

مطالعات حقوق تطبیقی

دوره ۷، شماره ۲

پاییز و زمستان ۱۳۹۵

صفحات ۳۸۵ تا ۴۰۳

مطالعه‌ای تطبیقی در ساختار و نظام دادرسی کار ایران و برخی کشورهای اروپایی

سعیدرضا ابدی*

استادیار دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی

حامد ادریسیان

دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق اقتصادی دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی

(Email: HamedEdrisian@yahoo.com)

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۳/۱۲ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۶/۱۴)

چکیده

تنظیم روابط کارگر و کارفرما از مهم‌ترین و تأثیرگذارترین اقدامات دولت‌ها در عرصه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر کشوری است. اهمیت این بحث به تفاوت جایگاه دو قشر کارگر و کارفرما در جامعه، تعداد بالای افراد درگیر و تأثیرگذاری عمیق آن‌ها در اقتصاد کشورها باز می‌گردد. بدیهی است اگر در مسیر رابطه میان کارگر و کارفرما اختلالی به وجود آید، باید سازوکاری قانونی پیش‌بینی شود تا اختلافات را برطرف کرده، حرکت این دو قشر را در کنار هم تداوم بخشد. مراجع حل اختلاف کار و نظام دادرسی مربوط به آن‌ها، راه حل قانون‌گذاران است. بااینکه چنین ساختاری در جوامع مختلف بر مبنای اصول مشخصی طراحی شده است، اما تفاوت‌های مهمی دارند که بر کارایی این سیستم‌ها تأثیرگذارند. در این مقاله، نظام دادرسی کار در چند کشور اروپایی را بر مبنای چهار محور استقلال مراجع رسیدگی کار، صلاحیت این مراجع، سازوکار پیش‌بینی شده برای مصالحه میان طرفین پیش از ورود به مرجع رسیدگی، و نیز تعداد و کیفیت قضات کار به لحاظ آشنایی با دانش حقوق و مسائل تخصصی و صنفی، بررسی نموده، با دقت در اسناد بین‌المللی، وجود یا امکان‌سنجی وجود نکات مثبتی را که در این پژوهش به آن‌ها رسیده‌ایم، برای ساختار دادرسی کار در ایران بررسی می‌نماییم.

واژگان کلیدی

دادرسی کار، دادگاه کار، سازش، صلاحیت مراجع حل اختلاف کار، قاضی مرجع رسیدگی کار.

مقدمه

نیروی انسانی همواره از اصلی‌ترین عوامل تولید در هر جامعه شناخته شده است؛ بر این اساس، بخش بزرگی از نیروی انسانی را کارگران تشکیل می‌دهند که تحت امر کارفرمایان به انواع متفاوتی از فعالیت‌های اقتصادی می‌پردازند. تنظیم روابط متقابل این دو قشر به سازوکاری نیازمند است که افزون بر حفظ جنبه حمایتی از قشر آسیب‌پذیرتر در این خصوص، یعنی کارگر، بتواند با تعیین حقوق و تکالیف هر دو طرف، روابط میان آن‌ها را سازماندهی کند و در صورت بروز اختلاف با استناد به آن به رفع هرچه سریع‌تر اختلاف بپردازد. این ترتیبات در هر کشوری برعهده حقوق کار آن کشور است که در قانون کار و سایر قوانین و مقررات مرتبط با آن متبلور می‌شود.

در ایران پس از دوران مشروطیت، از سال ۱۳۲۵ش شاهد اولین قانون کار هستیم که در دوره‌های مختلف تغییرات متعددی را از سر گذرانده است. تا اینکه پس از انقلاب اسلامی در سال ۱۳۶۹ش آخرین قانون کار به تصویب مجمع تشخیص مصلحت نظام رسید؛ قانونی که برخلاف بسیاری از قوانین دیگر، در مسائل مختلف، مانند مدت کار، شرایط کار زنان، تعطیلات و مرخصی‌ها، از اصول و اسناد بین‌المللی تأثیر زیادی پذیرفته بود.

اما به هر ترتیب، وجود قانون کار به دلیل اینکه امتیازات و حق‌هایی را برای کارگران و تکالیفی را برای کارفرما به همراه دارد، هزینه به‌کارگیری نیروی انسانی را برای کارفرما افزایش می‌دهد که خود موجب بالا رفتن هزینه تولید نهایی می‌شود (امینی و پژویان، ۱۳۸۱، ص ۸۹). همین امر می‌تواند انگیزه‌ای برای کارفرمایان در جهت تضييع حقوق قانونی کارگران برای افزایش سود خود باشد؛ بنابراین برای اجرایی کردن قوانین کار وجود یک سازوکار کارآمد و عادلانه ضروری است (Altaf, 2014, p.35).

بدون شک از مهم‌ترین این سازوکارها داشتن یک ساختار دادرسی مناسب است که با توجه به مقتضیات جامعه و نظام حقوقی، با بهره‌گیری از تجربه کشورهای پیش‌گام در عرصه حقوق کار طراحی شده باشد؛ زیرا هرچه کاستی‌ها در ساختار و فرایند سازمان حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی بیشتر باشد، احتمال تضييع شدن حقوق طرفین دعوا، به‌ویژه طرف ضعیف‌تر که کارگر است، افزایش می‌یابد و از آنجا که قانون کار بر روابط تعداد بسیار زیادی از اعضای جامعه حاکم است، به این ترتیب، نارضایتی در سطح جامعه گسترش خواهد یافت و این خود می‌تواند مسبب مشکلات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی زیادی در جامعه باشد.

از سوی دیگر، کارفرمایان نیز به قانون کار و ساختار دادرسی آن نگاه منفی دارند، چراکه معتقدند قانون کار با پیش‌بینی حدود ۴۱ مورد وظیفه برای آن‌ها و صرفاً یک مورد برای کارگر رویکرد منطقی در تنظیم روابط این دو قشر درپیش نگرفته و در صورت بروز اختلاف، کارفرما

متهم شناخته شده است (تشکر و دیگران، ۱۳۸۲، ص ۳)؛ بنابراین وجود یک نظام دادرسی کارآمد ضرورتی انکارناپذیر است.

در این مقاله برآنیم تا به این پرسش پاسخ دهیم که در پرتو استانداردهای بین‌المللی در موضوع دادرسی کار و باتوجه به اینکه تنوعی از ساختار دادرسی کار در کشورهای مختلف وجود دارد، مدل برتر در سازوکارهای رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار چیست؟ برای پاسخ به این پرسش، شش کشور اروپایی را انتخاب کرده‌ایم که عبارت‌اند از: آلمان، اسپانیا، انگلستان، دانمارک، فرانسه و نروژ. تمام این کشورها عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی ("OECD" The Organisation for Economic Co-operation and Development) هستند و نیز به لحاظ اقتصادی از کشورهای مهم صنعتی به‌شمار می‌آیند. مهم‌تر اینکه این کشورها همراه چندین کشور دیگر اروپایی هر ساله در یکی از شهرهای مهم اروپا نشست‌ها را برگزار می‌کنند که در آن قضاوت‌ها، مراجع رسیدگی‌کننده به اختلافات کار حضور دارند و دربارهٔ مسائل مهم مربوط به حقوق کار و دادرسی کار به ارائه گزارش و بحث می‌پردازند که نتایج آن از طریق سازمان بین‌المللی کار (International Labour Organization) در اختیار عموم قرار می‌گیرد. درنهایت اینکه هر شش کشور، عضو سازمان بین‌المللی کار و درحقیقت پیرو پیمان‌های بالادستی می‌باشند، اما ساختار دادرسی در این کشورها نسبت به هم و نسبت به کشور ما شباهت‌ها و تفاوت‌هایی دارد. پس مراجع رسیدگی به اختلافات کار این کشورها را بر مبنای چهار محور که عبارت‌اند از: استقلال سیستم دادرسی کار، صلاحیت مراجع رسیدگی به اختلافات کار، پیش‌بینی سازش در مرحلهٔ پیش از ورود به مرجع رسیدگی، و تعداد و ویژگی‌های مسئولان رسیدگی، ارزیابی می‌کنیم و به مقایسهٔ آن با ساختار دادرسی ایران می‌پردازیم. معتقدیم که در کارآمدی مراجع رسیدگی کار، این چهار محور جایگاه ویژه‌ای دارند. شاخص استقلال مرجع رسیدگی به لحاظ تأمین عدالت و جلوگیری از دخالت‌های نابجا در این فرایند دارای اهمیت است. موسع یا مضیق بودن صلاحیت مراجع رسیدگی می‌تواند منعکس‌کنندهٔ اهمیت این مرجع در نظام حقوقی هر جامعه باشد. سازش در اختلافات کار در اسناد و قوانین بسیاری از کشورها، مرحلهٔ اول حل اختلاف است که مطلوب‌ترین و قابل قبول‌ترین راهکار را برای طرفین به‌همراه دارد و درنهایت، بسیار مهم است که افراد صالح به رسیدگی در خصوص اختلافات چه تعداد باشند و چه ویژگی‌هایی داشته باشند؛ چراکه آن‌ها در هر اختلافی که در مرجع رسیدگی مطرح می‌شود، وظیفهٔ تصمیم‌گیری را برعهده دارند. هریک از این مباحث، به اسناد بین‌المللی مرتبط، شامل مقاوله‌نامه‌ها، توصیه‌نامه‌های سازمان

بین‌المللی کار و کنوانسیون اروپایی حقوق بشر نیز اشاره خواهیم کرد^۱ تا با استانداردهای بین‌المللی مربوط به این مباحث هم آشنا شویم. امید است که با بررسی تطبیقی این چهار موضوع بتوانیم با اصول دادرسی در هریک از این کشورها بیشتر آشنا شویم و برای اصلاح احتمالی نظام دادرسی کار کشورمان از آن‌ها کمک بگیریم.

استقلال مرجع رسیدگی کار

وقتی از استقلال مرجع رسیدگی کار سخن می‌گوییم، باید بین دو موضوع تفاوت قائل شویم. نخستین بحث این است که آیا وجود یک سازوکار مستقل به نام دادگاه کار یا هیئت حل اختلاف کار لازم است و اگر پاسخ مثبت است، چه دلایلی این ضرورت را توجیه می‌کند؟ موضوع دیگر اینکه آیا مرجع رسیدگی کار باید به لحاظ ساختاری و تشکیلاتی جدای از ادارات و نهادهای وابسته به قوه مجریه باشد؟ به عبارت دیگر، مرجع رسیدگی کار در فرایند تفکیک قوا باید ذیل قوه قضائیه قرار گیرد یا به صورت مرجع رسیدگی اداری و ذیل وزارت یا نهاد مربوطه فعالیت کند؟

بر این اساس، نخست، ضرورت وجود سازوکاری مستقل و جدای از مرجع رسیدگی عمومی برای رسیدگی به اختلافات کار را بررسی می‌کنیم، سپس به جایگاه مرجع رسیدگی کار از منظر تفکیک قوا می‌پردازیم.

۱. ضرورت وجود مرجع رسیدگی کار

وقتی از مرجع رسیدگی به اختلافات کار سخن می‌گوییم، منظور هیئت‌ها یا دادگاه‌های تخصصی حقوقی است که به اختلافات فردی یا جمعی دربارهٔ حق‌هایی که ناشی از کار است، رسیدگی می‌کنند (blenk, 1989, p.4). وجود مرجع رسیدگی ویژه با صلاحیت اختصاصی که به حل و فصل اختلافات میان کارفرمایان و کارگران بپردازد در همهٔ کشورها مرسوم نیست؛ برای مثال، در کشورهایی مانند هلند یا اتریش، اختلافات مربوط به حقوق کار در دادگاه‌های عمومی حل و فصل می‌شوند. این دادگاه‌ها در رسیدگی به این اختلافات صرفاً به ویژگی‌های خاصی که مربوط به حقوق کار است توجه می‌کنند (Windel, Yang, 2012, p.324). اما در میان کشورهای دنیا، دادگاه کار، معمول‌ترین سازوکاری است که برای حل و فصل اختلافات کار استفاده می‌شود (Blanpain, 1982, p.261). کشورهای آلمان، اسپانیا، فرانسه، دانمارک و نروژ دادگاه کار دارند و انگلستان از مرجع اداری اختصاصی کار برخوردار است.

۱. به این دلیل که تمام کشورهای مورد مطالعه، اروپایی هستند.

دلیل این استقبال از یک مرجع رسیدگی اختصاصی برای اختلافات کارگری چیست؟ در وهله اول به نظر می‌رسد که ماهیت اختلافات کار با بسیاری از اختلافات دیگر متفاوت باشد؛ چراکه از یک سو در صورت بروز اختلاف، مثل نقض قرارداد یا نادیده گرفتن حقوق قانونی کارگر و سپس رفع اختلاف، رابطه کاری بین کارگر و کارفرما در بسیاری از موارد تا مدت‌ها ادامه پیدا می‌کند (Heron, Vandenabeele, 1999, p.39). از سوی دیگر، کارگران عموماً جزء قشر کم‌درآمد جامعه هستند و طولانی شدن دادرسی می‌تواند آسیب جدی به زندگی خانوادگی و اجتماعی ایشان بزند و حتی در صورتی که تعداد زیادی از کارگران درگیر اختلافی باشند، می‌تواند برای صنعت و کارگاه مربوطه نیز زیان‌آور باشد؛ لذا مکانیزمی لازم است که در آن رسیدگی به اختلاف، کم‌هزینه، سریع و به‌دور از تشریفات صورت گیرد (مرادی، ۱۳۸۸، ص ۶۰). در نهایت، ضرورتی که در خصوص دانش تخصصی حقوقی و عملی درباره مسائل صنفی، روابط کارگری و کارفرمایی و درک از توافقات جمعی وجود دارد، موجب می‌شود که کشورها به تأسیس چنین نهادی روی آورند (Sargos, 2014, p.8).

در میان این شش کشور، فرانسه با تأسیس مرجع رسیدگی صنفی در ۱۸۰۶م، قدیمی‌ترین کشوری است که مرجع رسیدگی اختصاصی کار را بنیان نهاده است. دانمارک و اسپانیا در ۱۹۰۰م و نروژ در ۱۹۱۵م نیز بر مبنای ضرورت وجود مراجع رسیدگی ویژه که با سرعت و هزینه کم به رسیدگی بپردازد، مراجع رسیدگی اختصاصی ایجاد کردند و پس از آن‌ها بریتانیا در دهه ۶۰ و بلژیک در ۱۹۷۰م اقدام مشابهی انجام دادند (Sargos, 2014, p.7,8). آلمان بر اساس اصل ۹۵ قانون اساسی پنج نوع دادگاه را پیش‌بینی کرده که دادگاه کار یکی از آن‌ها است.^۱

در اسناد سازمان بین‌المللی کار مقاله‌نامه‌ای که به‌طور اختصاصی به موضوع حل و فصل اختلافات بپردازد، وجود ندارد، اما در خلال سایر اسناد می‌توان نکاتی را یافت. مهم‌ترین نمونه، مقاله‌نامه شماره ۸۴ است که با عنوان «حق بر انجمن» درباره حق داشتن تشکل و حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی بوده و در ۱۱ جولای ۱۹۴۷ در شهر ژنو تصویب شده است. فرانسه و انگلستان نیز در میان ۹ کشوری که به آن پیوسته‌اند، حضور دارند. ماده ۵ این مقاله‌نامه در خصوص ویژگی‌ها و اصول رسیدگی چنین بیان می‌دارد: «تمام رویه‌ها برای رسیدگی به اختلافات بین کارفرمایان و کارگران بایستی تا حد امکان ساده و فوری باشد».^۲ در میان توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، توصیه‌نامه شماره ۱۳۰ که در ۱۹۶۷م

۱. برای مشاهده قانون اساسی آلمان، نک: http://www.servat.unibe.ch/icl/gm00000_.html

2. All procedures for the investigation of disputes between employers and workers shall be as simple and expeditious as possible.

به تصویب رسیده، مربوط به رسیدگی به شکایات درون یک بنگاه است. بخش چهارم این سند، بسته به ماهیت شکایت، چهار روش متفاوت را پیشنهاد می‌کند تا در صورت شکست تمام تلاش‌ها برای حل و فصل اختلافات در چارچوب خود بنگاه از آن‌ها استفاده شود که مورد سوم عبارت است از رجوع به دادگاه کار یا مراجع قضایی دیگر.

در ایران نیز بر مبنای نیاز به مرجع رسیدگی اختصاصی برای رسیدگی به اختلافات ناشی از روابط کار، طبق قانون کار مصوب ۱۳۶۹ش مراجعی با عنوان هیئت تشخیص و هیئت حل اختلاف پیش‌بینی شده است. در خصوص کیفیت رسیدگی در ماده ۱۶۲ قانون کار، به اصل سرعت در فرایند رسیدگی اشاره شده است.^۱ آیین‌نامه‌ای که در سال ۱۳۹۲ش با عنوان آیین‌نامه دادرسی کار لازم‌الاجرا شد نیز در مقدمه خود با استناد به اصول خاص دادرسی کار، به اصل سرعت، غیرتشریفاتی بودن رسیدگی، رایگان بودن، تخصصی و فنی بودن اشاره می‌کند.

۲. استقلال سازمانی مرجع رسیدگی کار

از آنجا که تمام کشورهای مورد مطالعه به جز انگلستان دادگاه کار دارند، لذا از منظر سازمانی، مستقل هستند و به‌عنوان مراجع قضایی شناخته می‌شوند. انگلستان دارای هیئت روابط کار (Employment Tribunal) می‌باشد که یک مرجع اداری است و به وزارت دادگستری وابستگی تشکیلاتی دارد.^۲

در همین باره، کنوانسیون اروپایی حقوق بشر به‌طور خاص به مراجع رسیدگی کار اشاره‌ای نداشته و صرفاً ماده ۶ این کنوانسیون در باب حق بر دادرسی عادلانه است که اصولاً بر همه مراجع رسیدگی از جمله مراجع رسیدگی کار باید حاکم باشد. این ماده هر کسی را مستحق دادرسی عادلانه و علنی در مدتی معقول از سوی مرجع قانونی بی‌طرف و مستقل می‌داند. در ایران وضعیت کاملاً متفاوت است. دادگاه کار در قوانین ما پیش‌بینی نشده است؛ هرچند در دوره‌های مختلف تلاش‌هایی برای ایجاد چنین نهادی انجام شده است. برای نمونه در ماده ۱۷۵ لایحه قانون کاری که در سال ۱۳۶۴ش به مجلس داده شد، دادگاه کار پیش‌بینی شده بود، اما با ورود لایحه به مجمع تشخیص مصلحت نظام این مورد از قانون حذف شد (همدانی، ۱۳۸۱، ص ۲۸). در عوض به‌جای دادگاه کار، هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کار در قانون

۱. ماده ۱۶۲: «هیأت‌های حل اختلاف از طرفین اختلاف برای حضور در جلسه رسیدگی، کتباً دعوت می‌کنند. عدم حضور هریک از طرفین یا نماینده تام‌الاختیار آنها مانع رسیدگی و صدور رای توسط هیأت نیست، مگر آنکه هیأت حضور طرفین را ضروری تشخیص دهد. در این صورت فقط یک نوبت تجدید دعوت می‌نماید. در هر حال هیأت حتی الامکان ظرف مدت یکماه پس از وصول پرونده، رسیدگی و رأی لازم را صادر می‌نماید».

2. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/15/part/1>

پیش‌بینی شده است. این نهاد اگرچه قضاوت میان اشخاص حقوق خصوصی یعنی کارفرما و کارگر را به‌عهده دارد، به لحاظ ساختاری مثل مراجع اداری در درون قوه مجریه است و بخشی از وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی شمرده می‌شود.^۱ افزون بر این، آرای قطعی صادره از مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما برابر بند ۲ ماده ۱۰ قانون تشکیلات و آیین دادرسی دیوان عدالت اداری قابل رسیدگی در دیوان عدالت اداری می‌باشد. همچنین در دفاع از مرجع اداری بودن مراجع رسیدگی کار در ایران باید گفت که امروزه هرچند حقوق کار از حقوق خصوصی متأثر است، ولی به‌عنوان یکی از شاخه‌های حقوق عمومی شناخته می‌شود (شمس، ۱۳۸۱، ص ۹۹).

اما آیا مدلی که قانون ما طراحی کرده، مناسب است؟ چنان‌که پیش‌تر گفتیم، مراجع حل اختلاف کار به لحاظ ساختاری زیرمجموعه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی هستند که از اهداف حل و فصل مسائل و مشکلات جامعه کارگری است^۲ و به هر ترتیب، رویکردی حمایتی دارد. افزون بر این، از سه عضو هیئت‌های تشخیص در مرحله بدوی، یک نفر نماینده این وزارتخانه است که در کنار نمایندگان کارگری و کارفرمایی حضور دارد و به نوعی وزن مرجع رسیدگی را به نفع کارگر سنگین می‌کند. حتی به استناد ماده ۱۰ آیین‌نامه دادرسی کار ۱۳۹۲ش محل مراجعه برای خواهان که در بیشتر موارد کارگر است، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی محلی است که آخرین کارگاه در آن واقع شده است؛ بنابراین به‌نظر می‌رسد در تقابل رویکرد حمایتی وزارت مربوطه و نیز اختیار قضاوتی که به این نهاد واگذار شده، رسیدگی این مرجع از منظر بی‌طرفی و استقلال سازمانی مورد انتقاد است.

البته گام‌های مثبتی در این زمینه برداشته شده است و در پیش‌نویس لایحه اصلاح موادی از قانون کار که در ۱۳۹۰ش تهیه شد و در آذر ۱۳۹۱ به امضای رئیس‌جمهور رسید، در ماده ۱۶۶ مکرر دادگاه کار برای فرجام‌خواهی و با حضور قاضی آشنا به قانون کار پیش‌بینی شده است.^۳ پیش‌بینی چنین نهادی امر پسندیده‌ای است، اما پرسشی که به ذهن خطور می‌کند، این است که اگر وجود نهادی با عنوان دادگاه کار که استقلال سازمانی دارد و از وجود قاضی حرفه‌ای (حقوق‌دان) بهره می‌برد، لازم است، چرا مراحل ابتدایی رسیدگی از چنین ویژگی‌هایی برخوردار نباشد؟ زیرا این ویژگی‌ها چنان‌که پیش‌تر گفته شد و در ادامه نیز به آن خواهیم پرداخت، مزیت‌هایی هستند که می‌توانند کارآمدی و هرچه عادلانه‌تر شدن این مرجع رسیدگی را تقویت کنند.

۱. برای دیدن نظر مخالف، نک: قبادی، ۱۳۹۳، ص ۳۹.

۲. <http://www.mcls.gov.ir/fa/aboutus/tasks>

۳. تا زمان نگارش این مقاله، لایحه هنوز در مجلس شورای اسلامی به سرانجامی نرسیده است.

صلاحیت مراجع حل اختلاف کار

در خصوص صلاحیت مراجع حل اختلاف کار تفاوت‌های قابل توجه و معناداری بین کشورهای مختلف وجود دارد. منظور از تفاوت در صلاحیت مراجع رسیدگی این است که آیا این مراجع صلاحیت رسیدگی به هر دو نوع دعوای جمعی و فردی را دارند یا نه؟ بعضی کشورها صلاحیت محدودی برای دادگاه‌های کار خود در نظر گرفته‌اند و برخی دیگر صلاحیت وسیع و حتی کاملی را برای رسیدگی به اختلافات کار به مراجع رسیدگی به اختلافات کار اختصاص داده‌اند (Bronstein, Thomas, 1995, p.6). اما علت وجود چنین تفاوتی چیست؟ به نظر می‌رسد یک دلیل به تفاوت ماهیت دعوای بر می‌گردد. معمولاً اختلافات بین کارگر و کارفرما را به دو دسته تقسیم می‌کنند (O'Donovan, Oumarou, 2013, p.18)؛ اختلاف در حق، و اختلاف در منفعت. اختلاف در حق عموماً مربوط به نقض حقی موجود است که به موجب قانون یا قرارداد برای کارگر یا کارگران ایجاد شده است. از مثال‌های بارز این دسته می‌توان به میزان دستمزد، تعطیلات یا شرایط محیط کار اشاره کرد. اما اختلاف در منفعت، اختلافی بین کارگران و کارفرمایانشان در خصوص تغییر در حقوق و تکالیف یا ایجاد حقوق و تکالیف جدید در آینده است.

از آنجا که بیشتر اختلاف‌های مربوط به دسته اول، انفرادی بوده و کمتر امکان‌پذیر است که حق موجود کلیه کارگران در موردی تضییع گردد، لذا چنین اختلافی را اختلاف انفرادی یا اختلاف فردی هم می‌گویند و چون اختلافاتی که در خصوص حقوق و تعهدات جدید است، جنبه دسته‌جمعی دارد و به گروه‌های کارگری و قراردادهای جمعی کار بر می‌گردد، لذا اختلافات در منفعت را اختلافات جمعی نیز می‌گویند (همدانی، ۱۳۴۲، ص ۴۴). هریک از این دو دسته اختلاف ممکن است اقتضائات خاصی را بطلبد که گاه باعث می‌شود دادگاه‌های عمومی مرجع موجه‌تری برای رسیدگی به آن به نظر برسند.

به‌علاوه دعوای جمعی به دلیل اینکه تعداد افرادی که در یک اختلاف درگیر هستند، نسبت به دعوای فردی بیشتر است، لذا ابعاد اجتماعی و اقتصادی متفاوتی دارد که موجب می‌شود در جوامع مختلف با توجه به جایگاهی که محاکم عمومی و مراجع رسیدگی کار در آن جامعه دارند، در یک کشور، رسیدگی به این نوع از دعوای در صلاحیت محاکم عمومی باشد و در کشوری دیگر در صلاحیت مراجع رسیدگی کار قرار گیرد.

این دو دلیل از علت‌سومی تأثیر پذیرفته که بدون شک مهم‌ترین دلیل است و آن اینکه اقتضائات سیاسی، اقتصادی و اجتماعی هریک از این جوامع قطعاً بر نظام حقوقی آن تأثیرگذار بوده، بنابراین در جاهایی که اختلاف جمعی بسیار مهم تلقی می‌شود، وجود یک جایگاه ویژه

برای رسیدگی به آن ضرورت پیدا می‌کند و اگر چنین حساسیتی وجود نداشته باشد، این جداسازی لزومی ندارد.

اصولاً مراجع رسیدگی کار کشورها از نظر صلاحیت در رسیدگی به اختلافات به سه دسته تقسیم می‌شوند:

- مراجع رسیدگی که صلاحیت رسیدگی به هر دو دعوای فردی و جمعی را دارند.
- مراجع رسیدگی که تنها به دعوای فردی رسیدگی می‌کنند (در این موارد دعوای جمعی در دادگاه‌های عمومی رسیدگی می‌شود).
- مراجع رسیدگی که صلاحیتشان محدود به دعوای جمعی است (در این موارد دعوای فردی روندی مشابه سایر دعوای حقوقی را طی می‌کند).

اما در بین کشورهای مورد بحث، آلمان که برای دادگاه کار خود چنان جایگاه رفیعی قائل است که در قانون اساسی از آن نام برده، صلاحیت دادگاه کار را به همه اختلافات اعم از فردی و جمعی گسترش داده است (Kirchner, 2010, p.315). در این کشور فدرالی ابتدا دعوای در دادگاه‌های کار محلی (District Labour Courts) طرح می‌شود و اعتراض به آن در دادگاه تجدیدنظر صورت می‌گیرد. در نهایت، دادگاه فدرالی کار برای رسیدگی فرجامی در نظر گرفته شده است که برخلاف سایر کشورهای مورد بحث و نیز بیشتر کشورهای دنیا در آن از قضات غیرحرفه‌ای (افراد بدون تحصیلات حقوقی اما باتجربه در زمینه کارگری و کارفرمایی) هم در مورد اختلافات کار استفاده می‌شود (Schmidt, 2014, p.10).

هیئت روابط کار در انگلستان و دادگاه کار اسپانیا نیز همچون آلمان صلاحیت رسیدگی به تمام اختلافات را دارند. البته در انگلستان مواردی از صلاحیت هیئت روابط کار استثنا شده است و همچنان از سوی دادگاه‌های عمومی رسیدگی می‌شود؛ مثل دعوای خسارت که از قرارداد استخدامی ناشی می‌شود (Blanpain, 1982, p. 263). هیئت تجدیدنظر کار و دیوان عالی کشور هم مراجع بالاتر رسیدگی هستند.

اما از نمونه‌های دسته دوم می‌توان فرانسه را نام برد که دادگاه کار تنها در اختلافات فردی صالح به رسیدگی است. در فرانسه حتی مرجع تجدیدنظر یا فرجامی اختصاصی وجود ندارد، بلکه صرفاً شعبه‌ای از دادگاه تجدیدنظر به‌طور تخصصی پرونده‌های مربوط به اختلاف کار را رسیدگی می‌کند و در دیوان عالی کشور هم شعبه‌ای که با عنوان شعبه اجتماعی شناخته می‌شود، تصمیماتی را که مربوط به اختلافات کار است، بررسی می‌کند (Essenberg, 1986, p.20-21).

نروژ و دانمارک نیز در دسته سوم قرار می‌گیرند. دادگاه کار در این کشورها تنها صلاحیت رسیدگی به اختلافات جمعی را دارد (Sargos, 2014, p.2). در نروژ رسیدگی ابتدایی در دادگاه

محلی کار صورت می‌گیرد و نکته قابل تأمل اینکه دادگاه کار در نروژ دارای استقلال کامل است، اما دادگاه‌های عمومی که وظیفه رسیدگی به اختلافات فردی کار را همانند سایر اختلافات دارند، به لحاظ سازمانی و مالی به وزارت دادگستری وابسته‌اند (Evju, 2000, p.3). در هر دو کشور نیز دادگاه تجدیدنظر کار وجود دارد، اما فرجام‌خواهی در دیوان عالی کشور صورت می‌گیرد.

در ایران به دلیل کم‌رنگ بودن نقش تشکل‌های کارگری و نیز محسوس نبودن نقش پیمان‌های دسته‌جمعی، مرجع رسیدگی به اختلافات فردی و جمعی یکسان است. در ماده ۱۵۷ قانون کار در خصوص دعاوی فردی این‌گونه آمده است: «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجراء این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد ... در صورت عدم سازش از طریق هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد».

ماده ۱۴۲ همین قانون به اختلافات جمعی اشاره دارد و می‌گوید: «در صورتی که اختلاف نظر در مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیئت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید» و تبصره همین ماده نیز هیئت حل اختلاف را مرجع تجدیدنظر رأی هیئت تشخیص تعیین کرده است.

آیین‌نامه دادرسی کار مصوب ۱۳۹۲ش هم در ماده ۲ نیز به صراحت رسیدگی و اتخاذ تصمیم در خصوص دعاوی و اختلافات فردی یا جمعی بین کارگر یا کارآموز و کارفرما را که ناشی از اجرای قانون کار و مقررات تبعی آن قانون یا عرف باشد، به مراجع حل اختلاف سپرده و تنها تفاوتی که قانون کار درباره اختلافات جمعی قائل شده، مربوط به زمانی است که رأی هیئت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود که به نظر می‌رسد در این مورد، اختلاف ابعاد جدی‌تری به خود گرفته، بیم بی‌نظمی می‌رود؛ لذا قانون کار در ماده ۱۴۳ مقرر می‌دارد: «در صورتی که پیشنهادات هیئت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود. رئیس اداره کار و امور اجتماعی موظف است بلافاصله گزارش امر را جهت اتخاذ تصمیم لازم به وزارت کار و امور اجتماعی اطلاع دهد. در صورت لزوم هیئت وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره نماید».

اولین انتقادی که در همین باره وارد است، مربوط می‌شود به واژه‌هایی که در دو ماده ۱۴۲ و ۱۴۳ در خصوص اعلام نتیجه رسیدگی مراجع حل اختلاف کار استفاده شده است که قابل

تأمل به نظر می‌رسد و گویا قانون‌گذار خود نیز با نوعی ابهام یا عدم اطمینان روبرو بوده است؛ چراکه در ماده ۱۴۲ درباره هیئت تشخیص بیان می‌دارد که این هیئت موضوع اختلاف را سریعاً رسیدگی و اعلام نظر نماید. در پایان تبصره این ماده این‌گونه آمده است که هیئت حل اختلاف را موظف به رسیدگی و اعلام رأی می‌کند. در حالی که در ابتدای ماده ۱۴۳ از عبارت «پیشنهادات هیئت حل اختلاف» استفاده می‌کند. به هر روی، دو واژه نظر و پیشنهاد از یک سو و رأی از سوی دیگر بار معنایی و حقوقی متفاوت و در پی آن، عواقب متفاوتی را نیز به همراه دارد و از قانون‌گذار انتظار می‌رود که با دقت و قاطعیت به اصلاح این ابهام اقدام کند.

افزون بر این، چنان‌که در ماده پیش‌گفته آمده است، در صورت باقی ماندن اختلاف پس از رسیدگی هیئت حل اختلاف، تصمیم‌گیری به وزارت کار و امور اجتماعی یا همان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی فعلی واگذار می‌شود، اما هیچ سازوکار یا آیین‌نامه قانونی در این خصوص وجود ندارد تا روشن کند که روند رسیدگی در وزارتخانه به چه نحو است. غیرشفاف بودن این مرحله ممکن است حتی وضعیت را سخت‌تر و شدت اعتراضات از جانب یک طرف یا هر دو طرف را بیشتر کند؛ لذا ضروری است که دست‌کم آیین‌نامه شفاف‌تری در این خصوص تهیه شود تا در موقع ضرورت بتوان به آن رجوع کرد و از رفتار سلیقه‌ای جلوگیری به عمل آید. در نهایت اینکه در نظام حقوق کار ایران، مرجع فرجامی اختصاصی برای اختلافات کار وجود ندارد و مرجع فرجام‌خواهی همچون سایر دعاوی اداری، دیوان عدالت اداری می‌باشد؛ هرچند همواره بحث وجود نهادی اختصاصی از گذشته تاکنون مطرح بوده است و حتی در طرحی که در ۱۳۵۵ ش برای قانون کار پیشنهاد شده، ماده ۸۴، شورای عالی حل اختلاف را پیش‌بینی کرده بود (کاووسی، ۱۳۵۵، ص ۴۴). در پیش‌نویس لایحه اصلاح موادی از قانون کار ۱۳۹۱ ش نیز در ماده ۱۸۵، رسیدگی به جرائم را به جای «دادگاه کیفری دادگستری» به دادگاه کار ماده ۱۶۶ مکرر واگذار کرده است.

فرایند سازش پیش از ورود به مرجع رسیدگی

یکی از راهکارهای بسیار مطلوب برای حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی، حل اختلاف از طریق سازش است. سازش از شیوه‌های جایگزین حل اختلاف است که در آن با وساطت شخص ثالث تلاش می‌شود تا موضوع و اختلافات، شناسایی و حل شود (صادقی، مصلحی، ۱۳۸۳، ص ۱۳۳). سازش فرایندی است سریع‌تر و ارزان‌تر، زیرا نیازی به طرح دعوا، پیگیری و مخارج خاصی ندارد. به علاوه اثرگذاری سازش نسبت به رأی مرجع رسیدگی بیشتر است (Zack, 2005, p.405). طرفین با رضایتی دوطرفه اختلاف را بین خود حل می‌کنند که این امر

تأثیر مثبتی برای ادامه همکاریشان در آینده یا پایان همکاریشان به نحو قابل قبول خواهد داشت.

در تمام کشورهای مورد بحث اروپایی نیز چنین سازوکاری پیش‌بینی شده است. تفاوت اصلی در این کشورها به اجباری یا اختیاری بودن سازش و مرجع پیش‌بینی شده برای آن بر می‌گردد. در دانمارک، نروژ و آلمان این فرایند اجباری نیست و خود دادگاه تلاش می‌کند تا به یک صلح و سازش برسد. مکان برگزاری سازش نیز در دادگاه است. در انگلستان، فرانسه و اسپانیا سازش اجباری است، اما هیئت‌های کار در انگلستان، صلاحیت حل و فصل از طریق سازش را ندارند و این اقدام از طریق نهادی جدا به نام «اداره داوری و مشورتی سازش» (”ACAS” Advisory Conciliation and Arbitration Service) انجام می‌شود (Zack, 2005). (p.48, 89, 92) در فرانسه سازش در دادگاه است و در اسپانیا افزون بر دادگاه، نهادی با عنوان «مؤسسه میانجیگری؛ داوری و سازش» که به اختصار «IMAC» (Institute of Mediation,) (Arbitration and Conciliation) خوانده می‌شود، این وظیفه را به عهده دارد (Blenk, 1987, p.7).

در اسناد سازمان بین‌المللی کار نیز برای سازش جایگاه ویژه‌ای قائل‌اند و در چندین مقاله‌نامه و توصیه‌نامه به آن پرداخته‌اند. مهم‌ترین مقاله‌نامه‌ای که در این زمینه وجود دارد، مقاله‌نامه شماره ۸۴ است که پیش‌تر به آن پرداخته بودیم. ماده ۶ این سند با تأکید بر تشویق کردن کارفرمایان و کارگران به خودداری از اختلاف، روش سازش را برای رسیدن به حل و فصل عادلانه معرفی می‌کند و در این راستا همه اقدامات باید با مشورت و مشارکت نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی صورت بگیرد. در بند سوم این ماده در صورت اجرایی شدن این سازوکار، مأموران عمومی را مسئول رسیدگی به اختلافات، تلاش در جهت ارتقای سازش و نیز رسیدن طرفین به حل و فصل عادلانه اختلاف می‌داند و در بند چهارم بیان می‌کند که در صورت امکان، مأموران عمومی به‌طور خاص برای چنین وظایفی منصوب شوند. درنهایت، ماده ۷ بر ضرورت سرعت این فرایند و نیز حضور نمایندگان سازمان‌های کارفرمایی و کارگری، البته با تعداد و شرایط برابر، تأکید دارد.

مقاله‌نامه دیگری که به رویه‌های تعیین شرایط استخدامی در بخش عمومی می‌پردازد، مقاله‌نامه شماره ۱۵۱ مصوب ۱۹۷۸م است که در ماده ۸ خود در باب حل و فصل اختلافات کارگران بخش عمومی که ناشی از شروط استخدامی است، مذاکره بین طرفین یا سازوکاری بی‌طرف و مستقل همچون میانجیگری، سازش و داوری را پیش‌بینی کرده است.

در میان توصیه‌نامه‌ها هم توصیه‌نامه شماره ۱۳۰ که در بحث مربوط به ضرورت وجود مراجع رسیدگی به آن اشاره شده، در بند دوم برای حل اختلافات، راهکار سازش یا داوری از

سوی مقامات عمومی صلاحیت‌دار را پیشنهاد نموده است. توصیه‌نامه شماره ۹۲ نیز که مصوب ۱۹۵۱م است، بر سازش داوطلبانه و نه اجباری تأکید دارد.

در ایران فرایند سازش هرچند در قانون کار به‌عنوان مرحله اول در حل اختلاف شناخته شده است، اما مرحله‌ای الزامی نیست. لذا اگر طرفین اختلاف در این فرایند شرکت نکنند، مانع از طرح دعوا در هیئت تشخیص نخواهد بود. ترتیبی که برای این موضوع در قانون پیش‌بینی شده به نحوی است که چندان عادلانه به‌نظر نمی‌رسد و بازنگری اساسی در آن ضروری است. ماده ۱۵۷ قانون کار درباره رسیدگی به اختلاف مقرر می‌دارد: «... در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد...».

شورای اسلامی کار از ابداعات جمهوری اسلامی است. با نگاه به ماده یک قانون شورای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ش که در بخشی از آن بیان می‌دارد: «شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌گردد». به‌روشنی در می‌یابیم که اگرچه بافت شورا با حضور هر دو طرف کارگر و کارفرما تعیین شده است، با توجه به ترکیب اعضا، ماهیت کارگری شورای اسلامی کار برتری دارد (ابدی، ۱۳۹۲، ص ۵۹-۵۸). در نتیجه چنین فرایند سازشی زیر سایه حمایت از طرف کارگر صورت می‌پذیرد که خود موجب می‌شود نوعی بی‌اعتمادی در طرف کارفرما به لحاظ عادلانه نبودن این سازوکار به‌وجود آید و در پی آن، میل به حضور در سازش کاهش یافته، باعث افزایش رغبت برای رسیدگی به اختلاف در هیئت تشخیص می‌شود که بار مالی بیشتری برای طرفین و دولت به‌همراه دارد و وقت بیشتری را از هر سه طرف یعنی دولت، کارگر و کارفرما می‌گیرد.

در پیش‌نویس لایحه اصلاح موادی از قانون کار ۱۳۹۰ش در ماده ۱۵۷، شورای اسلامی کار به شورای سازش کارگاه تغییر پیدا کرده است. مطلوب است که در صورت تصویب این لایحه در جهت هرچه کارآمدتر شدن سازش، ترکیب اعضای شورا نیز تغییر کند تا جنبه سه‌جانبه‌گرایی با شرایط و تعداد برابر تأمین شود. به‌علاوه امید است که در آینده تغییرات این شورا با استانداردهای بین‌المللی کار نیز هماهنگ باشد؛ چراکه ویژگی‌هایی که برای شورای اسلامی کار فعلی در نظر گرفته‌ایم، به تأیید سازمان بین‌المللی کار نرسیده و همین امر مشکلاتی را برای ما در عرصه بین‌المللی به‌همراه داشته است.

ترکیب مراجع رسیدگی کار

مرجع رسیدگی به اختلافات کارگری و کارفرمایی از یک سو جایگاه قضاوت و صدور رأی است؛ پس وجود قضاات آشنا با حقوق کار در آن ضروری است. از سوی دیگر، از آنجا که مراجع رسیدگی کار جزء مراجع اختصاصی رسیدگی به اختلافات هستند، لذا بحث از حضور افرادی که در مورد مسائل کارگری تجربه فراوان دارند بسیار دارای اهمیت است. افزون بر این، جنس اختلافات کارگری به گونه‌ای است که اگر بدون توجه به شرایط و جایگاه اجتماعی طرفین بررسی شود و صرفاً قانون مد نظر باشد، نتیجه حاصله احتمالاً چندان رضایت‌بخش نخواهد بود. بر این اساس، وجود قضاات یا اعضای غیرحرفه‌ای (غیر حقوق دان) از هر دو طرف اختلاف یعنی کارگر و کارفرما بسیار مفید و تأثیرگذار خواهد بود. اصل سه‌جانبه‌گرایی و مشارکت اعضای تشکلهای کارفرمایی و کارگری در خلال رسیدگی به اختلافات و در کل برای تصمیم‌گیری‌ها در اسناد سازمان بین‌المللی کار هم بارها تأکید شده که از آن میان می‌توان به مقاوله‌نامه‌های شماره ۸۴ و ۱۴۴ اشاره کرد (Rules of The Game, 2014, p.16).

اعضای غیرحرفه‌ای مرجع رسیدگی اگرچه پیش‌زمینه حمایت از یک گروه خاص را دارند، اما به‌عنوان عضو دادگاه، دارای استقلال و رأی برابر با قضاات بی‌طرف می‌باشند (Salothimo, 2007, p.23). از سوی دیگر چون تصمیمی که مرجع رسیدگی می‌گیرد حکمی الزام‌آور با آثار قانونی و قضایی است، لذا حضور قضاات حرفه‌ای نیز امری موجه و قابل دفاع است.

البته ترکیب اعضای مراجع رسیدگی در جوامع مختلف با هم فرق دارد. در کشوری مثل اسپانیا در مرحله بدوی و تجدیدنظر، تنها یک قاضی حرفه‌ای وجود دارد و هیچ قاضی غیرحرفه‌ای حاضر نیست (Clark, 2002, p.1).^۱ آن سوی دیگر طیف هم کشور فرانسه است که در مرحله بدوی، رسیدگی از طریق دو قاضی غیرحرفه‌ای کارگری و دو قاضی غیرحرفه‌ای کارفرمایی و بدون حضور قاضی حقوق دان انجام می‌شود و صرفاً در صورتی که در رأی‌گیری برای صدور حکم تعداد آرا برابر شود، کار به تصمیم‌گیری قاضی حرفه‌ای می‌رسد (Essenberg, 1986, p.19). دلیل چنین ترکیبی به تاریخ فرانسه بر می‌گردد. البته مدل فرانسه و اسپانیا هر دو محل انتقاد متخصصان حقوق کار است (Sargos, 2004, p.7). اما در سایر کشورهای مورد مطالعه، ترکیبی از اعضای حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای پیش‌بینی شده است. در آلمان دادگاه محلی و نیز تجدیدنظر کار، یک قاضی حرفه‌ای و دو قاضی غیرحرفه‌ای دارد و در دادگاه فدرال کار هم سه قاضی حرفه‌ای و دو قاضی غیرحرفه‌ای که هر کدام یک گروه را نمایندگی می‌کنند، حضور

۱. منظور از قضاات غیرحرفه‌ای، قضاتی هستند که حقوق نخوانده‌اند و به‌واسطه تخصص در مسائل صنفی انتخاب می‌شوند.

دارند (Schinz, 2007, p.3). ترکیب اعضا در مرحله بدوی مراجع انگلستان و نروژ متشکل از یک قاضی حرفه‌ای و دو قاضی غیرحرفه‌ای است و شعب دادگاه کار دانمارک از یک قاضی حرفه‌ای و سه قاضی غیرحرفه‌ای از طرف کارگران و سه قاضی غیرحرفه‌ای از طرف کارفرمایان تشکیل شده است (Sargos, 2004, p.4).

چنان‌که می‌بینیم تعداد اعضای غیرحرفه‌ای در بعضی از این مراجع از اعضای حرفه‌ای بیشتر است، لذا به لحاظ نظری می‌توانند رأی قاضی حرفه‌ای را تغییر دهند. اما در عمل رأی قاضی حرفه‌ای که باید یک حکم قضایی صادر کند، سرانجام مورد حمایت نمایندگان کارگری و کارفرمایی قرار می‌گیرد. شاید دلیل این هم‌رأیی را در دو نکته بتوان یافت. یکی اینکه اگرچه قضات حرفه‌ای از طریق تشکلهای کارگری و کارفرمایی انتخاب می‌شوند، دارای استقلال هستند و قرار نیست به‌عنوان وکیل و نماینده کارگر عمل کنند، بلکه قرار است از تجربه خود در خصوص قشر موردنظرشان برای رسیدن به یک رأی قابل قبول و عادلانه استفاده نمایند. دلیل دیگر نیز این است که در خصوص مسائل و نکات تخصصی حقوق، قاضی حرفه‌ای عملکرد بهتری خواهد داشت و منطقی است که قضات غیرحرفه‌ای در این مسائل از قاضی حرفه‌ای پیروی کنند (Clark, 2002, p.2).

اما در نظام حقوقی ایران وضعیت به چه نحو است؟ «در ایران بافت اعضای هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف در راستای سه‌جانبه‌گرایی معین شده (مواد ۱۵۸ و ۱۶۰) که در بطن خود، گفتگو میان نمایندگان سه طرف را به دنبال دارد. بنابراین به‌نظر می‌رسد از این لحاظ، دست‌کم در مبانی قانونی، کمبود فاحشی وجود ندارد» (ابدی و دیگران، ۱۳۹۲، ص ۱۰۶). اما ترکیب اعضای هیئت‌های تشخیص برابر ماده ۱۵۸ قانون کار عبارت‌اند از:

۱. یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی.
 ۲. یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان.
 ۳. یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان استان.
- همان‌طور که در قانون آمده است، هیچ عضو حقوق‌دان یا قاضی در میان این سه نیست، در حالی که رأیی که صادر می‌شود باید بر مبنای قوانین کار باشد. در حقیقت آن‌ها عملکردی مشابه قضات دارند، بدون اینکه دانش مربوط را داشته باشند. در آیین‌نامه انتخاب اعضای هیئت تشخیص مصوب ۱۳۸۷ش در باب ویژگی‌های این اعضا چنین آمده است: «... ۳- داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی (ترجیحاً حقوق) و یا کاردانی روابط کار برای نمایندگان وزارت کار و امور اجتماعی.
۴. داشتن حداقل مدرک گواهینامه پایان دوره متوسطه و دو سال سابقه کار تحت شمول قانون کار برای نمایندگان کارگران و مدیران صنایع.

۵. آشنایی با قانون کار و مقررات مرتبط با گواهی معاونت روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی».

یعنی هیچ الزامی وجود ندارد که کارمند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی حقوق خواننده باشد و در ضمن مدرک دیپلم و صرفاً دو سال سابقه کار تحت شمول قانون کار برای نمایندگان کارگری و کارفرمایی کفایت می‌کند. اگر افرادی که از طرف کارگران و کارفرمایان انتخاب می‌شوند دارای این سطح از تحصیلات باشند، آیا شأن جایگاه قضا را که به آن منصوب شده‌اند، به خوبی درک می‌کنند و آیا سابقه کار آن‌ها فلسفه‌ای را که پشت حضور قضات غیرحرفه‌ای در مرجع رسیدگی است، یعنی باتجربه بودن برای درک بهتر طرفین و شناخت ابعاد اختلاف و نیز همکاری با عضو بی‌طرف برای رسیدن به رأی مناسب را تأمین می‌کنند؟

بنابراین، چنان که در دنیا رایج است، ضروری است که در کنار دو عضو غیرحرفه‌ای، یک قاضی حقوق دان هم حضور داشته باشد. افزون بر این، باید بازنگری جدی در شرایط و نحوه انتخاب اعضای هیئت‌های تشخیص صورت پذیرد.

در خصوص هیئت حل اختلاف، اوضاع بهتر است. این هیئت از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان یا کانون انجمن‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب مدیران واحدهای منطقه و سه نفر نماینده دولت (مدیرکل کار و امور اجتماعی، فرماندار و رئیس دادگستری محل و یا نمایندگان آن‌ها) تشکیل می‌شود که آیین‌نامه انتخاب اعضای هیئت‌های حل اختلاف مصوب ۱۳۸۷ش شرایط مناسب‌تری را برای انتخاب اعضای کارفرمایی و کارگری در نظر گرفته و در ماده ۱۹ نیز تصریح کرده است که در صورت حضور نداشتن رئیس دادگستری، نماینده وی باید دارای سمت قضایی باشد. البته متأسفانه در عمل بسیاری اوقات جلسه هیئت حل اختلاف با حضور تنها یک عضو و غیبت سایر اعضا برگزار می‌شود (قبادی، ۱۳۹۳، ص ۴۵-۴۴).

نتیجه

با بررسی اصول دادرسی کار در چندین کشور اروپایی و بیان اسناد بین‌المللی مرتبط با بحث، به نظر می‌رسد که قانون‌گذار برای بنا کردن ساختار دادرسی کار در ایران، اگرچه تلاش کرده است از استانداردهای بین‌المللی همچون وجود مرجع رسیدگی اختصاصی کار، اصل سه‌جانبه‌گرایی، رسیدگی سریع، کم‌هزینه و ساده و نیز وجود فرایند سازش بهره‌بیرد، در مقام تبیین سازوکار عملی این الگوها چندان موفق نبوده است.

در بسیاری از کشورهای دنیا مرجع رسیدگی کار نهادی مستقل از قوه مجریه و دارای

استقلال سازمانی است یا اینکه وابسته به وزارت دادگستری است، اما چنان‌که بررسی شد، در ایران این نهاد وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است که از اهدافش بهبود وضعیت کارگران است و درعین حال محل قضاوت نیز ادارات همان وزارتخانه است و حتی یکی از سه عضو هیئت تشخیص از کارمندان این نهاد است. پس پیشنهاد می‌کنیم که همچون رویکرد رایج در دنیا، دادگاه کاری را پیش‌بینی کنیم که با رعایت اصول دادرسی کار، از جمله رسیدگی سریع، ارزان و بدون تشریفات، ذیل قوه قضائیه تعریف شود. برای دستیابی به این منظور می‌توان یا شعبی را در دادگستری‌ها به این موضوع مهم اختصاص داد که اصول دادرسی کار بر آن حاکم باشد یا حتی شعبی اختصاصی در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی پیش‌بینی شود. این شعبه‌ها به لحاظ سازمانی باید ذیل قوه قضائیه باشند، اما به لحاظ دسترسی طرفین اختلاف به مراجع رسیدگی به اختلافات روابط کار با وضعیت فعلی تفاوتی نخواهند داشت. چنین اقدامی با اصول حقوقی و قواعد تفکیک قوا در ایران نیز منافاتی ندارد.

اینکه مراجع رسیدگی کار ایران از منظر دعاوی فردی و جمعی صلاحیت عام دارند، در وضعیت فعلی قابل دفاع است. بحث تفاوت مراجع رسیدگی به دعاوی فردی و جمعی تنها زمانی ضرورت پیدا می‌کند که تشکلهای واقعی کارفرمایی و کارگری در ایران تقویت شوند و به‌واقع در روابط کارگری و کارفرمایی اثرگذار باشند. اما در حال حاضر پیش‌بینی راهکاری شفاف برای رسیدگی به اختلافات جمعی کفایت می‌کند.

بحث بعدی در خصوص فرایند سازش بود که در کشورهای مورد بحث ما و نیز در دنیا از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و می‌تواند بهترین روش برای حل اختلافات کار باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌کنیم یا این فرایند در نهادی مستقل پیش رود یا در مرجع رسیدگی به اختلافات کار و با حضور اعضای مرجع رسیدگی صورت پذیرد تا در صورتی که اختلاف پابرجا بود، رسیدگی دوباره و زمان‌بر لازم نباشد و اعضای مرجع رسیدگی با سرعت بیشتری تصمیم‌گیری کنند.

در پایان باید ادعا کرد که ضعیف‌ترین بخش قانون کار در خصوص مراجع رسیدگی به اختلافات کار مربوط به اعضای هیئت تشخیص است. در این مرحله، افزون بر اینکه وجود یک قاضی حقوق دان و آشنا با حقوق کار ضروری است، باید در شرایط اعضای کارگری و کارفرمایی هم تجدیدنظر صورت گیرد تا نتیجه‌ای که از اقدام این نهاد حاصل می‌شود از نظر طرفین اختلاف قابل قبول و عادلانه باشد.

منابع و مأخذ

الف) فارسی

۱. ابدی، سعیدرضا (۱۳۹۲)، کار شایسته در ایران، چاپ اول، انتشارات میزان.
۲. ابدی، سعیدرضا و دیگران (۱۳۹۲)، «تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران»، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال پانزدهم، شماره ۳۹، صص ۹۱-۱۲۸.
۳. امینی، علیرضا و پژویان، جمشید (۱۳۸۱)، «تحلیل عوامل مؤثر بر تقاضای نیروی کار در کارگاه‌های بزرگ صنعتی ایران»، مجله برنامه‌ریزی و بودجه، شماره ۷۸، صص ۷۷-۱۰۸.
۴. تشکر، زهرا و دیگران (۱۳۸۲)، «دیدگاه‌های کارفرمایی درباره قانون کار»، مرکز پژوهش‌های مجلس.
۵. شمس، عبدالله (۱۳۸۱)، آیین دادرسی مدنی، جلد اول، چاپ سوم، نشر میزان.
۶. قبادی، حسین (۱۳۹۳)، آیین دادرسی کار، چاپ دوم، نشر جنگل.
۷. کاوسی، فریدون (۱۳۵۵)، طرح جدید قانون کار (بررسی دوم)، وزارت کار و امور اجتماعی.
۸. مرادی، بهزاد (۱۳۸۸)، «آیین دادرسی در مراجع حل اختلاف قانون کار و دیوان عدالت اداری»، مجله کار و جامعه، شماره ۱۱۶ و ۱۱۷، صص ۵۷-۸۵.
۹. مصلحی، علی حسین و صادقی، محسن (۱۳۸۳)، «نگاهی به شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلاف (ADR)»، نامه مفید، شماره ۴۶، صص ۲۳-۱۵۰.
۱۰. همدانی، علی‌الله (۱۳۸۱)، آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار، چاپ دوم، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۱. همدانی، علی‌الله (۱۳۴۲)، «حقوق کار در ایران (صلاحیت دادگاه‌های قضائی کار)»، مجله حقوق امروز، شماره ۹ و ۱۰، صص ۴۴-۴۶.

ب) خارجی

12. Altaf, Mir Anjum (2014) Interaction of Labor Law and Economic Growth: Case Study of Sheikhpura, School of Humanities and Social Sciences Lahore University of Management Sciences.
13. Axel Windel, Peter, Yang, Tong-Shuan (2012) "Is There a Need for Independent Labour Courts?", National Taiwan University Law Review, NTU Law Review 7(2), pp. 319-341.
14. Blanpain, Rojer (1982) Comparative labour law and industrial relations, pringer Science.
15. Blenk, Werner (1989) Industrial action and procedural aspect: European labour courts, Paris: Proceedings of the Third Meeting of European Labour Court Judges.

16. Blenk , Werner (1987) European labour courts: Current issue, Geneva: Proceedings of the Second Meeting of European Labour Court Judges.
17. Bronstein, Arturo, Thomas (1995) Constance, European labour courts: International and European labour standards in labour court decisions, and jurisprudence on sex discrimination, Geneva: International Labour Office.
18. Clark, Peter (2002) Labour Court Lay Judges, Stockholm: Tenth Meeting of European Labour Court Judges.
19. Donovan, Patricia, Oumarou, Moussa (2013) Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance, International Training Centre of the International Labour Organization.
20. Essenberg, Bert (1986) Labour courts in Europe, Geneva: Proceedings of a meeting organized by the International Institute for Labour Studies.
21. Evju, Stein (2000) Labour courts and autonomy: Should labour courts maintain separateness from other courts of law ?, 8th Meeting of European Labour Court Judges.
22. Heron, Robert, Vandenabeele, Caroline (1999) Labour Dispute Resolution, International Labour Organization.
23. Kirchner, Jens (2010) Key Aspects of German Employment and Labour Law, Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
24. M. Zack, Arnold (2005) "Conciliation of Labor Court Disputes", Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 26, No. 3, pp. 401-420.
25. Rules of The Game: A brief introduction to international labour standards (2014) International Labour Organization, Revised Edition.
26. Saloheimo, Jorma (2007) Decision-making in Labour Courts, XVIth Meeting of European Labour Court Judges.
27. Sargos, M. Pierre (2004) Do we need labour courts?, Budapest: Twelfth Meeting of European Labour Court Judges,.
28. Schinz, Reinhard (2007) Labour Courts in Germany and their Influence on Settlement of Labour Disputes, High-level Tripartite Seminar.
29. Schmidt, Ingrid (2014) The Federal Labour Court, Germany: Hugo-Preuß-Platz 1, 99084 Erfurt.
30. Zack, Arnold (2005) The Use of Mediation/Conciliation by Labour Courts , Bologna, Italy: Thirteenth Meeting of European Labour Court Judges.

ج) اینترنتی

31. <http://www.mcls.gov.ir/fa/aboutus/tasks> . 2016/4/25
32. http://www.servat.unibe.ch/icl/gm00000_.html . 2016/4/25
33. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/15/part/1> . 2016/4/25