

## سخن آغازین :

از آنجاییکه اینجانب بعنوان مسئول نمایندگی تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان خوسف و بدلیل تازه تاسیس بودن این شهرستان و نداشتن کارشناس روابط کار ، ناگزیر بودم برای سهولت و بهره مندی مردم این شهرستان از مزایای ایجاد نمایندگی تعاون کار و رفاه اجتماعی ، به مطالبات آنها پاسخگو باشم لذا بعنوان نماینده وزارت متبوع در هیات تشخیص این شهرستان نیز فعالیت نمودم چرا که قبلا نیز در شهرستان سربیشه در این سمت مشغول فعالیت بوده ام .

مقاله ذیل بر اساس تجربیات و اطلاعات اینجانب در حدود پنج سال فعالیت در این سمت می باشد لذا قطعا دارای نواقص و نقاط ضعفی نیز بوده که پیشاپیش از همه عذرخواهی می نمایم .

ارادتمند محمد کسایی

((بسمه تعالی))

## **موضوع :**

**کارکرد مراجع حل اختلاف کار و نقش آن در بهبود فضای کسب و کار  
شهرستان خوسف**

## **تهیه کننده:**

**محمد کسایی**

مسئول نمایندگی تعاون ، کار و رفاه اجتماعی شهرستان خوسف ، کارشناس روابط  
کار و نماینده وزارت در هیات تشخیص

## **مدرک تحصیلی :**

لیسانس علوم اجتماعی و دانشجوی ترم آخر کارشناسی ارشد حقوق

**پاییز ۱۳۹۷**

# فهرست

مقدمه .....	۵
فصل اول	
آشنایی با قانون کار و ویژگی های آن.....	۶
گفتار اول: کلیات قانون کار.....	۶
گفتار دوم: ویژگیهای قانون کار.....	۷
گفتار سوم: منابع حقوق کار .....	۷
فصل دوم	
مراجع حل اختلاف کار در نظام حقوقی ایران.....	۸
پیشینه ی تشکیل مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما.....	۹
معرفی مراجع حل اختلاف کار.....	۱۰
فصل سوم	
عملکرد مراجع حل اختلاف در شهرستان خوسف.....	۱۱
گفتار اول عملکرد شهرستان خوسف.....	۱۱
گفتار دوم شاخص های جمعیتی شهرستان خوسف.....	۱۱
گفتار سوم وضعیت واحد های تولید شهرستان خوسف.....	۱۲
گفتار چهارم مراجع حل اختلاف کار در شهرستان خوسف.....	۱۲
گفتار پنجم وضعیت عملکرد هیات تشخیص شهرستان خوسف.....	۱۲
گفتار ششم تاریخچه تصویب آیین دادرس کار.....	۱۳
گفتار هفتم آرای توافقی چیست و چه مزایای دارد.....	۱۳
گفتار هشتم تاثیر آرای سازشی هیات تشخیص در بهبود فضای کسب و کار در شهرستان خوسف.....	۱۴

## فصل چهارم

۱۵.....سازش قبل از طرح دعوی.....

۱۵.....مستندات قانونی سازش قبل از طرح شکایت.....

۱۶.....گفتار اول عملکرد شوراهای سازش قبل از طرح دعوی در شهرستان خوسف.....

۱۷.....گفتار دوم مشکلات و چالش های شوراهای سازش در روند اجرا.....

## فصل پنجم

۱۸.....نتیجه گیری.....

## مقدمه:

در دنیای امروز سخن گفتن از کار بدون در نظر گرفتن ابعاد اقتصادی، اجتماعی حوزه مدیریت مشکل بنظر میرسد.

قانون کار دارای جایگاه و اهمیت ویژه ای می باشد و در نظام حقوق کار ایران منبع و مأخذ اصلی تنظیم روابط کارگر و کارفرما را تشکیل می دهد.

بر اساس قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ رسیدگی به دعاوی کارگر و کارفرما بر عهده مراجع تخصصی تحت عنوان مراجع حل اختلاف کار(هیأت تشخیص و حل اختلاف) متشکل از نمایندگان کارگران ، کارفرمایان و دولت قرار گرفته است واین مراجع بر اساس موازین قانونی ،صلاحیت رسیدگی به دعاوی فردی و جمعی کارگران و کارفرمایان در حوزه روابط کار را دارا می باشد.در این راستا مراجع حل اختلاف کار به لحاظ ویژگی های خاص خود همچون دسترسی آسان ، غیر تشریفاتی، سازش و کم هزینه بودن نقش بسزایی در تنظیم روابط کار ایفا می نمایند.بخش بزرگی از اختلافات کارگران و کارفرمایان توسط این مراجع حل و فصل می شود.

دادرسی منصفانه در مراجع حل اختلاف کار،نیازمند شناسایی مفهوم و اصول دادرسی منصفانه و انطباق آن با نظام حل اختلاف کار می باشد.

دادرسی منصفانه یکی از معیارهای مهم شناخته شده ی حقوق بشر و از قواعد مربوط به حقوق بین المللی است که به منظور حمایت افراد از تضييع یا ایجاد محدودیت غیر مشروع یا خودسرانه در نیل به حقوق و آزادی های اساسی طراحی شده است.

رسیدگی به اختلافات بین کارگر و کارفرما در واحد های کارگری و در پرتو اصول و دادرسی منصفانه و صبورانه هرگونه جانبداری می تواند نوید بخش عدالت در زمینه حل اختلاف فی بابین و بهبود فضای کسب و کار در این شهرستان و هر منطقه ای شود.در این مجموعه سعی شد ضمن ارائه توضیحاتی در خصوص حل اختلاف کار و آشنایی با این مراجع و نحوه کار شیوه اجرای آن در شهرستان خوسف و نقش ارزنده ی این مراجع در بهبود فضای کسب و کار و مشکلات و چالش های آن مطرح گردد.

## **فصل اول :**

### **آشنایی با قانون کار و ویژگی های آن:**

#### **گفتار اول:**

##### **– کلیات قانون کار:**

یکی از منابع و ماخذ مهم و اصلی حقوق کار در هر کشوری قانون کار آن کشور است که بعد از قانون اساسی از مهم ترین قوانین کشور محسوب می شود.

قانون کار جمهوری اسلامی شامل ۱۲ فصل-۲۰۳ ماده و ۱۲۱ تبصره در تاریخ ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ به تصویب نهایی مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید. این قانون متضمن اصول و قواعدی است جهت تنظیم روابط بین کارگران و کارفرمایان، فصول مختلف قانون کار مشتمل: قرارداد های کار-شرایط کار-حفاظت فنی بهداشت کار-بازرس کار-آموزش و اشتغال-تشکل های کارگری و کارفرمایی-پیمان های دسته جمعی خدمات رفاهی-مراجع حل اختلاف-شورای عالی کار-جرائم و مجازات ها-مقررات متفرقه می باشد. از ویژگی های قانون کار که بمنظور حفظ و تامین منافع کارگران مقرر گردیده به لحاظ ارتباط این مقررات با نظم عمومی اجتماعی، کارگر و کارفرما نمی توانند در قرارداد کار شرطی را بگنجانند که به موجب آن، مواد حکم دهنده قانون کار نادیده گرفته شود و مغایر مواد آمده در قانون کار باشد و این نوع قرارداد ها فاقد اعتبار می باشد. مشخصه دیگر قانون ضمانت اجرای آن است که از جنبه حمایتی، قانون برای ضمانت اجرای مواد قانونی، مجازات ها و جرائمی را در نظر گرفته است.

## گفتار دوم:

### – ویژگی های قانون کار:

- ۱- حمایتی بودن
- ۲- امری بودن
- ۳- وابستگی به حقوق عمومی
- ۴- سه جانبه گرایی
- ۵- گرایش به جهانی شدن و یکنواختی
- ۶- جوانی و پویایی

## گفتار سوم:

### – منابع حقوق کار:

نظام حقوق کار در ایران برای تنظیم روابط ناشیاز کار و حل اختلاف بین کارگر و کارفرما نشأت گرفته از قوانین و نظام نامه های متعددی می باشد که در دو دسته منابع داخلی و منابع خارجی تقسیم بندی می شود.

#### الف) منابع داخلی :

- ۱- قانون اساسی
- ۲- قوانین عادی شامل: قانون کار- آیین دادرسی کار - قانون مدنی و سایر قوانین مرتبط
- ۳- مقررات دولتی شامل: تصویب نامه - مصوبات وزارتت- مصوبات شورای عالی کار- مصوبات شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار
- ۴- رویه قضایی

۵- عرف و عادات شغلی شامل تفسیر قرار داد کار و عرف و عادت در حل اختلاف بین کارگر و کارفرما با توجه به عرف و عادات موجود در کارگاه

۶- پیمان های دسته جمعی

۷- دکترین یا نظریات علمای حقوق

**ب) منابع خارجی یا بین الملل:**

۱- مصوبات سازمان بین المللی کار (.....)

۲- سایر منابع بین المللی

## **فصل دوم:**

### **مراجع حل اختلاف کار در نظام حقوقی ایران:**

ایجاد اختلاف میان روابط کارگری و کارفرمایی یکی از موضوعاتی است که با توجه به وجود قرارداد های فی مابین طرفین همیشه در جریان بوده است. که با پیچیده تر شدن روابط کار، ناشی از گسترش فعالیت های اقتصادی و رشد تعداد کارآفرینان روبه گسترش داشته و شیوه های سنتی باید جای خود را به شیوه های رسمی تر و مدرن تر می دهد.

منظور از مراجع حل اختلاف کار ، آن دسته از مراجع اختصاصی غیر دادگستری است که به اختلاف فی مابین کارگران و کارفرمایان که مربوط به قرارداد های کار و قوانین مرتبط با کار است رسیدگی می نمایند. این تصمیمات به آن دسته از آرا و تصمیمات اطلاق کرده اند که:

اولاً : در حقوق افراد موثر است.

دوم: به منظور رفع اختلاف میان اداره و افراد به عمل آید.

سوم: رسیدگی به شکایات طی یک تشریفات نیمه قضایی و به طور بی طرفانه صورت می گیرد.

## پیشینه ی تشکیل مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما

تاریخ تحولات کشورمان نشان می دهد قبل از تصویب قوانین و مقررات به منظور تنظیم روابط کار اختلافات کارگری ابتدا از طریق سازش و توافق کدخدامنش بین کارگر و کارفرما حل می شود و نیازی به دخالت مقام دیگری نبود. در دوره بعد کم کم مراجعی برای حل اختلاف کارگران و کارفرمایان پیش بینی شدند که عبارت بودند از داوری، شورای کارگاه و هیات حل اختلاف. در مرحله بعد قانون مراحل حل اختلاف عبارت بود از سازش، شورای توافق و حل اختلاف. در این قانون هیاتی مرکب از نمایندگان کارگران و کارفرمایان همان کارگاه و یک نفر نماینده وزارت کار به اختلاف رسیدگی و ظرف یک هفته نظر را اعلام می کرد. و اگر در مرحله سازش توافق نمی شد به هیات حل اختلاف ارجاع می شد که رای صادره قطعی و لازم الاجرا است.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی مراجع هیات تشخیص حل اختلاف و دادگاه کار در نظر گرفته شد. دادگاه کار ترکیبی از یک قاضی دادگستری صاحب نظر در حقوق کار و سه مشاور کارشناس در مسائل کار و مسائل اقتصادی و اجتماعی تشکیل می گردید. بمرور دادگاه های کار جای خود را به هیات حل اختلاف کار داد. نهایتاً در قانون کار مصوب ۱۳۶۹ قانون گذار

**الف) در اختلافات فردی، موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار را تکلیف نمود در این قانون مراحل حل و اختلاف به شرح ذیل است:**

۱- سازش از طریق مذاکره مستقیم بین کارگر و کارفرما یا از طریق مذاکره کارفرما با نمایندگان کارگران در تشکل کارگری مربوط

۲- رسیدگی و صدور رأی از طریق مراجع حل اختلاف کار (هیات تشخیص و حل اختلاف)

۳- رسیدگی شاکی به اعتراضات، نسبت به آرای قطعی مراجع حل اختلاف کار توسط دیوان عدالت اداری

**ب) مراجع حل اختلاف جمعی :**

۱- مذاکره مستقیم تشکل کارگری و کارفرما یا تشکل کارفرمایی (موضوع مواد ۱۳۹ و ۱۴۰ قانون کار)

۲- میانجی‌گری کارشناس پیمان‌های دسته‌جمعی معرفی شده از سوی وزارت کار

۳- رسیدگی غیر قضایی به وسیله مراجع حل اختلاف کار و ارائه نظر و پیشنهاد

۴- تصمیم‌گیری از سوی مراجع و مقامات اداری و سیاسی

### **معرفی مراجع حل اختلاف کار:**

#### **بند اول هیات تشخیص:**

اگر سازش اختلاف از طریق سازش مستقیم حل و فصل نشد موضوع از طریق هیات تشخیص که مرکب از سه عنصر (یک نفر نماینده وزارت کار یک نفر نماینده کارگر به انتخاب کانون هم‌هنگی شورای اسلامی کار استان و یک نفر نماینده کار به انتخاب انجمن صنفی کارفرمایان استان) آرای صادره هیات تشخیص تا ۱۵ روز پس از ابلاغ به طرفین قابل اعتراض به مرجع حل اختلاف می‌باشد.

#### **بند دوم حل اختلاف :**

در صورت اعتراض به رأی هیات تشخیص، طرفین دعوی به هیات حل اختلاف که مرکب از ۹ عضو می‌باشد (سه نفر نماینده دولت ، نماینده فرمانداری و نماینده دادگستری) سه نفر نماینده کارگر و سه نفر نماینده کارفرما که با حضور هفت نفر از اعضاء به رسمیت می‌رسد.

#### **بند سوم: دیوان عدالت اداری:**

در صورت اعتراض به رأی قطعی مراجع حل اختلاف اصحاب دعوی می‌توانند به دیوان عدالت اداری مراجعه و اعتراض نمایند.

## **فصل سوم:**

### **عملکرد مراجع حل اختلاف در شهرستان خوسف:**

#### **گفتار اول:**

##### **وضعیت شهرستان خوسف:**

شهرستان خوسف در ۳۵ کیلومتری مرکز استان خراسان جنوبی قرار داشته (غرب بیرجند) این شهرستان با وسعتی معادل ۱۶۰۲۹ کیلومتر مربع دارای دو بخش ، دو شهر و پنج دهستان و ۲۱۷ آبادی می باشد. جمعیت کل شهرستان بر اساس آخرین سرشماری سال ۹۵ ، ۲۷۶۰۰ نفر که حدود ۷۸ درصد آن در روستاها و ۲۲ درصد شهر نشین می باشند. شغل اصلی مردم کشاورزی و دامداری بوده و محصولات شاخص آن: عناب ، انگور و گل نرگس در تولیدات دامی نیز پرورش شتر و عسل و در حوزه معدنی از ده نوع تنوع معدنی شامل مس ، آهن ، مرمیت ، گرانیت و ... با ذخیره بالغ بر ۲۳۷ میلیون تن می باشد . تولیدات محصولات کشاورزی شهرستان سالیانه ۶۲۰۰۰ تن و تولیدات دامی سالیانه ۱۸۷۹۲ تن شیر و ۲۳ تن عسل می باشد.

#### **گفتار دوم:**

##### **شاخص های جمعیتی شهرستان خوسف:**

جمعیت فعال شهرستان خوسف ۱۰۱۲۴ نفر ، جمعیت غیر فعال ۱۲۶۷۲ نفر و جمعیت بیکار ۵۷۷ نفر ، نرخ مشارکت شهرستان ۴۵.۸ و نرخ بیکاری ۵.۴ که از این حیث رتبه اول استان را داراست. بعد خانوار شهرستان ۳.۶۸ و تراکم جمعیتی در هر کیلومتر مربع برای هر نفر ۱.۷ که نسبت به تراکم استان (۵.۱) بسیار پایین تر است. که این موضوع خدمت رسانی را سخت تر می نماید .

## **گفتار سوم:**

### **وضعیت واحد های تولید شهرستان خوسف:**

شهرستان خوسف دارای ۱۷ واحد کارگری بالای ده نفر نیروی کار که بزرگترین واحد کارگری آن معدن مس قلعه زری با ۴۰۰ نیروی کارگری می باشد و بزرگترین معدن زیر زمینی کشور است .  
تعداد نیروهای تحت پوشش بیمه تامین اجتماعی شهرستان حدود ۱۵۰۰ نفر و تعداد نیروهای کارگری شهرستان حدود ۲۰۰۰ نفر می باشد. تعداد تعاونی های فعال شهرستان ۳۴ تعاونی با حدود ۱۴۰۰ عضو مرد و زن و اشتغال زایی بالغ بر ۴۵۰ می باشد.

## **گفتار چهارم:**

### **مراجع حل اختلاف کار در شهرستان خوسف:**

هیات تشخیص شهرستان خوسف برای اولین بار پس از شهرستان شدن و استقرار نمایندگی تعاون کار و رفاه اجتماعی در تاریخ ۹۳/۰۴/۰۱ رسماً کار خود را آغاز و کلیه اختلافات کارگری و کارفرمایی در هیات تشخیص این شهرستان رسیدگی گردید.  
دو نفر نماینده کارگران از شهرداری خوسف و شیر کوهستان ، دو نفر نماینده کارفرما از واحد انجمن صنفی مرغداریهای گوشتی شهرستان و یک نفر بعنوان نماینده وزارت متبوع (مسئول نمایندگی) از نمایندگی تعاون ، کار و رفاه اجتماعی دارای اعتبار نامه می باشد .

## **گفتار پنجم:**

### **وضعیت عملکرد هیات تشخیص شهرستان خوسف:**

هیات تشخیص شهرستان در سال ۹۳ تعداد ۱۰ دادخواست رسیدگی که از این تعداد ۷ پرونده رأی توافقی یا سازشی

در سال ۹۴ تعداد ۳۹ دادخواست رسیدگی که از این تعداد ۲۲ پرونده رأی توافقی

در سال ۹۵ تعداد ۱۹ دادخواست رسیدگی که از این تعداد ۱۰ پرونده رأی توافقی در سال ۹۶ تعداد ۱۷ دادخواست رسیدگی که از این تعداد ۱۱ پرونده رأی توافقی یعنی مجموعاً از شروع فعالیت این هیات تا پایان سال ۹۶ جمعاً تعداد ۸۵ دادخواست و رسیدگی در مجموع این دادخواست ها تعداد ۵۰ پرونده بصورت توافقی صدور رأی گردید.

۵۹ درصد صدور رأی توافقی در طول چهارسال ، عملکرد هیئت تشخیص شهرستان خوسف را بعنوان یک هیات موفق در صدور ارای توافقی نموده است و در سطح استان یکی از هیات های موفق می باشد.

### **گفتار ششم:**

#### **تاریخچه تصویب آیین دادرسی کار:**

همان طور که قبلاً گفته شد مراجع حل اختلاف کاراز قوانین مختلفی تبعیت کرده که از جمله این قوانین عادی، آیین دادرسی کار مصوب بهمن ماه ۱۳۹۱ و زیر تعاون کار و رفاه اجتماعی است. یکی از مهم ترین وظایفی که وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی به موجب قانون کار بر عهده دارد سازماندهی حل و فصل اختلاف های کارگری و کارفرمایی می باشد. به استناد ماده ۱۵۷ قانون کار، رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی از طریق مراجع حل اختلاف کار است لذا تنظیم قواعد شکلی دادرسی کار از اهمیت بسیار والایی برخوردار است. زیرا عملکرد سلیقه ایی مراجع حل اختلاف باعث می شود تا نظام دادرسی منصفانه تأمین نشود.

### **گفتار هفتم:**

#### **آرای توافقی چیست و چه مزایایی دارد:**

براساس ماده ۷۱ آیین دادرسی کار ،سازش طرفین در هر مرحله از رسیدگی امکان پذیر است. این سازش چنانچه در جلسه رسیدگی حاصل گردد و مرجع رسیدگی کننده براساس سازش حاصله صدور رأی نماید اصطلاحاً آرای توافقی یا سازشی نامیده می شود.

آرای سازشی یا توافقی یکی از بهترین نوع آرای صادره بوده چراکه درین نوع رأی علی رقم اینکه اصحاب دعوی (کارگر و کارفرما) با داشتن علم و اطلاع کافی از قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی با یکدیگر توافق کرده و با گذشت از اختلافات فی مابین با مهربانی و رافت با یکدیگر توافق می‌نمایند از دیگر مزیت های آرای توافقی، ایجاد رابطه صمیمی و از بین رفتن دوستی ها و رابطه مناسب طرفین دعوی می‌باشد. در این نوع آرا ضمن رعایت قواعد آمده طرفین از یکدیگر با محبت و دوستی فسخ رابطه و یا برگشت بکار می‌نمایند. یکی از مهم ترین روش ها برای بهبود فضای کسب و کار ایجاد توافق و صدور آرای توافقی است.

تنظیم رابطه بین کارگر و کارفرما شکل هی مختلفی می‌تواند داشته باشد. از طریق صدور آرای قانونی که با توجه به شرایط کار صورت می‌پذیرد. در این روش هر چند از نظر قانونی هیچ ایرادی به آن منصور نیست و مراجع بر اساس قوانین و آیین نامه های قانونی اقدام به صدور نموده‌اند. لیکن طرفین یا یکی از اصحاب دعوی اگر از رأی صادره رضایت نداشته باشند یا آن را به تصور و برداشت خود جانبدارانه و غیر منصفانه بدانند تبعات حقوقی، اجتماعی و خانوادگی فراوانی را به دنبال دارد. از این رو یکی از شیوه های مناسب و قابل قبول رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار، صدور آرای سازشی یا توافقی است.

در سال های اخیر و با توجه به مشکلات اقتصادی به وجود آمده واحد های تولیدی دچار مشکل در پرداخت حق و حقوقات کارگران خود شده و این موضوع باعث افزایش دادخواست های و شکایت های کارگری شده است.

## **گفتار هشتم :**

### **تاثیر آرای سازشی هیات تشخیص در بهبود فضای کسب و کار در شهرستان خوسف:**

شهرستان خوسف یکی از شهرستان های تازه تاسیس است و لذا بسیاری از ادارات به صورت نمایندگی های تازه تاسیس در شهرستان تشکیل گردیده است از این رو و با توجه به در دسترس بودن ادارات برای رسیدگی به شکایات و افزایش سطح اطلاعات مردم در سال های اول تعداد دادخواست هایی که دارد بیشتر از سایر شهرستان ها بوده است.

از طرفی جود مشکلات اقتصادی، تحریم ها، رکود بازار فروش باعث شده بود واحد های تولیدی این شهرستان که بعضاً از نظر توان اقتصادی و نقدینگی در سطح چندان بالایی نبوده، در پرداخت حق و حقوقات قانونی کارگران خود دچار مشکل شوند یا بعضی از اموری که به صورت توافقی سالها کارگر و کارفرما در کنار یکدیگر مشغول به کار بوده اند با بوجود آمدن مشکلات اقتصادی به سمت شکایت از کارفرما روی آورند. لذا صدور آرای سازشی توافقی نقش بسیار ارزنده ای در بهبود فضای کسب و کار و از بین رفتن بسیاری از مشاغل و کارها در این شهرستان شد.

به نحوی که پس از نظر سنجی های انجام شده از کارفرمایان و کارگران درصد بالایی از آرای صادره رضایت داشته همچنین بر اساس بررسی انجام شده در اعتراضات انجام شده به آرای هیات تشخیص ملاحظه می شود که در هر سال روند اعتراضات انجام شده به آرای هیات تشخیص کاهش یافته و حدود ۲۵ درصد می باشد.

## **فصل چهارم:**

### **سازش قبل از طرح دعوی:**

#### **مستندات قانونی سازش قبل از طرح شکایت :**

براساس ماده ۱۵۷ قانون کار هر گونه اختلاف فردی بین کارگر و کارفرما در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین آنها و در صورتی که موضوع حل و فصل نشود از طریق هیات های تشخیص و حل اختلاف مورد رسیدگی قرار می گیرد. لذا سازش قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار قانونی بوده و اتفاقاً نقش بسیار موثری در بهبود فضای کسب و کار دارد.

#### **مزایای سازش های کارگری و کارفرمایی قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار:**

مزیت های سازش های قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار را میتوان از سه منظر مورد بررسی قرار داد.

## ۱) سرعت عمل و تسهیل در روند رسیدگی

رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار مستلزم وجود مدارک و مستندات قانونی بوده لذا طرفین دعوی می بایست جهت ارائه مدارک و مستندات اقدام نمایند. همچنین می بایست اطلاعاتی در زمینه قانون کار و حقوق کار و تأمین اجتماعی باشند تا در روند رسیدگی متضرر نشود.

وجود حداقل های زمانی برای ابلاغ دادنامه به طرفین دعوی، تجدید جلسه، ارجاع به تحقیق باعث افزایش زمان رسیدگی و بعضاً اطاله رسیدگی می گردد. اما در جلسات سازش قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار علاوه بر رسیدگی سریع و آسان در حداقل های زمان به نتیجه می رسند.

## ۲) کاهش هزینه ها:

رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار هم برای دولت که از بودجه عمومی استفاده می کند و هم برای خواهان و خوانده علی رغم رایگان بودن رسیدگی، باعث ایجاد هزینه هایی می گردد. در صورتی که در سازش های قبل از طرح دعوی هم برای دولت و هم برای خواهان و خوانده کم ترین هزینه را دارد.

## ۳) افزایش رضایتمندی برای کارگر و کارفرما

عدم طرح دادخواست در مراجع حل اختلاف کار از نظر روانی و فکری برای طرفین دعوی، این موضوع را القا می نماید که کار آنها به شکایت نرسیده و به صورت کدخدانمی اختلاف بین آنها حل و فصل گردیده است لذا این موضوع باعث افزایش سطح رضایتمندی برای طرفین می گردد.

## گفتار اول:

### عملکرد شوراهای سازش قبل از طرح دعوی در شهرستان خوسف:

واحد مشاوره بعنوان بازوی توانمندی در حل اختلاف بین کارگر و کارفرما بصورت سازشی و قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار، نقش بسیار ارزنده ای را در بهبود فضای کسب و کار و افزایش سطح رضایتمندی طرفین دعوی در مراجعه به اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی در بر داشته است.

در سال های ۹۳ تا ۹۶ واحد مشاوره بیش از ۱۲۰۰ مشاوره حضوری و تلفنی داشته که این موضوع نقش بسیار موثری در آگاه سازی کارگران و کارفرمایان به حقوق و تکالیف خود را داشته و در نتیجه موجب گردیده تعداد دادخواست های واصله در هر سال نسبت به سال قبل کاهش داشته باشد. ضمن اینکه در بهبود فضای کسب و کار سهم ارزنده ای را دارد .

تعداد سازش های قبل از طرح دعوی در سالهای ۹۳ و ۹۴ و ۹۵ و ۹۶ حدود ۱۷۰ مورد می باشد که همگی بدون طی مراحل مختلف رسیدگی و در سریع ترین زمان بصورت ایجاد سازش و توافق بین طرفین حل و فصل گردیده است. این در حالیست که اگر این تعداد دادخواست در مراجع حل اختلاف کار رسیدگی می شد نه تنها باعث افزایش هزینه ها بلکه در شهرستان کوچک و تازه تاسیس خوسف نقش بسیار منفی از شرایط کسب و کار ایجاد می نمود و نارضایتی شدیدی در بین کارگران و کارفرمایان بوجود می آورد و چه بسا منجر به تعطیلی تعدادی زیادی واحد تولیدی نیز می شد .

## **گفتار دوم:**

### **مشکلات و چالش های شوراهای سازش در روند اجرا:**

علی رغم وجود تمامی محسنات و مزایای شوراهای سازش قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار که نقش بسیار ارزنده ای در بهبود فضای کسب و کار (بدلایلی که قبلا توضیح داده شد) دارند اما عدم وجود قوانین مدون و کاربردی یا نداشتن آیین دادرسی یکسان در شوراهای سازش قبل از طرح دعوی باعث ایجاد عملکردهای سلیقه ای و بسیار متفاوت در این خصوص شده است . این موضوع کارایی و عملکرد شوراهای سازش را زیر سوال برده و بعضا بخاطر عملکرد ضعیف و اعمال سلیقه های نامناسب همکاران و کارشناسان مربوطه ، آسیب جدی به ماهیت وجودی این شوراها وارد نموده است و کارکرد شوراهای سازش قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار را به گونه ای هدایت کرده است که نه تنها باعث بهبود فضای کسب و کار نشده است بلکه آسیب جدی نیز به فضای کسب و کار وارد کرده است .

از دیگر چالشها و مشکلات ، نبود مزایای انگیزه ای مادی و معنوی برای کارشناسان فعال در این حوزه است .

شوراهای سازش قبل از طرح دعوی در مراجع حل اختلاف کار ، علی رغم وجود مزایای بالا چه در زمینه کاهش هزینه ها و چه در زمینه افزایش رضایتمندی و سرعت عمل در رسیدگی ، متأسفانه بدلیل نبود قوانین مدون و نداشتن تعریفی برای ایجاد انگیزه ، تلاشهای کارشناسان این حوزه دیده نشده و عملکرد آنها مغفول مانده است .

### **نتیجه گیری :**

هرچند ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی مسئول رسیدگی و تنظیم روابط کارگر و کارفرما می باشند و مراجع حل اختلاف کار می بایست با توجه به قوانین کار، آیین دادرسی و سایر قوانین متعدد مربوط به اختلافات میان کارگر و کارفرما رسیدگی نمایند. رسیدگی و دادرسی منصفانه یکی از دغدغه های اصلی مراجع بوده تا با رعایت اصل بی طرفی و مستقل بودن به آن دست یابند.

با گسترش تکنولوژی ها و پیچیده تر شدن روابط باید مراجع حل اختلاف کار ضمن بروزرسانی قوانین و مقررات بهترین روابط را میان کارگر و کارفرما تنظیم نمایند تا مانع تضییع حقوق طرفین شوند. اصل سه جانبه گرایی - سرعت عمل - دادرسی منصفانه می بایست در قوانین کار رعایت شود.

صدور آرای توافقی از نظر جنبه اجتماعی ، حقوقی و اقتصادی نقش بسیار موثر در مقبولیت آرای صادره مراجع حل اختلاف کار در بین اصحاب دعوی دارد.

ایجاد واحد مشاوره در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی و اطلاع رسانی به جامعه کارگری و کارفرمایی نقش ارزنده ای در کاهش اختلاف میان آنها داشته و در صورت بروز اختلاف و بر اساس ماده ۱۵۷ قانون کار اصل سازش مستقیم بین آنها نیز باعث سرعت در حل و فصل اختلافات و در نهایت بهبود فضای کسب و کار دارد.

شهرستان خوسف پس از تشکیل هیات تشخیص با سرلوحه قرار دادن حل و فصل انتخابات بین طرفین از طریق سازش مستقیم و دادن مشاوره به کارگران و کارفرمایان توانسته است عملکرد تقریباً موفق‌تری را در بهبود فضای کسب و کار در این شهرستان داشته باشد.

## **با تشکر و ارادت**

**محمد کسایی**