



بررسی تحلیلی جایگاه حق مذاکره و گفتگوهای جمعی سندیکایی در نظام بین الملل و حقوق موضوعه ایران

محسن عمارلو^۱، علی بابایی مهر^۲، رضا نصیری لاریمی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۵

چکیده

بنیان سازمان‌های کارگری را می‌توان متأثر از حوادثی چون جنگ‌های جهانی و ظهور انقلاب صنعتی در جهان دانست. این نهادهای اجتماعی؛ توانایی آن را دارند که با انجام گفتگوهای جمعی در راستای منافع اعضا، بهبود شرایط کار عادلانه و تحقق عدالت مزدی را در تمامی ابعاد به ارمغان بیاورند؛ بنابراین در این مقاله هدف آن است تا با گردآوری اطلاعات به روش توصیفی و تحلیلی به این پرسش پاسخ داده شود که «وضعیت جایگاه حق مذاکره و گفتگوی سازمان‌های کارگری در نظام جهانی و حقوق موضوعه ایران چگونه است؟». در این راستا، با بررسی سیر تحولات و انطباق آن با استانداردهای بین‌المللی؛ مصادیق داخلی در نظام حقوقی ایران ارزیابی شد؛ یافته‌ها نشان داد گفتگوهای جمعی برای رفع معضلات محیط کار؛ آسان‌ترین کم‌هزینه‌ترین طرق حل اختلاف است؛ لکن با وجود اسناد الزام‌آور و تأکیدات مجامع حقوق بشری؛ تاکنون ایران به مقاله‌نامه‌های بنیادینی چون شماره ۹۸ و ۸۷ سازمان جهانی کار نیپوسته است؛ شواهد حاکی از آن است که عدم الحاق، نافی عمل به تکلیف از سوی کشورها نبوده؛ ولی وجود تعارضات بیشمار در نظام حقوقی ایران بالاخص قانون شوراهای اسلامی کار و فصل ششم و هفتم قانون کار و نیز مداخلات ناصواب دولت؛ از دلایل عدم ایجاد ساختارهای حقوقی عادلانه و منطبق با شیوه‌نامه‌های بین‌المللی است.

واژگان کلیدی: سازمان کارگری؛ مذاکره؛ گفتگو؛ کارگران و کارفرمایان

۱. دانشجوی دکتری تخصصی حقوق عمومی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۲. استادیار گروه حقوق واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران (نویسنده مسئول)

gatbabayee@iauc.ac.ir

۳. استادیار گروه حقوق واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

۱- مقدمه

برآیند اعلامیه‌های صادره از سازمان بین‌المللی کار به‌ویژه در سال‌های اخیر؛ حکایت از تأکید سازمان در اجرا و اشاعه دقیق حقوق سازماندهی و چانه‌زنی‌های جمعی کارگران دارد به طوری که عمل به آن را در راستای ترویج دموکراسی و حاکمیت بازار کار سالم و تحقق شرایط مناسب؛ فرصتی مغتنم می‌توان شمرد. این مولفه‌های جمعی در کنار جایگاه بنیادینی که در حقوق کار دارند؛ از ارکان اساسی حقوق بشر نیز محسوب می‌شوند که اعمال آن اثر عمده‌ای بر شرایط کار و زندگی و حتی توسعه نظام‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی بشر در جهان دارد و انسان به‌عنوان موجودی اجتماعی توانسته است فطرتاً با زیست اجتماعی خود گروه‌های بزرگ و کوچک تشکیل داده و چنین با مشکلات و مصائب به وجود آمده مبارزه نماید البته بهره‌گیری از تجربه‌های تاریخی به‌ویژه وقوع انقلاب صنعتی و حوادث قرون ۱۸ و ۱۹ میلادی؛ فرصتی ایجاد نمود تا با گردآمدن در یک محیط و از برکات ناشی از برخورداری از حق تجمع و تشکل‌یابی، قادر شدند تا نظرات و دیدگاه‌های خود را در قالب ابزار گفتگو و مذاکره با کارفرمایان مطرح نمایند. بنابراین هدف از این پژوهش ایجاد شرایطی برای ارتباطی دوسویه میان شرکای اجتماعی به عنوان کنشگران اصلی در فضای کسب‌وکار و تعدیل تضادها و تعارضات منافع و مصالح فی‌مابین در نظام حقوقی داخلی، جهت دستیابی به یک وجه مشترک و درک متقابل است. با توجه به مطالعه منابع مختلف و بررسی‌هایی که توسط نگارنده صورت گرفته است، پژوهش‌های مربوط به گفتگو و مذاکرات جمعی سازمانهای کارگری نسبتاً محدود بوده و تحقیقات منتشر شده در این خصوص بسیار اندک می‌باشند البته تحقیقات گوناگونی در مورد جنبش‌های نوظهور اجتماعی به‌ویژه خود سندیکاها و نهادهای کارگری صورت پذیرفته است؛ به طور نمونه می‌توان به مطالعات اشخاصی چون آقای یرواند آبراهامیان (۱۳۷۷) «ایران بین دو انقلاب» و بشریه حسین (۱۳۸۱) «جامعه‌شناسی، نقش نیروهای اجتماعی در زندگی سیاسی» و یوسف اباذری و علیرضا خیراللهی (۱۳۹۵) و غیره اشاره نمود که اغلب اطلاعات ارزشمندی بیشتر در مورد استراتژی‌ها و عملکرد خود سازمانهای جمعی ارائه می‌دهد؛ از این رو مطالعه‌ی حاضر این ویژگی را دارد تا ضمن تبیین دقیق جایگاه سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به‌عنوان نهادهای اجتماعی برخاسته از بطن جامعه؛ قدرت گفتگو و چانه‌زنی آنها را به‌عنوان مؤلفه‌هایی نو و مورد تأکید سازمان جهانی کار توصیف نموده و ضمن تطبیق آن با معیارهای جهانی، کیفیت اجرا و چگونگی تضمین این پدیده‌های نوین را در حقوق موضوعه داخلی مطرح نماید تا بدین وسیله بتواند به این سوال اصلی مقاله پاسخ دهد که؛ حصول چانه‌زنی‌ها و مذاکرات طرفینی در روابط میان کارگران و کارفرمایان با چه محدودیت‌ها و معضلاتی دست‌به‌گریبان است؟ و وضعیت و جایگاه این حقوق اجتماعی به‌عنوان پدیده‌های نوین در اسناد بین‌المللی معیار و بالخصوص حقوق موضوعه ایران چگونه ترسیم شده است؟ پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سوالات با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی و استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی بوده و برای این منظور در نظر داریم در بخش اول پژوهش ابتدا تحلیلی از مفاهیم پایه در خصوص گفتگو و مذاکرات جمعی و انواع و اشکال آن به همراه رویکردهای فلسفی و اسلامی موجود در این خصوص بیان شود و سپس در بخش دوم ملاحظات و بایستگی‌های حق مذاکره جمعی در نظام جهانی و مصادیق آن تشریح گردد و بخش سوم را به بیان تطبیق میزان اثرپذیری نظام حقوقی ایران از مقاله‌های معیار (۸۷ و ۹۸) و ظرفیتهای داخلی نظام حقوقی ایران اختصاص خواهیم داد.

۲- تعاریف و مفاهیم

۲-۱ مشارکت اجتماعی

مطالعات صورت گرفته نمایانگر آن هستند که تعاریف و مفاهیم مشخص و صریحی از گفتگوهای جمعی یا مذاکرات گروهی میان ذی‌نفعان موجود نیست و آنچه توسط نظریه پردازان ارائه می‌شود صرفاً بر آیندی بر اساس شرایط و الگوهای سیاسی و اجتماعی جوامع و میزان درک و شناخت آنها از مؤلفه‌های اجتماعی به‌ویژه مشارکت جمعی آنها در جامعه است که می‌توان برای آن انواع و گونه‌های مختلفی را بر مبنای فرایندهای گفتگو محور بیان نمود. فلذا مطلوب است که برای تبیین صحیح فرایند گفتگو و چانه‌زنی سازمان‌های کارگری؛ ابتدا مفهوم مشارکت اجتماعی تشریح شود. برای این منظور به جهت ارزش نظریات شری ارنشتاین که در اواخر سال ۱۹۶۰ میلادی در باب مشارکت اجتماعی به اوج شهرت رسیده بود؛ به ذکر تعریفی از وی بسنده می‌کنیم. ایشان ساده‌ترین مفهوم مشارکت اجتماعی را سهیم دانستن شهروندان در قدرت برای اثرگذاری بر عملکرد دولت‌ها معرفی می‌کند. (اشتریان و قائمی اصل، ۱۳۹۹)

۲-۲ حق گفتگو و مذاکرات جمعی

سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه‌های متعددی چون ۸۷،۹۸، و شماره ۱۵۴ خود و همچنین بیانیه فیلادلفیا (۱۹۴۴) با ارائه تعریفی که سطح وسیعی از مفاهیم را در بر می‌گیرد؛ چانه‌زنی و مذاکرات دوسویه را جزئی از مشارکت اجتماعی محسوب نموده؛ و آن را شامل مذاکره در همه اشکال آن، مشورت در هر سطحی و تبادل اطلاعات و اخبار میان نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان می‌داند (موسوی، هندی، جغتایی، ۱۴۰۰)

۲-۳ سندیکا و اتحادیه صنفی

سندیکا به فرانسوی (Syndicat) یا اتحادیه یا اتحادیه صنفی؛ یک تشکیلات خودگردان از افراد، بنگاه‌های اقتصادی، شرکت‌ها یا افراد حقوقی است که برای این متشکل می‌شوند تا منافع که در آن سهیم هستند را ارتقاء دهند. هدف آن حفظ یا بهبود شرایط شغلی، دستیابی به دستمزد بهتر و مزایا، بهبود شرایط کار، بهبود استانداردهای ایمنی، ایجاد رویه‌های شکایت، تدوین قوانین حاکم بر وضعیت کارکنان (قوانین حاکم بر ترفیع، شرایط عادلانه خاتمه کار) از طریق مذاکرات و چانه‌زنی‌های جمعی با سایر شرکای اجتماعی است. سندیکالیسم در نظریه و عمل از واحدهای تولیدی تعاونی که از متخصصان و نمایندگان کارگران تشکیل شده و بر اساس مذاکره و همکاری به مدیریت اقتصادی می‌پردازند دفاع می‌کند (قتالی خمیری، ۱۳۹۷).

۳- مفاهیم فلسفی و اسلامی مذاکره و چانه‌زنی جمعی

در زمان‌های گذشته فلاسفه از دیالتیک به معنای مذاکره و گفتگو به‌عنوان ابزار ارتباط‌گیری و اقناع‌سازی بهره می‌بردند، این مؤلفه‌ها در میان فیلسوفان به معانی مختلفی مورد استفاده قرار می‌گرفته است. سقراط از میان فلاسفه اولین کسی بود که از مباحثه و گفتگو با معنای دیالتیک برای رفع اشتباه و دستیابی به حقیقت امور در آثار خود بهره برد. شیوه کار وی به این صورت بود که ابتدا از مقدماتی ساده در بحث استفاده می‌نمود و وقتی رضایت مخاطب خود را جلب می‌نمود؛ طرف مقابل را در دوراهی قرار می‌داد به‌طوری که شخص یا باید مقدمات پیش‌گفته را بعد از تأیید اولیه‌اش رد می‌نمود و یا می‌بایست به ادامه مذاکره و قبول نتیجه معترف می‌شد. روش سقراط در این روش اصطلاحاً

بازجویی یا تلنخوس مشهور بود. روشی هدفمند و همراه با پرسش و پاسخ که در مقابل روش سوفسطائیان که بر مبنای جدل و سفسطه در مذاکره و گفتگو استوار بود؛ قرار داشت. ارسطو نیز مذاکره را هنر مجادله می‌پنداشت و آن را روش رسیدن به نتایجی که مقبول هستند می‌دانست. ایشان معتقد بود قصد و نیت جدل رسیدن به یقین نمی‌باشد؛ بلکه قانع نمودن طرف مقابل است. ایشان هنر مجادله را؛ هنر مباحثه قلمداد می‌کرد و شخص، فارغ از درستی یا نادرستی آن از موضع خود روی بر نمی‌گرداند. (مجتهدی، ۱۳۸۱) از این رو چانه‌زنی به مفهوم مذاکره و گفتگو، متداول‌ترین ابزار ارتباطی میان دو طرف است که به جهت کم‌هزینه بودن این روش در حل مشکلات و فحوای صلح‌جویانه‌ی آن، از مهم‌ترین دلایل گرایش عموم مردم به آن در فرهنگ اسلامی تلقی می‌شود.

دیدگاه اسلامی ضمن تاکید بر گفتگو، اهمیت آن را در ماهیت و حقیقت این شیوه می‌داند؛ آنگاه که برای گسترش مفاهیم اسلامی از روش مجادله احسن، استدلال و مباحثه بهره می‌برد و در آیات گوناگونی بر موعظه حسنه و جدال و حکمت اصرار می‌ورزد. در این آئین علاوه بر اینکه ایمان و اعتقاد افراد مورد عنایت قرار می‌گیرد؛ سایر امورات فردی و جمعی زندگی انسان نیز جنبه هدف‌دار و با برنامه بوده و اهمیت بررسی آن را لازم می‌نماید. علاوه بر آیات قرآنی؛ معارفی از سیره پیامبر نیز هستند که با اتکا به حکمت و پند و اندرز و مجادله موفق و پسندیده ارائه‌طریق می‌نمایند. (شبان‌نیا، ۱۳۹۵) در این مکتب، پیامبر اسلام (ص) معیار و الگو در تمامی امورات مربوط به حکومت، مدیریت و سیاست است و در سیره و گفتار سیاسی خویش به ویژه در روابط داخلی و خارجی؛ به گفتگو و چانه‌زنی بیشتر از سایر مفاهیم اجتماعی بها داده است که در جهت تحقق اهداف الهی و قوانین بشری و تحت موقعیت‌های اضطراری میان طرفین شکل می‌گیرد. (موحدی‌نیا، مظهر قراملکی، حسینی، ۱۳۹۷). منطق دینی این مؤلفه‌ها را ابزاری جهت فهماندن، تبادل افکار و اطلاعات جهت اقناع یکدیگر می‌داند که هدف آن اثرگذاری توأم با رفتارهای سازنده، هماهنگ و موازی، جهت رسیدن به حقایق و حکمت امور است که زیر نظر برهان تکلیف‌گرایی تشکیل می‌شود. (خزائی، ۱۳۹۳) اهمیت این مقوله چنان است که قرآن کریم نیز در آیات روح‌بخش خود همگان را به رویکرد گفتار و تعامل از منظر توحیدی و با تأکید بر مشترکات فی‌مابینی برای نتیجه‌دهی لازم فرامی‌خواند (آل‌عمران: ۶۴) در این فرهنگ غنی اسلامی، تشخیص استانداردهای دقیق مذاکرات و گفتگوهای مؤثر به جهت از بین بردن آسیب‌های احتمالی آن، مسئله‌ای مهم تلقی می‌شود که در چینه‌الگوها و در طبقه‌بندی احکام کاربرد اساسی دارد؛ بنابراین، می‌توان معیارها و استانداردهای مدنظر این آئین مقدس را در دو الگوی مثبت از حیث شمولیت و منفی از نظر مانع‌شوندگی، مطابق با آیات روشنگر قرآن کریم به صورت‌هایی چون داشتن قدرت و اقتدار (آل‌عمران: آیه ۱۳۹) و ملاطفت در حین قدرت (فتح: آیه ۲۹) و عدم تضعیف عقاید و اندیشه‌های اسلامی (آل‌عمران: آیه ۱۴۹) و رعایت و اجرای واقعی اصل نفی سبیل به طور نمونه؛ می‌توان اشاره کرد. (بشیر، اسماعیلی، سرافراز، ۱۳۹۴) طبق آنچه بیان شد رفتار سیاسی در اسلام با شیوه‌های مناسبی چون صداقت، صراحت، سادگی، عدم تظاهر به قدرت، قاطعیت، دلیری و شجاعت همراه بوده و توجه به این ویژگی‌هاست که ضرورت و اهمیت بررسی جایگاه گفتگوها و چانه‌زنی‌ها در اسلام را ضروری می‌نماید. با این روش می‌توان حتی با مذاهب غیرتوحیدی و مشرکان نیز با حفظ شرایطی، مذاکره و گفتگو نمود.

۴- مراحل شکل‌گیری یک مذاکره جمعی

باتوجه به نوع نگاه سازمان جهانی کار (ILO) به مفاهیم گفتگوی اجتماعی، پنج مرحله بنیادین جهت شکل‌گیری یک فرایند چانه‌زنی و گفتگوی جمعی با بنیاد سندیکایی موفق می‌توان ذکر کرد. مرحله اول، مرحله زمینه‌چینی یا تمهیدات امر^۱ است که در این قسمت با ایجاد جلسات متعددی تلاش می‌شود اندیشه‌ها و روح کلیه افراد جامعه با تفکر چانه‌زنی و گفتگو به صورت دو یا سه‌جانبه آشنا شده و فضا برای قبول فرهنگ تعامل و تبادل دوطرفه مهیا شود. (محمدیان، ۱۴:۱۳۹۹) مرحله دوم: که مرحله تشکیل یا ساختارسازی^۲ است؛ تلاش می‌شود تا نهادهای چانه‌زنی و گفتگو محور دو یا سه‌جانبه کار طبق ساختارهای قانونی و با ویژگی‌هایی منحصر به فردی جهت گفتگو و مذاکره و انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی تشکیل شوند. قدمت این مرحله در ایران به‌ویژه در چهارچوب مذاکرات سه‌جانبه و در قالب مراجع حل اختلاف به دهه ۱۳۲۰ برمی‌گردد. (موسوی، هندی، جغتایی ۱۴۰۰) مرحله سوم: مرحله ایجاد اطمینان و اعتماد^۳ میان نمایندگان کارگری و کارفرمایی در چانه‌زنی‌های دو جانبه و حتی با ورود دولت به‌عنوان طرف سوم در چانه‌زنی‌های سه‌جانبه، مهم‌ترین قسمت کار در این مرحله است. چهارمین مرحله: مربوط می‌شود به مفهوم توسعه، تقویت، و ارتقا^۴؛ در این سطح صرف تشکیل و بسترسازی برای ایجاد نهادهای دو و سه‌جانبه برای مذاکرات و چانه‌زنی‌ها ملاک و معیار عمل نیست و می‌بایست علاوه بر تعداد آنها پشتیبانی و گسترش و نحوه ارتقا این سازمان‌ها نیز مورد نظر باشد؛ چرا که به تناسب رشد و توسعه جوامع، خواست‌ها و تمایلات و نیازمندی‌های ذی‌نفعان که شامل کارگران و کارفرمایان و حتی دولت می‌شود، روزه‌روز متغیر و روبه‌افزایش است.

آخرین مرتبه از فرایند چانه‌زنی و گفتگوی اجتماعی که مرحله تثبیت و تعمیق باورها^۵ است؛ در این مرحله تضمین‌های اجرایی برای توافقات و تفاهات حاصله تعیین می‌شود. همچنین اگر ساختارها و سازوکارهایی با قابلیت اجرا برای شکل‌گیری تفاهات ناشی از چانه‌زنی‌ها و گفتگوهای جمعی توسط نهادهای سه‌جانبه گرا تصویب شود، می‌تواند گام‌های مهمی را در جهت ایجاد عدالت اجتماعی بردارد. (محدث، ۱۳۸۳)

۵- اشکال مذاکرات دسته جمعی در سازمان‌های کارگری

در یک گفتگو و چانه‌زنی اجتماعی برآمده از یک تشکل و تجمع صنفی و سندیکایی؛ وجود دو پیش‌شرط مهم و اساسی متصور است: شرط اول: وجود گروه‌ها و سازمان‌های مستقل و شرط دوم انگیزه و ظرفیت لازم برای مشارکت در امور مرتبط با مذاکره است. (عادلی، ۱۴۰۰) فلذا در ادامه به تشریح مفصل آنها می‌پردازیم:

بند اول - چانه‌زنی یا گفتگوی دو جانبه^۶؛ سنتی‌ترین شکل چانه‌زنی و مذاکره در رابطه با روابط کار کارگران و کارفرمایان؛ شکل دو جانبه آن میان (کارگر و کارفرما) است؛ این رابطه دو جانبه بیشتر به دوران قبل از وقوع انقلاب صنعتی مربوط می‌شود که اکثر کارگاه‌ها کوچک و ساعات کار و سرعت تولیدات کم و معضلاتی که بتواند آرامش و دوام اجتماعی، سیاسی، و اقتصادی یک کشور را به هم بریزد؛ وجود نداشت. فلذا حضور دولت هم ضروری به نظر نمی‌رسید. (شفیعی، ۱۳۹۶) البته چانه‌زنی دو جانبه، امروزه هم به شکل نوینی تحت عنوان مذاکرات جمعی در قالب

۱. Providing conditions

۲. formation or structuring

۳. Building trust

۴. Development, strengthening and upgrading

۵. Institutionalization

۶. Bilateral social dialogue

سندیکها و اتحادیه ها پیگیری می شود و ما حاصل آن پیمانها و یادداشت تفاهم های فراوانی است که در نظامهای گوناگون مشاهده می شود. در حالی که دولت در اینگونه مذاکرات دخالتی ندارد اما می تواند کمک حال طرفهای درگیر در مذاکره باشد. البته نوع و میزان دخالت دولت در اینگونه مذاکرات توسط نظام روابط صنعتی موجود مشخص می شود. (سازمان بین المللی کار، ۱۳۹۶) در این خصوص کنوانسیون شماره ۱۵۴ سازمان بین المللی کار را تحت عنوان (کنوانسیون چانه زنی جمعی) که در نشست شصت و هفت این سازمان و در سال ۱۹۸۱ تصویب شد می توان به عنوان تصویری از دو جانبه گرایی بیان نمود.^۱

بند دوم- چانه زنی و گفتگوی سه جانبه^۲، سه جانبه گرایی، از متداول ترین اشکال چانه زنی جمعی یا گفتگوی اجتماعی بوده که می توان آن را همکاری برابر و مستقل میان کلیه شرکای اجتماعی اعم از دولت، کارفرمایان و کارگران (از طریق نمایندگانشان و یا در قالب یک تشکل)؛ جهت دستیابی به راه حلی برای معضلات مشترک فی مابین؛ تعریف کرد. (شفیعی، ۱۳۹۶) در این حالت سازمان های کارگری و کارفرمایی در کنار دولت و در حالتی مساوی و از منظر برابر بر نظرات و باورهای طرفین، در روند سیاست گذاری دخالت دارند. (عطاردیان، ۱۳۹۰) به جهت تأثیر گذاری و تأثیر پذیری چانه زنی های دو جانبه و سه جانبه بر همدیگر می توان گفت که در روابط کارگر - کارفرما، این دو نوع مذاکره و چانه زنی، یکدیگر را پشتیبانی و تقویت می کنند. (عادل، ۱۴۰۰)

بند سوم- چانه زنی و مذاکره چند جانبه^۳، چند جانبه گرایی عبارت است از ترکیبی از حالت سه جانبه گرایی به اضافه سایر گروه های ذی نفع موجود در جامعه؛ این حالت زمانی به وجود می آید که ذی نفعان موجود در سه جانبه گرایی مترصد آن باشند که فضای چانه زنی و مذاکره را در خصوص مسائل مختلف با سایر گروه های ذی نفع و فعال در جامعه در میان بگذارند و در این شکل، ضمن دخالت دادن آنها در سیاست گذاری امور؛ بتوانند به مسائل مختلف جامعه فراتر از حوزه کار مثل مشکلات زیست محیطی و نگاه و بینشی جامع داشته باشند. لازم به یادآوری است حکومت هایی که اقتصادشان بیشتر به صورت غیر رسمی مدیریت می شود و قسمت اعظم نیروی کار را به خود اختصاص داده است، مبتلا به هستند. (رحمانی، ۱۴۰۰)

بند چهارم- گفتگو و چانه زنی اجتماعی در سطح بین المللی^۴؛ در سطح جهانی نیز پدیده هایی اجتماعی مانند گفتگو و چانه زنی های جمعی سندیکایی مورد مقبولیت و پذیرش دولت ها قرار گرفته است؛ آن هم به این دلیل که ورود سازمان های بین المللی می تواند روند چانه زنی ها و گفتگوها را تسهیل و نتیجه بخش بگرداند. با توجه به اینکه مجری اولیه مفاهیمی چون مذاکرات و گفتگوها، سازمان بین المللی کار است، همواره تلاش می نماید با روش ها و مکانیسم هایی به نشر این فرایندها بپردازد و با پیگیری های مستمر خود در کشورهای عضو، در صدد ارتقا و تقویت آن است. از جمله این سازمان های بین المللی که هم در سطح فراملی و هم در سطح داخلی کشورها مقوله گفتگوی اجتماعی را رصد می نماید، اتحادیه اروپا است. بنابراین ظهور و بروز برخی مسائل اقتصادی و اجتماعی در سطح نظام بین الملل؛ شکل گیری چنین نهادهای فراملی را می طلبد تا این نهادها بتوانند با ابزار و قدرت چانه زنی و گفتگوهای

۱. ILO, C154 - Collective Bargaining Convention. ۱۹۸۱: Geneva

۲. Tripartite social dialogue

۳. Multi-Partite Social Dialogue

۴. Bargaining at the international level

طرفینی که دارند، نسبت به حل آن اقدام نمایند، این سازمان‌ها می‌توانند گفتگوها را در سطحی فراتر از دولت‌ها، مدیریت نموده و ضمن نظارت بر فرایند مذاکرات و چانه‌زنی‌های جمعی در کشورهای عضو، اعضای خود را برای پیگیری امور مربوطه تا حصول نتیجه لازم و مطلوب، ملزم می‌نمایند. (نصرتی، ۱۳۹۵)

۶- بازیگران گفتگو و مذاکرات اجتماعی

دولت، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی سه مولفه‌ای هستند که اساسی‌ترین نقش‌ها را در مذاکرات و چانه‌زنی‌ها بر عهده دارند. در کنار این سه گروه اصلی نیز امکان دارد شرکایی با انسجام کمتری مانند زنان و جوانان در شکل یک صنف مشارکت نمایند. در ادامه به بررسی ویژگی‌های لازم برای هر یک از این بازیگران می‌پردازیم:

الف- دولت: محوری‌ترین نقش در فرایند چانه‌زنی‌ها و مذاکرات، بر عهده دولت است. زمانی می‌توان به نتایج موافقی در روند چانه‌زنی‌ها و مذاکرات دست یافت که بازیگر اصلی که همان دولت است؛ این تمایل و انگیزه را داشته باشد تا نهادهای کارگری و کارفرمایی را به‌عنوان ذی‌نفعان قانونی با ظرفیت همکاری و تعامل بالا و اثرگذار و به‌عنوان یک گروه بپذیرد و آنها را در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌ها، متعهد به فرایندهای چانه‌زنی و گفتگو اجتماعی بداند. در این صورت می‌توان مسئولیت‌های نظیر: ۱. پشتیبانی ۲. ترویج و تشویق ۳. مشارکت ۴. اجرا و پیاده‌سازی را برای آن متصور بود. (شرکت، ۱۴۰۰)

ب- اتحادیه‌های کارگری: گزارش (۲۰۱۳) سازمان بین‌المللی کار؛ سازمان کارگری را نهادی می‌داند که کارگران مشاغل و صنوف گوناگونی در آن عضویت دارند. این سازمان نماینده اعضای خود در محل کار و جامعه بوده و در صدد آن است تا با استفاده از قدرت الزام‌آوری قوانین و ابزار چانه‌زنی و مذاکره صنفی به تقویت مصالح و منافع اعضا خود بپردازد.^۱ بنابراین کارگران در چنین سازمان‌ها و نهادهایی با کاربری ذکر شده به دور هم جمع می‌شوند؛ و در موقعیتی برابر و در قالب یک گروه با کارفرمایان خود گفتگو و چانه‌زنی می‌کنند. طبق گزارش سازمان بین‌المللی کار به شماره (۲۰۱۳) سازمان‌های کارگری را می‌توان در چهار مرحله تفکیک نمود: ۱- سطح محل کار: ابتدایی‌ترین مرحله از سازمان‌های کارگری، سطح محل کار است که کارگران در آن به کار مشغولند و زندگی خود را سپری می‌نمایند. این مرحله موضوعات و قواعد خاص خود را دارد. در این وضعیت، این امکان میسر است که کارگران با سایر ذینفعان و شرکای اجتماعی دیگر یا سازمان‌های آنها وارد مذاکره و چانه‌زنی شده و در مورد مسائلی مانند بهداشت و ایمنی محل کار و حمل و نقل کارگران به گفتگو می‌پردازند. در این مرحله کارگران مدیریت کلیه امور سازمان را بر عهده دارند و صاحبان مناصب و موقعیت‌های حساس توسط خود اعضای سازمان انتخاب می‌شوند. ۲- مرحله ملی: این امکان وجود دارد که یک اتحادیه ملی، تعداد معدودی از صنایع را در بر بگیرد. از این رو یک اتحادیه منفرد عموماً به یک اتحادیه سراسری ملی در کشور متصل بوده و از آن طریق با یک سازمان جهانی ارتباط پیدا می‌کند. ۳- سطح کنفدراسیون ملی: از پیوستن اتحادیه‌های مختلف به یکدیگر در داخل یک کشور و تشکیل یک اتحادیه سراسری؛ کنفدراسیون ملی شکل پیدا می‌کند. بنابراین بنا به ظرفیت وجودی اتحادیه‌ها؛ گاهی می‌تواند تا چندین فقره اتحادیه‌های سراسری ملی در یک کشور نمود پیدا کند. اهمیت این شکل از اتحادیه سراسری

۱. ILO (۲۰۱۳) National Tripartite Social Dialogue

ملی به این خاطر است که همه کارگران متحد و غیر متحد، در بخش رسمی یا غیررسمی را درباره موضوعات مختلف مربوط به دولت و کارفرمایان، نمایندگی می‌کند.^۱

ج- نهاد های کارفرمایی: سازمان‌هایی هستند که در خصوص نشر و ارتقا مصالح جمعی صاحبان صنایع در میان بخش‌های مختلف بدون توجه به میزان و کمیت کسب و کارها فعال هستند و به جهت منافع جمعی گوناگونی که در کشورهای مختلف دارند، چهارچوب، ملاک و معیار عضویت و عملکردهای آنها نیز در مقایسه با هم متفاوت است. اکنون نقش و اهمیت این گونه نهادها بیش از پیش پررنگ و حیاتی شده است؛ چراکه در کشورهایی که نیاز به بهبود مناسب فضای کسب و کار دارند؛ می‌بایست اقدامات ضروری به وسیله بازیگرانی که در حقیقت همین سازمان‌ها هستند، تنظیم و تدوین بشوند. (موسوی، هندی، جغتایی، ۱۴۰۰)

۲- ضرورت‌های یک گفتگوی سندیکایی موفق

یک چانه‌زنی و گفتگوی سازمانی موفق فی‌ما بین ذی‌نفعان و شرکای اجتماعی زمانی می‌تواند موجبات بهبود و ارتقا مناسبات حوزه کار را فراهم آورد که دارای اصول و ضوابطی باشد که سازمان بین‌المللی کار نیز بر آن اصرار می‌ورزد.

اصل اول- اجرای ضوابط مردم سالاری: تحقق یک چانه‌زنی جمعی موفق در میان شرکای اجتماعی و نمایندگان آنها زمانی صورت خواهد گرفت که ضوابط و شرایط اولیه مردم سالاری و دموکراسی خواهی در آن کشور مراعات و مورد تکریم واقع گردد و باتوجه به اینکه مذاکرات و چانه‌زنی‌ها در نگاه اول بر اساس مؤلفه‌هایی مانند حق تشکل و نحوه انجام آن استوار گشته است؛ بایستی اجرای تکالیف و حقوق اساسی و اولیه بدون هیچ عذر و بهانه‌ای باشد؛ بنابراین، برای به دست آوردن این الگوهای جهانی و مکانیسم‌های آن؛ ایجاد شرایطی که از همه نوع خشونت و تهدید و تحمیل ذی‌نفعان و مراجع بالادستی به دور باشد؛ ضروری می‌نماید. فقدان آزادی و استقلال در سازمان‌های کارگری و عدم تناسب در رفتار و گفتار و گفتمان ذی‌نفعان در مذاکرات؛ قطعاً منجر به پیدایش چانه‌زنی‌های اجتماعی هدفمند نمی‌شود. برای اساس این حقوق بنیادین بشری نیز باتوجه به اهمیت آن به عنوان یکی از حقوق اساسی کارگران در بیانیه سال ۱۹۹۸ سازمان بین‌المللی کار مورد توجه واقع شده است. (موسوی، هندی، جغتایی، ۱۴۰۰)

اصل دوم- وجود انجمن‌ها و سندیکاهای مستقل: انجمن‌های کارگری و کارفرمایی و نمایندگان آنها برای آنکه بتوانند به نتیجه مناسب دست پیدا کنند در وهله اول باید نماینده واقعی اعضای خود باشند و مصالح و منافع گروه‌ها و نیروهای عضو خود را در اولویت بررسی و مطالبه قرار دهند. این نهادها در صورت داشتن ضعف در چهارچوب و مکانیسم‌های اجرایی آن؛ هیچ‌گاه خروجی واقعی را نخواهند داشت. سیاست‌زدگی و تأثیرپذیری از دولت می‌تواند به تضعیف فرایند مذاکره دامن بزند. حل این مسئله نیازمند به کارگیری دانشی فنی و تخصصی توسط شرکای اجتماعی در فضایی متعادل و برابر است تا در مواجهه با دولت و سایر ذی‌نفعان، فریاد مطالبه‌گری‌شان مورد توجه قرار گیرد. (شفیعی، ۱۳۹۶)

اصل سوم - وجود تمایل و اراده واقعی شرکا: از جمله ملزومات لازم برای توفیق یک چانه‌زنی جمعی آن است که کلیه ذی‌نفعان حاضر در مذاکرات از جمله نماینده دولت و کارگران و کارفرمایان؛ بایستی با دانش و تخصص لازم

^۱. ILO (۲۰۱۳) National Tripartite Social Dialogue

در مباحث جمعی شرکت نموده و در صورتی می‌توانند به خواسته مطلوب و مورد نظر خود دست یابند که علاوه بر وجود انگیزه و اراده سیاسی لازم به همراه اعتماد و اطمینان کافی دوطرفه، ظرفیت شناخت ترجیحات امور و اهداف مشترک را در خود نیز داشته باشند؛ تا ضمن مراعات جانب عدالت و انصاف در چانه‌زنی‌ها و گفتگوها، آنچه باب مراد طرفین هست، اتفاق بیفتد. (محمدیان، ۱۳۹۹)

اصل چهارم - حمایت و پشتیبانی سازمانی: چانه‌زنی‌های جمعی می‌توانند گاه به صورت سازمان یافته و رسمی و گاه به شکل غیر رسمی و مقطعی صورت پذیرند. تشکیل نهاد یا سازمانی ویژه برای این مؤلفه‌ها این امتیاز را در بر دارد که گفتگوها و مذاکرات گروهی می‌توانند به بخش دائم و اساسی در اتخاذ سیاست‌گذاری‌های کلان یک دولت و حکومت مبدل شوند؛ البته ماهیت سازمان‌یافتگی این پدیده‌های اجتماعی نمی‌تواند تضمین‌کننده شکل‌گیری یک گفتگو و چانه‌زنی موفق باشد. فلذا برای ایجاد یک پشتیبانی نهادی مناسب، وجود معیارها و چهارچوب‌های قانونی در سطح ملی ضروری می‌نماید. این ساختارهای قانونی می‌بایست ضمانت‌ها و حمایت‌های الزام‌آوری را فراهم کرده و تعریف مشخصی از شیوه همکاری میان شرکای اجتماعی در قالب اصول، رویه‌ها و کارکردها ارائه، و وجود مواردی چون حمایت وزارت کار و پرهیز از اختلافات و نیز ترغیب حضور نهادهای تسهیل‌گر چانه‌زن جمعی و گفتگو محور را می‌طلبد. (عادلی، ۱۴۰۰)

۸- ملاحظات و بایستگی‌های حق مذاکرات جمعی در نظام جهانی

۸-۱- شیوه نامه‌های بین‌المللی معیار

هدف اساسی سازمان بین‌المللی کار ضرورت تحقق ارکان و عناصر کار شایسته است. ضرورتی که نشان می‌دهد، در دایره معارف این سازمان، کار زمانی شایسته تلقی می‌شود که توأم با تولید و همراه با مفاهیمی چون آزادی، امنیت، تساوی و مطابق با کرامت انسانی و به‌ویژه مبتنی بر گفتگو و مذاکره جمعی باشد. (هاشمی، ۱۴۰۰: ۴۹۰) مؤلفه‌هایی که تمامی افراد سازمان یافته جمعی سعی دارند به واسطه آن در سیاست‌گذاریها و تصمیم‌سازی‌های اساسی محیط کار خود ضمن گفتگو و چانه‌زنی، مشارکت نمایند. این چانه‌زنی‌ها و مذاکرات جمعی جزو حقوق بنیادین کار بوده و سازمان بین‌المللی کار از بدو پیدایش؛ صدور مقاله نامه‌های متعددی را در دستور کار خود قرار داده است. (بختیاری، ۱۳۸۹)

مواردی چون ماده ۲۰ اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب ۱۹۴۸)^۱ و ماده ۸ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی (مصوب ۱۹۶۶)^۲ و مواد ۲۲ و ۲۱ از میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (مصوب ۱۹۶۶) از این قرارند. البته تصویب مقاله نامه‌های معروفی چون شماره ۸۷ (مصوب ۱۹۴۸)^۳ و مقاله نامه شماره ۹۸ (مصوب ۱۹۴۹)^۴ نیز از جمله اسناد مهم و بنیادین در رابطه با حقوق جمعی کارگران است که به جهت تحولات پرفراز و نشیب حقوق کار، ثبت و رسمیت یافته است. (رستمی، سعیدی، ۱۳۹۶) اکثر کشورها ضمن تأیید مفاد این موازین بین‌المللی؛ مکلفند به عنوان عضو، قوانین داخلی خود را وفق آنها تطبیق نمایند؛ در همین راستا صدور بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار در سال

۱. The Universal Declaration of Human Rights

۲. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

۳. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention

۴. Right to Organise and Collective Bargaining Convention

۱۹۹۸ در دستور کار سازمان قرار گرفت. (طلایی، پور سعیدی، ۱۴۰۰) با این وجود، اهمیت موضوع؛ در گزارشات و اسناد متعددی دیگری بالاخص در بند ۴ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و ماده ۸ آن؛ و در منطوق مفاد ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر؛ و ماده ۲۲ و بند ۱ از میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی؛ و در نهایت در توصیه‌های منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا در قالب مفاد ماده ۱۲ آن، توسط سازمان بطور موکد در خصوص حق تشکل و مذاکره؛ تشریح شده است. (عباسی، ۱۳۹۵) علاوه بر اسناد فوق؛ تاکیدات اساسنامه سازمان کار و مقدمه آن در کنار ضرورت‌هایی که مفاد بیانیه فیلادلفیا مصوب ۱۹۴۴ در حمایت از تحکیم روابط جمعی کار بالاخص حق چانه زنی‌ها و سازمان یابی کارگران برای صلح و بهبود اوضاع و شرایط کار کارگران بیان می‌دارد؛ بر همین اساس است.

۸-۲- حقوق جمعی سندیکایی و مقاله نامه های ۸۷ و ۹۸

بدیهی است در میان استانداردهای بی‌شمار بین‌المللی مربوط به حقوق جمعی کار، تشکل‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی سندیکاهای کارگری بخش اعظم توجه سازمان را به خود معطوف داشته است. مستند آن را می‌توان در تصویب مفاد مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ توسط سازمان جهانی کار به فاصله اندکی از هم دانست؛ بر این اساس انحلال سازمان‌های متشکله کارگران توسط مراجع اداری و اجرایی دولتی و بیشمار بیرونی ممنوع بوده و کارگران و سازمان‌های شکل یافته آنان؛ این حق را داشتند که جهت همگام نمودن اعضا خود با آموزه‌های جهانی از هر نوعی که باشد اعم از (مادی یا معنوی)، در قالب کنفدراسیون‌هایی عالی به سازمان‌های بین‌المللی ملحق شوند. (مقاله نامه ۸۷، مواد ۲، ۳، ۴، ۵) با این تفاوت که آنچه از مفاد مقاله بنیادین شماره ۸۷ برخلاف مقاله نامه ۹۸ مستفاد می‌شود؛ آن است که این سند بین‌المللی برای نیروی کار و سازمان‌های متشکله آنها دو آزادی اساسی و مجموعه حقوقی را به رسمیت شناخته است. (رستمی، سعیدی، ۱۳۹۶) اولین آزادی مربوط به ایجاد و ثبت آزادانه سازمان و مقررات تبعی آن است که البته هیچ پیش شرطی برای تحقق آن قابل پذیرش نیست؛ در خصوص آزادی دومی که مقاله نامه ۸۷ برای کارگران به ارمغان آورده؛ اختیار الحاق یا عدم الحاق به سازمان‌های کارگری یا همان به اصطلاح اتحادیه یا سندیکاهاست؛ به این صورت که کارگران در هنگام ورود به تشکل‌ها و یا در صورت عدم تمایل و خروج از آنها؛ کاملاً مختار هستند. مضافاً اینکه در منطوق و مفهوم مقاله نامه مزبور؛ مجموعه حقوقی نیز چون برابری و حق چانه زنی و گفتگوهای طرفینی گروهی برای شرکای اجتماعی و سازمان‌های آنها در این سند محفوظ و مکرراً به آن استناد شده است. (خیر اللهی، ۱۳۹۵) جایگاه ارزشمند چنین حقوقی تصویب سند الزام آور دیگری را با عنوان مقاله ۹۸ در سی و دومین نشست کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۴۹ در ژنو، موجب شد؛ آن هم با فاصله اندکی از تصویب مقاله نامه شماره ۸۷؛ این سند بنیادین؛ مجموعه ای از حق‌ها را در حمایت از آزادی کارگران و در قبال محدودیت‌هایی که توسط مراجع دولتی و کارفرمایان نسبت به آنها اعمال می‌شود؛ در بردارد. مفاهیم مندرج در این مقاله نامه را نیز در دو قسمت می‌توان تبیین نمود، بخشی که به حق تشکل یابی کارگران و ممنوعیت اجرای امور متعارض با اتحادیه‌گرایی مربوط می‌شود و قسمتی دیگر به مقوله مذاکرات و چانه زنی‌های جمعی کارگران می‌پردازد. (عراقی، ۱۳۸۴: ۱۳۶-۱۳۷) نمایان است مقاله نامه ۹۸ با مقاله نامه شماره ۸۷ سازمان جهانی کار؛ تفاوت‌های دارد و آن این است که مخاطب مفاد مقاله نامه شماره ۸۷ تمام افراد مستمری بگير کارگری و کارفرمایی بوده و صرفاً

نیروهایی از قوای مسلحه و پلیس از دایره آن خارج است؛ بر خلاف مقاوله نامه شماره ۹۸ با موضوع مذاکرات و گفتگوهای جمعی؛ که نه تنها از ابتدا افراد و کارمندان دولتی را در بر نمی‌گرفت؛ بلکه حتی اجرای مفاد حمایتی خود را برای نیروهای مسلح و پلیس، به قوانین داخلی خودشان ارجاع می‌داد. با این حال، در مفاد مقاوله نامه ۹۸ بویژه در مواد ۱، ۲، ۳ و ۴ آن؛ مواردی چون تبعیض‌ها، اعمال امور ضد تشکلی و متعارض با منافع جمعی کارگران و نیز ایجاد ارگان‌های حامی حقوق تشکل‌یابی و سندیکایی و امور مربوط به مقوله چانه زنی و مشارکت کارگران در مذاکرات جمعی اشاره شده است. تعیین شرایط بهتر کار و استفاده از ظرفیت سازمان‌های جمعی کارگری و کارفرمایی بر اساس قدرت گفتگو و مذاکره آنها، تکلیف کشورها در این قسمت بیان شده است. (رستمی، سعیدی، ۱۳۹۶) آنچه از زیر بنای اسناد فوق‌الذکر بدست می‌آید این است که تشکیل انجمن‌ها و تشکل‌های کارگری و چانه زنی به واسطه آنها؛ مطلوب‌ترین روش حل اختلافات شغلی و صنفی بوده و کارگران به واسطه آشنایی با معیارهای بین‌المللی کار بهتر از هر مقننی به مذاکره و حل مسائل فیما بین خود و کارفرمایان می‌پردازند. (ابدی، ابدی، آگاه، ۱۳۹۲)

۹- مصادیق جهانی مذاکرات و گفتگوهای جمعی موفق

شناخت اوضاع اجتماعی برخی از کشورهای موفق در خصوص نهادهای چانه زن و مذاکره گر آن، می‌تواند در بهبود و ارتقا شرایط کار در آینده آن کشور نقش داشته باشد. آلمان نمونه کشوری غربی که می‌توان آن را مصداقا از جمله پیشرفته‌ترین کشورهای صنعتی با رشد اقتصادی بالا نام برد. سازمان‌های کارگری صنفی در این کشور فعال، نیرومند و پرنفوذ بوده و شناخت و بینش لازم را نسبت به حقوق و تکالیف اعضای خود و حتی طرف مقابل دارند؛ با این اوصاف بدیهی است سهمیم بودن کارگران در امورات کارگاه؛ گفتگو و تعامل میان طرفین مذاکره؛ توسط چنین سازمان‌هایی راحت‌تر محقق می‌شود؛ بنابراین داشتن فرهنگ و منش تعامل و ارتباط جمعی در قالب گفتگو و انجام کارگروهی، در شکل‌گیری مذاکرات و گفتگوهای اجتماعی در سطح اقتصادی؛ امری اساسی قلمداد شده و با رواج این ادبیات در جامعه، گفتگو و کارگروهی مبنای حل تعارضات و تضادهای میان کارگر و کارفرما به حساب می‌آید. (حسین‌آبادی، سعیدی، حقیقتیان، ۱۳۹۴) سیاست کشور زنگبار بر توسعه اقتصادی - اجتماعی و تقلیل فقر در دوره زمانی ۲۰۱۰ و ۲۰۱۵، نمونه‌ای دیگری است. نهاد کنگره اتحادیه‌های صنفی زنگبار راهبرد مبنی بر کار شایسته و اشتغال را تشریح نمود. این نهاد، مطلوب‌ترین روش اجرای کار شایسته و ترویج اشتغال در زنگبار را از طریق گفتگوی اجتماعی و مذاکره بر مبنای ایجاد تشکل و سندیکا نام می‌برد. در این زمینه آزادی تشکل‌گرایی و توانمندسازی آن، پوشش سازمان‌یافته و حمایت از مذاکرات جمعی، رعایت حقوق اتحادیه‌های صنفی و ارتقای بهره‌وری به عنوان راهبردهای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در تحقق کار شایسته و اشتغال در زنگبار بیان شده است.^۱ کسب نشان صلح نوبل در سال ۲۰۱۵ توسط کمیته گفتگوی کشور تونس را می‌توان نمونه‌ی دیگر بر شمرد، با امضای این قرارداد اجتماعی در سال ۲۰۱۳؛ از بحران‌های اقتصادی و اجتماعی در این کشور پیشگیری شد. تأسیس شورای ملی گفتگوی اجتماعی در سال ۲۰۱۷ توسط مجمع نمایندگان پارلمان تونس؛ و تصویب قانون اساسی در ژانویه ۲۰۱۴ از دیگر نتایج حاصله از مذاکرات و گفتگوهای جمعی بود که حقوق بنیادین کارگران را تضمین کرد. سازمان‌های کارگری و

۱. ILO, National Employment Policies (No.۳ ۲۰۱۰)

کارفرمایی در کشور ایتالیا، هم در حوزه روابط کار و هم در سایر حوزه‌های مختلف سیاسی و اجتماعی؛ بازیگران فعالی با قدرت چانه‌زنی بودند. در جمهوری مقدونیه نیز، قرارداد سه‌جانبه آگوست ۲۰۱۰ که با پشتیبانی سازمان جهانی کار تنظیم و رسمیت یافت؛ موجب شد نهاد شورای اقتصادی - اجتماعی شکل بگیرد. از این رو این قرارداد پیشرفتی شگرف در زمینه گفتگوی اجتماعی به حساب می‌آید به طوری که در اکتبر ۲۰۱۱ این شورا، اولین دستمزد قانونی را پس از سال‌ها بررسی و مطالعه میان ذی‌نفعان و گروه‌های اجتماعی تأیید نمود (طلایی، پورسعیدی، ۱۴۰۰).

۱۰- تطبیق میزان اثرپذیری نظام حقوقی ایران از مقاله‌های معیار (۸۷ و ۹۸)

باتوجه به پیدایش معضلات متعددی از جمله اعتصابات و اعتراضات کارگران در دهه‌های گذشته و عدم توسعه و گسترش مناسبات تشکلی گرای و گفتگو و مذاکرات مربوط به آن در نظام داخلی ایران؛ انتظام‌بخشی به این قبیل مسائل مهم و حیاتی است. هرچند بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و طبق قوانین اساسی و کار، حق تشکلی برای کارگران و کارفرمایان با نواقصی همراه بود (شرکت، ۱۴۰۰) اما بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد که ایران از همان ابتدای تأسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ به‌عنوان عضو این سازمان قرار گرفته و به گونه‌ای که تا زمان وقوع انقلاب اسلامی موفق به پیوستن به یازده مقاله‌نامه بنیادین کار که همگی در مجلس شورای ملی وقت به تصویب رسیده بود. در مجموع از ۱۴ مقاله‌نامه الحاقی ایران منحصرأ ۵ مقاله‌نامه جز مقاله‌نامه‌های بنیادین کار تلقی می‌شود که ایران نسبت به این ۵ مقاله‌نامه نیز تنها به دو مقاله‌نامه آن پیوسته و آن را امضا نموده است و به ۳ مقاله‌نامه دیگر (مقاله‌نامه شماره‌های ۸۷ و ۱۵۴ و ۹۸) که از قضا جزء اسناد بین‌المللی مهم و ویژه سازمان کار تلقی می‌شوند، ملحق نشده است. با وجود عدم الحاق ایران به مقاله‌نامه‌های فوق، ملاحظه می‌گردد که مفاهیم غالب مربوط به حقوق جمعی در مقررات و قوانین داخلی ایران به صورتی پراکنده و مشتت مطرح شده است. مفاهیم مندرج در اصل ۲۶ قانون اساسی ایران در خصوص آزادی تشکلی و حق ایجاد آن به شرط عدم تعارض با استقلال و تمامیت کشور و عدم اختلال در مبانی آن و نیز تصویب اصل ۱۰۴ قانون اساسی^۱ که بعدها همین اصل به‌عنوان مبنای تشکلی و تصویب قانون شورای اسلامی کارگاه در سال ۱۳۶۳ باهدف ایجاد قسط اسلامی و حل و فصل امور کارگاهی کارگران؛ قرار گرفت را می‌توان نمونه‌ای از نگاه و رویکرد نزدیک قانون اساسی ایران به مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار در خصوص حق تشکلی و حق مذاکرات دسته‌جمعی برشمرد. (ابدی، آگاه، ۱۳۹۲) ملاحظاتی که به تبعیت از قانون اساسی در فصل ۶ و ۷ قانون کار مصوب ۱۳۶۹ و مواد ۱۳۰ تا ۱۴۶ آن نیز آمده است. البته منحصرأ در موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار^۲ در خصوص تشکلی مدنظر اسناد بین‌المللی معیار؛ مفادی بیان شده است و محل وفاق محققین قرار دارد لیکن در شمولیت باقی موارد محل اشکال و نقد فراوان است. بررسی‌ها نشان می‌دهد در ساختار حقوقی امروز ایران، توسعه نهادهای کارگری و کارفرمایی در سطح غیر ملی و آن هم در خصوص امور صنفی و درون کارگاهی رو به فزونی

۱. اصل ۱۰۴ قانون اساسی: به منظور تأمین قسط اسلامی و هم‌کناری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شوراهای مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران، و در واحدهای آموزشی، اداری، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکلی می‌شود. چگونگی تشکلی این شوراها و حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می‌کند.

۲. ماده ۱۳۱ ق. کار: در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه می‌توانند مبادرت به تشکلی انجمن‌های صنفی نمایند.

است و نمود بیشتر آن را می‌توان در فصل ششم قانون کار مشاهده نمود؛ آنجا که توانمندسازی نهادهای جمعی در سطح غیر ملی همچون شورای اسلامی کارگاه، انجمن صنفی و نمایندگان کارگران را نیازمند وجود حقیقی مؤلفه‌هایی چون چانه‌زنی و گفتگوی اجتماعی برای حصول نتیجه مطلوب می‌داند. از این رو در این فصل قانونی از سه مدل نمایندگی مورد اشاره؛ انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگری؛ مشکلات آن‌چنانی در تطبیق با استانداردهای بین‌المللی به‌ویژه مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ نداشته و صرفاً نمونه شورای اسلامی کارگاه دارای مسائل عدیده‌ای در تطابق با معیارهای جهانی است. (رستمی، سعیدی، ۱۳۹۶) لکن شواهد دلالت بر آن دارد که اقبال کارگران نسبت به شوراهای اسلامی و انجمن‌های صنفی به‌خاطر داشتن ابزارهای ضروری جهت پیگیری مطالبات مانند چانه‌زنی و قدرت مذاکرات؛ بیشتر از مدل نمایندگی است که همواره تحت نفوذ و تهدید و تطمیع کارفرمایان هستند. (ضرغام افشار، زند کریم‌خانی، ۱۴۰۱) با وجود انتقادات و شبهات وارد بر قانون شورای اسلامی کارگاه به جهت عدم انطباق صحیح با اسناد معیار و بالادستی جهانی؛ می‌توان برداشت کرد که نیت قانون‌گذار در تصویب شورای اسلامی کارگاه؛ اعطای نقش مشورتی در جهت پیشبرد اهداف کارگاه و ایجاد قسط اسلامی بوده؛ ولی بعضاً مشاهده می‌گردد اختیارات سندیکایی و غیر مشورتی به دلایلی از جمله حفظ ظاهر عمل به مقاله‌نامه‌های بنیادین کار که ایران نیز عضو و مکلف به اجرای آن است؛ بدان اعطا شده است. البته وجود تضادهای میان مواد ۲، ۴، ۱۵ قانون شورای اسلامی کارگاه و تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار با مفاهیم مقاله‌نامه‌های ۹۸ و ۸۷؛ حاکی از ایجاد محدودیت‌هایی توسط قانونگذار در مقررات حقوق کار است. مواردی چون انتخاب منحصرأ یک مورد از میان مدل‌های نمایندگی توسط کارگران؛ و بیان شرایطی خاص؛ معارض با اصل آزادی سندیکایی و تشکل‌یابی کارگران در مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ و حتی اصل ۲۶ قانون اساسی ایران است.^۱ (رستمی، سعیدی، ۱۳۹۶) بنابراین برای حل تضادهای مطرح شده مبنایی دوگانه (مشورتی-سندیکایی) برای این شورا در نظر گرفته شده است. (همتی، ۱۳۸۵) با آنکه عدم الحاق به مقاله‌نامه‌های فوق به معنای عدم تکلیف دولت‌ها در این خصوص نیست؛ قانونگذار برای ضمانت اجرای دقیق مفاد مواد مورد نظر در قانون کار و بیان رویکرد تبعی خود از معیارهای جهانی هر چند بصورت حفظ ظاهر و پراکنده؛ ماده ۱۷۸ قانون کار^۲ را نیز پیرو آن به عنوان ضمانت اجرا؛ بیان نموده است. مبنای قانونی این نهاد صنفی رامی توان در مباحث ماده ۲۷ قانون کار^۳ و موضوعات مربوط به آیین نامه انضباطی کارگاهی ملاحظه نمود. (رستمی، سعیدی، ۱۳۹۶) ملاحظات نشان می‌دهد حتی با وجود ظرفیت‌های هر چند ناقص در حقوق موضوعه داخلی؛ تاکنون نتوانسته ایم از توان چنین قواعدی؛ در تنظیم گری و سامان بخشی برخی مسائل و مشکلات مانند تعیین حداقل دستمزد و ارتقا بهره‌وری و تقویت مناسبات و روابط کار جز در سطح محدود کارگاه استفاده نمائیم. (برسیاه، ۱۴۰۱: ص ۷)

۱. ر.ک: بندهای د، ه، و، ح، ط، و، ی ماده ۱۳ قانون تشکیل شورای اسلامی مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰

۲. ماده ۱۷۸ قانون کار: هر کس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز چنانچه از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظائف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم خواهد شد.

۳. طبق ماده ۲۷ قانون کار هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین‌نامه‌های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به‌عنوان "حق سنوات" به وی پرداخته و قرارداد...

قابل ذکر است در نظام حقوقی ایران؛ هرگاه انجمن‌ها و نهادهایی بخواهند در مقابل قدرت کارفرما قد علم نمایند همیشه مورد تعدی و یا تردید و سؤال بوده‌اند؛ و وجود آرای وحدت رویه‌ای^۱ و هیات عمومی^۲ و علی‌الخصوص رأی شماره ۵۲۳ مورخ ۱۳۸۷/۸/۱۲ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری در تأیید نقش و اهمیت نظرات شورای اسلامی کارگاه و استناد فسخ قرارداد و اخراج کارگر توسط کارفرما، به رأی و نظر نهایی شورای اسلامی کارگاه؛ نشان از قصد و نیت قانون‌گذار در تضمین آن دارد. تعدد احکام هیات عمومی دیوان در این مورد، جایگاه مهم آن را نشان می‌دهد؛ (مشهدی، سرحدی، ۱۳۹۶)

۱-۱-۱۰- مواردی از ظرفیتهای داخلی مذاکره محور

۱-۱-۱۰-۱- **شورای عالی کار:** وجود سازمان‌های جمعی در نظام حقوقی ایران با عملکرد مثبت و گاه ضعیف می‌تواند نمودی آشکار و متأثر از استانداردهای جهانی کار در نظام داخلی قلمداد بشود. شورای عالی کار موضوع ماده ۴۱ قانون کار، نمونه‌ای عینی که در تعیین دستمزد سالیانه کارگران دخیل است؛ (داسیلوا، ۱۳۸۴) با وجود رعایت برخی معیارهای مدنظر مقاله‌نامه‌های بنیادینی چون، ۹۸، ۸۷، ۱۵۴ و ۱۴۴ با موضوع حق تشکل و مذاکرات دسته‌جمعی در مورد این شورا؛ لیکن تا به امروز نتوانسته بدیهی‌ترین خواست اکثریت اعضای مشمول خود را برآورده نماید و هر ساله در خصوص تعیین دستمزد با عملکردی منفعل و ضعیف و تحت نفوذ قدرت شرکای اجتماعی دیگر و محدودیت‌های تحمیلی از مفاد قوانین داخلی؛ سال مزدی کارگران را به سر می‌برند. (عادلی، ۱۴۰۰)

۱-۱-۱۰-۲- **شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی:** برآیندی دیگر از اثرات تا حدودی موفق اسناد بین‌المللی؛ در نظام حقوقی ایران است. این شورا از سال ۱۳۸۹ به‌عنوان یک نهاد قانونی و فرا قوه‌ای به‌منظور برقراری ارتباط بی‌واسطه بین حاکمیت و فعالان اقتصادی بخش خصوصی و تعاونی کشور شروع به فعالیت نموده است. با تصویب این قانون، شورای گفت‌وگو به‌منظور تبادل نظر دولت و بخش‌های خصوصی و تعاونی و تسهیل فعالیت‌های اقتصادی این بخش‌ها، بررسی و رفع موانع کسب‌وکار و اتخاذ تصمیم مؤثر برای اقدامات لازم در چهارچوب قوانین و مقررات موجود و ارائه پیشنهادها و راهکارهای اجرایی مناسب به مراجع ذی‌ربط، تشکیل شد. (قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی، ۱۳۹۲: ماده ۷۵) یک سال بعد با تصویب قانون بهبود مستمر محیط کسب‌وکار مصوب در سال ۱۳۹۰، شورای گفت‌وگو با اهداف و وظایف مذکور تبدیل به یک نهاد قانونی دائمی و تأثیرگذار در کشور شد و ماده ۱۱ قانون بهبود، محدوده وظایف و اختیارات شورای گفت‌وگوی دولت و بخش خصوصی را در ۱۰ بند تفصیل و تشریح نمود. (طلایی، پورسعید، ۱۴۰۰)

۱-۱-۱۰-۳- **سازمان مرکزی کارگران ایران با نام مستعار خانه کارگر:** نهادی دوجبهی میان تشکیلاتی حزبی و سازمانی در ظاهر کارگری که بعد از وقوع وقایع انقلاب و حوادث سیاسی سال‌های ابتدایی پس از انقلاب؛ به خانه کارگر تغییر عنوان داد. این تشکیلات از مراجعی به نام هست که از ابتدای تأسیسش در نظام حقوقی ایران؛ نظارت بر

۱. آرا شماره ۲۲ مورخه ۱۳۷۴/۲/۳۰ و شماره ۱۱۸ مورخه ۱۳۷۶/۸/۲۴

۲. آرا شماره ۱۱۵۱ مورخه ۱۳۸۶/۱۰/۴ و شماره ۱۴۹ مورخه ۱۳۸۷/۳/۱۲

فعالیت‌های تشکلات کارگری را برعهده دارد. همه‌ی اعضای خانه کارگر از کانون‌های هماهنگی شورای اسلامی کار استان‌ها هستند و بازوی اجرایی آن را تشکیل می‌دهند؛ آنچه از بررسی اساسنامه این تشکل مشاهده می‌شود؛ وضعیت نامعلوم صنفی یا سیاسی آن در سال‌های اخیر بوده که با ساختاری متغیر میان یک حزب سیاسی یا شبیه یک سازمان کارگری، معلق است. (امیرحسینی، ۱۳۹۵) این تشکل از نظر حقوقی و مرام‌نامه‌ای تشکیلاتی دو وجهی است. با این وجود به جهت نیاز به فعالیت‌های سیاسی آن در سال‌های پس از انقلاب و با توجه به نفوذ ارکان قدرت در آن، توانسته همچنان به حیات سیاسی خود ادامه بدهد و با نظارت بر تشکلات کارگری و جهت‌دهی به آنها به‌عنوان کنفدراسیون عالی کارگران؛ در نظام حقوقی عمل می‌کند. عدم دموکراتیک بودن این تشکل و نبود تعریفی از چنین تشکیلاتی در قوانین داخلی و حتی در قانون کار مصوب ۱۳۶۹؛ نشان از عدم اجرای مفاد دقیق مقاوله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ در کنار مقاوله‌نامه‌های ۱۴۴ و ۱۵۴ سازمان جهانی کار با موضوع حق تشکل و مذاکرات جمعی در این پدیده نوظهور البته با صبغه‌ی تاریخی و ریشه‌دار است. (خیراللهی، ۱۳۹۵)

۱۱- نتیجه‌گیری

در دنیای کسب و کار، چانه‌زنی کم‌هزینه‌ترین و آسان‌ترین راه‌حل اختلافات بوده و موجبات توسعه صنعتی را فراهم می‌آورد. وقوع جنگ‌های جهانی اول و دوم و بروز انقلاب صنعتی از عوامل اصلی پیدایش مسائل مربوط به چانه‌زنی‌ها و مذاکرات جمعی و به‌طور کلی شکل‌گیری اتحادیه‌ها و تشکل‌ها به‌عنوان بنیان حرکت‌های گفتگو محور می‌باشد؛ سازمان بین‌المللی کار نیز به‌عنوان مبدع این فرایند با صدور مقاوله‌نامه‌های مهمی چون ۸۷، ۹۸ و ۱۵۴ و ۱۴۴ و توصیه‌نامه‌های ۹۴، ۱۲۹ و ۱۳۰ به آن واکنش داده و وجود ملزوماتی را برای آن ضروری می‌داند. از این رو هشت مقاوله‌نامه سازمان جهانی کار مربوط به حقوق بنیادین کار است که سازمان بین‌المللی کار طی اعلامیه‌ای در سال ۱۹۹۸ آنها را مصوب و همه کشورها را نسبت به رعایت این حقوق بنیادین در نظام حقوقی داخلی شان مکلف نمود. ایران نیز علی‌رغم عدم الحاق به چنین مقاوله‌نامه‌هایی؛ در مقررات داخلی خود هر چند به‌صورت پراکنده به مفاد آن پرداخته است. لیکن آنچه در حقوق داخلی به‌ویژه در مورد قانون شوراهای اسلامی کار و قانون کار ایران مشهود است؛ در تضاد و تعارض آشکار با اصول و حقوق بنیادین مقاوله‌نامه‌های ۹۸ و ۸۷ معیار بوده و بیشترین اختلاف ایران با سازمان جهانی کار بر سر همین مفاهیم است و پیوسته نتوانسته تأییدیه‌های لازم را اخذ نماید؛ فلذا دائماً وجوب اصلاح مقررات فصل ششم و هفتم قانون کار از دید سازمان جهانی کار متذکر شده است البته آنچه از ماده ۷۵ قانون برنامه پنجم توسعه ۱ و مفاد آن پیداست؛ ظهور نشانه‌هایی امیدوارکننده از ایجاد فضای گفتگو و مذاکره میان دولت و بخش خصوصی است؛ اگر چه با وجود تنوع در ترکیب اعضا حاضر از میان قوای سه‌گانه کشور، نفوذ و تحکم عقیدتی اعضای منصوب به دولت و در اقلیت بودن بخش خصوصی؛ کاملاً مشهود است. با این وجود این فرصت ایجاد خواهد شد که موانع و مشکلات موجود در راه توسعه و گسترش قدرت چانه‌زنی و گفتگوی اجتماعی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از میان برداشته شود.

۱. ماده ۷۵ قانون برنامه پنجم توسعه: به منظور تبادل نظر دولت و بخش‌های خصوصی و تعاونی و تسهیل فعالیت‌های اقتصادی این بخش‌ها، بررسی و رفع موانع کسب و کار و اتخاذ تصمیم مؤثر برای اقدامات لازم در چهارچوب قوانین و مقررات موجود و ارائه پیشنهادها و راهکارهای اجرایی مناسب به مراجع ذی‌ربط، شورای گفت‌وگوی دولت و بخش خصوصی با ترکیب اعضا زیر تشکیل می‌شود...

۱۲- پیشنهادات

پیشنهاد می‌شود جهت بهینه‌سازی نهادهای چانه زن و گفتگو محور اجتماعی و مکانیسم‌های آن در نظام حقوقی داخلی تدابیری چون ۱- افزایش نیروی انسانی ماهر، ۲- ارتقاء نظارت مؤثر بر حقوق کار در راستای تقویت شرکای اجتماعی، ۳- رشد و توسعه فرهنگ کار شایسته ۴- تلاش در جهت رفع شکاف عمیق نسلی و ایجاد انگیزه در نسل جوان ۵- تدوین مقرراتی در جهت تقلیل انعقاد قراردادهای موقت کار و افزایش امنیت شغلی ۶- توسعه و حمایت از نهادهای گفتگو محور جمعی مثل سندیکاها و اتحادیه‌ها ۷- حفظ استقلال و دوری از سیاست‌زدگی‌ها؛ وابستگی به احزاب و گروه‌های مختلف که از ضرورت و قاطعیت نهادهای گفتگو محور می‌کاهد؛ دوری نموده ۸- همچنین با اصلاح قوانین کار که هم اکنون در جریان است؛ تکالیف سندیکایی از شورای اسلامی کار گاه برداشته شود و با نقش مشورتی صرف در کارگاه به فعالیت سابق خود ادامه دهد در این صورت با تعامل و فشار بر دولت؛ زمینه‌های پیوستن به مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار را فراهم؛ و با اقتباس از موازین بین‌المللی معیار، نسبت به تنظیم و تدوین صحیح و واقعی قوانین داخلی اقدام شود.

منابع

- ابدی، سعید رضا. ابدی، علیرضا. آگاه، وحید. (۱۳۹۲). **تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران**. فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، شماره ۳۹، ص ۲.
- اشتریان، کیومرث. قائمی اصل، باقر. (۱۳۹۹). **مدل سیاست‌گذاری مشارکتی چند سطحی**. فصلنامه سیاست مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی. شماره ۲. ص ۴۲۳-۴۴۶.
- امیر حسینی، سیمیا. (۱۳۹۵). **ارزیابی خانه کارگر در ارتقا رفاه کارگران ایران**. به راهنمایی: دکتر علی اکبر تاج مزینانی. دانشگاه علامه طباطبایی. کارشناسی ارشد، علوم اجتماعی.
- برسپاه، وحید، (۱۴۰۱). **لایحه مقاله نامه حق تشکل و مذاکرات دسته جمعی**. ج ۱. چ ۱. تهران. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. ص ۷-۸.
- بشیر، حسن. اسماعیلی، محمد صادق. سرفراز، حسین. (۱۳۹۴). **مذاکره بین‌المللی به عنوان ارتباطی میان فرهنگی، مطالعات میان فرهنگی**. شماره ۲۴. ص ۹-۴۱.
- حسین آبادی، مهدی. سعیدی، علی اصغر. حقیقتیان منصور، (۱۳۹۴). **درک جامعه شناختی گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران**. فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی. شماره ۱. ص ۱۲۳-۱۴۹.
- خزائی، علیرضا. محمدی فرد، احمد. (۱۳۹۳). **بررسی تاثیر سیستم‌های اطلاعات مدیریت بر روابط کارکنان در سازمان**، اولین سمپوزیوم بین‌المللی علوم مدیریت با محوریت توسعه پایدار. ۱۳۹۳. ص ۱۰۳-۱۳۲.
- خیراللهی، علیرضا، (۱۳۹۵). **بررسی میزان تطابق وضعیت تشکل‌های کارگری موجود با مقاله نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار**. ج ۱. چاپ اول. تهران. مؤسسه پژوهش عالی تأمین اجتماعی.
- داسیلوا، سیریان. (۱۳۸۴). **نگرشی جدید به مذاکرات دسته جمعی و سه جانبه گرایی**. ترجمه خلیل صادقی نیا و دیگران. کار و جامعه. شماره ۶۵. ص ۴۸-۴۶.
- رحمانی، زهره. (۱۴۰۰). **مفهوم و ارکان کار شایسته**. مجله پژوهش‌های حقوقی. شماره ۴۵. ص ۹۰.

- رستمی، ولی. سعیدی، مرتضی. (۱۳۹۶). **حقوق بنیادین کار در مقابله نامه‌های سازمان بین المللی کار و نظام حقوقی ایران**. کار و جامعه. شماره ۱۳. ص ۳۰.
- سازمان بین المللی کار (۱۳۹۶). **گفتگوی اجتماعی سه جانبه گرایی**. علی صباغی. تهران. موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
- شبان تیا، قاسم. (۱۳۹۵). **شاخصه‌های مذاکره مطلوب انسانی در حل و فصل منازعات سیاسی منطقه ای و بین المللی**، مجله پژوهش‌های سیاست اسلامی. شماره ۹. ص ۸.
- شرکت، افسانه. (۱۴۰۰). **بررسی نقش انجمن‌ها و اتحادیه‌های صنفی در اقتصاد**. ج ۱. چ اول. تهران. مرکز توانمند سازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی. ص ۱۸.
- شفیعی، معصومه. (۱۳۹۶). **بررسی سه جانبه گرایی در تأمین اجتماعی با تمرکز بر نقش دولت**. تهران. موسسه عالی پژوهش.
- ضرغام افشار، محمد تقی. زند کریمخانی، امید. (۱۴۰۱). **مطالعه تطبیق تشکلهای کارگری (نمونه موردی فراز سه و مالزی)**. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی. ص ۱۰.
- قتالی خمیری، سید محسن. (۱۳۹۷). **آزادی اجتماعات و سندیکاها و جایگاه کارکردی و اثربخشی آنها در جامعه با توجه به حقوق اساسی ایران و فرانسه**. کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و اخلاق در مدیریت. حسابداری. مطالعات حقوقی و اجتماعی. <https://sid.ir/paper/898369/fa> SID.
- طلائی، فرهاد. پور سعید، فرزانه. (۱۴۰۰). **سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و بحران‌های فراروی نظام جهانی کار**. مطالعات حقوقی. شماره ۴. ص ۳.
- عادل، محمد (۱۴۰۰). **گفتگوی اجتماعی، چستی و سازکارها و چالش‌ها**. تهران. مرکز توانمند سازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی. ص ۸.
- عباسی، بیژن. (۱۳۹۵). **حقوق بشر و آزادی‌های بنیادین**. ج ۱. چ سوم. تهران. نشر دادگستر. ص ۳۵۱.
- عراقی، عزت الله. (۱۳۸۴). **الحاق به مقابله نامه‌های حقوق بنیادین کار**. از طرح‌های تحقیقاتی موسسه کار و تأمین اجتماعی. مجله کار و جامعه. شماره ۹۸. ص ۶-۲.
- عطاردیان، محمد. (۱۳۹۰). **ساختار سه جانبه ملی برای تضمین توسعه پایدار**. نشریه کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران. شماره ۲۵.
- مجتهدی، محمد رضا. (۱۳۸۱). **فن مذاکره**. نشریه دانشکده ادبیات و علوم انسانی. شماره ۱۸۳-۱۸۴. ص ۲۴۳-۲۶۶.
- محدث، جواد. (۱۳۸۳). **گفتگوی اجتماعی فرایندها و پیامدها**. کار و جامعه. شماره ۵۹. ص ۳۰.
- محمدیان، حسن افشار. (۱۳۹۹). **اصول و فنون مذاکره**. چ اول. تهران. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. ص ۱۴.
- مشهدی، علی. سرحدی، وحید. (۱۳۹۶). **حقوق بنیادین کار و مولفه‌های آن در محتوای آرای دیوان عدالت اداری**. کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی. <https://civilica.com/doc/757891>
- موحدی نیا، مهدی. مظهر قراملکی، علی. حسینی، سید محمد. (۱۳۹۷). **اصول و قواعد بنیادین حاکم بر مذاکره**. پژوهش‌های فقهی. ۱۳۹۷. شماره ۳. ص ۵۸۱-۶۰۶.
- موسوی، میرطاهر. هندی، حمید رضا. جغتایی، فائزه. (۱۴۰۰). **حکمرانی شایسته**. چ اول. تهران. موسسه راهبردی صبا. ص ۵۶.
- نصرتی، سید حسین. (۱۳۹۵). **گفتگوی اجتماعی**. تهران. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی. ص ۶۱.

- هاشمی، سید محمد. (۱۴۰۰). **حقوق بشر و آزادی‌های اساسی**. چ اول. تهران. نشر میزان. ص ۴۹۰.
- همتی، مجتبی. (۱۳۸۵). **بررسی و تحلیل حقوق وسیله‌ای (حق بر سندیکا) در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۱۹۶۶) و نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران**، نشریه حقوق اساسی. ص ۱۷۱-۱۹۴.

- ILO (۲۰۱۳) National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance, International Labour Office
- ILO National Employment Policies No.۳ (۲۰۱۵): The Role of Trade Union in the Policy Cycle.
- ILO (۱۹۸۱) Collective Bargaining Convention (No. ۱۵۴), International Labour Office.
- Hermans, Maarten, et al. (۲۰۱۶) Social Dialogue as Driver and Governance Instrument for Sustainable Development, ILOITUC Discussion Note, Hiva Research Institute for Work and Society.
- O'reilly, C., Social dialogue and tripartism Labour and social policies for decent work. ۲۰۱۶:Bangkok



Analytical study of the position of the right to negotiate and collective union discussions in the international system and Iran's subject law

Mohsen Amarlu^۱, Ali Babaei Mehr^۲, Reza Nasiri Larimi^۳

Abstract:

The foundation of labor organizations can be considered to be affected by events such as world wars and the emergence of the industrial revolution in the world. These social institutions; They have the ability to bring about the improvement of fair working conditions and the realization of wage justice in all dimensions by conducting collective discussions in line with the interests of the members; Therefore, in this article, the goal is to answer the question by gathering information in a descriptive and analytical way, "What is the status of the right to negotiate and dialogue of labor organizations in the international system and the subject rights of Iran?". In this regard, by examining the course of developments and its compliance with international standards; Domestic examples in Iran's legal system were evaluated; The findings showed that collective discussions to solve the problems of the workplace; It is the easiest and least expensive way to resolve the dispute; However, despite the binding documents and the emphasis of human rights assemblies; So far, Iran has not adhered to fundamental conventions such as ۹۸ and ۸۷ of the World Organization; The evidence indicates that the non-accession was not a negation of the duty by the countries; But the existence of numerous conflicts in Iran's legal system, especially the law of Islamic labor councils and the sixth and seventh chapters of the labor law, as well as improper government interventions; It is due to the lack of creation of fair legal structures and in accordance with international codes.

Key words: labor organization; negotiation; dialogue; workers and employers

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

^۱ . PhD student in public law, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran

^۲ . Assistant Professor, Department of Law, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran
(corresponding author) gatababae@iauc.ac.ir

^۳ . Assistant Professor, Law Department, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran