملاً متفاوت بوده و بطور کلی بحث مناقصه در پیمان بدلائل ذیل از بعد قانونی دارای مشکلاتی می گردد. الف: امرانه بودن مفاد قانون کار از نظر شرایط کار و حقوق و مزایای کارگران که تصریح گردیده هیچ کارگاهی حق ندارد کمتر از حقوق و مزایای مقرر در این قانون برای کارگران خود در نظر بگیرد. ماده ۸ قانون کار « شروط مذکور در قراردادهای کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید» بنابراین با توجه به صراحتی که عنوان گردیده و مشخص بودن حداقل حقوق و مزایای کارگران که هرساله توسط شورای عالی کار تعیین و برای کلیه واحدها و کارگران مشمول قانون کار لازم الاجرا است، مسلماً شرکتهای خدماتی در این پرداختها مستثنی نبوده و رقم پیشنهادی برای شرکت در مناقصه نیز باید رقمی منطبق با حقوق و مزایای کارگران در آن سال باشد و بعنوان مثال هزینه سرانه یک کارگر در سال ۷۶ با در نظر گرفتن حداقل دستمزد روزانه و مزایای جنبی مزد و حق مالیات و بیمه و سنوات خدمت و عیدی و غیره رقمی معادل ۴۰۰,۰۰۰ ریال می باشد، حال

چگونه یک شرکت خدماتی با هزینه و مبلغی کمتر از آنچه بعنوان تکلیف جهت پرداخت برای وی در نظر گرفته شده است در مناقصه شرکت نموده و دستگاه اجرائی نیز کمترین قیمت را بعنوان برنده می پذیرد. برای این شرکت که با این شرایط در مناقصه برنده شده است دو راه بیشتر وجود ندارد:

۱- پرداخت کلیه حقوق و مزایای کارگران مطابق قانون کار و مقررات تابعه که نتیجه این کار همانا ضرر و زیان شرکت است که هیچ عقل سالمی در این وادی قدم نخواهد گذاشت.

۲- پیش بینی تمهیداتی بمنظور جلوگیری از ضرر زیان به هر نحو ممکن بنابراین آنچه که بعنوان امرانه بودن

در واگذاری پروژههای عمرانی دستگاههای دولتی و وابسته به دولت به بخش خصوصی بهترین شیوه و روش کار، اعلام موضوع بصورت مناقصه می باشد

ماده ۸ قانون کار « شروط مذکور در قراردادهای کار یا تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کسبتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور ننماید »

همانگونه که در مباحث قبلی اشاره گردید با توجه به ضرورت داربودن ویژگیها و شرایط لازم جهت اشتغال در مراکز دولتی و موسسات وابسته به آن گاه در گزینش این افراد در بدو استخدام یا در حین کار نظر دستگاه مقاطعه دهنده و گیرنده متفاوت بوده که در این قبیل موارد بدلیل عدم هماهنگی فیما بین در واحد از یک سو و یا احیاناً عدم آشنائی به ضرورت رعایت برخی از موازین در استخدامها در مراکز دولتی توسط شرکت اختلاف نظر کاملاً متفاوتی بین آنها بروز می نماید بگونه ای که شرکت مصر به ادامه کار کارگر و دستگاه اجرائی خواستار تسویه حساب کارگر و عدم اشتغال وی می باشد که بدلیل عدم هماهنگی لازم در این زمینه ضمن ایجاد بلاتکلیفی برای کارگر و سر در کمی و گاه منجر به اظهار نظرهای غیر رسمی نیز می گردد که از نظر اجتماعی و قانونی بدون مشکل نخواهد بود.

اشکال دیگری که در این زمینه بروز

روشهای معقول تر و متناسب با قوانین کار و سایر قوانین جاری مرتبط با آن اتخاذ نمایند که هم منافع دولت در آن ملحوظ گردد، هم منافع مقاطعه گیرنده و هم حقوق حقه کارگران و هم جلوگیری از اعتراضات و شکایات جامعه کارگری، پس با پذیرش این اصل از طریق دستگاههای اجرائی و بمنظور تحقق اهداف مورد نظر در طرح واگذاری می توان قبل از انعقاد قرارداد پیمانکاری با شرکتها و یا اصولاً قبل از اعلام موضوع از طریق مناقصه از طریق ادارات کار و امور اجتماعی محل، هزینه های سرانه یک نفر کارگر را با شرایط کار مشخص اعم از کارگر روزمزد، شب کار، نوبت کار و غیره را معین و برای شرکت در مناقصه شرط رعایت پایه حقوق در نظر گرفت بعنوان مثال اگر برای سرانه هزینه یک کارگر متاهل با دو فرزند در سال ۷۶ رقمی در حدود ۴۵۰,۰۰۰ ریال پیش بینی گردیده به شرکت اعلام گردد تا مبالغ کمتر از این در مناقصه شرکت داده نخواهند شد و به عوض آن مقاطعه دهنده به پیشنهادات ارائه شده توسط شرکتها درخصوص برقراری تسهیلات رفاهی و حسن سابقه کار و توانمندی توجه و از این طریق بعد رقابتی در انجام تسهیلات لازم برای کارکنان و همچنین نحوه انجام کار موجبات رضایت کارگران و دستگاه اجرائی را بیش از پیش فراهم آورند تا در جامعه به حسن سابقه مشهور و در سایر دستگاهها و همچنین سالهای بعد نیز بتوانند از این امتیاز استفاده نمایند.

تعیین صلاحیت افراد بکارگرفته شده در شرکتهای خدماتی:

قانون کار در بسالا به آن اشاره گردید خود بخود اثرات خود را از دست خواهند داد و از بعد اجرائی دچار مشکل خواهد گردید. ب: دخیل بودن تعداد دیگری خارج از مفاد پیمان از منافع آن پیمان یعنی کارگران طرف قرارداد با شرکت که در ماده ۱۳ قانون کار و با توجه به اهمیت همین موضوع درخصوص تعیین تکلیف برای مقاطعه دهنده مواردی ذکر گردیده است که مفهوم این ماده قانونی و تبصره های آن این است که هر چند این قرارداد پیمانکاری بین دو کارفرما منعقد می گردد اما قابلیت اجرائی آن در صورتی است که مقاطعه دهنده مطمئن گردد مقاطعه گیرنده تمامی مفاد قانون کار را در حق کارگران اعمال می نماید. زیرا در غیر اینصورت خود دستگاه اجرائی باید مسئولیتهای این کار را بپذیرد یعنی در واقع قانون این وظیفه را برای وی مقرر داشته است، حال سؤال این است دستگاه اجرائی که خود در جریان میزان هزینه سرانه واقعی یک کارگر می باشد اولاً چگونه مفاد پیمان را امضا می نماید و در ثانی چگونه می خواهد تعیین تکلیف پیش بینی شده در قانون کار را درخصوص رعایت مقاطعه گیرنده به مفاد قانون کار اعمال نماید. بنابراین در این جا نیز مغایرتهایی از بعد قانونی و همچنین مشکلاتی را از نظر اجرائی شاهد و ناظر خواهیم بود. پس باید بپذیریم که در شیوه انعقاد پیمان دستگاههای ذی مدخل در این موضوع باید شکل و محتوای روش انجام کار، ضمانت اجرائی مربوط به پروژه های ساختمانی و عمرانی را با امور خدماتی از هم تفکیک نموده و برای انعقاد پیمان با شرکتهای خدماتی با ویژگیهای ذکر شده در فوق

می‌باشد بنابراین در صورتی که در این قبیل مواقع با اخراج کارگر موافق نباشد مراجع حل اختلاف را جهت اتخاذ تصمیم مواجهه با مشکلاتی خواهند نمود که در نهایت در صورتیکه از طریق توافق موضوع فیصله نیاید ناچار قانوناً باید به موضوع رسیدگی و حکم مقتضی را صادر



متفاوت، در صورتیکه کارگر در شیفت ثابت روز مشغول بکار باشد و یا انجام ماموریت و یا افزایش تولید و پرداخت اضافه حقوق بعنوان شرایط کارخاص که از طریق انعقاد قراردادهای بهره‌وری و براساس توافق طرفین و از طریق پیمانهای دسته جمعی کار صورت

نمود. که یقیناً در صورت صدور حکم و اعاده بکار، این بازگشت بکار با توجه به حساسیت‌های مورد اشاره در فوق و با توجه به محیط کار و سایر مسائل دیگر تبلیغاتی را بهمراه خواهد داشت که بمنظور جلوگیری از این موارد لازم است اولاً مقاطعه گیرندگان نسبت به این موارد توجه و در ثانی در قرارداد پیمانکاری نیز تعیین تکلیف گردد و بعنوان یکی از شروط از طرف مقاطعه گیرنده پذیرفته شود که گزینش کارگران در بدو استخدام و یا در حین کار با دستگاه مقاطعه دهنده می‌باشد.

شرایط کار و حقوق و مزایای متعلقه به آن باید در قرارداد مشخص گردد:

حقوق و مزایای متعلقه به کارگر برخی بعنوان حداقل‌های قانونی در قبال میزان ساعت تعیین شده در قانون کار برای وی قابل پرداخت است که پرداخت آن از سوی کارفرما جنبه آمرانه دارد بعنوان مثال مزد روزانه، حق مسکن، خواربار و عائله مندی بن کارگری و حق بیمه و مالیات کارگر که

برابر مقررات باید محاسبه و کسر و پرداخت گردد اعم از اینکه بین کارگر و کارفرما قرارداد کتبی وجود داشته باشد یا خیر و یا اینکه هیچ توافق و مذاکره‌ای بین آنها در ابتدای کار صورت گرفته باشد یا خیر که در قراردادهای پیمانکاری جهت محاسبه سرانه هزینه یک کارگر معمولاً این مزایا بعنوان ملاک محاسبه قرار می‌گیرد و در صورت بروز اختلافات فی مابین کارگر و کارفرما در خصوص موارد فوق الذکر از نظر رسیدگی در مراجع حل اختلاف نیز مشکلی نخواهد بود و براساس مدارک موجود و میزان کارکرد این ارقام قابل محاسبه و صدور آرای قانونی می‌باشد (با توجه به حداقل‌های قانونی) اما باید توجه داشت که برخی از مزایای قانونی نیز در قانون کار پیش بینی گردیده که بحث توافق فی مابین و شرایط کار بعنوان ملاک محاسبه و پرداخت می‌گردد، ضمن اینکه اصولاً برقراری چنین شرایطی نیز مستلزم وجود توافق طرفین می‌باشد. منجمله اضافه کاری، برقراری شرایط کار برای شیفت‌های

می‌پذیرد بنابراین هم مقاطعه دهنده و هم مقاطعه گیرنده قبل از انعقاد و پیمان اولاً باید هزینه‌های احتمالی مربوط به این پرداخت‌های اضافی را یا بصورت قطعی و یا بصورت پیش بینی و احتمالی در نظر بگیرند بعنوان مثال مقاطعه دهنده متعهد گردد هزینه‌های احتمالی را که براساس شرایط خاص بوجود می‌آید به مقاطعه گیرنده جهت پرداخت به کارگران متقبل گردد و ثانیاً در قرارداد پیمانکاری و همچنین قراردادهای کار این تغییر شرایط کار چه بصورت احتمالی پیش بینی گردد. اگر در مشاغل طرف قرارداد با مقاطعه گیرنده شغل راننده نیز پیش بینی گردیده باید موضوع هزینه ماموریتها از یکسو و متعهد شدن راننده در قرارداد کار جهت انجام ماموریت‌های پیش بینی شده بصورت وضوح در قراردادهای پیمانکار و کار خود ملحوظ شود و یا اگر کارگرانی در بیمارستانها اشتغال بکار دارند موضوع نوبت کاری، شب کاری و یا در ایام تعطیلات به چه نحوی باید صورت گیرد و

نحوه استفاده از این تعطیلات و جابجائی آن و مرخصی استحقاقی و دیگر به چه شکلی باید صورت پذیرد.

تفاوت در پرداختها و مزایای غیر نقدی به کارگران رسمی و خدماتی:

هر چند براساس ضوابط استخدامی مختلف مزایای پیش بینی شده در قانون کار و قانون استخدام کشوری باهم متفاوت بوده و مشمولین هر دو قانون فوق با علم و آگاهی کامل از این موضوع بکار و فعالیت مشغولند اما بدلیل یکسان بودن محیط کار و شرایط آن بین دو گروه از کارکنان فوق تفاوت در پرداختها و یا سایر مزایای پیش بینی شده می تواند در روحیه طرف مقابل اثر منفی گذاشته و از بعد بهره‌وری و موضوع انگیزه درکار از بعد کمی و کیفی اثراتی را در واحد بهمراه داشته باشد و یا تفاوت مقررات درخصوص برخی از مزایای مشابه مثلاً نحوه محاسبه پرداخت حق ماموریت، اضافه کاری و غیره که در مقابل کاری مساوی ارزش انجام متفاوت و متغیر است.

اجرای ماده ۱۵۴ قانون کار و پرداخت حق سرانه مربوط به هر نفر از کارگران:

باستناد ماده فوق‌الاشاره و آئین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط کار فرمایان مکلفند در صورتی که براساس معیارها و ضوابط تعیین شده مجتمع‌های ورزشی برای واحد خود ایجاد ننمایند سالیانه به ازاء هر نفر کارگر مبلغ ۱۲۰۰۰ ریال بابت هزینه ورزشی محاسبه و پرداخت نمایند که از نظر قانون کار و با توجه به تعریفی که در عموماً این قانون از کارفرما گردیده است

مقاطعه گیرنده بعنوان کارفرما مسئول پرداخت این هزینه می‌باشد. که از آنجائیکه معمولاً این مبلغ در محاسبات مربوط به هزینه سرانه یک کارگر خدماتی در قرارداد پیمانکاری منظور نمی‌گردد بنابراین در پایان قرارداد از نظر مسئول پرداخت بین مقاطعه دهنده و مقاطعه گیرنده اختلافاتی بروز می‌نماید که هر چند رسیدگی به اختلافات آنها با توجه به ماهیت موضوع و عدم ارتباط مستقیم آن با مزایای کارگر در مراجع حل اختلاف نمی‌باشد اما از آنجائی که این موضوع و مبلغ قابل پرداخت در این رابطه بدلیل بروز اختلاف بین دو کارفرما در نهایت جهت پرداخت حقوق و مزایای متعلقه به کارگر در پایان سال بی‌تأثیر نیست بنابراین با پیش بینی این مورد در قرارداد پیمانکاری و توجه طرفین از مفاد قانون رافع اختلافات و مشکلات بعدی خواهد بود و در پرداخت حقوق و مزایای پایان سال کار وقفه و یا مشکلاتی بوجود نخواهد آمد.

نقش زمان انعقاد قرارداد پیمانکاری در کاهش یا افزایش مشکلات بعدی:

یکی دیگر از مشکلات مربوط به قراردادهای پیمانکاری اتمام قراردادها در پایان سال و انعقاد قرارداد قبل از شروع سال جدید می‌باشد که بدلیل نامشخص بودن میزان افزایش قانونی برای حقوق کارگران شرکتی که در مناقصه شرکت می‌نماید از وضعیت میزان افزایشها اطلاع دقیقی نداشته‌اند و بنابراین مبالغ اعلام شده بصورت حدسی و با محاسبات و حدس و گمانهائی است که گاهی بصورت غیررسمی انجام می‌گیرد و چه بسا که پس از انعقاد

قرارداد پیمانکاری و اعلام افزایش دستمزد توسط شورایی کار اختلاف فیما بین مقاطعه دهنده و مقاطعه گیرنده در مورد میزان افزایش دستمزد بروز نماید بنابراین پیشنهاد می‌گردد بمنظور رفع این نقیصه و بمنظور کنترل در ارقام اعلام شده توسط مقاطعه کاران سال مالی را تغییر داده و پایان فروردین ماه بعنوان پایان سال مالی تعیین گردد تا کلیه برنامه‌ها و ارقام و قراردادها اعم از پیمانکاری و قرارداد کار بصورت واقعی حساب شده باشد.

راه‌حلهای دیگری در این رابطه:

نظر به اینکه در تهیه و تدوین و اجرای طرح و گذاری امور خدماتی از طریق پیمانکاری اهداف بررسی شده‌ای موردنظر بوده است بنابراین هر شیوه‌ای که بتواند این اهداف را متحقق سازد و در ضمن تبعات منفی آن نیز کمتر باشد می‌تواند بعنوان یک الگوی قابل قبول به مرحله اجراء گذاشته شود که یکی از این شیوه‌ها بکارگیری نیرو توسط خود دستگاه اجرائی اما با رعایت دقیق قراردادهای کار موقت و تسویه حساب کلی در پایان سال و انعقاد قرارداد کار جدید در شروع هر سال که در این شیوه کار، ضمن دخالت و نظارت مستقیم دستگاه اداری و رعایت دقیق قوانین و مقررات کار بر اساس بودجه پیش بینی شده برای هر سال تعداد کارگران موردنیاز نیز بکار گرفته می‌شوند و از تبعات منفی ناشی از عدم رعایت قانون کار توسط مقاطعه گیرنده جلوگیری می‌گردد که البته باید از موضوع نحوه انعقاد قرارداد کار و شرایط قراردادهای کار موقت و رعایت بند ماده ۲۱ قانون کار دستگاه اجرائی کاملاً آگاه

۲۱ قانون کار دستگاه اجرائی کاملاً آگاه و مطلع گردیده و بعد نظارتی قوی نیز جهت انعقاد بموقع قراردادها و خاتمه به هنگام آنها برقرار گردد.

ب: سیستم حق الزحمه‌ای و حق العمل کاری:

در این شیوه افراد طرف قرارداد با دستگاه اجرائی نه بعنوان مقاطعه گیرنده جهت استخدام نیرو و پرداخت حقوق و مزایا بلکه بعنوان عواملی جهت بکارگیری نیروها و نظارت بر کار آنها شناخته می‌شود که در قبال امورات انجام شده ماهیانه مبالغی رابه عنوان حق الزحمه و یا حق العمل در قبال کار انجام شده و متناسب باحجم آن دریافت می‌دارند که البته در این سیستم پرداختها براساس قرارداد کار مستقیماً توسط دستگاه اجرائی پرداخت می‌گردد و حق العمل کار هیچگونه دخل و تصرفی در این امورات را نداشته و صرفاً در قبال تعهدات و وظائف محوله پاسخگوی دستگاه اجرائی بوده در قبال آن تابع قوانین و مقررات حقوقی می‌باشد.

اخذ تسویه حساب توسط شرکت جدید:

امنیت شغلی و دغدغه خاطر در پایان سال و بمنظور اطمینان از ادامه اشتغال از جمله مسائلی است که اکثریت قریب به اتفاق کارگران شرکتهای خدماتی با آن دست به گریبانند. فلذا پذیرش هرگونه شرایطی اعم از آگاهانه و یا ناآگاهانه برای کارگر توفیری نداشته که با استفاده از این وضعیت روانی و شرایط اجتماعی اخذ مدارک می‌تواند به سهولت انجام گیرد که یکی از

این نوع مدارک مأخوذه از کارگر تکلیف وی جهت ارائه تسویه حساب از شرکت قبلی می‌باشد که در بسیاری از موارد این کار حساب شده و با هماهنگی دو شرکت انجام می‌گیرد که البته در خصوص جایگاه قانونی

هر چند براساس شرایط استخدامی مختلف مزایای پیش بینی شده در قانون کار و قانون استخدام کشوری باهم متفاوت بوده و مشمولین هر دو قانون فوق با علم و آگاهی کامل از این موضوع بکار و فعالیت مشغولند اما بدلیل یکسان بودن محیط کار و شرایط آن پسین دو گروه از کارکنان فوق تفاوت در پرداختها و یا سایر مزایای پیش بینی شده می‌تواند در روحیه طرف مقابل اثر منفی گذاشته واز بعد بهره‌وری و موضوع انگیزه درکار از بعد کمی و کیفی الزامی را در واحد به همراه داشته باشد.

این قبیل تسویه حسابها و تمهیدات لازم از سوی مقاطعه دهنده بمنظور قانونمند نمودن این قبیل مدارک و غیره درجای خود بطور مفصل بحث خواهیم نمود و شیوه‌های عملی و کاربردی جهت رفع این مشکل ارائه خواهد گردید که تقویت بعد نظارتی مقاطعه دهنده براساس موارد پیش‌بینی شده در متن قرارداد پیمانکاری جهت پرداخت حقوق و مزایا بصورت چک و یا دو امضاء مقاطعه دهنده و مقاطعه گیرنده و یا بصورت حواله و تهیه و تدوین

امنیت شغلی و دغدغه خاطر در پایان سال و بمنظور اطمینان از ادامه اشتغال از جمله مسائلی است که اکثریت قریب به اتفاق کارگران شرکتهای خدماتی با آن دست به گریبانند.

فرمهای مخصوص تسویه حساب با درج تاریخ تسویه حساب، مهرداداره، ورود به دفتر و اداره و غیره، ازجمله این اقدامات می‌باشد.

شرکتهای خدماتی و موضوع لباس کار کارگران:

بر اساس اظهار نظر کارشناسان محترم اداره بازرسی کار اداره کل کار و اموراجتماعی استان سمنان کارفرما مکلف است هر سال دو دست لباس کار متناسب با شغل کارگر به وی تحویل دهد که با توجه به عمومیت این موضوع برای کلیه کارگران یقیناً کارگران شرکتهای خدماتی از این امر مستثنی نبوده و تفاوتی بین آنها وجود ندارد که بدون شک هزینه مربوط به لباس کار نیز جزو هزینه سرانه پرسنلی در قرارداد پیمانکاری منظور می‌گردد که اگر بطور مثال هزینه پیش بینی شده برای لباس کارگر درسال دوازده هزار تومان در نظر بگیریم ماهیانه هزار تومان از این بابت از سوی مقاطعه گیرنده پرداخت می‌گردد که با بررسیهای انجام شده توسط بازرسیهای انجام شده توسط بازرسین محترم کار این موضوع یابطور کلی از سوی شرکتهای خدماتی انجام نمی‌گیرد و یا بصورت ناقص عمل می‌گردد و در مواردی نیز با پیگیریهای انجام شده در پایان قراردادکار با پرداخت مبلغ ناچیزی موضوع خاتمه یافته تلقی گردیده است و متأسفانه در تسویه حسابهای ارائه شده گاهاً بدلیل عدم آگاهی مقاطعه گیرنده حق لباس نیز بعنوان موارد مندرج در تسویه حساب قید می‌گردد. که بهرحال نمی‌توان مطمئن بود که آیا کلیه کارگران مطابق آنچه که قانونگذار پیش بینی

نموده به این حق خود دسترسی پیدا می‌نمایند یا خیر که به جهت اطمینان از تحقق این امر می‌توان شیوه‌های مختلفی را پیش بینی و به مرحله اجرا گذاشت که به نمونه‌های آن ذیلاً اشاره می‌گردد:

الف: بررسی و تفکیک هزینه سرانه یک کارگر در قرارداد پیمانکاری با توجه به عوامل تشکیل دهنده این هزینه‌ها مثل حداقل دستمزد و مزایای جنبی آن که هر یک از این عوامل با هزینه سرانه مشخص در ماه و یا سال می‌تواند معین گردد.

بعنوان مثال هزینه مربوط به عیدی و پاداش کارگر ماهیانه ۵ روز حقوق ثابت روزانه با ضوابط تعیین شده در دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها می‌باشد که می‌توان به عنوان یکی از اقلام هزینه‌ای بصورت تفکیکی برآورد نمود و در قرارداد پیمانکاری مقاطعه گیرنده متعهد گردد اگر چنانچه هر یک از این هزینه‌ها در پایان سال پرداخت نگردد این مبالغ از کل مبلغ پیمان کسر و به کارگر پرداخت گردد که هزینه مربوط به لباس نیز با رقم مشخص باید محاسبه و بعنوان یکی از اقلام هزینه‌ای معین گردد.

ب: تکلیف مقاطعه گیرنده جهت تهیه لباس به تعداد کارگران مورد نیاز قبل از شروع

سیستم پیشنهادات در واقع وسیله‌ای است جهت هدف نهایی و همانا استفاده از نظریات و پیشنهادات کلیه کارکنان جهت رسیدگی به یک وضعیت مطلوب در همه زمینه‌ها.

در بحث مربوط به بهره‌وری موضوع ایجاد انگیزه در کار بعنوان یکی از عوامل مهم و موثر و زیر بنائی مورد توجه همه مدیران می‌باشد

با توجه به تعریف و جایگاه قانونی عناوین و اصطلاحات حقوقی و اینکه برای کلیه مصادیق ذکر شده جایگاه خاصی در نظر گرفته شده و تعریف گردیده است بنابراین با بررسی صاحب نظران قضائی و کارشناسان روابط کار باید مشخص شود که آیا اصولاً در یک واحد تولیدی که تعدادی از کارگران دائم مشغول بکار هستند می‌توان بخشی از کار را بصورت رنجیروار با سلسله مراتب اداری مشخص انجام می‌گیرد نمی‌تواند این نوع پیمانها حالت گسیختگی در کار را بوجود آورد آیا شرایط و محیط کار یکسان و سیستم اداری و مزایای متعلقه به کارگران که در نهایت با فروش تولید که حاصل تلاش همه کارگران است می‌توان از هم تفکیک نموده و بصورت بخشی عمل گردد. در صورتیکه اگر پاداشی باید پرداخت گردد و اگر جهت ارتقای بهره‌وری امتیازی در نظر گرفته شود این پاداشها و امتیازات اعم از نقدی و جنسی متعلق به همه کارگرانی است که بنحوی در زنجیره تولید سهم و شریک بوده‌اند.

۲- عنایت و توجه به موضوع ایجاد انگیزه در محیط کار:

در بحث مربوط به بهره‌وری موضوع ایجاد انگیزه در کار بعنوان یکی از عوامل مهم و موثر و زیر بنائی مورد توجه همه

کار و یا اینکه تهیه و تحویل لباس کار را مقاطعه دهنده شخصاً به عهده گرفته و از هزینه سرانه کسر نماید هر صورت امر مهم و قابل توجه در این زمینه نحوه نظارت و دخالت و مشارکت مقاطعه دهنده در هر مرحله از کار است که می‌تواند میزان سلامت انجام کار را پیش از بیش تضمین نماید.

مطرح شدن قراردادهای پیمانکاری در کارخانجات:

با الگو گرفتن از موضوع واگذاری کارهای خدماتی به شرکتهای پیمانکاری اخیراً زمره اجرای این شیوه کار در کارخانجات نیز به گوش می‌رسد و حتی در برخی از واحدها نیز این کار عملاً آغاز گردیده و به تبع آن مشکلاتی نیز در بحث تنظیم روابط کار، امنیت شغلی، دوگانگی در استخدام و مزایای پرداختی به وجود آورده است که هر چند بدلیل وضعیت اشتغال و نیاز کارگر به ادامه اشتغال و جلب رضایت کارفرما، ممکن است از نظر کارفرما مشکل و یا موردی احساس نگردد اما بررسی واقع بینانه و منصفانه و تحلیلی و تحقیقی موضوع می‌تواند از دو جنبه آن حائز اهمیت باشد.

۱- بررسی قانونمند بودن این شیوه کار:

شیوه های گوناگون مدیریت علمی در این زمینه سرمایه گذاری می نماید که در این رابطه بحث مربوط به رضایتمندی و علاقمندی و وابستگی و تعلق کارگر به محیط کار، مدیریت، شرایط کار و بطور کلی به تولید و واحدی که در آن کار می کند نقش اساسی را در این زمینه برعهده دارد که سیستم پیشنهادات در واقع وسیله ای است جهت هدف نهائی و همانا استفاده از نظریات و پیشنهادات کلیه کارکنان جهت رسیدگی به یک وضعیت مطلوب در همه زمینه ها، بنابراین در واحدهائی که تعدادی از کارگران بوسیله واگذاری بخشی از امور بصورت پیمانکاری از قسمت اصلی جدا می گردند و فاصله و دیواری نا مرئی بین آنها

کشیده می شود و یقیناً این فاصله و یا احیاناً تبعیض های اعمال شده می تواند موضوع انگیزه را که در بالا به آن اشاره گردید تحت الشعاع قرارداد و در دراز مدت در کمیت و کیفیت تولید اثر منفی بجای بگذارد و البته ممکن است شرایط اعمال در محیط کار به گونه ای باشد که این عکس العملها و این نارضایتی ها مستقیماً به مدیریت واحد منتقل نگردد اما مدیریت علاقمند و معتقد به امر بهره وری باید با شیوه های پیش بینی شده و با اعمال نظارت کامل این نقاط ضعف را جستجو نموده و آنها را کشف و به موقع جهت رفع آنها اقدام نماید.

سوالی که در اینجا مطرح می گردد این است که انگیزه مدیریت در واگذاری امور به

صورت پیمانکاری در این قبیل شرکتها چیست و در نهایت آیا در برآورد کلی با توجه به موضوع بهره وری که ریشه در بسیاری از نکات ظریف محسوس دارد این شیوه کار در دراز مدت به مصلحت واحد می باشد یا خیر و بطور کلی چه عواملی باعث گردیده که مدیریت شرکت از به کارگیری نیرو بصورت مستقیم و در قالب قراردادهای مدت معین امتناع می ورزد. در صورتی که امروزه تعدادی از واحدها با دارا بودن کارگران دائم و قراردادی بدون هیچ مشکلی بکار خود ادامه داده و هیچگونه مشکلی نیز در این زمینه ندارند.

فرم اشتراک ماهنامه کار و جامعه

اینجانب:

نام..... نام خانوادگی..... سن.....
حرفه..... نام محل کار (در صورت لزوم).....
نشانی.....
کد پستی..... صندوق پستی..... تلفن.....
فیش بانکی شماره..... به مبلغ..... ریال را بابت حق اشتراک یکسال مجله کار و جامعه ارسال می دارد.

توضیح:

- ۱- حق اشتراک را به حساب شماره ۹۰۱۴۳ نزد بانک ملی شعبه محمودیه (قابل پرداخت در کلیه شعب بانک ملی) به نام مؤسسه کار و تأمین اجتماعی واریز نموده و اصل فیش را همراه با فرم تکمیل شده به نشانی: تهران - خیابان ولی عصر - پایین تر از چهارراه شهید چمران - کد پستی ۱۹۶۹۶ - دفتر مجله ارسال نمایید. (کپی فیش را تا دریافت اولین شماره نزد خود نگاه دارید).
- ۲- حق اشتراک سالانه با پست عادی برای ده شماره ۱۸۰۰۰ ریال و با پست سفارشی ۲۵۰۰۰ ریال است.
- ۳- ارسال چک از طریق پست مالی به دفتر مجله بلامانع است ولی از فرستادن وجه نقد خودداری فرمائید.
- ۴- لطفاً در صورت تغییر نشانی، سریعاً به دفتر مجله اطلاع دهید.