

حل و فصل خودمانی اختلافات کارگر و کارفرما



شما اگر به عنوان کارگر در کارگاهی مشغول به کار هستید می‌توانید به جای اینکه در وهله اول به مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما فکر کنید به روش‌های جایگزین و ملایم‌تری! تمایل نشان دهید.

شما اگر به عنوان کارگر در کارگاهی مشغول به کار هستید می‌توانید به جای اینکه در وهله اول به مراجع حل اختلاف کارگر و کارفرما فکر کنید به روش‌های جایگزین و ملایم‌تری! تمایل نشان دهید.

به گزارش «تابناک» به عبارتی یکسری شیوه‌های حل و فصل اختلافات کارگر و کارفرما وجود دارد که قضایی نیست و خارج از مراجع حل اختلاف کار است. این روش‌ها چهار مورد هستند که عبارتند از داوری، میانجی‌گری ­، مذاکره و سازش که در قانون کار تحت عنوان کلی سازش از آن یاد شده است. در ادامه هر کدام از این موارد توضیح داده می‌شود.

مذاکره

برای حل اختلافات جمعی بین کارگران و کارفرمایان، قانون کار در مواد ۱۳۹ و ۱۴۰ گفته است که در مرحله اول مذاکره مستقیم شکل ­های کارگری با کارفرما یا تشکل کارفرمایی یا نمایندگان قانونی آنها را پیش ­بینی کرده است. امروزه در شیوه ­های حل اختلاف مذاکره روشی ساده و دوستانه است و اهمیت زیادی دارد و می ­تواند محیط کارگاه را به نفع هم کارگر زحمت ­کش و هم کارفرمای محترم تلطیف نماید ­؛ این واقعیت غیر قابل انکار است که وقتی تشکل و گروه ­های کارگری و کارفرمایی رودررو با هم مشکلاتشان را حل می ­کنند اثرات بهتری به همراه دارد و این روش از جمع ­های خانوادگی گرفته تا جمع ­های اجتماعی بزرگتر تاثیرات بهتری به ­همراه دارد. در مذاکره دوجانبه کارگر و کارفرما هر دو خواسته ­ها و مطالبات خود را بیان می ­دارند و بعد از کلی بحث و بررسی نهایتاً به یک جمع ­بندی می ­رسند که دو طرف خود را تا حدی ملزم به اجرای آن می ­دانند. در این روش تا حد زیادی مشکلات و محدودیت ­های طرف شفاف ­سازی می ­شود و دو طرف مذاکره با معضلات طرف دیگر آشنا می ­شوند و حد توقع هم تا حدی متعادل می ­گردد. تازه در این روش مشاوره دو جانبه هم تا حدی وجود دارد که کارفرما با کارگران خود مشورت می ­کند و قبل از تصمیم ­گیری در مورد کارگاه و ادامه کار آنها را از موضوع آگاه می ­کند و به نظرات همدیگر گوش می ­دهند. البته در تصمیم ­گیری ­ها نقش کارفرما پررنگ ­تر خواهد بود اما می‌تواند از نظرات کارگران هم برای تصمیم ­گیری بهره‌بردار.

همراهان عزیز سایت مه‌داد باید بگوییم مذاکره به عنوان یکی از روش ­های حل اختلاف، تشریفات خاصی ندارد که دست و پا گیر باشد. در یک کلام به عنوان منطف ­ترین و غیررسمی ­ترین روش حل اختلاف نام برده شده که می‌تواند با نیاز ­ها و خواست ­های دو طرف بهتر از هر روش دیگری تطبیق داده شود. به ­عبارتی در این روش شخص بیگانه ­ای حضور ندارد و دو طرف آزادی عمل بیشتری دارند. به ­عبارتی در این روش شرکت ­کنندگان محترم بدون هیچ محدودیتی می ­توانند زمان، مکان، تعداد دفعات و طول مدت زمانی مذاکره و موضوعات دیگر را به ­راحتی مشخص نمایند. اگر مذاکره نتیجه بخش و مثمر ثمر باشد دو طرف به راه ­حل ­های مشترکی دست پیدا می ­کنند که غالباً موافقت ­نامه ­ای منعقد می ­کنند که پیمان دسته جمعی کار نام دارد و در آن نحوه حل اختلافات خود را مشخص می ­کنند. در ضمن اگر خدای ناکرده در مورد اجرای موافقت نامه حاصل از مذاکره، یکی از دو طرف از رعایت و اجرای موافقت ­نامه سرپیچی کند، کسی که ذی ­نفع است می ­تواند بر مبنای قرارداد، با تکیه بر توافق به دادگستری مراجعه و اقامه ­دعوا کند. اگر مشکل با مذاکره حل نشد، نگران نباشید راه ­حل ­های غیرقضایی دیگری هم وجود دارد که در ادامه توضیحشان خواهد آمد.

میانجی‌گری

در اختلافات دسته جمعی امکان استفاده از این روش وجود دارد. مزیت این روش اینست در اختلافات میان تشکل ­ها که روابط مستمری دارند معمولاً خللی در روابط آنها ایجاد نمی ­کند و اختلاف را ریشه ­ای حل می ­کند. در این روش وجود یک میانجی ماهر و آگاه عامل مهمی در حل و فصل مسالمت ­آمیز و دوستانه اختلاف است. اما باید بگوییم در قوانین روش مشخصی در مورد نحوه عمل کارشناس (میانجی) از سوی وزارت کار

پیش‌shy&بینی نشده است. در این روش بهتر است میانجی پس از شنیدن دلایل و ادعاهای هر یک از دو طرف به صورت خصوصی با آنها گفت‌shy&وگو کند تلاش نماید نظرات آنها را به هم نزدیک کند. تعداد جلسات مشترک و انفرادی می‌shy&تواند متعدد باشد و این به نظر میانجی و طرفین بستگی دارد. میانجی هم که معلوم است شخصی است که بی طرف است و به دو طرف در حل و فصل اختلاف کمک می‌shy&کند. او نه داور است و نه قاضی بنابراین تصمیمات الزام‌shy&آوری نمی‌shy&تواند بگیرد. دو طرف اختلاف می‌shy&توانند چارچوب میانجی‌shy&گری را خودشان تعیین کنند؛ اما این به معنای سلب آزادی عمل از میانجی نمی‌shy&شود. او باید بتواند کشمکش shy&ها و برخوردهای احساسی و هیجانی دو طرف را کنترل نماید و کانال‌shy&های تماس میان دو طرف را باز نگه دارد.

داوری

این روش هم ویژگی shy&های مثبت زیادی دارد از جمله رسیدگی سریع از طریق حذف تشریفات به shy&خصوص در دعواهای دسته‌shy&جمعی. در این روش هم مقام ثالثی که در دعوا نفعی ندارد، موجب کم شدن اختلافات و حتی اعتصاب کارگران می‌shy&شود. درست است که داوری از رعایت تشریفات آیین‌shy&دادرسی معاف است اما نمی‌shy&تواند مخالف قوانین باشد. بنابراین رسیدگی داوری برخلاف رسیدگی قضایی ساده و سریع است. قبول داوری هم اختیاری است و با قرارداد داوری انجام می‌shy&شود. داور باید به اختلاف رسیدگی کند و به دلایل و مدارک ابرازی دو طرف توجه کند.

ممکن است در پیمان‌های دسته جمعی برای رفع سریع اختلافات احتمالی یا حتی اختلافات موجود، موادی را در پیمان به داوری اختصاص دهند که در اینجا شرط ارجاع به داوری بدون shy&اشکال است. این روش اگر در اختلافات کارگران و کارفرمایان جدی گرفته شود می‌shy&تواند از حجم زیاد پرونده‌shy&های مربوط به این دسته از اختلافات بکاهد.

سازش

در این روش هم شخص بی طرف سعی می‌کند که زمینه مذاکره و گفت و گو دو طرف را فراهم کند که این فرد سازش‌گر یا سازش‌دهنده نام دارد. سازش‌دهنده بیشتر از میانجی در حل و فصل اختلافات دخالت می‌shy&کند و سازش‌shy&نامه هم تنظیم می‌shy&کند. در ضمن در سازش گذشت و دادن امتیاز از سوی یکی به دیگری وجود دارد که در میانجی‌گری لزوماً چنین نیست و ممکن است اصلاً گذشتی وجود نداشته باشد.

امیدواریم به عنوان کارگر یا کارفرما قبل از مراجعه به مراجع حل اختلاف کار، به روش‌های بالا هم فکر نمایید.