

بررسی قوانین و مقررات کشورهای منتخب و استانداردهای

سازمان بین‌المللی کار در زمینه اتحادیه‌گرایی

سید محمد موسی مطلبی
عضو هیأت علمی پژوهشگاه علوم انسانی
و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی
لیلی عسکری
دانشجوی دوره دکتری دانشگاه آریزونا

وجود اتحادیه‌ها و نهادهای کارگری مستقل، موجب افزایش رضایتمندی کارگران تعمیق احساس منصفانه بودن قوانین، افزایش بهره‌وری و کاهش عدم اطمینان در بازار کار و نیز استقرار عدالت اجتماعی می‌گردد. این پژوهش با هدف بررسی نهادهای لازم برای فعالیت نهادهای کارگری مستقل پرداخته است. به این منظور ضمن استفاده از روش مقایسه‌ای برای مقایسه کشورهای ایران با ژاپن، چین، اندونزی و ونزوئلا، با روش توصیفی وضعیت این کشورها را با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار بررسی می‌کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی
Jel: A12, E24, F16, J41, J83, k12

واژگان کلیدی: اتحادیه کارگری، قانون کار، نهادهای کارگری مستقل، سازمان بین‌المللی کار

طبقه بندی: Jel: A12, E24, F16, J41, J83, k12

۱- مقدمه

در ادبیات اقتصادی اجتماعی یکی از موضوعات مهم و پیچیده در حقوق اساسی کار موضوع تشکیل‌های مستقل کارگری، کارفرمایی و یا تشکیل‌های مشترک شمرده شده است. هدف تمامی این تشکلهای حمایت از منافع گروه‌های عضو است. ایجاد این تشکلهای پدیده‌ای اجتماعی است. این پدیده اجتماعی وقتی می‌تواند به عنوان پدیده‌ای اصیل در پیکره حقوق کار قرار گیرد که جامعه دارای تشکلهای خود جوش آزاد و مستقل کارگری و کارفرمایی باشد. در چنین شرایطی است که این تشکلهای می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در راستای ایجاد نظم در روابط کار و استقرار عدالت اجتماعی برعهده بگیرند. به طور کلی سازمان و اتحادیه کارگری، سازمانی است، داوطلبانه و مستقل، متشکل از کارگران یک حرفه یا یک صنعت، صرف نظر از تفاوت‌های عقیدتی، سیاسی، مذهبی، جنسیتی و نژادی که به منظور تامین و حمایت از منافع گروهی و اعتلای موقعیت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی آنان ایجاد می‌شود. سازمانهای کارگری در کشورهای مختلف عناوین گوناگون دارند؛ (زاهدی، ۱۳۷۷، ص ۶۵)

توسعه سازمانهای کارگری نتیجه ای است از توسعه بازار، تجارت و نیز رشد و توسعه صنعت، که تولید انبوه و سازمان وسیع، استخدام تعداد زیادی از افراد و بسط ارتباطات متعدد کاری را به دنبال داشته است (آریائی، ۱۳۵۴، ص ۵۵). این اتحادیه‌های کارگری را در حقیقت می‌توان ادغام باشگاه‌های حرفه‌ای دانست که بعد از انقلاب صنعتی در میان کارگران ماهر پدید آمد (حافظیان، ۱۳۸۰، ص ۳۰)

در ایران نخستین اتحادیه کارگری در سال ۱۲۸۶ بر اساس قانون مشروطه تأسیس شد (ویلیم، ۱۳۷۱، ص ۱۳). در سال ۱۲۹۸ برخی اتحادیه‌های دیگر نیز فعال شدند (لاجوردی، صص ۳ و ۱۱). این اتحادیه‌ها در سالهای حکومت پهلوی اول پس از یک اوج به آن چنان فرودی رسید که فعالیت آن تنها به صورت مخفیانه ادامه یافت (زاهدی، ۱۳۷۷، ص ۷۱). این دوره تا سالهای ۱۳۳۲ ادامه یافت و پس از آن دیگر بار به شکوفایی رسید ولی عمر بسیار کوتاهی داشت و تنها تا کودتای ۲۸ مرداد ادامه یافت و دیگر باره این وضعیت رکودی تا انقلاب اسلامی ادامه یافت. (احمدی، ۱۳۷۹، ص یازده (مقدمه). اتحادیه‌های کارگری پس از انقلاب در چار چوب قانون کار به شکل انجمن صنفی ادامه یافت (قانون کار ماده ۱۳۰ و ۱۳۱) تحلیل این بخش در مقاله بیشتر توضیح داده خواهد شد.

آنچه مسأله را با اهمیت می‌کند این است که پیش بینی می‌شود با رشد فناوری و جایگزینی آن با انسان مناسبات کارگر و کارفرما، سرنوشت اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری و نیز آینده کار با دگرگونی‌های عمده ای رو به رو خواهد شد. آلوین تافلر در کتاب موج سوم می‌نویسد: «... زمان جدید علاوه بر کوچکتر کردن واحدهای تولیدی... و دگرگون ساختن خصلت واقعی کار، می‌تواند میلیون‌ها انسان را از ادارات و کارخانه‌ها آزاد کرده و به ماوای اصلیشان که از ابتدا به آن تعلق داشته‌اند یعنی خانه بازگردند. (تافلر، ۱۳۶۶، ص ۴۷ و ۲۶۹)

به عبارت دیگر «درحالی که در گذشته فناوری صنعتی جایگزین نیروی جسمانی کار آدمی می‌شد، یعنی ماشینهایی که جایگزین زور و بازوی آدمی می‌گردید، فناوری‌های جدید کامپیوتری نوید می‌دهند که جایگزین اندیشه آدمی شوند... ما در حقیقت در حال ورود به دوراهی جدیدی در تاریخ هستیم، دوره‌ای که ماشین آلات در فرایند ساخت و انتقال کالاها و دادن خدمات جایگزین آدمی می‌شود و این منجر به کاهش کارگران و بیکاری گسترده می‌شود. از این دید با توسعه اتوماسیون و رشد بیکاری در کشورهای صنعتی و اشکال پیچیده تر تولید، شاهد تحولات سریع و برگشت ناپذیری در روابط کارگر و کارفرما هستیم، اکثر کارگرانی که در اثر پیشرفت تکنولوژیک از کار بیکار می‌شوند به صفوف اعانه بگیران دولت می‌پیوندند (توسلی، ۱۳۷۸، ص ۲۷۱). بنابر این اتحادیه‌های کارگری برای این دوران اهمیت مضاعفی می‌یابند. بنابراین تأکید می‌شود نبود نهادهای کارگری مستقل، در حال حاضر تاثیر منفی خود را به صورت تشدید نارضایتی‌ها، تعمیق احساس غیرمنصفانه بودن قوانین، کاهش بهره‌وری و افزایش عدم اطمینان در بازار کار بروز می‌دهد.

به نظر می‌رسد نقش اساسی و مهمی که تشکلهای کارگری و کارفرمایی در بهبود روابط کار و تدوین مقررات در کشورها ایفا می‌نمایند موجب گردیده که سازمان بین‌المللی (س.ب.ک.)^۱ کار همواره بر لزوم تشکیل و فعالیت آزادانه آنها تأکید ورزد. از دیدگاه این سازمان، آزادی سندیکایی یکی از مسائل مهمی است که رعایت آن شرط اجرا و تحقق بسیاری دیگر از معیارهای بین‌المللی کار است. به همین دلیل است که این سازمان در اغلب مقابله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود تأکید بر مشورت مقامات قانونگذاری کشورها با تشکلهای کارگری و کارفرمایی کشور خود نموده است. در مقدمه اساسنامه س.ب.ک. نیز شناسایی اصل آزادی سندیکایی و حق ایجاد تشکلهای یکی از عوامل استقرار عدالت اجتماعی و بهبود شرایط کار تلقی شده است.

در قوانین کار فعلی برخی کشورهای منتخب نقش تشکلهای کارگری بسیار ناچیز است. و به همین دلیل، بازار کار این کشورها در مقایسه با سایر کشورها همچنان فاقد یک نهاد مستقل کارگری است. مقابله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان جهانی کار که سنگ بنای تشکلهای کارگری است هر چند که این مقابله‌نامه‌ها از حقوق اساسی کار به حساب آمده و تمامی کشورهای عضو س.ب.ک. ملزم به اجرایی کردن مفاد آن هستند.

با توجه به اهمیت موضوع، در این مقاله، نخست به مسأله آزادی تشکلهای و اتحادیه‌های کارگری در پیمان‌های بین‌المللی و مقابله‌نامه‌های س.ب.ک. پرداخته می‌شود. پس از آن قوانین موجود در خصوص آزادی تشکلهای، حق تشکلهای و سازمان یافتن و توافقات جمعی در کشورهای منتخب مورد بررسی می‌گیرد. در این مقاله کشورهای ژاپن و چین به عنوان کشورهای غیرنفتی و نیز با تجربه‌ی موفق در بازار کار و کشورهای اندونزی، ونزوئلا و ایران به عنوان کشورهای نفتی جزء کشورهای مورد بررسی قرار می‌گیرند. در پایان بین کشورهای منتخب بررسی مقایسه‌ای انجام می‌گردد

۲- روش شناسی

در این مقاله با توجه به نوع رویکرد آن روش توصیفی و مقایسه‌ای انتخاب شده است. از آنجا که در این مطالعه بر بررسی قانون کار و اتحادیه‌گرایی تمرکز شده‌است، روش توصیفی ابزار کارآمدی برای اهداف مقاله به حساب می‌آید. به دلیل لزوم بررسی تجربه سایر کشورها در زمینه اتحادیه‌گرایی و داوری در رابطه با جایگاه ایران نسبت به این کشورها نیز روش مقایسه‌ای به عنوان بهترین گزینه انتخاب شده است.

جامعه آماری این مطالعه کشورهای جمهوری اسلامی ایران، چین، به عنوان کشوری با تحولات گسترده در عرصه‌های مختلف، ژاپن، به عنوان کشوری موفق با حفظ ویژگی‌های بومی، اندونزی، با ویژگی‌های فرهنگی و دارای منابع نفتی مشابه ایران بوده و در شرق آسیا نسبتاً موفق بوده است و ونزوئلا، به عنوان کشوری مشابه با ایران در داشتن

1- International Labor Organization (ILO)

منابع نفتی و مبارزات مردمی است.

۳- حقوق و حوزه عملکرد سندیکاهای کارگری

اعلامیه جهانی حقوق بشر در بند چهار ماده ۲۳ حق تشکیل و عضویت در اتحادیه‌ها را به عنوان یک حق بشری شناخته است. ماده مذکور اعلام می‌دارد که هر کس حق دارد برای دفاع از منافع خود یا دیگران اتحادیه تشکیل دهد و در اتحادیه‌ها نیز شرکت کند. در ماده هشت میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز اعلام نموده است که کشورهای طرف میثاق باید حق تشکیل اتحادیه، عضویت در آن و فعالیت آزادانه این اتحادیه‌ها را بدون اعمال هیچ محدودیتی برای حفظ حقوق و آزادی‌های فردی و مصالح امنیت ملی و نظم عمومی در یک جامعه دموکراتیک تضمین نمایند.

منشور حقوق سندیکایی مصوب شورای عمومی فدراسیون سندیکایی جهانی (۱۹۵۴) حقوقی را برای تشکلهای کارگری در نظر گرفته است. این حقوق عبارتند از:

حقوق کارگران: کارگران حق دارند، اتحادیه کارگری تشکیل دهند و یا به اتحادیه‌های موجود پیوسته و در تمامی فعالیت آن شرکت کنند، بدون این‌که اجازه یا کنترل مقامات دولتی یا کارفرما الزامی باشد.

حدود فعالیت تشکلهای: حدود و گستره فعالیت‌ها اتحادیه‌ها به شرح ذیل است:

- اعضای اتحادیه‌ها باید آزادانه قوانین اتحادیه‌های مربوطه‌شان را تدوین نمایند.
- سازمان‌های اتحادیه کارگری حق دارند بدون کسب اجازه از هر مقام دولتی، جلسه یا انجمن تشکیل دهند.
- افراد عضو از حق برگزاری اعتصاب و تظاهرات برخوردار بوده که شامل تظاهرات در معابر عمومی نیز می‌شود.
- کارگرانی که در اتحادیه‌های کارگری سازمان یافته‌اند، حق عضویت خود را بر طبق قوانین اتحادیه پرداخت خواهند کرد، هر چند که پرداخت حق عضویت اختیاری است.
- صندوق اتحادیه‌های کارگری، می‌بایست تنها در اختیار خود آن‌ها باشد و منابع مالی و دیگر دارایی‌های آنان تحت هیچ شرایطی توقیف شدنی نیست.
- اتحادیه‌های کارگری می‌توانند از مقامات دولتی، مکان ثابتی، متناسب با مقیاس فعالیت‌هایشان دریافت کنند. حق اداره مکانی که به آنان واگذار شده در اختیار خود آنان است و مصونیت این اماکن باید رعایت شود.
- سازمان‌های اتحادیه‌های کارگری حق دارند برای کارگران هر نوع آموزش یا فعالیت‌های فرهنگی، هنری، ورزشی را ترتیب دهند.
- حق اتحادیه برای نمایندگی کارگران: اتحادیه‌های کارگری، از جمله کارگرانی که در خدمات عمومی کار می‌کنند، از این حق برخوردارند که با کارفرمایان و مقامات دولتی مذاکره کرده و قرارداد و جمعی منعقد کنند. هیچ تبعیضی نباید میان اتحادیه‌های کارگری، توسط

مقامات دولتی در رابطه با نمایندگی‌شان قائل شود.

حق اعتصاب: حق اعتصاب یکی از حقوق اساسی کارگران است. سازمان‌دهی اعتصاب و شرکت در اعتصاب و یا تظاهرات همبستگی، نباید تحت هیچ شرایطی باعث تنبیه، جریمه و یا هر نوع عمل توبیخی دیگر چه در اثنا و چه بعد از اعتصاب گردد.

در پایان منشور حقوق سندیکایی تاکید شده است که: "تمامی کارگران می‌بایست از حقوق مندرج در این منشور استفاده کنند."

۴- سازمان بین‌المللی کار و حقوق تشکلهای

برای نخستین بار سازمان بین‌المللی کار طی مقاله نامه شماره ۱۱ مصوب سال ۱۹۲۱ راجع به حق تشکل در کشاورزی موضوع حق تشکیل سندیکا و تشکل در فعالیتهای کشاورزی را مطرح کرده و مورد تاکید قرارداد. در این مقاله نامه عنوان شده بود که کارگران در بخش‌های کشاورزی باید در برخورداری از این حق با کارگران صنعتی برابر باشند، هر چند که مصوبه‌ای خاص برای کارگران صنعتی به تصویب نرسید. به جای آن، در سال ۱۹۴۸ مقاله نامه شماره ۸۷ در خصوص آزادی تشکلهای و حمایت از حق تشکل به تصویب رسید. در ماده دو مقاله نامه شماره ۸۷ عنوان شده که کارگران و کارفرمایان بدون هیچ تمایزی از این حق برخوردارند که تشکلهای خود که مقررات تشکیلاتی آن توسط خودشان تعیین و تدوین می‌شود را به انتخاب خود و بدون کسب اجازه قبلی بر پا کرده و یا به چنین تشکلهایی بپیوندند.

در ماده سوم (بند ۱) به صراحت عنوان شده که تشکلهای کارگران و کارفرمایان باید این حق را داشته باشند که اساسنامه و مقررات تشکلهای مربوطه را خود تنظیم کنند، نمایندگان خود را در آزادی کامل انتخاب نموده، دستگاه اداری و فعالیت آن را خود سازمان دهند و برنامه فعالیتشان را مدون کنند. در بند دوم این ماده نیز هر نوع دخالت دولت که محدودکننده این حق باشد صراحتاً ممنوع اعلام شده است. به این ترتیب، دولت‌ها حق هیچ‌گونه مداخله، تعیین تکلیف و یا ایجاد محدودیت برای هیچ تشکل کارگری را ندارند.

همچنین در ماده چهار تصریح گردیده که تعلیق فعالیت و یا انحلال تشکلهای کارگری و کارفرمایی از سوی مقامات دولتی موقوف به رعایت تشریفات قضایی و صدور رای می‌باشد و "تشکلهای کارگران و کارفرمایان مشمول انحلال یا تعلیق از جانب مقامات دولتی نخواهند بود". به موجب مواد پنج و شش همین مقاله نامه تشکیل فدراسیون و کنفدراسیون و عضویت در سازمان‌های بین‌المللی کارگری کارفرمایی از حقوق مسلم این تشکلهای شناخته شده است.

قابل ذکر است که به موجب بند یک ماده هشت این مقاله نامه تشکلهای کارگری و کارفرمایی موظف به رعایت حقوق کشور هستند اما در بند دوم همین ماده تاکید گردیده که قوانین و مقررات کشوری که به این مقاله نامه ملحق می‌گردد نباید به گونه‌ای تنظیم، تدوین و اجرا گردد که حقوق تشکلهای را به مخاطره اندازد. به این ترتیب،

دولتی را از هم مجزا نمود چرا که هر یک از آنان از قوانین مخصوص به خود برخوردارند، هر چند که محدودیت‌های بیشتری در بخش دولتی به چشم می‌خورد. با این حال، بررسی بازار کار ژاپن نشان می‌دهد اتحادیه‌گرایی در ژاپن از قدرت بالایی برخوردار بوده و اتحادیه‌های کارگری تا به امروز نقش مهمی را در اصلاحات بازار کار ژاپن ایفا نموده‌اند.

۱-۵- اتحادیه‌های کارگری در بخش خصوصی

به طور کلی سه قانون کلی در ژاپن ارتباطات کارگری را مورد توجه قرار داده‌اند که همه کارگران بخش خصوصی و نیز کارگران خارجی را شامل می‌شود. دو قانون از این سه قانون توجه مستقیمی به حقوق اتحادیه‌های کارگری دارد. در این میان، قانون اتحادیه بازرگانی حق سازمان یافتن و چانه‌زنی‌های جمعی را پوشش داده است. قانون تنظیم ارتباطات کارگری نیز به مساله حل اختلافات پرداخته است. در این میان، قانون استاندارد کار در خصوص شرایط کار به برخی موارد مربوط به اتحادیه‌ها نیز اشاره کرده است.^۱ در تمامی این قوانین حق اعتصاب و حق چانه‌زنی جمعی مورد تأکید ویژه قرار دارند.

حق اعتصاب: حق اعتصاب برای کارگران ژاپنی به رسمیت شناخته شده است. اما یک اعلان ده روزه پیش از شروع اعتصابات در برخی صنایع با مالکیت خصوصی شامل صنایع تولید و توزیع برق، حمل و نقل و راه‌ها، خدمات پستی، ارتباطات، تامین آب و مراقبت‌های درمانی و بهداشت عمومی از زمره وظایف کارگران می‌باشد. در نظر گرفتن موارد تبعیضی و اعمال مجازات علیه کارگرانی که اعتصابی در قوانین این کشور ممنوع اعلام شده است و تمهیداتی برای استخدام دوباره و پرداخت حقوق معوقه کارگرانی که به علت مشارکت در فعالیت‌های کارگری اخراج شده‌اند در نظر گرفته شده است.

حق چانه‌زنی جمعی: ساز و کارهای چانه‌زنی جمعی در ژاپن بسیار قوی هستند. قانون اتحادیه کارگری مواردی مربوط به توافقات جمعی منطقه‌ای را در بر دارد، هر چند که بیشتر موارد ذکر شده به کارگرانی که عضو اتحادیه‌های کارگری هستند را متاثر می‌سازند.

یکی از قوی‌ترین نهادهای چانه‌زنی جمعی در اول دوره مالی صورت می‌گیرد که در این دوره نمایندگان اتحادیه‌ها با مدیران بر سر نرخ دستمزد مذاکره می‌نمایند. این نهاد اصطلاحاً «شنتو» نامیده می‌شود.^۲

۲-۵- اتحادیه‌گرایی در بخش‌های دولتی

قوانین اتحادیه‌گرایی در بخش‌های دولتی ژاپن از بخش خصوصی مجزا بوده و موارد محدودیتی بیشتری را در بر دارد. لذا کارگران شاغل در بخش‌های عمومی از بسیاری از آزادی‌هایی که کارگران در بخش خصوصی از آن بهره می‌برند برخوردار نیستند. در ادامه به برخی از

۱- اصلاحیه قانون استاندارد کار در سال ۲۰۰۳ ماده‌ای را در بر گرفت که بنا بر آن برای اولین بار در ژاپن حق اخراج کارگران توسط کارفرمایان بدون برخورداری از «یک دلیل عینی و منطقی» محدود شده است. اما حمایت از کارگران موقتی در این اصلاحیه تا اندازه‌ای ضعیف‌تر شده است.

۲- برای آشنایی با سیر تحولات شنتو (Shunto) و آخرین تغییرات در آن رک مطلبی، سید محمد موسی، گزارش طرح پژوهشی «بررسی نقش و میزان تأثیر گذاری نیروی کار بر رقابت پذیری کشور در فرایند جهانی شدن»، ۱۳۸۹، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی

در حالی که کارگران و کارفرمایان موظف به اجرای قوانین دولت‌ها شده‌اند، در صورتی که قوانین جاری این کشورها مانعی بر سر راه تشکل‌ها باشند، دولت‌های متعهد، موظفند آنها را به نحوی تغییر دهند که تشکل و فعالیت آزادانه و بدون قید و شرط اتحادیه‌ها را میسر سازد. در ماده ده این مقاله‌نامه آمده است که لفظ «تشکل» به معنای هر نوع اجتماع کارگران و کارفرمایان با هدف پیشبرد یا دفاع از منافع کارگران و کارفرمایان است. در ماده ۱۱ نیز کشورها متعهد شده‌اند تا اقدامات لازم برای تضمین آزادی تشکل‌گرایی را انجام دهند.

مقاله‌نامه شماره ۹۸ مصوب سال ۱۹۴۹ راجع به حق تشکیل تشکل و توافقات دسته جمعی نیز به مسأله مربوط به حقوق سندکایی پرداخته و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را از دخالت در امور یکدیگر منع کرده و این به دلیل ممانعت از تحت سلطه قرار گرفتن تشکل‌های کارگری به دلیل نفوذ یا کمک‌های مالی تشکل‌های کارفرمایی است. در ماده یک این مقاله‌نامه آمده است که کارگران باید در مقابل اقدامات تبعیض‌آمیز ضد اتحادیه‌ای در رابطه با شغلشان از مصونیت کافی برخوردار باشند. این مصونیت به خصوص باید در قبال اقداماتی با دو هدف ذیل اعمال شود:

- استخدام کارگر مشروط به عدم عضویت او در اتحادیه جدید و رد عضویت در اتحادیه‌هایی که هم‌اکنون در آن عضو است باشد.
- عضویت کارگر در اتحادیه یا شرکت او در فعالیت‌های اتحادیه‌ها در خارج از ساعات کار موجب اخراج وی و یا اعمال تبعیض علیه وی شود.

در ماده دو آمده است که تشکل‌های کارگران و کارفرمایان باید در مقابل هر نوع اقدام مداخله‌آمیز از جانب یکدیگر، اعضا و یا سازمان‌ها و دیگر گروه‌ها از مصونیت برخوردار باشند. به ویژه اقداماتی که قصد آنها این است که سازمان‌ها و تشکل‌های کارگری را تحت نفوذ کارفرمایان و یا تشکل‌های کارفرمایی درآورد (همچون حمایت‌های مالی کارفرمایان از کارگران)، باید به عنوان اقدامات مداخله‌آمیز در نظر گرفته شده و از آن ممانعت به عمل آید.

در ماده سه دولت‌ها به ایجاد و بهبود سیستم اداری متناسب با شرایط کشورشان برای رعایت حق متشکل شدن و در ماده چهار به انجام اقداماتی برای تنظیم شرایط کار و قرارداد استخدام از طریق توافقات جمعی توصیه شده‌اند.

۵- بخش‌های خصوصی و دولتی و حقوق اتحادیه‌گرایی در ژاپن

قانون اساسی ژاپن آزادی تشکل‌ها و نیز حق سازمان یافتن، چانه زدن و فعالیت‌های جمعی را برای تمامی کارگران آزاد شمرده است. تنها مستخدمین و کارکنان بخش دولتی از این قانون استثناء شده‌اند. البته شرکت‌های خصوصی که برخی «مسئولیت‌های سنگین اجتماعی مانند صنعت تامین و توزیع برق را بر عهده دارند نیز در این زمینه محدودیت‌هایی را دارا می‌باشند.

به منظور وضعیت اتحادیه‌گرایی در ژاپن باید دو بخش خصوص و

موارد تمایز اشاره خواهد شد.

اعمال محدودیت‌های سنگین: ارتباطات کارگری در بخش دولتی ژاپن توسط قانون خدمات عمومی ملی^۱ و قانون خدمات عمومی محلی^۲ اداره می‌شود. هر دو قانون مزبور اولین بار در سال ۱۹۴۸ تصویب شده و موارد محدودکننده‌ای را در خصوص حقوق اتحادیه‌های کارگری در بر دارند. با این حال کارکنان بخش دولتی به جز نیروهای مسلح، خدمات آتش‌نشانی، سازمان‌های کیفری، آژانس امنیت دریایی^۳ و نیروهای خود پدافند^۴ می‌توانند در سطح ملی سازمان دهی شوند.

کنفدراسیون اتحادیه‌های کارگری ژاپن^۵ (رنگو) یکی از بزرگترین اتحادیه‌های سطح ملی به حساب می‌آید که از شماری از فدراسیون‌های صنعتی^۶ تشکیل شده است. اتحادیه‌های ملی، مستقیماً با دولت و سازمان‌های کارفرمایان در خصوص مواردی چون استانداردهای کار، سیستم‌های مالیات و تامین اجتماعی در ارتباط بوده، اما قادر به فعالیت در زیربخش‌ها در سطوح صنعتی یا ملی نیستند. از دیگر مراکز ملی می‌توان به کنفدراسیون ملی اتحادیه‌های بازرگانی^۷ که دارای ۲۰ اتحادیه وابسته می‌باشد. انجمن ملی اتحادیه بازرگانی^۸ (با نام زَنروکیو) نیز دارای پنج اتحادیه وابسته می‌باشد.

لازم است یادآور شود که بیشتر کارکنان در سطوح ارشد حق عضویت در اتحادیه‌ها را ندارند و کارکنان اداری و دفتری حق چانه‌زنی و تاسیس توافقات جمعی را در سطح ملی و محلی ندارند. حقوق آنان توسط قانون و مقرراتی تنظیم می‌شود که بر پایه توصیه‌های منتشره اداره اختیارات کارکنان ملی^۹ و کمیته‌های محلی کارکنان^{۱۰} است. ممنوعیت در اعتصاب: حق اعتصاب برای هیچ یک از کارکنان بخش عمومی وجود ندارد. رهبران اتحادیه‌های کارگری که کارگران بخش عمومی را به اعتصاب تشویق نمایند، ممکن است از کار برکنار شده، جریمه شوند و یا تا سه سال به حبس محکوم شوند.

۳-۵- ژاپن، س.ب.ک. و حقوق تشکلی گزایی در بخش دولتی

دولت ژاپن طی سال‌های گذشته توصیه‌های هیات س.ب.ک در خصوص آزادی تشکلی‌ها را چندان جدی نگرفته است. در این توصیه‌ها عنوان شده که محدودیت‌های مربوط به کارگران دولتی در خصوص موارد ذکر شده باید برداشته و همسو با استانداردهای بین‌المللی گردد. با این حال مقررات عمومی اصلاحات دولتی که در سال ۲۰۰۱ توسط دولت به تصویب رسید، اختیارات دولت به عنوان کارفرما را افزایش داده است، در حالی که محدودیت‌های فعلی در خصوص حقوق اساسی کارگران دولتی همچنان پابرجا مانده است. به هر حال جالب است که رنگو توصیه‌های س.ب.ک. را دخالت در امور داخلی کشور و بی‌توجه به مسائل داخلی کشور معرفی می‌نماید.

ازسوی دیگر، ماده هشت قانون ارتباطات کارگری در شرکت‌های دولتی، مساله چانه‌زنی‌های جمعی را در همه مواردی که به مدیریت و عملکرد تشکیلات اقتصادی دولتی مربوط است ممنوع اعلام نموده است. این موارد شامل ارتقا و تنزل رتبه، انتقال کارگران، اخراج و موارد مربوط به ارشدیت و موارد انضباطی می‌شوند. مواردی همچون آموزش و یادگیری، مراقبت‌های درمانی، اوقات فراغت و ایمنی کارگران نیز از زمره مواردی هستند که تنها در زمانی که تغییراتی در شرایط کار- به علت تصمیمات گرفته شده در سطح بنگاه اقتصادی- صورت گرفته باشد، چانه‌زنی‌های جمعی می‌توانند آنها را مورد توجه قرار دهند.

البته کارکنان بخش دولتی تحت سیستم اختیارات کارکنان ملی قرار دارند که امتیازات رفاهی نقدی و غیرنقدی قابل

1- National Public Service Law

2- Local Public Service Law

3- Maritime Safety Agency

4- Self-Defence Forces

5- Japanese Trade Union Confederation(Rengo)

۶- این فدراسیون‌ها همانند یک بدنه متحد از اتحادیه‌های شرکتی بوده که به مراکز ملی کارگری وابسته بوده و به صورت مستقیم به یک مرکز ملی مشخص وابسته هستند. به این ترتیب، فدراسیون‌های صنعتی از شماری از اتحادیه‌های شرکتی که در یک صنعت تاسیس شده‌اند، تشکیل شده‌اند. این فدراسیون‌ها، توسط اتحادیه‌های شرکتی تامین مالی شده و مراکز ملی را تامین مالی می‌نمایند. اعضای فدراسیون‌ها، اطلاعاتشان در خصوص شرایط کاری معمول در صنعت را مبادله نموده، در خصوص سیاست‌های صنعتی و دیگر مشکلات بحث می‌نمایند و برای حل آنها تلاش می‌نمایند. در واقع هم مراکز ملی و هم فدراسیون‌های صنعتی سعی می‌نمایند تا کارگران سازمان نیافته را در غالب اتحادیه‌ها متحد نمایند.

7- National Confederation of Trade Unions((Zenroren))

8- National Trade Union Council (Zenrokyo)

9- National Personnel Authority(NAP)

10 - local personnel commissions(LPC)

توجهی را برای آنان در بر دارد. این یکی از دلایلی است که دولت برای خروج کارکنان دولتی از شمول موارد ذکر شده، مطرح می‌نماید.

۶- اتحادیه‌گرایی در چین

قانون اتحادیه کارگری در چین در سال ۱۹۵۰ تصویب شده، در سال ۱۹۹۲ اصلاح و در اکتبر ۲۰۰۱ نیز مورد بازنگری نهایی قرار گرفت. بنا بر این قانون کارگران از این حق برخوردار نیستند تا اتحادیه‌های کارگری دلخواه خود را تاسیس نموده و یا به عضویت آن درآیند. تنها اتحادیه کارگری که در قانونی به رسمیت شناخته شده است، جمیع فدراسیون اتحادیه‌های کارگری چین (با نام ACFTU) است.

۱-۶- انحصار اتحادیه‌های کارگری

در ماده ده قانون اتحادیه کارگری از ACFTU به عنوان یک سازمان ملی منحصر به فرد نام برده شده است. در ماده ۱۱ آمده است که تاسیس هر سازمان اتحادیه تجاری- محلی، ملی و صنعتی- باید در سازمان اتحادیه کارگری سطح بالاتر ثبت و تایید شود. سازمان‌های اتحادیه کارگری در سطح بالاتر رهبری اتحادیه‌های کارگری در سطوح پایین‌تر را عهده‌دار هستند و همچنین ACFTU بر همه اجزای زیر مجموعه کنترل مالی دارد.

در اصلاحیه این قانون نیز این مساله مورد تاکید بیشتری قرار گرفته است. در این اصلاحیه آمده است که "ACFTU و همه سازمان‌های تحت نظارت آن در جهت علائق کارگران و حمایت از حقوق قانونی آنان معرفی می‌گردد". اتحادیه‌های کارگری باید "از قانون اساسی حمایت کنند، سازندگی اقتصادی را مرکز اهداف خود قرار داده، از مسیر سوسیالیست تبعیت کنند، از حقوق دموکراتیک مردم حمایت کنند، به رهبری حزب کمونیست چین وفادار بمانند، . . . و فعالیت‌هایشان را به صورت مستقل ولی مطابق با اساسنامه اتحادیه‌های کارگری هدایت نمایند".

در میان تمامی وظایف و عملکردها، اتحادیه‌های کارگری باید "ارتباطات کارگری را از طریق مشاوره تعدیل کنند"، "کارگران را به اجرای وظایفشان در تولید تجهیز کنند" و "آنان را در زمینه‌های ایدئولوژیکی، اخلاقی، حرفه‌ای، علمی، فرهنگی و دیگر زمینه‌ها- در کنار تذهیب نفس و تمامیت اخلاقی- آموزش دهند".

لازم به ذکر است بیشتر امتیازاتی که این قانون به اتحادیه‌های کارگری اعطا نموده است در زمینه‌هایی همچون مدیریت دموکراتیک و نظارت می‌باشد.

۲-۶- چانه‌زنی جمعی

قانون جدید کار (که از سال ۱۹۹۵ به مورد اجرا درآمد) مشاوره‌های جمعی را به عنوان یک ابزار واسطه‌ای کلیدی برای رفع و رجوع اختلافات میان کارفرمایان و کارگران در نظر گرفته است. دولت نیز ACFTU را به مشاوره با کارفرمایان در خصوص شرایط کار تشویق می‌نماید و آن را ابزاری معرفی می‌نماید که از تاثیر تلاش‌های مستقل در جهت‌گیری مذاکرات جلوگیری می‌نماید.

با این حال، هیچ نوع قانونی منحصر به فردی برای کنترل رویه‌های چانه‌زنی جمعی در کشور چین وجود ندارد، و تنها مواردی به قراردادهای جمعی^۱ اختصاص داده شده است. ماده ۳۳ قانون کار تصریح می‌کند که کارگران از حق تنظیم قراردادهای جمعی حتی در بنگاه‌های اقتصادی که اتحادیه‌های کارگری هنوز در آنها تنظیم نشده است، برخوردارند. در این میان، گزارش سال ۲۰۰۴ دولت در خصوص اشتغال، ACFTU را به تنظیم قراردادهای جمعی به جهت حمایت از حقوق کارگران تشویق نموده است و قانون کار نیز مشاوره جمعی و تنظیم و تصویب قراردادهای جمعی میان ACFTU و مدیران را مجاز شمرده است.^۲

1- Collective contracts

۲- بنا بر آماری که در فصل‌های قبلی ذکر شد، در حال حاضر بیش از ۱۰۰ میلیون کارگر در کشور چین توسط قراردادهای جمعی پوشش داده می‌شوند که ۸۰۰ هزار قرارداد بخشی/صنعتی برای ۳۳ میلیون کارگر وجود دارد. حال آن که ۷/۶۱ میلیون کارگر مشمول قراردادهای (منفرد) با کارفرمایان می‌شوند.

در می ۲۰۰۴، اصلاحات در خصوص تمهیدات قراردادهای جمعی به مورد اجرا گذارده شد. بنابر این اصلاحات، جزئیات بیشتری باید در قراردادهای جمعی ذکر شود. همچنین رویه‌های تنظیمی دقیق‌تری برای مشاوره و به منظور تضمین برابری منافع هر دو طرف کارگران و کارفرمایان در آن دیده می‌شود.

۳-۶- عدم برخورداری از حق اعتصاب

حق اعتصاب کارگران در سال ۱۹۸۲ از قانون اساسی کشور چین حذف شد، با این فرض که سیستم سیاسی توانسته است "اختلافات میان طبقه کارگر و مالکان بنگاه‌های را از میان بردارد". با این حال هر چند هیچ اشاره‌ای به حق اعتصاب در این قانون نشده است، مواردی به ضرورت توجه به تقاضاهای کارگران اختصاص داده شده است. در ماده ۲۷ این قانون آمده است که "در خصوص توقف کار یا کاسته شدن از فعالیت بنگاه‌های اقتصادی، اتحادیه‌های کارگری باید کارگران را در مقام مشاوره با بنگاه‌های اقتصادی، نهاد و یا حزب مربوطه قرار داده و نظرات و تقاضای کارگران و کارکنان را منعکس نموده تا راه‌حل معین شود. بنگاه‌های اقتصادی و نهادها باید تمام سعی خود را برای اجرا نمودن تقاضاهای معقول کارکنان و کارگران به کار برند". همان گونه که در مضمون این ماده دیده می‌شود، هر چند واژه اعتصاب به کار برده نشده، ولی توجه به نظرات و خواسته‌های کارگران در تمامی موارد مورد درخواست آنان به نوعی بخشی از این مساله را پوشش می‌دهد. علاوه بر این مورد، در ماده ۴۶ و ۴۷ قانون ایمنی کار مصوب سال ۲۰۰۳ آمده است که در صورتی که کارگران با شرایطی در کار مواجه شوند که به صورت مستقیم ایمنی آنها را به خطر اندازد، می‌توانند از پذیرش دستورات کارفرمایان خودداری کرده و از حق توقف کار و ترک محیط کار برخوردارند.

۴-۶- ساز و کار حل اختلافات کارگری

در دهه گذشته دولت تلاش قابل توجهی برای تاسیس یک سازوکار جامع برای حل اختلاف روابط کارگری که شامل سه مرحله حل اختلاف، داوری و دادگاه باشد به

کار برده است. قانون کار سال ۱۹۹۴ از نمایندگان اتحادیه‌های کارگری با عنوان ریاست "هیات حل اختلافات کارگری نام برده است و در "هیات‌های سه جانبه داوری اختلافات کارگری" آنها را به عنوان یکی از اعضای اصلی در نظر گرفته است (ریاست هیات‌های داوری را اداره محلی کار به عهده دارد).

تعداد قابل توجهی از اختلافات کارگری به دادگاه ارجاع داده می‌شوند. دلیل این مساله آن است که تصمیمات هیات‌های سه‌بخشی داوری در اختلافات کارگری توسط کارفرمایان نادیده انگاشته می‌شوند و از سوی دیگر کارگرانی که قصد انجام اقدامات قانونی علیه کارفرمایان را دارند، به دادگاه‌ها اطمینان بیشتری دارند. البته عملکرد غیر حرفه‌ای اعضای هیات‌های حل اختلاف و نیز جدی گرفته نشدن تصمیمات هیات از سوی کارفرمایان نقش بیشتری را در ارجاع موارد مورد اختلاف به دادگاه دارند.^۱

۶-۵- الزامات بین‌المللی و اتحادیه‌گرایی در چین

کشور چین تاکنون هیچ یک از مقوله‌نامه‌های اساسی ۹۸ و ۸۷ سازمان جهانی کار در خصوص مجمع‌گرایی و چانه‌زنی جمعی را به تصویب نرسانده است. در سال ۲۰۰۱، "پیمان بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی"^۲ به تصویب رسید. اما در همان زمان اعلام شد که مفاد بند هشت این مقوله‌نامه در خصوص حق کارگران در تاسیس سازمان‌های مورد دلخواهشان و عضویت در آن باید تنها در راستای قانون چین اجرا شود.

در آوریل و می ۲۰۰۵، کمیته سازمان ملل در خصوص این پیمان بین‌المللی که میزان پایبندی دولت‌ها را به اصول مطرح شده در آنها مورد ارزیابی قرار می‌دهد، از "ممنوعیت حق سازمان‌یافتن و عضویت کارگران در اتحادیه‌های مستقل" ابراز تاسف نمود و دولت این کشور را به اصلاح سند قانونی اتحادیه کارگری در راستای مجاز نمودن کارگران برای شکل دادن اتحادیه‌های کارگری مجزا از ساختار ACFTU دعوت نمود.

۷- حقوق اتحادیه‌گرایی و آزادی شکل‌ها در اندونزی

کارگران بخش خصوصی در اندونزی کاملاً در تاسیس اتحادیه‌ها و تنظیم قوانین خود آزاد هستند. با این حال، بنابر سند قانونی اتحادیه کارگری که در سال ۲۰۰۰ اصلاح و تصویب شد، اتحادیه‌ها باید در وزارت نیروی انسانی به ثبت برسند. اتحادیه‌ها در اندونزی باید حداقل ده عضو داشته و جالب است که امکان تاسیس دو اتحادیه در بنگاه اقتصادی منفرد بنابر قوانین اندونزی مجاز است.

اتحادیه‌ها نه تنها می‌توانند در بنگاه اقتصادی و در صنایع مختلف به راحتی تشکیل شوند، بلکه در سطوح ملی نیز از آزادی عمل زیادی در تاسیس، سازماندهی و تنظیم قوانین مخصوص به خود برخوردارند.

۱- تعداد اختلافات جمعی کارگران طی سال‌های ۱۹۹۴ تا ۲۰۰۳ بیش از دو برابر شده و از ۱۴۸۲ مورد به ۱۱ هزار مورد رسیده است و تعداد افراد درگیر نیز از ۷۷۷۹۴ نفر به بیش از ۸۰۰ هزار نفر.

2- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)

کارفرمایانی که از عضویت کارگران در اتحادیه‌ها ممانعت به عمل آورند به پرداخت جریمه و حبس محکوم خواهند شد. اتحادیه‌گرایی مستخدمین دولتی نیز تحت قوانینی که به دقت تنظیم شده مجاز می‌باشد.

۷-۱- برخی موارد محدود کننده

علیرغم آزادی عمل اتحادیه‌گرایی در اندونزی، برخی موارد محدودکننده به چشم می‌خورند. زمانی که قوانین پایه‌ای یک اتحادیه متعارض با قانون اساسی سال ۱۹۴۵^۳ باشد و یا در مواقعی که اعضا و یا رهبران اتحادیه‌ها به اسم اتحادیه، اقدامی را علیه امنیت ملی مرتکب شده که مستحق حداقل پنج سال محکومیت حبس باشد، دادگاه می‌تواند فعالیت یک اتحادیه را منحل نماید. زمانی که یک اتحادیه منحل می‌شود، نمایندگان مربوطه تا سه سال حق تاسیس یک اتحادیه جدید را نخواهند داشت.

قوانین اندونزی، حق مداخله دولت در امور داخلی اتحادیه‌های کارگری را به رسمیت می‌شناسند. اتحادیه‌ها موظفند تا دولت را از کاندیداهای بدنه اصلی اتحادیه و تغییرات در آن مطلع سازند و اگر در این امر کوتاهی نمایند، رسمیت اداری خود را از دست داده و حق مشارکت در چانه‌زنی‌های جمعی و دیگر فعالیت‌ها را از دست خواهند داد.

بنا بر ماده ۱۱۹ سند وزارت انسانی، شرکت اتحادیه‌ها در مذاکرات توافقات جمعی منوط به عضویت ۵۰ درصد کل نیروی کار مشمول آن اتحادیه است. در غیر این صورت، اتحادیه مربوطه باید از حمایت ۵۰ درصدی کل کارگران در یک رای‌گیری که برای پذیرش اتحادیه به منظور شرکت در توافقات جمعی و به تقاضای کارگران انجام می‌گیرد، برخوردار باشد. توافقات جمعی باید در خلال ۳۰ روز انجام مذاکرات به نتیجه نهایی برسد و در غیر این صورت احکام نهایی توسط وزارت نیروی انسانی مورد داوری، مشاوره و یا تصویب قرار خواهد گرفت. لازم به ذکر است که هر توافق جمعی تصویب شده تا دو سال معتبر بوده و این دوره ممکن است که تا یک سال دیگر تمدید شود.

معلمان در اندونزی به مجمع معلمان^۴ متعلق هستند. این اتحادیه توسط وزارت نیروی انسانی در سطح ملی و به عنوان یک اتحادیه کارگری تاسیس شده است. با این حال، در قانون تمرکززدایی^۵ آمده است که شعب متعددی از مجمع معلمان باید در سطوح منطقه‌ای نیز توسط ادارات محلی به ثبت برسند.

۷-۲- سند قانونی ۲۰۰۳ نیروی انسانی و حق اعتصاب

سند قانونی ۲۰۰۳ نیروی انسانی مواردی در خصوص حق اعتصاب و پرداخت حقوق در دوره اعتصابات در مواردی که اعتصاب برای موضوعات اصولی و قانونی (همچون سیاست‌های مدیریت و یا احقاق حقوق تایید شده بر اساس قانون و یا توافقات جمعی) صورت می‌گیرد را نیز در بردارد. ممنوعیت جابجایی کارگران در دوره‌های اعتصاب قانونی و پرداخت بیشتر در موقعی که قرارداد کار به علت برخی اختلافات به

۳- این قانون با عنوان Pancasila است که یک ایدئولوژی ملی است و بر وفاق و یکپارچگی ملی تاکید دارد

۴- به نام PGRI مشهور است

5- Decentralization Law (Law 22/1999)

حالت تعلیق درمی آید از دیگر موارد ذکر شده هستند.

بنا بر سند قانونی نیروی انسانی، کارگرانی که قصد دارند مبادرت به اعتصاب نمایند بایستی با تنظیم اعلان کتبی و ارائه آن به مقامات عالیرتبه و نیز کارفرمایان یک هفته پیش از شروع اعتصاب اقدام نمایند. تاریخ شروع و پایان اعتصاب، محل و دلایل اعتصاب باید در این اعلان نامه به وضوح بیان شده باشد. امضا و تاییدیه رئیس و دبیر اتحادیه نیز از زمره موارد ضروری در این اعلان نامه هستند.

بنابر قانون وزارتی شماره ۲۳۲ مصوب ۲۰۰۳، همه اعتصابات که در بنگاه‌های اقتصادی که تامین کننده منافع عموم مردم هستند صورت می‌گیرد و یا بنگاه‌های اقتصادی که توقف فعالیتشان ایمنی مردم را به خطر می‌اندازد غیر قانونی هستند. در این ماده قانونی به هیچ نوع گروه خاصی از صنایع اشاره نشده و تعیین آنها به دولت واگذار شده است. اما در عمل، اعتصاب در بخش‌های عمومی و خدمات اساسی این کشور ممنوع است. البته این مساله در تضاد با تعریف ارائه شده توسط س.ب.ک. از ممنوعیت اعتصاب است. چرا که بنا بر هیات آزادی تشکل‌ها در س.ب.ک. تنها زمانی باید از اعتصاب ممانعت به عمل آید که مبادرت به آن "تهدیدی جدی و ناپهنگام برای زندگی، ایمنی و بهداشت همه و یا بخشی از جمعیت کشور باشد".

علاوه بر این "اعتصابات که نتیجه شکست مذاکرات نیستند" نیز غیرقانونی هستند. بدان معنی که پیش از اقدام به اعتصاب بایستی میان کارگران و کارفرمایان مذاکره صورت گرفته باشد و تلاش شود تا مساله اختلاف از این طریق حل شود. به این ترتیب: پیش از اقدام به اعتصاب، کارگران باید با چانه‌زنی‌های دوطرفه در پروسه طولانی مدت حل اختلاف با کارفرمایان شرکت کنند و در صورتی که به نتیجه‌ای نرسید از میانجی‌گری دولت استفاده نمایند.

در این سند قانونی تصریح شده که در صورت مشارکت کارگران در اعتصابات غیرقانونی، کارفرمایان بایستی طی دو درخواست کتبی در طی یک دوره هفت روزه آنان را به بازگشت بر سر کارهایشان دعوت نمایند. در این صورت، عدم بازگشت کارگران بر سر کار به منزله استعفا آنها تلقی خواهد شد.

۷-۳- سند قانونی حل اختلافات روابط صنعتی (مصوب سال ۲۰۰۴)
در سند قانونی حل اختلافات صنعتی یک ساز و کار جدید برای دادگاه‌های دوجانبه کار به عنوان بخشی از سیستم قضایی کشور تعریف شده که جایگزین هیات‌های حل اختلاف است. در این ساز و کار جدید، حل اختلافات صنعتی باید در وهله نخست از طریق مذاکرات دو جانبه رفع و رجوع شود. اگر توافقی در این سطح صورت نگرفت، یک مشاور و یا واسطه ظرف مدت زمانی سی روز باید به مساله رسیدگی نماید. در صورت عدم توافق دوباره، مساله مورد اختلاف در دادگاه اختلافات صنعتی مورد قضاوت قرار خواهد گرفت و حکم نهایی ظرف ۵۰ روز از نخستین استماع صادر خواهد شد. رای صادر شده در صورتی که مساله مورد اختلاف میان اتحادیه‌های کارگری بوده و یا "مبنی بر علایق" باشد (بدین معنی که به علت تغییر در قوانین کار و

یا توافقات چانه‌زنی جمعی باشد) نهایی خواهد بود. در خصوص موارد دیگر همچون اخراج و یا تخطی از حدود، درخواست تجدیدنظر ظرف هفت روز قابل ارجاع به دادگاه عالی می‌باشد. دادگاه عالی باید ظرف سی روز به صدور حکم نهایی اقدام نماید.

لازم به ذکر است که سند قانون نیروی انسانی بسیاری از استانداردهای س.ب.ک. در خصوص حقوق پایه‌ی کار را در بر دارد. در بخش ۱۰۶ این قانون ذکر شده که شرکت‌هایی با بیش از ۵۰ کارکن باید نهادهای همکاری دوجانبه^۱ تاسیس نمایند که نمایندگی آن متناسب با تعداد کارگران عضو و غیر عضو در کارخانه باشد. این نهاد باید توسط مقامات محلی دولت به ثبت برسند.

۸- قانون بنیادی کار و آزادی تشکل‌ها در ونزوئلا

قانون بنیادین کار ۱۹۹۰ و ۱۹۹۹، آزادی تشکل‌ها را برای همه کارگران در بخش‌های خصوصی و دولتی به جز نیروهای مسلح آزاد شمرده است. این در حالی است که برخی دیگر از اقدامات قانونی و سیاست‌های اتخاذی در این کشور در تضاد با این مساله قرار دارند. البته در طی چندین سال گذشته، پیش نویس قانونی با نام "اصلاح فعالیت‌های بنیادین کار" در دستور کار دولت با هدف ایجاد برخی موارد بهبود دهنده در قانون قرار گرفته است. این پیش‌نویس بسیاری از مواردی که توسط س.ب.ک. توصیه شده را در بر دارد. در اکتبر ۲۰۰۵ دولت ونزوئلا به س.ب.ک. اطمینان داد که بررسی دوم و نهایی این پیش‌نویس در مجمع ملی این کشور در حال تنظیم و نهایی شدن است.

این پیش‌نویس موارد بسیاری را برای ایجاد اصلاحات در مواد ۴۰۸ و ۴۰۹ قانون بنیادین کار در بر داشته و فهرست جامعی را از اهداف و وظایف سازمان‌های کارگری معرفی می‌نماید. علاوه بر این ماده ۴۱۸ این قانون نیز تغییراتی را در خصوص کاهش تعداد افرادی که برای تاسیس یک اتحادیه مستقل لازم است- از ۱۰۰ به ۴۰ - مد نظر قرار داده است. با در نظر گرفتن اصلاحاتی در ماده ۴۰۴ این قانون، مدت سال اقامت کارگران خارجی در کشور برای آن که بتوانند رهبری اتحادیه‌ها را متقبل شوند از ده سال به پنج سال کاهش یافته است.

علاوه بر این، به اتحادیه‌ها اجازه داده شده است که توافقات جمعی را با اعضا به مذاکره گذارند، حتی اگر که اکثریت مطلق کارگران در محیط کاری مربوطه چنین درخواستی را مطرح ننموده باشند. مواردی نیز در خصوص ممانعت از تبعیض‌های ضد اتحادیه‌گرایی و مداخلات در امور اتحادیه‌ها در این پیش‌نویس منظور شده است. البته موارد محدودکننده‌ای همچون محدود کردن دوره خدمت هیات اجرایی اتحادیه به سه سال نیز در این پیش‌نویس دیده می‌شود.

۸-۱- حق مدیریت و چانه‌زنی‌های جمعی

در قانون کار ونزوئلا تمامی کارگران بخش دولتی و خصوصی از این حق برخوردارند تا فعالیت‌هایشان را از طریق چانه‌زنی‌های جمعی تنظیم

1- Bipartite cooperation institution

در این میان لازم به ذکر است که دولت بر این باور است که شورای گزینگر ملی کاملاً از دیگر بدنه‌های دولتی مجزا بوده است، این در حالی است که بنا ماده ۲۵۶ قانون اساسی، انتخاب این شورا توسط مجلس ملی این کشور انجام می‌شود و لذا س.ب.ک. به دفعات تأکید نموده است که این شورا ساختار قضایی مستقل به حساب نمی‌آید.

جالب است که در دسامبر ۲۰۰۴، این شورا قانون جدیدی را با نام "قانون موضوعه انتخابات صاحب‌منصبان اتحادیه‌های کارگری" تصویب نمود که بسیاری از رهبران کارگری آنرا تخطی از قانون آزادی تشکل‌ها معرفی نمودند. موارد محدودکننده این قانون، وظایف مهمی را در تمامی مراحل فرآیند انتخابات در اتحادیه‌ها (پیش از برگزاری و بعد از آن) را به این شورا واگذار نموده است. در سال تصویب این قانون موضوعی، شورای گزینگر از تأیید نتایج انتخابات در ۳۰۰ اتحادیه و فدراسیون سر باز زد و از برگزاری انتخابات در بیش از ۱۰۰ اتحادیه ممانعت به عمل آورد.

لازم به ذکر است که س.ب.ک. از دولت ونزوئلا درخواست نموده تا هر چه سریعتر پیش‌نویس قانون بنیادی کار را توسط مجلس به تأیید برسانند و تنها وظیفه‌ای که این سازمان برای شورای انتخابات مجاز می‌دارند مداخله در انتخابات و سازمان‌دهی آن تنها در صورت درخواست اتحادیه‌های کارگری است.

۸-۳- ضرورت تأیید تشخیص هویت اعضای اتحادیه‌ها

در فوریه سال ۲۰۰۵، وزارت کار ونزوئلا حکمی را صادر نمود (حکم وزارتی شماره ۲۵۳۸) که بنابر آن تمامی اتحادیه‌های کارگری را موظف می‌ساخت تا با انجام مراحل تشخیص هویت هر یک از اعضا و ذکر مکان زندگی و امضای آنها، اطلاعات کامل و جامعی از اعضای خود ارائه داده و به ثبت رسانند. در همین زمان کنفدراسیون کارگران ونزوئلا (حدود دو سوم از کل کارگران بخش رسمی در عضویت اتحادیه‌ها را به خود اختصاص می‌دهد) این عمل دولت را نقض بی‌طرفی دولت اعلام نموده و آنرا خطری برای اقدامات تبعیض‌آمیز علیه اعضای اتحادیه‌های کارگری عنوان نمود. بعد از اجرای این قانون، س.ب.ک. اذعان نمود که محرمانه ماندن اعضای اتحادیه‌ها باید تضمین شود و پیشنهاد داد تا اتحادیه‌های کارگری خود با استفاده از داده‌های شخصی اعضا که محرمانه باقی می‌مانند، تنها تاریخ عضویت آنها را به ثبت رسانند.

۹- نتیجه‌گیری:

یکی از موضوعات مهم و پیچیده در حقوق اساسی کار موضوع تشکل‌های مستقل کارگری، کارفرمایی و یا تشکل مشترک است. هدف تمامی این تشکل‌ها حمایت از منافع گروه‌های عضو می‌باشد. ایجاد این تشکل‌ها یک پدیده اجتماعی است و البته وقتی می‌تواند به عنوان یک پدیده اصیل در پیکره حقوق کار قرار گیرد که جامعه دارای تشکل‌های خود جوش آزاد و غیر وابسته کارگری و کارفرمایی باشد. در چنین شرایطی است که این تشکل‌ها می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در راستای ایجاد نظم در روابط کار و استقرار عدالت اجتماعی برعهده

و اداره نمایند. بنابر این قانون، کارفرمایان موظفند تا با اتحادیه‌ها در صورتی که اکثریت مطلق کارکنان شاغل را در بر دارند، مذاکره نموده و توافقات جمعی تنظیم نمایند. حتی در زمانی که اکثریت مطلق کارگران درگیر نباشند، سازمان‌های کارگری با برخورداری از اقلیت کارگران از جانب کارگزارانشان می‌توانند در جهت نیل به توافقات جمعی مذاکره نمایند. البته این قانون بارها از سوی س.ب.ک. مورد انتقاد قرار گرفته است.

حق اعتصاب برای تمامی کارکنان بخش عمومی و خصوص در صورت تطابق با شرایط قانون کار مجاز دانسته شده است. با این حال، مستخدمین دولتی تنها در صورتی مجاز به اعتصاب هستند که "خسارات غیر قابل جبران به مردم و یا نهادها وارد نشود". جابه‌جایی کارکنان در طی دوره‌های قانونی اعتصاب در این کشور ممنوع شده است و رئیس‌جمهور از این حق برخوردار است که اگر "جان و امنیت همه و یا بخشی از مردم در خطر باشد" از اعتصاب‌کنندگان بخش‌های عمومی و خصوصی بخواهد تا بر سر کارهایشان برگردند و مراتب اختلاف را به داوری گذارد.

۸-۲- شورای ملی انتخاب و مداخله در امور اتحادیه‌های کارگری در قانون اساسی

قانون اساسی ونزوئلا برخی موارد را در خود جای داده است که مداخله دولت در امور داخلی اتحادیه‌های کارگری را مجاز می‌نماید. در ماده ۲۹۳ قانون اساسی ونزوئلا مداخلات در امور داخلی اتحادیه با معرفی شورای انتخاب‌کننده (گزینگر) ملی^۱ عینیت یافته است. این شورا وظیفه برپایی، سازمان‌دهی و نظارت بر انتخابات اتحادیه‌های کارگری را بر عهده دارد. با این حال، در نوامبر سال ۲۰۰۲ و در بند ۳۳ قانون آمده است که شورای انتخاب‌کننده ملی تنها مسئول سازمان‌دهی انتخابات در اتحادیه‌ها خواهد بود، اما در همان حال باید به استقلال و خودمختاری اتحادیه‌ها در تطابق با معاهده‌های بین‌المللی احترام گذارد. این شورا موظف است که کاندیداها را اعلام نماید، الغای رهبران از رهبریت اتحادیه‌ها را مورد توجه و اعلان قرار دهد، منابع موجود را بررسی کند و اختلافات را حل نماید.

علاوه بر این، در ماده ۹۵ قانون اساسی به بهانه تضمین انتخابات بانشاط در پایان هر دوره تصریح شده است که در اساسنامه هر اتحادیه کارگری باید عنوان شود که اعضای هیات مدیره نمی‌توانند بیش از یک دوره به کار گماشته شوند.

لازم به ذکر است که س.ب.ک. تاکنون چندین سال متوالی به نقش شورای انتخاب در سازمان‌دهی و نظارت بر انتخابات اتحادیه‌های کارگری و به ویژه اختیارات این شورا در فسخ نمودن انتخابات انجام شده اعتراض نموده است. س.ب.ک. سازمان‌دهی انتخابات را با توجه به ماده سه مقاوله‌نامه شماره ۸۷ تنها به خود سازمان‌های کارگری واگذار نموده است و فسخ نمودن انتخابات و باطل شمردن نتایج را وظیفه سیستم قضایی مستقل معرفی می‌کند.

2- Statute on the election of trade union officials

1- National Electoral Council (CNE)

بگیرند. گفتنی است، نبود نهادهای کارگری مستقل، تاثیر منفی خود را به صورت احساس غیرمنصفانه بودن قوانین، کاهش بهره‌وری و افزایش عدم اطمینان در بازار کار بروز می‌دهد.

نقش اساسی و مهمی که تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در بهبود روابط کار و تدوین مقررات در کشورها ایفا می‌نمایند موجب گردیده که س.ب.ک. همواره بر لزوم تشکیل و فعالیت آزادانه آنها تاکید ورزد. از دیدگاه این سازمان، آزادی سندیکایی یکی از مسائل مهمی است که رعایت آن شرط اجرا و تحقق بسیاری دیگر از معیارهای بین‌المللی کار است و به همین لحاظ است که این سازمان در اغلب مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود تاکید بر مشورت مقامات قانونگذاری کشورها با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی کشور خود نموده است. در مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار نیز شناسایی اصل آزادی سندیکایی و حق ایجاد تشکل‌ها یکی از عوامل استقرار عدالت اجتماعی و بهبود شرایط کار تلقی شده است.

طبق جدول ۱ برخی محدودیت‌ها نوعی اتحادیه‌گرایی مورد پذیرش قرار گرفته است و ایجاد تشکل و توافقات جمعی در سازمان بین‌المللی کار وجود دارد و در کشورهای منتخب به جز ژاپن که با محدودیت‌هایی آن را پذیرفته است نیز مورد پذیرش قرار گرفته است، حق اعتصاب نیز که در مقاله‌نامه‌های س.ب.ک. پذیرفته شده در همه کشورهای منتخب به جز برخی کشورها مثل چین مورد توجه قرار گرفته و در قوانین کار آنها بدان اشار شده است. دخالت دولت در اکثر کشورها با شدت و ضعف‌هایی بر خلاف استانداردهای س.ب.ک. در تشکل‌های کارگری وجود دارد مهمترین دلیل این امر را می‌توان مسائل امنیتی و نگرانی از هرج مرج در این کشورها دانست.

جدول ۱: مقایسه قوانین اتحادیه‌گرایی در کشورهای منتخب

موضوع کشور	تشکیل اتحادیه کارگری	تشکیل اتحادیه کارفرمایی	تشکیل تشکل و توافقات جمعی	حق اعتصاب	استقلال و منع دخالت دولت
س.ب.ک.	بلی	بلی	بلی	بلی	بلی
اندونزی	بلی پس از ثبت	----	بلی	بلی	خیر
چین	بلی مشروط به نظارت کامل	----	بلی	خیر	خیر
ژاپن	بلی با محدودیت‌هایی در بخش دولتی و بخش خصوصی بسیار بزرگ	بلی	بلی با محدودیت‌هایی در بخش دولتی و بخش خصوصی بسیار بزرگ	بلی	بلی با محدودیت‌هایی در بخش دولتی و بخش خصوصی بسیار بزرگ
ونزوئلا	بلی	----	بلی	بلی	خیر

پیشنهاد: در حال حاضر بازنگری در قانون کار فعلی کشور با توجه به ابعاد مختلف اقتصادی اجتماعی فرهنگی و... بسیار ضروری به نظر می‌رسد. اکنون که عزم سیاستگذاران در بازار کار نیز به این امر تعلق گرفته است. ضروری است تمام ابعاد بازار کار مورد توجه قرار گیرد. وجود اتحادیه‌ها یا نهادهای کارگری مستقل در چارچوب قوانین کامل و شفاف می‌تواند بر اساس تجربه کشورها به گونه‌ای تشکیل شود که هم منافع آن مانند افزایش رضایتمندی کارگران، تعمیق احساس منصفانه بودن قوانین، افزایش بهره‌وری و کاهش عدم اطمینان و از همه مهمتر عدالت اجتماعی حاصل شود و هم با امنیت ملی سازگار باشد.

منابع:

۱. احمدی، محمودظاهر؛ اسنادی از اتحادیه‌ی کارگری (۱۳۲۱-۱۳۳۲)، تهران، سازمان اسناد ملی ایران، ۱۳۷۹، چاپ اول.
۲. توسلی، غلامعباس؛ جامعه‌شناسی کار و شغل، تهران، سمت، ۱۳۷۸، چاپ دوم.
۳. تافلو، آلوین؛ موج سوم، ترجمه شهین دخت خوارزمی، تهران، نو، ۱۳۶۶، چاپ سوم.
۴. زاهدی، شمس السادات؛ روابط صنعتی، نظام روابط کار، تهران، مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۷۷، چاپ پنجم، آریائی، هوشنگ؛ تحول و نقش اتحادیه‌های کارگری در انگلستان، تهران، دانشگاه تهران، ۱۳۵۴.
۵. حافظیان، فاطمه؛ تشکلهای کارگری و کارفرمایی در ایران، تهران، اندیشه برتر، ۱۳۸۰.
۶. ویلم، فورا؛ اتحادیه‌ی کارگری و قانون کار در ایران، ترجمه ابوالقاسم سری، تهران، توس.
7. ILOLEX- ILO Database of International Labor Estandards
8. ILO, National Labour Law Profile
9. ILO- NATLEX database
10. ILO- Minimum wages databases
11. ILO- Key Indicators of the Labor Market (KILM)
12. ILO (2008), Global employment trends: January 2008
13. ILO (2007), Global Employment Trends Model, November 2007
14. ILO (2005), World Labour Report, 2004-2005.
15. ILO Governing Body (2000), "Organization, bargaining and dialogue for development in a globalizing world", GB.279/WP/SDG/2 279th Session.
16. ISSA Database, www.issa.org, Geneva, ILO.
17. OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2002; 2005, 2007), "Employment Outlook"
18. OECD (2002), Jobs Study.
19. Inter-American Development Bank (2004), "Good Jobs Wanted: Labor Markets in Latin America. Economic and Social Progress Report", Washington D.C.
20. World Bank (1998), "Stylized Facts and the Characteristics of the Labor Supply in Venezuela", Report No. 17901 -VE, Colombia, Ecuador and Venezuela Country Management Unit- LCSPR Management Unit, June 30, 1998

