



دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی
استان خراسان رضوی

شماره جلسه: ۲۴

تاریخ جلسه ۱۳۹۸/۷/۸

ساعت شروع: ۷/۳۰ صبح

محل تشکیل جلسه:

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

تعداد اعضا حاضر در جلسه: ۲۵ نفر

➤ موضوع مورد بررسی (دستور کار)

دستور جلسه:

- طرح مسایل پیرامون نحوه انتخاب نمایندگان جامعه کارفرمایی و هیات های حل اختلاف اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- طرح مشکلات ناشی از الزام انجام شده توسط سازمان محترم بازرسی منطقه خراسان رضوی در خصوص پرداخت سنوات تجمیعی جهت کارگران شاغل در پیمانها و پیشنهادات کانون انجمن های صنفی کارفرمایی حرف استان پیرامون رفع این مشکل مبنی بر مدنظر قرار دادن مبالغ یاد شده در آنالیز قیمت ارائه شده توسط دستگاههای اجرایی
- سایر موارد

طرح موضوع دستور جلسه:

در دبیرخانه شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی خراسان رضوی تفاهم شد :

لزوم معرفی نمایندگان کارفرمایان استان در مراجع حل اختلاف توسط اتاق های اصناف ، بازرگانی ، صنایع و معادن کشاورزی و تعاون استان

در بیست و چهارمین جلسه دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی خراسان رضوی، چگونگی تعیین نمایندگان کارفرمایان در مراجع حل اختلاف ادارات تعاون کار و رفاه اجتماعی و چاره جویی برای مشکلات ناشی از پرداخت سنوات تجمیعی کارگران شاغل در پیمان ها، بررسی شد. به گزارش روابط عمومی اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی؛ علی اکبر لبافی، رئیس دبیرخانه شورای گفتگوی استان در این نشست درباره نحوه تعیین نمایندگان کارفرمایان در هیات های حل اختلاف اداره کل تعاون ، کار و رفاه اجتماعی گفت: از گذشته نماینده کارفرمایان برای حضور در هیات های حل اختلاف به شیوه های مختلف از طریق انتخابات تعیین می شد. و این روند با ادغام قانون کار کشاورزی و صنعتی به لحاظ حوزه های تخصصی و کسب و کارهای کوچک و بزرگ اعتراضاتی در بر دارد لذا



پیشنهاد تشکلهای این است تا معرفی نمایندگان کارفرمایان از طریق تشکلهای بزرگ استانی و بصورت تخصصی انجام شود .

لبافی خاطرنشان کرد: در حوزه معرفی نماینده کارگران و کارفرمایان در تامین اجتماعی مسیر مشخص است؛ تشکل واقعی نسبت به معرفی نمایندگان کارفرما اقدام می کند و در حوزه کارگری هم تشکل های حائز اکثریت نماینده خود را در هیات ها معرفی می کنند. اما پیشنهادی از سوی انجمن مدیران صنایع و کانون کارفرمایی استان به دبیرخانه شورای گفتگو رسید که با توجه به اینکه مسیر انتخاب نماینده کارفرما مشخص است، فرآیند معرفی را از طریق تشکل حائز اکثریت انجام دهیم .

وی با بیان اینکه کانون کارفرمایی، اتاق بازرگانی، اتاق اصناف و اتاق تعاون به عنوان تشکل های اصلی کارفرمایی وجود دارند؛ یک نگاه این است که معرفی کارفرما از طریق کانون صورت گیرد و نگاه دیگر این است که چون سه اتاق جایگاه با اهمیتی دارند، به صورت تخصصی نمایندگان خود را معرفی کنند. نماینده کارفرمایان در حوزه صنعت، معدن، کشاورزی و تجارت از سوی اتاق بازرگانی، نماینده اصناف از سوی اتاق اصناف و تعاونی ها نماینده خود را از طریق اتاق تعاون معرفی کنند. اگر نگاه دوم توافق شود، صنوف در حل و فصل مسائل می توانند کمک بیشتری داشته باشند و در حوزه خود تخصصی تر نیز هستند؛ این موضوع در حوزه تعاون و اتاق بازرگانی هم صدق می کند.

* کاهش قابل توجه شکایت های حوزه صنعت در مراجع حل اختلاف

در ادامه، عطا متین فر، مدیر روابط کار اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گفت: ما در هیات حل اختلاف در مشهد با استقبال کارفرمایان مواجهیم اما عضویت در این هیات ها از سوی شهرستان ها استقبال نمی شود. در عین حال دغدغه ای که تشکل های بخش خصوصی برای انتخاب نماینده خود در هیات دارند را درک می کنیم.

وی از کاهش قابل توجه شکایت های حوزه صنعت در مراجع حل اختلاف خبر داد و افزود: در حال حاضر بیشتر شکایت ها در حوزه صنوف و خدمات است.



احمد عبدا... زاده رئیس هیات مدیره کانون حرف استان نیز اظهار کرد: تقریباً ۷۶ درصد پرونده‌های هیات های حل اختلاف مربوط به حوزه خدمات است و اشراف افرادی که در حوزه پیمانکاری کار می کنند به مراتب بیشتر از سایر بخش هاست. دغدغه ما در حوزه خدمات است و در این حوزه در هیات های حل اختلاف بحث و جدل بسیاری وجود دارد؛ بنابراین تقاضای ما این است که نماینده کارفرمایان در هیات‌های حل اختلاف از سوی کانون کارفرمایی استان معرفی شود.

اما حسین مشرفی مدیر امور توسعه اتاق اصناف مشهد گفت: اینکه اتاق های بازرگانی، اصناف و تعاون نماینده کارفرمایان را معرفی کنند بسیار مطلوب است و اتاق اصناف باید خود نماینده اصناف را در هیات های حل اختلاف معرفی نماید.

*** طبق قانون بهبود فضای کسب و کار همه تشکل ها باید نام خود را در اتاق ثبت کنند**

امیرمهدی مرادی، دبیر انجمن مدیران صنایع خراسان تصریح کرد: ما تشکل های یک یا دو نفره زیادی در استان داریم اما برای نمایندگی از کارفرمایان وزن تشکل ها بسیار مهم است. اتاق ها زیرمجموعه های بسیاری دارند و پتانسیل هایی در قوانین مختلف برای آن ها تعریف شده و به نظر من تعیین نماینده در هیات های حل اختلاف از سوی اتاقها منطقی تر است.

او اضافه کرد. انجمن مدیران اگر این پیشنهاد را داده به دنبال بحثی عمومی است. ما می گوییم بهتر است اتاق ها با توجه به پتانسیلی که دارند این کار را انجام دهند. اتاق ها جایگاه و وزن بهتری دارند و پیشنهاد ما به همین دلیل است. اما اینکه در این مسئله موضع گیری شخصی کنیم، این چنین نیست و البته فراموش نکنیم که طبق قانون بهبود فضای کسب و کار همه تشکل ها و کانون ها باید نام خود را در اتاق بازرگانی ثبت کنند.

قاسم کیومرثی، رئیس اداره فلزی سازمان صمت خراسان رضوی هم اظهار کرد: باید مسیری رفت که بهترین نتیجه را بدهد و به نظر می رسد تعیین نماینده از سوی اتاق ها منطقی تر است اما تشکل ها باید در این خصوص نظر اصلی را بدهند.



دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی
استان خراسان رضوی

شماره جلسه: ۲۴

تاریخ جلسه ۱۳۹۸/۷/۸

ساعت شروع: ۷/۳۰ صبح

محل تشکیل جلسه:

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

تعداد اعضا حاضر در جلسه: ۲۵ نفر

متین فر، مدیر روابط کار اداره کل تعاون استان اما اظهار کرد: تفکیک پرونده ها در مراجع حل اختلاف عملا امکان پذیر نیست؛ عمده شکایات ما در حوزه صنوف و خدمات است و بالغ بر ۷۸ درصد شکایات را شامل می شود.

وی ادامه داد: در ماده ۱۶۰ قانون کار درباره انتخاب نماینده کارگران، موضوع به تشکل های کارگری واگذار شده و استنباطم این است که اگر وزارت کار به دنبال اصلاح دستورالعمل باشد، تشکل های وزارت در اولویت هستند و ضمن احترامی که برای اتاق ها قائلیم، کانون کارفرمایی و تشکل های زیر مجموعه اداره کار برای ما در اولویت قرار دارند.

در ادامه بار دیگر لبافی، رئیس دبیرخانه شورای گفتگوی استان گفت: در ماده ۵ قانون بهبود محیط کسب و کار که در سال ۹۰ به تصویب رسیده، اجازه ساماندهی تشکل های موازی به اتاق بازرگانی سپرده شده و قانون کار مربوط به سال ۶۹ است .

وی افزود: اتاق ها پوششی عمومی دارند و مسائل زیادی را تاکنون پیگیری کرده اند و هر چقدر تشکل قوی تر باشد، بیشتر می تواند به بخش مورد نظر خود کمک کند. تفکیک معرفی کارفرما از طریق اتاق ها دارای چند حُسن است و از سوی دیگر، نمی توان با رویکرد صنعتی در حوزه صنوف رای صادر کرد. ادغام این حوزه ها از ابتدا اشکال داشته و اینکه یک انجمن به نمایندگی از سایر تشکل ها، نمایندگان کارفرمایان استان را در همه حوزه ها معرفی کند، به نظر دارای اشکال فنی است اما اینکه سه اتاق که تشکل های کوچکی را در دل خود دارند و جایگاه و پایگاه قدرتمندی دارند، نماینده کارفرماها را به هیات ها معرفی کنند، می تواند کمک بیشتری نماید.

در ادامه این نشست و پس از طرح مباحث و انجام گفتمان درباره نحوه تعیین نماینده کارفرما در هیات های حل اختلاف، دو پیشنهاد به رای گذاشته شد و در نهایت پیشنهاد تعیین نماینده از سوی اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی، اتاق اصناف و اتاق تعاون اکثریت آرا را کسب کرد و به عنوان مصوبه پیشنهادی دبیرخانه به شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی استان به تصویب رسید .



دیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی
استان خراسان رضوی

شماره جلسه: ۲۴

تاریخ جلسه ۱۳۹۸/۷/۸

ساعت شروع: ۷/۳۰ صبح

محل تشکیل جلسه:

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

تعداد اعضا حاضر در جلسه: ۲۵ نفر

*مشکلی به نام نیروهای حجمی در قراردادهای پیمانکاران

سپس، دستور کار دوم این نشست به بحث و بررسی گذاشته و چاره جویی برای مشکلات ناشی از الزام صورت گرفته از سوی سازمان بازرسی خراسان رضوی در خصوص پرداخت سنوات تجمیعی برای کارگران شاغل در پیمان ها و پیشنهادات کانون انجمن های صنفی کارفرمایی حرف استان پیرامون رفع این مشکل، بررسی شد.

متین فر، مدیر روابط کار اداره کل تعاون در این خصوص اظهار کرد: پایه سنوات تجمیعی به این معناست که در گذشته کارگری که سنوات خود را دریافت می کرد، از سال بعد به عنوان کارگر بدون سابقه کار محسوب می شد اما از سال ۹۲ به بعد این بخشنامه آمد که کارگری که تسویه حساب کرده هم باید پایه سنواتی دریافت کند.

وی افزود: دغدغه پیمانکاران این است که وقتی با شرکتی قرارداد می بندند، از سوابق کارگر اطلاعی ندارند. پیمانکاران قبل از شرکت در مناقصه حقوق ماهانه کارگران تقریبی محاسبه می کنند اما بعد که کار را آغاز می کنند، کارگر مدعی می شود که ۱۰ سال سابقه کار دارد و باید پایه سنواتی را به او بپردازند.

عبدالله زاده، رئیس هیات مدیره کانون انجمن صنفی کارفرمایی حرف استان نیز تصریح کرد: ما با پرداخت پایه سنوات مشکلی نداریم اما مهم است که این موضوع از ابتدا مشخص شود. ما پیمانکاریم و سود کاری مان بین ۵ تا ۱۰ درصد است و حتی گاهی به یک درصد می رسد و در آن درصد اندک نیز، عددی برای پرداخت پایه سنوات پیش بینی نشده است. بحث ما این است که دستگاه همان اول مشخص کند که کارگران شرکت چه سابقه ای دارند تا پیمانکار محاسبات لازم را انجام دهد.

در ادامه، عباس غیب دوست، رئیس هیات مدیره انجمن مهندسان مشاور خراسان رضوی به ایراد سخن پرداخت و در این باره گفت: برای حل این مشکل ابتدا لازم است که وزارت کار تفسیر و تعریف کارگاه را به سازمان بازرسی اعلام کند. کارگاه آنجایی است که شرکت در آن کار می کند و فعالیت نیروی حجمی در ادارات از اساس اشتباه و خلاف است. دولت با این روش به دنبال کوچک کردن خود نیست. قراردادهای کارگران باید واقعی شود و اگر به دنبال حل اساسی این موضوع هستیم، باید ابتدا به این قضیه ورود کنیم.



دبیرخانه شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی
استان خراسان رضوی

شماره جلسه: ۲۴

تاریخ جلسه ۱۳۹۸/۷/۸

ساعت شروع: ۷/۳۰ صبح

محل تشکیل جلسه:

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی خراسان رضوی

تعداد اعضا حاضر در جلسه: ۲۵ نفر

لبافی، رئیس دبیرخانه شورای گفتگوی استان نیز در پایان و در جمع بندی مباحث مطرح شده در این دستورکار گفت: طبق مصوبه سال ۸۴ دستگاه های اجرایی مکلف شدند به صورت حجمی کار خود را واگذار کنند اما عملاً آنچه اتفاق می افتد، با این موضوع فاصله دارد. در واقع، پیمانکار فقط پیمانکار است و حق جابه جایی و اخراج و مرخصی نیروهای کار حجمی را ندارد لذا واگذاری کار به صورت فراخوانی اتفاق می افتد و مناقصه ای با عنوان حجمی صورت می گیرد.

وی افزود: از طرفی چون نیروها حجمی هستند، افزایش دستمزدها دیده نمی شود و پیمانکار اجازه کاهش و یا افزایش حقوق را ندارد. همه این ها در دسرهایی را برای پیمانکار ایجاد کرده است.

لبافی به پیشنهادات مطرح شده از سوی غیب دوست برای حل این موضوع اشاره و اظهار کرد: پیشنهاد نخست این است که به سازمان مدیریت و برنامه ریزی، استانداری و شورای گفتگو پیشنهاد دهیم که دولت مطابق ابلاغ شورای عالی کار در قراردادهایی که هر سال تحت عنوان افزایش دستمزدها لحاظ می شود، عدد افزایش را برای پیمان ها اعمال کند.

وی ادامه داد: نکته دوم این است که برای دستگاهی که تاکید بر ماندگاری نیروی انسانی اش دارد، افزایش پایه سنواتی در نظر گرفته شود. این پیشنهادات منطقی است چرا که هم اکنون این امور خارج از میل و اراده پیمانکار اتفاق می افتد

جمع بندی و مصوبات:

ردیف	مصوبات جلسه	مسئول پیگیری	مهلت پیگیری
۱	به موجب ماده ۱۶۰ قانون کار ج.ا. ۱۱ هیات حل اختلاف استان از سه نفر نمایندگان کارگران به انتخاب کانون همahنگی شورای اسلامی کار استان و یا کانون انجمن های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت برای مدت دو سال تشکیل می شود و از طرفی با توجه به تعاریف کلی در مواد ۱ و ۲ و ۳ و ۴ قانون کار ج.ا. ۱۱ از کارگر، کارفرما و کارگاه و ادغام قوانین کار کشاورزی و صنعتی از سال ۱۳۶۹ موضوع انتخاب نمایندگان	دبیرخانه شورا	یک ماه



		<p>کارفرمایان بطور عام همه کارگاهها اعم از یک نفره و چند صد نفره در بخشهای مختلف اقتصادی در بر می گیرد از آنجائیکه در فرایند انتخاب بدون در نظر گرفتن نوع و ماهیت فعالیت کارگاهها و کارفرمایان همه کارفرمایان میتوانند در فرایند انتخاب کاندیدا شوند لذا عملا موجب می گردد در این انتخاب نوع و ماهیت تخصص و حوزه فعالیت و وزن و تاثیرگذاری واحدها و بنگاههای اقتصادی در نظر گرفته نشود و علاوه برآن حوزه های تخصصی کمتر مورد توجه قرار گیرد و از طرفی تصمیم گیری برای واحدهای کوچک و صنوف در قیاس با واحدهای بزرگ تولیدی و خدماتی نیز متفاوت گردد و از طرفی تشکلهای بزرگ کارفرمایی در استانها از جمله خراسان رضوی شکل پیدا کرده است که هر یک می تواند حوزه تخصصی مربوطه را دنبال و نسبت به معرفی نمایندگان مربوطه اقدام نماید . علیهذا پس از بحث و تبادل نظر پیرامون دو پیشنهاد موافقین و مخالفین مطالبی بیان نمودند از جمله اینکه سه اتاق بازرگانی ، صنایع ، معادن و کشاورزی ، اصناف و تعاون استان نسبت به معرفی نمایندگان مربوطه به صورت تخصصی تحت عنوان نماینده کارفرما در هیات ها اقدام نمایند و یا صرفا کانون کارفرمایی استان نسبت به معرفی اقدام نماید که در جمع بندی و رای گیری نهایی موضوع معرفی کارفرمایان با توجه به پرونده های مطرح شده بصورت تخصصی توسط هریک از اتاق ها به تصویب رسید و مقرر شد موضوع پیشنهاد اصلاح ماده ۱۶۰ قانون کار و با توجه به ماده ۵ قانون بهبود محیط کسب پس از طرح در شورای گفت و گو از طریق مبادی ذیربط پیگیری شود .</p>	
یک ماه	سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان دبیرخانه شورای گفت و گو	<p>صرفنظر از اینکه حسب بند ۵ تصویب نامه هیات وزیران ۸۴۵۱۵/ت۳۴۶۱۳ هـ مورخ ۱۳۸۴/۱۲/۱۵ سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و وزارت کار تعاون کار و رفاه اجتماعی موظف شده اند تمام استانداردهای مربوط به نوع و حجم کار و قیمت پایه را تعیین و ابلاغ و در دستورالعمل و فرمهای قرارداد علاوه بر رعایت استانداردها نوع و حجم کار ، فرمها و استاندارد حقوق مدیریت شرکتها (سهم و هزینه مدیریت) را تعیین نمایند ، (حداکثر مبلغ سهم و هزینه مدیریت در تنظیم قیمت پایه پنج درصد (مبلغ کل قرارداد) می باشد که با تشخیص بالاترین مقام دستگاه تا ده درصد قابل افزایش است) .</p> <p>دراین گونه قراردادهای که به قراردادهای حجم کار گفته می شود اصولا پیمانکار تکلیفی به حفظ و نگهداری نیروهای کار موجود ندارد و می تواند با اجرا پیمان جدید نسبت به معرفی نیرو، منطبق با شرایط و نیازی که در حجم کار تشخیص می دهد نیروی کار جذب نماید ولی آنچه در عرف و رویه موجود وجود دارد صرفا انتخاب پیمانکار و تنظیم قرارداد پیمانکاری و حسب تاکید دستگاه اجرایی که کارفرما است همان نیروی انسانی موجود پیمانکار جدید می بایست حفظ کند دراینخصوص براساس قوانین و مقررات کار و عرف رویه موجود هر یک از کارفرمایان و پیمانکاران می توانستند با اتمام قرارداد کار و یا پیمان نسبت به پرداخت حقوق و مزایا و بطور کلی</p>	۲



	<p>مطالبات کارگران اقدام و تسویه نمایند و در پیمان جدید قرارداد جدید تنظیم شود.</p> <p>اما براساس مصوبات شورای عالی کار از ابتدای سال ۱۳۹۲ برای اینکه بین نیروهای کار دارای سابقه و نیروی کار جدید تفاوتی ایجاد شود مقرر گردیده است، نیروهای کار قبلی علی‌رغم تسویه حساب و دریافت سنوات سالانه و حتی تغییر پیمانکار در هنگام تعیین حقوق دستمزد در قراردادهای جدید پایه سنوات خدمتی آنان لحاظ گردد.</p> <p>این موضوع باعث گردید که پیمانکاران به دلیل عدم اطلاع از وضعیت نیروی کار جدید به لحاظ سابقه که می‌بایست حسب تکلیف کارفرما جذب نمایند و از طرفی حجمی بودن قرارداد و شرکت در مناقصه با تعیین حداقل مزد و تجمیع سنوات قبلی و انتقال آن به پیمانکار جدید موجبات زیان پیمانکار را فراهم می‌نماید ضمن اینکه افزایشات حقوق سالانه که توسط دولت و بدون اطلاع پیمانکاران انجام می‌شود در برخی موارد بیشتر از عرف سنوات قبل نیز می‌باشد لذا نمی‌تواند زمینه جبران تصمیمات شورای عالی کار را برای پیمانکاران فراهم نماید.</p> <p>علیهذا پس از بحث و تبادل نظر توافقات زیر حاصل شد و مقرر شد از طریق سازمان محترم مدیریت و برنامه ریزی استان و طرح در شورای گفت و گو پیگیری شود.</p> <p>- مطابق ابلاغ حداقل مزد و افزایشات سایر سطوح مزدی که ابتدای هر سال توسط شورای عالی کار اعلام می‌گردد در قراردادهای فی مابین پیمانکاران با دستگاه های اجرایی افزایش مربوطه لحاظ شود.</p> <p>- در ارتباط با قراردادهای نیروی کار پیمانکاران که حسب درخواست دستگاه اجرایی در سال بعد با قرارداد جدید ادامه پیدا می‌کند افزایش پایه سنوات لحاظ گردد.</p>	
--	---	--