

# حق تشکل و آزادی سندیکایی در نظام حقوقی اتحادیه اروپا



دکتر ابوالفضل رنجبری\*

## چکیده

یکی از ابعاد مهم زندگی انسان‌ها کارشان می‌باشد، بخصوص زمانی که افرادی برای امرار معاش و تأمین هزینه‌های زندگی مجبورند در خدمت دیگری باشند و از فردی به‌نام کارفرما تبعیت کنند، موضوع اهمیت بیشتری می‌یابد. زیرا از حالت یک امر فردی و شخصی خارج و جنبه جمعی و گروهی به خود می‌گیرد و روابط حقوقی مطرح می‌گردد. در این میان به‌دلیل آثار و تبعاتی که انقلاب صنعتی بر روابط کارگران و کارفرمایان گذاشت، موجب شد تا شکاف اقتصادی و اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان بسیار عمیق گردیده و کارفرمایان به‌دلیل در اختیار داشتن منابع اقتصادی دست به‌استثمار کارگران در کارخانه‌های عظیم خود بزنند. کارگران هم برای احقاق حقوق خود و ایستادگی در مقابل کارفرما حربه‌ای جز اتحاد و همبستگی با همقطاران خود نداشتند.

مقاله حاضر در پی آن است که تحولات حقوقی گذشته و حال آزادی سندیکایی را در اروپا که مهد انقلاب صنعتی بوده است، بررسی کرده و نظامات لازم‌الاجرای فعلی اتحادیه اروپایی را در این خصوص مورد تحلیل قرار دهد و آنگاه با بررسی وضعیت نظام حقوقی گذشته و حال ایران آن را با استانداردهای اروپایی مقایسه نماید.

## کلید واژه‌ها

سندیکا، حق سندیکایی، آزادی سندیکایی، اتحادیه اروپا، نظام حقوقی اتحادیه اروپایی.

\* دانش‌آموخته مقطع دکتری رشته حقوق عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

## مقدمه

- ۱- حقوق بشر به معنی حقوق انسان به ماهو انسان اگر امروزه حایز بالاترین اهمیت در میان مباحث حقوقی نباشد، حداقل یکی از مهمترین مباحث است. یکی از مصادیق این حقوق، حق تشکل و ایجاد انجمن و گردهمایی است.
- ۲- در این میان تشکل‌های کارگری واجد اهمیت فوق‌العاده‌ای است زیرا اولاً کارگران در طول تاریخ همواره در معرض ستم قرار داشته و دارند ثانیاً سازمان‌های کارگری نقش بسیار مهمی در حیات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشورها به‌ویژه کشورهای صنعتی ایفا می‌کنند.
- ۳- در ایران چه به دلیل گذشته تاریک و خفقان سیاسی و چه به دلیل عدم آگاهی و اطلاع کارگران از حقوق خود، بخصوص حقوق اجتماعی‌شان، سندیکاهای کارگری شکل نگرفته و یا جایگاه و رسالت اصلی خود را نیافته، منحرف شده یا به انحراف کشیده شده‌اند. بنابراین تحقیقات در خصوص عوامل رشد سندیکاهای می‌تواند آنان را با امکان‌هایی برای احقاق حق خود آشنا می‌سازد.
- ۴- سیاستمداران ایرانی هم به دلیل تجربیات تلخ گذشته و بخصوص وسیله قرار گرفتن سندیکاهای کارگری و استفاده از روش‌های تخریبی و نقش آنها در برهم زدن نظم و آرامش اجتماعی عموماً دیدگاه مساعدی نسبت به این‌گونه سازمان‌ها ندارند. در حالی که با نشان دادن نقش مثبت این سازمان‌ها در کمک به دولت و حتی تقبل برخی وظایف دولت (امروزه در کشور ما به دلیل فقدان یا ضعف سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بسیاری از وظایفی را که در کشورهای صنعتی سندیکاهای حل می‌کنند مانند مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی و نیز حل مسالمت‌آمیز اختلافات و تعیین دستمزدها، دولت انجام می‌دهد) و دادن مشورت به دولت‌مردان، حل مسالمت‌آمیز اختلافات کارگر و کارفرما و نتیجتاً استقرار آرامش در صنایع و کمک آنها به توسعه اقتصادی و نیز جلب توجه به این نکته مهم که اصولاً سندیکاهای دارای مقاصد صنفی‌اند و نه سیاسی و کاری به کار حاکمان سیاسی ندارند و یا نباید داشته باشند می‌توان از بدبینی دولتمردان نسبت به آن کاست.
- ۵- نکته دیگری که اهمیت بحث را نشان می‌دهد جنبه نظری قضیه است. مقالات و کتاب‌هایی را که در ایران در رابطه با موضوع آزادی سندیکایی نوشته شده است می‌توان با انگلستان دست بر شمرد.
- ۶- اروپا مهد انقلاب صنعتی است؛ به‌رغم اختلاف نظرهای موجود در این زمینه دیدگاه عمومی این است که انقلاب صنعتی موجب تحول در سبک زندگی و کار کارگران گردید و با ایجاد کارخانه‌های بزرگ، انبوه کارگران را خود به‌خود در کنار هم گرد آورد و برای اتحاد و اتفاق آنان زمینه را مساعد ساخت.
- ۷- اولین سندیکاهای اروپا شکل گرفتند. جالب است که در میان کشورهای اروپایی هم اولین سندیکاهای کارگری در کشورهایی مانند انگلستان شکل گرفت که انقلاب صنعتی در آنها زودتر آغاز شده بود.
- ۸- قوی‌ترین و تأثیرگذارترین سندیکاهای در روند قانون‌گذاری کار، سندیکاهای اروپایی بوده و هستند. ضمن آنکه از نقش و اهمیت سندیکاهای آمریکایی نیز نباید غافل گردید.
- ۹- همچنان که در اروپا اولین سندیکاهای به‌وجود آمدند، اولین قوانین ضدسندیکایی و همین‌طور اولین قوانین

دانشنامه حقوقی و  
سیاسی ایران  
تاسیس شده در سال ۱۳۷۸  
شماره ۱۰۰  
شماره ۱۰۰  
شماره ۱۰۰

حمایت‌کننده و به رسمیت شناسنده سندیکاها هم تصویب شدند. به‌این ترتیب اروپاییان پیشگام وضع قوانینی در حمایت از آزادی سندیکایی و ابعاد آن بوده‌اند و استانداردهای مترقی‌ای در این خصوص تعیین کرده‌اند.<sup>۱۰</sup> غالباً استانداردهای اروپایی تعیین شده در این خصوص مورد توجه و اقتباس اسناد حقوق بشری بین‌المللی مانند اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاقین و اسناد سازمان بین‌المللی کار قرار گرفته و می‌گیرند. با توجه به اینکه در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مغایرت‌هایی با استانداردهای مذکور وجود دارد، ضروری است مغایرت‌های مذکور یادآوری شوند تا قانون‌گذار اقدام به‌بازنگری در زمینه‌های مذکور نماید.<sup>(۱)</sup>

## زمینه‌های پیدایش اندیشه آزادی تشکل

### الف) زمینه‌های فلسفی

در بررسی و تحلیل آرای فلاسفه و اندیشمندان اروپایی، به‌ویژه از قرون وسطی به‌این‌سو، کسانی را که در موضوع حق و آزادی تشکل اظهارنظر و عقیده کرده‌اند می‌توان در سه دسته کلی مشاهده کرد: گروه نخست پیشگامان این عرصه هستند که نفس امکان تشکل و به وجود آوردن سازمان‌هایی خارج از دولت و مستقل را ولو به طور مبهم و محدود تشخیص داده‌اند، گروه دوم فیلسوفان و صاحب‌نظرانی که به دلیل حمایت از قدرت مطلقه و فائده دولت و به‌دلیل واهمه‌ای که از ایجاد هرج و مرج و بی‌نظمی در کشور از ناحیه تشکل‌ها و احزاب داشته‌اند با آن مخالفت کرده‌اند و بلاخره گروه سوم متفکران حامی آزادی تشکل. در ذیل به‌اختصار به‌آرای این سه گروه اشاره می‌کنیم:

### ۱) نخستین نظریه‌پردازان حق تشکل

در یک تحلیل منصفانه باید اذعان کنیم اولین متفکری که حق تشکل را تشخیص داده ارسطو<sup>۱</sup> بوده است. وی در کتاب «اخلاق نیکوماخس»<sup>۲</sup> با اشاره به‌مکتب بودن جامعه، برای افراد حق تشکیل و پیوستن به «تشکل‌های حزبی محدود» را که قسمتی از یک تشکل بزرگ یعنی همان بدنه نظام سیاسی است قائل بود.<sup>(۲)</sup> سنت آگوستین<sup>۳</sup> نیز با رد سلطه مطلقه دولت از طریق اجبار به‌اطاعت از مذهب مشترک امکان به‌وجود آمدن نهادهای مذهبی مستقل از دولت را فراهم می‌کند. بدین‌ترتیب روشن می‌شود که آگوستین نیز تنوری رابطه بین تشکل‌های مستقل (هر چند عمدتاً تشکل‌های مذهبی) و دولت را ولو به‌طور مبهم تشخیص داده است. توماس آکوئیناس<sup>۴</sup> نیز حق تشکل را شناخت و آن را از جوامع سیاسی درون دولت تمیز داد.<sup>(۳)</sup>

### ۲) دیدگاه‌های مخالف

شاید بتوان توماس هابز<sup>۵</sup> را یکی از فیلسوفانی معرفی کرد که چندان روی خوشی به‌امکان تحزب و حق سازمان

1. Aristotle
2. Nicomachean Ethics
3. St. Augustine
4. Thomas Aquinas
5. Thomas Hobbes

پیوندی افراد نشان نداده است. البته وی به کلی با حق تشکل و سازماندهی مخالف نیست، بلکه وجود تشکل‌ها را تنها زمانی قانونی و مجاز می‌شناسد که با اجازه حاکمیت باشد. وی در اثر بزرگ خود «لویاتان»<sup>۱</sup> با تقسیم‌بندی تشکل‌ها (که وی آنها را سیستم می‌نامد) صراحتاً اعلام می‌کند: «تنها سیستم‌هایی قانونی و مشروع هستند که حاکم اجازه تداوم آنها را داده است».<sup>(۵)</sup>

ژان ژاک روسو<sup>۲</sup> هم مانند هابز رشد بی‌رویه انجمن‌ها و تشکل‌های ثانوی مستقل از دولت را نمی‌پسندد. این دیدگاه او از آنروست که وی معتقد است ریشه حاکمیت «قرارداد اجتماعی» است که به وسیله مردم منعقد شده و قانون باید محصول اراده همه آنان باشد و در کتاب معروف خود که به همین نام یعنی «قرارداد اجتماعی»<sup>۳</sup> است می‌گوید که اگر در مشورت‌های اجتماعی «دسته بندی‌هایی وجود داشته باشد و اتحادیه‌ها و حزب‌ها بر ضد منافع کل جامعه تشکیل و مجهز شوند، اراده عام به‌اراده گروه‌های مختلف مبدل می‌شود»<sup>(۶)</sup> و افرادی که به حزب‌ها یا دسته‌هایی می‌پیوندند، به جای آنکه منافع و خیر خود را با کل اجتماع که حزب‌ها و دسته‌ها جزئی از آن هستند یکی بدانند، آنها را با منافع و هستی حزب یا دسته‌ای که خود به آن پیوسته‌اند همسان می‌شمارند.<sup>(۷)</sup>

### ۳) مدافعان آزادی تشکیل انجمن

جان لاک<sup>۴</sup> معتقد است که انسان از یک حق طبیعی و غیرقابل سلب برای تشکل و تحزب برخوردار است که تنها می‌تواند مشمول محدودیت‌های ضروری شود. لاک یک تئوری جامع برای حق تشکل طرح نکرده است، بلکه اصول مورد اشاره‌اش منتج از نتایج وی در خصوص روابط کلیسا - دولت می‌باشد.<sup>(۸)</sup>

بعد از لاک، عقاید برخی پیروان مکتب حقوق طبیعی نیز متضمن شناسایی حق تشکل بوده است. به‌عنوان مثال جک ماری تین<sup>۵</sup> می‌گوید که دولت یگانه واقعیت سیاسی جامعه نیست، چرا که جامعه سیاسی در برگرفته «مجموعه‌ای است با نهادهای متنوعش، با جوامع متعددی که با آنها در ارتباط می‌باشد و جامعه اخلاقی که بیرون آن رشد کرده است».<sup>(۹)</sup> در واقع ماری تین وجود تشکل‌های واسط را ضرورتی جدی در یک جامعه پلورالیستی مدرن می‌بیند.<sup>(۱۰)</sup>

نکته اتکای اغلب دیدگاه‌های آنارشیستی نیز محوریت تشکل‌هاست. آنان معتقدند وظایفی را که اینک بر عهده دولت مقتدر است باید به یک یا چند گروه اختیاری واگذار نمایند. به‌طور مثال پیترا کروپتکین<sup>۶</sup> اعتقاد دارد که بدون دولت، انسان‌های عادی به‌انجمن‌های مورد علاقه خود خواهند پیوست و برخی هم به‌سوی اعمال ضداجتماعی متمایل خواهند شد. لکن در مقابل این دسته مانع و رادع بزرگی وجود خواهد داشت و آن عبارت از بیم طرد شدن از اجتماع است.<sup>(۱۱)</sup>

1. Leviathan
2. Jean Jacques Rousseü
3. Social Contract
4. John Lock
5. Jacques Maritin
6. Peter A. Kropotkin

دانشنامه حقوق و سیاست  
 شماره ۹ بهار ۱۳۸۱  
 فصل ۱۰  
 ۹۸

کارل مارکس<sup>۱</sup> اساساً تاریخ تمامی جوامع را تاریخ نبرد طبقات می‌داند. وی معتقد است در دوران صنعتی شدن، صاحبان صنایع و پرولتاریا (کارگران شهری) دو طبقه اصلی هستند که رودرروی یکدیگر قرار گرفته‌اند. مارکس<sup>(۱۳)</sup> اعتقاد داشت که اتحادیه‌های کارگری قادر خواهند بود در مقابل سرمایه‌داران مقاومت کرده و دستمزد و شرایط کار خود را بهبود بخشند.<sup>(۱۴)</sup>

برای تکمیل بحث باید به مکتب سندیکالیسم هم اشاره کنیم که تنها یک مشرب فکری نیست، بلکه علاوه بر آن یک جنبش انقلابی نیز هست. به همین جهت این مقوله را به صورت مستقل از دیدگاه‌های فلسفی و فکری صرف مورد بررسی قرار می‌دهیم.

#### ۴) مکتب سندیکالیسم

علاوه بر اینکه سندیکالیسم نام یک مکتب سیاسی می‌باشد، یک جنبش انقلابی نیز هست که سازشی بین سوسیالیسم و آنارشیزم به وجود آورده و سعی داشت به وسیله اتحادیه‌های کارگری؛ دولت و دمکراسی پارلمانی را از طریق طغیان و هر نوع شدت عمل (بدون انقلاب متشکل سیاسی) براندازد.<sup>(۱۵)</sup>

سندیکالیست‌ها، سندیکا را به عنوان جایگزین مکانیسم دولت تلقی می‌کنند و پیوستن به سازمانهای کارگری را تکلیف کارگران می‌دانند نه حق آنها.<sup>(۱۶)</sup>

اتحادگرایان برای رسیدن به اهداف انقلابی خود دو شیوه بارز را پیشنهاد می‌دادند و به مرحله عمل می‌گذاشتند؛ این دو شیوه یکی اعتصاب کارگری و دیگری مصادره کارخانه‌های تولیدی بود.<sup>(۱۷)</sup> یکی از روش‌های معمول طرفداران سندیکالیسم برای مبارزه عبارت بود از خرابکاری.<sup>۲</sup> خرابکاری طبق تعریف سندیکالیست‌ها عبارت است از هر نوع اقدامی در کارگاه که به کارفرما صدمه زند که اعم است از طفره رفتن از کار یا خراب کردن دستگاه یا محصولات و حتی دقت زیاد و غیرمعارف در کار و بهبود آن تا در نتیجه بر مخارج کارفرما افزوده شود و ضرر کند. البته برخی از سندیکالیست‌ها با این روش‌ها مخالف بودند.

سندیکالیست‌ها از یکسو عقاید خود را از سوسیالیست‌هایی مانند مارکس و پرودون<sup>۳</sup> گرفته و مانند آنها بر نقش طبقه کارگر تأکید می‌کنند و سیستم دستمزد را دور از عدالت و اجتماع سرمایه‌داری را مغایر اصول اخلاقی و انسانی و مبتنی بر استثمار می‌دانند و به مبارزه طبقاتی معتقدند و منافع صاحبان سرمایه و دستمزدبگیران را از هم جدا و با هم آشتی‌ناپذیر می‌دانند و از سوی دیگر مانند آنارشیزم‌ها، هدف ایشان انحلال دولت است. به نظر آنان اتحادیه‌های کارگران به منزله ستون فقرات جامعه آینده محسوب می‌شوند. کارگران هر رشته از صنعت و کارخانجات تشکیل یک صنف داده، خود مستقلاً در تمام شئون اقتصادی بر خود حکومت می‌کنند و نمایندگان این صنوف تشکیل مجمعی داده، روابط سیاسی خارجی را اداره می‌کنند و بنابراین کشور و جامعه محتاج به دولت نیست و وجود دولت ضرورتی ندارد.<sup>(۱۸)</sup> وجه تشابه دیگر بین سندیکالیست‌ها و آنارشیزم‌ها مخالفت با شرکت در انتخابات

1. Carl Marx
2. Sabotage
3. Proudhon

و تحصیل قدرت به وسایل دموکراتیک می‌باشد.<sup>(۳۲)</sup>

از پیشوایان و نویسندگان مهم سندیکالیسم، ژرژ سورل<sup>۱</sup> بود که در کتاب «انعکاس طغیان»<sup>۲</sup> مرام و فلسفه سندیکالیسم را شرح داد. وی در اواخر عمر متمایل به فاشیسم شد.<sup>(۳۳)</sup>

## ب) زمینه‌های تاریخی

در خصوص تاریخچه سندیکاها در اروپا، همواره این نکته مورد بحث قرار گرفته که آیا سندیکاها محصول و نتیجه انقلاب صنعتی بوده یا قبل از آن نیز به اشکال دیگری وجود داشته‌اند؟ عده‌ای را عقیده بر این است که نخستین اتحادیه‌های کارگری را کسانی به وجود آوردند که وضعیت شغلی مساعدتری داشتند نه کارگرانی که در نتیجه انقلاب صنعتی اوضاع اسفباری پیدا کرده بودند. در نتیجه ریشه سندیکاها کارگری را باید در قبل از انقلاب صنعتی جستجو کرد و مشخصاً آنها را ادامه همان انجمن‌های صنفی اروپای قرون وسطی می‌دانند.<sup>(۳۴)</sup>

لکن گروهی دیگر ارتباط بین سندیکاها و انجمن‌های صنفی را قابل مناقشه می‌دانند و به تفاوت‌های اساسی بین آن دو تأکید می‌کنند، از جمله اینکه انجمن‌های صنفی برخلاف اتحادیه‌های امروزی در عضوگیری محدود بودند و صرفاً کارگران ماهر را در برمی‌گرفتند که در بخش خاصی مهارت داشتند و هدفشان این بود که از طریق ارتقای سطح مهارت آنها را از حالت شاگردی به استادکاری یا سرکارگری برسانند.<sup>(۳۵)</sup>

انجمن‌های صنفی برای مقاومت در برابر استثمار لیبرالیسم شکل نگرفته بودند، بلکه هدف آنها حمایت از آزادی فردی و تقویت هویتشان در مقابل ارباب از طریق اتحادیه‌های مستقل بود. در نهایت ویژگی سنتی بودن ذهنیت حاکم بر محیط کار قبل از انقلاب صنعتی، مانع از آن شد که اتحادیه‌های آن دوره را مانند اتحادیه‌های بعد از آن دارای روحیه انقلابی و نتیجه کشمکش بین سرمایه و نیروی کار بدانیم.<sup>(۳۶)</sup>

در هر صورت چه سندیکاها را نتیجه و ادامه انجمن‌های صنفی بدانیم و چه مولود و محصول انقلاب صنعتی، نقش انقلاب صنعتی و تأثیر آن بر شکل‌گیری و تقویت سندیکاها را نمی‌توان انکار کرد. با وقوع انقلاب صنعتی، کشاورزان به‌مرکز صنعتی روانه شدند، اصناف و صنعتکاران بدون اینکه یارای رقابت با صنایع بزرگ را داشته باشند به کارگران ساده تبدیل شدند و همه این عوامل موجب گردید تا جمعیت طبقه کارگر به‌طور چشمگیری افزایش و در نتیجه توان اقتصادی آنها کاهش یابد. انقلاب صنعتی به‌طور ناخواسته کارگران را در کارخانه‌های بزرگ و در کنار هم گرد آورد و با ایجاد ارتباط بین آنها حس همبستگی و اتحاد و تشکل تقویت گردید.<sup>(۳۷)</sup>

علاوه بر انقلاب صنعتی، انقلاب دیگری نیز که در وخامت اوضاع رقت‌بار کارگران مؤثر بود و مانعی در راه سندیکاگرایی آنان به‌شمار می‌آمد، انقلاب کبیر فرانسه بود. این انقلاب که در ۱۷۸۹ به‌وقوع پیوست مبتنی بر فردگرایی فلسفی بود که پایه‌گذار لیبرالیسم اقتصادی گردید. یکی از اصول حاکم بر روابط کار در عصر لیبرالیسم اقتصادی عبارت بود از منع هرگونه ائتلاف و اتحاد شغلی برای کسب امتیازات گروهی که به‌موجب آن تنها کارفرمایان و کارگران به‌طور فردی حق مذاکره و انعقاد قرارداد را دارا بودند.<sup>(۳۸)</sup>

1. Georges Sorel

2. Reflections Sur la Violence

کتابخانه  
موسسه  
تحقیقات  
فلسفه  
و  
ادبیات  
دانشگاه  
تهران

بدین ترتیب این دوره را می‌توان دوره ممنوعیت سندیکایی نامگذاری کرد. این دوره که ربع اول قرن نوزدهم را دربرداشت یکی از ادوار آشفته و پرتناقض بود و در حالی که معدودی از اتحادیه‌های کارگری فعالیت محدودی داشتند عده کثیری از آنها مشمول مقررات ممنوعیت بودند. در انگلستان، اتحادیه صنعتگران از جمله تشکیلاتی بودند که تا حدودی عملاً از مجازات‌های قانونی بر کنار می‌ماندند. در فرانسه نیز صنف کارگران همکار همیشه ادامه حیات داشتند و از ۱۸۴۰ به بعد سازمان‌های نوینی به نام «جمعیت‌های تعاونی»<sup>(۳۲)</sup> یا یاری متقابل پیدا شدند که وجود آنها را حکومت تحمل می‌نمود.<sup>(۳۴)</sup>

در سال ۱۸۲۴، لایحه‌ای از پارلمان انگلستان گذشت که ضمن آن قوانین محدودکننده اقدامات کارگران و سازمان‌های کارگری لغو شد، لکن آزادی‌هایی که به اتحادیه‌ها داده شده بود، آنقدر محدودیت داشت که هیچ‌گاه احساس امنیت نمی‌کردند. این قانون به‌رغم محدودیت‌ها و نواقصی که داشت، سرآغاز دوره‌ای بود که تا سال ۱۸۵۱ دوام داشت و دوره رشد نسبی سندیکاهای کارگری انگلیسی شناخته می‌شود. در فرانسه نیز قوانینی که در سال ۱۸۸۴ به تصویب رسید، آزادی سندیکایی<sup>۲</sup> را در مراکز صنعتی و تجاری به رسمیت شناخت تا تشکیل سندیکا و تداوم آن جنبه قانونی پیدا کند.<sup>(۳۶)</sup>

یکی از اندیشه‌های مهمی که در میان اتحادیه‌های کارگری انگلیس در این دوره رواج یافت، عبارت بود از لزوم فراگیر شدن اتحادیه‌ها و پذیرش کارگران غیرماهر در آنها و نیز لزوم به هم پیوستن اتحادیه‌ها و بزرگتر شدن آنها که تا حدود زیادی از افکار رابرت اوون<sup>۲</sup> نشأت می‌گرفت. وی که خود کارفرما و صاحب آسیاب بود شرایط کار و زندگی کارگران کارخانه خود را بهبود بخشید و کارگران دیگر را هم دعوت به تشکیل تعاونی‌ها و به دست گرفتن وسایل تولید می‌کرد.<sup>(۳۷)</sup>

از ۱۸۴۰ به بعد روابط کارگر و کارفرما در انگلستان رو به «حقوقی»، «سیاسی» و «مسالمت‌آمیز» شدن می‌گذارد. علت اصلی این امر وجود امید به اصلاحات پارلمانی و کسب موفقیت از این طریق بود که جنبش کارگری انگلیس را از غلتیدن به دامان سوسیالیسم رادیکال رها ساخت. برعکس در فرانسه تحت تأثیر افکار انقلابی و اندیشه‌های مارکس، سندیکاها شروع به انتقاد از دولت نموده و خواستار از بین رفتن و اضمحلال دولت شدند. هر چند که همه سازمان‌های کارگری این کشور جنبه انقلابی نداشته و گروهی هم اصلاح طلب بودند؛ اما با این وجود در سال ۱۹۰۶ هر دو دسته توافق کردند که سندیکا را از سیاست جدا سازند.<sup>(۳۸)</sup> با این وجود سندیکاهای فرانسوی انتظار دگرگونی جامعه را بیشتر از رهگذر اقدامات کارگری داشتند تا مبارزات انتخاباتی؛ این روش را «منشور آمین»<sup>۴</sup> مصوب سال ۱۹۰۶ اتخاذ کرد.<sup>(۳۹)</sup> در تبصره ۶ دیباچه قانون اساسی جمهوری چهارم فرانسه مصوب ۱۹۴۶، آزادی سندیکاهای کارگری در کشور و آزادی اعضای سندیکاها برای به عضویت درآمدن اختیاری در آن تشکیلات مقرر شد.<sup>(۴۰)</sup>

از ۱۹۶۸ به این طرف، تمایل ویژه‌ای برای شناسایی حقوق سندیکایی به عنوان حق مستقیمی برای اظهار وجود

1. Societes de secours mutuels
2. La Liberté syndicale
3. Robert owen
4. La Chart d , Amiens

دانشنامه حقوق و سیاست  
شماره ۹، پاییز ۱۳۸۷

۱۰۱

و فعالیت دسته‌جمعی در مراکز صنعتی به وجود آمد که در قانون ۲۸ اکتبر ۱۹۸۲ به اوج خود رسید که نه تنها برای سندیکاها نقش جدیدی در نمایندگی نهاده شده اعضایش اعطا کرد، بلکه اجازه تأسیس و فعالیت شعبات سندیکا را در سطح کارگاه‌ها نیز به‌وسیله سندیکاهای منتخب صادر نمود.<sup>(۴۱)</sup>

در انگلستان نیز مقررات مربوط به امور سندیکایی به‌وسیله قانون سندیکایی ۱۹۸۴ و قانون اشتغال ۱۹۸۸ تنظیم گردیده‌اند و قانون فعلی سندیکایی و روابط کار، مصوب ۱۶ ژوئیه ۱۹۹۲ می‌باشد.<sup>(۴۲)</sup>

## همگرایی اروپایی و جنبش سندیکایی

### الف) همگرایی سندیکاهاى اروپایی

پیدایش حس همگرایی بین سندیکاهاى کشورهای اروپایی به‌نیمه دوم قرن نوزدهم باز می‌گردد. ابتدا در سطح ملی سندیکاهاى ملی و اتحادیه‌هاى مرکزی پدید آمدند. در فرانسه با ادغام «کنفدراسیون قدیمی کار» و «کنفدراسیون عمومی متحد کار»، «اتحاد کنفدراسیون عمومی کار» یا C.G.T<sup>۳</sup> شکل گرفت.

در انگلستان، اتحادیه‌هاى کارگری تشکیل کنگره‌ای به‌نام «کنگره اتحادیه‌هاى کارگری» یا T.U.C<sup>۴</sup> دادند که اولین کنگره آن در سال ۱۸۶۸ شکل گرفت. این کنگره در رأس سازمان‌هاى کارگری این کشور قرار دارد و به‌منظور هماهنگ ساختن مسائل مشترک در زمینه‌هاى ملی و بین‌المللی میان اتحادیه‌هاى کارگری فعالیت می‌نماید و نماینده اتحادیه‌هاى کارگری این کشور به‌شمار می‌رود.<sup>(۴۳)</sup>

بزرگترین کنفدراسیون ملی سندیکایی در اروپا «کنفدراسیون سندیکایی آلمان» یا G.C.T.U<sup>۵</sup> است. در سوئد بزرگ‌ترین کنفدراسیون سندیکاها (lands organisatione) یا LO می‌باشد که تقریباً دو میلیون عضو دارد که بیش از یک‌پنجم سوئد را تشکیل می‌دهند. «سازمان مرکزی سندیکاهاى فنلاند» یا C.O.F.T.U<sup>۶</sup> با بیش از یک‌میلیون عضو بزرگترین کنفدراسیون سندیکایی این کشور است.<sup>(۴۴)</sup>

با وجود سندیکاهاى متحد و متمرکز ملی، سندیکاهاى اروپایی به‌همگرایی خود در سطح قاره‌ای و بین‌المللی ادامه دادند. این تلاش‌ها از سال ۱۸۱۸ در کنگره «اکس لاشاپل»<sup>۷</sup> که با شرکت آتریش، فرانسه، پروس، روسیه و انگلیس تشکیل شد، اوج گرفت.

در سال ۱۹۱۶ یک کنفرانس سندیکایی در لیدز انگلستان برگزار شد که متشکل از جنبش‌هاى کارگری انگلستان و فرانسه بود و نمایندگانی از بلژیک و ایتالیا نیز شرکت کرده بودند. در ماه اکتبر ۱۹۴۵ به‌وسیله TUC کنفرانسی در لندن تشکیل شد که در برگیرنده سندیکاهاى ملی کشورهای مختلف بود. در سال ۱۹۷۳ «کنفدراسیون اروپایی سندیکایی»<sup>۸</sup> پایه‌ریزی شد که در برگیرنده ۸۲ فدراسیون ملی سندیکایی از ۳۶ کشور اروپایی و ۱۲ فدراسیون

1. Sections syndicales
2. Confederation Generale du Travail
3. Trade Union Congress
4. German Confedeeration of Trade Unions
5. Central Organisation of Finhish Trade Unions
6. Aix La Chapelle
7. The European Trade Union Confederation

دانشنامه حقوق و سیاست  
شماره ۱۹ پاییز ۱۳۸۷

فصلنامه حقوق و سیاست



صنعتی اروپایی و سازمان‌های ناظر از مقدونیه، صربستان و بوسنی و هرزگوین است که ۶۰ میلیون عضو دارد. کنفدراسیون اروپایی سندیکایی که با نام اختصاری ETUC شناخته می‌شود، در حال حاضر یکی از ارکان دخیل در تصمیم‌گیری‌های اجتماعی در اروپاست که به وسیله اتحادیه اروپا، شورای اروپا و مجمع اروپایی تجارت آزاد (EFTA) <sup>(۴۵)</sup> به عنوان تنها نماینده سازمان‌های سندیکایی در سطح اروپا شناخته شده است.

به این همگرایی درونی سندیکاها در اروپا باید یک عامل بیرونی را هم افزود که عبارت از همگرایی بین دولت‌های اروپایی است. البته منظور از همگرایی دولت‌های اروپایی در اینجا همگرایی سیاسی نیست؛ گو اینکه همگرایی سیاسی آنها نیز در وضع قوانین مشترک مؤثر بوده است - بلکه منظور از همگرایی دولت‌های مزبور همگرایی در اتخاذ خطمشی‌ها و مقررات مشترک در ارتباط با کارگران است. دلایل این همگرایی عبارتند از:

۱- تقریباً همه دولت‌های صنعتی اروپا به طور مشترک با مسائل و مشکلات کاری درگیر بوده‌اند، هر چند که روش برخورد جنبش کارگری با دولت‌ها در برخی کشورها اعتدالی و در برخی دیگر رادیکال بوده است. <sup>(۴۶)</sup>

۲- پیوستگی سرزمینی و تراکم جمعیت در اروپای باختری و مرکزی به گونه‌ای می‌باشد که امکان تعامل، ارتباط و اختلاط را بهتر از هر جای دیگر فراهم کرده است. <sup>(۴۷)</sup>

۳- یکی از مهمترین آثار اتحاد کارگران، تقاضای آنها برای افزایش دستمزدها و در نتیجه افزایش هزینه‌هاست که بر رقابت بین کارفرمایان اروپایی تأثیر می‌گذارد. لذا یکی از ابعاد همکاری کشورهای اروپایی، اتخاذ سیاست‌های واحد رقابتی و وضع قوانین مشترک در این زمینه است که مستلزم وضع قوانین مشترک سندیکایی نیز هست. <sup>(۴۸)</sup>

### ب) سابقه قانون‌گذاری مشترک اروپایی

در سال‌های پس از جنگ جهانی دوم در اروپا، سازمان‌هایی با مقاصد نظامی (اتحادیه غربی) و اقتصادی (سازمان همکاری‌های اقتصادی) و مانند آن به وجود آمدند. در کنار این سازمان‌ها، نهادی هم برای قانون‌گذاری مشترک و تلاش برای وحدت کامل اروپا به وجود آمد، این نهاد عبارت از «شورای اروپا» <sup>(۴۹)</sup> بود.

این شورا که محصول کنگره لاهه در ۱۹۴۸ است برای مداخله در تمامی زمینه‌ها قدرت دارد، اما رأی آن از ضمانت اجرایی برخوردار نیست. اما در زمینه اخذ تصمیم در مورد جهت‌گیری‌های سیاسی جامعه اروپا نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. <sup>(۵۰)</sup>

ذکر این نکته ضروری است که در حال حاضر تصمیمات هیچ‌یک از نهادهای اروپایی خود به خود قدرت اجرایی ندارد، مگر آن که به تصویب دولت‌های عضو از یک طرف و پارلمان‌های ملی از طرف دیگر برسد. <sup>(۵۱)</sup>

### جایگاه حق تشکل در نظام حقوقی اروپایی

#### الف) اسناد اروپایی مربوط به آزادی سندیکایی

#### شورای اروپا و حقوق بشر

اساسنامه شورای اروپا در بخش آغازین خود «لزوم اتکای هر دموکراسی واقعی بر اصول آزادی‌های فردی و اولویت

1. European Free Trade Association
2. The council of Europe

شماره ۹، پاییز ۱۳۸۷

شماره ۱۰۳

حقوق و آزادی‌های سیاسی» را مورد تأکید قرار داده و التزام به این حقوق و آزادی‌ها را شرط پیوستن به سازمان اعلام داشته است.<sup>(۵۳)</sup>

بر اساس ماده ۳ اساسنامه «هر عضو شورای اروپا بر اساس اصل برتری قانون و حقوق بشر، تکلیف خود می‌داند نسبت به هر شخصی که در داخل قلمرو آن حضور داشته باشد، حقوق انسانی و آزادی‌های اساسی را تأمین نماید».<sup>(۵۴)</sup>

هر چند در اساسنامه شورای اروپا بر حق سندیکایی اشاره نشده است، لکن اساس قرار دادن حقوق بشر و احکامیت قانون، زمینه را برای گسترش حقوق انسان‌ها از جمله کارگران و کارفرمایان فراهم ساخته است، گو اینکه اساساً هدف اصلی از ایجاد شورای اروپا، دفاع از حقوق بشر و دموکراسی است.<sup>(۵۵)</sup>

در سال‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۱، دو سند اساسی به ترتیب به نام‌های «کنوانسیون حمایت از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی»<sup>۱</sup> و «منشور اجتماعی اروپا»<sup>۲</sup> به وسیله شورای اروپا پذیرفته شد. شیوهای که در تدوین این دو سند به کار رفته دقیقاً مشابه شیوه‌ای است که سازمان ملل متحد در اعلامیه جهانی حقوق بشر و میثاقین عمل کرده است. به این ترتیب که کنوانسیون حمایت از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی اصول کلی را شناسایی کرده و جزئیات را به منشور اجتماعی اروپا محول کرده است.<sup>(۵۶)</sup>

### کنوانسیون اروپایی حقوق بشر<sup>۳</sup>

کنوانسیون «حمایت از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی» که به نام کنوانسیون اروپایی حقوق بشر شناخته شده اولین سندی است که در سال ۱۹۵۰ به وسیله شورای اروپا پذیرفته شد و از سال ۱۹۵۳ قدرت اجرایی یافت. ماده ۱۱ این کنوانسیون به حق سندیکایی پرداخته است و عبارتی که در این ماده به کار رفته تماماً به‌طور کامل مورد اقتباس میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی (۱۹۶۶) قرار گرفته است. لکن بین آنها سه تفاوت وجود دارد:<sup>(۵۷)</sup>

۱- در کنوانسیون از «مجمع»<sup>۴</sup> مسالمت‌آمیز برای تشکیل انجمن سخن رفته است. در حالی که در میثاق صحبت از اتحاد و «اتحادیه»<sup>۵</sup> است.

۲- در کنوانسیون، کارمندان دولت نیز به فهرست کارکنانی که در برحوزه‌داری این حق سندیکایی با محدودیت مواجه‌اند، افزوده شده است.

۳- در ماده ۱۱ کنوانسیون اشاره‌ای به مقابله نامه شماره ۸۷ سازمان سوئیس کار و عدم تعارض کنوانسیون با تعهدات دولت‌ها ناشی از مقابله نامه مذکور نشده است.<sup>(۵۸)</sup>

مقدمه کنوانسیون از تصمیم دولت‌های اروپایی برای برداشتن گام اول جهت اجرای دسته‌جمعی حقوق مشخصی که در «اعلامیه جهانی حقوق بشر» مقرر گردیده سخن گفته است.<sup>(۵۹)</sup>

1. Convention for the Protection of Human Rights and fundamental freedoms
2. Europe Social Charter
3. European Convention on Human Rights
4. Assembly
5. Association

دانشگاه حقوق و سیاست  
شماره ۹ پاییز ۱۳۸۷  
۱۰۴

همان‌طور که متوجه شدید ماده مربوط به آزادی سندیکایی در کنوانسیون، ماده ۱۱ است که می‌گوید:

«۱- هر کس حق دارد از آزادی اجتماع صلح‌آمیز و آزادی مشارکت با دیگران شامل حق تشکیل یا الحاق به اتحادیه‌های صنفی برای حمایت از منافع خود برخوردار شود.

۲- هیچ تضيیقاتی نسبت به اعمال این حقوق نباید قرار داده شود، مگر آنچه قانوناً در جامعه‌های دموکراتیک برای منافع امنیت ملی یا سلامت عمومی، حفظ نظم و پیشگیری از جرایم، حمایت از بهداشت یا اخلاقیات یا حمایت از حقوق و آزادی‌های دیگران لازم باشد. این ماده مانع از آن نخواهد بود که در اجرای این حقوق، در مورد اعضای نیروهای مسلح، پلیس یا کارمندان دولت تضيیقاتی وضع شود»<sup>(۶۱)</sup>.

### منشور اجتماعی اروپا<sup>۱</sup>

منشور در سال ۱۹۶۱ پذیرفته شد و در ۲۶ فوریه ۱۹۶۵ قدرت اجرایی یافت. منشور اجتماعی اروپا در یک کنفرانس سه‌جانبه که به دعوت سازمان بین‌المللی کار تشکیل یافته بود، تنظیم شده و مبتنی بر استانداردهای لازم‌الاجرای وقت سازمان‌های بین‌المللی بوده است. از طرح منشور اجتماعی اروپا به‌عنوان یک طرح معشوش که حاوی نکات مبهم می‌باشد یاد گردیده است.<sup>(۶۲)</sup>

منشور اجتماعی اروپا در سال ۱۹۸۹ به‌امضای تمامی اعضای اتحادیه به‌جز بریتانیا رسید. در سال ۱۹۹۱ یک تجدیدنظر کلی در منشور به‌عمل آمد که منجر به پذیرش متنی یکدست در سال ۱۹۹۶ شد که در برگزیده متن ۱۹۶۱ و اصلاحات بعدی آن و نیز پروتکل اضافی ۱۹۸۸ و مواد جدیدی است که در جریان بازنگری کلی فوق پذیرفته شد.<sup>(۶۳)</sup>

قسمت اول منشور در بیان سیاست طرف‌های متعاقد تلاش برای «دستیابی به شرایطی» که حقوق و اصول شناخته شده را محقق سازند، می‌باشد. در این قسمت و در بیان یکی از این حقوق آمده است:

«تمامی کارگران و کارفرمایان از آزادی تشکیل در سازمان‌های ملی یا بین‌المللی جهت مراقبت از منافع اقتصادی و اجتماعی‌شان برخوردارند».

قسمت دوم منشور تعهدات تکمیلی دیگری نیز مقرر می‌دارد که طرف‌های متعاقد را به آنها پایبند می‌سازد. ماده ۵ این قسمت نیز مقرر داشته است:

«به‌منظور تضمین یا ارتقای آزادی کارگران و کارفرمایان برای تشکیل یا پیوستن به سازمان‌های محلی، ملی یا بین‌المللی جهت مراقبت از منافع اقتصادی و اجتماعی‌شان، طرف‌های متعاقد، تعهد می‌کنند که قوانین ملی یا به‌گونه‌ای وضع یا اجرا نکنند که به‌این آزادی لطمه‌ای وارد سازند. محدودتهای که تضمین‌های مقرر در این ماده در مورد پلیس قابل اعمال است به‌وسیله قوانین و مقررات ملی تعیین خواهد شد. اصول حاکم بر اعمال این تضمین‌ها بر اعضای نیروهای مسلح و قلمروی که تضمین‌ها به‌اشخاص مذکور (نظامیان) قابل اعمال است نیز به‌طور برابر به‌وسیله قوانین و مقررات ملی تعیین خواهد شد».<sup>(۶۴)</sup>

## منشور اروپایی حقوق بنیادین<sup>۱</sup>

بند ۱ ماده ۱۲ منشور اروپایی حقوق بنیادین با عنوان «آزادی انجمن و اتحادیه» مقرر داشته است: «هر کس محق به برخورداری از آزادی تشکل مسالمت‌آمیز در تمامی سطوح بخصوص در موضوعات سیاسی، سندیکایی و مدنی است که شامل حق افراد برای تشکیل و پیوستن به سندیکا برای حفاظت از منافعش نیز می‌شود»<sup>(۶۶)</sup>

## ب) سازوکار اروپایی حمایت از حقوق بشر و آزادی سندیکایی

برای اینکه حقوق و آزادی‌های اعلام شده در کنوانسیون حمایت از حقوق بشر و آزادی‌های اساسی از جمله حق تشکل و آزادی سندیکایی مقرر در ماده ۱۱ از ضمانت اجرای کافی برخوردار باشد، بخش دوم کنوانسیون (مواد نوزدهم و مابعد) دادگاهی را با نام «دادگاه اروپایی حقوق بشر»<sup>۲</sup> پیش‌بینی کرده است.

در متن اولیه کنوانسیون مقرر شده بود که شکایات مربوط به نقض حقوق بشر ابتدا به نهادی به نام «کمیسیون اروپایی حقوق بشر»<sup>۳</sup> تقدیم شود و دادگاه اروپایی حقوق بشر به‌دعای ارجاعی از سوی کمیسیون رسیدگی می‌کرد. افزایش تعداد پرونده‌ها منجر به تجدیدنظر در سازوکار قبلی شد و با انحلال کمیسیون یک دادگاه تمام‌وقت تشکیل گردید.<sup>(۶۷)</sup> در کنار این دو نهاد، نهاد دیگری هم که از ارکان رسیدگی به‌دعای نقض حقوق بشر می‌باشد عبارت است از «کمیته وزیران شورای اروپا»<sup>۴</sup> که متشکل از وزرای خارجه کشورهای عضو است.<sup>(۶۸)</sup>

صلاحیت دادگاه اروپایی حقوق بشر فقط محدود به رسیدگی به شکایات علیه دولت‌هاست و به شکایات علیه کارفرما یا هر شخص حقیقی و حقوقی خصوصی رسیدگی نمی‌کند. حال چنانچه کارگر، کارفرما، سندیکا، یا یک دولت عضو کنوانسیون علیه دولتی شکایتی مبنی بر نقض حق سندیکایی و آزادی تشکل داشته باشد می‌تواند طبق مواد سی‌وسوم و سی‌وچهارم کنوانسیون شکایت خود را تسلیم دادگاه نماید.

تعداد قضات دادگاه مساوی با تعداد دولت‌های متعاقد است. دو قاضی نباید تابعیت یکسان داشته باشند (از هر کشور بیش از یک قاضی انتخاب نشود). انتخاب قضات با مجمع پارلمانی شورای اروپا برای مدت ۶ سال است که هر ساله نیمی از آنها جای خود را به قضات بعدی می‌دهند. (بند ۲۳ کنوانسیون)

برای بررسی اموری که به دادگاه ارجاع شده است کمیته‌هایی متشکل از سه قاضی، شعبه‌هایی با هفت قاضی و در موارد مهم شعبه اصلی با هفده قاضی تشکیل می‌شود. (ماده یک ماده ۲۷)

دادگاه به‌منظور دستیابی به حل و فصل دوستانه قضیه، بر اساس حقوق بشر شناخته شده در کنوانسیون و پروتکل‌های آن، فرصتی را در اختیار طرف‌های ذینفع قرار می‌دهد. (بند یک ماده ۳۸)

در مواردی که دادگاه دریابد که کنوانسیون نقض شده است، اختیار دارد تا دستور دهد دولت خاطی غرامتی

1. EU Charter of fundamental Rights
2. European Court of Human Rights
3. European Commission of Human Rights
4. Committee of ministers of the council of Europe

منصفانه پرداخت نماید (ماده ۴۱) هرگاه انجام تغییراتی در مصوبات داخلی ضروری باشد، دولت خاطی آزاد است تا تغییراتی را که باید برای ایفای تعهداتش تحت کنوانسیون صورت می‌گیرد، تعیین نماید.<sup>(۶۹)</sup>

دولت‌های طرف کنوانسیون متعهدند که، به‌طریق حل و فصلی به‌جز آنچه در این کنوانسیون مقرر شده است متوسل نشوند، مگر به‌موجب یک موافقت‌نامه ویژه، (ماده ۵۵) همچنین دولت‌های عضو متعهدند در اختلافات خود به‌آزای قطعی احترام گذارند و آنها را رعایت کنند (بند ۱ ماده ۴۶) لکن برای تضمین هر چه بیشتر قطعیت آراء و قابلیت اجرای آنها، بند ۲ ماده ۴۶ کنوانسیون مقرر کرده که رأی قطعی دادگاه به‌کمیته وزیران فرستاده شود و این بند این کمیته را مسئول نظارت بر اجرا شناخته است.

در آخرین گزارش دادگاه اروپایی حقوق‌بشر که به‌سال ۲۰۰۶ مربوط می‌شود، تعداد پرونده‌هایی که شکایت مربوط به‌نقض حق سندیکیایی و آزادی تشکل علیه دولت‌های عضو مورد رسیدگی قرار گرفته برحسب کشور در سال مذکور بدین‌ترتیب است:<sup>(۷۰)</sup>

اطریش، جمهوری چک، دانمارک، موناکو، روسیه و سوئد هرکدام یک پرونده و بلغارستان و ترکیه به‌ترتیب ۲ و ۷ پرونده که جمعاً ۱۵ پرونده مربوط به‌حق تشکل در این سال مورد رسیدگی قرار گرفته‌اند. در این گزارش تعداد کل پرونده‌هایی که مربوط به‌شکایت ناشی از نقض آزادی تشکل در دوره سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۶ مورد رسیدگی قرار گرفته‌اند در مجموع به‌این ترتیب است: دولت‌هایی که در این مدت فقط مدعی علیه یک پرونده بوده‌اند عبارتند از: آذربایجان، جمهوری چک، دانمارک، فرانسه، یونان، لتونی، مولداوی، رومانی، سوئد و انگلستان و دولت‌هایی که بر علیه آنها بیش از یک شکایت نقض آزادی تشکل طرح و رسیدگی شده است عبارتند از:

بلغارستان، ایتالیا، روسیه و ترکیه به‌ترتیب با ۶، ۳، ۲، ۱۸ پرونده که در مجموع در این دوره هفت ساله ۳۹ شکایت ناشی از نقض آزادی تشکل مورد رسیدگی قرار گرفته است.

برای اطلاع بیشتر از گزارش دادگاه اروپایی حقوق‌بشر جدول مرتبط را که متخذ از سایت اینترنتی دادگاه در صفحات بعدی می‌باشد، آورده‌ایم.<sup>(۷۱)</sup>

در جدول مزبور ردیف عمودی سمت چپ اسامی کشورها به‌ترتیب حروف الفبا و ردیف افقی بالای جدول (از ستون پنجم به‌بعد از سمت چپ) آزادی‌ها و حقوقی است که در کنوانسیون مقرر گردیده است و شماره‌های ذیل آنها نیز شماره‌های مواد مربوط در کنوانسیون و بندهای آن است. شماره‌های وسط خانه‌های جدول نیز مربوط به‌تعداد شکایت‌های ارجاعی در مورد نقض حق یا آزادی می‌باشد. برای مثال ستون هجدهم از سمت چپ مربوط به‌آزادی تشکل و تجمع است و شماره مذکور هم اشاره به‌ماده ۱۱ کنوانسیون دارد که مربوط به‌این آزادی است.

### جایگاه حق تشکل در نظام حقوقی ایران

پیش از پرداختن به‌جایگاه حق تشکل در نظام حقوقی ایران یادآوری این نکته بدیهی ضروری است که ایران نه از لحاظ سرگذشت تاریخی، نه از لحاظ اجتماعی و فرهنگی و نه از بعد فضای سیاسی و جغرافیایی قابل قیاس با اروپا و کشورهای واقع در آن نیست.

فصلنامه حقوق و سیاست  
شماره ۹، پاییز ۱۳۸۷

شماره ۹

اروپا، مهد انقلاب صنعتی است. روند صنعتی شدن در آنجا بیش از نقاط دیگر دنیا آغاز شده و رشد یافته است. انقلاب‌های آزادی خواهانه و به دنبال آن تشکیل دولت‌های قانونمدار فاصله عمیقی از لحاظ سیاسی بین اروپا و نقاط توسعه نیافته دنیا از جمله ایران ایجاد کرده است. به همین دلایل، اگر در صدد آن برآییم که به شرح تاریخیچه و سیر پیدایش سندیکاها و عوامل اثرگذار در روند آن را در ایران مورد مطالعه قرار داده و از این لحاظ آن را با کشورهای اروپایی مقایسه کنیم، دامنه بحث به قدری گسترش می‌یابد که از مقصد اصلی که همانا مطالعه حق تشکل در دو نظام حقوقی است دور می‌افتیم.

نظر به مراتب فوق و با مدنظر قرار دادن تفاوت‌های تاریخی، اجتماعی و سیاسی پیدایش و شناسایی حق تشکل نظام حقوقی ایران با اروپا، از پرداختن تاریخیچه و عوامل سیاسی، مذهبی، اجتماعی و حتی خارجی اثرگذار در جنبش سندیکایی ایران، صرف نظر و فقط جایگاه این حق را در قوانین ایران در دو بخش قبل از انقلاب اسلامی و بعد از آن مورد بررسی قرار می‌دهیم.

### الف) حق تشکل در قوانین قبل از انقلاب اسلامی

اصل بیست و یکم (متمم) قانون اساسی مشروطیت مقرر می‌داشت: «انجمن‌ها و اجتماعاتی که مولد فتنه دینی و دنیوی و مخل نظم نباشند در تمام مملکت آزاد است ولی مجتمعی نباید با خود اسلحه داشته باشند و از ترتیباتی که قانون در این خصوص معین می‌کند باید متابعت نمایند. اجتماعات در شوارع و میدان‌های عمومی هم باید تابع قوانین نظمیه باشند».

عدم تصریح آزادی سندیکایی و حق تشکل در قانون اساسی مشروطیت از یکسو و ممنوع ساختن انجمن‌هایی که «مولد فتنه دینی» باشند از سوی دیگر، باعث شد که بعدها سندیکاها کارگری به موجب قانونی که در ۲۲ خرداد ۱۳۱۰ به تصویب رسید و فعالیت انجمن‌های دارای مردم اشتراکی را ممنوع ساخت، به بهانه اینکه آنها هم وابسته به کمونیست‌ها هستند ممنوع شوند. این ممنوعیت در ماده ۴۷ نظام‌نامه کارخانجات و مؤسسات صنعتی مصوب ۱۳۱۵/۵/۱۹ که در واقع قانون کار وقت بود به طور مصرح‌تری بیان گردید. طبق این ماده: «مزبور باید از دسته‌بندی و مواضعه و کارهایی که موجب اختلال امور کارخانه و پیشرفت کار شود خودداری نماید...»

مقاومت مقامات حاکم ایران در برابر شناسایی قانونی حق تشکل تا سال ۱۳۲۵ که دولت وقت مجبور شد تحت فشار کارگران به تصویب قانون کار و به رسمیت شناختن حق کارگران برای تشکیل اتحادیه‌های کارگری تن در دهد ادامه داشت. البته در قانون مذکور هم به ذکر اصول کلی بسنده شد تا بعداً محدودیت‌هایی در زمان وضع آیین‌نامه‌های اجرایی اعمال گردد. «در واقع نگارش قوانینی که اصول کلی را اعلام می‌دارد تا بعداً آیین‌نامه‌های اجرایی مصوب هیأت وزیران جزئیات دقیق آن را معین کند ترفند سیاسی معمول در ایران معاصر بوده است».

با این وجود، فصل هشتم قانون کار ۱۳۲۵ شامل مواد ۲۱ تا ۲۳ تحت عنوان «اتحادیه‌ها» نخستین متن قانونی بود که حداقل در ظاهر حق کارگران را برای تشکیل اتحادیه‌های کارگری به رسمیت شناخت.

هیأت وزیران در ۱۲ اسفند ۱۳۲۵ آیین‌نامه‌ای را تصویب کرد که بنیانگذاران اتحادیه‌های کارگری را موظف

می‌کرد که پیش از اقدام به تشکیل اتحادیه، نیت خود را کتباً به وزارت کار اطلاع دهند و رونوشت شناسنامه و گواهی عدم سوء پیشینه و پرسش‌نامه‌ای را که طبق مقررات تکمیل کرده‌اند ضمیمه آن کنند. وزارت کار، پس از دریافت مدارک مزبور موظف بود ظرف یک‌ماه موافقت یا مخالفت خود را با نیت کارگران برای تشکیل اتحادیه ابراز دارد. چنانچه وزارت کار موافقت نمی‌کرد، تنها راه چاره این بود که کارگران از شورای عالی کار که اکثریت اعضای آن با نمایندگان دولت و کارفرمایان بود، تقاضای تجدیدنظر کنند.

قانون کار سال ۱۳۲۸ تنها یک ماده یعنی ماده ۱۲ را به «سندیکا» اختصاص داده بود که به این شرح است: «کارگران و کارفرمایان مربوط به یک حرفه و یا یک کارگاه می‌توانند برای حفظ منافع حرفه‌ای خود، سندیکا تشکیل دهند و مکلفند طبق آیین‌نامه مربوط، آن را به ثبت رسانند...»

مقررات قانون کار سال ۱۳۲۸ در خصوص سندیکا نسبت به قانون کار سال ۱۳۲۵ بسیار مختصرتر بود، این اختصار بدین دلیل بود که «برخوردی با منافع کارفرما نداشته و مقاومتی در موقع تصویب آن ایجاد ننماید».

همچنین این قانون، اغلب مقررات و ضوابطی را که قانون کار سال ۱۳۲۵ مشخص کرده بود به سکوت برگزارد نموده و تفصیل آنها را در ماده ۲۰ خود به آیین‌نامه‌های وزارت کار، شورای عالی کار و هیأت وزیران محول کرده بود. این امر در واقع برای آن بود که قوه مجریه مقررات واقعی و عملی مربوط به کارگران و سندیکاها را تعیین کند.

به علاوه، مهمترین ضعف قانون کار سال ۱۳۲۸، پیش‌بینی نشدن ضمانت اجرا برای مقررات آن و موکول شدن تصمیم‌گیری در خصوص نحوه نظارت و ضمانت اجرا به آیین‌نامه‌های اجرایی بود که می‌بایست به تصویب کمیسیون دادگستری مجلس می‌رسید. آیین‌نامه‌ای که در عمر قانون مذکور به تصویب نرسید.

در سال ۱۳۳۷ قانون کار دیگری به تصویب رسید که فصل ششم آن معنون به عنوان «سندیکا» شامل مواد ۲۵ تا ۲۹ می‌شد. ماده ۲۵ به تعریف سندیکا، اتحادیه و کنفدراسیون اختصاص داشت و ماده ۲۶ کلیه سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها را در موقع تشکیل موظف به تنظیم اساسنامه و تسلیم آن به وزارت کار جهت ثبت می‌کرد. طبق ماده ۲۷ حقوق و وظایف اساسی سندیکا، اتحادیه و کنفدراسیون به‌قرار زیر بود:

الف) انعقاد پیمان جمعی کار؛

ب) خرید و فروش و تملک اموال منقول و غیرمنقول، مشروط به اینکه قصد تجاری و جلب نفع نباشد؛

پ) دفاع از حقوق و منافع حرفه‌ای اعضا؛

ت) تأسیس شرکت‌های تعاونی جهت رفع نیازمندی‌های اعضا؛

ث) تأسیس و ایجاد صندوق بیکاری به منظور تعاون و معاضدت کارگران بیکار.

بر اساس ماده ۲۸، اجبار و عطف و تهدید کارگران به قبول عضویت سندیکا و یا منع آنان از قبول عضویت در سندیکا ممنوع بود و طبق ماده ۲۹، سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها حق دخالت در امور سیاسی را نداشتند و فقط در موارد حفظ منافع حرفه‌ای و اقتصادی خود می‌توانستند نسبت به احزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند.

شماره ۹ پاییز ۱۳۸۷  
دانشنامه حقوق و سیاست  
شماره ۹  
۱۰۹

نوآوری‌های قانون کار سال ۱۳۳۷ را نسبت به قوانین قبلی، می‌توان به‌این ترتیب احصاء کرد:

- ۱- سلسله مراتب سندیکاها به‌ترتیب به‌صورت سندیکا، اتحادیه و کنفدراسیون مشخص گردید و بدین ترتیب بر حق تشکیل سندیکاهاى سطوح عالی تأکید و تصریح شد.
  - ۲- در اصلاحیه مورخ ۱۳۴۳/۱۱/۲۰ برحق تشکیل سندیکاهاى مشاغل آزاد نیز تأکید شد.
  - ۳- مسئله ثبت سندیکاها که پیش از آن، برابر ماده ۵۸۴ قانون تجارت در اداره ثبت اسناد صورت می‌گرفت به‌وزارت کار محول گردید.
  - ۴- حقوق و وظایف اساسی سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها در پنج بند احصاء شد و تکمله آن به‌آیین‌نامه مربوطه محول گردید.
- ۵- سندیکاها از دخالت در امور سیاسی منع شدند، البته به‌آنها اجازه ارتباط و همکاری با احزاب سیاسی داده شده بود اما به‌دلیل فقدان آزادی حزبی و نبود احزاب مستقل در جامعه آن روز، فایده عملی چندانی به‌این تمهید مترتب نبود.

### ب) حق تشکل در قوانین جاری ایران در مقایسه با مقررات اروپایی

در میان قوانین و مقررات جاری اصول ۲۶، ۱۰۴ و ۱۰۶ قانون اساسی به‌طور غیرمستقیم و قانون شوراهای اسلامی کار و فصل ششم قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ مستقیماً به‌حقوق و آزادی‌های سندیکایی ارتباط دارند. البته آیین‌نامه‌ها و مصوبات دیگری هم هستند که از اهمیت کمتری برخوردارند. پیشاپیش یادآوری این نکته ضروری است که در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، حق بر تشکیل و پیوستن به‌سندیکا، صراحتاً و شخصاً مورد توجه قرار نگرفته، این در حالی است که بسیاری از قوانین اساسی کشورهای متمدنی جهان به‌تفصیل یا اجمال به‌موضوع عنایت داشته و آن را جزو حقوق بنیادین کارگران به‌شمار آورده‌اند. این نکته، بخصوص با در نظر گرفتن زمان تصویب قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اینکه در آن موقع، تأمین حقوق کارگران در تمام ابعادش بحث روز بود و اساساً شعار ایدئولوژیکی از دو ابرقدرت جهان را تشکیل می‌داد، عجیب می‌نماید، به‌ویژه که کارگران و اتحادیه‌های آنان نقش بسیار مهمی در پیروزی انقلاب ضدسلطنتی ایفا نمودند.

از در هر حال، اصل بیست‌وششم قانون اساسی از آزادی احزاب و انجمن‌ها به‌طور کلی صحبت کرده و اصل یکصدوچهارم نیز مقرر داشته است: «به‌منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران و در واحدهای آموزشی، اداری، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضای این واحدها تشکیل می‌شود. چگونگی تشکیل این شوراهای و حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می‌کند».

روشن است شوراهایی را که در این اصل به‌آنها اشاره شده، به‌هیچ‌وجه نمی‌توان «سندیکا» تلقی کرد زیرا؛ اولاً در این اصل هدف از تشکیل شوراهای، تأمین قسط اسلامی، همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی



در پیشرفت امور امت و نه تأمین، حمایت و ارتقای منافع کارگران و یا کارفرمایان؛ دوام شورایی را که در آن هم نمایندگان کارگران و هم مدیران حضور دارند نمی‌توان سندیکای کارگری و یا کارفرمایی نامید.

اصل یکصدوششم هم که یک اصل کلی است و فقط به شوراهای اسلامی کار اختصاص ندارد، انحلال شوراها را جز در صورت انحراف از وظایف قانونی، ممنوع اعلام کرده و تعیین مرجع تشخیص انحراف و ترتیب انحلال شوراها و طرز تشکیل مجدد آنها را به قانون عادی محول نموده است. در این راستا در مورخه ۱۰/۳۰/۱۳۶۳ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار و در ۱۳۶۴/۷/۱۷ آیین‌نامه اجرایی قانون مذکور به تصویب رسیده است.

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ نیز تحت عنوان «تشکل‌های کارگری و کارفرمایی»، تشکل‌هایی مانند انجمن‌های اسلامی، انجمن‌های صنفی، شرکت‌های تعاونی مسکن، شرکت‌های تعاونی مصرف (توزیع)، کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته، کانون‌های هماهنگی شوراهای اسلامی کار، کانون‌های هماهنگی انجمن‌های اسلامی، کانون‌های انجمن‌های صنفی، کانون‌های هماهنگی تعاونی‌های مصرف کارگران و کانون‌های هماهنگی تعاونی‌های مسکن کارگران را ظاهراً جزو سندیکاهای کارگری و یا کارفرمایی محسوب کرده است، در حالی که از میان تشکل‌های فوق تنها «انجمن‌های صنفی» را می‌توان سندیکا به حساب آورد. زیرا اولاً: شرکت‌های تعاونی مسکن و مصرف به‌منظور همیاری با کارفرما جهت تأمین مسکن و یا کالاهای مصرفی اعضا به‌وجود می‌آیند در حالی که سندیکا برای حمایت از منافع کارگران در مقابل کارفرما شکل می‌گیرد.

دوماً کانون‌های کارگران و مدیران بازنشسته را نمی‌توان سندیکای کارگری یا کارفرمایی محسوب کرد زیرا کارگران و مدیران پس از بازنشستگی از قلمرو قانون کار خارج شده و از نظر حمایتی تابع مقررات تأمین اجتماعی می‌شوند.

سوماً همان‌طور که گفته شد شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های اسلامی به‌منظور تأمین قسط اسلامی و تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی به‌وجود می‌آیند و نه برای حفظ و دفاع از حقوق و منافع صنفی کارگر یا کارفرما، که نمی‌توان سندیکا محسوب نمود. به‌علاوه تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار، آشکارا آزادی انتخاب و گزینش سندیکای مورد علاقه کارگران را محدود ساخته و مقرر داشته است: «کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی یا نمایندگان کارگران را داشته باشند».

این در حالی است بنا به‌دلایلی که ذکر شد شورای اسلامی کار سندیکا به‌معنای واقعی به حساب نمی‌آید و نمایندگان کارگران هم اساساً تشکل به‌شمار نمی‌روند و در مواردی از سوی کارگران انتخاب می‌شوند که تشکلی در کارگاه وجود ندارد.

حق انتخاب سندیکا به‌وسیله کارگران، در قانون کار باز هم محدودتر شده است، زیرا در ماده ۱۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، تشکیل شورای اسلامی کار در واحدهای دارای بیش از ۳۵ نفر کارگر الزامی شده است و با توجه به اینکه طبق تبصره ۴ ماده ۱۳۱، کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه تشکل مذکور در تبصره را داشته باشند، عملاً در کارگاه‌های دارای بیش از ۳۵ نفر کارگر، اختیار تشکیل و گزینش سندیکای مورد علاقه خود را از دست می‌دهند.

شماره ۹ پاییز ۱۳۸۷

شماره ۹ پاییز ۱۳۸۷

علاوه بر محدود شدن حق کارگران و کارفرمایان در انتخاب سندیکای مورد علاقه خود، قانون کار زمینه حضور و دخالت دولت را در امور تشکل‌ها فراهم و بدین وسیله استقلال سندیکایی را زیر سؤال برده است. البته بیشترین دخالت در شوراهای اسلامی کار است؛ چرا که طبق ماده ۱۵ قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار «وزارت کار موظف است در واحدهایی که بیش از ۳۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکیل شورای اسلامی کار اقدام نماید». تبصره ماده ۱۵، دخالت دولت در تشکیل شوراها در شرکتهای بزرگی را که خود دولت کارفرمای آنهاست، به این صورت مورد تأکید قرار داده است که «زمان تشکیل شوراها در شرکتهای بزرگ دولتی از قبیل شرکتهای تابع وزارت نفت، شرکت ملی فولاد ایران، شرکت ملی صنایع مس ایران ... براساس این قانون به تشخیص شورای عالی کار خواهد بود».

گذشته از اینکه چنین ضابطه‌های اعمال تبعیض روشنی بین کارفرماهای بخش خصوصی و خود دولت است که در کارخانه‌ها و شرکتهای وابسته به خود، تشکیل شورا را با محدودیت روبه‌رو می‌کند، اساساً تشکیل شورای اسلامی کار چنین کارگاهی را در صورتی توانسته است در مقابل تشکیل شورای اسلامی کار در واحدهایی نظیر ایران خودرو یا نیروگاه‌ها، ذوب آهن و فولاد مبارکه اصفهان مقاومت نماید.

محدودیت‌هایی که در قانون اسلامی ایران به شرح فوق در تشکیل و انتخاب سندیکای مورد علاقه کارگران و کارفرمایان اعمال شده است کاملاً مغایر با بند ۲ ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر و ماده ۵ قسمت دوم منشور اجتماعی اروپاست که شرح آنها رفت. افزون بر این، طبق بند ۱ ماده ۱۱ کنوانسیون اروپایی حقوق بشر و نیز قسمت اول منشور اجتماعی اروپا و بند ۱ ماده ۱۲ منشور اروپایی حقوق بنیادین، حق تشکیل سندیکا و پیوستن به آن، برای «هرکس»، بدون اعمال تبعیض به رسمیت شناخته شده است؛ در حالی که ماده ۱۳۱ قانون کار ایران در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی حق تشکیل انجمن‌های صنفی را محدود به کارگران مشمول قانون کار نموده است. به این ترتیب و با در نظر گرفتن اینکه مطابق مواد ۱۸۸، ۱۸۹، ۱۹۰ و ۱۹۱ قانون کار، کارکنان دولت، کارگران کارگاه‌های خانوادگی، کارگران کشاورزی، باغداران، صیادان، کارکنان حمل و نقل، خدمه و مستخدمین منازل، کارگرانی که بخشی از مزد خود را از مراجعین یا مشتریان می‌گیرند، کارگران شاغل در کارهای دارای ساعات کار متناوب و نیز کارگران کارگاه‌های کوچک که از شمول قانون کار خارجند از حق تشکل محروم گردیده‌اند.

### نتیجه‌گیری

قاره اروپا که مهد انقلاب صنعتی می‌باشد پیش از مناطق دیگر دنیا شاهد وخامت اوضاع کارگران و ناملایمات اجتماعی ناشی از آن بوده است. در این گیرودار عده‌ای از فلاسفه و اندیشمندان گاه در جهت حمایت و گاهی در جبهه مخالفت با آزادی تشکل و تجمع گام برداشتند. فارغ از این بحث‌های نظری در عمل کارگران پس از پشت سر گذاشتن دوران ابتدایی پس از انقلاب صنعتی که بعضاً حتی به رقابت با یکدیگر نیز گذراندند، به تدریج به هم نزدیک شده و با اتحاد و همبستگی شغلی، دولتمردان و حتی کارفرمایان را وادار به قبول خواسته‌های خود نمودند؛ هر چند

دانشنامه حقوق و سیاست  
شماره ۹ پاییز ۱۳۸۲  
شیراز

حرکت آنها در این مسیر همیشه با توفیق همراه نبوده است.

از نتایج مهم جنبش سندیکایی، قانونی کردن حق ایجاد تشکل و سازمان‌های صنفی برای دفاع از منافع کارگران و حتی کارفرمایان بود. با پیشرفت کار سندیکا، نهضتی عظیم بین آنها برای نزدیکی و ائتلاف با یکدیگر پدیدار شد که به تدریج منجر به تشکیل فدراسیون‌های سندیکایی ملی و حتی کنفدراسیون‌های سندیکایی در سطح قاره اروپا گردید.

توأم شدن و یا مقارن شدن همگرایی سندیکایی در اروپا با همگرایی سیاسی، اجتماعی و اقتصادی دولت‌های اروپایی از یکسو و تمایل به اعلام رسمی حقوق و آزادی‌های فردی و جمعی افراد در بین اروپاییان از سوی دیگر منجر به امضا و اعلان کنوانسیون‌ها و منشورهایی گردید که ضمن آنها دولت‌های اروپایی عزم خود را برای حفظ و توسعه حقوق انسانی از جمله حق تشکیل سندیکا به اثبات رسانده و حتی حاکمیت خود را به نفع مراجع فراملی مانند دادگاه اروپایی حقوق بشر محدود نمودند تا ایمان خود را به اجرا و عملی ساختن حقوق مندرج در معاهدات حقوق بشری اروپایی و منجمله حق سندیکایی نشان دهند.

هم حرکت جنبش کارگری اروپا، هم قانونگذاری دولت‌های ملی اروپایی و هم مصوبات و عملکرد و حتی ساختار نهادهای فراملی اروپایی الگوی کارگران مناطق دیگر، سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان ملل متحد و کشورهای قاره‌های دیگر مورد توجه قرار گرفته است تا از دستاوردهای آنها بهره‌مند شوند. اینک کشورهای اروپایی در تلاشند تا با بازنگری و اصلاحات لازم در پیش‌نویس قانون اساسی و به تصویب رساندن آن در حقوق داخلی خود، حقوق بشر و از جمله آزادی سندیکایی را با انسجامی بیشتر به اجرا در آورند که یکی از نشانه‌های این حرکت پیش‌شرط قرار دادن رعایت حقوق بشر برای دولت‌های متقاضی ورود به اتحادیه اروپاست. ناگفته نماند که حاکمیت مجدد کاپیتالیسم در عرصه اقتصادی دنیا و از جمله نئوکاپیتالیسم اروپایی روند روبه رشد سندیکالیسم را با مشکل مواجه کرده، به طوری که در بیست سال گذشته در اغلب مناطق اروپایی عضویت در سندیکاها رو به کاهش بوده است. در این میان کشورهای اروپای شرقی که از ۱۹۸۹ به اروپای غربی نزدیک شدند شاهد تمایل قابل توجه کارگران به سندیکاگرایی نبودند.<sup>(۳۳)</sup>

این تغییر سلیقه و کاهش گرایش به سندیکاها دلایل اقتصادی دارد که از بحث ما خارج می‌باشد، اما به هر ترتیب قابل پیش‌بینی است که یک بحران سندیکایی نظیر آنچه که در قرن نوزدهم روی داده در راه است و قطعاً اروپا باز هم در کانون این بحران سندیکایی قرار خواهد گرفت. نظر به مراتب فوق، لازم است حقوقدانان و قانونگذاران ایران با درک مراتب فوق و با رفع ایراداتی که در قانون کار و سایر مقررات مربوطه وجود دارد استانداردهایی مطابق با استانداردهای کشورهای پیشرفته دنیا منجمله استانداردهای اروپایی وضع نماید که صد البته درک خصوصیات اجتماعی و شرایط داخلی و اقتضات اقتصاد جهانی و لحاظ آنها در وضع قوانین و مقرراتی منطبق با واقعیات تأثیر بسزایی خواهد داشت.





پی‌نوشت‌ها:

1- Betten, Lammy, *International Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, The Netherlands, 1993, p. 72.

2- Aristotle. *The Nicomachean Ethics* (Thomason transl.), BK.8, ch. 9, London, 1959, p. 219.

3- Figgis, *Political Thought from Gerson to Gratius, 1414-1625*, New York, 1960, p. 78.

4- Charles, E. Rice: *Freedom of Association*. New York University Press, New York, 1962, p. 4.

۵- هابز، توماس، *لویاتان*، ویرایش و مقدمه از سی. بی. مکفرسون، ترجمه حسین بشیریه، نشر نی، تهران، چ ۲، ۱۳۸۴، ص ۳۳۷.

۶- روسو، ژان ژاک، *قرارداد اجتماعی*، ترجمه عنایت‌الله شکیباپور، نگاه مطبوعاتی فرحی، چ ۲، تهران، ۱۳۴۵، ص ۲۹.

۷- جوزف، ویلیام تامس، *خداوندان اندیشه سیاسی*، ترجمه علی رامین، چ ۲، انتشارات علمی و فرهنگی، تهران، چ اول، ۱۳۸۳، ص ۹۵۷.

8- Horn, *Groups and Constitution*. Stanford, 1959, p. 7.

9- Martin, *Man and the State*. Chicago, 1951, p. 202.

10- Ibid. p.11.

11- Coker: *Recent Political Thought*. New York, 1934, p. 212.

۱۲- آرون، ریچون، *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*، ترجمه باقر پره‌زاد، چ ۱، حرکت کتاب‌های جیبی، تهران، ۱۳۵۲، ص ۱۵۹.

۱۳- وثوقی، منصور و علی‌اکبر نیک‌خلق، *مبانی جامعه‌شناسی*، انتشارات خردمند، تهران، چ ۲، ۱۳۷۲، ص ۳۳۳.

۱۴- گرینیت، کیت، *زمینه جامعه‌شناسی کار*، ترجمه پرویز صالحی، انتشارات مازیار، تهران، چ اول، ۱۳۸۳، ص ۳۲۶.

۱۵- بازارگاد، بهاء‌الدین، *مکتب‌های سیاسی*، انتشارات اقبال، تهران، چ ۲، ۱۳۴۲، ص ۱۰۷.

16- Coker, *op. cit.* p. ۵

۱۷- رحیق اغصان، علی، *دانش‌نامه در علم سیاست*، با همکاری دکتر مارک کلی، انتشارات فرهنگ ساز، چ اول، تهران، ۱۳۸۴، ص ۳۷۹.

۱۸- ابوسعیدی، مهدی، *حقوق بشر و سیر تکامل آن در غرب*، انتشارات آسیا، تهران، ۱۳۳۳، ص ۳۷۷.

۱۹- رحیق اغصان، علی، *پیشین*، ص ۳۷۹.

۲۰- ابوسعیدی، مهدی، *پیشین*، ص ۲۲۵.

۲۱- بازارگاد، بهاء‌الدین، *پیشین*، ص ۱۰۸.

22- [http://www. Anarchism.net](http://www.Anarchism.net) 1 - 3 - 2008.

۲۳- ابوسعیدی، مهدی، *پیشین*، ص ۲۲۵.

۲۴- عراقی، عزت‌الله، *دوره حقوق کار*، چ ۲، انتشارات دانشگاه ملی ایران، تهران، ۱۳۵۶، ص ۶۹.

25- [http://en.wikipedia.org/wiki/Trade\\_Unions\\_in\\_Europe](http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_Unions_in_Europe) 9 - 3 - 2003.

26- Ibid.

27- Sülker, *kemal Türkiye de Grev Hakkı ve Grevler*, İstanbul, 1976, p. 8.

28- Aktay, A. *Nizamettin Sendika Hakkı, Türk tarih kurumu Basimevi*, Ankara, 1993, p. 12.

29- Göze, Ayferi: *Sosyal Devlet Sistemi*. İstanbul. 1977, p. 12.

30- Aktay, *op. cit.* p. 14

۳۱- هاشمی، سیدمحمد، *نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران*، سمیه مجله تحقیقات حقوقی شماره ۹، نشریه

دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ۱۳۷۰، صص ۱۷ و ۱۸.

۳۲- آریایی، هوشنگ، *تحول و نقش اتحادیه‌های کارگری در انگلستان*، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۴، ص ۶۸.



64- ILO: Freedom of Association, an annotated bibliography, International Labour Office, Geneva, first published, 1999, p. 23.

65- <http://www.Hrcr.org> 4-3-2008.

66- Bercusson, Brian, European Labour Law and the EU charter of Fundamental Rights, European Trade Union Institute (ETUI), Brussels. 2002, p. 25.

۶۷- کاتبرت، مایک، پیشمین، ص ۱۷۶.

68- <http://www.echr.coe.int> 4-3-2008.

۶۹- کاتبرت، مایک، پیشمین، ص ۱۷۷.

۷۰- موجود در شبکه جهانی اینترنت.

71- <http://www.echr.coe.int>.

72- <http://www.echr.coe.int/E> 4-3-2008.

73- <http://www.fedee.com> 15-3-2008.