

ضرورت رسیدگی سریع به شکایات کارگران

چگونه می توان از حجم دعاوی حل اختلاف کاست؟

چالش هایی دست وپنجه نرم می کنند؛ برای یافتن پاسخ این سؤالات به سراغ ارمین خوشوقتی، کارشناس حقوق و روابط کار رفتیم.

او در گفت گو با «آتیه نو» در این رابطه بیان کرد: «در زمانی که کارگر و کارفرما به اختلاف می خورند، ابتدا دستورالعمل سازش درون کارگاهی روی میز می آید و سعی می شود اختلاف با سازش به سرانجام برسد. اما در موارد بسیاری کار با سازش تمام نمی شود و کارگر مجبور است به دفاتر پیشخوان دولت برای طرح شکایت مراجعه کند. بعد از ثبت شکایت، ۱۰ یا ۱۵ روز زمان می برد تا ابلاغیه به صورت فیزیکی به دست کارفرما برسد. بعد از آن، برای هیئت تشخیص وقت تعیین می شود. بعد از صدور رأی و ابلاغ آن، در صورت اعتراض یکی از طرفین در ظرف مدت ۱۵ روز، برای هیئت های حل اختلاف وقت تعیین می شود و کار در این مرحله معمولاً زمان بر است.»

او با تأکید بر اینکه اقداماتی در جهت تسریع کار انجام شده اما حجم اختلافات بالاست و در شهرهای بزرگ، معمولاً تأخیر اتفاق می افتد، گفت: «ما مواردی داریم که فرد در خردادماه شکایت کرده و برای مهرماه در هیئت تشخیص اعلام وقت شده یا فردی در تیرماه به هیئت حل اختلاف اعتراض کرده و تعیین وقت رسیدگی او در مهرماه است. بنابراین اگر منظورمان از زمان رسیدگی، از لحظه شروع شکایت تا زمان صدور و ابلاغ رأی است، گاهی سه ماه یا بیشتر طول می کشد. این زمان طولانی باید کاهش یابد. کارگری که سه یا چهارماه حقوق نگرفته و طرح شکایت کرده، نباید سه ماه منتظر بماند تا بتواند حشش را بگیرد.»

این کارشناس حقوقی با بیان اینکه یکی از مواردی که در آیین دادرسی کار پیش بینی شده، بحث کیفیت رسیدگی به پرونده هاست افزود: «در آیین دادرسی کار تأکید شده که پرونده ها باید به صورت مستقل رسیدگی شوند. در واقع نباید یک رأی کلی در مورد پرونده هایی که مشابهت دارند، صادر شود. در کنار این، بر اصل سرعت در رسیدگی نیز تأکید شده است. علاوه بر همه این ها تأکید شده که مراجع حل اختلاف باید در رأی صادره استدلال مکفی داشته باشند. در حال حاضر در برخی استان ها، اصل سرعت رسیدگی رعایت نمی شود. برخی از پرونده ها آرای شبیه به هم دارند و گاهی نیز استدلال کافی در آرا نیست.»

خوشوقتی در پاسخ به اینکه چرا این اتفاق می افتد گفت: «مراجع حل اختلاف به این اصول اشراف کافی دارند و تمایل دارند آرای سریع و با کیفیت صادر کنند اما مشکل اصلی، حجم بالای کار است. تعداد پرونده هایی که در یک روز به یک مرجع خاص ارجاع می شود، بیش از حدی است که در قانون پیش بینی شده است. ماده ۱۱۳ آیین دادرسی کار می گوید: در هر حال، تعداد پرونده هایی که در یک روز به یک مرجع خاص ارجاع می شود، نباید بیش از پنج پرونده باشد. در تهران، به برخی مراجع در یک روز، ۱۵ یا ۱۶ پرونده ارجاع می شود.»

این کارشناس حقوقی راه چاره را افزایش تعداد مراجع در استان های مختلف دانست و اضافه کرد: «برای نمونه ادغام اداره کار مرکز تهران در ادارات دیگر در سال ۹۴، موجب افزایش حجم کار مراجع حل اختلاف در تهران شد. این در حالی است که باید تعداد هیئت های حل اختلاف در شهرهای شلوغ و پرجمعیت بیشتر شود.»

به گفته او پیشگیری همیشه مهم تر از درمان است لذا اجتناب از بروز اختلاف میان کارگر و کارفرما، راهکاری اصولی است که از تعداد دعاوی حل اختلاف کار به میزان قابل توجهی می کاهد.

خوشوقتی با بیان اینکه بیشترین اختلافات مربوط به قراردادهای کار است توضیح داد: «سامانه جامع روابط کار این پتانسیل را دارد که کارفرما قراردادهای کار را در آن بارگذاری کند و به آن استناد شود. هنوز رویه ای برای بارگذاری قراردادهای این سامانه طراحی و پیاده سازی نشده است و اگر این کار تسریع شود، بسیاری از اختلافات در حوزه قراردادهای کار شکل نمی گیرد. در حوزه طرح طبقه بندی مشاغل، سال گذشته وزارت کار تسهیل گری هایی صورت داد که موجب شد دعاوی این حوزه کاهش یابد. در حوزه قراردادهای کار نیز باید این اتفاق بیفتد.»

این کارشناس روابط کار تأکید می کند: «اگر زمینه های بروز اختلاف از میان برداشته شود و کارفرمایان به عقد و بارگذاری قراردادهای کاملاً قانونی مکلف شوند، شاید حجم دعاوی حل اختلاف در استان های مختلف کشور به نصف یا حتی کمتر کاهش یابد. بازمی می گویم که پیشگیری از یک واقعه بسیار بهتر و مؤثرتر از علاج آن است ولی تا زمانی که در زمینه پیشگیری اقدامات مؤثر صورت نگرفته، هیچ راهی برای سرعت بخشی به کار جز افزایش تعداد مراجع حل اختلاف، به خصوص در استان های صنعتی و پرجمعیت کشور نیست.»



در مراجع حل اختلاف کار کاهش یافته است، به نحوی که زمان رسیدگی به مطالبات در سال ۱۴۰۰ حدود ۹۰ روز بود اما به تدریج در برخی استان ها به ۶۲ روز کاهش یافت. هم اکنون در استان های مختلف به طور متوسط از ۴۰ روز تا ۳۰ روز رسیدگی می شود اما هنوز در استان های پرجمعیت، زمان رسیدگی به دعاوی طولانی است.

در این میان، سازش درون کارگری، نقش مؤثر و پررنگی دارد. بسیاری از دعاوی حل اختلاف از طریق سازش حل می شوند و کار به صرف زمان و طرح شکایت در هیئت های حل اختلاف ادارات کار نمی رسد. طبق گزارش ها تا پایان سال گذشته، بیش از ۱۳ هزار پرونده شکایات کارگری با صدور آرای سازشی در مراجع حل اختلاف کار استان تهران حل و فصل شده است. طبق دستورالعمل «سازش درون کارگاهی» که از سوی معاونت روابط کار وزارت کار در دولت سیزدهم در مهرماه سال ۱۴۰۱ ابلاغ و موجب احیای مجدد شورای سازش شد، رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی موضوع ماده ۱۵۷ قانون کار قبل از طرح دعوا در مراجع حل اختلاف کار باید در شکل کارگری مستقر در کارگاه ذی ربط انجام گیرد. در صورت عدم حصول سازش میان طرفین اختلاف، موضوع در مراجع حل اختلاف کار مطرح و مطابق مقررات کار رسیدگی و تصمیم گیری می شود.

در همین راستا در اردیبهشت ماه امسال، محمد آذرپناه مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان تهران از آرای



صادره برای ۵۷ هزار و ۵۷۲ شکایت کارگری در این استان طی سال ۱۴۰۲ خبر داده و گفته است: «در سال ۱۴۰۲ بیش از ۷۳ هزار دادخواست بدوی در استان تهران ثبت شده که تا پایان سال برای ۵۷ هزار و ۵۷۲ پرونده، آرای هیئت تشخیص صادر و ابلاغ شده است.»

او به اهمیت مراجع حل اختلاف کار و ماده ۱۵۷ قانون کار اشاره کرد و یادآور شد: «با توجه به اهمیت زمان رسیدگی به پرونده ها و باتلاش های صورت گرفته بیش از ۱۳ هزار پرونده نیز با آرای سازشی در مراجع حل اختلاف کار استان تهران حل و فصل شدند که ایجاد سازش بین طرفین تأثیر بسزایی در تقویت انسجام اجتماعی و رضایتمندی مردم دارد.»

چالش ها و کمبودهای این حوزه

با این حال، به رغم بهره گیری از سامانه جامع روابط کار، حذف مراجعات حضوری و کاغذی و کوتاه شدن زمان رسیدگی به دعاوی و همچنین با وجود صدور دستورالعمل سازش درون کارگاهی بر مبنای الزامات روشن ماده ۱۵۷ قانون کار، هنوز هم در بحث دعاوی حوزه روابط کار، کاستی ها و مشکلاتی وجود دارد.

کار در واقعیت چگونه پیش می رود و کارگران با چه

صورت عدم اجرا از سوی محکوم علیه با درخواست ذی نفع، جهت اجرا به واحد اجرای احکام حقوقی دادگستری ارسال می شود. آرا مستند به تبصره ۲ ماده ۱۶ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری، ظرف مهلت سه ماه از تاریخ ابلاغ برای افراد داخل کشور ظرف مهلت شش ماه از تاریخ ابلاغ برای افراد مقیم خارج از کشور قابل فرجام خواهی در دیوان عدالت اداری است. دیوان عدالت اداری، مرجع بالاتر این هیئت هاست که می توان از آرای هیئت های حل اختلاف به این مرجع شکایت برد. طبق بند ۲ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری مصوب سال ۱۳۹۲ رسیدگی به اعتراضات و شکایات از آرای هیئت حل اختلاف کارگر و کارفرما برعهده دیوان عدالت اداری نهاده شده است. با این توضیح که دیوان عدالت اداری وفق بند ۲ ماده مذکور، صرفاً و منحصرأ از حیث نقض قوانین و مقررات یا مخالفت با آن ها نسبت به رأی مورد اعتراض رسیدگی می کند.

ترکیب هیئت های تشخیص و حل اختلاف وزارت کار، یک ترکیب سه جانبه است؛ در هیئت های تشخیص، یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همahنگی شوراهای اسلامی کار استان و یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن های صنفی کارفرمایان استان شرکت دارند. در هی ت های حل اختلاف، تعداد نمایندگان هر طرف



گزارش

اگر زمینه های بروز اختلاف از میان برداشته شود و کارفرمایان به عقد و بارگذاری قراردادهای کاملاً قانونی مکلف شوند، شاید حجم دعاوی حل اختلاف در استان های مختلف کشور به نصف یا حتی کمتر کاهش یابد. کارگری که مجبور به نان شب خود محتاج است و چون هیچ دستاویزی برای احقاق حق ندارد، مجبور به طرح شکایت است. سرعت رسیدگی به شکایات این کارگر یک ضرورت است؛ ضرورتی که امیدواریم مدیران وزارت کار در دولت جدید آن را جدی بگیرند و از زمان انتظار کارگری که مستأصل مانده و راه به جایی ندارد تاحد مقدور بکاهند.

یکی از مهم ترین چالش های حوزه روابط کار بحث دعاوی کارگران و موضوع حل اختلاف میان کارگر و کارفرماست. بر اساس ماده ۱۵۷ قانون کار، رسیدگی و تصمیم گیری در مورد دعاوی و اختلافات ناشی از اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز از طریق هیئت های تشخیص و هیئت حل اختلاف امکان پذیر است.

اختلافات میان کارگر و کارفرما در صورت وجود مجموعه ای از شرایط در مراجع حل تشخیص و حل اختلاف وزارت کار قابل حل و فصل و رسیدگی است. اختلاف باید ناشی از اجرای قانون کار و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمان های دسته جمعی کار باشد و سازش بین طرفین حاصل نشود.

در قانون کار، مراجع حل اختلاف به دو دسته هیئت های تشخیص به عنوان مرجع بدوی و هیئت های حل اختلاف به عنوان مرجع تجدیدنظر تقسیم شده اند. در هر استان چندین هیئت تشخیص و حل اختلاف به تناسب وسعت آن استان پیش بینی شده است. در صورت بروز اختلاف در روابط کارگر و کارفرما، چنانچه موضوع مورد اختلاف از طریق سازش مستقیم حل نشود، کارگر می تواند از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما به اداره کار مربوطه برای طرح عخوا مراجعه کند.

وظایف هیئت های تشخیص و حل اختلاف

در این میان، وظایف هیئت های تشخیص و حل اختلاف از یکدیگر تفکیک شده است. هیئت های تشخیص براساس قانون، وظایفی برعهده دارند از جمله رسیدگی و اخذ تصمیم در مورد هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای مقررات قانون کار، قرارداد یا کارآموزی و موافقت نامه های کارگاهی است و رسیدگی به اختلافات ناشی از قراردادهای کار که برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد. اما هیئت های حل اختلاف در مقام مرجع قانونی تجدیدنظر، وظایفی از قبیل رسیدگی به اعتراضاتی که در فرجه مقرر نسبت به آرای هیئت های تشخیص به عمل آمده، رسیدگی به تقاضای کتبی بیمه شده بیکار مبنی بر داشتن عذر موجه در خصوص عدم اعلام بیکاری به اداره کار و امور اجتماعی ظرف مدت مقرر و رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل را برعهده دارند.

حسب ماده ۲۸ آیین دادرسی کار مصوب بهمن ماه سال ۱۳۹۱، رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار منوط به تسلیم دادخواست است که از سوی کارگر، کارآموز، کارفرما یا قائم مقام یا نمایندگان آنان به اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محل تقدیم می شود.

پس از تسلیم دادخواست از سوی ذی نفع و طی مراحل قانونی و تشریفات اداری و دعوت از اصحاب دعوی، پرونده ابتدا در دستور کار هیئت تشخیص قرار می گیرد. هیئت پس از استماع اظهارات طرفین، بررسی و مذاقه در محتویات پرونده و بررسی مدارک و اسناد تسلیمی مبادرت به صدور رأی می کند. آرای هیئت تشخیص مستند به ماده ۱۵۹ قانون کار ظرف مهلت ۱۵ روز از تاریخ ابلاغ به هر یک از اصحاب دعوی قابل اعتراض و رسیدگی مجدد در هیئت حل اختلاف است.

در صورت عدم اعتراض از ناحیه هر یک از اصحاب دعوی در موعد مقرر به دادنامه هیئت تشخیص، رأی مذکور قطعیّت یافته و لازم الاجرا خواهد بود. در صورت اعتراض به آرا و تنظیم دادخواست تجدیدنظر خواهی، پرونده با دعوت مجدد از اصحاب دعوی در دستور کار هیئت حل اختلاف قرار می گیرد و هیئت با دعوت از اصحاب دعوی وفق مقررات نسبت به رسیدگی به موضوع و صدور رأی قانونی مبادرت می ورزد.

آرای صادره هیئت حل اختلاف قطعی و لازم الاجرا بوده و در

تأثیر تشکل ها در پیگیری مطالبات کارگران

برابر آخرین آمارها بیش از ۱۳ هزار و ۵۰۰ تشکل کارگری و کارفرمایی در حال فعالیت هستند که در پیگیری مطالبات کارگران و حل و فصل مشکل بنگاه ها نقش بسزایی دارند.

تشکل های کارفرمایی و کارگری بازوان توانمند وزارت کار به شمار می روند که تشکیل و توسعه آن ها می تواند زمینه افزایش بهره وری، ارتقای کیفیت تولید و بهبود عملکرد واحدهای تولیدی را به دنبال داشته باشد.

تشکل های کارگری در پیگیری و تحقق مطالبات کارگران از قبیل بیمه، حقوق و دستمزد و وضعیت قراردادها و تشکل های کارفرمایی در حل و فصل مشکلات بنگاه ها و واحدهای تولیدی اثرگذارند.

از نگاه کارشناسان، حضور نمایندگان تشکل های کارگری و کارفرمایی در سازمان ها و شوراهایی نظیر سازمان تأمین اجتماعی، شورای عالی کار، شورای عالی حفاظت فنی، شورای عالی اشتغال و مراجع تشخیص و حل اختلاف در پیگیری حقوق و مطالبات جامعه کارگری و کارفرمایی مؤثر است.

به همین منظور تشکیل انجمن های صنفی از سوی کارگران و کارفرمایان، در تأمین امنیت شغلی و حمایت حقوقی و صنفی کارگران و نظم بخشی به روابط میان کارگران و کارفرمایان نقش بسزایی دارد. بر اساس اعلام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، همه واحدهای زیرمجموعه این وزارتخانه باید مطابق فصل ششم قانون کار و ماده ۱۳۱ این قانون، به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، گسترش تشکل در واحدها را عملیاتی کنند تا تشکل ها بتوانند از ظرفیت های قانونی به این منظور استفاده کنند.

در همین راستا علی حسین ربیعی فرد، معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی از شکل گیری بیش از ۱۳ هزار و ۵۰۰ تشکل کارگری و کارفرمایی در کشور خبر داد و گفت: «از این تعداد بیش از ۱۱ هزار تشکل کارگری و مابقی تشکل کارفرمایی هستند. هم اکنون پنج تشکل، ذیل فصل قانون کار تعریف شده اند که سه تشکل کارگری و دو تشکل کارفرمایی را شامل می شوند.»

به گفته او مطابق آمارها، کانون عالی شورای اسلامی کار دارای ۲۰۲۶ کانون در ۲۹ استان، کانون عالی انجمن صنفی کارگران ۱۶۶۳ کانون در ۲۰ استان و مجمع عالی نمایندگان کارگری با ۶۸۵۰ کانون در ۲۰ استان فعالیت دارند.

ربیعی فرد معتقد است: «تشکل های کارگری در پیگیری و تحقق مطالبات کارگران از قبیل بیمه، حقوق و دستمزد و وضعیت قراردادها نقش دارند و تشکل های کارفرمایی نیز به حل و فصل مشکلات بنگاه ها و واحدهای تولیدی و مطالبات کارفرمایان کمک می کنند.»

آموزش نیروی کار، اطلاع از تعداد کارگران بنگاه ها، پیگیری وضعیت قراردادهای کار و شناسایی کارگاه های غیرمجاز از جمله موضوعاتی است که توسط تشکل های کارگری و کارفرمایی صورت می گیرد. در همین راستا حمید حاج اسماعیلی، کارشناس روابط کار درباره اثرگذاری و نقش آفرینی تشکل ها در کشور می گوید: «تشکل های کارفرمایی و کارگری ظرفیت و پتانسیل بالایی دارند و می توانند در مسائل مختلفی همچون آموزش نیروی کار، اطلاع از تعداد کارگران بنگاه ها، پیگیری وضعیت قراردادهای کار، حقوق و دستمزد و شناسایی کارگاه های غیرمجاز و بنگاه های راکد و غیرفعال ایفای نقش کنند.»

او می افزاید: «تشکل ها به عنوان بازوان اجرایی وزارت کار می توانند در پیگیری و انجام مأموریات و تحقق برنامه های وزارت کار به کمک بیایند. از این رو با توجه به رویکرد دولت چهاردهم مبنی بر رعایت اصل سه جانبه گرایی و مشارکت جمعی، انتظار می رود به نحو شایسته از ظرفیت تشکل ها استفاده شود.»

این کارشناس روابط کار یادآور شد: «با توجه به آنکه تشکل ها از نزدیک می توانند نسبت به تشکیل اقتصادی و روز کارگران و کارفرمایان مواجه هستند بهتر می توانند به واسطه مشارکت و تخصص خود در تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها مفید واقع شوند.»

مطابق ماده ۱۳۱ قانون کار، به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند نسبت به تشکیل انجمن صنفی اقدام کنند. کارشناسان تأکید دارند در مجموعه ها و بنگاه هایی که همراهی و تعامل نزدیک میان کارگر و کارفرما برقرار است و بیان مشکلات و مطالبات در سایه همدلی صورت می گیرد، اختلافات کارگری و کارفرمایی به ندرت دیده می شود و نیروهای کار در محیطی به دور از تنش و درگیری و با حس آرامش و امنیت، به کار و تولید می پردازند.