

پیمان دسته جمعی؛ ابزار گفت‌وگوی اجتماعی

توافقات دسته جمعی حاصل مذاکره مستقیم کارگران و کارفرمایان است که با هدف بهبود شرایط کاری، افزایش بهره‌وری و تقویت امنیت شغلی شکل می‌گیرد

پیمان دسته جمعی کار توافقی کتبی و رسمی است که برای تعیین شرایط کار میان نمایندگان قانونی کارگران، از جمله شوراهای انجمن‌های صنفی و کارفرمایان یا نمایندگان آنان منعقد می‌شود. این پیمان حاصل گفت‌وگوی اجتماعی و مذاکره جمعی است و با هدف بهبود شرایط کاری، افزایش امنیت شغلی، ارتقای بهره‌وری، حل اختلافات حرفه‌ای و تقویت روابط کار شکل می‌گیرد. پیمان‌های دسته‌جمعی در چارچوب قانون کار تنظیم می‌شوند، نباید حقوق حداقلی کارگران را کاهش دهند و پس از تأیید مراجع قانونی، برای طرفین لازم‌الاجرا بوده و نقش مهمی در نظم‌بخشی و شفافیت روابط کار ایفا می‌کنند.

محمدحسین قشقای

کارشناس تأمین اجتماعی

در میانه روابط پیچیده کار و تولید، توافقات دسته‌جمعی به‌عنوان یکی از کم‌هزینه‌ترین و در عین حال مؤثرترین ابزارهای تنظیم روابط میان کارگران و کارفرمایان شناخته می‌شود؛ سازوکاری که می‌تواند همزمان منافع نیروی کار، بهره‌وری بنگاه و ثبات محیط تولید را تأمین کند. با وجود تصریح قانون کار بر اهمیت این توافقات، واقعیت آن است که هنوز جایگاه شایسته خود را در نظام روابط کاری کشور نیافته و کمتر از ظرفیت‌های قانونی و اجتماعی آن بهره‌برداری شده است.

گفت‌وگوی اجتماعی در بستر تولید

توافقات دسته‌جمعی، پیش از آنکه یک متن حقوقی باشد، حاصل یک فرایند گفت‌وگو و تفاهم است. در این فرایند، نمایندگان کارگران، تشکل‌های

صنفی و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت مشخص، گرد هم می‌آیند تا بر سر قواعدی مشترک برای اداره بهتر کار توافق کنند. این گفت‌وگوها معمولاً از دل نیازهای واقعی محیط کار شکل می‌گیرد؛ نیاز به بهبود شرایط معیشتی کارگران، ارتقای ایمنی، به‌روزرسانی فرایند تولید یا استفاده بهینه از ماشین‌آلات و امکانات موجود. توافقات دسته‌جمعی تلاش می‌کند با توجه به ویژگی‌های هر صنف، راه‌حل‌هایی عملی و قابل اجرا ارائه دهد و از نسخه‌های کلی و غیرمنعطف فاصله بگیرد. به همین دلیل، این توافقات می‌توانند در سطح کارگاه، حرفه یا حتی یک صنعت کامل، مبنای تنظیم روابط کاری قرار گیرند و به کاهش تنش‌ها و اختلافات کمک کنند.

قانون چه می‌گوید و چه می‌خواهد؟

قانون کار ایران در ماده ۱۳۹، چارچوب روشنی برای مذاکرات و توافقات دسته‌جمعی ترسیم کرده است. هدف اصلی این مذاکرات، پیشگیری از بروز اختلافات شغلی، حل مسائل حرفه‌ای و بهبود شرایط تولید و رفاه کارگران

عنوان شده است. قانونگذار تأکید دارد که این اهداف باید از طریق تعیین ضوابط مشخص و با مشارکت واقعی طرفین محقق شود. به بیان دیگر، توافقات دسته‌جمعی زمانی معنا پیدا می‌کند که خواسته‌های مطرح‌شده بر پایه دلایل و مستندات باشد و هر دو طرف، خود را در قبال اجرای آن متعهد بدانند. در چنین چارچوبی، توافقات می‌توانند به ابزاری برای حمایت مؤثر از کارگران، افزایش راندمان تولید، هم‌سویی گروه‌های شغلی و استفاده از تجربه جمعی در حل مسائل صنفی تبدیل شود. این سازوکار، علاوه بر ارتقای کیفیت و کمیت تولید، نقش مهمی در مستندسازی رویه‌های کاری و ایجاد شفافیت در روابط کار ایفا می‌کند.

ظرفیتی مغفول در اقتصاد امروز

با وجود این پشتوانه قانونی، توافقات دسته‌جمعی هنوز در عمل به جایگاه واقعی خود نرسیده است. بسیاری از نگاه‌ها همچنان ترجیح می‌دهند روابط کاری را به‌صورت یک‌طرفه یا صرفاً بر اساس قراردادهای فردی مدیریت کنند؛

پرسش‌های مخاطبان

• توافقات دسته‌جمعی به لحاظ حقوقی در چه جایگاهی قرار می‌گیرد؟

توافقات دسته‌جمعی از منظر حقوق کار، خود به‌عنوان یک منبع رسمی و معتبر شناخته می‌شوند و نقش مهمی در شکل‌دهی ضوابط و مقررات کاری ایفا می‌کنند. این توافقات در صورتی که تمامی ملاحظات قانونی در تدوین آن‌ها رعایت شده باشد، جایگاه قانونی یافته و لازم‌الاجرا در کارگاه‌ها و بنگاه‌های مرتبط هستند. علاوه بر این، قابلیت الگوبرداری برای سایر گروه‌ها و صنوف شغلی را دارا می‌باشند و می‌توانند به‌عنوان مدلی کارآمد برای بهبود شرایط کاری و ارتقای نظم حرفه‌ای مورد استفاده قرار گیرند. تجربه جهانی نشان می‌دهد توافقات دسته‌جمعی در بسیاری از کشورها به‌عنوان یک منبع حقوقی معتبر برای تضمین عدالت، مشارکت و ثبات محیط کار به کار گرفته می‌شوند. در ایران نیز، فصل هفتم قانون کار مصوب ۱۳۶۹ به‌طور ویژه مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار را مورد توجه قرار داده و جایگاه حقوقی و قانونی آن‌ها را به رسمیت شناخته است.

• ملاحظات و مواردی که در تدوین توافقات دسته‌جمعی باید رعایت شود، چیست؟

توافقات دسته‌جمعی تنها وقتی اعتبار قانونی پیدا می‌کنند که تمامی ملاحظات ضروری رعایت شده باشد. مهم‌ترین شرط این است که هیچ یک از مفاد توافق، حقوق و مزایای حداقلی پیش‌بینی شده در قانون کار را کاهش ندهد یا حذف نکند. قانون کار، حداقل‌های لازم برای حمایت از کارگران را مشخص کرده و هیچ توافقی نمی‌تواند این حداقل‌ها را زیر پا بگذارد. با این حال، امکان افزایش حقوق و تسهیلات کارگران از طریق توافق دسته‌جمعی کاملاً مجاز است و به بهبود وضعیت

• رفاهی کارکنان کمک می‌کند. علاوه بر این، توافقات دسته‌جمعی نباید با قوانین و مقررات جاری کشور یا مصوبات قانونی دولت در تضاد باشد. بر اساس تبصره ماده ۱۴۱ قانون کار، وزارت کار موظف است ظرف سی روز نظر خود را درباره انطباق یا عدم انطباق مفاد پیمان با قانون به صورت مکتوب به طرفین اعلام کند. در صورت وجود مغایرت، دلایل و مستندات قانونی باید به صورت شفاف به طرفین ارائه شود تا امکان اصلاح توافق فراهم شود و حقوق هیچ یک از طرفین تضییع نشود. این فرایند شفاف، پایه اعتماد میان کارگران و کارفرمایان را مستحکم می‌کند و از اختلافات احتمالی جلوگیری می‌کند.

توافقات دسته‌جمعی برای اعتبار قانونی باید به تصویب اداره کار برسد. اداره کار می‌تواند به دو روش عمل کند: یا نماینده‌ای در جلسات مذاکره حضور دارد و روند گفتگوها را از نزدیک نظارت می‌کند، یا در صورت عدم حضور نماینده، متن توافق‌نامه باید به اداره کار ارسال شود تا با بررسی تطابق با قانون کار و سایر مقررات مرتبط، اعتبار قانونی پیدا کند. این مرحله نقش مهمی در اطمینان از قانونی بودن توافق دارد و مانع سوءتفاهم یا اختلاف بین طرفین می‌شود. همچنین، تبصره دوم ماده ۱۳۹ قانون کار پیش‌بینی کرده است که در صورت تمایل طرفین، وزارت کار شخصی بی‌طرف و متخصص در مسائل کار را معرفی کند تا به عنوان کارشناس در مذاکرات حضور داشته باشد. نقش این کارشناس تنها کمک به هماهنگی طرفین و تسهیل پیشبرد مذاکرات است و نمی‌تواند تصمیم‌نهایی را به جای طرفین بگیرد. حضور چنین کارشناس مستقل باعث می‌شود مذاکرات با شفافیت بیشتری پیش رود، اختلاف‌ها سریع‌تر حل شود و توافقات از نظر قانونی و عملی قابل اتکا باشند.

• آیا در توافقات دسته‌جمعی می‌توان توافق کرد که کارکنان یک صنف مشمول بیمه نشوند؟

خیر، بیمه کارگری جزو قواعد آمره و الزامی در قانون کار و تأمین اجتماعی است و هیچ توافق دسته‌جمعی نمی‌تواند شامل معافیت از آن شود. این مقررات قطعی و غیرقابل مذاکره هستند و هدف آن‌ها تضمین حمایت و امنیت شغلی تمامی کارگران است. هرگونه تلاش برای حذف یا کاهش پوشش بیمه‌ای، قانونی و معتبر نخواهد بود و لازم است همه کارفرمایان آن را رعایت کنند.

• در صورت بروز اختلاف بین کارگران و کارفرمایان یا نمایندگان آن‌ها در خصوص مفاد پیمان دسته‌جمعی که منجر به تعطیلی یا اعتصاب کارگران شود، چه مرجعی صلاحیت رسیدگی به آن را دارد؟

بر اساس ماده ۴۲ قانون کار، هرگاه اختلاف در مفاد پیمان دسته‌جمعی باعث توقف کار در کارگاه یا کاهش عمده تولید توسط کارگران شود، رسیدگی به این اختلاف ابتدا بر عهده هیأت تشخیص است. این هیأت

رویکردی که در بلندمدت می‌تواند به بی‌اعتمادی، کاهش انگیزه نیروی کار و افت بهره‌وری منجر شود. در مقابل، تجربه کشورهایی که از توافقات دسته‌جمعی به‌طور گسترده استفاده کرده‌اند، نشان می‌دهد که این ابزار می‌تواند به ایجاد ثبات، افزایش مشارکت کارگران در فرایند تولید و حتی کاهش هزینه‌های ناشی از اختلافات کارگری کمک کند. قانون کار ایران نیز مسیر حقوقی این توافقات را مشخص کرده و مقرر داشته است که در صورت منجر شدن مذاکرات به انعقاد پیمان دسته‌جمعی، متن پیمان در چند نسخه تنظیم و برای تأیید به وزارت کار ارائه شود. این نظارت، تضمینی برای انطباق توافقات با قانون و جلوگیری از تضییع حقوق طرفین است. در نهایت، توافقات دسته‌جمعی را باید فرصتی دانست برای بازتعریف روابط کار در شرایطی که اقتصاد با چالش‌های متعددی روبه‌روست. فعال شدن این ظرفیت قانونی، مستلزم اراده مشترک کارگران، کارفرمایان و دولت است؛ اراده‌ای که می‌تواند گفت‌وگو را جایگزین تقابل کند و با ایجاد اعتماد متقابل، مسیر تولید پایدار و عادلانه را هموار سازد. امروز بیش از هر زمان دیگر، اقتصاد ایران به چنین گفت‌وگویی نیاز دارد.

پایان مدت، به تنهایی درخواست تغییر یا فسخ آن را داشته باشد. تنها در شرایط استثنایی و با تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی، تغییر یا اصلاح پیمان امکان‌پذیر است و بدون آن، اجرای توافق برای همه طرفین الزام‌آور است.

• آیا فوت کارفرما یا تغییر مالکیت کارگاه، تأثیری بر توافقات دسته‌جمعی دارد؟

فوت کارفرما یا تغییر مالکیت تأثیری بر اجرای پیمان دسته‌جمعی ندارد. در صورتی که فعالیت کارگاه ادامه یابد، مالک جدید جایگزین کارفرمای پیشین محسوب می‌شود و تمامی تعهدات و الزامات توافقات دسته‌جمعی بر عهده او باقی می‌ماند.

• آیا پیمان‌های دسته‌جمعی توافق شده می‌تواند بر حقوق و مزایای کارگران تأثیر گذارد و باعث کاهش آن شود؟

در همه قراردادهای انفرادی کار، چه پیش از انعقاد پیمان دسته‌جمعی و چه پس از آن، مقررات پیمان دسته‌جمعی لازم‌الاجرا است و باید رعایت شود؛ مگر آنکه قرارداد‌های انفرادی از نظر مزد مزایای بیشتری برای کارگر داشته باشند. هیچ پیمان دسته‌جمعی نمی‌تواند حقوق یا مزایای کارگران را کمتر از میزان تعیین شده در قوانین و مقررات موجود کاهش دهد. همچنین توافقی‌های دسته‌جمعی نباید موجب کاهش حقوق یا مزایای پیشین شود. در نتیجه، قراردادهای انفرادی قبلی همچنان معتبر و لازم‌الاجرا باقی می‌مانند، به ویژه اگر پیمان دسته‌جمعی باعث کاهش مزایای کارگری کارگر شده باشد. این چارچوب قانونی، امنیت حقوقی کارگران را تضمین کرده و از هرگونه کاهش غیرقانونی سطح معیشت آن‌ها جلوگیری می‌کند.

موظف است با دریافت درخواست هر یک از طرفین اختلاف یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع را سریع بررسی کرده و نظر خود را اعلام کند. اگر هر یک از طرفین نظر هیأت تشخیص را نپذیرد، می‌تواند ظرف ده روز از تاریخ اعلام نظر، به هیأت حل اختلاف مراجعه کرده و درخواست صدور رأی رسمی کند. هیأت حل اختلاف پس از دریافت درخواست، بلافاصله موضوع را بررسی کرده و تصمیم‌نهایی خود را در باره پیمان دسته‌جمعی اعلام می‌کند. در صورتی که نظر هیأت حل اختلاف نیز اختلافات را رفع نکند، موضوع به هیئت دولت گزارش می‌شود تا هیأت وزیران در طول ادامه اختلاف، کارگاه را به حاش کارفرما اداره کرده و احکام مناسب برای استمرار فعالیت‌ها را اجرا کند. این روند قانونی تضمین می‌کند که اختلافات به سرعت و با شفافیت رسیدگی شوند و ضمن حفظ حقوق کارگران و کارفرمایان، روند تولید و فعالیت کارگاه مختل نشود.

• آیا اجرای توافقات دسته‌جمعی صورت گرفته توسط طرفین اختیاری است یا اجباری؟

توافقات دسته‌جمعی، زمانی که با رعایت قانون و مقررات تدوین شده و به تأیید اداره کار رسیده باشد، برای همه اعضای گروه و کارفرمایان مربوطه الزام‌آور است و اجرای آن‌ها واجب و لازم است.

• در توافقی‌هایی که منعقد می‌شود، آیا یکی از طرفین می‌تواند توافق‌نامه را اجرا نکرده و آن را یک‌طرفه فسخ کند؟

در پیمان‌های دسته‌جمعی کار که برای مدت مشخص منعقد می‌شوند، هیچ یک از طرفین نمی‌تواند پیش از