

# A Comparative Study of the Freedom of Association in Iranian and Swedish Law

Mehdi Hadavand<sup>1\*</sup>, Erfan Khalivandi<sup>2</sup>

1. Assistant professor, Faculty of Law and Political Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

\*Corresponding Author: Email: m.hadavand@atu.ac.ir

2. M.A. student in Public Law, Faculty of Law and Political Science, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Email: erfankhalilvandi@gmail.com

## ABSTRACT

A trade union is an organization, established to protect the interests of employees, and freedom of association affects labor relations. The Human Rights Instruments and documents of the International Labor Organization recognize the importance of freedom of association. Considering the high union density and collective bargaining power of trade unions in the Nordic countries, especially Sweden, which comply with freedom of association and the principle of tripartism of the International Labor organization. The Swedish legal system is based on the social dialogue policy and the guarantees of freedom of association in the Instrument of Government and the Co-Determination Act has led to the development of freedom of association and is universally regarded as a successful model. The study's findings explain that freedom of association in Sweden is due to the



S.D.I.L.  
The SD Institute of Law  
Research & Study



**Publisher:**  
Shahr-e Danesh  
Research And Study  
Institute of Law

**Article Type:**  
Original Research

**DOI:**  
10.48300/JLR.2022.350076.2112

**Received:**  
6 July 2022

**Accepted:**  
14 September 2022

**Published:**  
5 March 2024



### Copyright & Creative Commons:

© The Author(s). 2021 Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution Non-Commercial License 4.0, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. To view a copy of this licence, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.



trade union's widespread free hand and the Swedish legal system's development-oriented supportive approach to trade unionism, which is consistent with the International Labor Organization's understanding of freedom of association. In the Iranian legal system, despite the recognition of freedom of association and the existence of the trade union in the labour code similar to the Swedish legal system, the laws related to collective labour relations are not comprehensive and supportive, and in practice, the approach goes against freedom of association. The study uses a descriptive-analytical method to study freedom of association in the legal systems of Iran and Sweden in different aspects.

**Keywords:** Freedom of Association, Trade Unions, Sweden, Collective Labor Relations, Collective Labor Rights.

Excerpted from the M.A. thesis entitled "A Comparative Study of the Trade Unions in Iranian and Swedish Law", Faculty of Law and Political Science, University of Allameh Tabataba'i, Tehran, Iran.

**Funding:** The author(s) received no financial support (funding, grants, and sponsorship) for the research, authorship, and/or publication of this article.

**Author contributions:**

Mehdi Hadavand: Data Curation, Supervision.

Erfan Khalivandi: Conceptualization, Methodology, Validation, Formal analysis, Investigation, Resources, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization, Project administration.

**Competing interests:** The authors declare that they have no competing interests.

**Citation:**

Hadavand, Mehdi & Erfan Khalivandi. "A Comparative Study of the Freedom of Association in Iranian and Swedish Law". *Journal of Legal Research* 22, no. 56 (March 5, 2024): 335-365.

### Extended Abstract

With the establishment of a new system on labor relations and division of labor, the employer, by gaining economic power, was able to impose his/her will on the workers, and the workers individually could not influence the will of the employer and implement their demands. With the establishment of private associations known as syndicates or trade union, workers were able to collectively defend their rights and interests and improve labor relations in workplaces. The labor organizations, in addition to improving the individual rights and the collective rights of workers, lead to the improvement of the working class life conditions and society. For the first time, with the establishment of the International Labor Organization, freedom of associations gained global importance, and one of the fundamental goals of the International Labor Organization was defined the establishment of the freedom of associations and the establishment of tripartism and the free participation of workers collectively in the economic life and labor relations of the countries of the world through joining trade unions. After the Second World War, human rights and freedoms were given special attention, and among them, the freedom of associations was also included in the United Nations documents, including the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights were recognized and the recognition of freedom of association in human rights documents elevated the nature of labor rights to human rights. The position of the trade unions in the Nordic countries, especially Sweden, has great importance and the Nordics are considered as a successful legal systems at the global level, also the Nordics notably have been known as a society which have had a pretty rich history about the trade unions and the labor movement. Because of the density of the Swedish trade unions or membership of workers in the trade unions has always enjoyed an incredible high percentage of the labor community in recent decades, and most issues of labor rights, workers community's affairs, the support systems for workers, economic and labor policies, and workplace management are resolved with the participation of the trade unions. It has a vital and undeniable role in today's labor relations in Sweden. The Swedish legal system is one of the major legal systems that is most compliant with the principle of tripartism of the International Labor Organization, guaranteeing the freedom of associations and the non-interference role of the government in trade union affairs, and for that reason it has a special place in the international labor law among the other legal systems. The findings of the research emphasize the fact that the Swedish legal system, by adopting the principle of the non-interference role of the government in labor relations and the trade unions affairs, has provided

the basis for the extremely wide free hand and the high degrees of the power of the trade union in collective bargaining, that could be a good reason to describe why the development and expansion of the freedom of associations is inevitable in the Swedish legal system, and the mentioned approach about trade unions have been paid attention by the Swedish legislator in the Instrument of Government (the Constitution in Sweden) and the Co-Determination in the Workplace Act which is compatible and in line with the trade union standards of the International Labor Organization. Iran's legal system has implicitly recognized the freedom of association in its constitution and labor act, and several types of labor organizations are foreseen in the sixth chapter of the labor act that workers can establish and operate and It has some similarities with the Swedish legal system, but the notable point and the difference with the Swedish law is that ,despite recognizing the freedom of association and the types of trade unions, it has serious obstacles in guaranteeing the freedom of association and completely and comprehensively supports the freedom of trade union of the labor community. It affects the reluctance of the workers to join trade unions and the weakness of the trade unions in Iran, which is not in line with the standards of the International Labor Organization. Also comprehensiveness in all type of labor relations have not been foreseen, which is not compatible with the standards of the International Labor Organization. So comparative research in the Iranian and Swedish law can be useful to find a solution to improve the freedom of association. The research has studied the freedom of association in the legal systems of Iran and Sweden with a descriptive and analytical method from different aspects.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## بررسی تطبیقی آزادی سندیکایی در حقوق ایران و سوئد

مهدی هداوند<sup>۱\*</sup>، عرفان خلیل‌وندی<sup>۲</sup>

۱. استادیار، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

\*نویسنده مسئول: Email: m.hadavand@atu.ac.ir

۲. دانشجوی ارشد حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

Email: erfankhalilvandi@gmail.com

### چکیده:

سندیکا نهادی است که به منظور دفاع از منافع کارگران تأسیس می‌شود. آزادی سندیکایی بر وضعیت روابط کار تأثیر می‌گذارد و اسناد حقوق بشری و اسناد سازمان بین‌المللی کار اهمیت برخوردار از آزادی سندیکایی را به رسمیت شناخته‌اند. با نگاهی به میزان تراکم بالا و قدرت چانه‌زنی جمعی سندیکاهای کارگری در کشورهای نوردیک به‌ویژه سوئد، انطباق آن با آزادی سندیکایی و اصل سه‌جانبه‌گرایی سازمان بین‌المللی کار دریافت می‌شود. نظام حقوقی سوئد با تکیه بر سیاست گفتگوی شرکای اجتماعی و تضمین آزادی سندیکایی در قانون نظام حکومت و قانون تصمیم‌گیری مشترک موجب توسعه آزادی سندیکایی شده است و از نظر جهانی به‌عنوان یک الگوی موفق یاد می‌شود. یافته‌های پژوهش به این نکته اشاره دارد که آزادی سندیکایی در سوئد، مدیون آزادی عمل گسترده سندیکا و رویکرد حمایتی توسعه‌محور نظام حقوقی سوئد از سندیکا است که منطبق با درک سازمان بین‌المللی کار از آزادی سندیکایی است. در نظام حقوقی ایران، با



پژوهشکده حقوق



نوع مقاله:  
پژوهشی

DOI:

10.48300/JLR.2022.350076.2112

تاریخ دریافت:  
۱۵ تیر ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش:  
۲۳ شهریور ۱۴۰۱

تاریخ انتشار:  
۱۵ اسفند ۱۴۰۲

### کپی‌رایت و مجوز دسترسی آزاد:



کپی‌رایت مقاله در مجله پژوهش‌های حقوقی نزد نویسنده (ها) حفظ می‌شود. کلیه مقالاتی که در مجله پژوهش‌های حقوقی منتشر می‌شوند با دسترسی آزاد هستند. مقالات تحت شرایط مجوز 4.0 Creative Commons Attribution Non-Commercial License منتشر می‌شوند که اجازه استفاده، توزیع و تولید مثل در هر رسانه‌ای را می‌دهد، به شرط آنکه به مقاله استناد شود. جهت اطلاعات بیشتر می‌توانید به صفحه سیاست‌های دسترسی آزاد نشریه مراجعه کنید.



وجود شناسایی اصل آزادی سندیکایی و پیش‌بینی سندیکا در قانون کار مشابه نظام حقوقی سوئد، قوانین در روابط جمعی کار، فراگیری و جنبه حمایتی کافی ندارند و این رویکرد در عمل خلاف جهت آزادی سندیکایی حرکت می‌کند. پژوهش حاضر با روشی توصیفی تحلیلی به مطالعه آزادی سندیکایی در نظام‌های حقوقی ایران و سوئد از جنبه‌های مختلف پرداخته است.

## کلیدواژه‌ها:

آزادی سندیکایی، تشکل‌های کارگری، سوئد، روابط جمعی کار، حقوق جمعی کار.

برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد با عنوان «مطالعه تطبیقی تشکل‌های کارگری در حقوق ایران و سوئد»، دانشگاه علامه طباطبایی تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی. تهران. ایران.

## حامی مالی:

این مقاله هیچ حامی مالی ندارد.

## مشارکت نویسندگان:

مهدی هداوند: نظارت بر داده‌ها، نظارت.

عرفان خلیل‌وندی: مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، اعتبارسنجی، تحلیل، تحقیق و بررسی، منابع، نوشتن - پیش‌نویس اصلی، نوشتن - بررسی و ویرایش، تصویرسازی، مدیریت پروژه.

## تعارض منافع:

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

## استناددهی:

هداوند، مهدی و عرفان خلیل‌وندی. «بررسی تطبیقی آزادی سندیکایی در حقوق ایران و سوئد». مجله پژوهش‌های حقوقی، ۲۲، ش. ۵۶ (۱۵ اسفند ۱۴۰۲): ۳۳۵-۳۶۵.

## مقدمه

از بدو ظهور روابط کارگر و کارفرما، مسئله تعارض منافع نیز پدید آمده و همواره قدرت و نفوذ اقتصادی کارفرما بر کارگران چیره شده است. با این حال کارگران قهرا به دنبال منافع مشترک خود دست به اتحاد زدند و به صورت جمعی از حقوق و منافع خود در مقابل کارفرمایان دفاع کردند. اتحاد کارگران در قالب یک انجمنی به نام «سندیکا»<sup>۱</sup> یا «اتحادیه کارگری» پدید آمد و جنبش سندیکایی کارگران وارد پیچ و خم تاریخی شد که همواره مورد غضب کارفرمایان قرار گرفته است. نقطه آغاز جنبش سندیکایی را می‌بایست کشور انگلستان دانست که در سال ۱۷۲۰ میلادی خیاطان لندن شکوایه خود را تقدیم پارلمان انگلستان کردند و از آنجا به سایر کشورهای اروپایی نیز اشاعه یافت.<sup>۲</sup> رویکرد دولت‌ها نیز در مواجهه با جنبش سندیکایی تفاوتی با مواضع کارفرمایان نداشت و به همین علت تا سال‌ها هرگونه تشکیل یا عضویت در اتحادیه کارگری ممنوع بود اما همبستگی کارگران و مبارزه جنبش کارگری امری نبود که با اعلام ممنوعیت و سرکوب متوقف شود، بنابراین دولت‌های اروپایی یکی پس از دیگری به نحوی تصمیم به شناسایی اتحادیه‌های کارگری و عقب‌نشینی از مواضع سرکوب‌گرایانه پیشین خود گرفتند اما این به معنای برخورداری سندیکا از آزادی عمل کامل نبود و همواره کارفرمایان و برخی دولت‌ها از حق پیوستن کارگران به تشکل کارگری به هر نحوی ممانعت کنند. جنبش کارگری، علاوه بر اینکه در داخل مرزهای کشور خود به تشکیل سندیکا و مبارزه می‌پرداخت، خواهان گسترش اتحاد کارگران در بُعد سیاسی و بین‌المللی نیز بود و در نتیجه آن اجتماعات و کنگره‌های کارگری فرامرزی متعددی با گرایش‌های خاصی به وجود آمد و در ساحت بین‌المللی نیز حقوق و آزادی سندیکایی در دو بُعد حقوق بین‌المللی کار و حقوق بشر مورد توجه قرار گرفت.

یکی از اهداف جنبش کارگری، تنظیم مقررات بین‌المللی کار و یکسان‌سازی قواعد حاکم بر کار بود و در همین راستا، در سال ۱۹۱۹ یک سازمان بین‌المللی فعال در حوزه کار تشکیل شد و این سازمان با نام «سازمان بین‌المللی کار»<sup>۳</sup> آغاز به کار کرد و در سالیان بعد از تأسیس سازمان ملل متحد به عنوان یکی از مؤسسات تخصصی آن درآمد. اصول و اهداف سازمان بین‌المللی کار در اساسنامه آن و اعلامیه فیلادلفیا<sup>۴</sup> که در جریان بیست و ششمین اجلاس سازمان به تصویب رسیده است، درج شده‌اند. در

1 Syndicate

۲. سیدمحمد هاشمی، حقوق کار (تهران: نشر میزان، ۱۳۹۶)، ۱۸۸.

3. International Labour Organization (ILO)

4. ILO Declaration of Philadelphia



مقدمه اساسنامه سازمان شرایط نامناسب کار و بی‌عدالتی را به‌عنوان تهدیدهای صلح و نظم جهانی بیان می‌کند و راه‌حل مقابله با آن را تأمین حقوق بنیادین کارگران از جمله شناسایی حق تشکل کارگران می‌داند. در قسمت اول اعلامیه فیلادلفیا نیز آزادی سندیکایی جزو مؤلفه‌های اساسی توسعه پایدار معرفی شده است. اساساً ساختار سازمان بین‌المللی کار نیز با بحث تشکل کارگری درهم‌تنیده است. در کنفرانس بین‌المللی کار که از ارکان سازمان بین‌المللی کار است، هر دولت عضو می‌بایست ۴ نماینده داشته باشند و این ۴ نماینده متشکل از دو نماینده دولت، یک نماینده کارفرما و یک نماینده کارگر است.<sup>۵</sup> نماینده کارگران باید با کسب موافقت سندیکاهای آن کشور انتخاب شود، بدیهی است که اگر سندیکا دچار محدودیت‌هایی در پیوستن یا تشکیل آن باشد، امکان معرفی نماینده واقعی کارگران منتفی خواهد بود. سازمان بین‌المللی کار به‌طور خاص در مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود نیز به مسئله سندیکاهای کارگری پرداخته است. اولین مقاله‌نامه سازمان در رابطه با سندیکا، مقاله‌نامه شماره ۱۱ مصوب ۱۹۲۱ کنفرانس بین‌المللی کار است که «مقاله‌نامه حق تشکل کشاورزی»<sup>۶</sup> نام دارد. مهم‌ترین مقاله‌نامه‌ها در حوزه سندیکا، مقاله‌نامه شماره ۸۷ (مقاله‌نامه آزادی سندیکایی و حمایت از حق تشکل)<sup>۷</sup> مصوب ۹ ژوئیه ۱۹۴۸ کنفرانس بین‌المللی کار و مقاله‌نامه شماره ۹۸ (مقاله‌نامه حق تشکل و مذاکره جمعی)<sup>۸</sup> مصوب اول ژوئیه ۱۹۴۹ هستند که در قیاس با سایر مقاله‌نامه‌ها، تثبیت آزادی سندیکا در مقیاس بین‌المللی به وسیله دو مقاله‌نامه مذکور انجام پذیرفت. سال ۱۹۹۸، سازمان بین‌المللی کار طی کنفرانسی به تعیین استانداردهای کار شایسته و حقوق بنیادین کار پرداخت و بر این اساس، سرانجام «اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار»<sup>۹</sup> مورد پذیرش قرار گرفت. برخی مقاله‌نامه‌های سازمان از جمله مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ را جزو اعلامیه حقوق بنیادین کار قرار داده شد و به موجب بند ۲ اعلامیه، همه کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار اعم از ملحق‌شدگان به مقاله‌نامه‌های مندرج در اعلامیه و غیره، مکلف به تبعیت هستند و نباید مفاد مقاله‌نامه‌های مذکور را نقض کنند.

علاوه بر اسناد سازمان بین‌المللی کار که از جنبه حقوق کار به مسئله تشکل کارگری می‌پرداختند، اسناد حقوق بشری جهانی و منطقه‌ای نیز به‌صراحت حق تشکل‌یابی کارگران را به رسمیت شناختند و از این رو آزادی پیوستن به تشکل کارگری خصیصه‌ای حقوق بشری نیز یافت. اعلامیه جهانی حقوق

۵. محمدرضا ضیائی بیگدلی، حقوق بین‌الملل عمومی (تهران: نشر گنج دانش، ۱۳۹۸)، ۲۲۷.

6. Right of Association (Agriculture) Convention, 1921 (No. 11)

7. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

8. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

9. ILO 1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work



بشر<sup>۱۰</sup>، در بند ۴ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر به‌طور خاص در مورد آزادی سندیکایی اشعار می‌دارد: «هر کس حق دارد که برای دفاع از منافع خود با دیگران اتحادیه تشکیل دهد و در اتحادیه‌ها نیز شرکت کند.»

در سال ۱۹۵۰ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر<sup>۱۱</sup> نیز در ماده ۱۱ کنوانسیون، آزادی سندیکایی را به رسمیت شناخت و مورد اقتباس ماده ۲۲ میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی<sup>۱۲</sup> (۱۹۶۶) قرار گرفت<sup>۱۳</sup>، با این تفاوت که بند ۳ ماده ۲۲ میثاق به ضرورت عدم مغایرت آزادی سندیکا با حقوق داخلی کشورها در برخورد با مقاله‌نامه شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار اشاره می‌کند که کنوانسیون اروپایی حقوق بشر در این رابطه ساکت است. با تصویب میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی<sup>۱۴</sup> در سال ۱۹۶۶، ماده ۸ آن با وجود شباهت به ماده ۲۲ میثاق بین‌المللی مدنی و سیاسی، به‌طور خاص از حقوق تشکل‌های کارگری حمایت کرد. تصریح نهاد تشکل کارگری در هر دو میثاق نشان از آن دارد که از منظر جامعه بین‌المللی، دولت‌ها در رابطه با آزادی سندیکایی هم دارای تعهد منفی (عدم مداخله) و هم دارای تعهد مثبت (مشارکت دولت) هستند. مطابق میثاقین و همچنین کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، تنها دولت‌ها از طریق قانون‌گذاری بنا به ضرورت عینی و واقعی جهت استمرار یک جامعه دموکراتیک می‌توانند آزادی و حقوق مربوط به سندیکا را محدود کنند و هیچ اعمال محدودیت دیگری مشروع قلمداد نمی‌شود.

اولین برخورد ایرانیان با سندیکا به دوران مشروطیت برمی‌گردد.<sup>۱۵</sup> همواره در طول تاریخ با پستی و بلندی‌های بسیاری مواجه شده است و حکومت‌های وقت رویکرد خصمانه‌ای در قبال تشکل کارگری اتخاذ کردند، هرچند از سال ۱۳۲۵ تمامی قوانین کار تصویب شده به‌صراحت از آزادی سندیکایی حمایت می‌کرد.

نظام حقوقی ایران، مطابق اصل ۲۶ قانون اساسی، آزادی انجمن‌ها از جمله انجمن‌های صنفی را مورد شناسایی قرار داده است و همچنین فصل ششم قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۸/۲۹ در اجرای این اصل، تشکل‌های کارگری و کارفرمایی را برای کارگران و کارفرمایان در نظر گرفته است. با این حال، در

10. Universal Declaration of Human Rights

11. European Convention on Human Rights

12. The International Covenant on Civil and Political Rights

۱۳. ابوالفضل رنجبری، حقوق کار، جلد سوم روابط جمعی کار (تبریز: انتشارات آیدین: انتشارات یانار، ۱۴۰۰)، ۶۹.

14. The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

۱۵. حبیب لاجوردی، اتحادیه‌های کارگری و خودکامگی در ایران، ترجمه ضیاء صدقی (تهران: نشر نو، ۱۳۶۹)، ۲.

اوایل دهه هشتاد شمسی، هیئتی از سازمان بین‌المللی کار طی گزارشی ضرورت اصلاح فصل ششم قانون کار و مقررات مرتبط، مطابق با اصول شناخته‌شده بین‌المللی و تأکید بر اصل سه‌جانبه‌گرایی و مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ را به اطلاع دولت ایران رساند<sup>۱۶</sup> و دولت نیز در قوانین برنامه‌های پنج‌ساله توسعه چهارم و پنجم منعکس ساخت اما قانون کار و سایر مقررات در رابطه با تشکل‌های کارگری تغییر چشمگیری نکرد. هیئت وزیران با تصویب (تصویب‌نامه در خصوص اجرای اقدامات مربوط به سند ملی کار شایسته) در سال ۹۸ مطابق بند ۱ ماده ۱۲۰ قانون برنامه ششم توسعه، به‌طور صریح تضمین حقوق بنیادین کار و تقویت گفتگوهای اجتماعی را وارد حقوق داخلی ایران ساخت اما همچنان نظام حقوقی حاکم بر تشکل‌های کارگری تغییری نکرد. با وجود یازده هزار تشکل کارگری در ایران<sup>۱۷</sup>، جمعیت شاغل ۲۳۴۴۱ هزار نفری ایران و ۱۳۱۰ هزار کارگاه‌های تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی<sup>۱۸</sup>، اعضای تشکل‌های کارگری سهم بسیار کوچکی را دارند.

نظام حقوقی سوئد در زمینه تشکل‌های کارگری جزو نظام‌های الگو و مطلوبی است که تطابق بیشتری با موازین سازمان بین‌المللی کار دارد<sup>۱۹</sup> و مطالعه تطبیقی آن با ایران می‌تواند به روند اصلاح مباحث فصل ششم قانون کار کمک شایانی کند. نرخ تراکم سوئد (عضویت در سندیکاها) در سال ۲۰۱۹ شصت و نه درصد کل کارگران ارزیابی شده است که دومین کشور با نرخ بالای تراکم محسوب می‌شود.<sup>۲۰</sup> این می‌تواند نشان از موانع و محدودیت‌های حداقلی عضویت و امکان فراگیر بودن عضویت در نظام حقوقی سوئد باشد که به‌نوبه خود به توان چانه‌زنی جمعی کارگری و اتخاذ سیاست‌های سه‌جانبه‌گرایانه کمک می‌کند. شناسایی تشکل‌های کارگری در نظام حقوقی سوئد نخستین بار نه توسط قانون بلکه از طریق توافقی در سال ۱۹۰۶ بین تشکل‌های کارگری و کارفرمایان که به مصالحه دسامبر<sup>۲۱</sup> معروف گشت، حاصل گردید.

سنت حقوقی سوئد در زمینه روابط کار و نحوه سازمان‌دهی و فعالیت سندیکا اصولاً بر عدم مداخله

۱۶. علی‌رضا خیراللهی، کارگران بی‌طبقه: توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب (تهران: نشر آگاه، ۱۳۹۷)، ۶۹.  
 ۱۷. مهدی خدا رحمی، سمیرا زمانی و زهره قارزی، ویژه‌نامه روز جهانی کار و کارگر (تهران: مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۱)، ۱۶.

۱۸. «چند میلیون ایرانی بیمه تأمین اجتماعی هستند»، خبرگزاری مهر، دسترسی در تاریخ ۵ اردیبهشت ۱۴۰۱.  
 19. Reinhold Fahlbeck, *Trade Unionism in Sweden* (Geneva: International Institute for Labour Studies, 2000), 14.

20. "The State Of Global Trade Union Membership", *Forbes*, accessed June 27, 2022.

21. December Compromise

استوار است و به همین دلیل قوانین و مقررات بسیار اندکی وجود دارد.<sup>۲۲</sup> قانون اساسی سوئد از ۴ سند تشکیل شده است که قانون نظام حکومت،<sup>۲۳</sup> (قانون حاکم بر حقوق و آزادی‌های اساسی در سوئد) در فصل دوم خود آزادی انجمن، به رسمیت شناخته شده است. نظام حقوقی سوئد فاقد یک قانون کار واحد است و قوانین متعددی با موضوعات روابط کار تنظیم شده است. قانون تصمیم‌گیری مشترک<sup>۲۴</sup> از جمله قوانین عادی است که به برخی از جنبه‌های حقوق و آزادی سندیکایی پرداخته است، هرچند تمرکز اصلی این قانون بر مذاکره جمعی و انعقاد پیمان جمعی استوار است. رویه قضایی دیوان کار و به‌ویژه پیمان‌های جمعی کار بسیاری از حقوق مرتبط با تشکل‌های کارگری را پوشش می‌دهد و همچنین نظام حقوقی سوئد با عضویت در اتحادیه اروپا و شورای اروپا ملزم به رعایت مفاد حقوقی اروپا نیز است.

آزادی سندیکایی و حق پیوستن کارگران به سندیکا را می‌توان مبنای آزادی و فعالیت‌های جمعی سندیکا دانست. اگر حق پیوستن کارگران دچار موانع و محدودیت‌های جدی باشد، طبعاً توان چانه‌زنی جمعی کارگران و مشارکت سندیکا نیز کاهش خواهد یافت. همچنین مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار در ماده ۲ و مقاله‌نامه شماره ۹۸ بر حق پیوستن آزاد و بدون تبعیض کارگران تأکید دارند. در این پژوهش، ابتدا به بررسی آزادی سندیکایی از منظر مفهوم سندیکا، محدودیت‌های فعالیت سندیکایی، جنبه‌های آزادی سندیکایی و ضمانت اجرای نقض آن در نظام‌های حقوقی سوئد و ایران پرداخته می‌شود و سپس حق پیوستن از حیث تمایز و تبعیض‌های شغلی و سایر تبعیض‌های غیر شغلی موجود در دو نظام حقوقی بررسی می‌شود تا به این پرسش پاسخ داده شود که کدام یک از نظام‌های حقوقی ایران و سوئد انطباق بیشتری با موازین سازمان بین‌المللی کار دارند و چه راهکاری برای تطابق با موازین سازمان بین‌المللی کار پیشنهاد می‌شود؟

## ۱- آزادی سندیکایی

### ۱-۱- سندیکا

مقاله‌نامه شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار در ماده ۱۰ تعریفی از سازمان‌های کارگری ارائه داده است: «... مقصود از اصطلاح سازمان، هر سازمان کارگری است که به‌منظور توسعه و حفظ منافع کارگران تأسیس شده باشد.» همچنین نباید تشریفات دولت در رابطه با امور سندیکا و ثبت سندیکا به گونه‌ای

22. "The Swedish model," SACO, accessed June 27, 2022.

23. Regeringsformen/ The Instrument of Government

24. Co-Determination in the Workplace Act (1976:580)

باشد که خود مانعی جهت تأسیس و آزادی سندیکا باشد.

نظام حقوقی سوئد در بخش ششم قانون تصمیم‌گیری مشترک به تعریف تشکل کارگری پرداخته است: «سازمان کارکنان به انجمنی از کارکنان اطلاق می‌شود که مطابق اساسنامه خود از منافع کارکنان در مقابل کارفرما پاسداری می‌کند.» در خصوص ساختار، نوع و ثبت سندیکا ساکت است و به ابتکار کارگران مؤسس واگذار کرده است.

در قانون کار ایران تعریفی از سندیکا نشده است و صرفاً تقسیم‌بندی از گونه‌های تشکل کارگری و نه سندیکا، به چشم می‌خورد اما ماده ۲۵ قانون کار سابق با استفاده از عنوان سندیکا به این نحو تعریف کرده است: «... سازمانی است که به منظور حفظ منافع حرفه‌ای و بهبود وضع اقتصادی و اجتماعی به وسیله کارگران یک حرفه و یا یک کارگاه، ... تشکیل می‌شود.» ماده ۱۳۱ قانون کار فعلی در خصوص انجمن صنفی، تعریف مشابهی را به کار برده است که اساساً از نظر دکتین حقوقی تنها تشکل کارگری با ماهیت سندیکایی است.<sup>۲۵</sup> شورای اسلامی کار و نماینده کارگران صرفاً از نهادهایی هستند که از اختیارات سندیکایی برخوردار هستند.<sup>۲۶</sup>

در رابطه با تأسیس تشکل‌های کارگری، نظام حقوقی ایران آن را منوط به ثبت وزارت کار کرده است. وزارت کار بعد از احراز صحت برگزاری مجامع عمومی یا فوق‌العاده و تکمیل مدارک مرتبط به ثبت و آگهی انجام انتخابات به انتشار آن در یکی از روزنامه رسمی و یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار اقدام می‌نماید. در نگاه اول، احراز وزارت کار به نظر یک رویکرد شکلی است، گرچه بدون آن نمی‌توان به نشر آگهی انتخابات و در نتیجه تأسیس تشکل کارگری پرداخت<sup>۲۷</sup> اما با توجه به مقررات حاکم بر تدوین اساسنامه و تهیه اساسنامه مطابق اساسنامه نمونه، آزادی عمل بسیار جزئی برای تشکل‌های کارگری در نظر گرفته شده است، به همین دلیل طبیعی خواهد بود که رغبت کارگران برای تأسیس یا پیوستن به تشکل کارگری کمتر خواهد بود و فعالیت سندیکایی با چالش‌های جدی رو به رو خواهد شد. همچنین در خصوص تغییر یا اصلاح اساسنامه، تغییر اعضای هیئت مدیره، بازرسان، دبیر و تجدید انتخابات، رویه یکسانی در نظر گرفته شده است که به نوعی مداخله در امور داخلی سندیکا محسوب می‌شود.<sup>۲۸</sup>

تعاریف تشکل کارگری در دو نظام حقوقی تفاوت چندانی با رویکرد سازمان بین‌المللی کار ندارد،

۲۵. هاشمی، پیشین، ۲۰۷.

۲۶. سیدعزت‌الله عراقی، حقوق کار، جلد دوم (تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۶)، ۲۸.

۲۷. ماده ۱۴ آیین‌نامه چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی و کانون‌های مربوط آن مصوب ۱۳۸۹.

۲۸. ماده ۱۳ آیین‌نامه پیشین

گرچه قانون کار فعلی ایران تعریفی فراگیر از سندیکا ارائه نداده و با تنوع شکل کارگری غیرسندیکایی مواجه است که صرفاً انجمن صنفی کارگری از ماهیت سندیکایی برخوردار است و در رابطه با تأسیس یا تغییرات شکل کارگری نظام حقوقی ایران با چالش‌هایی مواجه است.

## ۱-۲- آزادی سندیکایی

### ۱-۲-۱- مفهوم

آزادی سندیکایی، به این معناست که کارگر از آزادی برخوردار باشد تا بتواند بدون مداخله یا نفوذ یا اجبار یا اجازه دولت و کارفرمایان، شکل کارگری مدنظر خود را انتخاب کند و به آن بپیوندد و در عضویت آن باقی بماند یا نپیوندد یا از عضویت شکل کارگری خارج شود.<sup>۲۹</sup> مقررات مقابله‌نامه ۸۷ نیز حق تشکیل و پیوستن به سازمان‌های مورد علاقه، بدون هیچ‌گونه تمایزی و بدون نیاز به کسب اجازه قبلی را مورد حمایت قرار می‌دهد. بنا به تعریف فوق، مخاطب آزادی سندیکایی بیشتر کارفرما و شکل‌های کارگری محسوب می‌شود و این نوع آزادی جنبه فردی دارد یعنی از آزادی منفی (نپیوستن) کارگر غیر عضو و آزادی مثبت کارگر عضو حمایت می‌شود.<sup>۳۰</sup>

فصل دوم قانون نظام حکومت در بند ۵ ماده ۱ خود به‌طور کلی آزادی انجمن هر گروهی (به هم پیوستن با دیگران برای نیل به اهداف عمومی و خصوصی) در برابر نهادهای عمومی را مورد حمایت قرار داده است. به‌طور خاص در بخش هفتم قانون تصمیم‌گیری مشترک با عنوان حق شکل (حق کارکنان جهت تعلق به یک سازمان کارگری، برخورداری از حقوق اعضا، مشارکت در سازمان یا تشکیل آن) به رسمیت شناخته شده است. قوانین داخلی هیچ‌کدام به حق نپیوستن اشاره‌ای ندارند، گرچه در این خصوص به موجب کنوانسیون اروپایی حقوق بشر، سوئد متعهد است.<sup>۳۱</sup>

اصل ۲۶ قانون اساسی ایران در کنار سایر گروه‌ها، آزادی انجمن‌های صنفی را نیز تأیید کرده است و همچنین در قسمت انتهایی اصل ۲۶ به هر دو بُعد مثبت و منفی آزادی سندیکایی اشاره کرده است: «...هیچ‌کس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.» فصل ششم قانون کار صرفاً به اجرای اصل ۲۶ در ماده ۱۳۰ و ۱۳۱ قانون کار پرداخته و نکته‌ای جدا از آن

۲۹. رنجبری، پیشین، ۱۰۶.

۳۰. همانجا.

31. Axel Adlercreutz and Birgitta Nyström, *Labour Law in Sweden* (Alphen aan de Rijn: Wolters Kluwer Law & Business, 2021), 159.

بیان نکرده است.

به موجب تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار، کارگران یک واحد صرفاً می‌توانند یکی از سه نهاد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی کارگری و نمایندگی کارگران را انتخاب کنند که مغایر با آزادی کارگران در انتخاب تشکل مدنظر خود است و محدودیتی بر آزادی کارگران محسوب می‌شود.<sup>۳۲</sup> نه قانون اساسی و نه موازین سازمان بین‌المللی کار، منعی در ایجاد یا پیوستن به چند تشکل کارگری را تأیید نمی‌کنند. همچنین ماده ۱۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳، وزارت کار را موظف می‌کند که برای واحدهای بیش از ۳۵ کارگر دائم شوراهای اسلامی کار تشکیل دهد که با آزادی منفی مغایرت دارد.<sup>۳۳</sup> و منطقاً با تصویب تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار در سال ۶۹، ماده ۱۵ باید منسوخ دانسته شود و متعارض با تبصره مذکور نیز است. علاوه بر این، به موجب تبصره ۱ ماده ۱ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، کلیه کارگران واحد عضو مجمع عمومی شورای اسلامی کار هستند که به نظر با آزادی منفی تعارض دارد.

قوانین اساسی هر دو نظام آزادی سندیکایی را مورد حمایت قرار داده‌اند، تنها تفاوت این است که نظام حقوقی سوئد در قوانین خود به آزادی منفی تشکل اشاره‌ای نکرده است. قوانین ایران نیز در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار، آزادی گزینش و انتخاب کارگران و در تبصره ۱ ماده ۱ و ماده ۱۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، حق نیوستن را محدود کرده است.

#### ۱-۲-۲- محدودیت

اسناد سازمان بین‌المللی کار به محدودیت سندیکا اشاره‌ای نداشته است اما در بند ۱ ماده ۲۲ میثاق حقوق مدنی و سیاسی و بند ۱ ماده ۸ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، محدودسازی آزادی سندیکایی را منوط به تجویز قانونی می‌داند که برای حفظ مصالح امنیت ملی، نظم عمومی و حفظ حقوق و آزادی‌های دیگران بنا به ضرورت در یک جامعه دموکراتیک لازم است. در تفسیری که نهادهای ناظر ارائه داده‌اند، ایجاد محدودیت باید ضروری و عینی تلقی شود و همچنین نباید با کثرت‌گرایی و دموکراسی متعارض باشد.<sup>۳۴</sup>

۳۲. ولی رستمی و مرتضی سعیدی پلمی، «حقوق بنیادین کار در مقابله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و نظام حقوقی ایران»، نشریه کار و جامعه، ۲۱۳ (۱۳۹۶)، ۳۰.

۳۳. همانجا.

34. Melissa Castan and Sarah Joseph, *The International Covenant on Civil and Political Rights-Cases, Materials, and Commentary* (UK: Oxford University Press, 2013), 654.



بخش ۲۱ در فصل دوم قانون نظام حکومت سوئد اعمال محدودیت را فقط زمانی قابل قبول می‌داند که در یک جامعه دموکراتیک ضروری تلقی شود و در قسمت دوم بخش ۲۴ به طور کلی در خصوص آزادی انجمن اعلام می‌کند: «صرفاً آزادی انجمن‌هایی محدود می‌شود که فعالیتی نظامی یا مشابه آن را داشته باشند یا گروهی به منظور آزار گروه‌های نژادی به دلایل نژادی، رنگ پوست یا شرایط دیگر تشکیل شود.»

اصل ۲۶ قانون اساسی ایران به این دلایل محدود کرده است: «...مشروط به اینکه اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند.» گرچه اصل ۹ قانون اساسی به رابطه تفکیک‌ناپذیر آزادی، استقلال و وحدت اشاره می‌کند و در واقع غیرقابل سلب فرض شده است اما قانون کار و مقررات مرتبط با تشکل کارگری، تعریفی از محدودیت‌های اصل ۲۶ ارائه نداده است. شایسته است که دایره مشخصی از محدودیت‌های آزادی سندیکایی در قوانین کار مشخص شود تا اصل امنیت حقوقی کارگران به طور مؤثر تأمین شود.

در خصوص محدودیت‌های اعمال شده نظام حقوقی سوئد از شفافیت بیشتری برخوردار است اما ابهام قانون اساسی ایران امری قابل توجه است که زمینه تفسیر موسع را می‌تواند فراهم کند.

### ۱-۲-۳- ضمانت اجرا

اساساً آزادی سندیکایی کارگران در مقابل کارفرمایان و خود تشکل‌های کارگری ایجاد شده است که به شرح ذیل بررسی می‌شود.

### ۱-۲-۳-۱- در برابر کارفرما

مقاله‌نامه شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار در مواد ۱ و ۲ خود، اقدامات تبعیض‌آمیز و ضد سندیکایی همچون شرط استخدام، اخراج، ایجاد مزاحمت به جهت عضویت در تشکل کارگری، اقدامات مداخله‌گرانه و تحریک به ایجاد تشکل‌های تحت نفوذ کارفرما را محکوم می‌کند.

در قسمت اول بخش هشتم قانون تصمیم‌گیری مشترک به نقض حق تشکل پرداخته شده است: «حق تشکل غیرقابل نقض است. اگر کارفرما یا نماینده هر یک از آنها اقدامی زبان‌آور علیه طرف مقابل انجام دهند و در نتیجه آن طرف مقابل از حق تشکل خود محروم شود یا به منظور ترغیب طرف مقابل به عدم برخورداری و استفاده از حقوق تشکل اقدامی نمایند، نقض حق تشکل صورت گرفته است. حتی اگر اقدام مذکور به منظور ایفای تعهد در قبال شخص ثالث باشد، نقض حق تشکل تلقی می‌شود...»



نظام حقوقی سوئد به طور کلی صرفاً به جنبه مثبت آزادی سندیکایی توجه کرده است و از بعد آزادی منفی بر اساس کنوانسیون اروپایی حقوق بشر متعهد است. مطابق بخش هشتم صیر اقدامی با انگیزه نقض حق تشکل، بدون توجه به حصول نتیجه مدنظر متخلف، نقض حق تشکل است. اقدام ناقض می‌تواند به صورت فعل مانند اخراج و فسخ قرارداد یا به صورت ترک فعل مانند لغو ارتقای سمت شغلی و عدم پرداخت حقوق مقرر باشد و همچنین اقدام ناقض می‌تواند توأم با اجبار و تهدید یا اقدامات تشویقی مانند افزایش حقوق یا ارتقای سمت باشد.<sup>۳۵</sup> در یکی از آرای دیوان کار صرف عدم پرداخت هزینه شام کارگران عضو تشکل توسط کارفرما به عنوان نقض در نظر گرفته شده است.<sup>۳۶</sup>

صرف اثبات فرض نقض حق تشکل از نظر دیوان کار کافی است و از این جهت، کارگر می‌تواند به اظهار نظر کارفرما در خصوص تشکل کارگری استناد کند.<sup>۳۷</sup> کارفرما در مقابل اثبات فرض انگیزه نقض، باید دلایل منطقی را برای اثبات منصفانه بودن اقدام خود یا رد فرض تلافی جویانه ارائه دهد.

همچنین به موجب قسمت آخر بخش هشتم، هرگونه توافق و قرارداد ناقض حق تشکل، فاقد اعتبار تلقی می‌شود. با این حال، نقطه ضعف حمایت از حق تشکل در حقوق کار سوئد این است که صرفاً قانون از کارگران در حال اشتغال حمایت می‌کند و به افراد جویای کار، کارآموزان، کارگران جایگزین و فصلی، تسری نمی‌یابد، گرچه پیمان جمعی کار می‌تواند از حقوق افراد مذکور نیز دفاع کند اما پیمان جمعی کار نیز منوط به رضایت کارفرما است.

ضمانت اجرای نقض حق تشکل به موجب بخش پنجاه و چهارم قانون تصمیم‌گیری مشترک، جبران خسارت زیان دیده است که به نظر بار اثباتی پیچیده، اثبات ورود خسارت چندان نمی‌تواند مؤثر واقع شود.

در حقوق ایران، ماده ۱۷۸ قانون کار متأثر از اصل ۲۶، وادار ساختن توأم با اجبار و تهدید به عضویت یا عدم عضویت یا منع ایجاد تشکل کارگری، از جانب هر شخصی را جرم‌انگاری کرده و به جرمه نقدی از ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه کارگر در تاریخ صدور حکم یا حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز و یا هر دو، محکوم می‌کند.

ماده ۱۷۸ با استفاده از «هر کس» دایره شمول گسترده‌ای برای حمایت از حق تشکل در نظر گرفته و علاوه بر کارفرما، اشخاص ثالث خارج از روابط و غیر ذی‌نفع را نیز در برمی‌گیرد. اشاره مقنن به لزوم

35. Adlercreutz and Nyström, op. cit. 161.

36. AD 2013 no. 5.

37. Adlercreutz and Nyström, op. cit. 161-162.

اقدام همراه با اجبار و تهدید و در نظر گرفتن اصل تفسیر مضیق قوانین جزایی، اعمالی همچون توافق با کارگر که به‌طور معمول با اجبار و تهدید همراه نیست، تحت شمول ماده قرار نمی‌گیرد، هرچند توافق از نظر حقوقی باطل و غیرقابل استناد است.

جرم فوق یک جرم مقید عمدی محسوب می‌شود که بدون حصول نتیجه ماده ۱۷۸ و اثبات سوءنیت خاص، جرم محقق نمی‌شود<sup>۳۸</sup> و از نظر اثباتی امری پیچیده محسوب می‌شود، ضمانت اجرای دیگری نیز قانون‌گذار تعیین نکرده است.

با نگاهی به مسائل کارگری، مواردی همچون اخذ سفته از کارگران، تحمیل قرارداد سفید امضا، اخذ اقرارنامه مبنی بر تسویه حساب از کارگر، انعقاد قراردادهای موقت، عدم تمدید قرارداد یا دائمی نکردن قرارداد، افزایش سختی کار، ایجاد دودستگی میان کارگران کارگاه، نفوذ کارفرما در مراجع حل اختلافات کارگری یا وزارت کار یا سایر مراجع مرتبط با حقوق کارگران، کاهش کیفیت یا تعطیلی خوابگاه توسط کارفرما، تغییر عنوان شغلی و... زمینه سوءاستفاده کارفرما را مهیا کرده است. این قبیل تخلفات به دلیل بار اثباتی پیچیده و ناتوانی کارگر در تحصیل ادله، وابستگی اقتصادی کارگر به کارفرما و اقتدار اقتصادی و اجتماعی کارفرما، قابل انتساب به کارفرما نیست و در مواردی همچون عدم تمدید قرارداد کار، ظاهری قانونی دارد، بنابراین در خصوص آزادی سندیکایی کارگران نیز کارفرما با توسل به حربه‌های فوق می‌تواند مانع جدی در این راه ایجاد کند و شایسته است که قانون‌گذار به تخلفات فوق نیز توجه داشته باشد.

بخشی از کاستی حمایت عینی در نظام حقوقی ایران به ترکیب هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف کارگری برمی‌گردد که اشخاص فاقد تحصیلات حقوقی در زمینه روابط کار یا تخصص مرتبط با مسائل کارگری، به حل و فصل مسائلی روی می‌آورند که به ظرافت‌های حقوق کار و نفوذ تشکلهای کارگری توجهی ندارند. به نظر می‌رسد که وجود دادگاه قضایی کار با مشارکت نمایندگان کارگری یا نمایندگان سندیکا به عینی شدن مسائل روابط کار کمک شایانی خواهد کرد و بخشی از حمایت از کارگر و در نتیجه حمایت از سندیکا توسط دادگاه‌های کار می‌تواند جبران شود. با نگاهی به سوئد، تضمین حقوق تشکلهای کارگری در نظام حقوقی سوئد از طریق رویه قضایی دیوان کار سوئد محقق شده است، بدون اینکه قانون‌گذار یا دولت وارد مسائل عینی شوند.

حقوق سوئد بدون توجه به نتیجه هر اقدام ناقص، هر شکلی اعم از اجبار یا تشویق را به‌عنوان نقض

۳۸. احمد رفیعی، قانون کار در نظم حقوقی کنونی (تهران، نگاه بینه، ۱۳۹۸)، ۱۳۱۴-۱۳۱۵.

در نظر گرفته است اما حقوق ایران، صرفاً نقض آزادی سندیکایی توأم با اجبار و تهدید را یک جرم مقید به نتیجه تعریف کرده و از حیث اثباتی چندان ساده نیست. ایران به طور مطلق اعم از کارفرما و غیر را مشمول نقض دانسته اما سوئد صرفاً از کارفرما یا نماینده او نام برده است.

### ۱-۲-۳-۲- در برابر سندیکا

عضویت و باقی ماندن در عضویت سندیکا تابع اساسنامه سندیکا نیز است و سندیکا به عنوان یک شخصیت حقوقی مختار است که مطابق اساسنامه خود سلب عضویت کند یا به عضویت بپذیرد یا نپذیرد. ماده ۲ مقاله نامه شماره ۸۷ بر لزوم تبعیت از اساسنامه تشکل تأکید می کند اما در خصوص ترک عضویت و نیوستن کارگر، شروط امنیت سندیکا<sup>۳۹</sup> در پیمان های جمعی کار به عنوان شرط اشتغال در یک حرفه یا واحد می تواند به منظور افزایش اعضای سندیکا درج شود و ترک یا عدم عضویت به منزله اخراج موجه یا عدم استخدام کارگر است. سازمان بین المللی کار در این خصوص موضعی اتخاذ نکرده است و حق عدم عضویت را به صلاح دید ملی واگذار کرده است<sup>۴۰</sup> و اسناد حقوق بشری نیز ضمن شناسایی آزادی منفی، ارجحیتی قائل نشده اند.

قوانین سوئد در رابطه با عضویت و باقی ماندن در عضویت سندیکا ساکت است و اصولاً تابع اساسنامه سندیکا است. سندیکا بر اساس حرفه اعضا تشکیل می گردد و افراد خواهان عضویت می بایست درخواست عضویت دهند تا مورد بررسی سندیکا قرار گیرد. این آزادی عمل سندیکا را صرفاً بر اساس قانون تبعیض ۲۰۰۸ می توان محدود ساخت که در گفتار بعدی بررسی خواهد شد.

شروط امنیت سندیکایی، در روبه روابط کار سوئد امری رایج بود اما ورود الزامات حقوقی اروپا، موجب شناسایی مؤثر آزادی منفی و حمایت از آن در نظام حقوقی سوئد گردید، از جمله دیوان اروپایی حقوق بشر با ارجحیت آزادی فردی در قضایای متعددی از جمله قضیه دانمارک، علیه شروط امنیت سندیکایی رأی داده است.<sup>۴۱</sup> امروزه بخش هشتم را می بایست به آزادی منفی نیز تسری داد. از سویی دیگر فلسفه تصویب قانون حمایت از اشتغال در دهه هفتاد میلادی، حاکی از آن است که حفظ اشتغال کارگران ناشی از مسئولیت اجتماعی کارفرما نیز است و بدون دلایل موجه و عینی نمی توان کارگری را اخراج کرد.

39. Union Security Agreements

40. David Kinley, Jaqueline Mowbray and Ben Saul, *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights-Commentary, Cases, and Materials* (UK: Oxford University Press, 2014), 530.

41. Ibid. 528.

رای شماره ۲۵ سال ۱۹۸۰ دیوان کار سوئد،<sup>۴۲</sup> بعدی دیگر از آزادی منفی، ترک عضویت را به رسمیت شناخت و توجه به تشریفات ترک عضویت بر اساس اساسنامه را ضروری دانست. با توجه به استفاده از الفاظ عام، در قبال سندیکا نیز احکام اصل ۲۶ قانون اساسی و ماده ۱۷۸ قانون کار جاری است. در رابطه با عضویت و ترک عضویت، اصولاً تابع اساسنامه تشکل‌های کارگری است. شروط امنیت سندیکایی در حقوق کار ایران ناشناخته است اما با توجه به حمایت اصل ۲۶ قانون اساسی از آزادی منفی، هرگونه توافق فاقد وجهت قانونی است. در هر دو نظام، وضعیت عضویت اعضای تشکل‌های کارگری اصولاً تابع اساسنامه آن است و در قبال آزادی مثبت و منفی حمایت شده‌اند و با مقاله‌نامه شماره ۸۷ مطابقت دارند.

## ۲- حق پیوستن بدون تبعیض و تمایز

ماده ۲ مقاله‌نامه شماره ۸۷، حق تشکیل یا پیوستن را بدون اعمال هرگونه تبعیض و تفاوت علیه کارگران، به رسمیت می‌شناسد. این تبعیض می‌تواند از لحاظ شغلی یا غیر شغلی مانند نژاد یا عقیده باشد.

### ۱-۱-۲- از حیث مشاغل

#### ۲-۱-۱-۲- کارگر

به‌طور کلی کارگران از آزادی سندیکایی برخوردار هستند اما گاهی قانون‌گذار استثنائاتی قائل می‌شود که خلاف موازین مقاله‌نامه شماره ۸۷ است.

نظام حقوقی سوئد تعریفی از کارگر را ارائه نداده است و مفهوم کارگر با توجه به قوانین مختلف می‌تواند معنایی متفاوت داشته باشد و مطابق اهداف قانون مدنظر باید تفسیر شود.<sup>۴۳</sup> با این حال یکی از فراگیرترین تعاریف را حقوق کار سوئد ارائه می‌دهد.<sup>۴۴</sup>

مفهوم کارگر از دو منظر فردی و اجتماعی مورد بررسی قرار می‌گیرد.<sup>۴۵</sup> «کارگر مدنی»<sup>۴۶</sup> اصطلاحی است که برای ماهیت فردی و قراردادی کارگر مورد استفاده قرار می‌گیرد. رویه قضایی دیوان کار سوئد

42. AD 1980 no. 25

43. Erik Ekbro Barrulf, *Arbetslagarbeppt En analys* (Examensarbete i civilrätt, Uppsala Universitet, 2014), 9.

44. Mia Rönmar, "The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden" The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar (2004), 162.

45. Barrulf, op. cit. 11

46. Civilrättsliga Arbetstagarbeppt/civil employee

معیارهایی را برای احراز این مفهوم به کار می‌برد که عبارت است از:

۱. تعهد شخصی فرد برای انجام کار مطابق قرارداد اعم از کتبی و شفاهی
  ۲. انجام کار توسط شخص متعهد
  ۳. وجود رابطه کاری مستمر و پایدار
  ۴. منع فرد از انجام کارهای مشابه برای دیگران
  ۵. تبعیت حقوقی، کنترل و تحت مدیریت بودن کار شخص
  ۶. ابزار کار، مواد اولیه و ماشین‌آلات توسط طرف قرارداد برای انجام کار تأمین می‌شود
  ۷. هزینه‌های مرتبط با انجام کار توسط طرف مقابل پرداخت می‌شود
  ۸. حداقل حق الزحمه به صورت حقوق تضمینی در یک مدت معینی پرداخت می‌شود.<sup>۴۷</sup>
- نیازی نیست که همه معیارهای مذکور احراز شود، دیوان کار به صورت موردی و با توجه به شرایط و اوضاع و احوال می‌تواند تصمیم بگیرد.

رویه قضایی سوئد علاوه بر معیار فردی، معیار اجتماعی کارگر را نیز گسترش داده و در احراز مفهوم کارگر از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. معیار اجتماعی به معنای عوامل اجتماعی و اقتصادی است که رابطه مزدوری و وابستگی اقتصادی شخص به شخص دیگر را می‌توان بر اساس آن احراز کرد.<sup>۴۸</sup> بر اساس معیار اجتماعی علاوه بر کارگران، بخشی از پیمانکارانی که پیمانکاران برابر نامیده می‌شوند، کارگر محسوب می‌شوند، گرچه از نظر فردی به هیچ‌وجه کارگر محسوب نمی‌شوند. بخش اول قانون تصمیم‌گیری مشترک، به‌طور تلویحی پیمانکاران را مشمول دانسته است و چنین تعریف می‌کند: «کارگر در این قانون همچنین به کارگری اطلاق می‌شود که برای دیگری کاری را انجام می‌دهد، گرچه در استخدام آن شخص نباشد اما اساساً موقعیتی مشابه کارگر را دارد.» رویه قضایی نیز این رویکرد را تأیید کرده است.<sup>۴۹</sup>

همچنین پیمان‌های جمعی کار می‌تواند بخشی از مشاغل را به‌عنوان کارگر در نظر بگیرد<sup>۵۰</sup> و دیوان کار نیز مکلف به تبعیت از آن است اما توافق خارج کردن از شمول مفهوم کارگر فاقد اعتبار است، زیرا مفهوم کارگر از خصلتی آمرانه برخوردار است. همچنین برخی سندیکاها مطابق اساسنامه خود،

47. "Anställningsförhållande", lagen, accessed June 27, 2022.

48. Rönmar, op. cit. 160.

49. AD 2012 nr 57

50. Adlercreutz and Nyström, op. cit. 28.

دانشجویان، دانش‌آموزان دبیرستانی، بازنشستگان و کارگران بیکار را به عضویت می‌پذیرند. در حقوق کار ایران کارگران اصولاً از آزادی سندیکایی برخوردار هستند و کارگر مطابق ماده ۲ قانون کار چنین تعریف می‌شود: «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.»<sup>۵۱</sup> تعریف فوق از کارگر بر مبنای قرارداد کار استوار است که عنوان مزد، قرارداد و کارگر چندان مؤثر نیست و همواره معوض است. تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما مهم‌ترین معیار ارزیابی اطلاق مفهوم کارگر است و تبعیت حقوقی به معنای نظارت کارفرما بر اجرای کار کارگر و انجام کار به درخواست کارفرما است.<sup>۵۱</sup> همچنین اطلاق مفهوم کارگر آمرانه است و به موجب ماده ۱۸۸ اصل بر شمول قانون کار است. در حقوق کار ایران، برخی مشاغل به تبع مستثنی شناخته شدن از قانون کار، از حقوق فصل ششم قانون کار نیز برخوردار نیستند. این مشاغل به عبارت زیر است:

۱. مشمولین قوانین و مقررات استخدامی، در ادامه بحث می‌شود.
۲. کارگاه‌های خانوادگی مطابق ماده ۱۸۸ قانون کار که به کارگاه‌هایی اطلاق می‌شود که انجام کار آن‌ها منحصراً توسط صاحب کار، همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول صاحب کار (به موجب ماده ۱۰۳۲ قانون مدنی شامل پدر، مادر و اولاد صاحب کار می‌شود) صورت گیرد، از شمول قانون کار معاف هستند اما حتی اگر یک نفر از کارگران نسبت خویشاوندی نداشته یا جزو خویشاوندان ماده ۱۸۸ قانون کار نباشد، مشمول قانون کار بوده و از آزادی سندیکایی قانون کار برخوردار خواهد بود.
۳. پیمانکارانی که دارای شخصیت حقیقی هستند، کارگر تلقی نمی‌شوند. نظریه مشورتی شماره ۷/۹۴/۱۳۹۴ مورخ ۱۳۹۴/۵/۱۸ اداره کل حقوقی قوه قضائیه، سه معیار برای تفکیک پیمانکار از کارگر را در نظر گرفته است:
  - الف) اصولاً تعهد پیمانکار غیرشخصی و قابل واگذاری است و پیمانکار نتیجه کار را تعهد می‌کند.
  - ب) عوض جنبه فرعی در قرارداد پیمانکاری دارد و رکن اساسی آن محسوب نمی‌شود.
  - ج) پیمانکار از حیث نظارت و تبعیت، بدون نظارت مقاطعه‌دهنده بر انجام کار و تبعیت حقوقی وی، به انجام کار می‌پردازد.به نظر می‌رسد که ماهیت پیمانکارانی که در کارگاه مقاطعه‌دهنده و مشابه فعالیت کارگاه کاری را

۵۱. غلامرضا موحدیان، حقوق کار (تهران: فکرسازان، ۱۳۹۶)، ۵۰.

انجام می‌دهند، به مفهوم کارگر نزدیک‌تر است و مقنن می‌توانست دسته اخیر را در میان برخورداران آزادی سندیکایی قانون کار قرار دهد.

۴. کارگران غیرشاغل، کارگرانی هستند که به هر نحوی قرارداد کارشان معلق یا خاتمه یافته است. در مواد فصل ششم قانون کار عبارتی همچون «کارگران واحدهای تولیدی، ...»، «کارگرانی که مشمول قانون کار می‌باشند» و همچنین در نمونه اساسنامه انجمن‌های صنفی در رابطه با عضویت، یکی از شرایط به‌طور تلویحی اشتغال درج شده است. نکته قابل توجه این است که زوال هر یک از شرایط عضویت از جمله اشتغال، مطابق نمونه اساسنامه به مستعفی شناخته شدن یا تعلیق و محرومیت عضو می‌انجامد.

تنها کارگران بازنشسته مطابق ماده ۱۳۴ قانون کار از حق تشکیل کانون برخوردار هستند، لازم به ذکر است که به موجب ماده ۲ دستورالعمل چگونگی تأسیس و فعالیت کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته مصوب ۱۳۹۵/۳/۱۶ صرفاً بازنشستگانی از حق تشکیل کانون ماده ۱۳۴ قانون کار برخوردار هستند که در زمان اشتغال مشمول قانون کار بوده‌اند و مطابق مقررات جاری بازنشسته شده‌اند.

نظام حقوقی سوئد با تعریف فراگیر خود از کارگر که مبتنی بر معیار فردی و اجتماعی است، در برخورداری از آزادی سندیکا و حقوق جمعی کار، هیچ تبعیضی برای کارگران قائل نشده است و اساسنامه سندیکاها و پیمان‌های جمعی کار زمینه شمول بیشتر افراد در برخورداری از سندیکا را فراهم کرده است اما حقوق کار ایران صرفاً با تکیه بر مفهوم قراردادی از کارگر، دایره به نسبت محدودتر از سوئد را ترسیم کرده است و بر خلاف سوئد، هیچ یک از پیمانکاران و کارگران غیر شاغل به‌جز بازنشستگان، از آزادی سندیکایی فصل ششم قانون کار برخوردار نیستند و همچنین کارگاه‌های خانوادگی به دلیل مستثنی شدن از کلیت قانون کار، وضعیت مشابهی دارند.

## ۲-۱-۲- کارکنان دولتی

بر اساس گزارش دفتر بین‌المللی کار، حق تشکل باید برای تمامی کارگران و کارکنان اعم از بخش عمومی یا خصوصی تضمین شود و کارکنان شاغل در خدمات عمومی، کارمندان دولت و کارگران شاغل در صنایع ملی باید از منافع سندیکایی بهره‌مند شوند.<sup>۵۲</sup> اعمال هرگونه تبعیض میان آزادی سندیکایی کارکنان بخش خصوصی و کارکنان بخش عمومی غیرمنصفانه تلقی می‌گردد. وسعت دامنه ماده ۲

۵۲. رنجبری، پیشین، ۱۲۰.



مقاله‌نامه شماره ۸۷ می‌بایست که بر کلیه کارکنان بخش عمومی نیز جاری دانست و تنها مورد مستثنی که هم در میثاقین و هم در مقاله‌نامه شماره ۸۷ قید شده است و تابع صلاحدید ملی قرار داده شده است، نیروهای مسلح می‌باشند.

حقوق کار سوئد به‌طور کلی بر تمامی کارکنان اعم از بخش عمومی و خصوصی جاری است و اصولاً نظام وحدت قانون کار برای کارکنان دولتی در نظر گرفته است و فراتر از استانداردهای بین‌المللی، نیروهای مسلح را نیز از حق تشکیل‌یابی منع نکرده است.<sup>۵۳</sup>

نظام استخدامی ایران، نظام دوگانه‌ای محسوب می‌شود که کارکنان بخش عمومی تحت شمول نظام جداگانه‌ای قرار دارند و ماده ۱۸۸ قانون کار نیز به این موضوع اشاره دارد. با وجود تنوع مقررات استخدامی، قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶، قانون عام و قانون حاکم غالب بر روابط استخدامی کارکنان بخش عمومی است. فصل دوازدهم قانون مدیریت خدمات کشوری به حقوق و تکالیف کارمندان دولت پرداخته است و هیچ یک از مواد آن به آزادی سندیکایی اشاره ندارد و در این مورد ساکت است. برخی نویسندگان حقوق اداری ایران، کارمندان دولت را نیز از آزادی سندیکا برخوردار می‌دانند اما به دلیل مستثنی شناخته شدن از قانون کار، از ظرفیت‌های فصل ششم قانون کار برخوردار نیستند و آنها نیز به سکوت قانون اعتقاد دارند.<sup>۵۴</sup>

با وجود عدم تصریح قانون نحوه تشکیل و فعالیت تشکل‌های صنفی تخصصی مصوب ۱۴۰۰ به امکان یا عدم امکان تشکل صنفی کارکنان دولتی، می‌توان با تأکید بر اصل ۲۶ قانون اساسی اقدام به تشکیل تشکل صنفی کرد؛ اما بر اساس حرفه یا مشاغل خاص می‌توان تشکل صنفی تشکیل داد یا به آن پیوست، مانند کارگران که در یک واحد با تخصص‌های متفاوت نمی‌توانند تشکل دایر کنند یا بپیوندند. نکته دیگر این است که مانند تشکل‌های کارگری از امکان سه‌جانبه‌گرایی و انتخاب نماینده در سازمان بین‌المللی کار برخوردار نیستند.

با این حال، به موجب ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری (به‌کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان اعلام می‌دارد در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی بر اساس قانون کار امکان‌پذیر است.) بخشی از نیروی کار ممکن است که از طریق قرارداد کار جذب شوند و به‌تبع شمول قانون کار، امکان ایجاد و پیوستن به تشکل کارگری، صرفاً برای این دسته از مستخدمین

53. Adlercreutz and Nyström, op.cit. 158.

۵۴. منوچهر مؤتمنی طباطبایی، حقوق اداری (تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۳)، ۲۲۷.

دولتی وجود دارد. با این حال، برخی شاغلان کارگر خارج از شمول قانون کار قرار داده شده‌اند و به این وسیله امکان ایجاد و بهره‌مندی از مزایای تشکلهای کارگری مصرح در قانون کار برای آنان وجود ندارد. به‌طور مثال شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه مورخ ۱۳۷۴/۵/۳۱ با افزودن یک بند ح اساسنامه دانشگاه آزاد اسلامی، اعضای هیئت‌علمی و کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی را خارج از شمول قانون کار قرار داد، با توجه به غیردولتی بودن دانشگاه آزاد منطقاً انتظار می‌رفت که مشمول قانون کار باشند اما شورای عالی انقلاب فرهنگی با خارج ساختن کارکنان دانشگاه آزاد از شمول قانون کار، آنان را از امکان تشکلهایی از طریق تشکلهای کارگری مصرح قانون کار، محروم ساخت.

حقوق کار سوئد، بر خلاف ایران، اصولاً از یک نظام واحدی برخوردار است و فراتر از استانداردهای بین‌المللی، نیروهای مسلح نیز دارای سندیکا هستند اما نظام حقوقی ایران در رابطه با آزادی سندیکایی کارکنان دولتی ساکت است.

### ۲-۱-۳- کارگران شاغل در مناطق ویژه اقتصادی

گزارش سرمایه‌گذاری جهانی سال ۲۰۱۹ آنکتاد (کنفرانس تجارت و توسعه سازمان ملل) مناطق ویژه اقتصادی را «مناطقى که از نظر جغرافیایی در محدوده‌ای قرار دارند که دولت‌ها از طریق سیاست‌های تشویقی مالی و تنظیمی و حمایت‌های زیرساختی، فعالیت اقتصادی را در آنها تسهیل می‌کند» تعریف می‌کند.<sup>۵۵</sup> متأسفانه برخی کشورها منع تشکیل یا پیوستن کارگران این مناطق به سندیکا را جزو سیاست‌های تشویقی در نظر می‌گیرد.

سازمان بین‌المللی کار به‌طور متعدد نادیده گرفتن حقوق کارگران شاغل در مناطق ویژه اقتصادی را نقض مقاله‌نامه شماره ۸۷ قلمداد کرده است. در «سند اشتغال و سیاست اجتماعی مناطق پردازش صادرات»<sup>۵۶</sup> وجود روابط جمعی کار و علی‌الخصوص سندیکا را جزو مؤلفه‌های ضروری مناطق ویژه اقتصادی یاد کرده است و همچنین اعمال محدودیت‌های قانونی بر حقوق تشکلهای کارگری، آزادی سندیکایی کارگران و فقدان نهاد نمایندگی کارگری را جزو موانع بهبود شرایط کار در این مناطق دانسته است.<sup>۵۷</sup>

55. UNCTAD, *World Investment Report 2019 - Special Economic Zones* (New York: United Nations Publications, 2019), 128.

56. *Employment and Social Policy in Respect of Export Processing Zones*

57. ILO, "Promoting Decent Work and Protecting Fundamental Principles and Rights at Work in Export Processing Zones: Report for Discussion at the Meeting of Experts to Promote Decent Work and Protection of Fundamental Principles and Rights at Work for Workers in Export Processing

در سوئد هیچ یک از انواع مناطق ویژه اقتصادی به رسمیت شناخته نشده است اما در سطح پارلمانی، طرح‌هایی مورد بحث قرار گرفته شده است<sup>۵۸</sup> که هیچ کدام به عدم شمول قانون کار اشاره‌ای نکرده‌اند. در نظام حقوقی ایران بر اساس «قانون چگونگی تشکیل و اداره مناطق آزاد تجاری - صنعتی ایران» مصوب ۱۳۷۲ و «قانون تشکیل و اداره مناطق ویژه اقتصادی جمهوری اسلامی ایران» مصوب ۱۳۸۴ مناطق ویژه اقتصادی تأسیس گردیده است. تصویب‌نامه «مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تأمین اجتماعی در مناطق آزاد تجاری - صنعتی جمهوری اسلامی ایران» هیئت وزیران مصوب ۱۳۷۳ که مطابق ماده ۱۲ قانون مناطق آزاد تجاری تنظیم گردید و ماده ۱۶ مناطق ویژه اقتصادی نیز به شمول تصویب‌نامه فوق بر روابط کار آن اشاره کرد.

این تصویب‌نامه در رابطه با تشکل‌های کارگری ساکت است. هیئت عمومی دیوان عدالت اداری در آرای شماره ۲۷۸ به تاریخ ۱۳۹۰/۷/۱۱ و ۴۰۸ به تاریخ ۱۳۹۴/۱۲/۲۴، قانون کار را به‌طور کلی خارج از روابط کار مناطق آزاد تجاری و مناطق ویژه اقتصادی دانست و به همین دلیل کارگران مناطق ویژه اقتصادی و آزاد تجاری تا مدت‌ها از حقوق فصل ششم قانون کار محروم بودند.

با تصویب قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور در سال ۱۳۹۶، بند الف ماده ۶۵ این قانون، علاوه بر شمول تصویب‌نامه مقررات اشتغال نیروی انسانی هیئت وزیران، به شمول قانون کار نیز اشاره کرد و سپس هیئت عمومی دیوان عدالت اداری برای مقابله با آرای متعارض شعب دیوان عدالت اداری، اقدام به صدور رأی شماره ۳۶۶ مورخ ۱۳۹۷/۳/۸ کرد که در موارد عدم پیش‌بینی مقررات منطقه ویژه اقتصادی، هیئت عمومی اعلام کرد: «... نظر به اینکه در موارد اجمال و ابهام و سکوت مقررات منطقه‌ای، قانون عام و سرزمینی و آمره بر موضوع حاکمیت دارد و ... بنابراین مقررات قانون کار در این موارد اعمال خواهد شد.»

مطابق رأی هیئت عمومی دیوان عدالت اداری می‌توان گفت که به علت سکوت مقررات اشتغال نیروی انسانی هیئت وزیران در رابطه با تشکل‌های کارگری، کارگران این مناطق از فصل ششم قانون کار برخوردار هستند.

کشور سوئد مناطق ویژه اقتصادی ندارد اما حقوق ایران، علی‌رغم وجود مناطق ویژه اقتصادی و مناطق آزاد تجاری، کارگران را از ظرفیت تشکل‌های کارگری قانون کار محروم نساخته است و مطابق

Zones” (Geneva, 21-23 November 2017), 40.

58. “Ekonomiska frizoner för företag,” riskdagen, accessed on 14 July, 2022.

موازن سازمان بین‌المللی کار است.

## ۲-۲- سایر زمینه‌های تبعیض

محدودیت‌های نژادی، مذهبی، ملیت، جنسیتی، عقیدتی و مواردی از این دست، برای ایجاد سندیکا یا پیوستن به سندیکا، با آزادی سندیکایی بدون تبعیض مقابله‌نامه شماره ۸۷ مغایرت دارد و همچنین اصول قطعنامه ۱۹۵۲ «مربوط به استقلال جنبش سندیکایی»<sup>۵۹</sup> که مقرر می‌دارد، لازمه آزادی و استقلال جنبش سندیکایی در گروه عضوگیری سندیکا بدون توجه و محدودیت‌های نژادی، ملی یا تمایلات سیاسی است.

قانون نظام حکومت سوئد در موارد متعددی به عدم تبعیض اشاره کرده است. در قسمت آخر بخش دوم فصل اول قانون نظام حکومت بدین‌گونه تکلیف دولت در برابر تبعیض را شرح می‌دهد: «نهادهای عمومی باید با تبعیض علیه افراد بر اساس جنسیت، رنگ پوست، خاستگاه ملی یا قومی، وابستگی زبانی یا مذهبی، معلولیت، گرایش جنسی، سن یا سایر شرایطی که بر فرد تأثیر می‌گذارد، مقابله کنند.» همچنین در فصل دوم قانون نظام حکومت بخشی به نام «مقابله با تبعیض» وجود دارد که در دو ماده به شرح ذیل تنظیم شده است:

بخش ۱۲- هیچ قانون و مقرراتی نباید حاوی این معنا باشند که شخصی را به دلیل تعلق به یک اقلیت از نظر خاستگاه قومی، رنگ پوست یا سایر شرایط مشابه یا گرایش جنسی، مورد تبعیض و محرومیت قرار گیرد.

بخش ۱۳- هیچ قانون و مقرراتی نباید به این معنا باشند که شخصی به دلیل جنسیت خود مورد تبعیض قرار گیرد مگر اینکه این مقررات برای دستیابی به تساوی بین زن و مرد نقشی ایفا کند یا مقررات به خدمت سربازی اجباری یا سایر وظایف و تکالیف رسمی و دولتی مربوط شود.

با توجه به موارد فوق، قانون نظام حکومت در خصوص منع تبعیض مصادیق متعدد و فراگیری را در نظر گرفته است اما قانون‌گذار سوئدی فراتر از تضمین قانون اساسی، در سال ۲۰۰۸ «قانون تبعیض»<sup>۶۰</sup> را تصویب کرد و همان‌طور که از عنوان قانون مشخص است، این قانون با هدف حمایت جامع از منع تبعیض در تمامی اشکال و روابط جامعه سوئد تصویب شده و همان مصادیق قانون نظام حکومت را در برمی‌گیرد. بخش دوازدهم فصل دوم این قانون به عضویت در سندیکاهای کارگری و کارفرمایی

59. Resolution Concerning the Independence of Trade Union Movement

60. Discrimination Act (2008:567)

اختصاص دارد: «تبعیض در این موارد ممنوع است: ۱. در عضویت یا مشارکت شخص در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی...»

قانون تبعیض در خصوص آزادی سندیکایی کارگران بیگانه، خاستگاه ملی را نیز در زمره نژاد قرار داده و قانون نظام حکومت نیز به خاستگاه ملی اشاره می‌کند، با این حال در بخش ۲۵ فصل دوم قانون نظام حکومت امکان اعمال محدودیت‌های ویژه بر حقوق و آزادی‌های افراد بیگانه از جمله آزادی سندیکایی را پیش‌بینی کرده است اما محدودیتی در خصوص پیوستن کارگران بیگانه وجود ندارد و حتی با در نظر گرفتن خاستگاه ملی در قوانین منع تبعیض می‌توان گفت که از آزادی سندیکایی صیانت می‌شود. لازم به ذکر است که تنها محدودیت، مجوز کار است که به‌جز کارگران اهل کشورهای نوردیک (دانمارک، فنلاند، نورژ و ایسلند)، همه کارگران بیگانه برای اشتغال در سوئد نیازمند مجوز کار هستند تا کارگر شناخته شوند<sup>۶۱</sup> و از این طریق بتوانند به عضویت سندیکاها درآیند.

قانون اساسی ایران مهم‌ترین منبع در زمینه منع تبعیض است. در مقدمه قانون اساسی به نفی انحصار، استبداد و استثمار پرداخته است. بند ۹ اصل سوم قانون اساسی ایران (رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی) و همچنین بند ۱۴ همان اصل (تأمین حقوق همه‌جانبه افراد از زن و مرد و ایجاد امنیت قضایی عادلانه برای همه و تساوی عموم در برابر قانون) را به‌عنوان تکالیف دولت ایران قرار داده است.

قانون اساسی ایران در بخش حقوق ملت در دو اصل، اصول نوزدهم و بیستم به بحث برابری پرداخته است. بر اساس اصل نوزدهم مردم ایران فارغ از قوم و قبیله، از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد و زبان سبب امتیاز و برتری نخواهد بود. اصل نوزدهم جنبه حصری ندارد اما تفاوت حقوق افراد مطابق مذهب در موارد پیش‌بینی شده شرعی ممکن است. اصل بیستم قانون اساسی که به‌عنوان اصل بنیادین برابری در حقوق ایران شناخته می‌شود،<sup>۶۲</sup> به حمایت یکسان قانونی از زن و مرد و برخورداری از حقوق با رعایت موازین اسلامی اشاره می‌کند. با این حال، موازین اسلامی وجود ندارد که آزادی سندیکایی افراد را بر پایه مذهب یا جنسیت یا سایر شرایط محدود کند.

ماده ۶ قانون کار بدون ظرافت و تعمیق در مصادیق تبعیض در روابط کار و حقوق کار تنها به مفاد اصول قانون اساسی اشاره می‌کند. سند ملی کار شایسته نیز در بند پ به ضرورت رفع تبعیض در کار

61. Adlercreutz and Nyström, op. cit. 54-55.

۶۲. محمدرضا ویژه، مبانی نظری و ساختار دولت حقوقی (تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۶)، ۳۴۷.

مبنتی بر پذیرش تساوی رفتار برای احقاق حقوق فردی و اجتماعی افراد اشاره می‌کند. نمونه اساسنامه تنظیم شده وزارت کار برای انجمن صنفی کارگری و کانون کارگری بازنشستگان، شرط تابعیت ایرانی را برای عضویت قرار داده است و این تبعیضی علیه کارگران مهاجر و خارجی است که به‌طور قانونی و کسب مجوزهای لازم کار می‌کنند. به‌طور کلی نظام حقوقی سوئد در قانون نظام حکومت و قانون تبعیض، دایره گسترده و دقیقی از تبعیض‌ها را گردآوری کرده است. حقوق ایران ضمن آنکه در سطح قانون اساسی تصویر کلی از عدم تبعیض را ارائه داده است اما در روابط کار چندان نوآوری نکرده است و همچنین شرط تابعیت ایرانی در نمونه اساسنامه مصداق تبعیض محسوب می‌شود.

## نتیجه‌گیری

آزادی سندیکا، آزادی تشکیل یا پیوستن کارگران به انجمن صنفی است که برای مقابله با قدرت کارفرمایان و دفاع از منافع اقتصادی و اجتماعی آن به وجود آمده است. آزادی سندیکا هم در اسناد حقوق بشری و هم در اسناد سازمان بین‌المللی کار تضمین شده است. هر دو نظام حقوقی سوئد و نظام حقوقی ایران در سطح قانون اساسی به‌طور کلی آزادی انجمن را به رسمیت شناخته‌اند و در سطح قوانین عادی، قانون تصمیم‌گیری مشترک سوئد و فصل ششم قانون کار ایران سندیکا را شناسایی کرده است.

محدودیت آزادی سندیکایی در نظام حقوقی سوئد از شفافیت برخوردار است اما تعیین مصداق محدودیت در آزادی سندیکایی حقوق کار ایران امری ضروری است که تعیین نشده و همچنان دارای ابهام است. نقض آزادی سندیکا گرچه در هر دو نظام حقوقی تخلف محسوب می‌شود اما نظام حقوقی سوئد دایره بسیار فراگیری از فعالیت‌های ناقض از سوی کارفرما را شامل می‌شود و کاستی‌های آزادی منفی از سوی رویه قضایی دیوان کار و کنوانسیون اروپایی حقوق بشر جبران شده است. نظام حقوقی ایران صرفاً رفتار توأم با اجبار و تهدید را جرم‌انگاری کرده و از نظر عملی نیز دچار موانع جدی است. همچنین نظام حقوقی ایران در زمینه آزادی مثبت و منفی بر خلاف آزادی‌گزینش، به محدودیت‌های غیرمعقول در انتخاب تشکل کارگری متوسل شده است.

نظام حقوقی سوئد را در زمینه حق پیوستن بدون تبعیض و تمایز، از حیث مشاغل فراتر از استانداردهای بین‌المللی باید دانست و از نظر سایر تبعیض‌ها نیز قوانین، دایره گسترده‌ای از تبعیض‌ها را

پیش‌بینی کرده و به سندیکا نیز تسری داده است. نظام حقوقی ایران در زمینه شغلی در خصوص کارکنان دولتی موضع سکوت را برگزیده است که در موازین سازمان بین‌المللی کار به ضرورت آزادی سندیکایی کارکنان دولت اشاره شده بود و به دلیل خروج کارکنان بخش عمومی از قانون کار، مشمول تشکلهای کارگری قانون کار قرار نداده است. همچنین در خصوص برخی پیمانکاران و کارگران غیرشاغل شایسته بود که از آزادی سندیکایی قانون کار برخوردار باشند. نظام حقوقی ایران ضمن شناسایی اصل عدم تبعیض و برابری در سطح قانون اساسی، در قانون کار هیچ رویکرد خاصی اتخاذ نکرده و مصادیقی تعیین نشده است و همچنین شرط تابعیت مندرج در نمونه اساسنامه را باید مصداق تبعیض دانست. به طور کلی نظام حقوقی سوئد به دلیل ماهیت عدم مداخله، رویکرد فراگیر حمایتی و قوانین شفاف در انطباق کامل با موازین سازمان بین‌المللی کار است اما نظام حقوقی ایران با وجود شناسایی آزادی سندیکایی و رعایت موازین سازمان بین‌المللی کار در زمینه‌های متعدد، انطباق کمتری دارد و به نظر اصلاح قوانین توأم با نگاه دقیق به روابط کار در رابطه با تبعیض، آزادی سندیکایی کارکنان دولتی و احترام به آزادی‌گزینش در حقوق کار ایران، امری ضروری است.





## فهرست منابع

### الف) منابع فارسی

- خدا رحمی، مهدی، سمیرا زمانی و زهره قارزی، ویژه‌نامه روز جهانی کار و کارگر، تهران: مرکز برنامه‌ریزی و اطلاعات راهبردی، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۱.
- خیراللهی، علیرضا، کارگران بی‌طبقه؛ توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب، چاپ سوم، تهران: نشر آگاه، ۱۳۹۷.
- رستمی، ولی و مرتضی سعیدی پلمی، «حقوق بنیادین کار در مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و نظام حقوقی ایران»، نشریه کار و جامعه، ۲۱۳ (۱۳۹۶)، ۲۶-۴۰.
- magiran.com/p1792039
- رفیعی، احمد، قانون کار در نظم حقوقی کنونی، چاپ سوم، تهران: نگاه بینه، ۱۳۹۸.
- رنجبری، ابوالفضل، حقوق کار، جلد سوم: روابط جمعی کار، تبریز: انتشارات آیدین: انتشارات یانار، ۱۴۰۰.
- ضیائی بیگدلی، محمدرضا، حقوق بین‌الملل عمومی، چاپ شصت و چهارم، تهران: نشر گنج دانش، ۱۳۹۸.
- عراقی، سیدعزت‌الله، حقوق کار، جلد دوم، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۶.
- لاجوردی، حبیب، اتحادیه‌های کارگری و خودکامگی در ایران، ترجمه ضیاء صدقی، تهران: نشر نو، ۱۳۶۹.
- مؤتمنی طباطبایی، منوچهر، حقوق اداری، ویراست چهارم، چاپ نوزدهم، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۹۳.
- موحدیان، غلامرضا، حقوق کار، چاپ هشتم، تهران: فکرسازان، ۱۳۹۶.
- ویژه، محمدرضا، مبانی نظری و ساختار دولت حقوقی، چاپ دوم، تهران: انتشارات جنگل، ۱۳۹۶.
- هاشمی، سیدمحمد، حقوق کار، چاپ اول، تهران، نشر میزان، ۱۳۹۶

### ب) منابع خارجی

- Adlercreutz, Axel and Birgitta Nyström. Labour Law in Sweden, Third Ed., Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer Law & Business, 2021.
- Barrulf, Erik Ekbro. "Arbetslagarbegreppet En analys", Examensarbete i civilrätt, Uppsala Universitet, 2014.
- Castan, Melissa, and Sarah Joseph. The International Covenant on Civil and Political Rights- Cases, Materials, and Commentary, UK: Oxford University Press, 2013.
- Fahlbeck, Reinhold. Trade Unionism in Sweden, Geneva: International Institute for Labour Studies, 2000.
- ILO. «Promoting Decent Work and Protecting Fundamental Principles and Rights at Work in Export Processing Zones: Report for Discussion at the Meeting of Experts to Promote Decent Work and Protection of Fundamental Principles and Rights at Work for Workers in Export Processing Zones», Geneva, 21-23 November 2017.
- Kinley, David, Jaqueline Mowbray and Ben Saul. The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights-Commentary, Cases, and Materials, UK: Oxford University Press, 2014.
- Rönmar, Mia. "The Personal Scope of Labour Law and the Notion of Employee in Sweden", The 7th JILPT Comparative Labour Law Seminar (2004), 159-165.

- UNCTAD, World Investment Report 2019 - Special Economic Zones, New York: United Nations Publications, 2019.

(ج) منابع آنلاین

- خبرگزاری مهر، چند میلیون ایرانی بیمه تأمین اجتماعی هستند، دسترسی در تاریخ ۵ اردیبهشت ۱۴۰۱  
<https://www.mehrnews.com/news/5196626>

- Forbes, "The State of Global Trade Union Membership", accessed June 27, 2022 <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2019/05/06/>

- Lagen, "Anställningsförhållande", accessed June 27, 2022. <https://lagen.nu/begrepp/Anst%C3%A4llningsf%C3%B6rh%C3%A5llande>

- Riskdagen, Ekonomiska frizoner för företag, accessed on 14 July, 2022. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/ekonomiska-frizoner-for-foretag\\_H8023161](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/ekonomiska-frizoner-for-foretag_H8023161)

- SACO, "The Swedish model", accessed June 27, 2022, <https://www.saco.se/en/lokala-webbplatser/akademikerforeningen-at-scania/about-af/trade-union-work-and-collective-agreement/the-swedish-model>



This Page Intentionally Left Blank



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی