

برنامه‌های جدید و دستاورد محور اداره کل

روابط کار و جبران خدمت

شماره برنامه : ۱

کد برنامه : L.R-1

عنوان برنامه	نظام جدید ارزیابی مشاغل (طراحی، تدوین و عملیاتی سازی)
<p>۱-۱-آسیب شناسی وضعیت موجود</p>	<p>۱-۱-۱- عدم توجه به پرداخت مزد براساس نوع شغل، ویژگی های شاغل، کارایی و عملکرد کارکنان ۱-۱-۲- عدم ارتباط بین تاثیر شغل و اندازه سازمان، ماهیت اثر شغل و سطح مشارکت شاغلین در سازمان ۱-۱-۳- عدم توجه به خلاقیت و نوآوری به عنوان عامل تعیین کننده در توسعه روش های تولید محصول و خدمات ۱-۱-۴- فقدان ساز و کار لازم برای ایجاد مبنای عقلایی و قانونی به منظور تطبیق ارزش های تخصصی با شرایط کارگاه ها ۱-۱-۵- عدم ارتباط میان ارزیابی مشاغل و ارتقای سطح بهره وری کارگاه ۱-۱-۶- عدم ارزش گذاری استعدادها و قابلیت های فردی افراد ۱-۱-۷- عدم برقراری تفاوت های اصولی و منطقی بین عملکرد و شایستگی های شاغلین و مشاغل مختلف سازمان ۱-۱-۸- عدم انعطاف پذیری لازم در مواجهه با چالش های کسب و کار و نوسانات اقتصادی</p>
<p>۲-۱- راهبردها</p>	<p>۱-۲-۱- انجام مطالعات تطبیقی و بررسی و تجزیه و تحلیل سیستم های طبقه بندی مشاغل رایج پیشرو در دنیای کار ۲-۲-۱- ایجاد بانک اطلاعاتی پایه از کارگاه های با بیش از ۵۰ نفر کارگر مشمول قانون کار ۲-۲-۲- بررسی دلایل عدم استقبال داوطلبانه کارفرمایان از تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل در کارگاه ها ۳-۲-۱- طراحی و مهندسی مجدد نحوه تهیه و اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و انجام تغییرات با هدف برقراری همسویی بین منافع کارگر و کارفرما ۴-۲-۱- شناساندن ویژگیها و مشخصه های نظام های ارزشیابی مشاغل به کارفرمایان و جامعه صنعتی برای سهولت برنامه ریزی در این زمینه</p>

<p>۱-۳-۱- ارتقای سطح دانش ومهارت نیروی کار متناسب با معیار های بین المللی با هدف نهادینه کردن فرهنگ مهارت گرایی به عوض مدرک گرایی</p> <p>۱-۳-۲- ارتباط بین مزد وبهره وری و بستر سازی امکان افزایش سطح دریافتی کارگران متناسب با بهره وری نیروی کار</p> <p>۱-۳-۳- پرداخت مزد مساوی برای کار هم ارزش در شرایط یکسان برای مرد و زن در بنگاه ها و پیمانکاری ها</p> <p>۱-۳-۴- کاربست درست و مناسب روش های علمی ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل</p> <p>۱-۳-۵- ظهور و بروز خلاقیت ها و قابلیت های نیروی کار در زمینه تولیدات و محصولات دانش بنیان، رقابت پذیر و بازار پذیر</p> <p>۱-۳-۶- گذار از نظام های پرداختی وقت مزدی و کارمزدی به نظام مزدی بر مبنای ارزش آفرینی</p>	<p>۳-۱- دستاوردهای مورد انتظار</p>
<p>۱-۴-۱- افزایش بهره وری عوامل تولید (TFP)</p> <p>۱-۴-۲- افزایش سطح درآمد کارگران</p>	<p>۴-۱- شاخص های کمی، شفاف و قابل اندازه گیری</p>
<p>۱-۵-۱- بازنگری و اصلاح آیین نامه نحوه تشکیل و فعالیت دفاتر مشاوره فنی طبقه بندی مشاغل کارگری</p> <p>۱-۵-۲- بازنگری و اصلاح دستورالعمل ضوابط انتخاب و وظایف کمیته های طبقه بندی مشاغل کارگاه ها</p> <p>۱-۵-۳- آسیب شناسی تفویض اختیار بررسی طرح های طبقه بندی مشاغل توسط ادارات کل اجرایی</p>	<p>۵-۱- زیر برنامه ها</p>

شماره برنامه : ۲

کد برنامه : L.R.۲

<p>مدل جدید رسیدگی به دعاوی</p> <p>ژوئیه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی</p> <p>رتال جامع علوم انسانی</p>	<p>عنوان برنامه</p>
<p>۱-۱-۲- افزایش اختلافات فردی و جمعی کار و رشد دادخواست های ثبت شده در مراجع حل اختلاف کار</p> <p>۱-۲-۲- عدم تحقق اهداف ماده ۷۳ برنامه پنجم توسعه</p> <p>۱-۲-۳- عدم استفاده مناسب از ظرفیت شرکای اجتماعی کار در اجرای مواد قانون کار، نظارت بر اجرا و رفع اختلافات ناشی از آن</p> <p>۱-۲-۴- ابطال آرای صادره در دیوان عدالت اداری</p> <p>۱-۲-۵- طولانی بودن مدت زمان رسیدگی</p> <p>۱-۲-۶- نارضایتی ذی نفعان (کارگر و کارفرما)</p>	<p>۱-۲- آسیب شناسی وضعیت موجود</p>

<p>۱-۲-۲- آموزش و توانمند سازی نمایندگان کارگر، کارفرما و دولت با هدف آشنایی با انواع روش های حل اختلاف منعطف</p> <p>۲-۲-۲- ایجاد نظام های حل اختلاف جایگزین (ADR)</p> <p>۳-۲-۲- وحدت رویه در فرایند رسیدگی و صدور آرا</p> <p>۴-۲-۲- ساماندهی قراردادهای کار</p> <p>۵-۲-۲- اطلاع رسانی و ارائه مشاوره های تخصصی روابط کار به کارگران و کارفرمایان</p>	<p>۲-۲- راهبردها</p>
<p>۱-۳-۲- کاهش چشمگیر دعاوی</p> <p>۲-۳-۲- بهبود کیفیت آرای صادره</p> <p>۳-۳-۲- افزایش رضایت مندی جامعه هدف</p> <p>۴-۳-۲- استفاده از ظرفیت و توانمند سازی شرکای اجتماعی کار</p> <p>۵-۳-۲- کاهش هزینه دادرسی</p>	<p>۳-۲- دستاوردهای موردانتظار</p>
<p>۱-۴-۲- تعداد دعاوی رسیدگی شده به ازای هر ده هزار نفر</p> <p>۲-۴-۲- تعداد دادخواست های ارائه شده به ازای هر ده هزار نفر</p> <p>۳-۴-۲- مدت زمان رسیدگی</p> <p>۴-۴-۲- درصد آرای نقض شده توسط دیوان عدالت اداری</p>	<p>۴-۲- شاخص های کمی، شفاف و قابل اندازه گیری</p>
<p>۱-۵-۲- آموزش اعضای مراجع حل اختلاف کار</p> <p>۲-۵-۲- ایجاد واحد مشاوره صنفی و اداری</p> <p>۳-۵-۲- ایجاد سامانه ثبت قراردادهای کار</p> <p>۴-۵-۲- وحدت رویه در فرایند رسیدگی و صدور آرا</p> <p>۵-۵-۲- ایجاد نظام های حل اختلاف جایگزین (ADR)</p> <p>۶-۵-۲- تربیت کارشناسان مجرب حقوقی در ادارات کل اجرایی</p>	<p>۵-۲- زیر برنامه ها</p>

<p>افزایش سهم مزد در قیمت تمام شده تولید (از طریق کاهش قیمت تمام شده تولید)</p>	<p>عنوان برنامه</p>
<p>۱-۱-۳- ناکارآمدی سیستم تعیین مزد به دلیل بالا بودن هزینه مبادله ۲-۱-۳- عدم کارکرد مناسب شبکه های توزیع در زنجیره های تامین و عرضه ۳-۱-۳- برابری هزینه های تولید با هزینه مبادله ۴-۱-۳- عدم وجود چارچوب بهینه در تعیین مزد ۵-۱-۳- عدم امنیت اقتصادی و اجتماعی مزد و حقوق بگیران ۶-۱-۳- نارضایتی ذی نفعان (کارگر و کارفرما) از میزان مزد</p>	<p>۱-۳- آسیب شناسی وضعیت موجود</p>
<p>۱-۲-۳- بررسی کارکرد شبکه های توزیع در کارگاه های صنایع هدف ۲-۲-۳- اندازه گیری سهم عوامل تولید و هزینه های سربار در قیمت تمام شده و ارزش فروش کالاها و خدمات در کارگاه های جامعه هدف ۳-۲-۳- ارائه راهکارهای عملی و نوآورانه به منظور کاهش هزینه های تولید و سربار ۴-۲-۳- جایگزینی زنجیره های تامین مواد اولیه معیوب و رانتهی فعلی با اطلاعات شفاف بازار عرضه کالاها و خدمات ۵-۳-۲- تسهیم قسمتی از منافع حاصل از کاهش هزینه های غیر مزدی کارگاه ها و بنگاه های تولیدی بین کارگران متناسب با سطح دستیابی به اهداف</p>	<p>۲-۳- راهبردها</p>
<p>۱-۳-۳- افزایش سهم مزد در قیمت تمام شده ۲-۳-۳- افزایش درآمد و بازدهی نیروی کار و کاهش هزینه های کل تولید (TC) ۳-۳-۳- بسترسازی گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی ۴-۳-۳- تبیین چارچوب بهینه در روش تعیین مزد ۵-۳-۳- کاهش واسطه گری و تقاضای سفته بازی و افزایش رقابت پذیری بنگاه های اقتصادی</p>	<p>۳-۳- دستاوردهای موردانتظار</p>
<p>۱-۴-۳- سهم مزد در قیمت تمام شده کالاها و خدمات ۲-۴-۳- نسبت حداقل مزد به میانگین مزد ۳-۴-۳- رشد بهره وری نیروی کار</p>	<p>۴-۳- شاخص های کمی، شفاف و قابل اندازه گیری</p>
<p>۱-۵-۳- پیمایش مزد و ساختار پرداخت کارگاه ها (Salary Survey)</p>	<p>۵-۳- زیر برنامه ها</p>

عنوان برنامه	اصلاح آیین نامه ها، دستورالعمل ها و بخشنامه های مرتبط با اداره کل روابط کار و جبران خدمت
<p>۱-۴-۱- گوناگونی و تنوع برداشت ها از قوانین و مقررات موجود در جامعه کارگر و تولید تشتت آرا در مراجع حل اختلاف</p> <p>۱-۴-۲- عدم انعطاف لازم در رویارویی با اثرات متغیرهای خارجی (اقتصادی، اجتماعی و سیاسی)</p> <p>۱-۴-۳- عدم استفاده از ظرفیت موجود برای اصلاح موردی برخی از مواد قانون کار</p> <p>۱-۴-۴- عدم آگاهی کارگران و کارفرمایان از تمامی ظرفیت های قانون کار</p> <p>۱-۴-۵- عدم اشراف کامل بر قوانین کار و اسناد بالادستی از سوی برخی از اعضای مراجع حل اختلاف و کارشناسان ستادی</p>	<p>۱-۴- آسیب شناسی وضعیت موجود</p>
<p>۱-۲-۴- بررسی میزان تاثیرگذاری سیاست های تنظیمی روابط کار و انطباق آن با مسائل موجود شناسایی و ریشه یابی مشکلات مربوط به روابط کار</p> <p>۲-۲-۴- استفاده از ظرفیت اسناد بالادستی در تدوین ضوابط و مقررات مربوط و اصلاح آیین نامه ها، دستورالعمل ها و بخشنامه های موجود</p> <p>۳-۲-۴- دریافت نظرات و پیشنهادات صاحب نظران و سازمان های ذی ربط و ارتقای نقش شرکای اجتماعی کار در تدوین مقررات</p> <p>۴-۲-۴- توسعه زیرساخت های آماری با استفاده از ظرفیت بستر سازی فن آوری اطلاعات و فضای مجازی به منظور نظارت بر عملکرد مراجع حل اختلاف</p> <p>۵-۲-۴- گردآوری و انتشار نظرات کارشناسی مشورتی</p>	<p>۲-۴- راهبردها</p>
<p>۱-۳-۴- به روز نمودن و همگون سازی فرایند تدوین قوانین و مقررات بر اساس نیازهای جامعه</p> <p>۲-۳-۴- هدایت، ارشاد و ایجاد وحدت رویه در مراجع حل اختلاف</p> <p>۳-۳-۴- افزایش میزان دقت در نظارت بر عملکرد ادارات اجرایی</p> <p>۴-۳-۴- کوتاه سازی مدت زمان رسیدگی به شکایات، اختلافات و دعاوی کارگری و کارفرمایی</p> <p>۵-۳-۴- ایجاد زمینه های مناسب برای توافق و تعامل میان کارگران و کارفرمایان</p> <p>۶-۳-۴- افزایش ضریب انعطاف پذیری روابط کار</p> <p>۷-۳-۴- پویایی آیین نامه ها، دستورالعمل ها و بخشنامه های مرتبط از طریق افزایش کیفیت و اثر بخشی آن ها و اجرای صحیح قوانین و مقررات مربوط</p>	<p>۳-۴- دستاوردهای مورد انتظار</p>
<p>۱-۴-۴- تعداد آیین نامه ها، دستورالعمل ها و بخشنامه های اصلاحی</p> <p>۲-۴-۴- تعداد نظرات کارشناسی مشورتی اداره کل روابط کار و جبران خدمت</p> <p>۳-۴-۴- تعداد آرای نقض شده در دیوان عدالت اداری</p>	<p>۴-۴- شاخص های کمی، شفاف و قابل اندازه گیری</p>
	<p>۵-۴- زیر برنامه ها</p>