



A Comparative Study of Labor-Management Dispute Resolution Mechanisms within the Legal Systems of Germany and the United States

Mehdi Hadavand ¹, Mohammad Solgi ²

1. Assistant Professor, Department of Public Law, Faculty of Law and Political Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. Email: m.hadavand@atu.ac.ir

2. PhD Student of Public Law, Faculty of Law and Political Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. (Corresponding Author). Email: m.solgi1992@gmail.com

Abstract

Received:
24/08/2025
Revised:
27/10/2025
Accepted:
21/11/2025
**Published
online:**
22/11/2025

This article examines the diverse institutional frameworks and legal foundations of labor dispute resolution within the labor law systems of Germany and the United States, highlighting key mechanisms such as mediation, conciliation, arbitration, labor courts, administrative bodies, and informal adjudicative processes. This study contrasts the German legal system - distinguished by works councils, conciliation committees, and specialized labor courts - with the more decentralized and privatized approach of the United States, characterized by voluntary mediation, mandatory arbitration, and limited access to formal judicial remedies. This analysis emphasizes how institutional design reflects broader socio-legal values, such as the German system's emphasis on social partnership and codetermination versus the United States' focus on individualism and contractual autonomy. In this context, the ascendancy of mandatory arbitration in the U.S. labor system has raised serious concerns regarding procedural fairness, transparency, and substantive access to justice. This article further investigates the role of administrative agencies and the burgeoning significance of Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanisms, concluding that while both systems aim to resolve labor disputes expeditiously, the German model offers more balanced and inclusive processes, whereas the U.S. framework risks exacerbating the power imbalance between employees and employers. Consequently, this comparative study highlights not only the disparities in institutional architecture but also the underlying theoretical paradigms. The article suggests that within a globalized labor market, incorporating elements of the German approach - such as accessible labor courts and labor participation mechanisms - could ameliorate certain deficiencies inherent in the American system.

Keywords: Laborer, Employer, Litigation, Labor Court, United States, Germany.

How To Cite: Hadavand, M. & Solgi, M. (2025). A Comparative Study of Labor-Management Dispute Resolution Mechanisms within the Legal Systems of Germany and the United States, *Journal of Comparative Public Law*, 2(3). 134-160. <http://www.doi.org/10.22091/cpl.2025.14632.1083>



A Comparative Study of Labor-Management Dispute Resolution Mechanisms within the Legal Systems of Germany and the United States

Extended Abstract

The resolution of labor disputes constitutes a fundamental pillar of labor law and industrial relations systems. Given that the employment relationship is inherently characterized by a structural power imbalance between employer and employee, effective dispute resolution mechanisms are essential to guarantee justice, legal certainty, and social stability. These systems are not merely technical legal tools; rather, they reflect broader socio-legal values, institutional traditions, and the normative commitments of each legal system regarding participatory governance, access to justice, and the equilibrium between individual and collective rights. The labor law systems of Germany and the United States represent two prominent yet divergent paradigms. Germany embodies a coordinated, institutionalized system founded upon social dialogue, codetermination (*Mitbestimmung*), and specialized labor courts. Conversely, the United States follows a more decentralized and privatized approach, emphasizing contractual autonomy, voluntarism, and Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanisms such as mediation and arbitration. These fundamental disparities render these two systems ideal subjects for comparative analysis. The primary objective of this study is to critically compare and evaluate the institutional frameworks and legal principles governing labor dispute resolution in Germany and the United States. It examines how each system addresses individual and collective labor disputes, the extent to which effective access to justice is guaranteed, and how these mechanisms either reinforce or mitigate the structural power imbalance. Specifically, the study aims to: (1) Analyze the legal and institutional architectures of labor dispute resolution in both jurisdictions; (2) Examine the roles of courts, administrative agencies, and ADR mechanisms; (3) Evaluate the normative implications regarding fairness, transparency, and worker protection; and (4) Explore whether elements of the German model can inspire remedies for the deficiencies inherent in the American system. The study employs a qualitative comparative legal methodology. Primary legal sources - including statutes, judicial precedents, and institutional regulations - are analyzed alongside secondary sources such as scholarly literature and policy reports. The analysis covers both individual and collective disputes, including issues of dismissal, wages, working conditions, and collective bargaining. The German system is examined through the Labor Courts Act and the Works Constitution Act (*Betriebsverfassungsgesetz*), while the U.S. system is analyzed based on federal labor laws, including the National Labor Relations Act (NLRA), administrative frameworks, and prevailing arbitration practices. The analysis reveals significant structural and normative disparities. Germany possesses a specialized, hierarchical system of labor courts designed to provide expert, balanced, and accessible adjudication. These courts - ranging from local to the Federal Labor Court (*Bundesarbeitsgericht*) - feature simplified formalities, relatively low costs, and the participation of lay judges (alongside professional judges) representing both employees and employers, which enhances the system's social legitimacy. Furthermore, Germany prioritizes institutionalized worker participation; works councils and conciliation committees (*Einigungsstellen*) play a vital role in resolving disputes at an early stage, often preventing litigation. In contrast, the U.S. labor dispute resolution system is fragmented and largely

privatized. While administrative bodies like the National Labor Relations Board (NLRB) address certain collective disputes, individual employment disputes are frequently resolved through private arbitration. Recent decades have seen a dramatic rise in mandatory arbitration clauses within employment contracts, particularly in non-unionized environments, which effectively restrict workers' access to public courts. Institutional design is a determinant factor in the efficacy and legitimacy of dispute resolution. The German model, by emphasizing collective participation, public adjudication, and institutional balance, reinforces the protective function of labor law. In this system, dispute resolution is not merely a private affair but a component of social governance. The U.S. system reflects a normative commitment to individualism and contract freedom. While this may increase procedural efficiency and flexibility, it often fails to compensate for structural power imbalances. The expansion of mandatory arbitration exemplifies how private ordering can undermine substantive access to justice, particularly for vulnerable workers. While both systems seek effective resolution, their approaches differ fundamentally in institutional balance and normative orientation. The German system offers a more inclusive and transparent framework that cohesively integrates judicial, administrative, and participatory mechanisms. Conversely, the U.S. legal system, with its increasing reliance on mandatory arbitration and limited judicial oversight, risks exacerbating power imbalances. In a globalized labor market, incorporating elements of the German model, such as accessible labor courts and institutionalized participation, could ameliorate certain deficiencies in the American system. Ultimately, effective labor dispute resolution requires the integration of procedural efficiency with a normative commitment to social justice and fairness.

Keywords: Labor Dispute Resolution, Comparative Labor Law, Germany, United States, Arbitration, Work Council, Worker Participation.



مطالعه تطبیقی سازوکارهای حل اختلافات کارگر و کارفرما در نظام حقوقی آلمان و آمریکا

مهدی هداوند^۱، محمد سلگی^۲

۱. استادیار گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، رایانامه: m.hadavand@atu.ac.ir
۲. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)، رایانامه: m.solgi1992@gmail.com

چکیده

این مقاله به بررسی چارچوب‌های نهادی متنوع و مبانی حقوقی حل اختلافات کارگری در نظام حقوقی کار آلمان و ایالات متحده می‌پردازد و سازوکارهای کلیدی مانند میانجیگری، مصالحه، داوری، دادگاه‌های کار، نهادهای اداری و فرآیندهای رسیدگی غیررسمی را برجسته می‌کند. این نوشتار، نظام حقوقی حل و فصل اختلافات کارگری آلمان - که با شوراهای کار، کمیته‌های مصالحه و دادگاه‌های تخصصی کار مشخص می‌شود - را با رویکرد غیرمتمرکزتر و خصوصی‌تر ایالات متحده که با میانجیگری داوطلبانه، داوری اجباری و دسترسی محدود به راه‌حل‌های قضایی رسمی مشخص می‌شود، مقایسه می‌کند. این تحلیل تأکید می‌کند که چگونه طراحی نهادی، ارزش‌های اجتماعی حقوقی گسترده‌تری را منعکس می‌کند، مانند تأکید نظام حقوقی کار آلمان بر مشارکت اجتماعی و تصمیم‌گیری مشترک در مقابل تمرکز ایالات متحده بر فردگرایی و آزادی قراردادی. در این میان، افزایش داوری اجباری در نظام حقوقی کار ایالات متحده نگرانی‌هایی جدی در خصوص انصاف، شفافیت و دسترسی واقعی به عدالت را موجب شده است. این مقاله همچنین نقش نهادهای اداری و اهمیت روزافزون سازوکارهای جایگزین حل اختلاف را بررسی می‌کند و نتیجه می‌گیرد که اگرچه هر دو نظام حقوقی کار قصد دارند اختلافات کارگری را به‌طور مؤثر حل کنند، الگوی آلمانی فرآیندهای متعادل‌تر و فراگیرتری را ارائه می‌دهد، در حالی که نظام حقوقی ایالات متحده خطر تشدید عدم تعادل و موازنه قدرت میان کارگران و کارفرمایان را به همراه دارد. در نتیجه، این مطالعه تطبیقی نه تنها تفاوت‌ها در معماری نهادی، بلکه مبانی نظری و بر سازنده این نظام‌ها را نیز برجسته می‌کند. این مقاله همچنین نشان می‌دهد که در یک بازار کار جهانی شده، گنجاندن عناصری از رویکرد الگوی آلمانی، مانند دادگاه‌های کار قابل دسترس و سازوکارهای مشارکت کارگران - می‌تواند برخی از کاستی‌های نظام آمریکایی را برطرف کند.

کلیدواژه‌ها: کارگر، کارفرما، دعاوی، دادگاه کار، آمریکا، آلمان.

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۶/۰۲

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۰۸/۰۵

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۸/۳۰

تاریخ انتشار:

برخط:

۱۴۰۴/۰۹/۰۱

استناد: هداوند، مهدی و سلگی، محمد (۱۴۰۴). مطالعه تطبیقی سازوکارهای حل اختلافات کارگر و کارفرما در نظام حقوقی آلمان و آمریکا، *حقوق عمومی تطبیقی*، ۲ (۳)، ۱۶۰-۱۳۴. <http://www.doi.org/10.22091/cpl.2025.14632.1083>



نوع مقاله: پژوهشی

ناشر: دانشگاه قم © نویسندگان

مقدمه

کثرت کارگران و کارفرمایان، نقش محوری آنان در مشارکت اقتصادی و وابستگی معیشتی کارگران به کار، ضرورت توجه به سازوکارهای حل و فصل دعاوی کار را آشکار می‌سازد (کریمی و رحمتی، ۱۴۰۱: ۵۲)، چراکه این سازوکارها بنیان هر نظام حقوق کار ملی و تضمین‌کننده تحقق عملی عدالت اجتماعی و حقوق کارگران هستند. این سازوکارها بازتاب دهنده عدم تعادل قدرت در روابط کاری‌اند و نیاز به نهادها و محاکم ویژه دارند تا عدالت در روابط کاری را تضمین کنند. برخلاف دعاوی مدنی یا تجاری، اختلافات کارگری و کارفرمایی بر پایه نابرابری ساختاری قدرت شکل می‌گیرند: کارگران برای معیشت وابسته به دستمزد هستند، در حالی که کارفرمایان از اقتدار مدیریتی و کنترل رابطه کار برخوردارند (Collins, Ewing & McColgan, 2019: 4).

دقیقاً همین عدم تعادل است که طراحی سازوکارهای حل اختلاف را به آزمونی حیاتی برای این موضوع تبدیل می‌کند که آیا حقوق کار و نظم قانونی برآمده از آن، وظایف حمایتی و دموکراتیک خود را انجام می‌دهد یا در عوض به سازوکارهای نظم خصوصی که نابرابری را تقویت می‌کنند، عقب‌نشینی می‌کند (Deakin & Wilkinson, 2005: 30). بر این اساس، دادرسی کار جلوه‌ای از مداخله دولت در تنظیم روابط کارگر و کارفرما است؛ مداخله‌ای که نه تنها برای حفظ تعادل اجتماعی، بلکه برای رشد اقتصادی و استمرار حیات هر دو گروه ضرورت دارد (پاک‌نژاد و رستمی، ۱۴۰۳: ۵۴). این رویکرد، به نوعی متضمن منفعت عمومی^۱ نیز هست که از ارکان و معیارهای اساسی در سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری است (دبیرنیا و مؤمن، ۱۴۰۳: ۲۹).

مطالعه تطبیقی نظام دادرسی کار آلمان و ایالات متحده، دریچه‌ای مهم و به غایت بنیادین برای بررسی این موضوع و همچنین توسعه دادرسی کار در ایران فراهم می‌کند. چه اینکه، نظام دادرسی کار در ایران با ضعف‌های ساختاری و صلاحیتی جدی روبه‌رو است که مهم‌ترین آن‌ها عدم استقلال، تعارض صلاحیت و ناهماهنگی با اصول دادرسی منصفانه است (رستمی و اکبری، ۱۳۹۹: ۵۰). در آلمان حل اختلاف کار در مفهوم وسیع‌تری از دموکراسی صنعتی ادغام شده است، جایی که نمایندگی جمعی و ضمانت‌های قضایی به دنبال ایجاد تعادل بین کارایی اقتصادی با انصاف و نظم اجتماعی هستند (Bogg & Novitz, 2019: 259). این مهم بر اساس به رسمیت شناختن کرامت انسانی در قانون اساسی و اصل دولت اجتماعی^۲ بنا شده است و از طریق سازوکارهای

1. Public interest

2. Soziale Bundesstaat; Sozialstaat Genannt

مفهوم «دولت اجتماعی» در قانون اساسی آلمان، به عنوان یک اصل بنیادی گنجانده شده است. ماده ۲۰ (۱) بیان می‌کند که «جمهوری فدرال آلمان یک دولت فدرال دموکراتیک و اجتماعی است». این بدان معناست که دولت آلمان نه تنها چارچوبی برای دموکراسی و فدرالیسم است، بلکه به طور فعال برای تضمین عدالت اجتماعی و تأمین امنیت اجتماعی نیز تلاش می‌کند.

نهادینه شده‌ای مانند اصل تصمیم‌گیری مشترک،^۱ استقلال چانه‌زنی جمعی،^۲ شوراهای کار،^۳ دادگاه‌های کار،^۴ گفتگوی اجتماعی و روابط کار مشارکتی سه‌جانبه^۵ تثبیت شده‌اند (Weiss, Hlava & Schmidt, 2023: 125). در ایالات متحده اما حل اختلاف به‌طور فزاینده‌ای وفق منطق آزادی قراردادی شکل می‌گیرد که اغلب به قیمت از دست رفتن حقوق جمعی کارگران و تضعیف دسترسی به عدالت عمومی تمام می‌شود (Estlund, 2017: 679). این رویکرد، الگوی بازار آزاد را تجسم می‌کند که با نهادهای جمعی ضعیف، روابط کاری خصمانه و اتکای فزاینده به داوری خصوصی به‌عنوان جایگزینی برای نظارت قضایی مشخص می‌شود (Stone & Colvin, 2015: 30).

در ایالات متحده، علاوه بر نهادهای اداری و دادگاه‌ها، روش‌های جایگزین برای حل اختلافات میان کارگر و کارفرما از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (پاک‌نژاد و رستمی، ۱۴۰۳: ۵۴). این روش‌ها به اندازه‌ای در نظام حقوق کار آمریکا جایگاه یافته‌اند که برخی از نویسندگان، نظام دادرسی کار ایالات متحده را اساساً متکی بر توافق‌ها و پیمان‌های جمعی دانسته‌اند. به همین دلیل، ظهور روش‌های جایگزین حل اختلاف در هر دو نظام حقوقی، لایه دیگری از پیچیدگی را برجسته می‌کند. روش‌های جایگزین اغلب به‌عنوان یک مکانیسم کارآمدتر و کمتر ترافیعی نسبت به دادرسی رسمی مورد ستایش قرار می‌گیرد، اما مشروعیت آن به شرایط داوطلبانه بودن، شفافیت و برابری طرفین بستگی دارد (Hodges, 2019: 215). در آلمان، مصالحه در دادگاه‌های کار و استفاده از کمیته‌های داوری در اختلافات شورای کار تحت این اصول عمل می‌کنند و با ضمانت‌های قانونی پشتیبانی می‌شوند. در مقابل در ایالات متحده، روش‌های جایگزین عمدتاً توسط کارفرما هدایت شده و اجباری بوده است و نگرانی‌هایی را ایجاد می‌کند که کمتر به‌عنوان یک «جایگزین» و بیشتر به‌عنوان مکانیسمی برای عدالت خصوصی عمل می‌کند که حقوق اساسی کار را تضعیف می‌کند.

همچنین و از حیث نظری این مطالعه تطبیقی، مباحث گسترده‌تری را در مورد ماهیت قانون کار نیز برجسته می‌کند. بیان کلاسیک اتوکان-فروید از «کارکرد حمایتی»^۶ حقوق کار، بر نقش آن در اصلاح عدم تعادل و تقارن

این الگو بیان می‌کند که دولت موظف است عدالت اجتماعی و امنیت اجتماعی را برای شهروندان خود تضمین کند. این بدان معناست که دولت تضمین می‌کند که همه شهروندان می‌توانند زندگی مبتنی بر کرامت ذاتی (Menschenwürdiges Leben) داشته باشند. حتی زمانی که در شرایط سختی مانند بیماری یا بیکاری قرار دارند.

1. Mitbestimmung / Co-determination
2. Tarifautonomie
3. Betriebsräte
4. Arbeitsgerichte
5. Tripartite social dialogue
6. Protective function

ذاتی قدرت بین کارفرما و کارگر تأکید داشته است (Kahn-Freund, 1977: 18). نظریه پردازان بعدی این موضوع را گسترش داده‌اند تا بُعد جمعی مشارکت کارگران و پتانسیل دموکراتیک قانون کار در روابط صنعتی را نیز شامل شود (Bogg & Freedland, 2012: 295). در این زمینه، به نظر می‌رسد روی آوردن افراطی ایالات متحده به داوری، نشان‌دهنده عقب‌نشینی از این اصول بنیادی است، در حالی که الگوی آلمانی، اگرچه تحت فشار است، هنوز بخش زیادی از اخلاق حمایتی حقوق کار و مبانی فلسفی آن را حفظ می‌کند (Sachs, 2007: 38). در عین حال، هر دو نظام حقوق کار با فشارهای جهانی شدن، نئولیبرالیسم و تغییرات تکنولوژیکی روبه‌رو هستند. کاهش تراکم اتحادیه در آلمان و افزایش کارهای ناپایدار و مبتنی بر پلتفرم، مبانی سنتی تصمیم‌گیری مشترک و چانه‌زنی بخشی و صنفی را به چالش می‌کشد (Keune, 2013: 59-78) و معضلاتی را برای پایداری سازوکارهای جایگزین حل اختلاف ایجاد می‌کند (Schnabel, 2025: 7). در ایالات متحده، بحث‌ها پیرامون قانون لغو بی‌عدالتی داوری اجباری^۱ نشان‌دهنده این شناخت فزاینده است که داوری خصوصی شده ممکن است پا را فراتر گذاشته و مشروعیت اجرای قانون کار را تضعیف کند (U.S. Congress, 2021: 117th Congress).

هدف این مقاله بررسی انتقادی و تطبیقی سازوکارهای حل اختلاف کار در آلمان و ایالات متحده است. الگوی آلمانی سازوکارهای حل اختلاف کار منعکس‌کننده یک رویکرد یکپارچه و نهادینه شده است که دموکراسی و عدالت اجتماعی را تقویت و حقوق کارگران را تثبیت می‌کند، در حالی که نظام حقوق کار ایالات متحده خطرات خصوصی‌سازی در اجرای قانون کار را نشان می‌دهد. این مقاله همچنین ادعا می‌کند که حل اختلافات کار و نتایج آن را نمی‌توان صرفاً بر اساس کارایی بازار و یا رشد اقتصادی ارزیابی کرد، بلکه باید آن را از نظر عدالت و دسترسی به آن و حمایت از صدای جمعی کارگران هم ارزیابی کرد. با توجه به این تفاوت‌ها، در این مقاله به ارائه مطالعه‌ای تطبیقی از چهار سازوکار کلیدی می‌پردازیم: ۱. میانجیگری و مصالحه؛ ۲. داوری؛ ۳. دادگاه‌ها و مراجع حل اختلاف کار و ۴. سازمان‌های اداری. این تحلیل هم توصیفی و هم هنجاری است و نه تنها عملکرد این سازوکارها را در هر نظام تشریح می‌کند، بلکه همسویی آن‌ها با استانداردهای بین‌المللی حقوق کار را نیز بررسی می‌کند.

۱. میانجیگری و مصالحه: نهادگرایی حقوقی در مقابل اراده‌گرایی

دادگاه‌ها و سازمان‌های اداری، بنیان اصلی حل اختلافات کارگری کارفرمایی را تشکیل می‌دهند، اما در کنار آن‌ها توجه روزافزونی به سازوکارهای غیررسمی و جایگزین حل اختلافات کار نیز جلب شده است. چه اینکه رجوع

1. Forced Arbitration Injustice Repeal (FAIR) Act

به دادگاه‌های دولتی و قضات، علاوه بر تحمیل هزینه‌های سنگین، باعث تراکم و انباشت پرونده‌ها شده و پیامدهایی چون کندی رسیدگی، افت کیفیت آراء و اجرای ناکافی عدالت به همراه داشته است؛ مسائلی که نارضایتی اصحاب دعوا را نیز در پی داشته است (درویشی هویدا، ۱۳۹۰: ۱۲۱). به همین دلیل، بسیاری از طرفین اختلاف در دهه‌های اخیر به شیوه‌های جایگزین مانند داوری روی آورده‌اند که با سرعت بیشتر، هزینه کمتر، محرمانگی و امکان تعیین تشریفات توسط خود طرفین همراه است (نیکبخت و ادیب، ۱۳۹۶: ۸۱). در این راستا، میانجیگری و مصالحه با دخالت یک شخص ثالث بی‌طرف، توافق مذاکره‌ای میان کارگر و کارفرما را تسهیل کرده و جایگزینی برای دادرسی رسمی فراهم می‌کنند. این شیوه‌ها به دلیل کاهش هزینه‌ها، سرعت، محرمانگی، انعطاف‌پذیری و تخصص مزیت دارند، اما غیرالزام‌آور بودن نتایج و محدودیت در شمول دعاوی از نقاط ضعف آن‌هاست (مصلحی و صادقی، ۱۳۸۳: ۱۲۳). در آلمان، این سازوکارها در چارچوبی قانونی و همراه با مشارکت جمعی نهادینه شده‌اند، در حالی که ایالات متحده رویکردی داوطلبانه و غیرمتمرکز دارد. تکیه بر داوطلبانه بودن، هرچند انعطاف بیشتری ایجاد می‌کند، اما اغلب به بن‌بست یا نتایجی متمایل به نفع کارفرما می‌انجامد (Däubler & Jens, 2022: 145).

۱-۱. آلمان: نهادینه‌سازی حقوقی

در آلمان میانجیگری^۱ و مصالحه^۲ جایگاه مهمی در حل اختلافات کارگری پیش از طرح دعوی دارند. قانون میانجیگری^۳ سال ۲۰۱۲ با رسمیت‌بخشی به میانجیگری داوطلبانه و همسویی با دستورالعمل اتحادیه اروپا،^۴ اصولی چون محرمانگی، داوطلبانه بودن و بی‌طرفی میانجی را برای ایجاد اعتماد و انصاف تثبیت کرد.^۵ در همین چارچوب، کمیته مصالحه^۶ به‌عنوان نهادی ویژه در ماده ۷۶ قانون اساسی کار پیش‌بینی شده است.^۷ این کمیته زمانی تشکیل می‌شود که کارفرما و شورای کار به توافق نرسند، به‌ویژه درباره موضوعاتی مانند برنامه‌های کاری، نظارت و امور اجتماعی. ترکیب آن شامل یک رئیس بی‌طرف و نمایندگان برابر از هر دو طرف است که با تضمین عدالت و برابری، تصمیمات الزام‌آور اتخاذ می‌کنند.

1. Mediation

2. Schlichtung

3. Bundesgesetzblatt (2012). Mediationsgesetz, BGBl. I S. 1577.

4. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters

5. German Mediation Act (Mediationsgesetz), Federal Law Gazette I, No. 34, 2012.

6. Einigungsstelle

7. Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz), §76.

در سطح چانه‌زنی جمعی، اتحادیه‌ها و انجمن‌های کارفرمایی اغلب برای میانجیگری در بن‌بست‌های مذاکرات دستمزد یا اختلافات صنعتی، به هیئت‌های مصالحه^۱ متکی هستند. اگرچه این سازوکارها همیشه از نظر قانونی الزام‌آور نیستند، اما از طریق هنجارهای اجتماعی و اعتماد نهادی پشتیبانی می‌شوند که مشوق رعایت مقررات هستند. در بخش‌هایی مانند خدمات عمومی یا حمل‌ونقل، تعهدات صلح مندرج در توافق‌نامه‌های جمعی ممکن است طرفین را ملزم به تلاش برای میانجیگری یا داوری قبل از توسل به اعتصاب کند (Bispinck, Dribbusch, & Schulten, 2010: 170).

علاوه بر این، دادگاه‌های کار آلمان^۲ نیز نقش فعالی در ترویج مصالحه دارند و وفق ماده ۵۴ قانون دادگاه‌های کار، قضات موظف‌اند در ابتدای رسیدگی، تلاش‌های سازش و مصالحه را دنبال کنند.^۳ چه اینکه، شواهد تجربی نشان می‌دهد که اکثر اختلافات در دادگاه‌های کار آلمان به جای حکم قضایی، از طریق سازش حل و فصل می‌شوند (Krause, 2024: 47) که این رویکرد قضایی نشان دهنده تعهد ساختاری به مصالحه است. به علاوه، هزینه‌های ثبت پرونده‌ها ناچیز است و اتحادیه‌ها اغلب نمایندگی و پشتیبانی میانجیگری را ارائه می‌دهند که دسترسی پذیری را بیش از پیش تقویت می‌کند. در نتیجه، میانجیگری و مصالحه حاشیه‌ای یا استثنایی نیستند؛ از نظر ساختاری ریشه دوانده‌اند و به‌عنوان بخشی از فرآیند حل اختلاف تلقی می‌شوند (Blanpain, 2012:562).

همچنین، جلسات مصالحه^۴ در دادرسی‌های دادگاه کار استاندارد هستند و قضات اغلب به‌عنوان میانجی عمل می‌کنند و قضاوت را با نقش‌های تسهیل‌کننده ترکیب می‌کنند.^۵ این جلسات به‌ویژه در موارد اختلاف بین کارفرما و شورای کار بر سر مسائلی مانند مدت‌زمان کار و یا اقدامات انضباطی مورد استفاده قرار گرفته، عملکردی مشابه داوری داخلی دارند و در برخی شرایط دارای وضعیت شبه‌قضایی^۶ هستند. این رویکرد، منعکس‌کننده الگوی گسترده‌تر آلمانی اقتصاد بازار اجتماعی^۷ است که در آن همکاری بین کارفرمایان و نمایندگان کارگران بر قانون‌گرایی متصلب نهادی اولویت دارد.

1. Schlichtungsausschüsse
2. Arbeitsgerichte
3. Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG), §§ 54–61a.
4. Güteverhandlungen
5. Labor Courts Act (Arbeitsgerichtsgesetz)
6. Quasi-judicial
7. Soziale Marktwirtschaft

اقتصاد بازار اجتماعی که به آن سرمایه‌داری رایین و سرمایه‌داری اجتماعی نیز گفته می‌شود، یک الگوی اجتماعی اقتصادی است که اقتصاد سرمایه‌داری بازار آزاد را با سیاست‌های اجتماعی و مقررات کافی برای ایجاد رقابت عادلانه در بازار و به طور کلی یک دولت رفاه ترکیب می‌کند که گاهی اوقات به آن یک اقتصاد بازار تنظیم‌شده نیز اطلاق می‌شود (Wrobel, 2010).

۱-۲. ایالات متحده: تأکید بر اراده‌گرایی

ایالات متحده الگویی انعطاف‌پذیرتر و غیر متمرکزتر از میانجیگری و مصالحه در اختلافات کارگری را ارائه می‌دهد که به وسیله قانون ملی روابط کار^۱ تنظیم می‌شوند. سرویس میانجیگری و مصالحه فدرال^۲ که تحت قانون روابط مدیریت کار مصوب ۱۹۴۷ (قانون تفت‌هارتلی)^۳ ایجاد شده است، خدمات میانجیگری را برای اختلافات چانه‌زنی جمعی در بخش خصوصی ارائه می‌دهد. با این حال، شرکت در فرآیندها داوطلبانه است و این آژانس فاقد قدرت اجرایی برای مجبور کردن طرفین به میانجیگری است.^۴ در بخش‌هایی که وفق قانون کار راه‌آهن^۵ اداره می‌شوند، مانند راه‌آهن‌ها و خطوط هوایی هیئت ملی میانجیگری بر حل اختلاف نظارت دارد و اگرچه اختیارات گسترده‌تری دارد؛ مانند توانایی به تأخیر انداختن اعتصابات یا پیشنهاد داوری که نقش آن تا حد زیادی تسهیل کننده است. میانجیگری وفق قانون کار راه‌آهن معمولاً مقدمه‌ای برای اقداماتی مانند اعتصابات است، اما همیشه الزام‌آور نیست.^۶

در ایالات متحده، برخلاف آلمان، چارچوب قانونی واحدی برای الزام به میانجیگری یا ایجاد نهادهای نهادی در محیط کار وجود ندارد. این وضعیت بازتاب ترجیح نظام آمریکایی برای استقلال فردی و مداخله محدود دولت در روابط صنعتی است (Estreicher, 2004: 535). بنابراین هرچند خدمات میانجیگری ارائه می‌شود، میزان استفاده و اثربخشی آن‌ها به منطقه، صنعت و قدرت اتحادیه بستگی دارد. در حالی که در آلمان میانجیگری در بستر نهادی و قانونی شرکت‌ها جای گرفته، در آمریکا ماهیتی داوطلبانه و موردی دارد. نقش میانجی‌گران عمدتاً تسهیل توافق بدون الزام قضایی است (Lipsky, Seeber & Fincher, 2003: 47) و اگرچه در قراردادهای جمعی غالباً رویه‌های شکایت با میانجیگری پیش‌بینی شده، اما در اختلافات فردی تنها در صورت درج در قرارداد یا قانون به کار گرفته می‌شود. ایالات متحده میانجیگری کمیسیون فرصت‌های برابر شغلی را به‌عنوان جایگزینی برای تحقیقات رسمی و دعوی قضایی در دعاوی تبعیض ترویج می‌کند. هرچند این سازوکار داوطلبانه و مؤثر است، اما محدودیت‌هایی مانند عدم توازن قدرت و فقدان نمایندگی حقوقی می‌تواند حقوق کارگران را تضعیف کند و اغلب به سود کارفرمایان عمل می‌کند.

1. National Labor Relations Act (NLRA)

2. Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS)

3. Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act)

4. Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), see: <https://www.fmcs.gov>; Labor Management Relations Act of 1947 (Taft-Hartley Act), 29 U.S.C. §171 et seq.

5. Railway Labor Act (RLA)

6. National Mediation Board (NMB), see: <https://nmb.gov>; Railway Labor Act, 45 U.S.C. §151 et seq.

۳-۱. تحلیل تطبیقی الگوی آلمانی و آمریکایی میانجیگری و مصالحه

مقایسه الگوی آلمانی و آمریکایی در زمینه میانجیگری و مصالحه، تفاوتی بنیادین در طراحی نهادی و رویکرد هنجاری نشان می‌دهد. در آلمان، این سازوکارها در قانون کار ادغام شده‌اند، گاه الزامی‌اند و به وسیله نهادهایی چون کمیته‌های مصالحه پشتیبانی می‌شوند؛ بنابراین حل اختلاف بخشی ساختاری و قابل اعتماد از روابط کار است. در مقابل در آمریکا میانجیگری پراکنده، داوطلبانه و اغلب کم‌استفاده باقی مانده و بیشتر نقش کمکی دارد تا سازوکاری مرکزی. تمایز دیگری نیز وجود دارد که در توازن قدرت پدیدار می‌شود. در آلمان، نمایندگان کارفرما و کارگر در کمیته‌های مصالحه به طور برابر حضور دارند که عدالت و توازن را تقویت می‌کند. اما در آمریکا، فقدان چنین تضمین نهادی موجب می‌شود کارگران اغلب بدون پشتوانه کافی وارد مذاکره شوند و نتایج به نفع کارفرمایان سنگینی کند، در نتیجه نابرابری قدرت موجود تداوم می‌یابد.

در آلمان توافقات هم‌از نظر فرهنگی و هم‌از نظر نهادی مورد انتظار هستند. قضات نقش فعالی در ترویج مصالحه دارند که منعکس‌کننده یک فرهنگ حقوقی مشارکتی است که به دنبال جلوگیری از طولانی شدن دعاوی است. در مقابل در حالی که در ایالات متحده، حل و فصل اختلافات تشویق می‌شود، در نهایت به صلاح‌دید طرفین واگذار می‌شود. فرهنگ حقوقی غالب توافقی‌تر است و دعاوی همچنان مسیر اصلی حل اختلافات است. آلمان میانجیگری را به‌عنوان یک کالای عمومی می‌بیند که در کارکردهای حمایتی و جمعی قانون کار تعبیه شده است، در حالی که ایالات متحده آن را به‌عنوان یک ابزار کارآمد اختیاری می‌داند که در نهایت تابع اصل آزادی قراردادی است.

در ایالات متحده، تکیه بر اراده‌گرایی و چانه‌زنی بازار اغلب به سود طرف‌های قدرتمند و به زیان طرف‌های ضعیف تمام می‌شود و ظرفیت حقوق کار برای ارتقای عدالت ماهوی را محدود می‌کند. نبود رویه‌های اجباری و ضمانت‌های نهادی، به‌ویژه در محیط‌های غیراتحادیه‌ای، می‌تواند به تأخیر، عدم تعادل قدرت و طولانی شدن اختلافات بینجامد. همچنین، فقدان ساختارهای نمایندگی مانند شوراهای کار آلمان، موجب می‌شود صدای کارگران در مذاکرات کم‌رنگ‌تر گردد. در مقابل، نهادهای سازشی مصالحه در آلمان با کاهش هزینه‌های مبادله، افزایش پیش‌بینی‌پذیری و دموکراتیک‌سازی روابط کار همراه است و با توصیه‌نامه شماره ۹۲ سازمان بین‌المللی در مورد مصالحه و داوری داوطلبانه^۱ کار همخوانی دارد. برعکس، رویکرد لیبرال ایالات متحده، اگرچه با سنت حقوقی آن سازگار است، اما در اصلاح نابرابری قدرت، به‌ویژه برای کارگران غیراتحادیه‌ای و مشاغل ناپایدار، ناکام می‌ماند.

1. ILO Recommendation No. 92 on voluntary conciliation and arbitration

۲. داوری؛ عدالت خصوصی یا بی‌عدالتی خصوصی شده؟

داوری در اختلافات کارگری از مباحث چالش‌برانگیز حقوق کار است و به‌ویژه در روابط میان کارگران و کارفرمایان محل مناقشه بوده است (رستمی و محمد رستمی، ۱۴۰۳: ۵۲). در حقوق ایران نیز هرچند منع صریحی وجود ندارد، اما اصول حمایتی قانون کار اعتبار شرط داوری را با تردید مواجه می‌سازد (رضایی، ۱۴۰۲)، ضمن آنکه برخی دعاوی به لحاظ برخی ملاحظات، اساساً داوری‌ناپذیرند (نجارزاده هنجنی، ۱۴۰۱: ۷۳). با این حال، داوری در برخی نظام‌های حقوق کار به‌عنوان یک مکانیسم محوری در حل اختلافات کارگری عمل می‌کند و جایگزینی برای دادرسی سنتی ارائه می‌دهد. در حالی که هم آلمان و هم ایالات متحده از داوری استفاده می‌کنند، رویکردهای آن‌ها از نظر چارچوب‌های قانونی، ساختارهای نهادی و برداشت‌های فرهنگی به‌طور قابل توجهی متفاوت است. نظام داوری آلمان با ادغام آن در چارچوب قانونی و تأکید بر بی‌طرفی و تصمیم‌گیری مشترک مشخص می‌شود، در حالی که نظام حقوق کار ایالات متحده به‌طور فزاینده‌ای نگرانی‌هایی را در مورد انصاف و دسترسی به نظام قضایی، به‌ویژه به دلیل گسترش بندهای داوری اجباری در قراردادهای استخدامی، ایجاد می‌کند.

وانگهی، داوری یکی از بحث‌برانگیزترین شیوه‌های حل اختلافات کارگری در عرصه تطبیقی و هنجاری است. طرفداران آن را نوعی عدالت خصوصی می‌دانند که سریع‌تر، کم‌هزینه‌تر و انعطاف‌پذیرتر از دادگاه‌هاست و از تخصص داوران در مسائل صنعتی بهره می‌گیرد (Stone, 1980: 1509). در مقابل، داوری می‌تواند نابرابری قدرت میان کارفرما و کارگر را تثبیت کند، دسترسی به نظارت قضایی را محدود سازد و استانداردهای جمعی کار را تضعیف نماید. تفاوت آلمان و ایالات متحده در این زمینه قابل توجه است: در آلمان داوری به‌ندرت و تنها در چارچوبی مبتنی بر برابری و تنظیم جمعی به کار می‌رود، اما در آمریکا به‌ویژه از اواخر قرن بیستم، بندهای داوری اجباری در قراردادهای استخدام رواج یافته‌اند که با دور زدن دادگاه‌های عمومی، عدالت را به حوزه خصوصی منتقل کرده‌اند.

۲-۱. آلمان: داوری محدود و یکپارچه

برخلاف ایالات متحده، حقوق کار آلمان بر داوری در دعاوی کار تأکید چندانی ندارد. داوری ممکن است در قالب توافقات جمعی پیش‌بینی شود، اما اصل بر حل اختلافات در دادگاه‌های کار است. گنجاندن بندهای داوری اجباری در قراردادهای استخدام می‌تواند ناقض حق کارگران برای دسترسی به دادگاه‌ها طبق ماده ۱۹ (۴) قانون اساسی^۱ تلقی شود. دادگاه کار فدرال نیز تصریح کرده است که توافق‌نامه‌های داوری نباید حمایت‌های قانونی را

1. Grundgesetz

تضعیف یا کارگران را از حق بررسی قضایی محروم کنند.^۱ این محدودیت بازتاب فلسفه حقوق کار آلمان از «امر کارگری» به عنوان بخشی از حقوق و نظم عمومی است؛ جایی که اختلافات ناشی از کار صرفاً منافع خصوصی را در بر نمی‌گیرند، بلکه ارزش‌های عدالت اجتماعی، برابری و دموکراسی صنعتی را هم منعکس می‌کنند. از این منظر، داوری تنها می‌تواند مکمل نظارت قضایی باشد، نه جایگزین آن تا بعد عمومی حقوق کار حفظ شود.

در این راستا و طبق قانون اساسی کار،^۲ اختلافات بین شوراهای کار و کارفرمایان که از طریق مذاکره قابل حل نیستند، به کمیته مصالحه ارجاع داده می‌شوند. کمیته‌های مصالحه اگرچه گاهی اوقات به عنوان «داوری» نامیده می‌شود، بیشتر شبیه یک مکانیسم ترکیبی است که مصالحه و تصمیم‌گیری الزام‌آور را ترکیب می‌کند. این نهاد شبه داوری زمانی فعال می‌شود که مذاکرات بین کارفرمایان و شوراهای کار در مورد مسائل مربوط به تصمیم‌گیری مشترک به بن‌بست می‌رسد.^۳ این کمیته شامل یک رئیس بی‌طرف و تعداد مساوی از نمایندگان کارفرما و کارگر است که منعکس‌کننده اصل مشارکت برابر در روابط کار آلمان است.

همچنین یکی از ویژگی‌های متمایز داوری آلمان، نظارت قضایی است. اگرچه تصمیمات داوری الزام‌آور هستند، طرفین می‌توانند به دلایل محدودی مانند عدم بی‌طرفی یا نقض نظم عمومی به احکام داوری اعتراض کنند.^۴ علاوه بر این، داوران در آلمان معمولاً کارشناسان حقوقی یا متخصصان حقوق کار هستند و رویه‌های انتخاب بر بی‌طرفی و صلاحیت قانونی تأکید دارند و اعتماد به انصاف نظام داوری را تقویت می‌کنند (Böckstiegel, Kröll & Nacimiento, 2007). داوری در آلمان با ساختارهای قوی چانه‌زنی جمعی همزیستی دارد و استفاده از آن اغلب در توافقات صنوف گنجانده شده است و در نتیجه مشروعیت و نمایندگی کارگران را افزایش می‌دهد (Weiss, 2012: 793).

۲-۲. ایالات متحده: داوری اجباری و خصوصی‌سازی عدالت

در ایالات متحده، داوری به سازوکار غالب حل اختلافات کارگری تبدیل شده است. این تحول نتیجه تفسیر دیوان عالی از قانون داوری فدرال ۱۹۲۵ است که در ابتدا برای اختلافات تجاری وضع شده بود اما بعدها شامل قراردادهای استخدامی هم شد.^۵ نقطه عطف این روند، رأی پرونده گیلمر علیه شرکت بین‌ایالتی یا جانسون لین

در صورتی که حقوق هر شخصی توسط مقامات دولتی نقض شود، او می‌تواند به دادگاه‌ها مراجعه کند. اگر هیچ مرجع قضایی دیگری تعیین نشده باشد، مراجعه به دادگاه‌های عادی امکان‌پذیر است.

1. Bundesarbeitsgericht, Judgment of 25.05.2005 – 4 AZR 315/04.

2. Betriebsverfassungsgesetz

3. Betriebsverfassungsgesetz [Works Constitution Act] §76

4. Zivilprozessordnung [German Code of Civil Procedure], §§ 1059–1061, regarding annulment and recognition of arbitral awards.

5. Federal Arbitration Act, 9 U.S.C. §§ 1–16.

(۱۹۹۱) بود که اعتبار توافقی‌های داوری در دعاوی تبعیض سنی را تأیید کرد.^۱ احکام بعدی در سال‌های ۲۰۰۱ و ۲۰۱۸ نیز به کارفرمایان اجازه دادند بندهای داوری الزام‌آور را اعمال کنند، حتی در مواردی که دعاوی گروهی مستثنا می‌شدند.^۲ به همین ترتیب تا سال ۲۰۲۰ بیش از ۶۰ میلیون کارگر آمریکایی مشمول داوری اجباری شدند که غالباً شرط استخدام به شمار می‌رفت (Colvin, 2018). منتقدان بر این باورند که چنین سازوکاری به سود کارفرمایان تمام می‌شود، دسترسی کارگران به عدالت را محدود می‌کند و شفافیت در حل اختلافات کارگری را کاهش می‌دهد (Stone, Ibid: 1017).

توافقی‌نامه‌های داوری اجباری در استخدام،^۳ کارگران را ملزم می‌کنند که از حق خود برای شکایت در دادگاه و حل اختلافات - از ادعاهای دستمزد گرفته تا تبعیض - از طریق داوری خصوصی که اغلب از طریق نهادهای منتخب کارفرما مانند انجمن داوری آمریکا^۴ یا اداره خدمات داوری و میانجیگری قضایی^۵ انتخاب می‌شود، صرف‌نظر کنند که سوءاستفاده‌های نظام‌مندی را موجب شده‌اند (Drahozal, 2015: 163). حقوق‌دانان این تحول را به‌عنوان «اپیدمی داوری» توصیف کرده‌اند و هشدار داده‌اند که اجرای حقوق کار، از حمایت‌های دستمزد و ساعت کاری گرفته تا قوانین ضد تبعیض را تضعیف می‌کند. منتقدان استدلال می‌کنند که داوری به‌طور نظام‌مند به نفع کارفرمایان است، چه اینکه کارگران کمتر برنده می‌شوند، خسارات کمتری دریافت می‌کنند و با موانع رویه‌ای که در دادگاه‌ها وجود ندارد، مواجه می‌شوند (Gough, 2020: 479). بنابراین، الگوی ایالات متحده نشان‌دهنده یک تغییر پارادایمی از قضاوت عمومی به دادرسی خصوصی است که عملاً عدالت در روابط کار را به یک نظام بازار محور با حداقل نظارت برون‌سپاری می‌کند.

بر این اساس باید اذعان داشت که داوری در نظام حقوق کار آمریکا، به‌ویژه در اختلافات استخدامی فردی، نقشی محوری دارد. هرچند گسترش داوری الزام‌آور و توافقی‌نامه‌های اجباری با انتقادات جدی درباره انصاف و شفافیت همراه بوده است. در حوزه چانه‌زنی جمعی، داوری آخرین مرحله رسیدگی به شکایات است و طبق قانون ملی روابط کار برای طرفین الزام‌آور محسوب می‌شود. کارگاه‌ها و کارگران اتحادیه‌ای معمولاً رویه‌های چندمرحله‌ای شامل تلاش‌های غیررسمی و سپس داوری رسمی نزد یک داور بی‌طرف دارند. این روند عموماً متعادل‌تر و منصفانه‌تر از داوری فردی است، اما کاهش تراکم اتحادیه‌ها، به‌ویژه در بخش خصوصی، دامنه کاربرد آن را محدود کرده است (Freeman & James, 1984: 244).

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

2. Circuit City Stores v. Adams, 532 U.S. 105 (2001); Epic Systems Corp. v. Lewis, 584 U.S. (2018).

3. Mandatory employment arbitration

4. American Arbitration Association (AAA)

5. Judicial Arbitration and Mediation Services

۳-۲. تحلیل تطبیقی داوری در الگوی آلمانی و آمریکایی

تفاوت آلمان و ایالات متحده در حوزه داوری کار بازتاب دهنده دو رویکرد نهادی و هنجاری متفاوت است. در آلمان داوری به عنوان بخشی مکمل از نظام مشارکت اجتماعی و حاکمیت جمعی عمل می‌کند و با نظارت دادگاه‌های کار، شفافیت، ماهیت عمومی حقوق کار و پیوند آن با نظم عمومی را تضمین می‌نماید، در حالی که در ایالات متحده داوری جایگزین دادگاه‌های عمومی شده و به سازوکاری خصوصی بدل گردیده است که دسترسی کارگران به عدالت قضایی را محدود و نظارت و پاسخگویی عمومی را تضعیف می‌کند (Sternlight, 2019: 155). نتیجه این تفاوت آن است که در آمریکا داوری بیش از آنکه ابزاری برای عدالت جمعی باشد، بازتابی از منطق بازار و آزادی قرارداد است، در حالی که در آلمان در خدمت تقویت برابری و عدالت اجتماعی قرار دارد (Benish & Maron, 2016: 953).

همچنین، در حالی که داوری سرعت و صرفه‌جویی در هزینه را ارائه می‌دهد، منتقدان معتقدند که با سلب دسترسی کارگران به دادگاه‌های عمومی، محدود کردن کشف اختلافات و منجر شدن به نتایجی که به طور نظام‌مند به نفع کارفرمایان است، حقوق کارگران را تضعیف می‌کند (Colvin, Ibid: 23). علاوه بر این، معافیت‌های اقامه دعوی دسته‌جمعی که در بسیاری از توافق‌نامه‌های داوری گنجانده شده است، اجرای جمعی حقوق را، به ویژه در پرونده‌های سرقت دستمزد و تبعیض، بیشتر کاهش می‌دهد (Stone, Ibid: 1017). همچنین، طیف وسیعی از مطالعات تجربی از این نگرانی‌ها پشتیبانی می‌کنند. به عنوان مثال، تحقیقی توسط کلونین نشان می‌دهد که کارگران در داوری اجباری از نظر نتایج در مقایسه با دعاوی حقوقی، عملکرد بدتری دارند، غرامت کمتری دریافت می‌کنند و با موانع شدیدتری برای موفقیت مواجه می‌شوند.

علاوه بر این، رویه‌های انتخاب داور اغلب سوگیری‌های ادراکی یا واقعی ایجاد می‌کنند، زیرا کارفرمایان برخلاف کارگران تمایل دارند بر پویایی نهادی تأثیر گذارند (Bingham, 1995: 369). محرمانه بودن مراحل داوری همچنین مسائلی را ایجاد می‌کنند و از جمله نتایج به ندرت عمومی می‌شوند که این امر توسعه حقوق کار را محدود می‌کند و مانع از پاسخگویی گسترده‌تر در مورد سوءاستفاده‌های محل کار مانند تبعیض یا آزار و اذیت می‌شود (Sternlight, Ibid: 637). بر همین اساس، تحلیل تطبیقی در اینجا نشان می‌دهد که داوری نباید جایگزین نظم قضایی و عدالت عمومی شود، بلکه باید آن را تحت ضمانت‌های دقیق انصاف، داوطلبانه بودن و برابری تکمیل کند. در غیر این صورت، داوری در معرض خطر تبدیل شدن به چیزی است که منتقدان به درستی آن را «بی‌عدالتی خصوصی شده» می‌نامند (Estlund, 2010: 112).

۳. دادگاه‌ها و محاکم کار: تخصص‌گرایی در مقابل تعمیم‌گرایی

دادگاه‌ها و مراجع حل اختلاف کار، نقش محوری در معماری حل اختلافات کار دارند و به‌عنوان نهادهای تخصصی طراحی شده برای حفاظت از حقوق کارگران و تفسیر چارچوب‌های در حال تحول قانون کار عمل می‌کنند. برخلاف دادگاه‌های مدنی عمومی، وظیفه ظریف قضاوت در مورد اختلافات در یک رابطه ذاتاً نامتقارن - قرارداد کار - به آن‌ها واگذار شده است، جایی که اصل برابری رسمی اغلب نابرابری‌های ماهوی را پنهان می‌کند (Kahn-Freund, Ibid: 22). محاکم کار نشان دهنده این شناخت است که نظام قضایی عادی که مبتنی بر برابری قراردادی است، برای رسیدگی به عدم تعادل ساختاری بین کار و سرمایه کافی نیست (Deakin & Wilkinson, Ibid). در مقایسه آلمان و ایالات متحده، می‌توان دو رویکرد اساساً متفاوت در مورد قضاوت در مورد دعوی کار یافت. قانون‌گذار آلمان با تصریح بر استقلال دادرسی کار در قانون اساسی، برای آن جایگاهی ویژه و مستقل در نظام حقوقی فائل شده است (طجرلو و الماسی خانی، ۱۴۰۰: ۲۸۳). نظام حقوق کار آلمان یک دادگاه کار سه لایه تخصصی ایجاد کرده است که با دسترسی، تخصص و ادغام قضات غیرحرفه‌ای نماینده کارفرمایان و کارگران مشخص می‌شود. در مقابل ایالات متحده هیچ دادگاه کار اختصاصی ندارد. در عوض به ترکیبی پراکنده از دادگاه‌های مدنی عمومی، قضاوت اداری از طریق آژانس‌هایی مانند هیئت ملی روابط کار و داوری خصوصی متکی است. این واگرایی تفاوت‌های هنجاری عمیق‌تری را آشکار می‌کند: در حالی که نظام آلمانی ایده عدالت صنعتی را به‌عنوان یک کالای عمومی نهادینه می‌کند، چارچوب ایالات متحده تمایل به خصوصی‌سازی حل اختلاف دارد.

۳-۱. محاکم کار آلمان: نظام دادرسی مسنجم و اختصاصی

دادگاه کار آلمان اغلب به‌عنوان یکی از پیچیده‌ترین نظام‌های دادگاه کار در جهان مورد ستایش قرار می‌گیرد. این دادگاه از سه سطح تشکیل شده است: دادگاه‌های کار بدوی^۱ و دادگاه‌های کار منطقه‌ای^۲ و دادگاه کار فدرال.^۳ این ساختار نه تنها دسترسی در سطح بدوی، بلکه ثبات نهادی و دسترسی در سطح فدرال به‌عنوان مرجع نهایی و فرجامی رسیدگی به دعوی کار را نیز تضمین می‌کند. یکی از ویژگی‌های بارز دادگاه‌های کار آلمان، ترکیب سه‌جانبه آن‌هاست: هر دادگاه شامل یک قاضی حرفه‌ای و دو قاضی غیرحرفه‌ای است که یکی به وسیله انجمن‌های کارفرمایان و دیگری با اتحادیه‌های کارگری معرفی می‌شود (Weiss, Ibid). این طراحی نهادی، منعکس‌کننده

1. Arbeitsgerichte
2. Landesarbeitsgerichte
3. Bundesarbeitsgericht

روحیه گسترده‌تر تصمیم‌گیری مشترک و مشارکت اجتماعی است و تضمین می‌کند که اختلافات نه صرفاً از طریق فرمالیسم قانونی، بلکه با مشارکت کسانی که مستقیماً در روابط صنعتی دخیل هستند، حل و فصل شوند. یکی از عناصر مهم محاکم کار آلمان، حکم مصالحه است. طبق قانون دادگاه کار، قضات موظف‌اند در آغاز رسیدگی برای توافق میان طرفین تلاش کنند.^۱ این امر نشان دهنده ترجیح فرهنگی برای حل و فصل دوستانه، کاهش هزینه‌ها و تقویت همکاری مستمر است. مطالعات تجربی نیز نشان می‌دهد که بخش بزرگی از اختلافات کارگری در آلمان از همین طریق و با میانجی‌گری دادگاه پایان می‌یابد (Siefert, 1927: 681). همچنین، دسترسی به دادگاه‌های کار بسیار تسهیل شده است: هزینه‌های ثبت شکایت اندک است و کارگران غالباً از حمایت حقوقی اتحادیه‌ها بهره‌مند می‌شوند (Blanpain & Engels, 1998: 562). این دسترسی همراه با تخصص قضات، تضمین می‌کند که حتی کارگران آسیب‌پذیر نیز امکان پیگیری دعاوی خود را داشته باشند و بدین ترتیب کارکرد حمایتی حقوق کار تقویت می‌شود. در نهایت، آرای دادگاه فدرال کار نقشی اساسی در انسجام حقوق کار آلمان ایفا کرده و نظارت قضایی را در چارچوبی متکی بر حقوق کارگران و مکمل نهادهای چانه‌زنی جمعی قرار می‌دهد.^۲

به علاوه دادگاه‌های کار آلمان به طیف گسترده‌ای از اختلافات، از جمله دعاوی اخراج غیرقانونی، اختلافات دستمزدی، مسائل مربوط به چانه‌زنی جمعی و اختلافات بر سر حقوق مشارکت در تعیین تکلیف رسیدگی می‌کنند. ماهیت تسریع شده رسیدگی‌ها و هزینه‌های نسبتاً پایین دادرسی، دادگاه‌های کار را برای کارگران بسیار قابل دسترس می‌کند. نمایندگی قانونی در وهله اول اجباری نیست و به کارگران، به ویژه در اختلافات کوچک‌تر، اجازه می‌دهد تا به صورت حضوری (خود-نماینده) در دادگاه حاضر شوند (Schinz, 2007).

بر همین اساس، دادگاه‌های کار آلمان از مشروعیت و اعتماد گسترده میان کارگران و کارفرمایان برخوردارند. جایگاه آن‌ها در نظام حقوقی و ماهیت عمومی‌شان به وضوح در تضاد با الگوهای داوری خصوصی است. این دادگاه‌ها نقش مهمی در شکل‌دهی رویه قضایی ایفا می‌کنند و دادگاه فدرال کار به ویژه در تفسیر قوانینی چون قانون حمایت از اخراج^۳ و قانون اساسی کار سهم چشمگیری دارد. دادگاه‌های کار برای حل و فصل مؤثر اختلافات فردی و جمعی طراحی شده‌اند و به دلیل دسترسی آسان و هزینه اندک برای کارگران شناخته می‌شوند. رسیدگی‌ها معمولاً توسط هیئتی متشکل از یک قاضی حرفه‌ای و دو قاضی غیرحرفه‌ای (نماینده کارفرمایان و نماینده کارگران) انجام

1. German Labour Court Act (Arbeitsgerichtsgesetz), §§ 54–61a.

2. Federal Labour Court (Bundesarbeitsgericht) case law, e.g., BAG 21.09.2016 – 7 ABR 22/14.

3. Kündigungsschutzgesetz

می‌گیرد که نماد مشارکت دموکراتیک و بی‌طرفی است. این ساختار به ایجاد تعادل در قدرت چانه‌زنی نابرابر میان کارگر و کارفرما کمک می‌کند.

۲-۳. محاکم کار ایالات متحده: چندپلگی و دسترسی محدود

ایالات متحده تصویر کاملاً متفاوتی از دادگاه‌های کار ارائه می‌دهد. برخلاف آلمان و اکثر نظام‌های حقوقی و قضایی اروپایی، آمریکا هیچ دادگاه تخصصی مربوط به کار ندارد. اختلافات استخدامی فردی عموماً در دادگاه‌های مدنی عادی رسیدگی می‌شوند که فاقد تخصص در روابط کار هستند و اغلب قانون کار را از دریچه قراردادگرایی تفسیر می‌کنند (Summers, 2001: 131). این نشان دهنده ماهیت غیرمتمرکز قانون کار آمریکا است که به‌طور قابل توجهی در نظام‌های حقوقی مختلف متفاوت است و به شدت به حمایت‌های قانونی موردی به جای حمایت‌های کلان و بنیادین قانون اساسی وابسته است (Stone, 2013).

برای دعاوی حقوق عمومی مانند تبعیض، نقض دستمزد یا ایمنی محل کار، کارگران می‌توانند به نهادهای اداری چون کمیسیون فرصت‌های شغلی برابر یا هیئت ملی روابط کار مراجعه کنند. این نهادها موارد نقض حقوق قانونی را بررسی می‌کنند، اما همان‌گستره حمایت‌های رویه‌ای و ضمانت‌های موجود در دادگاه‌های رسمی را ندارند. همچنین اختلافات جمعی کار، به‌ویژه مواردی که مربوط به نمایندگی اتحادیه و رویه‌های ناعادلانه کار است، تحت صلاحیت هیئت ملی روابط کار، به‌عنوان یک سازمان اداری به جای دادگاه قرار می‌گیرند (Semet, 2016: 223). اگرچه هیئت ملی روابط کار یک انجمن تخصصی ارائه می‌دهد، اما به دلیل وابستگی سیاسی و قدرت اجرایی ضعیف مورد انتقاد قرار گرفته است. تصمیمات آن در دادگاه‌های فدرال قابل تجدیدنظر است و تغییرات در مدیریت سیاسی اغلب منجر به نوسانات در تفاسیر قانونی می‌شود (Fisk & Deborah, 2008: 2013) که این امر قطعیت قانونی را تضعیف می‌کند.

دعاوی فردی مربوط به استخدام نیز بر اساس قانون، قرارداد یا مسئولیت مدنی در دادگاه‌های مدنی طرح می‌شود. با این حال، بندهای داوری اجباری که به‌ویژه در قراردادهای کار بخش‌های غیراتحادیه‌ای رواج دارند، دسترسی به دادگاه‌های عمومی را به‌شدت محدود کرده‌اند. این بندها بسیاری از اختلافات را از نظام قضایی به سازوکارهای خصوصی منتقل می‌کنند که اغلب فاقد شفافیت، پاسخگویی و تضمین‌های قضایی کافی بوده (Estlund, Ibid) و در آن‌ها داوران اغلب به‌عنوان طرفدار کارفرما تلقی می‌شوند و روند رسیدگی محرمانه است. این خصوصی‌سازی حل اختلاف، توسعه رویه قضایی قانون کار را تضعیف و شفافیت را کاهش می‌دهد که نشان دهنده تعهد گسترده‌تر ایالات متحده به فردگرایی و آزادی قراردادی است، اما به قیمت تضعیف دسترسی به عدالت، انصاف و بُعد جمعی قانون کار.

یکی دیگر از محدودیت‌های کلیدی نظام ایالات متحده، فقدان قضات متخصص در زمینه کار^۱ و اختلافات کارگری است. قضات دادگاه‌های مدنی عموماً تخصص ویژه‌ای در زمینه حقوق کار ندارند که می‌تواند منجر به ناهماهنگی در تصمیم‌گیری شود. نتیجه آن نظامی است که در آن عدالت ممکن است کمتر قابل پیش‌بینی باشد، به‌خصوص برای کارگرانی که فاقد نماینده قانونی هستند (Sternlight, 2019: 155). در حالی که برخی ایالت‌ها دادگاه‌های مربوط به اشتغال ایجاد کرده‌اند، هیچ قوه قضاییه یکپارچه و تخصصی برای دعاوی و پرونده‌های کارگری وجود ندارد. همچنین، دادرسی در دادگاه‌های ایالات متحده پرهزینه و اغلب کند است و دسترسی کارگران کم‌درآمد را محدود می‌کند. حتی زمانی که حمایت‌های قانونی وجود دارد، دسترسی عملی به عدالت همچنان به دلیل نابرابری‌های نظام‌مند، مانند هزینه بالای دادرسی و ترس از تلافی‌جویی کارفرمایان و برنامه‌های کمک حقوقی با منابع ناکافی محدود است. این ضعف‌ها منجر به درخواست‌هایی برای ایجاد دادگاه‌های تخصصی کار مشابه دادگاه‌های آلمان شده است (Estlund, Ibid: 320).

۳-۳. تحلیل تطبیقی محاکم کار آلمانی و آمریکایی

تحلیل تطبیقی محاکم کار آلمان و آمریکا، واگرایی اساسی در مفاهیم عدالت صنعتی را برجسته می‌کند. دادگاه‌های کار آلمان این ایده را تجسم می‌کنند که اختلافات در محل کار صرفاً اختلافات خصوصی نیستند، بلکه موضوعاتی مربوط به نظم و خیر عمومی هستند که نیاز به قضاوت تخصصی و نمایندگی متعادل دارند. ساختار سه‌جانبه، اختیار مصالحه و دسترسی به دادگاه‌های کار آلمان نشان می‌دهد که چگونه نهادها می‌توانند کارکردهای حمایتی و دموکراتیک قانون کار را عملیاتی کنند. در مقابل، نظام ایالات متحده منعکس‌کننده یک الگوی پراکنده و خصوصی است که در آن قضاوت عمومی تنها نقش محدودی ایفا می‌کند. تکیه بر داوری و نهادهای بی‌ثبات سیاسی، ثبات، شفافیت و مشروعیت حل اختلافات کار را نیز تضعیف می‌کنند. در همین راستا، منتقدان استدلال می‌کنند که این روند نشان‌دهنده یک مسیر نئولیبرال گسترده‌تر است که در آن حقوق کار و دادرسی روابط کار به‌طور فزاینده‌ای به‌عنوان موضوعات نظم خصوصی و حقوق خصوصی تلقی می‌شوند. علاوه بر این، الگوی آلمانی از طریق رویه قضایی، توسعه دکتین را تقویت می‌کند و قطعیت قضایی و پیش‌بینی‌پذیری قانونی را افزایش می‌دهد. با این حال، در ایالات متحده گسترش داوری خصوصی، تکامل رویه قضایی منسجم حقوق کار را تضعیف می‌کند و شکاف‌های قابل توجهی در حمایت از حقوق کارگران را منتج می‌شود.

دادگاه‌های کار آلمان نشان می‌دهد که چگونه نهادهای تخصصی می‌توانند با گنجاندن حل اختلاف در چارچوب مشارکت اجتماعی، انصاف، دسترسی و دموکراسی صنعتی را ارتقا دهند. در مقابل فقدان دادگاه‌های

1. Specialized labour judges

کار در ایالات متحده و تسلط داوری خصوصی، محدودیت‌های نظامی را که مبتنی بر آزادی قراردادی و حق ویژه مدیریتی است، آشکار می‌کند. تحلیل تطبیقی بر مسائل هنجاری گسترده‌تر تأکید می‌کند: این مهم که آیا حل اختلاف کار باید به‌عنوان یک نهاد عمومی در خدمت عدالت اجتماعی تلقی شود یا به‌عنوان یک مکانیسم خصوصی برای مدیریت تعارض تحت منطق بازار. الگوی آلمان طرحی برای عدالت نهادینه شده ارائه می‌دهد، در حالی که رویکرد ایالات متحده، سؤالات مهمی در مورد فرسایش حقوق جمعی کار و خصوصی‌سازی عدالت را مطرح می‌کند. در عصر جهانی شدن و شیوع کارهای پرخطر و قراردادهای موقت، طراحی مکانیسم‌های حل و فصل اختلافات کار همچنان در مبارزه بر سر آینده قانون کار، نقش محوری خواهد داشت که می‌تواند که از الگوهای مطروحه تبعیت کنند.

۴. نقش نهادهای اداری در حل اختلافات کل‌گری: چندپل‌گی در مقابل انسجام

نهادهای اداری، بازیگران حیاتی در معماری تنظیم‌گری رابطه کار هستند، به‌ویژه در نظام‌هایی که دادگاه‌های تخصصی کار وجود ندارند یا حجم کار آن‌ها بیش‌ازحد است. این سازمان‌ها وظایف نظارتی و تحقیقاتی را انجام می‌دهند و دامنه فعالیت آن‌ها از اجرای حداقل دستمزد و اقدامات ضد تبعیض گرفته تا ایمنی شغلی و نظارت بر چانه‌زنی جمعی متغیر است. در حالی که اختیارات و ساختار قانونی آن‌ها در دو کشور متفاوت است، هدف مشترک آن‌ها عمل به‌عنوان واسطه بین کارگران و کارفرمایان و دولت است. بنابراین، حل اختلافات کارگری محدود به دادگاه‌ها و داوری خصوصی نیست؛ سازمان‌های اداری نقش محوری در میانجیگری در اختلافات، اجرای استانداردهای کار و شکل‌دهی تعادل بین سرمایه و کار ایفا می‌کنند. این سازمان‌ها در مرز بین قانون و سیاست عمل می‌کنند و عملکردهای نظارتی، قضایی و تسهیلگری را با هم ترکیب می‌کنند (Crouch, 1993). در دیدگاه تطبیقی، آلمان و ایالات متحده دوباره الگوهای متفاوتی را نشان می‌دهند: آلمان عملکردهای اداری را در یک چارچوب سه‌جانبه و مشارکتی ادغام می‌کند، در حالی که ایالات متحده به سازمان‌های اداری مستقلی متکی است که در یک زمینه پراکنده‌تر و خصمانه‌تر، میانجیگری و قانون را در روابط کار اجرا می‌کنند.

۴-۱. نهادهای اداری آلمان: یک نظام اجرایی سه‌جانبه و هماهنگ

نقش نهادهای اداری آلمان در اختلافات کارگری عمیقاً در الگو مشارکتی روابط صنعتی آن ریشه دارد که در آن سازمان‌های دولتی، شرکای اجتماعی و نهادهای قضایی با هم تعامل دارند. این رویکرد، منعکس‌کننده ویژگی مشارکت‌گرایانه روابط کار آلمان است که گفتگو، اعتماد نهادی و اجرای مشارکتی را به جای مقررات قهری در اولویت قرار می‌دهد (Bispinck & Schulten, 2011). یکی از نهادهای اداری مرکزی، وزارت کار و امور

اجتماعی فدرال^۱ است که سیاست ملی کار را طراحی می‌کند و از طریق سازمان‌های تابعه بر اجرای آن نظارت دارد. برجسته‌ترین نهاد، آژانس اشتغال فدرال^۲ است که مسئول بیمه بیکاری و کارپایی و سیاست‌های فعال بازار کار است. اگرچه در درجه اول یک نهاد حل اختلاف نیست، اما به‌طور غیرمستقیم با ارائه خدمات میانجیگری در اختلافات اخراج، شکست‌های چانه‌زنی جمعی یا اختلافات آموزش حرفه‌ای، اختلافات را به شکلی مطلوب حل و فصل می‌کنند و در برخی موارد، به دادگاه‌های اجتماعی^۳ که دادگاه‌های تخصصی نیز هستند، ارجاع داده شود (Becker, 2014).

در زمینه روابط کار جمعی، دفاتر مصالحه^۴ و هیئت‌های داوری^۵ با تسهیل توافقات تحت نظارت دولت، وظایف شبه اداری را انجام می‌دهند. تصمیمات آن‌ها، اگرچه معادل احکام قضایی نیست، اما به دلیل اقتدار نظارتی دولت و مشارکت شرکای اجتماعی، وزن هنجاری قابل توجهی دارد. همچنین، بازرسان کار آلمان که تحت قانون ایمنی و بهداشت شغلی^۶ فعالیت می‌کنند، نقش پیشگیرانه‌ای در حل اختلافات نیز ایفا می‌کنند. بازرسان با نظارت بر رعایت قوانین و صدور دستورالعمل‌های الزام‌آور، اختلافات را قبل از تشدید کاهش می‌دهند (Eurofound, 2019). با این وجود، منتقدان استدلال می‌کنند که الگو آلمانی بیش از حد اجماع محور است و گاهی اوقات اجرای قوانین کار را کند می‌کند. افول اتحادیه‌ها و مقاومت کارفرمایان می‌تواند نهادهای سه‌جانبه را تضعیف کند و منجر به اجرای ناکافی حقوق کار شود (Schnabel, Ibid). چالش، حفظ مشروعیت این آژانس‌ها در دوران اشتغال ناپایدار و پراکنده است، جایی که روش‌های سنتی کمتر مؤثر هستند. بنابراین علی‌رغم نقاط قوت، این نظام در تضمین اجرای یکسان در مناطق و صنایع مختلف به‌ویژه در اقتصاد گیگ و در میان نیروی کار مهاجر، با چالش‌هایی روبه‌رو است. گزارش‌هایی از جمله شکاف‌های اجرایی را در بخش‌هایی مانند کشاورزی، ساخت‌وساز و کارهای مراقبتی، صنایعی که شرایط اشتغال ناپایدار در آن‌ها حاکم است، شناسایی کرده‌اند (Schulten & Müller, 2012: 181).

-
1. Bundesministerium für Arbeit und Soziales
 2. Bundesagentur für Arbeit
 3. Sozialgerichte Deutschland
 4. Einigungsämter
 5. Schlichtungsstellen
 6. Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

۲-۴. ایالات متحده: حقوق مبتنی بر نمایندگی با محدودیت‌های ساختاری

در ایالات متحده، نهادهای اداری نقش محوری در حل اختلافات کارگری ایفا می‌کنند. هیئت ملی روابط کار از سال ۱۹۳۵ به دعوی مربوط به شناسایی اتحادیه، چانه‌زنی جمعی و رویه‌های ناعادلانه رسیدگی کرده^۱ و به‌عنوان مرجع شبه‌قضایی با امکان صدور دستورات جبرانی فعالیت دارد (Fisk, Catherine & Malamud, 2008). این در حالی که کمیسیون فرصت‌های برابر شغلی که بر اساس قانون حقوق مدنی ۱۹۶۴ تأسیس شد، به دعوی تبعیض شغلی پرداخته^۲ و پیش از ارجاع به دادگاه مصالحه را پیشنهاد می‌کند، هرچند با محدودیت بودجه و منابع مواجه است (Weiss, Ibid). در کنار این دو، اداره ایمنی و بهداشت شغلی^۳ و بخش دستمزد و ساعات وزارت کار نیز در حوزه‌های ایمنی و دستمزد مداخله داشته و برخلاف الگوی آلمان از اختیارات اجرایی گسترده‌ای مانند اعمال جریمه و تحریم برخوردارند (Weil, 2014).

با این حال الگوی ایالات متحده با چالش‌های مداومی روبه‌رو است: سازمان‌ها اغلب به دلیل سیاسی شدن مورد انتقاد قرار می‌گیرند، زیرا ترکیب هیئت‌مدیره با تغییر دولت‌ها تغییر می‌کند و منجر به تفسیرهای قانونی متغیر می‌شود (Estlund, Ibid: 1527). علاوه بر این محدودیت‌های منابع و حجم سنگین پرونده‌ها، حل به موقع اختلافات را تضعیف می‌کند. از همه مهم‌تر تکیه سازمان‌ها بر شکایات فردی به جای اجرای نظام‌مند، نشان دهنده جهت‌گیری فردگرایانه گسترده‌تر حقوق کار ایالات متحده است (Colvin, Ibid). علاوه بر این، تصمیمات نهادهای اداری می‌تواند در دادگاه‌های فدرال مورد تجدیدنظر قرار گیرد و لایه‌هایی از عدم قطعیت و تأخیر قانونی را به آن اضافه کند این واقعیت بسیاری از کارگران را مجبور می‌کند تا از طریق دعوی خصوصی یا داوری، راه‌حلی را دنبال کنند که همان‌طور که قبلاً مورد بحث قرار گرفت، محدودیت‌های خاص خود را دارد (Martin & Hall, 2017).

۳-۴. تحلیل تطبیقی نهادهای اداری آلمان و آمریکا

آلمان و ایالات متحده دو الگوی متفاوت از نهادهای اداری در روابط کار ارائه می‌دهند. در آلمان، این نهادها در یک چارچوب هماهنگ و شرکت‌گرایانه جای گرفته‌اند که در آن دولت، بازرسان کار و شرکای اجتماعی به‌طور مشترک اجرای قوانین را تضمین می‌کنند. این طراحی نهادی، بر پیشگیری^۴ و انطباق مذاکره‌ای^۵ تأکید دارد و

1. National Labor Relations Act, 29 U.S.C. §§ 151–169.

2. Civil Rights Act of 1964, Title VII, 42 U.S.C. § 2000e.

3. Occupational Safety and Health Administration (OSHA)

4. Preventive regulation

5. Negotiated compliance

شوراهای کار نقشی محوری در آن ایفا می‌کنند. در مقابل، نظام ایالات متحده پراکنده‌تر و وابسته به سازمان‌های منفرد است که تحت تأثیر تغییرات سیاسی و محدودیت بودجه عمومی عمل می‌کنند. این نظام بیشتر بر اجرای ترافیعی استوار است؛ کارگران باید شکایات خود را ثبت کنند و مراحل اداری را طی نمایند که غالباً بدون نمایندگی قانونی است.

پویایی سیاسی، تمایز مهم دیگر دو نظام حقوقی را برجسته می‌کند. در آلمان نهادهای سه‌جانبه متشکل از کارفرمایان و کارگران و دولت به دلیل طراحی شرکت‌گرایانه نسبتاً از تغییرات حزبی مصون مانده و با وجود کندی یا شکنندگی اجماع، ثبات و مشروعیت اداری را حفظ می‌کنند، در حالی که در ایالات متحده نهادهایی مانند هیئت ملی روابط کار تحت تأثیر ترکیب سیاسی دولت نوسانات شدید سیاستی را تجربه کرده و بی‌ثباتی و عدم اطمینان برای کارگران و کارفرمایان ایجاد می‌کنند. برخی حقوق‌دانان سازمان‌های اداری را «حد واسطی» میان روش‌های خصوصی و قضایی حل اختلاف می‌دانند (Barnard, 2012: 327)، اما کارآمدی این جایگاه به شدت به طراحی نهادی وابسته است و پرسش اصلی آن است که آیا این نهادها می‌توانند نقش نگهبان بی‌طرف عدالت اجتماعی را ایفا کنند یا در برابر فشارهای سیاسی و اقتصادی مشروعیت خود را از دست می‌دهند.

با این حال، سازمان‌های اداری همچنان نقشی حیاتی در حل اختلافات کارگری دارند، اما مشروعیت و اثربخشی آن‌ها همواره محل بحث است. الگوی آلمان نشان می‌دهد که نهادهای شرکتی نهادینه شده می‌توانند از بروز اختلافات جلوگیری کرده و استقلال جمعی را تقویت کنند، هرچند کارآمدی این الگو به شدت وابسته به پویایی اتحادیه‌ها و انجمن‌های کارفرمایان است و پرسش‌هایی درباره سازگاری آن با بازارهای کار جهانی و ناپایدار ایجاد می‌کند (Streeck, 2009). در نهایت، این سازمان‌ها تنها زمانی قادر به تضمین حل و فصل عادلانه اختلافات خواهند بود که از منابع کافی برخوردار بوده، نهادی مستقل باشند و به سازوکارهای نمایندگی جمعی متصل گردند، وگرنه خطر فروکاستن آن‌ها به مجامعی کم‌اثر در آلمان یا میدان‌های نبرد سیاسی در ایالات متحده وجود دارد؛ ضرورتی که در عصر کار پلتفرمی و زنجیره‌های تأمین جهانی بیش‌ازپیش اهمیت می‌یابد (Aloisi & De Stefano, 2022).

نتیجه‌گیری

حل اختلافات کار صرفاً یک سازوکار شکلی برای پایان دادن به تعارضات فردی نیست، بلکه بازتابی از درک هر نظام حقوقی از عدالت اجتماعی، نقش دولت و جایگاه روابط کار در نظم اقتصادی است. تحلیل تطبیقی نظام‌های حل اختلاف کار در آلمان و ایالات متحده نشان می‌دهد که تفاوت در طراحی نهادی و فرهنگ حقوقی، به نتایج متفاوتی در زمینه دسترسی به عدالت، توازن قدرت و تحقق اهداف حمایتی حقوق کار منجر می‌شود.

در آلمان، حل اختلاف بخشی جدایی‌ناپذیر از ساختار دموکراسی صنعتی و مشارکت اجتماعی است. این نظام با تأکید بر مصالحه، گفت‌وگو و رسیدگی تخصصی، اختلافات کار را نه صرفاً دعای فردی، بلکه مسائلی با ابعاد جمعی تلقی می‌کند. حضور نهادهایی مانند دادگاه‌های تخصصی کار و سازوکارهای مشارکتی، امکان مداخله فعال برای جبران نابرابری ساختاری میان کارگر و کارفرما را فراهم می‌سازد. با این حال، تحولات بازار کار، گسترش اشکال غیرمعمول اشتغال و تضعیف نمایندگی جمعی، چالش‌هایی جدی برای تداوم کارآمدی این الگو ایجاد کرده و ضرورت اصلاح و تطبیق آن با واقعیت‌های نوین کار را آشکار می‌سازد.

در مقابل، نظام حقوق کار ایالات متحده عمدتاً بر فردگرایی قراردادی و خصوصی‌سازی حل اختلاف استوار است. گسترش داوری اجباری، نقش دادگاه‌های عمومی و سازوکارهای جمعی را محدود کرده و رسیدگی به اختلافات را به فرآیندهایی خصوصی منتقل نموده است که اغلب فاقد شفافیت، توازن قدرت و کارکرد عمومی حقوق کار هستند. در چنین چارچوبی، حل اختلاف بیش از آنکه ابزار تحقق عدالت اجتماعی باشد، به وسیله‌ای برای مدیریت تعارض در منطق بازار و کاهش مسئولیت‌های نهادی تبدیل شده است.

این تقابل نشان‌دهنده دو برداشت متفاوت از فلسفه حقوق کار است. در الگوی آلمانی حقوق کار همچنان ابزاری برای حمایت، برابری و مشارکت دموکراتیک در محیط کار تلقی می‌شود و حل اختلاف بخشی از شهروندی اجتماعی به شمار می‌آید. در مقابل در الگوی آمریکایی، عدالت کار عمدتاً به روابط خصوصی واگذار شده و ظرفیت‌های جمعی و حمایتی حل اختلاف تضعیف شده است.

در نهایت، یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد که مشروعیت و کارآمدی سازوکارهای حل اختلاف کار وابسته به میزان ادغام آن‌ها در ساختارهای قانونی، نظارت نهادی و نمایندگی جمعی است. سازوکارهایی که بر داوطلبانه بودن واقعی، شفافیت و توازن قدرت استوارند، می‌توانند میان کارایی اقتصادی و انصاف اجتماعی تعادل برقرار کنند. از این منظر، حل اختلافات کار در قرن بیست‌ویکم باید نه تنها به‌عنوان ابزاری برای پایان دادن به تعارضات، بلکه به‌عنوان نهادی برای تضمین کرامت انسانی، برابری و دموکراسی صنعتی در محیط کار بازناندیشی شود.

منابع

- پاک‌نژاد، امین اله و رستمی، ولی (۱۴۰۳). «نحوه حل اختلاف کار در نظام دادرسی ایران و آمریکا با توجه به معیارهای سازمان بین‌المللی کار». **فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران**. دوره ۵۴، شماره ۴.
- درویشی هویدا، یوسف (۱۳۹۰). «مطالعه‌ای بر میانجیگری به‌عنوان روش دوستانه حل و فصل اختلافات»، **مطالعات حقوق خصوصی**. دوره ۴۱، شماره ۴.
- دبیرنیا، علیرضا و مؤمن، مهرداد (۱۴۰۳). «منافع، مصالح و منابع عمومی از دریچه حقوق عمومی اقتصادی تطبیقی»، **حقوق عمومی تطبیقی**، دوره ۱، شماره ۴.
- رستمی، مرتضی و رستمی، محمد (۱۴۰۳). «داوری اختلافات ناشی از کار میان کارگر و شرکت تجاری». **فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران**. دوره ۵۴، شماره ۲.
- رستمی، ولی و اکبری، احسان (۱۳۹۹). «جستاری در آسیب‌شناسی حقوقی نظام دادرسی کار در ایران». **فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران**. دوره ۵۰، شماره ۱.
- رضایی، وحید (۱۴۰۲). «شرط داوری در قراردادهای کار و رسیدگی به دعاوی مرتبط با آن». **نهمین کنفرانس بین‌المللی علوم اسلامی، پژوهش‌های دینی و حقوق**، تهران.
- طبرلو، رضا و الماسی‌خانی، صابر (۱۴۰۰). «مطالعه انتقادی نظام دادرسی کار ایران؛ با نگاهی به نظام آلمانی». **فصلنامه تحقیقات حقوقی**. دوره ۲۴، شماره ۹۵.
- کریمی، عباس و رحمتی، فاطمه (۱۴۰۱). «رسیدگی قضایی به دعاوی فردی کار: در ایران، فرانسه و آمریکا». **فصلنامه مطالعات حقوق عمومی دانشگاه تهران**. دوره ۵۲، شماره ۴.
- مصلحی، علی حسین و صادقی، محسن (۱۳۸۳). «نگاهی به شیوه‌های جای‌گزین حل و فصل اختلاف». **دوفصلنامه علمی حقوق تطبیقی**. دوره ۱، شماره ۷.
- نजारزاده هنجنی، مجید (۱۴۰۳). «تحلیل اعتبار شرط داوری در قرارداد کار». **فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضائی**. دوره ۲۶، شماره ۹۳.
- نیکبخت، حمیدرضا و ادیب، علی‌اکبر (۱۳۹۶). «اصلاحگری» و «میانجیگری» به‌عنوان جایگزین روش‌های سنتی حل اختلافات مدنی-تجاری و امکان به‌کارگیری آن‌ها در صنعت نفت». **فصلنامه تحقیقات حقوقی**، دوره ۲۰، شماره ۷۸.

References

Books

- Aloisi, A., & De Stefano, V. (2022). *Your boss is an algorithm: Artificial intelligence, platform work and labour*. Hart Publishing.
- Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford University Press.

- Blanpain, R. (2012). *Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies*. Kluwer Law International.
- Bogg, A., & Freedland, M. (2012). *The autonomy of labour law*. Hart Publishing.
- Collins, H., Ewing, K., & McColgan, A. (2019). *Labour law*. Cambridge University Press.
- Crouch, C. (1993). *Industrial relations and European state traditions*. Clarendon Press.
- Däubler, W., Hjort, J. P., Schubert, M., & Wolmerath, M. (Eds.). (2022). *Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen* (5th ed.). Nomos.
- Deakin, S., & Wilkinson, F. (2005). *The law of the labour market: Industrialization, employment, and legal evolution*. Oxford University Press.
- Estlund, C. (2010). *Regoverning the workplace: From self-regulation to co-regulation*. Yale University Press.
- Estlund, C. (2017). *A new deal for China's workers?* Harvard University Press.
- Hodges, C. (2019). *Delivering dispute resolution: A holistic review of models in civil and administrative justice*. Hart Publishing.
- Kahn-Freund, O. (1977). *Labour and the law*. Stevens & Sons.
- Kittner, M., & Preis, U. (2019). *Kollektives Arbeitsrecht* (9th ed.). Bund-Verlag.
- Lipsky, D. B., Seeber, R. L., & Fincher, R. D. (2003). *Emerging systems for managing workplace conflict*. Jossey-Bass.
- Stone, K. V. W., & Arthurs, H. (Eds.). (2013). *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*. Russell Sage Foundation.
- Streeck, W. (2009). *Re-forming capitalism: Institutional change in the German political economy*. Oxford University Press.
- Weil, D. (2014). *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press.
- Weiss, M., Hlava, D., & Schmidt, M. (2023). *Labour law and industrial relations in Germany*. Kluwer Law International.

Articles & Periodicals

- Benish, A., & Maron, A. (2016). Infusing public law into privatized welfare: Lawyers, economists, and the competing logics of administrative reform. *Law & Society Review*, 50(4).
- Bingham, L. B. (1995). Is there a bias in arbitration of nonunion employment disputes? An analysis of actual cases and outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 6(4).
- Colvin, A. J. S. (2011). An empirical study of employment arbitration: Case outcomes and processes. *Journal of Empirical Legal Studies*, 8(1).
- Dabirnia, A. & Momen, M. (2024). A Reflection on Public Interest, Public Good, and Public Resources: A Droit Public Économique Perspective, *Journal of Comparative Public Law*, 1(3).25-48.
- Darvishi Hoveyda, Y. (2011). A study of mediation as an amicable method of dispute resolution. *Private Law Studies*, 41(4). [In Persian].
- Drahozal, C. R. (2015). Confidentiality in consumer and employment arbitration. *Penn State Arbitration Law Review*, 7.
- Estlund, C. (2005). Rebuilding the law of the workplace in an era of self-regulation. *Columbia Law Review*, 105(2).
- Estlund, C. (2017). The black hole of mandatory arbitration. *North Carolina Law Review*, 96.
- Fisk, C. L., & Malamud, D. C. (2008). The NLRB in administrative law exile: Problems with its structure and function and suggestions for reform. *Duke Law Journal*, 58.
- Gough, M. D., & Colvin, A. J. S. (2020). Decision-maker and context effects in employment arbitration. *ILR Review*, 73(4).
- Karimi, A., & Rahmati, F. (2022). Judicial settlement of individual labour disputes in Iran, France, and the United States. *Public Law Studies Quarterly*, 52(4). [In Persian].
- Krause, R. (2024). Labour jurisdiction in Germany – Past, present and future. *Diritti Lavori Mercati International*, (Special Issue).

- Maslahi, A. H., & Sadeghi, M. (2004). An overview of alternative methods of dispute resolution. *Comparative Law Review*, 1(7). [In Persian].
- Najjarzadeh Hanajani, M. (2024). An analysis of the validity of arbitration clauses in employment contracts. *Judicial Law Perspectives Quarterly*, 26(93). [In Persian].
- Nikbakht, H. R., & Adib, A. A. (2017). Reformatory justice and mediation as alternatives to traditional methods of civil and commercial dispute resolution and the possibility of their application in the oil industry. *Legal Research Quarterly*, 20(78). [In Persian].
- Paknejad, A., & Rostami, V. (2024). The method of resolving labour disputes in the Iranian and American adjudication systems in light of International Labour Organization standards. *Public Law Studies Quarterly*, 54(4). [In Persian].
- Rostami, M., & Rostami, M. (2024). Arbitration of labour disputes between workers and commercial companies. *Public Law Studies Quarterly*, 54(2). [In Persian].
- Rostami, V., & Akbari, E. (2020). A legal pathology of the labour adjudication system in Iran. *Public Law Studies Quarterly*, 50(1). [In Persian].
- Semet, A. (2016). Political decision-making at the National Labor Relations Board. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 37(2).
- Siefert, H. (1927). The administration of labour law in Germany. *International Labour Review*, 15.
- Sternlight, J. R. (2019). Mandatory arbitration stymies progress towards justice in employment law: Where to, #MeToo? *Harvard Civil Rights–Civil Liberties Law Review*, 54.
- Stone, K. V. W. (1980). The post-war paradigm in American labor law. *Yale Law Journal*, 90.
- Stone, K. V. W. (1995). Mandatory arbitration of individual employment rights: The yellow dog contract of the 1990s. *Denver University Law Review*, 73.
- Tajarloo, Reza & Almasi Khani, Saber (2021). A critical study of the Iranian labour adjudication system with reference to the German system. *Legal Research Quarterly*, 24(95). [In Persian].

Conference Papers, Reports & Chapters

- Becker, U. (2014). The legal structure of the German welfare state. In M. Immergut et al. (Eds.), *Handbook of West European Pension Politics*. Oxford University Press.
- Colvin, A. J. S. (2018). *The growing use of mandatory arbitration*. Economic Policy Institute Report.
- Countouris, N., & De Stefano, V. (2019). *New trade union strategies for new forms of employment*. ETUC Report.
- Rezaei, V. (2023). *Arbitration clauses in employment contracts and the adjudication of related claims*. Presented at the Ninth International Conference on Islamic Sciences, Religious Studies and Law, Tehran. [In Persian].
- Schinz, R. (2007). *Labour courts in Germany and their influence on settlement of labour disputes*. High-Level Tripartite Seminar.
- Stone, K. V. W., & Colvin, A. J. S. (2015). *The arbitration epidemic: Mandatory arbitration deprives workers and consumers of their rights*. Economic Policy Institute.
- Wrobel, R. M. (2010). *Social market economy as an alternative approach of capitalism after the financial and economic crisis*. 11th Bi-Annual Conference of EACES, Estonia.