

تبیین مذاکرات جمعی: با رویکردی به نظام حقوق کار ایران*

محمد رضا مجتهدی*

علی رحمانی**

چکیده

مذاکرات جمعی سطحی از گفتگوی اجتماعی است که به شکل دوجانبه بین کارگران و کارفرمایان انجام می‌شود و سازمان بین‌المللی کار از آن به عنوان گفتگوی اجتماعی دوجانبه یاد می‌کند. هدف اصلی گفتگوی اجتماعی بسط و ترویج بنای رضایت، توافق و دخالت آزادمنشانه میان ذی‌نفعان در دنیای کار و اشتغال است.

در این میان کارگران و کارفرمایان به عنوان دو قشر در سطح اجتماع برای پی‌گیری اهداف و حقوق متقابل خود در مقابل یکدیگر از یک سو و در مقابل دولت از سوی دیگر نیازمند انجام گفتگو و مذاکره با همدیگر هستند. در فرآیند مذاکرات جمعی موضوعات و مسایل مختلف مربوط به روابط کار و کارگر و کارفرما مطرح می‌شود و به مرور زمان با توجه به شرایط ایجابی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی هر کشور، مسایلی که در جلسات مذاکره جمعی مطرح می‌شود قابلیت گسترش دارد. این مقاله بر آن است که چیستی و چگونگی فرآیند مذاکرات جمعی از زمان بروز اختلاف و شروع به مذاکره تا هنگام حصول توافق و اجماع و

تاریخ پذیرش: ۹۰/۴/۳۰

* تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۱۵

* دانشیار گروه حقوق عمومی دانشگاه تبریز

a.rahmani88@ms.tabrizu.ac.ir

** کارشناس ارشد حقوق عمومی دانشگاه تبریز

انعقاد پیمان‌های جمعی میان طرفین را مورد بحث دهد و هر کجا که موضوعی از موضوعات مطرح شده در این مقاله ایجاب نماید، رویکردی نیز به وضعیت آن در حقوق کار ایران خواهد داشت.

واژگان کلیدی: مذاکرات جمعی، گفتگوی اجتماعی دوجانبه، تشکلهای کارگری، تشکلهای کارفرمایی.

بیان مفهوم مذاکرات جمعی

سطح دوجانبه از گفتگوی اجتماعی به «مذاکره جمعی» مشهور است (Ghai, 2006, p; 27) که از آن تعاریف مختلف، اما با ماهیت واحد ارایه شده است. این سطح از گفتگو خود در دو سطح یا دو شکل، اما با ماهیت واحد، صورت می‌گیرد: در یک شکل، گفتگو و مذاکره بین کارگران و کارفرمایان یا بین اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی در زمینه‌ی زمان و شرایط کار و در شکل دیگر گفتگو و مذاکره بین مدیریت و کارگران در زمینه‌ی عملکرد بنگاه است.

برای مفهوم مذاکرات جمعی، تعاریف مختلفی ارائه شده که در این مقاله به برخی از آنها اشاره می‌شود. ولی آنچه پیداست تمامی این تعاریف در یک چارچوب مشخص قرار گرفته و هدف معینی را دنبال می‌کنند و آن اینکه: "هدف از مذاکرات جمعی عبارت است از ایجاد سازش بین منافع متضاد و توقعات متباین" (کاری، عبدالحسین، ۱۳۴۷: ۱۵).

▪ نشریه او. اف. بی (O.E.F)، مذاکرات جمعی را این‌گونه تعریف می‌کند: «مذاکرات جمعی ترسیم سیستمی است که شرایط مختلف کار را از طریق گفتگوی مستقیم نمایندگان کارگران و کارفرمایان حل و فصل می‌کند» (O.E.F Magazine, 1967, p;5).

▪ دایره‌المعارف بریتانیکا، مذاکرات جمعی را این‌گونه تعریف می‌کند: «گفتگوی بین کارگر و کارفرما در خصوص تعیین دستمزد و سایر شرایط کار» (سازمان بهره‌وری آسیایی، ۱۳۸۲: ۲۸۶).

▪ «چانه‌زنی جمعی» یا «مذاکرات جمعی» به مجموعه‌ای از مذاکره‌ها، مدیریت‌ها و پشتیبانی‌های کارگری اطلاق می‌شود که اتحادیه برای ارتقای منافع اعضای خود از طریق توافق‌های منعقد شده با کارفرمایان انجام می‌دهد (سبحانی، حسن، ۱۳۷۲: ۱۵۸).

▪ مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی جهت قبولاندن یک سلسله مقررات به کارفرما و تضمین حقوق و مصونیت‌های معینی برای کارگران از طریق محدود کردن آزادی عمل کارفرما و ایجاد سازش بین منافع و علایق متضاد و انتظارات متباین کارگر و کارفرما می‌باشد (کاری، عبدالحسین، ۱۳۴۷: ۸).

در قانون کار ایران نظام مذاکرات جمعی، تحت عنوان «مذاکرات دسته‌جمعی» مورد توجه قرار گرفته و در مقررات مربوط به تشکّل‌های کارگری و کارفرمایی از آن با عنوان یکی از وظایف و اختیارات تشکّل‌های مزبور یاد شده است. ماده ۱۳۹ قانون کار، در مورد مذاکرات جمعی چنین اظهار می‌دارد: «هدف از مذاکرات دسته‌جمعی پیش‌گیری یا حل مشکلات حرفه‌ای و شغلی یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است، که از طریق تعیین مقرراتی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواسته‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد».

از مجموع تعاریف بیان شده می‌توان استنباط نمود که دایره تعریف بیشتر در جهت بیان احقاق حقوق کارگران در مقابل کارفرمایان است. در حقیقت می‌توان استنباط نمود که مذاکرات جمعی شکل پیشرفته‌ای از مشارکت کارگران در عرصه حقوق و روابط کار به حساب می‌آید، زیرا نه تنها موجب آگاه نمودن کارگران از وضع کارگاه و مشورت با آنان می‌شود، بلکه سبب گفتگوی کارگران و سازمان‌های وابسته به آنان درباره موضوعاتی می‌شود که در صورت عدم مذاکره مشمول تصمیمات یک جانبه مدیران و کارفرمایان قرار خواهد گرفت (رستمی، ولی، نشریه کار و جامعه، شماره ۲۱: ۲۰). اما باید توجه داشت که در مذاکرات جمعی حقوق و منافع کارفرمایان هم مد نظر قرار گیرد، چرا که آنها نیز در مقابل کارگران دارای حقوق و منافی هستند که قطعاً

برای برقراری تعادل و توازن در احقاق حقوق کارگران و کارفرمایان در مقابل همدیگر نیازمند توجه هستند. بنابراین می‌توان چارچوب تعریفی مذاکرات جمعی را مقداری انعطاف بخشید و چنین گفت که «مذاکرات جمعی فرآیند به دست آوردن تعریف و تعبیر مشترک از قوانین و مجموعه شرایط حاکم در روابط کارگر و کارفرماست و در این فرآیند، دو طرف به مفهومی مشترک اما گسترده‌تر از قانون خواهند رسید» (پورخردمند، رضا، ۱۳۸۲: ۱۱-۱۰). با این اوصاف می‌توان فرآیند «مذاکرات جمعی» را فرآیندی «توافق‌گرا»، «تشکیلاتی»، «تعیین وظیفه»، «نظام‌قضاوت» و در نهایت «وسیله اعمال نظر جمعی» از طریق نمایندگی میان کارگران و کارفرمایان بیان نمود (شکیبا مقدم، محمد، ۱۳۸۸: ۱۱۴).

ماهیت مذاکرات جمعی

در فرآیند مذاکرات جمعی، تضاد میان منافع کارگران و کارفرمایان وجود دارد، ولی خود مذاکرات بر مبنای وابستگی متقابل آنها بنا نهاده شده است. یعنی هر دو طرف نیازمند رسیدن به توافق و اجماع در حل اختلافات هستند. کارگران به عنوان اعضای اصلی آماده ترک شغل‌شان نیستند و شاید نتوانند به جستجوی کارهای دیگر بپردازند و کارفرمایان هم شاید نتوانند به آسانی و به سرعت بخشی از نیروی کار ایشان را جایگزین نمایند. پس با توجه به درجه وابستگی متقابل کارگران و کارفرمایان، ضرورت ایجاد مذاکرات و دستیابی به توافق مشهود می‌شود (جعفر نژاد، احمد، ۱۳۷۸: ۱۶۵) بنابراین شرکای اجتماعی در سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، در جهت تحقق منافع خود، ضرورت یک اتحاد و حصول اجماع را در بین خود ضروری می‌دانند.

کمیسیون دونوان (Donovan) (۱)، درباره ماهیت اصلی مذاکرات جمعی بر این اعتقاد دارد که کارگران یا کارکنان به صورت انفرادی مذاکره نمی‌کنند، بلکه این مذاکرات از طریق نمایندگان و به صورت جمعی صورت می‌گیرد. در واقع مذاکرات جمعی، راهی رسمی برای حل و فصل مشکلات کارگران و کارفرمایان به صورت مشارکت جمعی است (جعفر نژاد، احمد، ۱۳۷۸: ۱۶۲). کمیسیون مزبور بیشتر بر اتخاذ موضع از سوی نمایندگان کارگری در جهت مشارکت هر چه بیشتر با کارفرمایان برای حل و فصل تعارضات، حصول توافق و اجماع و تحقق اهداف و منافع تأکید دارد.

دفتر آزادی انجمن‌ها در بند ۸۸۰ از گزارش صادره خود در سال ۲۰۰۶ میلادی، بر ضرورت اتخاذ تدابیر لازم در جهت پیشبرد ارتقا و بکارگیری ابزارهای مورد نیاز جهت انجام مذاکرات جمعی، با هدف تنظیم شرایط مربوط به استخدام و کار بر اساس توافقات جمعی، تأکید دارد (دفتر سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶: ۱۳۹).

باید اذعان داشت که در حال حاضر، «یکی از مسائل مورد علاقه همه کشورها، شناخت هر چه بیشتر نقشی است که مذاکرات جمعی می‌تواند در جذب مشارکت کارگران برای ایجاد روابط مبتنی بر همکاری بین کارگر و کارفرما ایفاء کند. البته این گرایش در کشورهای غربی کاملاً آشکار است. در این کشورها، مذاکره جمعی به طور فزاینده‌ای در حال گسترش است و مسئولان امر امیدوارند از آن به عنوان روشی برای جلب مشارکت اتحادیه‌های صنفی یا کمیته‌های کار و انجمن‌های صنفی دیگر استفاده کنند. در این میان شاید بتوان گفت مهم‌ترین مسائلی که سازمان‌های کارفرمایی می‌خواهند با نمایندگان کارگران مطرح و بر سر آن توافق کنند، اصلاح ساختاری و به‌کارگیری فناوری‌های نوین در تولید کالا و خدمات است. این‌گونه تغییرات مستقیماً به مسائل کار و نیروی کار بر می‌گردد، چون بازتاب آن در تغییر ترکیب نیروی کار، جذب و تعدیل آنان ظاهر می‌شود» (پورخرمدند، رضا، ۱۳۸۲: ۶۵).

با اینکه در قانون کار ایران، ماهیت و حدود مذاکرات جمعی از لحاظ نظری و مفهومی، نسبتاً از جایگاه شناخته شده‌ای برخوردار است اما در این زمینه بیان دو نکته ضروری به نظر می‌رسد:

اول اینکه در مقررات مربوط به مذاکرات جمعی به زحمت می‌توان موردی را در خصوص تشویق این اقدام از سوی دولت و زمینه‌سازی برای توسعه و استفاده هر چه بیشتر از آن (موضوع ماده ۴ مقاوله نامه شماره ۹۸) پیدا نمود (۲). ولی شاید بتوان تنها مستند قانونی در این خصوص را، مفاد تبصره ۲ ماده ۱۳۹ قانون کار مطرح کرد که می‌توان آن را هم‌سو با ماده ۳ مقاوله نامه شماره ۱۵۴ دانست (۳). اما باید توجه داشت مقامات دولتی می‌توانند در راستای ترویج و اشاعه مذاکرات جمعی فراتر از مفاد تبصره مزبور اقدام نمایند، که این امر از سوی آنها می‌تواند از طریق ایجاد و فراهم ساختن تسهیلات آموزشی و تحقیقاتی انجام شود و با فراهم ساختن خدمات مشاوره‌ای کارگران را در این زمینه یاری کنند، هم‌چنان که یکی از مشکلات پیمان‌های جمعی در کشور ما فقدان مهارت‌های طرفین در انجام مذاکره و عقد پیمان‌ها می‌باشد (رضوی حاجی آقا، مهدی ۱۳۶۳: ۶۰-۵۹) نکته دیگر اینکه با توجه به واقعیات عملی، مذاکرات جمعی در کشور ما بیش از آنکه به عنوان مکانیزم مناسبی برای تعیین شرایط و تنظیم روابط کار مورد توجه و تشویق دولت قرار گیرد به عنوان روشی برای حل و فصل اختلافات قلمداد شده و بیشتر در این زمینه کاربرد دارد. در حالی که این موضوع دارای آثار و مزیت‌های فراوانی است که حل و فصل اختلافات، تنها یکی از این آثار می‌باشد (خانجانی موقر، حسین، شماره ۳۶: ۳۳).

موضوعات قابل طرح در مذاکرات جمعی

مذاکرات جمعی، دو نوع متفاوت مذاکره بین طرفین درگیر در موضوع را شامل می‌شود: یک) مذاکره معمولی که معمولاً، هر چند وقت یک بار صورت می‌گیرد و

هدف آن تعیین شروط طرفین برای دوره بعدی در آینده و توافق بر آن است. در این مذاکرات درباره تمام مسایل موجود از قبیل دستمزد، ساعات کار، قواعد مربوط به ارتقا و استراحت، تمهیدات ایمنی، آموزش فنی و حرفه‌ای، بیمه بیکاری، ارتقای بهره‌وری، تعیین روش‌های تعلیق و اخراج، بهبود محیط کار، کاهش تنش‌های روانی و ... بحث می‌شود. این نوع مذاکرات، معمولاً بین رؤسای اتحادیه‌ها یا مقامات و مدیریت بنگاه‌ها صورت می‌گیرد. (دو مذاکرات برای اعمال فشار در تعیین جزئیات و اجرای مفاد قرارداد که بین مقامات پایین‌تر اتحادیه‌ها و بنگاه‌ها صورت می‌گیرد و تا زمانی که دوره مربوط به قرارداد منعقد در مورد اول طول بکشد، ادامه دارد و از این طریق، قرارداد طرفین یا تقویت و پشتیبانی می‌شود یا به علت ضعف اتحادیه مسکوت می‌ماند یا ناقص اجرا می‌شود (سبحانی، حسن، ۱۳۷۲: ۱۵۹).

وجود الزام به مذاکره و گفتگو، به تنهایی، تحقق یک برنامه مذاکرات جمعی موفقیت‌آمیز و کارآمد را تضمین نمی‌کند، در حقیقت رویکرد کشورها در اینکه به طرفین اجازه دهند در مورد چه موضوعی بحث و مذاکره کنند نیز مؤثر است و البته باید اذعان نمود که رویکرد مزبور نیز در رویه کشورها متفاوت است. برای نمونه کشورهای هستند (مانند: سوئد) که در نهایت پیوستگی و انسجام بر اساس وضع قانون تصمیم‌گیری مشترک (۴)، این مجوز را می‌دهند که هر موضوعی از موضوعات مربوط به اتحادیه و مدیریت می‌تواند قابل بحث و مذاکره باشد. نیز کشورهای هستند که در عین پیوستگی و انسجام، در ارتباط با موضوعات مذاکره‌تماز قابل می‌شوند. به عنوان مثال ایالات متحده آمریکا، در مقابل موضوعات «اختیاری» (۵)، موضوعات «اجباری» (۶) را نیز به کار می‌برد. موضوعات اجباری چون: ساعات کاری، دستمزد و شرایط کار از موضوعات متعارف مذاکره تلقی می‌شوند، در حالی که موضوعات «اختیاری» چون: حقوق مربوطه به مدیریت و یا موضوعات مربوط به امنیت اتحادیه،

در صورتی از موضوعات قابل مذاکره تلقی می‌شوند که خود طرفین قابل مذاکره بودن آنها را تأیید نمایند. این رویکرد که چه موضوعاتی اجباری هستند و چه موضوعاتی اختیاری، همواره مناقشاتی در پی دارد. در نهایت کشورهایی هستند که انجام مذاکره بر روی مباحث خاصی را منع می‌کنند، از جمله دو کشور سنگاپور و مالزی مذاکره بر روی مباحثی چون: انتقال، ترفیع، انتصابات شغلی، کاهش هزینه‌ها و تعلیق را اجازه نمی‌دهند. بنابراین حوزه و قلمرو مذاکره مستقیماً بر حوزه گفتگوی اجتماعی تأثیر می‌گذارد (Kuruvilla, 2003, p:16).

بند ۹۱۳ از گزارش آزادی انجمن‌ها در خصوص موضوعات و مسایلی که در مذاکرات جمعی مطرح می‌شوند بیان می‌دارد: «موضوعاتی که در مذاکرات جمعی قابل طرح می‌باشند عبارتند از میزان تولید، موضوعات صنفی، دستمزدها، مستمری‌ها و پاداش‌ها، ساعات کاری، مرخصی سالیانه، تعیین معیارهای مورد نیاز در صورت وقوع موارد و مشکلات مشابه، ارائه تسهیلات مربوط به تشکلهای کارگری و کارفرمایی از جمله دسترسی به دفتر کار خارج از موارد پیش بینی شده توسط قانون و ...؛ موضوعات فوق نباید بر اساس قانون از حوزه موضوعاتی قابل طرح در مذاکرات جمعی مستثنی گردند. هم چنین طرح موضوعات فوق در مذاکرات جمعی نباید با تحدیدات مالی و مجازات‌های پیش‌بینی شده در مواقع عدم اجرای قانون و راه کارهای مربوطه همراه باشد» (دفتر سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶: ۱۴۳).

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مطابق با تبصره ۱ ماده ۱۳۹، هر امری که حاوی دو شرط ذیل باشد می‌تواند موضوع مذاکرات جمعی باشد:

الف) مذاکره مربوط به روابط کار بوده و متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات جمعی باشد. ب) مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد.

پیش شرط‌های مذاکرات جمعی

در دنیای روابط کار، اصل آزادی انجمن‌ها و حق تشکّل به عنوان یکی از پایه‌های اساسی و ضروری فرآیند گفتگوی اجتماعی موفق معرفی شده است، بدین معنی که تحقق گفتگوی اجتماعی نیازمند این است که اتحادیه و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی برای دفاع از منافع و علایق خود و اعضای خود در فضایی آزاد و بدون هر گونه مانع و چالشی تشکیل شوند. گفتگوی اجتماعی دو جانبه یا مذاکرات جمعی نیز به عنوان یکی از اشکال اصلی گفتگوی اجتماعی نیازمند وجود اصل آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌باشد و «این سطح از گفتگو بیشتر در کشورهایی گسترش یافته است که قوانین و مقررات آن‌ها جهت تشکیل تشکّل‌های کارگری و کارفرمایی محدودیتی به وجود نیاورده باشد» (شکیبا-مقدم، ۱۳۸۳: ۱۱۲). در این راستا دفتر سازمان بین‌المللی کار در بندهای ۲۷۳ و ۲۷۲ از گزارش منتشره خود در سال ۲۰۰۶ ایجاد محدودیت‌هایی چون اخذ مجوز قبلی، تشریفات ثبت و ...، برای تشکیل تشکّل‌های کارگری و کارفرمایی را مغایر با اصل آزادی انجمن و حق تشکیل تشکّل‌ها می‌داند.

برای انجام شکل صحیح مذاکرات جمعی علاوه بر اینکه اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی باید از سوی دولت به رسمیت شناخته شوند، نهادها و سازمان‌های کارگری نیز جهت انجام مذاکره و انعقاد قرارداد دسته‌جمعی باید مورد تأیید کارفرما باشند تا بتواند با آنها قرارداد منعقد نماید و در نتیجه در تمام کارها با اتحادیه مشورت و همکاری نماید (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۴۷: ۱۹۰).

علاوه بر شرایط مزبور، مساعد بودن شرایط و احوالات سیاسی نیز از دیگر شروط اساسی مذاکرات جمعی است، به ویژه اعتقاد همگانی، اثر دولتی و افکار عمومی و مخالفت مقامات رسمی با مذاکرات جمعی محدودیت‌هایی را به دنبال خواهد داشت

(جعفر نژاد، احمد، ۱۳۸۰: ۱۶۴). از سوی دیگر علاوه بر آزادی انجمن‌ها، حمایت از حق تشکّل‌ها و مساعد بودن شرایط سیاسی، به دور بودن از عوامل اختلاف‌زا از دیگر شروط مذاکرات جمعی مؤثر و موفقیت‌آمیز می‌باشد. در بعضی از کشورها عناصری چون عقیده و مذهب موجب جدا شدن سازمان‌های (کارگری و کارفرمایی) شده است. تجربیات کشورهای مختلف روشن می‌کند که برای بوجود آوردن تشکیلات قوی و مؤثر اتحادیه‌ای باید عوامل اختلاف کنار گذاشته شود و بدون در نظر داشتن رنگ، عقیده، تمایل سیاسی و درجه کارگری، کارگران در یک سازمان کنار هم جمع شوند و در راه رسیدن به هدف اصلی که بهبود حال کارگران و پیشرفت اوضاع اجتماعی و اقتصادی کشور است، همکاری نمایند. این مسئله نشان می‌دهد که تمایلات سیاسی و اغراض شخصی موجب عدم پیشرفت و تفرقه در این نوع سازمان‌ها می‌شوند (سبحانی، حسن، ۱۳۷۲: ۱۵۹-۱۶۱).

بنابراین لازم می‌نماید که تمامی کشورها، چه آنها که در سازمان بین‌المللی کار عضویت دارند و چه آنها که عضویت ندارند، در جهت رعایت حقوق و اصول بنیادین حقوق کار و حقوق بشر، اصولی چون حق آزادی بیان و آزادی تشکیل انجمن‌ها را در قوانین ملی خود تصریح کرده و زمینه‌های حمایتی لازم را در جهت پیشبرد آن و برچیده شدن عوامل اختلاف‌زا، برای انجام مذاکرات جمعی موفق و کارآمد فراهم نمایند.

آزادی انجمن‌ها و مذاکرات جمعی

آزادی انجمن‌ها و حق تشکّل‌های کارگری و کارفرمایی پایه و بنیان اساسی مذاکرات جمعی را تشکیل می‌دهد. در حقیقت انجام فرآیند گفتگو در اشکال مختلف آن مستلزم یک بستر و یا به تعبیری بهتر، نیازمند پایگاهی است تا ایده‌ها افکار ضعیف

و قوی مطرح شود تا با تجزیه و تحلیل آنها، به یک نتیجه راهگشا نائل شد و منافع هر دو طرف در کنار هم، تا حد امکان تأمین گردد. این بستر برای مذاکرات جمعی چیزی جز نهادهای مذاکرات جمعی نمی‌باشد که در قالب عناوینی چون سندیکا، اتحادیه، تشکل و یا سازمان کارگری و کارفرمایی تشکیل می‌شوند.

بارزترین اسناد بین‌المللی که دولت‌های عضو را به رعایت استانداردهای مربوط به آزادی انجمن در حوزه مناسبت کارگری و کارفرمایی متعهد می‌کند، مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار هستند. مقاله‌نامه شماره ۸۷ در خصوص «آزادی تشکل و حمایت از حق تشکل»، در سال ۱۹۴۸ یکی از آزادی‌های اساسی انسان را به رسمیت شناخت. این مقاله‌نامه در ماده ۱، حق تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را بدون اینکه نیازی به اجازه قبلی دولت‌ها باشد مورد تأکید قرار می‌دهد. همچنین در مواد ۵ و ۶ از مقاله‌نامه مزبور تصریح شده است که تشکیل فدراسیون، کنفدراسیون و عضویت در سازمان‌های بین‌المللی از حقوق مسلم تشکل‌های کارگری و کارفرمایی است (I.L.O Conventions, 1948, No 87).

دفتر آزادی انجمن‌ها در بند ۸۸۲ از گزارش صادره خود در سال ۲۰۰۶، اظهار داشته است که «اقدامات ابتدایی انجام شده جهت تصویب مقاله‌نامه شماره ۸۷ مشخصاً بر این امر دلالت می‌نماید که یکی از اهداف عمده، تضمین آزادی تشکل‌ها، توانمندسازی کارگران و کارفرمایان جهت تشکیل تشکل‌هایی مستقل از دستگاه‌های دولتی و توانمندسازی آنها جهت تعیین دستمزدها و سایر شرایط کاری با توسل به انعقاد آزادانه توافقات جمعی می‌باشد» (دفتر سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶: ۱۴۵). کمیته آزادی انجمن‌ها نیز در بخشی از احکام داوری خود اظهار داشته است که: «حقوق مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، همانند سایر حقوق اساسی بشری،

باید صرف نظر از سطح توسعه هر کشور، محترم انگاشته شوند» (دفتر سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶: ۸).

بند ۹۲۵ از گزارش منتشره دفتر آزادی انجمن‌ها نیز انجام مذاکرات داوطلبانه جهت حصول توافقات جمعی و استقلال طرف‌های شرکت کننده در فرآیند مذاکرات را، از جنبه‌های اساسی اصول آزادی انجمن به شمار می‌آورد (دفتر سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶: ۱۴۵).

تشکل‌ها زمانی می‌توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند که استقلال خویش را در مقابل دولت و کارفرما حفظ کرده و اجازه ندهند که هیچ قشری اداره امورشان را تحت کنترل و یا در انحصار خود قرار دهد. تحقق گفتگوی اجتماعی در سطح ملی شدیداً نیازمند سازمان‌های اتحادیه‌ای و کارفرمایی مستقل و به دور از نظارت دولت می‌باشد، هر چند که روند این امر در کشورها متفاوت می‌باشد. در اکثر کشورها، اتحادیه‌ها در سطح محلی و ملی مستقل هستند و در برخی کشورها نیز شدیداً تحت نظارت دولت قرار دارند که به گونه مؤثری قدرت و اختیارات آنها را در بیان نگرانی و مشکلات کارگران محدود می‌کنند (Kuruvilla, 2006, p,14). در بند ۹۲۸ از گزارش دفتر آزادی انجمن‌های چنین آمده است که «هیچ یک از مواد مطروحه در ماده ۴ مقاله نامه شماره ۹۸، دولت را مجاز نمی‌سازد تا نسبت به تحمیل اجباری مذاکرات جمعی بر تشکل‌ها اقدام نموده و نیز بر خلاف مفاد مصروحه در آن، طرف‌های مختلف را مجبور نماید در چارچوب ابزارهای مربوط به مذاکرات جمعی جهت تشویق و ارتقاء این امر آنها را وادار به تمکین نماید. در عین حال مقامات و نهادهای دولتی باید از هر گونه دخالت بی مورد در رویه‌های مربوطه خودداری ورزند. بند ۹۲۶، مذاکرات جمعی را زمانی موثر و کارآمد تلقی می‌کند که بر اساس خواست و

اراده شرکای اجتماعی انجام شده باشد و هیچ گونه اجباری که ماهیت داوطلبانه آن را زیر سوال ببرد، اعمال نگردد (دفتر سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶: ۱۴۵).

عدم رعایت این اصل در ارتباط با گفتگوی اجتماعی، چه پیامد منفی می‌تواند به دنبال داشته باشد؟ در پاسخ به این سؤال «جانکو ایشیکاوا» در کتاب «ویژگی‌های گفتگوی اجتماعی در سطح ملی» چنین اظهار می‌دارد: «زمانی که اصل آزادی انجمن‌ها از احترام کامل برخوردار نباشد فرآیند گفتگوی اجتماعی حقیقت و مشروعیت لازم را نخواهد داشت، بنابراین امکان دستیابی به آن نیز دشوار خواهد بود. به عنوان مثال، چنانچه اگر کارگران و کارفرمایان قادر به انتخاب آزادانه سازمان‌های خود نباشند، سازمان‌های درگیر در فرآیند گفتگوی اجتماعی قادر به ایفای نمایندگی نمی‌باشند و یا اگر در مقابل تبعیض‌های اتحادیه‌ای حمایت‌های کافی و مناسب نشود، تحقق مشاوره و مذاکرات شفاف میسر نخواهد بود» (Ishikawa, 2003, p:9).

نظام حقوق داخلی ما، در فصل ششم قانون کار ۱۳۶۹، متضمن مقرراتی است که به جایگاه و تأثیر حضور تشکلهای کارگری و کارفرمایی اشاره دارد. چنین به نظر می‌آید که قانونگذار با پیش‌بینی موضوع مذاکرات جمعی در فصل هفتم قانون کار، امکان حضور ضابطه‌مندی را برای گروه‌های کارگری و کارفرمایی در عرصه تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های مربوط به حوزه کار فراهم ساخته است. اما باید گفت هر چند شاید که متون و قوانین مدون ما در خصوص مذاکره، گفتگو و مشاوره از تنوری‌ها و نظریه‌های خوبی برخوردار باشد، اما تحقق این مهم به فضا و محیطی بیشتر عملیاتی نیازمند است. بنابراین اگر چه در قانون کار به موضوع مذاکرات جمعی اشاره شده، اما لازم است قانونگذار بحث نهادها و تشکلهای کارگری و کارفرمایی را که زمینه و بسترهای عملیاتی شدن آن را فراهم می‌سازند مطابق و همسو با موازین حقوق بین‌المللی کار مورد توجه قرار دهد.

نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در تنظیم روابط کار از طریق مذاکرات جمعی

تحولات شگرف اقتصادی و اجتماعی که هم‌پیوستگی روزافزون کارگر و کارفرما را ایجاب کرده، یکی از علت‌های مهم تشکیل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌باشد. نقش حساس این سازمان‌ها از دو جهت قابل ارزیابی است: حمایت از خود به معنای اخص و مراقبت در تأمین منافع اعضای یک سازمان در برابر اعضای سازمان دیگر.

الف: حمایت از خود

در این مورد سازمان کارگری می‌کوشد تا از منافع خاص کارگر که ارتباط مستقیمی با روابط کارگر و کارفرما ندارد حمایت کند، هدف‌های گروه‌های وابسته را تا سر حد امکان مشخص و هم‌آهنگ سازد تا از یک سو اگر کارگران خارج از روابط خود با کارفرما با مشکلی اعم از مادی یا معنوی مواجه شدند به حل آن مبادرت ورزد و از سوی دیگر خواست‌ها و هدف‌های عمومی کارگران را هم‌آهنگ سازد. ایفای این نقش چه توسط سازمان‌های کارگری و چه به وسیله سازمان‌های کارفرمایی می‌تواند بسیاری از مشکلات اقتصادی و اجتماعی کشور را حل کند. بنابراین، اهداف گوناگون و مقاصد معارض مطرح نمی‌شود و نیرو و پتانسیل‌های موجود در جهت خنثی کردن یکدیگر صرف نمی‌شود.

ب: مراقبت در تأمین منافع اعضای یک سازمان در برابر اعضای سازمان دیگر

تحقق این نقش شاید به مراتب از ایفای نقش نخستین دشوارتر و نیز با مشکلات بیشتری همراه باشد. زیرا در مورد اول فقط مسایل خاص یک گروه در قلمرو

انحصاری همان گروه مطرح است، در صورتی که در این مورد سازمان شاید با دو انتظار مختلف و در حقیقت با یک هدف واحد در برابر یکدیگر قرار می‌گیرند. این هدف واحد توسعه اقتصادی و پیشرفت اجتماعی کشور است و اهداف سازمان‌های کارگری را برای تحقق نقش دوم می‌توان در مواردی چون: بهبود شرایط زندگی کارگران، تقلیل ساعات کار، افزایش سطح دستمزدها، بهبود و ارتقای شرایط کار، حمایت از صنایع داخلی، افزایش کمیّت و کیفیت تولیدات، خلاصه نمود (موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۴۷: ۱۶۸-۱۶۷).

سازمان بین‌المللی کار و مذاکرات جمعی

سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه‌های مختلفی به موضوع مذاکرات جمعی و ضرورت گسترش آن تأکید و تصریح دارد. از جمله؛ مقاله‌نامه شماره ۹۸ که هدف نهایی آن حمایت از حقوق کارگران و کارفرمایان در زمینه مذاکره جمعی است، در ماده ۴ تأکید می‌کند که «باید با توجه به شرایط داخلی هر کشور ترتیباتی اتخاذ شود تا کارفرمایان و اتحادیه‌های کارفرمایان از یک طرف و اتحادیه کارگران نیز از طرف دیگر به توسعه و استفاده بیشتر از روش‌های مذاکرات جمعی جهت مبادله آزادانه پیمان‌های جمعی تشویق شوند و بدین وسیله شرایط کار را بین خود مقرر بدانند» (I.L.O Conventions, (No.98),1949). مقاله‌نامه شماره ۱۵۴ نیز که هدف آن ترویج و اشاعه مذاکرات جمعی به صورت آزاد و داوطلبانه است در ماده ۲ مذاکرات جمعی را این‌گونه تعریف می‌کند:

«هر گونه گفتگو، بین یک کارفرما، گروهی از کارفرمایان یا یک و چند سازمان کارفرمایی از یک‌سو، با یک یا چند سازمان کارگری از سوی دیگر به منظور تعیین شرایط کار، تعیین شرایط استخدام و اشتغال، تنظیم روابط کار بین کارگران و

کارفرمایان و یا تنظیم روابط بین کارفرمایان یا سازمان‌های کارفرمایی و سازمان یا سازمان‌های کارگری را شامل می‌شود (I.L.O Conventions, (No. 154), 1981).
مقاله‌نامه مزبور در ادامه مقرر می‌دارد «باید اقداماتی متناسب با شرایط ملی به منظور تشویق و ترویج مذاکرات جمعی به عمل آید».

در خصوص تعریف ارایه شده از سوی سازمان بین‌المللی کار لازم است که برخی از نکات آن به جهت ضرورت، بیشتر روشن شوند:

ابتدا اینکه مذاکرات جمعی بایستی به منظور حصول توافق انجام گیرد، حتی در صورتی که مذاکرات به عقد پیمان‌های جمعی منتهی نگردد و حتی اگر قطع مذاکرات منجر به اعتصاب و اخراج کارگران شود مباحثاتی که صورت گرفته است در تعریف مذاکرات جمعی وارد می‌گردد. البته به شرط آن که طرفین برای حصول توافق و اجماع واقعاً تلاش و کوشش نموده باشند. نکته‌ی دیگر مربوط به طرفین مذاکرات جمعی است، اینکه یک کارفرما بصورت منفرد می‌تواند یکی از طرفین مذاکره باشد اما کارگران به صورت منفرد نمی‌توانند طرف مذاکره قرار گیرند، بلکه نماینده کارگران می‌تواند تحت عنوان نماینده اتحادیه کارگران با کارفرما یا نماینده اتحادیه کارفرمایان وارد مذاکره شوند. هم‌چنین امکان دارد که مذاکرات جمعی با دسته یا گروهی از کارفرمایان که هر یک از آنها در رأس یک مؤسسه مشخص هستند صورت پذیرد. این کارفرمایان که برای انجام مذاکرات جمعی، جمع می‌شوند ممکن است که سیاست مشترکی را اتخاذ نمایند اما در هر صورت گروهی را تشکیل می‌دهند نه یک سازمان دائمی را. مذاکراتی که با چنین گروه کارفرمایی به عمل می‌آید از لحاظ هر دو طرف واقعاً صورت جمعی دارد در صورتی که مذاکره با یک کارفرما فقط از لحاظ کارگران جمعی است. در مواردی دیگر، مذاکرات با نمایندگان یک سازمان واحد کارفرمایی یا با تعدادی از نمایندگان سازمان‌های کارفرمایی که هر یک از آنها دارای اعضای بوده

و لکن از لحاظ مذاکرات دارای نفع مشترک می باشند صورت می گیرد. بنابراین مذاکراتی که با یک فدراسیون یا کنفدراسیون سازمان‌های کارفرمایی انجام می‌شود از این قبیل است:

از جانب کارگران مذاکرات بایستی بوسیله سازمانی که به عنوان طرف قرارداد عمل می‌کند صورت پذیرد. این سازمان‌ها معمولاً یک سازمان کارگری هستند. از جانب کارفرمایان یک گروه ساده می‌تواند برای انجام مذاکرات کافی تلقی گیرد، گرچه به محض پایان مذاکرات موجودیت این گروه نیز خاتمه می‌یابد زیرا بدین ترتیب هر کارفرمایی مسئولیت رعایت مفاد توافقی را که ممکن است شده باشد پذیرفته است. برای آنکه یک سازمان کارگری به عنوان طرف در مذاکرات جمعی شناخته شود بایستی حائز نمایندگی یک یا چند صنف از کارگرانی که شرایط کار آنان مطرح است باشد. اما اتحادیه‌ای از کارگران که تحت تسلط کارفرمایان باشد واجد صلاحیت نمایندگی نمی‌باشد زیرا به علت واقع بودن در تحت نفوذ و کنترل کارفرمایان از لحاظ کوشش برای تحصیل بهترین شرایط ممکن جهت کارگران از آزادی و استقلال بهره‌مند نیست (کاری، عبدالحسین، ۱۳۴۷: ۱۵-۱۳).

راه کارهای تسهیل مذاکرات جمعی

هر چند در بعضی از کشورها از مذاکرات جمعی به عنوان موضوعی فاقد ضوابط قانونی یاد شده است، اما در واقع همین فرآیند است که نقش مرکزی روابط کار را بر عهده دارد. به عنوان مثال در کشورهایمانند آمریکا و انگلستان در مورد اینکه کارفرمایان ملزم به درک و رعایت اتحادیه‌ها در امر مذاکرات جمعی باشند هیچ الزام قانونی وجود ندارد و هنوز قانون و یا یک متن کلی در حمایت از مذاکرات جمعی پیرامون روابط کار به تصویب نرسیده است (جعفرنژاد، احمد، ۱۳۸۰: ۱۶۳). دفتر آزادی

انجمن‌ها در بند ۹۳۳ از گزارش خود تصریح می‌دارد که «پیش‌بینی برخی قوانین و عملکردها می‌تواند انجام مذاکرات را تسهیل نموده و انجام مذاکرات جمعی را ارتقاء دهد و هم‌چنین پیش‌بینی ترتیباتی در این خصوص می‌تواند دسترسی طرف‌های شرکت‌کننده در مذاکرات را به اطلاعات مورد نیاز تسهیل نماید. در همین خصوص همچنین برای مثال می‌توان به وضعیت اقتصادی اتحادیه‌های شرکت‌کننده در مذاکرات، دستمزدها و شرایط کاری در واحدهای مربوطه و یا وضعیت اقتصادی آنها اشاره نمود. اگرچه کلیه مواد قانونی پیش‌بینی‌کننده ابزار و رویه‌های مربوط به حکمیت و مصالحه و با هدف تسهیل رویه مذاکرات بین دو طرف‌های صنفی طراحی گردیده‌اند اما این مواد باید استقلال طرف‌های حاضر در مذاکرات را تضمین نمایند: در نتیجه اصلح آن است که کلیه طرف‌ها به جای توسل به مقامات و نهادهای دولتی جهت ارائه کمک‌های دولتی و فراهم آوردن امکان دخالت و پیشبرد نظرات آنها نسبت به توجه اصل داوطلبانه بودن مشارکت در مذاکرات انجام شده در خصوص موضوعات مطروحه از سوی دولت در راستای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی اقدام نمایند».

هم‌چنان که اشاره شد سازمان بین‌المللی کار نیز در اسناد متعددی از جمله در مواد ۵ و ۴ مقاله‌نامه شماره ۱۵۴، بر اعتلا و گسترش مذاکرات جمعی از سوی دولت‌های ملی و مقامات دولتی تأکید دارد. «در این خصوص دولت‌ها برای تشویق مذاکرات جمعی و شرکت در اجرا و کنترل پیمان‌های جمعی طرق مختلفی در اختیار دارند و می‌توانند با تعیین رویه‌هایی مذاکرات را تسهیل نمایند. دولت‌ها به منظور اینکه جریان مذاکرات جمعی به صورت سیستماتیک مؤثری درآید، می‌توانند به وضع مقررات قانونی متوسل گردند و به استناد نتایج مذاکرات جمعی تصمیم بگیرند که مقررات یک پیمان جمعی مورد مذاکره برخی از سازمان‌های کارفرمایی و کارگری یک حرفه یا یک صنعت معین به سایر کارفرمایان همان صنعت یا حرفه که در عقد قرارداد شرکت

نموده‌اند تسری پیدا نماید. بدین ترتیب امکان دارد بتوان برای مجموعه یک صنعت یا حرفه، شرایط کاری مطابق با اصولی که اجرای آنها بوسیله عده قابل توجهی از کارگران و کارفرمایان مربوطه محرز گردیده است تنظیم نمود. دولت همچنین می‌تواند ارگان‌های مخصوصی را برای تعیین حداقل مزد و شرایط کار (در صنایع و حرفی که در آنها مذاکرات جمعی صورت نگرفته و یا بدون اثر می‌باشد و نیز در مواردی که در صورت نبودن چنین مقرراتی میزان مزد و شرایط کار قسمت عده‌ای از کارگران در سطحی به طور غیر طبیعی پایین خواهد بود) مأمور سازد. روش‌های این ارگان‌ها به طور معمول و در حدود امکان (در اثر شرکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان) مشابه با روش‌های متداول در مذاکرات جمعی می‌باشد» (کاری، عبدالحسن، ۱۳۴۷: ۱۰-۱۱).

معیارهای ارزیابی فرآیند مذاکرات جمعی

برای اینکه بتوانیم کیفیت، کارایی و واقعی بودن مذاکرات جمعی را ارزیابی کنیم نیازمند معیارها و مؤلفه‌هایی هستیم که در ذیل به آنها اشاره می‌شود:

مذاکرات جمعی آزاد

فرآیند انجام مذاکرات برای طرف‌های شرکت کننده در گفتگو و مذاکره باید آزاد و به دور از هر گونه فشار، اجبار و یا اکراه از سوی دولت و سازمان‌های مرتبط باشد. در حقیقت برای اینکه گفتگوی اجتماعی دوجانبه به نحو مؤثری تحقق پیدا کند. طرفین باید از محیط، ظرفیت‌ها و توانایی مذاکره آزادانه برخوردار باشند. در کشورهایی که به علت نبود محیطی مساعد، زمینه توسعه اتحادیه‌ها و مذاکره جمعی فراهم نیست، دیگر ساختارهای نمایندگی باید چنین اهدافی را دنبال کنند. در مورد بعد تحت عنوان

تشکل‌های مشترک و موازی در محل کار به آن خواهیم پرداخت (ایشیکاوا و کوریلا، ترجمه علی رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۵۲).

نمایندگی متوازی در محل کار (تشکل‌های مشترک) (۷)

نمایندگی متوازی به تشکل مشترک یا شوراهای کاری مشترک هم تعبیر می‌شود، «تشکل مشترک به منظور افزایش مشارکت کارگران و کارکنان در فرآیند مدیریت ایجاد می‌شود و هدف از این نوع مشارکت تقلیل میزان برخوردها بین کارگران و کارفرمایان است» (زاهدی، شمس‌السادات، ۱۳۷۷: ۹۶) اگر کارفرمایان، جهت مشارکت، همگام و همسو با اتحادیه‌ها راه‌ها و روش‌های دیگری را نیز مد نظر قرار دهند، مذاکرات جمعی توسعه پیدا خواهد کرد. در غیاب حضور اتحادیه‌ها، این روش‌ها از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشند. بهترین نمونه نمایندگی متوازی «شوراهای کاری» هستند که در اکثر کشورهای اروپای غربی متداول است. اما قلمرو و حدود وظایف شوراهای کاری یا سازمان‌های مشابه در میان کشورها متفاوت است. علاوه بر این، هنوز روی این مقوله که آیا شوراهای کاری جایگزین اتحادیه‌ها می‌شوند یا خیر بحث و مناقشه است، مقوله‌ای که از سوی اکثر اتحادیه‌ها در مخالفت با برنامه استقرار شوراهای کاری از سوی دولت، اتخاذ شده است. از سوی دیگر تجربه کشورهای اروپایی نشان می‌دهد که اتحادیه‌ها می‌توانند با شوراهای کاری همکاری و تعامل خوبی داشته باشند و اغلب نظارت دقیقی بر روی آنها اعمال کنند. باید گفت که شوراهای کاری مدت‌ها بعد از تشکیل اتحادیه‌ها در بیشتر کشورهای اروپایی رشد و تکامل یافتند (Kuruvilla, 2003, p;17).

در رابطه با این معیار، در سطح کشورها، تفاوت‌های مهم و قابل ملاحظه‌ای وجود دارد، هم‌چنان که دسترس‌پذیری به داده‌ها نیز این‌گونه است. برخی از کشورها، از

جمله ژاپن، تعداد الحاق شوراهای کارگری و کارفرمایی به بنگاه‌ها را گزارش می‌دهند، در حالی که دیگر کشورها چنین رویه‌ای ندارند. در اکثر کشورهای اروپای غربی شوراهای کاری اجباری هستند و هنوز اطلاعات نظام‌مندی درباره نحوه عملکرد آنها در دسترس نیست. اساساً این‌گونه سازمان‌ها از لحاظ حدود قلمرو متفاوت هستند. شوراهای کار در اروپا به طور خاص در تمام جوانب مربوط به استخدام، به استثناء دستمزد، وارد عمل شده‌اند. برای نمونه وجود شواهدی در آلمان حاکی از این است که شوراهای کاری، اغلب اوقات، دامنه فعالیت‌های تصمیم‌گیری خود را افزایش داده‌اند. در مقابل نیز کشورهایی وجود دارند که قلمرو آنها محدود شده است. برای نمونه در فیلیپین، شوراهای کارگری و کارفرمایی، به طور خاص تنها موضوعات مربوط به بهداشت، امنیت و رفاه را مورد بحث قرار می‌دهند (Ghai, 2006, p;204).

در ارتباط با این مؤلفه در نظام حقوقی ایران باید اظهار داشت که «نظام نمایندگی متوازی یا تشکّل مشترک در قالب «شوراهای اسلامی کار» تجسم می‌یابد. پس از انقلاب اسلامی و در حقیقت در زمان تشکیل این شوراها عوامل قانونی، سیاسی، اقتصادی و روانی در داخل کشور ظهور پیدا کردند که زمینه را برای تشکیل شوراهای مزبور فراهم ساخت. جایگاه شورا در قانون اساسی ایران از احکام شورا در اسلام تأثیر پذیرفته است، به تبع شوراهای اسلامی کار نیز بیشتر جنبه مشورتی داشته و در زمینه ابعاد تصمیم‌گیری و دخالت در سطح مدیریت و کارفرما ضعیف هستند» (زاهدی، شمس‌السادات، ۱۳۷۷: ۷).

شمولیت مذاکره جمعی

این معیار تعداد افرادی از سازمان‌های کارگری که در سطح مذاکرات حضور و مشارکت دارند را ارزیابی می‌کند. معیار شمولیت مذاکرات جمعی دارای مقبولیت عام

و جهانی است، زیرا زمانی در کشورهایی که مذاکره همواره در سطوح صنعتی یا محل کار برگزار می‌شد، «شمولیت مذاکره جمعی» به عنوان معیاری در روابط صنعتی سه-جانبه شناخته شده بود؛ هم چنین در کشورهایی که مذاکره در سطح ملی برقرار بود به عنوان یک معیار در روابط صنعتی سه‌جانبه مورد توجه واقع شده بود. شمولیت مذاکره جمعی، معیار عینی جایگاه واقعی گفتگوی اجتماعی بود، چرا که مؤلفه کمیّت‌پذیر تعداد کارگرانی را که واقعاً در شمولیت قراردادهای مذاکره جمعی قرار داشتند فراهم کرده بود و امروزه هم معیار واقعی کارآیی مذاکره جمعی به شمار می‌آید. البته این معیار چندان گسترده و قابل دسترسی نیست و جمع‌آوری داده‌ها در برخی کشورها نیز بسیار دشوار است. علاوه بر این، این تصور که شمولیت مذاکره جمعی، به اندازه کافی و به طور شایسته حق انجام مذاکره می‌دهد صحیح نیست، چرا که در بیشتر کشورها قراردادهای مذاکره جمعی سطح بالا، صرفاً برای در برگرفتن کارگرانی که فقط در بخش صنعت هستند، چه اتحادیه تشکیل داده باشند یا نه، توسعه داده شده‌اند (Kuruvilla, 2003, P; 6).

معیار مزبور در معیارهای استانداردهای جهانی با عنوان «معیار میزان پوشش مذاکرات جمعی در زمینه دستمزد»، ذکر شده است. معیاری که متکی به تعداد کارگرانی است که دستمزد و حقوق توافقی دارند، برای محاسبه این معیار تعداد نیروی کار تحت پوشش ترتیبات مذاکرات جمعی را بر کل حقوق‌بگیران تقسیم می‌کنند. در هر صورت معیار مزبور مقیاس خوبی از میزان مشارکت و قدرت نسبی سازمان‌های کارگری می‌باشد. نکته مهمی که باید به آن اشاره داشت این است که، هر چند مذاکرات جمعی و چانه زنی در عموم مسایل مربوط به شرایط کار متصور است اما از آنجا که غالباً پیمان‌های جمعی در مورد دستمزد پوشش آماری داده می‌شود و سایر

شرایط چندان مورد توجه قرار نمی‌گیرد، لذا این معیار منحصر به مبحث دستمزد گردیده است (پژوهشکده مرکز آمار، ۱۳۸۴: ۲۲ - ۲۳).

مطالعات و بررسی‌های انجام شده در سطح کشورهای اروپایی نشان داده است، به عنوان مثال در انگلستان، که ارتباط وثیق و محکمی بین شمولیت مذاکره و به رسمیت شناختن اتحادیه کارگری وجود دارد. بدین معنی، هر چقدر که اتحادیه به شکل صریح‌تر و رسمی‌تری از سوی دولت مورد شناسایی و پذیرش قرار گیرد، میزان و سطح مذاکره نیز افزایش می‌یابد و چنین ارتباطی در لهستان نیز مشاهده شده است (Tijdens, and Klaveren, 2007, pp:10-11).

تعداد پیمان‌های مذاکرات جمعی

از تعداد پیمان‌های مذاکره جمعی می‌توان دریافت که گفتگوی اجتماعی دوجانبه حالت صعودی داشته یا نزولی، و این روند معیار مستقیمی برای رشد مذاکره جمعی به حساب می‌آید. اگرچه ممکن است تعدادی از پیمان‌ها مربوط به شمولیت باشند، اما شمولیت تا اندازه‌ای به خاطر اجبار و نفوذ سازمان‌های دیگر است، مانند فرانسه. چنانچه اگر میزان کار اجباری تحت شمول هر قرارداد وسیع باشد، این امکان وجود دارد که با تعداد اندکی از قراردادها، شمولیت نیز در سطح بالایی قرار بگیرد، از این رو هر دو معیار لازم و ضروری هستند (ایشیکاوا و کوروایلا، ترجمه علی رحمانی، ۱۳۹۰: ۱۶۰).

تعداد اعتصابات کارگری و کارفرمایی

بررسی تاریخ حقوق کار در جهان بیانگر این است که در بیشتر موارد مقررات و موازین فعلی کار ناشی از خواسته و فشار کارگران بوده است و یکی از مهم‌ترین

ابزار اعمال فشار از سوی کارگران به منظور تأمین خواسته‌های خود اعتصاب می‌باشد (وطن‌خواه، حمید، ۱۳۸۲: ۱۰۲). گفتگوی اجتماعی آزاد، چه در سطح مذاکره جمعی و چه در دیگر سطوح گفتگو، مستلزم حق اعتصاب برای کارفرمایان و کارگران می‌باشد (مستلزم حق تعطیلی کار از سوی کارفرما و حق اعتصاب برای اتحادیه‌های کارگری است). بیشتر کشورها حق اعتصاب را در شرایط اضطراری محدود می‌کنند. مشابهاً، اعتصابات در بخش مشاغل و خدمات ضروری نیز در بیشتر کشورها منع شده است. البته این مطلب در فرآیند بحث و تحقیق ما مورد بحث قرار نمی‌گیرد. اما صرفاً به این نکته اشاره می‌شود که بعضی کشورها از مفهوم "ضرورت" تفسیر موسع به عمل می‌آورند و دیدگاه وسیعی را نسبت به آن اتخاذ می‌کنند، که در واقع این امر می‌تواند تهدید جدی برای حق اعتصاب تلقی شود.

معیار مزبور یکی از شاخص‌های گفتگوی اجتماعی سالم است. طوری که حق اعتصاب برای کارگران و کارفرمایان، عنصری اساسی در عمل تلقی می‌شود. تعداد واقعی اعتصابات کارگری و کارفرمایی برای تفاسیر مختلف دایر و آزاد می‌باشد. برای نمونه کشورهایی که حق اعتصاب را شناسایی می‌کنند اما اعتصابات را گزارش نمی‌دهند، یا دارای روابط مدیریت و کارفرمایی قوی هستند یا برای حق اعتصاب دارای محدودیت‌های جایگاه اداری می‌باشند و افزایش چشمگیر در تعداد اعتصابات کارفرمایی نشانگر تحول در قدرت نسبی مذاکره بین کارفرمایان و اتحادیه‌ها است (Ghai, 2006, p; 204).

باید اشاره کرد که این معیار از اطلاعات ثبتي به دست می‌آید، در واقع برای محاسبه آن روش خاصی جز دسترسی به اطلاعات نسبی مربوط به روزهای توقف در کار به دلیل اعتصاب یا متوقف نمودن موقتی کار، مطرح نگردیده است و محدودیت‌های قانونی در زمینه استقلال اتحادیه‌ها و قدرت ترتیبات مذاکرات جمعی را بنا به

دلیل مشکلات موجود مد نظر قرار نمی‌دهد. لازم به ذکر است که معیار مزبور عیناً در گروه دهم استانداردهای جهانی آمده است (پژوهشکده مرکز آمار، ۱۳۸۴: ۲۳). سالنامه سازمان بین‌المللی کار در زمینه آمار کار، در مورد اعتصاب و تعطیل شدن کارخانه‌ها اطلاعاتی را به صورت سالانه گزارش می‌دهد. هر چند که ارائه گزارش در مورد اعتصاب از سوی کشورها به یک شیوه نیست، با این وجود این اطلاعات چندین کشور مهم را در بر می‌گیرد و سایر سازمان‌های بین‌المللی از این اطلاعات استفاده می‌کنند (Anker at all 2006, p; 57).

بر این مهم تأکید شد که حق اعتصاب نمودی از گفتگوی اجتماعی و یا به عبارتی در پی به نتیجه نرسیدن مذاکرات جمعی، آخرین کنش مؤثر برای تحقق خواسته‌های کارگری می‌باشد و یکی از مهم‌ترین ابزارهای اعمال فشار کارگران به منظور تأمین خواسته‌های خود محسوب می‌شود، اما وضعیت این معیار در قوانین موضوعه و نظام حقوقی ایران به چه شکل است؟

با نگاهی به قوانین قبل از انقلاب از جمله قانون کار مصوب ۱۳۲۵، قانون کار مصوب سال ۱۳۲۸ و قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ و نیز در قانون کار مصوب بعد از انقلاب این موضوع قابل بررسی است.

«به موجب (مواد ۳۲ و ۳۳) از قانون کار مصوب سال ۱۳۲۵، حق اعتصاب کارگران فقط به منظور گرفتن حق به طریق مسالمت‌آمیز مجاز دانسته شده است. در ماده ۱۴ قانون کار مصوب سال ۱۳۲۸، ضمن توجه به حق اعتصاب برای کارگران مقرر گردیده بود که اعتصاب نباید موجب جرح و ضرب و تخریب و اختلال نظم یا امنیت یا بزه دیگری باشد. قانونگذار در تبصره ماده ۴۵ قانون کار سال ۱۳۳۷ حق اعتصاب را مورد عنایت خود قرار داده است. اما به این مطلب در قانون کار سال ۱۳۶۹ هیچ‌گونه اشاره صریحی نشده است، بلکه صرفاً قانونگذار در ماده ۱۴۲ قانون

مزبور به موضوع «حل اختلافات جمعی کار» اشاره دارد، در واقع یکی از وظایف تشکیلات کارگری و کارفرمایی را همان دستیابی به اهداف تشکیلات و رفع اختلافات دانسته است. اما موضوع «اعتصاب به عنوان ابزار تدافعی و اعتراض به وضع موجود، از نظر دور مانده و هیچ اشاره‌ای به آن نشده و چارچوب مشخص قانونی نیز برای آن در نظر گرفته نشده است» (خسروی و شمشگیر، حسن و وفایی یگانه، رضا، ۱۳۸۷: ۹۱).

به هر حال اعتصاب را به عنوان یک واقعیت نمی‌توان از نظر دور داشت و چنین سکوتی در مقابل حقوق اولیه کارگران از سوی قانونگذار و قانون اساسی بعید است (وطن خواه، حمید، ۱۳۸۲: ۱۰۲)، بنابراین بهتر است که قانونگذار با پیش بینی اعتصاب به صورت امری محتمل و بررسی راه‌های پیشگیری از آن به صورت قانونی و با کمترین خسارات ناشی از حل اختلاف جمعی این امر را به طور قانونی و با راه حل منصفانه و بدون عوامل بازدارنده کلامی در قانون و بدون در تنگنا قرار دادن اتحادیه‌ها در اجرای اهداف خویش، از حالت سکوت و ابهام خارج نموده و به صراحت این امر را در قانون کار مورد تصریح و تأکید قرار دهد.

داده‌های مربوط به اختلافات صنعتی

این معیار مهم‌ترین ملاک سنجش و ارزیابی سلامت روابط کاری دوجانبه‌گرایی است. اتحادیه‌ها ممکن است به علت نفوذ و قدرت اندک مذاکره جمعی، اقدام به اعتصاب نکنند و کارفرمایان نیز دست به اعتصابات کارفرمایی نزنند. بنابراین، می‌توان گفت اختلافات بین مدیریت کارفرمایی و کارگر از طریق ابزارهایی به غیر از اعتصاب حل می‌شود. برای اینکه گفتگوی اجتماعی مؤثر واقع شود، ضروری است که کارگران و کارفرمایان جهت رفع اختلافات خود، ابزارهای دیگر را به کار ببندند. علاوه بر این، در کشورهایی که حق اعتصاب از لحاظ اداری محدود شده است تعداد اختلافات و

شکایات در سطح بالایی قرار دارد، هم‌چنان که کارفرمایان برای رفع اختلافات خود به دنبال راه‌های دیگری هستند.

دستیابی به داده‌ها با ناهمگونی‌های زیادی مواجه است. اکثر کشورها تعداد اختلافات و شکایاتی را که به داوری یا تصمیم شخص ثالث ارجاع می‌شود گزارش می‌دهند. برخی کشورها نیز اختلافات را همراه با ذکر علت گزارش می‌دهند، که این شیوه در رابطه با سلامت گفتگوی اجتماعی اطلاعات بیشتری بدست می‌دهد، از اینرو این مطلب را روشن می‌کند که کدام شق از آزادی انجمن‌ها و مذاکره جمعی نقض شده است (Hebdon, and Stern, 2003, p; 493).

نتایج و پیامدهای حاصل از فرآیند مذاکرات جمعی

قطع یقین هر یک از طرف‌های شرکت کننده در عرصه مذاکرات در جهت دستیابی به اهداف خود و حل و فصل اختلافاتشان در پی دستیابی به نتایج معقول و مقبولی هستند که توازن و تعادل روابط آنها را برقرار نماید. و این تعادل زمینه برقراری انعقاد پیمان‌های جمعی را فراهم می‌سازد اما گاهی نیز اتفاق می‌افتد که مذاکرات نتایج مطلوب و مساعدی را برای طرفین به همراه ندارد. بنابراین معمولاً «در مذاکرات جمعی هر یک از طرفین ابتدا حداکثر خواسته‌های خود را مطرح می‌کنند، سپس با ادامه گفتگو و مذاکره به تدریج خواسته‌های خود را تعدیل می‌کنند:

- طرفین با تعدیل خواسته‌های خود به توافق می‌رسند. در نتیجه، نتایج گفتگو به انعقاد پیمان‌های جمعی منجر می‌شود

- طرفین به توافق نمی‌رسند، در نتیجه گفتگو به طور موقت متوقف شده و به

تعویق می‌افتد

- به سبب عدم دستیابی به توافق، تحت شرایطی به اعتصاب، تعطیل محل کار و یا اخراج کارگران منجر می‌گردد (میرسپاسی، ناصر، ۱۳۷۲: ۵۰۳).

اما همان‌طور که در بالا به این اشاره شد که هدف نهایی مذاکرات جمعی، حصول توافق و وضع مقرراتی برای تنظیم شرایط کار، تعیین حقوق و تعیین مسئولیت‌های طرفین (کارگران و کارفرمایان) جهت دستیابی به اهداف مشترک است، این توافق و اجماع از سوی شرکای اجتماعی در قالب پیمان‌ها یا قراردادهای جمعی شکل می‌گیرد. در واقع «مذاکرات جمعی مقدمه پیمان‌های جمعی محسوب می‌شوند و معمولاً هیچ پیمان جمعی منعقد نمی‌شود، مگر اینکه پیش از آن مذاکراتی بین طرفین اختلاف صورت گیرد و آنان به طریقی به حل آن اختلاف رضایت دهند» (زاهدی، شمس السادات، ۱۳۷۷: ۱۴۰) ما اگرچه پیمان‌های جمعی نوعی ارتباط داوطلبانه میان کارگران و کارفرمایان می‌باشد، ولی دولت‌ها به نحوی با این امر ارتباط پیدا می‌کنند. زیرا از یک طرف، بهبود و اصلاح نیروی کار از جمله اهداف دولت‌ها بوده و از طرف دیگر ادامه تولید و افزایش بازده و حفظ آرامش در محیط کار و وقوع نیافتن اعتصاب در سرنوشت آنها مؤثر است. به همین دلیل مقامات دولتی نسبت به فرآیند مذاکرات و پیمان‌های جمعی نظارت می‌کنند و نسبت به نتیجه آنها حساسیت دارند (رضوی حاجی آقا، مهدی، ۱۳۸۳: ۵۹).

نتیجه‌گیری

کارگر و کارفرما (بخش مدیریت و اتحادیه‌های صنفی و کارگری) به مثابه چرخ‌های یک خودرو هستند و آینه یکدیگر محسوب می‌شوند که خواسته‌های طرفین را به هم منعکس می‌کند. انتقادی که از سوی نمایندگان اتحادیه‌های کارگری به کارفرمایان مطرح می‌شود، در حقیقت نقص در اعتماد به کارفرما را در اتحادیه‌ها بیان می‌کند.

عکس این مطلب نیز صادق است. از آنجا که اغلب وحدت کاملی بین خواست‌های کارگران و کارفرمایان وجود ندارد، باید تضاد منافع آنها را پذیرفت. یکی از راه‌ها این است که امکان شناخت این تضادها و تبدیل آنها به علایق مشترک وجود داشته باشد، یعنی آنها بتوانند با گفتگو به توافق و تفاهم برسند، در واقع خواسته‌های طرفین باید در نهادهای مربوطه و تشکلهای کارگری و کارفرمایی به نوعی که متضمن منافع طرفین باشد حل و فصل گردد. این سطح از گفتگو می‌تواند در سطوح مختلف، بنگاه، اتحادیه و ملی بر سر مسایلی چون؛ شرایط کار، تأمین اجتماعی، دستمزد، ایمنی و بهداشت محیط کار، بهبود امور رفاهی و ... انجام شود. حضور هر یک از اعضاء برای مشارکت در فرآیند مزبور برای دفاع از منافع و علایق خود و سایر اعضای گروه و سازمان است و هدف اصلی دو طرف نهایتاً حصول اجماع و توافق بر سر موضوعات مورد مذاکره است. مشارکت کنندگان در مذاکرات جمعی سعی بر این دارند تا توافقات حاصله را به شکل رسمی در قالب پیمان‌های جمعی مدون کنند. در نهایت پیداست که سازوکارهایی مانند مذاکره جمعی و گفتگوی دوجانبه هر چند واژه‌های زیبایی هستند، اما تا زمانی که کارفرما و اتحادیه متعهد به روابطی بر پایه اعتماد و وفاداری نباشند، معنا و مفهومی نخواهند داشت.

نظام مذاکرات جمعی در اغلب کشورها رایج بوده و در حال گسترش است. از جمله اینکه فصل هفتم قانون کار کشور ما نیز به موضوع مذاکرات و پیمان‌های جمعی می‌پردازد. از آنجا که لازمه موفقیت مذاکرات جمعی، آزادی تجمع و اتحادیه‌های کارگری است و اینکه تشکلهای در فرآیند صحیح مذاکرات و جهت برقراری امنیت باید از اعمال هرگونه فشار، نفوذ و دخالت به‌دور باشند. از این جهت، روند و عملکرد مذاکرات جمعی در نظام حقوق داخلی ما با محدودیت‌هایی مواجه است که ضرورت

دارد برای تحقق فلسفه تشکّل‌ها و حصول نتایج موفق‌تر و بهتر از گفتگوهای اجتماعی، اصلاحاتی از سوی قانونگذاری و دولت انجام در قوانین مربوطه انجام شود.

بنابراین برای گسترش و بهبود فرآیند مذاکرات جمعی لازم است چارچوب قانونی و سیاسی لازم پیش‌بینی شود چرا که مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار، تشکیل انجمن‌های آزاد و حق مذاکرات جمعی را محترم شمرده است. پس:

- لازم است سازمان‌های کارگری قوی، مستقل رشد و توسعه پیدا کنند.
- سازمان‌های نماینده کارگر و کارفرما، قوی و مستقل به وجود آیند و رشد کنند.
- حق مذاکرات جمعی و دفاع از حقوق کارگر و کارفرما و از جمله حق اعتصاب و دست کشیدن از کار برای کارگر محفوظ باشد.
- کارگر و کارفرما باید بتوانند با روحیه‌ای خوب و خوشبینانه، بر سر مسایل خود به گفتگو بنشینند تا به طور جدی از رفتار غیرعادلانه با کارگر پرهیز شود.
- توافقی‌های مذاکرات جمعی در چارچوب قوانین مدافع کارگر و کارفرما منعکس شود.

یادداشت‌ها

- ۱- کمیسیون دنووان در بریتانیا، بعد از جنگ جهانی دوم، در سال ۱۹۶۵ تشکیل و گزارش های آن در سال ۱۹۶۸ منتشر شد. این گزارش ها در تجزیه و تحلیل مذاکرات جمعی بیشترین نفوذ را داشته است.
- ۲- بند ۳۳ از گزیده احکام داوری شورای حکام کمیته آزادی انجمن‌ها: «ظهور یک نهضت واقعی و مستقل مرتبط با تشکلهای صنفی کارگری و کارفرمایی، تنها به محترم انگاشته شدن حقوق بنیادین بشری منوط می‌باشد». بند ۳۴ از گزیده احکام داوری شورای حکام کمیته آزادی انجمن‌ها: «دولت موظف است نسبت به دفاع از فضای اجتماعی که در آن اعمال قانون، تنها راه تضمین احترام به حقوق افراد و حفاظت از آنها محسوب می‌گردد اقدام نمایند».
- ۳- تبصره ۲ ماده ۱۳۹ قانون کار مصوب ۱۳۶۹: «در صورتی که طرفین مذاکرات دسته جمعی موافق باشند می‌توانند از وزارت کار و امور اجتماعی تقاضا کنند شخص بی‌طرفی را که در زمینه مسایل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات هماهنگی ایجاد کند، به عنوان کارشناس پیمان‌های دسته جمعی به آنها معرفی نماید. نقش این کارشناس کمک به هر دو در پیشبرد مذاکرات جمعی است». بند ۱ ماده ۳ مقاله نامه شماره ۱۵۴: «تا حدودی که قانون یا روابط ملی وجود نمایندگان کارگران را آن طور که بند ۲ ماده ۳ مقاله نامه مربوط به نمایندگان کارگران ۱۹۷۱ تعریف کرده به رسمیت می‌شناسد می‌توان از راه قانون یا روال ملی تعیین کرد، تا حدی که اصطلاح مذاکره دسته جمعی از لحاظ این مقاله نامه باید شامل مذاکرات بین نمایندگان نیز بشود. هرگاه در اجرای بند ۱، اصطلاح مذاکره دسته جمعی شامل مذاکرات با نمایندگان کارگران مذکور در این بند بشود برای تضمین اینکه حضور این نمایندگان وسیله ای برای تضعیف سازمان‌های کارگران ذی نفع نباشد باید تدبیرهای مناسبی اتخاذ گردد».

4- Co-determination legislation

5- permissive

6- Mandatory

7- Parallel Workplace Representation

۸ پیمان جمعی «وسیله‌ای است که توسط سازمان‌های کارگری و مدیریت جهت دستیابی به یک قرارداد کار در رابطه با شرایط اشتغال مورد استفاده قرار می‌گیرد».

Toedt, Theoder A, and others. (1962), *Managing Manpower in the Industrial Enviornmen*, (W.M.C. Brown Compony, Lowa, U.S.A, p; 642.

«پیمان جمعی حقوق و مسئولیت‌های مدیریت و سازمان کارگری را تعیین می‌کند».

William B. Werther, Jr. & Keit Davis. (1981), *Personnel Management and Human Relations*, (Mc Graw- Hill, Tokyo), p; 408

منابع فارسی

- ایشیکاوا، جانکو، کوریلا، ساروش (۱۳۹۰): *گفتگوی اجتماعی در حقوق کار*، مترجم علی رحمانی، تهران، مجمع علمی و فرهنگی مجد.
- بردبار، غلامرضا (۱۳۸۱): *مذاکرات و چانه زنی دسته جمعی*، تهران، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی.
- پژوهشکده مرکز آمار (۱۳۸۴): *شاخص‌های کار شایسته در ایران*، تهران، مرکز آمار.
- جعفر نژاد، احمد (۱۳۸۰): *نظام روابط کار و صنعت*، تهران، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- جعفر نیایی، (۱۳۵۱): «نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در بهبود روابط کار»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.
- خدمتی، شهین (۱۳۸۳): «بررسی نظری و عملی حقوق سندیکایی در ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.
- خسروی و شمگیر، حسن، وفایی یگانه، رضا (۱۳۸۷): *بررسی نقش تشکلهای کارگری در تحولات بازار کار و احتیاجات کارگری*، تهران، انتشارات مؤسسه تدبیر اقتصاد.
- دفتر سازمان بین‌المللی کار، (۲۰۰۶): *آزادی انجمن: گزیده تصمیمات و اصول مصوب کمیته آزادی انجمن شورای حکام سازمان بین‌المللی کار*، ترجمه کانون عالی کارفرمایان.
- زاهدی، شمس السادات، (۱۳۷۷): *روابط صنعتی (نظام روابط کار)*، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.
- رستمی، ولی (بی‌تا): *مشارکت کارگران در اداره کارگاه*، نشریه کار و جامعه، شماره ۲۱.
- رضوی حاجی آقا، سید مهدی (۱۳۸۳): «حقوق و آزادی‌های سندیکایی در ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته حقوق عمومی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی.
- کاری، عبدالحسین (۱۳۴۷): *مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی*، تهران، انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی.

- عراقی، عزت (۱۳۵۶): دوره حقوق کار، تهران، انتشارات دانشگاه ملی ایران.
- سازمان بهره‌وری آسیایی (۱۳۸۲): مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی (شیوه‌ای برای گسترش همکاری بین کارگر و کارفرما)، ترجمه پورخردمند، رضا، تهران، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- سبحانی، حسن (۱۳۷۲): اقتصاد کار و نیروی انسانی، تهران، انتشارات سمت.
- شیدفر، زین العابدین، ۱۳۴۵، حقوق کار و صنعت، چ دوم، انتشارات دانشگاه تهران، تهران.
- مقدم، محمد شکیبا، ۱۳۸۸، روابط کار در سازمان، چ سوم، انتشارات میر، تهران.
- مجموعه سخنرانی‌های اولین کنفرانس ملی کار و مراسم پنجاهمین سال تأسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۳۴۷ در تهران، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران.
- میرسپاسی، ناصر، ۱۳۷۲، منابع نیروی انسانی و روابط کار (نگرش نظام‌گرا)، چ دوازدهم، ناشر مؤلف، تهران.
- وطن‌خواه، حمید، ۱۳۸۲، تأثیر مصوبات سازمان بین‌المللی کار بر حقوق کار ایران، چ اول، انتشارات سمر، تهران.

منابع خارجی

- Ana Belén Sanchez and Peter Poschen, 2009, The social and decent work dimensions of a new Agreement on Climate Change, International Labour Office ,Policy Integration Department.
- Anker, Richard at all, (2003), Measuring Decent Work With Statistical Indicators, Working Paper No 2, International Labour Organization.
- Ghai, Dharam (2006), Decent work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva.

- Hebdon, R.; Stern, R. (2003), Do public-sector strike bans really prevent conflict?, in *Industrial Relations*, Vol. 42, No. 3
- I.L.O, (1967), *Collective bargaining*, Published by O.E.F Magazine.
- I.L.O Conventions, (1949), *The Right to Organise and Collective Bargaining Convention*, (No. 98).
- I.L.O Conventions, (1981) *The Collective Bargaining Convention*, (No. 154).
- Ishikawa, Junko, 2003, *Key Features of National Social Dialogue: A Social Dialogue Resource Book*, International Labour Office, Geneva.
- Tijdens, Kea, and van Klaveren, Maarten (2007), *Collective bargaining coverage, wag eindicatore support for trade union bargaining in europe (WIBAR) Supported by the European Commission in its Industrial Relations and Social Dialogue Program, Budget Heading. WIBAR Report No.5.*
- Toedt, Theoder A, and others. (1962), *Managing Manpower in the Industrial Enviornmen*, (W.M.C. Brown Compony, Lowa, U.S.A.
- Visser, Jelle and Anton Hemerijck (1997), *A Dutch Miracle: Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam UP.
- William B. Werther, Jr. & Keit Davis. (1981), *Personnel Management and Human Relations*, (Mc Graw- Hill, Tokyo).