

آیا «انجمن صنفی» همان «سندیکا» است؟

حسین اکبری



برای پاسخ به پرسش اصلی این نوشته، قبل از هر چیز باید شرایط و موقعیت‌ها و روندی را که پدیده‌ای قانونی می‌شود مورد توجه دهیم و بعد پاسخ دهیم آیا آن قانون مصوب غیرقابل تغییر و دائمی است؟ و یا بسته به همان ضرورت‌هایی که تصویب آن‌ها را الزامی می‌کند، ضرورت‌های دیگری نیز می‌تواند به بازنگری و تصویب قوانین متناسب با موضوع و جایگزینی قوانینی که مشروعیت خود را در نزد مردم از دست داده است، صورت گیرد.

مواد قانونی موجود در قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز از این قاعده مستثنا نیست. حال به توضیح آن شرایط می‌پردازیم. قانون کار مصوب ۱۳۶۸/۷/۲ پس از یک کشمکش طولانی بین نمایندگان کارگران کشور و نمایندگان ریز و درشت سرمایه‌داری ایران و با شکل ویژه‌ای - (عبور از شورای تشخیص مصلحت) جهت اجرا ابلاغ گردید که شرح آن در مقالات پیشین آمده است. مواضع و دیدگاه‌هایی که در ستیز بر سر موضوع قانون کار و چگونگی آن به مبارزه پرداختند، عمدتاً در سه دسته خلاصه می‌شوند.

دسته‌ی اول، معتقد بود که روابط کار مبتنی بر اصل تراضی طرفین است و نیاز به قانون ندارد و اصولاً هر قانونی در این رابطه اصل آزادی اراده را از طرفین سلب می‌نماید.

دسته‌ی دوم، روابط و مقررات کار در شکل قانون کار را تنظیم‌کننده‌ی روابط نیروی کار و صاحب کار می‌دانست و اعتقاد داشت که باید قانون کار مبتنی بر اصول پذیرفته شده در قانون اساسی و در شأن جامعه‌ی ایران انقلابی تصویب گردد.

دسته‌ی سوم، معتقد بود که تنظیم روابط و مقررات فی‌مابین نیروی کار و صاحب کار طی قانون کار قبل از انقلاب امکان‌پذیر است.

دیدگاه‌های اول و سوم طی فرآیند مبارزه علیه تصویب قانون تدریجاً متحد عمل نموده و در مجموع به‌عنوان نمایندگان سرمایه‌داری تجاری، لیبرال ایران به کارشکنی در تصویب قانون کار عمل می‌کردند ولی از آن‌جا که جنبش قانون کار بسیار نیرومند بود، کم - کم به عقب‌نشینی در موادی به نفع حفظ موادی دیگر از آخرین پیش‌نویس قانون کار ناچار گردیدند.

دیدگاه دوم حاصل نظرات کارگران و مدافعان آنان در درون و بیرون از حاکمیت بود که در این میانه بخش مدافعان حقوق کار وابسته به حاکمیت که عمدتاً در خانه‌ی کارگر فعلی متمرکز می‌باشند و در مجالس قانون‌گذاری بودند به دلیل درک مغلوپ از مقولات و

مفاهیمی که بتواند تشکل‌های صنفی و مستقل و واقعی کارگران را مورد توجه قرار دهد، در مواضع پاندولی بین دو دیدگاه دیگر در نوسان بود و در نهایت ضمن تأمین بخشی از مطالبات کارگران از جمله رد ماده‌ی ۳۳ قانون کار رژیم گذشته و جلوگیری از اخراج و مواد دیگر در مورد تشکل‌های صنفی مستقل به پذیرش مواضعی کشانده شد که امروزه به سردرگمی و انفعال جامعه‌ی کارگری ایران در ایجاد تشکیلات مستقل واقعی منجر گردیده است.

دلایلی که موجب درک مغلوپ از مقولات و مفاهیم راه‌گشا در ایجاد تشکل‌های صنفی - طبقاتی کارگران گردید، عمدتاً عبارت بودند از:

۱. عدم شناخت دقیق از وظایف تشکل‌های شورایی که بنا به ضرورت پس از پیروزی انقلاب به‌عنوان اهرمی جهت انتقال مدیریت، نگهداری و حراست از صنایع کشور و ادامه‌ی تولید از دل انقلاب برآمده بود و در شرایط عادی مأموریت آن در همان راستا یعنی کنترل کارگری بر تولید، بسته به شرایط جدید امکان‌پذیر می‌نمود.

۲. آمیزش انزجار از عملکرد رژیم پیشین در رابطه با تشکل‌های سندیکایی قبل از انقلاب با هراس و همراه با توهم ناشی از دفاع گروه‌های چپ از جنبش اتحادیه‌ای، که این پدیده نیز موجب قرار گرفتن حاملان این دیدگاه و در پاره‌ای موارد در کنار دو دیدگاه مقابل و سازش بر سر پاره‌ای از مواد قانون کار گردید.

ماحصل آن‌چه گفته شد، موجب شد که در پیشبرد تصویب قانون کار ملاحظاتی اجباری و یا داوطلبانه به کار گرفته شود. مثلاً کلمه‌ی «سندیکا» طرح نشود و به جای آن «انجمن صنفی» به استناد محمل قانونی آن در اصل ۲۶ قانون اساسی تصویب شود و تهیه‌ی آیین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی مطابق تبصره‌ی ۵ ماده ۱۳۱ به‌عهده‌ی شورای عالی کار و به تصویب هیأت وزیران برسد.

قابل توجه است که در اصل ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار هرگز نامی از شورای اسلامی کار برده نشده است و فقط در تبصره‌ی ۴، ماده اعلام

گردیده که «کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی و یا نماینده‌ی کارگران را داشته باشند».

قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ مجلس شورای اسلامی است و اساساً در ماده‌ی یک این قانون اشاره‌ای به روابط و حقوق کار و یا اساساً قانون کار و یا از همه مهم‌تر به اصل ۲۶ قانون اساسی نشده است.

برای کسانی که هنوز مدعی‌اند شورا، نهادی صنفی است، یک‌بار دیگر ماده‌ی یک قانون تشکیل شوراهای اسلامی را یاد آور می‌شویم.

«به‌منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام «شورای اسلامی کار» تشکیل می‌گردد.»

و برای آن‌که یک‌بار دیگر به مدافعان آن تفهیم گردد که این نهاد ایدئولوژیک است و با «انجمن اسلامی یکی گرفته نمی‌شود» آنان را به بند «ج» و «د» ماده‌ی ۲ شرایط انتخاب‌شوندگان توجه می‌دهیم. به هر حال آیین‌نامه، چگونگی تشکیل، حدود و وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی نیز در تاریخ ۷۱/۱۱/۱۴ شماره‌ی ۵۲۲۵۱ ت

۵۱۳ تصویب گردید و در تاریخ ۷۷/۵/۱۱ بنا به پیشنهاد شماره‌ی ۷۳۶۱۳ تاریخ ۷۵/۹/۴ وزارت کار و امور اجتماعی به استناد ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار این آیین‌نامه اصلاح شد. لطفاً به تاریخ‌ها توجه کنید! قانون شوراها در سال ۱۳۶۳ و قانون انجمن‌های صنفی در سال ۱۳۷۱ یعنی ۸ سال بعد تصویب شد. این در حالی است که مطابق تبصره‌ی ۴ ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار «کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد «شوراهای اسلامی کار»، «انجمن صنفی» یا «نمایندگان کارگران» را داشته باشند» کارگران، به کجای

این شب تیره با این قاعده تشکیلاتی...

نتیجه آن شد که کارگران را به تشکیل شوراهای وا داشتند. اگر هر دو شکل «شورا» و «انجمن صنفی» را همراه با آیین‌نامه‌های موجود به‌طور هم‌زمان در اختیار کارگران قرار می‌دادند قطعاً آنان رای به تشکیل «انجمن صنفی» می‌دادند چرا که در آیین‌نامه‌ی آن نه خبری از شرایط تحمیلی انتخاب‌شونده است و نه هیات تشخیص صلاحیت، صلاحیت نامزدهای نمایندگی را بررسی می‌کند و این بدان جهت در آیین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی نیامده است که می‌بایست با تعهدات دولت در پذیرش مصوبات سازمان جهانی کار و سایر مصوباتی که دولت جمهوری اسلامی آن‌ها را پذیرفته است، مطابقت نماید.

حال که فعالیت سندیکایی - اتحادیه‌ها حتی مورد پذیرش و قبول برخی از نهادها و تشکلهای از جمله خانه کارگر نیز قرار گرفته است. تازه این پرسش مجدداً مطرح می‌گردد که آیا «انجمن صنفی» همان «سندیکا»ست؟

برای پاسخ‌گویی اشاره‌ی دوباره‌ای به معنی و مفهوم سندیکا به زبان‌های رایج دنیا و کاربرد دیپلماتیک آن بنا به ضرورت‌های ناشی از همبستگی‌های بین‌المللی و همچنین پاسخ‌گویی به تعهدات بین‌المللی دولت‌ها الزامی است.

این‌که چرا اساساً «انجمن صنفی» مورد پذیرش در قانون اساسی به شکل پذیرش «انجمن صنفی» در قانون کار تجلی می‌یابد، ناشی از این واقعیت است که حکومت‌ها علاوه بر تعهدات در قبال مردم کشورشان تعهدات بین‌المللی نیز دارند که در قالب مقابله‌نامه‌ها، توصیه‌نامه‌ها و مصوبات سازمان‌های بین‌المللی موجه می‌باشد. تعهداتی که با امضاء دولت‌ها مستند می‌گردد. این سازمان‌ها در عرصه‌های مختلف مصوبات خاص خود را دارند. مسائل مربوط به حقوق بشر، محیط‌زیست، حقوق کودک، حقوق سندیکایی و ... از آن جمله‌اند. دولت جمهوری اسلامی نیز اتحادیه‌های کارگری را به‌عنوان واقعیتی پذیرفته است، منتها بنا به همان دلایلی که در ابتدا طرح گردید بنا به مصلحت‌های درست یا نادرست، در صدد بومی کردن این نام‌ها برآمده و گزینه‌ی «انجمن» و «کانون صنفی» بنا به دسترسی نزدیک‌تر بار مفهومی این کلمات با «سندیکا» و «اتحادیه» را برگزیده است اما این گزینه مشکل را حل می‌کند یا نه؟ از جهتی پاسخ مثبت است و از جهت دیگر منفی است. از آن جهت که طرف‌داران این نظر می‌توانند مدعی باشند که ما در قوانین خود (قانون اساسی و قانون کار) اصل موجودیت اتحادیه‌ها را پذیرفته‌ایم از نظر مجامع بین‌المللی مثبت است اما در این‌که آیا عملاً پذیرفته است

(به استناد موارد بخش اول این نوشتار) جواب منفی است. ضمن آن که در مورد اول هم این پذیرش روشن نیست و به قول معروف «خاکستری» است.

کلمه‌ی سندیکا / Syndica فرانسوی است معادل انگلیسی آن Tradeunion/ و به زبان آمریکایی Laborunion/ است در زبان‌ها در گذشته، «سندیکا» رایج بوده است و «اتحادیه» جمع کل سندیکاهای را در بر می‌گرفته است گو این‌که کلمه‌ی اتحادیه نیز ریشه عربی دارد. در زبان قانون اساسی و قانون کار انجمن صنفی است که سندیکا را القا می‌کند چرا که تعریف حقوقی آن چنین است: «در اجرای ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به‌منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبودی وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن منافع جامعه نیز می‌باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان هر حرفه و صنف می‌توانند با رعایت مقررات قانونی و این آیین‌نامه مبادرت به تشکیل انجمن صنفی نمایند» (ماده‌ی یک آیین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل انجمن صنفی).

در ماده‌ی ۲ آیین‌نامه نحوه‌ی عضویت کارگران در ماده‌ی ۱۳۱ چگونگی تنظیم اساسنامه و در موارد دیگر فصل چهارم آیین‌نامه اختیارات و وظایف انجمن‌ها و کانون‌های صنفی به روشنی نشان از پذیرش ساختار سندیکایی، اهداف و فعالیت‌های سندیکایی متناسب با تصویب اساسنامه توسط خود کارگران را دارد. هر چند کاستی‌هایی نیز در ارتباط با فصول مختلف دیده می‌شود که پیگیری تأمین آن‌ها در قوانین و وظیفه‌ی خود کارگران است. بنابراین، این انجمن وظایف روشنی که فعالیت‌های سندیکایی ایجاب می‌کند را در خود جای می‌دهند.

اما آیا کار به همین جا پایان می‌پذیرد. تعریف انجمن در زبان پارسی چنین است که «دسته‌ای از مردم که در جایی برای کنکاش در امری گرد آمده باشند انجمن نام دارد» در لغت‌نامه‌ی دهخدا این کلمه به معنی «محمل» و «محفل» و «جایی برای گردآمدن» معنی گردیده، در برهان قاطع معنی «مجلس» و «مجمع» را داراست و یا «گروه» و «فوج مردمان» را معنی می‌دهد. همه‌ی این معانی نشان از موقتی بودن این واژه را دارند و طبیعی است که در ذهن خواننده «سندیکا» را تداعی نکند.

شکل نگرفتن سندیکاهای کارگری اگر چه در مرحله‌ی اول معلول دلایلی است که قبلاً برشمردیم اما همین اشکالات نیز توانسته است،

وسایله‌ای برای به تعویق انداختن مبارزات اصولی. قانون‌مند و صحیح کارگران برای بهبود شرایط زندگی‌شان را فراهم آورد.

کارگران و فعالان سندیکایی با توجه به آیین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی توان آن‌را دارند که انجمن صنفی را آزادانه با استناد به قانون با تکیه به تصویب یک اساسنامه به لحاظ ساختاری و محتوایی اصولی شکل دهند و با مبارزات مستمر و اصولی در راه اهدافی که در اساس‌نامه آمده است، ضمن کسب مطالبات خویش در تقویت پایه‌های آن بکوشند و در یک فرآیند با توجه به اثرگذاری در سطح کلان در مجالس قانونگذاری کمبوده‌ها و اشکالات شکلی و محتوایی، به اصلاح قوانین و از جمله مواد مربوط به فعالیت اتحادیه‌ای همت گمارند.

یک مثال عینی می‌تواند گره ذهنی کسانی را که به‌دنبال پاسخ هستند، سست نماید. می‌دانیم که پس از انقلاب بنا به ویژگی‌های خاص فرهنگی مسلط، تلاش در نوعی شاه‌زدایی و غرب‌زدایی از فرهنگ مردم صورت پذیرفت که پاره‌ای از آنان موقتاً پذیرفته شد مثلاً به جای «پرسپولیس» کلمه‌ی «پیروزی» را بر باشگاه مربوطه نهادند که موقتاً مقبول واقع شد، اما همیشه از جانب هواداران کلمه‌ی «پرسپولیس» به کار رفت تا آن‌جا که «پیروزی» در داخل پرانتز و «پرسپولیس» مقدم بر آن نوشته شد.

پاره‌ای دیگر مقبول افتاد. مثلاً باشگاه «تاج» به «استقلال» تغییر یافت و چون «تاج» دیگر واقعیتی بیرونی در زندگی مردم نداشت و مردم آن‌را بر زمین کوبیده بودند، کلمه‌ی «استقلال» به جای آن نشست و هیچ «استقلالی» دیگر «تاجی» نیست؛ اما پاره‌ای تغییرات هرگز مقبول نیفتاد. مثلاً به جای کلمه‌ی شاهنامه هیچ‌گاه چیز دیگری نتوانست قرار گیرد. اولاً چون نام بزرگ‌ترین اثر حماسی و یکی از افتخارات ادبیات ملی ایران است و دوم این‌که در بدو آفرینش این اثر تاریخی خود حکیم فردوسی تغییر مناسب را داده و به جای کلمه‌ی خدای‌نامه که در گذشته مورد استفاده واقع می‌شد کلمه‌ی شاهنامه را بر این اثر جاودان نهاد. هم‌چون تلاشی که در تغییر نام کارگر به کارپذیر می‌شد! از مثال‌های فوق در مورد اتحادیه‌های کارگری مورد اول پذیرفتنی‌تر است. اگر با توجه به آن چه گفته شد، بخواهیم عمل کنیم. به قولی باید بنویسیم: «انجمن صنفی» و بخوانیم: «سندیکا». و با اراده‌ای مصمم‌تر از همیشه بگوییم: پیش به سوی تشکیل سندیکاهای مستقل کارگری. ♦