

نکته



مهارت آموزی به ۳ میلیون نفر در یک سال

رئیس سازمان فنی و حرفه‌ای کشور ۲۱ خردادماه با اعلام خبر تحقق ۹۹.۶ درصدی برنامه تحولی ابلاغی در سال ۱۴۰۲ گفت: «رشد ۱۲۰۰ درصدی صدور مجوز آموزشگاه‌های آزاد، نشانه اجرای مأموریت‌های کلیدی با مشارکت مردم است.»

مهرداد عظیمی در ارتباط با جزئیات ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به جامعه هدف، افزود: «افزایش بیش از ۱۱۹۴ درصدی صدور مجوز آموزشگاه‌های آزاد، رشد ۳۲ درصدی آموزش در بخش دولتی و غیردولتی، رشد ۴۲ درصدی سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای و رشد ۹۲ درصدی تعداد واحد پذیرنده آموزش در محیط کار واقعی ازجمله رشد در شاخص‌های مذکور بوده است.» معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی ادامه داد: «سازمان آموزش فنی و حرفه کشور با تحقق ۹۹.۶ درصدی برنامه‌های تحولی ابلاغی، از سازمان‌های پیشرو در وزارت کار است.»

در عین حال براساس آمارها، ۴۳۰ حوزه سنجش الکترونیکی با ۶۱۷۰ عضو ظرفیت ۲۴ هزار و ۶۸۰ نفر آزمون در روز، ۴۸۰۳ کارگاه سنجش عملی با ظرفیت ۶۸۱۸ نفر آزمون در روز و ۱۵ هزار نفر آزمونگر عملی تعیین صلاحیت شده از ظرفیت‌های موجود مهارت و صلاحیت حرفه‌ای کشور در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای است. در سال جاری نیز ۱۰ مرکز سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای در استان‌های اصفهان، خراسان شمالی، خوزستان، زنجان، تهران، کرمانشاه، هرمزگان و یزد راه‌اندازی خواهد شد.

در دولت سیزدهم و به‌طور مشخص در سال ۱۴۰۲، صدور مجوزهای آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای در مسیر صدور قرار گرفت. طبق داده‌های اعلام شده از سوی مدیران سازمان فنی و حرفه‌ای، تعداد مجوزهایی که برای تأسیس آموزشگاه در سال گذشته صادر شده ۱۷ هزار و ۶۵۰ مجوز بوده و تعداد مجوزهای صادر یا تمدید شده برای تأسیس آموزشگاه در دولت سیزدهم تاکنون به ۴۱ هزار و ۷۹۳ مجوز رسیده که رشد آن نسبت به دولت دوازدهم ۱۹۴ درصد بوده است.»

در دولت شهید رئیسی، ۳۶ هزار مجوز برای آموزشگاه‌ها صادر شده و اکنون ۲۲ هزار آموزشگاه در حال فعالیت‌اند. از زمان روی کار آمدن این دولت، مجموع آموزش‌های دولتی و غیردولتی آمار ۴ میلیون و ۶۹۹ هزار نفر دوره را نشان می‌دهد که نسبت به دولت گذشته ۳۲ درصد رشد داشته و از این تعداد ۲۰۲۸ میلیون نفر دوره در سال ۱۴۰۲ آموزش دیده‌اند.

آموزش حدود سه میلیون نفر در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در طول فقط یک سال، شاخص بسیار مثبتی است که نشان از اهمیت بالای مهارت‌آموزی در سیاست‌گذاری‌های کلان دولت و وزارت کار دارد.

مهارت‌آموزی و توسعه آموزش‌های ضمن کار، یکی از اولویت‌های اصلی دولت در حوزه اشتغال محسوب می‌شود که اصلاح قانون بیمه بیکاری نیز با همین هدف صورت گرفته است. اما توسعه مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای چه مزایایی می‌تواند برای بازار کار داشته باشد و چگونه کارگران و کارفرمایان از مهارت‌آموزی توسعه‌یافته سود می‌برند؟ آرمین خوشحقی، کارشناس حقوقی و روابط کار با تأکید بر اهمیت مهارت‌آموزی مؤثر و منطبق با نیازهای روز بازار کار به «آتی‌نو» گفت: «یکی از چالش‌های اصلی بازار کار امروز کشور که کارفرمایان صنعتی را درگیر کرده، نبود نیروی کار ماهر به میزان کافی است. بخش قابل توجهی از کارجویان و متقاضیان کار حتی فارغ التحصیلان دانشگاهی، به اندازه کافی از مهارت‌های مورد نیاز بازار کار بهره‌ای ندارند. کارفرمایان هم اغلب به دنبال نیروی کار ماهر و متخصص هستند تا بتوانند نیازمندی‌های حرفه‌ای خود را برآورده کنند.» این کارشناس حقوقی افزود: «نهادی که می‌تواند این خلأ مهارتی را پر کند، سازمان فنی و حرفه‌ای کشور است. رشد صدور مجوزهای آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای بدون تردید یک گام مثبت در همین مسیر تلقی می‌شود. در این میان یک نکته مهم هم وجود دارد و آن، لزوم تطبیق دوره‌های مهارت آموزی با نیازمندی‌های واقعی بازار کار است. تأسیس مراکز آموزشی جوار کار گاهی و بزرگاری نشست‌های ادواری با کارفرمایان و کارشناسان بازار کار، راهکارهایی است که مشکل عدم تطابق آموزش‌ها با نیازهای بازار کار را برطرف می‌کند.»

او تأکید کرد: «اصلاح قانون بیمه بیکاری به گونه‌ای که مقرری بگیران ملزم شده‌اند در دوره‌های مهارت‌آموزی پیشنهادهای شرکت کنند تا از دریافت مقرری محروم نشوند، در صورتی که معرفی دوره‌ها متناسب با تجربه و تخصص قبلی فرد و نیازهای واقعی فرصت‌های شغلی موجود باشد، مزایای بسیار خواهد داشت. مقرری بگیران بیمه بیکاری باید به دوره‌هایی هدایت شوند که برای یافتن فرصت‌های شغلی مناسب مفید باشد و بتواند در مسیر کارایی مؤثر واقع شود.»

گزارش



بیست و نهم خردادماه امسال، «هادی طحان نظیف» سخنگوی شورای نگهبان در پاسخ به پرسشی درباره وضعیت طرح ساماندهی کارکنان دولت گفت: «در مراحل قبل اشکالات و ابهاماتی داشتیم، اما در آخرین مصوبه‌ای که دریافت کردیم هیچ ابهامی نداریم. هیأت عالی نظارت مجمع اشکالاتی را وارد کرد که اخیراً با اصرار مجلس یازدهم بر مصوبه خود، این مصوبه برای رسیدگی به مجمع ارجاع شد.»

در حال حاضر طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولت که ناظر بر حذف شرکت‌های پیمانکاری و واسطه از تمام نهاد‌های دولتی، عمومی، نیمه‌دولتی و خصوصی و تبدیل وضعیت کارگران شرکتی، پیمانکاری یا ارکان ثالث است، در صحن مجمع تشخیص در انتظار بررسی نهایی و اعلام رأی به سر می‌برد.

جزئیات طرح ساماندهی کارکنان

در نشست علنی سه‌شنبه ۲۵ اردیبهشت‌ماه مجلس شورای اسلامی، نمایندگان دور دوازدهم خانه ملت در یکی از آخرین مصوبات خود بر طرح ساماندهی کارکنان دستگاه‌های اجرایی به‌خصوص تبصره (۲) آن در زمینه تبدیل وضعیت نیروهای شرکتی اصرار کردند. براساس تبصره (۲) این طرح: «دستگاه‌های اجرایی موضوع این قانون، موظف‌اند با کارکنان شرکتی که به‌صورت غیرمستقیم و تمام‌وقت تا پایان سال ۱۴۰۱ در دستگاه‌های مربوطه مشغول به کار بوده و در سال ۱۴۰۲ نیز در همان دستگاه مشغول به خدمت هستند، در صورتی که مازاد بر نیاز نباشند، قرارداد مستقیم بی‌واسطه موقت یک‌ساله بر اساس مقررات قانون کار یا قرارداد معین منعقد و در صورت نیاز، به تمدید آن اقدام کنند. انعقاد قراردادهای مذکور بدون تحمیل هرگونه بار مالی جدید از قبیل احتساب مدرک تحصیلی بالاتر خواهد بود. تبدیل وضعیت این کارکنان شرکتی به رعایت مقررات گزینش، پس از پایان مدت قراردادشان با شرکت تأمین نیروی انسانی طرف قرارداد خواهد بود. رتبه‌بندی و ارتقای کارکنان به کارگیری شده براساس مقررات و قانون کار طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگری موضوع قانون کار و کارکنان قرارداد کار معین تابع قانون مدیریت خدمات کشوری خواهد بود.»

در همان روزهای پایانی اردیبهشت‌ماه، «ولسی اسماعیلی» رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس یازدهم، در ارتباط با مراحل تصویب و رفع ایراد طرح ساماندهی گفت: «در دو سال اخیر، طی رفت‌وگرشت‌های بیش از پنج‌بار این طرح بین مجلس و شورای نگهبان، اصلاحیه‌ها و نظرات شورای نگهبان انجام و مجدداً برای تأیید به شورا ارسال شد. طرح در هیأت مجمع تشخیص مصلحت نظام به دلایل داشتن بار مالی برای دولت و مخالفت با طرح چابک‌سازی دولت رد شد و ضمن طرح مجدد در کمیسیون اجتماعی مجلس، با رأی قاطع به صحن علنی راه یافت. حال تمام ابهامات و ایرادات شورای نگهبان به طرح ساماندهی کارکنان دولت در مجلس برطرف شده است. نمایندگان در صحن علنی مجلس با اکثریت آرا بر طرح مزبور اصرار کردند و خواستار طرح در صحن علنی مجمع تشخیص مصلحت نظام شدند.»

این نماینده مجلس با اشاره به اینکه طرح ساماندهی کارکنان یک مطالبه مردمی است، ابراز امیدواری کرد: «مجمع تشخیص مصلحت نظام طرح ساماندهی را مصوب کند تا برای اجرا به دولت واگذار شود.» اسماعیلی اجرای طرح ساماندهی کارکنان دولت را با هدف بهبود وضعیت اشتغال کارکنان سه قوه و نهادهای مختلف دانست و افزود: «با اجرای این طرح شرکت‌های پیمانکاری حذف شده و طرف قرارداد کارکنان دستگاه‌های متبوع خواهند بود.»

این احتمال وجود دارد که در هفته‌های آینده، تکلیف طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولت در صحن علنی مجمع تشخیص، روشن شود. با تصویب این طرح، کارگران پیمانکاری تعیین وضعیت می‌شوند و از بلا تکلیفی نجات می‌یابند. طبق پیش‌بینی‌های نمایندگان



بهره‌مند می‌شوند. به این ترتیب، بسیاری از مشکلات و چالش‌های کارگران پیمانکاری با اصطلاحاً شرکتی و ارکان ثالث از بین می‌رود.

«حسنت‌الله سلیمانی»، رئیس انجمن صنفی کارگران یکی از پالایشگاه‌های پارس جنوبی در این رابطه با تأکید بر خصیصه مهم رفع تبعیض در پی اجرای طرح ساماندهی به «آتی‌نو» گفت: «کارگران پیمانکاری نفت و گاز کشور، بیش از دو سال است که در انتظار تصویب و اجرای طرح ساماندهی هستند. این کارگران از فقدان امنیت شغلی و تبعیض موجود در زیرمجموعه‌های نفت رنج می‌برند. تنها با حذف پیمانکاران و واسطه‌ها، عدالت در زیرمجموعه‌های نهاد‌های دولتی برقرار می‌شود و کارگران پیمانکاری و شرکتی به حق و حقوق قانونی خود دست می‌یابند.

سلیمانی، ابراز امیدواری کرد تا قبل از پایان تابستان، مجمع تشخیص نظر مثبت خود را در ارتباط با طرح ساماندهی اعلام کند تا این طرح از سوی دولت برای اجرا در تمام نهاد‌های مشمول ابلاغ شود.

این فعال صنفی کارگران پیمانکاری پارس جنوبی در ارتباط با مشکلات کارگران شرکتی توضیح داد: «دستمزد کارگران شرکتی کمتر از حقوقی است که به کارگران قراردادی و رسمی پرداخت می‌شود. این کارگران طرف قرارداد شرکت‌های پیمانکاری، از حداقل امنیت شغلی محروم‌اند و احتمال عدم تمدید قرارداد آن‌ها پایان هر فصل یا پایان هر سال وجود دارد. ضمن اینکه برخی از حقوق قانونی آن‌ها همچون برخورداری از طرح طبقه‌بندی قانونی و عادلانه و بهره‌مندی از مزایای سختی کار شامل بازنشستگی پیش از موعد، توسط شرکت‌های پیمانکاری به رسمیت شناخته نمی‌شود.»

وجود طیف رنگارنگی از قراردادهای مختلف در نهاد‌های دولتی، موجب ایجاد حس نارضایتی و تبعیض بین نیروهای کار شاغل در این نهادها شده است. به همین جهت تعدادی از نمایندگان مجلس یازدهم با ارائه طرحی تحت عنوان «ساماندهی کارکنان دولت» در پی حل درغدغه نیروهای شرکتی برآمدند. براساس طرح مذکور که به تنظیم روابط نهاد‌های دولتی با کارکنان آن‌ها می‌پردازد، تمام کارکنان و کارگران قراردادی، نیروهای پیمانکاری و شرکتی که طرف قرارداد با سازمان‌های دولتی و نهاد‌های عمومی کشور هستند، می‌توانند در طرح ساماندهی نیروهای شرکتی سهیم و طبق ضوابط مطرح در ماده واحده و دو تبصره این طرح، تبدیل وضعیت و قرارداد مستقیم شوند. بعد از اجرای این طرح، دیگر کارگر شرکتی، پیمانکاری یا ارکان ثالث وجود ندارد و همه نیروهای نهاد‌های دولتی و عمومی تبدیل به کارگران قراردادی یا «قرارداد کار معین» می‌شوند.

مشکلات کارگران پیمانکاری و شرکتی

در حال حاضر، کارگران پیمانکاری با چالش‌های زیادی دست‌وپنجه نرم می‌کنند. یکی از مهم‌ترین آن‌ها، اصلاح طرح طبقه‌بندی براساس موازین قانونی است. برای نمونه، کارگران پیمانکاری شرکت ملی حفاری، در حال رایزنی و گفت‌وگو با مدیران شرکت و بخش منابع انسانی وزارت نفت هستند تا طرح طبقه‌بندی‌ای که به گفته آن‌ها، آورده ریالی چندانی برای کارگران ندارد و با معیارهای قانونی منطبق نیست، در روندی کارشناسانه اصلاح شود.

مزایای طرح ساماندهی استخدام کارکنان دولت برای کارگران پیمانکاری

مجلس یازدهم، از آنجا که ایرادات طرح ساماندهی به دقت در کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی برطرف شده و طرح و اصرار بر آن با رأی قاطع ۹۰ درصدی در صحن علنی مجلس به تصویب رسیده، امکان نهایی شدن آن در مجمع تشخیص بالاست.

چهاردرصد را در قرارداد پیمانکار و لیست‌های پرداخت مناقصه منظور کند.»

در یک بخشنامه وزارت کار ابلاغی ۲۲ آبان‌ماه سال ۱۴۰۲ نیز کارفرمایان مادر در مورد بازنشستگی پیش از موعد کارگران پیمانکاری حائز مسئولیت هستند. این بخشنامه که مبتنی بر مصوبات یکصد و هشتاد و ششمین جلسه شورای عالی حفاظت فنی است، در مورد چهار درصد سخت و زیان‌آور کارگران پیمانکاری آورده: «چنانچه هزینه‌های مورد نیاز درخصوص پرداخت مبالغ چهار درصد حق بیمه کارهای سخت و زیان‌آور در قرارداد پیمانکار لحاظ نشده باشد، پرداخت مبالغ مقرر در جزءهای ۴ و ۶ بند (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره (۲) الحاقی ماده (۷۶) قانون اصلاح مواد (۷۷) و (۷۲) و تبصره ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب سال ۱۳۵۶ و الحاق دو تبصره به ماده (۷۶) برعهده واگذارنده کار (مقاطعده‌دهنده) خواهد بود.» واگذارنده کار یا مقاطعه‌دهنده همان کارفرمای مادر است که در مورد پرداخت حق بیمه مشاغل سخت و زیان‌آور کارگران مسئولیت قانونی دارد و باید مراقب باشد که پیمانکاران زیرمجموعه از پرداخت هزینه آن شانه خالی نکنند.

راهکار اصولی و پایدار

راهکار اصولی‌تر برای حل این معضل در سطحی فراتر قابل طرح است؛ حذف شرکت‌های واسطه، راه‌حلی است که به تمام دغدغه‌های کارگران پیمانکاری خاتمه می‌دهد و ضمن آن میان برداشتن تبعیض مزدی، امکان برخورداری کارگران از حقوق قانونی را فراهم می‌سازد. به گفته سهرابی، راه‌حل مؤثرتر و بهتر، تصویب طرح ساماندهی و برچیده شدن شرکت‌های پیمانکاری از نهاد‌های دولتی و عمومی به حساب می‌آید. در این صورت، کارگر با کارفرمای مادر طرف قرارداد است و دیگر نیازی ندارد با پیمانکاران ریز و درشت سرو کله بزند و برای احقاق حقوق مزدی خود دوندگی کند.

او اضافه کرد: «اگر طرحی که در دو سال گذشته چندین بار میان مجلس و شورای نگهبان و نهاد‌های بالادستی در رفت‌وآمد بوده، در مجمع تشخیص به تصویب رسد و برای اجرا ابلاغ شود، کارگران پیمانکاری با کارفرمای مادر خود قرارداد مستقیم منعقد می‌کنند. تنها آن زمان کارگران از حق و حقوقی مثل طرح طبقه‌بندی، مزایای مزدی مثل پاداش تولید و بازنشستگی پیش از موعد برخوردار می‌شوند و دیگر نیازی نمی‌بینند از شرکت‌هایی شکایت کنند که گاهی مدت‌هاست در دسترس نیستند یا حتی منحل شده‌اند.»

در همین زمینه یک کارگر پیمانکاری شرکت ملی حفاری در ارتباط با مزایای برقراری قرارداد مستقیم و حذف پیمانکاران از نهاد‌های دولتی ازجمله زیرمجموعه‌های وزارت نفت به «آتی‌نو» گفت: «کارگران پیمانکاری معمولاً در درجه چندم اهمیت قرار می‌گیرند. مثلاً وقتی بحث اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل به میان می‌آید، برای رسمی‌ها قراردادی‌ها، طرحی تدوین می‌شود که مزایای پرداختی بسیار خوبی دارد و حقوق ماهانه نیروها را به میزان قابل توجهی افزایش می‌دهد، اما نوبت به شرکتی‌ها که می‌رسد، اضافه کردن ستون‌های پرداختی جدید به صورت وضعیت‌های پیمانکاران یک چالش جدی می‌شود. معمولاً به این عناوین که اصلاح طرح، هزینه‌بردار است و بودجه کافی نداریم، طرح طبقه‌بندی مشاغل کارگران شرکتی اصلاح نمی‌شود. در نتیجه در حالی که طرح طبقه‌بندی برای قرارداد مستقیم‌های مجموعه بیش از یک میلیون تومان افزایش دستمزد به همراه می‌آورد، برای شرکتی‌ها به سختی چندصد هزار تومان آورده ماهانه دارد.»

این کارگر تنها راه بهبود وضعیت خود و همکارانش را که بعد از سال‌ها کار، هنوز قراردادشان با شرکت‌های پیمانکاری است و در ادبیات نفتی‌ها «ارکان ثالث» خوانده می‌شوند، انعقاد قرارداد مستقیم می‌داند. به گفته او، با حذف شرکت‌های پیمانکاری عدالت به بهترین وجه برقرار خواهد شد.

این کارگر پیمانکاری نفت ابراز امیدواری می‌کند که از تابستان امسال، مقدمات اجرای طرح و حذف پیمانکاران فراهم شود و وعده‌های دولت سیزدهم در زمینه رفع تبعیض و برقراری اصول کار برابر- مزد برابر محقق شود.

بهره‌مندی از طرح طبقه‌بندی اصلاح شده، مطالبه مشترک اکثریت کارگران پیمانکاری در نهاد‌های مختلف دولتی محسوب می‌شود که در بسیاری از نهادها هنوز به نتیجه مطلوب نرسیده است. یک مطالبه مشترک دیگر، برخورداری از مزایای مشاغل سخت و زیان‌آور مانند بازنشستگی پیش از موعد است. حضور پیمانکاران و جابه‌جایی و تغییر آن‌ها در طول سنوات اشتغال کارگر، پرداخت چهار درصد حق بیمه مشاغل سخت را با دردسر مواجه می‌سازد. لاجرم کارگران پیمانکاری در حالی که مشمول آیین‌نامه مشاغل سخت و زیان‌آور هستند، نمی‌توانند از مزیت قانونی بازنشستگی پیش از موعد در زمان خود استفاده کنند.

دستورالعمل شماره ۵۷ معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که در روزهای ابتدایی خردادماه برای اجرا در سراسر کشور ابلاغ شده، به موضوع پرداخت چهار درصد حق بیمه کارگران پیمانکاری در اشتغال سخت اختصاص دارد. در این دستورالعمل، با استناد به دادنامه ۵۳۷-۵۳۸-مورخ هجدهم آبان‌ماه سال ۱۳۹۵ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری، شرکت‌های پیمانکاری، طرف شکایت کارگران بابت چهار درصد حق بیمه سخت و زیان‌آور شناخته شده‌اند. کارگران در زمان بازنشستگی باید از پیمانکارانی که در طول اشتغال با آن‌ها سروکار داشته‌اند، به مراجع قضایی شکایت کنند. هر پیمانکار مسئولیت پرداخت بخشی از چهار درصد حق بیمه به میزان سهم خود یا به عبارت دقیق‌تر به اندازه سنواتی را دارد که کارفرمای بلافصل کارگر محسوب می‌شده است.

در واقع در رابطه سه‌سویه «کارگر- پیمانکار- کارفرمای مادر»، وظیفه پرداخت چهار درصد حق بیمه مشاغل سخت برعهده پیمانکار یا همان مقاطعه‌گیرنده است. اگر این مبالغ را پرداخت نکنند، کارگر می‌تواند از پیمانکار مربوطه شکایت کند. مسئله اینجاست که کارگران پیمانکاری معمولاً در دوران اشتغال خود با چند پیمانکار مختلف سروکار دارند. هر پیمانکار بعد از اتمام زمان مناقصه ممکن است از مجموعه برود و جای خود را به پیمانکاری دیگر بدهد. یافتن همه این پیمانکاران و اعلام شکایت از آن‌ها در زمان بازنشستگی پیش از موعد کار ساده‌ای نیست و در مواردی غیرممکن می‌نماید.

یک راهکار میان‌مدت

احسان سهرابی، فعال کارگری و عضو اسبق شورای عالی حفاظت فنی وزارت کار، راه حل این مشکل را ابلاغ یک دستورالعمل جدید به تأمین اجتماعی دانست و به «آتی‌نو» گفت: «وزارت کار می‌تواند با ابلاغ یک بخشنامه یا دستورالعمل، سازمان تأمین اجتماعی را موظف سازد در مشاغل سخت و زیان‌آور، چهار درصد حق بیمه کارگران را ماهانه از پیمانکاران اخذ کند. به عبارت دیگر، باید پیمانکاران مکلف به پرداخت ماهانه چهار درصد حق بیمه بازنشستگی پیش از موعد به همراه حق بیمه ماهانه کارگران شوند تا کارگر در زمان بازنشستگی به دردرسر نیفتد.»

او اضافه کرد: «اگر جرائم و مجازات‌های کافی و بازدارنده برای کارفرمایان خاطی در نظر گرفته شود، آن‌ها خود را به پرداخت مرتب و ماهانه چهار درصد متعهد می‌بینند و کارگر در زمان بازنشستگی، معطل و سرگردان نمی‌شود. در عین حال، کارفرمای مادر یا همان مقاطعه‌دهنده نیز وظایف و تکالیفی دارد و در مشاغل سخت باید پرداخت