




The University of Tehran Press

## Labor Dispute Resolution Under the Iranian and American Litigation Systems in Light of ILO Standards

Amin Allah Paknejad<sup>1✉</sup>| Vali Rostami<sup>2</sup>

1. Corresponding Author; Ph.D. Student in Public Law, Department of Public and International Law, Faculty of Islamic Studies and Law, Imam sadiq university, Tehran, Iran.  
Email: [Paknejad.aa@gmail.com](mailto:Paknejad.aa@gmail.com)
2. Associate Prof. Department of Public Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: [vrostami@ut.ir](mailto:vrostami@ut.ir)

Article Info	Abstract
<b>Article Type:</b> Research Article	Labor litigation, considering its economic-legal nature, has its own specific requirements. Government intervention in regulating the relationship between workers and employers, as well as the extensive economic impacts of labor law, necessitate the design of a litigation system aimed at fostering economic growth and ensuring the continuation of both groups. The International Labour Organization (ILO) has articulated norms and rules in this area that can guide countries. Additionally, it is essential to draw on the experiences of leading countries in regulating labor relations (including the United States) to improve our country's labor litigation system. Therefore, the question arises: how can the stated norms be utilized to enhance our country's labor litigation system? The authors, using a descriptive-analytical method and a comparative approach, have initially attempted to identify the ILO's norms regarding labor litigation (in three areas: the use of alternative dispute resolution methods, specific principles of collective claims, and principles related to the participation of the parties) and examine how these norms are implemented in both Iran and the United States. In the US, the first two factors benefit from the extensive use of alternative dispute resolution methods and mechanisms for settling collective claims, which can help address the weaknesses in the Iranian labor litigation system. However, this does not adequately guarantee the third norm namely, the participation of the parties.
<b>Pages:</b> 2323-2343	
<b>Received:</b> 2020/09/26	
<b>Received in Revised form:</b> 2021/10/03	
<b>Accepted:</b> 2021/12/19	
<b>Published online:</b> 2024/12/21	
<b>Keywords:</b> <i>American labor law, International Labor Organization, Iranian labor law, labor litigation.</i>	
<b>How To Cite</b>	Paknejad, Amin Allah; Rostami, Vali (2025). Labor Dispute Resolution Under the Iranian and American Litigation Systems in Light of ILO Standards. <i>Public Law Studies Quarterly</i> , 54 (4), 2323-2343. DOI: <a href="https://doi.com/10.22059/JPLSQ.2021.310182.2565">https://doi.com/10.22059/JPLSQ.2021.310182.2565</a>
<b>DOI</b>	10.22059/JPLSQ.2021.310182.2565
<b>Publisher</b>	The University of Tehran Press. 



انتشارات دانشگاه تهران

## فصلنامه مطالعات حقوق عمومی

شاپا الکترونیکی: ۱۱۳۹-۲۴۲۳

دوره ۵: ۵۴، شماره ۴

زمستان ۱۴۰۳

Homepage: <http://jplsqa.ut.ac.ir>

## نحوه حل اختلاف کار در نظام دادرسی ایران و آمریکا با توجه به معیارهای سازمان بین‌المللی کار

امین‌اله پاک‌نژاد<sup>۱</sup> | ولی رستمی<sup>۲</sup>

۱. نویسنده مسئول؛ دانشجوی دکتری حقوق عمومی دانشکده معارف اسلامی و حقوق دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران.

رایانامه: [Paknejad.aa@gmail.com](mailto:Paknejad.aa@gmail.com)۲. استاد گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: [vrostami@ut.ir](mailto:vrostami@ut.ir)

اطلاعات مقاله	چکیده
<p><b>نوع مقاله:</b> پژوهشی</p> <p><b>صفحات:</b> ۲۳۲۳-۲۳۴۳</p> <p><b>تاریخ دریافت:</b> ۱۳۹۹/۰۷/۰۵</p> <p><b>تاریخ بازنگری:</b> ۱۴۰۰/۰۷/۱۱</p> <p><b>تاریخ پذیرش:</b> ۱۴۰۰/۰۹/۲۸</p> <p><b>تاریخ انتشار برخط:</b> ۱۴۰۳/۱۰/۰۱</p> <p><b>کلیدواژه‌ها:</b> حقوق کار ایران، حقوق کار آمریکا، دادرسی کار، سازمان بین‌المللی کار.</p>	<p>دادرسی در حقوق کار با توجه به ماهیت اقتصادی-حقوقی آن، دارای اقتضائات مخصوص خود است، چراکه دخالت دولت در تنظیم روابط کارگر و کارفرما و همچنین آثار اقتصادی گسترده حقوق کار، لزوم طراحی نظام دادرسی در جهت رشد اقتصادی کشور و همچنین ادامه حیات هر دو گروه را ایجاب می‌کند. سازمان بین‌المللی کار هنجارها و قواعدی را در این زمینه بیان کرده است که می‌تواند هدایتگر کشورها در این زمینه باشد. مضافاً ضرورت دارد از تجارب کشورهای پیشرو در تنظیم روابط کارگری (از جمله آمریکا)، برای بهبود نظام دادرسی کار کشورمان استفاده شود. بنابراین این سؤال مطرح می‌شود که از هنجارهای مطرح‌شده چگونه می‌توان در ارتقای نظام دادرسی کشورمان استفاده کرد. نگارندگان با روش توصیفی-تحلیلی و رویکرد تطبیقی ابتدا تلاش کرده‌اند تا با احصای هنجارهای سازمان بین‌المللی کار در زمینه دادرسی کار (در سه حوزه استفاده از روش‌های جایگزین حل اختلاف، اصول خاص دعای جمعی و اصول مربوط به نحوه مشارکت طرفین)، نحوه اجرای این هنجارها در دو کشور ایران و آمریکا بررسی کنند. در آمریکا دو فاکتور اول، به دلیل استفاده گسترده و متنوع از روش‌های جایگزین حل اختلاف و همچنین سازوکارهای رسیدگی به دعای جمعی وضعیت بهتری نسبت به ایران دارد که می‌تواند در حل ضعف‌های دادرسی کار ایران استفاده شود؛ اما این امر اجرای هنجار سوم (نحوه مشارکت طرفین) را در این کشور به‌درستی تضمین نکرده است.</p>
<b>استناد</b>	پاک‌نژاد، امین‌اله؛ رستمی، ولی (۱۴۰۳). نحوه حل اختلاف کار در نظام دادرسی ایران و آمریکا با توجه به معیارهای سازمان بین‌المللی کار. <i>مطالعات حقوق عمومی</i> ، ۵۴ (۴)، ۲۳۲۳-۲۳۴۳.
<b>DOI</b>	DOI: <a href="https://doi.com/10.22059/JPLSQ.2021.310182.2565">https://doi.com/10.22059/JPLSQ.2021.310182.2565</a>
<b>DOI</b>	10.22059/JPLSQ.2021.310182.2565
<b>ناشر</b>	مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.



## ۱. مقدمه

تعارض منافع کارگران و کارفرمایان موجب بروز اختلاف در واحدهای اقتصادی می‌شود، به همین سبب لازم است نهادهایی به منظور مدیریت این اختلافات ایجاد شود. در اغلب کشورها برای پیشگیری و رفع سریع این اختلافات مراجع اختصاصی در کنار مراجع قضایی و دادگاه‌ها ایجاد شده است. نخستین بار در سال ۱۸۰۶ میلادی در فرانسه سازمانی برای این منظور به وجود آمد (روژه، ۱۳۸۴: ۱۵۱) و بدین ترتیب بحث دادرسی کار و مقتضیات آن در رسیدگی به اختلافات کار مورد توجه حقوقدانان قرار گرفت. دلیل مطرح شدن دادرسی کار در برابر دادرسی عمومی، وجود اصول خاص در آن در جهت اهداف حقوق کار است. به دلیل کاهش عوارض سوء (معضلات) اجتماعی و اقتصادی اختلاف بین کارفرما و کارگر در کشورهای مختلف اصول سرعت در رسیدگی، غیرتشریفاتی بودن رسیدگی، تخصصی بودن رسیدگی، سه‌جانبه‌گرایی، رایگان بودن دادرسی کار و جست‌وجوی راه‌حل‌های مبتنی بر سازش و توافق در دادرسی کار مطرح شد (مقدمه آیین دادرسی کار مصوب ۱۳۹۲).

آنچه با بررسی نهادهای حل اختلاف کار در ایران از نخستین مراجع حل اختلاف کار که به موجب اولین قانون کار ایران در سال ۱۳۲۵ تا نهادهای مصرح در آخرین قانون کار در سال ۱۳۶۹ مشاهده می‌شود، مداخله دولت در فرایند حل اختلاف کار به تبع وجود نظریه دخالت دولت در راستای تحقق عدالت در حوزه روابط کار است. به عبارت دیگر به علت وجود اصل حمایتی بودن حقوق کار، ویژگی‌های نظام دادرسی کار در ایران متأثر از دخالت گسترده دولت در حقوق کار است (رستمی و آخوندی، ۱۳۹۶: ۵۹-۶۰). اما در ایالات متحده، به دلیل وجود قاعده استخدام آزاد<sup>۱</sup> که به صورت پیش فرض در روابط کارگر و کارفرما حاکم است و در حال حاضر بخش اعظم کارگران بخش خصوصی را تحت پوشش قرار می‌دهد دولت در نظام دادرسی کار نقش کمتری دارد. بر مبنای این قاعده کارفرما در اخراج کارگر آزاد است و نیازی به ارائه دلیل برای اخراج کارگر ندارد؛ از طرف دیگر کارگر می‌تواند بدون دلیل رابطه کاری خود را با کارفرما پایان دهد (Wheeler et al., 2004: 19). این قاعده محدودیت‌هایی بر طرح دعوای حقوقی و سازوکارهای حل اختلافات ناشی از کار ایجاد کرده است. با این حال دامنه قاعده استخدام آزاد به وسیله قراردادهایی که تعهدات و الزامات کارفرمایان و کارگران را مشخص می‌کند<sup>۲</sup> و قوانین محدود شده است (Ebisui et al., 2016: 312). پس از دوره‌ای که اتحادیه‌ها در اوج قرار داشتند، در نیم قرن گذشته با کاهش نقش اتحادیه‌ها در حمایت از کارگران تحت عنوان «دلیل منصفانه»<sup>۳</sup> و به تبع آن افزایش کارگران

1. employment at will

۲. قراردادهای فردی یا جمعی

3. just cause

آزاد<sup>۱</sup>، روابط کار در آمریکا و به تبع آن فرایند حل اختلافات ناشی از کار شکل پیچیده‌ای به خود گرفته است.<sup>۲</sup> چراکه با کمرنگ شدن نقش اتحادیه‌ها در فرایندهای حل اختلاف، سازوکارهای حل اختلاف طراحی شده توسط کارفرمایان افزایش یافت؛ از طرف دیگر قوانینی برای حمایت از کارگران در سطح فدرال، ایالت و محل مانند ضمانت استانداردهای حداقلی کار و منع تبعیض، به تصویب رسید. بنابراین در ساخت نظام دادرسی کار آمریکا سه حوزه اتحادیه‌ها، کارفرمایان و قوانین تأثیرگذارند. آمریکا به‌عنوان کشوری پیشرو در صنعت و درگیر مسائل کارگری، با توجه به نقش کمتر دولت در تنظیم نظام حل اختلاف کار و روش‌های متنوع در حل آن، مورد مناسبی برای مطالعه تطبیقی برای کشورهای نظیر ایران که دولت نقش زیادی در تنظیم روابط کار دارد، به نظر می‌رسد.

سازمان بین‌المللی کار اصولی را به‌منظور ارتقای سطح سازوکارهای حل اختلاف در خلال اسناد خود بیان کرده است. این اصول می‌تواند مبنای تشکیل نظام دادرسی کار در کشورهای مختلف باشد. در این پژوهش سعی شده با عنایت به تأکید قانون اساسی به استفاده از علوم و تجارب پیشرفته بشری پس از بررسی اصول استقرار شده سازمان بین‌المللی در زمینه دادرسی کار بدین پرسش پاسخ دهیم که اولاً این اصول در کشورهای ایران و آمریکا چگونه اجرا شده است و ثانیاً چه سازوکارهایی در بحث حل اختلافات کار در آمریکا وجود دارد که در نظام دادرسی کار ایران قابل استفاده است؟

به‌منظور پاسخ به این پرسش، در ادامه، ابتدا سعی شده است اصول اساسی سازمان بین‌المللی کار در جهت ارتقای سازوکارهای حل اختلاف کار در خلال اسناد آن سازمان استخراج شود. در همین زمینه سه موضوع روش‌های جایگزین حل اختلاف، رسیدگی به دعاوی جمعی و ترکیب مراجع دادرسی کار به‌دست آمده است. نگارندگان با روش توصیفی-تحلیلی و رویکرد تطبیقی پس از تبیین هر یک از این اصول، در هر دو کشور به بررسی آنها پرداخته‌اند. برای حفظ یکپارچگی مقاله همه نهادهای حل تعارض قابل دسترس برای کارگران پوشش داده نمی‌شود (کارگران صنعت ریلی و هوایی و کارگران بخش دولتی) و بیشتر به کارگران بخش خصوصی که تقریباً ۸۴ درصد نیروی کار ایالات متحده را تشکیل می‌دهند، در سطح قوانین فدرال خواهیم پرداخت.

## ۲. استفاده از روش‌های جایگزین حل اختلاف

یکی از مهم‌ترین موضوعات حوزه دادرسی کار در اسناد سازمان بین‌المللی کار، بحث وجود «سازش» و «داوری» در فرایند حل اختلافات کار است. مقاله‌نامه شماره ۸۴ (۱۹۴۷) که از مهم‌ترین اسناد در این

1. at-will

۲. از دهه ۱۹۵۰ به‌تدریج این روند متأثر از عوامل اقتصادی آغاز شد، به‌طوری‌که زمانی یک‌سوم نیروی کار عضو اتحادیه‌های کارگری بودند در سال ۱۰۱۲ تنها ۱۱/۳ درصد نیروی کار از حمایت‌های اتحادیه‌ها بهره‌مندند (Weil, 2014: 254).

زمینه است، بر وجود روش سازش با مشارکت و مشورت نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی تأکید دارد؛ به طوری که بندهای ۳ و ۴ ماده ۶ به انتصاب مأموران عمومی جهت رسیدگی به اختلافات، تلاش در راستای ارتقای سازش و نیز رسیدن طرفین به حل و فصل عادلانه اختلاف اشاره دارد. این مقوله‌نامه به منظور کارآمدی بیشتر بر دو ویژگی دیگر، یکی لزوم سرعت این فرایند و دیگری حضور برابر نمایندگان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در فرایند سازش تأکید می‌کند (ماده ۷). علاوه بر این مقوله‌نامه، مقدمه اعلامیه ۱۰ نوامبر ۱۹۴۸ کمیسیون قطعنامه‌های سازمان بین‌المللی کار، پیشنهاد وجود سازش و داوری در فرایند حل اختلافات کار مطرح کرده است. در توصیه‌نامه شماره ۹۲ (۱۹۵۱) نیز که تحت عنوان «سازش و داوری اختیاری» آمده، به وجود نهادهای سازش اختیاری متناسب با شرایط ملی هر کشور (ماده ۱) و متشکل از نمایندگان کارگران و کارفرمایان (ماده ۲) به طور مجانی و سریع پرداخته است. همچنین توصیه‌نامه شماره ۱۳۰ (۱۹۶۷) ضمن بیان روش‌های حل اختلافات کار، سازش و داوری از سوی مقامات عمومی را یکی از این روش‌ها بیان می‌کند. در مقوله‌نامه شماره ۱۵۱ (۱۹۷۸) وجود سازوکاری بی‌طرف و مستقل همچون سازش و داوری یا مذاکره طرفین دعوا، پیش‌بینی شده است.

سازمان بین‌المللی کار در دسته دیگری از اسناد خود بر ایجاد فرایند حل اختلافات کار از طریق توافق طرفین به منظور تفسیر و اجرای پیمان‌های جمعی اشاره دارد. برای مثال در توصیه‌نامه شماره ۹۱ (۱۹۵۱) و ۱۳۰ (۱۹۶۷) بر ایجاد نهادهای حل اختلاف بر اساس توافق طرفین تأکید داشته است. طبیعتاً ایجاد روش‌های مختلف حل اختلاف از طریق اتحادیه‌ها و پیمان‌های جمعی به عنوان جایگزین مراجع رسمی حل اختلاف مطرح و شامل روش‌های سازش و داوری نیز می‌شود. با توجه به اینکه این اسناد روش‌های حل اختلاف ایجادشده توسط اتحادیه‌ها را محدود به سازش و داوری ندانسته است، می‌توان به این نتیجه رسید که سایر روش‌های جایگزین حل و فصل اختلافات مثل مذاکره، کارشناسی و ...، با تفسیر موسع از اسناد سازمان بین‌المللی کار قابل برداشت است. از طرف دیگر بیان روش حل و فصل اختلاف درون کارگاهی در توصیه‌نامه شماره ۱۳۰ (۱۹۶۷) و ۹۴ (۱۹۵۲) و همچنین بیان روش مذاکره در مقوله‌نامه شماره ۱۵۱، مؤید دیگری بر این نظر است که سازمان بین‌المللی کار بر شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلافات ناشی از کار تأکید داشته است. بنابراین با توجه به اینکه سازمان بین‌المللی کار به شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلافات نظر دارد، پس از بیان اجمالی مفهوم آن به بررسی این مفهوم در آمریکا و ایران می‌پردازیم.

شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلاف<sup>۱</sup> به مجموعه‌ای از سازوکارها و راه‌حل‌های غیرقضایی و غیردولتی گفته می‌شود که در آن طرفین دعوا به جای مراجعه به دادگاه و سیستم قضایی به این نهادها رجوع می‌کنند و اختلاف خود را به صورت دوستانه، خصوصی و محرمانه حل و فصل می‌کنند (توسلی

چهرمی، (۱۳۸۱: ۱۲۸). تشریفات انعطاف‌ناپذیر قضایی به‌طور معمول در این شیوه‌ها رعایت نمی‌شود و طرفین دعوا چگونگی حل‌وفصل اختلاف را تعیین می‌کنند. به‌کار بردن این روش‌ها توسط طرفین دعوا بیانگر گرایش آنها از دادرسی دولتی به سمت دادرسی خصوصی است (باقری، ۱۳۸۶: ۴۰). در این زمینه روش‌های مختلفی وجود دارد، از جمله مذاکره، میانجی‌گری (رجوع به فردی بی‌طرف برای ایجاد زمینه‌ی مصالحه)، سازش<sup>۱</sup>، داوری (اجباری و اختیاری)<sup>۲</sup>. روش‌های حل اختلاف بر اساس شیوه‌های جایگزین حل اختلاف منحصر در موارد ذکرشده نیست و هر روش حل اختلاف دیگر یا ترکیبی از روش‌های حل اختلاف نیز شامل می‌شود (International Labour Office, 2015: 61).

در ایالات متحده علاوه بر نهادهای اداری و دادگاه‌ها، روش‌های جایگزین برای حل اختلافات میان کارگر و کارفرما دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای است.<sup>۳</sup> به‌دلیل هزینه‌ی زیاد و مدت زمان طولانی رسیدگی به یک پرونده در دادگاه‌های ایالات متحده، پیمان‌های جمعی یا کارفرمایان به‌طور فزاینده‌ای فرایندهای مخصوص به خود برای حل اختلافات ایجاد کرده‌اند (Budd & Colvin, 2008: 471)؛ چراکه در این دعاوی تصمیمات باید سریع و توسط افرادی که در این زمینه تخصص دارند، اتخاذ شود (Elkouri & Elkouri, 1985: 302). به همین سبب در جایی که پیمان جمعی بین کارفرما و اتحادیه وجود دارد، به‌طور معمول یک سیستم داوری خصوصی، به‌صورت داوری فردی بی‌طرف و مورد قبول طرفین، به ادعای نقض پیمان جمعی رسیدگی می‌کند.<sup>۴</sup> این داوری در سال ۱۹۶۰ توسط دیوان عالی فدرال در پرونده "Steelworkers Trilogy" که امکان رجوع به داوری تحت قرارداد جمعی در عوض فرایند قضایی آمده است، به رسمیت شناخته شد. داوری معمولاً به‌عنوان آخرین مرحله حل اختلافات در قراردادهای جمعی مطرح می‌شود. مسائل همچون نظم و انضباط، پرداخت‌ها، شرایط کار و تکالیف و وظایف طرفین در این داوری‌ها مطرح می‌شود (Connors & Bashore-Smith, 1991: 321-322).

۱. وجه تمایز سازش و میانجی‌گری در میزان نقش شخص ثالث و نیز کیفیت روابط طرفین اختلاف است (هادی و حاجی‌پور، ۱۳۹۵: ۸۸).

۲. داوری اختیاری: توافق طرفین دعوا برای رجوع به داوری و لازم‌الاجرا شدن برای هر دو طرف. در داوری اجباری: رجوع به فرایند داوری به‌صورت خودکار به موجب قانون، تصمیم نهاد اداری یا یکی از طرفین دعوا (حتی بدون رضایت طرف دیگر) انجام می‌پذیرد.

۳. این روش‌ها به‌حدی در آمریکا اهمیت دارند که برخی نویسندگان حقوق کار نظام دادرسی کار ایالات متحده آمریکا را مبتنی بر توافق و پیمان‌های جمعی می‌دانند (عراقی، ۱۳۹۴: ۳۷۷-۳۷۸).

۴. در آمریکا به این نوع داوری که در زمینه تفسیر و اجرای قراردادهای جمعی است، داوری شکایت (Grievance arbitration) گفته می‌شود؛ در مقابل به داوری در اختلافات جمعی، داوری منافع (interest arbitration) اطلاق می‌شود (Katz et al., 2015: 183).

داوری در اینجا همانند فرایند قضایی چون بر مبنای عدالت و انصاف است، طولانی و پرهزینه است و همان قواعد قضایی در پرونده‌ها اعمال می‌شود. بنابراین برای حل این مشکلات، دو راهکار مطرح شد. در راهکار اول پیشنهاد داده شد با ایجاد مرحله میانجی‌گری و سازش قبل از شروع داوری، پرونده‌های کمتری وارد فرایند دادرسی شود. راهکار دوم ساده کردن و کاهش تشریفات داوری به منظور کاهش زمان و هزینه‌های رسیدگی بود. هردو پیشنهاد موجب ایجاد دو نهاد سازش قبل از داوری و داوری سریع در سیستم حل اختلافات اتحادیه‌ها شد (Ebisui et al., 2016: 336). ویژگی مهم روش‌های جایگزین حل اختلاف اتحادیه‌ها که آن را با روش‌های غیراتحادیه‌ای متمایز می‌کند، وجود ثبات و استمرار تقریبی این روش‌ها در طول زمان و در دیگر اتحادیه‌هاست (Eaton & Keefe, 1999: 16).

در کارگاه‌هایی که کارگران غیراتحادیه‌ای وجود دارند، کارفرمایان ساختار و اشکال مختلف و منحصر به فردی برای رسیدگی به دعاوی کار بر اساس سازوکارهای جایگزین اختلاف ایجاد کرده‌اند.<sup>۱</sup> چون اتفاق نظری در این زمینه وجود ندارد، به برخی از مهم‌ترین روش‌ها اشاره می‌کنیم. در یک نگاه کلی این سازوکارها را می‌توان به دو دسته سازوکارهایی که برای حل اختلاف حکم صادر می‌شود و سازوکارهای فراهم‌کننده مقدمات حل و فصل اختلاف تقسیم کرد.

در دسته اول یکی از اولین روش‌ها، مطرح کردن شکایت به مدیران کارگاه است. در این روش کارگر به مدیری که برای رسیدگی به شکایات تعیین شده مراجعه می‌کند و در صورت عدم رضایت از تصمیم آن مدیر، به مدیران بالاتر درخواست رسیدگی مجدد می‌دهد. این روش می‌تواند چند مرحله داشته باشد، ولی در بیشتر کارگاه‌ها بالاترین مدیر، تصمیم نهایی را اتخاذ می‌کند (Lewin, 2005: 220). در همین خصوص کارگاه‌ها سیاست‌های درب باز<sup>۲</sup> را اجرا کردند. در این سیاست‌ها از کارگران برای طرح شکایت‌های خود به مدیران دعوت می‌شود و مدیر تمام تلاش خود را برای حل مشکل مطرح شده انجام می‌دهد (Wheeler et al., 2004: 8). تغییر مهم در این زمینه ایجاد هیأتی از مدیران برای رسیدگی به شکایات کارگران است که در آن پس از تصمیم‌گیری در مورد شکایت کارگر، هیأتی از مدیران به‌عنوان مرجع تجدیدنظر این تصمیم عمل می‌کنند (Feuille & Chachere, 1995: 35-36).

روش دیگر در سازوکارهایی که در حکم صادر می‌شود، استفاده از تصمیم‌گیرندگانی غیر از مدیران در مورد اختلافات کارگری است. استفاده از هیأت بررسی همکاران<sup>۳</sup> که در آن اکثریت با کارگران است

۱. انگیزه کارفرمایان برای ایجاد روش‌های حل اختلاف کار، در اصل جلوگیری از ایجاد اتحادیه‌های کارگری و همچنین بالا بودن هزینه‌های رسیدگی در دادگاه است (Estlund, 2014: 55). علاوه بر این افزایش بهره‌وری کارگاه و جلوگیری از اختلاف‌هایی که موجب آشفتنگی در کارگاه می‌شود از دیگر عوامل تمایل کارفرمایان بیان شده است (Colvin, 2012: 260).

2. Open door

3. peer review panels

(به‌جای اینکه اکثریت با مدیران باشد<sup>۱</sup>) به‌عنوان یکی از راه‌کارهای حل اختلاف کار بر اساس این مدل طراحی شده است. این روش به‌عنوان جایگزین قوی برای فرایندهای حل اختلاف اتحادیه‌ها و تصمیمات یکطرفه مدیران مطرح است (Colvin, 2003: 376-377). داوری یکی دیگر از روش‌های طراحی‌شده بر اساس مدل تصمیم‌گیرندگان غیرمدیریتی، پس از تصمیم دیوان عالی فدرال در پرونده Gilmer v. Interstate/Johnson Lane<sup>۲</sup> در سال ۱۹۹۱ مبنی بر جواز مطرح کردن ادعاهای نقض قوانین کار در داوری‌های توافقی، رشد فزاینده‌ای داشت (Colvin et al., 2006: 106).

در دسته دوم شیوه‌های جایگزین حل‌وفصل اختلافات در کارگاه‌های فاقد اتحادیه، دو روش سازش و آمبودزمان جای می‌گیرند. فرایند سازش به‌تبع رشد داوری کار (Feuille, 1999: 189) و مزیت‌هایی که نسبت به داوری و دادرسی قضایی داشت، توسعه جدی یافت. در روش آمبودزمان توسط فرد یا دفتری در سازمان با استفاده از روش‌های فنی و غیررسمی مصالحه و سازش سعی بر تسهیل حل اختلاف به‌صورت محرمانه می‌شود (Bingham, 2004: 151). آمبودزمان در دعوا بسته به شرایط نقش یک سازشگر یا بیشتر موارد در نقش مدافع کارگر عمل می‌کند (McCabe & Lewin, 1992: 115).

سازش در قوانین کار ایران به‌عنوان یکی از روش‌های جایگزین حل اختلاف، بر اساس ماده ۱۵۷ قانون کار به‌عنوان اولین مرحله دادرسی کار مطرح‌شده اما طبق ماده ۷۱ آیین دادرسی کار در هر مرحله از رسیدگی امکان‌پذیر است. به موجب ماده ۱۵۷، سازش اعم از سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما و یا سازش غیرمستقیم آنها که با واسطه‌گری تشکل‌های کارگری و نمایندگان قانونی کارگر و کارفرماست. عبارت «سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما» در این ماده مذاکره را به‌عنوان یکی از روش‌های جایگزین حل اختلاف به ذهن متبادر می‌کند؛ چراکه سازش در معنای کلی آن مستلزم دخالت شخص ثالث است (هادی و حاجی‌پور، ۱۳۹۵: ۱۰۲). بنابراین می‌توان گفت ماده ۱۵۷ قانون کار دو روش مذاکره و سازش را قبل از رسیدگی اختلاف در هیأت تشخیص مطرح کرده است. ضعف اصلی روش سازش در ایران، اختیاری بودن آن است که عملاً موجب شده است استفاده از این روش منتفی شود (هاشمی، ۱۳۹۶: ۲۷۸).

مطابق قانون کار سازش در کارگاه‌هایی که بیش از ۳۵ نفر کارگر دائم دارند توسط شورای اسلامی کار که به‌وسیله وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می‌شود، انجام می‌پذیرد. مشکلی که در این زمینه وجود دارد، ماهیت دوگانه این شورا است، زیرا از طرفی هدف از تشکیل این شورا افزایش همکاری کارگران در مدیریت کارگاه است (اصل ۱۰۴ قانون اساسی)، ولی از طرف دیگر این شورا وظایف سندیکاهای کارگری و دفاع از منافع شغلی و بهبود شرایط کار کارگران را نیز بر عهده دارد. بیشتر وظایف بیان‌شده در مواد ۱۳ و

۱. البته در بعضی از هیأت‌ها اکثریت با مدیران است (Feuille & Chachere, 1995: 36).

۲. Gilmer v. Interstate/Johnson Lane, 500 U.S. 20(1991)



۱۹ قانون شورای اسلامی کار، جنبه مشورتی و همکاری دارد، اما از طرف دیگر در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار این شورا را به‌عنوان یک انجمن صنفی و نماینده کارگران نام برده است. این تفاوت ماهوی در قوانین موجب شده است که در عمل شورای مذکور به یک سندیکا در مقابل کارفرما تبدیل شود و وظیفه مشورتی این نهاد فراموش شود. بنابراین با توجه به ماهیت دوگانه شورای اسلامی کار، تا زمانی که این شورا به‌جای انجمن صنفی یا نماینده کارگر باشد، نمی‌توان آن را نماینده واقعی کارگر دانست (ابدی و آگاه، ۱۳۸۹: ۸). از طرف دیگر اگرچه بافت شورا متشکل از کارگر و کارفرماست، اما ماهیت کارگری شورای اسلامی کار غلبه بیشتری دارد (ابدی، ۱۳۹۲: ۵۸-۵۹)؛ به همین دلیل در طرف کارفرما نوعی بی‌اعتمادی نسبت به عادلانه بودن این سازوکار ایجاد می‌شود که میل به سازش را کاهش می‌دهد.

در کارگاه‌هایی که کمتر از ۳۵ عضو دارند، با تشکیل انجمن صنفی کارگران یا نماینده قانونی کارگر و کارفرما، وظایف شورای اسلامی کار انجام خواهد شد. به‌عبارت دیگر حل و فصل اختلافات کار و مصالحه و سازش در این انجمن رسیدگی می‌شود (رسایی‌نیا، ۱۳۷۹: ۱۶۶).

در ایران با وجود اصل ۲۶ قانون اساسی و مواد ۱۳۰ و ۱۳۱ قانون کار امکان تشکیل و رشد تشکل‌های کارگری فراهم شده است، اما تاکنون جایگاه و نقش آنها در حقوق کار ایران معلوم نشده و از این‌رو فرایند قانونی انجام وظایف تشکل‌ها (از جمله سازش) فراهم نشده است (مجتهدی، ۱۳۸۵: ۳۶۳)؛ به همین سبب در عمل اقدام برای سازش پیش‌فرض دادرسی کار در نظر گرفته شده است (لایق‌مند، ۱۳۹۰: ۳۱).

یکی دیگر از شیوه‌های جایگزین حل اختلاف که در نظام دادرسی کار ایران پیش‌بینی شده، روش داوری است. بر اساس ماده ۴۵۴ آیین دادرسی دادگاه‌های عمومی و انقلاب در امور مدنی، طرفین دعوا می‌توانند به‌جای طرح دعوا در محاکم، به یک یا چند داور مرضی‌الطرفین رجوع کنند. با توجه به اینکه مواد این قانون عام هستند، شامل مراجع حل دعوی بین کارگر و کارفرما نیز می‌شود (براتی‌نیا، ۱۳۸۲: ۱۴۴). البته بند ۴ ماده ۷۹ قانون آیین دادرسی کار یکی از موارد ایراد رد دادرسی را سابقه داور بودن در همان پرونده بیان می‌کند، بدین ترتیب به‌صورت ضمنی به وجود داوری در اختلاف کار اشاره کرده است. داور در رسیدگی به موضوع اختلاف تابع مقررات آیین دادرسی مدنی نیستند، ولی باید مقررات مربوط به داوری را رعایت کنند (ماده ۴۷۷ قانون آیین دادرسی دادگاه‌ها عمومی و انقلاب در امور مدنی).

### ۳. اصول خاص رسیدگی به دعاوی جمعی کار

اختلافات بین کارگر و کارفرما از جهت کمی به دو دسته اختلافات فردی (بین یک یا چند کارگر با کارفرما) و اختلافات جمعی (حداقل یک طرف آن یک تشکل باشد) تقسیم می‌شوند (قبادی، ۱۳۹۳: ۸۴).

از طرف دیگر از لحاظ ماهوی اختلافات کارگری به اختلاف در حق و اختلاف در منفعت تقسیم کرده‌اند (Donovan & Oumarou, 2013: 18). اختلاف در حق در مقام اجرا یا تفسیر حقوق مطرح شده توسط قانون یا قرارداد بین کارگر و کارفرما به وجود می‌آید. اگرچه بخش مهمی از اختلافات مطرح شده در این دسته، اختلافات فردی هستند، اما اختلافات جمعی ناشی از نقض حقوق مطرح شده در قراردادهای جمعی نیز در این دست حضور دارند (International Labour Office, 2007: 3). اختلاف در منفعت به اختلاف در تعیین حقوق و تعهدات در قرارداد جمعی جدید یا تغییر در شرایط قرارداد سابق بر پایه تعارض منافع اقتصادی طرفین گفته می‌شود (Foley & Cronin, 2015: 12). بنابراین اختلافات جمعی در دو حوزه اختلاف در حقوق و اختلاف در منافع مطرح می‌شود.<sup>۱</sup>

فرایند دادرسی در دعوای جمعی به دلیل زیاد بودن تعداد افراد درگیر (کارگران یک کارگاه تا سطح استانی و ملی) در اختلاف و ابزارهایی که دو طرف دعوا در اختیار دارند (اعتصاب و تعطیلی کارگاه)، از اهمیت ویژه‌ای در عرصه اجتماعی و اقتصادی برخوردار است (همدانی، ۱۳۸۱[الف]: ۱۴). به همین علت فرایند و مراجع رسیدگی به این دعاوی باید متناسب با اقتضائات و اهمیت خاص این دعاوی باشد. از این رو با توجه به اینکه چنین اختلافاتی ماهیتاً قابل رسیدگی در محاکم قضایی و حقوقی نیست (Spielmans, 1939: 300)<sup>۲</sup> سازش و داوری مورد قبول طرفین دعوا مطلوب به نظر می‌رسد. در فرض شکست این فرایند، تشکیل داوری اجباری به دلیل حفظ نظم و آسایش عمومی تنها گزینه نهایی پیشرو است (هاشمی، ۱۳۷۰: ۱۲۰).<sup>۳</sup> در اسناد سازمان بین‌المللی کار به این امر توجه ویژه شده که در ادامه به آن پرداخته می‌شود. سازمان بین‌المللی کار در توصیه‌نامه شماره ۱۶۳ (۱۹۸۱) اشاره دارد به اینکه فرایند حل اختلاف در دعاوی جمعی باید به گونه‌ای باشد که طرفین دعوا را برای رسیدن به راه‌حل مناسب به وسیله خودشان کمک کند (پاراگراف ۸). به همین سبب در مقاله‌نامه‌های شماره ۱۵۴ (۱۹۸۱) و ۱۵۱ (۱۹۷۸) و ۹۸ (۱۹۴۹) سه روش سازش و داوری داوطلبانه و مذاکره اختیاری با مشارکت طرفین دعوا به عنوان مرحله مناسب در این باره پیشنهاد می‌کند. علاوه بر این مقامات عمومی با توجه به توصیه‌نامه ۹۲ نقش مهمی در ایجاد فرایندی سریع، رایگان، داوطلبانه و مستقل همراه با مشارکت طرفین دارند (پاراگراف یک و سه) (International Labour Office, 2015: 56 & 58) در همین زمینه این سازمان با تأکید بر نقش ادارات کار در حل اختلافات کار، در توصیه‌نامه شماره ۱۵۸ ایجاد نهادی زیرمجموعه اداره کار به منظور فراهم کردن زمینه سازش و داوری در اختلافات جمعی با موافقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ضروری

1. See Paragraph 8, ILO Collective Bargaining Recommendation, 1981 (No. 163) and Collective Bargaining: A Policy Guide, ILO, 2015: available at [http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS\\_244340/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/areasofwork/WCMS_244340/lang-en/index.htm).

2. labour dispute on rights and on interests

۳. در بیشتر کشورهای جهان مراجع اختصاصی برای رسیدگی به دعاوی جمعی وجود دارد (لایق‌مند، ۱۳۹۰: ۱۵۶).

می‌داند. البته به طور کلی در این مرحله نباید برای دولت حق دخالت مستقیم قائل شد (عراقی و رنجبران، ۱۳۹۱: ۱۳۷). هرچند مقاله‌نامه شماره ۸۷ اعتصاب در زمانی که مذاکرات مربوط به آشتی و داوری جریان دارد را ممنوع کرده است، ولی در مجموع این سازمان که به طور عمده حل اختلافات جمعی را در گرو حفظ حق اعتصاب می‌داند، تا وقتی سازش و داوری را مشروع قلمداد می‌کند که حق اعتصاب کارگران را بی‌اثر یا غیرممکن نسازد<sup>۱</sup>. به همین علت سازمان نگرانی‌هایی را در مورد داوری اجباری مطرح کرده است؛ چراکه داوری اجباری طرفین را ملزم به قبول حکم می‌کند و این رویکرد موجب می‌شود در عمل اعتصاب‌ها منع شود یا به سرعت به پایان برسد<sup>۲</sup>. بنابراین از نگاه این سازمان در جایی که حق اعتصاب برای کارگران وجود دارد، نمی‌توان برای حل اختلاف جمعی به داوری اجباری متوسل شد؛ به عبارت دیگر اصل بر اختیاری بودن داوری و پایبند بودن طرفین دعوا به نتیجه نهایی داوری است، مگر در جایی که قانون اعتصاب را محدود کرده باشد (مواردی که به نیازهای ضروری مردم مثل سلامت و امنیت و زندگی شخصی مردم لطمه وارد می‌کند)<sup>۳</sup>. داوری اجباری منجر به نقض اصل آزادی سندیکاها که در مقاله‌نامه شماره ۸۷ و ۹۸ بیان شده است، می‌شود؛<sup>۴</sup> در نتیجه فقدان احترام به آزادی سندیکاها می‌تواند به ایجاد شرایطی منجر شود که در هنگام اختلاف جمعی، سندیکا نتواند به درستی از حقوق کارگران دفاع کند. علاوه بر این در جایی که آزادی سندیکاها ضعیف باشد، مشروعیت نهاد داوری نیز زیر سؤال می‌رود، زیرا ممکن است نسبت به بی‌طرفی و استقلال فرایند حل اختلاف شک و شبهه ایجاد شود.

مدت طولانی فعالیت‌های جمعی در آمریکا محمل قانونی نداشت و تلاش‌های کنگره برای ایجاد رابطه منظم در مذاکرات بین کارگران و کارفرمایان برای انعقاد قرارداد جمعی جدید و جلوگیری از اعمالی همچون اعتصاب و اقدام متقابل از طرف کارفرما با مخالفت دیوان عالی فدرال روبه‌رو می‌شد (Ballot, 1992: 57-60). بالأخره در سال ۱۹۲۶ قانون کارگران راه‌آهن<sup>۵</sup> برای اولین بار جهت حل اختلافات جمعی به صورت قانونی در این صنعت<sup>۶</sup> به منظور جلوگیری از هرگونه وقفه و اختلال در تجارت آمریکا به تصویب رسید (International labour office, 1980: 65). پس از آن با تصویب قانون ملی روابط کار (۱۹۳۵) صنایع بخش خصوصی آمریکا نیز دارای حق مذاکرات جمعی برای رسیدن به قرارداد جمعی شدند. بر اساس این قانون اگر در مورد مذاکرات جمعی بین اتحادیه و کارفرما اختلاف به وجود آمد، هیأت

۱. ILO: Freedom of association and collective bargaining, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 4B), International Labour Conference, 81st Session, Geneva, 1994, para 171 ("General Survey").

۲. General Survey, para 153.

۳. General Survey, para 564

۴. General Survey, para 257

۵. Railway Labor Act

۶. در سال ۱۹۳۶ صنعت هوایی نیز به این قانون اضافه شد.

ملی روابط کار زمینه تشکیل واحد مذاکرات مناسب<sup>۱</sup> برای شروع مذاکرات جمعی و حل اختلاف فراهم می‌کند. اعضای این واحد از نمایندگان اتحادیه که دارای اکثریت در کارگاه است تشکیل شده است. پس از تشکیل واحد مذاکرات مناسب، کارفرما موظف است با حسن نیت<sup>۲</sup> مذاکرات جمعی را آغاز کند و در صورت خودداری از این کار مشمول عنوان «رفتار کاری ناعادلانه» می‌شود. منظور از حسن نیت که در مقابل مذاکره سطحی یا با سوءنیت مطرح می‌شود، تعهد کارفرما مبنی بر شرکت فعال در جلسات مذاکره و قصد واقعی وی برای رسیدن به توافق است (Compa, 2014: 94). بنابراین در صورتی که کارفرما از این وظیفه قانونی تخلف کند، اتحادیه می‌تواند دعوای رفتار ناعادلانه کاری با اتهام مذاکره با سوءنیت طرح کند. البته کارفرما موظف به قبول تمام پیشنهادهای اتحادیه نیست و تا زمانی که متهم به مذاکره سطحی نشود، می‌تواند از قبول پیشنهادهای اتحادیه خودداری کند. طبق این قانون، برخلاف قانون کارگران ریلی، طی مراحل سازش و داوری الزامی نیست و طرفین از همان ابتدا امکان اقدام به مذاکره، اعتصاب، تعطیلی کارگاه، داوری، سازش و... دارند.<sup>۳</sup>

بر اساس قانون ملی روابط کار، سرویس مصالحه و سازش فدرال<sup>۴</sup> که در سال ۱۹۴۷ به‌عنوان یک نهاد مستقل در سطح فدرال تأسیس شده است، به‌صورت رایگان زمینه مصالحه و سازش در اختلافات جمعی را فراهم می‌کند.<sup>۵</sup> وقتی که مدت قرارداد اجتماعی در حال منقضی شدن است یا یکی از طرفین خواهان اصلاح آن است، کارفرما و یا اتحادیه خواهان اصلاح باید حداقل ۶۰ روز قبل به اطلاع طرف دیگر و بعد از ۳۰ روز این موضوع را به اطلاع این سرویس یا نهادهای سازش ایالتی برساند و سرویس در صورت موافقت طرفین برای ایجاد مصالحه و سازش ورود پیدا می‌کند.<sup>۶</sup>

علاوه بر سازش، داوری (اختیاری یا اجباری) نیز در حل دعاوی جمعی استفاده می‌شود، ولی به دلیل اینکه کارگر و کارفرما مجبورند تعیین قسمتی از شرایط کار را به تصمیم‌گیرنده خارجی واگذار کنند، ترجیح می‌دهند از این روش استفاده نکنند (Katz et al., 2015: 183). یکی دیگر از شیوه‌های حل اختلافات جمعی در ایالات متحده، استفاده از روش حقیقت‌یابی<sup>۷</sup> است. در این روش شخص ثالثی به بررسی مذاکرات به بن‌بست‌رسیده بین کارگران و کارفرمایان می‌پردازد و با جمع‌آوری گزاره‌های واقعی<sup>۸</sup> یک گزارش ارائه می‌دهد. در این گزارش توصیه‌هایی برای استفاده طرفین اختلاف جهت خروج از

1. appropriate bargaining unit

2. good faith

3. <https://www.nlr.gov/rights-we-protect/rights/nlra-and-right-strike>

4. Federal Mediation and Conciliation Service(FMCS)

5. <https://www.fmcs.gov/aboutus/mission-values/>

6. <https://www.fmcs.gov/services/resolving-labor-management-disputes/collective-bargaining-mediation/>

7. Fact finding

8. facts

بن‌بست ایجاد شده در فرایند مذاکرات وجود دارد. این روش در بخش خصوصی به‌ندرت استفاده می‌شود (Katz et al., 2017: 241).

در قانون کار ایران مراجع رسیدگی به اختلافات جمعی همان هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف است (همدانی، ۱۳۸۱: ۶۳)؛ اما با توجه به اهمیت این دعاوی فرایند ویژه‌ای پیش‌بینی کرده است. در ابتدا قانونگذار طبق ماده ۱۳۹ قانون کار طرفین اختلاف جمعی را به مذاکره مستقیم از طریق مذاکرات جمعی دعوت می‌کند. مذاکرات دسته‌جمعی باید به‌منظور حصول توافق و حل‌وفصل مسالمت‌آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد (تبصره ۱). در صورت توافق، طرفین دعوا می‌توانند به کارشناس پیمان‌های دسته‌جمعی معرفی شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی رجوع کنند. در این صورت نقش این کارشناس به‌عنوان میانجی‌گر کمک به پیشبرد مذاکرات دسته‌جمعی است (تبصره ۲ ماده ۱۳۹ قانون کار). در صورتی که مذاکرات دسته‌جمعی به نتیجه نرسد و اختلاف نظر در مورد مواد مختلف قانون کار و یا پیمان‌های قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید به تعطیلی کار ضمن حضور در کارگاه یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران منجر شود، هیأت تشخیص و هیأت حل اختلاف به‌ترتیب با درخواست یکی از طرفین به‌صورت غیرقضایی (ارشادی) رسیدگی می‌کنند و پیشنهادها و نظرهای خود را ارائه می‌دهد (ماده ۱۴۲ قانون کار). به موجب ماده ۱۴۳ قانون کار در صورتی که پیشنهاد هیأت حل اختلاف ظرف سه روز مورد قبول طرفین واقع نشود رئیس اداره کار و امور اجتماعی مکلف است جهت اتخاذ تصمیم لازم، بلافاصله به وزارت کار و امور اجتماعی گزارش دهد. در صورت لزوم هیأت وزیران می‌تواند مادام که اختلاف ادامه دارد، کارگاه را به هر نحوی که مقتضی بداند به حساب کارفرما اداره کند. بنابراین هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف در رسیدگی به اختلافات جمعی نسبت به اختلافات فردی (ماده ۱۵۷ قانون کار) تفاوت وجود دارد؛ چراکه اولاً مراجع موظف به رسیدگی فوری هستند، ثانیاً مراجع فقط اعلام نظر و پیشنهاد می‌نمایند و ثالثاً اگر ظرف مهلت سه روز پیشنهاد هیأت حل اختلاف مورد قبول طرفین واقع نشد، موضوع اختلاف به جای دیوان عدالت جهت اتخاذ تصمیم به وزارت کار منعکس می‌شود. از این رو برخی حقوق‌دانان رسیدگی در هیأت‌های تشخیص را میانجی‌گری و رسیدگی در هیأت‌های حل اختلاف را داوری اختیاری و تصمیم دولت در خصوص کارگاه را داوری اجباری بیان کرده‌اند (هاشمی، ۱۳۹۶: ۲۸۰).

انتقادی که به این روش وارد است عدم تفکیک دعاوی جمعی کار ناشی از پیمان‌های دسته‌جمعی و

۱. در دعاوی فردی تا یک ماه نیز فرصت پیش‌بینی شده است (همدانی، ۱۳۸۱ [ب]: ۶۳). ضمن اینکه مهلت اعتراض به نظر هیأت تشخیص از ۱۵ روز در دعاوی فردی به ۱۰ روز در دعاوی جمعی تقلیل یافته است.

مذاکره برای کسب امتیاز بیشتر است؛ چراکه هر کدام دارای ماهیت متفاوت است (هاشمی، ۱۳۷۰: ۱۲۷). از طرف دیگر اقتضای اختلافات جمعی رسیدگی سریع با روش‌های غیر قضایی است، ولی اگر اختلاف همچنان ادامه داشت، به‌منظور حفظ نظم و آسایش عمومی باید مرجعی با ملاحظات اقتصادی و شرایط کارگاه به دعوا خاتمه دهد. در صورتی که ارجاع به وزارت کار و اداره کارگاه توسط هیأت وزیران تا زمانی که اختلاف ادامه دارد، موجب حل و فصل سریع اختلاف جمعی نمی‌شود.<sup>۱</sup> از طرف دیگر ارجاع تصمیم‌گیری به وزارت کار با توجه به اینکه هیچ سازوکار یا آیین‌نامه در این خصوص وجود ندارد، موجب می‌شود که روند رسیدگی به اختلاف در وزارتخانه شفاف نباشد و ممکن است موجب بروز اقدامات سلیقه‌ای در این زمینه شود. بنابراین به‌نظر می‌رسد جای داوری (اجباری یا اختیاری) در مراحل رسیدگی به اختلافات دسته‌جمعی در ایران خالی است و پیش‌بینی آن ضروری به‌نظر می‌رسد؛ چراکه در این صورت رسیدگی با توجه به اصول عدالت و انصاف و با توجه به اوضاع و احوال موجود صورت می‌گیرد و از تبدیل بحران صنفی به بحران امنیتی و سیاسی جلوگیری کنند. البته در همین هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف نیز باید به مقتضیات موجود توجه شود.

#### ۴. اصول مربوط به ترکیب مراجع حل اختلاف و مشارکت طرفین دعوا

از آنجایی که مراجع حل اختلافات کار از یک سو جایگاه قضاوت و صدور رأی است، وجود قضاوت آشنا با حقوق کار در آن ضروری است. از سوی دیگر ویژگی اختلافات کار اقتضا می‌کند که به شرایط و جایگاه طرفین دعوا توجه شود، به همین سبب وجود اعضای غیرحقوقدان و متخصص در صنف خود از هر دو طرف دعوا برای لحاظ شرایط کارگر و کارفرما در راستای جست‌وجوی راه‌حل عادلانه و واقع‌بینانه امری مهم قلمداد می‌شود (Elkouri & Elkouri, 1985: 129-130). از این‌رو در مقاله‌نامه شماره ۱۴۴ (۱۹۷۶) سازمان بین‌المللی کار، اصل سه‌جانبه‌گرایی به معنای حضور نمایندگان کارگران و کارفرمایان در کنار نماینده دولت مورد تأکید قرار گرفته است (Rules Of The Game, 2014: 16). علاوه بر این در ماده ۷ مقاله‌نامه شماره ۸۴ (۱۹۴۷) به مشارکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان و یا اتحادیه‌های آنها در سیستم حل اختلاف به تعداد مساوی پرداخته شده است. از طرف دیگر سازمان بین‌المللی کار در سازش و داوری (یا به‌طور کلی شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلافات) نیز بر لزوم مشارکت یکسان نمایندگان کارگران و کارفرمایان در مقاله‌نامه ۱۵۱ (۱۹۷۸) و ماده ۲ توصیه‌نامه شماره ۹۲ (۱۹۵۱) تأکید دارد. در ایالات متحده چون فرایند داوری بر اساس توافق طرفین شکل می‌گیرد، ترکیب و شیوه داوری‌ها

۱. برخی از حقوقدانان معتقدند اقتضای نظم عمومی و امنیت کشور ابتکار دولت در اداره کارگاه تا پایان اختلاف، برای جلوگیری از صدمات عمومی امر ضروری و قابل توجیهی است (هاشمی، ۱۳۷۰: ۱۲۸).

متفاوت است. در جایی که اتحادیه وجود دارد، کارگران در شکل‌گیری فرایند داوری و همچنین در تمام مراحل داوری مشارکت یکسان دارند. در فرایند داوری وکیل به نمایندگی از طرفین دعوا حضور دارد (Budd & Colvin, 2008: 467). بیشتر کارخانه‌ها از یک داور بی‌طرف موقت استفاده می‌کنند که در هر اختلاف انتخاب می‌شود؛ بر خلاف هیأت داوری دائمی که برای مدت مشخص معین می‌شوند. از طرف دیگر طرفین می‌توانند یک هیأت چندنفره را که مرکب از نمایندگان کارگر و کارفرما به‌طور مساوی و عضو بی‌طرف که ریاست هیأت داوری را بر عهده دارد، تعیین کنند. تصمیمات هیأت باید نصاب اکثریت اعضا را کسب کند. اگر در زمان معینی که در قرارداد جمعی تعیین شده، طرفین به توافق نرسیدند، به‌طور معمول در قرارداد جمعی روش‌های جایگزین برای انتخاب داور مانند انتخاب فهرستی از داوران که به‌صورت خودکار و چرخشی انتخاب می‌شوند، پیش‌بینی شده است. همچنین در بعضی قراردادهای بر انتخاب داور توسط نهادهای دیگر، ابتدائاً یا در صورت عدم توافق طرفین تصریح شده است. انجمن داوری آمریکا یا دفتر سازش و مصالحه فدرال آمریکا از جمله مهم‌ترین نهادها در این زمینه هستند که به‌طور معمول با ارائه فهرستی از داوران به طرفین دعوا کمک می‌کنند. طرفین هنگام انتخاب داوران به مواردی از قبیل معلومات تخصصی داور، تجارب وی در صنعت و داورهای سابق و تمایلات داور در پرونده‌ها توجه می‌کنند (Connors & Bashore-Smith, 1991: 322&323).

در بیشتر شرکت‌هایی که کارگران غیراتحادیه‌ای هستند، ترجیح بر این است که فرایند رسیدگی به شکایات کارگران تحت کنترل مدیریت باشد. به این علت تصمیم‌نهایی را از آن مدیر بالاتر می‌دانند، چراکه فرایند حل اختلاف را یک مسئله درونی قلمداد می‌شود. (Feuille, Chachere 1995: 37) به همین سبب به‌طور معمول یک مسئول در کارخانه برای اخذ تصمیم‌نهایی مشخص می‌شود؛ برای مثال عالی‌رتبه‌ترین مقام کارخانه یا مدیر کارکنان یا هیأت تجدیدنظر مدیران. در این صورت کارگر اساساً امیدوارند مدیر به درخواست آنها ترتیب اثر دهد و مدیر نیز بر اساس گرایش‌ها و ارزش‌های شخصی نسبت به عدالت رسیدگی می‌کند. برخی شرکت‌ها فرایند داوری توسط هیأت بررسی همکاران که شامل سه نفر کارگر و دو نفر مدیر که خارج از دعوا هستند، فراهم کرده‌اند (Budd & Colvin, 2008: 468-470).

در دادگاه‌های آمریکا قاضی به‌تنهایی به اختلافات کار رسیدگی می‌کند. کارگر در فرایند رسیدگی نقش مؤثری دارد؛ به‌طوری‌که چگونگی ارائه مدارک، ادامه دادرسی و رسیدن به توافق در نهایت در دست کارگر است. از طرف دیگر وجود هیأت منصفه در دادگاه که به‌عنوان نماینده جامعه خدمت می‌کنند، این امکان را فراهم می‌کند که مصداق خروج کارفرما از حدود رفتار قابل قبول مشخص شود (Budd & Colvin, 2008: 472). نحوه مشارکت کارگر در نهادهای اداری رسیدگی به اختلافات کار مختلف است. به‌طور مثال در هیأت

ملی روابط کار<sup>۱</sup> پس از دریافت ادعای وقوع رفتار کاری ناعادلانه، تمام مراحل رسیدگی توسط هیأت انجام می‌شود و کارگر در انجام تحقیقات، چگونگی بررسی اتهام و شکایت به مراجع بالاتر در صورت عدم اجرای دستورهای هیأت توسط کارفرما نقشی ندارد. در مقابل کمیته فرصت شغلی<sup>۲</sup> برابر امکان مشارکت فعال در فرایند حل اختلاف و رسیدن به توافق را فراهم می‌کند. در رسیدگی به اختلافات ناشی از دستمزد نیز اگرچه وزارت کار فرصت اظهارنظر را برای کارگر فراهم می‌کند، اما چگونگی حل پرونده، کنترل روند دادرسی و تصمیم درباره توافقات و سازش در نهایت متعلق به وزارت کار است. به همین سبب ممکن است شرایط خاص کارگر و صنف در طول رسیدگی مدنظر قرار نگیرد (Ebisui et al., 2016: 319 & 323).

در ایران اصل سه‌جانبه‌گرایی در هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف رعایت شده است؛ یعنی دولت، کارگران و کارفرمایان به‌طور مساوی در این هیأت‌ها نماینده دارند (مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار). اعضای هیأت تشخیص سه نفر است، درحالی‌که اعضای هیأت حل اختلاف ۹ نفرند که جلسات آنها با حضور هفت نفر رسمیت پیدا می‌کند و تصمیمات هیأت با اکثریت پنج رأی از افراد حاضر معتبر خواهد بود (ماده ۳ آیین‌نامه چگونگی تشکیل جلسات و نحوه رسیدگی هیأت حل اختلاف مصوب ۱۳۶۹ شورای عالی کار). با وجود ترکیب سه‌جانبه این مراجع اما در عمل این مراجع بیشتر تحت تأثیر و نفوذ نمایندگان قوه مجریه قرار دارند (رستمی و آخوندی، ۱۳۹۶: ۵۳).

انتخاب نماینده کارگران در هیأت تشخیص به‌وسیله کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان است (ماده ۱۵۸ قانون کار). بر اساس تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار تشکل‌های کارگری در ایران به سه تشکل شورای اسلامی کار، انجمن صنفی کارگری و نماینده کارگر دسته‌بندی می‌شود؛ اینکه قانونگذار در انتخاب نماینده کارگران در هیأت تشخیص، شورای اسلامی کار را بر دو تشکل دیگر مقدم دانسته است، به‌نظر مورد انتقاد است؛ کما اینکه در ماده ۱۳۶ قانون کار نیز برای انتخاب نمایندگان کارگران در هیأت‌های مزبور از هر سه تشکل نام برده است. بر همین اساس است که مقنن در ماده ۱۶۰ قانون کار در انتخاب نماینده کارگران را در هیأت حل اختلاف از سه تشکل مذکور نام می‌برد. اگرچه به ظاهر این ماده ترتیب انتخاب نماینده کارگران توسط هریک این تشکل‌ها را بیان می‌کند، اما ماده ۲ آیین‌نامه انتخاب اعضای هیأت‌های حل اختلاف بر خلاف ظاهر ماده ۱۶۰ مرجع انتخاب نمایندگان کارگران را تشکل کارگری حائز اکثریت استان می‌داند (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۸۵-۸۶).

همان‌طور که گفته شد، پرونده‌های مطرح‌شده در مراجع حل اختلاف قابلیت فرجام‌خواهی در دیوان عدالت اداری دارند. رسیدگی فرجامی در دیوان عدالت سبب نادیده گرفتن جنبه‌های حقوق کار و فلسفه ایجاد دادرسی کار می‌شود، چراکه موجب می‌شود قاضی دیوان بدون در نظر گرفتن جنبه‌های اجتماعی و

1. National Labor Relations Board

2. The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)



اقتصادی حقوق کار با رأی مراجع حل اختلاف کار که علی‌الاصول با توجه به این جنبه‌ها گرفته شده است، به بررسی موضوع شکایت بپردازد.<sup>۱</sup> بنابراین لازم است در دیوان عدالت نیز رسیدگی به صورت سه‌جانبه انجام پذیرد. علاوه بر این از آنجا که دیوان عدالت اداری مرجع رسیدگی به شکایات اداری است، بنابراین در اختلافات کار طرف شکایت در دیوان مرجع صادرکننده رأی قطعی است؛ در نتیجه یکی از طرفین دعوا (کارگر یا کارفرما) در مرحله فرجام‌خواهی حضور ندارد. این امر موجب عدم رعایت اصل تنازع دعوا می‌شود؛ چراکه طرف دیگر دعوا فرصت دفاع از موضوع اختلاف را ندارد و از طرف دیگر چون فرجام‌خواننده ذی‌نفع نیست، در عمل رغبتی برای دفاع از رأی صادره ندارد (قبادی، ۱۳۹۳: ۲۶۱-۲۶۶).

## ۵. نتیجه

سازمان بین‌المللی کار برای بهتر شدن روابط کار در حوزه‌های مختلف (از جمله دادرسی کار)، به ارائه اصول و هنجارهایی پرداخته است. با بررسی مقوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های این سازمان به سه موضوع اصلی در زمینه دادرسی کار مورد توجه قرار گرفته است. بحث استفاده از روش‌های جایگزین حل اختلاف، رسیدگی به دعاوی جمعی و ترکیب مراجع حل اختلاف و مشارکت طرفین دعوا موضوعاتی است که در اسناد سازمان بین‌المللی کار بدان پرداخته شده است. دادرسی کار در ایران اگرچه سعی کرده است از این قواعد پیروی کند، ولی در عمل با مشکلات اجرایی و قانونی روبه‌رو شده است که نیازمند توجه به تکامل فرایندهای موجود با توجه به اصول سازمان بین‌المللی کار و تجارب کشورهای دیگر است. به همین سبب در این تحقیق سعی شد با مذاقه در هنجارهای مطرح‌شده در سازمان بین‌المللی کار و همچنین نحوه رعایت این هنجارها در ایالات متحده آمریکا، در جهت پیشرفت دادرسی کار در ایران نکاتی بیان شود.

با توجه به تأکید سازمان بین‌المللی کار بر استفاده از روش‌های جایگزین اختلاف، دو ویژگی سرعت و مشارکت یکسان نمایندگان کارگر و کارفرما باید در این روش‌ها رعایت شود. علاوه بر این در ایجاد فرایند حل اختلاف در جهت اجرا و تفسیر قراردادهای جمعی از دیگر موارد مطرح‌شده توسط سازمان کار است که موجب ایجاد روش‌های متنوع حل اختلاف می‌شود. در ایالات متحده آمریکا روش‌های جایگزین حل اختلاف با تنوع بالا استفاده می‌شود؛ حتی در نهادهای اداری و قضایی رسیدگی‌کننده به اختلافات کارگری. به طوری که این روش‌ها نقش اصلی و اساسی را در دادرسی کار آمریکا ایفا می‌کنند. این در حالی است که این روش‌ها در ایران از جایگاهی برخوردار نیستند و به دلیل فرایند ناقص آن، مورد توجه کارگر و کارفرما قرار نمی‌گیرد و عملاً در طول قانون کار رشدی کمی و کیفی نداشته است.

۱. در عوض مراجع حل اختلاف کار صرفاً به جنبه‌های اجتماعی و اقتصادی توجه شده است و لزومی برای وجود عضو حقوقدان وجود ندارد.

رسیدگی به دعاوی جمعی به‌گونه‌ای که طرفین دعوا را برای رسیدن به راه‌حل مناسب به‌وسیله خودشان کمک کند، از دیگر موضوعات مورد توجه در اسناد سازمان بین‌المللی کار است. به همین علت سازش و داوری سریع، رایگان، داوطلبانه و مستقل مورد تأکید قرار گرفته است. از طرف دیگر به عدم ضربه به حق اعتصاب و آزادی و فعالیت سندیکاها از ملزومات فرایند صحیح رسیدگی به دعاوی جمعی اشاره شده است. ایالات متحده آمریکا برای روش غیرقضایی سازش و داوری را در پیش گرفته است و نهادهایی برای کمک در این امر ایجاد کرده است. در ایران با توجه ضعف سندیکاها دعاوی جمعی به‌وسیله روش‌های سازش و داوری به سرانجام صحیح نمی‌رسد و با مراجعه به هیأت‌های حل اختلاف کارگری و بعد از آن وزارت کار و هیأت وزیران، عملاً دعاوی جمعی ضمن طولانی شدن، به سرانجام معینی منتهی نمی‌شود.

یکی دیگر از موضوعاتی که در سازمان بین‌المللی کار مورد توجه واقع شده، نحوه مشارکت طرفین دعوا در حل اختلاف است. دو هنجار مشارکت یکسان کارگر و کارفرما و اصل سه‌جانبه‌گرایی در اسناد این سازمان بیان شده است. در دادرسی کار آمریکا این مهم کمتر مورد توجه قرار گرفته و به‌جز در مواردی که توافق جمعی وجود دارد در سایر موارد به‌درستی رعایت نمی‌شود و از این حیث دارای نقص فراوانی است. در ایران اصل مشارکت یکسان و اصل سه‌جانبه‌گرایی در مراجع حل اختلاف کار رعایت می‌شود؛ هرچند در رسیدگی دیوان عدالت اداری این اصل به‌درستی رعایت نمی‌شود.

## منابع

### ۱. فارسی

#### الف) کتاب‌ها

۱. ابدی، سعیدرضا (۱۳۹۲). کار شایسته در ایران. چ اول. تهران: میزان.
۲. براتی‌نیا، محمود (۱۳۸۲). دیدگاه‌های نو در حقوق کار. چ اول. تهران: فکرسازان.
۳. پرو، روزه (۱۳۸۲). نهادهای قضایی در فرانسه. ترجمه شهرام ابراهیمی، عباس تدین، غلامحسین کوشکی. قم: سلسبیل.
۴. رسایی‌نیا، ناصر (۱۳۷۹). حقوق کار. چ اول. تهران: آوای نور.
۵. رستمی، ولی؛ آقایی طوق، مسلم و لطفی، حسن (۱۳۸۸). دادرسی عادلانه در مراجع اختصاصی اداری ایران. تهران: گرایش.
۶. عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۹۴). حقوق کار. ۲ جلد، تهران: سمت.
۷. عراقی، سیدعزت‌الله و رنجبران، امیرحسین (۱۳۹۱). تحول حقوق بین‌المللی کار. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۸. قبادی، حسین (۱۳۹۳). آیین دادرسی کار. چ دوم. تهران: جنگل، جاودانه.
۹. لایق‌مند، مجید (۱۳۹۰). حقوق کار بخش دادرسی کار ایران. چ اول. تهران: جاودانه، جنگل.

۱۰. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۹۶). حقوق کار. تهران: میزان.
۱۱. همدانی، علی‌الله (ب-۱۳۸۱). آیین دادرسی مراجع حل اختلاف کار. چ دوم. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

## ب) مقالات

۱. ابدی، سعیدرضا و آگاه، وحید (۱۳۸۹). نظام حداقل مزد در حقوق کار ایران و ایالات متحده. مجله تحقیقات حقوقی، (۵۲)، ۱۹۶-۱۹۸.
۲. باقری، محمود (۱۳۸۶). حدود آزادی طرفین دعوی در تعیین صلاحیت قضایی بین‌المللی. فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، ۳۷ (۳)، ۲۹-۶۲.
۳. توسلی جهرمی، منوچهر (۱۳۸۰ و ۱۳۸۱). نگاهی به شیوه‌های جایگزین حل اختلاف در مقررات جدید اتاق تجارت بین‌الملل. نشریه مرکز امور حقوق بین‌المللی معاونت حقوقی و امور مجلس ریاست جمهوری، (۲۶ و ۲۷)، ۳۶۵-۳۸۲.
۴. رستمی، ولی و آخوندی، فائزه (۱۳۹۶). تحلیل حقوقی طرق اجرایی دخالت دولت در روابط کار در حقوق کار ایران. جستارهای حقوق عمومی، (۱)، ۳۶-۶۲.
۵. رستمی، ولی و اکبری، احسان (۱۳۹۹). جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران. فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، (۱)، ۷۹-۹۸.
۶. محمودی، جواد (۱۳۸۴ و ۱۳۸۵). تمایز صلاحیت مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما و مراجع قضایی. دوفصلنامه تخصصی حقوق عمومی و حقوق بشر، سال (۲ و ۳).
۷. مجتهدی، محمدرضا (۱۳۸۵). راهکارهای قانونی مقابله با اخراج کارگر در انگلستان و مقایسه آن در ایران. مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، (۷۴)، ۳۴۹-۳۷۵.
۸. هادی، سولماز و حاجی‌پور، مرتضی (۱۳۹۵). بررسی شیوه‌های جایگزین حل و فصل اختلاف از منظر حقوق ایران و فقه امامیه. فصلنامه فقه و میانی حقوق اسلامی، (۱) ۹، ۸۷-۱۱۰.
۹. هاشمی، سیدمحمد (۱۳۷۰). نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران. مجله تحقیقات حقوقی، (۹).
۱۰. همدانی، علی‌الله (الف-۱۳۸۱). کلیات حقوق کار. کار و جامعه، (۴۳)، ۱۴-۱۷.

## ۲. انگلیسی

### A) Books

1. Ballot, M. (1992). *Labor Management Relations in a Changing Environment*. New York: Wiley and Sons.
2. Donovan, P., & Oumarou, M. (2013). *Labour Dispute Systems: Guidelines for improved performance*. Turin: International Training Centre of the International Labour Organization.
3. Ebisui, M., Cooney, S., & Fenwick, C. (2016). *Resolving individual labour disputes: a*

- comparative overview*. Geneva: International Labour Office.
4. Eaton, Adrienne E., & Jeffrey H. Keefe (1999). Introduction and Overview. In, *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace*. Adrienne E. Eaton and Jeffrey H. Keefe. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association. 1–26.
  5. Elkouri, Frank, & Elkouri, Edna Asper (1985). *How Arbitration Works*. Washington D.C: Bureau of National Affairs.
  6. Estlund, C. (2014). Employment rights and workplace conflict: A governance perspective. in (eds): *The Oxford handbook of conflict management in organizations*. W. Roche, P. Teague and A. Colvin. Oxford: Oxford University Press. 53–78.
  7. Feuille, Peter (1999). Grievance Mediation. In *Employment Dispute Resolution and Worker Rights in the Changing Workplace*. Adrienne E. Eaton and Jeffrey H. Keefe. IL: Industrial Relations Research Association. 187–217.
  8. Foley, Kevin, & Cronin, Maedhbh (2015). *Professional Conciliation in Collective Labour Disputes; A Practical Guide, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe*. Budapest: ILO.
  9. International Labour Office, Governance and Tripartism Department (Governance) (2015). *collective bargaining: a policy guide, conditions of work and equality department (workquality)*. Geneva: ILO.
  10. International Labour Office (2007). *Collective Dispute Resolution – European and ILO Perspectives*. Nicosia.
  11. International labour office (1980). *conciliation and arbitration procedures in labour disputes; a comparative study*. Geneva: ILO.
  12. Katz, H., Kochan, T., & Colvin, A. (2017). *An introduction to U.S. collective bargaining and labor relations*. New York: Cornell University Press
  13. Katz, H. C., Kochan, T. A., & Colvin, A. J.S (2015). *Labor relations in a globalizing world*. New York: Cornell University Press.
  14. Rules of The Game (2014). *A brief introduction to international labour standards*. Geneva: International Labour Organization.
  15. Weil, D. (2014). *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Cambridge: Harvard University Press.
  16. Wheeler, H. N., Brian S. K., & Douglas M. M. (2004). *Workplace Justice Without Unions*. Kalamazoo, MI: Upjohn Institute.

#### **B) Articles**

17. Bingham, L. B. (2004). Employment Dispute Resolution: The Case for Mediation. *Conflict Resolution Quarterly*, 22 (1–2) 145–174.
18. Brown, R. C. (2012). comparative alternative dispute resolution for individual labor disputes in japan, china and the united stste. *st. John's law review*, 86.
19. Budd, J. W., & Colvin, A. J. S (2008). Improved Metrics for Workplace Dispute Resolution Procedures: Efficiency, Equity, and Voice. *Industrial Relations*, 47 (3).
20. Colvin, A. J. S (2003). Institutional Pressures, Human Resource Strategies, and the Rise of Nonunion Dispute Resolution Procedures. *Industrial and Labor Relations Review*, 56 (3), 375–392.
21. Colvin, A.(2012). American workplace dispute resolution in the individual rights era.

- 
- International Journal of Human Resource Management*, 23(3), 459–475.
22. Compa, L. A. (2014). An overview of collective bargaining in the United States. *Cornell University ILR School*, available at DigitalCommons@ILR: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/912>.
  23. Connors, E. K., & Bashore-Smith, B. (1991) Employment Dispute Resolution in the United States: An Overview. *Canada-United States Law Journal*, 17.
  24. Feuille, P., & Denise R. C. (1995). Looking Fair or Being Fair: Remedial Voice Procedures in Nonunion Workplaces. *Journal of Management*, 21(1), 27–42.
  25. Lewin, D (2005). Unionism and Employment Conflict Resolution: Rethinking Collective Voice and Its Consequences. *Journal of Labor Research*, 26 (2), 209–239.
  26. McCabe, D. M., & David Lewin (1992). Employee Voice: A Human Resource Management Perspective. *California Management Review*, 34 (3), 112–123.

### ۳. سایت

1. <https://www.fmcs.gov>
2. <https://www.nlrb.gov>