

# Comparative Study of Authorities and Mechanisms for Resolving Collective Labor Disputes in Iran and the United States

Aminollah Paknejad<sup>1</sup>, Seyed Ehsan Rafiei Alavi<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> PhD. Student, Department of Public Law, Faculty of Islamic Studies and Law, Imam Sadegh University, Tehran, Iran (**Corresponding author**). paknejad.aa@gmail.com

<sup>2</sup> Associate Professor, Department of Philosophy of Law, Baqir al-Olum University, Qom, Iran. rafiealavy@bou.ac.ir

## Abstract

The present study aims to conduct a comparative analysis of the existing mechanisms for resolving collective labor disputes in Iran and the United States. The research method is descriptive-analytical, and the results indicate that in the U.S. legal system, efforts have been made to establish dispute resolution processes tailored to the specific needs of each sector. In the private sector, the National Labor Relations Act established the National Labor Relations Board (NLRB), facilitating the formation of appropriate negotiation units for collective bargaining and dispute resolution. Additionally, the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) was created to provide free mediation and conciliation services for collective disputes. In contrast, Iran's legal system follows a uniform procedure for all collective disputes, which fails to adequately address sector-specific issues and necessitates the establishment of tailored institutions and mechanisms to expedite dispute resolution while improving efficiency. The U.S. system employs diverse collective dispute resolution methods (mediation, conciliation, fact-finding, arbitration, etc.), granting parties greater freedom and initiative in resolving disputes. Consequently, given the variety of resolution methods in the U.S., representatives of disputing parties play a significant and direct role in settling conflicts. In Iran, however, labor dispute resolution boards operate under a quasi-judicial framework rather than a mediation-based one, meaning the referral of collective labor disputes to these boards contradicts the intended purpose of collective dispute resolution methods, leaving parties with minimal involvement. To enhance Iran's collective labor dispute resolution system, it is advisable to establish detailed legal provisions for mediation, conciliation, and arbitration, tailored to Iran's legal framework and the nature of collective labor disputes. Furthermore, Iran lacks defined processes for conciliation or alternative dispute resolution (ADR) methods, merely referring disputes to

---

**Cite this article:** Paknejad, A. & Rafiei Alavi, E. (2025). Comparative Study of Authorities and Mechanisms for Resolving Collective Labor Disputes in Iran and the United States. *Parliament and Legislation*, 1(1), p. 65-84.  
<https://doi.org/10.22034/MLAW.2025.17308.1005>

**Received:** 2024-11-03 ; **Revised:** 2024-01-16 ; **Accepted:** 2024-03-08 ; **Published online:** 2025-04-09

© The Author(s).

**Article type:** Research Article

**Publisher:** Islamic Parliament Research Center

labor dispute boards or experts appointed by the Ministry of Labor. By contrast, U.S. legislation clearly outlines detailed mechanisms, processes, and institutions for ADR. Another weakness in Iran's collective dispute resolution system pertains to public sector workers, where no specific legal framework exists, unlike in the U.S., where public sector collective dispute mechanisms are recognized in most states. Given that government institutions provide public services, tailored dispute resolution mechanisms are necessary to prevent service disruptions and social chaos.

**Keywords:** Collective disputes, Labor law, Iran, Collective bargaining, United States, Labor Act.

## مطالعه تطبیقی مراجع و سازوکارهای حل اختلاف جمعی کار در ایران و آمریکا

امین‌اله پاک‌نژاد<sup>۱</sup>، سید احسان رفیعی علوی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، گروه حقوق عمومی، دانشکده معارف اسلامی و حقوق، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

paknejad.aa@gmail.com

<sup>۲</sup> دانشیار، گروه فلسفه حقوق، دانشگاه باقرالعلوم (ع)، قم، ایران. rafiealavy@bou.ac.ir

### چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه تطبیقی سازوکارهای موجود برای حل و فصل اختلافات جمعی کار در ایران و آمریکا بوده است. روش پژوهش توصیفی - تحلیلی بوده و نتایج حاکی از آن است که، در نظام حقوقی آمریکا تلاش شده است متناسب با اقتضانات موجود در هر حوزه، فرآیندهای حل اختلاف جمعی کار مناسب با آن حوزه ایجاد شود. در بخش خصوصی با تصویب قانون روابط ملی کار، ضمن ایجاد هیئت ملی روابط کار، زمینه تشکیل واحد مذاکرات مناسب را برای شروع مذاکرات جمعی و حل اختلاف فراهم می‌کند. یا نهاد دیگری با عنوان سرویس مصالحه و سازش فدرال ایجاد شده که به صورت رایگان، زمینه مصالحه و سازش در اختلافات جمعی را فراهم می‌کند. این درحالی است که در نظام حقوقی ایران، همه دعاوی جمعی، طبق یک فرآیند واحد رسیدگی می‌شود؛ که پاسخگوی حل مشکلات در این زمینه نبوده و باید در حوزه‌های مختلف نهادها و سازوکارهای متناسب با اقتضانات هر حوزه ایجاد شود که ضمن تسریع در فرآیند حل اختلاف، کیفیت و کارآمدی سازوکارها افزایش یابد. در نظام آمریکا روش‌های حل اختلاف جمعی متنوع بوده (میانجی‌گری، مصالحه، حقیقت‌یابی، داوری و...) و طرفین اختلاف با آزادی و ابتکار عمل بیشتری در حل اختلافات جمعی می‌توانند به حل آن بپردازند. لذا، با توجه به روش‌های متنوع حل اختلاف در آمریکا، نمایندگان طرفین دعوا نقش پررنگی در حل اختلاف دارند؛ به شکلی که می‌توان نقش آنها را در حل اختلافات، مستقیم و واقعی تلقی کرد. در ایران با توجه به ماهیت هیئت‌های حل اختلاف کار در ایران، که بیشتر ماهیت شبه قضایی داشته و نه میانجی‌گری، ارجاع دعاوی جمعی کار به هیئت تشخیص و حل اختلاف کار، برخلاف هدف و فلسفه روش‌های حل اختلاف جمعی است و طرفین اختلاف، نقش کمتری در حل آن دارند. در حالی که بهتر است جهت بهبود نظام حل اختلاف جمعی کار، متناسب با نظام حقوقی ایران و شرایط و اقتضانات دعاوی جمعی کار در ایران با پیش‌بینی قوانین و مقررات، فرآیندها و سازوکارهای مختلف حل اختلاف جمعی کار از جمله میانجی‌گری، مصالحه، سازش و داوری با جزئیات و تفصیل بیشتر بیان شود. همچنین در نظام رسیدگی به اختلافات جمعی در ایران، هیچ‌گونه فرآیند مشخصی

استاد به این مقاله: پاک‌نژاد، امین‌اله؛ رفیعی علوی، احسان (۱۴۰۴). مطالعه تطبیقی مراجع و سازوکارهای حل اختلاف جمعی کار در ایران و آمریکا. مجلس و

قانون‌گذاری، ۱۱(۱)، ص ۶۵-۸۴. <https://doi.org/10.22034/MLAW.2025.17308.1005>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۱۳؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۳/۱۰/۲۷؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۱۸؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰

ناشر: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان

برای ایجاد سازش و یا روش‌های حل اختلاف در نظام حقوقی ایران پیش‌بینی نشده و صرفاً به ارجاع طرفین اختلاف به هیئت تشخیص و حل اختلاف و یا کارشناسان معرفی شده از سوی وزارت کار بسنده شده است. این در حالی است که در نظام رسیدگی به اختلافات جمعی در آمریکا، سازوکار و فرآیند و نهادهای روش‌های جایگزین حل اختلاف با جزئیات توسط قانونگذار، روشن شده است. یکی دیگر از نقاط ضعف رسیدگی به دعاوی جمعی در ایران، مربوط به کارگران مشغول در بخش دولت است. در نظام حقوقی کشور ایران، فرآیندهای حل اختلاف جمعی کار در بخش دولتی، فاقد جایگاه حقوقی و سازوکار مشخصی است؛ در حالی که در نظام حقوقی آمریکا سازوکارهای حل اختلاف جمعی کار بخش دولتی در غالب ایالات، پیش‌بینی شده و این امر، به رسمیت شناخته شده است. لذا، با توجه به اینکه نهادهای دولتی، ارائه‌دهنده خدمات عمومی به مردم می‌باشند؛ نیازمند پیش‌بینی سازوکارهای حل اختلاف جمعی کار متناسب با اقتضائات هر نهاد هستند تا با حل سریع مشکلات جمعی میان کارگران و کارفرما، از تعطیلی ارائه خدمات عمومی و ایجاد هرج و مرج در جامعه جلوگیری شود.

**کلیدواژه‌ها:** دعاوی جمعی، حقوق کار، ایران، قرارداد جمعی، آمریکا، قانون کار.

## ۱. مقدمه

جنبش‌های کارگری در تاریخ اروپا از دهه ۱۸۳۰ میلادی به بعد بین کارگران مزدبگیر در صنعت و تجارت به منظور دستیابی به حقوق صنفی کارگران گسترش یافت. در آغاز، اتحادیه‌های کارگری براساس حرفه و شغل تشکیل می‌شدند؛ لکن بعد از تحول در ساختار جامعه و اقتصاد، تمایل به تمرکز در آنها گسترش یافت. اصل ضرورت وجود تشکلهای کارگری، معلول وضعیت خاص پس از انقلاب صنعتی است؛ یعنی کارگران به علت تحمل فشارها و نابسامانی‌هایی که در زندگی شغلی و کاری وجود داشت و تأثیرات آن در زندگی شخصی آنها، به این نتیجه رسیدند که برای دستیابی به حقوق خویش، باید از نیروی جمع استفاده کنند و این نیروی جمعی در صورتی می‌توانست مفید باشد که حالت سازمان‌یافته داشته باشد (خلجی و جنتی‌پور، ۱۳۸۹، ص ۱۰۰). باتوجه به انگیزه و اهداف این تشکلهای، ضرورت انعقاد قراردادهای جمعی میان کارگران و کارفرمایان افزایش یافت و در صورتی که اختلافی به وجود می‌آمد، دیگر یک شخص طرف کارفرما نبود و انبوهی از کارگران، طرف دعوا بودند و اختلاف، جنبه جمعی پیدا می‌کرد. به مرور، این موضوع در کل دنیا و صنایع مختلف گسترش پیدا کرد و اختلافات جمعی اهمیت مضاعف یافت. اختلافات بین کارگر و کارفرما از جهت کمی به دو دسته اختلافات فردی و اختلافات جمعی تقسیم می‌شوند. اختلافات فردی، بین یک یا چند کارگر با کارفرما به وجود می‌آید؛ ولی حداقل یک طرف اختلافات جمعی، یک تشکل کارگری یا کارفرمایی می‌باشد (قبادی، ۱۳۹۳، ص ۸۴). از طرف دیگر، از لحاظ ماهوی، اختلافات کارگری را به «اختلاف در حق» و «اختلاف در منفعت» تقسیم کرده‌اند (Donovan & Oumarou, 2013, p. 18). «اختلاف در حق» شامل مواردی می‌شود که اختلاف در مقام اجرا و یا تفسیر حقوق مطرح شده در قانون یا قرارداد، بین کارگر و کارفرما به وجود آمده است. اختلافاتی از جمله عدم اجرای مقررات مربوط به حداقل مزد، مرخصی‌ها و مدت کار روزانه و امثال آن، که در قانون برای کارگر به رسمیت شناخته شده در این زمره قرار می‌گیرد. بخش مهمی از این اختلافات، اختلافات فردی هستند؛ البته اختلافات جمعی ناشی از نقض حقوق مطرح شده در قراردادهای جمعی نیز در این دسته قرار دارند (International Labour Office, 2007, p.3). اختلاف در منفعت، به اختلاف در تعیین حقوق و تعهدات در قرارداد جمعی جدید و یا تغییر در شرایط قرارداد سابق بر پایه تعارض منافع اقتصادی طرفین، گفته می‌شود (Foley & Cronin, 2015, p. 12). در این حالت، معمولاً سازمان‌های کارگری (به جهت قدرت چانه‌زنی بیشتر)، مذاکراتی را جهت کسب امتیازات بیشتر آغاز می‌کنند و اگر این مذاکرات به نتیجه مطلوب نرسید، اختلاف جمعی در منفعت ایجاد می‌شود. بنابراین، اختلافات جمعی در دو حوزه اختلاف در حقوق و اختلاف در منافع مطرح می‌شود (بند شماره ۸ توصیه‌نامه شماره ۱۶۳ سازمان بین‌المللی کار در خصوص مذاکرات جمعی سال ۱۹۸۱). اما از آنجا که اختلافات جمعی در حقوق، طبعاً با اجرای صحیح حقوق، به راحتی به پایان می‌رسد و از طرف دیگر، احتمال بیشتری در وقوع

اختلاف در منافع به دلیل فعالیت بیشتر سازمان‌های کارگری در حوزه کسب امتیازات (نه حوزه حقوق) وجود دارد، معمولاً اختلافات جمعی در منافع، مورد توجه حقوقدانان بوده است (همدانی، ۱۳۸۱، ص ۴۴) و کمتر به اختلافات جمعی در حق پرداخته شده است.

در این خصوص، مقاله‌نامه‌های مختلفی در سازمان بین‌المللی کار، به تصویب رسیده است؛ از آن جمله می‌توان به مقاله‌نامه شماره ۱۵۴ سازمان بین‌المللی کار اشاره کرد که در سال ۱۹۸۱، با موضوع رسیدگی و حل اختلاف دعاوی جمعی، به تصویب رسیده است.<sup>۱</sup> در این مقاله‌نامه، ایجاد نهادها و آیین حل اختلاف برای پایان دادن به اختلافات ناشی از مذاکرات جمعی با در نظر گرفتن شرایط ملی، مورد تأکید قرار گرفته است. این مقاله‌نامه یکی از اهداف سازوکارهای حل و فصل اختلاف کار را ارتقاء راه‌حل‌های دوجانبه حل اختلاف میان کارگر و کارفرما و به تبع آن، کاهش اختلافات دسته‌جمعی می‌داند. در اکثر کشورهای جهان، مراجع اختصاصی برای رسیدگی به دعاوی جمعی وجود دارد (لایق‌مند، ۱۳۹۰، ص ۱۵۶). سه ویژگی مشترک برای این مراجع ذکر شده که اولین آن، سرعت در رسیدگی است (محدودتر شدن مواعد و مهلت‌های پیش‌بینی شده نسبت به مراجع دیگر). ویژگی دیگر این مراجع، تلاش برای حل اختلاف از طریق سازش و به‌طور مسالمت‌آمیز می‌باشد. آخرین ویژگی، مربوط به مسئولان مراجع مذکور است که باید در زمینه حقوق کار و مسائل اقتصادی، تخصص بیشتری داشته باشند (همدانی، ۱۳۸۳، ص ۱۳۵). باتوجه به سازوکارهای حل اختلاف جمعی و ذکر این نکته که آمریکا کشوری با سابقه طولانی‌تر در صنعت و درگیر مسائل کارگری و همچنین، نقش کمتر دولت آن کشور در تنظیم نظام حل اختلاف کار و روش‌های متنوع (از جمله روش‌های جایگزین حل اختلاف جمعی) می‌باشد، مورد مناسبی برای مطالعه تطبیقی با کشورهایی نظیر ایران است، که دولت نقش زیادی در تنظیم روابط کار دارد و کمتر به روش‌های حل اختلاف توجه می‌شود. لذا، پژوهش حاضر درصدد است باتوجه به تأکید قانون اساسی به استفاده از علوم و تجارب پیشرفته بشری، ضمن بررسی روش‌های دادرسی کار در قانون کار ایران و آمریکا به این سؤال پاسخ دهد که سازوکار رسیدگی به اختلافات جمعی کار در نظام آمریکا به چه شکل است و کدامیک از این سازوکارها در بحث حل اختلافات جمعی کار در کشور آمریکا وجود دارد که قابل استفاده در نظام دادرسی کار ایران است؟ شایان ذکر است در خصوص موضوع این تحقیق تاکنون پژوهش مستقلی صورت نگرفته است که به طور مشخص به بررسی سازوکارهای حل اختلاف جمعی کار بپردازد؛ در کتب و مقالات مرتبط با حقوق کار، عمدتاً به حل اختلافات فردی میان کارگر و کارفرما پرداخته شده و به اختلافات جمعی کار توجه کافی صورت نگرفته است. از جمله این منابع می‌توان به جلد دوم «کتاب حقوق کار» اثر دکتر عراقی (۱۳۹۴)، کتاب «حقوق

1. [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO)

کار: بخش دادرسی کار ایران» اثر مجید لایق‌مند (۱۳۹۰) و همچنین مقاله‌ای از آقایان رستمی و احسان اکبری با عنوان «جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران» اشاره کرد.

## ۲. نگاه کلی به دادرسی کار در ایران و آمریکا

در سازوکار نهادهای حل اختلاف کار در ایران (از قانون کار سال ۱۳۲۵ تا نهادهای مصرح در قانون کار سال ۱۳۶۹)، مداخله دولت در فرآیند حل اختلاف کار به تبع وجود نظریه دخالت دولت در راستای تحقق عدالت در حوزه روابط کار است. به بیانی، به علت وجود اصل حمایتی بودن حقوق کار، ویژگی‌های نظام دادرسی کار در ایران، متأثر از دخالت گسترده دولت در حقوق کار می‌باشد (رستمی و آخوندی، ۱۳۹۶، ص ۵۹-۶۰). این درحالی است که در ایالات متحده، به دلیل وجود قاعده استخدام آزاد<sup>۱</sup> که به صورت پیش فرض در روابط کارگر و کارفرما حاکم است و بخش اعظم کارگران بخش خصوصی را تحت پوشش قرار می‌دهد، دولت در نظام دادرسی کار نقش کمتری دارد. بر مبنای این قاعده، کارفرما در اخراج کارگر آزاد است و نیازی به ارائه دلیل برای اخراج کارگر ندارد؛ از طرف دیگر، کارگر می‌تواند بدون دلیل، رابطه کاری خود را با کارفرما پایان دهد (Wheeler, Klaas & Mahony, 2004, p.19). این قاعده، محدودیت‌هایی بر طرح دعوای حقوقی و سازوکارهای حل اختلافات ناشی از کار ایجاد کرده است. با این حال، دامنه قاعده استخدام آزاد، به وسیله قراردادهایی که تعهدات و الزامات کارفرمایان و کارگران را مشخص می‌کند<sup>۲</sup> و نیز توسط قوانین، محدود شده است (Ebisui, Cooney & Fenwick, 2016, p. 312). در این بخش، به بررسی دادرسی کار به صورت کلی در نظام حقوقی دو کشور ایران و آمریکا پرداخته می‌شود.

### ۲-۱. آمریکا

به طور کلی، در ایالات متحده آمریکا نهادهای دادرسی کار، به سه بخش نهادهای اداری، دادگاه‌ها و روش‌های جایگزین حل اختلاف تقسیم می‌شود. در آمریکا اختلافات ناشی از اجرای قوانین، ابتدا در نهادهای اداری دولتی رسیدگی می‌شود (Brown, 2012, p. 547). از آنجا که قوانین مختلفی بر جنبه‌های مختلف روابط کار در آمریکا حاکم است و هریک از آنها ظرفیت بروز اختلاف بین کارگر و کارفرما را دارد؛ در این بخش به بررسی انواع متداول اختلافات و سازوکار حل آن پرداخته می‌شود.

### ۲-۱-۱. هیئت ملی روابط کار

براساس ماده ۷ قانون ملی روابط کار (۱۹۳۵)،<sup>۳</sup> کارگران ضمن داشتن حق انجام فعالیت جمعی، می‌توانند با انعقاد پیمان‌های جمعی، از کارگران در مقابل کارفرمایان حمایت کنند. کارفرمایان، ملزم به

1. Employment At Will

۲. همان قراردادهای فردی یا جمعی

3. National Labor Relations Act (NLRA)

رعایت حقوق تضمین شده در فعالیت های جمعی هستند و در صورت نقض آنها، مشمول ماده ۸ این قانون، تحت عنوان «رفتار کاری ناعادلانه» می شوند. هیئت ملی روابط کار<sup>۱</sup>، که براساس این قانون به وجود آمده است، به نمایندگی از کارگرانی که حقوقشان تضییع شده، رسیدگی به ادعاهای مطرح شده را برعهده دارد. اگر هیئت، مدارک کافی مبنی بر وقوع تخلف یافت، تلاش خود را برای حل و فصل مسالمت آمیز آن انجام می دهد. اگر نتوانست آن را حل و فصل کند، علیه کارفرما به عنوان نماینده ادعاکننده در دادگاه حقوق اداری<sup>۲</sup>، شکایت می کند. تصمیم این دادگاه می تواند در هیئت مرکزی آن و سپس در دادگاه های تجدیدنظر فدرال، مورد تجدید نظر قرار گیرد (Connors & Bashore-Smith, 1991, p. 334).

### ۲-۱-۲. کمیته فرصت شغلی برابر

کمیته فرصت شغلی برابر<sup>۳</sup> که یک نهاد دولتی در سطح فدرال شناخته می شود، مسئول اجرای قوانین حقوق بشر در حوزه تبعیض می باشد. قانون حقوق بشر ۱۹۶۴، اولین قانونی است که در ذیل فصل هفتم، هرگونه اقدام تبعیض آمیز را در کارگاه های بالای ۱۵ نفر، بر مبنای رنگ، نژاد، مذهب، ملیت، جنسیت و... را به خصوص در روابط کار منع کرده است. تمام ادعاهای مبنی بر وقوع تبعیض، ابتدا باید در این کمیته رسیدگی شود و امکان طرح مستقیم آن در دادگاه وجود ندارد. کمیته پس از دریافت شکایت، با اطلاع کارفرما تحقیقات اولیه را شروع می کند. اگر کمیته شکایت را رد کرد، ادعای وقوع تبعیض بی اساس تلقی می شود. اما اگر شکایت قبول شد، از طرفین دعوت می شود تا فرآیند سازش داوطلبانه را طی کنند. اگر فرآیند سازش به شکست منجر شد، کمیته، تحقیقات مفصل تری برای فراهم آوردن اطلاعات و ادله در مورد ادعای مطرح شده، انجام می دهد. اگر دلیل منطقی بر وقوع تخلف یافت شد؛ کمیته تلاش خود را انجام می دهد تا از طریق مصالحه و متقاعد کردن و... حقوق کارگران را احیاء کند و در صورت عدم موفقیت، به دادگاه فدرال شکایت می کند.<sup>۴</sup>

### ۲-۱-۳. بخش دستمزد وزارت کار

وزارت کار ایالات متحده آمریکا<sup>۵</sup> و به طور خاص بخش دستمزد آن،<sup>۶</sup> نهاد اداری رسیدگی در حوزه اختلافات ناشی از حداقل مزد، عدم پرداخت یا پرداخت ناقص مزد، موازین اضافه کاری، الزامات ثبت نام<sup>۷</sup> و منع اقدام تلافی جویانه است. این نهاد بر نحوه اجرای قوانین استانداردهای منصفانه

1. National Labor Relations Board (NLRB)

2. Administrative Law Judge (ALJ)

3. The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

4. <https://www.eeoc.gov/overview>

5. US Department of Labor

6. Wage and Hour Division

7. record-keeping requirements

کار<sup>۱</sup> نظارت می‌کند و شکایت‌های مربوط به نقض این قانون، امکان طرح همزمان در نهاد اداری و نهاد قضایی (دادگاه) را دارند. بخش دستمزد وزات کار ایالات متحده، پس از دریافت شکایت یا با ابتکار خود، برای بررسی وقوع تخلف، تحقیقات خود را آغاز می‌کند.<sup>۲</sup> اگر وزارت کار به این نتیجه برسد که تخلفی رخ داد، تخلفات کارفرما را به اطلاع وی می‌رساند. اگر کارفرما به حکم وزارت کار عمل نکرد، پرونده به دادگاه بخش فدرال<sup>۳</sup> می‌رود؛ در این صورت، شاکی در دادگاه، وزارت کار است، و نه کارگر (Meyer & Greenleaf, 2011, p. 95).

## ۴-۱-۲. پیگیری موازی در دادگاه‌های فدرال

در آمریکا امکان پیگیری حقوقی که در قوانین برای حمایت از کارگر ذکر شده است، از طریق دادگاه‌های فدرال و ایالتی نیز وجود دارد. دادگاه‌های فدرال که نسبت به دادگاه ایالتی، صلاحیت محدود و اختصاصی دارند، به ادعاهای مبتنی و مستند به قوانین فدرال و اختلافات بین شاکی و مشتکی عنه از دو ایالت رسیدگی می‌کنند. دادگاه‌های ایالتی که صلاحیت عمومی دارند، به ادعاهای مبتنی بر قوانین فدرال، ایالتی و محلی رسیدگی می‌کنند. ضمناً در هر ایالت، قوانین و روش‌های جداگانه‌ای وجود دارد که لزوماً با سایر ایالات یکسان نیست. در سیستم قضایی ایالات متحده آمریکا که به سیستم با ریسک بالا و پاداش زیاد<sup>۴</sup> توصیف می‌شود، دادگاه اختصاصی کار وجود ندارد و پرونده‌های مربوط به کار همانند پرونده‌های مدنی و جزائی رسیدگی می‌شود. اختلافات ناشی از قرارداد کار (در جایی که اتحادیه وجود ندارد) نیز قابل رسیدگی در دادگاه‌ها می‌باشد. علاوه بر این، دادگاه‌ها مرجع تجدیدنظرخواهی نسبت به تصمیمات نهادهای اداری دولتی نیز هستند (Brown, 2012, p. 547).

دادگاه ابتدا با روش‌های مختلفی تلاش می‌کند تا طرفین دعوا به سازش و توافق برسند. فرآیند سازش اجباری نیست؛ ولی در برخی از دادگاه‌های ایالتی، فرآیند سازش اجباری در مورد پرونده‌های وقوع تبعیض، مطرح شده است. البته باید به این نکته دقت داشت که رسیدن به توافق، اختیاری است و نمی‌توان طرفین را به پذیرش توافق الزام کرد. فرآیند سازش توسط واسطه‌گرها که از وکلا و واسطه‌گران حرفه‌ای داوطلب هستند، اتفاق می‌افتد. با وجود نهادهای اداری و داوری خصوصی، اختلافات ناشی از کار کمتر در دادگاه‌ها مطرح می‌شود؛ با بررسی پرونده‌های مطرح شده در دادگاه‌ها و پرونده‌های مطرح شده در داوری خصوصی، مشخص می‌شود که درصد موفقیت کارگران، در دادگاه‌ها بیشتر بوده است. اما این به معنای سهولت غالب شدن در دادگاه‌ها نیست؛ قضات تلاش دارند تا کمتر از این نوع پرونده‌ها حمایت کنند و

۱. در سطح فدرال قانون استانداردهای منصفانه کار مصوب ۱۹۳۸ (FLSA) مهمترین قانون در این حوزه است.

2. <https://www.dol.gov/agencies/whd/about>

3. Federal District Court

4. High Risk, High Reward

تصمیمات نهادهای اداری و داوری‌های خصوصی را تأیید می‌کنند (Brown, 2012, p. 547).

## ۲-۱. روش‌های جایگزین حل اختلاف

در ایالات متحده علاوه بر نهادهای اداری و دادگاه‌ها، روش‌های جایگزین برای حل اختلافات میان کارگر و کارفرما نیز وجود دارد. مقصود از شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلافات، روش‌هایی است که طرفین دعوا به جای توسل به مراجع رسمی حل اختلاف از آنها بهره می‌برند. به دلیل هزینه بالا و مدت زمان طولانی رسیدگی به یک پرونده در دادگاه‌های ایالات متحده، پیمان‌های جمعی یا کارفرمایان به طور فزاینده‌ای فرآیندهای مخصوص به خود برای حل اختلافات (مثل میانجی‌گری و الزام کارگر برای طرح ادعاهای خود در داوری خصوصی) ایجاد کرده‌اند (Budd & Colvin, 2008, p. 471). این روش‌ها به قدری در آمریکا اهمیت دارند که برخی از محققان، حقوق کار، نظام دادرسی کار ایالات متحده آمریکا را مبتنی بر توافق و پیمان‌های جمعی می‌دانند (عراقی، ۱۳۹۴، ج ۲، ص ۳۷۷-۳۷۸). در این زمینه، نهادهایی در سطح فدرال ایجاد شده است که به صورت تخصصی در حوزه روش‌های جایگزین حل اختلاف فعالیت می‌کنند. هیئت ملی، نقش میانجی‌گری<sup>۱</sup> یک آژانس دولتی مستقل است که نقش مرکزی را در تسهیل روابط مدیریت کار در صنایع راه آهن و خطوط هوایی ایفا می‌کند. این هیئت، به منظور به حداقل رساندن توقف کار در این صنایع، یک فرآیند حل اختلاف یکپارچه را فراهم می‌کند که برای ترویج سه هدف اصلی قانونی حفظ حقوق تشکیلاتی کارکنان و تعیین نماینده مناسب برای کارکنان، حل و فصل سریع و منظم اختلافات ناشی از مذاکره در مورد قراردادهای مذاکره دسته جمعی جدید یا اصلاحی و حل و فصل سریع و منظم اختلافات در مورد تفسیر یا اجرای توافقات موجود، طراحی شده است.<sup>۲</sup> همچنین، نهاد دیگری که در سطح فدرال براساس قانون ملی روابط کار، در این حوزه فعالیت می‌کند، اداره خدمات مصالحه و سازش فدرال<sup>۳</sup> است؛ که در سال ۱۹۴۷ به عنوان یک نهاد مستقل در سطح فدرال، تأسیس شده و به صورت رایگان زمینه مصالحه و سازش در اختلافات را فراهم می‌کند.<sup>۴</sup>

در ایران مراجع حل اختلاف کار، هیئت‌های تشخیص و هیئت‌های حل اختلاف هستند. این مراجع، ماهیت شبه قضایی (مراجع اختصاصی اداری) دارند (رستمی، آقایی طوق و لطفی، ۱۳۸۸، ص ۵۱-۵۲) و برای رسیدگی به اختلافات مشمول قانون کار تشکیل شده‌اند. براساس ماده ۱۵۷ قانون کار، سه مرحله سازش، رسیدگی در هیئت تشخیص و رسیدگی در هیئت حل اختلاف، پیش‌بینی شده است. کارگر و کارفرما می‌توانند به صورت مستقیم یا به واسطه نمایندگان آنها، فرآیند سازش را طی کنند. در صورتی که

1. National Mediation Boar (NMB)

2. [https://businessdocbox.com/Human\\_Resources](https://businessdocbox.com/Human_Resources)

3. Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)

4. <https://www.fmcs.gov/aboutus/mission-values>

فرآیند سازش ناموفق بود؛ اختلاف در هیئت تشخیص رسیدگی می‌شود. اگر یکی از طرفین دعوا به رأی صادره اعتراض داشته باشد، ۱۵ روز مهلت دارد تا در هیئت اختلاف، تجدیدنظرخواهی کند (ماده ۶ و ۷ آیین دادرسی کار). بنابراین، علی‌الاصول، هیئت حل اختلاف صلاحیت ذاتی رسیدگی بدوی به دعاوی کار را ندارد؛ مگر در جایی که قانون، موردی را مستقیماً در صلاحیت این نهاد قرار داده باشد.<sup>۱</sup> اگر نسبت به آراء هیئت حل اختلاف اعتراض شود؛ براساس تبصره ۲ ماده ۳ و بند ۲ ماده ۱۰ قانون دیوان عدالت اداری، آراء مراجع حل اختلاف کار در شعب تجدیدنظر دیوان، قابل اعتراض است. بنابراین، مرحله چهارم دادرسی کار در ایران، رسیدگی در دیوان عدالت اداری می‌باشد.

با توجه به ماده ۱۵۷ قانون کار، مراجع دادرسی کار در ایران دارای صلاحیت محدود و اختصاصی هستند. در این ماده بیان شده: «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد ... از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف ... رسیدگی و حل و فصل خواهد شد». بر این اساس، صلاحیت هیئت‌های تشخیص و اختلاف کارگر و کارفرما، منوط به اجتماع دو شرط اساسی است؛ نخست آنکه، اختلاف بین کارگر و کارفرما فردی باشد و دیگر آنکه، موضوع دعوا حقی باشد ناشی از قانون کار یا سایر مقررات کار و یا قراردادهای فردی یا جمعی کار که در مورد آن، اختلاف به‌وجود آمده است (قبادی، ۱۳۹۳، ص ۷۹-۸۹). بنابراین، با توجه به عبارت «هرگونه» در صدر ماده ۱۵۷، مراجع مذکور دارای صلاحیت عام در خصوص رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی ناشی از مقررات کار هستند؛ مگر در موردی که استثناء شده باشد (نجابت‌خواه، فقیه لاریجانی و نظری زیارتگاه، ۱۳۹۹، ص ۱۰). به‌همین دلیل، اگرچه دعاوی خسارت (ازجمله خسارت دیرکرد یا هزینه‌های دادرسی) ناشی از رابطه کارگری و کارفرمایی هستند؛ اما قانون‌گذار، آن را در صلاحیت مراجع حل اختلاف کارگری قرار نداده است (فقدان شرط دوم). لذا، دعاوی خسارت براساس اصل ۱۵۹ قانون اساسی و ماده ۱ قانون تشکیل دادگاه‌های عمومی و انقلاب، در مراجع عام قضایی که صلاحیت رسیدگی به کلیه دعاوی را دارند، قابل دادخواهی می‌باشد. به این ترتیب، به‌جز دعاوی ناشی از رابطه کار که رسیدگی به آنها طبق قانون کار در صلاحیت مراجع حل اختلاف است، سایر دعاوی عمومی مطرح بین کارگر و کارفرما اعم از مدنی<sup>۲</sup> و کیفری<sup>۳</sup> در صلاحیت دادگاه‌های عمومی دادگستری و در صورت دولتی بودن کارفرما در

۱. تبصره ۳ ماده ۴۹: «اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابل رسیدگی است».

۲. مثال: دعاوی رفع تصرف عدوانی، مسئولیت مدنی کارفرما ناشی از فعل کارگر، کارگرانی که مشمول قانون کار نیستند و یا قراردادهای باطل بوده، مثل کارگران زیر ۱۵ سال و کارگاه‌های خانوادگی یا اتباع خارجه بدون مجوز.

۳. جرائم ذیل مواد ۱۸۵ و ۱۸۱ قانون کار، جرائم خارج از قانون کار مثل سرقت و خیانت در امانت و قتل و ... و ماده ۱۰۳ قانون تامین اجتماعی

صلاحیت دیوان عدالت اداری قرار می‌گیرد.

### ۳. نهادهای و سازوکارهای رسیدگی به دعاوی جمعی

فرآیند دادرسی در دعاوی جمعی به دلیل زیاد بودن تعداد افراد درگیر در اختلاف و ابزارهایی که دو طرف دعوا در اختیار دارند، از اهمیت ویژه‌ای در عرصه اجتماعی و اقتصادی برخوردار است. تعداد افراد درگیر در دعاوی جمعی، ممکن است در سطح کارگران یک کارگاه تا سطح استانی و ملی باشد و از سوی دیگر، در صورت عدم موفقیت در موضوع مورد مذاکره جمعی، امکان انجام اقدامات جمعی از قبیل اعتصاب از طرف کارگران و تعطیلی کارگاه وجود دارد. در دعاوی جمعی، تغییر در حقوق و تعهدات مورد مذاکره نیز، اثرات فراوانی در تولید و اقتصاد کشور دارد؛ زیرا ترجیح منافع هریک از طرفین دعوا باید همسو با سیاست‌های کلان اقتصادی باشد. بنابراین، فرآیند و مراجع رسیدگی به این دعاوی باید متناسب با اقتضائات و اهمیت خاص این دعاوی باشد. به همین منظور، در ادامه به بررسی فرآیند رسیدگی به دعاوی جمعی در دو کشور آمریکا و ایران پرداخته می‌شود.

#### ۳-۱. آمریکا

مدت طولانی فعالیت‌های جمعی در آمریکا محمل قانونی نداشت و تلاش‌های کنگره برای ایجاد رابطه منظم در مذاکرات بین کارگران و کارفرمایان برای انعقاد قرارداد جمعی جدید و جلوگیری از اعمالی همچون اعتصاب و اقدام متقابل از طرف کارفرما با مخالفت دیوان عالی فدرال روبه‌رو می‌شد (Ballot, 1992, p. 57-60). روش‌های حل اختلاف جمعی در بخش خصوصی و بخش دولتی در آمریکا بنا به اقتضائات حقوق اداری، متفاوت است. در ادامه، ابتدا روش‌های بخش خصوصی و سپس، روش‌های بخش عمومی و دولتی بررسی خواهد شد.

#### ۳-۱-۱. قانون کارگران راه‌آهن

در سال ۱۹۲۶، قانون کارگران راه‌آهن<sup>۱</sup> برای اولین بار جهت حل اختلافات جمعی، به صورت قانونی در این صنعت<sup>۲</sup> به منظور جلوگیری از هرگونه وقفه و اختلال در تجارت آمریکا به تصویب رسید (International Labour Office, 1980, p. 65). براساس این قانون، هریک از طرفین قرارداد جمعی می‌توانند با صدور اعلامیه ماده ۶ که دربردارنده تغییرات مورد نظر آنها است، فرآیند مذاکرات جمعی برای رسیدن به توافق جدید را آغاز کنند. پس از ارائه اعلامیه ماده ۶، طرفین، ۱۰ روز مهلت دارند زمان و مکان شروع مذاکرات جمعی را تعیین کنند و جلسات مذاکرات جمعی باید قبل از سی روز شروع شود.

1. Railway Labor Act

۲. در سال ۱۹۳۶ صنعت هوایی نیز به این قانون اضافه شد.

محدودیت زمانی برای انجام مذاکرات وجود ندارد و در حین مذاکرات، حق اقدام خودجوش<sup>۱</sup> از طرفین سلب می‌شود. زمانی که مذاکره مستقیم طرفین به بن‌بست رسید و توافقی حاصل نشد، به درخواست هریک از طرفین یا به درخواست کمیته ملی سازش<sup>۲</sup>، موضوع اختلاف به‌منظور سازش در این کمیته مطرح می‌شود. کمیته سازش تلاش می‌کند اختلافات موجود را با مصالحه بین طرفین حل نماید. اگر اقدامات کمیته سازش به نتیجه نرسید، هریک از طرفین می‌تواند درخواست ترک سازش بدهد؛ در این صورت کمیته سازش، طرفین را به داوری دعوت می‌کند. در صورت موافقت طرفین، موضوع به داوری ارجاع داده می‌شود و حکم داور برای هر دو طرف، لازم‌الاجرا است؛ اما در صورتی که یکی از طرفین رجوع به داوری را رد کند، یک دوره سی روزه موسوم به دوره آرامش<sup>۳</sup> آغاز می‌شود. در این دوره، ضمن اینکه حق اقدام خودجوش توسط طرفین وجود ندارد، وضعیت به حالت سابق (قبل از شروع مذاکرات جمعی) باقی می‌ماند. در طول این سی روز، کمیته سازش، مطالعات اقتصادی انجام می‌دهد و تأثیر این اختلاف را بر اقتصاد مشخص می‌کند. اگر کمیته سازش، اختلاف را موجب اخلال در اقتصاد ایالات متحده دانست؛ آن را به رئیس جمهور گزارش می‌دهد. در این حالت، رئیس جمهور ممکن است هیئتی<sup>۴</sup> را به‌منظور رسیدگی به این اختلاف مأمور کند. زمانی که مهلت سی روزه به اتمام رسیده و رئیس جمهور، هیئتی را مأمور نکرده باشد، طرفین اختلاف در انجام اقدامات خودجوش آزاد هستند؛ ولی اگر رئیس جمهور، هیئتی را در این زمینه مشخص کرد، یک دوره سی‌روزه دیگر به‌منظور انجام تحقیقات و ارائه پیشنهادات توسط این هیئت جهت رسیدن به توافق به طرفین دعوا آغاز می‌شود. در صورتی که دوباره توافق حاصل نشد، یک دوره آرامش دیگر آغاز می‌شود؛ که در آن، پس از سی روز، طرفین دعوای جمعی می‌توانند دست به اقدامات خودجوش بزنند. در این شرایط، اگر کنگره، چنین اقداماتی را خطرناک تشخیص دهد، توافقی را بر دو طرف تحمیل می‌کند.<sup>۵</sup>

### ۳-۱-۲. قانون ملی روابط کار

پس از رسمیت یافتن مذاکرات جمعی در صنایع راه‌آهن و هوایی، با تصویب قانون ملی روابط کار (۱۹۳۵)، صنایع بخش خصوصی آمریکا حق مذاکرات جمعی جهت رسیدن به قرارداد جمعی را به‌دست آوردند. طبق این قانون، اگر در مورد مذاکرات جمعی بین اتحادیه و کارفرما اختلافی بروز کند، هیئت

۱. اقدام خودجوش (Self help) می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد، از جمله اعتصاب یا کاهش سرعت کار، تعطیلی کارخانه (به این معنی که شرکت به کارگران خود اجازه کار نمی‌دهد)، استخدام کارگران جایگزین، تحمیل قرارداد یا تغییر قرارداد توسط مدیریت، یا مداخله کنگره.

2. National Mediation Board (NMB)

3. Cooling Off Period

4. Presidential Emergency Board

5. Human Resources

ملی روابط کار، زمینه تشکیل واحد مذاکرات مناسب<sup>۱</sup> را برای شروع مذاکرات جمعی و حل اختلاف فراهم می‌کند. نمایندگان اتحادیه که دارای اکثریت در کارگاه می‌باشند، اعضای این واحد را تشکیل می‌دهند. پس از تشکیل واحد مذاکرات مناسب، کارفرما موظف است با حسن نیت<sup>۲</sup> مذاکرات جمعی را آغاز کند و در صورت خودداری از این کار، مشمول عنوان «رفتار کاری ناعادلانه» می‌شود. منظور از حسن نیت که در مقابل مذاکره سطحی یا با سوءنیت مطرح می‌شود، تعهد کارفرما مبنی بر شرکت فعال در جلسات مذاکره و قصد واقعی وی برای رسیدن به توافق است (Compa, 2014, p. 94). در نتیجه، اگر کارفرما از این موضوع تخلف کند، اتحادیه اختیار دارد دعوای رفتار ناعادلانه کاری با اتهام مذاکره با سوءنیت طرح نماید. شایان ذکر است کارفرما هم، اجباری به قبول تمام پیشنهادات اتحادیه نداشته و تا هنگامی که متهم به مذاکره سطحی نشود، می‌تواند از قبول پیشنهادات اتحادیه خودداری کند. براساس این قانون، برخلاف قانون کارگران ریلی، طی مراحل سازش و داوری، الزامی نبوده و طرفین از همان ابتدا امکان اقدام به مذاکره، اعتصاب، تعطیلی کارگاه، داوری، سازش و... دارند.<sup>۳</sup>

نهاد دیگری که در این زمینه فعالیت می‌کند، سرویس مصالحه و سازش فدرال نام دارد که به صورت رایگان، زمینه مصالحه و سازش در اختلافات جمعی را فراهم می‌کند. زمانی که مدت قرارداد جمعی در حال منقضی شدن است، یا یکی از طرفین، خواهان اصلاح آن می‌باشد؛ کارفرما و یا اتحادیه خواهان اصلاح باید حداقل ۶۰ روز قبل به اطلاع طرف دیگر و بعد از ۳۰ روز این موضوع را به اطلاع این اداره یا نهادهای سازش ایالتی برساند و در صورت موافقت طرفین برای ایجاد مصالحه و سازش، نهاد مذکور ورود پیدا می‌کند.<sup>۴</sup> در این خصوص، توصیه‌نامه شماره ۹۲ سازمان بین‌المللی کار، بیان می‌دارد که مقامات عمومی نقش مهمی در ایجاد فرآیندی سریع، رایگان، داوطلبانه و مستقل همراه با مشارکت طرفین، دارند (International Labour Office, 2015, p. 56-58). در همین راستا، این سازمان با تأکید بر نقش ادارات کار و در حل اختلافات کار در توصیه‌نامه شماره ۱۵۸ ایجاد نهادی زیرمجموعه اداره کار را به منظور فراهم کردن زمینه سازش و داوری در اختلافات جمعی را با موافقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، ضروری می‌داند. موضوعی که قانون‌گذار کشور آمریکا به خوبی به آن توجه کرده و سازوکارهای مناسب را در این زمینه پیش‌بینی نموده است.

علاوه بر سازش، داوری (اختیاری یا اجباری) نیز در حل دعوای جمعی مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ اما با توجه به اینکه نقش کارگر و کارفرما در حل اختلاف کمتر بوده و مجبورند تعیین قسمتی از شرایط کار را به تصمیم‌گیرنده خارجی واگذار کنند، ترجیح بر این است کمتر از این روش استفاده شود

1. Appropriate Bargaining Unit

2. Good Faith

3. <https://www.nlrb.gov/rights-we-protect/rights/nlra-and-right-strike>

4. <https://www.fmcs.gov/services/resolving-labor-managementdisputes/collective-bargaining-mediation>

(Katz, Kochan & Colvin, 2015, p. 183). در این خصوص هم، قانون‌گذار آمریکا ضمن توجه به مقاله‌نامه‌های شماره ۱۵۴ (۱۹۸۱) و ۱۵۱ (۱۹۷۸) سازمان بین‌المللی کار که دوروش سازش و داوری داوطلبانه با مشارکت طرفین دعوا را به‌عنوان مرحله مناسب در این باره پیشنهاد می‌کند و نسبت به پیش‌بینی این سازوکار، اقدام کرده است. شیوه دیگر حل اختلافات جمعی در ایالات متحده، استفاده از روش حقیقت‌یابی<sup>۱</sup> است. در این روش، شخص ثالثی به بررسی مذاکرات به بن‌بست رسیده بین کارگران و کارفرمایان می‌پردازد و با جمع‌آوری گزاره‌های واقعی<sup>۲</sup> یک گزارش ارائه می‌دهد. در این گزارش، توصیه‌هایی برای استفاده طرفین اختلاف جهت خروج از بن‌بست ایجادشده در فرآیند مذاکرات وجود دارد. این روش در بخش خصوصی، به‌ندرت استفاده می‌شود (Katz, Kochan & Colvin, 2017, p. 241).

### ۳-۱-۳. سازوکار حل اختلاف جمعی در بخش دولتی

پس از بررسی سازوکارهای بخش ریلی و خصوصی در خصوص روش‌های حل اختلاف جمعی، به بررسی سازوکارهای حل اختلاف جمعی کار در بخش دولتی پرداخته می‌شود. اولین قانونی که به کارمندان دولتی، حق چانه‌زنی دسته‌جمعی را اعطا می‌کرد، در سال ۱۹۶۰ در ایالت ویسکانسین به اجرا درآمد. در سال‌های بعد، با فعال‌تر شدن انجمن‌های کارمندان عمومی، سایر ایالت‌ها قوانین چانه‌زنی جمعی را برای کارمندان ایالتی در حوزه‌های قضایی مانند شهرداری‌ها وضع کردند. با این حال، این روند سراسری نبوده و امروزه، ۳۱ ایالت سطوحی از چانه‌زنی جمعی را برای کارمندان دولتی مجاز و ۱۹ ایالت آن را ممنوع می‌دانند. در سطح فدرال، یک فرمان اجرایی در سال ۱۹۶۲ توسط رئیس‌جمهور جان اف کندی، چانه‌زنی جمعی را برای کارمندان دولت فدرال ایجاد کرد که در زمان ریاست جمهوری جیمی کارتر در سال ۱۹۷۸ به قانون فدرال تبدیل شد. این فرمان، امکان مذاکره جمعی در مورد شرایط کاری و رویه‌های انضباطی را فراهم می‌کند؛ اما مذاکره در خصوص مسائل اقتصادی مانند حقوق و مزایا را ممنوع می‌کند. در بخش فدرال و در اکثر ایالت‌هایی که اجازه مذاکره دسته‌جمعی وجود دارد، اعتصاب ممنوع است. قانون، رویه‌های مختلفی را برای میانجی‌گری، سازش، حقیقت‌یابی، توصیه‌ها و غیره ایجاد می‌کند. اگر باز هم در میز مذاکره به توافق نرسند، داوری اجباری، شرایط و ضوابط استخدام را تعیین می‌کند.<sup>۳</sup> اگرچه همه این کارمندان از طریق اتحادیه‌های خود درگیر نوعی مذاکره جمعی می‌شوند؛ دامنه چنین مذاکراتی به‌طور کلی برای کارگران فدرال، ایالتی و محلی متفاوت است. علاوه بر این، از آنجایی که حقوق مذاکره جمعی کارمندان دولتی و محلی توسط قانون ایالتی تعریف شده است، ممکن است تغییرات دیگری در مذاکرات در میان این کارگران وجود داشته باشد. مثلاً موضوعاتی که در یک ایالت

1. Fact finding

2. Facts

3. <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R41732/2>

قابل مذاکره هستند، ممکن است در ایالت دیگر قابل مذاکره نباشند. برای مثال در ایالت میشیگان، براساس قانون پاسخگویی مالی (مصوب سال ۲۰۱۱)<sup>۱</sup> اگر فرماندار تشخیص دهد که یک وضعیت اضطراری مالی در دولت محلی وجود دارد، می‌تواند یک مدیر اضطراری<sup>۲</sup> منصوب کند. مدیر اضطراری دارای اختیارات گسترده‌ای برای اصلاح وضعیت اضطراری مالی، از جمله صلاحیت رد، تغییر یا فسخ یک یا چند شرط از شرایط و ضوابط موجود در یک قرارداد جمعی را دارد (Compa, 2014, p. 94).

### ۳-۲. ایران

مراجع رسیدگی به اختلافات جمعی در ایران، همان هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف کار می‌باشد. مطابق ماده ۱۳۹ قانون کار، ابتدا قانونگذار، طرفین اختلاف جمعی را به مذاکره مستقیم از طریق مذاکرات جمعی دعوت می‌کند. از این‌رو، ذیل تبصره ۱ عنوان می‌دارد: «مذاکرات دسته‌جمعی باید به‌منظور حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد». در صورت توافق، در تبصره ۲ بیان داشته است: «طرفین دعوا می‌توانند به کارشناس پیمان‌های دسته‌جمعی معرفی شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی رجوع کنند». در این صورت، نقش این کارشناس به‌عنوان میانجی‌گر، کمک به پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است. اگر در مذاکرات دسته‌جمعی، توافق حاصل نشود و اختلاف نظر در مورد مواد مختلف قانون کار و یا پیمان‌های قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید منجر به تعطیلی کار ضمن حضور در کارگاه یا کاهش عمده تولید از سوی کارگران شود؛ هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف، به ترتیب با درخواست یکی از طرفین به‌صورت ارشادی رسیدگی می‌کنند و پیشنهادات و نظرات خود را ارائه می‌دهد (ماده ۱۴۲ قانون کار). در این خصوص، در ماده ۱۴۳ قانون کار بیان شده است در صورتی که پیشنهاد هیئت حل اختلاف ظرف سه‌روز، مورد قبول طرفین واقع نشود؛ رئیس اداره کار و امور اجتماعی مکلف است جهت اتخاذ تصمیم لازم، بلافاصله به وزارت کار و امور اجتماعی گزارش دهد. در صورت لزوم، هیئت وزیران می‌تواند مادامی که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید.

در فرآیند رسیدگی به اختلافات جمعی نسبت به اختلافات فردی (ماده ۱۵۷ قانون کار) در هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف تفاوت وجود دارد؛ چراکه این مراجع، موظف به رسیدگی فوری هستند. در حالی‌که در دعاوی فردی تا یک ماه نیز فرصت پیش‌بینی شده است. همچنین، مهلت اعتراض به نظر هیئت تشخیص از ۱۵ روز در دعاوی فردی به ۱۰ روز در دعاوی جمعی کاهش پیدا کرده است. ضمناً این

1. Fiscal Accountability Act

2. Emergency Manager

مراجع، حق صدور رأی نداشته و فقط اعلام نظر و پیشنهاد می‌کنند. در نتیجه، اگر ظرف مهلت سه‌روز، پیشنهاد هیئت حل اختلاف، مورد قبول طرفین واقع نشد؛ موضوع اختلاف برعکس زمان صدور رأی، به جای دیوان عدالت اداری به وزارت کار جهت اتخاذ تصمیم مقتضی ارجاع می‌شود. لذا، نقدی که به این روش در رسیدگی به اختلافات جمعی وارد است، این است که، همان‌طور که قبلاً گفته شد، اقتضای اختلافات جمعی، رسیدگی سریع با روش‌های غیرقضایی است؛ ولی اگر اختلاف همچنان ادامه داشت، به‌منظور حفظ نظم و آسایش عمومی، باید مرجعی با ملاحظات اقتصادی و شرایط کارگاه به‌دعوا خاتمه دهد؛ در صورتی که ارجاع به وزارت کار و اداره کارگاه توسط هیئت‌وزیران تا زمانی که اختلاف ادامه دارد، الزاماً موجب حل و فصل سریع اختلاف جمعی نمی‌شود.<sup>۱</sup> با توجه به اینکه هیچ سازوکار یا آیین‌نامه‌ای در این خصوص وجود ندارد، ارجاع موضوع به وزارت کار باعث می‌شود که روند رسیدگی به اختلاف در وزارتخانه شفاف نباشد و سبب طولانی شدن و بروز اقدامات سلیقه‌ای در حل این اختلافات گردد. بنابراین، ایرادی که به قانون ایران از جهت رسیدگی به اختلافات جمعی وارد است، جای خالی استفاده از داور اجباری یا اختیاری در این دعاوی می‌باشد و پیش‌بینی آن ضروری به نظر می‌رسد؛ زیرا در این صورت، داوران می‌توانند با توجه به اصول عدالت و انصاف و با توجه به اوضاع و احوال موجود، به حل اختلاف مبادرت ورزند و از تبدیل بحران صنفی به بحران امنیتی و سیاسی جلوگیری نمایند. البته در همین هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف نیز باید به مقتضیات موجود توجه شود.

#### ۴. نتیجه‌گیری

اگرچه در نظام حقوق کار ایران سعی شده در حل اختلافات جمعی کار از سازوکارهای پیش‌بینی‌شده در مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و تجارب دیگرکشورها استفاده شود؛ ولی در عمل نیازمند توجه به تکامل فرآیندهای موجود با توجه به اصول سازمان بین‌المللی کار و تجارب کشورهای دیگر در این زمینه است. به همین دلیل، در این پژوهش تلاش شد با مذاقه در سازوکارها و فرآیند حل اختلاف جمعی کار در نظام حقوقی کشور آمریکا، در جهت پیشرفت دادرسی جمعی کار در ایران نکاتی بیان شود. در نظام حقوقی آمریکا تلاش شده است متناسب با اقتضانات موجود در هر حوزه، فرآیندهای حل اختلاف جمعی کار مناسب با آن حوزه ایجاد شود. در بخش راه‌آهن و هوایی، ضمن پیش‌بینی هیئتی تحت عنوان هیئت ملی میانجی‌گری،<sup>۲</sup> با تبیین فرآیندهای رسیدگی به اختلافات جمعی، شرایط را برای کارگران و کارفرمایان جهت توافق در خصوص اختلافات پیش‌آمده میان خود فراهم می‌کند و در صورت عدم توافق بین طرفین،

۱. برخی از حقوق‌دانان معتقدند اقتضای نظم عمومی و امنیت کشور ابتکار دولت در اداره کارگاه تا پایان اختلاف، برای جلوگیری از صدمات عمومی امر ضروری و قابل توجیهی است (هاشمی، ۱۳۷۰، ص ۱۲۸).

آنها را جهت مراجعه به داوری راهنمایی می‌کند. همچنین، در بخش خصوصی با تصویب قانون روابط ملی کار، ضمن ایجاد هیئت ملی روابط کار، زمینه تشکیل واحد مذاکرات مناسب را برای شروع مذاکرات جمعی و حل اختلاف فراهم می‌کند. یا نهاد دیگری با عنوان سرویس مصالحه و سازش فدرال ایجاد شده که به صورت رایگان، زمینه مصالحه و سازش در اختلافات جمعی را فراهم می‌کند. این درحالی است که در نظام حقوقی ایران، همه دعاوی جمعی، طبق یک فرآیند واحد رسیدگی می‌شود؛ که پاسخگوی حل مشکلات در این زمینه نبوده و باید در حوزه‌های مختلف نهادها و سازوکارهای متناسب با اقتضانات هر حوزه ایجاد شود که ضمن تسريع در فرآیند حل اختلاف، کیفیت و کارآمدی سازوکارها افزایش یابد.

در نظام آمریکا روش‌های حل اختلاف جمعی متنوع بوده (میانجی‌گری، مصالحه، حقیقت‌یابی، داوری و...) و طرفین اختلاف با آزادی و ابتکار عمل بیشتری در حل اختلافات جمعی می‌توانند به حل آن بپردازند. لذا، با توجه به روش‌های متنوع حل اختلاف در آمریکا، نمایندگان طرفین دعا نقش پررنگی در حل اختلاف دارند؛ به شکلی که می‌توان نقش آنها را در حل اختلافات، مستقیم و واقعی تلقی کرد. در ایران با توجه به ماهیت هیئت‌های حل اختلاف کار در ایران، که بیشتر ماهیت شبه قضایی داشته و نه میانجی‌گری، ارجاع دعاوی جمعی کار به هیئت تشخیص و حل اختلاف کار، برخلاف هدف و فلسفه روش‌های حل اختلاف جمعی است و طرفین اختلاف، نقش کمتری در حل آن دارند. در حالی که بهتر است جهت بهبود نظام حل اختلاف جمعی کار، متناسب با نظام حقوقی ایران و شرایط و اقتضانات دعاوی جمعی کار در ایران با پیش‌بینی قوانین و مقررات، فرایندها و سازوکارهای مختلف حل اختلاف جمعی کار از جمله میانجی‌گری، مصالحه، سازش و داوری با جزئیات و تفصیل بیشتر بیان شود. همچنین در نظام رسیدگی به اختلافات جمعی در ایران، هیچ‌گونه فرآیند مشخصی برای ایجاد سازش و یا روش‌های حل اختلاف در نظام حقوقی ایران پیش‌بینی نشده و صرفاً به ارجاع طرفین اختلاف به هیئت تشخیص و حل اختلاف و یا کارشناسان معرفی شده از سوی وزارت کار بسنده شده است. این در حالی است که در نظام رسیدگی به اختلافات جمعی در آمریکا، سازوکار و فرآیند و نهادهای روش‌های جایگزین حل اختلاف با جزئیات توسط قانونگذار، روشن شده است. یکی دیگر از نقاط ضعف رسیدگی به دعاوی جمعی در ایران، مربوط به کارگران مشغول در بخش دولت است. در نظام حقوقی کشور ایران، فرآیندهای حل اختلاف جمعی کار در بخش دولتی، فاقد جایگاه حقوقی و سازوکار مشخصی است؛ در حالی که در نظام حقوقی آمریکا سازوکارهای حل اختلاف جمعی کار بخش دولتی در غالب ایالات، پیش‌بینی شده و این امر، به رسمیت شناخته شده است. لذا، با توجه به اینکه نهادهای دولتی، ارائه‌دهنده خدمات عمومی به مردم می‌باشند؛ نیازمند پیش‌بینی سازوکارهای حل اختلاف جمعی کار متناسب با اقتضانات هر نهاد هستند تا با حل سریع مشکلات جمعی میان کارگران و کارفرما، از تعطیلی ارائه خدمات عمومی و ایجاد هرج و مرج در جامعه جلوگیری شود.

### فهرست منابع

- خلجی، عباس؛ جنتی‌پور، رضا (۱۳۸۹). تحول ماهیت و کارکرد تشکل‌های کارگری در ایران پس از انقلاب اسلامی. *مطالعات تاریخی-نظامی*، شماره ۷-۸، ص ۹۹-۱۲۲.
- رستمی، ولی؛ آقایی طوق، مسلم؛ لطفی، حسن (۱۳۸۸). *دادرسی عادلانه در مراجع اختصاصی اداری ایران*. تهران: گرایش.
- رستمی، ولی؛ اکبری، احسان (۱۳۹۹). جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران. *مطالعات حقوق عمومی*، شماره ۵۰، ص ۷۹-۹۸. <https://doi.org/10.22059/jplsq.2019.271519.1884>
- رستمی، ولی؛ فائزه آخوندی (۱۳۹۶). تحلیل حقوقی طرق اجرایی دخالت دولت در روابط کار در حقوق کار ایران. *جستارهای حقوق عمومی*، شماره ۱، ص ۳۶-۶۲.
- عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۹۴). *حقوق کار*. تهران: سمت، ج ۲.
- قبادی، حسین (۱۳۹۳). *آیین دادرسی کار*. تهران: جنگل، جاودانه.
- لایق‌مند، مجید (۱۳۹۰). *حقوق کار بخش دادرسی کار ایران*. تهران: جنگل، جاودانه.
- نجات‌خواه، مرتضی؛ قفیه‌لاریجانی، فرهنگ؛ نظری زیارتگاه، سونا (۱۳۹۹). قلمرو و آیین نظارت دیوان عدالت اداری بر آراء مراجع حل اختلاف کار در پرتو رویه قضایی دیوان عدالت اداری. *پژوهش‌های نوین حقوق اداری*، شماره ۲، ص ۹-۲۶.
- هاشمی، سید محمد (۱۳۷۰). *نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران*. تهران: دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی.
- همدانی، علی‌الله (۱۳۸۱). *آئین دادرسی مراجع حل اختلاف کار*. تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- همدانی، علی‌الله (۱۳۸۳). *طرح تحقیقاتی بررسی تطبیقی دادرسی کار در کشورهای ایران، فرانسه، کره، برزیل و هند*. تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- Ballot, M. (1992). *Labor Management Relations in a Changing Environment*. New York: Wiley and Sons.
- Brown, R. (2012). Comprative alternative dispute resoulution for individual labor disputes in japan, china and the united stste. *st. John's law review*, no. 10, p. 543-577.
- Budd, J. & Colvin, A. (2008). Improved Metrics for Workplace Dispute Resolution Procedures: Efficiency, Equity, and Voice. *Industrial Relations* 47, no. 3, p. 460-479.
- Businessdocbox (2021). *Human\_Resources*.  
URL= [https://businessdocbox.com/Human\\_Resources](https://businessdocbox.com/Human_Resources)
- Compa, L. (). An overview of collective bargaining in the United States. *Cornell University ILR School*, no. 3, p. 91-98.
- Congress (2021). *Collective Bargaining and Employees in the Public Sector*.  
URL= <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R41732/2>.
- Connors, E. & Bashore-Smith, B. (1991). Employment Dispute Resolution in the United States: An Overview, *Canada-United States Law Journal*. *Canada-United States Law Journal*,

- no. 12, p. 319-335.
- DOL Agencies (2021). *About*. URL= <https://www.dol.gov/agencies/whd/about>
- Donovan, P. & Oumarou, M. (2013). *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*. Turin: International Training Centre of the International Labour Organization.
- Ebisui, M., Cooney, S. & Fenwick, C. (2016). *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*. Geneva: International Labour Office.
- EEOC (2021). *Overview*. URL= <https://www.eeoc.gov/overview>
- FMCS. (2021). *Collective & Bargaining & Mediation*.  
URL= <https://www.fmcs.gov/services/resolving-labor-managementdisputes/collective-bargaining-mediation>
- Fmcs. (2021). *Mission & values*. URL= <https://www.fmcs.gov/aboutus/mission-values>
- Foley, K. & Cronin, M. (2015). *Professional Conciliation in Collective Labour Disputes; A Practical Guide, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe*. Budapest: ILO.
- ILO. *Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163)*. Accessed October 2023.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R163](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R163)
- International labour office (1980). *Conciliation And Arbitration Procedures In Labour Disputes; A Comparative Study*. Geneva: ILO.
- International Labour Office (2015). *Collective Bargaining: A Policy Guide, Conditions of Work and Equality Department (Workquality)*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (2007). *Collective Dispute Resolution through conciliation, mediation and arbitration: European and ILO Perspectives*. ILO. URL= [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms\\_366949.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf)
- Katz, H.C., Kochan, T. & Colvin, A. (2015). *Labor relations in a globalizing world*. New York: Cornell University Press.
- Katz, H.C., Kochan, T. & Colvin, A. (2017). *An introduction to U.S. collective bargaining and labor relations*. New York: Cornell University Press.
- Meyer, J. & Greenleaf, R. (2011). *Enforcement of state wage and hour laws: A survey of state regulators*. New York: Columbia Law School National State Attorney General Program.
- NLRB. (2021). *NLRA and Right Strike*.  
URL= <https://www.nlr.gov/rights-we-protect/rights/nlra-and-right-strike>
- Wheeler, H.N., Klaas, B.S. & Mahony, D.M. (2004). *Workplace Justice Without Unions*. Kalamazoo MI: Upjohn Institute.