

اهمیت

مطالبات کارگران

چانه‌زنی جمعی یکی از ابزارهای کلیدی در دفاع از حقوق و پیشبرد مطالبات کارگران در سراسر جهان است. این روند به کارگران امکان می‌دهد که به‌صورت گروهی با کارفرمایان مذاکره کنند و شرایط کاری خود را بهبود بخشند. از جمله مزایای چانه‌زنی جمعی می‌توان به افزایش دستمزدها، بهبود ایمنی و بهداشت محیط کار و تضمین امنیت شغلی اشاره کرد. این فرایند به کارگران قدرت بیشتری می‌دهد تا در برابر کارفرمایان که معمولاً قدرت اقتصادی بیشتری دارند، از منافع خود دفاع کنند.

سازمان بین‌المللی کار (ILO) از طریق تصویب کنوانسیون‌های مختلف، اصول و چارچوب‌هایی را برای حمایت از آزادی انجمن‌ها و چانه‌زنی جمعی ارائه کرده است. دو کنوانسیون کلیدی در این زمینه را بررسی می‌کنیم:

۱- کنوانسیون شماره ۸۷ (۱۹۴۸): این کنوانسیون به آزادی انجمن‌ها و حق سازمان‌دهی کارگران و کارفرمایان می‌پردازد. هدف آن این است که کارگران بتوانند بدون مداخله دولت یا کارفرمایان، اتحادیه تشکیل دهند.

۲- کنوانسیون شماره ۹۸ (۱۹۴۹): این کنوانسیون به حمایت از حق چانه‌زنی جمعی و حفاظت از کارگران در برابر تبعیض، به دلیل عضویت در اتحادیه‌ها اختصاص دارد. همچنین کارفرمایان را از مداخله در امور اتحادیه‌ها منع می‌کند.

هر دو کنوانسیون یادشده به‌عنوان پایه‌های حقوق کار بین‌المللی شناخته می‌شوند اما ایران تا کنون به این دو کنوانسیون نپیوسته است.

در ایران، چانه‌زنی جمعی به دلیل محدودیت‌های قانونی و ساختاری، وضعیت متفاوتی نسبت به کشورهای دیگر دارد. قانون کار ایران، به‌رغم پیش‌بینی برخی از حقوق اولیه برای کارگران، سازوکارهای مؤثری برای چانه‌زنی جمعی ارائه نمی‌دهد. تشکیل اتحادیه‌ها و انجمن‌های صنفی کارگران تحت نظارت شدید دولت قرار دارد و استقلال این تشکل‌ها به‌طور جدی محدود شده است.

در حالی که قانون کار ایران به تشکیل شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نمایندگان کارگران اشاره کرده است، این نهادها معمولاً به دلیل وابستگی به دولت یا محدودیت‌های قانونی، قدرت کافی برای چانه‌زنی جمعی ندارند. علاوه بر این، بسیاری از کارگران به‌ویژه در بخش‌های غیررسمی و پیمانی، حتی از حقوق پایه‌ای مانند قرارداد کتبی یا دسترسی به بیمه محروم هستند.

بسیاری از تشکل‌های کارگری رسمی در ایران به‌عنوان نهادهای شبه‌دولتی شناخته می‌شوند که توانایی دفاع مؤثر از منافع کارگران را ندارند. در عین حال، عدم پیوستن به کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار باعث شده چارچوب‌های حقوقی بین‌المللی مرتبط با آزادی انجمن و چانه‌زنی جمعی در ایران به‌طور کامل اعمال نشود. همین مسئله فعالیت آزادانه فعالان کارگری را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. بسیاری از کارگران مطالبه‌گر با فشارها و محدودیت‌هایی که از سوی کارفرما و یا نهادهای بالادستی به آن‌ها وارد می‌شود از تلاش برای سازمان‌دهی و چانه‌زنی جمعی بازمی‌مانند.

رواج قراردادهای موقت در طول چهار دهه اخیر، امکان مذاکره و چانه‌زنی جمعی را از بین برده است. این نوع قراردادها باعث شده‌اند که کارگران از امنیت شغلی محروم شده و قدرت چانه‌زنی آن‌ها کاهش یابد.

پیشنهادهای برای بهبود وضعیت

۱- الحاق به کنوانسیون‌های بین‌المللی: پیوستن به کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار می‌تواند گامی مؤثر در بهبود وضعیت چانه‌زنی جمعی باشد.

۲- تقویت استقلال تشکل‌های کارگری: اصلاح قوانین داخلی برای تضمین استقلال واقعی اتحادیه‌ها و انجمن‌های صنفی ضروری است.

۳- حمایت از قراردادهای دائمی: محدود کردن استفاده از قراردادهای موقت و پیمانی می‌تواند امنیت شغلی کارگران را افزایش داده و قدرت چانه‌زنی آن‌ها را تقویت کند.

۴- آموزش و آگاهی‌بخشی: برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارگران در خصوص حقوق خود و فرایندهای چانه‌زنی جمعی می‌تواند تأثیر مثبتی داشته باشد. در مجموع می‌توان گفت چانه‌زنی جمعی یکی از ابزارهای اساسی برای ارتقای شرایط کاری و حمایت از حقوق کارگران است. در ایران، به‌رغم چالش‌ها و محدودیت‌های موجود، ایجاد تغییرات اساسی در سیاست‌گذاری‌ها و قوانین می‌تواند به کارگران این امکان را بدهد که از این ابزار به‌طور مؤثرتری استفاده کنند. الحاق به کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار و تقویت استقلال تشکل‌های کارگری از جمله اقدامات کلیدی در این زمینه خواهد بود.

گزارش

احسان احمدی

روزنامه نگار

به باور فعالان کارگری، بسیاری از مواردی که در سال‌های آغازین پس از تصویب قانون کار قرار بود اجرایی شوند رفته‌رفته با مقاومت کارفرمایان و بی‌تفاوتی برخی دولت‌ها و کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران، به دست فراموشی سپرده شدند. یکی از این موارد مغفول واقع شده، بحث پیمان‌ها و قراردادهای دسته‌جمعی است که در مواد ۱۳۹ تا ۱۴۶ قانون کار، عنوان یک فصل مستقل هشت ماده از مواد دویست گانه قانون کار را به خود اختصاص داده است. تمامی این مواد منطبق بر کنوانسیون بنیادین ۱۵۴ سازمان جهانی کار (ILO) است. گرچه دستورالعمل‌ها و شیوه‌نامه‌های اجرایی آن مورد توجه قرار نمی‌گیرد.

فلسفه وجودی پدیده پیمان‌ها و قراردادهای جمعی، رسیدن به اهدافی مانند تقویت قدرت چانه‌زنی کارگران، افزایش مشارکت و ضریب دادن به تشکل‌های کارگری در زمینه دخالت در قراردادها، بهبود سطح پابندی کارفرمایان و دولت‌ها به قراردادهای افزایش امنیت شغلی و همچنین بهبود سطح معیشتی و رفاهی نیروی کار بوده است.

قراردادهای جمعی

در کنوانسیون ۱۵۴ سازمان جهانی کار پیرامون پیمان‌های جمعی تأکید شده است که این مقاله‌نامه به‌منظور رسیدن به اهداف توصیه‌نامه قراردادهای جمعی (مصوب سال ۱۳۲۹ در سازمان جهانی کار) تدوین شده است.

در مواد دوم این کنوانسیون آمده است: «از نظر این کنوانسیون، اصطلاح پیمان دسته‌جمعی به کلیه مذاکرات و قراردادهایی اطلاق می‌شود که بین یک کارفرما، گروهی از کارفرمایان یا یک یا چند سازمان کارفرمایی از یک‌سو و یک یا چند سازمان کارگری از سوی دیگر صورت می‌گیرد. در این مذاکرات و قراردادها، مواردی چون تعیین شرایط کار و شرایط استخدام، تنظیم روابط بین کارفرمایان و کارگران و تنظیم روابط مزدی و حرفه‌ای بین کارفرمایان یا نهادهای کارفرمایی و یک یا چند تشکل کارگری قید می‌شود.»

در بند ۴ ماده ۵ این کنوانسیون نیز تأکید شده است: «مذاکرات جمعی نباید به دلیل فقدان قوانین حاکم بر کشورها، با رویه‌های محلی مورد استفاده در حوزه روابط کار به مشکل بخورد یا با بهانه ناکافی بودن یا نامتناسب بودن آن با سایر قوانین، اجرا نشود.» به این معنا سازمان جهانی کار چنان این کنوانسیون بنیادین را دارای اهمیت می‌داند که سایر قوانین ملی و محلی باید خود را با شرایط کلی

گزارش

اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری

مدت‌هاست در جهان به‌عنوان نهادهای محوری در دفاع از حقوق کارگران و تضمین رفتار عادلانه در محل کار شناخته شده‌اند. یکی از مهم‌ترین کارکردهای آن‌ها مذاکره جمعی است؛ فرایندی که از طریق آن اتحادیه‌ها به نمایندگی از اعضای خود با کارفرمایان برای ایجاد دستمزد، مزایا و شرایط کاری عادلانه مذاکره می‌کنند.

چانه‌زنی جمعی یک فرایند مذاکره بین کارفرمایان و گروهی از کارگران (به‌عنوان نمایندگان یک مجموعه از کارگران) است که هدف آن دستیابی به توافقاتی است که شرایط کار را تنظیم می‌کند. این فرایند معمولاً منجر به یک توافق‌نامه چانه‌زنی جمعی می‌شود که شرایط و ضوابط استخدام از جمله معیاس‌های دستمزد، ساعات کار، مزایای بهداشتی، استانداردهای ایمنی و مکانیسم‌های طرح دعوی را مشخص می‌کند.

اتحادیه‌ها به‌عنوان صدای جمعی کارگران عمل و تضمین می‌کنند که کارگران بستری برای بیان نیازها و نگرانی‌های خود داشته باشند. این نقش به‌ویژه در محیط‌های کاری که سلطه قدرت کارفرمایان ممکن است کارگران را در معرض استثمار قرار دهد، اهمیت زیادی دارد.

نقش کلیدی اتحادیه‌های کارگری

چنانکه اشاره شد، اتحادیه‌های کارگری به‌عنوان نمایندگان اعضای خود عمل و صداهای فردی را در یک موضع واحد جمع می‌کنند. این اتحاد، موقعیت مذاکره کارگران را تقویت می‌کند و توانایی آن‌ها را برای دستیابی به نتایج مطلوب افزایش می‌دهد. این اتحادیه‌ها از قدرت جمعی برای مذاکره در مورد دستمزدها، مزایا و شرایط استفاده می‌کنند و در طول اختلافات، به‌عنوان میانجی ظاهر می‌شوند و برای حل تعارض بین کارگران و مدیریت تلاش می‌کنند. مشارکت آن‌ها به جلوگیری از اختلافات

با اجرای رسمی فصل هفتم قانون کار انجام خواهد شد

حذف تدریجی پیمانکاران نیروی انسانی



امر پیمان‌های دسته‌جمعی، هماهنگ سازند و این رابطه برعکس نیست! در همین راستا، در سال ۱۳۶۹ آنچه در قانون کار تحت عنوان فصل هفتم (مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار) آمده، یک‌سره هم‌سو با این اصول است.

از ماده ۱۴۰ قانون کار که در آن به تعریف پیمان و قرارداد دسته‌جمعی اشاره شده، تا مواد بعدی که به شرایط این پیمان‌ها و قراردادها و مذاکرات حول آن پرداخته، همگی اهمیت اجرای این بخش از قانون کار را نشان می‌دهد که اجرای آن مورد غفلت قرار گرفته است. در این ماده پیرامون تعریف پیمان و قرارداد جمعی آمده است: «پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور

تعیین شرایط کار فیما بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده‌قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آن‌ها از سوی دیگر و یا فیما بین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود.» همچنین در ماده ۱۴۱ فصل پیمان‌های جمعی این تأکید صورت گرفته که موارد و مزایای شغلی و حقوقی این پیمان‌ها نباید از مصوبات شورای عالی کار و حداقل‌های قانون کار کمتر باشند و از سوی دیگر نباید با قوانین آمره بالادستی و قانون کار تعارض داشته باشند. البته وزارت کار باید در نهایت تا یک ماه انطباق پیمان با این ماده را بررسی و اعلام کند. در ماده ۱۴۲ قانون کار در حوزه بحث پیمان جمعی، به‌طور تلویحی به حق و امکان توقف یا کاهش تولید کارگران در صورت اعتراض به قرارداد اشاره شده و این موضوع مطرح شده که هیئت‌های تشخیص ادارات کار برای حل و فصل

ظهور پیمانکاران نیروی انسانی

از سال‌های ابتدایی دهه ۷۰، با ظهور پیمانکاران تأمین نیروی انسانی به‌جای پیمان جمعی کارگری، قراردادهای کوتاه‌مدت رواج یافت و عرصه برای ثبات و امنیت شغلی کارگران تنگ و تنگ‌تر شد.

همین موضوع به مرور شرایطی را مهیا کرد که کارگران بسیاری از شرکت‌ها و مجموعه‌ها، به‌مرور زیر دست چندین پیمانکار ره و بدل شده و برای گرفتن مطالبات حقوقی و بیمه‌ای خود یا مسئله اخراج و سسنوات و عیدی و... در پایان دوره یا در زمان بازنشستگی، بین پیمانکار و پیمان‌سپار و کارفرمای اصلی و پیمانکار نیروی انسانی پاس کاری شوند! کاهش بیشتر مزایا، عدم امکان چانه‌زنی دسته‌جمعی برای حقوق، عدم امکان طرح موضوع تشکلات و عدم امکان طبقه‌بندی مشاغل، همه و همه از نتایج و عواید گسترش حضور این دسته از پیمانکاران بود. این همه درحالی‌رخ داد که حضور این پیمانکاران از دید کارگران اضافی بود و بخش قابل‌توجهی از کارکردهای این شرکت‌ها می‌توانست در قالب پیمان دسته‌جمعی و قرارداد گروهی با کارگران حل شود. علی‌اصلائی، عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای

اسلامی کار کشور در گفت‌وگویی با خبرگزاری کار ایران، ضمن تأکید بر وجود بدیل مناسب پیمان دسته‌جمعی کارگران به جای پیمانکاران تأمین نیروی انسانی، گفته است: «زیرساخت پیمان‌های دسته‌جمعی در قانون کار و در چندین بند وجود دارد. هیچ فردی نمی‌تواند بگوید که ما نمی‌توانیم در کوتاه‌مدت زیرساخت‌های قانونی و اجرایی جایگزینی پیمان دسته‌جمعی کارگری به جای پیمانکاری تأمین نیروی انسانی را فراهم کنیم.»

او ادامه داد: «واقعیت این است که در دهه‌های گذشته و سال‌های آغازین پس از تصویب قانون کار، ما در برخی کارگاه‌های دارای شوراهای اسلامی کار و تشکل‌های قوی کارگری، شاهد بسته شدن قراردادهای جمعی و پیمان‌های دسته‌جمعی با حضور کارگران و توافق کارفرما بودیم. این تجربه در کشور رخ داده و نمی‌توان ادعا کرد که ما تجربه چنین چیزی را نداریم و ممکن است چیزهایی به هم بریزد. موارد متعددی مثل افزایش تولید، اصلاح مزد، تعرفه‌بندی، مسائل حقوقی و قانونی کارگران و بیمه‌ها و حتی طرح طبقه‌بندی مشاغل از طریق تشکل کارگری شورای اسلامی کار کارگاه‌ها حل شده است.» اصلائی بیان کرد: «بسیاری از موارد حقوقی، بیمه‌ای، ایمنی و طبقه‌بندی و فنی درون کارگاه‌های بزرگ و متوسط و حتی کوچک وجود دارد که سال‌ها حل نشده باقی‌مانده و با حضور جدی‌تر تشکلاتی چون شوراهای اسلامی کار و ایجاد پیمان‌های دسته‌جمعی قابل حل بوده و پرونده‌های پر کش‌وقوس میان کارفرمایان و مدیران و کارگران از این طریق قابل بسته شدن است. این پیمان‌های دسته‌جمعی همچنین با حضور خود فعال کارگری و تشکل او، باعث کاهش مراجعات و کاهش پرونده‌های شکایات در ادارات کار نیز خواهند شد.»

عضو هیئت‌مدیره کانون هماهنگی عالی شوراهای اسلامی کار افزود: «در گذشته حتی درباره موضوعاتی مانند بهره‌وری و بهبود تولید در شوراهای اسلامی کار از طریق پیمان جمعی با اعضای هیئت‌مدیره و یا مدیران عامل شرکت‌ها وارد مذاکره می‌شدند و مسئله را حل می‌کردند. لذا پیمان‌های دسته‌جمعی برای خود کارفرمایان هم بهتر است و جای واهمه نسبت به آن وجود ندارد.»

اصلائی دربارۀ شائبۀ عدم امکان جایگزینی پیمان دسته‌جمعی به جای پیمانکاران نیروی انسانی به منظور تأمین نیروی کار توضیح داد: «پیمانکار نیروی انسانی بیرون از واحد و خارج از مجموعه نیست و جنبه خارجی نسبت به آن ندارد. تشکل شورای اسلامی کار هم یک شورای باز است و حتی پیمانکاران بخش تولید هم می‌توانند در آن عضو داشته و رأی دهند. دیدگاه‌هایی که در برابر موضوع پیمان‌های دسته‌جمعی و قرارداد‌های جمعی مطرح می‌شود، نه از نظر قانونی درست است و نه از نظر شرعی و جهی دارد.»

کارگران دشوار کرده است. همچنین فعالیت‌های مستقل کارگری اغلب سرکوب می‌شود و فعالان با موانع زیادی در زمینه پیگیری مطالبات خود مواجه می‌شوند. این امر توانایی کارگران را برای سازمان‌دهی و چانه‌زنی مؤثر کاهش می‌دهد. کارگرانی که تلاش می‌کنند اتحادیه‌های مستقل تشکیل دهند یا در اعتصابات شرکت کنند، غالباً فاقد حمایت قانونی هستند و این امر اقدام جمعی را مخاطره‌آمیز می‌کند.

به‌رغم محدودیت‌ها، تلاش‌هایی از سوی کارگران در ایران برای دفاع از حقوق خود از طریق اعتراض‌ها و مطالبه‌گری‌های مستمر صورت گرفته است. این اقدامات اغلب بر دستمزدهای پرداخت نشده، شرایط کاری بد و کاهش قدرت خرید ناشی از تورم متمرکز است. با در نظر گرفتن مجموع موارد باید گفت که فرایند چانه‌زنی جمعی در ایران به‌طور قابل اعتنایی تحت کنترل دولت و چالش‌های اقتصادی شکل می‌گیرد که استقلال و اثربخشی نمایندگی کارگران را محدود می‌کند. این در حالی است که چانه‌زنی دسته‌جمعی به برابری محل کار و ثبات اقتصادی کمک می‌کند. برخی از تأثیرات قابل توجه آن عبارتند از:

کاهش نابرابری درآمد: اتحادیه‌ها با حمایت از دستمزدها و مزایای عادلانه به کاهش شکاف دستمزد بین گروه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی یاری می‌رسانند. افزایش امنیت شغلی: قراردادهای جمعی اغلب شامل بندهایی هستند که از کارگران در برابر اخراج خودسرانه محافظت و ثبات شغلی بیشتر را تقویت می‌کنند. شرایط کاری بهبودیافته: مذاکرات منجر به افزایش اقدامات ایمنی در محل کار، برنامه‌ریزی بهتر و حمایت بیشتر از کارگران می‌شود.

تقویت همبستگی کارگران: ماهیت جمعی اتحادیه‌ها حس وحدت و هدف مشترک را در بین کارگران تقویت می‌کند و به انسجام اجتماعی گسترده‌تر منجر می‌شود.

و پایین بودن کارآمدی و انگیزه شغلی گواه این مدعاست. فعالان کارگری می‌گویند که فرایند چانه‌زنی دسته‌جمعی در ایران به دلیل چارچوب منحصر به‌فرد سیاسی، قانونی و اجتماعی حاکم بر روابط کار، تفاوت قابل توجهی با رویه‌های بسیاری از کشورهای دیگر دارد.

چارچوب قانونی

قانون اولیه حاکم بر روابط کار در ایران، قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ است. این قانون برای همه محیط‌های کار به جز مواردی که صراحتاً مستثنی شده‌اند، مانند مزارع کشاورزی و کارگاه‌های کمتر از ۱۰ نفر اعمال می‌شود. در کارگاه‌های دارای شورای اسلامی کار، شورا به‌عنوان نماینده کارگران در مذاکره با کارفرمایان عمل می‌کند. در صورت عدم وجود چنین شوراهایی، کارگران می‌توانند نمایندگان را برای این منظور انتخاب کنند. موضوعاتی که معمولاً در مذاکرات جمعی به آن‌ها پرداخته می‌شود شامل دستمزد، مزایا، شرایط کاری و امنیت شغلی است. با این حال، دامنه مذاکرات اغلب توسط سیاست‌های دولت و شرایط اقتصادی مانند تورم، محدود می‌شود. دولت نقش مهمی در روابط کار ایفا می‌کند. تصویب و اعلام حداقل دستمزد سالانه و همچنین تنظیم سیاست‌ها و مقررات کار به عهده دولت است. شورای عالی کار، یک نهاد سه‌جانبه شامل نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت، سالانه حداقل دستمزد ملی را تعیین می‌کند و دولت در این شورا نقش محوری را بازی می‌کند.

نقش دولت به‌عنوان کارفرمای بزرگ باعث شده تا قدرت چانه‌زنی کارگران در ایران به دلیل عدم وجود اتحادیه‌های کاملاً مستقل و نفوذ فراگیر دولت در امور کارگری محدود باشد. این اغلب منجر به توافقاتی می‌شود که به‌طور کامل خواسته‌های کارگران را منعکس نمی‌کند.

قرارداد جمعی در ایران

تورم بالا، بیکاری و تحریم‌ها در ایران یک محیط اقتصادی چالش‌برانگیز را ایجاد کرده و دستمزدها و مزایا را برای