

پیمان جمعی کار

تهیه‌کننده: حسین خانجانی موقر

قسمت اول

دیباچه:

از روزگاران کهن و از آن هنگام که بشر به فکر کار کردن افتاد و برای پیشبرد امور خویش، استفاده از خدمات دیگران را مدنظر قرار داد، روابط کار و کارگری شکل گرفت و قرارداد کار ایجاد شد تا اساس روابط کاری و شغلی را تعیین نماید، به تدریج و با پیشرفت امور، دخالت دولتها در روابط کار نیز صورت پذیرفت و دولتها با وضع قوانین و مقررات مختلف سعی کردند که بر این روابط نظارت داشته باشند. اما هیچ یک از این دو (قرارداد کار - دخالت دولت) نمی‌توانست به طور کامل، تضمین‌کننده حقوق کارگران باشد، زیرا روابط قراردادی کارفرما بود که شرایط خود را بر کارگر تحمیل می‌نمود و کارگر نیز مجبور بود آن را بپذیرد و چاره دیگری نیز نداشت. کارگر از یک طرف نیاز به درآمد داشت و از طرف دیگر شغل و منابع درآمدی در اختیار نداشت، لذا مجبور بود خود را در اختیار شخص دیگری قرار دهد که شغل را در اختیار داشت، کارفرما یا همان صاحب کار، شرایطی بد با حقوق ناچیز برای پذیرش او مقرر می‌کرد و وی نیز برای تأمین هزینه زندگی خویش و عایله‌اش آن را می‌پذیرفت.

به تدریج دولتها برای رفع ظلم از کارگران در روابط کار دخالت کرده، مقرراتی را وضع نمودند، در این مورد نیز، در برخی موارد ویژگیهای شغلی یا منطقه‌ای مورد توجه قرار نمی‌گیرد و بعضاً مقررات کلی که قابل اعمال بر تمامی مشاغل و مناطق باشد وضع می‌گردد، در حالیکه برخی مشاغل دارای ویژگیهای خاصی هستند و بر حسب شغل، باید برخی مزایا نیز به آنان تعلق گیرد و همچنین است در مناطق با خصایص متفاوت از منظر قانونگذار.

این عوامل موجب شدند تا کم‌کم اندیشه روابط جمعی کار شکل گیرد و هنگامیکه این روابط ایجاد گردید اتحادیه‌های کارگری با اسامی و عناوین و اهداف مختلف به وجود آمده، در جهت تحقق اهداف و آرزوهای کارگران به فعالیت پرداختند و با اختصاصات و شیوه‌های مختلف دیگر، کارفرمایان را مجبور به پذیرش شرایط و خواسته‌های خود نمودند و بدین ترتیب نوع دیگری از روابط کار با نام «پیمان جمعی» یا «پیمان دسته‌جمعی» ایجاد شد. در این پیمان اتحادیه‌های کارگری اعم از سندیکا یا کنفدراسیون کارگری یا شوراهای انجمنها و یا حتی نمایندگان خود کارگران از یکسو با کارفرما یا اتحادیه‌های کارفرمای یا چند کارفرما، قراردادی را تدوین می‌کنند که ویژگیهای خاص و ماهیت جداگانه از قرارداد انفرادی و قوانین کار را در بر دارد. ما در این نوشتار مختصر به بررسی این پیمان یا قرارداد می‌پردازیم.

مذاکرات دسته‌جمعی

معمولاً مذاکرات جمعی، مقدمه پیمان جمعی محسوب می‌شوند و 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، در این بحث دو نکته قابل ذکر

است: ۱- اهداف از مذاکرات جمعی ۲-

موضوع مذاکرات جمعی.

الف - هدف مذاکرات جمعی:

مقنن در ماده ۱۳۹ قانون کار،

اهدافی را برای مذاکرات جمعی

در نظر گرفته و طرفین اختلاف

(کارگران و کارفرما) باید این اهداف را

در انجام مذاکره تعقیب کنند:

۱- پیشگیری از مشکلات حرفه‌ای

و یا شغلی: امکان دارد مشکلاتی در

حرفه یا شغل، در شرف ایجاد باشد و

در صورت ایجاد، هر دو طرف، یا

دست‌کم، یکی از ایشان متضرر گردد، لذا طرفین برای پیشگیری از وقوع آن، دست به مذاکره می‌زنند.

۲- حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی: ممکن است هر حرفه یا شغل، مشکلات خاص خود را دارا باشد و مقررات قانونی پیش‌بینی‌های لازم را در مورد آن نکرده باشند، در این صورت کارگران و کارفرما یا کارفرمایان، با انجام مذاکره به حل آنها اقدام می‌کنند.

۳- بهبود شرایط تولید: اگر شرایط تولید در وضعیت نابسامانی باشد و یا کارفرما بخواهد وضعیت بهتری را از نظر تولید ایجاد کند و در این صورت لازم باشد بهره‌ بیشتری از کارگران ببرد یا کارگران، خود مایل باشند با کار بیشتر، شرایط تولید را بهبود بخشند، در این صورت مزایایی بیش از قانون کار، باید به کارگر تعلق گیرد، پس با مذاکره با هم به خواست خویش نایل می‌شوند.

۴- بهبود امور رفاهی کارگران: ممکن است امور رفاهی کارگران در یک کارگاه با وضعیت نابسامانی مواجه باشد و کارفرما رأساً برای آن اقدامی نکند، در این خصوص نیز طرفین می‌توانند با انجام مذاکراتی، خواسته‌ خویش را برآورده سازند.

تمام این موارد از طریق تعیین سوابطی برای مقابله با مشکلات و

تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظایر اینها در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد.

■ منظور از مذاکرات جمعی، حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین بوده، باید از هرگونه عملی که نظم عمومی جلسات مذاکرات را مختل نماید، از سوی هریک از طرفین که باشد، خودداری گردد.

نکته مهم در اینجا اینکه خواسته‌های طرفین باید متکی به دلایل و مدارک لازم باشد.

ب- موضوع مذاکره:

هر امری که حاوی دو شرط مورد اشاره در زیر باشد، می‌تواند موضوع مذاکرات دسته‌جمعی قرار گیرد:

۱- مربوط به روابط کار بوده، متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات جمعی باشد.

۲- مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌های دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشند.

منظور از مذاکرات جمعی نیز، حصول توافق و حل و فصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت

شئون طرفین بوده، باید از هرگونه عملی که نظم عمومی جلسات مذاکرات را مختل نماید، از سوی هریک از طرفین که باشد، خودداری گردد.

مقنن، به طرفین اجازه داده است در صورت توافق، از وزارت کار و امور اجتماعی درخواست نمایند تا شخص بیطرفی را که در امر پیمان‌های جمعی تبحر دارد و قادر باشد در این مورد به ایشان کمک کند، به عنوان کارشناس معرفی کرده، تا از تجارب و نظریات وی، در جهت پیشبرد مذاکره و انعقاد پیمان جمعی کمک گیرند. (تبصره ۲ ماده ۱۳۹ قانون کار).

■ تعریف و اوصاف پیمان جمعی

بنا به تعریف ماده ۱۴۰ قانون کار: «پیمان دسته‌جمعی کار، عبارت است از پیمانی کتبی به‌منظور تعیین شرایط کار، فی‌مابین یک یا چند (شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران) از یک طرف و یک یا چند کارفرما یا نمایندگان قانونی آنها که از سوی دیگر و یا فی‌مابین کانونها و کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود».

با اندکی دقت در تعریف فوق، می‌توان سه وصف زیر را از آن، در خصوص پیمانهای جمعی استخراج کرد:

طرفین تحقق می‌یابد...».

ج - بین تشکلهای کارگری از یک سو و یک یا چند کارفرما منعقد می‌شود:

پیمان جمعی کار باید بین کارگران و کارفرمایان منعقد شود و اگر یک طرف پیمان نیز از اینها باشد، نمی‌توان آن را پیمان جمعی کار نامید، از یک سو باید کارگران یا نمایندگان قانونی آنها قرار داشته باشند و از سوی دیگر یک یا چند کارفرما، بنابراین هیچگاه یک کارگر نمی‌تواند به تنهایی طرف پیمان جمعی قرار گیرد، هر چند که در طرف دیگر چند کارفرما موجود باشد، مگر اینکه از سوی تعداد زیادی کارگر و به عنوان نماینده انتخاب شده و در واقع از طرف آنها مبادرت به انعقاد پیمان نماید. قانون کار نمایندگان کارگران را به چند صورت ذکر کرده است:

۱- **شورا:** منظور از شورا، شورای اسلامی کارگران یا انجمن اسلامی کارگران است که در ماده ۱۳۰ قانون کار، به آن اشاره شده: «به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست‌وششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می‌توانند نسبت به تأسیس



است که در شرایط موجود کار تغییراتی داده شود که می‌تواند ناشی از نارضایتی کارگران یا حتی کارفرما باشد و شرایط کار می‌تواند تمامی مسایل مربوط به روابط کار را شامل شود، همچنانکه ماده ۱۳۹ قانون کار درخصوص مذاکرات دسته‌جمعی که مقدمه انعقاد پیمان جمعی است، مقرر می‌دارد: «هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات شغلی و یا بهبود شرایط تولید یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط کار و نظایر اینها، در سطح کارگاه، حرفه، صنعت با توافق

الف - کتبی بودن پیمان:

قانونگذار تصریح کرده است که پیمان جمعی باید به صورت کتبی باشد، درحالیکه اصولاً قرارداد کار (برطبق ماده ۷ قانون کار) می‌تواند کتبی یا شفاهی باشد، دلیلی که می‌توان برای این امر بیان کرد اینکه، منظور از انعقاد پیمان جمعی، رفع اختلافات فی‌مابین کارگران و کارفرما است، حال اگر خود این پیمان، به صورت شفاهی باشد، امکان دارد مجدداً تولید اختلاف نماید، علیهذا، مقنن با هدف جلوگیری از هرگونه اختلاف بعدی و یا ابهام در پیمان، کتب بودن آن را شرط دانسته است.

ب - تعیین شرایط کار:

هدف از انعقاد پیمان جمعی، آن



انجمنهای اسلامی اقدام نمایند».

هدف از مذاکرات دسته‌جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات شغلی و یا بهبود شرایط تولید یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تأمین مشارکت طرفین در حل آنها و یا لزوم تعیین و یا تغییر شرایط کار و نظایر اینها، در سطح کارگاه، حرفه، صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد...

۲. **انجمن صنفی:** منظور از انجمن صنفی، انجمنی است که بنا به تصریح ماده ۱۳۱ قانون کار می‌تواند از سوی کارگران مشمول قانون کار یا کارفرمایان تشکیل شود: «در اجرای اصل بیست‌وششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند».

۳. **نماینده قانونی کارگران:** این وجه، در قانون کار تعریف نشده است، فقط در تبصره ۴ ماده ۱۳۱، مقنن اشاره می‌کند که: «کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد

شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند». و در ماده ۱۴۰ نیز در تعریف پیمان جمعی، به آن اشاره نموده است. ولی می‌توان گفت منظور نماینده یا نمایندگانی است که از سوی کارگران و به عنوان یک تشکل کارگری مستقل، به طور دائم یا موقت انتخاب می‌شود و سوای از انجمن اسلامی و صنفی است و در کارگاههای با تعداد کارگر کم - که عدد لازم برای تشکیل تشکلهای دیگری نباشد، مورد عمل قرار می‌گیرد.

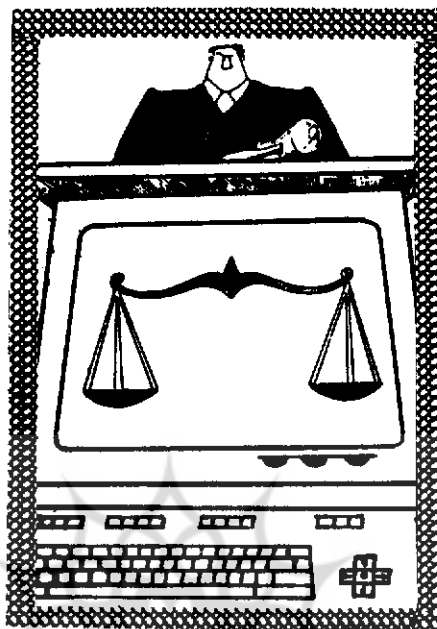
طرف مقابل کارگران در انعقاد پیمان جمعی نیز یک یا چند کارفرما و نمایندگان قانونی آنها می‌باشد و منظور از نمایندگان قانونی می‌تواند

طرف مقابل کارگران در انعقاد پیمان جمعی نیز یک یا چند کارفرما و نمایندگان قانونی آنها می‌باشد و منظور از نمایندگان قانونی می‌تواند شامل انجمن صنفی هم باشد

شامل انجمن صنفی هم باشد. علاوه بر موارد فوق، قانون کار امکان انعقاد پیمان جمعی توسط کانونها یا کانونهای عالی کارگری و کارفرمایی را پیش‌بینی کرده است، چون انجمنهای اسلامی و صنفی و نمایندگان قانونی کارگران می‌توانند دارای کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی در سطح استانها و کانون عالی هماهنگی انجمنهای اسلامی در

اقدام به انعقاد پیمان جمعی نمایند که در این صورت، این پیمان در آن حوزه و برای تمامی افراد مجری خواهد بود.

■ منظور از انجمن صنفی، انجمنی است که بنا به تصریح ماده ۱۳۱ قانون کار می‌تواند از سوی کارگران مشمول قانون کار یا کارفرمایان تشکیل شود



■ شرایط اعتبار پیمان جمعی

قانون کار در ماده ۱۴۱، برای اینکه یک پیمان جمعی معتبر شمرده شود، سه شرط را لازم می‌داند:

● الف - مزایایی کمتر از قانون کار تعیین نکند، اصولاً قانون کار در جهت حمایت از حقوق کارگران مقرر گردیده و وضع و جعل پیمان جمعی، در راستان همان امر می‌باشد و قانونگذار نیز به همین منظور آنرا تجویز نموده است و اگر قرار باشد که پیمان جمعی این اثر حمایتی را از بین ببرد، منطبق ایجاد قانون کار زیر پا گذاشته می‌شود. بر همین اساس پیمان جمعی نمی‌تواند مزایایی کمتر از آنچه در قانون کار پیش‌بینی گردیده، تعیین نماید.

● ب - عدم مغایرت با قوانین و مقررات جاری کشور: قانونگذار،

کل کشور،^(۱) قانون انجمنهای صنفی کارگران در سطح استان و قانون عالی انجمنهای صنفی کارگران در سطح کشور،^(۲) قانون انجمنهای صنفی کارفرمایان در سطح استان، قانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایان در سطح کشور،^(۳) و مجمع نمایندگان کارگران باشند و بدین ترتیب هریک از کانونهای کارگری و کارفرمایی از این دسته، حق انعقاد پیمان جمعی را دارند. متن پیمان، باید در سه نسخه تنظیم و به امضای طرفین برسد، دو نسخه از آن در اختیار طرفین و نسخه سوم با اخذ رسید، ظرف سه روز از تاریخ انعقاد پیمان و به منظور رسیدگی و تویید، تسلیم وزارت کار و امور اجتماعی می‌شود.

■ حوزه‌های اعتبار پیمان جمعی:

حوزه اعتبار پیمان از دو جهت قابل بحث است:

■ ۱- از نظر زمان:

پیمان می‌تواند با مدت یا بدون مدت باشد. در صورتیکه دارای مدت باشد، با انقضای مدت، اعتبار آن نیز زایل می‌شود، اما اگر بدون مدت باشد در صورتی اعتبار خود را از دست می‌دهد که یا قانون جدیدی، مزایایی بیش از پیمان جمعی برای کارگران در نظر گیرد و یا پیمان جمعی جدیدی با توافق طرفین انعقاد یابد.

■ ۲- از نظر مکان:

پیمان جمعی فقط طرفین خود را شامل می‌شود، اگر طرفین متعلق به یک کارگاه باشند، فقط کارگران و کارفرمای همان کارگاه را در بر می‌گیرد و اگر به یک حرفه یا صنعت متعلق باشند، ایشان را در بر می‌گیرد و در این بین، تمامی افرادی که متعلق به آن کارگاه یا حرفه یا صنعت باشند، چه در انعقاد پیمان شرکت داشته باشند یا نه و یا حتی بعداً به عضویت در آن کارگاه یا حرفه یا صنعت بپیوندند مشمول پیمان می‌شوند. البته لازم به ذکر است که امکان دارد کارگران و کارفرمایان مستقر در یک حوزه جغرافیایی، مثل یک شهر، به لحاظ برخی مسایل،

هیچگاه و تحت هیچ شرایطی، تجاوز به قانون را نمی‌پذیرد و اجازه نمی‌دهد از مقررات جاری کشور سوءاستفاده شود، بر همین اساس پیمان جمعی نیز نمی‌تواند مواردی را مطرح نماید که با قوانین و مقررات جاری کشور و تصمیمات و مصوبات قانونی دولت مغایر باشد.

● ج - تأیید عدم تعارض پیمان جمعی با قانون کار و دیگر قوانین و مقررات کشور از سوی وزارت کار و امور اجتماعی.

قانون کار در بند سوم ماده ۱۴۱ مقرر می‌دارد: «عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بندهای الف و ب، به تأیید وزارت کار و امور اجتماعی برسد». این بند در واقع ضمانت اجرای جلوگیری از تخلف پیمان جمعی از قانون کار و دیگر قوانین و مقررات جاری کشور است و مسئولیت آن نیز برعهده وزارت کار و

امور اجتماعی می‌باشد. وزارت کار و امور اجتماعی باید نظر خود را درخصوص انطباق یا مغایرت مفاد پیمان جمعی با قوانین و مقررات ظرف ۳۰ روز به اطلاع طرفین برساند و این اطلاع نیز باید کتبی باشد. در صورتیکه وزارت کار، ظرف مدت مقرر اظهار نظری ننمود، برای اینکه حقی نیز از کارگران ضایع نشود باید آن را جاری دانست، همچنین نظر وزارت کار باید متکی به دلایل قانونی و مقررات جاری باشد.

ویژگیهای پیمان جمعی

سه ویژگی را می‌توان برای پیمان‌های جمعی ذکر کرد:

۱- ویژگیهای کاری یا منطقه معینی را که امکان پیش‌بینی آن در قانون وجود نداشته، در نظر می‌گیرد. معمولاً برخی مشاغل و مناطق دارای ویژگی مخصوص به خود می‌باشند و قانون کار نمی‌تواند بیانگر

شرایط کار در تمامی مشاغل و یا مناطق باشد، برخی شغل‌ها دارای آثار مشقت‌بار و یا سختی زیادی هستند و برخی مناطق خصوصیت آب و هوای ویژه‌ای دارند، بر همین اساس پیمان جمعی برای رفع نواقص قانون کار در مشاغل یا مناطق محدود پیش‌بینی می‌شود.

۲- بیانگر خصیصه جمعی حقوق کار است:

اصولاً در یک طرف پیمان جمعی تشکلهای کارگری که کارگران زیادی عضو آن هستند قرار دارد و بدین ترتیب بیانگر جمعی بودن روابط کار است. هیچ پیمان جمعی با حضور یک کارگر منعقد نمی‌شود و حتماً باید جمعی از کارگران در آن حضور داشته باشند.

۳- به تحول و پیشرفت حقوق کار کمک می‌کند.

«ادامه دارد»

پانوشته‌ها:

۱- تبصره ۱ ماده ۱۳۰ - قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹.

۲- تبصره ۱ ماده ۱۳۱ - قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹.

۳- تبصره‌های ۱ و ۳ ماده ۱۳۱ - قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹.

**