

# کارنامه

## پیمان‌های دسته جمعی کار

مهدی دهشیری \_ فوق لیسانس حقوق

### چکیده:

در این مقاله پس از تبیین جایگاه پیمان‌های دسته جمعی کار در حقوق کار به تعریف این مقوله خواهیم پرداخت. سپس شرایط صوری و ماهوی این پیمان‌ها و آثار و اعتبار آنها نسبت به قانون کار را ذکر خواهیم کرد. در ادامه نیز مقایسه این پیمان‌ها با پیمان‌های فوری کار و میزان دخالت دولت در تنظیم این پیمان‌ها خواهد آمد. در نهایت ماهیت حقوقی پیمان‌های دسته جمعی کار و نظریات مختلف در مورد آن را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

### واژگان کلیدی این مقاله عبارتند از:

- ۱) کارگر
- ۲) کارفرما
- ۳) شرایط اختصاصی کار
- ۴) پیمان‌های دسته جمعی کار

### مقدمه :

همچنان که میدانیم برای کلیه رشته‌های علوم انسانی منابع مخصوص آن رشته وجود دارد. پیشرفت و گسترش علوم سبب شده است که زیر شاخه‌های رشته‌های علوم انسانی نیز منابعی مختص به خود داشته باشند. حقوق کار که یکی از زیر شاخه‌های رشته حقوق است نیز از این اصل مستثنا نبوده و دارای منابع خاص خود است. این

منابع در یک تقسیم بندی شامل منابع داخلی و خارجی است. منابع خارجی آن عبارتند از: مقررات، تصویب نامه‌ها، توصیه نامه‌ها و مقاوله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و عهدنامه‌ها و مقاوله نامه‌های بین‌المللی .

مهمترین منابع داخلی حقوق کار را نیز می‌توان شامل موارد زیر دانست:

- ۱- قانون اساسی
- ۲- قوانین عادی که شامل قانون کار و تصویب‌نامه‌ها و آیین نامه‌های اجرایی آن است
- ۳- پیمان‌های دسته جمعی کار .

### تاریخچه و جایگاه پیمان‌های دسته‌جمعی کار:

در این نوشتار سعی داریم به موضوع «پیمان‌های دسته جمعی کار» بپردازیم و به اختصار علل پیدایش آنها و ماهیت، ویژگی و نحوه تنظیم آنها را بیان کنیم.

تا قبل از پیدایش حقوق کار، قراردادهای کار طبق توافق طرفین رابطه کار براساس حاکمیت اراده بین کارگر و کارفرما منعقد می‌شد. و تنها قواعد حقوق مدنی بر روابط آنها حاکم بود نتیجه طبیعی این امر آن بود که همیشه کارفرما که طرف قوی‌تر قرارداد محسوب می‌شد، به طرف ضعیف‌تر قرارداد؛ یعنی کارگر چیره بود و کارگر هیچگاه نمی‌توانست به صورت تمام و کمال به حق خود

دسترسی یابد. با پیشرفت جوامع بشری و ضرورت دخالت دولتها در قراردادهای خصوصی به خاطر برقراری نظم عمومی و ایجاد رشته جدید حقوق کار، قراردادهای کار تا حدودی متعادل گشت و حمایت قانون کار از کارگر سبب شد تا کارفرما نتواند هر آنچه را می‌خواهد بر کارگر تحمیل نماید. پیش‌بینی شرایط کار، ساعت کار، میزان دستمزد، مرخصی و... که همگی به منظور حمایت از کارگر و ایجاد تعادل در قرارداد کار بود، تا اندازه‌ای توانست موثر واقع شود. اما ثابت بودن و منصف نبودن قانون، این مشکل را ایجاد میکرد که در شرایط مختلف و همچنین در کارهای متفاوت کارگران نتوانند شرایط دلخواه کار خود و دستمزد مناسب آن را داشته باشند. بخاطر همین موضوع قانونگذار برای حمایت بیشتر از کارگران مقوله‌ای را در قانون پیش‌بینی کرده است که «پیمان‌های دسته جمعی کار» نامیده می‌شود. این پیمان‌ها به مفهوم، قرارداد کار نیست بلکه به منزله عهدنامه اتحاد بین دو طرف قرارداد است که در آن نظر طرفین، دفاع از منافع بستگان خود است در این پیمان‌ها به طور اختصاصی به شرایط کار کارگران و تعهدات خاص کارفرمایان یک صنف پرداخته می‌شود که با تغییر شرایط و اوضاع و احوال توسط طرفین قرارداد قابل تغییر است.

خصوصیت مثبت این پیمان‌ها همین نکته است که طرفین؛ پیمان مذکور را متناسب با شرایط جدید تنظیم نمایند. این پیمان‌ها سبب

نمایندگی از کارگران را یک طرف پیمان می‌داند. همچنین که ماده ۳۵ قانون کار سابق مصوب سال ۱۳۳۷ یک یا چند سندیکا یا اتحادیه یا کنفدراسیون کارگری را از ناحیه کارگران یک طرف پیمان می‌دانست. بنابراین توافق چند کارگر که نام سندیکا بر آنها صدق نمی‌کرد با کارفرما در مورد شرایط کار، پیمان دسته جمعی تلقی نمی‌شود اما طبق ماده ۱۴۰ قانون کار فعلی حتی اگر کارگران تشکیل سندیکا هم ندهند و نام سندیکا بر آنها صدق نکند می‌توانند با کارفرما وارد مذاکره شده و پیمان دسته جمعی منعقد نمایند. منافع کارفرمایان نیز ایجاب می‌کند کسی که طرف پیمان قرار می‌گیرد، مصالح کارفرمایان را در نظر می‌گیرد و تعهدات بیش از اندازه به نفع کارگران قبول ننماید. ماده ۱۴۰ قانون کار یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آنها و یا قانون‌های عالی کارفرمایی، را طرف دیگر پیمان از ناحیه کارفرمایان می‌داند. نکته قابل ذکر آن است که هر یک از طرفین پیمان‌های دسته جمعی کار، شخصیت حقوقی مستقل از شخصیت حقیقی خودشان دارند چرا که به عنوان نماینده کارگری یا کارفرمایی پیمانی را امضا می‌کنند که برای همه کارگران و کارفرمایان لازم‌الاجتماع است. و این امر محقق نمی‌شود مگر اینکه طرف پیمان یک شخصیت حقوقی مستقل، جدای از شخصیت حقیقی خود داشته باشد.

## ۲- اعتبار قانونی:

قانونگذار در ماده ۱۴۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی پیمان‌های دسته جمعی کار را منوط به تحقق دو شرط می‌داند:

## الف) مزایای کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده است در آن تعیین نشده باشد:

قانون کار به دلیل اینکه جنبه حمایتی دارد و هدف اصلی آن حمایت از قشر ضعیف کارگر در مقابل کارفرمای قوی است، فلذا پیمان‌های مذکور را در صورتی دارای اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی می‌داند که مزایای بیشتری نسبت به

## شرایط صوری پیمان‌های دسته جمعی کار:

### ۱- کتبی بودن:

بر خلاف قرارداد کار که طبق ماده ۷ قانون کار می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد، پیمان دسته جمعی کار الزاما بایستی کتبی باشد (ماده ۱۴۰ قانون کار). این شرط کاملا منطقی است چرا که پیمان دسته جمعی توافق مربوط به شرایط کار است و درباره عده زیادی کارگر (علاوه بر امضا کنندگان آن) اجرا می‌شود. همچنین اگر پیمان مذکور شفاهی باشد امکان سو استفاده از آن می‌رود و تعهدات طرفین به درستی عملی نخواهد شد. لذا قانونگذار برای جلوگیری از سو استفاده احتمالی و همچنین استحکام این پیمان‌ها، این شرط را در قانون ذکر کرده است.

### ۲- تنظیم پیمان در سه نسخه:

در تبصره ماده ۱۴۰ قانون کار آمده است که پیمان‌های دسته جمعی کار در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد. دو نسخه از پیمان در اختیار طرفین آن قرار می‌گیرد تا راه سو استفاده را از هر یک طرفین سلب کند و همچنین سند مستدلی برای هریک باشد؛ و نسخه سوم ظرف سه روز در قبال اخذ رسید به وزارت کار و امور اجتماعی تسلیم می‌شود تا توسط وزارتخانه مزبور رسیدگی و تایید شود.

## شرایط ماهوی پیمان دسته جمعی کار

### ۱- طرفین پیمان:

در پیمان جمعی منافع کارگران و کارفرمایان مورد مذاکره قرار می‌گیرد و با توجه به مصالح طرفین پیمان منعقد می‌شود. بنابراین در انعقاد پیمان باید کسی شرکت کند که معرف مصالح طرف مربوطه باشد. چون پیمان دسته‌جمعی از سوی کارگران و به خاطر رعایت مصالح آنان و جبران ضعف اقتصادی ایشان در مقابل کارفرما بوجود آمده است؛ لذا لازم است نماینده‌ها نمایندگان قانونی آنها، اولاً معرف به مصالح آنان بوده و ثانيا قدرت کافی برای مقابله با کارفرمایان را داشته باشند. ماده ۱۴۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران یک یا چند شورا یا انجمن صنفی یا قانون‌های عالی کارگری و یا یک یا چند نفر به

می‌شوند تا حرف و مشاغل به شکل واقعی خود نزدیک شده و ایجاد تشکل‌های کارگری و کارفرمایی پیگیری شود.

## تعریف:

در اصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، ذیل عنوان مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار، چگونگی مذاکرات دسته جمعی، اهداف و شرایط آنها و انعقاد پیمان‌های دسته جمعی کار بیان شده است. ماده ۱۳۹ قانون مذکور هدف از مذاکرات دسته جمعی را:

- ۱- پیشگیری از مشکلات حرفه‌ای و شغلی
- ۲- حل مشکلات حرفه‌ای و شغلی
- ۳- بهبود شرایط تولید
- ۴- و بهبود امور رفاهی کارگران می‌داند و راه‌های دستیابی به این اهداف را تعیین ضوابط برای مقابله با مشکلات، تعیین مشارکت طرفین در حل آنها، تعیین تغییر شرایط کار در سطح کارگاه، حرفه یا و صنعت با توافق طرفین ذکر می‌کند. به عبارت دیگر هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد می‌تواند موضوع مذاکره قرار گیرد؛ مشروط بر اینکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. طرفین مذاکره دسته جمعی در صورت توافق در موضوع مذاکره، پیمانی را منعقد می‌سازند که پیمان دسته جمعی کار نامیده می‌شود. ماده ۱۴۰ قانون کار در تعریف شرایط پیمان دسته جمعی کار آورده است: «پیمان دسته جمعی کار عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی‌ما بین یک یا چند (شورا، انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی‌ما بین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.»

مزایای پیش بینی شده در قانون کار در آنها گنجانده شده باشد همچنین هدف پیمان‌های دسته جمعی کار نیز چون شرایط ویژه کار برای کارگران است. لذا همین هدف اقتضا دارد که مزایای بیشتری را برای کارگران پیش بینی بکند. **ب) با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر نباشد:**

نظم عمومی در هر جا اقتضا دارد هیچ پیمانی بر خلاف قانون آن منعقد نگردد و هیچیک از پیمان‌ها چه خصوصی و فردی و چه عمومی و جمعی از این قاعده مستثنا نیستند. ماده ۱۰ قانون مدنی در مورد قراردادهای خصوصی و بند ب ماده ۱۴۱ قانون کار در مورد قراردادهای جمعی هر کدام نشانه‌ای از تأکید بر این موضوع هستند.

### ۳- مدت پیمان دسته جمعی:

از آنجایی که پیمان دسته جمعی بیان کننده تمایل جامعه کارگری در زمان معینی است و رابطه قوا را بین جهان کار و سرمایه در بخش خاصی نشان می‌دهد، نمی‌تواند مانند قرارداد کار نامحدود باشد و لازم است مدت آن در پیمان قید شود. ماده ۱۴۴ قانون کار در این باره می‌گوید: «در پیمان‌های دسته جمعی کار، که برای مدت معینی منعقد می‌گردد، هیچ یک از طرفین نمی‌توانند به تنهایی قبل از پایان مدت درخواست تغییر آنرا بنمایند؛ مگر آنکه شرایط استثنایی به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی این تغییر را ایجاد کند». بنابراین پیمان‌های دسته جمعی کار، تا انقضای مدت مذکور در پیمان دارای اعتبار هستند.

### آثار و اعتبار پیمان‌های دسته جمعی کار نسبت به قانون کار:

پیمان‌های دسته جمعی کار دارای همان عنوان، آثار و اعتباری هستند که قانون کار داراست. یعنی اگر در پیمان‌هایی که بین کارگران و کارفرمایان منعقد می‌شود شرایط مذکور در پیمان‌های دسته جمعی کار نیامده باشند، خود به خود شرایط مندرج در پیمان‌ها برای طرفین فرض می‌شود و نیازی به ذکر

آنها در شرایط قرارداد کار نیست. همچنین شرایط مذکور در این پیمان‌ها به پیمان‌هایی که قبلاً بین کارگران و کارفرمایان منعقد شده و یا در آینده منعقد می‌شود نیز تسری می‌یابد. این خصیصه مشترک پیمان‌های دسته جمعی کار و قانون کار است.

ماده ۱۴۶ قانون کار در این باره می‌گوید: «در کلیه قراردادهای انفرادی کار، که کارفرما قبل از انعقاد پیمان دسته جمعی کار منعقد ساخته و یا پس از آن منعقد می‌نماید، مقررات پیمان دسته جمعی کار لازم‌الاتباع است. . .»

نکته دیگر اینکه هر یک از ضمانت‌های اجرایی که در قانون کار برای موارد تخلف وضع شده است، شامل پیمان‌های دسته جمعی هم خواهد بود. زیرا استانداردهای پیمان‌های دسته جمعی جانشین استانداردهای قانون کار بوده و نتیجتاً دارای اعتبار قانونی قابل استناد می‌باشد. بازرسان کار نیز می‌توانند همان طور که نحوه اجرای قانون کار را در کارگاه بازرسی می‌کنند، نحوه اجرای پیمان‌های دسته جمعی را هم بازرسی نمایند. همچنان که فوت مالک یا تغییر مالکیت از وی در اجرای قرارداد کار طبق قانون کار میسر نیست، در اجرای پیمان‌های دسته جمعی کار نیز بی‌تأثیر است و در هر دو مورد کارفرمای جدید قائم مقام کارفرمای قدیم محسوب خواهد شد (ماده ۱۲ و ۱۴۵ قانون کار).

اما پیمان‌های دسته جمعی از یک طرف «مادون موضوعی» قانون کار است؛ زیرا نمی‌تواند دارای امتیازات کمتری از قانون کار باشد و از طرف دیگر «ما فوق عینی» قانون کار است؛ زیرا در صورتی که به طور صحیح منعقد شده باشد در واقع در آن کارگاه معین ناقض قانون کار است و این به خاطر امتیازات بالاتری است که نسبت به قانون کار در نظر گرفته است. این امر از خصوصیات مهم کار است که یک منبع حقوقی مادون می‌تواند منبع حقوقی مافوق را نقض کند.

## وجوه افتراق پیمان‌های دسته جمعی کار با قواعد موضوعه:

### ۱- منشأ پیدایش:

قواعد موضوعه توسط مقامات عمومی وضع می‌شوند و به طرفین قرارداد کار تحمیل می‌شوند بر عکس شرایط مندرج در پیمان‌های دسته جمعی کار قواعدی هستند که نتیجه مذاکره و توافق امضا کنندگان آن می‌باشند. در واقع طرفین افرادی با شخصیت خصوصی هستند.

### ۲- اراده:

قانون نتیجه اراده واحد قانون کار است در صورتی که پیمان‌های مذکور محصول توافق دو اراده است.

### ۳- قدرت اجرایی پیمان‌های دسته جمعی:

قانون به خاطر عام الشمول بودن همه افراد جامعه موضوع خودش را در بر می‌گیرد. قواعد موضوعه کار بر روابط تمام کارگران و کارفرمایان سایه افکنده است اما پیمان‌های دسته جمعی کار اصولاً شامل تمام افراد سندیکا و صنف مربوط به خودش می‌شود و به طور استثنایی کلیه کارگران و کارفرمایان را در بر می‌گیرد. بنابراین قدرت اجرایی پیمان‌های مذکور کمتر از قدرت اجرایی قواعد موضوعه کار است.

## مقایسه قرارداد فردی کار با پیمان‌های دسته جمعی کار:

### ۱- موضوع قرارداد فردی کار تعیین شرایط و روابط حاکم بر کار است.

بین کارگر و کارفرما در اثر قرارداد فردی کار، یک رابطه تدریجی به وجود می‌آید که کارگر برای کارفرما کار می‌کند؛ اما در پیمان‌های دسته جمعی تنها به تعیین شرایط و روابط حاکم در کار می‌پردازند و هیچ گاه رابطه تبعیتی ایجاد نمی‌کنند. بنابراین هر فرد با قرارداد کار اولاً رابطه تبعیتی را می‌پذیرد ثانیاً شرایط موجود در کارگاه را که ناشی از قرارداد کار، قانون کار و پیمان‌های دسته جمعی است؛ پذیرا می‌شود.

## ماهیت حقوقی پیمان‌های دسته جمعی کار:

پس از شکل‌گیری پیمان‌های مذکور حقوقدانان در پی کشف ماهیت حقوقی آن بر آمدند. در این مورد سه نظریه عمده مطرح شده است که در زیر به آنها می‌پردازیم:

### ۱- نظریه قراردادی:

طرفداران این نظریه می‌گویند: «از آنجا که پیمان‌های جمعی نتیجه اراده کسانی هستند که در ایجاد آنها دخالت داشتند و در راه به توافق رسیدن محتوای آن طرفین پیمان‌های دسته جمعی همان راهی را می‌پیمایند که طرفین قراردادهای خصوصی می‌پیمایند در نهایت ایجاب و قبول آنها همان ایجاب و قبول طرفین هر قراردادی است، بنابراین پیمان‌های دسته جمعی کار ماهیتاً از نوع قراردادهای مدنی هستند همچنین تعهدات ناشی از این پیمان‌ها با تعهدات ناشی از قراردادهای خصوصی از لحاظ الزام آور بودن تفاوتی نمی‌کند و دخالت دولت در انعقاد پیمان‌های دسته جمعی به عنوان راهنمایی محسوب و دولت جانشین طرفین قرارداد کار نمی‌شود. طرفداران این نظریه سعی کرده‌اند که این پیمان‌ها را در صورت قراردادهای موجود در حقوق مدنی بگنجانند و آنها را بر اساس تئوری‌هایی مثل فرضیه وکالت، اداره امور غیر و یا تعهد به نفع شخص ثالث توجیه نمایند.

### انتقاد از این نظریه:

بزرگترین انتقادی که بر این نظریه وارد است این است که اثر پیمان‌های دسته جمعی کار نسبی نیست و شامل کلیه کسانی می‌شود که در حوزه اعتبار آن پیمان قرارداد منعقد می‌کنند؛ در حالی که اثر قراردادهای مدنی نسبت به طرفین قرارداد است و افراد دیگر را شامل نمی‌شود. همچنین اگر در قرارداد فردی کار، شرطی خلاف شرایط مندرج در پیمان‌های دسته جمعی ذکر گردد آن شرط باطل خواهد بود؛ این در حالی است که هیچ یک از قراردادهای مدنی چنین خاصیتی ندارند و نمی‌توانند باطل‌کننده شرطی در قرارداد فردی دیگری شوند. بنابراین با این دو مشکل، نظریه قراردادی بودن ماهیت این پیمان‌ها رد می‌شود.

سندیکایی داده شده و گاهی با شرایطی این حق به تشکیلات خاصی واگذار می‌شود گاهی نیز این حق به طور انحصاری به تشکیلات مخصوصی واگذار شده و سایر تشکیلات را از حق شرکت در تنظیم آن منع کرده‌اند. (یعنی فقط سندیکاهای کارگری و سندیکاهای کارفرمایی می‌توانند قرارداد دسته جمعی منعقد کنند و بقیه از این حق برخوردار نیستند.)

در ایران دخالت در پیمان‌های دسته جمعی کار در دو نقش راهنمایی و کنترل کنندگی صورت می‌گیرد.

### ۱- راهنمایی (در مرحله انعقاد قرارداد):

در این مرحله دولت تنها نقش راهنما را دارد طبق تبصره ۲ ماده ۱۳۹ قانون کار هرگاه طرفین مذاکره دسته جمعی بخواهند پیمان دسته جمعی منعقد سازند، می‌توانند از وزارت کار و امور اجتماعی در خواست یک کارشناس بی‌طرف بنمایند که در زمینه مسایل کار تبحر داشته باشد و بتواند در مذاکرات همانگی ایجاد کند نقش این کارشناس کمک به هر دو طرف در پیشبرد مذاکرات دسته جمعی است. بنابراین دخالت دولت در این مرحله به صورت ضعیف و نزدیک به صفر است چرا که راهنمایی یک کارشناس نمی‌تواند بیانگر دخالت دولت در انعقاد قرارداد باشد.

### ۲- کنترل کنندگی (پس از انعقاد قرارداد):

بند «ج» ماده ۱۴۱ قانون کار و دو تبصره آن وزارت کار و امور اجتماعی را مسوول تشخیص تطابق یا عدم موضوع یا موضوعات پیمان با بند «الف» و «ب» ماده ۱۴۱ که در بیان اعتبار قانونی پیمان‌های دسته جمعی است، می‌داند. در تبصره ۱ بند «ج» ماده ۱۴۱، ۳۰ روز به وزارتخانه مذکور مهلت داده شده که مطابقت یا عدم مطابقت یاد شده را کتبا به طرفین پیمان اعلام نماید. تبصره ۲ قانون در مورد عدم مطابقت می‌گوید که دلایل و موارد مستند عدم مطابقت باید کتبا به طرفین پیمان ظرف مدت مذکور در تبصره همین ماده اعلام گردد.

## ۲- طرفین قرارداد:

طرفین قرارداد فردی کار دو نفر هستند (کارگر و کارفرما) اما طرفین پیمان‌های دسته جمعی نماینده نمایندگان و یا شوراها و اصناف کارگری و کارفرمایان کانون‌های عالی کارفرمایی (به نمایندگی از کارفرمایان) می‌باشند.

## ۳- اثر قرارداد:

در قرارداد کار دو طرف نسبت به یکدیگر متعهد می‌شوند و نسبی بودن اثر قرارداد همچنان بین طرفین آن وجود دارد اما در پیمان‌های دسته جمعی اثرشان نه تنها نسبت به طرفین بلکه شامل افراد دیگری که در انعقاد پیمان دخالت نداشته‌اند نیز می‌شوند.

## میزان دخالت دولت در تنظیم قراردادهای

### دسته جمعی کار:

پس از آنکه دانستیم قراردادهای دسته جمعی همان آثار و اعتبار قانون را دارند و در جامعه نیز همان اثری را دارند که در قانون دارند، لذا پا را از یک قرارداد جمعی صرف فراتر نهاده و با نظم عمومی جامعه در ارتباط هستند. به ناچار پای دولت نیز که حافظ و پشتیبان نظم عمومی در اجرای قوانین است، در تنظیم پیمان‌ها به وسط کشیده می‌شود اما میزان دخالت دولت در تنظیم پیمان‌های مذکور در کشورهای مختلف متفاوت است. در برخی کشورها دولت در تنظیم قراردادهای دسته جمعی دخالت نمی‌کند و این امر بدان علت است که در آن کشورها تشکیلات سندیکایی واحد وجود دارد.

لذا در این کشورها موافقت‌نامه‌های دسته جمعی غالباً جنبه ملی داشته و در مورد تمام مشاغل مربوط در تمام کشور اجرا می‌شود. می‌توان انگلستان را به عنوان نمونه این کشورها ذکر کرد. در کشورهای کمونیستی، سندیکا خود از تشکیلات دولتی و ضمیمه سازمان اقتصادی کشور است و بستن قرارداد جمعی در واقع یک عمل دولتی است.

اجازه انعقاد پیمان دسته جمعی از طرف دولت گاهی به همه اجتماعات شغلی و

## ۲- نظریه آیین نامه ای:

طرفداران این نظریه با رد نظریه قراردادی بودن، این چنین نظر دارند که پیمان‌های جمعی قرارداد نیست بلکه قانون داخلی یک شغل یا حرفه است. تمام اعضای آن شغل در قلمروی پیمان مکلف به رعایت مفاد آن هستند. همچنان که هر قانونی برای کلیه افراد مشمول آن قانون الزام آور است. بنابراین پیمان‌های مذکور تنها نام پیمان یا قرارداد را یدک می‌کشند و اثری بر آنها بار نمی‌شود همچنین چون این پیمان‌ها قانون هستند و قانون جنبه عام دارد و منحصر به ایجاد کنندگان آن نیست، مشکل قابل گسترش بودن به افراد دیگر غیر از منعقد کنندگان آن را نیز بر طرف می‌کنند.

## انتقاد بر این نظریه:

بزرگترین انتقادی که بر این نظریه وارد است این است که در این نظریه تنها به آثار پیمان‌های دسته جمعی کار توجه شده است. طریقه انعقاد و شکل گیری این پیمان‌ها به کنار نهاده شده است در حالی که پیمان‌های دسته جمعی حاصل توافق طرفین پیمان هستند که شامل افراد خصوصی هستند و از این حیث توافق آنها با سایر قراردادها تفاوتی ندارد، پس این نظریه هم مردود است.

## ۳- نظریه مختلط (ماهیت دوگانه):

به خاطر انتقادات وارد بر هر دو نظریه قبلی عده‌ای به این نتیجه رسیده اند که پیمان‌های دسته جمعی ماهیتی جدا از قرارداد و قانون دارند. ماهیت آنها خاص همان پیمان‌هاست به گونه‌ای که بهره‌ای از قرارداد گرفته و سهمی از ویژگی‌های قانونی دارند. در نوع شکل‌گیری و توافق طرفین شبیه به قراردادهای مدنی هستند. در مورد اثر گذاری این پیمان‌ها این نکته حایز اهمیت است که الزام آور بودن پیمان‌ها برای طرفین پیمان و افراد مشمول همان سندیکا، اثر قراردادی دارد؛ اما نسبت به دیگر افرادی که عضو سندیکا نیستند یا عضو سندیکای دیگری هستند به لحاظ سرایت اجباری آثار این پیمان‌ها به قرارداد فردی کار، شبیه اثر قانون است.

هر چند در پیمان‌های جمعی مختلف ممکن است این دو ویژگی به یک اندازه بروز نکند اما بدون تردید هر دو خاصیت در آن وجود دارد. پس ماهیت پیمان‌های دسته جمعی نوعی ماهیت خاص مرکب از دو ماهیت قراردادی و قانونی است.

## نتیجه گیری:

پیمان‌های دسته جمعی کار یکی از منابع داخلی حقوق کار محسوب می‌شود. این پیمان‌ها در اثر پیشرفت جوامع بشری از متعادل شدن روابط بین کارگر و کارفرما در طول زمان نشأت گرفته است. به این ترتیب که قانونگذار به این فکر می‌افتد که برای حمایت کارگر در مقابل کارفرما در قانون کار سیستمی را ایجاد کند که در نتیجه آن کارفرما نتواند هر آنچه را که می‌خواهد بر کارگر تحمیل نماید. این پیمان‌ها به طور اختصاصی به شرایط کارگران و تعهدات خاص کارفرمایان یک صنف می‌پردازد و با تغییر شرایط و اوضاع و احوال قابل تغییر هستند. اهداف عمده این پیمان‌ها پیشگیری و حل مشکلات حرفه‌ای و شغلی، بهبود شرایط تولید و امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر آنها تحقق می‌یابد.

فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۶۹ نیز با عنوان «مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی» به شرایط و موضوعات قابل طرح در مذاکرات دسته جمعی پرداخته است و در تبصره یک ماده ۱۳۹ آن «هر موضوعی را که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد» موضوع مذاکره تعیین کرده است. غالباً پس از مذاکرات دسته جمعی پیمان‌های دسته جمعی منعقد می‌شود. مزایای مندرج در این پیمان‌ها نباید کمتر از مزایای پیش بینی شده در قانون کار باشد و همچنین نباید با قوانین و مقررات قانونی دولت مغایر باشد. هر چند پیمان‌های دسته جمعی کار با قوانین موضوعه کار از لحاظ منشأ پیدایش، اراده و قدرت اجرایی با هم متفاوت هستند. ولی این

پیمان‌ها دارای همان عنوان و اثر و اعتباری است که قانون داراست. یعنی اگر در پیمان‌هایی که بین کارگران و کارفرمایان منعقد می‌شود، شرایط مذکور در پیمان‌های دسته جمعی کار نیامده باشد، خود به خود شرایط مندرج در پیمان‌ها برای طرفین فرض می‌شود و نیازی به ذکر آنها در شرایط قرارداد کار نیست. همچنین شرایط مذکور در این پیمان‌ها به پیمان‌هایی که قبلاً بین کارگران و کارفرمایان منعقد شده و یا در آینده می‌شود نیز تسری می‌یابد. به خاطر همین اثر و اعتبار است که دولت نیز در تنظیم این پیمان‌ها دخالت می‌کند. نکته قابل ذکر دیگر؛ ماهیت دوگانه و مختلط این پیمان‌هاست. این پیمان‌ها در نوع شکل‌گیری و توافق طرفین شبیه قراردادهای مدنی هستند و از لحاظ سرایت اجباری، آثار این پیمان‌ها به قراردادهای فردی کار، شبیه قانون می‌باشد.

## منابع:

- ۱- حقوق کار، سید احمد احمدی، نشر حقوقدان، چاپ اول ۱۳۸۱
- ۲- حقوق کار ایران جلد یکم، دکتر جعفر نیایی، چاپخانه حرفی، چاپ اول ۱۳۶۱
- ۳- حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، دکتر شمس‌الدین جزایری، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول ۱۳۴۴
- ۴- دوره حقوق کار جلد دوم، دکتر عزت‌الله عراقی، انتشارات دانشگاه ملی ایران، چاپ اول ۱۳۳۶
- ۵- دیدگاه‌های نو در حقوق کار، دکتر محمود براتی نیا، انتشارات فکرسازان، چاپ اول ۱۳۸۲
- ۶- قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷
- ۷- قانون کار ج. ا. ایران مصوب سال ۱۳۶۹
- ۸- قواعد عمومی قراردادهای، دکتر امیر ناصر کاتوزیان، انتشارات شرکت سهامی انتشار، چاپ
- ۹- منابع حقوق کار، مهدی مظفری، موسسه کار و تامین اجتماعی، چاپ دوم ۱۳۸۱