




The University of Tehran Press

Arbitration of Labor Disputes between the Worker and the Company

Morteza Rostami¹  | Mohammad Rostami²

1. Corresponding Author: Ph.D. in Public Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: rostami300@ut.ac.ir
2. Phd candidate in private law; Faculty of Law and Political Science, Kharazmi University, Tehran, Iran. Email: rostami205@yahoo.com

Article Info	Abstract
Article Type: Research Article	One of the most controversial issues in the field of arbitration is the possibility of using it in the field of labor disputes. This issue that was also raised on the disputes between workers and commercial companies as their employers, has caused many disagreements. Therefore, this paper examines the approach of the legal system of countries and commercial companies in this field. The findings of this study indicate that in some legal systems, various types of arbitration (mandatory and voluntary) in labor disputes have been accepted but in others, only voluntary arbitration is recognized in limited cases. In a number of other legal systems, referring these disputes to arbitration is not accepted at all. Commercial companies also have different procedures in this regard; some companies, believing in the many benefits of arbitration for companies, have chosen it as the first way to resolve labor disputes. Some other companies, despite accepting the arbitration, use it as a secondary method, ie if other non-judicial methods are not obtained and finally, there are companies that are reluctant to refer arbitration to dispute resolution.
Pages: 1051-1070	
Received: 2020/10/18	
Received in revised form: 2021/03/20	
Accepted: 2021/06/28	
Published online: 2024/06/21	
Keywords: <i>mandatory arbitration, voluntary arbitration, shareholders, employer, public order.</i>	
How To Cite	Rostami, Morteza; Rostami, Mohammad (2024). Arbitration of Labor Disputes between the Worker and the Company. <i>Public Law Studies Quarterly</i> , 54 (2), 1051-1070. DOI: https://doi.com/10.22059/JPLSQ.2021.311984.2596
DOI	10.22059/JPLSQ.2021.311984.2596
Publisher	The University of Tehran Press. 



انتشارات دانشگاه تهران

فصلنامه مطالعات حقوق عمومی

شاپا الکترونیکی: ۸۱۳۹-۲۴۲۳

دوره: ۵۴، شماره: ۲

تابستان ۱۴۰۳

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

داوری اختلافات ناشی از کار میان کارگر و شرکت تجاری

مرتضی رستمی^۱ | محمد رستمی^۲

۱. نویسنده مسئول؛ دانش‌آموخته دکتری حقوق عمومی دانشگاه تهران و قاضی دیوان عدالت اداری، تهران، ایران. رایانامه: rostami300@ut.ac.ir
 ۲. دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: rostami205@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: پژوهشی</p> <p>صفحات: ۱۰۷۰-۱۰۵۱</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۲۷</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۳۹۹/۱۲/۳۰</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۷</p> <p>تاریخ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱</p> <p>کلیدواژه‌ها: داوری اجباری، داوری اختیاری، سهامداران، کارفرما، نظم عمومی.</p>	<p>یکی از مسائل بحث‌برانگیز در زمینه نهاد داوری، امکان استفاده از آن در زمینه اختلافات ناشی از کار است. این مسئله که در مورد اختلافات کارگران و شرکت‌های تجاری به‌عنوان کارفرمایان آنها نیز مطرح است، موجب بروز اختلاف‌نظرهای فراوانی شده است. به همین سبب، مقاله کنونی به بررسی رویکرد نظام حقوقی کشورها و شرکت‌های تجاری در این زمینه پرداخته است. یافته‌های این پژوهش دلالت بر آن دارد در برخی نظام‌های حقوقی، انواع داوری (اجباری و اختیاری) در اختلافات ناشی از کار پذیرفته شده، اما در برخی دیگر، تنها داوری اختیاری آن هم در موارد محدود به رسمیت شناخته شده است. در تعداد دیگری از نظام‌های حقوقی نیز ارجاع این اختلافات به داوری، به کلی پذیرفته نشده است. شرکت‌های تجاری نیز در این زمینه رویه‌های مختلفی دارند؛ برخی شرکت‌ها با اعتقاد به منافع فراوان داوری برای شرکت آن را به‌منزله نخستین شیوه حل‌وفصل اختلافات کار برگزیده‌اند. برخی دیگر از شرکت‌ها با وجود پذیرش نهاد داوری، از آن به‌عنوان یک روش فرعی یا ثانویه، یعنی در صورت عدم حصول نتیجه از سایر روش‌های غیرقضایی، استفاده می‌کنند و در نهایت شرکت‌هایی وجود دارند که در حل‌وفصل اختلافات ناشی از کار تمایلی به ارجاع امر به داوری ندارند.</p>
<p>استناد</p> <p>رستمی، مرتضی؛ رستمی، محمد (۱۴۰۳). داوری اختلافات ناشی از کار میان کارگر و شرکت تجاری. <i>مطالعات حقوق عمومی</i>، ۵۴ (۲)، ۱۰۷۰-۱۰۵۱. DOI: https://doi.com/10.22059/JPLSQ.2021.311984.2596</p>	
<p>DOI</p> <p>10.22059/JPLSQ.2021.311984.2596</p>	
<p>ناشر</p> <p>مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.</p>	



۱. مقدمه

اختلافات ناشی از کار قدمتی به درازای روابط کار دارد و به دلیل تعارض منافعها بروز اختلاف در روابط میان کارگر و کارفرما همواره امری محتمل است؛ به همین دلیل دیرزمانی است در نظام حقوقی کشورها سازوکارهایی برای حل و فصل این اختلافات تعیین شده است. امروزه در بیشتر کشورها حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما اغلب از طریق دادگاهها یا مراجع حل اختلاف کار و در کنار آنها از طریق نهادهایی چون سازش^۱، میانجی‌گری^۲ و داوری^۳ انجام می‌گیرد (Ozdemir, 2001: 220). در میان روش‌های موجود، حل و فصل اختلاف از طریق نهاد داوری همواره بحث‌برانگیز بوده است؛ چراکه در این زمینه از یک سو، رویکردهای مختلفی در نظام‌های حقوقی کشورها وجود دارد و از دیگر سو، کارفرمایان نیز اغلب رویه‌های متفاوتی نسبت به آن دارند. مهم‌ترین گروه از کارفرمایان که رویه آنها در خصوص اختلافات ناشی از کار مباحث متعددی را به همراه داشته است، شرکت‌های تجاری هستند، چراکه این اشخاص حقوقی در برخی کشورها نه تنها از ظرفیت نهاد داوری در جهت منافع خود بهره‌افزایی برده‌اند، بلکه راه افراط در پیش گرفته‌اند؛ به طوری که چنین رویکردی از حیث نقض حقوق کارگران و زیان وارده به سهامداران انتقادات متعددی را به همراه داشته است.

با توجه به چالش‌های متعدد در زمینه ارجاع اختلافات ناشی از کار میان کارگران و شرکت‌های تجاری به داوری و ابهامات موجود در نظام حقوقی ایران در این زمینه (از حیث پذیرش یا عدم پذیرش داوری اختلافات ناشی از کار)، بررسی این موضوع در قالب اثر پژوهشی مستقل، ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس در مقاله حاضر با رویکرد تطبیقی و روش توصیفی-تحلیلی در قالب سه بخش مجزا به بررسی و تحلیل این موضوع پرداخته خواهد شد. در این زمینه در بخش نخست، انواع داوری اختلافات ناشی از کار توضیح داده می‌شود. در بخش دوم، رویکرد نظام‌های حقوقی مختلف در مورد داوری این اختلافات بررسی می‌شود و در نهایت در بخش سوم، رویکرد شرکت‌های تجاری به داوری اختلافات ناشی از کار (در کشورهایی که داوری اختلافات کار در آنها پذیرفته شده است)، تبیین خواهد شد.

۲. انواع داوری اختلافات ناشی از کار

داوری اختلافات ناشی از کار بر دو نوع است؛ داوری اختیاری و داوری اجباری. داوری اختیاری^۴ بدین معنا که طرفین، پس از بروز اختلاف، برای حل و فصل آن، روش داوری را برگزینند. در واقع، در توافق داوری

1. Conciliation
2. Mediation
3. Arbitration
4. Optional arbitration

اختیاری، یک طرف یا هر دو طرف، حق دارند (اما تعهد یا تکلیف ندارند) زمانی که اختلافی میان آنها بروز یافته است، آن را به داور ارجاع دهند (Frost et al., 2014: 15). در این صورت، طرفین اختلاف، داور خود را به وسیله توافق انتخاب می‌کنند یا آنها می‌پذیرند شخص تعیین شده توسط شخص ثالث (مورد توافق خودشان) داور باشد (Malhotra, 2003: 36).

در تعریف داوری اجباری گفته شده است: داوری اجباری^۱ روشی است که در آن یک شرکت یا بنگاه اقتصادی، مستخدمان خود یا مصرف‌کنندگان را ملزم می‌کند تا موافقت کنند اختلافات حقوقی با آن بنگاه اقتصادی (شرکت) را به جای مراجعه به دادگاه به داوری بسپارند. اگرچه اینکه مستخدم یا مصرف‌کننده می‌تواند انتخاب کند، توافقتنامه داوری را امضا کند یا امضا نکند، در ظاهر اختیاری است، اما در عمل، اگر فرد می‌خواهد شغل، کالا یا خدمت موضوع فروش را به دست بیاورد، امضای توافقتنامه ضروری است (J.S. Colvin, 2018: 2).

توافقتنامه‌های داوری اجباری در برخی کشورها از نظر قانونی، الزام‌آورند و براساس آنها با اراده یکی از طرفین، فرایند داوری آغاز می‌شود. این توافقتنامه‌ها از یک سو، به‌طور مؤثر مستخدم شرکت یا مصرف‌کننده را از مراجعه به دادگاه منع می‌کنند و از دیگر سو، ادعاهای حقوقی را به یک فرایند داوری ایجادشده به وسیله توافقتنامه طراحی شده به وسیله شرکت که پذیرش آن شرط ضروری اشتغال یا انجام تجارت با آن شرکت محسوب می‌شود، ارجاع می‌دهند (J.S. Colvin, 2018: 2).

با توجه به اوصاف بیان شده برای داوری‌های اختیاری و اجباری این سؤال مطرح می‌شود که آیا اساساً ارجاع اختلافات ناشی از کار به داوری به نفع کارگران خواهد بود یا به زیان آنان است؟

در پاسخ به این پرسش به نظر می‌رسد باید میان انواع داوری تفکیک قائل شد. از نظر برخی نویسندگان، داوری اختیاری اختلافات ناشی از کار منافع متعددی برای کارگران دارد. از نظر آنان، این روش، سریع‌تر از روش دادرسی است و به نفع کارگرانی است که در پی حل سریع و منصفانه اختلافات خود با کارفرما هستند (Frankel, 2018: 3). سرعت در رسیدگی از آن حیث اهمیت دارد که دستیابی زودتر کارگر به حقوق خود به‌ویژه در کشورهایی که رشد سالانه نرخ تورم در آنها بالاست، برای کارگران، مهم محسوب می‌شود (Giesbrecht-Mckee, 2014: 266). این رویکرد حتی از سوی برخی قضات نیز پذیرفته شده است. برای مثال دیوان عالی هند در پرونده «کمال لیذر کارامچاری علیه شرکت کفش لیبرتی»^۲ بیان کرد: داوری اختیاری^۳ بهترین شیوه برای حل و فصل اختلافات کارگری^۴ است؛ از آن حیث که اختلاف می‌تواند به سرعت

1. Mandatory arbitration

2. Kamal Leather Karamchari Sanghatan v. Liberty Footwear Co.

3. Voluntary arbitration

4. Industrial disputes

و کمتر از یک سال (حتی در بازه زمانی چندماهه) حل و فصل شود؛ در حالی که رسیدگی قضایی دادگاه اغلب ممکن است چند سال طول بکشد. طرفداران داوری اختیاری اختلافات کارگری، مزیت دیگر آن را ارزان تر بودن برای کارگران دانسته‌اند؛ از نظر آنان، از آنجا که روش داوری، اقدامات حقوقی کمتری لازم دارد، نسبت به رسیدگی قضایی ارزان تر است (Malhotra, 2003: 35). در نهایت به عنوان مزیت دیگر، بیان شده است داوری اختیاری (همانند میانجی‌گری) به احتمال زیاد رابطه خوب کارگر با یک کارفرما را حفظ می‌کند (Giesbrecht-Mckee, 2014: 266) و مانع از تزلزل امنیت شغلی کارگر می‌شود یا خطر اخراج او توسط کارفرما را کاهش خواهد داد.

با آنکه مزایای بیان شده برای داوری اختیاری (همچون سرعت، کم‌هزینه بودن و حفظ رابطه شغلی) ممکن است در داوری اجباری نیز متصور باشد، اما این شیوه داوری مورد انتقادات فراوانی قرار گرفته است؛ نخست آنکه، داوری اجباری، حق خواهان به طرح ادعاهای موجود نزد مرجع قضایی یا هیأت منصفه را حذف می‌کند و وی را از بهره‌مندی از حقوقی که در موارد مشابه (با ادعاهای وی) در رویه قضایی عمومی شناسایی شده است، باز می‌دارد. برای مثال ممکن است شروط داوری، جبران خسارت‌هایی را که در دادگاه قابل دسترسی است، حذف کنند (Bingham, 1998: 223 – 259)؛ دوم آنکه، در داوری میان کارگر و کارفرما عدم توازن ساختاری وجود دارد، زیرا داورها به‌طور معمول به سمت کارفرمای تکراری (داوری دهنده تکراری)، گرایش دارند (Giesbrecht-Mckee, 2014: 261). بر این اساس، داوری اجباری ممکن است به کارگران، داورهای غیر بی‌طرف^۱ تحمیل کند؛ به‌ویژه در جایی که یک داور به داوری پرونده‌های زیادی برای یک کارفرما دست می‌زند، آن کارفرما (نسبت به کارگر) پرداخت‌های بیشتری به داور دارد (Bingham, 1998: 223- 259). در نتیجه با توجه به نفع فعلی و محتمل آینده (ناشی از تعیین شدن از سوی آن کارفرما به عنوان داور در اختلافات احتمالی آتی با کارگران دیگر)، احتمال جانبداری از کارفرما فراوان است. بررسی‌های به‌عمل آمده نشان می‌دهد بر همین مبنا در برخی کشورها «کارگران احکام کمتری در داوری دریافت کرده‌اند» یا به تعبیر دیگر در داوری‌های اختلافات ناشی از کار کمتر رأی به نفع آنان صادر شده است؛ سوم آنکه، داوری اجباری تمایل به سرکوب ادعاها دارد (J.S. Colvin, 2018: 2) و شروط داوری اجباری در قراردادهای اشتغال موجب چشم‌پوشی مؤثر کارگر از حقوق قانونی خود و به زیان وی می‌شود (Giesbrecht-Mckee, 2014: 261). کارگرانی که مشمول مقررات داوری اجباری هستند، به‌جای مطرح کردن موارد داوری فردی، ادعاهای خود را کاهش می‌دهند و بسیاری از ادعاهای احتمالی آنها از بین می‌رود (Estlund, 2018: 101). در واقع، داوری اجباری در مورد اشتغال، یک فرایند نهایی و الزام‌آور را برای تمامی ادعاهای آینده یک کارگر علیه یک کارفرما برقرار می‌کند (International

(Labour Office, 2016: 10). این در حالی است که کارفرمایان به ندرت اطلاعات مربوط به داوری را عرضه می‌دارند و بسیاری از کارگران، حقوقی را که با امضای قرارداد داوری از دست می‌دهند، درک نمی‌کنند؛ چهارم آنکه، توافق برای اشتغال، نتیجه مذاکرات میان طرفین با قدرت دادوستد و چانی زنی تقریباً برابر نیست؛ بلکه کارفرمایان یکجانبه تصمیم می‌گیرند اختلافات به داوری، ارجاع و فرایند داوری را بدون ورود کارگران برنامه‌ریزی کنند (Pivateau, 2012: 125-128). شروط داوری اجباری در قراردادهای اشتغال غیرمنصفانه‌اند، زیرا قدرت نامتوازن ذاتی میان کارفرمایان و کارگران وجود دارد که نتیجه آن، انعقاد قراردادی برخلاف وجدان و به دور از دادوستد بر مبنای تبادل، خواهد بود. همچنین رکود اقتصادی و نیاز ناامیدکننده بسیاری از کارگران برای به دست آوردن یا حفظ شغل، این عدم توازن قدرت را حاد می‌کند (Giesbrecht-Mckee, 2014 : 261)؛ پنجم آنکه، تحمیل شرط داوری به‌عنوان شرط اشتغال، انتخاب سازوکار حل اختلاف کارگر را محدود می‌سازد و محرومیت وی از سازوکارهای صدای جمعی^۱ ممکن است در مورد دسترسی به عدالت، نگرانی جدی ایجاد کند (International Labour Office, 2016: 6).

با توجه به موارد بیان شده برخی حقوقدانان، ارجاع دعوی کار به داوری اجباری را با هدف و فلسفه حقوق کار در تعارض دانسته و پذیرش آن را به معنای تحمیل یک قرارداد الحاقی به کارگران به‌شمار آورده‌اند (قبادی، ۱۳۹۸: ۱۵). برخی دیگر از نویسندگان نیز بر این باورند که شروط داوری اجباری به دلیل منفعت آشکار کارفرما و زیان کارگر باید به‌طور خودبه‌خود غیرقابل اجرا باشد (Giesbrecht-Mckee, 2014: 270-271). سازمان بین‌المللی کار نیز قائل بر پذیرش محدود و استثنایی داوری اجباری است، زیرا صرف نظر از اینکه این سازمان هیچ مقوله‌نامه یا توصیه‌نامه‌ای را به‌طور مستقیم در ارتباط با داوری اجباری، به تصویب نرسانده است، کمیته اجرای استانداردهای بین‌المللی کار سازمان بین‌المللی کار در یکصدوهفتمین نشست کنفرانس بین‌المللی کار در مصوبه خود بیان کرده است: «دولت‌ها باید تضمین کنند که توسل یکجانبه به داوری اجباری به‌عنوان شیوه حل و فصل اختلافات، تنها باید در شرایط بسیار محدود به کار گرفته شود». از نظر کمیته اجرای استانداردهای بین‌المللی کار، داوری اجباری در موردی که طرفین به توافق (واقعی) دست نیافته‌اند، اغلب مغایر با اصول مذاکرات میان کارگران و کارفرمایان است (ILO, 2019: 1-2)؛ در نتیجه از نظر این سازمان باید از تحمیل داوری اجباری به کارگران اجتناب شود.

۳. رویکرد نظام‌های حقوقی به داوری اختلافات ناشی از کار

پس از تبیین انواع داوری اختلافات ناشی از کار و مزایا و انتقادات وارد بر آنها باید دید نظام‌های

حقوقی مختلف نسبت به داوری چه رویکردی دارند. بررسی‌ها نشان می‌دهد رویکرد نظام‌های حقوقی در این زمینه به سه دسته زیر قابل تقسیم است: پذیرش گسترده، پذیرش محدود و عدم پذیرش داوری اختلافات ناشی از کار که در این قسمت در مورد هریک توضیح داده خواهد شد.

۱.۳. پذیرش گسترده داوری اختلافات ناشی از کار

در برخی نظام‌های حقوقی، انواع مختلف داوری اختلافات ناشی از کار به‌طور گسترده پذیرفته شده است. برجسته‌ترین نمونه در این خصوص، نظام حقوقی ایالات متحده آمریکا است. در آمریکا قانون داوری فدرال^۱ که در سال ۱۹۲۵ به تصویب کنگره رسیده، جزو پیشروترین قوانین در زمینه داوری است. در این قانون سعی شده است توافق‌های داوری به انواع قراردادهای تسری داده شود و از لازم‌الاجرا بودن شروط داوری در همه قراردادهای حمایت شود. بر این اساس، در نظام حقوقی آمریکا شرط‌های داوری می‌تواند به‌طور فزاینده‌ای در قراردادهای فردی کار قرار داده شود (Jagtenberg & de Roo, 2018: 175). در عمل نیز در این کشور از حدود سال ۱۹۹۰ تاکنون، شروط داوری اغلب در قراردادهای کار استاندارد^۲ به‌ویژه در صنعت خدمات مالی قید می‌شود (Jagtenberg & de Roo, 2018: 172). علاوه بر این در آمریکا، در سال ۱۹۴۷ نهاد «خدمات میانجی‌گری و مصالحه فدرالی»^۳ ایجاد شد تا از طرفین اختلاف کار با پیشنهاد میانجی‌گری و همچنین خدمات داوری اختیاری در اختلافات جمعی^۴ حمایت کند (Jagtenberg & de Roo, 2018: 175).

در نظام حقوقی این کشور هر دو نوع داوری اختلافات ناشی از کار (اعم از اختیاری و اجباری) پذیرفته شده است و طرفین اختلافات کار عموماً داوران را از میان افراد تاجر، حقوقدانان، قضات، جامعه‌شناسان و کشیش‌ها که دارای شرایط مقرر در قوانین برای داوری هستند، انتخاب می‌کنند. همچنین استادان دانشگاه در رشته حقوق یا مهندسان صنایع در صنایع مرتبط اقتصادی یا اجتماعی حسب مورد اغلب به‌عنوان داور تعیین می‌شوند (Malhotra, 2003: 36).

نظام قضایی این کشور نیز از داوری اختلافات ناشی از کار حمایت می‌کند؛ به‌طوری‌که دادگاه‌ها عموماً به انتخاب طرفین اختلاف احترام می‌گذارند و توافقات داوری از منظر دادگاه‌ها، لازم‌الاجرا هستند. در واقع، تصمیمات داوری اغلب الزام‌آور بوده و به‌وسیله دادگاه قابل اجرا هستند، مگر در موارد استثنایی مانند مغایرت تصمیم با نظم عمومی (به تشخیص دادگاه)، نقص شایان توجه در فرایند داوری یا تعارض آشکار اتخاذ تصمیم با منافع داور (C. Brown, 2012: 564-566).

1. Federal Arbitration Act
2. Standardized Employment Contracts
3. Federal Mediation and Conciliation Service
4. Collective Disputes

نظام قضایی آمریکا حتی از داوری اجباری اختلافات کار با وجود انتقادات متعدد وارد بر این نوع داوری از نظر نادیده گرفته شدن حقوق کارگران، حمایت کرده است. مهم‌ترین نمونه حمایت از داوری اجباری کار را می‌توان در پرونده معروف «گیلمر علیه شرکت بین‌المللی جانسون لین»^۱ مشاهده کرد. در این پرونده، رابرت گیلمر^۲ مستخدم ۶۲ ساله «شرکت بین‌المللی جانسون لین»، زمانی که کارفرمایش او را با یک کارگر جوان، جایگزین کرد، دعوی را در خصوص تبعیض در استخدام و نقض قانون از حیث تبعیض سنی در اشتغال، در دادگاه مطرح کرد. شرکت نامبرده، اعلام کرد تقدیم چنین دادخواستی، ممنوع است؛ به دلیل آنکه گیلمر در زمان انعقاد قرارداد به کارگیری اش توافقی را امضا کرده بود تا هرگونه ادعای اختلاف یا منازعه از طریق فرایندها و روش‌های درونی شرکت، داوری شود. دیوان عالی ایالات متحده آمریکا در سال ۱۹۹۱ در تصمیم مربوط به این پرونده بیان کرد: چنین قراردادهایی، موافقت‌نامه‌های داوری بوده و مشمول قانون داوری فدرال (مصوب ۱۹۲۵ که برای داوری اختلافات تجاری طراحی شده است) هستند که گیلمر به‌طور اختیاری و آگاهانه شروط آن قرارداد را پذیرفته و با امضای توافق ارجاع به داوری، حق دسترسی به دادگاه‌ها را (در مورد بررسی ادعای تبعیض سنی) از دست داده است (M. Zack, 2002: 5).

رویه قضایی دو دهه اخیر دیوان عالی آمریکا از تصمیم گرفته‌شده در پرونده گیلمر در پرونده چند شرکت دیگر همچون «سرکیوت سیتی علیه آدامز»^۳، «ای اوک علیه وافل هاوس»^۴ و «رنت ای سنتر علیه جکسون»^۵ نیز پیروی شد. برای مثال در پرونده «شرکت سرکیوت سیتی علیه آدامز»، دیوان اظهار کرد: «تمام قراردادهای اشتغال که دربردارنده توافق به داوری هستند، لازم‌الاجرا بوده و جز در مورد کارگران حمل‌ونقل بین‌المللی در قلمرو قانون داوری فدرال قرار می‌گیرند» (Giesbrecht-Mckee, 2014: 264).

تصمیم دیوان در پرونده گیلمر برای رشد توافق‌های داوری اجباری در قراردادهای کار پایه محکمی بنا نهاد و شمار زیادی از کارفرمایان را تشویق کرد تا چنین روشی را در پیش گیرند (M. Zack, 2002: 5)؛ به طوری که امروزه در ایالت متحده آمریکا در میان شرکت‌های دارای هزار مستخدم (کارگر) یا بیشتر از هزار کارگر ۶۵/۱ درصد، روش داوری اجباری را در قراردادهای کار داشته‌اند. بر این اساس در حال حاضر در این کشور اگر یک حق اشتغال مورد حمایت قانون دولتی (قانون کل ر آمریکا) یا فدرالی نقض شود و کارگر تأثیر پذیرفته (از نقض آن)، یک موافقت‌نامه داوری اجباری را امضا کرده باشد، آن کارگر در مورد آن اختلاف، حق مراجعه به دادگاه را ندارد و به جای آن، ادعای وی باید از طریق فرایند داوری طراحی شده در موافقت‌نامه، بررسی شود (J.S. Colvin, 2018: 2-3).

1. Gilmer v. Interstate/Johnson Lane Corp.

2. Robert Gilmer

3. Circuit City v. Adams

4. EEOC v. Waffle House

5. Rent-a-Center v. Jackson

به نظام حقوقی آمریکا از حیث پذیرش گسترده داورى اجبارى، انتقادات متعددى مى‌توان وارد کرد؛ نخستین انتقاد آن است که در این کشور شرط‌های داورى که به‌طور فزاینده‌ای در قراردادهای فردى کار قرار داده مى‌شوند، به‌طور واقعى مورد مذاکره قرار نمى‌گیرد؛ بلکه فرایندهای داورى اجبارى کار از سوى کارفرمایان به‌طور یکجانبه تعیین و اجرا مى‌شوند (Stone & J.S. Colvin, 2015: 18-20). به‌عبارت دیگر، آنها از یک دسته الگوهایی که توسط کارفرما وضع شده است، پیروى مى‌کنند و در واقع، این قراردادها، قراردادهای الحاقی^۱ هستند (Jagtenberg & de Roo, 2018: 175).

دوم آنکه، دیوان عالی این کشور در قضیه گیلر استدلال‌های موجود درباره ناعادلانه بودن ذات داورى را رد کرده است. در پرونده گیلر دیوان این بحث را که ارزش داورى، کمتر از راه‌حل قضایى است، نپذیرفت و بیان کرد با توافق به داورى یک ادعای قانونى، یک طرف اختلاف، صرف‌نظر نمى‌کند و از دست نمى‌دهد حقوق ماهوى که توسط قانون موضوعه به وی داده شده است؛ بلکه این تنها به این معناست که طرفین مى‌پذیرند حل‌وفصل اختلافشان به‌جای نهاد قضایى به شیوه داورى باشد (Giesbrecht-Mckee, 2014: 263). به همین سبب در حال حاضر، نظام حقوقى این کشور بدون توجه به فقدان تعادل عوضین قرارداد، به حمایت از توافق‌های داورى به‌عنوان یک موضوع قرارداد، ادامه مى‌دهد (Giesbrecht-Mckee, 2014: 269).

سوم آنکه، به‌دنبال آرای دیوان عالی آمریکا گرایشى ایجاد شده است که براساس آن، کارفرمایان آمریکایى به‌طور فزاینده‌ای از کارگزاران مى‌خواهند تا توافقنامه‌های داورى اجبارى را امضا کنند. براساس این توافقنامه‌ها کارگرانی که حقوق آنها نقض شده است، برای مثال از طریق تبعیض شغلى، نمى‌توانند ادعای خود را در دادگاه پیگیری کنند، بلکه باید آن را به داورى بگذارند و تسلیم فرایندهای داورى شوند (J.S. Colvin, 2018: 1). این روند، موقعیت کارگران را که حقوقشان با منع دسترسى به دادگاه‌ها برای انواع ادعاهای حقوقى، شامل ادعاهای مبتنى بر قانون حقوق مدنى، قانون معلولیت، قانون خانواده و مرخصى پزشکى و قانون استانداردهای کار منصفانه آمریکا نقض مى‌شود، تضعیف کرده است (J.S. Colvin, 2018: 3).

چهارم آنکه، یافته‌های مطالعه تجربى داورى کار توسط یکی از محققان (با بررسی چهار هزار داورى اجراشده توسط انجمن داورى آمریکایى^۲) نشان مى‌دهد که داوران اغلب از کارفرمایان طرفدارى مى‌کنند (J.S. Colvin, 2018: 1)؛ به‌طوری‌که در این کشور کارگران در پرونده‌های داورى نسبت به رسیدگی قضایى^۳ کمتر پیروز مى‌شوند (J. S. Colvin, 2011: 1-23) و آنها در داورى اجبارى اشتغال (نسبت به دادگاه‌ها)، غرامت کمتری دریافت مى‌کنند (Stone & J.S. Colvin, 2015: 18-20). در واقع در

1. contracts of adhesion
2. American Arbitration Association
3. Litigation

پرونده‌هایی که کارگر برنده شده است، میزان محکومیت (یا محکوم‌به) به‌طور چشمگیری کمتر از محکومیت‌های تعیین‌شده در رسیدگی‌های قضایی در موارد مشابه بوده است (Colvin, 2018: 1-23).

۲.۳. پذیرش محدود داوری اختلافات ناشی از کار

در برخی نظام‌های حقوقی، داوری اختلافات ناشی از کار به‌طور محدود و استثنایی پذیرفته شده است. در این زمینه می‌توان بیشتر کشورهای عضو اتحادیه اروپا و نیز انگلستان را برای نمونه ذکر کرد. در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا، در خصوص اختلافات فردی کار که اغلب درباره حقوق قانونی هستند، اغلب قضاوت^۲ از طریق دادگاه‌های کار^۳ شیوه برتر حل اختلاف است (Jagtenberg & de Roo, 2018: 179). بررسی‌های به‌عمل‌آمده نشان می‌دهد در اروپا در میان روش‌های حل و فصل اختلاف، میانجی‌گری محبوب‌تر از داوری است (Jagtenberg & de Roo, 2018: 186) و در میان کشورهای عضو اتحادیه اروپا اختلافات فردی ناشی از کار به‌ندرت به داوری ارجاع می‌شود (Jagtenberg & de Roo, 2018: 172). حتی در میان روش‌های مورد استفاده در اختلافات جمعی داوری همیشه برجستگی و اهمیت کمتری نسبت به روش‌های مذاکره‌محور^۴ داشته است (Jagtenberg & de Roo, 2018: 172).

در انگلستان، اگرچه داوری اختیاری اختلافات ناشی از کار پذیرفته شده است، دارای شرایط و محدودیت‌های مشخص است. در عمل حتی در جایی که چنین داوری اختیاری امکان‌پذیر است، به‌ندرت استفاده می‌شود (Jagtenberg & de Roo, 2018: 179). در این کشور، داوری اجباری اختلافات ناشی از کار پذیرفته نشده است و شرط‌های داوری به‌دلیل ناتوان نمودن کارگران (با انعقاد قرارداد خارج از حقوق اشتغال قانونی‌شان)، فاقد اثر قانونی محسوب می‌شوند (Frost et al., 2014: 13).

به‌زعم برخی نویسندگان در حال حاضر در نظام حقوقی انگلستان، تحت تأثیر افزایش ماهیت جهانی تجارت و شیوع داوری به‌عنوان وسیله‌ای برای حل و فصل اختلافات استخدامی در خارج از اروپا به‌ویژه در ایالات متحده، عدم تمایل گذشته برای داوری اختلافات ناشی از کار تا حدی کمتر شده است (Frost & Others, 2014: 13).

۳.۳. عدم پذیرش داوری اختلافات ناشی از کار

در برخی نظام‌های حقوقی، هیچ‌یک از انواع داوری اختلافات ناشی از کار میان کارگر و کارفرما پذیرفته نشده است. در میان کشورهای اروپایی، در حقوق فرانسه داوری اختلافات فردی ناشی از کار به‌روشنی،

1. Statutory Rights
2. Adjudication
3. Labour Courts
4. Negotiation-based Approaches

ممنوع است. قانون کار فرانسه تصریح می‌کند که دادگاه‌های کار صلاحیت مطلق به شنیدن اختلافات در زمینه موضوع حقوق کار را دارند و هرگونه توافق مغایر با این از سوی دادگاه، باطل فرض خواهد شد (ماده ۱۴۱۱-۴). در نتیجه نه طرفین یک قرارداد کار می‌توانند یک شرط داوری را در قرارداد بگنجانند و نه طرفینی که به وسیله یک قرارداد کار ملزم شده‌اند در صورت بروز اختلاف، مجاز به فرا خواندن یک داورند؛ مگر در سه مورد استثنایی که طرفین یک قرارداد کار می‌توانند یک شرط داوری را در یک قرارداد اشتغال بگنجانند. این موارد شامل ۱. قراردادهای کاری بین‌المللی^۲، ۲. قراردادهای کار روزنامه‌نگاران و ۳. قراردادهای کار و کلاهی حقوق‌بگیر^۳ است (International Labour Office, 2017: 121).

رویه قضایی فرانسه نیز همسو با قانون با استفاده از ابزار داوری برای حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما به شدت مخالف است (International Labour Office, 2017: 121). دیوان عالی فرانسه به طور مستمر این رویکرد را اتخاذ کرده است که حقوق کار مقرر در قوانین موضوعه با نظم عمومی ارتباط دارد، بنابراین قابلیت داوری ندارد (Jagtenberg & de Roo, 2018: 179).

بر این اساس در این کشور، اختلافات ناشی از کار میان شرکت‌های فرانسوی به‌عنوان کارفرما و کارگران شرکت نیز قابل ارجاع به داوری نیست، بلکه موضوع در صلاحیت دادگاه کار^۴ است؛ حتی اگر آن اختلاف فردی یا اختلاف نظر^۵ نتیجه مناقشه و ناسازگاری کاری برای مثال، اعتصاب باشد (International Labour Office, 2017: 104-105). در این کشور، اتحادیه‌های صنفی و کارگری^۶ نقش مهمی در حل و فصل اختلافات شرکت و کارگران آن دارند؛ به طوری که امکان ایجاد یک شعبه اتحادیه در درون شرکت، صرف‌نظر از تعداد کارکنان آن شرکت وجود دارد (International Labour Office, 2017: 124).

پس از بررسی رویکردهای موجود در زمینه داوری اختلافات ناشی از کار سوالی که مطرح می‌شود آن است در نظام حقوقی ایران کدام رویکرد پذیرفته شده است؟ در پاسخ باید گفت قوانین و مقررات موجود از جمله قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) و آیین‌نامه آیین دادرسی کار (مصوب ۱۳۹۱) در خصوص امکان یا عدم امکان ارجاع اختلافات ناشی از کار به داور سکوت کرده‌اند. با این حال آیین دادرسی کار، حاوی عبارتی است که بر پذیرش داوری بمنزله یکی از شیوه‌های حل و فصل اختلافات ناشی از کار دلالت دارد. بدین شرح که ماده ۷۹ این مقرر در خصوص موارد رد اعضای مراجع حل اختلاف کار بیان کرده است:

1. Employment tribunal
2. International employment contracts
3. Salaried lawyers
4. Employment tribunal
5. Disagreement
6. Trade unions

«چنانچه عضو مرجع از قبل در همان پرونده به‌عنوان دادرسی یا داور یا کارشناس یا بازرسی یا مأمور تحقیق یا گواه اظهارنظر کرده باشد»، حق حضور در جلسه و مشارکت در رسیدگی را ندارد و طرفین اختلاف نیز می‌توانند وی را رد کنند (بند ۴).

همان‌طور که مشاهده می‌شود این ماده فرضی را مطرح می‌کند که عضو هیأت حل اختلاف کار «در همان پرونده» (یا به‌عبارت دیگر پرونده‌ای که موضوع آن اختلاف ناشی از کار میان کارگر و کارفرماست)، به‌عنوان «داور»، اظهارنظر کرده باشد؛ گو آنکه پیش‌فرض مقام تصویب‌کننده مقرر، آن بوده است که ارجاع اختلافات ناشی از کار به داور امکان‌پذیر است. با این حال، اداره کل حقوقی قوه قضاییه در یکی از نظریه‌های مشورتی بیان کرده است: «اختلافاتی که رسیدگی به آنها در صلاحیت هیأت‌ها و کمیسیون‌های خاص است، قابل ارجاع به داور نیستند، زیرا مستفاد از ماده ۴۵۴ قانون آیین دادرسی در امور مدنی و بندهای «الف» و «ه» ماده ۱ و بند ۲ ماده ۲ قانون داور تجاری بین‌المللی، فقط اختلافاتی که جنبه ترافعی دارد و رسیدگی به آنها در صلاحیت دادگاه است، قابل ارجاع به داور است؛ ثانیاً اموری که در صلاحیت هیأت‌ها و کمیسیون‌های خاص مانند هیأت تشخیص حل اختلاف کارگر و کارفرما و کمیسیون‌های پیش‌بینی‌شده در قانون شهرداری و... هستند، اموری تخصصی و مربوط به نظم عمومی اند که قانونگذار برای رسیدگی به آنها مرجع خاصی را پیش‌بینی کرده است و عدول از صلاحیت آنها با توافق طرفین و مراجعه به مرجعی دیگر حتی مرجع قضایی ممکن نیست»^۱. همان‌طور که مشاهده می‌شود اداره حقوقی قوه قضاییه، رویکردی مشابه با دیوان عالی کشور فرانسه اتخاذ کرده و اختلافات ناشی از کار را به‌سبب ارتباط با نظم عمومی قابل ارجاع به داور ندانسته است.

به این نظریه مشورتی از حیث عدم پذیرش هر نوع از داور به‌عنوان یکی از شیوه‌های حل و فصل اختلافات ناشی از کار از چند نظر می‌توان انتقاد وارد کرد؛ نخست آنکه، ارجاع اختلافات ناشی از کار به داور به‌عنوان یکی از روش‌های حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما در یک سده اخیر (پیش از تصویب قوانین فعلی حاکم بر روابط کار) در نظام حقوقی ایران، سابقه داشته است. به موجب تصویب‌نامه قانونی کار (مصوب ۱۳۲۵) در صورتی که اختلافات کارگر و کارفرما از طریق شورای کارگاه (متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و اداره کار)، حل و فصل نمی‌شد، مراجعه به داور پیش‌بینی شده بود که در صورت حل نشدن اختلاف از طریق نهاد داور (به هر دلیل از جمله رسیدگی نکردن داوران یا عدم اعلام رأی خود در موعد مقرر)، موضوع به هیأت حل اختلاف ارجاع می‌شد. بعدها با تصویب قانون کار مصوب ۱۳۲۸ به‌جای شورای کارگاه و هیأت داور، تنها یک مرجع با عنوان شورای توافق تعیین شد (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۹۰). اگرچه در قوانین کار مصوب ۱۳۲۸، ۱۳۳۷ و ۱۳۶۹ نهاد داور به‌عنوان

۱. نظریه مشورتی شماره ۷/۹۷/۲۸۶۵، مورخ ۱۳۹۷/۱۰/۲۳ اداره کل حقوقی قوه قضاییه

یکی از روش‌های حل و فصل اختلافات ناشی از کار توسط قانونگذار تعیین نشده است، به نظر می‌رسد منع قانونی (به‌ویژه از حیث مغایرت با نظم عمومی) در بهره‌گیری از این نهاد برای اختلافات ناشی از کار وجود نداشته باشد، زیرا همان‌طور که بیان شد، اختلافات ناشی از کار در یک سده اخیر قابل ارجاع به داوری بوده و حل و فصل آنها از طریق نهاد داوری، مغایرتی با نظم عمومی نداشته است.^۱

دوم آنکه، امروزه داوری اختیاری با توجه به منافی که برای کارگران دارد (از جمله سرعت در رسیدگی، ارزان‌تر بودن نسبت به رسیدگی قضایی و حفظ امنیت شغلی کارگر) در بسیاری از کشورها پذیرفته شده و مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار نیز قرار گرفته است. برای مثال ماده ۲ توصیه‌نامه شماره ۹۲ سازمان بین‌المللی کار بیان می‌دارد: «اگر پذیرفته شود یک اختلاف با رضایت همه طرف‌های ذی‌ربط برای حل و فصل نهایی به داوری ارسال شود، این مورد باید تشویق شود تا از اعتصاب‌ها و تعطیلی کارخانه‌ها جلوگیری به عمل آید...» (ILO, 1951: 2). مقدمه این سند دلالت بر آن دارد که پیشنهاد ارجاع به داوری به وسیله طرفین قرارداد در قالب توصیه (و نه اجبار)، طراحی و اجرا شود. علاوه بر این، «اعلامیه سه‌جانبه اصول مربوط به شرکت‌های چندملیتی و سیاست‌های اجتماعی»^۲ که در سال ۱۹۷۷ توسط سازمان بین‌المللی کار تصویب و در سال‌های ۲۰۰۰، ۲۰۰۶ و ۲۰۱۷ اصلاح شده است، رهنمودهایی را بر پایه اصول مندرج در مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان به مؤسسات (شرکت‌های چندملیتی، دولت‌ها و کارفرمایان و کارگران سازمان‌ها در زمینه‌هایی چون اشتغال، آموزش، شرایط کار و زندگی و روابط کارگری ارائه می‌دهد. به موجب بند ۶۷ این اعلامیه «دولت‌ها باید تضمین کنند که ساختارهای میانجیگری، مصالحه و داوری اختیاری، متناسب با شرایط ملی، برای کمک به جلوگیری و حل و فصل اختلافات کارگری میان کارفرمایان و کارگران با فرایند مجانی و سریع در دسترس باشد» (International Labour Office, 2017: 16).

با توجه به پذیرش داوری اختیاری در اسناد بین‌المللی، در راستای حمایت از حقوق کارگران به دو دلیل بهتر است این نوع داوری در نظام حقوقی ایران نیز پذیرفته شود؛ نخست آنکه، داوری اختیاری که پس از بروز اختلاف، با توافق طرفین مطرح می‌شود، نه تنها معایب داوری‌های اجباری (به شرحی که پیش از این بیان شد) را ندارد، بلکه در صورتی که با رعایت قواعد امره قوانین کار و تأمین اجتماعی باشد، پذیرش آن فاقد منع قانونی است. در واقع، با فرض پذیرش اینکه اختلافات ناشی از کار به نظم عمومی ارتباط دارند (هاشمی، ۱۳۹۶: ۲۲-۲۱)، صرف ارجاع دعوی که با نظم عمومی ارتباط دارد به داوری،

۱. علاوه بر این، تقریرات برخی حقوقدانان، دلالت بر آن دارد که هر دو نوع داوری را در اختلافات جمعی ناشی از کار پذیرفته‌اند (هاشمی، ۱۳۹۶: ۲۸۰؛ رفیعی، ۱۳۹۵: ۳۷۳).

2. Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

به منزله نقض شدن نظم عمومی نیست. حتی اگر رأی داور به دلیل نادیده گرفتن قواعد امره قوانین کار و تأمین اجتماعی به زیان کارگر باشد، از آنجا که آرای داوری همچون آرای مراجع حل اختلاف کار باید در دادگستری به اجرا درآیند، دادگاه و واحد اجرای احکام مدنی به عنوان مرجع صلاحیتدار برای اجرای رأی داور بر رعایت قوانین امره حقوق کار نظارت خواهد داشت و در صورت مغایرت با قواعد امره یا نظم عمومی، از اجرای آن خودداری می‌کند.

سوم آنکه، در مراجع حل اختلاف کار، اصل دومارحله‌ای بودن رسیدگی حاکم است (عراقی، ۱۳۹۱: ۳۹۷)؛ حال آنکه داوری اختیاری از آن جهت که از تشریفات رسیدگی (معمولاً دومارحله‌ای) در مراجع حل اختلاف کار و موانع قانونی که ممکن است فرایند رسیدگی به اختلاف (و اجرای حکم) را طولانی‌تر کنید (مانند توقف رسیدگی موضوع ماده ۷۰ آیین دادرسی کار^۱ یا توقف اجرای رأی و رسیدگی مجدد به موضوع توسط هیأت حل اختلاف هم‌عرض به دنبال صدور دستور موقت از سوی دیوان عدالت اداری و نقض رأی هیأت حل اختلاف کار)، به دور است، کارگر را زودتر به حقوق قانونی خود می‌رساند؛ به همین دلیل در کشورهایی چون ایران که با افزایش ماهانه رشد تورم مواجهند، از این حیث، به نفع کارگران خواهد بود. بر این اساس، لازم است حداقل، داوری اختیاری اختلافات ناشی از کار در جهت حمایت از کارگران، پذیرفته شود.

۴. رویکرد شرکتهای تجاری به داوری اختلافات ناشی از کار

در کشورهایی که در نظام حقوقی آنها داوری اختلافات ناشی از کار پذیرفته شده است، شرکتهای تجاری، رویکردها و رویه‌های مختلفی در این زمینه دارند که می‌توان آنها را به سه دسته کلی تقسیم کرد؛ نخست، پذیرش داوری به عنوان نخستین شیوه حل و فصل اختلافات کار؛ دوم، پذیرش داوری به منزله روش ثانوی حل و فصل اختلافات کار و سوم، عدم پذیرش داوری به عنوان روش حل و فصل اختلافات کار که در این قسمت در مورد هریک توضیح داده خواهد شد.

۱. ماده ۷۰ آیین دادرسی کار، مقرر می‌دارد: «چنانچه بین طرفین دعوا همزمان دعوای کیفری مرتبطی با دعوای مطروحه در مرجع حل اختلاف، در مرجع دیگری مورد رسیدگی باشد که نتیجه آن به تشخیص مرجع رسیدگی کننده مؤثر در رأی باشد، صدور رأی موکول به تعیین تکلیف دعوای کیفری خواهد بود». رویه عملی مراجع حل اختلاف کار نشان می‌دهد در برخی موارد، طرح دعوای حقوقی جبران خسارت کارفرما علیه کارگر در مراجع قضایی دادگستری (دادگاههای حقوقی)، موجب توقف رسیدگی در مراجع حل اختلاف کار تا تعیین تکلیف موضوع جبران خسارت در مراجع قضایی دادگستری شده است.

۱.۴. پذیرش داوری به عنوان نخستین شیوه حل و فصل اختلافات کار

بسیاری از شرکت‌های تجاری، در صورت بروز اختلاف میان آنها و کارگران، نهاد داوری را به عنوان نخستین شیوه حل و فصل اختلافات کار به کار می‌برند؛ به طوری که نظام‌های داوری ایجاد شده توسط برخی شرکت‌های تجاری، کارآمدتر از دادخواهی است (Frankel, 2018: 3). از نظر برخی نویسندگان این رویکرد به منافع متعدد داوری برای شرکت‌های تجاری بازمی‌گردد که برخی از آنها بدین شرح است: نخست آنکه، کارفرمایان در داوری نسبت به رسیدگی‌های قضایی هزینه فرایند (شامل زمان، دستمزدهای حقوقی صرف شده برای دفاع، تأمین دلیل، کشف مدارک و دلایل، محاکمه، استماع دادرسی یا تجدیدنظرخواهی) کمتری می‌پردازند (Giesbrecht-Mckee, 2014: 266). به همین سبب، روش داوری به‌ویژه داوری اجباری موجب ذخیره پولی و صرفه‌جویی اقتصادی فراوان برای شرکت‌های تجاری می‌شود و منافعی که شرکت‌ها از این راه به دست می‌آورند، در قالب قیمت‌های کمتر یا حقوق بیشتر به مشتریان یا کارکنان منتقل می‌شود (Jagtenberg & de Roo, 2018: 177)؛ دوم آنکه، بخش صنعتی، تمایل دارد تا در کنار کاهش هزینه‌ها، تعهدات حقوقی خود را نیز کم کند (Jagtenberg & de Roo, 2018: 185). با توجه به آنکه داوری ممکن است هزینه‌های رسیدگی قضایی شرکت و در معرض خطر احتمالی مسئولیت سنگین قرار گرفتن آن را کاهش دهد (Malhotra, op.cit., 2003: 35) به نفع شرکت‌های تجاری خواهد بود؛ سوم آنکه، بخش صنعتی به منظور حفظ اعتبار خود، خواستار آن است اختلافات خود را خصوصی نگه‌دارد (Jagtenberg & de Roo, 2018, 185). داوری در مقایسه با رسیدگی قضایی به این موضوع کمک می‌کند؛ چهارم آنکه، از آنجا که داوران نوعاً اهل دنیای تجارت هستند، شرکت‌هایی که خوانده واقع می‌شوند یا متهم به نقض حقوق کارگران هستند، ممکن است شانس بهتری را برای دستیابی به همدردی (داوران) کسب کنند (Giesbrecht-Mckee, 2014: 266). در نهایت آنکه، داوری اجباری به‌طور معکوس با حق بر اعتصاب ارتباط دارد و از سازوکارهای مهم برای جلوگیری از اعتصاب و به‌عنوان شیوه جایگزین برای حق اعتصاب در حل و فصل اختلافات کار فرض می‌شود (Ozdemir, op.cit., 2001: 221). بنابراین شرکت‌های تجاری با سازوکار داوری اجباری می‌توانند مانع از شکل‌گیری اعتصاب و توقف فعالیت تجاری خود شوند.

با وجود تمام منافعی که انواع داوری برای شرکت‌های تجاری دارد، داوری اجباری ممکن است تأثیرات نامطلوبی بر شرکت تجاری به‌ویژه حقوق سهامداران داشته باشد؛ از آن حیث که داوری اجباری، موجب فقدان شفافیت و فقدان دسترسی عمومی به تصمیمات داور می‌شود. در واقع، ماهیت قراردادی و خصوصی داوری آن را برای مؤسسات نسبتاً آسان می‌سازد تا از آشکارسازی و فاش کردن درباره هر آن چیزی که با

ادعاها، ادله، وضعیت اختلافات ارتباط دارد، جلوگیری کنند. زمانی که شرکت‌ها کارگران را از طریق داوری ساکت می‌کنند (با گنجانیدن شرط داوری اجباری، مانع از طرح شکایت آنها و افشای رفتارهایی که شرکت با کارگران خود دارد می‌شوند)، در نهایت، سهامداران آن شرکت، متضرر می‌شوند (Estlund, 2018: 101-103)؛ از آن جهت که کارگران می‌دانند در محل کارشان چه رخدادهایی واقع شده است، هنگامی که آنها به واسطه وجود قرارداد داوری سکوت می‌کنند، سرمایه‌گذاران منبع اطلاعاتی مهمی را از دست می‌دهند (Frankel, 2018: 4) و در نهایت این موضوع از این نظر به زیان سهامداران خواهد بود.

علاوه بر این، یکی از تحقیقات انجام گرفته در آمریکا نشان داده است، نحوه رفتار شرکت‌های این کشور با کارگران مرد و زن که در آن کار می‌کنند، بر سرمایه‌گذاری اشخاص دیگر در شرکت و نیز ارزش سهام آن، تأثیرگذار بوده است؛ به طوری که رفتار مغایر با اخلاق در بسیاری از موارد موجب کاهش ارزش سهام آنها شده است. یکی از موارد که مصداق رفتار مغایر با اخلاق شرکت دانسته شده است، تحمیل قراردادهای بهروشنی بسیار غیرمنصفانه همچون قراردادهای متضمن شرط داوری اجباری و سوءاستفاده از ناآگاهی کارگران بوده است. در این صورت سهامداران شرکت ممکن است از این مسئله متضرر شوند؛ به‌ویژه آنکه سهامداران نهادی^۱ اغلب اعلام می‌کنند که آنها به حاکمیت شرکتی^۲ اهمیت می‌دهند و می‌خواهند پول خود را در شرکت‌هایی با فرهنگ‌های شرکتی خوب سرمایه‌گذاری کنند (Frankel, 2018: 2).

۲.۴. پذیرش داوری به عنوان روش ثانوی حل و فصل اختلافات کار

برخی دیگر از شرکت‌های تجاری، اختلافات ناشی از کار را بدو به داوری ارجاع نمی‌دهند؛ بلکه سازوکارهای دیگری مقدم بر داوری در نظر می‌گیرند؛ به طوری که داوری اشتغال در طول سازوکارهای دیگر و پس از آنها استفاده می‌شود. در واقع، در این شرکت‌ها حل و فصل اختلافات کارگر و شرکت، انواع مختلفی از فرایندهای حل و فصل اختلاف در محل اشتغال^۳ (به عنوان مراحل مقدم بر داوری اشتغال) را شامل می‌شود؛ مانند بررسی شکایت توسط بالاترین سطوح مدیریتی، هیأت تجدیدنظر داخلی متشکل از مدیرانی که شکایات مستخدمان را می‌شنوند، بازرسی^۴ و میانجی‌گری (J.S. Colvin, 2018: 644).

در خصوص مبنای پذیرش این رویکرد دلایل مختلفی بیان شده است که مهم‌ترین آنها بدین شرح است؛ نخست آنکه، کارفرمایان بزرگ مانند شرکت‌های تجاری به اختلافات خود، به طور معمول به طور فزاینده‌ای نگاه راهبردی داشته و برای آن نظام مدیریت منسجم دارند.^۵ چنین نظام‌هایی شامل

1. Institutional shareholders
2. Corporate governance
3. Workplace
4. Ombudsmen
5. Integrated Conflict Management Systems

پروتکل‌های حاوی چگونگی اقدام مدیران و کارگران در مواجهه با اختلاف است و به‌طور معمول شرکت‌ها مراحل یا شیوه‌های مختلفی را برای حل و فصل اختلافات، تعیین می‌کنند که در میان آنها عمدتاً ارتباط (توأم با تعامل و گفت‌وگو) در درجه نخست قرار دارد. سپس میانجیگری درون‌سازمانی (درون شرکتی) و داوری و در نهایت، رسیدگی قضایی به‌عنوان آخرین چاره تعیین می‌شود. این شیوه‌ها که داوری نیز جزو آن است، یک سرمایه‌گذاری منطقی برای شرکت تجاری محسوب می‌شود (Jagtenberg & de Roo, 2018: 187)؛ زیرا تداوم یا تشدید اختلافات، هزینه‌های سنگین مستقیم و غیرمستقیمی را برای شرکت به‌همراه خواهد داشت.

دوم آنکه، در میان مدیران شرکت، این نگرانی وجود دارد که پذیرش داوری به‌عنوان نخستین سازوکار حل و فصل اختلاف، ممکن است به افزایش شمار ادعاهای قابل طرح توسط کارگران منجر شود. این مسئله به‌طور آشکار به دسترسی به فرایند داوری و به‌ویژه میزان هزینه‌ای که کارفرما برای داوری می‌پردازد، بستگی دارد؛ بدین‌صورت که اگر داوری تا حدی قابل دسترسی‌تر نسبت به دادگاه باشد و به‌ویژه اگر شرکت هزینه‌های داوری را بپردازد، کارگران به‌طور فزاینده‌ای از داوری استفاده خواهند کرد که این موضوع، افزایش هزینه را برای شرکت در پی دارد (J.S. Colvin, 2018: 650).

سوم آنکه، برخی شرکت‌ها تمایلی به تغییر پایه و مبنای مستمر (از قبل موجود در شرکت) ندارند؛ به‌طوری‌که در برخی شرکت‌ها اغلب بی‌تحرکی سازمانی چشمگیری وجود دارد که هر نوع تغییر در سیاست‌ها و رویه‌ها را محدود می‌کند. اگر مسئله داوری اشتغال به‌طور زیادی مطرح شود، ممکن است فرصتی فراهم سازد تا به‌طور کلی مسئله تغییر رویه‌های حل اختلاف در محل کار، مطرح و بررسی شود (J.S. Colvin, 2018: 650).

۳.۴. عدم پذیرش داوری به‌عنوان روش حل و فصل اختلافات کار

در میان شرکت‌های تجاری برخی شرکت‌ها تمایل چندانی برای ارجاع اختلافات خود به داوری ندارند. حتی بسیاری از شرکت‌های تجاری در حال حاضر روش میانجی‌گری را به روش داوری ترجیح می‌دهند. برای مثال در آمریکا در سال ۲۰۱۱ هفتاد درصد از کارفرمایان بزرگ به‌ندرت از روش داوری استفاده کرده یا اختلافات ناشی از کار را هرگز به داور ارجاع نداده‌اند. این موضوع دلایل متعددی ممکن است داشته باشد که مهم‌ترین علت، اعتقاد بر آن بوده است که داوری پرهزینه و پیچیده است (Lipsky & Lamare, 2014: 133-146).

شرکت‌های چندملیتی نیز به‌طور معمول چنین رویکردی دارند. با آنکه به موجب بند ۶۸ «اعلامیه سه‌جانبه اصول مربوط به شرکت‌های چندملیتی و سیاست‌های اجتماعی» (مصوب ۱۹۹۷ سازمان

بین‌المللی کار)، «شرکت‌های چندملیتی همانند شرکت‌های داخلی و ملی^۱ به‌طور مشترک با نمایندگان و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید سعی کنند ساختارهای سازش و داوری اختیاری ایجاد کنند تا به جلوگیری و حل‌وفصل اختلافات کارگری میان کارگران و کارفرما کمک کنند (International Labour Office, 2017: 16)، اما در عمل، شرکت‌های چندملیتی معمولاً نه ارائه می‌دهند و نه استفاده می‌کنند از روش‌های سنتی حل‌وفصل اختلاف کارگران که با تصمیم شخص ثالث خاتمه می‌یابد. در عوض در صورت نبود قرارداد در مورد روش حل‌وفصل اختلاف، این شرکت‌ها به روش‌ها و قوانین محلی در دسترس، مانند میانجی‌گری داخلی، اتکا می‌کنند (C. Brown, 2012: 567). دلایل عدم استقبال این دسته از شرکت‌ها از داوری اختلافات ناشی از کار تا حد زیادی به توجه این شرکت‌ها به موضوع ضررهای ناشی از ارجاع این اختلافات به داوری (که پیش از این به برخی از آنها اشاره شد) بازمی‌گردد.

۵. نتیجه‌گیری

یکی از روش‌های سنتی حل‌وفصل اختلافات که در بیشتر نظام‌های حقوقی پذیرفته شده، داوری است. با این حال، امکان استفاده از این روش برای حل‌وفصل برخی اختلافات همچون اختلافات میان کارگران و کارفرمایان در زمینه کار، همواره محل بحث بوده است. با توجه به اینکه امروزه مهم‌ترین گروه از کارفرمایان، شرکت‌های تجاری هستند، این موضوع در مورد اختلافات ناشی از کار میان شخص حقوقی شرکت تجاری و کارگران نیز مطرح است. پژوهش کنونی که با موضوع داوری اختلافات ناشی از کار میان کارگر و شرکت تجاری به رشته تحریر درآمده است، در سه بخش مجزا به ترتیب به بررسی انواع داوری اختلافات ناشی از کار، رویکرد نظام‌های حقوقی نسبت به این موضوع و نیز رویکرد و رویه شرکت‌های تجاری در این زمینه پرداخته است. بررسی‌های به‌عمل‌آمده نشان می‌دهد نظام‌های حقوقی مختلف، رویکردهای متفاوتی در این زمینه دارند؛ درحالی‌که در برخی نظام‌های حقوقی، به‌صراحت حل‌وفصل اختلافات کار از طریق داوری پذیرفته شده است، در تعدادی از نظام‌های حقوقی دیگر، به‌طور کلی دعاوی کار را قابل ارجاع به داوری ندانسته‌اند. گروه دیگری از نظام‌های حقوقی نیز ارجاع اختلافات ناشی از کار به داوری را به‌طور محدود و استثنایی پذیرفته‌اند. با این حال، رویکرد نظام حقوقی ایران در این زمینه مبهم و بحث‌برانگیز است، زیرا در قانون کار و مقررات مرتبط به‌صراحت در مورد امکان یا عدم امکان ارجاع اختلافات ناشی از کار به داوری سخنی گفته نشده است و در رویه قضایی ایران نیز موضع روشنی در خصوص این موضوع وجود ندارد. با این حال نظریه مشورتی اداره حقوقی قوه قضاییه، اختلافات ناشی از کار را به‌طور کلی غیرقابل ارجاع به داوری دانسته است. این رویکرد که تمام انواع

1. National enterprises

داوری اختلافات ناشی از کار غیرقابل ارجاع به داوری است، قابل انتقاد به نظر می‌رسد؛ زیرا داوری اختیاری نه تنها عاری از معایب داوری اجباری مانند تضییع حقوق کارگران (به دلیل طرف ضعیف قرارداد بودن) و زیان سهامداران است، بلکه برای کارگر مزایایی چون دوری از تشریفات رسیدگی و دستیابی زودتر وی به حقوق خود را به دنبال دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در اصلاحات آتی قانون کار یا آیین دادرسی کار، داوری اختیاری ناشی از کار پذیرفته شود یا آنکه رویه قضایی ایران به صراحت به سوی پذیرش داوری اختیاری گام بردارد.

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. رفیعی، احمد (۱۳۹۵)، حقوق کار، چ دوم، تهران: میزان.
۲. عراقی، عزت‌اله (۱۳۹۱)، حقوق کار، ج ۲، چ نخست، تهران: سمت.
۳. قبادی، حسین (۱۳۹۸)، آیین دادرسی کار، چ چهارم، تهران: جنگل.
۴. هاشمی، محمد (۱۳۹۶)، حقوق کار، چ نخست، تهران: میزان.

ب) مقالات

۵. رستمی، ولی؛ اکبری، احسان (۱۳۹۹)، «جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران»، فصلنامه مطالعات حقوق عمومی، دوره ۵۰، ش ۱.

۲. انگلیسی

A) Books

1. International Labour Office (2016), *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, Edited by Minawa Ebisui, Sean Cooney and Colin Fenwick, Geneva, First published.
2. International Labour Office (2017), *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, Geneva, Fifth Edition: March 2017.

B) Articles

3. Bingham, Lisa (1998), "On Repeat Players, Adhesive Contracts, and the Use of Statistics in Judicial Review of Employment Arbitration Awards", *McGeorge Law Review*, Vol. 29, pp. 223 – 259.
4. C. Brown, Ronald (2012), "Comparative Alternative Dispute Resolution for Individual Labor Disputes in Japan, China, and the United States: Lessons from Asia?", *ST. John's Law Review*, No. 2, Vol. 86, pp. 564-567.

5. Colvin, A. J. S. (2011), "An Empirical Study of Employment Arbitration: Case Outcomes and Processes", *Journal of Empirical Legal Studies*, Vol. 8, No. 1, pp. 1- 23.
6. Estlund, Cynthia (2018), "The Black Hole of Mandatory Arbitration", *North Carolina Law Review*, Vol. 96, pp. 101-103.
7. Frankel, Alison (2018), "When corporations silence employees via arbitration, shareholders lose", pp. 3-4.
8. Frost, Peter & Others (2014), "Arbitration of employment disputes", *Blackstone Chambers*, ela Briefing, pp. 13-15.
9. J.S. Colvin, Alexander (2018), "The growing use of mandatory arbitration; Access to the courts is now barred for more than 60 million American workers", *Economic Policy Institute*, Washington, DC, pp. 1-3.
10. Jagtenberg, Rob & de Roo, Annie (2018), "Employment Disputes and Arbitration an Account of Irreconcilability, with Reference to the EU and the USA", *Zbornik Pravnog Fakulteta u Zagrebu*, Vol. 68, Issue 2, pp. 172-181.
11. Lipsky, D. B. & Lamare, J. R.(2014), "Maffie, M., Mandatory Employment Arbitration; Dispelling the Myths", *Alternatives (a CPR series)*, Vol. 32, No. 9, pp. 133 – 146.
12. M. Zack, Arnold (2002), "Using Mediation to Resolve Statutory Employment Disputes: More Justice at Lower Cost for more Workers", *Paper presented at the 3rd African Regional Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA) , Harvard Trade Union Program, USA*, p. 5.
13. Malhotra, O. P.(2003), "Arbitration of Labour Disputes; the Entire adjudicatory and ancillary machinery of the Industrial Disputes Act "(1947), pp. 35-36.
14. Ozdemir, Burhan (2001), "Compulsory Arbitration and ILO Principles Concerning Labour Disputes", *H.U. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 1.
15. Pivateau, Griffin Toronjo (2012), "Private Resolution of Public Disputes: Employment, Arbitration, and the Statutory Cause of Action", *32 PACE L. REV.* 114, pp. 125-128.
16. Stone, Katherine V.W., & Alexander J.S. Colvin (2015), "The Arbitration Epidemic", *Economic Policy Institute*, Briefing Paper no. 414, pp. 18-20.
17. Giesbrecht-McKee, Janna (2014), "The Fairness Problem: Mandatory Arbitration in Employment Contracts", *Willamette Law Review*, pp. 261-271.

C) Documents

18. ILO (1951), Recommendation No. 92; Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation.
19. ILO (2019), Observation (CEACR)- adopted 2018, published 108th ILC session, on "Right to Organise and Collective Bargaining Convention".