



Challenges of Guild Union Management in Iranian Theater

Behzad Khakinezhad 

Ph.D. Candidate, Media Management, University of Tehran, Aras International Campus, Aras, Iran. E-mail: bkhact@yahoo.com

Rahmat Amini (Corresponding Author) 

Assistant Prof., School of Performing Arts and Music, Tehran University, Tehran, Iran; Invited Prof. at Aras International Campus, University of Tehran. E-mail: rahmatamini@ut.ac.ir

Abstract

Objective

This research examines the challenges of forming a trade union in Iranian theater and if this research is not done, theater artist, unlike the previous decades, will still be unaware of their rights in art associations. They can determine their profession as a job (not as seasonal work) and defend their rights.

Research Methodology

The approach of this qualitative and documentary research is based on labor laws and trade unions and quasi-trade union experiences, and by reviewing and comparing limited laws and theories, the researcher was able to find solutions to identify the employer and the legal personality of the theater artist according to internal experiences.

Findings

The findings of this research state that the official occupation of the theater as an employee or worker is not defined according to the national employment and the social security laws, and the theater artist as a professional and freelancer is assigned by the government's cultural institution (Ministry of Guidance) to the insurance organization. Social worker is introduced to enjoy the basic insurance of social security, but no other rights and benefits have been awarded to him. Due to the lack of definition of the official job of theater according to Iran's labor law, so far no

universal trade association and practical job services for theater artists have been established, and thus, theater artists do not have the support of the trade union, insurance and protection of the labor law. In Iran, based on the solutions of the world theater trade union, the most important of which is independence from the government, income generation, and the right to freedom of protest and strike, there is no theater trade union, because the labor and employment laws and the labor and employer organizations of Iran and the world in terms of function, license, and service delivery, are different from each other. That is why theater quasi-unions are formed with the purpose of union work and in the form of the cultural-artistic association, and they lack the basics of union work, which is the determination of the role of the employer and worker and the labor contract. Due to the lack of a legal mechanism governing the identity of workers and artistic employers, Iranian theater artists do not have full health and pension insurance, unemployment insurance, pension rights and job protection because their job is not registered in the labor law and they do not have an employer. According to the law approved by the Islamic Council, a worker can benefit from occupational pension and insurance services if he has a certain income, a work contract and an employer. For this reason, in the system of the social security organization, it is defined as a free profession and occupation, which is called "professionals and free occupations" in the legal definition; Like drivers and carpet weavers who pay the major part of the insurance themselves. The lack of an employer in the theater has caused the employer's contribution to the Social Security Organization not to be paid, and unemployment insurance, retirement benefits, and full labor insurance for artists are not formed.

The social security insurance for artists, though limited, is established for professional theater people, while non-professional theater people and artists who work independently and are not members of theater institutions, do not enjoy the same incomplete insurance of artists, and their number is tens of thousands; From students and graduates of theater, to whom 2000 people are added every year, to experimental amateur artists and independent professional artists without government or association affiliation. The problem is that the same insurance for artists does not include all artists and those who are insured do not enjoy all insurance and public pension services, and in addition to these inadequacies, the stagnant record before joining a theater organization is also lost, and all this is the result of third-party management. The big theater, the lack of economic mechanism in the theater and ultimately the lack of formation of an official and independent union was due to the lack of the employer's role. In the theater of the world, theater

guilds play the role of patrons, but they are not employers, but with legal means, they receive the artist's rights from the employer and support him when he is unemployed.

Therefore, the employer has the main role in the labor rights process and the trade unions have a supporting role with their independence. In Iran, there is a deficiency on both sides of this process, because the temporary employer (theatre or director) is not required to pay salaries, and there is no official and independent guild to support the artist. For this reason, the government has entered into trade union activity and supervises the artistic work by paying subsidies to artists. In fact, the government is not the employer and does not pay the employer's salary, but by paying a subsidy to a part of the artists, it has a supervisory role over all. The question is why during the past decades, why has not an employer been created for the theater so that a legal job can be formed and its guilds grow? The answer to this question is related to the theater's income, economy and disorderly management. In a theater where the artist lives on a government subsidy and according to the statistics of the General Department of Performing Arts of the government, most of the performances are bankrupt, there is no possibility for the formation of a legal relationship between the employer and the worker and the union. It is in such conditions that pseudo-unions are formed for the social presence of artists; Institutions that have the goal of trade union work but do not find the legal and occupational possibility of trade union work based on what was said.

Discussion & Conclusion

As a result of this research, for the first time after the beginning of professional theater in Iran, the challenges of forming a trade union in Iranian theater are identified:

1. Failure to identify the legal roles of the employer and the worker (the person who works) in the theater;
2. Lack of union independence and dependence on the government;
3. Lack of union concentration in one institution;
4. The impossibility of economic work and income generation in existing trade union laws;
5. Disconformity of legal and service guilds with theater guilds of the world;
6. Incomplete medical and pension insurances for artists;
7. Lack of unemployment and accident insurance;
8. The mass birth of government guilds and quasi-art guilds, instead of an official and united and universal guild;

9. Lack of historical transition of guild and syndicate in theater and small and scattered guild experiences;
10. Lack of trade union knowledge and trade union management among artists;
11. The government's involvement in the formation and licensing and trade union supervision;
12. Lack of permission for unions to cooperate with the people and to benefit from the economic power of the people for the members of the union;
13. Lack of research in this field;
14. Failure to inform artists about trade union rights

Keywords: Guild, Guild management, Theater artist, Labor law, Art worker, Syndicate, Association.

Citation: Khakinezhad, Behzad & Amini, Rahmat (2023). Challenges of guild union management in Iranian theater. *Media Management Review*, 2(2), 158-176. (in Persian)

Media Management Review, 2023, Vol. 2, No.2, pp. 158-176

doi: <https://doi.org/10.22059/MMR.2023.363801.1055>

Published by University of Tehran, Faculty of Management

Article Type: Research Paper

© Authors

Received: May 05, 2023

Received in revised form: July 29, 2023

Accepted: August 16, 2023

Published online: September 06, 2023



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



چالش‌های مدیریت صنفی در تئاتر ایران

بهزاد خاکی نژاد

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت رسانه، پردیس بین‌المللی ارس، دانشگاه تهران، ارس، ایران. رایانامه: bkthact@yahoo.com

رحمت امینی (نویسنده مسئول)

دانشیار، گروه هنرهای نمایشی، پردیس هنرهای زیبا، دانشگاه تهران، تهران، ایران؛ مدعو پردیس بین‌المللی ارس دانشگاه تهران. رایانامه: rahmatamini@ut.ac.ir

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، شناسایی چالش‌های پیش روی تشکیل انجمن صنفی و خدمات صنفی برای هنرمندان تئاتر ایران، هم‌پای هنرمندان تئاتر در جهان است. به موجب فقدان انجمن صنفی جهان شمول در تئاتر ایران، این هنر به‌عنوان شغل در ایران مطرح نیست و هنرمندان تئاتر، از حمایت شغلی پایه کارگری نیز برخوردار نیستند. این نارسایی، زیست ابتدایی و اقتصاد تئاتر را دچار بحران مدیریتی کرده است. انجمن صنفی در تمام دنیا حامی کارکنان یک شغل در زمینه‌های بیمه، درمان، بازنشستگی، بیکاری، ورشکستگی، درآمدزایی و معرفی به کار است و در ایران چنین هویتی وجود ندارد.

روش: روش پژوهش به صورت اسنادی و تطبیقی با رویکرد تحلیل کیفی مقایسه‌ای بر قوانین کار، صنف و تاریخ شکل‌ها و سبوری کوتاه بر صنف‌های تئاتری دنیا در مقایسه با نارسایی قانونی و خدماتی و نظارتی در صنف‌های ایران بوده است و سدهای تشکیل صنف و خدمات آن با مرور تاریخ و قوانین بررسی می‌شود.

یافته‌ها: یافته‌های این مقاله نشان می‌دهد که در ایران سه گونه شکل صنفی، هنری و مردم‌نهاد، زیر نظر سه وزارتخانه دولتی کار، فرهنگ و کشور وجود دارد که از نظر قانون گذاری و خدمت‌رسانی، با انجمن‌های صنفی دنیا شباهت اساسنامه‌ای و مجوز و کاربردی ندارند. شکل صنفی به حمایت از حقوق اعضا مربوط می‌شود، شکل هنری به کیفیت آثار هنرمندان مربوط است و شکل مردم‌نهاد به فعالیت اجتماعی با همراهی مردم ارتباط دارد. از طرفی، انجمن‌های صنفی ایران را نمی‌توان با انجمن‌های صنفی دنیا مقایسه کرد؛ زیرا عدم استقلال و نظارت دولتی و رویکرد غیرانتفاعی، مانع از هم‌سانی و همکاری با انجمن‌های صنفی دنیا و قانون بین‌المللی کار می‌شود. انجمن‌های صنفی در دو هویت کارگری (هر کسی که کار می‌کند) و کارفرمایی (هر کسی که کار ایجاد می‌کند) شکل می‌گیرند و صنف به دو هویت کارگر و کارفرما وابسته است. تئاتر در ایران نه کارفرما دارد و نه از قوانین کارگری پیروی می‌کند؛ بنابراین حتی اگر تشکیلی ایجاد شود، به دلیل نبود رابطه قانونی کارگر و کارفرما، امکان فعالیت ندارد.

نتیجه‌گیری: به دلیل بحران اقتصادی تئاتر و ناکارآمدی انجمن‌های هنری در حمایت از هنرمندان، چالش‌های بسیاری پیش روی مدیریت صنفی در تئاتر ایران است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: عدم استقلال، فقدان هویت کارگری در قانون کار، تمایل غیراقتصادی هنرمندان، عدم تطبیق با قوانین دنیا، بیمه‌های غیرپشتیبان، شبه‌صنف‌های دولتی، تجربه اندک صنفی، نظارت حاکمیتی، منابع محدود پژوهشی، ناآگاهی حقوقی هنرمندان و... که با اطلاع‌رسانی صنفی و شناسایی نقش کارفرما و اصلاح قوانین، می‌توان این چالش‌ها را به فرصت حمایت از اهالی تئاتر تبدیل کرد. تعیین هویت شغلی و آتیه هنرمندان تئاتر، در گرو برطرف کردن چالش‌های شناسایی شده در این پژوهش است.

کلیدواژه‌ها: صنف؛ مدیریت صنفی؛ هنرمند تئاتر؛ قانون کار؛ کارگر هنر؛ سندیکا؛ انجمن.

استناد: خاکی نژاد، بهزاد و امینی، رحمت (۱۴۰۲). چالش‌های مدیریت صنفی در تئاتر ایران. *بررسی‌های مدیریت رسانه*، ۲(۲)، ۱۵۸-۱۷۶.

مقدمه^۱

تئاتر یکی از رسانه‌های هنرهای نمایشی است که به دلیل ماهیت کار گروهی، امکانات فراوان اجرایی (پشت و روی صحنه)، ویژگی زنده بودن و ارتباط مستقیم با تماشاگر، نسبت به رسانه‌های ارتباطی غیرگروهی و حتی رسانه‌های گروهی غیرمستقیم و هم‌تراز همچون سینما و تلویزیون، مدیریت رسانه‌ای ویژه‌تری دارد. همین ویژگی‌ها موجب شده است تا نیازهای اقتصادی هنر گروهی تئاتر، کوچک نباشد و در چیدمان اقتصاد هنر ایران با چالش‌های مدیریتی روبه‌رو شود. با نگاهی گذرا به الگوهای پیش رو، آگاهی فراتری از این هنر اجتماعی به دست می‌آید.

هنرهای نمایشی عبارت‌اند از: تئاتر، سینما، تلویزیون، رقص، اپرا و موسیقی، شعبده‌بازی و سیرک. در بین هنرهای نمایشی، تئاتر از سابقهٔ چند هزار ساله برخوردار است و با گذر از فیلتر ادبیات نمایشی (۵۰۰ ق.م) به دنیای درام تبدیل شده است. تئاتر، هنری زنده و گروهی است که در ابتدا، به‌عنوان بخشی از زیست عادی مردم، جنبهٔ آیینی و کاربردی داشته است و در دنیای مدرن، برای بیان مسائل هنری، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، آموزشی، تفریحی، در قالب صنعتی خلاق، ابزاری نمایشی محسوب می‌شود. صنعت خلاق تئاتر به مدیریت یک گروه وابسته است. افرادی که این گروه را تشکیل می‌دهند عبارت‌اند از: بازیگران، کارگردان، تهیه‌کننده، نویسنده، طراح صحنه، طراح لباس، منشی صحنه، آهنگ‌ساز، مدیر صحنه، طراح نور، افراد بخش روابط عمومی، عکاسان، چهره‌پرداز، تبلیغ‌کنندگان، دستیاران و افراد بخش فنی و فرمان.

اگر نمایش تئاتر به همین گروه کوچک محدود شود و تعداد بازیگران زیادی نداشته باشد، دست‌کم هر تئاتر با همکاری حدود ۲۰ هنرمند پشت و روی صحنه شکل می‌گیرد. به بیان دیگر، این صنعت در کوچک‌ترین مقیاس خود، از ۲۰ صنعتگر بهره می‌گیرد که نیازمند گردش مالی و ایجاد اقتصاد برای تأمین اعضای گروه است.

به اقتصاد صنعتگران تئاتر، اقتصاد ابزار تئاتر هم افزوده می‌شود. لباس، دکور آکسسوار، نور، متن، ساز، صدا، دوربین، رنگ، لوازم گریم و... ابزارهای لازم برای تئاتر است. اقتصاد بیرون از گروه تئاتر به تماشاگر، نظارت، مجوزها، سرمایه و ابزار رسانه‌ای دولتی و خصوصی وابسته است. دولت، تماشاخانه، سرمایه‌گذار، انجمن صنفی، رسانه، سبد فرهنگی مخاطب و کمپانی تئاتر، همه موضوعات بیرون از گروه تئاتر هستند.

آنچه بیان شد، از روند اجرایی تئاتر در سراسر جهان حکایت می‌کند و اگر بخش‌هایی از این الگو، به‌ویژه در بیرون از گروه تخریب شود، اقتصاد کل تئاتر مخدوش می‌شود.

بخشی از نقص‌های اقتصاد تئاتر ایران، انجمن صنفی، سبد فرهنگی مخاطب و کمپانی تئاتر است. سرمایه تئاتر ایران، از کمک‌هزینه دولتی و اعضای گروه تأمین می‌شود؛ اما فقدان کمپانی تئاتر، موجب شده است تا گروه تئاتر کارفرمایی (مدیر کلان) نداشته نباشد و گروه بدون کارفرما، در وضعیتی که تئاتر در سبد فرهنگی عموم مردم نیست، امکان تشکیل صنف حامی هنرمند را ندارد. تئاتر بدون سرمایه‌گذار کلان و بدون تماشاگر دائمی، به انجمن صنفی برای حمایت از صنعتگران نیاز دارد؛ اما نبود کارفرما و کمپانی موجب شده است که امکان تشکیل صنف در قانون کار از

۱. این مقاله برگرفته از رسالهٔ دکتری آقای بهزاد خاکی‌نژاد است.

هنرمند تئاتر گرفته شود و اقتصاد تئاتر هنرمندان مستقل (نه تئاتر سفارشی دولت و حکومت) همواره زیر خط فقر و بدون حمایت بیمه کامل و عاری از خدمات کارگری صنعتگران بر پایه قانون کار قرار گیرد.

افزون بر چالش‌های مدیریتی درون شغلی، چالش‌های قانونی، به‌ویژه محدودیت قانون کار در این شغل بر بحران مدیریتی رسانه تئاتر افزوده است. عمده تعریف‌های شغلی و مرتبط با صنف در ایران، در دو ماده از قانون کار گنجانده شده که همین دو ماده، آشکارکننده نارسایی‌های صنفی است.

«کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان، در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند» (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۲).^۱

«در اجرای اصل بیست‌وششم قانون اساسی ایران و به‌منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت، می‌توانند به تشکیل انجمن‌های صنفی مبادرت نمایند».

در این دو ماده مشخص است که با حضور دو شخصیت حقیقی و حقوقی «کارگر» و «کارفرما» و دو عامل «کار» و «دستمزد» صنف تشکیل می‌شود؛ بنابراین شناخت بیشتر از صنف به موشکافی و تحلیل نیاز دارد (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده ۱۳۱).

در این دو ماده روشن است که هویت صنفی، به هویت کارگری و کارفرمایی وابسته است که در تئاتر ایران وجود ندارد. در این پژوهش صنف یا انجمن صنفی یا جامعه شغلی تئاتر، نه به‌عنوان ابزار فرهنگی‌هنری یا ابزار دولتی، بلکه به‌عنوان اجتماعی خودگردان برای حمایت شغلی مدنظر است که حتی نمی‌خواهد به یارانه دولتی وابسته باشد و از قوانین داخلی و شغلی مصوب اعضایش بر اساس قوانین کلی کشور پیروی می‌کند و می‌تواند با ایجاد سازوکار اقتصادی، حمایت اعضای زیرمجموعه را دربرداشته باشد. انجمن‌های هنری تئاتر هم در ۲۰ سال گذشته، به استناد پژوهش‌های این حوزه در زمینه حمایت از هنرمندان ناکارآمد بوده‌اند.

انجمن‌های خانه تئاتر تقاضاها و رویکردهای متفاوتی دارند. کوشش‌های آن‌ها بر یک خاستگاه و خط‌مشی واحد مبتنی نبوده و نیست. ضعف همکاری انجمن‌ها با هم و تک‌محوری بودن انجمن‌ها، مانع پیشرفت سریع و کم‌خسارت آن‌ها شده است. اغلب آرای انجمن‌ها در پاسخ به پرسش‌نامه صنفی، نشان‌دهنده فردایی مبهم است (حیدری‌پور، ۱۳۹۸).

این پژوهش متفاوت از رویه انجمن‌های هنری غیرصنفی، صنف رسمی کارگری را دنبال می‌کند تا امور رفاهی و بیمه‌ای و آموزشی و پژوهشی و شغلی را با همکاری شاغلان و حق عضویت و سرمایه‌گذاری تأمین کند. صنف در این پژوهش، کوچک‌ترین وابستگی دولتی و سازمانی ندارد و با مدیریت و استراتژی داخل‌سازمانی و روابط آزاد برون‌سازمانی اداره می‌شود. صنف همان سازمان اجتماعی است که از اعضایش در برابر کارفرما و دولت، بر اساس قرارداد کار و تعریف شغلی دفاع می‌کند.

با این نگاه انجمن صنفی چنین تعریف می‌شود: کارگران مشمول قانون کار، می‌توانند به‌منظور حفظ حقوق و منافع

۱. قانون کار ایران. دسترسی در آدرس: <https://shenasname.ir/laws>

مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی، به تشکیل انجمن‌های صنفی مبادرت نمایند. ارکان انجمن صنفی عبارت‌اند از: مجمع عمومی، هیئت‌مدیره و بازرسان (اداره کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بروشور اطلاع‌رسانی)^۱.

حقوق صنفی نیز تعریفی دارد که به انجمن صنفی وابسته است: همه حق‌های قانونی کار ناشی از فعالیت جمعی یک حرفه مشخص. «دفاع از منافع صنفی کارگران و رفع مشکلات آنان، افزایش سطح دانش کارگران، ایجاد نظم قانونی در کارگاه و صنف حرفه‌ای، جمع‌بندی نظرهای کارگران جهت انتقال آن به کارفرمای واحد یا تشکل‌های کارفرمایی و سایر مراجع ذی‌ربط از طریق کانون‌ها و مجامع مربوط، بیان درخواست‌های صنفی و حقوقی کارگران و پیگیری آن‌ها، در چارچوب مقررات موجود، ایجاد وحدت و یکپارچگی در تصمیمات مهم و سرنوشت‌ساز کارگران، بهبود روابط بین کارگر و کارفرما، ارتباط مؤثر و کارآمد از رده‌های پایین کارگاه و یک صنف تا بالاترین رده‌های کارگاه و صنف» (اداره کارگری و کارفرمایی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بروشور اطلاع‌رسانی).

کارفرما به‌عنوان شخصیتی واقعی در صنف نیز تعریفی دارد: «کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به‌طور عموم، کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهدهایی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است. به‌منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظف‌اند با همکاری کمیته طبقه‌بندی مشاغل کارگاه یا مؤسسه‌های ذی‌صلاح، طرح طبقه‌بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی، به مرحله اجرا در آورند (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ماده‌های ۳ و ۴۹).

با این نگاه قانونی، صنف‌هایی که در ایران تشکیل می‌شوند، زیر نظر چه نهادی هستند؟ برخلاف صنف‌های مستقل و غیردولتی در دنیا، چند منبع دولتی صنفی در ایران، هم مجوز تشکیل صنف می‌دهند و هم ناظر بر کار صنف‌ها هستند:

- وزارت کار؛ صنف‌های کارگری و کارفرمایی متمرکز بر حقوق شغلی که انجمن‌ها و کانون‌های صنفی را نظارت می‌کند (وزارت کار، اداره تشکل‌ها)^۲؛
 - وزارت صمت؛ صنف‌های کارگری و کارفرمایی متمرکز بر تجارت و اقتصاد (دارای اتاق اصناف) که اتحادیه‌ها را می‌سازد (خسروی؛ ۱۳۸۸)؛
 - سازمان‌های نظام صنفی؛ همچون نظام پزشکی، نظام مهندسی، کانون وکلا و...؛
 - نهادهای حاکمیتی و دولتی؛ صنف‌های خدماتی متمرکز بر اعضای یک بخش از دولت.
- با فرایندی که مشخص شد، اگر صنفی در تئاتر شکل بگیرد، زیرمجموعه وزارت کار و با حمایت شغلی تعریف

۱. بروشور اطلاع‌رسانی وزارت کار. آدرس دسترسی: <https://weo.mcls.gov.ir>

۲. سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار. آدرس دسترسی: <https://weo.mcls.gov.ir>

می‌شود؛ چراکه ماهیت سازمان صنفی ندارد و از طرفی نهاد تجاری هم نیست. در چنین حوزه‌ی فعالیت، مدیریت صنفی در تئاتر ایران با چه چالش‌هایی روبه‌رو خواهد بود؟ این موضوع را می‌توان در مسئله، سؤال، اهداف، اهمیت و مشکلات این روند جست‌وجو کرد.

این پژوهش درباره‌ی چالش‌های قانونی تشکیل صنف در تئاتر ایران است تا با این شناخت و پس از تشکیل صنف‌های جهان‌شمول، ادامه‌ی کار هنرمندان تئاتر همچنان به بیمه‌ی محدود صندوق اعتباری هنر وزارت ارشاد محصور نباشد و در نتیجه‌ی آن، بازنشستگی هنرمندان با پایین‌ترین حقوق پایه‌ی مصوب وزارت کار، بدون دریافت سنوات سال‌های حرفه‌ای، به‌واسطه‌ی نبود کارفرما و بدون پوشش کامل درمانی شکل نگیرد؛ زیرا حدود سال ۱۴۱۳، سن بازنشستگی به عمده‌ی هنرمندان تئاتری میان سال امروز می‌رسد، بدون اینکه خدمات صنفی، بیمه‌ای، درمانی و بازنشستگی همه‌گیر در راستای صنف‌های جهانی برای آن‌ها در نظر گرفته شود.

در صورتی که این پژوهش انجام نشود، ناآگاهی صنف هنرمندان از حقوق خود در انجمن‌های هنری پرشمار، در سطح وسیع باقی می‌ماند و همچون دهه‌های گذشته، هنرمندان این صنف نمی‌توانند حرفه‌ی خود را به‌عنوان یک شغل (نه به‌عنوان کاری تفریحی) ادامه دهند و از حق خود دفاع کنند. همچنین پژوهش پیش رو در زمینه هدف‌های عملیاتی زیر نیز حرکت کرده است:

۱. آشنایی ابتدایی با فرایند برخی صنف‌های جهانی هنرمندان تئاتر؛

۲. شناخت قوانین بومی صنفی و ارتباط آن با قوانین صنف‌های جهانی.

از آنجایی که پژوهش حوزه‌ی صنفی بسیار جوان و اندک است و در ایران نیز دچار کمبود منبع نوشتاری و قانونی است، بهترین آغاز، شناخت صنف تئاتر و خدمات آن است. در همین آغاز، باید اشاره کرد که در ایران «صنف جهانی» به‌دلیل تفاوت‌های فرهنگی، نظارتی، اقتصادی، سیاسی و قانونی، امکان تشکیل نداشته است.

اهداف پژوهش

عمده‌ی اسناد کتابخانه‌ای درباره‌ی صنف تئاتر، در حوزه‌ی قوانین صنفی ثبت شده است، نه در پژوهش‌های صنفی. به استناد اسناد کتابخانه‌ی ملی و برخی سامانه‌های پژوهش علوم انسانی در ایران، در نگاهی گسترده‌تر، حتی درباره‌ی کلیت صنف در ایران پژوهش کاربردی انجام نشده و کتابچه‌های صنفی، بسیار قدیمی، مربوط به نهادهای دولتی و خالی از تئوری‌پردازی است. پژوهش پیش رو با هدف پُر کردن این کاستی اجرا شده است تا از جمع‌آوری اسناد تئوری و کاربردی صنف تئاتر در ایران و جهان و گفت‌وگو با صاحب‌نظران، به منبعی قابل استناد برای پژوهشگران و اهالی صنف و اهالی تئاتر تبدیل شود. اگر در پژوهش‌ها دغدغه‌ها و شکاف‌های صنف‌های تئاتری با معیارهای فراگیر جهانی شناسایی نشود، مؤسسه‌های فرهنگی بدون نقش کارفرمایی و صنفی، از یارانه‌ی دولت‌ها پشتیبانی می‌شوند و همچنان هنرمندان زیرمجموعه‌ی آن‌ها، از کوچک‌ترین حقوق شغلی برخوردار نخواهند بود؛ زیرا در اساسنامه‌ی مربوطه، مؤسسه‌ی فرهنگی مکلف و موظف است که اعضای خود را از لحاظ حقوقی و صنفی پشتیبانی کند. در حال حاضر شبه‌صنف خانه‌ی تئاتر، بزرگ‌ترین و قدیمی‌ترین مؤسسه‌ی فرهنگی هنری در زمینه‌ی تئاتر است که حدود ۳۰۰۰ هنرمند تئاتر بدون حقوق دارد. این اعضا بخش

کوچکی از خانواده بزرگ تئاتر هستند و اگر راه‌کاری برای تشکیل صنف‌های جهانی با معیار بومی تشکیل نشود، همین سرمایه انسانی را هم پس از بازنشستگی از دست می‌دهند.

اگر این پژوهش در گام نخست، چالش‌های پیش روی صنف تئاتر در ایران را موشکافی نکند، به استناد کتاب *انجمن مدرسان تئاتر*، سالانه امید حمایت بازار کار ۲۵۰۰ دانش‌آموخته تئاتری کم‌رنگ خواهد ماند؛ زیرا بر اساس آمار دو دهه گذشته، تولید و فروش، درآمد، بیمه، بازنشستگی، درمان و دارایی اهالی تئاتر، قابلیت زیست ابتدایی در یک خانواده زیر خط فقر را هم ندارد. دانشجویان امروز با افزایش اطلاعات شغلی دریافته‌اند که بدون کارفرما و صنف حامی در دوران اشتغال، از بیمه کامل، بیمه بیکاری، حمایت در دوران بازنشستگی و حقوق اولیه کارگری نیز محروم خواهند ماند.

این پژوهش می‌تواند زمینه‌ساز شناخت صنف تئاتر و پس از آن زمینه‌ساز تشکیل صنف تئاتر بر اساس الگوهای پایدار جهانی و تطبیق آن با قوانین و فرهنگ بومی ایران برای نخستین بار باشد تا هنرمند تئاتر از پشتیبانی مستقل، غیردولتی، سرمایه‌گذار، خودگردان، تعریف شغلی، عامل حقوقی مدافع از حق هنرمند در برابر کارفرما و دولت برخوردار شود. اگر راه‌کاری برای تشکیل صنف بومی با معیارهای جهانی به‌دست آید، صنف تئاتر افزون بر نیازهای نخستین یک انسان کارگر، محفلی اجتماعی برای تبادل نظر و گفت‌وگو درباره وضعیت فعلی شغل، آینده شغلی و امور رفاهی و آموزشی و علمی و... می‌سازد. همچنین نهادی اجتماعی و تخصصی برای سیاست‌گذاری داخلی و مشورت با نهادهای سیاست‌گذار دولتی و مجلس در زمینه قوانین تئاتر می‌شود.

پیشینه نظری پژوهش

تشکل‌های صنفی ایران در تاریخ تئاتر

با گذر از صنف‌های سنتی ایران و اروپای سده‌های گذشته، انجمن‌های صنفی دوران مدرن، در سده‌های پایانی هزاره دوم میلادی پا گرفتند و در همان دوران، آرام آرام به‌سوی سازمان‌های مدرن رفتند و صنف‌ها خاموش شدند. در این میان، به‌دلیل ناکارآمدی سازمان‌ها، به‌سرعت سندیکاهای کارگری از جمله هنری ایجاد شد و حقوق صنفی را پشتیبانی کرد؛ اما این روند تاریخی، همچنان در ایران طی نشده است و هنوز پا در انجمن صنفی مستقل غیردولتی نگذاشته و سازمان‌های غیردولتی بدون سانسور دولتی را تجربه نکرده است؛ بنابراین تا رسیدن به سندیکای مستقل فاصله بسیاری دارد.

انجمن صنفی، انجمنی از صنعتگران یا بازرگانان است که برای کمک و حمایت متقابل و نیز، پیشبرد منافع حرفه‌ای آن‌ها تشکیل شده است. اصناف بین قرن‌های ۱۱ و ۱۶ در اروپا شکوفا شدند و بخش مهمی از بافت اقتصادی و اجتماعی در آن دوران را تشکیل دادند. اصناف در اروپا با ظهور و رشد شهرها در قرون ۱۰ و ۱۱ و به‌دنبال جابه‌جایی مزمن و عقب‌ماندگی کشاورزی در قرون تاریخی ممکن شد. تا این زمان، بازرگانان فقط دست‌فروشان دوره‌گردی بودند که تمام معاملات تجاری خود را انجام می‌دادند و خودشان از بازاری به بازار و از شهری به شهر دیگر سفر می‌کردند. در قرن سیزدهم، اصناف بازرگانان در اروپای غربی، ثروتمندترین و با نفوذترین شهروندان در بسیاری از شهرها بودند و از آنجایی که بسیاری از محلات شهری در قرن‌های ۱۲ و ۱۳ خودمختار شدند، اصناف بر شوراهای شهرشان تسلط یافتند. بنابراین اصناف قادر بودند برای تنظیم کلیه فعالیت‌های اقتصادی در بسیاری از شهرها اقدامات قانونی را تصویب کنند. اصناف

صنایع دستی، بلافاصله پس از اصناف بازرگانی به وجود آمدند. مجامع اعضای صنف از برخی اختیارات قانون‌گذاری برخوردار بودند؛ اما کنترل سیاست صنفی، در دست چند مقام و شورای مشاوران یا دستیاران بود. این صنف بدنه‌ای بسیار سلسله‌مراتبی داشت که ساختار آن، بر اساس سیستم کارآموزی بود (نگاه کنید به کارآموزی). در این ساختار، اعضای یک صنف به سلسله‌مراتبی از استادان و کارآموزان دسته‌بندی می‌شدند. شاگردی عنصر اساسی در صنف صنایع دستی محسوب می‌شد؛ زیرا تداوم عمل، سنت و کارمندی را تضمین می‌کرد، موضوعاتی که رفاه صنف به آن‌ها بستگی داشت. شاگردی در برخی از مشاغل ارزش زیادی پیدا کرد و خانواده باید مبلغ زیادی را به استاد می‌پرداخت تا فرزند خود را به‌عنوان شاگرد ثبت‌نام کند. در اوج شکوفایی در قرون دوازدهم تا پانزدهم، اصناف بازرگانان و پیشه‌وران قرون وسطی، به شهرهای خود حکومت خوب و پایگاه‌های اقتصادی پایدار دادند و از مؤسسه‌های خیریه حمایت کردند و مدارس، جاده‌ها و کلیساها را ساختند. اصناف به ایجاد سازمان اقتصادی اروپا کمک کردند و پایگاه‌های بازرگانان، صنعتگران و بانکداران را گسترش دادند؛ چیزی که اروپا برای گذار از فئودالیسم به سرمایه‌داری جینی به آن‌ها نیاز داشت. با این حال انحصار، محافظه‌کاری، شیوه‌های انحصاری و سیاست‌های ورودی انتخابی اصناف، در نهایت بنای نابودی مطلوبیت اقتصادی آن‌ها آغاز کرد. در دورهٔ رنسانس و اصلاحات، افول اصناف صنایع دستی قرون وسطی، روندی کند و پُریچ‌وخم بود. اصناف جدید هنوز در قرن هفدهم در سرتاسر اروپا در حال تأسیس بودند؛ اما قرن شانزدهم نقطه عطفی را در ثروت اکثر اصناف رقم زده بود. ظهور شرکت‌های تحت نظارت و دیگر انجمن‌های تاجر - سرمایه‌داران ثروتمند، اصناف را به‌طور فزاینده‌ای، از جریان‌های اصلی قدرت اقتصادی منزوی کرد. اصناف صنایع دستی تا قرن بیستم در هند، چین، ژاپن و جهان اسلام به شکوفایی ادامه دادند؛ اما ثابت کردند که آن‌ها نیز قادر نیستند در برابر تأثیر سازمان صنعتی مدرن غربی مقاومت کنند (بریتانیکا؛ صنف. آخرین ویرایش ۱۸ فوریه ۲۰۲۳).

امروز سندیکاهای هنری بزرگ و کوچک در هویت یک اتحادیه و صنف‌های تخصصی هنری در اروپا و آمریکا و برخی کشورهای آسیایی، وظیفهٔ حمایت صنفی از هنرمندان را در برابر دولت و کارفرما برعهده دارند که نمونهٔ آن‌ها در انجمن‌های تخصصی هنرهای نمایشی از جمله صنف‌های تئاتری EAG، CINTAA، SAG و TAG مشاهده می‌شود. با چنین پیشینه‌ای در انجمن‌های صنفی و سندیکاهای تئاتر و سینمای دنیا، از زمان صنف سنتی تا سازمان‌های دولتی و خصوصی و سندیکایی، نگاهی بر روند شکل‌های هنری (غیرصنفی) ایران در زمینه تئاتر، از زاویهٔ چند پژوهش صنفی - تئاتری قابل ارزیابی است.

مقالهٔ «پیشینهٔ شکل‌های تئاتری در ایران»، از تعریف واژگانی صنف در فرهنگ‌نامه‌های گوناگون آغاز می‌کند و با گزارشی از روند صنفی خارج از ایران در اوایل قرن بیستم و نقدی بر روند صنفی ایران، به تعریف‌های صنفی و ریشه و کارکردهایش می‌پردازد. سپس نگاهی دارد به حمایت شغلی سنتی از دوران صفویه و قاجار تا پیش از انقلاب ۱۳۵۷ ایران و کارکردهای اجتماعی اهالی یک شغل بر پایهٔ مستندهای تاریخی. اجتماع سنتی شغلی ایران در دههٔ نخست قرن بیستم تا شکل‌گیری اصناف در این دهه را بررسی می‌کند که به سرعت رو به فروپاشی می‌روند؛ زیرا تصمیم‌های سیاسی و حزبی، استقلال صنف‌ها را نشانه می‌گیرد. اندکی بعد، اتحادیه و بخشودگی مالیاتی مطرح شده و بازار را شامل می‌شود و در عالم هنر از دههٔ ابتدایی قرن خورشیدی گذشته، زمزمه‌های صنفی مطرح می‌شود. اما صنف با شکل و هویت امروزی

در سال ۱۳۲۳، برای هنرمندان تئاتر و به دعوت مصطفی اسکویی با تشکیل «کانون هنرپیشگان ایرانی» ایجاد شد و با تأسیس «تماشاخانه فرهنگ» به دعوت از کلیه هنرپیشگان، دامنه‌اش بسط یافت و به نام «اتحادیه هنرپیشگان ایرانی» شکل وسیع‌تری گرفت. فعالیت‌های این اتحادیه طی یک‌سال، سیر نزولی داشت تا اینکه بسیار ناچیز شد. این روند صنفی که بارها شکل گرفت، از نگاه سیاسی هنرمندان آن دوره نشئت گرفته بود که در کودتای ۱۳۳۲ به‌طور کامل منهدم شد و پس از انقلاب ۱۳۵۷ هم چند بار آغاز شد و سرانجام رو به خاموشی رفت (مظفری، ۱۳۸۸).

کتاب «سیری در تاریخ تئاتر ایران» از منظر تاریخی بسیار گسترده است؛ اما بر سیاست‌ها نگاه انتقادی دارد و هدفش تعریف از فعالیت نویسنده آن در جهت گروه‌سازی است و به‌دلیل نوپا بودن تاریخ کتاب و تاریخی که مرور می‌کند، کمتر به مسائل صنفی وارد می‌شود (اسکویی، ۱۳۷۸).

کتاب *مدیریت تئاتر* به روش‌های مدیریت گروه و مدیریت کلان تئاتر در تخصص‌های جزئی می‌پردازد؛ اما خیلی کوتاه و گذری و غیرعملیاتی، نگاهی بر ادبیات صنفی هم دارد (راین، ۱۳۹۸).

کتاب *ظرفیت‌های غیردولتی تئاتر*، مجموعه‌ای از سخنرانی‌ها و سمینار و مقاله‌های یک سال گذشته درباره ظرفیت تئاتر غیردولتی است که در یکی از میزگردهایش به نگاه صنفی می‌پردازد و فعالیت گروه تئاتر را مبنای کار صنفی می‌داند (رایانی مخصوص، ۱۴۰۰).

پیشینه تجربی پژوهش

آنچه از بررسی پژوهشگر در میان اسناد کتابخانه ملی مشخص شد، در ایران هفت کتاب مرتبط صنفی منتشر شده است:

- *قانون حمایت از حقوق مؤلفان، مصنفان و هنرمندان* مصوب ۱۳۴۸ که در سال ۱۳۹۶ نیز منتشر شده است؛
- *تحلیل پیرامون سندیکا* که بسیج وزارت کار در سال ۱۳۶۰ منتشر کرده است؛
- *مجموعه مقاله‌های انجمن مدرسان تئاتر (۲۱)* که در سال‌های ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ توسط پژوهشگر نخست این مقاله منتشر شده است. در این دو کتاب، چهار مقاله صنفی تئاتری وجود دارد؛
- کتاب‌های *تشکل‌های صنفی و سندیکا* که به صنف نگاه سیاسی دارند و در مرز انقلاب سال ۵۷ و ۵۸ منتشر شده‌اند؛
- *حقوق نظام صنفی* توسط ناشران متفاوت که به صنف‌های وزارت صمت نگاه تجاری دارد.

به استناد سامانه‌های پژوهشی داخلی، دو پایان‌نامه و هفت مقاله صنفی کارگری و نه مقاله صنفی تئاتری منتشر شده است. از میان نه مقاله تئاتری، پنج عنوان مقاله پژوهشی غیرکاربردی و چهار عنوان دیگر، مطبوعاتی است. از میان پژوهش‌های جهانی محدودی که به چشم نگارنده آمد نیز، چند نمونه مرتبط مرور شد که به‌طور عمده نظریه‌پرداز نیستند. همچنین قوانین صنفی کشورهای پیشرو در این زمینه نیز قابل بررسی است. بیشتر مطالبی که در زمینه صنف تئاتر ایران و جهان منتشر شده است، غیرپژوهشی بوده و جنبه ژورنالیستی دارد؛ اما در فضای کاستی پژوهش در این زمینه، می‌توان

آن‌ها را به‌عنوان تجربه‌های مستند هنرمندان تحلیل کرد. نگاهی گزیده به چند مقاله صنفی در حوزه تئاتر، می‌تواند چشم‌اندازی به این حوزه را روشن سازد.

جدول ۱. پژوهش‌های صنفی هنر

عنوان پژوهش	روش پژوهش	نویسنده	گزیده پژوهش
ظهور و سقوط سندیکای تئاتر در آمریکا	کیفی - اسنادی	گری (۱۹۷۲)	عملیات سندیکا را مورد مطالعه قرار داده و نشان می‌دهد که اعتماد، نتیجه‌ای طبیعی از شرایط تئاتر زمان بود که به موازات رشد تجارت بزرگ در سایر مناطق ایجاد شد و مرگ آن به اندازه تولد او طبیعی است. سندیکا منحل شد چون در سال ۱۹۱۶ کارایی آن بیشتر و در نتیجه کنترل آن هم بیشتر شد و کنترل تئاتر از دست رفت و به‌سمت سرگرمی و خواست مخاطب میل پیدا کرد.
ریخت‌شناسی عوامل مؤثر بر ساختار صنفی انجمن‌های خانه تئاتر	کیفی - مصاحبه	حسین حیدری‌پور	خانه تئاتر به‌رغم پیشرفت چشمگیرش، به نسبت زمان و نیروی متخصص انسانی که می‌توانست در اختیار داشته باشد، همچنان به افق روشن اساسنامه‌ای به نظر خود و نهادسازی مبتنی بر نیاز تئاتر ایران نرسیده است. به‌رغم فراوانی متقاضی تئاتر در ایران، دو عامل اساسی نهاد (سازمان) و مدیریت (تدبیر)، کندروی اهداف بنیادین خانه تئاتر را موجب شد؛ زیرا نداشتن الگوهای مدیریتی و نهادی در صنف، شکافی در دیدگاه و مدیریت ایجاد کرده است؛ به‌طوری که انجمن‌ها با هم در راستای یک کل، همکاری سازنده ندارند.
از دست رفتن سابقه بیمه و حق بازنشستگی هنرمندان تئاتر ایران در هم‌دستی سه‌گانه (صنف، دولت و بیمه‌گر)	کیفی - اسنادی	بهزاد خاکی‌نژاد	کارگر روزمزد از روز نخست بیمه است و قانون کار هم از روز نخست، کارفرما را موظف به بیمه کرده است. سوختن حق سنوات در عدم پشتیبانی صنف و دولت هم مشکل بعدی است که با ناهماهنگی سه‌گانه یا هم‌دستی سه‌گانه (صنف، دولت، بیمه‌گر) ایجاد می‌شود. کلیدی‌ترین نقش در شناخت حقوق صنفی هنرمند تئاتر، شناسایی و تعیین دائمی نقش «کارفرما» در تئاتر است.
سندیکای هنر	کیفی - مشاهده	سوفیا فوکا	هدف این است که یک رویکرد مشارکتی با مالکیت مشترک را حفظ کند، برای پذیرش ارزش‌های سودآوری بازار هنر. این روش ابداعی با مدل تعاونی تفاوت دارد، برای مثال هنرمندان می‌توانند آثار خود را بفروشند؛ اما سهام آن‌ها به سازمان گره نخورده است. نکته جالب در این ماجرا، گفت‌وگوهای هنرمندان بدون ساختار رسمی در هسته اصلی است. آموزش با حضور هنرمندان برجسته و اعضای جدید را به‌عنوان جایگزینی برای تحصیلات تکمیلی می‌دانند. گروه با مؤسسه‌های خیریه و اسپانسر همکاری می‌کند.
مدیریت صنفی در تئاتر ایران بر اساس الگوی تعامل سازمانی با محیط	کیفی - اسنادی	بهزاد خاکی‌نژاد	فعالیت‌های خانه تئاتر در مدل سازمانی و در سه محیط عملیاتی، عمومی و دور بررسی می‌شود و تحلیل ناکارآمدی در بیست سال گذشته از روند فعالیت‌ها و امکانات موجود به‌دست می‌آید.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به صورت کیفی و روش اسنادی با مرور نظریه‌ها و قوانین و خدمات مدیریت صنفی در ایران اجرا شده است تا به دغدغه‌های پیش روی تشکیل صنف و ایجاد خدمات صنفی بپردازد. اسناد مدنظر این پژوهش، به دو بخش عمده دسته‌بندی شده‌اند: یکی بخشی از قوانین کار و صنف تئاتر است و دیگری پژوهش‌های صنفی بسیار قدیمی که برای امروز کمتر کارکرد دارند. در این مقاله ابتدا قوانین صنفی ایران با قوانین کار مطابقت داده شد؛ سپس در کنار قوانین شغل تئاتر قرار گرفت و کمبودهای قانونی شغل تئاتر از قوانین کار و صنف مشخص شد. کمبودهای قانونی و صنفی در مقایسه با کلیات صنف‌ها و قوانین انجمن‌های صنفی چند کشور دیگر قرار گرفت و در نهایت چالش‌های سوءمدیریتی در رسانه تئاتر، به دلیل ناهماهنگی سه قانون صنفی، کار و شغل تئاتر با یکدیگر روشن شد. به دلیل فقدان پژوهش‌های صنفی در ایران، بررسی قوانین و تطبیق کیفی آن‌ها، روش پژوهش ممکن درباره چالش‌ها و شناخت نارسایی‌های مدیریتی در شکل‌گیری و خدمات صنفی شغل تئاتر بود.

یافته‌های پژوهش

شغل و صنف تئاتر

شغل رسمی تئاتر به عنوان کارمند یا کارگر، طبق قانون استخدام کشوری و قانون تأمین اجتماعی ثبت نشده است و هنرمند تئاتر، به عنوان صاحب حرفه و شغل آزاد از سوی نهاد فرهنگی دولت (وزارت ارشاد) به سازمان تأمین اجتماعی معرفی می‌شود تا از بیمه پایه تأمین اجتماعی برخوردار باشد؛ اما حقوق و مزایای دیگری برایش تعریف نشده است. به دلیل عدم تعریف شغل رسمی تئاتر طبق قانون کار ایران، تاکنون صنف و خدمات شغلی برای هنرمندان تئاتر ایجاد نشده است و به همین واسطه، هنرمندان تئاتر از پشتیبانی صنفی و بیمه‌ای و حمایتی قانون کار برخوردار نیستند.

در ایران بر اساس تعریف‌های صنفی تئاتر جهان، صنف تئاتری هم وجود ندارد؛ زیرا قوانین کار و اشتغال و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی ایران با جهان متفاوت از یکدیگر است، به همین دلیل شبه‌صنف‌ها با میل کار صنفی و در هویت انجمنی فرهنگی هنری شکل می‌گیرند و از نخستین پایه کار صنفی بی‌بهره است که همان تعیین نقش کارفرما و کارگر و قرارداد کار است. صنف در ایران زیرمجموعه وزارت کار است؛ اما صنف در جهان به عنوان نهادی مستقل از دولت و در برابر دولت فعالیت می‌کند، بنابراین به جای صنف در ایران، شبه‌صنف‌هایی با علاقه به کار صنفی و ضعف توان صنفی ایجاد می‌شوند که نگاه فرهنگی دارند؛ اما امکان فعالیت حقوقی و قانونی جهان‌شمول صنفی ندارند. با نگاهی به دو ماده نخست اساسنامه شبه‌صنف تئاتری ایران که معروف‌ترین و قدیمی‌ترین است، این ماجرا روشن می‌شود:

- ماده ۱. نام: مؤسسه فرهنگی - هنری خانه تئاتر که به اختصار خانه تئاتر نامیده می‌شود.
- ماده ۲. نوع مؤسسه: با هدف فرهنگی و مقاصد غیرتجاری، غیرسیاسی تأسیس شد، غیرانتفاعی است (خانه

تئاتر، اساسنامه، ۱۳۷۸)^۱

چند نارسایی صنفی در همین دو ماده نخست وجود دارد: مؤسسه فرهنگی جایگزین صنف شده است، هدف فرهنگی جای حرکت صنفی را گرفته و مقصد غیرتجاری و غیرسیاسی، در جای درآمدزایی و استقلال نشسته است که جملگی از اساس با نگاه صنفی و سندیکایی انجمن‌های بین‌المللی شغلی مغایرت دارند.

افزون بر این نارسایی‌ها، مدیریت در شبه‌صنف‌های تئاتر ایران، از بیست سال پیش تاکنون استراتژی مستندی ندارد و نبود استراتژی در مدیریت، برابند عوامل گوناگونی است همچون عدم شناخت صنفی، نبود علم مدیریت بین هنرمندان، قوانین ضدصنفی، نداشتن تعریف شغلی، نظارت دولتی، درآمد نامشخص و از همه مهم‌تر، نداشتن کارفرما، قرارداد کار و سازوکار اقتصادی در بازار عرضه و تقاضا.

به دلیل فقدان قانون کار حاکم بر کار هنری، هنرمندان تئاتر ایران از بیمه کامل درمانی و بازنشستگی، بیمه بیکاری، حق سنوات و حمایت شغلی برخوردار نیستند؛ زیرا از نظر قانون کار، به عنوان شغل شناخته نشده‌اند؛ حتی به عنوان شغل ساعتی.

کارگر و کارفرمای تئاتر

بر اساس قانون مصوب مجلس شورای اسلامی، شاغلی می‌تواند از خدمات بیمه و بازنشستگی شغلی برخوردار شود که درآمد مشخص، قرارداد کار و کارفرما داشته باشد و برای این منظور، برخی مواد قانون کار بازخوانی می‌شود:

- ماده ۲. کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.
- ماده ۳. کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به‌طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند، نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور، در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. چنانچه نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد، در مقابل کارفرما ضامن است.
- ماده ۴. کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند. از قبیل مؤسسه‌های صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آن‌ها (قانون کار؛ فصل اول).

از آنجایی که هنرمند تئاتر به دلیل کار غیرمداوم و غیرمشخص، درآمد ثابت ندارد، کارفرما هم ندارد و چون کارفرما ندارد، در سامانه سازمان تأمین اجتماعی به عنوان حرفه و شغلی آزاد تعریف می‌شود که به آن در تعریف قانونی «صاحبان حرف و مشاغل آزاد» گفته می‌شود؛ همچون کاسبان یا حتی بیکارانی که خودشان سهم بیمه خود را پرداخت می‌کنند. جای خالی کارفرما موجب شده است که سهم کارفرما به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت نشود و بیمه بیکاری و حق سنواتی و بیمه کامل کارگری برای هنرمندان شکل نگیرد.

حمایت بدون کارفرما

برابر توافق صورت‌گرفته میان سازمان تأمین اجتماعی و وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، هنرمندان، نویسندگان و روزنامه‌نگاران واجد شرایط، پس از عضویت در صندوق اعتباری هنر و معرفی از سوی معاونت‌های تخصصی مربوطه یا اداره‌های کل ارشاد استان‌ها با معرفی‌نامه «صندوق اعتباری هنر» بیمه تأمین اجتماعی می‌شوند. اعضای صندوق اعتباری هنر می‌توانند ضمن برخورداری از حمایت‌های بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد، از کمک ویژه وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی معادل ۱۰ درصد حداقل دستمزد مصوب شورای عالی کار در هر سال، بابت حق بیمه ماهانه خود برخوردار شوند. تمامی هنرمندان، نویسندگان و روزنامه‌نگاران واجد شرایط با عضویت در صندوق اعتباری هنر، می‌توانند از خدمات و حمایت‌های این صندوق بهره‌مند شوند. ملاک عضویت در صندوق و تمدید آن، به استمرار فعالیت حرفه‌ای مشروط است (صندوق بیمه هنرمندان وزارت فرهنگ و ارشاد، بخش خدمات)^۱.

براساس تفاهم‌نامه صندوق اعتباری هنر وزارت ارشاد با وزارت کار و سازمان تأمین اجتماعی، هنرمندان تئاتر در قالب کارگرهایی مشغول به کار در حرفه‌های بازیگری و کارگردانی و صحنه‌پردازی و نویسندگی و... می‌توانند از بیمه‌ای با عنوان «بیمه نویسندگان و هنرمندان» بهره ببرند که از ترکیب یارانه دولتی و حق بیمه هنرمند تئاتر تأمین می‌شود؛ اما باز هم به دلیل نداشتن عنوان کارفرما و سهم قانونی‌اش، همه خدمات بیمه و بازنشستگی کامل کارگری را ندارد.

بنابراین وزارت ارشاد از طریق نهاد زیرمجموعه‌اش (صندوق اعتباری هنر) برای حمایت صنفی در جای خالی صنف‌های هنری، بخشی از حق بیمه کارگری هنرمند را به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌کند؛ اما دولت نمی‌تواند کارفرمای هنرمندان باشد؛ زیرا هنرمند در استخدام و حقوق‌بگیر دولت نیست. پیش از انقلاب ۱۳۵۷ بخش زیادی از هنرمندان در استخدام دولت بودند؛ اما با افزایش روزبه‌روز شمار هنرمندان و دانش‌آموختگان، این مهم امکان‌پذیر نشد.

در اداره تئاتر، مدیرانی با اعضای شورا، تمام سیاست‌گذاری تئاتر در کشور را انجام می‌دادند که اعضای شورا نیز با تغییر مدیریت، تغییر پیدا می‌کردند. اولین مدیر اداره تئاتر، عظمت ژانتی، از سال ۱۳۴۳ تا ۱۳۵۴ شمسی و دومین مدیر، علی نصریان، از سال ۱۳۵۴ تا ۱۳۵۷ بود که دوران طلایی اداره تئاتر قبل از انقلاب اسلامی محسوب می‌شود؛ زیرا اتفاق‌های خیلی خوبی را در آن دوران رقم زدند که شامل انتشار مجله نمایش برای نخستین بار و همچنین، ایجاد ارزشیابی هنرمندان در خصوص درجه هنری بازیگران و کارگردانان تئاتر بود. با سخت‌کوشی جمشید مشایخی در سال‌های ۱۳۵۸ تا ۱۳۵۹، اداره تئاتر پابرجا ماند؛ ولی اداره هنری دوران سختی را سپری کرد و اگر حضور مشایخی نبود، شاید اداره تئاتر وجود نداشت. این اداره تا سال ۱۳۶۱ سیاست‌گذار تئاتر در کشور بود و در نهایت، در اردیبهشت ماه ۱۳۶۱ با تأسیس مرکز هنرهای نمایشی، تمام سیاست‌گذاری تئاتر در کشور به مرکز هنرهای نمایشی واگذار شد و این اداره، مکانی برای تمرین تمام گروه‌های نمایشی حرفه‌ای کشور محسوب شد. در سال ۱۳۵۸ بخشنامه‌ای از طرف هیئت وزیران صادر شد مبنی بر اینکه تمام کسانی که سنوات ۱۵ سال به بالا دارند، می‌توانند بازنشسته شوند. این بود که ۳۳

۱. صندوق اعتباری هنر <https://honarcredit.ir>

نفر از هنرمندان برجسته کشور، از جمله اساتیدی همچون علی نصیریان، جمشید مشایخی و... خود را بازنشسته کردند (ستایش، ۱۳۹۵).

پس از انقلاب، تعریف شغلی و استخدامی برای هنرمندان تئاتر نداریم. در تعریف سازمان تأمین اجتماعی افرادی بیمه هنرمندان می‌شوند که از سوی وزارت ارشاد معرفی شده‌اند و وزارت ارشاد، افرادی را معرفی می‌کند که از سوی نهادهای هنری شبه‌صنفی شبه‌دولتی (همچون خانه تئاتر و انجمن هنرهای نمایشی و...) معرفی شده باشند؛ در حالی که اگر صنف بود، هنرمندان تئاتر بدون واسطه دولت بیمه می‌شدند و از خدمات بازنشستگی و بیمه کامل و حمایت‌های صنفی برخوردار بودند.

امروز سازوکار بیمه تأمین اجتماعی هنرمندان، اگرچه با نارسایی، اما برای اهالی حرفه‌ای تئاتر برقرار است؛ در حالی که اهالی غیرحرفه‌ای تئاتر و هنرمندانی که مستقل از شبه‌صنف‌ها کار می‌کنند و عضو نهادهای تئاتری نیستند، از همین بیمه ناقص هنرمندان هم برخوردار نمی‌شوند و تعداد آن‌ها هم چند ده هزار نفر است؛ از دانشجویان و دانش‌آموختگان تئاتر که سالی ۲۰۰۰ نفر هم به آن‌ها اضافه می‌شود تا هنرمندان تجربی آماتور و هنرمندان حرفه‌ای مستقل. بنابراین همین بیمه هنرمندان ایران، همه هنرمندان را شامل نمی‌شود و آن‌هایی که بیمه می‌شوند هم، از همه خدمات بیمه و بازنشستگی عمومی برخوردار نمی‌شوند و افزون بر این نارسایی‌ها، سابقه راکد پیش از عضویت در نهاد تئاتری هم از بین می‌رود و این حجم از نارسایی، برآیند سوءمدیریت کلان تئاتر، نبود سازوکار اقتصادی در تئاتر و در نهایت، عدم تشکیل صنف رسمی و مستقل به دلیل نداشتن نقش کارفرما بوده است.

صنف تئاتر ایران و جهان

در تئاتر جهان، صنف‌های تئاتری نقش حامی را برعهده دارند؛ اما آن‌ها هم کارفرما نیستند، بلکه با ابزار قانونی، حق هنرمند را از کارفرما دریافت و در زمان بیکاری از وی حمایت می‌کنند. بنابراین کارفرما، نقش اصلی را در فرایند حقوق کار برعهده دارد و صنف‌ها با استقلال خود نقش حمایتی دارند. بیمه هنرمندان در صنف‌های جهانی، از جمله انجمن صنفی بازیگران آمریکا (SAG.AFTRA) از طریق تهیه‌کنندگان، به صورت کامل در درمان و بازنشستگی ایجاد می‌شود. در واقع همان کاستی کارفرما در ایران توسط تهیه‌کنندگان در آمریکا برطرف شده است. در بیمه صنف بازیگران بریتانیا (TAG) نیز، از طریق کارفرمایان بیمه کامل پوشش داده می‌شود و حتی بیمه تصادف و حادثه پشت صحنه هم دارند که در ایران جزء آمال به‌شمار می‌آید. در انجمن هنرمندان سینما و تلویزیون هندوستان (CINTAA) هم، بیمه کامل با پشتیبانی از سوی صنف ایجاد می‌شود و حتی، بیمه حادثه آن‌ها تا ۸۰ سالگی رایگان است (بیدقی، ۱۳۹۵).

در ایران هر دو سوی این ماجرا نارسایی دارد؛ زیرا کارفرمای فصلی به پرداخت حقوق ملزم نیست و هیچ صنف رسمی و مستقلی هم برای پشتیبانی از هنرمند وجود ندارد. به همین دلیل، دولت وارد فعالیت صنفی شده و با پرداخت یارانه به هنرمندان، بر کار هنری نظارت می‌کند. در واقع، دولت کارفرما نیست و حقوق کارفرمایی هم پرداخت نمی‌کند؛ اما با پرداخت یارانه کمکی به بخشی از هنرمندان، نقش نظارتی دارد. پرسش این‌جاست که طی دهه‌های گذشته، چرا برای تئاتر کارفرما ایجاد نشده است تا شغلی قانونی شکل بگیرد و صنف‌های آن قد علم کنند؟ همه چیز وابسته به درآمد

است. زمانی یک شغل تعریف دارد که درآمدی داشته باشد؛ شغلی باید باشد که کارفرما و کارگر در آن کار قانونی کنند و رابطه حقوقی و درآمدی ایجاد شود. در تئاتری که هنرمند آن با یارانه دولتی زندگی می‌کند و بر اساس آمار اداره کل هنرهای نمایشی، عمده اجراها ورشکسته‌اند، امکانی برای شکل‌گیری رابطه قانونی کارفرما و کارگر و صنف وجود ندارد. آمار فروش نمایش‌های حرفه‌ای در خرداد ماه ۱۴۰۱ پس از یک‌صد سال تئاتر حرفه‌ای و تجاری در ایران، نشانگر ورشکستگی کامل تئاتر و هنرمندان است. آماری که نشان می‌دهد فروش اجراها حتی تأمین‌کننده صحنه و لباس و سالن هم نیست؛ چه رسد به درآمد هنرمندان.

نمایش «پروین» به کارگردانی حسین کیانی که از ۸ خرداد سال ۱۴۰۱، میزبان علاقه‌مندان در تالار اصلی تئاترشهر بود با ظرفیت ۵۷۹ تماشاگر و قیمت بلیت ۱۰۰ هزار تومان، تاکنون در مجموع ۱۶ اجرا (با احتساب ارائه بلیت تمام‌بها، نیم‌بها، تخفیف‌دار و مهمان) و میزبانی از ۲ هزار و ۴۴۲ تماشاگر، به فروشی معادل ۱۶۵ میلیون و ۶۴۰ هزار تومان دست پیدا کرده است. نمایش «اسب‌های انباری» به کارگردانی رضا کرمی‌زاده که از روز اول خرداد سال ۱۴۰۱، در تالار چهارسو با ظرفیت ۱۳۲ تماشاگر و قیمت بلیت ۶۰ هزار تومان روی صحنه رفت، تاکنون با مجموع ۲۰ اجرا، ۱ هزار و ۹۵۴ تماشاگر (با احتساب ارائه بلیت تمام‌بها، نیم‌بها، تخفیف‌دار و مهمان) به فروشی معادل ۸۶ میلیون و ۲۲۰ هزار تومان دست پیدا کرده است. نمایش «بهشت حکیم‌الله» به کارگردانی ویدا موسوی نیز که از اول خرداد سال ۱۴۰۱، در تالار سایه تئاتر شهر با ظرفیت ۷۲ نفر و قیمت بلیت ۴۰ هزار تومان روی صحنه رفت تا امروز با مجموع ۲۰ اجرا و ۷۸۱ تماشاگر (با احتساب ارائه بلیت تمام‌بها، نیم‌بها، تخفیف‌دار و مهمان) ۲۱ میلیون و ۷۷۰ هزار تومان فروش داشته است. نمایش «بی‌چرا زندگان» به کارگردانی الهام شعبانی که از روز دوم خرداد سال ۱۴۰۱، در تالار قشقایی تئاتر شهر با ظرفیت ۹۶ تماشاگر و قیمت بلیت ۶۰ هزار تومان روی صحنه است، تاکنون با مجموع ۱۹ اجرا و یک هزار و ۳۲۵ تماشاگر (با احتساب ارائه بلیت تمام‌بها، نیم‌بها، تخفیف‌دار و مهمان) به فروشی معادل ۵۴ میلیون و ۹۲۴ هزار تومان دست پیدا کرده است. نمایش «یه روز دیگه» به کارگردانی نادیا فرجی که از روز ۸ خرداد سال ۱۴۰۱، در کارگاه نمایش با ظرفیت ۲۶ نفر و قیمت بلیت ۵۰ هزار تومان روی صحنه رفت، تاکنون با ۱۶ اجرا و ۴۳۸ تماشاگر (با احتساب ارائه بلیت تمام‌بها، نیم‌بها، تخفیف‌دار و مهمان) به فروشی معادل ۱۷ میلیون و ۸۲۵ هزار تومان دست یافته است. بر اساس این گزارش نمایش «نازگل» به کارگردانی میثم یوسفی که از روز ۲۵ اردیبهشت سال ۱۴۰۱، در تماشخانه سنگلج با ظرفیت ۲۳۶ تماشاگر و قیمت بلیت ۴۰ و ۵۰ هزار تومانی روی صحنه رفته بود، سرانجام با مجموع ۳۴ اجرا و ۳ هزار و ۱۷۰ تماشاگر (با احتساب ارائه بلیت تمام‌بها، نیم‌بها، تخفیف‌دار و مهمان) و فروشی معادل ۶۹ میلیون و ۹۶۳ هزار تومان به اجرای خود پایان داد. نمایش «بچه‌های تک‌استریت کارلو» به کارگردانی آشا محرابی که از ۲۵ اردیبهشت با قیمت بلیت ۳۰ هزار تومان در تالار هنر روی صحنه رفت، تاکنون با مجموع ۲۷ اجرا پذیرای ۲ هزار و ۶۹۶ تماشاگر بوده که با احتساب ارائه بلیت تمام‌بها، نیم‌بها، تخفیف‌دار و مهمان، به فروشی معادل ۵۷ میلیون و ۶۰۱ هزار تومان دست پیدا کرده است (روابط عمومی اداره کل هنرهای نمایشی).^۱

۱. آمار فروش نمایش‌ها به نقل از روابط عمومی اداره کل هنرهای نمایشی در خرداد ماه ۱۴۰۱ منتشر شده در رسانه‌ها

شبه‌صنف در تئاتر ایران

در شرایطی که آمار بخش پیشین نشان می‌دهد، تئاتر حرفه‌ای نتوانسته است خودگردان و تأمین‌کننده نیاز اعضای خود باشد. شبه‌صنف‌ها با حضور اجتماعی هنرمندان شکل می‌گیرند؛ مؤسسه‌ها و انجمن‌هایی که به کار صنفی تمایل دارند، اما امکان کار صنفی بر اساس آنچه گفته شد، پیدا نمی‌کنند. بر این اساس دو دیدگاه در مدیریت تئاتر ایران حاکم شده است:

۱. صنف داریم، اما نه با معیارهای جهانی (شبه‌صنف‌های هنری و بی‌کارکرد رسمی زیرمجموعه وزارت کار که میل صنفی و فعالیت محدود صنفی دارند، اما تعریف قانونی شغل هنری و تبیین رابطه میان کارگر و کارفرما ندارند. نخستین انجمن صنفی تئاتر کشور با عنوان «انجمن صنفی هنرمندان تئاتر شهر تهران» در آذر سال ۹۳ به صورت رسمی آغاز شد. این انجمن طبق ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و با مجوز رسمی از وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی، به عنوان نخستین نهاد صنفی رسمی تئاتر کشور فعالیت می‌کند (انجمن صنفی هنرمندان تئاتر شهر تهران، تاریخچه سایت)^۱ این شکل انجمن‌های صنفی، به دلیل شناسایی نشدن نقش کارفرما و کارگر و نداشتن ارتباط با یکدیگر و محدودیت کار قانونی و اقتصادی و اجتماعی، نمی‌توانند جزئیات صنف را اجرا کنند؛ بنابراین مدیریت رسانه‌ای آن‌ها در سطح کار هنری به جا می‌ماند.

۲. صنف نداریم، حتی با معیارهای بومی (مؤسسه فرهنگی بدون نقش کارفرمایی و پشتیبانی صنفی و گاه دولت‌ساز).

انجمن هنرهای نمایشی ایران با هدف توسعه فرهنگی و رسیدن به شاخص‌های اثرگذار هنر نمایش، بر اساس نیازهای فرهنگی ایران اسلامی و همچنین، ایجاد انگیزه در هنرمندان، شناسایی و حمایت از جوانان مستعد، برقراری ارتباط با تشکل‌ها و گروه‌های تئاتری سراسر کشور و تبادل اطلاعات و همکاری با مؤسسه‌ها و سازمان‌های شناخته شده هنر نمایش، در سایر کشورها در سال ۱۳۸۷ تشکیل شد (ایران تئاتر)^۲

بزرگ‌ترین انجمن تئاتری، هنرهای نمایشی است که در کل کشور شعبه دارد؛ اما فعالیت صنفی ندارد، بیشتر جنبه جامعه‌سازی هنرمندان حرفه‌ای هر شهری را عهده‌دار است و زیر نظر اداره کل هنرهای نمایشی وزارت ارشاد است. با نگاهی کوتاه به انجمن‌های دولتی، خصوصی، هنری و شبه‌صنفی تئاتر در نیم قرن گذشته و در یک‌صد سال تئاتر حرفه‌ای ایران، مشخص است که کوچک‌ترین تشکل صنفی در هنرهای نمایشی وجود ندارد و کاستی پژوهش در این زمینه نیز، به دلیل شناخته‌نبودن و کم‌تجربگی صنفی و سوءبرداشت شغلی در تئاتر ایران است؛ زیرا تشکل‌های صنفی در جهان، سابقه‌ای چندصد ساله دارند و تا جایی این موضوع پیش پا افتاده و بدیهی است که حتی در پژوهش‌های‌شان به مسائل صنفی اشاره مشخصی نکرده‌اند؛ اما در ایران همین اصل بدیهی، باید در ابتدا به پژوهش‌ها وارد شود، سپس در اجرا تجربه شود و دهه‌ها بگذرد تا به قانون عادی تبدیل شود. به همین منظور تئوری‌های صنفی در ایران، نوپا و دچار سوءتفاهم و شبیه‌سازی است، در حالی که در جهان، به دلیل بدیهی بودن، بسیار کم‌رنگ بوده و پشتوانه نظری این پژوهش را نیز با محدودیت مواجه کرده است.

۱. انجمن صنفی هنرمندان تئاتر شهر تهران. دسترسی در آدرس: <https://www.theatertehran.ir>

۲. تاریخچه انجمن هنرهای نمایشی. دسترسی در آدرس: <https://theater.ir/fa/140624>

اما آنچه موجب پیدایش این مسئله در تاریخ تئاتر ایران شد، تفاوت دیدگاه صنفی در ایران و کشورهای پیشرو، در تشکیل صنف‌های هنری است که شمار انبوهی از هنرمندان تئاتر را بدون پشتیبانی حقوقی گردهم آورده که نه امکانی برای اقتصاد تئاتر در حال دارند و نه پشتوانه‌ای برای آتیه و دوران بازنشستگی. صنف در ایران، زیر نظر وزارت کار فعالیت می‌کند و صنف در جهان، نهادی خودگردان و مستقل از دولت است که با تصمیم و حق عضویت اعضا و سرمایه‌گذاری فعالیت می‌کند. کار هنری در هر نقطه از جهان، کاری مداوم و مشخص نیست و درآمد ثابتی ندارد؛ اما در همین شرایط، از چند دهه گذشته، کارفرما و صنف در تئاتر جهان شکل گرفته و حتی در روزهای بیکاری حامی هنرمند است. در صورت تداوم این نارسایی در تئاتر ایران تا دهه نخست قرن جاری با حجم بزرگی از بازنشستگان تئاتری، بدون بیمه و حقوق و حمایت روبه‌رو خواهیم بود که زیست خود و خانواده را در خطر فقر مطلق می‌بینند و تنها راه‌کار آن در جهان امروز، تشکل‌های صنفی خودجوش و خودمحور با شناسایی نقش کارفرما و کارگر همچون قوانین جهانی است.

مأموریت انجمن بازیگران اسقف، ارائه کمک و حمایت اضطراری از هنرمندان حرفه‌ای بی‌کس و در معرض بحران مالی، از همه مذاهب است. این انجمن برای کمک به هنرمندان نوظهور از طریق بورسیه تحصیلی، جوایز و فرصت‌های اجرایی، برای پیشرفت حرفه خود تلاش می‌کند. EAG که در سال ۱۹۲۳ تأسیس شد، نه تنها یک سازمان خیریه غیرفرقه‌ای است، بلکه یک سازمان عضویت است و از مشارکت همه کسانی که علاقه دارند از استعداد و فداکاری لازم برای حفظ حرفه در هنرهای نمایشی تجلیل کنند، استقبال می‌کند. هر ماه چندین رویداد برگزار می‌کند که تمام درآمد حاصل از آن، برای حمایت از مجریان نیازمند استفاده می‌شود و در وهله نخست، بر حفظ و حمایت از حرفه بازیگران، خوانندگان و رقصندگان شاغل در نیویورک متمرکز است. آن‌ها هستند تا شکاف‌های اجتناب‌ناپذیری را پر کنند که در حرفه‌های هنری اتفاق می‌افتد و کمک کنند تا مردم را به صحنه یا صحنه‌برداری و اجرا برگردانند.

عضویت در EAG برای همه آزاد است. پیر و جوان، بازیگر و تماشاگر، همه ادیان و... اگر برای هنرهای نمایشی ارزش قائل هستید و از گذراندن وقت با دیگران لذت می‌برید، پیوستن به EAG حرکت مناسبی برای شماست! هنرمند در حال ظهور، یک سال عضویت ۳۰۰ دلار برای اعضای جدید زیر ۳۰ سال. حرفه‌ای عضویت ۱ ساله ۴۵۰ دلار برای کسانی که در هنر کار می‌کنند، چه روی صحنه و چه در پشت صحنه. حامی عضویت ۱ ساله ۷۰۰ دلار برای کسانی که به‌طور حرفه‌ای با هنرهای نمایشی درگیر نیستند. عضویت مادام‌العمر: جوان حرفه‌ای ۴۵۰ دلار و ۳۳۷.۵ دلار برای متخصصان هنرهای نمایشی زیر ۳۰ سال که هرگز منقضی نمی‌شود! (انجمن بازیگران اسقف، خدمات)^۱

در این مشخصات اولیه صنف جهانی، مشخص است که:

۱. صنف، نهادی دولتی و در تنگنای قوانین حکومتی نیست.
۲. حضور در صنف با اثبات هنرمندی یا هنرجویی یا علاقه‌مندی، در هر سطحی ممکن است.
۳. اقتصاد، نقش اول را در عضویت دارد، نه وابستگی‌های نژادی و فرهنگی و حتی هنری.

حال در مقایسه‌ای با انجمن‌های تئاتر ایران، مشخص می‌شود که تئاتر ایران از هر سه شرط بالا تهی است؛ زیرا به‌واسطهٔ فقدان کارفرما گردش مالی وجود ندارد؛ بنابراین میل به وابستگی پیدا می‌کند و از طرفی، انجمن‌ها به حق عضویت اعضا محدود شده‌اند و عضوگیری از هنرمندان نامدار و حرفه‌ای است و هنرمندان جوان کم‌سابقه را به‌گود حرفه‌ای و صنفی راه نمی‌دهند.

لازم است یادآوری شود که در زمینهٔ صنف، چندین موضوع وابسته دیگر مطرح است که پرداختن به جزئیات آن‌ها، در اندازهٔ یک پژوهش تخصصی نیست: سندیکا، ریشه و فعالیت سیاسی، مدیریت گروه تئاتر، کمپانی تئاتر، اتحادیه و اقتصاد تئاتر. پرداختن گسترده به هر یک از این موضوعات که البته با صنف هم ارتباط مستقیمی دارند، هم بحث را به درازا می‌کشد و هم موضوع اصلی را که همان صنف است، کم‌رنگ می‌کند.

نتیجه‌گیری

در این مطالعه، مروری شد بر سه منظر مرتبط به یکدیگر: تاریخ صنفی تئاتر، نظریه‌های محدود صنفی و قوانین صنفی. آنچه از روند تاریخی، نظریه‌ها، قانون‌ها، شبه‌صنف‌ها و گفته‌های اهالی صنف تئاتر روشن است؛ بدون شناسایی و تعریف شغل تئاتر در قانون کار، بدون کارفرما یا بدون شناسایی کارفرما برای تئاتر و تدوین سازوکار قانونی کارگری و کارفرمایی و بدون اصلاح قانون کار و صنف در زمینه‌های اقتصادی و استقلال عمل تجاری، تشکیل صنف و حمایت صنفی در حال حاضر ممکن نیست و شبه‌صنف‌های موجود هم، برای حمایت همه‌جانبه از هنرمندان تئاتر، هم‌پای صنف‌های جهانی، کارایی و امکان قانونی لازم را ندارند. در این وضعیت، حتی اگر صنف تئاتری شکل بگیرد، نمی‌تواند حامی هنرمندان تئاتر باشد؛ زیرا امکانات قانونی و توان اقتصادی لازم پیش‌بینی نشده است.

بر اساس این مرور تجربی و تاریخی، چالش‌های پیش روی مدیریت صنفی در تئاتر ایران را می‌توان به‌صورت زیر

برشمرد:

۱. عدم شناسایی نقش‌های حقوقی کارفرما و کارگر (کسی که کار می‌کند) در تئاتر؛
۲. عدم استقلال صنفی و وابستگی به دولت؛
۳. عدم تمرکز صنفی در یک نهاد؛
۴. عدم امکان کار اقتصادی و درآمدزایی در قوانین صنفی موجود؛
۵. عدم هم‌ترازی صنفی قانونی و خدماتی با صنف‌های تئاتری دنیا؛
۶. بیمه‌های ناقص درمان و بازنشستگی برای هنرمندان؛
۷. فقدان بیمهٔ بیکاری و حوادث؛
۸. زایش انبوه صنف‌های دولتی و شبه‌صنف‌های هنری، به‌جای صنف رسمی و متحد و جهان‌شمول؛
۹. عدم گذار تاریخی صنف و سندیکا در تئاتر و تجربه‌های کوچک و پراکنده صنفی؛
۱۰. فقدان دانش صنفی و مدیریت صنفی در میان هنرمندان؛

۱۱. دخالت دولت در تشکیل و مجوز و نظارت صنفی؛
۱۲. فقدان مجوز همکاری صنف‌ها با مردم و بهره‌مندی از توان اقتصادی مردم برای اعضای صنف؛
۱۳. فقدان پژوهش و نظریه صنفی و مدیریتی در این حوزه؛
۱۴. عدم اطلاع‌رسانی به هنرمندان درباره حقوق صنفی.

پیشنهاد

با توجه به محدودیت‌های پژوهشی، به دلیل کمبود نظریه و پژوهش و پیشینه تحقیقی و تجربه صنفی در این زمینه، به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که تطبیق درباره قوانین صنفی ایران و جهان و یافتن راه‌های تازه در مدیریت صنف تئاتر و از بین بردن چالش‌های مدیریتی در این حوزه را بررسی کنند تا فقدان پژوهش صنفی کشور درباره صنف، انجمن‌های صنفی و مدیریت تئاتر، مانع حرکت عملیاتی نشود و نظریه‌های کاربردی را ایجاد کند.

منابع

- اسکویی، مصطفی (۱۳۷۸). *سیری در تاریخ تئاتر ایران*، تهران: نشر آناهیتا.
- بیدقی، رزیتا (۱۳۹۵). *قانون صنف‌های تئاتری*، صفحه قانون شماره‌های ۴ و ۵ و ۶ *مجله هنر بازیگری*، تهران: نشر شادرنگ
- حیدری‌پور، حسین (۱۳۹۸). *ریخت‌شناسی عوامل مؤثر بر ساختار صنفی انجمن‌های خانه تئاتر*، کتاب انجمن مدرسان تئاتر، تهران: نشر طراحان تین.
- خاکی‌نژاد، بهزاد (۱۳۹۸). *از دست‌رفتن سابقه بیمه و حق بازنشستگی هنرمندان تئاتر ایران در هم‌دستی سه‌گانه (صنف، دولت و بیمه‌گر)*. کتاب انجمن مدرسان تئاتر، تهران: نشر طراحان تین.
- خاکی‌نژاد، بهزاد (۱۳۹۹). *مدیریت صنفی در تئاتر ایران بر اساس الگوی تعامل سازمانی با محیط*. کتاب انجمن مدرسان تئاتر، تهران: نشر ناظرزاده کرمانی.
- خسروی، مجید و خسروی، میلاد (۱۳۸۸). *حقوق نظام صنفی*، تهران: نشر اتحاد.
- رایانی مخصوص، مهرداد (۱۴۰۰). *ظرفیت‌های غیردولتی تئاتر*، تهران: نشر نمایش.
- ستایش، مجید (۱۳۹۵). *تاریخچه اداره تئاتر و پیشکسوتان ایرانی*، ایران تئاتر (منتشر شده در ۲۸ خرداد ۱۳۹۵).
- مظفری، حمید (۱۳۸۸). *پیشینه شکل‌های تئاتری در ایران*، کتاب یک دهه خانه تئاتر، تهران: نشر خانه تئاتر.
- ملکی، حسین (۱۳۹۹). *مدیریت تئاتر*. تهران: نشر نمایش.

References

- Beidaghi, R. (2016). Law of theater guilds, law page numbers 4, 5 and 6, *Acting Art Magazine*. Tehran: Shadrang Publishing. (in Persian)

- Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2023, September 19). *Guild*. Encyclopedia Britannica. Available in: <https://www.britannica.com/money/topic/guild-trade-association>
- Heydaripour, H. (2018). *Morphology of factors on the guild structure of theater associations, Theater Teachers' Association*, Tehran: Tarahan Tin Publishing. (in Persian)
- Khakinezhad, B. (2018). *Loss of insurance and pension rights of Iranian theater artists in the triple complicity (union, government and insurer)*. Association of Theater Teachers, Tehran: Tarahan Tin Publishing. (in Persian)
- Khakinezhad, B. (2019). *Trade union management in Iranian theater based on the model of organizational interaction with the environment*. Association of Theater Teachers, Tehran: Nazerzadeh Kermani Publishing. (in Persian)
- Khosravi, M. & Khosravi, M. (2009). *Trade Union Law*. Tehran: Etehad Publishing. (in Persian)
- LeAnn Horn, G. (1972). *The rise and fall of the theatrical syndicate in America*. MA Degree. The University of Arizona.
- Mozafari, H. (2009). *The history of theater organizations in Iran*. Book of a decade of Khaneh Teatar, Tehran: Khaneh Theater Publishing. (in Persian)
- Maleki, H. (2019). *Theater management*. Tehran: Namayesh Publishing. (in Persian)
- Oskoui, M. (1999). *Siri in the history of Iranian theater*. Tehran: Anahita Publishing. (in Persian)
- Rayani Makhsoos, M. (2021). *The non-governmental capacities of the theater*. Tehran: Theater Publishing. (in Persian)
- Setayesh, M. (2015). *History of Iranian veterans and theater administration*. Iran Theater news agency, Retrieved 2023. (in Persian)