



شورای کفایت و گوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع:

۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

موضوع مورد بررسی (دستور کار)

دستور کار:

شیوه نامه (اجرای تکالیف قانونی صدر ماده ۱۵۷) قانون کار جمهوری اسلامی ایران

در بیست و چهارمین جلسه دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی استان در سال جاری، موضوع شیوه نامه (اجرای تکالیف قانونی صدر ماده ۱۵۷) و نیز، پیگیری مستندات و مکاتبات جلسه بیست و یکم دبیرخانه شورای گفت و گو در این زمینه، بررسی گردید.

به گزارش روابط عمومی اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی، علی اکبر لبافی، رئیس این دبیرخانه در ابتدای نشست، با اشاره به لزوم اجرایی شدن ماده ۱۵۷ قانون کار، گفت: اجرایی شدن این ماده در جلسه گذشته مطرح شد و رویکردهای متفاوتی در خصوص آن وجود داشت که نظرات جمع بندی گردید و مقرر شد پیش نویسی در خصوص شیوه اجرایی شدن این ماده تهیه و نظرات بخش دولتی و بخش خصوصی اعم از کارگر و کارفرما اخذ شود؛ در هر شکل پیش نویسی تهیه شده که قطعا ایرادات و اشکالاتی به آن وارد است.

وی تصریح کرد: ماده ۱۵۷ اشاره به آن دارد که هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار بایستی برطرف گردد و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی وجود نداشته باشد، از طریق انجمن صنفی



شورای کنت و گوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع: ۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

کارگران یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش، از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.

به گفته رئیس دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی استان، ضرورت شکل گیری ساز و کار اجرایی در همه بنگاه های اقتصادی، الزام آور بودن اجرای توافقات فی مابین به عنوان یک مرحله از رسیدگی، توجه به اصل حداقل مراحل اولیه رفع اختلافات و رسیدگی در محیط کار و کل فرآیند حل و فصل اختلافات و نیز، قابلیت شکل گیری چگونگی اجرای (بند الف) ماده ۱۵۷ به صورت تخصصی در تشکلهای تخصصی کارگری و کارفرمایی، از مهم ترین اصول حاکم بر شیوه نامه اجرای بند الف ماده ۱۵۷ قانون کار جمهوری اسلامی است.

لبافی خاطرنشان کرد: طبق شیوه نامه مذکور، در کلیه کارگاه ها و بنگاه های اقتصادی که دارای تشکل کارگری و کارفرمایی می باشند، در مرحله اول از طریق تفاهم و گفت و گو، موضوع بین کارگر و کارفرما در محل کارگاه حل و فصل خواهد شد و در مورد کارگاه ها، کارخانجات و به طور کلی بنگاه های اقتصادی که فاقد تشکل کارگری هستند، بررسی موضوع در محل یکی از تشکل های کارگری و یا کارفرمایی همان حرفه یا صنعت شهرستان (هر کدام که موجود و مناسب تر باشد)، به پیشنهاد تشکل کارگری و کارفرمایی حائز اکثریت شهرستان با تشخیص و تایید معاون روابط کار اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان انجام خواهد شد.

وی با اشاره به اینکه تشخیص سازش باید توسط مرجع بالادستی و دارای تخصص صورت گیرد، افزود: شورای سازش در سال ۹۰ اجرایی شد که این شورا مرکب از کارگر، کارفرما و یک سرپرست به عنوان مرجع مورد قبول طرفین بود. شورای مذکور برگرفته از ماده قانونی بود و در آن زمان یک هزار و ۲۰۰ شورای سازش در شرکت ها تشکیل شد که اطلاع دادرسی را به شدت کاهش داد. در آن سال، با همراهی تشکل ها، دستورالعملی تهیه گردید که اختلافات بین کارگر و کارفرما در



شورای کفایت و کوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع: ۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

تشکل های های تخصصی حل و فصل شود. بدین ترتیب؛ ۷۰ درصد ورودی شکایات کم شد و هیات های حل اختلاف به یک سوم کاهش پیدا کرد و آثار این موضوع به عینه قابل رویت بود؛ به طور مثال برگشت به کار نیروی کاری که قطع رابطه همکاری نموده بودند، بیشتر از زمانی بود که اختلافات به هیات ها و دادگاه ها ارجاع می شد.

رئیس دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی استان تصریح کرد: قانون کار طی ۴ دهه گذشته هیچ گونه تغییر و تحولی را نپذیرفته است و به نظر می رسد که نمی توان به راحتی به اصلاح و تغییر آن امید بست، چرا که شرایط فعلی کشور تغییر قانون را بر نمی تابد، لذا تنها راهکار استفاده از ظرفیت های قانونی به منظور حل مشکل، آن هم به صورت توافقی و تعاملی است.

### ضرورت وجود مرجعی بی طرف و متخصص در مرحله سازش

در ادامه، مهدی وطن پرست، رئیس گروه تولید استاندارد خراسان رضوی عنوان کرد: چند ابهام در شیوه نامه اجرای صدر ماده ۱۵۷ وجود دارد؛ نخست آن که بایستی مرجعی طرفین را به سازش دعوت کند، مرجعی که خود ذی نفع نباشد. از طرفی، در شیوه نامه باید مشخص شود که ساختار حل اختلاف چگونه است. آیا همه بنگاه های اقتصادی این قابلیت را دارند که اختلاف موجود بین کارگر و کارفرما در آنها، با گفت و گو حل و فصل شود؟ و اینکه تعریف کارفرما در واحدهای بزرگ چیست؟ کارفرما آیا معادل مدیرعامل واحد، مدیر اداری، مدیر برنامه ریزی و... است؟ بنابراین باید مشخص شود که چه کسی باید در شورای سازش حضور داشته باشد.



شورای کفایت و کوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع: ۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

وی یادآور شد: فرض بر این است که تمام کارگران به حقوق قانونی خود آشنا هستند، حال اگر کارگری از سطح سواد مطلوبی برخوردار نیست و از حقوق قانونی خود اطلاعی نداشته باشد، در فرآیند سازش چه کسی باید حقوقش را به او یادآوری کند تا در فرآیند سازش، ضرری متوجه او نشود؟ در حقیقت باید ممیزی بابت توجه به ضرر و زیان کارگر وجود داشته باشد.

در بخش دیگری از نشست، امیر مهدی مرادی، دبیر اجرایی مدیران صنایع خراسان تصریح کرد: با این مبحث مخالفم که در بنگاههای اقتصادی که فاقد تشکل کارگری هستند، پس از طرح موضوع اختلاف در یکی از تشکل های کارگری یا کارفرمایی همان حرفه، موضوع به تایید معاون روابط کار اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان برسد، چرا که معتقدم این مساله به شدت ایجاد اختلاف خواهد کرد. در واقع به دلیل رقابتی که میان تشکل های کارگری و کارفرمایی وجود دارد، قطعا این شیوه، چالش آفرین خواهد بود. همچنین اداره کار نیز به شدت درگیر این موضوع و مساله خواهد شد.

### ضرورت عزم و اراده اداره کار در اجرای ماده ۱۵۷ قانون کار

هادی ابوی، دبیر کل کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران نیز معتقد است اجرایی شدن ماده ۱۵۷ قانون کار با حمایت و عزم اداره کار محقق خواهد شد.

وی گفت: احیای توافق و سازش یکی از مهم ترین مباحثی است که باید به آن توجه کرد؛ به طور مثال باید مبلغ پیشنهادی کارفرما به کارگر در همان جلسه حل اختلاف به حساب کارگر واریز شود در غیر این صورت با اطاله فرآیند، معمولا اختلاف به قوت خود باقی خواهد ماند. در واقع تصمیم اتخاذ شده در شورای حل اختلاف، باید به صورت آنی اجرا شود.



شورای کفایت و کوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع: ۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

ابوی افزود: نکته قابل توجه آن است که اگر کارفرما مطالبه کارگر را طبق اجرای احکام به حساب دولت واریز کند، در بهترین حالت کارگر دو ماه بعد می تواند به مطالبه خود دست یابد، پس بهتر آن است که همان مبلغ در شورای حل اختلاف به صورت آنی به حساب کارگر واریز گردد و مبلغ مطالبه شده کارگر باید به صورت نقدی و نه در قالب چک پرداخت شود.

#### تاکید بر پرداخت مبلغ مطالبه کارگر در جلسه سازش

در ادامه، احد عبدالله زاده، دبیر کانون کارفرمایی استان تصریح کرد: تمامی ما بر این باوریم که ماده ۱۵۷ تکلیف را در خصوص سازش مشخص کرده است. دغدغه ما این است که اگر سازشی صورت می گیرد همان لحظه به طور مبلغ نقدی پرداخت شود. در واقع گاهی کارفرما پس از گذشت مدت زمانی از توافق حاضر به پرداخت مطالبات کارگر نیست که این مساله اجحاف در حق کارگر است. یکی از راهکارها آن است که مبلغ مطالبه کارگر در همان جلسه سازش توسط کارفرما پرداخت گردد. وی با بیان اینکه بیشترین اختلافات کارگری و کارفرمایی مربوط به اصناف است، چرا که اغلب فعالان این بخش با قوانین به صورت مطلوب آشنایی ندارند، یادآور شد: باید از ظرفیت های شورای اسلامی کار و تشکل های صنفی در جهت ایجاد هم افزایی و تعامل بین کارگر و کارفرما استفاده نمود.

عبدالله زاده یادآور شد: امره بودن قانون کار باید در شورای اسلامی کار مورد پذیرش باشد، به بیان دیگر نباید به گونه ای باشد که در توافقات صورت گرفته، کارگر از حداقل های قانونی خود محروم باشد زیرا این مساله چالش آفرین خواهد شد. حداقل های کارگری باید به این قشر پرداخت شود و وجدان بیداری در خصوص رعایت حقوق کارگر داشته باشیم.



شورای کنت و کوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع: ۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دیبرخانه شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

در بخش دیگری از نشست، یدالله میرزایی نجفی، دبیر اتاق تعاون خراسان رضوی با اشاره به اینکه ارکان شورای سازش در ماده ۱۵۷ به طور روشن مشخص نیست، افزود: فقط به سازش میان کارگر و کارفرما در شیوه نامه سازش اشاره شده و اسمی از طرف ثالث نیامده است. نکته مهم تر آن که اگر دو طرف سازش کردند، اداره کل کار، تعاون و رفاه اجتماعی نیز باید موظف به اجرایی کردن این سازش شود. در واقع باید برای تحقق این مهم، ساز و کاری تعریف گردد.

#### واحدهای دارای بیش از ۳۵ نفر نیروی کار باید دارای شورای اسلامی کار باشند

در ادامه، مجتبی زارعی، رئیس هیات مدیره کانون شوراهای اسلامی کار خراسان رضوی تصریح کرد: اگر بنگاه های اقتصادی طبق قانون مبادرت به تشکیل شورای اسلامی کار کنند، بسیاری از مشکلات حل می شود.

وی با بیان اینکه در حال حاضر ۱۴۷ شورای اسلامی کار در استان وجود دارد، گفت: این در حالی است که تعداد صنایع بسیار بیشتر از این عدد است. اگر شورای اسلامی کار در واحدهای اقتصادی فعال باشد، مشکلات بین کارگر و کارفرما به صورت خودجوش حل خواهد شد.

زارعی تصریح کرد: طبق قانون واحدهایی با بیش از ۳۵ نفر نیروی کار باید دارای شورای اسلامی کار باشند. شواهد حاکی از آن است که در کارخانجات بزرگ و معتبری که دارای شورای اسلامی کار هستند، مشکل حادی میان کارگر و کارفرما وجود ندارد.

رئیس هیات مدیره کانون شوراهای اسلامی کار خراسان رضوی افزود: اگر شورای اسلامی کار بنگاه اقتصادی نتوانست اختلاف میان کارگر و کارفرما را حل کند، این مساله را به رده بالادست خود خواهد سپرد. لذا چالش ارجاع اختلاف به هیات حل اختلاف، شورای تشخیص و... حل خواهد شد.



شورای کفایت و کوی دولت و بخش خصوصی  
اسان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع:

۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

### صورت جلسات سازش باید دارای قطعیت و ضمانت اجرا باشد

در بخش دیگری از نشست، ابراهیم رضازاده، مدیر روابط کار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان رضوی با تاکید بر لزوم صراحت یافتن ابهامات موجود در قانون کار گفت: ماده ۱۵۷ قانون کار بایستی اصلاح شود. اصل ماده مورد قبول است و بحثی در آن نیست؛ اما دستورالعمل های موجود در قانون باید به صراحت پیش بینی شود. پس از آن باید در خصوص نحوه اجرا، دستورالعمل و شیوه اجرایی بحث کنیم.

رضازاده یادآور شد: در ماده ۱۵۷ قانون کار باید به این مسئله اشاره شود که تصمیمات اتخاذ شده و صورت جلسات سازش، قطعی و لازم الاجراست. در خصوص لازم الاجرا بودن و قطعیت این تصمیمات و اعتراض وارد دانستن به این تصمیمات، اختلاف نظر وجود دارد و هر کس تفسیر خویش را از این ماده ارائه می کند. لذا چاره ای جز جمع تفسیرها وجود ندارد، تفسیر زمانی جمع خواهد شد که قانون صریح باشد. پیشنهاد این است که بحث صورت جلسات قطعی و لازم الاجرا باشد و با درخواست مستقیم کارگر، از طریق اجرای احکام دادگستری قابل پیگیری باشد.

مدیر روابط کار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان رضوی خاطرنشان کرد: صورت جلسات سازش باید دارای قطعیت و ضمانت اجرا باشد که برای تحقق این مهم باید تبصره ای در ماده ۱۵۷ قانون کار پیش بینی شود. اگر این مهم محقق نشود، قطعاً بار دیگر با شکست مواجه خواهیم شد.

وی تصریح کرد: از طرفی، هیچ صراحتی در قانون نیست که مراجع حل اختلاف به مبحث بیمه بیکاری ورود پیدا کنند؛ بلکه بالعکس، اداره کار باید به این مبحث بپردازد. این مباحث بایستی به کمیته بیمه بیکاری قابل تفویض باشد. لذا ضروری است که تبصره ای نیز برای این مهم در این ماده قانونی لحاظ گردد.



شورای کفایت و گوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع:

۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دبیرخانه شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

رضازاده افزود: تدوین دستورالعمل اجرایی ماده ۱۵۷ باید دارای قالب قانونی باشد. در حقیقت تبصره ۳ ماده ۱۵۷ باید مربوط به نحوه اجرایی شدن این ماده قانونی توسط شورای عالی کار باشد و به تصویب هیات وزیران برسد. همان طور که آیین دادرسی کار این روند را طی می کند و ساز و کار قانونی آن نیز وجود دارد. در این صورت، قطعاً کسی به دنبال ابطال آن نخواهد رفت.

وی خاطر نشان کرد: این مباحث می تواند در قالب برنامه هفتم توسعه و قانون رفع موانع تولید مورد پیگیری قرار بگیرد.

در پایان این نشست، علی اکبر لبافی، رئیس دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی استان در جمع بندی مباحث مطروحه اذعان داشت: توافق های انجام شده در جلسه امروز به شورای گفت و گوی استان ارجاع و در صورت تصویب نیز به تهران منعکس خواهد شد. دادگستری محترم استان نیز پیگیر اجرایی شدن ماده ۱۵۷ قانون کار است و پیگیری لازم را از قوه قضاییه خواهد داشت.

وی یادآور شد: تاکید بر این شد که تصمیمات اتخاذ شده در قالب سازش نامه، صرفاً مربوط به همان پرونده باشد و قابل تعمیم به سایر پرونده ها نباشد. روند اجرا در نشست های درون کارگاهی یا برون کارگاهی، از طریق توجیه و تفهیم قوانین و مقررات و مصالحه طرفین خواهد بود و توافقات انجام شده صورتجلسه گردیده و در اختیار طرفین برای اجرا قرار می گیرد. بدیهی است در صورت عدم حصول سازش یا عدم اجرای آن و اطمینان ادارات تعاون کار و رفاه اجتماعی از اینکه مرحله اول





شورای گفتمن و کوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع: ۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دیبرخانه شورای گفتمن و کوی) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

از طریق تفاهم و گفت‌وگو حل و فصل نگردیده، صورت جلسه آن پرونده به طریق مقتضی در مراجع حل اختلاف به جریان افتاده و به مرجع رسیدگی کننده منعکس می شود.

جمع بندی و مصوبات

ردیف	مصوبات جلسه	مسئول پیگیری	مهلت پیگیری
۱	در بیست و چهارمین جلسه دیبرخانه شورای گفتمن و کوی دولت و بخش خصوصی استان (۱۴۰۱/۰۶/۲۸) با حضور روساء و مدیران اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی و تشکلهای کارگری و کرفرمایی (دستورالعمل و شیوه نامه اجرای تکالیف قانونی صدر ماده ۱۵۷ قانون کار) به عنوان مرحله اول از حل و فصل اختلافات از طریق تفاهم و گفت و گو بین کارگر و کارفرما و ارجاعات بعدی به تصویب رسید) (ماده ۱۵۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران)	دیبرخانه شورا	جلسه شورا



	<p>هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.</p> <p>همانگونه که در ماده ۱۵۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران تاکید گردیده است هر گونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون (قانون کار جمهوری اسلامی و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد) ، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل می شود و در واقع قانون گذار مرحله اول از حل و فصل اختلافات بین کارگر و کارفرما به صراحت در ماده ۱۵۷</p>	
--	---	--



	<p>تعیین تکلیف نموده است و تاکید گردیده در صورت عدم سازش و تفاهم قابل رسیدگی در هیاتهای تشخیص و حل اختلاف خواهد بود.</p> <p>علیرغم گذشت سالهای متمادی از اجرای این قانون این بند از تکالیف (بند الف) ماده ۱۵۷ تاکنون اجرایی نگردیده است و موجب شده است تا سالانه هزاران پرونده شکایت بین کارگران و کارفرمایان نزد ادارات کل تعاون کار و رفاه اجتماعی سراسر کشور بدون طی تشریفات مرحله اول رسیدگی تشکیل و موجبات طولانی شدن مدت رسیدگی و اتلاف منابع کارگر و کارفرما و تشدید اختلافات فی مابین و... فراهم نماید.</p> <p><b>مزایای اجرای بند الف ماده ۱۵۷ قانون کار بر اساس تکالیف قانونی</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- اجرای قانون</li><li>- رفع اختلافات کارگری و کارفرمایی از طریق تفاهم و گفت و گو در محیط کار</li><li>- ایجاد پایگاه تفاهم و گفت و گو در محیط کار</li><li>- پرداخت مطالبات، ادامه همکاری، قطع رابطه همکاری، تمدید قراردادها... در کوتاهترین زمان ممکن و بدون اتلاف منابع و زمان</li></ul>	
--	--	--



	<ul style="list-style-type: none"><li>- تقویت پل های ادامه همکاری بعد از بهبود شرایط بنگاهها</li><li>- جلوگیری از شکل گیری پرونده های متعدد اختلافی بین کارگر و کارفرما در ادارات تعاون کار و رفاه اجتماعی، دستگاه قضایی (اجرائیات)، دستگاههای نظارتی و حاکمیتی، دستگاههای ستادی مرکزی، نمایندگان مجلس و...</li><li>- جلوگیری از شکل گیری واسطه ها بین کارگران و کارفرمایان و ایجاد تنش و اختلاف بیشتر در این خصوص</li><li>- شکل گیری گروههای کارگری و کارفرمایی قوی و موثر و توسعه پیمانهای دستجمعی و مزد صنایع همگن</li><li>- کم رنگ نمودن مداخلات دولتی و تصمیم گیری های دولتی برای کارگران و کارفرمایان</li><li>- بهبود شرایط کار و سرمایه گذاری و محیط کسب و کار</li><li>- و.....</li></ul> <p><b>دستورالعمل</b> (شیوه نامه اجرای تکالیف قانونی صدر ماده ۱۵۷ قانون کار)</p> <p>الف - اصول حاکم بر شیوه نامه اجرای تکالیف قانونی صدر ماده ۱۵۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران</p> <p>۱- ضرورت شکل گیری ساز و کار اجرایی در همه بنگاههای اقتصادی</p>	
--	---	--



شورای کفایت و کوی دولت و بخش خصوصی  
اسان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع:

۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دیپارتمان شورای کفایت و کوی) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

	<p>۲- قطعی بودن اجرای توافقات فی مابین به عنوان یک مرحله از رسیدگی مشروط به اجرای آن فی المجلس یا براساس مدت توافق شده فی مابین</p> <p>۳- توجه به اصل حداقل مراحل اولیه رفع اختلافات و رسیدگی در محیط کار و کل فرآیند حل و فصل اختلافات</p> <p>۴- در اولویت دوم قابلیت شکل گیری چگونگی اجرای صدر ماده ۱۵۷ به صورت تخصصی در تشکلهای تخصصی کارگری و کارفرمایی و اتاق ها</p> <p>۵- تصمیمات اتخاذ شده در هر سازش محدود به همان پرونده بوده و قابل تعمیم و استناد به سایر پرونده ها نخواهد بود.</p> <p>ب _ محل تشکیل شورا:</p>	
--	---	--



	<p>۱- در کلیه کارگاه ها و بنگاههای اقتصادی که در مرحله اول دارای تشکل کارگری و کارفرمایی می باشند (شیوه نامه اجرای (تکالیف قانونی صدر ماده ۱۵۷ قانون کار) به عنوان مرحله اول از حل و فصل اختلافات از طریق تفاهم و گفت و گو بین کارگر و کارفرما در محل کارگاه تشکیل خواهد شد.</p> <p>۲- در مورد کارگاه ها و کارخانجات و بطور کلی بنگاههای اقتصادی که فاقد تشکل کارگری هستند (اجرای (تکالیف صدر ماده ۱۵۷) در محل یکی از تشکل های کارگری و یا کارفرمایی همان حرفه با صنعت شهرستان (هر کدام که موجود و مناسب تر باشد) به پیشنهاد تشکل کارگری و کارفرمایی حائز اکثریت شهرستان و تشخیص و تایید معاون روابط کار اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان خواهد بود</p> <p>پ- ترکیب اعضاء:</p> <p>۱- ترکیب اعضاء ( قانونی صدر ماده ۱۵۷ قانون کار که در محل کارگاه تشکیل می شوند، اعضای عبارتند از کارگر یا نماینده قانونی وی ، کارفرمای همان کارگاه یا نماینده قانونی و یک نفر از تشکلهای کارگری و کرفرمایی حسب درخواست کارگر و یا کارفرمای واحد ذیربط</p>	
--	---	--



	<p>۲- در مورد ترکیب اعضاء (تکالیف قانونی صدر ماده ۱۵۷ قانون کار که در محل تشکل های کارگری با کارفرمایی حرفه با صنعت شهرستان تشکیل می شوند اعضاء عبارتند از کارگر یا نماینده قانونی وی، کارفرمای همان کارگاه یا نماینده قانونی وی و نمایندگان دو تشکل کارگری و کارفرمایی با معرفی رئیس اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل</p> <p>ت _ نحوه عملکرد مرحله اول اجرا:</p> <p>۱- با ابلاغ مدیرکل تعاون کار و رفاه اجتماعی فرایند اجرا شروع می گردد و روند اجرا در نشست ها درون کارگاهی و یا برون کارگاهی از طریق توجیه و تفهیم قوانین و مقررات و مصالح طرفین سعی در ایجاد سازش و توافق نموده و توافقات انجام شده را صورتجلسه نموده و در اختیار طرفین برای اجرا قرار می گیرد بدیهی در صورت عدم حصول سازش و اطمینان ادارات تعاون کار و رفاه اجتماعی از اینکه مرحله اول از طریق تفاهم و گفت و گو حل و فصل نگردیده و با ارائه صورت جلسه ان پرونده به طریق مقتضی در مراجع حل اختلاف به جریان افتاده و صورت جلسه مرحله اول به مرجع رسیدگی: کننده منعکس می شود.</p>	
--	---	--



شورای گنت و کوی دولت و بخش خصوصی  
استان خراسان رضوی

شماره جلسه ۲۴

تاریخ جلسه

۱۴۰۱/۰۶/۲۸

ساعت شروع: ۸ صبح

اعضای حاضر در جلسه: ۱۵ نفر

محل تشکیل جلسه: (دیپارتمان شورای گفت و گو) بلوار وکیل آباد- بین هنرستان و سامانیه- ساختمان شماره ۲ اتاق بازرگانی

	<p>۲- در مواردی که کارگر به طور مستقیم به اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی محل مراجعه و اقامه دعوی می نماید واحد تعاون کار و رفاه اجتماعی ابتدا از اجرای صدر ماده ۱۵۷ قانون کار در چارچوب ساز و کار اجرایی که تهیه خواهد شد می بایست مطلع و اقدامات اجرای برای اجرای صدر ماده ۱۵۷ فراهم گردد.</p> <p>تهیه شیوه نامه های یکسان برای اجرا ، ارائه آموزش های لازم برای تشکلهای کارگری و کارفرمایی، نظارت و ارزیابی عملکرد، و... از جمله اقداماتی است که توسط اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان اجرایی خواهد شد.</p>	
--	--	--