

اهداف و عملکردها در شرکتهای خدماتی و نقش دستگاههای

دولتی و وابسته به دولت در این رابطه

(سومین و آخرین قسمت)

تهیه و تنظیم: سید عسگری کیا

امضاء مقاطعه گیرنده و مقاطعه دهنده و یا رسیدهای حقوقی و نظارت دقیق بر آنها.

۵- حصول اطمینان از پرداخت کلیه حقوق و مزایای متعلقه به کارگران در ماههای منتهی به پایان قرارداد بخصوص مزایای مربوط به سنوات خدمت، عیدی و پاداش، مزد و مرخصی، بن کارگری لباس کار و...

۶- پیش‌بینی واحدی به‌عنوان رسیدگی به شکایات و خواسته‌های کارگران در محل کار و فردی به‌عنوان رابط بین کارگران در محل کار و فردی به‌عنوان رابط بین کارگران مقاطعه‌دهنده، مقاطعه‌گیرنده و ادارات ذیربط.
ب: تسویه حساب قبل از پایان ۴۵ روز تحویل موقت.

یکی از مراحل مهم دیگر در رابطه با شرکتهای خدماتی تسویه حساب با آنها توسط مقاطعه دهنده در پایان سال می‌باشد که در اینجا بُعد نظارتی دستگاه مقاطعه دهنده ناظر به دو قسمت عمده از کار می‌گردد:

یکی نظارت بر انجام تعهداتی که در قبال قرارداد پیمانکاری جهت انجام خدمات شرکت به عهده گرفته است و بررسی هزینه‌ها، عملکردها و... و اصل مهمتر نظارت دقیق بر پرداخت کلیه حقوق و مزایایی که طبق پیمان متعهد به انجام آن گردیده است، زیرا در بحث مربوط به شرایط عمومی پیمانها اصل مهم در پایان کار این است که مقاطعه دهنده

رعایت دقیق قانون کار و مقررات تابعه در طول اجرای پیمان از جمله موارد ضروری است که باید انجام گیرد که ذیلآبه مواردی از این مشکلات اشاره می‌گردد:

الف: انعقاد پیمان بر خلاف ترتیبات مقرر در ماده ۱۳ قانون کار

در ماده ۱۳ قانون کار به صراحت اشاره گردیده که مقاطعه دهنده مکلف است قرارداد خود را با مقاطعه گیرنده بنحوی منعقد نماید که در آن مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی این قانون را در مورد کارکنان خود اعمال نماید که در تبصره ۲ این ماده قانونی تصریح گردیده چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیبات موردنظر به انعقاد قرارداد کار با مقاطعه کار بپردازد و... مکلف به پرداخت دیون مقاطعه کار در قبال کارگران خواهد بود که با عنایت به این مسئولیت مهم لازم است:

۱- دستگاههای اجرائی هماهنگی لازم را جهت آشنائی با موازین قانونی با ادارات کار محل بعمل آورند.

۲- همه حقوق و مزایای متعلقه به کارگر در قرارداد پیمانکاری ملحوظ گردد.

۳- عنایت به همه ابعاد لازم و قابل توجه در قراردادهای پیمانکاری بخصوص آن بخش که در ارتباط با پرداخت حقوق و مزایای کارگران می‌گردد و پیش‌بینی اهرمها و ضمانت اجرائی لازم در مواقع لازم.

۴- تکلیف مقاطعه گیرنده به رعایت پرداخت حقوق و مزایا طبق چک و با دو

آیا مبلغ سپرده شده از بابت ضمانت حسن انجام کار تکافوی مطالبات کارگران در پایان سال را می‌نماید؟

از آنجائی که مطالبات کارگر در پایان سال در مقایسه با ماههای دیگر به دلیل مطرح بودن مزایای عیدی و پاداش و سنوات خدمت و مزد مرخصی استحقاقی سایر مطالباتی که به استناد ماده ۲۲ قانون کار و به‌عنوان خاتمه قرارداد باید به کارگر پرداخت گردد رقم قابل توجهی را تشکیل می‌دهد، بنابراین برخی از شرکتهای با محاسباتی که انجام می‌دهند ممکن است در ماههای منتهی به پایان سال از پرداخت برخی از حقوق و مزایا خودداری نموده به گونه‌ای که میزان مطالبات کارگران در قبال مبلغ سپرده شده از بابت ضمانت حسن اجرای کار رقم بسیار بالا و چندین برابری را تشکیل می‌دهد که در اینصورت واحد اجرائی دچار مشکل گردیده و با اجرای تبصره ۲ ماده ۱۳ قانون کار مبلغ سپرده تکافوی این مطالبات را ننموده و در نتیجه کارگران و واحد اجرائی از این بابت متضرر خواهند گردید که لازم است جهت جلوگیری از این اتفاقات همه ماهه بخصوص ماههای منتهی به پایان سال نظارت دقیق‌تری نسبت به عملکرد شرکتهای و نحوه پرداخت آنها صورت گیرد تا این مطالبات به تعویق نیافتد، ضمن اینکه رعایت مهلت ۴۵ روزه پیش‌بینی شده در تبصره ۲ ماده ۱۳ و همچنین اطمینان از

اگر بپذیریم که از بعد قانونی اعتبار قرارداد کار شرکتهای خدماتی با کارگران منوط به اعتبار قرارداد پیمانکاری است که بین شرکت و مقاطعه دهندۀ منعقد گردیده است، بنابراین هیچگونه دلایل توجیهی جهت تهیه و تنظیم قرار دادهای کار کمتر از یکسال برای کارگران قابل قبول نبوده، مگر اینکه اهداف دیگری در این زمینه مدنظر باشد.

اطمینان حاصل نماید که امور محوله به پیمانکار طبق شرایط پیش بینی شده انجام گرفته و ایراد و نقصی از نظر کمیت و کیفیت کار وجود نداشته باشد که یقیناً این کارهای کارشناسی توسط مهندسین ناظر و نه فقط صرفاً در پایان سال بلکه در طول انجام پروژه انجام می گیرد و در نهایت با یک برآورد و بررسی کارشناسی و با اطمینان کامل می توان مطمئن گردید که پیمانکار کلیه تعهداتی را که در پیمان متقبل گردیده به انجام رسانده است، اما همانگونه که در بالا اشاره گردید در مورد شرکتهای خدماتی مورد بحث با توجه به تعهداتی که قانونگذار از بُعد رعایت مفاد قانون کار متوجه دستگاه مقاطعه دهنده نموده و مسئولیتی که در نهایت امر و در صورت تضییع حقوق کارگران متوجه وی نموده است شکل و محتوای تسویه حسابها و نوع برآورد و محاسبه عملکردها بسیار متفاوت از پروژه های ساختمانی و عمرانی بوده و تحقق آن نیز مستلزم نظارت دقیق در طول سال و همچنین در پایان سال بمنظور حصول اطمینان از رسیدن کارگر به کلیه حقوق و مزایای متعلقه به زمان تسویه حساب و همچنین مزایایی که بعداً با توجه به مقررات جزو دیون کارفرما (مقاطعۀ گیرنده) می باشد، گردد. به عنوان مثال در خصوص بن کارگری که هزینه سرانه آن برای یک کارگر مجرد ماهیانه ۳۰۰۰ ریال و یک کارگر

متاهل ۷۰۰۰ ریال است با توجه به اینکه به طور معمول زمان تحویل بن ها دو سال دیرتر از زمان اشتغال کارگر می باشد بنابراین کارگری که در سال ۷۵ در شرکتی مشغول به کار بوده است بن کارگری وی حدوداً با این روال در سال ۷۷ قابل وصول است.

حال اگر چنانچه بدون توجه به تعهدات مقاطعه گیرنده نسبت به بن کارگری تسویه حساب کلی صورت گیرد، مطابق تبصره ۲ ماده ۱۳ قانون کار مقاطعه دهنده دچار مشکل خواهد گردید و اگر تعداد کارگران طرف قرارداد را یکصد نفر فرض نمائیم هزینه مربوط به بن به طور میانگین در سال رقمی بالغ بر ۸۰,۴۰۰,۰۰۰ (هشت میلیون و چهارصد هزار ریال) خواهد گردید.

بنابراین در زمان تسویه حساب ضروری است به نکات ذیل توجه گردد:

- ۱- آیا شرکت کلیه حقوق و مزایای قانونی کارگران را پرداخت کرده است.
- ۲- آیا شرکت نسبت به رعایت حداقل مزد و افزایش آن اقدام نموده است.
- ۳- مزایای جنبی کارگر اعم از حق مسکن، خواروبار، عائله مندی، نوبت کار، اضافه کار و شب کاری مراعات گردیده است.
- ۴- عیدی و پاداش بطور کامل و مطابق بخشنامه شورای عالی کار پرداخت گردیده است.
- ۵- حق بیمه سهم کارگر و کارفرما و مالیات اقدام گردیده است.

- ۶- لباس کار
- ۷- سنوات خدمت کارگران
- ۸- اطمینان از صحت تسویه حسابهای ارائه شده
- ۹- بن کارگری را چه کسی موظف است پیگیری نماید.

۱۰- مرخصی استحقاقی کارگران چگونه استفاده گردیده و چه میزان از آن باقی مانده است.

۱۱- به طور کلی آیا کارگر با علم و آگاهی از حقوق و مزایای متعلقه به خود ادعا یا اعتراضی نسبت به شرکت دارد یا خیر؟

تکلیف مقاطعه گیرنده نسبت به انطباق زمان قرارداد با کارگران بر اساس زمان پیش بینی شده در قرارداد پیمانکاری

اگر بپذیریم که از بُعد قانونی اعتبار قرارداد کار شرکتهای خدماتی با کارگران منوط به اعتبار قرارداد پیمانکاری است که بین شرکت و مقاطعه دهنده منعقد گردیده است، بنابراین هیچگونه دلایل توجیهی جهت تهیه و تنظیم قراردادهای کار کمتر از یکسال برای کارگران قابل قبول نبوده، مگر اینکه اهداف دیگری در این زمینه مدنظر باشد که به مواردی از آنها اشاره می گردد:

- ۱- تنظیم قراردادهای کوتاه مدت باعث می گردد تا کارگر بدلیل نیاز به ادامه اشتغال نسبت به احقاق حقوق خود در صورت تضییع اعتراضی ننماید.
- ۲- بر اساس نوع برداشت از ماده ۲۴ قانون کار و به زعم شرکتهای خدماتی به قراردادهای کمتر از یکسال سنوات خدمت تعلق نمی گیرد، در صورتی که در قرارداد پیمانکاری موضوع حق سنوات کارگران

به صورت سرانه و برای یکسال به عنوان یکی از اقلام هزینه سرانه مد نظر قرار گرفته است، بنابراین به ازای هر کارگر، شرکت معادل یکماه حقوق به عنوان حق سنوات خدمت در سال پرداخت نمی نماید که این مبلغ در سال ۷۶ و برای یک شرکت که دارای یکصد نفر کارگر می باشد رقمی در حدود بیست و پنج میلیون ریال می باشد:

$$100 \times 250,000 = 25,000,000$$

به جهت جلوگیری از این شیوه کار و یا تزییع حقوق کارگران پیشنهاد می گردد که در زمان انعقاد قرارداد پیمانکاری موضوعات ذیل به عنوان شروط تنظیم قرارداد و همکاری در قرارداد لحاظ گردد:

الف: اولاً باتوجه به تبعیت قراردادهای کار از قراردادهای پیمانکاری از بُعد زمان ضرورتی جهت انعقاد قرارداد کار کتبی با کارگران نمی باشد، مگر در خصوص کارگرانی که شرایط خاصی از کار و شرایط کار و حقوق و مزایا مد نظر باشد، زیرا قانون کلیه حقوق و مزایای قانونی کارگر را در قبال ۴۴ ساعت کار در هفته مشخص نموده است.

ب: در صورتی که مقاطعه گیرنده انعقاد قرارداد کتبی را به صلاح و مصلحت شرکت می داند بنابراین در قرارداد پیمانکاری موظف گردد زمان قرارداد را مطابق مدت زمان قرارداد پیمانکاری که تا پایان سال می باشد تنظیم نماید و چنانچه در حین انجام کار به دلایلی ادامه کار شرکت غیرممکن و یا خلع ید گردد، به تبع آن قرارداد کارگران نیز خاتمه یافته تلقی می گردد.

ج: این حق و اختیار را مقاطعه دهنده برای خود در قرارداد پیمانکاری قائل گردد که چنانچه مقاطعه گیرنده نسبت به تنظیم

قراردادهای کمتر از یکسال اقدام نمود و حق سنوات خدمت آنها را به استناد ماده ۲۴ قانون کار پرداخت ننمود در پایان قرارداد و یا در پایان سال هزینه سرانه مربوط به حق سنوات را که به عنوان یکی از موارد تعیین هزینه سرانه کلی کارگر در نظر گرفته شده است از مبلغ پیمان کسر و آن را به کارگر پرداخت نماید.

د: مبلغ در نظر گرفته شده از بابت هزینه سنوات خدمت به صورت ماهیانه محاسبه و همه ماهه به همراه حقوق به کارگر پرداخت گردد، که به عنوان مثال این مبلغ برای سال ۷۶ ماهیانه مبلغ ۲۱۲۰۵ ریال می باشد تا در لیست ستونی بر این عنوان مشخص گردد.

تعهد مقاطعه گیرنده جهت به کارگیری نیروهای شاغل در سال گذشته:

به کارگیری و اشتغال نیروها در سازمانهای دولتی با توجه به شرایط خاص محیط کار تابع شرایط و ضوابطی است که

توسط دستگاه اجرایی تعیین می گردد، بنابراین، گزینش نیروها و انطباق آنها با محیط کار نیز از جمله مسائلی است که از حساسیت خاصی برخوردار است، بویژه در محیطهایی که بُعد تخصصی شدن کار و اعتماد و اطمینان مورد نیاز جهت اشتغال در آنجا و همچنین رعایت برخی از شئون انسانی، اسلامی به عنوان ضرورت های قابل

توجه و اداری شدن نیرو و غیره مد نظر باشد. به عنوان مثال کارگر شرکت خدماتی که در یک واحد اداری به عنوان اپراتور به کار گرفته می شود یکسال اشتغال در آن جا، او را با شرایط و محیط کار، حساسیت شغلی، نوع برقراری ارتباط تلفنی با مراجعین و در رده های مختلف شغلی و دقت نظر در مکالمات و ارائه اطلاعات و غیره آشنا می سازد و با توجه به تنوع در نوع مکالمات و ارتباطات و همچنین ضرورت وجود تجربه جهت کسب آنها، کارایی او هر روز بیشتر گردیده و تبعات و ضایعات وی نیز هر روز کاهش می یابد و پس از یکسال در واقع با آموزش کار و حساسیتهای لازم آن آشنا گردیده و یقیناً در صورت ادامه اشتغال در سال بعد از کارایی و راندمان کار بیشتری برخوردار بوده و از بُعد بهره وری نیز می تواند ثمربخش باشد.

بنابراین در پایان سال و پایان قرارداد چنانچه واحد مربوطه از بُعد اخلاقی و کاری و یا سایر مسائل مرتبط با کار موارد و مشکلی را از ایشان مشاهده ننمود، چه

با توجه به ماهیت قراردادهای مدت معین و اینکه کارفرما تکلیفی جهت ادامه اشتغال کارگر از نظر قانونی به عهده ندارد با عنایت به ماهیت قراردادهای پیمانکاری، مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده کارگر باید در پایان قرارداد محاسبه و به همراه مطالبات دیگر به وی پرداخت گردد.

ضرورتی دارد که به جای نیروی شاغل با خصوصیات ذکر شده نیروی جدیدی به کار گرفته شود که از ابتدا باید تمام مراحل انجام کار را تجربه نماید؛ البته این موضوع برای سایر نیروها، هر چند که از بُعد تخصصی در رده های پایین تری قرار دارند صادق بوده و مهمترین مسئله همانا آشنایی با محیط کار و روحیات و اخلاقیات و به طور کلی

اگر مبنای پرداختها را در شرکتهای خدماتی براساس حداقل دستمزد هر سال در نظر بگیریم از این منظر بین کارگران اعم از مجرد و متاهل و ... تفاوتی وجود ندارد و کلیه کارگران با هر گونه شرایط از حداقل دستمزد برخوردارند.

ارائه گردد مقاطعه گیرنده تعهد نماید که فاقد سندیت تلقی گردد.

ساده‌تر تسویه حسابها در حضور نماینده دستگاه اجرایی صورت گیرد.

در نتیجه با پیش‌بینی‌های لازم و بسته شدن راههای تخلفات احتمالی به‌طور کلی فکر و اندیشه اخذ رسیدگی‌هایی که با عنوان سفید امضاء و تسویه حسابها و غیره به هر شکل از بین خواهد رفت و کارگران نیز بدون نگرانی و تشویش خاطر و بدگمانی به کار و فعالیت مشغول می‌گردند.

هزینه‌های پرسنلی متناسب با وضعیت و شرایط کار تغییر می‌یابد:

اگر مبنای پرداختها را در شرکتهای خدماتی براساس حداقل دستمزد هر سال در نظر بگیریم از این نظر بین کارگران اعم از مجرد و متاهل و ... تفاوتی وجود ندارد و کلیه کارگران با هر گونه شرایط از حداقل دستمزد برخوردارند اما در خصوص سایر مزایای جنبی و انگیزه‌ای و یا در خصوص بازنشستگان، پرداخت حق بیمه و حق عائله‌مندی این پرداختها متفاوت بوده و در نتیجه نگرش یکسان به هزینه‌های پرسنلی توسط مقاطعه گیرنده برای کلیه کارگران نمی‌تواند منطقی باشد که در ذیل جهت مزید اطلاع جدول مزدی سال ۷۶ در خصوص کارگران با شرایط و وضعیت متفاوت اعلام می‌گردد:

قرار داده و امضاء و اثر انگشت اخذ می‌نمایند که در پایان سال از آن به‌عنوان برگه تسویه حساب و با مواردی که کارفرما در آن درج می‌نماید سوء استفاده می‌گردد که البته صلاحیت بررسی برای این موارد و صحت و سقم آن و ... با مراجع ذیصلاح می‌باشد که در خصوص ماهیت آنها فعلاً بحثی نمی‌گردد.

اما اگر فرض را بر این بگذاریم که این موضوع صحت داشته باشد حال وظیفه مجریان امور و بخصوص دستگاه مقاطعه دهنده این است که مبنای این فرض را بر صحت گذاشته و به‌عنوان یک احتمال راه چاره‌ای را جهت پیشگیری از سوء استفاده احتمالی آن پیش‌بینی نماید و این امر ممکن نیست مگر اینکه شرایط و ضوابط مبادله اسناد مالی و حقوقی بین مقاطعه دهنده و مقاطعه گیرنده در متن قرارداد پیمانکاری به‌عنوان شروط مورد قبول طرفین جهت پرداختها پیش‌بینی گردد، به‌عنوان مثال وقتی در قرارداد پیمانکاری موافقت گردد که هرگونه سند و مدرک و رسیدی که به‌عنوان هزینه‌های پرسنلی و غیره اعم از لیست حقوق و تسویه حساب و ... ارائه گردد در صورتی معتبر می‌باشد که اولاً بر روی فرمهای مشخص باشد که توسط مقاطعه دهنده تهیه و در اختیار مقاطعه کار قرار می‌گیرد.

ثانیاً اسناد مالی کلاً بآب و امضاء اعتبار دارد.

ثالثاً کلیه پرداختها به کارگر باید توسط چک انجام گیرد.

رابعاً این نوع اسناد به تاریخ روز ثبت دفتر اداره گردد.

خامساً هرگونه رسید مالی و حقوقی که غیر از مجاری تعیین شده با امضاء کارگر

مانوس شدن با شرایط کار در محیط اداری است که در خصوص کلیه مشاغل با شدت و ضعف متفاوت یکسان است. در نتیجه، با توجه به اهمیت موضوع برای دستگاه اجرایی این امر مهم نیز می‌تواند به‌عنوان یکی دیگر از شروط مورد نظر دستگاه مقاطعه دهنده در قرارداد پیمانکاری لحاظ گردد تا مقاطعه گیرنده متعهد گردد در وهله نخست نیروهایی را به کار گیرد که توسط دستگاه اجرایی معرفی می‌گردد و در صورتی که نیروهای دیگری نیاز بودند بر اساس شرایط پیش‌بینی شده توسط مقاطعه گیرنده به کار گرفته شوند. گفتنی است که این تعهد اعم از اینکه شرکت جدید و یا همان شرکتی که سال گذشته طرف قرارداد بوده است عهده‌دار کار گردد تفاوتی نمی‌کند و با این شیوه کار ضمن اینکه از توان کاری و بهره‌وری و تجربیات نیروها استفاده بهینه به‌عمل خواهد آمد امنیت شغلی و ایجاد انگیزه که یکی از مهمترین عوامل موثر در بهره‌وری کار می‌باشد در راندمان کار تاثیر مثبتی به‌همراه دارد و ادارات کار نیز در پایان سال با انبوهی از کارگران که به‌دلیل اتمام قرارداد کار بیکار می‌گردند مواجه نخواهد شد و مسئولین استانها و در شهرستانها نیز با تبلیغات منفی این بیکاری دست به‌گریبان نخواهند شد.

سفید امضاء چیست؟ راه مقابله با آن چگونه است؟

بنابه ادعای برخی از کارگران که در مراجع حل اختلاف اقدام به طرح شکایت می‌نمایند برخی از شرکتهای خدماتی در بدو استخدام به‌همراه تکمیل مدارکی که احتیاج به امضاء و اثر انگشت دارد تعدادی برگه‌های سفید نیز

شرایط کار	مجرد	متاهل بدون فرزند	متاهل بایک فرزند	متاهل با دو فرزند	کارگر بازنشسته
حقوق پایه	۸۲۸۲	۸۲۸۲	۸۲۸۲	۸۲۸۲	۸۲۸۲
حق مسکن	۸۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰	۱۲۰۰۰
خوراکیار	۴۰۰	۸۰۰	۸۰۰	۸۰۰	۸۰۰
عائله مندی	-	-	۲۵۲۲۶	۵۰۸۹۲	-
بن کارگری	۳۰۰۰	۷۰۰۰	۷۰۰۰	۷۰۰۰	طبق ضوابط
حق سنوات	در سال ۱ ماه	در سال ۱ ماه	در سال ۱ ماه	در سال ۱ ماه	در سال ۱ ماه
مرخصی استحقاقی	۳۰ روز	۳۰ روز	۳۰ روز	۳۰ روز	۳۰ روز
حق بیمه	%۷	%۷	%۷	%۷	-
مالیات	طبق قانون	طبق قانون	طبق قانون	طبق قانون	طبق قانون
لباس کار	" "	" "	" "	" "	" "
همدی و پاداش	در سال ۶۰ روز	در سال ۶۰ روز	در سال ۶۰ روز	در سال ۶۰ روز	در سال ۶۰ روز
سایر مزایا	طبق قانون	طبق قانون	طبق قانون	طبق قانون	طبق قانون

حل اختلاف:

در تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون کار، مطالبات کارگر را جزء دیون ممتازه محسوب نموده و کارفرمایان (مقاطععه دهندگان) را موظف به پرداخت بدهی پیمانکاران به کارگران برابر آرای مراجع حل اختلاف از محل مطالبات پیمانکار من جمله ضمانت حسن انجام کار نموده است.

در این تبصره نکات چندی است که باید به آن عنایت گردد تا در نهایت آنچه هدف قانونگذار می باشد اجراء گردیده باشد یکی آنکه منظور نمودن مطالبات کارگران به عنوان دیون ممتازه است که ناشی از اهمیت مزد و حقوق کارگر در قبال سایر بدهی ها می باشد.

موضوع دوم تکلیف مقاطعه دهندگان به دخالت در مواقعی است که به هر عنوان مقاطعه کار از پرداخت حقوق و مزایای کارگران خود خودداری می نماید که شیوه قانونی تا وقتی توسط کارگران بدینصورت باشد که در صورت تمایل جهت پیگیری

مقاطععه گیرنده متعهد گردد که متناسب با نیروهای به کار گرفته شده هزینه های مربوط به همان نیرو با خصوصیت مورد اشاره را دریافت نماید.

به عنوان مثال ممکن است مقاطعه گیرنده اعلام نماید که از صد نفر کارگری که مورد نیاز می باشد ۵۰ نفر مجرد و ۳۰ نفر متاهل با دو فرزند و ۱۰ نفر کارگر متاهل بدون فرزند و ۱۰ نفر از کارگران بازنشسته به کار خواهد گرفت که با توجه به برآورد هزینه ای که قبلاً انجام گرفته است محاسبات دقیق متناسب با هزینه های هر گروه از آنها انجام و وجه آن به شرکت پرداخت خواهد گردید و در صورت تخلف از موارد توافق شده مقاطعه دهنده بر اساس تعهدات اخذ شده در قرارداد پیمانکاری حق خواهد داشت متناسب با نوع تخلف برابر مقررات اقدام لازم بعمل آورد.

پرداخت حقوق و مزایا توسط مقاطعه دهنده براساس آرای مراجع

با توجه به تفاوت های موجود اگر شرکتی که دارای یکصد نفر کارگر می باشد و تصمیم بگیرد که به جای کارگران متاهل صرفاً از کارگران مجرد در سال استفاده نماید مابه التفاوت پرداخت صرفاً از نظر عائله مندی در یکسال رقمی بالغ بر ۶۱۰,۰۷۰,۴۰۰ ریال خواهد گردید و یا درخصوص کارگران بازنشسته که حق عائله مندی و حق بیمه نیز قابل پرداخت نمی باشد مبلغ فوق حدوداً به دو برابر افزایش می یابد.

هدف از محاسبات فوق و طرح این موضوع نه بدان سبب است که مانع و رادعی جهت اشتغال هر یک از گروه های فوق الذکر ایجاد گردد بلکه هر شرکتی متناسب با نوع کار و شرایط آن می تواند نیروهای متناسب با آن کار را به کار گیرد، اما موضوع از بُعد نظارت دستگاه اجرائی است که باید در قرارداد پیمانکاری این موضوع به طور دقیق مشخص و با تعیین هزینه سرانه هر یک از کارگران با شرایط فوق الذکر

خود و حقوق خود باید به ادارات کار محل کار خود مراجعه و پس از تسلیم دادخواست و بیان خواسته خود تقاضای پیگیری موضوع خواسته خود بر علیه شرکت را بنمایند. در این مرحله از کار، مقاطعه گیرنده به منظور دفاع از حقوق خود و یا مشخص نمودن موضوع میزان واقعی طلب کارگران به مصلحت وی می‌باشد که حتماً در مراجع حل اختلاف حضور یافته و از حقوق شرکت دفاع نماید و پس از صدور رای و طی مراحل قانونی و قطعی شدن آراء مقاطعه دهنده می‌تواند مبالغ تعیین شده در احکام صادره را پرداخت نماید. در اینجا تصور این است که این پرداختها صرفاً باید از محل ضمانت حسن انجام کار صورت گیرد در صورتی که صراحت مقرر در تبصره ۱ ماده فوق‌الاشاره ناظر بر کل مطالبات پیمانکار است که ضمانت حسن انجام کار نیز از جمله آنها محسوب گردیده است.

در این مرحله، برخی از مراجع حل اختلاف با توجه به برداشت از تبصره ۱ ماده ۱۳ قانون کار که کارفرمایان را موظف به پرداخت بدهی پیمانکاران به کارگران نموده تصور می‌نمایند که هویت کارفرمایان در این زمینه تغییر نموده و در نتیجه خواننده را خود کارفرما (مقاطعه دهنده) به حساب آورده و رای صادره را بر علیه وی صادر می‌نمایند، در صورتی که به دلیل اعتبار قرارداد پیمانکاری و اینکه خواننده همان مقاطعه گیرنده می‌باشد، بنابراین مراجع حل اختلاف آرای خود را باید بر علیه شرکت (مقاطعه گیرنده) صادر نموده و مقاطعه دهنده بر اساس آرای صادره موظف است که مطالبات کارگران را از محل مطالبات پیمانکار از کارفرما پرداخت

نماید.

البته گاهی ممکن است مقاطعه گیرنده به دلیل بدهیهای بیش از حد و با محاسبه‌ای که انجام می‌دهد به این نتیجه برسد که میزان مبلغ باقی مانده نزد کارفرما از بابت ضمانت حسن انجام کار بسیار کمتر از میزان طلبی است که کارگران از وی دارند و بنابراین انحلال شرکت به‌عنوان یکی از بهترین راه‌حل‌ها پیگیری گردد، لذا دستگاه مقاطعه دهنده باید با هوشیاری کامل و نظارت مورد بحث و از طریق مراجع ذیصلاح مانع از انجام این کار گردد زیرا در غیراینصورت با اجرای تبصره ۲ ماده ۱۳ قانون کار، مقاطعه دهنده تعهدات بیشتری را در قبال کارگران به‌عهده خواهد داشت.

عدم درج تاریخ پایان قراردادهای کار:

یکی از شیوه‌هایی که در زمینه قراردادهای کار مدت معین توسط برخی از شرکتهای خدماتی انجام می‌گیرد عدم درج تاریخ پایان قرارداد در قراردادهای کتبی است بدین نحو که تاریخ شروع قرارداد مشخص و در محل مربوطه درج می‌گردد و در قسمت مربوط به پایان قرارداد تاریخی قید نمی‌گردد و هدف از انجام این کار این است که اتخاذ تصمیم درخصوص تاریخ قطع رابطه کاری با کارگر در اختیار کارفرما قرار گیرد تا باتوجه به مصلحتهای مورد نظر و شرایط ایجاد شده، تاریخی را به‌عنوان پایان قرارداد ذکر و با کارگر قطع رابطه گردد. هرچند که درخصوص این موضوع نیز باید قضایا را از زاویه دیگری بررسی نمود و بدون متهم نمودن شرکت و یا شرکعی در این رابطه از روی احتمالات فرض را بر این

بگذاریم که ممکن است چنین اقدامی در آینده صورت بگیرد و به‌عنوان پیگیری از آنها شیوه‌های عملی و اجرایی را پیش بینی نماییم که اولین اقدام قانونمند نمودن این قراردادها و الزم مقاطعه گیرنده به رعایت تبصره ماده ۱۰ قانون کار می‌باشد. در تبصره مذکور تصریح نموده در مواردی که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد و یکی از شروط مورد قبول در قراردادهای پیمانکاری در خصوص این قبیل قراردادها نیز رعایت تبصره فوق‌الاشاره باشد. بنابراین با رعایت این موضوع، مشکل اصلی و شایعات احتمالی در این زمینه و بدینی‌ها و تعبیر و تفسیرهایی که گاهاً ممکن است اساس و پایه درستی نیز نداشته باشد بطورکلی از بین خواهد رفت و کلیه مشکلات و مسائل چه توسط مقاطعه گیرنده و مقاطعه دهنده و چه در مراجع حل اختلاف در چهارچوب این قراردادها بررسی و پیگیری و قضاوت خواهد گردید. راه‌حل دیگر نیز توافق مقاطعه دهنده و مقاطعه گیرنده در قرارداد پیمانکاری مبنی بر به‌کارگیری کلیه نیروها توسط شرکت در محدوده زمانی پیش بینی شده در قرارداد پیمانکاری باشد که یقیناً در این رابطه نیز کلیه کارگران از نظر استخدام شرایط یکسانی را داشته و در خصوص کارگرانی که از نظر نوع و شرایط کار دارای شرایط ویژه‌ای هستند، در این قرارداد کار تنظیمی این شیوه کار دقیقاً مشخص و مزایای مربوط به آن نیز ملحوظ خواهد گردید. به‌عنوان مثال

کارگرانی که باید به ماموریت اعزام گردند شرایط و ضوابط مربوط به این ماموریتها، پرداخت هزینه‌های مربوطه به غیر از موارد پیش بینی شده در ماده ۴۶ قانون کار و تبصره آن و موارد ضروری دیگر در قرارداد کار کتبی گنجانده خواهد شد تا در روند کار اختلالی بروز ننماید و در صورت بروز آن نیز این قراردادها به‌عنوان مبنای حکمیت قرار گیرند و یا در رابطه با پرداخت مزایایی که بیشتر از آنچه در قانون کار و مقررات تابعه پیش بینی گردیده و یا اضافه کاری و شب‌کاری و نوبت کاری و غیره که در قانون کار بیشتر جنبه توافقی آن مورد نظر می‌باشد و در مواردی جزو شرایط کار محسوب می‌گردد.

موضوع نحوه استفاده از مرخصی استحقاقی کارگر:

بحث مربوط به نحوه استفاده از مرخصی استحقاقی برای کارگران و میزان آن و چگونگی ذخیره و غیره موضوع ماده ۶۴ لغایت ۷۴ قانون کار به گونه ای است که در هریک از شرکتها با رعایت ضوابط قانونی شیوه خاص خود را اعمال می‌نماید و در واقع یک نوع توافق و تفاهم در این زمینه از سوی کارگران وجود دارد که توضیح درخصوص چگونگی آنها و راه حل ارائه شده بدون نتیجه نخواهد بود.

نخست اختلاف نظر بین مقاطعه گیرنده جهت چگونگی استفاده کارگر از مرخصی استحقاقی است زیرا از یک سو برنامه‌ریزی امور جاری توسط دستگاه اداری انجام می‌گیرد و بنابراین موضوع کنترل حضور و غیاب و مرخصی کارگران نیز منطقاً باید توسط خود دستگاه اداری انجام گیرد زیرا

هدف انجام کار و جوابگویی مراجعین می‌باشد و از طرفی شرکت مقاطعه گیرنده طبق تعریف کارفرما که مسئولیت استخدام و پرداخت حقوق کارگر را به عهده دارد نیز مطرح است که در واقع نیرو در اختیار او می‌باشد. پس بنابراین در مورد برنامه‌ریزی نحوه استفاده از مرخصی استحقاقی نیز باید

یکی از راههای پیشگیری از سوء استفاده احتمالی از عدم درج تاریخ پایان قراردادهای کار، قانونمند نمودن این قراردادها و الزام مقاطعه‌گیرنده به رعایت تبصره ماده ۱۰ قانون کار است

شرکت این اقدام را به‌عمل آورد که در مواردی این اختلاف نظرها در زمینه زمان و نحوه استفاده از مرخصی کارگران شرکتی خدماتی بین دستگاه اداری و شرکت طرف قرارداد باعث گردیده که کارگر نتواند از این حق قانونی خود در زمان مناسب و یا در ضرورت‌های پیش آمده استفاده نماید و در مواردی تا پایان سال نیز این حق استفاده نشده است که به نظر می‌رسد جهت رعایت همه جوانب کار و حساسیتهای موجود این موضوع در ابتدای شروع کار در قرارداد پیمانکاری بین مقاطعه دهنده و مقاطعه گیرنده به صورت توافقی حل و فصل گردیده و در ابتدای شروع کار کارگران یک برنامه‌ریزی سالیانه جهت استفاده از مرخصی استحقاقی کارگران تدوین و به کارگران اعلام نمایند تا هم تکلیف دستگاه

اداری مشخص باشد و هم اینکه کارگران از برنامه‌های استفاده از مرخصی استحقاقی خود مطلع گردند و حتی نیز در این بین تضییع نشود.

موضوع دیگری که در این رابطه قابل بحث و بررسی و مطرح شدن می‌باشد درخصوص ذخیره مرخصی کارگران موضوع ماده ۶۶ قانون کار است که برای شرکتی خدماتی به‌طور اخص و سایر قراردادهای کار مدت معین به‌طور اعم در پایان قراردادها منجر به مشکلاتی می‌گردد و در واقع حق کارگران در این زمینه تضییع می‌گردد که در این جا به‌عنوان یک بحث کارشناسی نظر خود را اعلام می‌نمایم: در ماده ۶۶ قانون کار به موضوع ذخیره مرخصی کارگر اشاره گردیده و ذخیره شدن مرخصی نیز با این هدف صورت می‌گیرد که کارگر بتواند از این ذخیره برای سالهای بعد استفاده نماید، در صورتی که در قراردادهای مدت معین با توجه به پایان کار، کارگر چگونه می‌تواند از این ذخیره مرخصی بهره‌مند گردد و در ماده ۷۱ قانون کار نیز تصریح گردیده در صورت فسخ یا خاتمه قرارداد کار یا بازنشستگی و ازکارافتادگی کلی کارگر و یا تعطیلی کارگاه مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی و در صورت فوت او به وارث او پرداخت می‌گردد. بنابراین با توجه به ماهیت قراردادهای مدت معین و اینکه کارفرما تکلیفی جهت ادامه اشتغال کارگر از نظر قانونی به‌عهده ندارد با عنایت به ماهیت قراردادهای پیمانکاری، مزد مرخصی استحقاقی استفاده نشده کارگر باید در پایان قرارداد محاسبه و به‌همراه مطالبات دیگر به وی پرداخت گردد.

جهت پیشگیری از سوء استفاده احتمالی در مورد سفید امضاء بایستی شرایط و ضوابط مبادله اسناد مالی و حقوقی بین مقاطعه دهنده و مقاطعه گیرنده در متن قرارداد پیمانکاری به عنوان شروط مورد قبول طرفین جهت پرداختها پیش بینی گردد.

در مواجهه با شکایات کارگران با مواردی برخورد گردیده که مسئولین و یا دست‌اندرکاران شرکتهای خدماتی بصورت مستقیم و یا غیرمستقیم از کارکنان رسمی آن دستگاه و یا از اعضای خانواده ایشان می‌باشد که البته از نظر قانونی اینکه تاجه حد این کار مجاز می‌باشد یا خیر موضوع دیگری است که در صلاحیت دستگاههای ذی‌ربط می‌باشد تا در این زمینه اظهار نظر نمایند اما باتوجه به جمیع جهات به نظر می‌رسد در واگذاری امور به این قبیل افراد باید بررسی بیشتر و دقیق‌تری انجام گردد.

نتیجه‌گیری:

در این بررسی و تحقیق تلاش گردیده که نقاط آسیب پذیر در اجرای واگذاری امور خدماتی شناسایی گردیده تا ضمن تقویت بُعد نظارتی دستگاه اجرایی از تضییع حقوق دولت و کارگران طرف قرارداد با شرکتهای خدماتی جلوگیری به عمل آمده و از تبعات منفی ایجاد نارضایتی در این قشر از نیروی انسانی جامعه و خانواده‌اشان ممانعت به عمل آید که خطاب کلی ما همه کسانی هستند که به‌نحوی در این امر سهیم و دخیل می‌باشد و به عبارت دیگر قانونمند نمودن امور مربوط به این قبیل شرکتهای می‌تواند کارها را در مسیر اصلی خود قرار داده و مشکلات فعلی را به حداقل ممکن برساند. یقیناً موارد مطروحه در این تحقیق همه آن نارساییها و ضعفهایی نیست که در سطح جامعه وجود دارد و ممکن است اشکال دیگری از این امور به‌صورت‌های دیگر نیز وجود داشته باشد که با جمع‌آوری همه آنها این تحقیق کامل می‌گردد.

شرکتهای احتیاج به دفتر کار و هزینه‌های مربوط به آنها از قبیل اجاره ساختمان و تلفن، منشی و سایر هزینه‌های دیگر ندارند و کارهای خود را در محل همان اداره انجام می‌دهند و سمتهای تعیین شده افتخاری بوده و اگر هم وجه اضافه‌ای به برخی از کارگران پرداخت می‌گردد صرفاً به‌دلیل کار بیشتر و مسئولیت بیشتر و ساعت کار اضافه‌تری است که جهت پیشبرد امور شرکت انجام می‌دهند و یقیناً چون کارگران از نزدیک در جریان میزان فعالیت این همکاران خود هستند بنابراین در پرداخت اضافه نیز مشکلی نخواهد داشت.

نکته بسیار با اهمیت در این قبیل شرکتهای بحث وجود اعتماد و انجام صحیح کار براساس قانون و رعایت عدالت در همه سطوح آن می‌باشد و خدای ناکرده هرگونه تبعیض و یا برخورداری از مزایای افزونتر بدون انجام کار و غیره باعث دلسردی سایر همکاران را فراهم آورده و جهت ادامه کار مشکلاتی را به‌همراه خواهد داشت.

واگذاری امور خدماتی به کارکنان رسمی همان دستگاه و سازمان:

در طی سالهای اخیر که قضایای مربوط به شرکتهای خدماتی در حال انجام می‌باشد

ضمناً این نکته را نیز نباید از نظر دور داشت که هزینه‌های مربوط به کل مرخصی استحقاقی کارگران در طول سال به‌عنوان یکی از اقلام هزینه‌ای محاسبه و به مقاطعه گیرنده پرداخت می‌گردد. پس در صورتی که فقط کارگر بتواند ۹ روز از مرخصی خود را ذخیره نماید و بقیه مدت آن را نیز استفاده نکند تکلیف اقلام پرداختی از بابت مزد مدت بقیه مرخصی‌ها چه خواهد شد.

تشکیل شرکت خدماتی از سوی خود کارگران و واگذاری پیمانها به آنها:

برخی از دستگاههای دولتی شیوه جدیدی را جهت واگذاری امور مربوطه انتخاب کرده‌اند که به‌دلیل دخیل و سهیم بودن کلیه کارگران شرکت در آن دارای تبلیغات منفی کمتری نسبت به شرکتهای با مشخصات فوق‌الاشاره می‌باشد و از طرف دیگر موضوع تضییع حقوق دیگران به هیچ عنوان مطرح نبوده بلکه کلیه کارگران در سرنوشت خود و حقوق متعلقه به آن سهیم هستند و با دلسوزی امور را پیگیری می‌نمایند.

نکته حائز اهمیت دیگر اینکه این قبیل