



تشکل‌های کارگری و کارفرمایی

در ایران

www.irrestan.info

فاطمه حافیان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

www.fabares.com

حافظیان، فاطمه، ۱۳۴۷ -

تشکلهای کارگری و کارفرمایان در ایران / فاطمه حافظیان - تهران: ندیشه برتر، ۱۳۸۰.

۲۰۷ ص.

ISBN 964-93339-0-8

تهرانستان

www.tabarestan.info

فهرست نویسن بر اساس اطلاعات فیبا.

عنوان روی جلد: تشکلهای کارگری و کارفرمایان.

کتابنامه: ص. ۲۰۳ - ۲۰۷؛ همچنین به صورت زیرنویس.

۱. اتحادیه های کارگری -- ایران. ۲. اتحادیه های کارگری -- سازمان الف. عنوان

ب. عنوان: تشکلهای کارگری و کارفرمایان.

۳۳۱/۸۸-۹۵۵ HD ۶۴۷۶ / ح ۲

۷۸-۲۲-۹۳ م

کتابخانه ملی ایران

شابک: ۸-۰-۹۳۳۳۹-۹۶۴ ISBN 964-93339-0-8

نام کتاب: تشکلهای کارگری و کارفرمایان در ایران

نویسنده: فاطمه حافظیان

ناشر: انتشارات ندیشه برتر

طراح جلد: شراره نامی

نوبت چاپ: لول - ۱۳۸۰

تیراژ: ۳۳۰

قیمت: ۱۲۰ تومان



صندوق پستی ۳۱۴-۱۴۳۹۵

تلفکس: ۸۲۷۳۳۹۶

تشکل‌های کارگری و کارفرمایی
در ایران

فاطمه حافظیان

فهرست

پیشگفتار	۱۱
مقدمه	۱۵
فصل اول : سیر تحول تشکلهای کارگری و کارفرمایی	۲۱
کلیات	۲۱
مفهوم کارگر از دیدگاه قانونی و اجتماعی	۲۱
در مفهوم اجتماعی :	۲۲
دیدگاه قانونی :	۲۲
کدام دسته از مزد بگیران زیر پوشش قانون کار قرار ندارند؟	۲۴
بخش اول : نگرشی به پیدایش سندیکاها در کشورهای صنعتی	۲۹
تأثیرات انقلاب صنعتی و انقلاب سیاسی	۲۹
تجمع کارگری در کارخانه ها	۳۱
شرایط تشکیل سندیکا در فرانسه و انگلیس	۳۳
طرز اداره سندیکا	۳۴
تشکلهای کارفرمایی در کشورهای صنعتی	۳۴
بخش دوم : تشکلهای کارگری و	۳۷
کارفرمایی تا انقلاب اسلامی ۱۳۵۷	۳۷
دوران مشروطیت	۳۸
تأثیرات نظام سیاسی انقلاب اکتبر شوروی بر جامعه کارگری ایران	۳۹
از سقوط قاجار تا شهریور ۱۳۲۰	۴۴

۴۸	واقعه شهریور ۱۳۲۰ و باز شدن فضای سیاسی
۵۷	از ۱۳۳۲ تا انقلاب اسلامی
۶۳	سازمانهای کارفرمایی در ایران تا انقلاب اسلامی ۱۳۵۷
۶۳	تاریخچه تشکیل سندیکای کارفرمایی
۶۵	حقوق سندیکایی پیش‌بینی شده در مقررات ^{انوان} ^{تبرستان}
۷۱	بخش سوم: بعد از انقلاب اسلامی ۱۳۵۷
۷۱	فرآیندهای انقلاب اسلامی و حقوق کار
۷۵	توسعه آزادیها و اثر آن بر حقوق کار
۷۷	تأثیر توسعه آزادیها بر تشکلهای کارگری
۸۰	نهادینه شدن روابط کار و تشکلهای کارگری
۸۰	تصویب قانون کار
۸۲	ویژگی‌های تشکلهای کارگری قبل و بعد از انقلاب
۸۶	خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران
۸۶	الف: کلیات
۸۷	ب: مرامنامه خانه کارگر
۸۷	مقدمه
۹۰	تشکلهای کارفرمایی بعد از انقلاب اسلامی ۱۳۵۷
۹۱	ارکان صنفی
۹۲	کنفدراسیون صنعت ایران
۹۳	اساسنامه مجمع "کنفدراسیون صنعت ایران"
۹۳	اهداف، سیاستها و روشها
۱۰۰	فصل دوم: بررسی مقررات تشکلهای کارگری و کارفرمایی
۱۰۰	بخش اول: نظام حقوقی تشکلهای کارگری

- طرح مطلب : ۱۰۰
- شورای اسلامی کار ۱۰۳
- ماهیت حقوقی شورای اسلامی کار ۱۰۶
- الف - قلمرو اشتراک مساعی کارگران و کارفرمایان ۱۰۶
- ب - قلمرو و ترکیب شورا ۱۰۶
- تأسیس و رسمیت شورا ۱۰۸
- ارکان شورا ۱۰۹
- مجمع عمومی کارکنان ۱۰۹
- وظایف و اختیارات شورا ۱۱۲
- الف - در قبال مدیریت ۱۱۲
- ب - در قبال کارکنان ۱۱۴
- ج - در قبال مسائل اجتماعی - اداری و حقوقی کارگاه ۱۱۵
- نظارت بر کار شورا ۱۱۷
- انجمن صنفی ۱۲۰
- ماهیت حقوقی انجمن ۱۲۰
- الف - قلمرو انجمنهای صنفی کارگران ۱۲۰
- ب - قلمرو انجمنهای صنفی کارفرمایی ۱۲۱
- تأسیس و رسمیت انجمن ۱۲۲
- الف - هیأت مؤسس و تنظیم اساسنامه ۱۲۲
- ب - ثبت اساسنامه ۱۲۳
- ارکان انجمنهای صنفی ۱۲۳
- الف - مجمع عمومی ۱۲۴
- ب - هیأت مدیره ۱۲۵

۱۲۶	ج - بازرسان
۱۲۷	وظایف و اختیارات انجمنهای صنفی
۱۲۸	نقد موضوعی انجمن صنفی
۱۳۰	نماینده کارگران
۱۳۰	ماهیت حقوقی نماینده کارگران
۱۳۰	الف - قلمرو اجرایی نماینده کارگران
۱۳۱	ب - شرایط انتخاب کنندگان و انتخاب شوندگان
۱۳۲	وظایف و اختیارات نماینده کارگران
۱۳۴	کانونهای عالی
۱۳۴	کانون هماهنگی شوراهای کار استان
۱۳۴	الف - ترکیب
۱۳۵	ب - وظایف
۱۳۶	ج - ثبت و انحلال
۱۳۷	کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور
۱۳۷	الف - ترکیب
۱۳۸	ب - وظایف
۱۳۹	ج - ثبت و انحلال
۱۳۹	کانون عالی انجمنهای صنفی
۱۴۰	الف - ترکیب
۱۴۰	ب - وظایف و اختیارات
۱۴۱	ج - نحوه ثبت و انحلال
۱۴۴	بخش دوم: ارتباط تشکلهای با نظام سیاسی کشور
۱۴۴	اصل آزادی تشکلهای شغلی

۱۴۶ نقش دولت در آزادی تشکلها
۱۴۷ نظارت دولت
۱۴۷ الف - نظارت قبلی
۱۴۷ ب - نظارت بعدی
۱۴۹ ج - تفاهم جمعی کار
۱۵۰ نقش تشویقی دولت
۱۵۲ سیاست و تشکلها
۱۶۱ بخش سوم : بررسی چگونگی فعالیت تشکلها در عمل
۱۶۱ شاخصهای عملکرد تشکلها
۱۶۱ فرضیات اثربخشی
۱۶۳ متغیرهای مستقل
۱۶۴ متغیرهای وابسته
۱۶۵ پرسشنامه، نمودار و تحلیل آن
۱۶۶ سؤالات عمومی و تحلیل آنها
۱۷۵ سؤالات اختصاصی و تحلیل آنها
۱۹۰ نتیجه
۱۹۹ کتابنامه
۱۹۹ منابع به زبان فارسی
۱۹۹ کتب
۲۰۱ مجلات ، مقالات
۲۰۲ اسناد و قوانین
۲۰۳ منابع به زبان انگلیسی

بنام خداوند جان و خرد

جامعه انسانی، از دیرباز تاکنون، همواره شاهد رویارویی نامتعادل افراد و گروههای ضعیف و قوی بوده است؛ در حالی که آرمان جامعه سالم آن است که همگان در کنار یکدیگر، با صلح و سازش زندگی کنند و از اجحاف و تجاوز خبری نباشد. (۱)

در روابط گوناگون فردی و اجتماعی، آنانکه دارای قدرت جسمی، فکری، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بیشتر باشند، خواسته یا ناخواسته، موجب پامال شدن افراد ضعیف و حقوق آنها می شوند.

هرچند که، به منظور مقابله با چنین حالت نامتعادلی، دو نظام اجتماعی «قانون» برای بیان حق و «حکومت» برای اعمال حق در همه جا تأسیس و بنیانگذاری شده است، وجود نابرابری و بیدادگری در جلوه‌های مختلف را نمی توان انکار نمود. در یک نگرش جدید این اندیشه قوت گرفته است که اگر افراد ضعیف به تنهایی قادر به مقابله با اقتدار و ظلم اقویا نیستند، می توانند از طریق ائتلاف و اتحاد، با یکدیگر توان مشترکی را ایجاد سازند و در یک حرکت جمعی، قادر به مقابله با مظاهر قدرت و برقراری ارتباط متعادل باشند. پدیداری احزاب و گروههای سیاسی و صنفی از جمله نهادهای واسطه‌ای به شمار می رود که، طی یکی دو قرن گذشته، موجب انتظام شایسته روابط بین افراد مردم و دولت و یا کارگران و کارفرمایان گردیده است.

در نظام حقوقی کار و اشتغال در مغرب زمین، پس از گذر از دوران

۱- يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السَّلَامِ كَأَنَّهُ وَ لَّا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُم عَدُوٌّ مُّبِينٌ

(بقره / ۲۰۸).

آزادی اقتصادی^(۱) و اعتراض شدید به لیبرالیسم اقتصادی، و مشکلات اجتماعی ناشی از آن برای کارگران در فضای شغلی،^(۲) با مداخله دولت از طریق قانونگذاری حمایتی کار، موجبات رضایت خاطر کارگران تا حدود زیادی فراهم گردید. اما با توجه به اینکه واقعیت‌های اجتماعی همواره قوی‌تر از احاطه قواعد حقوقی بوده است، اقتدار برتر کارفرمایان در روابط کار را نمی‌توان نادیده گرفت. بدین خاطر بود که جنبش سندیکایی در روند توسعه سیاسی و اجتماعی فعلیت یافت و در تدریج زمان، پس از عبور از مسیر مقاومت‌های متفاوت، بالأخره در نیمه دوم قرن نوزدهم جلوه قانونی به خود گرفت.^(۳) در نزد کارفرمایان نیز، با آنکه وابستگی سنتی به نظام صنفی^(۴) داشتند، اندیشه تشکّل به صورت سندیکای کارفرمایی قوت گرفت و بدین ترتیب، زمینه رابطه جمعی کار را فراهم ساخت.

امروزه، در روابط جمعی کار از نظر سازمانی (تشکلهای گوناگون کارگری و کارفرمایی) و مادی (مذاکرات و پیمانهای جمعی کار) یکی از موضوعات اصلی و مهم حقوق کار و قابل اعمال در سطوح شغلی، ملی و بین‌المللی به شمار می‌رود و در قوانین کار کشورها و حقوق بین‌المللی کار از جایگاه مهمی برخوردار است. در کشور ما نیز، با آنکه با توسعه اقتصادی و اجتماعی اردوگاه صنعتی غرب فاصله زیادی داریم، موضوع تشکلهای

1 - Laisser-faire

2 - J.M. VERDIER : Syndicats, Traité du droit du travail, T 5, Dalloz, 1966, pp 9 et, suiv.

3 - Pierre - D. OLLIER : le droit du travail, Cellaction U, Armand Colin. 1972, pp 17-22.

4 - Corporatif.

کارگری و کارفرمایی و فعالیتهای جمعی کار، با فراز و نشیبهایی که بیارتباط با قبض و بسط فضای سیاسی نبوده، سابقه قابل توجهی دارد. قوانین اساسی مشروطیت^(۱) و جمهوری اسلامی ایران^(۲) آزادی تشکلهای را به رسمیت شناخته و در هر یک از قوانین کار گذشته و حال کشور، مقرراتی پیرامون تأسیس سندیکا و انجمن صنفی پیشبینی شده است. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام، فصل ششم (مواد ۱۳۵ - ۱۳۸) اختصاص به تشکلهای کارگری و کارفرمایی یافته و وزارت کار و امور اجتماعی، در مقام وضع آیین نامه، تدارک مقدمات اجرا و نظارت، وظیفه حمایت از این حق قانونی را بر عهده دارد. از این بابت، ضرورت طرح و بررسی نظام حقوقی کار عموماً و تشکلهای کارگری و کارفرمایی خصوصاً در دانشکدههای حقوق به خوبی احساس می شود. با تکیه بر مسائل مطروحه و در این خصوص، تلاش و پژوهش خانم فاطمه حافظیان، تحت عنوان «تشکلهای کارگری و کارفرمایی در ایران»، شایان تقدیر است. انتشار این مجموعه در زمان حاضر که تحول سیاسی و توسعه جامعه مدنی آهنگ امیدوارکننده ای به خود گرفته است، می تواند گام مؤثری در راه پیشرفت و تحول روابط جمعی کار همراه با توسعه دیگر امور و شئون اجتماعی باشد.

دکتر سید محمد هاشمی

تهران: اردیبهشت ماه ۱۳۸۰

۱- اصل بیست و یکم متمم قانون اساسی مشروطیت.

۲- اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

پیشگفتار

در دوران معاصر، بحث آزادیهای عمومی و حاکمیت اصول قانونی، و همچنین ایجاد بستری مناسب، جهت اعمال اینگونه آزادی در جامعه مدنی، مورد نقد و بررسی و اجرا قرار گرفته است. بر این اساس، از دو دیدگاه می توان مسئله تشکلهای کارگری و کارفرمایی را مورد ارزیابی قرار داد. در اولین دیدگاه، می توان موجودیت این تشکلهای را از طریق اصول قانون اساسی در آزادی احزاب، به آزمون گذارد و در دیدگاه دوم می توان ماهیت و ساختار تشکلهای را از بُعد قانون کار و بعنوان یک تشکل درون گروهی خانواده کار، مورد بررسی و پژوهش قرار داد.

به همین جهت با توجه به گوناگونی نظرات راجع به عملکرد و بازدهی تشکلهای در جامعه ایران و در ابعاد مختلف، نیاز به بررسی چند جانبه ای در این راستا احساس می شود که ابعاد نظری و عملی تشکلهای در ایران را مورد نقد و بررسی قرار دهد، تا مفاهیمی را که در جامعه فعلی ما هنوز جایگاه خویش را بدرستی باز نیافته اند محکی زده و شاید در این راستا بتوان در عرصه آزمون و خطا، تأثیر عملی و جایگاه تشکلهای را در گستره رو به رشد مسائل جامعه کارگری ایران به یقین و درستی باز شناخت.

در حقیقت رویکرد ما در رابطه با آن گروه و آن قشر از جامعه است که

پایه اقتصاد و تولید جامعه بر قدرت کار و بازوان آنها تکیه دارد و شاید این امید عبث نباشد که بتدریج این گروه بتوانند نقش حقیقی خود را در روند تحولات جامعه ایفا نموده و پس از گذشت مدت زمانی نه چندان دور، بخشی اساسی از اقتصاد جامعه را بر پایه تفکرات، مدیریت و سرمایه خود به نظم و ساماندهی برسانند و کارایی بالقوه خود را در این عرصه، به جایگاهی که می‌بایست در خور آنان باشد، سوق دهند.

همچنین در این پژوهش تلاش شده است تا با تبیین و تشریح نقش و جایگاه حقوقی و عملی تشکلهای کارفرمایی، به بررسی نحوه عملکرد این نوع تشکلهای و نقاط ضعف و قوت آنان پرداخته، تا شاید بتوان در نهایت راهکارهایی را در جهت نزدیکی و هماهنگی تشکلهای کارگری و کارفرمایی جستجو نمود.

با توجه به اینکه ناگفتنی‌ها در این باب بسیار است و بررسی تمام مفاهیم مطروحه در باب این مسائل، به تفکر و توجه از زوایای مختلف نیاز دارد، به همین جهت این نوشتار و پژوهش، به هیچ وجه مدعی به نتیجه رساندن تمامی مباحث مطروحه در این عرصه نمی‌باشد و بدیهی است که نارساییهای موجود در این کتاب بر عهده نویسنده می‌باشد.

ضمناً در اینجا لازم است تا از زحمات بیدریغ استاد ارجمند آقای دکتر سید محمد هاشمی و اساتید محترم آقای دکتر علی‌اله همدانی و آقای دکتر ایرج سعید وزیری و همچنین آقای دکتر محمود سریع‌القلم، که بی‌شک بدون بهره‌گیری از نظرات و اندیشه‌های متعالی و همراهی این عزیزان و سروران گرانقدر، پیشبرد این پژوهش میسر نمی‌گشت، کمال تشکر و قدردانی را بنمایم.

و همچنین با سپاس از همسرم امیر، بخاطر اندیشه، تلاش، دقت نظر و یاری او.

در خاتمه کلام، این کتاب به قشر کارگران سراسر کشور، به خصوص کارگران جوان، روشنفکر و نواندیشی که جویای راهکارهای نوین قانونی در جهت حل و فصل مسائل خویش بوده و سعی وافر در جهت شناخت هر چه بیشتر حقوق خویش دارند، تقدیم می‌گردد. کارگرانی که تشکلهای پویا، فعال و حقیقی را بعنوان بهترین راهکار در جهت استیفای حقوق از دست رفته خود، باز می‌شناسند.

تهران
www.tabarestan.info

فاطمه حافظیان

مقدمه

با توجه به اینکه انسان زیستی اجتماعی دارد، می‌توان گروه‌گرایی را در زمره حقوق طبیعی و ناشی از اجتماعی بودن افراد دانست. تاریخ نشان می‌دهد که از زمان امکان‌پذیر بودن ائتلاف، افراد انسانی مبادرت به تشکیل گروه نموده‌اند. بخصوص مشاغل مختلف که برای رسیدن به هدف، تجمع را یکی از راههای مقابله با مشکلات پیش روی خود دانستند. با توجه به این مهم که بخش قابل توجهی از جمعیت کشور ما را کارگران تشکیل می‌دهند، بررسی مشکلات قشر وسیعی از جامعه که اکثراً در وضعیت نه چندان مناسب اقتصادی و اجتماعی قرار دارند، دور از اهمیت نیست. موضوع بحث تشکلهای در نهایت به نوعی متضمن منافع حرفه‌ای و شغلی ایشان نیز می‌باشد.

همانطور که می‌دانیم از قدیم‌الایام رابطه کار مدتها به صورت رابطه فردی بین کارگر و کارفرما بوده است. اما نیاز شدید اقتصادی کارگران سبب می‌شد که شرایط کارفرما را اضطراراً بپذیرند. با توجه به اشتراک مسائل کارگران در یک کارگاه یا یک شغل و حرفه، بتدریج کارگران بر آن شدند که

ناتوانی فردی را بوسیله همبستگی و از راه اقدامات جمعی جبران کنند. بدین منظور کارگران مصمم شدند متشکل گردند (که سندیکاها و اتحادیه‌های کارگری نتیجه چنین تفکری است) و نیز درخواستهای خود را بصورت دسته جمعی مطرح کنند. گاه این درخواستها مورد توافق طرفین قرار می‌گیرد و به انعقاد پیمانهای جمعی منجر می‌شود و زمانی سرسختی کارفرمایان و پافشاری کارگران، کار را به اختلاف می‌کشاند یعنی کارگران دست به اعتصاب می‌زنند یا احياناً کارفرما کارگاه را تعطیل می‌کند.

بر این اساس انسان موجودی اجتماعی است و مجموعه افراد انسانی که صنف واحدی را تشکیل می‌دهند و یا دارای منافع مشترکند، یک کشش طبیعی آنها را به نوعی تجمع و تشکل سوق می‌دهد تا با اشتراک مساعی در مقام دفاع از خود برآیند و یا امور مشترک خود را با توان هر چه بیشتر پیش برند.

روابط جمعی کار پدیده اجتماعی خاصی است که همراه با تحولات تاریخی در متن اصلی حقوق کار قرار گرفته است، هرچند که حقوق کار، در بادی امر، برای تنظیم روابط فردی کار مطرح شده است، اما مبارزات کارگری در کنار مداخلات دولتها یکی از محورهای اصلی برای استیفای حقوق کارگران به شمار می‌رود. سندیکالیسم جریان اجتماعی در حال تکاملی است که انقلاب صنعتی، از نظر تجمع قهری کارگران و انقلابهای اجتماعی و سیاسی، از نظر فکری، نیروی محرکه پیدایش و سپس پیشرفت آن بوده‌اند. نهضت‌های کارگری قرن اخیر در کشورهای صنعتی توانسته‌اند کارگران پراکنده و ناتوان را در مقابل کارفرمایان به صورت قشر عظیم، مقتدر و قابل توجهی مطرح سازند، به تریبی که امروزه همه گونه برنامه‌ریزی سیاسی، اقتصادی و اجتماعی بدون حضور و مشارکت سندیکاها

محکوم به شکست است.

هر چند که حقوق کار با پشتیبانی قدرت عمومی و ضمانت اجرای دولتی، ماهیت حمایتی به خود گرفته است، اما حقوق جمعی کار این امکان را فراهم می‌سازد تا کارگران سازمان یافته در مقابل کارفرمایان، به نحو دسته جمعی رودرروی یکدیگر قرار گیرند و با مذاکرات و مباحثات منطقی و مبادله خواستها و نیازهای متقابل، به نقطه نظرات مشترک بر زمینه کار و اشتغال نائل آیند و در صورت عدم تفاهم، هر طرف، با استفاده از قدرت تشکیلاتی خود، طرف دیگر را وادار به قبول شرایط پیشنهادی بنماید. البته در چنین برخورد جمعی دو جانبه‌ای که منافع عمومی کارگران در سطوح مورد نظر مطرح می‌گردد، هر قدر قلمرو تشکیلاتی سندیکاها وسیعتر باشد، نتایج مذاکرات و پیمانهای جمعی عمومیت بیشتری پیدا می‌کند و حتی ممکن است به صورت یک طرح و برنامه سیاسی در دستور کار دولت قرار گیرد.

اصل ضرورت وجود تشکلهای کارگری معلول شرایط خاص کارگری بعد از انقلاب صنعتی است. البته در بحث تاریخی، نمونه‌هایی از گذشته‌های دورتر هم نقل می‌کنند. اما آنچه که به صورت جدی مطرح شده بعد از انقلاب صنعتی بود، یعنی کارگران به علت تحمل فشارها و نابسامانیهایی که در زندگی شغلی و کاری وجود داشت و اثرات آن در زندگی شخصی آنها نیز، عیان می‌گردید، به این نتیجه رسیدند که برای رسیدن به حقوق خویش، باید از نیروی جمع استفاده کنند و این نیروی جمعی در صورتی می‌توانست مفید باشد که حالت سازمان یافته داشته باشد. بنابراین رفته رفته فکر ایجاد تشکلهای کارگری، حال تحت عناوین مختلف اعم از سندیکا یا سازمان کارگری و غیره قوت یافت و شکل گرفت.

برای یافتن نخستین جنبشهای کارگری و علل وجودی آنها، می‌بایست به سوابق تاریخی دوردست مراجعه کنیم و شاید بتوانیم با مراجعه و نگرشی به تاریخ گذشته انسان، نخستین آثار در این زمینه را در اجتماعات و انقلابهای کارگری کارگران اهرام ثلاثه مصر باز یابیم که در حدود ۲۴۵۵ سال پیش زوی داده‌است و یا جنبش‌های کارگری در سرزمین فلسطین (قبل و بعد از ظهور حضرت عیسی) و یا قیام بردگان رومی که به رهبری اسپارتاکوس در حدود ۷۳ سال قبل از میلاد مسیح رخ داده که در واقع همه این رویدادها ثمره و نتیجه اتحاد و دسته‌بندی کارگران برای رسیدن به هدف معینی بوده است. در قرون وسطی نیز در کشورهای آسیایی و هم در کشورهای اروپایی، اتحاد کارگران منشاء اقدامات جمعی گردید. در دوران مختلف اعتقادات متفاوتی بر سر شناخت اولین سندیکاهای کارگری نشو و نما یافته، اما حقیقت این است که سندیکاهای کارگری برای اولین بار در انگلستان بصورت Trade Union ایجاد گردید. در سال ۱۷۲۰ خیاطان لندن شکایتی به پارلمان انگلستان تقدیم داشتند بدین مضمون که: "کارگران خیاط که تعدادشان بالغ بر هفت هزار نفر است اتحادیه و انجمنی برای بالا بردن دستمزد و کم کردن ساعات کار روزانه خود تشکیل داده‌اند و برای نیل بدین هدفها، اسامی خود را در دفتری ثبت و مبالغی هم برای دفاع از خود (در صورت تعقیب) فراهم و جمع‌آوری کردند." در این اقدام نشانه‌هایی از بروز نخستین فعالیت سندیکایی به چشم می‌خورد و اقداماتی از این دست، شاید از اولین تلاشهایی در جهت ایجاد اتحادیه‌های کارگری در عصر جدید محسوب شود. ضمن اینکه کشور انگلستان اولین کشوری می‌باشد که با انقلاب صنعتی مواجه شد و بدون شک انقلاب صنعتی و پیامدهای آن در بیدار کردن کارگران و احساس آنها به همبستگی و تشکیل اتحادیه و سندیکا

اثر عمیق داشته است البته در مورد تقدم یا تأخر جنبشهای سندیکایی نسبت به انقلاب صنعتی نظرات متفاوتی ابراز شده است.^(۱)

به هر حال با توجه به اینکه ایران دارای نظام جمهوری می باشد که در آن آزادیها به رسمیت شناخته شده است، در کنار احزاب و گروههای متشکله اجتماعی - سیاسی و فرهنگی، می توان از تشکلهای کارگری و کارفرمایی نیز نام برد که می توانند با اعمال نظر خود، بر کارآیی نظام حقوق کار و پیشرفت و توسعه عدالت اجتماعی بیفزایند.

بر اساس اصول ۲۶ و ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی، بر طبق فصول ششم و هفتم قانون کار، مصوب ۱۳۶۹، که در آنها آزادیها و تشکلهای به تبع آن تشکلهای کارگری و کارفرمایی و فعالیت آنها به رسمیت شناخته شده است، تلاش شده است تا با تکیه بر این قوانین، به بررسی نظری و عملی جایگاه و نقش تشکلهای موجود، در ابعاد مختلف پرداخته شود.

تبرستان

www.tabarestan.info

فصل اول : سیر تحول تشکلهای کارگری و کارفرمایی

کلیات

قبل از اینکه ما به بررسی تشکلهای کارگری بپردازیم، در آغاز باید دریابیم که کارگر کیست و چه کسانی تابع حقوق کار می‌باشند و مشمول قانون کار تلقی می‌گردند.

مفهوم کارگر از دیدگاه قانونی و اجتماعی

در زبان فارسی واژه کارگر از دیرباز در معانی گوناگون استعمال شده است. از دیدگاه قانون کار، هر چند کلمه کارگر معنای وسیعی دارد و از معنای متداول در جامعه گسترده‌تر است، با این وصف همه کسانی را که کار می‌کنند در بر نمی‌گیرد.

در مفهوم اجتماعی :

از آنجا که کاربرد کلمه کارگر در گذشته همواره برای کارهایی بوده است که با نیروی عضلانی و دستهای افراد انجام می شده و پیشه‌ور - صنعتگر و یا هر صاحب حرفه دیگری که به کاری مشغول می شده است، حتی اگر از اندیشه هنرمندانه خویش برای آراستن ساختمانی هم استفاده می کرده است، کار خود را با دست انجام می داده است. و همچنین از آنجا که اصولاً تلقی از کار فکری بصورتی دیگر بوده است و در جامعه ما در اغلب مواقع، کلمه کارگر را برای انجام دهنده کار یدی به کار می برند و آن را شامل کارمندان نمی دانند و از سوی دیگر گاه اصطلاح کارگر و کارگران را به معنای قشر محروم جامعه و در کنار برخی گروههای دیگر مانند کشاورزان به کار می برند.

به هر صورت این نکته هر چند در بیشتر موارد بجا و درست است، اما به ترتیبی که در مفهوم قانونی مورد بحث قرار خواهد گرفت، همیشه صحیح نیست. چه بسا کسانی که از مزد و حقوق سطح بالایی برخوردارند ولی از لحاظ قانونی کارگر شمرده می شوند.

دیدگاه قانونی :

از این دید کارگر کسی است که اولاً کار خود را به دستور دیگری یعنی کارفرما انجام می دهد و ثانیاً در برابر انجام کار مزد دریافت می کند. این ارکان مهم در تعریف قانونی کارگر نیازمند توضیحاتی است تا به خوبی روشن شود که چه کسانی از لحاظ قانون کار ایران، کارگر محسوب می شوند. در توضیح می بایست اشاره نمود که در وهله اول "کار" همه فعالیتهای ارادی انسان را در بر می گیرد. شخصی که در بخشی از فعالیتهای اجتماعی نقش دارد خواه در بخش تولید باشد یا در بخش توزیع یا در خدمات یا در

کشاورزی و غیره، کار می‌کند. اما همه اینها از دیدگاه قانونی کارگر نیستند. اما منظور از "دستور" که به واسطه دادن و یا گرفتن آن، دستوردهنده کارفرما و دستورگیرنده کارگر شمرده می‌شوند، همه گونه دستوری نیست بلکه زمانی دستور رکن رابطه کارگری و کارفرمایی محسوب می‌شود که یکی تابع دیگری گردد و بعلاوه ارکان دیگر هم وجود داشته باشد.

دوم اینکه دستور بر حسب نوع کارها متفاوت است و منظور آن نیست که دستورگیرنده یعنی کارگر در جزئیات کار و برای همه چیز از طرف دیگر یعنی کارفرما دستور بگیرد.

به عنوان مثال: در یک شرکت بازرگانی، حسابدار آن شرکت که وارد به امور مالی و متخصص در آن زمینه می‌باشد و حقوق بگیر و کارمند شرکت نیز منظور می‌شود، کارش را به دستور کارفرما انجام می‌دهد. اما در اینجا با این فرض که مدیر شرکت کوچکترین اطلاعاتی از امور مالی و حسابداری ندارد به هیچ وجه لازم نیست که در چگونگی انجام کار تخصصی، تابع کارفرما باشد. سوم آنکه دریافت مزد یا حقوق در برابر کار، یکی از ارکان اصلی رابطه کارگری و کارفرمایی است. بدین ترتیب از یک سو شخصی که در برابر کار خود چیزی دریافت نمی‌کند و به اصطلاح کار خود را مجانی یا افتخاری انجام می‌دهد، هر چند برای رعایت نظم محل کار وقت خاصی را هم در نظر بگیرد و مراعات کند کارگر نیست.

نتیجه بحث آنکه هر کس کار می‌کند، خواه کارش جنبه فکری داشته باشد (مانند: مهندسان و معلمان خصوصی و غیره) و خواه غیرفکری (مانند: کارگر کارخانه) و کار خود را به دستور دیگری و تحت نظر او انجام دهد و در برابر کار، مزد یا حقوق دریافت کند کارگر است. به دیگر سخن، همه مزدبگیران و حقوق‌بگیران از دیدگاه تعریف کارگر که در ماده دوم قانون کار

آمده کارگر محسوب می‌شوند. با این وصف همه آنها مشمول مقررات قانون کار نیستند و تحت پوشش این قانون قرار نمی‌گیرند.

کدام دسته از مزد بگیران زیر پوشش قانون کار قرار ندارند؟

ماده یکم قانون کار می‌گوید: کلیه کارگران مشمول مقررات این قانون می‌باشند. آیا با تعاریفی که در مفهوم قانونی کارگر داده شد، همه این حقوق بگیران و مزد بگیران مشمول قانون کارند؟ جواب منفی است. در این جا می‌بینیم که چه کسانی مشمول مقررات کار نیستند.

۱- کارکنان دولت

کارکنان دولت یعنی همه کسانی که حقوق بگیر دولت هستند، از این جهت که در انجام کارشان از شخصی دستور می‌گیرند و تابع نظم و قاعده مؤسسه - اداره و سازمان مربوط هستند و در برابر کار خود مزد و حقوق دریافت می‌کنند با کارگران شباهت دارند. اما چون از سوئی در کشور ما همانند سایر کشورها، کارکنان دولت قبل از تصویب قوانین کار، دارای قوانین استخدامی بوده‌اند و از سوی دیگر ویژگیهای کار آنان در ارتباط با قوای حاکم بر کشور به گونه‌ای است که قوانین خاص لازم دارد، از این رو مشمول قانون کار نیستند. کارکنان شرکتهای دولتی نیز همانند کارکنان دولت بوده و تابع قانون کار نمی‌باشند.

۲- کارکنان نهادهای انقلابی

چنانکه می‌دانیم پس از انقلاب نهادهایی از قبیل جهاد سازندگی، بنیاد شهید و غیره بوجود آمدند که نهادهای انقلابی نامیده می‌شوند. برابری تصمیم شورای انقلاب مورخ ۱۳/۴/۵۹ کارکنان نهادهای انقلابی یعنی "ارگانهای ... که بنا به نیاز زمان، از انقلاب اسلامی ۱۳۵۷ به بعد، با تصویب مراجع قانونگذاری بوجود آمدند، مشمول قانون کار نمی‌باشند." ^{تهران} www.tabarestan.info با این وصف چنانکه در همان مصوبه آمده و وزارت کار نیز طی بخشنامه‌ای موضوع را به روشنی اعلام کرده است، کارگاههای وابسته به این نهادها که از قبل مشمول قانون کار بوده‌اند همچنان مشمول این قانون خواهند بود. به دیگر سخن فقط کسانی که در سازمان اصلی یک نهاد انقلابی به کار مشغولند قانون کار شامل حالشان نمی‌شود و در عین حال کارکنان فلان کارخانه یا شرکت که به وسیله یک نهاد مسئول اداره می‌شوند، کارگر محسوب شده و مشمول قانون کار خواهند بود.

۳- کارگران کشاورزی

کسانی که برابر تعریف قانون کار کشاورزی، کارگر کشاورزی محسوب گردند، با وجود کارگر بودن، تابع قانون کار نیستند و بنا به علل خاصی که در زمینه کار کشاورزی وجود دارد، مانند ساعات کار نامنظم، مشمول قانون کار کشاورزی می‌باشند.

۴- خدمه و مستخدمین منازل

به علت بهره‌ای که در گذشته، خانواده‌های مرفه از این گونه مستخدمین در خانه می‌بردند، که البته در حال حاضر این امر کاهش یافته است و به علت

نوع کار این افراد و عدم امکان بازرسی و نظارت بر کار آنان، سبب شده است که قانون کار این دسته افراد را مشمول مقررات خود ندانسته و پیش‌بینی کرده است که وضع اینان تابع قانون خاصی خواهد بود. اما این قانون تاکنون تصویب نشده است.

۵- کارگاههای خانوادگی

رابطه خانوادگی در کشور ما به گونه‌ای است که هسته‌های اجتماعی دخالت مقامات عمومی و دولتی را نمی‌پذیرد و معمولاً چنین تصور می‌شود که پدر و مادر بیش از هر مقام دیگری دلسوز فرزندان خویشند و رعایت حقوق فرزندان نیاز به مراقبت و نظارت "دیگران" ندارد. این گمان در مواردی درست و در جاهایی نادرست است.

به عنوان مثال نیاز مالی آنگاه که با فقر فرهنگی درآمیزد از سلطه خانواده و ولایت پدری حربه‌ای می‌سازد که به جای حفظ حقوق فرزند به قربانی شدن او می‌انجامد. به هر حال در برابر قانون کار، هرگاه در محل و یا کارگاهی، کار فقط به وسیله صاحبکار و فرزندان او انجام شود، آن محل کارگاه خانوادگی شمرده می‌شود و قانون کار در آن راهی ندارد.^(۱)

علت ماهوی این امر این است که علاوه بر مورد فوق مسئله مزد در این نوع کارگاهها و جبهه‌ای ندارد و به همین جهت قانون کار آنرا مشمول قرارداد کار نمی‌داند.

علاوه بر موارد فوق که بطور کلی از پوشش حمایتی قانون کار خارجند، مواردی نیز وجود دارد که اجرای تمام مقررات قانون کار در باره

تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۲۷)

برخی حرفه‌ها و مشاغل و یا پاره‌ای کارگاههای کوچک دشوار و یا غیرممکن است. در این قبیل موارد استثناءها و معافیهایی در نظر گرفته شده است.^(۱)

از این گفته‌ها نتیجه می‌گیریم که هر شخصی که برای دیگری و زیر نظر و دستور او کار می‌کند و در برابر کار خود مزد یا حقوق دریافت می‌دارد، خواه کارش تمام وقت باشد یا نیمه وقت و خواه در عرف مردم به او کارگر بگویند یا کارمند یا هر عنوان دیگری. چنین فردی از نظر قانون کارگر محسوب می‌شود و اصولاً تحت پوشش قانون کار قرار می‌گیرد، مگر اینکه مشمول یکی از موارد استثنائی یاد شده در قبل باشد.

تبرستان

www.tabarestan.info

بخش اول : نگرشی به پیدایش سندیکاها در کشورهای صنعتی

تأثیرات انقلاب صنعتی و انقلاب سیاسی

پیدایش سندیکاها را که زائیده رژیم سرمایه‌داری هستند، می‌توان معلول دو عامل زیر دانست:

انقلاب صنعتی و انقلاب سیاسی.

در قرن ۱۸ که بشر توانست از ماشین استفاده کند، کارخانه‌های عظیمی که در آن هزاران کارگر کار می‌کردند، ایجاد گردید. در این میان وجود ماشینها، رابطه رقابتی بین کارگران و ماشینها را بوجود آورد و کارگران انگیزه دفاع از خود را یافتند. نزدیکی کارگران به یکدیگر و اشتراک منافع از یک طرف و زحمت و مشقت آنها که ارزش کاری کمتری در نزد کارفرما یافته بود از طرف دیگر، باعث شد که کارگران برای دفاع از منافع خود

تشکیلاتی ایجاد کنند.

از نظر سیاسی انقلاب کبیر فرانسه (۱۷۸۹) تأثیر فراوانی در سرنوشت کارگران بر جای گذاشت. به این ترتیب که در نتیجه از بین رفتن فئودالیت در این کشور و توسعه افکار آزادیخواهی، کارگران بیدارتر و هشیارتر گردیدند، اما به علت روحیه خاص حاکم بر انقلاب، قوانین کنوانسیون، اجازه اعتصاب و تشکل جمعی را نمی داد. زیرا معتقد بودند که کارگران باید بر طبق قرارداد انجام وظیفه نمایند و در صورت تضییع حقوق کارگران شورای انقلاب از آنان حمایت خواهد کرد.

در این مورد کارگر و کارفرما از حقوقی برابر برخوردار بودند. نمونه این قوانین را به نام "قانون شاپلیه" در سال دوم انقلاب (۱۷۹۱) شاهد بودیم. در ابتدا کارگران به وسیله تشکیلات خود سعی داشتند از اجحافات کارفرمایان و اذیت و آزار آنها جلوگیری کنند، ولی رفته رفته موضوع از دیاد دستمزد و کم کردن ساعات کار روزانه و سایر شرایط کار، مبارزه آنان را به صورت قطعی تری درآورد.^(۱)

تقسیم جامعه سرمایه داری به طبقات عمده که منافع آشتی ناپذیری با هم دارند یک واقعیت عینی خارج از اراده انسانها و تصورات آنان است. این واقعیت عینی منشاء و سرچشمه درگیری دائمی و مبارزه طبقاتی است و این چنین است که کارگران و سرمایه داران را در جامعه سرمایه داری مقابل هم قرار می دهد. تضاد آشتی ناپذیر مابین منافع زحمتکشان و خلقهای کشورهای در حال رشد با امپریالیسم نیز بر همین واقعیت عینی استوار است.

سندیکاها برای گسترش فعالیت خود می بایستی بر واقعیت یاد شده تکیه

کنند و این شرطی است ضروری برای آنکه از منافع مادی و معنوی زحمتکشان، قاطعانه علیه شرکتهای چندملیتی که همچنان به غارت منابع طبیعی کشورهای در حال رشد و استثمار نیروی کار این کشورها هستند، دفاع کنند و مبارزه واقعی به عمل آورند و بالاخره از مبارزه ملتها و کشورهای در حال رشد، علیه امپریالیسم و برای ایجاد یک نظام نوین اقتصادی بین‌المللی پشتیبانی نمایند.

سندیکاهایی که این واقعیت را منکر می‌شوند و می‌کشند منافع طبقه کارگر و طبقه سرمایه‌دار را با یکدیگر آشتی دهند، کارشان بطور عینی به پشتیبانی از منافع سرمایه‌داران و امپریالیسم منجر می‌شود و آب به آسیاب سرمایه‌داران و امپریالیستها می‌ریزند. در این مرحله نقش سندیکاهای بعد سیاسی می‌یابد و تشکلهای از حدود صلاحیت خویش خارج می‌گردند.

تجمع کارگری در کارخانه‌ها

طبقات اجتماعی پدیده‌ای نیست که همیشه وجود داشته و ابدی باشد. سرمایه‌داری نمی‌تواند از زحمتکشان بی‌نیاز باشد، اما کارگران همانطور که نمونه کشورهای سوسیالیستی نشان می‌دهد می‌توانند به سرمایه‌داران نیازی نداشته باشند. مبارزه طبقاتی بنا به تصوری موتور محرکه تاریخ است. سندیکاهای تکیه بر این اصل در تکامل جامعه شرکت می‌کنند و در امر صلح، استقلال ملتها، رفاه و آزادی و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کوشا هستند.^(۱) البته اعتقاد مارکسیستها بر این است که مبارزه

۱- آموزشهای سندیکایی، اقتباس از آموزشهای سندیکایی تهیه شده به وسیله فدراسیون سندیکای

طبقاتی در نهایت به از بین رفتن طبقات منجر می‌گردد. بنابراین آیا تاریخ با از بین رفتن طبقات از جریان باز می‌ایستد؟ باید گفت تاریخ بشر مشحون از مبارزه طبقاتی است. در نتیجه انقلاب صنعتی، کارخانه‌های کوچک تبدیل به کارخانه‌های بزرگتر شدند و همین امر اجتماع عده زیادی کارگر را در یک کارخانه فراهم آورده و همکاری بین آنها را به منظور ایجاد اتحادیه آسانتر می‌نمود. این همکاری بین کارگران و مبارزات شدید آنها بر علیه صاحبان صنایع، پارلمان انگلستان و طبقه حاکمه آن کشور را به وحشت انداخت. بطوریکه برای جلوگیری از افکار انقلابی مجبور شدند جداً بر علیه اتحادیه کارگران مبارزه کنند و به همین مناسبت در سال ۱۷۹۹ قانونی از تصویب مجلس گذراندند که به موجب آن، تشکیل هرگونه اتحادیه قدغن می‌شد و به این ترتیب برای اولین دفعه پس از قرون وسطی، تشکیل اتحادیه به منظور دفاع از منافع صنفی ممنوع گردید.

در انگلستان کارگران پس از کشمکشهای فراوان توانستند در سال ۱۸۲۴ تشکیل اتحادیه را قانونی کنند. نهضت چارتریسزم در ایجاد و همبستگی کارگران نقش مهمی داشت. عضویت در تشکلهای کارگری انگلستان به مدت یک سده رو به رشد، و از آن پس رو به کاهش گذارد.

تا سال ۱۸۷۱ که قانون مربوط به سندیکاها در انگلیس به تصویب رسید "اتحادیه بین‌المللی کارگران" و فعالیت سندیکاها در نقاط مختلف رو به تزاید گذاشت و اغلب اعتصابهایی به وقوع می‌پیوست، اما قانون ۱۸۷۱ که هنوز هم به منزله پایه‌های قوانین فعلی مربوط به سندیکا محسوب می‌شود نتوانست مزایائی را که لازم و کافی باشد، برای کارگران منظور نماید تا اینکه در سال ۱۹۱۳ سندیکاها موفق شدند قانونی به تصویب برسانند که مطابق آن

بتوانند از عایدات خود برای مبارزات سیاسی و انتخاباتی استفاده کنند.^(۱) در فرانسه نیز چون عرضه کارگران بر تقاضای کارفرمایان فزونی داشت آنان به قبول شرایط تحمیلی مجبور می‌شدند تا این که تحت تأثیر آثار و نوشته‌های نویسندگان و روشنفکران از استثمار خویش آگاه شدند و با همبستگی و تشکل در راه کسب حقوق خویش تلاش ورزیدند.

از انقلاب کبیر فرانسه تا سال ۱۸۸۴ که تشکیل اتحادیه‌های صنفی به موجب قانون در فرانسه مجاز شمرده شد یعنی در مدت ۹۵ سال بین طبقه زحمتکش هیأت حاکمه این کشور مبارزه شدیدی برای آزادی انجمن‌ها و مخصوصاً آزادی اتحادیه‌های صنفی در جریان بود. در سال ۱۹۰۱، آزادی هر گونه اجتماعات و اتحادیه‌ها اعلام گردید.

در انگلستان و فرانسه عده‌ای که ایمان بیشتری به نهضت کارگری داشتند معتقد بودند که اتحادیه بدون اتکا یا ائتلاف با یک حزب سیاسی نمی‌تواند کاری از پیش ببرد و بایستی از طرف یک حزب سیاسی رهبری شود و عده دیگر معتقد بودند که اتحادیه بایستی در کار خود مستقل بوده و اگر لازم شود به وسیله اعتصاب هدفهای خود را به دست آورد و نبایستی در سیاست مداخله کند و یا منظورهای خود را از طریق سیاسی عملی نماید.

شرایط تشکیل سندیکا در فرانسه و انگلیس

مطابق قانون این کشورها، هیچگونه اجازه یا ثبت قبلی برای تشکیل سندیکا لازم نیست، فقط دو نسخه از اساسنامه با صورت اسامی و آدرس اشخاص که اداره امور سندیکا را انجام می‌دهند، باید به شهرداری ارائه شود.

طرز اداره سندیکا

قوانین در مورد انضباط عمومی سندیکاها خاموش هستند.

به عبارتی هیچگونه محدودیتی از لحاظ شرط قبول عضویت، پرداخت حق عضویت، جریمه افراد و اخراج افراد پیش‌بینی نشده است و اینها بسته به میل مؤسسين است که هر طور مایلند در اساسنامه و نظامنامه سندیکا قید کنند، به شرطی که با سایر قوانین مخالفتی نداشته باشد.

از نظر کنترل ادارات دولتی در امور سندیکاها، در قوانین چیزی دیده نمی‌شود، بنابراین هیچگونه کنترلی از طرف مقامات اداری یا قضایی در امور سندیکا و یا امور مالی آن به عمل نمی‌آید.

تشکلهای کارفرمایی در کشورهای صنعتی

تشکلهای کارفرمایی به عنوان نهادی جهت مقابله با نفوذ تشکلهای کارگری در اغلب کشورهای جهان ایجاد شده‌اند و موجودیت آنها نیز به رسمیت شناخته شده است.

کارفرمایان بریتانیایی در قرن نوزدهم کوشیدند با تشکیل اتحادیه‌های صنفی از منافع خود در مقابل تشکلهای متحد کارگری دفاع نمایند. در سال ۱۹۹۰ حدوداً دویست و پنجاه تشکل کارفرمایی و انجمن تجارت و بازرگانی در بریتانیا وجود داشته که از آن میان دویست تشکل، از هر دو بخش عمومی و خصوصی، عضو کنفدراسیون صنایع بریتانیایی (CBI) بوده‌اند.

تشکلهای کارفرمایی در فرانسه نیز از اواسط قرن نوزدهم شروع به فعالیت کردند. در سال ۱۹۱۹ بنا به درخواست دولت که تمایل به مذاکره با سازمان کارفرمایی واحدی را داشت، اولین تشکل کارفرمایی در سطح ملی

تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۳۵)

بوجود آمد. در حال حاضر مهمترین تشکل صنفی کارفرمایی در فرانسه (CNPF) در مقایسه با بسیاری از همپرازانش در اروپا از وضعیت نسبتاً خوبی برخوردار است و موفق شده که تعداد وسیعی از گروههای صنفی را سامان دهد.

تبرستان

www.tabarestan.info

تبرستان

www.tabarestan.info

تبرستان
www.tabarestan.info

بخش دوم: تشکلهای کارگری و کارفرمایی تا انقلاب اسلامی ۱۳۵۷

آغازگری تشکلهای شغلی را در ایران می توان مربوط به قرن ششم هجری دانست که در آن صاحبان مشاغل برای تأمین منافع شغلی خود، مبادرت به تشکیل اتحادیه نمودند.^(۱)

در دوران صفویه نظام صنفی وجهه رسمی به خود گرفت و در دوران قاجاریه هر یک از اصناف دارای رئیس و مجمع عمومی بود. این مجمع که متشکل از رؤسای صنوف و کارگران بود، برای بررسی مسائل داخلی صنف متناوباً تشکیل می شد. رئیس صنف که معمولاً از میان افراد باتجربه و ریش سفید انتخاب می شد، مسئولیت داوری و حل اختلاف بین اعضای صنف از یک طرف و رؤسای صنوف و کارگران را از طرف دیگر بر عهده داشت. با اینحال بسط و توسعه عملی تا پیش از مشروطیت، به اعتقاد بعضی

صاحب نظران، تشکیلات سندیکایی در ایران وجود خارجی نداشت. زیرا حکومت‌های استبدادی اجازه اجتماع آزاد و تشکیل انجمن را نمی‌دادند. اما فعالیت سازمانهای صنفی علاوه بر ویژگی شغلی، جنبه‌های مذهبی و سیاسی نیز به خود گرفته بود. نقش این سازمانها را در انقلاب مشروطیت نمی‌توان نادیده انگاشت. مشارکت فعال اتحادیه‌های صنفی در مبارزات مشروطه خواهی باعث شد که اکثر نمایندگان اصناف به نمایندگی اولین دوره مجلس شورای ملی انتخاب شوند که نشانه محبوبیت این گروه در بین عموم مردم بود.

دوران مشروطیت

در ۱۴ مرداد ۱۲۸۵ مظفردالدین شاه قاجار با امضای فرمانی در بستر بیماری، ایران را دارای سلطنت مشروطه کرد. بدنبال آن فرمان اولین جلسه مجلس شورای ملی در ۱۲ مهر ۱۲۸۵ گشایش یافت و در ۸ دی همان سال قانون اساسی ایران رسماً به تصویب رسید و قوای مقننه و مجریه حکومت تأسیس شد.

مشروطیت ایران نخستین نقطه عطف تاریخ تحول فکری در ایران به شمار می‌رود که در آن نظام جدید سیاسی پایه‌ریزی شد و حقوق اساسی ملت^(۱) به ثبت رسید. انقلاب مشروطیت موجب آن شد که ایرانیان بتدریج با پاره‌ای از مفاهیم دموکراسی، هرچند به طور ناقص آشنا شوند و بدین ترتیب توقع مشارکت مردم در تعیین سرنوشت خود افزایش یافت.

اصل بیست و یکم متمم قانون اساسی مشروطیت مقرر

می‌داشت: "انجمنها و اجتماعاتی که مولد فتنه دینی و دنیوی و مغل به نظم نباشد در تمام مملکت آزاد است." بدین ترتیب، با اینکه این نهضت دستاورد ویژه‌ای در خصوص حقوق اساسی کار به همراه نداشت، اما مشروعیت اجتماعات کارگری را به نوعی رقم زد. تشکیل سندیکاهای کارگران چاپخانه‌های تهران در سال ۱۳۲۵ قمری و سپس سندیکای کارگران آهنگری تهران و کارگران قالیبافی کرمان را می‌توان متأثر از این مقررات قانونی دانست.

تأثیرات نظام سیاسی انقلاب اکتبر شوروی بر جامعه کارگری ایران

در زمان جنگ جهانی اول و پس از آن تعداد قابل توجهی از کارگران که در صنعت نفت کار می‌کردند تحت تأثیر انقلاب اکتبر ۱۹۱۷ در اتحاد جماهیر شوروی و تحت نفوذ احزاب عدالت کمونیست مستقر در ایران، مبادرت به تشکیل اتحادیه‌های کارگری نمودند، که البته بیشتر در قالب و اهداف سیاسی گام بر می‌داشتند. جنبش کارگری ایران پایه پای جنبش مشروطه گام بر می‌داشت و در سال ۱۲۸۵ گروهی از کارگران، نخستین اتحادیه کارگری ایران را در "چاپخانه کوچکی" واقع در خیابان ناصریه تهران سازمان دادند.^(۱) قانون اساسی با تضمین حق تشکل و اجتماع، زمینه سیاسی لازم را برای نشو و نمای اتحادیه کارگری فراهم آورد. بعلاوه قانون اساسی که قدرت شاه خودکامه را به مجلس تفویض کرده بود، مانع از آن بود که قوه مجریه فعالیت نهادهای مستقل را با سهولت گذشته سرکوب نماید. اما

1- Eric Wolf, Peasant Wars in the Twentieth Century (New York, 1969), P.43.

با بازگشت طرفداران سلطنت استبدادی در سال ۱۲۸۷ در وضع کارگران "چاپخانه کوچک" اثری به جای گذاشت که اتحادیه آنان از کار باز ماند. اما با تحول دیگری که پس از پیروزی مشروطه خواهان بر طرفداران محمدعلی شاه و بازگشایی مجلس شکل گرفت، برای مدت کوتاهی اوضاع دگرگون شده و با فرا رسیدن سال ۱۲۸۹، کارگران چاپخانه‌های تهران کار سازمان دادن اتحادیه سراسری کارگران صنعت چاپ را به پایان بردند و روزنامه خود را به نام "اتفاق کارگران" منتشر کردند. در خرداد ۱۲۸۹ آنان دست به اعتصاب موفق زدند که یک پژوهنده ایرانی از آن به عنوان "اولین تظاهر جنبش اشتراکی یا سوسیالیستی در ایران" یاد می‌کند. البته نقش و تأثیر روسیه و بریتانیای کبیر را در توسعه سیاسی و تشکیل اتحادیه‌های کارگری در ایران نباید از یاد برد.

پیش از سال ۱۲۹۶ (۱۹۱۷ م.) آن دو کشور سرگرم رقابت برای کسب مزایای تجاری و سوق‌الجیشی بودند و در تعقیب هدفهای خود در امور داخلی ایران مداخلات بسیاری می‌کردند. انقلاب اکتبر ۱۹۱۷ در روسیه نقش ایندو قدرت را در ایران اساساً دگرگون کرد. روسیه با هدف دراز مدت تبدیل دولت ایران به دولتی کمونیستی، متحد طبقه کارگر شد و بریتانیای کبیر از بیم نفوذ کمونیسم در ایران برای استقرار سلطنت خودکامه در ایران تلاش می‌کرد. انقلاب روسیه در توسعه سیاسی ایران بطور کلی و بویژه در رشد و ماهیت جنبش کارگری آن نقش عظیمی داشت و پیدایش نظام حکومتی کمونیستی در روسیه ماهیت جنبش کارگری ایران را تعیین و آهنگ توسعه آن را تسریع می‌کرد.

ناظران بسیاری بر اساس سخنان کمونیستهای روسیه معتقد بودند که اتحادیه‌های کارگری به رهبری کمونیستها ابزار سیاست خارجی اتحاد

جماهیر شوروی است. از جمله گفته استالین را که اظهار داشته بود: "بدون نفوذ در اتحادیه‌های کارگری نمی‌توان دوستی توده‌های وسیع پرولتاریا را جلب کرد". یا به گفته لنین "توسعه پرولتاریا در هیچ جای دنیا جز از راه تأثیر متقابل اتحادیه‌های کارگری و حزب طبقه کارگر نه تداوم می‌یابد و نه می‌تواند تداوم یابد."^(۱)

اندیشه‌های حزب سوسیال دموکرات کارگران روسیه حتی بیش از پیروزی انقلاب اکتبر نیز به ایران رسیده بود، نخستین شعبه‌های حزب سوسیال دموکرات در واقع نمایندگان گروه سیاسی ایرانی به نام "همت" بود که در باکو مستقر بودند و در سال ۱۲۸۳ در مشهد و تبریز و تهران نیز تأسیس شده بودند. این شعبه‌های محلی که قرار بود رابط میان بلشویک‌های روسیه و طبقه کارگر در ایران باشند، در ایران به "اجتماعیون"، "عامیون" و "مجاهدین" معروف بودند.^(۲)

فعالتهای این گروه کم‌کم نضج گرفت و در ۵ آبان ۱۲۸۷ در حدود ۱۵۰ کارگر با رهبری حزب در دباغ خانه محلی، دست به اعتصاب زدند و کارگران دباغ خانه نمایندگانی انتخاب کردند که با کارفرمایان در باره ۹ خواسته ایشان مذاکره کنند و پس از سه روز کارفرمایان با خواسته کارگران موافقت کردند که برای هر قطعه پوست دباغی شده دستمزد بیشتری بپردازند و از اخراج کارگران اعتصابی خودداری ورزند و بدین ترتیب اعتصاب به پایان رسید.

در واقع از اوایل دهه ۱۲۸۰ احزاب سیاسی در ایران از حقوق کارگران

۱- پروند آبراهامیان، مقالاتی در جامعه‌شناسی سیاسی ایرلند، ترجمه سهیلا تربین فارسانی، ص ۵۴، ۵۵.

۲- عبدالصمد کامبخش، نظری به جنبش کمونیستی و کارگری در ایران، ص ۱۱۷، ۱۸.

دفاع می‌کردند و کارگران را به اعلام خواسته‌های سیاسی ترغیب می‌نمودند و رهبری فعالیت آنان را در مراکز صنعتی بر عهده داشتند. طی دهه بعد که جنبش کمونیستی در روسیه به پیروزی انجامید همکاری احزاب سیاسی و اتحادیه‌های کارگری در ایران نزدیک‌تر و آشکارتر شد. در تاریخچه احزاب سیاسی ایران، دوم تیر ۱۲۹۹ روز مهمی قلمداد می‌شود. در آن روز "کمیته عدالت" اولین کنگره خود را در بندرانزلی برگزار کرد و خود را حزب کمونیست ایران نامید. به گفته "دهگان" تا سال ۱۳۰۱ "اتحادیه عمومی کارگران مرکزی" موفق شد هشت هزار از سی هزار کارگر تهران را سازمان دهد. عضویت هشت اتحادیه کارگری که در سال ۱۳۰۱ وابسته به اتحادیه عمومی کارگران مرکزی بود از این قرار است:^(۱)

تعداد اعضا	اتحادیه
۳۰۰۰	کارگران نانوايي
۲۰۰۰	پارچه بافان
۱۸۰۰	کارگران کفاش
۹۰-۳۵۰	کارکنان پست و تلگراف
۹۰-۳۵۰	کارگران قناد
۹۰-۳۵۰	کارگران چاپخانه
۹۰-۳۵۰	شاگردان خرده فروشی
۹۰-۳۵۰	منشیهای تجارتخانه

تا پائیز سال ۱۳۰۱ رضاخان در مقام افسر ارتش با برقراری دو سال

۱- دهگان، گزارش‌سناد تاریخی جنبش کارگری سوسیال دموکراسی و کمونیستی ایران،

امنیت داخلی بی سابقه در ایران، توانایی خود را نمودار ساخت. هنگامی که رضاخان در اول آبان ۱۳۰۲ به نخست وزیری انتخاب شد، انگلیسیها در قبال قولی که رضاخان برای برقراری "امنیت" به آنان داده بود دست او را باز گذاشتند تا بر نهادهای نوپای سیاسی ایران - از جمله مجلس - مسلط شود. تسلط تدریجی قوه مجریه بر قوه مقننه موقعیت اتحادیه‌های کارگری را به شدت تضعیف کرد. همانطور که قبلاً بیان شد، اتحادیه عمومی کارگران مرکزی به رهبری سید محمد دهگان کمونیست، از کم و بیش هشت اتحادیه کارگری در آبان سال ۱۳۰۰ تشکیل شده بود. پیش از تشکیل این اتحادیه، کشمکشهای کارگران با کارفرمایان، مانند اختلافاتی که در صنایع چاپ و نساجی تحت مالکیت خصوصی رخ داد، دولت را درگیر نمی‌کرد.

در این دوران، اعتصاب مهمی که باید در شمار اختلافات کارگری در بخش دولتی مورد توجه قرار گیرد، اعتصاب سال ۱۳۰۱ کارگران صنعت نفت علیه "شرکت نفت ایران و انگلیس" در آبادان است. شواهدی چند حاکی است که اتحادیه عمومی کارگران مرکزی اگر نه آغاز کننده، دست کم پشتیبان اعتصاب سال ۱۳۰۱ کارگران صنعت نفت آبادان بوده است.

کارگران تقریباً هیچ متحد با نفوذی در دستگاه سیاسی ایران نداشتند. تنها معدودی از نمایندگان (مانند: سلیمان میرزا که در فرصتهای گوناگون در باره نیازهای کارگران صحبت می‌کرد، خواستار این بود که قوانینی برای پاسخ به آن نیازها وضع شود) از این قاعده مستثنی بودند. زمان مناسب برای صحبت در باره قانون کار در ۲ بهمن ۱۳۰۰ پیش آمد که سلیمان میرزا از مجلس خواست تا قانونی برای کار و کارگری تصویب کند.^(۱) اما این پیشنهاد

با مخالفت روبرو شد.

از سقوط قاجار تا شهریور ۱۳۲۰

در ۸ آبان ۱۳۰۴ سلسله قاجار که از قرن هیجدهم میلادی بر ایران حکومت می‌کرد منقرض شد و در ۲۱ آذر ماه همان سال رضاخان "نخست وزیر وقت" سلسله پهلوی را بنیاد نهاد. چنانکه پیش‌بینی می‌شد هنگامی که رضاخان در سال ۱۳۰۴ به سلطنت رسید به آزادی نهادهای مستقل مانند مجلس و مطبوعات و اتحادیه‌های کارگری ضربه زیانباری وارد آمد. در اواخر دی ۱۳۰۶، دیگر نظر حزب کمونیست ایران در باره رضاشاه با دودلی همراه نبود. در این سال، دومین کنگره حزب کمونیست ایران که در ارومیه برگزار شده بود رضاشاه را "دشمن آزادی سیاسی کارگران" نامید و بیشتر فعالیت حزب در این دوران به صورت مخفی بود.

برنامه سال ۱۳۰۶ حزب کمونیست ایران همان خواسته‌های سندیکایی را به صورت گسترده‌تری از سوی کارگران مطرح می‌کرد که عبارت بود از: به رسمیت شناختن اتحادیه‌های کارگری از سوی دولت و صاحبان صنایع، حق اعتصاب و آزادی نشریات کارگران، برقراری هشت ساعت کار در روز، منع کار شبانه زنان و کودکان، منع استخدام کودکان زیر ۱۴ سال، برقراری مرخصی با استفاده از حقوق برای زنان باردار (چهار هفته پیش و چهار هفته پس از زایمان)، مشارکت شوراهای کارخانه در تنظیم روابط کارگران و مدیریت کارخانه‌ها، پذیرفتن اصل مذاکره دسته جمعی کارگران با کارفرمایان، تعیین حداقل دستمزد توسط اتحادیه‌های کارگری، برقراری چهل

و دو ساعت کار در هفته، برقراری دو هفته مرخصی سالانه برای کارگران و کارمندانی که حداقل شش ماه سابقه کار دارند، منع کارفرمایان از جریمه نقدی کارگران.^(۱)

پس از انقراض سلسله قاجاریه و استقرار سلسله پهلوی علاوه بر توسعه صنعت نفت، زمینه‌هایی از تأسیس برخی کارخانه‌ها نظیر: ریسندگی و بافندگی، کبریت سازی و چرم‌سازی مشاهده گردید. تجمع و تمرکز فراوان در این کارخانه‌ها ظهور و بروز تشکیلات و جنبشهای امتیاز طلبانه کارگری را به دنبال داشت، از جمله این تشکیلات، تأسیس اتحادیه کارگران جنوب در سال ۱۳۰۶ بود که حدود ۳۰۰۰۰ عضو داشت. در سال ۱۳۰۸ دوهزار کارگر روز اول ماه مه را در باغی خارج از شهر جشن گرفتند. مراسم شامل سخنرانی بود که به تجاوز خودسرانه دولت به قوانین حمله می‌کرد. شهربانی به محض اطلاع از آن گردهمایی، رهبران اتحادیه‌های کارگری را دستگیر کرد. این بار پنجاه نفر دستگیر و پنجاه نفر دیگر مخفی شدند و بیشتر کسانی که زندانی شدند از جمله: نوایی و پروانه و کی‌مرام و جعفر پیشه‌وری^(۲) و آوانسیان تا زمان اعطای عفو عمومی به مناسبت دیدار امان‌الله خان پادشاه افغانستان بدون محاکمه در زندان به سر می‌بردند. از جمله تحرکات به یاد ماندنی سندیکایی اعتصاب عمومی سال ۱۳۰۸ آبادان در روز ۱۴ اردیبهشت با شرکت ۹۰۰۰ از ۱۰۰۰۰ کارگر شرکت نفت بود که آغاز گردید. و با پیوستن اقشار مردم بویژه کارگران بیکار، شمار اعتصابیون به بیست

۱- پروگرام عملیاتی حزب کمونیست ایران کساند تاریخی جنبش کارگری سوسیال و دموکراسی و

کمونیستی ایران، جلد لول و ششم فلورانس، به‌زکده ۱۳۵۱-۱۳۵۵، ص ۱۰۷، ۱۰۶.

۲- رهبر حکومت یکساله آذربایجان در سال ۱۳۲۵-۱۳۲۴.

هزار تن رسید که با دخالت پلیس به درگیری و خشونت انجامید. خواسته‌هایی که کارگران مطرح می‌کردند عبارت بودند از: ۱۵٪ افزایش دستمزدها - به رسمیت شناختن اتحادیه‌های کارگری آنان و تعطیل روز اول ماه مه - مشارکت نمایندگان کارگران در تصمیمات مربوط به استخدام و اخراج کارگران - تعیین حداکثر هفت ساعت کار روزانه برای جوانان زیر هجده سال.

سایر گزارشها در باره اعتصاب حاکی از آن است که کارگران خواسته‌های دیگری را نیز مطرح کرده بودند که عبارت بود از تجدید نظر در امتیاز "شرکت نفت ایران و انگلیس" و برقراری حداقل سه لیره انگلیس دستمزد ماهانه - تهیه مسکن برای کارگران - اعطای مرخصی سالانه - داشتن نماینده در هیأت مدیره شرکت - تساوی دستمزد کارگران ایرانی با کارگران هندی که به مراتب دستمزد بالاتری دریافت می‌کردند. البته شرکت پیشنهاد مذاکره در باره هرگونه خواسته اقتصادی یا سیاسی کارگران را رد کرد و پس از جدال و سه روز اعتصاب دویست نفر دستگیر و ۳۰۰ نفر از کارگران اخراج شدند.

کامبخش می‌گوید: اگر چه اعتصاب شکست خورد، اما با این وصف نشان دهنده قدرت نیروی کارگری متحد بود. کثرت جنبشهای افراطی کارگری بین سالهای ۱۳۰۰ تا ۱۳۱۰ در حدی بود که پیشرفت و توسعه واحدهای صنعتی جدید الاحداث آن زمان را در معرض خطر اضمحلال قرار می‌داد. از طرف دیگر، این‌گونه تحركات برای دولت استبدادی وقت قابل تحمل نبود. به همین خاطر بود که "لایحه مجازات مقدمین بر علیه امنیت و استقلال کشور" تقدیم مجلس شد. که در ۲۲ خرداد ۱۳۱۰ به تصویب رسید، که بر اساس این قانون هر کس گروهی را که مرام یا رویه آن ضدیت با سلطنت مشروطه و یا حمایت

از مرام اشتراکی است سامان دهد و یا به آن بپیوندد به ۳ تا ۱۰ سال زندان محکوم خواهد شد. بعضی از محققان به این نتیجه نادرست رسیده‌اند که قانون ضد کمونیستی سال ۱۳۱۰ به کلیه اعتراضات کارگران تا سال ۱۳۲۰ پایان داد. اما در اواخر سال ۱۳۱۰ تنها دو سال پس از تکمیل نخستین قطعه خط آهن، هشتصد کارگر راه آهن در مازندران برای دستمزد بیشتر دست به اعتصاب موفقیت آمیز هشت روزه‌ای زدند. در همین سال پانصد نفر از کارکنان نساجی وطن در اصفهان برای دستمزد بیشتر، هشت ساعت کار روزانه و پرداخت حقوق یک روز تعطیل در هفته دست از کار کشیدند. گرچه سازمان دهندگان اعتصاب دستگیر شدند، اما مزد کارگران ۲۰٪ افزایش و ساعات کار روزانه یک ساعت (از ده ساعت به نه ساعت) کاهش یافت.^(۱) در همان سال، قالیبافان تبریز و مشهد کوشیدند که اتحادیه خود را از نو سازمان دهند، اما بازداشت چند نفر از اعضای اتحادیه کوششهای آنان را بی ثمر کرد.^(۲)

در دهه ۱۳۱۰ که کارخانه‌های دولتی و خصوصی بیشتری احداث شد، دولت تصمیم گرفت لایحه جامعی در باره مقررات واحدهای صنعتی تنظیم کند و "سازمان بین‌المللی کار" کارشناسی را برای کمک به تهیه پیش‌نویس این مقررات به ایران فرستاد. این لایحه که "نظامنامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی" نامیده شد، در ۱۹ مرداد ۱۳۱۵ به تصویب هیأت وزیران رسید. در ماده ۴۷ این نظامنامه تشکل و اعتصاب جرم شناخته می‌شد.

۱- یرواند آبراهامیان، ایران بین دو انقلاب، ترجمه احمد گل محمدی و محمدلبراهیم فتاحی، نشر نی، سال

البته مقررات کارگری به علت عدم سازماندهی و عدم قدرت اجرایی کارگران، تنها بر روی کاغذ آمد و اجرای آن خواسته نشد. بطور خلاصه مروری بر این دوره ما را به این نتیجه می‌رساند که لازمه رشد و توسعه اتحادهای کارگری مستقل این است که حکومتی قانونمدار که به اصول دموکراسی ارج می‌نهد امور کشور را به دست گیرد. در بررسی این دوران به وضوح می‌توان مشاهده نمود که اتحادیه‌های کارگری تنها در دوره‌ای که روح قانون اساسی ایران دست کم تا اندازه‌ای مورد احترام بود بوجود آمد و رشد خود را آغاز کرد و درست به محض اینکه که رژیم خودکامه جانشین سلطنت مشروطه شد، اتحادیه‌های کارگری از نخستین قربانیان آن بودند.^(۱)

واقعه شهریور ۱۳۲۰ و باز شدن فضای سیاسی

تولد دوباره جنبش کارگری در پائیز ۱۳۲۰، نتیجه غیرمستقیم تجاوز نیروهای انگلیس و شوروی به ایران بود. پس از سقوط رضاشاه در شهریور ۲۰، به علت باز شدن نسبی فضای سیاسی و تحول چشمگیری که در طرز اداره کشور پدید آمد، سازمانهای سیاسی و کارگری متعددی به سبک کشورهای غربی در نقاط مختلف کشور تأسیس شد که مهمترین آنها حزب توده و شورای متحده مرکزی بود.^(۲)

اعضای حزب توده در ۱۳۲۳ بیش از ۲۵۰۰۰ نفر بود که ۷۵٪ آن را کارگران و ۲٪ آنرا دهقانان و بقیه را روشنفکران تشکیل می‌دادند. در تابستان ۱۳۲۱ بیشتر سازمان دهندگان نیروی کارگری تهران گرد هم

۱- حبیب لاجوردی، اتحادیه‌های کارگری و خودکامگی در ایران، ترجمه ضیا، صدق، نشر نو، سال

آمدند تا شورای متحده کارگران را تشکیل دهند. در تابستان ۱۳۲۲ همان سازمان دهندگان، نخستین کنفرانس شورای متحده کارگران را در تهران برپا کردند. افراد شرکت کننده در این کنفرانس که اغلب از تهران، شمال خراسان، گیلان و مازندران آمده بودند، نماینده بیش از ۲۶ اتحادیه صنعتی، صنایع دستی و یقه سپید بودند. اکثر شخصیت‌های برجسته شورای متحده کارگران از اعضای رده بالای حزب توده بودند.^(۱)

در نخستین کنفرانس شورای متحده کارگران، افزون بر انتخاب هیأت رهبری و سیاستگذاری، قوانین و مقرراتی هم به تصویب رسید. در این کنفرانس، اعلام شد که شورا سازمانی مستقل و جدا از هر گروه سیاسی است ولی کمک و همکاری همه احزابی را که به تأمین اهداف طبقه کارگر علاقمند هستند می‌پذیرد.

همچنین تصویب شد که اتحادیه‌ها به مسائل اقتصادی و اجتماعی خواهند پرداخت و کارگران را بدون توجه به مذهب، زبان و دیدگاه‌های سیاسی‌شان به عضویت خواهند پذیرفت و همچنین روشنفکرانی را که با جانفشانی‌های گذشته علاقه صادقانه‌شان را به یاری کردن طبقه کارگر ثابت کرده‌اند به عنوان سازمان دهندگان کارگران می‌پذیرند، اما سایر روشنفکران را بیرون خواهند کرد تا مرتجعین نتوانند ادعا کنند که این اتحادیه‌ها ابزارهای طبقه متوسط هستند.^(۲) در دوران جنگ، شورای متحده مرکزی کارگران سعی

۱- بیرونند آبراهامیان، ایران بین دو انقلاب، ترجمه لکل محمدی و م. لفتاحی، نشر نی، سال ۱۳۷۷، ص

۴۲۷ و ۴۲۸.

۲- حزب توده، برنامه اتحادیه دهقانی، بهر، ۳ تیر ۱۳۳۴، نقل: بیرونند آبراهامیان، مقالاتی در

جامعه‌شناسی سیاسی ایران.

نمود که از گفتگو در باره موضوع حساس تشویق یا عدم تشویق اعتصاب خودداری نماید، در حالی که اعضای عادی اتحادیه‌ها زیر فشار شدید تورم بیش از پیش خواهان اقدام‌های ستیزه‌جویانه بودند - رهبران که از لحاظ ایدئولوژیکی به اتحاد شوروی تعهد داشتند - نمی‌خواستند با چنین کارهایی عملیات جنگی را دچار مشکل کنند. در واقع از بهمن ۱۳۲۱ تا ۱۳۲۲ شمار اعتصابات عمده سالانه (که ۵۰ کارگر یا بیشتر در آن شرکت داشتند) تقریباً همراه با میزان تورم افزایش یافت.^(۱)

در راستای همکاری‌های بین حزب توده و اتحادیه کارگران اعتصاباتی هدایت شد و به هر تقدیر این همکاریها ادامه یافت، تا حدی که عده‌ای معتقد بودند که حزب توده و اتحادیه شوروی مرکزی در اصل یکی هستند. البته در این دوره دولت وعده می‌داد که تدابیری قانونی خواهد اندیشید، اما هیچ یک را به اجرا در نمی‌آورد. به دنبال بلوایی که به علت کمبود نان در ۱۷ آذر ۱۳۲۱ رخ داد، قوام‌السلطنه پیشنهاد لایحه تأسیس وزارتخانه‌ای به نام "وزارت کار و اقتصاد ملی" را در بهمن ۱۳۲۱ تقدیم مجلس کرد، که البته با استعفای قوام، موضوع تأسیس وزارت کار به بوته فراموشی سپرده شد. وی بار دیگر در بهمن ۱۳۲۴ نخست وزیری را پذیرفت و پس از اینکه از فشار شوروی بر دولت خود کاست، دست به کار کاستن تنشهای درون کشور شد. یکی از ابتکارات وی برقراری مذاکرات مستقیم میان کارگران و کارفرمایان بود. لایحه کار قوام (۱۳۲۵) نخستین قانون کار جامعی می‌شد که تا به آن وقت در تاریخ ایران وضع می‌گردید. یک ناظر خارجی در این باره می‌نویسد که حزب توده در تلاش برای بهبود وضعیت کارگران کارخانه‌ها به

پیشرفت مهمی دست یافت. اعتصاب شرکت نفت جنوب و قضایای آذربایجان و مذاکرات نفت شمال و زیر فشار حزب توده و امید به خارج کردن کارگران از حوزه نفوذ حزب توده بود که احمد قوام در اردیبهشت ۱۳۲۵ تدوین پیشرفته‌ترین قانون کار در خاورمیانه را در دستور کار قرار داد.^(۱) هیأت وزیران در ۲۹ اردیبهشت ۱۳۲۵ لایحه کار را که مدت‌ها انتظار آن می‌رفت تصویب و اعلام کرد که مقررات آن تا تصویب نهایی در مجلس پانزدهم لازم‌الاجرا است.

در این قانون جدید تعیین حداقل دستمزد بر اساس قیمت محلی مواد غذایی، منع کار کودکان، محدود شدن زمان کار روزانه به هشت ساعت، لزوم پرداخت حقوق برای روزهای جمعه و شش روز تعطیل سالانه از جمله روز کارگر و اجازه یافتن اتحادیه‌ها به داشتن سازمان و تشکیلات و مذاکره با کارفرمایان وعده داده شده بود. بدین ترتیب حزب توده و شورای متحده حداقل ظاهراً به بیشتر خواسته‌های اولیه خودشان رسیده بودند. به هر تقدیر علل گسترش سریع جنبش کارگری بین سالهای ۱۳۲۰ و ۱۳۲۶ رابه بهترین شکلی می‌توان با بررسی عملکرد حزب توده در کارخانه‌های نساجی اصفهان و صنایع نفتی خوزستان باز شناخت.^(۲)

در این هنگام دولت قوام در پی تهدید انگلستان به تجزیه ایران در صورت عدم پیشگیری از توسعه و نفوذ حزب توده و مسئله آذربایجان، برای مقابله با نفوذ فزاینده حزب توده و شورای متحده مرکزی و برای اینکه نقطه اتکایی از حمایت مردم داشته باشد تأسیس حزب دموکرات را در ۸ تیر ۱۳۲۵ اعلام کرد.

در ۲۳ تیر ماه ۱۳۲۵ کارگران پالایشگاه نفت آبادان اعتصاب عظیمی را آغاز کردند که سه روز ادامه داشت و پنجاه کشته و ۱۶۵ زخمی به جا گذاشت. اعتصاب همبستگی کارگران را نشان داد و با همه اتفاقات ناگواری که رخ داد کارگران توانستند از "مدیریت شرکت نفت" امتیازاتی را کسب کنند. در این هنگام، قوام اتحاد بین حزب توده و حزب دموکرات را در نظر داشت و این امر را عملی جهت سرکوبی حزب توده می دانست. البته مذاکرات با مسکو در اینجا مطرح بود، اما این امر سبب نشد که پشتیبانی طرفداران خارجی را به وی جلب کند. بنابراین در ۲۴ مهرماه ۱۳۲۵ شاه توانست قوام را وادار به استعفا کند.

همزمان با تأسیس وزارت کار و تدوین اولین تصویبنامه قانونی کار در سال ۱۳۲۵، دولت قوام السلطنه، برای مقابله با نفوذ فزاینده حزب توده و شورای متحده مرکزی، مهمترین اتحادیه ضد کمونیستی و غیر سیاسی - اتحادیه آفریده وزارت کار و تبلیغات - را تأسیس نمود، که در شهریور ۱۳۲۵ اتحادیه سندیکاهای کارگری ایران که به نام اختصاری "اسکی" مشهور شد، به فعالیت پرداخت. این اتحادیه در سال ۱۳۲۸ به عضویت کنفدراسیون بین المللی سندیکاهای آزاد درآمد.

علت و انگیزه اصلی تأسیس "اسکی" هرگز مورد تردید نبود و احمد آرامش که در آن زمان معاون وزارت پیشه و هنر و بازرگانی و از دی ۱۳۲۵ تا خرداد ۱۳۲۶ وزیر کار بود و خود یکی از بنیانگذاران "اسکی" نیز محسوب می شد، در این رابطه گفته است: "دولت نمی تواند اتحادیه توده ای را با زور نابود کند، چرا که سرکوب اتحادیه ها واکنشی به سود آنها در میان کارگران ایجاد می کند."

با آنکه "اسکی" موفق شد اعضای نسبتاً زیادی را ثبت نام کند و حتی

توانست جمعیتی انبوه را به پیمانهای خود بکشاند، اما به روشنی فاقد پیروان وفادار و با شور و شوق بود.

آرامش توضیح داد: بهترین سیاست این است که اتحادیه کارگری دیگری برای رقابت با شورای متحده مرکزی تشکیل شود، و وزارت کار و تبلیغات، همراه با حزب دموکرات ایران که حکومت را در دست داشت، به انجام این امر مبادرت نمود. وزارت کار برای توجیه پشتیبانی خود از "اسکی" اظهار داشت که کارگران "از حقوق خود و از راه و رسم سازماندهی ناآگاه و نیازمند هدایت هستند."

حبیب نفیسی نخستین معاون وزارت کار، در حالیکه ادعا می کرد خواهان اتحادیه غیر سیاسی خود انگیزه‌ای است، سرپرستی وزارت کار را از "اسکی" توجیه کرد. وی امید داشت که سرانجام پیدایش رهبرانی از میان اعضای اتحادیه و تحول "اسکی" به "اتحادیه راستینی تحت رهبری کارگران برای کارگران" پشتیبانی وزارت کار از "اسکی" را تأیید کند.^(۱) به دنبال سقوط دولت قوام السلطنه حزب وابسته به وی، "اتحادیه اسکی" نیز دستخوش اغتشاش و تفرقه شد و با انشعاب در آن، "اتحادیه مرکزی کارگران و کشاورزان ایران (امکا)" به وجود آمد. در سال ۱۳۲۷، در تشکیلات اسکی انشعاب دیگری رخ داد و اتحادیه جدیدی به نام "شورای مرکزی کارگران و پیشه‌وران ایران" تشکیل شد.

در بهمن ۱۳۲۶ کارکنان "شرکت نفت ایران و انگلیس" شورای مرکزی اتحادیه‌های کارگری خوزستان را تشکیل دادند که اعلام کرده بود که صرفاً

۱- حبیب لاجوردی، اتحادیه کارگری و خودکامگی در ایران، ترجمه ضیا، صدقی،

یک اتحادیه کارگری است و علاقه‌ای به سیاست ندارد. بنابراین دکتر شاپور بختیار (رئیس وقت اداره کار خوزستان) شورای مرکزی اتحادیه‌های کارگران خوزستان را به عنوان اتحادیه‌ای راستین، بسی درنگ به رسمیت شناخت. در نهایت فعالیتهای دولت برای هماهنگ ساختن فعالیتهای اتحادیه‌های کارگری غیر وابسته به حزب توده که تحت کنترل دولت بودند آنچنان موفقیت آمیز نبود.

پس از استعفای قوام در ۲۳ خرداد ۱۳۲۷، عبدالحسین هژیر که از اعتماد کامل انگلستان و شاه برخوردار بود، نخست وزیر شد و با اینکه اصولاً با حکومت دموکراتیک میانه خوبی نداشت اما به دلایل تاکتیکی اجازه داد که حزب توده کماکان به فعالیتش ادامه دهد.

پاییز سال ۱۳۲۷ شاهد رشد دوباره و نفوذ و عضوگیری وسیع حزب توده و سازمان وابسته آن "شورای متحده مرکزی" بود. شاه در آبان ۲۷ پس از بازگشت از نخستین دیدار رسمی خود از انگلستان، محمد ساعد را بجای هژیر به نخست وزیری گماشت و در پی سوء قصد ناموفقی که در بهمن ۱۳۲۷ به جان شاه صورت گرفت و آنرا به حزب توده نسبت دادند، هفت سال فعالیت علنی و نیمه علنی شورای متحده مرکزی به پایان رسید. با دستگیری رهبران حزب توده و شورای متحده مرکزی در فروردین ۱۳۲۸، گام عمده بعدی به سوی استقرار دوباره حکومت خودکامه برداشته شد.

در اوایل تیر ۱۳۲۹ سپهبد رزم آرا به نخست وزیری برگزیده شد. پس از قوام وی اولین نخست وزیری بود که به امور کارگری علاقه نشان داد. رزم آرا می خواست از اقدامات وزارت کار در جهت وحدت اتحادیه‌ها پشتیبانی کند، بدین منظور در گردهم آیی کارگران که در مهرماه برگزار گردید سخنرانی کرد. وی اولین نخست وزیر ایران بود که در گردهم آیی کارگران

حضور یافت. پس از این گردهم‌آیی، در زمانی که اسداله علم وزیرکار بود، یک کنگره کارگری در اسفند ۱۳۲۹ در تهران برگزار شد. در نتیجه این کنگره فدراسیون کارگری تازه‌ای به نام کنگره اتحادیه کارگری ایران تشکیل گردید که "اسکی" و "امکا" را در بر می‌گرفت.^(۱)

عدم ثبات سیاسی و دگرگونی و تغییر موجود در قدرت حاکم در کشور که با کشته شدن رزم آرابه دست خلیل طهماسبی در ۱۸ فروردین ۱۳۳۰ به اوج خود رسید، هرگونه امیدی به وحدت اتحادیه‌های کارگری دولتی را به یأس تبدیل نمود. در این زمان سه تشکیلات نسبتاً مهم کارگری وجود داشت که عبارت بودند از: "کنگره اتحادیه‌های کارگری ایران" وابسته به کنفدراسیون سندیکاهای آزاد جهانی، "شورای سندیکاهای مستقل" متمایل به جبهه ملی و "سندیکاهای هیأت مؤتلفه" که با حزب منحل توده همکاری مخفیانه داشت.^(۲)

در پی کشته شدن رزم آرا در اوج گفت و شنود سراسر کشور درباره ملی کردن صنعت نفت، اعتصاب کارگران "شرکت نفت ایران و انگلیس" بوقوع پیوست که نخستین اعتصاب، پس از تیر ماه ۱۳۲۵ آبادان بود.

اعتصاب مزبور در ۲ فروردین ۱۳۳۰ در بندر شاپور آغاز گردید، ولی اعتصاب عظیم کارگران، ۳ روز پس از آن در میدان نفت آغاچاری در شمال شرقی آبادان رخ داد. روز ۲۳ فروردین سخت‌ترین روز اعتصاب عمومی بود که در نتیجه درگیری بین نیروهای نظامی و اعتصاب‌کنندگان، ۳ تن از

۱- حبیب لاجوردی، اتحادیه‌های کارگری و خودکامگی در ایران، ترجمه ضیا. صدقی، نشر نو، ۱۳۶۹، ص ۳۳۵، ۳۳۴.

۲- فرهنگ مهر، حقوق کار، چاپ چهارم، انتشارات عالی بازرگانی، ۱۳۵۰، ص ۲۰۷.

اتباع انگلستان و ۶ تن از ایرانیان کشته شدند و شش انگلیسی و یازده ایرانی نیز مجروح شدند.

نزدیک به دو هفته پس از اعتصاب خوزستان، مجلس دکتر محمد مصدق را با مأموریت اجرای "قانون ملی شدن صنعت نفت" به نخست‌وزیری برگزید. البته دکتر مصدق به اتحادیه‌های کارگری توجه ویژه‌ای نداشت.

به همین مناسبت، کنگره اتحادیه‌های کارگری ایران، آشکارا از دکتر مصدق و سیاستهای او انتقاد می‌کرد. اما دکتر مصدق برخلاف پیشینیان خویش انتقاد را تحمل می‌کرد و کوششی برای سرکوب اتحادیه مزبور بعمل نمی‌آورد و بعلت محبوبیتی که مصدق در میان تهیدست‌ترین اعضاء جامعه ایران داشت، روش مؤثرتری برای مقابله با رهبران اتحادیه مذکور برگزیده بود. در تیر ۱۳۳۱ در پی اختلاف شاه با مصدق، وی از نخست‌وزیری استعفا کرد و شاه احمد قوام را به نخست‌وزیری برگزید. اما با قیام سسی‌ام تیر و حمایت توده مردم از مصدق، وی دوباره بر سر کار آمد.

پس از ملی شدن صنعت نفت گزارش شد که شمار عضویت اتحادیه مرکزی کارگری نفت خوزستان یعنی تنها اتحادیه‌ای که دولت سازمان داده بود به ۵۰۰ تن کاهش یافته بود. در صورتیکه چنین بنظر می‌رسید که سیاست دکتر مصدق در باره اتحادیه‌های کارگری تفاوت زیادی با سیاست پیشینیان وی نداشت، اما مصدق از پشتیبانی کارگران برخوردار بود. عده‌ای معتقدند که دلیل استواری روابط دولت مصدق با کارگران ایران در بحرانهای مدت نخست‌وزیری وی، اشتیاق کارگران برای اجابت به درخواست مصدق بود که برای اینکه دولت را شرمنده نکنند، دست به اعتصاب نزدند.

در نهایت در مرداد ۱۳۳۲ شاه فرمان عزل دکتر مصدق را از مقام نخست‌وزیری صادر کرد. در پی کودتای ۲۸ مرداد، استبداد مطلق در کشور حاکم شد

و فعالیتهای سندیکائی مستقل کاهش یافت. در این هنگام جریانهای کاذب کارگری و سندیکایی به دلایل سیاسی از طرف حکومت ایجاد و هدایت می شدند که در سرنوشت سندیکاهای دیگر تأثیر می گذاشت و همچنین سبب از دست دادن وجهه مردمی سندیکاها می گردید.

از ۱۳۳۲ تا انقلاب اسلامی

دولت تا هنگامی که قانون اساسی آن را مقید می کرد، موظف بود به خواسته های کارگران توجه کند. همین که بار دیگر قدرت سیاسی در دربار متمرکز گردید، موقعیت کارگران رو به تباهی نهاد، در حالیکه موقعیت کارفرمایان بهبود یافت. سپهد فضل اله زاهدی که یکی از عوامل کودتای ضدمصدق و از سال ۱۳۳۲ تا ۱۳۳۴ نخست وزیر بود به امور کارگری بیشتر از دیدگاه امنیت داخلی توجه داشت و حسین علانیز (۱۳۳۴ - ۱۳۳۶) تا اندازه زیادی همان سیاست را دنبال می کرد. تا سال ۱۳۳۴ حجم نیروی کارگر غیر کشاورزی ایران به اندکی بیش از یک میلیون افزایش یافته بود. در آن هنگام جمعیت کشور ایران حدوداً به ۱۸ میلیون نفر می رسید.

(۵۸) تشکلهای کارگری و کارفرمایی

نیروی کار غیر کشاورزی در سال ۱۳۳۴^(۱)

نوع کار شمار کارگران درصد کل

۲۵/۲ ۲۶۸۰۰۰ - کارهای دولتی و مشاغل متفرقه

۲۱/۴ ۲۲۹۰۰۰ - حرفه‌ها و مشاغل اداری

۱۷/۴ ۱۸۵۰۰۰ - نیروهای مسلح، ژاندارمری، شهربانی

۱۴/۰ ۱۵۰۰۰۰ - صنایع تولیدی خصوصی

۱۱/۷ ۱۲۵۰۰۰ - خدمات غیر نظامی

۶/۰ ۶۲۰۰۰ - کارمندان دولت

۴/۳ ۴۶۰۰۰ - صنایع زیر کنترل دولت

جمع ۱۰۶۵۰۰۰ ۱۰۰/-

پس از کودتای ۱۳۳۲ اقدامات دولت امینی در جهت از میان برداشتن آنچه نفوذ کمونیسم به شمار می آمد، دست کم موقتا توفیق یافته بود که تمام بازمانده‌های جنبش کارگری را نابود کند و کارگران را به زیر یوغ خود کشد. پس از سال ۱۳۳۶ دیگر اتحادیه‌های کارگری مستقل از دولت وجود نداشت تا از کارگران حراست کنند. در این سال هیچ اتحادیه کارگری خودمختار راستین در ایران وجود نداشت. یکی از ناظران آمریکایی اتحادیه‌های کارگری را که پس از سال ۱۳۳۲

تشکیل شد چنین توصیف کرد: "ناتوان، بی‌اثر، غالباً در استیلای مدیریت، با رهبرانی که به قدرت سیاسی خویش بیشتر علاقمند بودند تا بهبود وضع زندگی کارگران."^(۱)

قوانین کار سالهای ۱۳۲۵ و ۱۳۲۸ حق کارگران را برای تشکیل "اتحادیه" یا "سندیکا" به رسمیت شناخته بود. به موجب قانون کار ۱۳۲۸ هیچ اتحادیه‌ای تا از وزارت کار تقاضای ثبت نگذرد و اساسنامه و مقامات آن مورد تأیید قرار نگرفته بودند قانونی به شمار نمی‌آمد. قانون مزبور به شرح جزئیاتی از قبیل اساسنامه باید حاوی چه نکاتی باشد، پرداخته بود و در ضمن اعضای بنیانگذار می‌بایست از نظر امنیتی قابل قبول می‌بودند و این قانون تأسیس چنین جمعیت‌هایی را بی‌نهایت دشوار می‌کرد. از آنجا که پس از سال ۱۳۳۲ دیگر طرح موضوعات سیاسی امکان نداشت، خواسته‌های کارگران به مسائل اقتصادی و به ویژه دستمزد محدود شده بود و نیز به علت نبود اتحادیه‌های مستقل و غیرسیاسی کارگران نمی‌توانستند خواسته‌های اقتصادی خود را مطرح کنند. با این وصف آنچنان اوضاع به تباهی گرایید که در سال ۱۳۳۶ منجر به اعتصابات خود انگیخته‌ای گردید. چهار اعتصاب از این سلسله اعتصابات در صنعت نفت روی داد و بقیه در کوره پزخانه‌های تهران - در کارخانه نساجی دولت در شاهی - در کارخانه نساجی پشمباف در اصفهان - در معدن سرب در استان خراسان.

در واقع در این برهه، خطر واقعی برای رژیم این بود که گروه‌های مخالف در این وضع فرصتی طلایی بیابند و در صدد برآیند برای مقاصد سیاسی خود از آن بهره‌برداری کنند. به علت چشم انداز آشفته آینده کارگری

ایران و اثر آن در وضع ثبات سیاسی کشور که از دید مقامات سفارت آمریکا پنهان نماند، در شهریور ۱۳۳۷ جمشید آموزگار به وزارت کار منصوب شد و طبق قولی که به مقامات امریکایی داد، تشکیل سندیکاها را تشویق کرد و تا آذر ۱۳۳۷ وزارت کار ۲۵ سندیکای کارگری و ۵ سندیکای کارفرمایی را ثبت کرده بود.^(۱) سیاست ایالات متحده در ایران بر این فرض عمده استوار بود که باید توسعه اقتصادی و اصلاحات سیاسی را به نوبت اجرا کرد تا همزمان. در ۲۷ اسفند ۱۳۳۷ که جمشید آموزگار وزیر کار بود، کمیسیون کار مجلسین شورا و سنا لایحه کار تازه‌ای را که جانشین قانون کار منصوب سال ۱۳۲۸ می شد تصویب کرد. شورای عالی کار در شهریور ماه برگزیده شد و در پائیز سال ۱۳۳۸ آیین‌نامه‌های مربوط به شورای کارخانه، حل و فصل اختلافات و استخدام اتباع بیگانه را تصویب کرد. با این همه در مورد موضوعات حساسی مانند تشکیل و به ثبت رساندن سندیکاها و تجدیدنظر در باره حداقل دستمزد هیچ اقدامی به عمل نیامد. در دوره نخست‌وزیری شریف امامی در سال ۱۳۳۹ آیین‌نامه‌های اجرائی تشکیل و ثبت سندیکاها آماده گردید و چندی بعد شورای عالی کار آنها را تصویب کرد. ظرف شش ماه ۵۰ سندیکا در تهران و هفت سندیکا در اصفهان طبق موازین قانونی به ثبت رسید و تا پایان سال شمار آنها به شصت افزایش یافت.

شریف امامی نخست‌وزیر، توانایی بازگرداندن آرامش سیاسی به تهران و سایر شهرهای عمده را نداشت. در ۱۲ اردیبهشت ۱۳۴۰ معلمان کشور برای اعتراض به حقوق ناچیز خویش در سراسر کشور دست به اعتصاب زدند.

در تهران ضمن تظاهرات در برابر ساختمان مجلس، یکی از معلمان به ضرب گلوله یک افسر شهربانی از پای درآمد. شریف امامی سه روز پس از آن واقعه استعفا داد و شاه دکتر علی امینی را بجای وی گماشت و او مجلس را منحل کرد.

از سال چهل به بعد شاه به روشنی در صدد برآمده بود که از نقش خویش به مثابه پادشاهی که سلطنت می‌کند دست بردارد و بجای آن "سلطان انقلابی" شود. از اینرو برنامه‌هایی به جریان افتاد. از جمله اصلاحات ارضی برای دهقانان و پس از آن سهم شدن کارگران در سود ویژه کارخانه‌ها که به ترتیب "انقلاب ششم بهمن" و "انقلاب سفید" و سرانجام به "انقلاب شاه و مردم" مشهور گردید.

در ۲۸ تیر ۱۳۴۱ در پی استعفاء دکتر امینی، شاه اسدالله علم را به نخست وزیر برگزید. اما این جابجایی‌ها هیچ تأثیری در وضعیت تشکیلات کارگری نداشت. اما تضاد میان اظهارات شاه در جانب‌داری از کارگران و اقدامات ضد اتحادیه‌های کارگری وزارت کار همه را سخت حیران کرده بود. شاه در کتاب "مأموریت برای وطنم" از اصل تشکیل اتحادیه‌های کارگری پشتیبانی کرده و همچنین به ارتباط دمکراسی اقتصادی که امید داشت با همکاری اتحادیه‌های کارگری بدان نائل آید تاکید نموده، اما عملاً تمامی راههای قانونی اعتراض بسته شده بود.

از سال ۱۳۴۲ تا ۱۳۵۷ سیاست کارگری رسمی اما اعلام نشده دولت این بود که اتحادیه‌های کارگری ساکت و از سیاست برکنار بمانند. آنگاه دولت تأمین شغل آنان را تضمین کرده و به کارفرمایان فشار خواهد آورد که از اخراج آنان خودداری ورزند و در عین حال تلاش خواهد کرد که از رونق روزافزون وضع اقتصادی کارفرمایان، سهمی به کارگران اعطا کند. در فاصله

(۶۲) تشکلهای کارگری و کارفرمایی

سالهای ۴۲ تا ۵۷، شمار کارگران نزدیک به پنج برابر شده بود. در آن هنگام جمع کارگران صنعتی نزدیک به ۸۸۰/۰۰۰ تن می شد. در سال ۱۳۵۷ و پایان حکومت پهلوی، جمعا ۱۲۱۶ سندیکا و ۱۴ اتحادیه کارگری و کارفرمایی در ایران فعالیت داشتند.^(۱)

تبرستان

www.tabarestan.info

۱- آمار مذکور از مقدمه مجموعه قوانین و مقررات تشکلهای کارگری و کارفرمایی انتشارات سال ۷۴ مؤسسه کار و امور اجتماعی اخذ شده است.

سازمانهای کارفرمایی در ایران تا انقلاب اسلامی ۱۳۵۷

تاریخچه تشکیل سندیکای کارفرمایی

تا قبل از سال ۱۳۴۲ تشکیلات کارفرمایی به صورت سندیکایی وجود نداشت و عده‌ای از صاحبان صنایع در تهران، اصفهان و تبریز جلساتی داشتند و اکثراً در اتاق بازرگانی برای حل و فصل کارهای خود فعالیت می‌کردند و تعداد سندیکاهای ثبت شده آنان از انگلستان دست تجاوز نمی‌کرد ولی پس از انقلاب سفید (شاه و ملت) چون متوجه شدند که کارگران در تهیه و تدارک سندیکاهای کارگری - کارگاهی و حرفه‌ای هستند و برای شکل و اتحاد خود بر مبنای انقلاب تلاش می‌کنند، به همین جهت ایشان نیز برای تشکیل سندیکاهای کارفرمایی و به وجود آوردن اتحادیه شروع به فعالیت کردند، بطوری که پس از گذشت ۱۲ سال یعنی (در ۱۳۵۵) ۲۱۹ سندیکای کارفرمایی وجود داشت. کارفرمایان صنفها نیز که برخی از آنها تا اوایل سال ۱۳۵۰ تحت عنوان سندیکا متشکل بودند به موجب قانون نظام صنفی، مصوب خرداد ۱۳۵۰، در تهران و شهرستانها اتحادیه‌های صنفی برای خود تشکیل دادند. اساسنامه این اتحادیه‌ها نیز به موجب قانون مزبور در وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت می‌رسید. تا آخر آبان ۱۳۵۱ اساسنامه ۱۲۳ اتحادیه صنفی در تهران و شهرستانها به تناسب تعداد صنفها از ۲۰ تا ۶۰ اتحادیه تأسیس و تأیید شده بود. ضمناً بطوری که در قانون مزبور پیش‌بینی شده بود، در تهران و هر یک از شهرستانها برای برقراری نظم در امور اتحادیه‌ها اتاقی به نام "اتاق اصناف" به وجود آمد. هیأت رئیسه اتاق اصناف از بین نمایندگان اتحادیه‌ها انتخاب می‌شدند، به علاوه در هر

شهرستان کمیسیونی از مقامات محلی و نماینده اتاق مزبور به نام کمیسیون نظارت به وجود آمده که بر فعالیت اتاق اصناف و اتحادیه‌های صنفی نظارت می‌کند.

هدف از قانون نظام صنفی این بوده است که اولاً قسمتی از اختیارات مؤسسات بخش عمومی در مواردی که با امور اصناف ارتباط دارد به خود صنفها تفویض شود و اتحادیه‌های صنفی تحت کنترل کمیسیون نظارت، مقداری از امور اجتماعی مربوط به اصناف را انجام دهند. ثانیاً قیمت ارزاق و اجناس ضروری مردم که توسط اصناف عرضه می‌شود از طریق کمیسیون نظارت تحت کنترل قرار گیرد. ثالثاً سندیکاها و اتحادیه‌های کارگران صنفها بتوانند در مورد شرایط کار خود با اتحادیه‌های کارفرمایان صنف مذاکره و مسایل و مشکلات خود را با آنها حل و فصل کنند.

در این میان کارفرمایان متوجه شده بودند که سندیکالیسم در رشته‌های مختلف تولیدی تنها ناظر به تأمین منافع کارگران نیست بلکه نقش عمده آن ارتقای سطح تولید چه از نظر کمی و چه از لحاظ کیفی است، که بهبود شرایط کار را سبب می‌شود و همه گروهها من جمله کارفرمایان از آن بهره‌مند می‌شوند. از آن گذشته پی بردند که سندیکالیسم روابط مترقی و دوستانه را در روابط کارگران و کارفرمایان جایگزین خصومتها و کارشکنیها و شیوه‌های کهنه می‌سازد و در نتیجه بهره‌وری کار را فزونی می‌بخشد. جای هیچ‌گونه تردید نیست، همان طور که سازمانهای کارگری حافظ منافع حرفه‌ای و حقوق صنفی کارگران‌اند سازمانهای کارفرمایی نیز بطور ذاتی دارای مزایا و منافی هستند و کسی نمی‌تواند این مزایا و منافع را نادیده بگیرد و شاید تنها انزوای صاحب صنف از سایرین، موجب عدم درک فواید آن شود. لیکن چنانچه با چشم واقع‌بین به محسنات و نتایج حاصله از ایجاد

سندیکا توجه کند، آن وقت است که در الحاق به سازمان کارفرمایی خود تأمل روا نمی‌دارد.

سازمانهای کارفرمایی با مشارکت فعالانه در تنظیم و اجرای برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور وظیفه ملی خود را ایفا می‌کنند.^(۱)

حقوق سندیکایی پیش‌بینی شده در مقررات ایران

یک جمع بندی از حقوق سندیکایی پیش‌بینی شده در قوانین ایران (قانون اساسی و قانون کار) ما را با ابعاد مختلف حقوق و آزادیهای سندیکایی بیشتر آشنا می‌سازد:

غیر از قانون اساسی مشروطیت که اصل آزادی اجتماعات را به رسمیت شناخته بود تا سال ۱۳۲۵ هیچ مقرراتی پیرامون حقوق سندیکایی وجود نداشت. از آن پس بود که حقوق مذکور در مجموعه قوانین کار پیش‌بینی شد.

۱- فصل هشتم تصویبنامه قانون کار مصوب ۱۳۲۵/۲/۲۸ موادی را به تشکیل اتحادیه اختصاص داده بود. بر اساس ماده ۲۱ این قانون: "کارگران و کارکنان مرتبط به یک کارگاه و یک حرفه معین می‌توانند برای حفظ منافع مشترک مربوط به حرفه و بهبود وضع مادی و اجتماعی خود اتحادیه تشکیل دهند" و کارفرمایان مربوط به یک حرفه نیز از این حق برخوردار می‌باشند. علاوه بر آن ماده ۲۲ وادار کردن افراد به ورود در اتحادیه یا مانع شدن از ورود آنها به اتحادیه رابه عنف یا تهدید ممنوع اعلام می‌داشت.

۲- قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مصوب

۱- امیرحسین خلیفه سلطانی، تحولات کار و کارگری طی پنجاه سال سلطنت دودمان پهلوی، انتشارات

۱۷/۳/۱۳۲۸ نیز در ماده ۱۲ خود در مورد سندیکا آورده است که: کارگران و کارفرمایان مربوط به یک حرفه و یا یک کارگاه می توانند برای حفظ منافع حرفه خود سندیکا تشکیل دهند و...^(۱)

۳- فصل ششم قانون کار ۱۳۳۷/۱۲/۲۸ مقررات دقیقتری را برای تشکیل سندیکا مقرر می داشت: در ماده ۲۵ این قانون حق تشکیل سندیکا برای کارگران و کارفرمایان مربوط به یک حرفه، یک کارگاه و یا یک صنعت شناخته شده بود. علاوه بر آن امکان ائتلاف چند سندیکا در یک اتحادیه و ائتلاف چند اتحادیه در یک کنفدراسیون پیش بینی شده بود.

- ماده واحده مصوب ۱۳۴۳/۱۱/۲۰ با تغییر ماده ۲۵ مذکور تشکیل سندیکا برای صاحبان مشاغل آزاد را نیز به رسمیت شناخت.

ماده ۲۶ این قانون رسمیت تشکیلات کارگری و کارفرمایی را موکول به بررسی و ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی نموده بود، هرچند که نقش نظارتی وزارت کار صرفاً تطبیق مفاد اساسنامه این تشکیلات با قانون و آیین نامه اجرائی آن بود. اما فرصت مناسبی را به دست می داد تا از ثبت سندیکاهای احتمالاً مخالف حکومت خودداری شود که این امر البته با اصل آزادی سندیکاهای مغایر بود. حقوق و وظایف اصلی سندیکاهای^(۲) منع اجبار و عطف و تهدید عضویت سندیکایی^(۳)، منع دخالت سندیکاهای در امور سیاسی^(۴) سایر ضوابط مقرر در قانون کار ۱۳۳۷ را تشکیل می داد.

از حقوق دیگری که در قوانین پیش بینی شده، کیفیت بروز اختلاف جمعی

۱- متن گزارش شماره ۴/۱ مورخه ۱۳۳۷/۱۲/۱۱ کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی.

۲- ماده ۲۸ همان منبع.

۳- ماده ۲۷ قانون کار ۱۳۳۷.

۴- ماده ۲۹ همان منبع.

تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۶۷)

می باشد که ظاهراً برای تکمیل مواد حقوقی در این رابطه پیش بینی شده و در ذیل بدان اشاره می شود.

ماده ۱۳ تصویبنامه کار مصوب ۱۳۲۵ بیان داشته است که در صورت بروز اختلاف بین کارگر یا کارگران یک کارگاه با کارفرما، به طرق مذکور در تصویبنامه عمل خواهد شد ...

ماده ۱۴: قبل از انقضای مدتهای مذکور در ماده ۱۳، کارفرما حق تعطیل کار را ندارد و کارگران نیز حق اعتصاب ندارند. اعتصاب نباید موجب جرح و تخریب و اختلال نظم یا امنیت یا بزه دیگری باشد که در تمام صور مسبب و مرتکب به کیفرهای مقرر در قوانین جزائی محکوم خواهد شد.^(۱)

در اینجا ملاحظه می کنیم که حق اعتصاب به نوعی به رسمیت شناخته شده است.

اما در فصل دهم قانون کار ۱۳۲۵ راجع به حل اختلاف جمعی کار و اعتصاب و تعطیلی کارگاه آمده است که:

ماده ۳۲: قبل از انقضاء مدت های منظور در ماده ۳۰ کارفرما حق تعطیل کار را ندارد و کارگران نیز حق اعتصاب ندارند، در صورت تخلف چنانچه تعطیلی از طرف کارفرما به عمل آمده باشد، بنا به پیشنهاد اداره کل کار دولت می تواند کار را ادامه دهد و مزد کارگران و هزینه کار را به

۱- ماده ۴۵: در صورت بروز اختلاف دسته جمعی بین کارگران و کارفرما، اداره کار محل باید فوراً جهت سازش طرفین اقدام به تشکیل جلسه ای با حضور نمایندگان کارگر و کارفرما بنماید و چنانچه به ترتیب بالا اختلاف حل نشود اداره کار محل باید بلافاصله موضوع را در هیأت حل اختلاف مطرح نماید و هیأت مزبور ظرف ده روز به موضوع رسیدگی و نظریات خود را برای رفع اختلاف به طرفین پیشنهاد خواهد نمود.

حساب کارفرما پرداخت کند و چنانچه تخلف از طرف کارگران باشد کارفرما می تواند به جای آنها کارگران دیگر به کار گماشته و متخلفین را از کار معاف کند.

ماده ۳۳: اعتصاب کارگران فقط به منظور گرفتن حق به طرق مسالمت آمیز مجاز است، ولی نباید موجب ضرب و جرح و تخریب و سلب امنیت و یا بزه دیگری گردد ...

تبصره: هیچکس را به عنف یا تهدید نمی توان وادار به اعتصاب و یا منع از اعتصاب نمود...

در قانون کار ۱۳۳۷ در بیان تشکیل اتحادیه و تفویض اختیارات قانونی نمایندگان کارگران و کارفرمایان به سازمانهای کارگری و کارفرمایی، بنا به تشخیص وزارت کار و امور اجتماعی موادی را به خود اختصاص داده است،^(۱) اما در مورد کیفیت بروز اختلاف جمعی به صورت اعتصاب خاموشی گزیده است.

در تبصره ماده ۴۵^(۳) در بیان کیفیت بروز اختلاف جمعی گفته است: منظور از اختلاف دسته جمعی مذکور در این ماده اختلافی است که روابط بین کارگران و کارفرما را در کارگاه مختل ساخته و احتمالاً منجر به تعطیل کارگاه (از طرف کارفرما) و یا اعتصاب (از طرف کارگران) بشود. با این بررسی در می یابیم که غیر از قانون کار ۱۳۳۷ در باقی قوانین و تصویبنامه ها از بروز اختلاف جمعی (اعتصاب) به نوعی صحبت شده است، به

۱- ماده ۴۴ مکرر، العاقی به موجب ماده واحده قانون مصوب ۱۳۴۳/۱۱/۲۰، مجموعه سال ۱۳۴۳، ص ۵۴۵.

۲- العاقی به موجب ماده واحده مصوب ۱۳۴۳/۱۱/۲۰، مجموعه رسمی سال ۱۳۴۳.

ص ۵۴۵، دوره قانونگذاری جلد سوم، ص ۱۳۷۹.

تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۶۹)

طور نمونه معنای مخالف بخش پایانی ماده ۱۴ گزارش کمیسیون ۱۳۲۷/۱۲/۱۱ اعتصاب را به رسمیت شناخته و قانونی دانسته و روش بروز آنرا نیز بیان نموده تا عاملان آن موجبات مجرمیت خویش را فراهم نیاورند و بر اساس قانون عمل نمایند.

تبرستان
www.tabarestan.info

تبرستان

www.tabarestan.info

بخش سوم : بعد از انقلاب اسلامی ۱۳۵۷

فرآیندهای انقلاب اسلامی و حقوق کار

انقلاب اسلامی به علت اینکه طیف گسترده‌ای از نیروهای سیاسی و اجتماعی با رهبری امام خمینی را در بر می‌گرفت سبب شد که اقشار مختلف را با هم هماهنگ سازد و همه گروههای سیاسی را جلب کند. طیفی که هواداران آیت‌الله کاشانی و بازماندگان فدائیان اسلام در یک سوی آن، نهضت آزادی و جبهه ملی در وسط آن و حزب توده، مجاهدین و فدائیان مارکسیست در سوی دیگر آن قرار داشتند.

شعارهای آزادی احزاب سیاسی، رعایت حقوق همه اقلیتهای دینی، عدالت اجتماعی را برای همگان و بویژه بازاریان، روشنفکران، دهقانان و مستضعفان - عبارتی که بیشتر از همه ذکر می‌شد - به ارمغان آورد.

به دیده کارگران شهری، امام یک رهبر مردمی علاقمند به برقراری عدالت اجتماعی، توزیع مجدد ثروت و انتقال قدرت از ثروتمندان به فقرا بود. به نظر تسوده‌های روستایی او مردی بود که می‌خواست آنان را از نعمت

زمین، آب، برق، راه، مدرسه و درمانگاه - همان چیزهاییکه انقلاب سفید شاه نتوانسته بود تأمین کند - برخوردار نماید.

هر چند طبقه متوسط سنتی سازمان گسترده و فراگیری در اختیار مخالفان گذاشت، اما این طبقه متوسط جدید بود که مشعل انقلاب را برافروخت، از آن پشتیبانی کرد و ضربه نهایی را وارد ساخت. حقوقدانان، قضات و روشنفکران با انتشار نامه‌های سرگشاده و تشکیل انجمنهای حقوق بشر، مبارزه را آغاز کردند. دانشجویان آغازگر نظاره‌های خیابانی بودند، کارگران یقه سپید به ویژه کارکنان بانکها، کارمندان، کارکنان گمرک، اقتصاد کشور را فلج ساختند، همچنین گروههای چریکی که اغلب دانشجوی و کارگر بودند، انقلاب را تکمیل کردند. اگر این دو طبقه متوسط (دانشجو و کارگر) نیروهای اصلی انقلاب را تشکیل می‌دادند طبقه کارگر شهری افراد خط شکن بودند. کارگران صنعت نفت دولت رابه آستانه ورشکستگی کشاندند و کارگران بخش حمل و نقل و کارخانه‌ها چرخهای صنعت را از کار انداختند و همچنین بیشتر جوانانی که جسورانه با نظامیان مبارزه می‌کردند و بیشتر شهدایی که در جریان کشتارهای گسترده جان خود را از دست می‌دادند و توده‌هایی که استوار و سرسخت راهپیمایی می‌کردند اهل حلبی آبادها و محله‌های فقیرنشین بودند.^(۱) کامیابی انقلاب و امام در بسیج مزدبگیران شهری، چند علت داشت:

الف - وعده او مبنی بر ایجاد عدالت اجتماعی، با ناتوانی رژیم شاه در برآوردن انتظارات روزافزون مردم کاملاً مغایر بود.

ب - رژیم شاه، علی‌رغم بدگمان بودن به علمای عالی‌رتبه، از فعالیت

روحانیون رده پایین در بین فقرای شهری، سازماندهی عزاداریها، تشییع جنازهها، مراسم سوگواری و برپایی نماز جماعت جلوگیری نمی‌کرد. یکی از نمایندگان مجلس در سال ۱۳۵۲ به یک روانشناس اجتماعی خارجی گفته بود که مراسم مذهبی به ویژه عزاداریهای ماه محرم از نظر سیاسی سودمند است، زیرا محرومان اجتماعی را از کمونیسیم منحرف و به مسیرهای بی‌ضرر هدایت می‌کند.^(۱۱) بی‌گمان همان نماینده در سال ۱۳۵۷ می‌بایست پی برده باشد که بخش نخست استدلال وی تا حدودی درست اما بخش دوم آن کاملاً نادرست است. البته استدلال فوق هر قدر درست باشد، این مسئله روشن است که این‌گونه شبکه‌های مذهبی واقع در مناطق فقیرنشین و پرجمعیت شهری، امکانات پخش سریع اخبار و اعلامیه‌ها و همچنین سازماندهی تظاهرات و توزیع مواد غذایی، سوخت و حتی پوشاک را برای روحانیون مخالف فراهم ساخت.

ج - مذهب احساس همبستگی گروهی و اجتماعی مورد نیاز جمعیت مناطق فقیرنشین و حلبی‌آبادها را - که بیشترین قشر کارگران را به خود اختصاص می‌دادند - فراهم کرد. همان احساسی که آنها پس از ترک روستاهای کاملاً همبسته و منسجم خود و وارد شدن به فضای بی‌هنجار حلبی‌آبادهای جدید بی‌دروپیکر از دست داده بودند. یک مردم‌شناس آمریکایی در اوایل دهه ۱۳۵۰ ضمن مقایسه یک روستای همبسته و منسجم با یک محله فقیرنشین یا حلبی‌آباد می‌نویسد که: در شرایطی که روستائیان مذهب را جدی نگرفته و حتی وعاظ میهمان را دست می‌انداختند،

ساکنان این گونه محلات شهری - که همگی دهقانان تازه بی زمین شده بودند - مذهب را جانشین جوامع از دست رفته شان قلمداد می کردند، زندگی اجتماعی خود را با مساجد مربوط می ساختند و با اشتیاق به سخنان روحانیون محلی گوش می دادند. همان گونه که مراحل اولیه صنعتی شدن زمینه رشد و گسترش جنبش متدیست^(۱) را در انگلستان فراهم ساخت. هجوم ناگهانی و بدون برنامه به شهرها در دهه ۱۳۵۰ نیز پایگاه اجتماعی روحانیون ایران را تقویت کرد و بدین ترتیب، نوسازی موقعیت یک گروه سنتی را بهبود بخشید.^(۲)

د - چهارمین علت موفقیت انقلاب و امام در بین طبقه کارگر شهری، خلاء حاصل از سرکوب شدن همه احزاب مخالف سکولار بود. در حالی که روحانیون می توانستند در بین فقرا فعالیت کنند، احزاب مخالف همواره از ایجاد هر نوع اتحادیه کارگری، باشگاه و سازمانهای محلی بازداشته می شدند. بیست و پنج سال سرکوب، مخالفان غیر مذهبی را کاملاً زمین گیر کرده بود. بدین ترتیب، آگاهی طبقاتی فقرا رژیم را تضعیف کرد. اما ضرورتاً به نیرومندی طبقه روشنفکر نیانجامید. از میان این احزاب غیر مذهبی گوناگون فعال در مراحل پایانی انقلاب، تنها حزب توده توانست در میان طبقه کارگر - بویژه در بین کارگران نساجی اصفهان، تأسیسات نفتی خوزستان و

۱- METHODISM جنبشی که در سده ۱۸ توسط JOHN WESLEY برای احیا.

کلیسای انگلستان در این کشور برپا شد. این جنبش به صورت کلیساهای متدیست جدید همچنان باقی

مانده است.

۲- یرولد آبراهامیان، ایران بین دو انقلاب، ص ۶۶۰-۶۵۹.

مجموعه‌های صنعتی بزرگ تهران - نفوذ کند. (۱)

توسعه آزادیها و اثر آن بر حقوق کار

اثرات اختناق‌های قبل از انقلاب و شعارهای انقلابی دوره انقلاب موجب باز شدن فضای سیاسی و خیزش آزادیها را فراهم ساخت. در آغاز توسعه آزادیها به علت جو حاکم که از آن به دوره التهاب انقلابی یا مرحله عدم ثبات یاد می‌کنند، (۳) تصمیمات اساسی نظیر قانونگذاری از ثبات چندانی برخوردار نبود و تصمیمات متخذه گذرا و به مقتضای زمان صورت می‌پذیرفت.

در دوران قبل از انقلاب به موجب ماده واحده "قانون اصلاح قانون کار مصوب ۱۳۴۳/۱۱/۲۰" دولت موظف گردید قانون کار ۱۳۳۷ را که همچنان به صورت آزمایشی اجرا می‌گردید، به صورت لایحه تقدیم مجلس کند. اما اجرای دستور قانونی مذکور بیش از ده سال به تأخیر افتاد، تا اینکه در سال ۱۳۵۵ دولت مطالعاتی را پیرامون طرح قانون کار جدید آغاز کرد. این طرح پس از طی فراز و نشیب‌های گوناگون، سرانجام در مهرماه ۱۳۵۷ مشتمل بر ۱۲۹ ماده و ۵۷ تبصره تنظیم گردید و در دستور کار هیأت وزیران قرار گرفت. اما به خاطر تزلزل وضع دستگاه حاکمه کشور و پیروزی انقلاب اسلامی، طرح مذکور همراه با نظام شاهنشاهی از گردونه امور خارج شد. از آنجا که حقوق کار دارای مفاهیم اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است، بی‌شک قانون کار نیز متأثر از این مفاهیم می‌باشد. حال اگر حدود

۱- یروند آبراهامیان/ایران بین دو انقلاب، ص ۶۶۲ تا ۶۵۵.

۲- دکتر سید محمد هاشمی‌نگرشی بر قانون جدید کار، انتشارات ص ۴۷.

اقتصادی، نامشخص و جهت‌گیریهای سیاسی، نامعین باشد، قانونگذاری کار مقرون به صلاح نخواهد بود. در این دوران علی‌رغم عجله و شتابی که جامعه کارگری برای دستیابی به قانون کار اسلامی داشت اقدام قاطعی در این زمان صورت نپذیرفت. البته به دلیل اینکه تغییرات عملی را از مبانی اقتصادی و حقوقی گذشته به این مرحله شاهد بودیم. مانند مصادره و خلع ید بعضی مؤسسات اقتصادی و کارخانجات بزرگ که به موجب احکام دادگاههای انقلاب و تصمیمات شورای انقلاب صورت پذیرفت.

در این دوران اقداماتی در این خصوص به عمل آمد که آنرا نمی‌توان از نظر دور داشت.

تأثیر توسعه آزادیها بر تشکلهای کارگری

بعد از انقلاب با تغییر معیارها، اصرار فراوان به ایجاد نظامی جدید در "اقتصادکار" و "حقوق کار" بر مبنای اصول و ارزشهای اسلامی بود و از این روی، اصولی همچون قسط و عدل، منع تبعیض، تعاون عمومی، رفع محرومیت، آزادی، نفی بهره‌کشی، ارج نهادن منصفانه به کار و نظایر آن، جامعه کارگری را به فکر تدوین قانون کار ایده‌آل انداخته بود. در عرض این جریان، جریانات فکری دیگری نیز که هر کدام ارتقای وضع اقتصادی و اجتماعی را در مرامنامه‌های حزبی مطرح می‌ساخت، مشاهده می‌شدند. در آغاز انقلاب طبعاً ایدئولوژیها و افکار اجتماعی و اقتصادی مختلف و متفاوت در حال رشد و نمو بودند و حقوق کار طبعاً نمی‌توانست از این جریانهای فکری و توقعات مردمی برکنار بماند. با این حال روشن بود که در آن دوران جوش و خروش و تحول سریع افکار و تمایلات انقلابی - تغییر قانون قبلی و تنظیم یک قانون جدید با تمام آثار و معانی سیاسی و اجتماعی و اقتصادی آن کار آسانی نبود. شاید به همین ملاحظه در زمینه‌های مختلف کار و صنایع به طور پراکنده مقررات مفصل و جداگانه‌ای تنظیم شدند. مثل: لایحه قانونی حفاظت و توسعه صنایع ایران ۵۸/۴/۱۰ - تصویبنامه ۵۸/۳/۷ هیأت وزیران راجع به نیروی ویژه روابط کار - لایحه قانونی ۵۸/۳/۲۴ شورای انقلاب در باره مدیران واحدهای تولیدی - لایحه قانونی ۵۸/۹/۲۱ شورای انقلاب در باره آراء حل اختلاف و هفت لایحه دیگر در باره مرور زمان دعاوی مربوط به مزایای کارگری - تشکیل شورای اسلامی - سهم کردن کارگران در منافع کارگاهها - تعطیلات رسمی - یکسان شدن ساعات کار کارمندان و کارگران - اصلاح موادی از قوانین کار و کار کشاورزی ... و غیره.

پس از پیروزی انقلاب از ابتدای سال ۱۳۵۸ وزارت کار و امورات اجتماعی برای تدوین قانون کار اسلامی اقدام به نظرخواهی از گروههای مختلف که به هر نحو در مسائل کار و کارگری ذی نفع بودند، نمود و کمیته‌های خاصی در وزارت کار تشکیل شد تا در موضوعات مختلف حقوقی و اقتصادی پیرامون کار بررسی لازم را به عمل آورد. این جریانات منجر به تهیه پیش‌نویس قانون کار در سال ۱۳۶۰ گردید.

به دنبال فضای سیاسی پدیدآمده تشکلهایی نضج گرفتند که البته عمده فعالیت آنها بیشتر در راستای اهداف سیاسی و انقلابی بود. ضمناً این تشکلهای زمینه مناسبی برای شکل‌گیری افکار متعالی بودند و حتی بسیاری از حرکت‌های کارگری خودجوش در این زمان پدیدار گردید که به طور نمونه عده‌ای از کارگران شهرهای دور نظیر سنندج برای دستیابی به حقوق خود به تهران آمده و با راهپیمایی و تجمع در وزارت کار خواستار حقوق و مزایای خویش شدند. به علت فرار بسیاری از مدیران و اعتصابات متعددی که در داخل کارگاهها به وقوع می‌پیوست و ناآرامی‌هایی که مخصوص همین دوران تندباد حوادث انقلابی بوده، جامعه شغلی ایران دستخوش نااملایمات عدیده‌ای گردید. به همین مناسبت این دوره نمی‌توانست پیامدهای عملی و مؤثر در راه پیاده نمودن اهداف قانونی این تشکلهای را به دنبال داشته باشد. به ناچار این تشکلهای هیچکدام نتوانستند به شکل قانونی و یا به شکل کارگری مورد نظر ما در این بحث، تبدیل گردند. اما علاوه بر این مسائل به علت اشتغالات عدیده‌ای که دولت در مسائل و امور اقتصادی و اجتماعی داشت، مبادرت به وضع و تدوین قوانین و مقرراتی به موقع نمود که در تاریخ حقوق کار و قوانین ویژه تشکیلات کارگری جایگاه ویژه‌ای را داراست:

۱- لایحه قانونی حفاظت و توسعه صنایع ایران مصوب ۱۳۵۸/۴/۱۰ به منظور:

الف - رعایت نظام اسلامی در مورد حقوق کار

ب -

ج - گسترش زمینه کار و اشتغال و تخصص

د -

۲- تصویبنامه ۱۳۵۸/۳/۷ هیأت وزیران راجع به تشکیل نیروی ویژه تنظیم روابط کار

۳- لایحه قانونی شورای انقلاب راجع به تعیین مدیر یا مدیران موقت برای سرپرستی واحدهای تولیدی، صنعتی، تجاری و کشاورزی

۴- لایحه قانونی ۱۳۵۹/۴/۹ راجع به تشکیل شورای اسلامی کارکنان واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و هنری.^(۱)

به این ترتیب مرحله گذار از دوره آغازین و تحولات انقلابی به مرحله ثبات در حال شکل‌گیری تبدیل شد و فروکش کردن التهابات اولیه سبب به وجود آمدن موقعیتی جهت آرام کردن کارگران و تنظیم حقوق کار جمعی شد.

نهادینه شدن روابط کار و تشکلهای کارگری

تصویب قانون کار

پس از رد پیش‌نویس لایحه کار توکلی^(۱) که به نوعی ضد کارگری تلقی شد، هیأت وزیران مقرر نمود که طرح جامع جدیدی با شرکت عده‌ای از وزیران دولت و صاحب‌نظران تهیه شود. در این خصوص مؤسسه کار و تأمین اجتماعی وابسته به وزارت کار با جلب همکاری استادان و متخصصان حقوق و اقتصاد کار، اقدام به بررسی و تدوین متن پیشنهادی قانون کار نمود که متن مذکور با تغییرات و اصلاحاتی مجموعاً مشتمل بر ۱۲ فصل و ۲۲۰ ماده توسط وزارت کار تدوین و در ۱۳۶۴/۲/۷ تقدیم هیأت دولت گردید و بلافاصله در جلسه ۱۳۶۴/۲/۸ بدون هیچگونه دخل و تصرفی تصویب و تقدیم مجلس شورای اسلامی شد. این لایحه پس از بررسیهای فراوان در تاریخ ۱۳۶۴/۸/۲۴ به تصویب نهایی مجلس شورای اسلامی رسید و در اجرای اصل ۹۴ قانون اساسی به شورای نگهبان فرستاده شد.^(۳)

به هر حال پس از چند بار رفت و برگشت لایحه مذکور و رفع ایرادهایی که شورای نگهبان بر آن اصرار داشت، این لایحه مشتمل بر ۱۹۷ ماده و ۱۳۰ تبصره از تصویب مجلس گذشت. اما باز هم با ایرادهای عدیده شرعی و

۱- وزیر کار وقت.

۲- اصل ۹۴ ق.ا.ج.کلیه مصوبات شورای اسلامی باید به شورای نگهبان فرستاده شود. شورای نگهبان موافقت آن را حداکثر ظرف ده روز از تاریخ وصول از نظر لفظاً بر موازین اسلامی و قانون اساسی مورد بررسی قرار دهد و چنانچه آن را مغایر بیند برای تجدیدنظر به مجلس بازگرداند. در غیر این صورت مصوبه قابل اجراء است.

قانونی شورای نگهبان روبرو شد.

پس از بررسی ایرادات مجدد شورای نگهبان در جلسه ۸/۸/۱۸ کمیسیون کار و امور اجتماعی مجلس شورای اسلامی که با حضور نماینده شورای نگهبان تشکیل شده بود، به نظر رسید که اشکالات و ایرادات مورد نظر در مجلس قابل رفع نیست و بهتر است موضوع جهت بررسی به مجمع تشخیص مصلحت فرستاده شود.^(۸)

بدین ترتیب بود که پس از نزدیک به دوازده سال بررسیهای بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و گذشت بیش از پنج سال و نیم از تقدیم لایحه به مجلس و سه سال اختلاف بین مجلس و شورای نگهبان، سرانجام قانون کار که در جلسات متعدد مجمع تشخیص مصلحت نظام مورد بررسی قرار گرفته بود با اصلاح و متمم ۷۶ ماده از ۲۰۳ ماده در تاریخ ۱۳۶۹/۸/۲۹ مورد تصویب آن مجمع قرار گرفت.

در همین راستا قانون شوراهای اسلامی کار تصویب گردید و آیین نامه اجرایی آن نگاشته شد و از ۱۴ اسفند ۱۳۶۹ در سطح کارگاهها و کارخانه‌ها به اجرا درآمد. بنیانگذاری نظام حقوقی تشکلهای کارگری و کارفرمایی را در بادی امر می‌توان در اصول ۲۶ ق.ا. و اصل ۱۰۴ ق.ا.^(۹) مشاهده نمود.

۱- مجلس شورای اسلامی، گزارش شماره ۲۸-۱۳۶۸/۹/۵-۵ کمیسیون کار و امور اجتماعی مجلس شورای اسلامی.

۲- اصل ۲۱ ق.ا.حرزلب، جمعیتها، انجمنهای سیاسی و صنفی و انجمنهای اسلامی یا اقلیتهای دینی شناخته شده آزادند مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، هم‌وزن اسلامی و اساسی چ.ا.ر نقض نکنند. هیچکس ولعی توان از حرکت در آنها منع کرد یا به حرکت در یکی از آنها مجبور

در این خصوص علاوه بر فصل ششم قانون کار، قانون تشکیل شورای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳ مجلس شورای اسلامی نیز مورد نظر می باشد که در فصول آینده به تفصیل، به بررسی آنها خواهم پرداخت.

ویژگی های تشکلهای کارگری قبل و بعد از انقلاب

به صراحت می توان گفت که قانونگذار در این زمینه بخصوص با توجه به شرایط زمانی و مکانی و نوع سیستم حاکم بر جامعه، پیشرفت قابل ملاحظه ای نداشته و به نوعی قوانینی که برای تشکیل و فعالیت شوراها بعد از انقلاب وضع شده یک قدم از قوانین قبل از انقلاب عقب تر گام برداشته اند. به این مفهوم که قانون کار جدید، تشکیل سندیکا یا سازمانهای شغلی و صنفی را عملاً محدود به کارگر و کارفرما کرده و در قانون کار هیچ اشاره ای به دیگر گروهها نرفته است. اما در قانون کار قبلی صاحبان مشاغل آزاد هم می توانستند از این حق برخوردار باشند. درست است که بر اساس اصول قانون اساسی این حق بدانها به صورت حزبی تعلق پذیرفته و قانون کار شاید تنها در صدد این بوده که چهارچوب و محدوده روابط کارگر و کارفرما را تعیین کند و به همین دلیل با تحدید حدود، از وسعت موضوع چشم پوشیده. اما با توجه به اینکه قانون کار تنها قانونی است که این چهارچوب را تنظیم و ترسیم می کند، حق این بود که به این بخش از مسئله نیز

۳- اصل ۱۰۴ ق.ا.ج. به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای... خوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران در واحدهای آموزشی... خوراهایی مرکب از نمایندگان و اعضا. این واحدها تشکیل می شود. چگونگی تشکیل این شوراها و حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می کند.

می پرداخت، چنانکه در قانون قبل از انقلاب لااقل به طور صوری مورد بحث قرار گرفته بود.

نکته بعدی که در قانون جدید به چشم می خورد، وجود یک خلط مبحث و خلط وظایفی است که بین شورا و سندیکا صورت پذیرفته که هم در قانون شورای اسلامی کار و هم به نحو شدیدتری در قانون کار به ظهور رسیده است.

قانون کار تحت عنوان تشکلهای انجمن اسلامی، تعاونیها، شوراهای اسلامی و... همه را به عنوان تشکل ذکر کرده - که البته قبلاً به طور خلاصه به آن پرداخته شد - در حالیکه هر کدام از اینها وظایف خاص خود را دارند. تعاونی هدفی را دنبال می کند و کارگران را برای مسائل مربوط به خودشان دور هم جمع می کند و این ارتباطی به تشکل کارگری به معنای احساسات صنفی مدافع منافع کارگری در مقابل کارفرما ندارد. کارگران می توانند تعاونی مسکن، مصرف، و تعاونی های دیگر داشته باشند و هیچ ارتباطی هم با کارفرما نداشته باشند و یا اینکه انجمن اسلامی یک عمل فرهنگی است و در جای خودش محترم است ولی ربطی به دفاع از منافع حرفه ای و صنفی کارگران ندارد.^(۱)

در مورد شورای اسلامی کار نیز باید گفت که در قانون، از شورا به عنوان بازوی مدیریت یاد شده است. شورا مشاور مدیریت است و نقش آن می بایست یاری رساندن به اداره بهینه کارگاه باشد، که متأسفانه هم در قانون شوراها و هم در قانون کار، شورا را در حد یک تشکل کارگری به معنای سازمان مدافع منافع کارگر تنزل داده اند. این امر ایجاد خلط مسئولیت نموده

و تحدید مسؤولیتها و وظایف را به دنبال داشته و در عمل مشکل ایجاد می‌کند. اگر دقت شود در می‌یابیم که شورای اسلامی کار منحصرأ نماینده کارگران نیست بلکه نماینده مدیریت هم هست و بر همین پایه اگر به آن نهاد اطلاق شورا می‌شود، این تنها یک اسم است و بار ارزشی خاصی نباید پیدا کند.

و سؤال اینجاست که چگونه مجموعه‌ای از نمایندگان کارگران و نماینده مدیریت، در مقابل کارفرما، برای حفظ منافع صنفی کارکنان قرار می‌گیرد؟ بدیهی است که با توجه به منطق تشکیل این شورا، این نهاد می‌بایست در کنار کارفرما و همراه و مشاور کارفرما برای اداره بهتر کارگاه انجام وظیفه نماید و همچنین برای انعکاس نظرات کارگران در جهت مدیریت بهینه کارگاه.

متأسفانه این اشکال عمده هم به قانون کار و هم به قانون شورای اسلامی کار وارد است.

از دیدگاهی دیگر که به قضیه می‌نگریم می‌بینیم که در کارگاه چهار عنصر اساسی وجود دارد.

(۱) کارفرما (۲) کارگر (۳) کارگاه (۴) کار

که در این عناصر چهارگانه کارگران و تشکلهای کارگری جایگاه ویژه‌ای دارند. یعنی کارگاه را کارفرما اداره نمی‌کند، و در به ثمر رسانیدن نتیجه کارگاه، این کارگرانند که نقش اساسی را ایفا می‌کنند و کارفرما تنها مدیریت می‌کند. به همین جهت است که برای گذران امور کار و اداره کارگاه یعنی از شروع کار تا تولید، یک اشتراک مساعی ضرورت دارد و در این راه مدیریت کارگاه بی‌نیاز از ابتکارات کارگران نیست و همکاری دو طرف امری اجتناب ناپذیر است. به همین جهت وجود سازمانی که نقش هدایت

مطلوب کارگاه را بر دوش گیرد ضرورت پیدا می‌کند. به همین سبب در همه کشورهای آنکه از حقوق کار پیشرفته برخوردارند، شوراهایی در درون کارگاهها بوجود می‌آید و اعضای از طرف کارگران هم در آن حضور دارند که با رایزنی‌های خود، به امر مدیریت کارگاه یاری می‌رسانند.

این کار در واقع خود یکی از وظایف سندیکایی است، اما باید توجه داشت که مدیریت کارگاه امر مستقلى است و استفاده مدیر از دستاوردهای اشتراک مساعی بدان معنا نیست که کارگران در امر مدیریت دخالت کنند.

در مورد شورای اسلامی کار، به علت آنکه موضوع اصل انجمن صنفی، رنگ باخته و حالت ویژه‌ای پیدا نموده است، و با توجه به مواد قانونی که در کارگاههای افزون بر ۳۵ نفر انجمن صنفی عمدتاً قابلیت تشکیل و فعالیت ندارد، فلذا شورای دو جانبه‌ای که در قانون پیش بینی شده - شورای اسلامی کار - حق تشکیل و فعالیت دارد. در رابطه با وظیفه دوگانه شورا که کارکرد نخست وظیفه مشارکت در مدیریت بوده و کارکرد دوم همان دفاع از حقوق کارگران است، و در عمل کارکرد نخست به جای انجمن صنفی نشسته است، می‌توانیم بگوئیم که در واقع تضاد منافع کارگر و کارفرما در شورا متبلور می‌شود و شورا را مسلط به مدیریت و کارفرما می‌کند و مدیر کارگاه خود را در مقابل شورای قدرتمندی می‌بیند که به جای اشتراک مساعی، منافع کارگران را بیشتر مد نظر قرار می‌دهد و این مشکلی است که در شورا پدیدار گشته است.

برای رفع این معضل باید به فلسفه وجودی شورا بازگشت نمود و به این نتیجه رسید که لاجرم تشکلهای کارگری باید از شورا منفک گردد.

خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران الف: کلیات

با توجه به بررسی حقوقی و عملکرد تشکلهای موجود می توان گفت که به طور خاص، خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران که مدت زمانست که به صورت حزبی به فعالیت خود ادامه می دهد، و در حال حاضر نقش تشکیلات کارگری را ایفا می نماید و این امر هرچند با قانون مربوط به عدم دخالت تشکیلات کارگری و کارفرمایی در سیاست منافات دارد، اما این فعالیت به نفع کارگران بوده و به نوعی مؤثرتر از نقش تشکیلات در کارگاهها عمل نموده است.

قانون اساسی به صراحت ذکر می کند که احزاب، جمعیت ها، انجمن های سیاسی و صنفی و انجمنهای اسلامی یا اقلیتهای دینی شناخته شده آزادند، مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند و هیچکس را نمی توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.^(۱) ماده ۱۷۸ قانون کار نیز بیان می دارد که: هرکس، شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید، یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد و نیز از ایجاد تشکلهای قانونی و انجام وظایف قانونی آنها جلوگیری نماید، با توجه به شرایط و امکانات، خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور، یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو محکوم

خواهد شد.

در این راستا خانه کارگر با توجه به مرامنامه ذیل و در جهت تحقق اهدافی از پیش تعیین شده ایجاد شده است.

ب: مرامنامه خانه کارگر

مقدمه

به منظور نیل به اهداف والای اسلام ناب محمدی (صلی)، خانه کارگر به عنوان یک تشکیلات معتقد به ولایت فقیه و ملتزم به قانون اساسی برای هدایت و سازماندهی نیروهای مدافع محرومین و مستضعفان تشکیل می‌گردد تا در راستای تحقق اهداف قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در جهت ایجاد شرایط مناسب و امکان لازم برای خودسازی معنوی و سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال کارگران در رهبری کشور فعالیت نموده و در راه استمرار بخشیدن به انقلاب اسلامی و نظام قسط الهی و اجرای احکام الله و تداوم راه حضرت امام، در زمینه‌های صنعتی - فرهنگی - اقتصادی - اجتماعی و سیاسی تا ظهور حضرت مهدی (عج) با تأکید بر موارد زیر تلاش خواهد نمود.

۱ - تلاش در جهت خودکفایی و استقلال و قطع کامل وابستگی به بیگانگان و جلوگیری از غارت و اتلاف منابع طبیعی و نیروی کار کشور از راه تبدیل صنعت موتتاژ و وابسته و کشاورزی رو به انهدام به صنعت و کشاورزی مستقل و جهت‌دار که در آن منابع طبیعی و انسانی مسلمین با رعایت شرایط اقلیمی در جهت مصالح اسلام و انقلاب اسلامی و تأمین نیازهای عمومی به کار افتد.

۲ - دفاع از آزادی‌های انسانی و ارزش آفرین که شرط لازم برای

شکوفایی استعدادها و توانایی‌های کارگری و سایر اقشار جامعه برای ایفای نقش خلاق در تعیین سرنوشت اجتماعی خویش است.

۳- ریشه کن کردن فقر و محرومیت از طریق تأکید بر ارزش کار و نفی هر نوع استثمار و استقرار اقتصاد اسلامی و منطبق بر قانون اساسی که در آن شخصیت معنوی و انسانی هر فرد تقویت شود و در او شوق درونی به وجود آید که کارآیی و مهارت خویش را بالا برد، و به خودکفایی فنی جامعه کمک کند.

۴- تقویت هر چه بیشتر نهادهای جمهوری اسلامی و همکاری صمیمانه با آنها در جهت تحقق اهداف انقلاب شکوهمند اسلامی و ریشه کن کردن بقایای فساد و مادی‌گرایی به جا مانده از فرهنگ طاغوت و استثمار و مبارزه پی‌گیر با هر نوع گرایش شرک‌آلود و ایجاد زمینه رشد ارزشهای معنوی در جامعه و شکوفایی استعدادهای نسل جوان در زمینه‌های اخلاقی، فرهنگی، علمی و فنی از طریق امر به معروف و نهی از منکر.

۵- تلاش برای تحقق بند دوم اصل ۴۳ ق.ا. تا جایی که آحاد نیروی کار کشور در مالکیت ابزاری که با آن کار می‌کند، شریک و سهم‌گرددند.

۶- تأکید بر اجرای کامل اصل ۴۴ ق.ا. به شکلی که بخش تعاونی عملاً وسیع‌ترین بخش اقتصادی کشور را تشکیل دهد.

۷- تأکید بر دو اصل تولی و تبری در سیاست خارجی جمهوری اسلامی ایران که متضمن رعایت کامل استقلال سیاسی - اقتصادی - فرهنگی و نظامی کشور بدون وابستگی و گرایش به شرق و غرب می‌باشد.

۸- حمایت از توسعه و تحکیم روابط برادرانه با همه مسلمانان به ویژه کارگران مسلمان و کمک به محرومان و مستضعفان جهان، پشتیبانی همه جانبه از مبارزه ملت‌های مستضعفی که در راه حق و آزادی مبارزه می‌کنند و

حمایت از حرکت‌های حق طلبانه کارگران مستضعف جهان.

۹ - توسعه و تحکیم روابط برادرانه با تشکلهای اسلامی دیگر.

۱۰ - مبارزه علیه کفر و استکبار جهانی، نژادپرستی، صهیونیسم و حامیان آنها در سراسر جهان.

۱۱ - کلیه اعضای خانه کارگر التزام خود را به قانون اساسی اعلام می‌دارند.

۱۲ - هرگونه تغییر در مفاد مرامنامه پس از تصویب کمیسیون ماده ۱۰ قانون احزاب، به مورد اجرا گذاشته خواهد شد.

۱۳ - کلیه اهداف و وظایفی که در این مرامنامه پیش‌بینی شده چنانچه با وظایف یکی از وزارتخانه‌ها و یا سازمان‌های دولتی مربوط باشد، پس از اخذ مجوز از وزارتخانه یا سازمان ذی‌ربط به مرحله اجرا در خواهد آمد.

۱۴ - این مرامنامه در یک مقدمه و چهارده بند به تصویب رسید.^(۱) پس از توضیحات فوق در رابطه با نظرات و خط مشی این نهاد، می‌بایست گفت که برخلاف این که این مرکز به صورت یک حزب قانونی اجازه فعالیت دارد، اما عملاً نقش و جایگاه آن در میان کارگران مانند تشکیلات است و به صورت یک واحد عالی تشکیلاتی عمل می‌کند. به همین جهت ذکر و وصف این مرکز یا حزب را در این مجال خالی از فایده ندانسته و آنرا در زمره اتحادیه‌های مستقل قرار می‌دهیم.

۱- خناسنامه تشکلهای احزاب سیاسی جمهوری اسلامی ایران، اداره کل سیاسی و ژانیه کشور، انتشارات

تشکلهای کارفرمایی بعد از انقلاب اسلامی ۱۳۵۷

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، این حق بر اساس ماده ۱۳۱ به کارفرمایان داده شده است که براین اساس، کارفرمایان یک حرفه و یا یک صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی کنند و انجمنهای صنفی نیز می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و سپس در کل کشور اقدام نمایند.

بر اساس ماده ۲ آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات، و چگونگی عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط، "کمترین حدنصاب لازم برای تشکیل انجمن صنفی کارگری در سطح کارگاه ده نفر و در صنف، دست کم پنجاه عضو از صنف مربوط، از کارگاههای مختلف می باشد. همچنین انجمن صنفی کارفرمایی، دست کم با عضویت ده شخصیت حقوقی یا حقیقی تشکیل می شود."

با توجه به اینکه در بسیاری از موارد در یک حرفه و صنعت در سطح یک شهر، امکان جمع آوری ده عضو غیر محتمل به نظر می رسد و همین امر مشکلاتی را بر سر راه تشکیل انجمنهای صنفی با شرایط فوق، قرار داده است و همچنین با اعتراض کارفرمایان، این ماده در مورخ ۱۳۷۱/۱۱/۱۲ با تصویب نامه هیأت وزرا به شرح زیر اصلاح گردید:

"تبصره ماده ۳ آیین نامه یادشده به عنوان تبصره ۱ تلقی و ۴ تبصره به شرح زیر به ماده مذکور اضافه می شود:

تبصره ۲ - تازمانی که تعداد انجمنهای صنفی خاص حرفه یا صنعت یک استان جهت تشکیل کانون انجمنهای صنفی خاص استان مربوط به حدنصاب لازم نرسیده باشد، براساس تبصره ۱ این ماده انجمنهای صنفی خاص حرفه یا صنعت حداقل پنج استان می توانند به طور مجزا نسبت به

تشکیل کانون انجمنهای صنفی صنعت یا حرفه خاص سراسر کشور اقدام کنند.

تبصره ۳ - مجمع کانون عالی انجمنهای صنفی کارگری یا کارفرمایی توسط نمایندگان معرفی شده از سوی کانونهای انجمنهای صنفی حرفه یا صنعت خاص سراسر کشور به تعداد انجمنهای صنفی عضو و نمایندگان معرفی شده از طرف انجمنهای صنفی حرفه یا صنعت که موفق به تشکیل کانون سراسری مربوط نشده‌اند تشکیل می‌شود.

تبصره ۴ - تعداد ۵ نفر از ۹ نفر اعضای اصلی و دو نفر از چهار نفر اعضای علی‌البدل هیأت مدیره کانون عالی انجمنهای صنفی را کانون انجمنهای صنفی صنایع انتخاب و معرفی می‌کند. هر کانون انجمنهای صنفی حرفه یا صنعت خاص حداکثر می‌تواند یک نفر از اعضای هیأت مدیره کانون عالی انجمنهای صنفی کارگری یا کارفرمایی را انتخاب کند.

تبصره ۵ - در صورتی که در یک استان بیش از یک انجمن صنفی در یک صنعت یا حرفه تشکیل شود، با توجه به تعداد اعضا، کلیه انجمنهای صنفی دارای حق رأی بوده و نماینده استان با نظر و انتخاب اعضای انجمنها در کانون عالی انتخاب می‌شوند.

با اصلاح این بخش از قانون، البته راه برای تشکیل انجمنهای صنفی کارفرمایی بازتر شده و احتمال تشکیل اصناف را به صورت تشکیلات افزایش می‌دهد.

ارکان صنفی

در سال ۱۳۵۰، با تدوین قانون نظام صنفی به منظور تنظیم امور صنفی و نظارت بیشتر بر کسبه و اصناف، مقرر شد که کارفرمایانی که کالاهای

تولیدی یا خدمات خود را به طور مستقیم به مصرف کننده عرضه می کنند، می توانند سازمان صنفی خود را تشکیل دهند. در ماده ۲ قانون نظام صنفی که در تاریخ ۱۳/۴/۱۳۵۹ به تصویب شورای انقلاب رسید تعریف فرد صنفی را آورده تا از شبهات موجود کاسته شود و طی تبصره الحاقی به ماده ۴ مصوب ۶۸/۱۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی، انواع صنف را به چهار گروه تقسیم نموده است:

۱ - صنوف تولیدی

۲ - صنوف خدماتی فنی

۳ - صنوف توزیعی

۴ - صنوف خدماتی

و به این ترتیب فعالیت های هر کدام را شرح می دهد تا از خلط موضوع کار و صنف جلوگیری شود.

کنفدراسیون صنعت ایران

قانونگذار ضرورت وجود تشکلهای کارفرمایی را با تخصیص موادی از قانون کار به این مسئله تشخیص داد. اما به علل مختلف که بعضاً مطرح گردید، تشکیل آن به تعویق افتاده و مشکلاتی را برای ارائه درخواستهای کارفرمایان نسبت به وزارت کار و تشکلهای کارگری موجود ایجاد نمود. به همین جهت ضرورت تشکیل کنفدراسیون صنعت ایران توسط تشکلهای صنفی - صنعتی با درک وجود اهداف، مشکلات و نقطه نظرهای مشترک بین انجمنها، شوراهای و کانونهای مرتبط با بخش صنعت از مدتهای قبل احساس می شد و تحولات سالهای اخیر در زمینه های اقتصادی - صنعتی، زمینه ایجاد و گسترش این نوع تشکلهای را فراهم ساخت.

اساسنامه مجمع "کنفدراسیون صنعت ایران"

مقدمه

باتوجه به :

- اهمیت نقش تشکلهای صنفی - صنعتی در شکل گیری هدفها، سیاستها و برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور
- شناخت نیازها و مسایل مشترک صنفی - صنعتی.
- ضرورت برقراری تبادل نظر و ارتباط نزدیک بین تشکلهای با هدف همسویی و همفکری و مؤثر نمودن نقش آنها.
- به منظور اشاعه درک و ارتقاء نقش و جایگاه صنعت در جامعه.
- مجمع (کنفدراسیون) صنعت ایران با اهداف، سیاستها و خط مشی ها و سازمان و تشکیلات ذیل پایه ریزی می شود.

اهداف ، سیاستها و روشها

۱- اهداف

- به منظور زمینه سازی، تقویت و مؤثر کردن نقش و فعالیت انجمنها و تشکلهای صنفی - صنعتی و کمک به تحقق اهداف مشترک ،مجمع (کنفدراسیون) صنعت ایران که از این پس در این اساسنامه مجمع یا کنفدراسیون نامیده میشود به صورت نهادی فراگیر غیرسیاسی و غیر انتفاعی با اهداف زیر تشکیل می شود:
- کمک به توسعه صنعتی ایران و افزایش نقش و سهم صنعت در تولید، اشتغال، درآمد ملی و رفاه جامعه.
- کمک به ارتقاء درک جامعه از اهمیت و نقش صنعت در اقتصاد و

تقویت بنیه اقتصادی-سیاسی-اجتماعی-علمی و تکنولوژیکی و دفاعی کشور.

- کمک به تقویت نقش و مقام اقتصاد ایران در صحنه جهانی و حضور مؤثر و سودمند صادرات صنعتی ایران در بازارهای بین‌المللی و بهره‌گیری از روابط بین‌المللی برای تقویت توان صنعتی و علمی و فن‌آوری کشور.

- کمک به تقویت تشکلهای صنفی-صنعتی در جامعه و تحقق مشارکت تشکلهای در شناخت، اتخاذ و اجرای سیاست‌ها، استراتژی‌ها و برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور.

۲- سیاست‌ها و راهکارها (استراتژی‌ها)

- حفظ و تقویت نقش بخش خصوصی در اقتصاد و مشارکت فعال آن در تحقق اهداف برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور.

- آشنا ساختن بخش خصوصی به وظایف و مسئولیتهای آن در قبال جامعه، مخصوصاً مصرف‌کنندگان.

- تقویت مشارکت و همکاری با دولت و مؤسسات و سازمانهای دولتی مخصوصاً در جهت تحقق اهداف توسعه صنعتی کشور.

- کوشش در راه ایجاد فرهنگ صنعتی در جامعه و درک اهمیت صنعتگر، کارآفرینان صنعتی و واحدهای تولیدی در ایجاد اشتغال و درآمد و بالا بردن رفاه و رفع نیازهای جامعه.

- فراهم کردن امکانات و زمینه‌های انتقال فن‌آوری و بومی‌کردن آن در کشور با تکیه بر ایجاد تعادل مولد در اجزای تشکیل دهنده آن.

- افزایش بهره‌وری و بالا بردن بازدهی صنایع با تأکید بر استفاده از ظرفیتهای و بالا بردن کارایی کلیه عوامل تولید.

- ایجاد ارتباط مفید، سازنده و مستحکم بین فعالیتهای صنعتی در کشور

با اقتصاد و فعالیتهای صنعتی در سطح جهانی.

- برقراری پیوند ارگانیک، بین صنایع کوچک، متوسط و بزرگ به کمک استفاده از فن آوری های پیشرفته به نحوی که قابلیت های رقابتی و برتری نسبی واحدهای صنعتی متبلور گردد.

- فراهم کردن امکانات و زمینه های قانونی و کاستن و حذف موانع گسترش فعالیت بخش خصوصی و تقویت بخش خصوصی و تقویت و مشارکت مردم در تصدی امور اقتصادی و صنعتی جامعه.

- فراهم کردن زمینه های توسعه فعالیتهای تحقیقات کاربردی صنعتی.
- فراهم کردن امکانات بهبود کیفی کالاهای صنعتی و قدرت رقابت آنها و بالا بردن سطح پوشش استانداردهای صنعتی.

- کمک به تدوین و اجرای سیاست ها و برنامه های واگذاری و فروش واحدهای صنعتی و خدماتی غیرمرتبط با اعمال حاکمیت دولت به مردم.

- کمک به ایجاد بازارهای مالی، بورس ها و شرکتهای فعال در بازار سرمایه با هدف تأمین نیازهای مالی بخش صنعت.

- کمک به ایجاد ارتباط مستقیم بین آموزش ابتدایی، متوسطه و عالی با نیازهای حال و آتی نیروی انسانی متخصص صنایع کشور

- کمک به فراهم ساختن امکانات ورود و بهره گیری از سرمایه، اطلاعات، فن آوری، فنون و تجربیات خارجی در جهت تقویت اقتصاد و صنایع ایران.

- تقویت توان مدیریت صنعتی کشور و ارتقاء سطح کمی و کیفی صنایع از راه فراهم ساختن امکانات آموزش کاربردی و مفید مدیران صنعتی.

- کمک به برقراری و تبادل اطلاعات مربوط به صنعت و فعالیتهای اقتصادی با تشکلهای مشابه در سطح جهانی.

- کمک به جمع آوری، تدوین و نشر اطلاعات و آمار مربوط به جامعه صنعتی، صنعت و امور اقتصادی.
- کمک به نوسازی صنایع کشور و افزایش قابلیت رقابت صنایع موجود در سطح جهانی.
- کمک به توسعه صادرات صنعتی و حرکت در جهت جایگزینی صادرات نفت خام و مواد اولیه.
- ۳- اصول کار و روشها:
- مجمع صنعت ایران مطالعات و اظهارنظرهای خود را به صورت تخصصی و حرفه‌ای، برپایه داده‌های آماری قوی انجام و ارائه می‌نماید.
- مجمع صنعت ایران در امر تدوین و اتخاذ سیاست‌ها و برنامه و راهکارها توسط دولت و سازمانهای وابسته به آن، از روش جلب مشارکت و هدایت کلیه اعضا و همکاران خود استفاده می‌نماید.
- مجمع صنعت ایران برای کل صنایع و در باره کلیه مسایل مربوط به صنعت از طرف جامعه و بخش خصوصی، ارائه نظر می‌کند.
- مجمع صنعت ایران از کلیه امکانات خود برای بهبود عملکرد بخش صنعت استفاده می‌نماید و برای این هدف به مسائل مربوط به استفاده بهینه از انرژی، تحقیق و توسعه، انتقال تکنولوژی و توسعه، توسعه صادرات، توسعه منابع انسانی، بالابردن کیفیت و بازده اولویت می‌دهد.
- مجمع صنعت ایران خدمات خود را به طور متعادل در اختیار صنایع تولیدی بزرگ، کوچک و متوسط می‌گذارد.
- مجمع صنعت ایران برای نیل به اهداف خود در تعیین سیاست‌های صنعتی و سازمانی، حداکثر کوشش خود را برای مشاوره و کسب نظر و نیل به توافق به کار می‌گیرد.

- مجمع صنعت ایران سیاست برقراری ارتباط در کل کشور با کلیه اعضا و به طور غیرمستقیم با وابستگان به اعضا را تعقیب می نماید و هدف آن شکل دهی روابط و خدمات از پایین ترین سطوح جامعه صنعتی به بالا است.
- مجمع صنعت ایران مدت خدمت دوسوم هیأت رئیسه خود را به سه سال محدود می نماید و به منظور حفظ مداومت سیاست ها، از مشاوره با مقامات سابق در فعالیتهای جاری استفاده می نماید. انتخاب مجدد اعضای هیأت رئیسه پس از گذشته یک دوره بلامانع است.
- در انتخاب مقامات مجمع (مقامات اجرایی و عضویت شورای مرکزی، شوراهای منطقه ای و کمیته ها) از روشهای تبلیغاتی استفاده نخواهد شد.
- مجمع صنعت ایران به منظور حفظ آزادی فکر و عمل می کوشد از پایه و منابع مالی قوی برخوردار باشد.
- مجمع صنعت ایران می کوشد برای خود در سطح جهانی تصویری مثبت از همکاری و مشارکت به وجود آورد.
- مجمع صنعت ایران می کوشد منشاء پیدایش و ارائه و پیشنهادات باشد.
- مجمع صنعت ایران در جهت تحقق اهداف خود، برای آماده سازی اعضا و وابستگان آنها در امر ایجاد و مدیریت و رهبری تشکلهای صنعتی و مطرح کردن مسائل صنعت در جامعه، امکانات آموزشی لازم را برای آنها فراهم می نماید.
- مجمع صنعت ایران در جهت انجام وظایف خود از سازمان و امکانات تحقیقاتی و انتشاراتی و کتابخانه و مرکز اسناد مجهز و قوی برخوردار خواهد بود.

- مجمع صنعت ایران اساس کار خود را ارائه خدمت به اعضا، یعنی دادن اطلاعات و در اختیار قرار گذاشتن منابع مشورتی و یافتن راه حل برای امور مربوط به فعالیت آنها، در سطح کلان می داند.

عضویت، سازمان و تشکیلات، مجامع عمومی، شورای مرکزی، شوراهای منطقه‌ای، شوراهای استانی، هیأت رییس، کمیته‌های تخصصی، دبیرخانه مرکزی، شعب و نمایندگی‌ها، دبیرخانه‌های منطقه‌ای و استانی، بازرس و امور مالی مجمع و مقررات متفرقه مواردی است که در اساسنامه به صورت مفصل به آنها پرداخته شده است. این اساسنامه مشتمل بر ۱۹ ماده و ۳۲ تبصره و ۱۹ بند در اجلاس مجمع عمومی مورخ ۱۳۷۶/۱۱/۴ به تصویب رسید.^(۱)

تبرستان

www.tabarestan.info

فصل دوم: بررسی مقررات تشکلهای کارگری و کارفرمایی

بخش اول: نظام حقوقی تشکلهای کارگری

طرح مطلب :

کارگاه محل رودررویی و تعامل دو عنصر کار و سرمایه است که در آن کارفرما در پی کسب درآمد بیشتر، سرمایه خود را به کار می اندازد و کارگر برای تأمین زندگی بهتر نیروی کار خود را ارائه می کند. در بادی امر، نفع طلبی هر یک در تقابل با نفع طلبی دیگری است. مالکیت سرمایه مدیریت کارگاه را به همراه می آورد و به کارفرما از جهت ابتکار عمل و فرماندهی، موقعیت برجسته ای می بخشد. کارگر نیز به سهم خود با اهرم نیروی کار سعی می کند آنچه را محیطی را فراهم سازد تا کارگاه را تحت الشعاع کمیت و کیفیت تلاش و تکاپوی خود قرار دهد.

فصل ششم قانون کار در اجرای اصل ۲۶ قانون اساسی (مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸) تحت عنوان تشکلهای کارگری و کارفرمایی تشکیلاتی را مقرر داشته است. این تشکلهای عبارتند از:

- ۱- انجمنهای اسلامی کارگران واحدهای تولیدی - صنعتی - کشاورزی - خدماتی و صنعتی به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی (ماده ۱۳۰).
 - ۲- انجمنهای صنفی کارگران یا کارفرمایان حرف و صنایع (ماده ۱۳۱).
 - ۳- شرکتهای تعاونی مسکن کارگران (ماده ۱۳۲).
 - ۴- شرکتهای تعاونی مصرف (توزیع) کارگران (ماده ۱۳۳).
 - ۵- کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته (ماده ۱۳۴).
 - ۶- کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کار (ماده ۱۳۵).
 - ۷- کانونهای هماهنگی انجمنهای اسلامی (تبصره ۱ ماده ۱۳۰).
 - ۸- کانونهای انجمنهای صنفی (تبصره ۱ ماده ۱۳۱).
 - ۹- کانونهای هماهنگی تعاونیهای مسکن کارگران (تبصره ماده ۱۳۲).
 - ۱۰- کانونهای هماهنگی تعاونیهای مصرف کارگران (تبصره ماده ۱۳۲).
- علاوه بر آن قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ نیز در اجرای اصل ۱۰۴ قانون اساسی وزارت کار را موظف به تأسیس شوراهای اسلامی کار در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند نموده است. به ترتیبی که ملاحظه می شود قانون کار در تطبیق موازین بین المللی و قانون اساسی - سازمانهای کارگری و کارفرمایی گوناگونی را در سطح حرفه و یا صنعت پیش بینی نموده و امکان توسعه موضوعی و جغرافیایی تشکیلات مذکور را از نظر دور نداشته است. با این وصف ذکر نکاتی در جهت عدم ارتباط موضوعی برخی از این تشکیلات با قانون کار

در اینجا ضروری به نظر می‌رسد.

الف - انجمن اسلامی:

تأسیس انجمنهای اسلامی کارگران موضوع ماده ۳۰ و تبصره آن یکی از موارد فوق است که تشکیل آن صرفاً به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و مسائل مربوط به آن است. در حالیکه هدف اصلی از تشکیلات کارگری یا کارفرمایی بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی تشکیل‌دهندگان آن و نهایتاً مشارکت این تشکیلات در آندسته از امور اجتماعی - سیاسی و بین‌المللی است که مجموعاً متضمن منافع حرفه‌ای و شغلی باشد. با توجه به این نگرش، انجمن اسلامی از این جهت متأسفانه نمی‌تواند دارای کارکرد مورد نظر باشد.

ب - کانون کارگران و مدیران بازنشسته:

تأسیس کانونهای کارگران و مدیران بازنشسته بدین صورت که هرچند این افراد در زمان اشتغال از مشمولان قانون کار به شمار رفته‌اند، اما پس از بازنشستگی طبعاً از قلمرو اجرایی آن خارج شده و از نظر حمایتی تابع قوانین و مقررات تأمین اجتماعی می‌شوند. بنابراین این کانون را نمی‌توان جزء تشکیلات شغلی قلمداد نمود.

ج - شرکتهای تعاونی:

تأسیس شرکتهای تعاونی (موضوع مواد ۱۳۲ و ۱۳۳ ق.ک) با آنکه مسلماً لازم می‌باشد و باید تشکیل گردد اما هدف متصوره از تشکلهای کارگری و کارفرمایی را در بر نمی‌گیرد و نمی‌توان این شرکتها را در زمره تشکلهای قرار داد.

شورای اسلامی کار

امروزه سندیکاهاى کارگرى علاوه بر مذاکره و گفتگو با کارفرمایان برای بهبود وضع اجتماعى و اقتصادى خویش، تجربیات و ابتکارات خود را از طریق مشارکت مشاوره‌ای^(۱) و مشارکت در مدیریت^(۲) کارگاه به کار می‌گیرند و بدین وسیله است که همکاری بین کارگران و کارفرمایان اعتبار حقوقى می‌یابد. در زمان حاضر، کمیته‌های دوجانبه در کارگاهها، به نمایندگی از طرف کارگران و کارفرمایان، با اهداف فنى - اقتصادى - اجتماعى و حقوقى، نقش اساسى ایفا می‌کنند. در کشور ما، در نظام گذشته، وجود نمایندگی کارگر چندان مورد توجه قرار نگرفته بود. البته نهادهایی چون شورای کارگاه (ماده ۳۸ ق. ک مصوب ۱۳۳۶/۱۲/۲۶)،^(۳) سندیکای کارگاهی (ماده ۲۵ همان قانون) و کمیته حفاظت فنى (ماده ۲ آیین‌نامه کمیته

1- PARTICIPATION CONSULATIVE

2- PARTICIPATION GESTION NAIRE

۳- ماده ۳۸: در صورتی که اختلاف از طریق سازش حل نشود، شاکی به اداره کار محل رجوع خواهد کرد و اداره مزبور ظرف سه روز از تاریخ وصول شکایت موضوع را به شورای کارگاه مربوطه لرجاع خواهد نمود. شورای کارگاه مرکب است از نماینده وزارت کار و یک نفر نماینده کارفرما و یک نفر نماینده کارگران همان کارگاه. این شورا موظف است ظرف یک هفته به اختلاف رسیدگی و نظر خود را اعلام نماید. تصمیمات شورای کارگاه قطعی و لازم‌الاجراست، مگر تصمیمات مربوط به مزد و یا اخراج کارگر و یا جبران خسارت مادی ورده به کارفرما از ناحیه کارگر که از تاریخ ابلاغ رأی ظرف ده روز قابل لرجاع به هیأت حل اختلاف می‌باشد.

حفاظت فنی در کارگاهها مصوب ۱۳۳۰/۱۱/۹ به کارگران این امکان
رامی داد تا در فعالیتهای مشترک کارگاهی نقش ضعیفی داشته باشند. هر چند
حق مداخله در امور کارگاه را نداشتند.

با پیروزی انقلاب اسلامی ۱۳۵۷ اندیشه شورایی شدن امور به منظور
مشارکت دادن هر چه بیشتر اقشار مختلف جامعه، قوت یافت و به عنوان یکی
از اصول محوری نظام در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران پیش بینی
شد. (۱)

در فصل هفتم ق.ا. اصل ۱۰۴ در خصوص اشتراک مساعی کارگران و
کارفرمایان، تشکیل شورایی مرکب از نمایندگان کارگران، دهقانان و دیگر
کارکنان و مدیران پیش بینی شده است. در اجرای این اصل قانون تشکیل
شورای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ و سپس آیین نامه های اجرایی
آن به تصویب رسید که بر این اساس در زمان حاضر شوراهای عدیده ای
رسماً به فعالیت مشغولند. مسأله ای که در اینجا قابل تأمل است مربوط به
تلقی شورای اسلامی کار به عنوان تشکیلات کارگری در سطح کارگاه
است. بر طبق تبصره ۴ ماده ۱۳۱ ق.ک. در بیان تشکیلات و نمایندگی
کارگران مقرر می دارد: "کارگران یک واحد فقط می توانند یکی از سه
مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته
باشند." بدین ترتیب از نظر سنخیت صنفی، شورای اسلامی کار تشکیلات
کارگری تلقی شده است. در بررسی فلسفه وجودی شورای اسلامی کار در

۱- اصل هفتم قانون اساسی: طبق دستور قرآن کریم: "وَلَمَّعَ هُمُورٌ بَيْنَهُمْ، وَخَاوَرَهُمُ فِي الْعَمْرِ، خَوْرَهَا... لَزْ

قانون اساسی درمی یابیم که تمام عناصر و نیروها و کادرهای موجود (کارکنان، کارگران و مدیران) در واحدهای (اقتصادی - تولیدی - صنعتی - کشاورزی - آموزشی - اداری و غیره) به طور مؤثر و به طریق شورایی، در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در امور همکاری داشته باشند. در بحثهای مفصلی که در این خصوص به عمل آمده دو نظر حاصل شده است.

یک نظر اینکه: همکاری کارگران و کارکنان با مدیران جنبه مشورتی و نظرخواهی داشته باشد (سیستم از پائین به بالا)، ولی از نظر اداره و تصمیم‌گیری و اجرا، سیستم از بالا به پائین باشد (صائب بودن اراده مدیر).

نظر دیگر اینکه: علاوه بر مسئولیت و نظرخواهی، کارکنان و کارگران به همراه مدیران در تصمیم‌گیریهای اجرایی نقش داشته باشد.^(۱) با توجه به نظرات دوگانه مذکور و عدم امکان دسترسی به نظر واحد در آن زمان به منظور ختم مجادلات تشخیص امر و مصلحت کلی بر عهده قانونگذار قرار گرفته است.

۱- صورت مشروح مذاکرات مجلس، اداره کل قوانین مجلس، تیر ۱۳۶۱، ص ۸۰۹ به بعد به نقل

ماهیت حقوقی شورای اسلامی کار

الف - قلمرو اشتراک مساعی کارگران و کارفرمایان

جنبشهای کارگری امروزه به علت تحولات دهه‌های اخیر و بکارگیری سیاستهای اقتصادی و اجتماعی هماهنگ، از مبارزه به همکاری و مشارکت گرایش یافته‌اند، که بیشتر در جهت توسعه و اشتراک مساعی عادلانه و ارتقاء جنبشها گام بر می‌دارد. ماده یک قانون شورای اسلامی کار در این خصوص مقرر می‌دارد: "به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام "شورای اسلامی کار" تشکیل گردد."

در اجرای این اصل قانونی "وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید."^(۱)

ب - قلمرو و ترکیب شورا

در بررسی فلسفه وجودی شورای اسلامی کار، اصل ۱۰۴ قانون اساسی را مورد توجه قرار می‌دهیم.^(۲) با توجه به جو انقلابی حاکم بر زمان تصویب

۱- ماده ۱۵ قانون شوراهای اسلامی کار.

۲- اصل ۱۰۴ ق.ا. به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر

تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۰۷)

این قانون (سال ۱۳۵۸) هدف این بوده است که تمام عناصر و نیروها و اعضاء موجود (کارکنان - کارگران - مدیران) در واحدها (اقتصادی - تولیدی - صنعتی - کشاورزی - آموزشی - اداری و غیره) به طور مؤثر و به طریق شورایی^(۱) در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در امور همکاری مشترک داشته باشند.^(۲)

ترکیب شورای اسلامی کار براساس قانون و ماده یک آن عبارتست از: شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت، بدین معنا که نمایندگان کارگران "متعدد" و نماینده مدیریت "واحد" است. به این ترتیب نامتعادل بودن تعداد نمایندگان کارگران و مدیریت کاملاً مشهود است. در این صورت بدیهی است که با وجود محدودیت عددی نماینده مدیریت، ماهیت کارگری شورا بر مدیریت غلبه نموده و بدین ترتیب جنبه همکاری شورا جای خود را به تسلط گروه کارگر بر امور محوله می‌دهد و این چیزی است که یقیناً از ظاهر و روح اصل یکصد و چهارم ق.ا. و مشروح مذاکرات مربوط به آن استدراک نمی‌شود. از سوی دیگر همکاری شورای اسلامی کار بیشتر جنبه معاضدتی - مشورتی و ارشادی دارد و اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد می‌گردد. از نظر کیفیت ترکیب شورای مورد نظر یک تشکیلات "دوجانبه" به نظر می‌رسد و نمی‌توان همانند انجمن صنفی یا نمایندگی کارگران آن را

کارکنان و مدیران، و در واحدهای آموزشی، اداری، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضاء این واحدها تشکیل می‌شود. چگونگی تشکیل این شوراهای و حدود وظایف و اختیارات آنها را

۱- صورت مشروح مذاکرات مجلس، چاپ لول ۱۳۶۴.

قانون معین می‌کند.

تشکیلات یک جانبه کارگری دانست و آثار مترتب بر آن همانند آثار تشکیلات دو جانبه است. نتیجه‌ای که از بحث مذکور در استنباط از اصل ۱۰۴ ق.ا. به دست می‌آید، آن است که منظور از تشکیل شورای اسلامی کار - ایجاد همکاری (مشورتی یا اجرایی) عناصر موجود در کارگاهها و واحدها برای تهیه برنامه‌ها و نیز هماهنگی در پیشرفت امور باشد.

بررسی‌های فوق نشان می‌دهد که با وجود وحدت نماینده مدیریت در مقابل کثرت نمایندگان کارگران و کارکنان، ماهیت کارگری شورای اسلامی کار بر مدیریت غلبه نموده و بدین ترتیب جنبه همکاری شورا جای خود را به تسلط گروه کارگر بر امور محوله می‌دهد. این چنین ناهماهنگی یقیناً مغایر با ظاهر و روح اصل ۱۰۴ ق.ا. و مشروح مذاکرات مربوط به آن می‌باشد.

تأسیس و رسمیت شورا

بر طبق ماده ۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، هر واحد از طریق انتخابات موجودیت می‌یابد که این انتخابات با نظارت وزارت کار صورت می‌پذیرد. این امر از طریق معرفی نماینده منتخب وزارت کار به جلسه شورا، رسمیت جلسه شورا را عینیت می‌بخشد. شورای اسلامی کار پس از ثبت در وزارت کار و امور اجتماعی دارای شخصیت حقوقی بوده و مدت اعتبار آن دو سال است.^(۱)

ارکان شورا

مجمع عمومی کارکنان

"مجمع عمومی هر واحد، از کلیه کارگران و سایر کارکنان آن واحد به استثناء مدیریت تشکیل می‌گردد." (۱)

در تبصره ۲ ماده یک، رسمیت جلسات مجمع را در مرحله اول با حداقل دوسوم اعضا و در مرحله دوم با یک‌دوم اعضا و با اکثریت مطلق آراء حاضرین، مشروط بر اینکه این آرا از یک سوم کل آرا کمتر نباشد، اعلام می‌دارد. تشکیل مجمع عمومی عادی کارکنان سالی یکبار الزامی است. (۲)

همچنین شورا می‌تواند رأساً یا به تقاضای مدیریت و یا با درخواست یک چهارم کارکنان واحد، مجمع فوق‌العاده کارکنان را تشکیل و موضوع مورد درخواست را در دستور جلسه قرار دهد. البته تشکیل جلسات فوق‌العاده، منوط به تأیید هیأت تشخیص است. (۳)

هیأت موظف است ظرف ده روز از تاریخ درخواست کتبی شورا مبنی بر تشکیل مجمع عمومی فوق‌العاده، نظر خود را اعلام و شورا حداکثر ظرف ده روز از تاریخ دریافت تأییدیه هیأت تشخیص مجمع را تشکیل خواهد داد. (۴)

اختیارات مجمع عمومی کارکنان بدین شرح می‌باشد:

۱- تبصره ۱ ماده ۱ قانون شورای اسلامی کار. ۲- ماده ۱۲ ق.ش.ک.

۳- تبصره ۱ ماده ۱۲ ق.ش.ک.

۴- تبصره ۲ ماده ۴ آیین‌نامه اجرایی شورای اسلامی کار.

- ۱- بررسی گزارش و تصویب ترازنامه شورا.
 - ۲- بررسی و تصویب بودجه شورا.
 - ۳- انتخاب اعضای هیأت تسویه.
 - ۴- تقاضای انحلال شورا یا سلب عضویت هر یک از اعضای شورا از هیأت تشخیص با ارائه دلایل و مدارک کافی. تبرستان
 - ۵- تعیین و تغییر میزان حق عضویت کارکنان.
 - ۶- انتخاب تکمیلی اعضای شورا در صورت استعفاء بیش از یک سوم اعضا.^(۱)
- ب- ساختار شورا
- شورای اسلامی کار ترکیب اصلی و نهایی همکاریهای مختلف کارفرما و کارکنان هر واحد به شمار می‌رود. شرایط اعضای انتخابی برای شورا عبارتند از:
- ۱- حداقل سن ۲۲ سال.
 - ۲- حداقل سابقه کار یکسال.
 - ۳- اعتقاد و التزام عملی به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری به قانون اساسی.
 - ۴- عدم گرایش به احزاب و گروههای غیر قانونی.
 - ۵- دارا بودن سواد خواندن و نوشتن.
 - ۶- تابعیت ایران.
 - ۷- برخورداری از صداقت و امانت و عدم اشتها به فساد اخلاق.
 - ۸- عدم وابستگی به رژیم سابق و نداشتن سابقه محکومیت کیفری

مؤثر^(۱).

تبصره ۲ ماده ۲ تشخیص صلاحیت کاندیداهای عضو در شورا را به ترکیبی از نماینده وزارت کار - نماینده وزارتخانه مربوطه و نماینده منتخب مجمع کارکنان واگذار نموده است.

"شورا موظف است کلیه تصمیمات خود را در صورت جلسه‌ای درج و آنرا به امضای اعضا برساند." (۲)

"شورا می‌تواند بر اساس ضوابط مقرر، ساعاتی را در ساعات کار عادی، اختصاص به امور شورایی بدهد و مدیریت امکان و وسایل متناسب جهت انجام کار شورا و وظایف مربوط به آن را در اختیار شورا قرار خواهد داد." (۳)

در تبصره باید اضافه نمود که در صورتی که تعداد کارگران به حد نصاب لازم برای تشکیل شورا نرسد و یا تعداد کارگرانی که در جلسه شرکت نموده‌اند به حد نصاب لازم نرسد و یا کارگران نخواهند و یا به تفاهم نرسند که شورا در کارگاه تشکیل شود و به تشکیل انجمن صنفی نیز رضایت نداشته باشند، در این صورت تشکیل شورا برای مدت یک سال به تعویق خواهد افتاد و تشکل نماینده کارگران شروع به فعالیت در این یک سال خواهند نمود تا موعد تشکیل مجمع عمومی برای رأی‌گیری مجدد برای تشکیل شورا فرا رسد.

وظایف و اختیارات شورا

شورای اسلامی کار پس از تأسیس از وسعت عمل فراوانی برخوردار گردید و در قبال مدیریت - کارکنان و مسائل اجتماعی و حقوقی، نقش اساسی را عهده‌دار شده است:

الف - در قبال مدیریت

بر اساس آنچه که از اصل ۱۰۴ ق.ا. و ماده ۱ ق.ت.ش.ا.ک. استنباط می‌شود، هدف از تشکیل شوراهای اسلامی کار عمدتاً همکاری متقابل کارگران و کارفرمایان در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور واحدهای مختلف می‌باشد. برای تأمین این منظور، برقراری رابطه مستمر بین شورا و مدیریت ضروری به نظر می‌رسد. بدین خاطر است که قانونگذار شورا را موظف نموده است تا "یک نفر را به عنوان عضو مشاور و رابط با مدیریت معرفی کند و این عضو در جلسات هیأت مدیره بدون حق رأی شرکت خواهد کرد."^(۱)

ماده ۱۱ آیین‌نامه مقرر می‌دارد که هیأت مدیره و شورا می‌توانند به دعوت مدیریت، ماهانه یک جلسه مشترک تشکیل دهند و تبادل نظرهای لازم را به عمل آورند.

وظایف و اختیارات شورا در قبال مدیریت را می‌توان به ترتیب ذیل

دسته‌بندی نمود:

۱- همکاری با مدیریت در تهیه برنامه‌ها به منظور پیشرفت

امور واحد،^(۱) در جهت گسترش امکانات گوناگون مربوط به امور رفاهی کارکنان،^(۲) در بهبود کیفیت محصولات و خدمات و کاهش ضایعات، در تدوین آیین نامه انظباتی و آیین نامه تشویقات.^(۳)

۲- نظارت بر امور واحد به منظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به مسئولان مربوطه (بند ۱ ماده ۱۳) از طریق شرکت مستمر عضو رابط شورا در جلسات هیأت مدیره و ارائه نظر و پیشنهاد به شورا و شرکت مستمر نماینده مدیریت در جلسات شورا و ارائه گزارشهای مورد نیاز شورا.^(۴)

۳- بررسی و شناخت کمبودها و نارسائی های واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیأت مدیره.^(۵)

۴- پیشنهاد تشویق عناصر فعال و معرفی افراد لایق برای احراز مسئولیتهای مناسب به مدیریت.^(۶)

۵- اعلام نظر مشورتی در مورد تنظیم ساعت کار و استراحت کارکنان - موعد و نحوه پرداخت مزد و مزایا - تخصیص مشاغل افراد - تعیین نرخهای کارمزدی - نحوه استفاده از مرخصی - چگونگی پیشگیری از وقوع حوادث، تنظیم برنامه و سازماندهی خدمات اجتماعی مربوط به واحد و تدوین ضوابط استفاده از خانه سازمانی^(۷) و

۱- بند ۵ ماده ۱۳ ق.م.ف.ا.ک.

۳- ماده ۱۳ همان منبع.

۲- ماده ۱۱ آ.ق.م.ف.ا.ک.

۵- بند ح ماده ۱۳ ق.م.ف.ا.ک.

۴- ماده ۹ آ.ق.م.ف.ا.ک.

۷- ماده ۱۹ همان منبع.

۶- بند ۷ ماده ۱۳ همان منبع.

نحوه اجرای برنامه‌های آموزشی و حرفه‌ای ضمن کار^(۱) در واقع این بخش از فعالیت شورا را می‌توان همان مشارکت شورا در امر تولید خواند.

ب - در قبال کارکنان

هر چند که شورا با ترکیب دوجانبه خود نقش هماهنگ کننده دارد، اما عدم تعادل در این ترکیب (تعدد نماینده کارگر و وحدت نماینده مدیریت)، به این شورا بیشتر وجهه کارگری می‌بخشد و آنرا عملاً در مقام و موقعیت نمایندگی کارگران قرار می‌دهد. مؤید این نظر، تبصره ۴ ماده ۱۳۱ ق.ک. می‌باشد که مقرر می‌دارد: "کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند."

از آنجا که تشکیل شورای اسلامی کار در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند الزامی است^(۲)، طبعاً فعالیتهای خاص سندیکایی و انجمن صنفی در انحصار این شورا قرار خواهد گرفت. با این ترتیب می‌توان وظایف و اختیارات شورای اسلامی کار را در قبال کارکنان به ترتیب زیر دسته‌بندی نمود:

۱ - انجام وظایف و اختیاراتی که در قانون و مقررات برای انجمنهای صنفی^(۳) و نمایندگان کارگران مقرر است.^(۴) همچون کوشش در جهت

۱- ماده ۲۵، همان منبع.

۱- ماده ۲۵، همان منبع.

۲- ماده ۲۱ آیین‌نامه انجمن صنفی.

۳- ماده ۲۰ دستورالعمل انتخاب نمایندگان کارگران مصوب ۷۱/۱۲/۶ و ژرژیه کار.

استیفای حقوق و خواسته‌های مشروع کارگران، همکاری در جهت تأسیس شرکتهای تعاونی، تلاش در جهت تأمین امکانات رفاهی کارگران و همکاری با سایر تشکلهای کارگری به منظور حمایت از حقوق و منافع کارگران و نظایر آن.

۲- ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان به منظور پیشرفت سریع امور. (۱)

۳- همکاری بانجمن اسلامی در بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های فرهنگی - اجتماعی و سیاسی. (۲)

۴- کوشش در بهبود شرایط کار کارگران. (۳)

۵- بالا بردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های اقتصادی - فنی - حرفه‌ای و نظایر آن. (۴)

در این راستا مسئولیت شورا در قبال کارکنان را می‌توان به وظیفه دفاع صنفی نیز تعبیر نمود.

ج - در قبال مسائل اجتماعی - اداری و حقوقی کارگاه

شورای اسلامی کار مسئولیت پاره‌ای از مسائل عمومی و اجتماعی را که به نحوی به واحد شغلی و کارکنان آن ارتباط داشته باشد برعهده دارد، نظیر:

۱- شورا باید در زمینه‌های اجتماعی بروز حوادث، مراجع ذی

۲- بند ب ماده ۱۳ همان قانون.

۱- بند الف ماده ۱۳، ق. مص. ش. ک.

۴- بند ج ماده ۱۳ همان قانون.

۳- بند ط ماده ۱۳ همان قانون.

صلاحیت خصوصاً وزارت کار و امور اجتماعی و سایر وزارتخانه‌های مربوط را مطلع سازد و همکاریهای لازم را معمول دارد.

۲- مسئولیت اظهارنظر در مورد تخلفات شغلی کارگران با شورا است.^(۱) در صورتی که شورا با اخراج هر یک از کارکنان مخالف باشد، رأی نهایی در اختیار مراجع حل اختلاف کار می‌باشد.^(۲)

۳- شورا در کلیه موارد، خصوصاً در زمینه‌های حفاظت فنی و بهداشت حرفه‌ای با وزارت کار و وزارت بهداشت، همکاریهای لازم را به عمل می‌آورد.^(۳)

۴- شورا شکایات و نظرهای انتقادی و اصلاحی کارکنان را دریافت می‌دارد و نسبت به اصلاح امور کارگاه و احقاق حقوق کارکنان تلاش لازم را به عمل می‌آورد.^(۴)

۵- بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسائیهای واحد و پیگیری موارد حقه.^(۵)

۶- تلاش در جهت حفظ حقوق قانونی کارکنان.^(۶)

۷- شورا در مورد ایفای وظایف مربوط به مدیریت، نظر ارشادی خود را ارائه می‌کند و در صورت تخلف مراتب را به مراجع اداری و قضایی مربوط منعکس می‌کند.^(۷)

۲- ماده ۲۷ و ۲۰ ق.م.ه. ش.ا.ک.

۱- ماده ۲۷ ق.ک.

۳- ماده ۱۴ آ.ق.م.ه. ش.ا.ک.

۵- بند دوم ماده ۱۳ ا.ق.م.ه. ش.ا.ک.

۴- ماده ۱۶ همان قانون.

۷- ماده ۱۷ و ۱۸ آ.ق.م.ه. ش.ا.ک.

۶- ماده ۲۷ ق.ک.

نظارت بر کار شورا

وسعت اختیارات شوراهای اسلامی کار آنچنان است که در صورت تجاوز و یا انحراف از وظایف مقرر قانونی، اختلال در امور واحدهای شغلی را در پی خواهد داشت. این چنین وضعیتی البته با اهداف اصلی شورا و من جمله پیشرفت امور مغایرت خواهد داشت.

در فصل سوم ق.ت.ش.ا.ک. مرجع تشخیص انحراف و انحلال شوراها را در پیامد اصل ۱۰۶ ق.ا. بیان نموده است. اصل ۱۰۶ ق.ا. که اصولاً مخالف انحلال شوراهاست، مقرر می‌دارد: "انحلال شوراها جز در صورت انحراف از وظایف قانونی ممکن نیست. مرجع تشخیص انحراف و ترتیب انحلال شوراها و طرز تشکیل مجدد آنها را قانون معین می‌کند. شوراها در صورت اعتراض به انحلال حق دارد به دادگاه صالح شکایت کند و دادگاه موظف است خارج از نوبت به آن رسیدگی کند. لذا به منظور بررسی تشخیص انحراف شوراها از وظایف قانونی خود و انحلال آنها، در هر منطقه هیأتی به نام هیأت تشخیص و انحراف و انحلال شوراها مرکب از سه نفر از نمایندگان شوراهای اسلامی کار به انتخاب شوراهای واحدهای منطقه، سه نفر از مدیران واحدهای منطقه به انتخاب خود آنان و یک نفر نماینده از وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل می‌گردد."^(۱)

وزارت کار موظف است برای تشکیل هیأت تشخیص بطور رسمی و کتبی از کلیه شوراها و مدیران منطقه دعوت بعمل آورد تا ظرف یک هفته نسبت به اعلام کاندیداهای خود به منظور انتخاب اعضای هیأت اقدام نمایند.^(۲) کاندیداهای هیأت تشخیص، علاوه بر تابعیت ایران باید از

صداقت، امانت و اشتها به حسن اخلاق برخوردار باشند و به احزاب و گروههای غیر قانونی وابسته نباشند.^(۱)

وظایف هیأت موضوع ماده ۲۲ (هیأت تشخیص) عبارتست از:

- ایجاد تفاهم و هماهنگی میان شورا و مدیریت - نظارت و بررسی کارکرد شورا و مدیریت - رسیدگی به شکایات کارکنان نسبت به شورا - انحلال شورا در صورت تخلف از وظایف قانونی خود و ارجاع تخلفات مدیر به دادگاه صالح می باشد. شورا در صورت اعتراض به رأی هیأت موضوع ماده ۲۲ می تواند به دادگاه صالح شکایت نماید و دادگاه موظف است خارج از نوبت به این شکایت رسیدگی نماید.

مشکلی که در اینجا به نظر می رسد، این است که: در وظایف و اختیارات شورا در ماده ۱۳ قانون شورای اسلامی کار تصریح شده که این وظایف جنبه عملی و اجرایی دارد و در ماده ۱۹ هم جنبه مشورتی دارد. در حقیقت در قانون کار هم مواردی پیش بینی شده که شورا می تواند دخالت و نظارت بر امور داشته باشد. از جمله در ماده ۲۷ قانون کار در مورد فسخ قرارداد کار آمده است که اگر شورا موافقت نکند، این فسخ انجام نمی گردد. ماده ۲۷ قانون کار می گوید:

"هرگاه کارگر در انجام وظایف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید، کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار، علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه، به نسبت هر سال سابقه کار، معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان "حق سنوات" به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید..."

بنابراین ملاحظه می‌کنیم که یکی از شرایط لازم در این رابطه موافقت شورای اسلامی کار است و حتی اخیراً دیوان عدالت اداری رأی صادر نموده است که در آن اذعان داشته که موافقت و نظر مثبت شورای اسلامی کار امری محتوم و ضروری برای فسخ قرارداد کار می‌باشد. باید خاطر نشان کرد که این گونه داوریه‌ها قوانین موجود را تحت الشعاع خود قرار می‌دهند. بدین مفهوم که اگر قبل از رأی دیوان، اختلاف مابین کارگر و کارفرما به مراجع حل اختلاف کشیده شود (البته بدون نظر مثبت شورا) و پس از رسیدگی مراجع حل اختلاف، حق را با کارفرما دانسته و رأی را به نفع کارفرما صادر نمایند، در اینحال رأی صادره لازم‌الاجرا بود. اما پس از رأی دیوان که تصریح می‌دارد به همراه تمامی اقدامات فوق اگر نظر شورا مثبت نباشد، رأی بی‌اثر تلقی می‌گردد و کن لم یکن می‌باشد، که این سبب شده است که رأی مراجع حل اختلاف در مراحل بدوی بی‌ثمر بوده و دیگر چاره کار تلقی نمی‌شود.

بنابراین مشاهده می‌شود که در تمامی زمینه‌ها، شورای اسلامی کار نظارت و دخالت دارد و به اعتقاد بسیاری از مدیران صنایع، این وسعت اختیارات مانع اعمال مدیریت صحیح کارفرما می‌گردد.^(۱)

انجمن صنفی

در اجرای اصل ۲۶ ق.ا. به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن منافع جامعه می‌باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.^(۱) تبصره ۵ ماده ۱۳۱ ق.ک. چگونگی تشکیل حدود وظایف و اختیارات و عملکرد انجمنهای صنفی را موکول به تصویب آیین‌نامه انجمنهای صنفی تحت عنوان "آیین‌نامه چگونگی تشکیل حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط موضوع ماده ۱۳۱ ق.ک.ج.ا.ا." مصوب ۱۳۷۱/۱۰/۶ هیأت وزیران مقرراتی را بیان می‌دارد که در این بررسی مورد استفاده است.

ماهیت حقوقی انجمن

همانطور که بیان شد ماده ۱۳۱ ق.ک. اعلام می‌دارد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.

الف - قلمرو انجمنهای صنفی کارگران

به موجب ماده ۲ آیین‌نامه انجمنهای صنفی "کمترین نصاب لازم برای تشکیل انجمن صنفی کارگری در سطح کارگاه ده نفر و در سطح صنف دست‌کم ۵۰ عضو از صنف مربوط از کارگاههای مختلف

می باشد. "بنابراین انجمنهای صنفی کارگری نوع اول، در محدوده کارگاه و نوع دوم اصولاً در محدوده شهر می باشد، که با این تعریف البته همه صنوف را در بر نمی گیرد.

مثلاً کارگران بعضی از حرف، مانند بنایی معمولاً بطور غیر متوالی در نقاط مختلف کشور به کار اشتغال دارند و طبیعت کار آنان طوری است که نمی توانند وابسته به شهر و منطقه معینی باشند و در این خصوص آیین نامه به قلمرو جغرافیایی خاصی اشاره نداشته و چون گردهمایی اعضای انجمن در خارج از محدوده شهر اصولاً مشکل و چه بسا غیر ممکن می باشد، چنین به نظر می رسد که قلمرو مذکور در آیین نامه محدود به شهر می باشد. با این وجود برای تشکیل انجمنهای صنفی استانی و کشوری، در ماده ۳ و تبصره آن و ماده ۴ و تبصره آن و ماده ۵ و تبصره آن و ماده ۶، تقریباً هر گونه منع قانونی برداشته شده است.

ب - قلمرو انجمنهای صنفی کارفرمایی

ماده ۱۳۱ ق. ک. اذعان می دارد که، کارفرمایان یک حرفه و صنعت نیز می توانند انجمن صنفی برای خود تأسیس نمایند. در این راستا ماده ۲ آیین نامه انجمنهای صنفی تصریح می دارد که: "انجمنهای کارفرمایی دست کم با عضویت ده شخصیت حقوقی یا حقیقی تشکیل می شود." بنابراین هیچ گونه محدودیت جغرافیایی برای تشکیل انجمن صنفی کارفرمایی متصور نیست، زیرا تعداد کارگاههای بزرگ از یک صنف تقریباً محدود و در نقاط مختلف کشور پراکنده اند و این تشکل به نوعی تنها در سطح کشور امکان پذیر خواهد بود.

تأسیس و رسمیت انجمن

فصول دوم و سوم آیین نامه انجمنهای صنفی، مراحل رسمیت انجمن را بیان نموده است.

الف - هیأت مؤسس و تنظیم اساسنامه

"کلیه انجمنهای صنفی... موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی مربوطه می باشند." (۱)

- براساس ماده ۷ آیین نامه، هیأت مؤسس، مرکب از دست کم سه نفر از افرادی است که قصد تشکیل انجمن را دارند که پس از تشکیل، مسئولیت تهیه پیش نویس اساسنامه، تهیه فهرست مختصات داوطلبان عضویت و دعوت از اعضا جهت شرکت در مجمع عمومی به منظور تصویب اساسنامه و انجام انتخابات را بر عهده دارد.

- اساسنامه انجمن علی الاصول بایستی حاوی حداقل مشخصات و اطلاعات لازم برای معرفی انجمن باشد. (۲) بنابراین مقررات، کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط در تنظیم اساسنامه خود، ملزم به مشخص نمودن نام کامل حوزه فعالیت - محل استقرار دفتر مرکزی - چگونگی تأمین بودجه انجمن - شرایط عضویت در انجمن - تعلیق عضویت از آن - وظایف و اختیارات و ارکان انجمن - نحوه تشکیل مجامع عمومی و کیفیت و کمیت نصاب و آراء لازم و همچنین وظایف و اختیارات مجمع عمومی، هیأت مدیره، بازرسان و دبیر می باشند. (۳)

۱- ماده ۱۳ آیین نامه لجنه های صنفی. ۲- ماده ۱۲ همان منبع.

۳- مقررات مربوط به تدوین اساسنامه لجنه های صنفی کارگری و کارفرمایی و کانونهای مربوط مصوب

ب - ثبت اساسنامه

ثبت اساسنامه انجمنهای صنفی کارگری و کارفرمایی و هرگونه تغییر و اصلاح اساسنامه، مستلزم تسلیم دو نسخه تقاضانامه تأسیس، دو نسخه صورت جلسه مجمع عمومی در خصوص تصویب اساسنامه، آگهی هیأت مؤسس مربوط به تأسیس انجمن و یک نسخه صورت اسامی شرکت کنندگان در مجمع عمومی، به وزارت کار و امور اجتماعی می باشد.^(۱)

ماده ۱۵ آیین نامه اذعان داشته است که پس از بررسی صحت مدارک، ظرف یک ماه وزارت کار و امور اجتماعی به ثبت انجمن اقدام خواهد نمود و در تبصره ماده ۱۵ تصریح نموده است که اساسنامه هنگام ثبت نباید مغایر با قوانین دیگری که برای صنوف پیش بینی شده باشد.

ارکان انجمنهای صنفی

انجمنهای صنفی دارای سه رکن اساسی تصمیم گیرنده (مجمع عمومی)، اجرایی (هیأت مدیره) و نظارتی (بازرسان) می باشند. در ماده ۸ آیین نامه به این ارکان اشاره رفته است و در تبصره چگونگی تشکیل مجمع عمومی - حدود وظایف و اختیارات هیأت مدیره و بازرسان را به اساسنامه محول کرده است.

الف - مجمع عمومی

مجمع عمومی عالیترین رکن انجمن صنفی است که دارای دو نوع اجلاس عادی و فوق العاده است. مجمع عمومی عادی بنا به دعوت هیأت مدیره و یا بازرسان و در صورت خودداری آنان به پیشنهاد یک سوم

اعضا تشکیل می‌شود و جلسات آن با حضور نصف بعلاوه یک اعضا، رسمیت می‌یابد. در صورتیکه این حدنصاب حاصل نشود، در مرحله دوم به فاصله ۱۵ روز با حضور حداقل یک سوم اعضا رسمیت می‌یابد. تصمیمات مجمع عمومی در مرحله اول با آراء حداقل نصف بعلاوه یک افراد حاضر معتبر است.^(۱)

وظایف مجمع عمومی عادی شامل تصویب اساسنامه - استماع گزارش هیأت مدیره و بازرسان - تصویب تراز مالی انجمن - انتخاب اعضاء هیأت مدیره و بازرسان - تعیین خط مشی انجمن - تصمیم‌گیری در مورد همکاری و ائتلاف با سایر تشکلهای و بطور کلی شور و اخذ تصمیم نسبت به دستور جلسات می‌باشد.^(۲)

مجمع عمومی فوق‌العاده بنا به دعوت هیأت مدیره یا بازرسان و به تقاضای کتبی یک سوم اعضا تشکیل می‌شود و جلسات آن با حضور حداقل دو سوم اعضا رسمیت می‌یابد. در صورتیکه این حدنصاب برای بار اول حاصل نشود، بار دوم به فاصله ۱۵ روز با آراء حداقل نصف بعلاوه یک عضو رسمیت می‌یابد. تصمیمات این مجمع با حداقل سه چهارم آراء حاضرین معتبر است. این مجمع دارای اختیاراتی بدین شرح می‌باشد:

۱- تغییر و اصلاح اساسنامه.

۲- عزل انفرادی و اجتماعی اعضاء هیأت مدیره و بازرسان.

۳- تغییر و تصویب میزان ورودیه و حق عضویت ماهانه اعضا.

۴- تعیین محل مرکز اصلی و تصویب تغییر آن.

۱- ماده ۱۲ و ۱۳، اساسنامه نمونه تهیه شده توسط وزارت کار و امور اجتماعی.

۲- ماده ۱۴، همان منبع.

۵- تصویب الحاق به کانون و یا پایان دادن به همکاری با کانون و یا انجمنهای دیگر.

۶- انحلال انجمن صنفی و انتخاب هیأت تصفیه.

علاوه بر مجتمع عادی و فوق العاده، هیأت مدیره و بازرسان می توانند در مواقع ضروری مجمع عمومی عادی را بطور فوق العاده دعوت نمایند. صلاحیت این مجمع همانند مجمع عادی است.^(۳)

ب - هیأت مدیره

هیأت مدیره مسئول اداره امور انجمن صنفی کارگری یا کارفرمایی و حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی اعضاء آن می باشد. اعضای هیأت مدیره که با رأی مخفی اکثریت حاضران انتخاب می شوند، باید شرایط عمومی همچون تابعیت ایران - تدین به یکی از ادیان رسمی کشور - شاغل بودن در کارگاه و صنعت یا حرفه مربوطه - عضویت انجمن - عدم محکومیت کیفری مؤثر - حداقل سابقه کار و حداقل تحصیلات لازم برای انجام مدیریت را داشته باشند.

هیأت مدیره بلافاصله پس از انتخاب از بین اعضای خود یک رئیس، یک نایب رئیس و یک خزانه دار را انتخاب می نماید. اعضای هیأت مدیره انجمنهای صنفی کارگری به خاطر نقش مهمی که در اداره و رهبری انجمن دارند و در نتیجه فعالیت آنهاست که کارگران می توانند منافع خود را بدست آورند و از این رو، ممکن است تحت فشار قرار گیرند و اخراج شوند. برای مقابله با این امر احتمالی، ماده ۲۸ قانون کار،

نمایندگان قانونی کارگران را مورد حمایت قرار داده و مقرر می‌دارد که آنان قبل از اعلام نظر قطعی هیأت تشخیص^{۱۱} و رأی هیأت حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبرستان

ج - بازرسان

گروه بازرسان سومین رکن انجمن صنفی کارگری و کارفرمایی است که توسط مجمع عمومی انتخاب می‌شوند و وظیفه آنها نظارت بر کلیه اقدامات و عملیات هیأت مدیره می‌باشد. آنان موظفند نتیجه اقدامات خود را هر سال به مجمع عمومی گزارش کنند.

وظایف و اختیارات انجمنهای صنفی

وظایف و اختیارات انجمنهای صنفی کارگری در ماده ۲۱ آیین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط موضوع ماده ۱۳۱ ق.ک. مصوب ۱۳۷۱/۱۰/۶ این چنین بیان می دارد که:

۱- کوشش در جهت استیفای حقوق و خواستههای مشروع و قانونی اعضا.

۲- دریافت حق عضویت و کمکهای داوطلبانه به ترتیبی که در اساسنامه مقرر می شود.

۳- همکاری در جهت تأسیس و تقویت شرکتهای تعاونی، صندوق قرض الحسنه، همچنین تلاش در جهت تأمین امکانات رفاهی اعضا با رعایت مقررات.

۴- همکاری باوزارت کار و اموراجتماعی در جهت شناخت مشکلات کارگری و اجرای ق.ک.

۵- عضویت در کانون انجمنهای صنفی استان پس از تصویب مجمع عمومی مربوط.

۶- فعالیت مشترک با کانون انجمنهای صنفی استان و کانون عالی انجمنهای صنفی سراسر کشور، در حدود قوانین و مقررات کشور.

۷- همکاری با سایر تشکلهای کارگری و کارفرمایی و انجام سایر وظایف و اختیاراتی که به موجب قانون بر عهده انجمنهای صنفی قرار داده شده است.

با نظری کوتاه به این وظایف در می یابیم که انجمن صنفی سعی در ایجاد محیط رفاهی مناسب برای کارگران را سرلوحه کار خویش قرار داده است و

در راستای تنظیم امور و رفاه کارگران با وزارت کار که نماینده دولت است همکاری می‌نماید و همچنین با کانونهای عالی که نظمی عالیترا می‌طلبند، مسائل کارگران را در سطح کل کشور هماهنگ و برنامه ریزی می‌نمایند.

نقد موضوعی انجمن صنفی

در یک بررسی اجمالی و نظری به قانون و آیین‌نامه انتخابات شورای اسلامی کار از یک طرف و قانون چگونگی تشکیل انجمن صنفی و کانونهای مربوط، تفاوت‌هایی را مشاهده می‌کنیم که می‌تواند توجیه‌کننده و یا به نوعی ناقض تبصره ۴ ماده ۱۳۱ ق.ک. باشد. به این معنی که شاید وجود و یا تشکیل یکی از این تشکیلات در کارگاهها به منظور رفع مشکلات کارگران و کارفرمایان از طرفی و تأمین عدل و همکاری مورد نظر در ماده یک این قانون را با تردید مواجه سازد. زیرا اهداف این دو در عین اینکه شاید با هم در توافق و در راستای یکدیگر باشند، اما در مواردی هر کدام از این تشکیلات از جهاتی توانسته‌اند که بیان‌کننده و یا برآورنده نیازها و حوائج مستتر در قوانین موجود، قانون اساسی و قانون کار باشند.

با یک بررسی اجمالی و با رویکرد به تجربه سایر کشورها در این زمینه در می‌یابیم که اتحادیه کارگری و صنفی مورد نظر در آن کشورها با آنچه که فعلاً در کشور ما به نام تشکلهای کارگری مطرح می‌باشد تفاوت‌هایی دارند. از نظر حقوق کار و سازمان بین‌المللی کار، شورای اسلامی کار به عنوان یک تشکل کارگری نمی‌تواند جایگاهی را در بین سازمانهای کارگری جهانی کسب نماید. عدم تطبیق و تعارض شورای اسلامی کار به عنوان یک تشکل با موازین بین‌المللی به علل مختلفی است که نمونه‌های بارز آن بر طبق تصریح

خود قانون عبارتست از: بی نیازی تشکلهای کارگری به اجازه برای تبلیغ و عدم دخالت مقامهای دولتی در تشکیل آن که باید به طور خودجوش تشکیل گردند و ثبت آنها باید صرفاً جنبه تشریفاتی داشته باشد که در ایران متأسفانه این گونه نیست.

در مورد وظایف آنها نیز همین امر حاکم است. وظایف شورا مخلوطی است از وظایف مشاوره‌ای و وظایف صنفی که ایجاد اشکال می‌کند. این وظایف باید از هم تفکیک گردد. سندیکاها در دیگر کشورها منحصر به داخل کارگاه نیست، تشکلی است از بیرون. یعنی کارگران هم شغل و هم صنف گرد هم آمده و تشکیل اتحادیه می‌دهند و احتمالاً در داخل کارگاه نیز نمایندگی دایر می‌کنند. ما در نظام بین‌المللی چیزی شبیه شورای اسلامی کار را در بعضی از کشورها مشاهده می‌کنیم. البته با این تفاوت که قید اسلامی را ندارند و در واقع شورایی است که همین نقش را دارد و البته جدای از سندیکا محسوب و دسته‌بندی می‌شود و در حقیقت به نوعی یکی از وظایف سندیکایی را برعهده دارد و لزوماً تمام گستره فعالیت یک سندیکا را شامل نمی‌شود.

نکته دیگری که تشکیلات ما را در تعارض با مقررات بین‌المللی قرار داده است و راه را به نوعی می‌بندد و در مقاوله‌نامه شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار نیز آمده است، این است که باید سازمانهای کارگری بدون هیچ تبعیض و تمایل و تفاوتی تشکیل شوند و علاوه بر آن کارگران حق داشته باشند که آزادانه در سازمان مورد نظر خود عضو شوند.

متأسفانه هنگامی که قانون فعلی اصرار و تأکید دارد که در یک واحد صنفی، تنها یکی از این تشکلهای می‌تواند تشکیل گردد و از آن طرف هم تصریح می‌کند که اعضای هر کارگاه که از ۳۵ نفر به بالا باشد می‌بایست

شورای اسلامی کار در آنجا تشکیل گردد، در واقع عملاً کارگاههای ۳۵ نفر به بالا را به سمت شورای اسلامی کار سوق می دهیم و این امر با مقاوله نامه در تعارض است. زیرا محدوده فعالیت انجمن صنفی را محدود کرده ایم و از سوی دیگر مصاحبه های متعدد با مدیران نشانگر این مطلب است که اکثر آنها موافق بوده و هستند که انجمن صنفی در کارخانه آنها تشکیل گردد، زیرا وظایف این انجمن در محدوده فعالیت های صنفی است و بهتر می تواند کارآیی داشته باشد و حیطة وظایف گسترده شورا را که به نوعی مدیر در مدیریت پدید آورده را کاهش دهد.

نماینده کارگران

بر اساس تبصره ۴ ماده ۱۳۱ ق.ک. تشکیلات نماینده کارگران می تواند در هر واحد تولیدی موجودیت خویش را اعلام نماید.^(۱)

ماهیت حقوقی نماینده کارگران

الف - قلمرو اجرایی نماینده کارگران

ماده یک دستورالعمل مربوط به انتخاب نماینده کارگران که در ۱۳۷۱/۱۲/۵ به تصویب رسیده مقرر می دارد که: "در مواردی که در کارگاهی شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی وجود نداشته باشد، کارگران کارگاه می توانند طبق مقررات این دستورالعمل، نسبت به

۱- کارگران یک واحد فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده

انتخاب نماینده کارگران اقدام نمایند.

جلسه انتخاب نمایندگان کارگران با حضور حداقل نصف بعلاوه یک کل کارگران و احد رسمیت می یابد و تصمیمات آن با اکثریت آراء حاضرین معتبر خواهد بود.

ب - شرایط انتخاب کنندگان و انتخاب شوندگان

۱- انتخاب کنندگان

بر اساس ماده ۲ دستورالعمل، کارگرانی که دارای تابعیت ایران و حداقل پانزده سال تمام داشته باشند می توانند در انتخابات نماینده کارگران همان واحد شرکت کنند.

۲- انتخاب شوندگان

کاندیداهای نمایندگی کارگران باید حائز شرایط زیر باشند:

- داشتن تابعیت ایران.

- حداقل سن بیست و دو سال.

- داشتن حداقل سواد خواندن و نوشتن و آشنایی به امور محوله.

- نداشتن سابقه محکومیت کیفری که موجب محرومیت از حقوق

اجتماعی گردد.

- کارگر همان واحد بوده و دارای حداقل دو سال سابقه کار باشند.

- دارای صداقت و امانت و عدم اشتها به فساد اخلاقی.

- دارای سمت مدیریت در واحد نیز نباشد.

در این مراحل مسئولیت هیأت نظارت عینیت می یابد و در رابطه با قواعد مربوط به مسئولیتها، در قانون آمده است که برای نمونه مواردی از آن ذکر می گردد.

- براساس ماده ۵ دستورالعمل تطبیق شرایط، کاندیداهای نمایندگی هر واحد، با ضوابط مندرج در دستورالعمل، بر عهده هیأت نظارت که از نماینده واحد کار و امور اجتماعی محل و نماینده کارفرمای همان واحد و یک نفر از کارگران باسواد همان واحد که کاندیدای نمایندگی نباشد، متشکل می‌گردد. هیأت موظف است از تاریخ وصول اسامی کاندیداها از واحد کار و امور اجتماعی محل، حداکثر ظرف یک هفته نظر خود را اعلام نماید و البته نظر هیأت با اکثریت آرا اعتبار دارد. بیشترین عملکرد هیأت نظارت در هنگام انتخابات بروز می‌کند، که شرح اختیارات و عملکرد آنها در قانون مربوط آمده است.^(۱)

وظایف و اختیارات نماینده کارگران

نمایندگان کارگران موضوع این دستورالعمل، دارای وظایف و مسئولیتهایی به شرح ذیل هستند:^(۲)

الف - آشنا ساختن کارکنان به حدود وظایف و مسئولیتها و حقوق قانونی خویش.

ب - کوشش در جهت ایجاد محیط حسن تفاهم متقابل بین کارگران و کارفرما، به منظور حل و فصل مشکلات و اختلافات ناشی از روابط کار در چهارچوب مقررات قانونی.

ج - همکاری و نظارت بر امور رفاهی کارگران مطابق مقررات مربوط.

۱- مواد ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۳ دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۵.

۲- ماده ۲۰ دستورالعمل مربوط به انتخاب نمایندگان کارگران مصوب ۱۳۷۱/۱۲/۵.

د - پیگیری و مراقبت در جهت حسن اجرای مقررات قانون کار و استیفای حقوق قانونی کارگران.

د - شرکت در تشکیل مجمع نمایندگان کارگران با توجه به مواد ۱۳۶ و ۱۶۰^{۱۱} ق.ک. به منظور انتخاب نمایندگان کارگران در هیأت‌های حل اختلاف، سازمان جهانی کار، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن.

www.tabarestan.info
تبرستان

۱- ماده ۱۳۶ ق.ک.ک: کلیه نمایندگان رسمی کارگران جمهوری اسلامی ایران در سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن، حسب مورد توسط کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی لجنه‌های صنفی کارگران و یا مجمع نمایندگان کارگران انتخاب خواهند شد.

- هیأت حل اختلاف استان از سه نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی فن.ا.ک.ه.ا. یا ک.ا.ص.ک.ه. و یا مجمع نمایندگان کارگران واحدهای منطقه... برای مدت ۲ سال تشکیل می‌گردد....

کانونهای عالی

کانون هماهنگی شوراهای کار استان

ماده ۱۳۵ ق.ک. مقرر داشته است که به منظور ایجاد وحدت روش و هماهنگی در امور تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و اختیارات، شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و... اقدام نمایند.

بر اساس تبصره این ماده، آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد کانونهای شوراهای کار موضوع این ماده باید توسط وزارتین کشور و کار و امور اجتماعی و سازمان تبلیغات اسلامی تهیه و به تصویب هیأت وزیران برسد.

الف - ترکیب

کانون هماهنگی شورای اسلامی کار هر استان بنا به درخواست شوراهای اسلامی کار همان استان و بر اساس مقررات آیین‌نامه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان مصوب ۱۳۷۲/۳/۳۰ تشکیل می‌گردد.^(۱)

برای تشکیل کانون استان وجود حداقل ده شورا در هر استان الزامی است و در هر استان بیش از یک کانون نمی‌تواند تشکیل گردد.

ارکان کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان از مجمع عمومی، هیأت‌مدیره و بازرسان تشکیل می‌گردد. بر اساس ماده ۳

آیین نامه "مجمع عمومی" عالیترین رکن کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان است که از اجتماع اعضای اصلی به نمایندگی ش.ا.ک. به ترتیب زیر تشکیل می شود:

۱- شوراهای اسلامی کار ۳ و ۵ نفره، یک نفر نماینده.

۲- شوراهای اسلامی کار ۷ و ۹ نفره، دو نفر نماینده.

۳- شوراهای اسلامی کار ۱۱ نفره، سه نفر نماینده.

جلسات مجمع عمومی با حضور حداقل دو سوم اعضا رسمیت می یابد و در صورت عدم تشکیل جلسه بانصاب یاد شده، جلسه بعدی با حضور حداقل یک دوم اعضا تشکیل می شود و تصمیمات مجمع با آرای نصف بعلاوه یک اعضای حاضر معتبر است.

برای انتخاب هیأت مدیره و بازرسان، مجمع از بین اعضای خود اعضای هیأت مدیره را برای مدت دو سال و بازرسان را برای مدت یک سال انتخاب می کنند، البته از هر شورا تنها یک نفر مجاز است که انتخاب گردد.^(۱)

ب - وظایف

ماده ۵ آیین نامه... وظایف و اختیارات کانونهای هماهنگی شوراهای کار استان را اینگونه بیان می دارد:

۱- ایجاد هماهنگی بین شوراهای اسلامی کار استان.

۲- همکاری با دستگاههای اجرایی و مراجع ذیربط به منظور حسن

اجرای قوانین و مقررات مربوط به شوراهای اسلامی کار استان.

۳- جمع بندی نظرات شوراهای اسلامی کار استان در خصوص

مسائل کار و کارگری و ارائه پیشنهاد.

۴- کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواسته‌های مشروع و قانونی کارگران استان.

۵- انعقاد پیمانهای دسته‌جمعی با سازمانهای کارفرمایی مربوط.

۶- انتخاب نمایندگان قانونی کارگران با توجه به مواد ۱۵۸، ۱۶۰ و ۱۶۴ ق.ک.

ج - ثبت و انحلال

جهت تأسیس کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کار هر استان، هیأت مؤسسی مرکب از حداقل سه شورا، درخواست تأسیس کانون را به اداره کل کار استان مربوط ارائه خواهند نمود و هیأت مؤسس با دعوت از کلیه شوراهای اسلامی کار استان، حسب مورد جهت شرکت در مجمع عمومی به منظور تصویب اساسنامه و وظیفه خویش را انجام خواهند داد و پس از تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانون و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی به ثبت آن در وزارت کار اقدام می‌نمایند. در هر استان فقط یک کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار تشکیل می‌گردد.

کانون مذکور در موارد زیر منحل می‌شود: (۱)

۱- بنا به تصویب مجمع عمومی و با توجه به مقررات پیش بینی شده در اساسنامه.

۲- در صورت صدور رأی قطعی از طرف مراجع قضایی کشور.

کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور

تشکیل کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور در ماده ۱۳۵^(۱) و تبصره آن به روشنی بیان شده و در فصل دوم آیین نامه، نحوه تشکیل و حدود وظایف و اختیارات و عملکرد این کانون، مصوب ۱۳۷۲/۳/۳۰ بیان شده است.

الف - ترکیب

کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان، در صورتی که به حد نصاب قانونی برسند می توانند نسبت به تشکیل کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی سراسر کشور، اقدام نمایند.

ارکان کانون عالی از مجمع عمومی، هیأت مدیره و بازرسان تشکیل می گردد، که مجمع عمومی عالیتترین رکن آن محسوب می گردد و از اجتماع کلیه اعضای اصلی هیأت مدیره کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کار استانها، تشکیل می شود.

جلسات مجمع عمومی با حضور حداقل دو سوم اعضا رسمیت می یابد و تصمیمات آن با حدنصاب عادی آرای حاضرین معتبر خواهد بود. هیأت مدیره ۱۱ نفر عضو اصلی و ۴ نفر عضو علی البدل خواهد

۱- ماده ۱۳۵: به منظور ایجاد وحدت رویه و هماهنگی در امور و تبادل نظر در چگونگی اجرای وظایف و

اختیارات شوراهای اسلامی کار می توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در

استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند.

داشت که برای مدت ۲ سال توسط مجمع عمومی انتخاب می‌گردند و دو نفر را نفر به عنوان بازرس اصلی و یک نفر را بعنوان بازرس علی‌البدل انتخاب خواهند کرد.

ب - وظایف

وظایف کانون عبارتست از:

- ۱- ایجاد ارتباط و هماهنگی بین کانونهای هماهنگی شوراهای اسلامی کار استانها.
- ۲- همکاری با دستگاههای اجرایی به منظور حسن اجرای قوانین کانونها.
- ۳- بررسی نظرات کانون در خصوص مسایل کار و کارگری و ارائه پیشنهاد به وزارت کار و امور اجتماعی.
- ۴- انتخاب نمایندگان قانونی کارگران در مجامع قانونی داخلی و بین‌المللی.
- ۵- کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواسته‌های مشروع کارگران سراسر کشور.
- ۶- انعقاد پیمانهای دسته‌جمعی با سازمانهای کارفرمایی مشابه.

ج - ثبت و انحلال

به منظور تأسیس کانون عالی، هیأت مؤسسی مرکب از حداقل سه کانون هماهنگی شورای اسلامی کار استان، تأسیس کانون عالی را از وزارت کار و امور اجتماعی درخواست می‌نماید که هیأت مؤسس به

تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانون و آیین نامه مربوط و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و ثبت در وزارت کار اقدام خواهد نمود.

کانونهای عالی در موارد زیر منحل می شوند:^(۱)

- ۱- بنا به تصویب مجمع عمومی.
- ۲- در صورت صدور رأی قطعی از طرف مراجع قضایی کشور.

انحلال کانون تأثیری در رسمیت و اعتبار پیمانهای دسته جمعی منعقد قبل از انحلال نخواهد داشت. نظارت بر تشکیل و ثبت کانون عالی بر عهده اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی می باشد.

کانون عالی انجمنهای صنفی

تبصره ۱ ماده ۱۳۱ ق. ک. به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی، انجمنهای صنفی می توانند نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور اقدام نمایند.

الف - ترکیب

به منظور هماهنگی در انجام وظایف محول شده و قانونی، انجمنهای صنفی کارگری و کارفرمایی هر صنعت یا حرفه یک استان، می توانند مطابق این آیین نامه نسبت به تشکیل کانون انجمنهای صنفی آن صنعت

یا حرفه در آن استان اقدام نمایند.

کانونهای انجمنهای صنفی حرفه یا صنعت خاصی در استانها از اجتماع اعضای اصلی هیأت مدیره دست کم پنج انجمن صنفی مربوط تشکیل می شود. کانون عالی انجمنهای سراسر کشور توسط هیأت مدیره کانون انجمنهای صنفی دست کم پنج استان تشکیل می گردد.

ارکان کانون انجمنهای صنفی استان به شرح زیر است:

۱- مجمع عمومی نمایندگان.

۲- هیأت مدیره کانون استان.

۳- بازرسان.

ارکان کانون عالی انجمنهای صنفی سراسر کشور از مجمع عمومی سراسری نمایندگان و هیأت مدیره کانون عالی و بازرسان تشکیل می گردد.

ب- وظایف و اختیارات

وظایف و اختیارات کانونهای استان و کانون عالی انجمنهای صنفی کارگری به شرح زیر است:^(۱)

- ایجاد هماهنگی بین انجمنهای صنفی و کانونهای انجمنهای صنفی استانها.

- همکاری با دستگاههای اجرایی به منظور حسن اجرای قوانین مربوط به تشکلهای کارگری از راههای مختلف، از جمله برگزاری گردهمایی های مربوط.

- ارائه نظر مشورتی و حقوقی در خصوص تهیه لوایح و طرحهای مربوط به قوانین کار و تأمین اجتماعی و مسایل رفاهی کارگران.
- انتخاب نمایندگان قانونی کارگران در مراجع و مجامع قانونی داخلی و بین‌المللی با توجه به آیین‌نامه ماده ۱۳۶ ق.ک.
- کوشش در جهت ارتقای ظرفیت تولید، انتقال و نوآوری تکنولوژی.
- کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی و خواستههای مشروع و قانونی اعضا.
- سعی در بهبود کیفیت تولید با بررسی و شناخت روشهای نوین کنترل کیفیت.

ج - نحوه ثبت و انحلال

کانونهای انجمن صنفی در استان و کانون عالی انجمنهای صنفی در کل کشور موظف هستند که به هنگام تشکیل، اساسنامه‌ای را با رعایت مقررات قانونی طرح و تصویب آن را در مجمع عمومی انجام داده و در وزارت کار و امور اجتماعی ثبت نمایند.

وزارت کار مکلف است هنگام ثبت، مراقبت نماید که وظایف مصوب در اساسنامه، با سایر قوانینی که وظایف خاصی را برای صنوف پیش‌بینی نموده است، از قبیل: قوانین نظام صنفی، نظام پزشکی، کانون وکلای دادگستری و... تداخل یا مغایرت نداشته باشد. مقررات مربوط به مراحل ثبت و مسائل مربوط به آن در موارد دیگر آیین‌نامه، به تفصیل بیان شده است.

بر اساس بخشنامه ۱۳۷۲/۴/۳۰ در مورد ثبت انجمنهای صنفی و کانونهای مربوط، کانونهایی که حوزه فعالیت آنان محدود به یک استان

می‌گردد در ادارات کل کار و امور اجتماعی همان استان به ثبت می‌رسند و آن کانونهایی که حوزه فعالیت آنان فراتر از یک استان می‌باشد توسط اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی ثبت خواهند شد.

در مورد مرجع صالح جهت انحلال کانون انجمنهای صنفی، در قانون مربوط به آن اشاره‌ای نشده است. اما با توجه به آیین‌نامه مربوط به قانون تشکیلات شورای اسلامی کار، مرجع انحلال همان تصمیم مجمع عمومی یا رأی قطعی مراجع قضایی کشور می‌باشد. در صورت انحلال انجمنهای صنفی و یا انحلال کانونهای مربوط، تکالیف و حقوق دو طرف قرارداد، در پیمانهای دسته‌جمعی منعقد شده قبلی، اسقاط یا تضييع نخواهد شد.

بخش دوم: ارتباط تشکلهای با نظام

سیاسی کشور

اصل آزادی تشکلهای شغلی

اصل آزادی تأسیس انجمنهای صنفی و شوراهای اسلامی کار در ق.ا.^(۱) و ق.ک.^(۲) از جمله حقوق و آزادیهایی به شمار می‌رود که در آن افراد اهداف فردی و جمعی ارتقاء وضعیت شغلی خود را دنبال می‌کنند. هیچکس را نمی‌توان از عضویت این تشکلهای منع کرد یا به شرکت در آنها مجبور ساخت.

آزادی تشکل از جمله آزادیهای اساسی و بنیادی به شمار می‌رود که هیچ مقامی حق ندارد آنرا هر چند با وضع قوانین و مقررات سلب کند.^(۳)

۲- مواد ۱۳۰ و ۱۳۵، قانون کار مصوب ۱۳۶۳.

۱- اصول ۲۶ و ۱۰۴، قانون اساسی.

۳- اصل ۹ قانون اساسی.

تبرستان

www.tabarestan.info

تضمین آزادی تشکل - علاوه بر آزادی تأسیس - آزادی فعالیت را نیز شامل می‌شود. در این خصوص توسل به شیوه‌های غیرمستقیم برای محدود کردن این آزادی پذیرفته نیست.

با قبول فرض آزادی تشکلهای کارگری و کارفرمایی، باید پذیرفت که این تشکلهای بدون اجازه قبلی دولت و تشریفات محدودکننده‌ای می‌توانند با اختیارات کامل، شخصیت حقوقی کسب کنند و تدوین اساسنامه و تسلیم آن به دستگاههای حکومتی برای کسب مجوز تأسیس، مانع آزادی تشکل به صورت خودجوش و مردمی و با هدفهای غیرسیاسی به شمار می‌آید.

در نظام حقوقی ایران با وجود اینکه آزادی تشکلهای امری قانونی است، برای تحقق آن همواره تکالیف اداری محدودکننده‌ای پیش‌بینی شده است. به عنوان مثال ماده ۲۶ ق.ک. ۱۳۳۷ مقرر می‌داشت: "کلیه سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیونها در موقع تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه تسلیم آن به وزارت کار جهت ثبت می‌باشند. وزارت کار در صورتی که اساسنامه مغایرتی با قانون و آیین‌نامه‌های مربوط نداشته باشد، بابت آنها موافقت خواهد نمود."

در قانون کار کنونی تبصره ۲ ماده ۱۳۱ نیز همین امر را مقرر می‌دارد که: "کلیه انجمنهای صنفی و کانونهای مربوطه به هنگام تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن مجمع عمومی و تسلیم آن به وزارت کار و امور اجتماعی جهت ثبت می‌باشند. فصل سوم^(۱) آیین‌نامه انجمنهای صنفی مصوب ۱۳۷۱/۱۰/۶ هیأت وزیران نیز تشریفات را برای ثبت انجمنهای صنفی پیش‌بینی نموده است که

در آن ابتکار عمل وزارت کار برای شناسایی و ثبت و چگونگی فعالیت این انجمنها می تواند تعیین کننده و جهت دهنده باشد. البته اجرای مقررات ثبت اگر صرفاً به منظور صدور گواهینامه شناسایی تشکلهای کارگری و کارفرمایی و نظارت بر رعایت شرایط قانونی باشد ضروری بنظر می رسد. اما اگر در جریان ثبت، دولت یا در نظر گرفتن باره ای سیاستها در مقام صدور مجوز باشد - یعنی چه در تصویب قوانین و چه در مقام اجرا بصورت سلیقه ای اعمال نظر فردی یا گروهی خاص اعمال شود - این اقدام مغایر اصل آزادی تشکلهای خواهد بود.

نقش دولت در آزادی تشکلهای

گاهی آزادیهای فردی و جمعی جوامع، با محدودیتهایی که دولتها برقرار می سازند، در تقابل با یکدیگر قرار می گیرند. اما در کشورهایی که دارای بنیادهای دموکراتیک هستند این برخوردها نهایتاً به هماهنگی و تفاهم خواهد انجامید، مگر آنکه مشرب فکری و وابستگی حزبی دولت و سازمانهای شغلی، متفاوت باشد که در اینصورت نیز سندیکاهای حائز اکثریت با برخورداری از پشتیبانیهای فراوان، بر مشکلات فائق آمده و دولت را از طریق منطقی و ادار به قبول شرایط خواهند نمود. در کشورهایی که قدرت عمومی ریشه های مردمی مستحکم منطقی نداشته باشد، پذیرش آزادی سندیکایی و رشد نهضت سندیکایی ثقیل بوده و لاقلاً مورد استقبال قرار نخواهد گرفت.

در این خصوص دولتها یا مبادرت به سرکوب هرگونه نهضت سندیکایی و گروهی می کنند و یا با تظاهر به دموکراسی از طریق توسل به حیللهای سیاسی خاص، ابتکار ایجاد تشکیلات سندیکایی را خود در دست می گیرند و

گروه‌گرایان شغلی را به صورت فرمایشی جذب این تشکیلات می‌نمایند. شک نیست که اینگونه تشکیلات نه تنها اعتباری ندارد، بلکه عاملی مؤثر برای جلوگیری از رشد صحیح سندیکالیسم در جامعه خواهد بود.

نظارت دولت

با وجود آزادی تشکلهای شغلی، اصل ۲۶ ق.ا.آنا مشروط به این می‌داند که "اصول استقلال - آزادی - وحدت ملی - موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکند." برای تأمین این منظور دو نوع نظارت متصور است.

الف - نظارت قبلی

نظارت قبلی بر اهداف تشکل، مندرج بر اساسنامه می‌باشد که در این صورت مقامات ثبت‌کننده در صورتی که آنرا صراحتاً مغایر شروط مذکور ببینند، از ثبت آن معمولاً جلوگیری بعمل خواهند آورد. در چنین حالتی برای هیأت مؤسس انجمن و یا تشکل، این حق وجود دارد که در جهت احقاق حق، شکایات خود را تسلیم مقامات مافوق اداری و یا مراجع قضایی نمایند.

ب - نظارت بعدی

نظارت بعدی هنگامی است که تشکلهای در انجام وظیفه خود مرتکب اعمال خلاف قانون و نقض و تخلف شروط مقرر در قانون اساسی شوند. در این صورت مقامات مربوط بدون آنکه رأساً اقدامی برای انحلال یا محدودیت این تشکلهای بنمایند، حق دارند بر علیه آنها در مراجع قضایی طرح دعوی نمایند.

اگر موضوع شکایت، مربوط به جرایم سیاسی این گونه تشکلهای باشد، رسیدگی به آن علنی و با حضور هیأت منصفه صورت خواهد گرفت. نکته مهم دیگر در مورد آزادی تشکلهای در کشور ما، که در مقابل دولت می توان مطرح نمود، ماده ۱۳۸ ق.ک.می باشد که مقرر می دارد: "مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می توانند در هر یک از تشکلهای مذکور، نماینده داشته باشند."^(۱)

البته در رابطه با این مطلب می بایست افزود که نظارت عالی رهبر بر کلیه شئون جامعه اسلامی، امری پذیرفته شده است، اما با توجه به روح این تشکیلات، و فلسفه وجودی آنها، در این خصوص لازم به ذکر است که اصل آزادی تشکل، ایجاب می کند سازمانهای کارگری و کارفرمایی به دور از هرگونه نفوذ و تسلط، حق داشته باشند به فعالیتهای قانونی خود بپردازند و حضور نماینده مقام رهبری در اینگونه تشکیلات، متأسفانه نه تنها مغایر با اصل آزادی تشکل بوده و مداخله در این امور تلقی می شود، بلکه با منطق تشکیلات صنفی نیز مغایرت دارد.

تشکیلات صنفی همانگونه که در بالا به آن اشاره شد، شخصیتهای حقوقی مستقل از دولت و زمامداران بوده و امر غیر حکومتی به شمار می رود و اگر این حضور را به عنوان حق نظارت قدرت عمومی برای تضمین شروط یاد شده مقرر در اصل ۲۶ ق.ا.^(۱) بدانیم، تخلف از این شروط جنبه قضایی داشته و رسیدگی به آن به ترتیب یاد شده در بالا، بر عهده دادگاههای

۱- دکتر سید محمد هاشمی بنگرخی بر قانون جدید کار، ص ۷۶.

۱- الزام تشکلهای به عدم نقض اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، و ولایت اسلامی و اساس جمهوری اسلامی.

صالح است و ربطی به وظایف و اختیارات قانونی رهبری ندارد.

ج - تفاهم جمعی کار

شک نیست که حق نظارت دولت بر تمام انجمنها و گروهها، همواره از این جهت محفوظ است که اصول استقلال - آزادی - وحدت ملی - موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکند. اما این نظارت، وظیفه دولت از باب حفظ نظم عمومی و اخلاق حسنه است و وظیفه دادگاهها در صورت تخلف و انحراف این تشکیلات از وظایف قانونی خود، انحلال آنها خواهد بود.

فصل هفتم قانون کار^(۱) پیرامون مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار، حاوی مقرراتی بدین شرح است:

۱- مذاکرات جمعی کار به منظور پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای یا شغلی، از طریق دشارکت جمعی طرفین و با توافق طرفین با دلائل و مدارک لازم (ماده ۱۳۹ ق.ک.).

۲- پیمان دسته جمعی کار به منظور تعیین شرایط کار، فی مابین تشکیلات کارگری و کارفرمایی (ماده ۱۴۰ ق.ک.).

۳- شرایط انعقاد پیمانهای جمعی کار (ماده ۱۴۱ ق.ک.).

۴- حل اختلافات ناشی از پیمانهای دسته جمعی کار از طریق مراجع رسمی حل اختلاف کار و دولت، در صورت بقای اختلاف (ماده ۱۴۲ و ۱۴۳ ق.ک.).

۵- لازم الاجرا بودن پیمان دسته جمعی کار، نشان دهنده امکان

فعالیت سازمانهای کارگری و کارفرمایی در جهت تأمین منافع حرفه‌ای و شغلی همراه با تفاهم جمعی است. بدیهی است چنانچه تفاهم جمعی کار حاوی امتیازات قابل توجهی برای کارگران باشد، ارزش آن به مراتب بالاتر از امتیازاتی است که دولت از طریق الزام و اجبار قانونی عاید کارگران می‌کند.

نقش تشویقی دولت

موانع عمده‌ای که بر سر راه تشکیل و فعالیت تشکلهای کارگری وجود دارد، از یک بنیان و اساس سرچشمه می‌گیرد. بر اساس تجربیاتی که وجود دارد و بر اساس اصولی که در حقوق کار مطرح است، این موانع بعضاً قانونی و بعضاً ساختاری هستند. اما در اصل، تشکیل تشکلهای یا سندیکاها، ارتسباط بسیار نزدیکی با وجود دموکراسی و تحقق آزادیهای مدنی در یک جامعه دارد.

بنابراین پیشرفت یا عدم پیشرفت و گسترش یا عدم گسترش این تشکلهای بستگی به شرایط هر کشور دارد و ما مشاهده می‌کنیم که یک تشکل کارگری نیز، به اصطلاح یک تجمع حقوقی دارد و در واقع تبدیل به یک قدرت اجتماعی - سیاسی می‌شود و نهایتاً می‌تواند مبدل به نیرویی شود که دو نیروی دیگر، یعنی کارفرما و دولت در برابرش قرار می‌گیرند. این محدودیت و اشکالی است که باید به آن توجه کرد. از سوی دیگر اشکالهای عملی نیز در این رابطه مشاهده می‌شود، نظیر: رفتارهای دولت در قبال این تشکلهای که از طریق سیستمهای اطلاعاتی و امنیتی و نظایر آن، در واقع مانع رشد و توسعه صحیح اینگونه تشکلهای می‌شود، که این نکته مهمترین مسأله‌ای است که می‌تواند ما را به این نتیجه رهنمون سازد که در کشور ما، تشکلهای کارگری

نمی‌توانند به اندازه کافی، از آن جدیت و منطق لازم و در خور توجه، در روابط کار بهره‌مند باشند.

در کشور ما در حال حاضر، با توجه به روند توسعه و مشارکت سیاسی و ایجاد فضای باز که در صورت استمرار مدنیت، پیامد منطقی آن به شمار خواهد رفت. می‌توان تغییراتی در سیاستهای اجرایی فعالیت تشکلهای بوجود آورد که می‌بایست به موازات آن، قانون تشکلهای را نیز مورد بازنگری و اصلاح قرار داد تا فضای مناسب جهت گسترش فعالیت تشکلهای ایجاد گردد. در نهایت اگر موانع ساختاری در کشور ما رفع شود، برداشتن موانع قانونی مشکل نخواهد بود. اگر اعتقاد به لزوم ایجاد و گسترش چنین تشکلهایی در تفکر جامعه به خوبی نهادینه شود، مشکل خود بخود حل خواهد شد.

با توجه به اینکه سندیکاها اصولاً دارای ساختار دموکراتیک هستند و ریشه در مردم و یا قشر خاصی از مردم دارند، می‌توان گفت که روابط سندیکاها با دولت، بستگی تام به شکل‌گیری نظام حکومتی دارد. دولت با آزاد گذاشتن و امکان‌پذیر کردن ائتلاف، سعی در حمایت از کارگران برای دفاع از منافع شغلی و بهبود شرایط کار و شرایط زندگی آنها دارد زیرا این امر غالباً از طریق تجمع و یا تشکل، به منصفه ظهور می‌رسد.

تشکلهای کارگری و کارفرمایی و نهضتهای سندیکایی را می‌توان امروزه به عنوان اهرمی قوی و تعیین‌کننده، در سیاستهای اقتصادی کشورها برشمرد. به عبارت بهتر، می‌توان گفت که نهضت سندیکایی، مؤثر بر سیاستهای دولت است و بعضاً ابتکار عمل تشکلهای، اختیارات دولت را تحت الشعاع خود قرار داده و گاهی اوقات آنرا در موضع انفعالی قرار می‌دهد.

به همین مناسبت دولتها نسبت به سندیکاها و نهضتهای سندیکایی از خود حساسیت نشان می‌دهند که یا جنبه تشویقی دارد و یا بازدارنده است. دولت در جهت تشویق به تشکیل سندیکاها، در اداره کل سازمانهای کارگری و کارفرمایی مستقر در اداره کار، چهار اداره زیر مجموعه دارد که یکی از آنها اداره ترویج و ارشاد است که در رابطه با فراهم نمودن مقدمات کار تا ایجاد تشکیلات و حمایت از آنها در سطح کشور فعالیت دارد. باین حمایتها و بر اساس مواد ۲۵ تا ۲۹ ق.ک. مطوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ که تا ۱۳ اسفند ۶۹ نیز اجرا می‌شد، سندیکاهای کارگری و کارفرمایی تشکیل شده و از به هم پیوستن آنها اتحادیه‌ها و کنفدراسیونها به وجود می‌آمدند. برخی از صاحب‌نظران معتقدند که قوانین قبلی و موجود در مورد تشکیلات کارگری و کارفرمایی، خود سبب تشویق و عاملی مشوق برای تشکیل این اتحادیه‌ها می‌باشد و عده‌ای خلاف نظر فوق را دارند و در مواردی قوانین موجود را عاملی بازدارنده قلمداد می‌کنند. برای دستیابی به پاسخی علمی‌تر که شمول عامتری داشته باشد، در فصل بعد با پرسشنامه و نمودار و آمار، به تفصیل به بررسی این مهم خواهیم پرداخت.

سیاست و تشکلهای

ارتباط سندیکاهای کارگری و احزاب سیاسی، سابقه نسبتاً پیچیده‌ای دارد. در اروپا از زمان شکل‌گیری نهضت سندیکایی، مسئله اختلاط سندیکاها با مسایل سیاسی به تدریج و همزمان با توسعه دموکراسی و رواج انتخابات عمومی مطرح شد و کارگران نیز وارد در سیاست شدند. این موضوع وقتی شدت بیشتری گرفت که احزاب کارگری تشکیل گردیدند. عنوان احزاب کارگری از سوی سیاستمداران بدین خاطر نبود که

اعضای آنرا منحصراً کارگران تشکیل می‌دادند، بلکه در اساسنامه این احزاب، از آزادی کارگران و ارتقاء وضع آنان بحث و دفاع شده بود و واضح است که در چنین حالتی کارگران متشکل در سندیکاها، نمی‌توانستند نسبت به اینگونه برنامه‌های حزبی بی‌تفاوت باشند، به همین جهت با ولع زیاد برای عضویت به سوی این احزاب می‌شتافتند.

این امر البته موفقیت چشمگیری برای احزاب سیاسی به شمار می‌آمد. بدین معنی که عضویت روزافزون کارگران، مایه پیروزی رهبران حزب در انتخابات و موجب کسب حیثیت و اعتباری قابل توجه، برای این احزاب، در صحنه سیاست بود.

با گذشت زمان و شکل‌گیری احزاب سوسیالیست و کمونیست، مسئله آمیختگی سندیکاها به مسایل سیاسی، گسترش بیشتری پیدا نمود و برنامه‌های حمایت از کارگران که در خط مشی احزاب کارگری عنوان شده بود، سازمانهای کارگری را به طور جدی متأثر ساخت و ارتباط سندیکا و سیاست، به صورت امر رایجی درآمد و بازتابهایی را چه مثبت و چه منفی بدنبال داشت.

خواهان مداخله سندیکاها در امور سیاسی به سه دسته تقسیم می‌شدند:

دسته‌ای خواهان پیروزی کارگران در سیاست از طریق پارلمانی و دموکراتیک بودند.

دسته دیگر این پیروزی را با توسل به انقلاب معقول و حتمی می‌دانستند.

و بالاخره دسته سوم نیز وجود داشت که مداخله در امور سیاسی را فقط برای بهبود فوری شرایط کار می‌پذیرفتند، زیرا اغلب با کار زیاد و مزد

اندک زندگی نامطلوبی داشتند.

در سوی دیگر، مخالفین اختلاط سندیکاها و سیاست، نگران آن بودند که سیاست‌بازی میان گروه‌های کارگری منجر به ایجاد تفرقه شود و آثار اجتماعی نامطلوبی را در زمینه کسب منافع طبقه کارگر به بار بیاورد. عده‌ای نیز بطور کلی نسبت به رهبران سیاسی که نوعاً با مسائل اجتماعی کارگران بیگانه بوده و هستند، بسیار بدبین و معتقد بودند که فعالیت‌های سندیکایی، تحت‌الشعاع فعالیت‌های سیاسی قرار می‌گیرد و جنبش سندیکایی را از هدف اصلی خود دور می‌سازد.

در نهایت هواخواهیها و مخالفتهای مذکور، سازمان بین‌المللی کار را تحت تأثیر قرار داد. به طوری که در سال ۱۹۵۲ در سی و پنجمین اجلاس خود مسئله فعالیت‌های سیاسی و سندیکایی را به طور جدی مورد بحث قرار داد و در پایان مذاکرات کنفرانس، قطعنامه‌ای را به تصویب رسانید که به موجب آن روابط و فعالیت‌های سیاسی و سندیکایی نباید آنچنان باشد که از یک طرف به فعالیت‌های سندیکایی لطمه‌ای وارد سازد و از طرف دیگر بهانه به دست دولتها بدهد تا از ادامه فعالیت سیاسی آنها جلوگیری به عمل آورند. از قطعنامه مذکور می‌توان استنباط نمود که کنفرانس تلویحاً ارتباط بین سندیکاها را با سیاست پذیرفته، به شرط آنکه مخل آزادی و استقلال سندیکاها نگردد و مانع دستیابی آنها به هدف اصلی آنها که عبارت از تأمین و توسعه رفاه اقتصادی و اجتماعی کارگران است، نگردد.

در هر حال تجربیات به دست آمده از ارتباط سندیکاها با سیاست، نشان دهنده اثرات مثبت و منفی بی‌ار آمده می‌باشد که نتیجه مثبت آن را می‌توان این‌گونه ارزیابی کرد که رهبران سندیکاها تحت تعالیم و رهنمودهای حزبی، بینش عمیق‌تری خواهند یافت و به نحو مؤثرتری نسبت به ارتقاء وضع

کارگران کوشش خواهند نمود و نتیجه منفی آن است که وجود این ارتباط، استقلال سندیکاها را خواه ناخواه دستخوش خطرات و حوادث می‌گرداند. بدین معنی که در صورت شکست احزاب، سندیکاهای وابسته نیز دچار اختلال خواهند شد و در معرض نابودی قرار خواهند گرفت.

نهایتاً اینکه ارتباط سندیکا با سیاست به دو صورت قابل تصور است: صورت اول عبارت است از، دخالت احزاب سیاسی در امور سندیکایی که اکثر صاحب نظران با آن مخالفند و صورت دوم عبارت از دخالت سندیکاها در امور سیاسی می‌باشد که دو عقیده متفاوت نسبت به آن ابراز شده است.

عده‌ای معتقدند که حزب متشکل از توده‌های مردم است که کارگران نیز جزء مهمی از آن می‌باشند. نظر به اینکه احزاب چه به صورت شرکت در پارلمان و چه به صورت عضویت در قوه مجریه، نقش فعالانه‌ای در سرنوشت مردم دارند، دخالت سندیکاها در امور احزاب سیاسی، این نتیجه را خواهد داد که کارگران نیز به طور جمعی به وسیله احزاب سیاسی در تعیین سرنوشت خود مؤثر باشند. به همین خاطر است که عده‌ای از نمایندگان سندیکاهای کارگری توانسته‌اند با عضویت در احزاب به نمایندگی مجلس انتخاب شوند و به دفاع از منافع کارگران پردازند.

عده دیگر معتقدند که دخالت کارگران به وسیله سندیکاهای کارگری در سیاست شایسته نیست، چون سندیکاها از مسیر اصلی خود دور می‌شوند. اما نظر به اینکه اتباع کشورها آزاد هستند در مسائل سیاسی جامعه خویش مشارکت کنند، کارگران نیز همانند سایر شهروندان حق مشارکت و اظهار نظر در مسائل سیاسی جامعه خویش را دارا می‌باشند، بدون آنکه مسائل شغلی آنها در این ارتباط باشد. در نتیجه هم دموکراسی محفوظ می‌ماند و هم اینکه

سندیکاهای کارگری به دور از ارتباط مستقیم با احزاب سیاسی خواهند توانست در بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی طبقه کارگر بکوشند.

در ایران موضوع ارتباط تشکلهای شغلی با سیاست، فقط در ماده ۲۹ ق.ک. م.صوب ۱۳۳۷/۱۲/۲۶ بدین مضمون تصریح شده است که: "سندیکاهای اتحادیه‌ها و کنفدراسیونها، حق دخالت در امور سیاسی را ندارند، و تنها در موارد صرفاً حرفه‌ای و اقتصادی خود، می‌توانند^(۱) نسبت به احزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند."

قانون کار فعلی در این خصوص ساکت است. از طرف دیگر، اصل بیست و ششم ق.ا.، ضمن آنکه تشکیل احزاب و جمعیتها، من جمله انجمنهای صنفی را آزاد اعلام می‌دارد، مشروط می‌دارد که اینگونه انجمنها، اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند."

با ملاحظه شروط محدودکننده اخیر که در آنها ممنوعیتی برای ائتلاف و ارتباط انجمنهای صنفی با احزاب و جمعیتها مشاهده نمی‌شود، به نظر می‌رسد که اظهار تمایل تشکلهای کارگری و کارفرمایی، با احزاب سیاسی و یا همکاری با آنها، به منظور ارتقاء وضع اجتماعی و اقتصادی اعضا بدون اشکال باشد.

یکی از مشکلاتی که سد راه فعالیت تشکلهای به نحو مناسب و در خور و در مقایسه با سندیکاهای خارجی می‌باشد، نحوه کیفیت حل اختلاف جمعی کار (اعتصاب) می‌باشد که به طور خلاصه و در فصول قبلی بطور اجمال به

۱- دکتر سید محمد هاشمی، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، جلد دوم (حاکمیت و نهادهای

این مسئله پرداخته شد و در اینجا از دیدگاه قانون فعلی کار، آنرا مورد نقد و بررسی قرار خواهیم داد.

قانون کار در حل اختلاف جمعی کار، یکی از وظایف تشکیلات کارگری و کارفرمایی را، در واقع همان دستیابی به اهداف تشکیلات و رفع اختلافات دانسته و در قانون کار ۱۳۶۳ تلویحاً مسئله کیفیت بروز اختلاف جمعی کار (اعتصاب) را پذیرفته است: (۱)

"در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمانهای قبلی و یا هر یک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیأت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هر یک از طرفین اختلاف و یا سازمانهای کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید."

با توجه به این امر که "اعتصاب" عبارت از: توقف دسته جمعی و هماهنگ کار به منظور اعمال فشار بر روی کارگاه یا مقامات عمومی است، به هر حال اعتصاب را به عنوان یک واقعیت نمی توان از نظر دور داشت و صرف سکوت یا مسامحه در این باب، قادر به جلوگیری از آن نخواهد بود و بهتر این می بود که قانونگذار با پیش بینی اعتصاب به صورت امری محتمل، و بررسی راههای پیشگیری از آن به صورت قانونی و با کمترین خسارت ناشی از اختلاف جمعی، این امر را به طور قانونی و با راه حل منصفانه و بدون عوامل بازدارنده کلامی در قانون، و بدون در تنگنا قرار

دادن سندیکاها در اجرای اهداف خویش، پیش بینی می‌کرد.

مسئله اعتصاب امری محتمل است که با در نظر قرار ندادن آن در قانون، نمی‌توان آنرا از حیز توجه و بروز خارج نمود. اعتصاب یکی از راههای پیشگیری و عکس‌العمل کارگری نسبت به امر مهمی است که مسلماً در هنگام بررسی حقوق کار، مورد توجه و امتنان مقامات عمومی جامعه قرار نگرفته و از این رهگذر می‌توان آسیبهایی را در رابطه با حقوق کارگران پیش‌بینی نمود. نادیده گرفتن این امر، در تمامی شعوب زندگی کارگران اثرات منفی بر جای گذاشته و تدابیری که بعنوان راهکار جان‌شین، توسط دست اندرکاران اتخاذ شده، به بار ننشسته و موجبات رفع مشکلات را فراهم نیاورده است.

به دیگر سخن، امر اعتصاب عملی تدافعی و اعتراض آمیز به وضع موجودی است که از نظرها دور مانده است و مسلماً اگر همراه با تدبیر شایسته و بدور از جریان‌ات حزبی و سیاسی تنها به عنوان یک ابزار لازم مورد بررسی قرار گیرد، آنهم در جهت دست یافتن به حقوق قانونی معوقه و یا حقوقی که از نظر کارگران می‌بایست در قانون باشد، اما به عللی ذکر نگردیده، در اینصورت می‌بایست این خواسته کارگران را مشروع دانست که مایلند در قوانین مربوط به کار مورد توجه قانونگذار قرار گیرد.

با ذکر این مهم این بحث خاتمه می‌پذیرد که به رسمیت نشناختن و ذکر نکردن کلمه اعتصاب، اصل حمایتی بودن قانون کار ایران را مورد خدشه قرار می‌دهد و با توجه به اینکه قانون می‌تواند مورد تفاسیر متفاوتی توسط اولیاء مربوطه قرار گیرد، این تفاسیر در نهایت به علت سکوت قانون در این باب مهم می‌تواند موجب تضییع حقوق بحق کارگران گردد.

در ضمن بدیهی است که اعتصابات محتمل و قابل پیش‌بینی بوده و

نمی‌توان از بروز آن پیشگیری نمود. بنابراین و با تأسی جستن از قوانین کار بین‌المللی، می‌توان در این راستا قوانین مدون و کارسازی را تصویب نمود که در جهت جلوگیری از سوءاستفاده، کارگران را ملزم نماید که در همان چارچوب به اعتراض بپردازند و این چارچوب به مقامات عمومی کشور این امکان را می‌دهد که بهتر به خواسته‌های آنان رسیدگی نموده و در ضمن از اشاعه این اعتراضات و سوءاستفاده فرصت طلبان از موقعیت، جلوگیری نمایند.

مواردی مانند حق یک ماهه هشدار به کارفرما و مقامات عمومی جهت رسیدگی به خواسته‌های کارگران، که در آن صورت چنانچه توافقی حاصل نگردید، آنگاه کارگران می‌توانند جهت دستیابی به خواسته‌های خود، دست از کار بکشند. در نهایت نگارنده با توجه به پژوهشهای موجود انجام شده در زمینه حقوق کار، بر این اعتقاد است که سکوت قانون و عدم پیش‌بینی اعتصاب و به رسمیت نشناختن آن، با توجه به تجربیات تاریخی و سیاسی و اجتماعی در کشورهای جهان سوم، زمینه مناسب را جهت اعمال دیکتاتوری فراهم می‌آورد و سبب پایداری کردن حق و خفه نمودن هرگونه فریاد آزادیخواهی در زمینه بهبود شرایط کار و اصلاح قوانین مربوط به کار می‌گردد. مسلماً در راستای تحریر قانون، کاری که مورد نظر همه اهل فن باشد موفق‌تر عمل خواهد نمود و اصولاً قانونی موفق‌تر خواهد بود که دامنه شمول آن وسیع‌تر باشد و بتواند دایره وسیع‌تری از امورات را تحت کنترل و نظارت خود قرار دهد و اعتصاب یکی از عمده‌مواردی است که قانون کار ایران متأسفانه در مورد آن سکوت نموده است که امید است در آینده مورد توجه و پیش‌بینی قرار گیرد.

تبرستان

www.tabarestan.info

بخش سوم : بررسی چگونگی فعالیت

تشکلهای در عمل

شاخصهای عملکرد تشکلهای

فرضیات اثربخشی

هدف اتحادیه‌های کارگری، به نوعی بر تقویت بنیانهای اجتماعی، تأثیر فراوان برجای گذاشته است. در این راستا اهداف و اعمال سندیکاها یا انجمنهای صنفی می‌تواند در رسیدن به این اهداف از دو سو تأثیرگذار باشد. از یک دیدگاه، اتحادیه‌ها با عملکرد صحیح و پذیرش اعضایی که اعتقاد به همکاری گروهی جهت رسیدن به اهداف متعالی و در جهت آسایش عملی و روحی کارگران و کارفرمایان دارند، به فعالیت می‌پردازند و از دیدگاهی دیگر، این آمادگی اجتماعی و پذیرش جامعه است که این جهت و موقعیت را

ایجاد می‌کند، تا افراد بتوانند براساس علائق خود، تحت نظارت و در چهارچوب ترسیم شده توسط این تشکلهای به فعالیت بپردازند.

البته با توجه به واقعیات و بررسی حقایق، دیدگاه دوم بیشتر قابل تأمل و استدلال منطقی است. فرهنگ جامعه ما به علت عدم ثمربخشی و رشد و نگرش نو در روش توسعه اقتصادی، نمی‌تواند جوابگوی فعالیتهای سندیکایی متمرکز، مانند دیگر کشورهای اروپایی باشد. در نگرش فرهنگی و شغلی نیز جامعه ما بیشتر در راستای ارضای اهداف و نیازهای اولیه فردی گام بر می‌دارد.

البته پاسخ سؤالاتی که به صورت پرسشنامه در اختیار کارگران و مدیران محترم قرار گرفته، به روشنی بیانگر این مسئله خواهد بود و کوشش در این راستا بوده تا بتوانیم به طور عملی به پاسخی در خور، دست یابیم. پاسخی در این جهت که میزان توفیق تشکیلات کارگری در جامعه روبه رشد ما، در این مقطع زمانی تا چه میزان می‌باشد و این اثربخشی مسلماً در پذیرش اجتماعی این تشکیلات تأثیر خواهد گذارد.

حال فرضیاتی که بر اساس آنها شاخصها و متغیرها برای وضوح بیشتر مفاهیم تبیین شده، بیان می‌گردد.

الف - این تشکیلات در راستای اهداف خویش عمل می‌نمایند و در مدیریت مراکز تولید نقش دارند.

ب - با توجه به حمایتی بودن قانون کار و شناسایی حق تشکیل تشکیلات توسط قانون اساسی و مقاله نامه‌های بین‌المللی، این تشکیلات دارای چه نقشی در کارگاهها می‌باشند؟، حمایت صنفی یا ناظر صنفی.

در ضمن این مسائل، بر روند تکامل این تشکیلات چه نقشی داشته است.

در جهت بررسی عملی و طرح پرسشنامه برای دستیابی به جواب مفروضات مطرح شده، متغیرهای مستقل و وابسته‌ای را دسته‌بندی نمودیم و در راستای مفاهیم این متغیرها، طرح سؤال نموده و پاسخ‌های داده شده نیز به صورت توصیفی و هم به صورت آماری (نمودار) عرضه شده‌اند، تا شاید بتوانند تصویری تا اندازه‌ای روشن و گویا و ملموس، در تعیین جایگاه و نقش تشکلهای در کارگاهها و مراکز تولیدی ارائه نمایند تا شاید این خود انگیزه‌ای باشد که علاقمندان به این مباحث را یاری نموده و روند تکامل حقوق کار در جامعه کنونی ما را تسریع نماید.

متغیرهای مستقل

در تعیین متغیرهای مستقل جهت بازیابی و شناخت نقش تشکلهای کارگری در مدیریت واحدهای تولیدی و نقش تشکلهای کارگری در حمایت منافع صنفی کارگران، شاخصهای اثربخشی را با تکیه بر اصول اولیه و مهم در واحدهای تولیدی بررسی می‌کنیم.

۱ - بین مشارکت تشکلهای کارگری در واحد تولیدی با اثربخشی رابطه وجود دارد.

۲ - بین درجه رضایت مدیریت از نقش تشکلهای و اثربخشی رابطه وجود دارد.

۳ - بین درجه رضایت کارگران از عملکرد تشکلهای کارگری و اثربخشی رابطه وجود دارد.

۴ - بین درجه مشارکت تشکلهای کارگری در تأمین منافع کارگران و اثربخشی رابطه وجود دارد.

۵ - بین اجرای قوانین و مقررات حقوق کار و اثربخشی رابطه وجود

دارد.

۶ - بین خط مشی‌های ارائه شده از طرف دولت توسط تشکلهای، با اثربخشی رابطه وجود دارد.

متغیرهای وابسته

نقش داشتن متغیرهای وابسته بر شاخصهای مستقل، امری محتوم است. بنابراین متغیرهای وابسته‌ای که سوالات را مبنا می‌بخشند، عبارتند از:

۱ - درجه تجربه و تحصیلات اعضای تشکلهای کارگری.

۲ - نوع مالکیت کارگاه.

۳ - اندازه و سائز سازمان.

۴ - ثبات مدیریت.

۵ - درجه روشن بودن اهداف و وظایف تشکیلات برای مجموعه

تشکلهای.

۶ - سیستم ارزشیابی و سنجش تشکلهای.

۷ - درک و شناخت مدیران، نسبت به جایگاه و نقش تشکلهای.

۸ - قوانین و مقررات مربوط به تشکلهای کارگری.

برای حصول به نتایج دلخواه، و به عبارتی دستیابی به نتایجی بر مبنای واقعیت و حقایق موجود، پرسشنامه‌ای تنظیم گردید که از لحاظ ساختاری اولاً حالت توصیفی صرف نداشته و دوماً قابل تبدیل به داده‌های آماری باشد تا بتوان در نهایت به یافته‌ها و اطلاعاتی دست یافت که به مفروضات و پرسشهای مطرح شده، پاسخی آگاه‌کننده و درخور و شایسته دهد.

پرسشنامه، نمودار و تحلیل آن

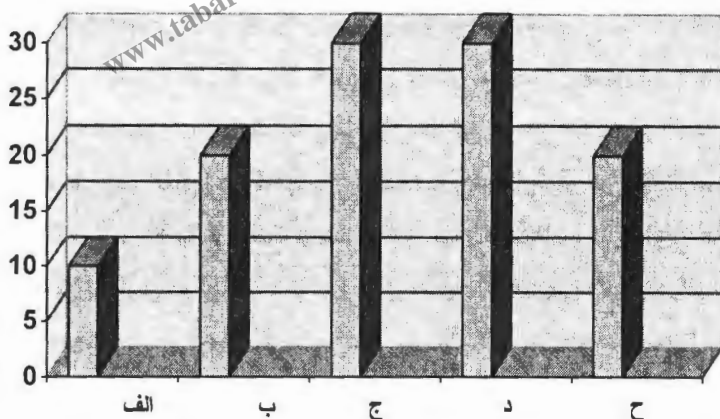
طرح مطلب

در این گفتار نخست به بحث پیرامون مسائل اجرایی و عملکرد نظام تشکیلاتی، از دیدگاه کارگران و کارفرمایان و دست‌اندرکاران می‌پردازیم و سوالات مورد نظر را مطرح نموده و در سپس پاسخ‌های داده‌شده را در قالب نمودارهای آماری قابل تجزیه و تحلیل ثبت می‌نماییم. تا پژوهش در این زمینه را به یک تحلیل علمی و حقوقی نزدیکتر سازیم. در ضمن در جهت اینکه تا حد امکان و بضاعت، به پاسخ‌های درخور تأملی دست یابیم، سعی شده به صورت اتفاقی کارگاههایی را انتخاب و از کارگران آن درخواست نماییم که به سوالات ما پاسخ گویند. در این میان مشکلات عدیده‌ای وجود داشت که با یاری دوستان به حل آن فائق آمدیم. البته ذکر نکته‌ای در اینجا حائز اهمیت است و آن اینکه بنا بر عللی، در راستای به بار نشانیدن این بررسی، برخلاف انتظار، کارفرمایان در مقایسه با دست‌اندرکاران تشکیلات کارگری، همکاری بیشتری نموده و در مورد این پژوهش، با علاقمندی و استقبال، و نگاه مسئولانه‌تری، اقدام به همکاری و مشارکت و تبیین مواضع و دیدگاههای خود نمودند. همچنین قابل ذکر است که در گزینش کارگاههایی که در این بررسی، نمونه‌های آماری را تشکیل داده‌اند، هرگز و در هیچ مرحله‌ای از بررسی، انتخابی از روی شناخت و آگاهی و یا بر مبنای پیش‌فرض خاصی صورت نگرفته و نمونه‌های مذکور، بصورت کاملاً تصادفی انتخاب شده‌اند و تعداد افرادی که به سوالات پاسخ داده‌اند و ما آنها را به طور آماری به دیگر کارگران و تشکیلات و کارخانه‌ها تسری داده‌ایم، حدود ۲۰۰ کارگر از ۵ کارخانه خصوصی و دولتی در سال ۱۳۷۹ بوده‌اند.

سؤالات عمومی و تحلیل آنها

سؤال اول - پایه تحصیلی شما

الف - بی سواد ب - ابتدایی ج - متوسطه د - دیپلم ح - عالی



در این نمودار مشاهده می‌کنیم که به طور متوسط، میزان تحصیلات تعداد کارگرانی که در کارگاههای نمونه برداری شده به کار اشتغال دارند، اکثراً در سطح متوسطه و دیپلم بوده و بیشتر از دیگر سطوح تحصیلی می‌باشد و این خود می‌تواند نشانگر این مطلب باشد که یا سیستم توانسته برای کارآیی بیشتر، از کارگرانی با تحصیلات بیشتر استفاده نماید و یا کارگران خود به جهت اشتیاق به تحصیل و درک این موضوع که تحصیلات در پیشرفت آنها مؤثر می‌باشد، به ادامه تحصیل رغبت نشان داده و دارای مدارک مورد نیاز جهت این امر گردیده‌اند.

در این راستا باید اذعان داشت که سطح تحصیلات کارگران به نسبت چند سال قبل سیر صعودی داشته و این امر می‌تواند در جهت رشد فعالیت کارگران و مشارکت آنان در اداره کارخانه و افزایش تولیدات تأثیر داشته باشد.

البته نباید از این امر غافل بود که آگاهی و رشد فکری کارگران، همواره در ارتباط مستقیم با سطح تحصیلات آنان می‌باشد و نتیجتاً به آنها کمک خواهد نمود تا در تصمیم‌گیریها و فعالیتهای جمعی، بیشتر مشارکت نمایند. در این خصوص که آیا سطح تحصیلات کارگران در شناخت آنها نسبت به قوانین مربوط به حقوق خودشان و در همکاری آنها با تشکیلات و مدیریت تا چه اندازه می‌تواند مؤثر باشد، مدیران نیز پاسخ‌هایی در خور توجه داده‌اند.

اکثر مدیران معتقد بودند که مسلماً این امر تأثیر بسزایی در همکاری و همیاری مدیریت با کارگران داشته و تفاهم نسبی را برقرار می‌سازد و اگر سیاست استخدامی طوری طرح ریزی گردد که کارگران با تحصیلات بالاتر استخدام شوند و یا مستخدمین سابق بتوانند مراحل تکمیلی تحصیلات را طی کنند، این امر می‌تواند در این راستا مفید واقع گردد. همچنین در کارگاههایی که کارگران از سطح تحصیلات بالاتری برخوردارند، اختلافات مابین کارگر و کارفرما کمتر بوده و اگر بوده کمتر به مراجع حل اختلاف کشیده شده و دو طرف توانسته‌اند با آگاهی نسبت به رفع مشکل، گامهای مؤثری بردارند.

در مورد انتخاب نماینده کارگران چه برای شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران، مسئله جالب توجهی وجود دارد و آن اینست که کارگران یک کارگاه، برای انتخاب نمایندگان خود در تشکیلات، بیشتر افرادی را انتخاب می‌کنند که با سطح تحصیلات عمومی اکثریت آنها همراه‌تر باشد.

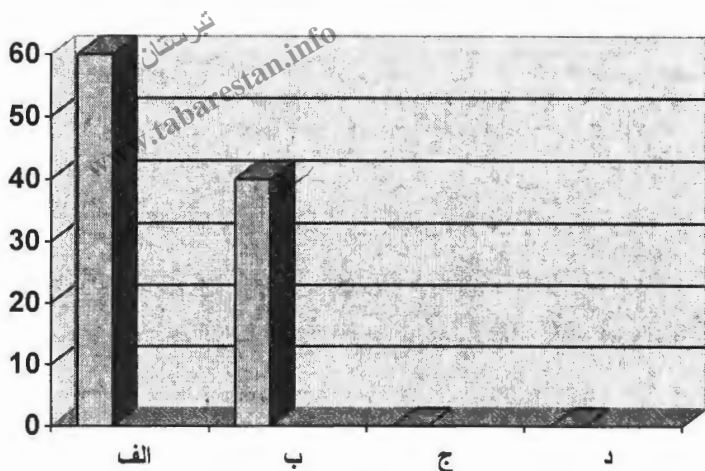
یعنی ما با بالا بردن سطح تحصیلات کارگران، سطح تحصیل وکلای آنها را که همان نمایندگان آنها نیز می‌باشند، بالا خواهیم برد و این خود باعث ایجاد زمینه‌ای مناسب می‌گردد تا به نحوی بهتر بتوانند با مدیران، به هماهنگی و تفاهم برسند.

تبرستان

www.tabarestan.info

سؤال دوم - نوع مالکیت کارگاه

الف - خصوصی ب - دولتی ج - تعاونی د - مختلط (خصوصی، دولتی)



برای مطالعه در مورد جایگاه و نقش تشکلهای در مراکز تولیدی و کارگاهها، در جهت اینکه به تفاوتها و تمایزهای احتمالی موجود در بین کارخانههای دولتی و خصوصی پی ببریم، به هر دو نوع کارخانه مراجعه نمودیم که در واقع در نگاهی کلان، دو نوع دیگر را هم (ج، د) دربر میگیرد. نوع مالکیت کارگاه شاید علی الظاهر هیچ سنخیتی با طرح مانداشته باشد اما باید گفت: هر موضوعی که در بهرهبرداری کارگران از موقعیت شغلی و منافع اشان مؤثر باشد می تواند مورد نظر قرار گیرد.

زیرا هرگاه کارگران نسبت به کار خود و نسبت به مدیران کارخانه و نسبت به کارخانه احساس مسئولیت کنند و یا در سهام آن شریک باشند،

دلسوزانه تر به منافع کارخانه که منافع خود آنان نیز می باشد، می اندیشند. گذشته از این مسأله، بحثهایی نیز در سطح کلان اقتصادی مطرح است که بحث عمده آن مربوط به بخش خصوصی و بخش دولتی است، و در این راستا پژوهش ما از تأثیر آن در امان نمانده است.

جامعه ما پس از ۲۰ سال از گذشت انقلاب، به این نتیجه اقتصادی رسیده است که بخش دولتی کارفرمای خوبی نبوده و در حال حاضر واگذاری کارخانه های دولتی به بخش خصوصی به همین دلیل مطرح می باشد.

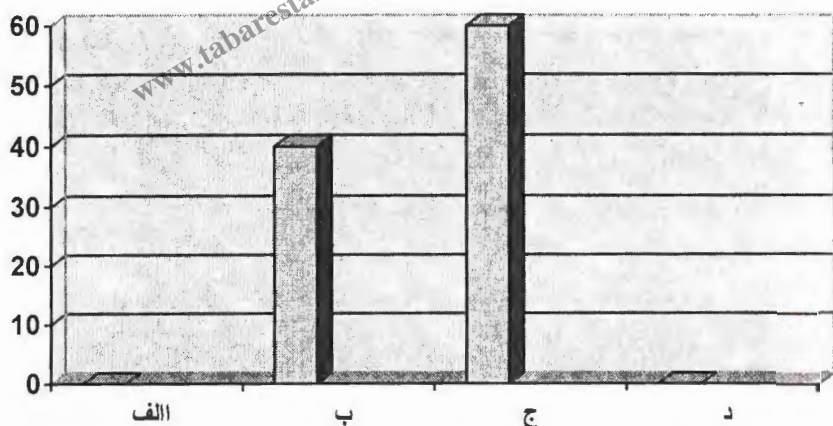
البته این به منزله این نیست که مدیران بخشهای دولتی، ناتوان تر از بخش خصوصی می باشند. بلکه می شود ادعا کرد که مدیران موفق بخش دولتی، توانایی برابری با مدیران بخش خصوصی را دارا هستند. اما به دلیل اینکه مدیر بخش دولتی، با سختی ها و با ضوابط دست و پاگیر افزونتری که بر فضای اقتصاد و کاری کشور حاکم است، فعالیت می کند، این خود می تواند یکی از دلایل اصلی عدم موفقیت بخش دولتی باشد و در ضمن تشکیل تشکلهای در کارگاههای دولتی بزرگ، باید با موافقت شورای عالی کار صورت پذیرد. در قانون این مسئله مبهم گنگ بوده و مشخص نیست که منظور از کارگاههای بزرگ چه نوع کارگاههایی است و اگر مستلزم مقررات جامعتری، است باید بیان گردد.

تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۷۱)

سؤال سوم - در ده سال گذشته، به طور متوسط چند بار مدیریت واحد تولیدی (کارگاه) تغییر کرده است؟

الف - یک بار ب - دو بار ج - بیشتر از سه بار د - اصلاً تغییر نکرده

است



درک و شناخت مدیران نسبت به تشکلهای و نوع فعالیت آنها، یکی از متغیرهایی است که بر شاخص نقش مدیریت در رشد و توسعه تشکلهای اثر مثبت می‌گذارد. بنابراین نگرش مدیران به جایگاه تشکلهای و حتی شیوه مدیریت، اثربخشی را بارورتر می‌سازد. به همین جهت تغییر مدیریت یک کارگاه در مدت زمان معینی (کم یا زیاد) می‌تواند مشکلاتی را به همراه آورد که ثبات مدیریت، این مشکلات را علی‌القاعده نخواهد داشت. ثبات مدیران در کارگاه یا کارخانه، آنها را به محیط آشنا ساخته و مسئولیت آنها را افزون می‌سازد و این حس مسئولیت‌شناسی مسلماً به نفع کارگران، کارخانه و خود

مدیر می‌باشد.

در این حالت با شناخت بهتر مدیریت نسبت به کارگران و تشکیلات موجود، درجات استفاده بهینه مدیریت از تشکیلات در تصمیم‌گیریها بیشتر نمایان خواهد شد.

در نهایت ثبات مدیریت در سالهای کاری یک کارگر، فرهنگ سازمانی کارخانه را افزایش داده و سبب نزدیکی دو گروه به یکدیگر می‌گردد و زمینه مشارکت بین تشکیلات کارگری و مدیران را فراهم می‌آورد.

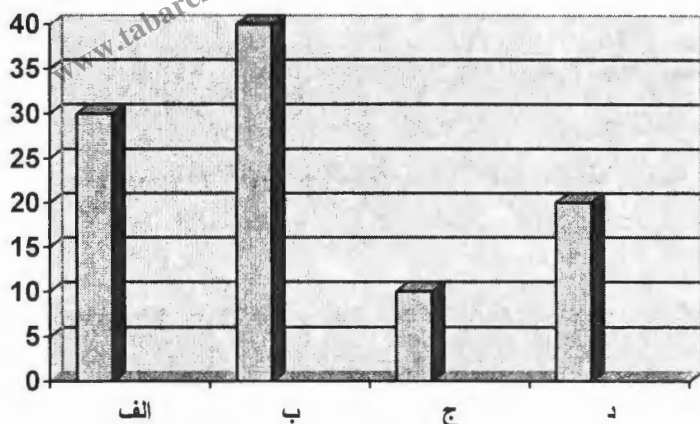
تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۷۳)

سؤال چهارم - کدامیک از تشکلهای زیر، در محیط کارگاهی شما وجود

دارد؟

الف - انجمن صنفی ب - شورای اسلامی کار ج - نماینده کارگران د -

هیچکدام



با توجه به متعدد بودن تشکلهای موجود قانونی در کارخانه‌ها و کارگاههای تولیدی، این پرسش مطرح گردید، تا به نوعی درجه مشارکت و کارآیی تشکلهای مشخص گردد. در بستر پژوهش و در فصول قبل به بیان انواع تشکلهای موجود پرداخته شد، اما در عمل دریافتیم که شورای اسلامی کار و انجمن صنفی، بیشترین بخش فعالیت تشکلهای را به خود اختصاص داده‌اند و نمایندگی کارگران که در نبود این دو تشکیلات می‌تواند جایگزین آنها گردد، کمتر به آن مجال بروز و تشکیل، داده شده است.

در ضمن در کارگاههای دولتی، "شورای اسلامی کار" بسیار بیشتر از

دیگر انواع تشکیلات، عینیت یافته است.

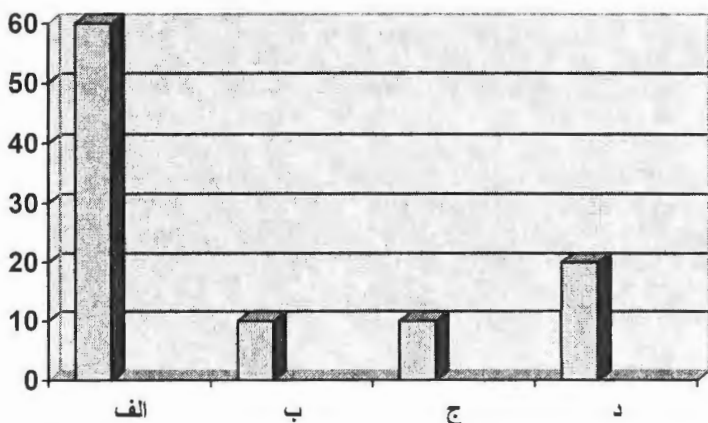
در نهایت در برخی از کارگاهها مشاهده شده که بر خلاف بیان صریح قانون، مبنی بر اینکه در محیطهای کارگاهی می بایست یکی از این تشکیلات حضور داشته باشد، چنین تشکیلاتی وجود ندارد و کارگران این کارگاهها، در بیان مشکلات و دستیابی به حقوق حقه خویش نمی توانند به طور بایسته و شایسته اقدام نمایند.

سؤالات اختصاصی و تحلیل آنها

در این قسمت، به آندسته از پرسشهایی که مربوط به نحوه و حدود فعالیت افراد، در حوضه تشکیلاتی کارگاه و فعالیت سازمانی می باشد می پردازیم.

سؤال اول - سابقه عضویت یا فعالیت خود را در تشکلهای کارگری مشخص نمایید.

الف - عضویت ساده ب - عضویت در شورا ج - مسئولیت اداری و اجرایی د - هیچکدام



عضویت در تشکلهای کارگری، در صورت وجود تشکل در کارگاه، امری است که احتمالاً اغلب کارگران برای برخورداری از منافع آن، بدان

بدان اهتمام می‌ورزند.

اینکه عضویت ساده کارگران، بیشترین درصد را به خود اختصاص دهد نیز، امری بدیهی است. اما از این جهت که کارگران تنها هنگامی که به مشکل برمی‌خورند، خود را عضو تشکیلات می‌بینند و از چنین تشکیلاتی یاری می‌جویند، که این خود به عنوان یک دلیل و عامل مهم و اساسی، سبب گردیده که عضویت ساده بیشترین وجه تشکیلات را شامل گردد.

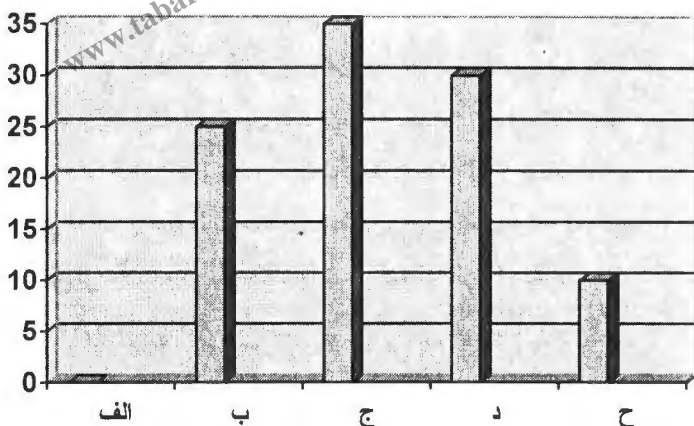
در هر حال میزان مشارکت کارگران در تشکیلات و در رأس هرم اجرایی، مستقیماً به نقش اولیه‌ای که کارگران در کارگاه به دست آورده‌اند بستگی دارد. کارگرانی که در آغاز، نقش اجرایی را برعهده گرفته‌اند بیشتر به طور ایستا در این نقش باقی می‌مانند و دیگر کارگران نیز، یا نقش خود را پذیرفته‌اند و یا به یک نقش کاملاً ساده رضایت می‌دهند.

در هر صورت اعتقاد بر این است که می‌بایست با تغییراتی در قانون تشکلهای و دوره‌ای کردن و استفاده از تجربیات کارگران باسابقه در هر چه فعالیت کردن و مؤثرتر کردن نقش تشکلهای کوشش نمود.

تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۷۷)

سؤال دوم - در صورتی که در تشکیلات، مسئولیت اداری و اجرایی دارید، آیا مدیریت سازمان در تصمیم‌گیریها، از اعضای تشکل استفاده می‌نماید؟

الف - خیلی زیاد ب - زیاد ج - تا حدودی د - کم ح - اصلاً



شیوه مدیریت و نگرش مدیران نسبت به جایگاه و نقش تشکلهای در کارخانه، در شرکت دادن آنان در تصمیم‌گیریها و اداره کارخانه بسیار مؤثر می‌باشد. بنابراین می‌بایست یک عملکرد دوجانبه و کاملاً پویا در این میان، صورت گیرد.

یعنی علاوه بر اینکه مدیران باید با مدیریت صحیح و با دیدی مثبت به نقش تشکلهای بنگرند، تشکلهای نیز باید با عملکرد قوی و مسئولانه خویش، این حس را در مدیران برانگیزانند که این کارگاه متعلق به کارگران نیز می‌باشد و آنها نسبت به عملکرد خویش مسئولند و بطور جدی و ملموس به منافع

کارگاه می‌اندیشند.

با توجه به آمارگیری و تحلیل و استخراج اطلاعات از این پرسش، در می‌یابیم که درجه مشارکت‌پذیری مدیران در حد متوسطی است و این امر را نمی‌توان تنها به دید نادرست مدیران نسبت داد، هرچند که این دید نادرست، خود زمینه‌ساز برخی از موانع می‌باشد. اما در عین حال می‌بایست به عدم کارآیی تشکلهای در انجام رسالت خویش، که جلب اعتماد مدیران در واگذاری اداره کارخانه به آنان می‌باشد و همینطور به عدم رضایت مدیران از به اصطلاح مداخله کارگران در امور، - که البته این طرز تفکر نیز می‌بایست در دراز مدت تغییر یابد - اشاره نمود.

علاوه بر موارد فوق، عدم هماهنگی‌های کانونی و منطقه‌ای و کشوری مدیران، و نداشتن تجمعات صنفی به طور واقعی، که نماینده کارفرمایان به مفهوم حقیقی باشد، یکی از مشکلات عدیده بر سر راه نگرش مدیران به تشکیلات می‌باشد و در واقع می‌توان چنین برداشت کرد که مدیران نتوانسته‌اند تا به حال از امتیازاتی که قانون به آنها اعطا نموده، استفاده مفید نمایند. علت این امر را می‌توان در وهله نخست، به عدم اطلاع مدیران از قوانین قلمداد نمود و یا اینکه عدم نیاز مالی، و عدم انگیزه کافی، سبب می‌شود که هماهنگی‌های آنها به مراتب کمتر از کارگران باشد.

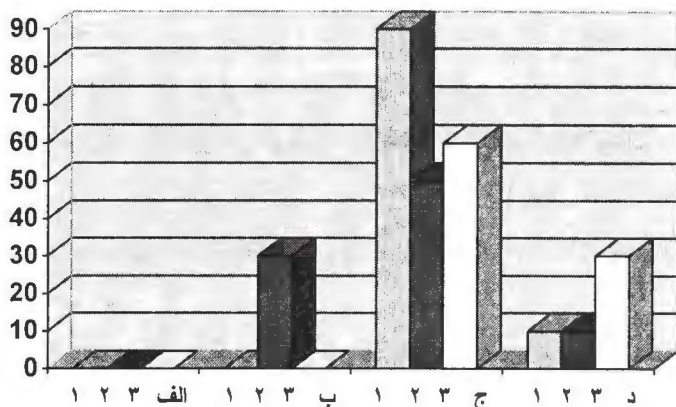
تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۷۹)

سؤال سوم - در صورت وجود تشکل کارگری در محیط کارگاه شما، میزان موفقیت آن را در تأمین منافع کارگران چگونه ارزیابی می‌کنید.

موضوع الف - خیلی زیاد ب - زیاد ج - تا حدودی د - اصلاً

تبرستان
www.tabarestan.info

- ۱- دستمزد
- ۲- ساعات کار
- ۳- رفاه
- ۴- تأمین اجتماعی
- ۵- جلوگیری از اخراج
- ۶- دفاع از حقوق کارگران در مناقشات



هرچند بررسی میزان موفقیت تشکلهای کارگری به آسانی میسر نیست. اما به طور اجمالی به بررسی بعضی موارد که به نظر مهمتر می آیند می پردازیم.

در بررسی میزان موفقیت تشکلهای کارگری، درجه روشن بودن اهداف و وظایف تشکیلات، می بایست مشخص گردد. با روشن شدن اهداف، سیستم ارزشیابی به جریان می افتد تا بتواند سنجشی نسبتاً دقیق از عملکرد تشکلهای کارگری به دست دهد. در این راستا، تشکلهای کارگری در مورد سطح دستمزد، تلاش چشمگیری نداشتند و نتوانستند رضایت کارگران را جلب کنند.

در مورد ساعات کار، نسبتاً موفق تر توانستند کارساز باشند و البته این موفقیت را نیز در اصل، مرهون قوانینی هستند که در این مورد به تصویب رسیده.

در مورد رفاه نیز می توان گفت که جواب "تأحدودی" کارگران در این زمینه، محتاطانه بوده و می توان بعضی از اقدامات شرکتهای تعاونی در این زمینه را، مانع از بیان جواب منفی کارگران دانست.

در موارد دیگر، بررسی موفقیت یا عدم موفقیت تشکیلات تأمین اجتماعی را می بایست زمینه ای برای دفاع از حقوق کارگران قلمداد نمود که به هنگام بیماری و بازنشستگی، می تواند تا حدودی نیازهای کارگران را برآورده سازد.

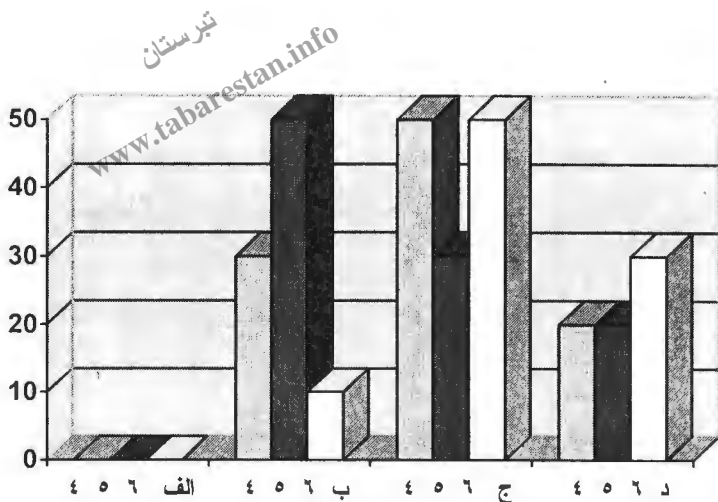
تنها برگ برنده تشکیلات در کارگاهها، در بررسیهای بعمل آمده، در مورد اخراج خودنمایی می کند.

در جلوگیری از اخراج، تشکیلات توانسته اند به موفقیتی بیشتر از انتظار دست یابند.

در دفاع از حقوق کارگران در مناقشات کارگری، و یا کارگری و

تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۸۱)

کارفرمایی، تشکیلات توانسته است موفق عمل کند که البته به علت حمایتی بودن حقوق کار، در مورد این مسئله در قوانین به تصویب رسیده، پیش‌بینی لازم شده است، که بخش عمده موضوع دادرسی کار، آن را شامل شده و به آن می‌پردازد.



تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۸۲)

سؤال چهارم - میزان رضایتمندی خود را از وضعیت شغلیتان در موارد زیر مشخص فرمایید.

موضوع الف - خیلی زیاد ب - زیاد ج - تا حدودی د - اصلاً

تبرستان
www.tabarestan.info

۱ - میزان حقوق

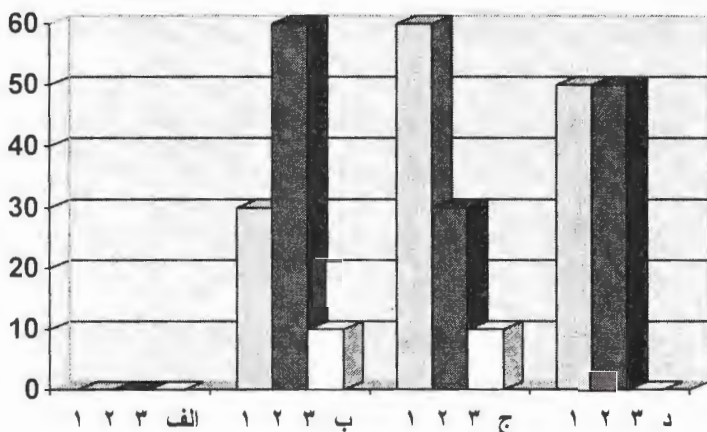
۲ - برخورد مدیران و سرپرستان

۳ - سهولت و راحتی انجام کار

۴ - محیط دوستانه و صمیمانه

۵ - میزان ساعات کار

۶ - توجه به امور رفاهی



موفقیت و رضایتمندی در این مقولات، با توجه به آمار به دست آمده از پرسشنامه و تحلیل نمودار مربوطه، مبین این است که موفقیت تشکیلات در مقوله میزان حقوق و سطح دستمزدها جالب توجه نبوده و با توجه به رکود نسبی بازار و اقتصاد کشور، سطح زندگی کارگران رو به نزول گذارده است و در این راستا، تنها کمک نسبی تشکیلات و عملکرد مناسب برخی از مدیران کارخانجات در این رابطه، که با برخورد نسبتاً خوب و تا حدودی منصفانه، و با درک مشکلات این قشر زحمتکش، توانسته‌اند از رکود کاری جلوگیری کرده و سبب اشتیاق و عدم دلمردگی کارگران، شوند. آن هم در شرایطی که با توجه به سطح پایین دستمزدها، فشار اقتصادی موجود، کارگران را بیش از پیش دچار تنگنا نموده است.

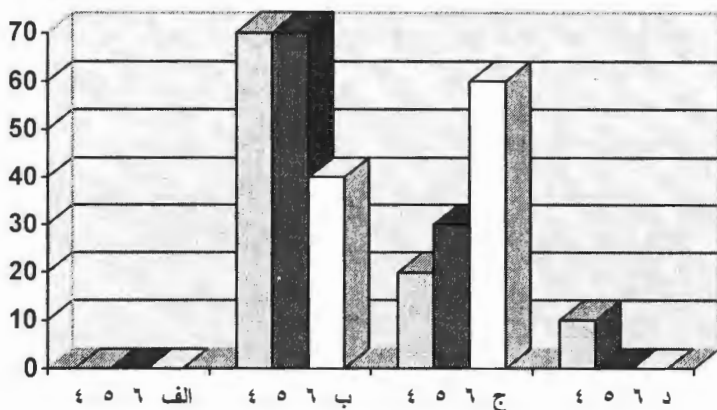
در مورد سهولت انجام کار باید خاطر نشان کرد که با توجه به عدم رعایت مسائل ایمنی و کار با وسایل نه چندان مدرن، خطرات کمین کرده در محیطهای کاری و کارگاهها، موجبات آزار کارگران و عدم رضایت آنان را فراهم آورده است. اما به علت کم توقع بودن این قشر از جامعه، به همین سطح رفاه و ایمنی غیر استاندارد و نازل نیز، راضی هستند.

در محیط کار عامل صمیمیت و اینکه کار را از آن خود دانستن بسیار در موفقیت و رضایت کارگران مؤثر بوده و سبب پیشرفت کار می‌گردد و تا حدودی آرامش روحی کارگران را فراهم می‌آورد.

در مورد ساعات کار باید اذعان داشت که به علت قانونهای موجود چه در سطح بین‌المللی و چه در قانون کار ایران، که بیشتر جنبه حمایتی دارد، تشکیلات مؤثر عمل نموده و البته همانطور که تاکید شد می‌بایست این مسئله را تا حد زیادی مرهون فعالیتهای بین‌المللی، و حرکتهای مؤثر در نظام بین‌الملل دانست.

در مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ به این موارد تاکید شده و بر آنها صحنه گذارده شده است و ایران نیز آنرا پذیرفته است.

در امور رفاهی، به علت فعالیت تأمین اجتماعی، این مهم در بعضی موارد نظیر بیماری و بازنشستگی از عهده تشکیلات خارج شده است، اما فعالیت در دیگر زمینه‌ها نظیر: مسکن و... با توجه به جوابهای داده شده، آنچنان موفقیت آمیز نبوده است.



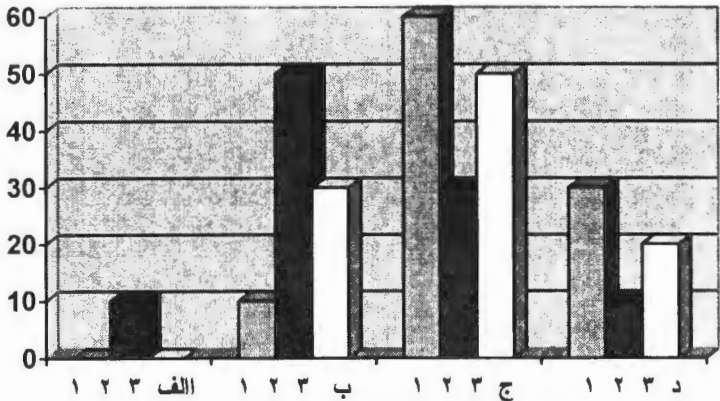
تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۸۵)

سؤال پنجم - میزان موفقیت تشکیلات، در حل مشکلات صنفی کارگران را در زمینه‌های زیر مشخص فرمایید.

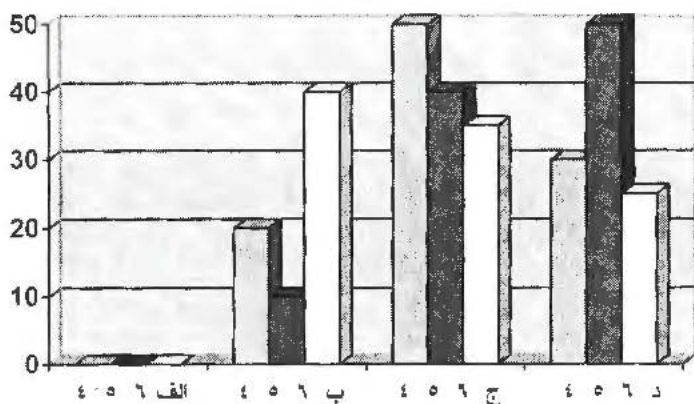
موضوع الف - خیلی زیاد ب - زیاد ج - تا حدودی د - اصلاً

تبرستان
www.tabarestan.info

- ۱ - دستمزد
- ۲ - اخراج
- ۳ - ساعات کار
- ۴ - سختی کار
- ۵ - رفاه
- ۶ - تأمین اجتماعی



میزان موفقیت تشکیلات، با رضایتمندی کارگران رابطه مستقیم دارد و مسلماً این رضایتمندی در اثربخشی و پیشبرد اهداف کارگاه از نظر میزان تولید نیز بسیار مؤثر می‌باشد. بنا به جایگاه خاصی که شاخصهای اثربخشی در این نمودارها دارد، توصیف این مقوله کمی از حالت آماری و علمی خارج گشته و به صورت پیشنهاد در می‌آید. به همین دلیل ساختار مدیریتی و نوع برخورد مدیران با تشکلهای و همکاری و همکار هر سه گزیده، که از آن به عنوان سه ملاک اثربخشی یاد می‌شود، در برداشت موفقیت تشکیلات مؤثر می‌باشد.

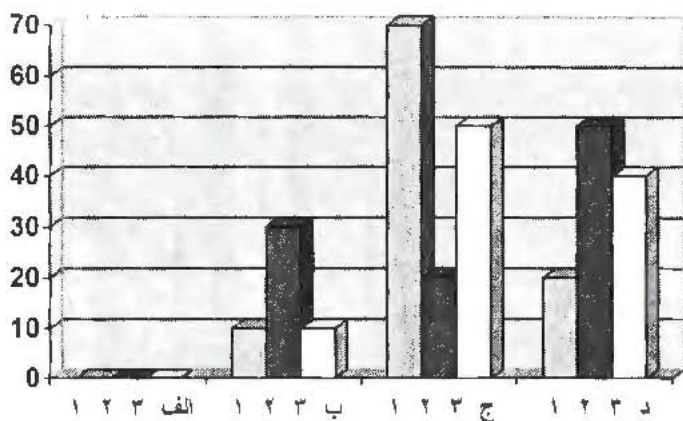


تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۸۷)

سؤال ششم - میزان موفقیت تشکلهای را در هر یک از فرایندهای زیر مشخص فرمایید.

موضوع الف - خیلی زیاد ب - زیاد ج - تا حدودی د - اصلاً

- ۱- ایجاد روحیه همکاری در پیشرفت سریع امور
- ۲- بالا بردن آگاهی کارگران در زمینه حرفه‌نگی و سیاسی
- ۳- بالا بردن آگاهی کارگران در زمینه فنی - حرفه‌ای
- ۴- نظارت بر انجام صحیح کار و پیشنهادات سازنده
- ۵- بررسی شکایات کارگران در مورد نارسائیهای واحد
- ۶- همکاری با مدیریت در بهبود شرایط کار
- ۷- همکاری با مدیریت در بهره‌وری و بهبود میزان تولید
- ۸- بهبود روابط حاکم بر محیط کار
- ۹- پیشنهاد تشویق عناصر فعال و لایق



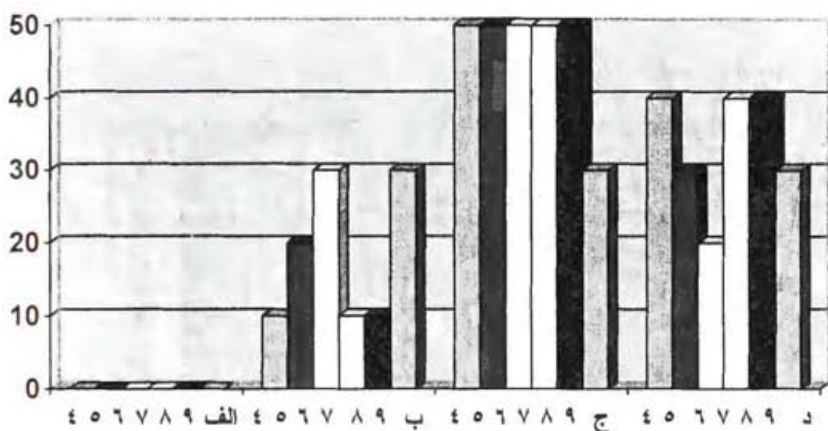
(۱۸۸) تشکلهای کارگری و کارفرمایی

در مورد وظایف محوله به تشکیلات، که در قانون قسید شده است، موضوعاتی از موارد فوق، در کانون توجه قرار گرفته و بدانها بیشتر پرداخته شده است.

ایجاد روحیه همکاری، احتیاج به همتی سه جانبه دارد، یعنی هم تشکیلات و هم مدیران و هم کارگران می بایست با هم تفاهم داشته و در پیشبرد امور همیاری نمایند.

بالا رفتن آگاهی و دانش کارگران در سالهای اخیر جزء برنامه قانونی و کاری بوده، ولی باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

توجه و همکاری مدیران با تشکیلات، سبب بالا رفتن فرهنگ سازمانی محیط کار می گردد. شیوه و نگرش مدیران به جایگاه تشکیلات باید به نحوی باشد که روحیه همدلی بیشتر را برای تولید بیشتر فراهم آورد و در نهایت سبب توسعه اقتصادی کشور گردد.



تشکلهای کارگری و کارفرمایی (۱۸۹)

تعداد تشکلهای به ثبت رسیده از سال ۱۳۶۷ لغایت ۱۳۷۷

سال تعداد شورای تعداد نماینده تعداد انجمنهای تعداد انجمن
اسلامی کار کارگران صنفی کارگری صنفی کارفرمایی

www.tabares.info

۶۷	۹۱۴	۶۷۸	-	-
۶۸	۱۰۹۴	۷۳۹	-	-
۶۹	۱۳۹۱	۷۵۱	۲	۳۶
۷۰	۱۵۷۹	۷۷۶	۲	۳۶
۷۱	۱۶۵۴	۷۸۲	۲	۳۶
۷۲	۱۷۰۱	۸۰۱	۲۷	۳۴
۷۳	۱۸۲۱	۸۲۹	۶۶	۷۸
۷۴	۱۹۴۹	۸۶۱	۷۳	۸۴
۷۵	۲۲۲۰	۸۹۹	۱۱۲	۱۲۱
۷۶	۲۲۶۱	۱۲۳۰	۱۲۶	۱۴۷
۷۷	۲۶۵۲	۱۲۵۵	۱۷۴	۱۸۶

نتیجه

بررسی همه جانبه تحولات اجتماعی و حقوقی تشکلهای کارگری، نشان دهنده دو جلوه متمایز در حقوق سندیکایی کشور می باشد:

ظهور تشکلهای کارگری در ایران را، بیش از آنکه حالت خودجوش و طبیعی داشته باشد، می توان ملهم از تجربیات کشورهای صنعتی دانست. در چنین حالتی، کارگران چندان در مقام درک نتیجه نهائی آن، که همان ارتقاء وضعیت اقتصادی و اجتماعی کارگری است نبوده اند، بلکه تأسیس اینگونه تشکلهای بیشتر تحت تعالیم رهبران سیاستگرای کارگری صورت گرفته که نتیجه آن وابستگی سندیکاها به احزاب و گروههای سیاسی بوده، بدون آنکه این وابستگی، به کارگران عضو ربطی داشته باشد. از طرف دیگر، اراده مبارزه برای ارتقاء اجتماعی و اقتصادی وضع کارگران، با آنکه می توانست زمینه ساز یک تفاهم جمعی باشد، به خاطر عرضه و ارائه اندیشه های کمونیستی توسط رهبران وابسته به کمونیسم، فضای سیاسی غیر قابل تفاهمی را بین این رهبران و کارگران عضو که دارای اعتقادات عمیق اسلامی بودند، به وجود آورده بود.

این تناقض مکرر، نشان دهنده آن است که مبارزات شغلی کارگران و

ایدئولوژی سیاسی رهبران، نمی‌توانست هماهنگ بوده و در یک راستا عمل نماید. این مسئله تا جایی جدی و قابل اهمیت می‌باشد که می‌توان تکوین شکل در ایران را بیشتر شکلی دانست تا واقعی.

از سال ۱۳۰۰ شمسی، همراه با جریان صنعتی شدن کشور، تناقض و تضاد دیگری فرا رسید. بدین ترتیب که از یک طرف، جلب نیروی انسانی برای کارخانه‌های جدیدالتأسیس آرامش محیطی را به منظور ارتقاء کمیت و کیفیت کار طلب می‌کرد و از طرف دیگر، تأثیرات افکار کمونیستی نظام جدید اتحاد جماهیر شوروی که خطاب آن به تمام کارگران جهان بود، محرک پدیداری جنبش‌های کارگری در همین کارگاهها بود.

تضاد بین آرامش طلبی صنعتی و جنبش‌های کارگری متأثر از تبلیغات کمونیستی، در کنار تشکیلات هدایت شده غیر خودجوش ناوارد، نمی‌توانست سرنوشت امیدوارکننده‌ای داشته باشد. به همین خاطر بود که دولت اقتدارگرای وقت، با تسلط بر آن آشفتگی درونی، توانست هرگونه نهضت سندیکایی در کشور را در گلو خفه کند.

بین سالهای ۱۳۲۰ (سقوط رضاشاه) و ۱۳۳۲ (کودتا علیه دولت قانونی دکتر مصدق) با باز شدن نسبی فضای سیاسی، فرصت مناسبی برای فراگیری مسائل سندیکایی و آشنایی عملی با آزادی سندیکاها بود که نوعی هماهنگی بین تشکلهای پراکنده کارگری را به همراه داشت. پدیداری اتحادیه‌های بزرگ کارگری، علاوه بر آنکه حساسیتهای داخلی و بین‌المللی بر جای گذاشت، قدرت عمومی را نیز تحت الشعاع گسترده‌تری خود قرار داد. به ترتیبی که تدوین اولین قانون مقررات ملی کار در سال ۱۳۲۵ را که حاوی پاره‌ای از شرایط کار، آزادی سندیکایی و حق اعتصاب بود، می‌توان ناشی از این جریان دانست.

از سال ۱۳۴۱ به بعد، پس از رفع تدریجی آثار کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲، دولتهای وقت برای کسب وجهه جهانی، به نام انقلاب سفید شاه و ملت، توسعه سندیکایی را در سطوح و مراتب مختلف، جزء برنامه‌های خود قرار دادند. مروری کوتاه بر این ماجرا، دو نتیجه‌گیری متفاوت را نشان می‌دهد:

- از یک طرف، حمایت‌های قانونی و عملی دولت، برای تشکلهای کارگری این امکان را فراهم ساخت تا علاوه بر جبران محدودیت‌های گذشته، بتوانند با طرح مسائل و مشکلات، به پاره‌ای امتیازات اجتماعی و اقتصادی نائل شوند.

- از طرف دیگر، این چنین حمایت‌های گسترده‌ای، بدون شک وابستگی تشکلهای به دولت را به همراه داشت؛ بدین معنی که دولت در مقام ترویج و ارشاد و اعطای امتیاز به این تشکلهای، از طریق نظارت قبلی بر شرایط و سوابق داوطلبان نمایندگی هیأت مدیره، صرفاً افرادی را مورد تأیید قرار می‌داد که مورد تأیید حکومت باشند. علاوه بر آن، به هنگام بروز اختلافات جمعی کار، دولت در مقام میانجی رفع اختلاف، با مطرح کردن نظم و امنیت و مصالح کشور، همواره ابتکار عمل داشت که نتیجه‌ای جز ناکارآیی سندیکایی به همراه نداشت.

بدین ترتیب، می‌توان سندیکالیسم در ایران قبل از انقلاب را جریانی دانست که همواره با عوامل بازدارنده، خنثی‌کننده و حتی مخرب روبرو بوده است. اما کمترین نتیجه مثبتی که برای این دوران می‌توان قائل شد، آشنایی جامعه کارگری با حقوق کار و مسائل سندیکایی بوده است.

با پیروزی انقلاب اسلامی ۱۳۵۷ و اوج‌گیری آزادیهای ناشی از انقلاب، جامعه کارگری نیز در مسیر امواج آرمان خواهانه انقلابی قرار گرفت

و تشکلهای ناپایداری را با گرایشهای مختلف به وجود آورد. اما نتیجه عملی قابل توجهی را به همراه نداشت.

البته، شکل گیری انجمن های اسلامی در واحدهای مختلف، خود به خود محتوای کارگری به خود گرفت و به صورت کانون مبارزات ارتسقاطبانه اجتماعی و اقتصادی درآمد. موضع گیری این انجمن ها به هنگام رد قانون کار، توسط شورای نگهبان و تأثیرات بعدی آن، شاهد این مدعا است. در یک نگرش تحلیلی، خودجوشی مورد انتظار برای تشکلهای در این انجمنها می توان به خوبی مشاهده نمود. اعتراف دولت به این اقتدار خودجوش، در ماده ۱۳۰ قانون کار فعلی و در صدر مواد مربوط به تشکلهای کارگری، آشکار است.

در بررسی های به عمل آمده دریافتیم که تضمین اجرای مقررات کار و اجرای آن به دو عامل مهم بستگی دارد.

۱ - نظارت مقامات عمومی و دولت

۲ - همبستگی کارگران و آگاهی و حق خواهی آنان

آیا برای حل مشکلات یاد شده در این پژوهش، اصلاح قانون کار کافی است؟

پاسخ صریح اینست که اصلاح قانون کار لازم است اما کافی نیست. لازم است بدان سبب که مسائل کارگری در تحول اند و قانون کار موجود که در آغاز هم کاملاً پاسخگوی نیازها نبوده است، با گذشت زمان صاحب نارسائی های بیشتری نیز شده است و در حال حاضر کاستیهای آن کاملاً نمایان است. اما اگر معتقدیم که تغییر و اصلاح قانون به تنهایی کافی نیست، از آن جهت است که مهم تر از تغییر و اصلاح قانون، شرایط اجتماعی و

اقتصادی اجرای آن است.^(۱)

این امر مبرهن است که تفاهم میان عوامل موجود در یک محیط صنعتی (کارگران - تشکیلات قانونی موجود در کارخانه‌ها - مدیران) سبب افزایش روزافزون انصاف و همبستگی و بالطبع عدالت اجتماعی در جامعه گردیده و روح اجتماع را آماده پذیرش همکاری و همدلی خواهد گردانید.

در راه ایجاد این هماهنگی، موارد زیر ضروری به نظر می‌رسد:

- ۱ - نقش کارگران و اثربخشی آنان در عملکرد تشکیلات
- ۲ - شناخت و آگاهی کارگران نسبت به قوانین اساسی و کار.
- ۳ - شناخت وظایف محوله به تشکیلات.
- ۴ - برقراری تعادل بین انتظارات کارگران و کارفرمایان از تشکیلات، و همچنین انتظارات و توقعات تشکیلات از این گروه‌ها.
- ۵ - وجود سیستم نظارتی و ارزشیابی بر عملکرد و کارآمدی تشکیلات.
- ۶ - ایجاد امنیت شغلی در رابطه با وابستگی به تشکیلات (عقاید - احزاب).
- ۷ - نقش تشویقی دولت با سیاستگذاری صحیح در استفاده از تشکیلات.
- ۸ - استفاده دولت از پیشنهادات فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و صنعتی تشکیلات.
- ۹ - بالا بردن ظرفیت کارآمدی و توانمندی تشکلهای در قوانین (عدم

۱- دکتر عزبه‌اله عراقی، آیامین دانید حقوق کارگر و کارفرما را چه قرار داده؟ انتشارات راهنما، سال

محدودیت عملکرد).

۱۰ - استفاده از مشارکت کارگران (تشکیلات) در میزان تولید.

در ارتباط با بیشتر موارد بالا در طول تحقیق نقطه نظرانی ارائه شد اما مجالی برای صحبت راجع به مورد دهم یافت نگردید که در اینجا به آن پرداخته می شود.

مشارکت کارگران در اداره کارگاه یا به عبارت دقیقتر، مشارکت کارگران در تصمیم گیری های داخل کارگاه که در علم مدیریت بیشتر تحت عنوان مشارکت در مدیریت یا مدیریت مشارکتی مورد بحث قرار می گیرد، یکی از موضوعات بسیار جالب توجه در روابط کار است. این موضوع زیربنای تشکیل شوراهای کار و فصل مشترک این گونه نهادها به شمار می رود.

عینیت یافتن اندیشه مشارکت کارگران در اداره کارگاه، به تحولی عمیق و دموکراتیک در روابط کار منجر گشت و به تبع آن، برخی از موضوعات مورد بحث حقوق کار از جمله مسئله ماهیت حقوق کارگاه و روابط جمعی کار، دچار دگرگونی شد که این خود به نظریات جدیدی دامن زده است. قبل از هر چیز این امر از یک سو به قوانین کار جنبه دموکراتیک بخشید. زیرا زمینه تحقق دموکراسی صنعتی را فراهم نمود و از سوی دیگر موجب گسترده گی روابط کار و تعمیق مفهوم آن شد. به نحوی که اکنون بایستی روابط جمعی کار را به کلیه روابط ناشی از مذاکرات دسته جمعی در روابط مربوط به ارتباط و همکاری بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان، اطلاق کرد.

از نظر روانی اگر کارگران به نحوه کار و خط مشی و برنامه کارگاه واقف شوند، دیگر خود را نسبت به سرنوشت آن بیگانه احساس نمی کنند. از بُعد اجتماعی، مشارکت با تقویت همکاری در طرفین، میزان برخوردها و

تعارضات را کاهش می دهد و محیط کار سالم و فعالی را به وجود می آورد و در نتیجه صلح و آرامش صنعتی را تداوم می بخشد.^(۱)

دیدگاه و عملکرد خود کارگران در بوجود آوردن تشکیلات کارا و فعال، نقش مؤثری دارد. اگر کارگران به صورت خودجوش نیاز به وجود تشکیلاتی که مشکلات آنها را در یابد و به آنها در رسیدن به خواسته های قانونی و مشروعشان مدد رساند، احساس کنند و سپس این تشکیلات را خود سامان بخشند، در این صورت نقش و عملکرد این تشکیلات بسیار مؤثرتر از زمانی خواهد بود که دولت این حق را به آنها بدهد و اجبار نماید که هر کارخانه ای که داری بیشتر از ۳۵ نفر کارگر باشد، حتماً می بایست تشکیلات شورای اسلامی کار در آن تشکیل شود.

مسئله و متأسفانه، تشکیلات خودجوش و خودگردان که به علت منشاء مردمی کارآیی قویتری دارند، با توجه به مواد و دیدگاههای قانونی فعلی نمی توانند بوجود بیایند و غیر قانونی تلقی می گردند. و شاید این مهمترین عامل در عدم توسعه صحیح چنین نهادهایی باشد که اگر چنانچه می توانستند به درستی ایجاد شده و نقش حقیقی خود را ایفا کنند، چه بسا قادر بودند که سبب تأثیرات چشمگیری در رفاه حال کارگران در تمامی ابعاد و زمینه ها شوند.

از سویی دیگر بنظر می رسد که یکی از وظایف سندیکاها و تشکیلات، در دیدگاه بین المللی، در جهت احقاق حقوق اعضا، به راه انداختن اعتصاب و مبارزه باشد، که البته این حق است مسلم و ابزای قوی که

۱- ولی رستمی، مشارکت کارگران در اداره کارگاه، مجله کار و جامعه، شماره ۲۰، شهریور ۱۳۷۶، ص ۶۴

می‌بایست به دیده احترام بدان نگریست، اما واقعیت این است که جدای بر این، از مهمترین و کارآمدترین وظایف تشکیلات، بهبود حقوق کار است که در حال حاضر دولتها با تهیه لایحه و قانون به این امر مبادرت می‌ورزند و در ضمن سندیکاها و تشکیلات به روش خود و از طریق قراردادهای اجتماعی و تأثیرات مثبتی که در روابط اجتماعی برجای می‌گذارند، این کار را انجام می‌دهند و حقوق کار را به طور غیرمستقیم رو به پیشرفت می‌برند و در تکمیل حقوق کار می‌کوشند.

در راستای این کوششها یکی از نقشهای تشکیلات می‌تواند نقش گروه فشار باشد. یعنی همان گروهی که دولت سنگینی آنها را حس می‌کند و در تدوین مقررات و سیاستگذاریهایش به آنها توجه دارد و لاجرم می‌بایست حقوق و دیدگاه آنها را لحاظ نماید. اما در حال حاضر تشکیلاتی که در جامعه ما وجود دارند، متأسفانه فاقد قدرت اجرایی و فاقد نقشهای اجتماعی که لازمه این گونه تشکیلات می‌باشد هستند. در آمارهای برگرفته از سوالات و نمونه گیری، در می‌یابیم که نقش تشکیلات بیشتر به درون محیط بسته کارگاه، و آن هم در مواردی خاص محدود می‌گردد.

در نتایج بدست آمده مشاهده می‌شود که اعم وظایف تشکیلات در ایران، به طور متوسط شامل مواردی مانند: جلوگیری از اخراج، ساعات کار و... که در سطوح بین‌المللی نظیر مقاله نامه‌های ۸۷ و ۹۸ بدانها پرداخته شده و قوانین داخلی نیز به حمایت از آنها دامن زده، می‌باشد و تشکیلات کارگری در ایران با رسیدگی به این موارد، همواره تلاش نموده‌اند تا عملکردهای وظایفی خود را توجیه نمایند و بر ضعفهای کاملاً آشکار خود سرپوش گذارند. که این خود سبب می‌شود که در نهایت خلاقیتی و آن نوع کارایی را که باید در تشکیلات شاهد باشیم، کمتر مشاهده نماییم.

یکی از موارد دیگر که می‌توان در مورد تشکیلات بدان اشاره کرد، این است که ماهیت تشکیلات در ایران، اغلب سیاسی می‌باشد یعنی بیشتر سیاست‌زده می‌باشند تا قانون‌گرا.

به علت اینکه بنیانگذار این تشکیلات دولت می‌باشد نه خود کارگران، پس بنابراین با حمایتها و هدایتها و خط‌دهی‌های سیاسی، در ظاهر به نظر می‌رسد که نمیتواند پاسخگوی نیازهای واقعی کارگران باشد.

به این ترتیب استقلال تشکیلات زیر سؤال می‌رود و این مسئله با این هدف عظیم حکومت، که سپردن کار مردم به مردم که هدف قانون اساسی و قانون کار (تشکیلات) نیز می‌باشد، منافات دارد.

پس می‌بایست نقاط قوت و ضعف قانون کار (تشکیلات) را باز شناخت و در رفع آن کوشید.

کتابنامه

تبرستان

www.tabarestan.info

منابع به زبان فارسی

کتب

- ۱ - آشتی، محسن: حقوق کار، انتشارات مدرسه عالی بیمه تهران، ۱۳۵۵.
- ۲ - آبراهامیان، یرواند: ایران بین دو انقلاب، ترجمه: احمد گل محمدی و محمد ابراهیم فتحی، نشر نی، چاپ اول ۱۳۷۷.
- ۳ - آبراهامیان، یرواند: مقالاتی در جامعه شناسی سیاسی ایران، ترجمه: سهیلا ترابی فارسانی، نشر شیراز، بهار ۱۳۷۶.
- ۴ - اداره کل سیاسی وزارت کشور: شناسنامه تشکلهای و احزاب سیاسی جمهوری اسلامی ایران، انتشارات کمیل، چاپ نصر، اول پائیز ۱۳۷۷.
- ۵ - تاریخ پیدایش و تکامل سندیکا، نویسنده نامعلوم، انتشارات طوفان، سال ۱۳۲۴.
- ۶ - چولکی، ابراهیم: تاریخچه جنبش بین‌المللی کارگری، جلد اول (پیدایش و تکامل مارکسیسم)، انتشارات بهاران، تهران ۱۳۵۸.
- ۷ - خلیفه سلطانی، امیرحسین: تحولات کار و کارگری طی پنجاه سال سلطنت دودمان پهلوی، انتشارات سروش، ۱۳۵۵.
- ۸ - زاهدی، شمس‌السادات: تشکلهای کارگری و کارفرمایی (بررسی

- تطبیقی)، نشر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۷۷.
- ۹ - عراقی، عزت الله: حقوق کار، جلد دوم (کارگاه - روابط جمعی کار)، انتشارات دانشگاه ملی ایران، ۱۳۳۶.
- ۱۰ - عراقی، عزت الله: آیامی دانید حقوق کارگر و کارفرما از چه قرار است؟، انتشارات راهنما، سال ۱۳۶۳.
- ۱۱ - فدراسیون سندیکای جهانی: آموزشهای سندیکایی، انتشارات ابوریحان، چاپ دوم ۱۳۲۶.
- ۱۲ - کامبخش، عبدالصمد: نظری به جنبش کمونیستی و کارگری در ایران، جلد دوم، انتشارات توده، ۱۳۵۱.
- ۱۳ - لاجوردی، حبیب: اتحادیه‌های کارگری و خودکامگی در ایران، ترجمه ضیاء صدقی، نشر نو، ۱۳۶۹.
- ۱۴ - مهر، فرهنگ: حقوق کار، انتشارات مدرسه عالی بازرگانی، چاپ چهارم، ۱۳۵۰.
- ۱۵ - مؤسسه کار و تأمین اجتماعی: تاریخ و شرایط کار در ایران از عهد باستان تاکنون، نشریه شماره ۲، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران، مهر ۱۳۵۰.
- ۱۶ - هاشمی، سید محمد: نگرشی بر قانون جدید کار، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، سال ۱۳۷۰.
- ۱۷ - هاشمی، سید محمد: قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، جلد دوم (حاکمیت و نهادهای سیاسی)، انتشارات مجتمع آموزش عالی قم، سال ۱۳۷۵.

مجلات ، مقالات

- ۱ - جودت، "مبارزات کارگران"، مجله دنیا، شماره ۲۲، ۱۳۲۶.
- ۲ - مصاحبه با دکتر ایرج سعید وزیری، استاد دانشگاه.
- ۳ - مشارکت کارگران در اداره کارگاه، تهیه و تدوین: ولی رستمی، مجله کار و جامعه، شماره ۲۰، شهریور ۱۳۷۶.
- ۴ - مصاحبه با دکتر سید محمد هاشمی استاد کارشناس حقوق کار دانشگاه شهید بهشتی.
- ۵ - مصاحبه با دکتر عزت‌اله عراقی استاد و کارشناس حقوق کار دانشگاه تهران.

اسناد و قوانین

- ۱ - مجموعه قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی، انتشار مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم، سال ۱۳۷۲.
- ۲ - مجموعه قانون کار، چاپ شهریور ۱۳۴۵.
- ۳ - مجموعه قوانین کار، تدوین: جهانگیر منصور، نشر دوزان، تابستان ۱۳۷۶.
- ۴ - قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، تدوین: واحد پژوهش "مجد"، زمستان ۱۳۷۴.
- ۵ - دهگان، "گزارش"، اسناد تاریخی کارگری سوسیال دموکراسی و کمونیستی ایران، شماره ۶.
- ۶ - دولت ایران، مذاکرات مجلس شورای ملی تهران، مذاکرات مجلس چهارم، انتشارات مجلس، منتشره از ۱۲۸۱.
- ۷ - صورت مشروح مذاکرات مجلس، بررسی نهایی قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، اداره کل قوانین مجلس شورای اسلامی، تیر ۱۳۶۱.
- ۸ - گزارش شماره ۴/۱ مورخه ۱۱/۱۲/۱۳۲۷، کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی.
- ۹ - پروگرام عملیات حزب کمونیست ایران، اسناد تاریخی جنبش کارگری سوسیال دموکراسی و کمونیستی ایران، جلد اول و ششم، فلورانس، مزدک، ۱۳۵۱ - ۱۳۵۵.

منابع به زبان انگلیسی

1- BAYAT, ASSEF. "WORKERS, CONTROL AFTER THE REVOLUTION." IN MERIP REPORTS, NO. 113, MARCH - APRIL 1983

2 - LEAGUE OF NATIONS, COMMISSION ON INQUIRY INTO THE PRODUCTION OF OPIUM IN PERSIA. REPORT TO THE COUNCIL. GENEVA:1926.

3 - ERIC WOLF, PEASANT WARS IN THE TWENTIETH CENTURY

(NEW YORK, 1969)

تبرستان
www.tabarestan.info



ISBN: 964-93339-0-8