

نقش شکل‌های کارگری در پیشبرد گفت‌وگوی اجتماعی و کار شایسته



تقریباً در بیشتر نقاط جهان، اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری نقش مهمی در تضمین رفاه، حقوق و معیشت کارگران ایفا می‌کنند. این سازمان‌ها منافع جمعی را نمایندگی می‌کنند و همچنین از دستمزد منصفانه، شرایط کار ایمن و مزایایی که استاندارد زندگی مناسب را برای کارگران تضمین می‌کند، دفاع می‌کنند. با این حال، نقش تشکل‌های کارگری فراتر از مذاکره برای دستمزد بهتر یا حل اختلافات در محل کار است. فعالیت آن‌ها در ابعاد کلان می‌تواند به تقویت گفت‌وگوی اجتماعی و پیشبرد کار شایسته که یکی از محورهای کلیدی برنامه کار شایسته سازمان بین‌المللی کار (ILO) است، کمک کند. در بسیاری کشورها از جمله ایران، محدودیت‌های دولتی، فقدان آزادی و عدم استفاده از ظرفیت‌های بالقوه گفت‌وگوی اجتماعی مانع از عملکرد آزادانه و اثرگذار این تشکل‌ها می‌شود.

اهمیت فعالیت تشکل‌های کارگری

تشکل‌های کارگری به‌عنوان پل ارتباطی بین کارفرمایان و کارگران عمل می‌کنند. اتحادیه‌ها یا تشکل‌های کارگری با سازمان‌دهی کارگران در محیط کار، بستری را برای چانه‌زنی دسته‌جمعی فراهم کرده و تضمین می‌کنند که صدای کارگران شنیده شده و به نگرانی‌های آن‌ها رسیدگی می‌شود. با وجود این، نقش آن‌ها محدود به محل کار نیست. این تشکل‌ها در شکل دادن به سیاست‌های کار، کمک به رشد اقتصادی و ترویج عدالت اجتماعی نقش اساسی دارند.

یکی از محورهای کلیدی فعالیت تشکل‌ها، نقش آن‌ها در تقویت گفت‌وگوی اجتماعی است که شامل مذاکرات، مشورت‌ها یا تبادل اطلاعات بین نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در مورد موضوعات مشترک است. گفت‌وگوی اجتماعی برای ارتقای کار شایسته ضروری است؛ چراکه به تدوین سیاست‌هایی کمک می‌کند که رشد اقتصادی را با حقوق کارگران متعادل کند. کار شایسته، همان‌طور که توسط ILO تشریح شده، کاری است که درآمد منصفانه، امنیت در محل کار، حمایت اجتماعی، سازمان‌دهی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها را تضمین می‌کند.

برای تحقق چنین شرایطی، تشکل‌ها نقش‌ی ضروری در تضمین تحقق کار شایسته ایفا می‌کنند. آن‌ها زمینه تدوین یا اجرای قوانین را برای ارتقای ایمنی شغلی، دستمزدهای بهتر، حمایت اجتماعی و حمایت از حقوق اساسی مانند حق تشکیل انجمن و چانه‌زنی جمعی، ایجاد می‌کنند.

گزارش

از ابتدای روی کار آمدن دولت چهاردهم، بارها بر اجرای برنامه هفتم توسعه تأکید شده است. این در حالی است که قانون برنامه هفتم توسعه در برخی موارد از جمله تعیین نقش و جایگاه تشکل‌های کارگری و صنفی به‌عنوان یکی از ارکان سه‌جانبه‌گرایی در روابط کار، سکوت کرده است. مسکوت نگه داشتن این مقوله، در شرایطی که در سال‌های اخیر شاهد افزایش بحران‌های حوزه کارگری هستیم، از سوی بسیاری از فعالان و پژوهشگران حوزه روابط کار مورد انتقاد واقع شده است.

در گزارشی که مرکز پژوهش‌های مجلس در روزهای پایانی سال ۱۴۰۱ با موضوع «تشکل‌های کارگری و حقوق کارگران در برنامه هفتم توسعه» تهیه کرده، ضمن آسیب‌شناسی برخی از مهم‌ترین قواعد موجود در محیط کار، احکامی در هشت محور به منظور طرح در برنامه هفتم توسعه پیشنهاد شده که شامل امنیت در بازار کار، امنیت در استخدام، امنیت شغلی (ثبات و استمرار شغلی)، امنیت در بازتولید مهارت، ایمنی کار، امنیت درآمدی، امنیت و مصونیت نمایندگی و امنیت در دادخواهی است.»

در این گزارش آمده است: «قواعد حاکم بر محیط کار در کشور، به دلیل عدم انطباق با تغییرات بنیادین جهان کنونی و عدم تناسب با فضای کسب وکار و تحولات ایجاد شده در رژیم انباشت سرمایه، با نوعی ناکارآمدی مواجه است و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید با اصلاح همین قواعدی که نتوانسته‌اند خود را با شرایط جدید انطباق دهند، فصلی جدید در روابط کار باز کنند.»

امنیت و مصونیت نمایندگی، جزو هشت محور پیشنهاد

مقاله‌نامه‌های بین‌المللی و تأکید بر نقش تشکل‌ها

اهمیت فعالیت تشکل‌های کارگری در ترویج کار شایسته توسط موافقت‌نامه‌ها و کنوانسیون‌های مختلف بین‌المللی به رسمیت شناخته شده و تقویت شده است. کنوانسیون شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار در مورد آزادی تشکل و حمایت از حق سازمان‌دهی و کنوانسیون شماره ۹۸ در مورد حق سازمان‌دهی و قرارداد‌های جمعی، مهم‌ترین کنوانسیون‌های بین‌المللی در ارتباط با آزادی فعالیت جمعی هستند. این کنوانسیون‌ها حق کارگران و کارفرمایان را برای تشکیل و پیوستن به سازمان‌هایی که انتخاب می‌کنند و مشارکت در مذاکرات جمعی بدون ترس از مداخله دولت یا کارفرمایان به رسمیت می‌شناسند.

علاوه بر این، برنامه کار شایسته سازمان بین‌المللی کار که در سال ۱۹۹۹ به تصویب رسید، بر لزوم تدوین سیاست‌هایی تأکید می‌کند که ایجاد شغل، حفظ حقوق در محل کار، حمایت اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی را ترویج می‌کند. دستور کار این سند تأکید می‌کند که کار شایسته در تلاش برای کاهش فقر و دستیابی به توسعه عادلانه، فراگیر و پایدار است. ایران به‌عنوان عضو سازمان بین‌المللی کار هنوز به این دو مقاله‌نامه بنیادین نپیوسته است. با این حال هر کشور عضو سازمان بین‌المللی کار موظف است این کنوانسیون‌ها و موافقت‌نامه‌های بین‌المللی را برای حفظ حق آزادی تشکل و مذاکره جمعی به رسمیت بشناسد.

چالش‌های پیش روی تشکل‌های کارگری در ایران در ایران، تشکل‌های کارگری با چالش‌های متعددی روبه‌رو هستند که توانایی آن‌ها را برای تقویت گفت‌وگوی اجتماعی و پیشبرد کار شایسته تضعیف می‌کند. اگرچه ایران عضو

آیه‌نو بررسی می‌کند



سازمان بین‌المللی کار است و کنوانسیون‌های متعددی از جمله کنوانسیون‌های مربوط به حقوق کارگران را به تصویب رسانده اما چارچوب حقوقی و سیاسی این کشور به‌طور قابل توجهی توانایی تشکل‌ها را برای فعالیت آزادانه و مؤثر محدود می‌کند. در ایران یکی از چالش‌های اصلی، فقدان آزادی انجمن است. اتحادیه‌های کارگری مستقل از نظر قانونی به رسمیت شناخته نمی‌شوند و حتی آزادی عمل تشکل‌های رسمی که با مجوز قانونی فعالیت می‌کنند با قید و بندهایی محدود شده است. این امر اصول آزادی انجمن را که در کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار ذکر شده است، تضعیف می‌کند.

علاوه بر این، کارگران در ایران حق اعتصاب آزادانه ندارند. در حالی که قانون اساسی اجازه اعتراضات صنفی و مدنی را می‌دهد اما در عمل، چنین اقداماتی اغلب با محدودیت‌هایی مواجه است و ترس از انتقام‌جویی کارفرمایان، توانایی کارگران را برای سازماندهی و ابراز نگرانی‌هایشان خفه می‌کند.

علاوه بر این محدودیت‌ها، چارچوب قانونی ایران حمایت کافی برای مذاکره جمعی ارائه نمی‌کند. کنترل بر روابط کار، قدرت کارگران را برای مذاکره مؤثر برای دستمزد، مزایا و شرایط کاری بهتر کاهش می‌دهد. در چنین شرایطی، بدون داشتن حق قانونی سازمان‌دهی و مشارکت در چانه‌زنی جمعی واقعی، کارگران در معرض استثمار، دستمزد‌های پایین و شرایط کاری نامن باقی می‌مانند. چالش مهم دیگر نفوذ دولت‌ها در روابط کار است. فعالان کارگری حتی در تشکل‌های سه‌گانه رسمی هم‌نظر هستند که نهاد دولت ایران کنترل قابل توجهی بر تشکل‌ها و فعالیت‌های کارگری دارد و اغلب در فعالیت‌های آن‌ها

کارگری

مداخله می‌کند. این امر نقش تشکل‌ها را به‌عنوان نهادهای مستقلی که قادر به نمایندگی منافع کارگران هستند، تضعیف می‌کند. رویکرد سختگیرانه برخی دولت‌ها به مشکلات کارگری و متعاقباً اعتراضات کارگری، نه‌تنها راه گفت‌وگوی اجتماعی را سد می‌کند، بلکه توانایی تشکل‌ها را برای حمایت از کار شایسته تضعیف می‌کند. در عین حال، بدون تشکل‌های مستقل، نمی‌توان انتظار داشت نماینده واقعی کارگران در فرآیندهای گفت‌وگوی اجتماعی حضور داشته باشد. به این ترتیب اغلب نیازها و حقوق کارگران نادیده گرفته می‌شود.

نقش دولت در تسهیل فعالیت آزادانه تشکل‌ها

دولت در همه نقاط جهان، باید نقش تسهیل‌کننده و نه سرکوب‌کننده را در تضمین فعالیت آزادانه و مؤثر تشکل‌های کارگری ایفا کند. دولت باید در راستای تعهدات خود تحت کنوانسیون‌های بین‌المللی کار، حقوق بنیادین کار از جمله تشکیل اتحادیه‌های مستقل، حق چانه‌زنی جمعی و حق اعتصاب را تضمین کند. چنین اصلاحاتی برای ترویج گفت‌وگوی اجتماعی و پیشبرد کار شایسته ضروری است.

برای انجام این کار ابتدا، دولت باید قوانین و مقراتی را که ناقض این حقوق هستند، اصلاح کند تا اطمینان حاصل شود که کارگران اجازه تشکیل انجمن‌های مستقل، بدون مداخله دولت را دارند. این امر مستلزم لغو قوانینی است که آزادی تشکل‌ها را محدود می‌کند و به آن‌ها اجازه می‌دهد بدون تهدید مداخله دولت فعالیت کنند. با انجام این کار، دولت باید تصویب و اجرای کنوانسیون‌های شماره ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار را در دستور کار قرار دهد. ثانیاً، دولت باید تضمین کند که کارگران حق دارند آزادانه و بدون ترس از انتقام‌جویی در مذاکرات جمعی شرکت کنند. چانه‌زنی جمعی واقعی، یک جنبه اساسی از گفت‌وگوی اجتماعی است و برای اطمینان از اینکه کارگران می‌توانند برای دستمزد منصفانه، شرایط کار ایمن و سایر مزایای مهم مذاکره کنند، حیاتی است.

سوم اینکه دولت‌ها باید حق اعتراض را به رسمیت بشناسند. کارگران باید بتوانند بدون ترس از دستگیری یا خشونت در اعتراضات و اعتصابات مسالمت‌آمیز برای به دست آوردن حقوق خود شرکت کنند. این امر ابزاری ضروری برای کارگران برای ابراز ناراضیاتی و تقاضای تغییر است و سرکوب آن‌ها نشان دهنده نقض استانداردهای بین‌المللی کار است.

در نهایت، دولت باید در جهت ایجاد محیطی مناسب برای گفت‌وگوی اجتماعی با مشارکت همه ذی‌نفعان مرتبط، از جمله تشکل‌های مستقل، کارفرمایان و نمایندگان دولت، در بحث در مورد تغییر یا اصلاح سیاست‌ها و شیوه‌های کار تلاش کند. این ضمانت می‌دهد که قوانین و سیاست‌های کار منعکس‌کننده نیازها و حقوق کارگران است و به توسعه اقتصادی پایدار کمک می‌کند.

جامع برای تنظیم‌گری در محیط کار و رفع مسائل جامعه کارگری مشاهده نمی‌شود.

شاید به دلیل مغفول ماندن این مقوله در برنامه هفتم توسعه است که وزیر جدید تعاون، کار و رفاه اجتماعی در برنامه پیشنهادی خود ضمن اشاره به چالش‌های حوزه روابط کار به لزوم اصلاح سیاست‌ها در این زمینه اشاره کرده است.

در برنامه راهبردی احمد مiredی برای پست وزارت کار، ضعف در تعیین حداقل دستمزد متناسب با معیشت در چارچوب قانون کار و با رویکرد سه جانبه‌گرایی، سهم بالای اشتغال غیررسمی در اقتصاد کشور و فراگیری قراردادهای غیررسمی، «عدم استفاده بهینه از ظرفیت‌های تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، پایین بودن تعاملات بین‌المللی به‌خصوص با سازمان ILO در حوزه اجرای مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار و مشارکت اجتماعی پایین و عدم همگرایی سه بخش دولت، کارگری و کارفرمایی ناشی از عدم توسعه تشکل‌های کارگری به عنوان مهم‌ترین چالش‌های حوزه روابط کار در نظر گرفته شده است. با این حال گرچه در این برنامه هم بر توسعه تشکل‌های کارگری و واگذاری بخشی از امور تصدی‌گری و عملیاتی به آن‌ها، تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گسترش پیمان‌ها و مذاکرات دسته‌جمعی کار تأکید شده، اما اصلاح قوانین و مقررات ناظر بر آزادی فعالیت تشکل‌ها چندان مورد توجه قرار نگرفته است. نکته‌ای که به نظر می‌رسد ضمن تأکید گزارش‌ها و پژوهش‌های کارشناسان روابط کار باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد و دولت با بازگشت به نقش تسهیل‌گری خود، مسیر قانونی و اجرایی فعالیت تشکل‌ها و انجمن‌های کارگری را برای سازمان‌دهی نیروی کار هموار کند.



atiyeno.ir

نکته



شاخص‌ها و رویکردهای

کلیدی سازمان‌های کارگری

سازمان‌های کارگری در دفاع از حقوق کارگران، تضمین دستمزد عادلانه، شرایط کار ایمن و تضمین مزایا نقش مهمی دارند. سازمان‌های مستقل کارگری با عملکرد مستقل و فارغ از نفوذ کارفرمایان، دولت‌ها یا احزاب سیاسی، نقشی حیاتی در این حمایت‌بازی می‌کنند. برخلاف اتحادیه‌های تحت حمایت دولت یا کارفرمایان، سازمان‌های مستقل کارگری منافع کارگران را بیش از هرچیز در اولویت قرار می‌دهند و اغلب در مذاکرات و حمایت‌های خود موضع‌های تهاجمی‌تر و دموکراتیک‌تری اتخاذ می‌کنند. شناسایی سازمان‌های مستقل کارگری برای کارگران، سیاست‌گذاران و محققانی که می‌خواهند صحت و اثربخشی فعالیت‌های اتحادیه را درک کنند از اهمیت زیادی برخوردار است. چندین شاخص و رویکرد کلیدی، به شناسایی این سازمان‌ها کمک می‌کند که هرکدام بر عواملی مانند شیوه حکمرانی، استقلال مالی، شفافیت و نمایندگی کارگران تمرکز دارد.

• استقلال مالی

یکی از عوامل مهم در شناسایی یک تشکل مستقل کارگری، استقلال مالی آن است. اتحادیه‌های مستقل معمولاً به حق عضویت یا کمک‌های مالی کارگران و حامیان متکی هستند که به آن‌ها امکان می‌دهد استقلال خود را در عملیات و فرآیندهای تصمیم‌گیری حفظ کنند. شفافیت مالی، شامل گزارش‌های واضح و قابل دسترس در مورد نحوه جمع‌آوری و استفاده از منابع مالی، نشانه‌قوی استقلال است. در مقابل، تشکل‌هایی که بودجه قابل توجهی از کارفرمایان یا دولت دریافت می‌کنند ممکن است کاملاً مستقل نباشند. اگر سازمانی به‌شدت توسط شرکت‌ها، دولت‌ها یا آژانس‌های خارجی که در روابط کار سهمی دارند تأمین مالی شود، احتمالاً به‌خطر می‌افتد. سازمان‌های کارگری مستقل تمایل دارند از این درگیری‌های مالی برای حفظ آزادی عمل خود اجتناب کنند.

• رابطه با کارفرمایان و دولت

رابطه بین یک سازمان کارگری و کارفرمایان، تعیین‌کننده استقلال آن است. یک سازمان مستقل کارگری معمولاً رابطه تقابلی با مدیریت خواهد داشت؛ زیرا نقش اصلی آن دفاع از منافع کارگران است. اقدامات سازمان، مانند سازمان‌دهی اعتراضات، مذاکره برای دستمزد بهتر یا حمایت از بهبود شرایط کاری اغلب منعکس‌کننده یک موضع تقابلی نسبت به مدیریت در مواقع لزوم است. در مقابل، سازمان‌های کارگری که با کارفرمایان یا دستگاه‌های دولتی هم‌پوشاند، کمتر مستقل هستند. این تشکل‌ها را رویارویی اجتناب می‌کنند، اعتراضات را به‌انحراف می‌کشاند و یا حمایت خود را از کارگران محدود می‌کنند. در عوض منافع کارفرمایان را در اولویت قرار می‌دهند. در عین حال، سازمان‌های کارگری وابسته به دولت یا کارفرمایان، معمولاً تمایلی برای به چالش کشیدن مدیریت در مورد مسائل حیاتی ندارند و اغلب به‌جای پیشبرد منافع کارگران، به‌عنوان ابزاری برای حفظ وضع موجود عمل می‌کنند.

• نمایندگی و مشارکت کارگران

یکی از شاخص‌های کلیدی یک سازمان مستقل کارگری، میزان نمایندگی و تعامل واقعی آن با اعضای خود است. تشکل‌های کارگری مستقل عمیقاً با نگرانی‌ها و نیازهای اعضای خود در ارتباط هستند. آن‌ها سازمان‌دهی مردمی را در اولویت قرار می‌دهند و اطمینان حاصل می‌کنند که صدای کارگران شنیده می‌شود و در تصمیم‌گیری‌ها گنجانده می‌شود. این مشارکت در حفظ استقلال بسیار مهم است؛ زیرا محاسن مسئولیت‌پذیری را در سازمان افزایش می‌دهد. در مقابل، سازمان‌های کارگری که به‌ندرت به کارگران خود نزدیک می‌شوند، کمتر مستقل هستند، تشکل‌های مستقل، عموماً با ارتباطات قوی بین رهبران و اعضا مشخص می‌شوند و برای مشارکت دادن کارگران در کمپین‌ها، مذاکرات و سایر مسائل حیاتی نیازمند فعالیت کلیدی تلاش می‌کنند. علاوه بر این، چنین سازمان‌هایی آموزش کارگران را در اولویت قرار می‌دهند و به اعضا قدرت می‌دهند تا از منافع خود دفاع کنند. همچنین توانایی آن‌ها را برای مشارکت معنادار در فعالیت‌های تشکیلاتی افزایش می‌دهند.

• شفافیت و پاسخگویی

شفافیت از ویژگی‌های یک تشکل مستقل کارگری است. این سازمان‌ها اطلاعات روشنی را در مورد تصمیمات رهبری، امور مالی و مذاکرات جاری در اختیار اعضای خود قرار می‌دهند، شفافیت، اعتماد را در میان اعضا تقویت و تضمین می‌کند که رهبران سازمان در قبال اقدامات آن‌ها پاسخگو هستند. تشکل‌های مستقل کارگری اغلب جلسات منظمی با اعضا برگزار می‌کنند، گزارش‌های مفصلی دارند و به اعضا اجازه می‌دهند تا وضعیت سازمان را بررسی کنند. از سوی دیگر، تشکل‌های کارگری فاقد شفافیت، بیشتر تحت تأثیر نیروهای بیرونی قرار دارند. اگر کارگران در مورد سازوکار فعالیت تشکل‌ها، تصمیمات رهبری یا تعاملات مالی در تاریکی نگه داشته شوند، این احتمال وجود دارد که سازمان به جای کارگران به نفع مدیریت یا دولت عمل کند.

• مشروعیت از دید کارگران

آخرین و شاید مهم‌ترین عامل در شناسایی تشکل مستقل کارگری مشروعیت آن نزد کارگران است. تشکل‌های مستقل کارگری مشروعیت خود را از طریق تعهد خود به تلاش برای حفاظت از حقوق کارگران و بهبود شرایط برای اعضای خود به دست می‌آورند. میزان اعتماد و اطمینانی که کارگران به تشکل‌های خود دارند، نشانگر استقلال آن‌هاست و اعتبار و اصالت آن تشکل‌ها را منعکس می‌کند.