



بررسی وضعیت تشکلهای کارگری در ایران (رویکردها، راهبردها و پیشنهادهای سیاستی) گزارش اول: مطالعه تطبیقی تشکلهای کارگری (نمونههای موردی ایالات متحده آمریکا و سوئد)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خدای بزرگبخشایش همیشه بخوانید

بِسْمِ

شماره مسلسل: ۱۸۵۲۰
کد موضوعی: ۲۱۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

تاریخ انتشار:
۱۴۰۱/۹/۱

عنوان گزارش:

بررسی وضعیت تشکل‌های کارگری در ایران
(رویکردها، راهبردها و پیشنهادهای سیاستی)
گزارش اول: مطالعه تطبیقی تشکل‌های کارگری
(نمونه‌های موردی ایالات متحده آمریکا و سوئد)

نام دفتر:

معاونت پژوهش‌های اجتماعی و فرهنگی - دفتر مطالعات اجتماعی

تهیه و تدوین کنندگان:

محمدتقی ضرغام‌افشار، امید زندکریمخانی

مدیر مطالعه:

سینا شیخی

ناظران علمی:

کمیل قیدرلو، محمدرضا مالکی

ویراستار:

پرند فیاضی

صفحه آرا:

سیده فاطمه ابوطالبی

واژه‌های کلیدی:

۱. تشکل‌های کارگری
۲. کارفرما
۳. اتحادیه
۴. سه‌جانبه‌گرایی
۵. مصونیت‌بخشی



فهرست مطالب

۷

چکیده

۸

خلاصه مدیریتی

۱۰

مقدمه

۱۲

محور یکم - تنوع اتحادیه‌های کاری و انواع آنها

۱۶

محور دوم - سازوکارهای انتخاباتی اتحادیه‌ها

۱۸

محور سوم - مجوزهای فعالیت اتحادیه‌ها

۱۹

محور چهارم - سازوکارهای مصونیت بخشی به اعضای اتحادیه

۲۰

محور پنجم - دایره نفوذ اتحادیه‌ها و ضمانت اجرایی مصوبات آنها

۲۴

محور ششم - سازوکارهای سلب عضویت اعضا و اخراج آنها

۲۵

محور هفتم - سازوکارهای حل اختلاف میان اتحادیه و کارفرما

۲۷

محور هشتم - نقش کلی دولت در موضوع اتحادیه‌های کاری

۲۷

جمع‌بندی

۳۰

پی‌نوشت

فهرست جداول و نمودار

۱۰

نمودار سازمان‌های کارگری برحسب انواع آن (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی)

۱۲

جدول ۱. میزان تراکم اتحادیه‌ها در سوئد به تفکیک

۱۳

جدول ۲. نحوه سازمان‌یابی کارگران در سوئد

۲۸

جدول ۳. مقایسه تطبیقی وضعیت تشکل‌های کارگری در آمریکا و

سوئد



بررسی وضعیت تشکل های کارگری در ایران (رویکردها، راهبردها و پیشنهاد های سیاستی)

گزارش اول: مطالعه تطبیقی تشکل های کارگری (نمونه های موردی ایالات متحده آمریکا و سوئد)

[چکیده]

قوانین بالادستی این دو کشور، اجازه شکل گیری انواع اتحادیه ها داده می شود، به طوری که کارکنان و کارفرمایان، اتحادیه های مخصوص به خود را داشته و در سطوح محلی، ایالتی و بین المللی فعالیت می کنند. وزارت کار آمریکا چارچوب هایی برای انتخابات را مشخص و جزئیات را به خود اتحادیه ها واگذار کرده است؛ اما در سوئد فرایند انتخابات به صورت کامل بر عهده خود اتحادیه هاست. در هر دو کشور کارفرمایان حق ندارند در کار اتحادیه ها خللی وارد نمایند؛ مصادیق پرشماری از رفتارهای نادرست کارفرمایان بیان شده است که کارکنان می توانند از کارفرمای مذکور شکایت کنند. سلب عضویت اعضا در اتحادیه ها در صورت زیرپا گذاردن اساسنامه و محکومیت های قضایی اعضا بوده و در مورد فرایند حل اختلاف نیز طبق قوانین دو کشور، نهادی ذیل وزارت کار برای حل اختلاف تعیین شده است.

با وجود تأکیدات قانونی صریح اما متاسفانه شاهد هستیم که به موازات کاهش قدرت تشکل های کارگری، مشکلات عدیده ای برای کارگران رخ داده است. هرگونه بیان اعتراض و کنش گری کارگران در رابطه احقاق حقوق، می تواند منجر به تعویق افتادن حقوق، اخراج بی قاعده و موقتی سازی قراردادهای آنان شود که علاوه بر صدمه زدن به امنیت شغلی و امنیت روانی کارگران، امکان مطالبه حقوق مصرح آنان را نیز تا حد زیادی از آنان سلب نموده است. چنین وضعیتی ضرورت آسیب شناسی تشکل های کاری و راهکارهایی برای برون رفت از این وضعیت در ایران را ضروری می نماید. این گزارش اولین گام از مطالعات لازم در این حوزه است که با بهره گیری از تجربه کشورهای پیشگام به مطالعه پیرامون تشکل های کاری در این کشورها می پردازد و نقطه عزم خود را مطالعه درباره اتحادیه های کاری در سوئد و آمریکا قرار داده است. طبق

[خلاصه مدیریتی]

را مشخص و جزئیات را به خود اتحادیه‌ها واگذار کرده است. برگزاری انتخابات نیز با نظارت وزارت کار انجام می‌شود، ولی دخالتی در انجام آن ندارد. همچنین کارکنانی که در محل کار خود خواستار پیوستن به یک اتحادیه باشند، باید از وزارت کار درخواست رسمی کنند. به این ترتیب انتخابات پنهان توسط وزارت کار انجام شده و در صورت رأی اکثریت، اتحادیه مد نظر کارکنان به‌عنوان نماینده آنان شناخته می‌شود. به‌طور مختصر می‌توان گفت که در آمریکا وزارت کار تنها وظیفه نظارت کلی را برعهده دارد و در جزئیات امور دخالتی ندارد. همچنین اساسنامه داخلی هر اتحادیه که توسط خود اتحادیه تنظیم می‌شود، تا جایی که با قوانینی بالادستی از جمله قوانین فدرال تداخل نداشته باشد، لازم‌الاجراست. اما در سوئد همین میزان اندک از مداخله در فرایند انتخابات توسط دولت را نیز شاهد نیستیم و فرایند انتخابات به‌صورت کامل، برعهده خود اتحادیه‌هاست.

۳ از آنجایی که تشکیل اتحادیه‌ها در قوانین آمریکا و سوئد به رسمیت شناخته شده است، آنها نیاز به دریافت مجوز برای فعالیت خود ندارند، بلکه اتحادیه پس از تشکیل، به‌صورت خودکار در وزارت کار ثبت می‌شود. در قوانین کلی آمریکا و سوئد، مجوز اقدامات مختلف اتحادیه‌ها نظیر چانه‌زنی جمعی، اعتصاب، راه‌پیمایی و... به رسمیت شناخته شده است.

۴ در قوانین دو کشور به‌صراحت ذکر شده که کارفرمایان حق ندارند در کار اتحادیه‌ها خللی وارد نمایند و مصادیق پرشماری از رفتارهای نادرست کارفرمایان بیان شده است که در صورت رخ دادن هر کدام، کارکنان می‌توانند از کارفرما یا شرکت مذکور شکایت کنند. برای مثال عنوان شده که کارفرما حق ندارد افراد عضو اتحادیه و اعضای هیئت مدیره آن را مورد تبعیض قرار دهد یا بدون دلیل موجه آنان را اخراج کند. در قوانین آمریکا به‌روشنی تصریح شده است که کارفرما حتی حق ندارد از شرایط عضویت کارکنان خود در اتحادیه سؤال کند یا از آنها بخواهد به عضویت خود پایان دهند. همچنین در قوانین دو کشور تأکید شده است که کارفرما حق ندارد کارکنان را برای سوق دادن به عدم عضویت در اتحادیه، به تعطیل کردن شرکت یا کارخانه تهدید کند.

۵ طبق قوانین دو کشور، کارفرما موظف است با نماینده‌های اتحادیه به گفتگو و چانه‌زنی پیرامون مسائل مشترک بپردازد و خودداری از این کار بر خلاف قانون بوده و با توبیخ همراه خواهد شد. نتیجه چانه‌زنی

این گزارش اولین قسمت از مجموعه گزارش‌هایی است که به مطالعه پیرامون تشکلهای و اتحادیه‌های کاری در کشورهای گوناگون پرداخته است و آنها را از چندین منظر بررسی می‌کند. شایان ذکر است در انتخاب نمونه‌های موردی برای انجام مطالعه تطبیقی، شاخص‌هایی چون پرنفوذ بودن تشکلهای کاری در یک کشور، قرابت فرهنگی یا اجتماعی نمونه‌ها با ایران و پردازش جامع به کشورها بالگوهای مختلف حکمرانی مبنا قرار گرفته‌اند، به‌طوری که نمونه‌ها بر خوردار از حداقل یک یا دو مورد از این شاخص‌ها هستند. گزارش کنونی بر اتحادیه‌های کاری در سوئد و آمریکا متمرکز است.

این سلسله گزارش به‌واکاوی اتحادیه‌های کاری مختلف در این کشورها در ۸ محور پرداخته است. این محورها عبارتند از:

- ۱** تنوع تشکلهای،
- ۲** سازوکارهای انتخاباتی،
- ۳** سازوکارهای صدور مجوز برای فعالیت،
- ۴** سازوکارهای مصونیت‌بخشی به اتحادیه و اعضا،
- ۵** دایرة نفوذ تصمیمات اتحادیه و ضمانت اجرایی آن،
- ۶** شرایط سلب عضویت اعضا و اخراج آنها،
- ۷** سازوکار حل اختلاف میان اتحادیه و کارفرما،
- ۸** نقش کلی دولت در موضوع اتحادیه‌های کاری.

به‌طور خلاصه می‌توان یافته‌های این پژوهش در ۸ محور فوق را این‌گونه خلاصه کرد:

۱ در آمریکا و سوئد قانون، اجازه شکل‌گیری انواع اتحادیه‌ها را به افراد می‌دهد و هم کارکنان و هم کارفرمایان، اتحادیه‌های مخصوص به‌خود را دارند. همچنین این اتحادیه‌ها در سطوح محلی، ایالتی و گاهی بین‌المللی فعالیت می‌کنند. گاهی این اتحادیه‌ها فقط افراد یک صنف خاص را دربرمی‌گیرند و گاهی کارکنان صنایع گوناگون با تنوع بالا همگی عضو یک اتحادیه هستند. در سال‌های گذشته، برخلاف اروپا، شوراهای کاری در آمریکا ممنوع شده‌اند و در سوئد نیز به‌چشم نمی‌خورند و تنها شوراهای کاری در سوئد، مربوط به بخش‌هایی است که با اتحادیه اروپا در ارتباط هستند. منظور از شورای کاری، گروهی از کارکنان است که در تصمیم‌گیری‌ها با کارفرمایان همکاری داشته و عضوی از شورای تصمیم‌گیری باشند.

۲ سازوکارهای انتخاباتی در آمریکا، با همکاری وزارت کار و خود اتحادیه‌ها انجام می‌شود. بدین صورت که وزارت کار چارچوب‌هایی کلی

۷ هم در آمریکا و هم در سوئد، نهادی ذیل وزارت کار برای حل اختلاف کارکنان و کارفرما در نظر گرفته شده است ولی در مرحله اول این موضوع برعهده خود آنها گذاشته شده است تا با انتخاب یک نهاد سوم بی طرف به عنوان داور، به حل این اختلاف بپردازند و در صورتی که این صلح حاصل نشود، ابتدا در سطح محلی، سپس ایالتی و در نهایت در سطح ملی به داوری میان آنها اقدام خواهد شد. نهادهای داور نیز در قوانین کار دو کشور پیش‌بینی شده‌اند.

۸ در نهایت باید گفت که در سوئد، دولت حق تشکیل اتحادیه را کاملاً به رسمیت شناخته است و کمترین دخالت را در ساز و کار آنها دارد. ولی در آمریکا، دولت نقش بیشتری در امور مربوطه به اتحادیه‌ها دارد و جدا از تصویب قوانین و فراهم کردن زمینه، در برگزاری انتخابات آنها و برخی جهت‌دهی‌های دیگر نقش دارد. مثلاً در آمریکا ۲۷ ایالت، قانونی را تصویب کرده‌اند که الزام کارکنان به عضویت در اتحادیه را ممنوع می‌کند و آن را به اختیار خود افراد می‌گذارد. در نظر داشته باشیم که در سوئد نزدیک به ۹۰ درصد افراد عضو اتحادیه‌ها هستند، ولی این میزان در آمریکا نزدیک به ۱۰ درصد است.

اتحادیه با کارفرما (یا اتحادیه کارفرمایان) ارزشی معادل قانون دارد و طرفین ملزم به انجام آن هستند. همچنین اگر چانه‌زنی به نتیجه نرسد، اتحادیه حق دارد فراخوان اعتصاب صادر کند و اعضای اتحادیه در اقدامی کاملاً قانونی حق اعتصاب و تعطیلی کار را دارند. البته تفاوت آمریکا و سوئد در این است که در آمریکا فقط بخش خصوصی حق اعتصاب دارد و بخش فدرال فاقد این امتیاز است، ولی در سوئد تمام بخش‌ها از جمله پلیس، حق اعتصاب و دست کشیدن از کار را دارند.

۶ سلب عضویت اعضا در صورتی اتفاق می‌افتد که اساسنامه اتحادیه زیر پا گذاشته شود و اقداماتی انجام شود که وجود اتحادیه را به خطر بیندازد. عضویت در اتحادیه‌های رقیب نیز یکی دیگر از دلایل سلب عضویت است. همچنین اتحادیه حق دارد افرادی را که برای لغو اعتبار آن اتحادیه اقدام کرده‌اند، سلب عضویت کند زیرا هستی آن را به خطر انداخته‌اند. محکومیت‌های قضایی و جرائم نیز می‌تواند به سلب عضویت اعضا منجر شود. همچنین افرادی که برای مدتی طولانی کار نکنند یا شهر و ایالت خود را تغییر دهند نیز ممکن است از شمول یک اتحادیه خاص خارج شوند.



مقدمه

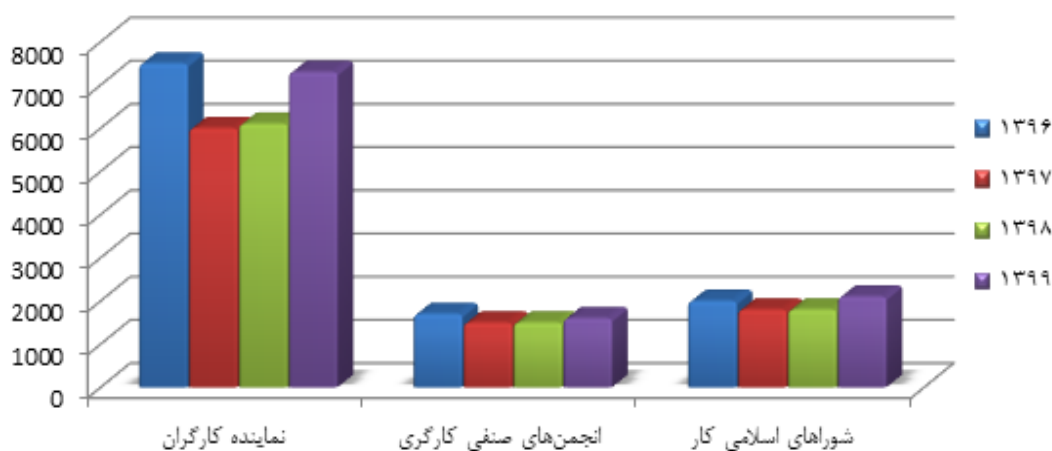
با وجود تأکیدات قانونی صریح، عنایت ویژه رهبران انقلاب اسلامی و انگیزه طراحان قانون اساسی به منظور تکریم کارگران و حفظ حقوق آنان، در سال‌ها و دهه‌های اخیر شاهد آن هستیم که به موازات کاهش قدرت تشکل‌های کارگری، مشکلات عدیده‌ای نیز برای کارگران رخ داده است؛ از جمله به تعویق افتادن مکرر حقوق آنان (به صورتی که بعضاً بیش از ۶ ماه پرداختی جدید دریافت نمی‌کنند)، اخراج بی‌قاعده آنان تحت عنوان طرح تعدیل کارگران، موقتی‌سازی قراردادهای کارگری که علاوه بر صدمه زدن به امنیت شغلی و امنیت روانی کارگران، امکان مطالبه حقوق مصرح آنان را نیز تا حد زیادی از آنان سلب نموده است.

سه مدل تشکل رسمی مندرج در فصل ششم قانون کار (شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نهاد نمایندگی کارگران) بسترهای قانونی مساعدی برای پیگیری حقوق و مطالبات کارگران هستند. با وجود این هر یک از این سه مدل، از ضعف‌ها و نقصان‌هایی رنج می‌برند، به طوری که نتوانسته‌اند بایسته‌های مطلوب به منظور ایجاد یک تشکل مستقل، پرنفوذ و مؤثر را فراهم آورند. (۱) برخی از مهم‌ترین نقصان‌های قانونی مورد اشاره عبارتند از:

- عدم استقلال تشکل‌های کارگری و دخالت‌های مختلف مدیریت در امور این تشکل‌ها،
- سازوکارهای معیوب در فرایند انتخابات تشکل‌ها؛ به طوری که امکان مداخله مدیر و نماینده وزارتخانه را در انتخابات ایجاد می‌کند،
- فقدان حمایت‌های قانونی لازم به منظور پیوستن کارگران با قراردادهای موقت به این تشکل‌ها،
- فقدان سازوکارهای مناسب به منظور حل اختلاف در محیط کار.

در این میان مواجهات میدانی نشان می‌دهد که شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی نسبت به مدل نمایندگی، به دلیل بهره‌مندی از ابزارها و اهرم‌های لازم برای پیگیری مطالبات کارگران، همواره با اقبال بیشتری از سوی کارگران مواجه بوده‌اند. برعکس، مدل نمایندگی، از اقبال کمتری از سوی کارگران برخوردار بوده است؛ چرا که کارفرمایان همواره امکان نفوذ و کنترل بیشتری بر نماینده کارگران داشته‌اند. به عبارت دیگر آن دسته از نمایندگان که قصد و کالت واقعی از سوی کارگران را داشته باشند، به طرق مختلف در معرض تهدید و تطمیع کارفرمایان قرار می‌گیرند و موقعیت آنان را به شدت آسیب‌پذیر می‌نمایند. با وجود این به دلیل نفوذ و قدرت کارفرمایان، همان‌طور که در نمودار ۱ ملاحظه می‌شود، در عمل مدل نمایندگی کارگران، دارای بیشترین فراوانی در میان انواع تشکل‌های کارگری است؛ امری که می‌تواند نمایانگر نفوذ مدیران و کارفرمایان در میان تشکل‌های کارگری باشد (۲).

نمودار سازمان‌های کارگری بر حسب انواع آن (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی)^۱



1. Weo.mcls.gov.ir



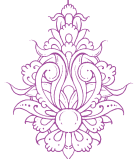
با این اوصاف فهم دقیق از مصائب میدانی کارگران، درک درست از ظرفیت‌های قانونی در اسناد بالادستی و البته کسب تجارب از نمونه‌های موفق از تشکل‌های کارگری در سایر کشورهای جهان به‌عنوان منابعی الهام‌بخش، می‌تواند ابزارهای لازم را در خدمت سیاستگذار به‌منظور اصلاح قوانین مرتبط با تشکل‌های کارگری بگذارد. مطالعات پیشینی صورت گرفته درباره تشکل‌های کارگری و مصاحبه با فعالان این حوزه نشان می‌دهد که مهم‌ترین مشکلاتی که کارگران در ایران، پیش و پس از تشکیل‌یابی در حوزه کارگری با آن مواجهند را می‌توان در ۸ محور خلاصه کرد:

- ۱- ترکیب نامناسب تشکل‌ها،
- ۲- سازوکارهای معیوب انتخاباتی،
- ۳- سازوکارهای سختگیرانه صدور مجوز برای فعالیت،
- ۴- سازوکارهای ناقص مصونیت‌بخشی به اتحادیه و اعضا،
- ۵- دایره نفوذ اندک تصمیمات اتحادیه و ضمانت اجرایی پایین آنها،
- ۶- شرایط مبهم و تفسیرپذیر سلب عضویت اعضا و اخراج آنها،
- ۷- سازوکار حل اختلاف میان اتحادیه و کارفرما،
- ۸- نقش غیربهبینه دولت در تشکل‌ها به‌جای ایفای نقش تنظیم‌گری در محیط کار.

این گزارش که گام اول از سلسله گزارش‌های مرتبط با مطالعات تطبیقی پیرامون تشکل‌های کارگری است با تمرکز بر روی این ۸ محور، به‌دنبال راهکارهایی می‌باشد که تشکل‌ها در این کشورها به سامان دادن این مسائل پرداخته‌اند. درنهایت این گزارش‌های تطبیقی به همراه گزارشی که به‌صورت مجزا به آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران می‌پردازد، راهکارهایی را برای سامان‌بخشی به این ۸ محور ارائه می‌کنند که به‌منظور انعکاس در قوانین بالادستی کشور به‌خصوص قانون کار پیشنهاد خواهند شد.

شایان ذکر است انتخاب نمونه‌های موردی برای انجام مطالعه تطبیقی، باید از منطق مشخصی پیروی کند تا انتخاب آنها را توجیه‌پذیر گرداند. بر این اساس، انتخاب نمونه‌ها در این گزارش، با شاخص‌هایی چون «پرنفوذ بودن تشکل‌های کارگری» در یک کشور، «ریشه‌دار بودن و پرسابقه بودن» آنها، «قرابت فرهنگی یا اجتماعی نمونه‌ها با ایران» و «پردازش جامع به کشورها با الگوهای مختلف حکمرانی» مبنای قرار گرفته‌اند. به‌طوری که نمونه‌ها بر خوردار از حداقل یک یا دو مورد از این شاخص‌ها هستند. در این گزارش که به بررسی تطبیقی تشکل‌های کارگری در ایالات متحده و سوئد می‌پردازد، سوئد به‌دلیل ریشه‌دار بودن و پرنفوذ بودن تشکل‌های کارگری در آن و آمریکا به‌دلیل نقش الهام‌بخش دولت در تنظیم‌گری محیط کار انتخاب شده‌اند.

درنهایت شایان ذکر است آنچه در انگلیس Trade Union و در آمریکا Labour Union خوانده می‌شود، در کشور ما معمولاً اتحادیه‌های «کارگری» نامگذاری شده است. اما واژه «کارگری» برای معرفی این اتحادیه‌ها دقت کافی را ندارد، زیرا این تشکل‌ها در کشورهای مختلف نه تنها کارگران، بلکه معلمان، پزشکان و پرستاران، خلبانان، کارمندان دولتی و قشرهای متنوع کاری را در بر می‌گیرند؛ تا آنجا که برای مثال در سوئد مستمری‌بگیران نیز تحت حمایت رسمی و قانونی اتحادیه قرار دارند. از این رو بهتر است که برای این اتحادیه‌ها نامی جامع‌تر در نظر گرفته شود. در گزارش حاضر پیشنهاد می‌کنیم که از نام «اتحادیه‌های کاری» استفاده شود.





[محور یکم - تنوع اتحادیه‌های کاری و انواع آنها]

جزو بالاترین درصدها در میان کشورهای جهان به‌شمار می‌رود. از جمعیت حدود ۱۰ میلیون نفری سوئد، نزدیک به ۳/۶ میلیون نفر عضو اتحادیه‌ها هستند. البته این عدد، دانشجویان و بازنشستگان را نیز دربرمی‌گیرد. میزان عضویت بخش دولتی و خصوصی در اتحادیه‌های کاری سوئد را می‌توان در جدول ۱ مشاهده کرد:

سوئد

بالاترین میزان گسترش اتحادیه‌های کاری را می‌توان در کشورهای اسکاندیناوی یافت. تراکم اتحادیه^۱ در کشورهای این منطقه به‌طور کلی بسیار بالاست به‌طوری‌که در سال ۲۰۱۹ در سوئد ۶۸ درصد کارکنان عضو اتحادیه بوده‌اند که البته این میزان نسبت به اوج خود یعنی ۸۵ درصد در سال ۱۹۹۳ پایین‌تر است، ولی هنوز هم

جدول ۱. میزان تراکم اتحادیه‌ها در سوئد به تفکیک

درصد کارگران غیر ییدی عضو اتحادیه	درصد کارگران ییدی عضو اتحادیه	درصد تراکم اتحادیه	
۸۱	۷۲	۷۹	بخش دولتی
۶۷	۵۷	۶۳	بخش غیر دولتی

سه کنفدراسیون اصلی است و ۹۲،۸۸۲ عضو دارد. سایر نهادهای کوچک‌تر خارج از کنفدراسیون‌های اصلی عبارتند از: اتحادیه خلبانان، اتحادیه‌هایی که آتش‌نشانان و باراندازها^۲ را سازماندهی می‌کنند و اتحادیه رادیکال SAC^۳، معروف به سندیکالیست‌ها. نکته مهم درباره این فدراسیون‌ها، ارتباط ارگانیک و تقریباً مستمر آنها با یکدیگر است. برخلاف ایران که تشکل‌ها، معمولاً مجموعه‌هایی در خود و بی‌ارتباط با سایر تشکل‌ها هستند، روابط بین این فدراسیون‌ها در سوئد، کاملاً تعریف شده و به‌صورت مستمر جریان دارد؛ برای مثال توافق‌های فراوانی بین اکثر اتحادیه‌های LO و TCO برای کمک به حل اختلافات احتمالی (برای مثال بر سر عضویت) شکل گرفته است. اگرچه رقابت نیز بین این اتحادیه‌ها رقابت بین TCO و SACO وجود دارد، زیرا بسیاری از کارمندان می‌توانند بین اتحادیه‌ها در هر یک از کنفدراسیون‌ها انتخاب کنند و وب‌سایت‌های مقایسه‌ای وجود دارد که به اعضای بالقوه اجازه می‌دهد تا مزایای نسبی ارائه شده توسط اتحادیه‌های رقیب را ارزیابی کنند. اما در عمل، کارمندان معمولاً به اتحادیه‌ای می‌پیوندند که با کارفرمای آنها قرارداد جمعی دارد.^(۴) اتحادیه‌های سوئد را می‌توان در جدول ۲ این‌گونه نشان داد:

در سوئد اتحادیه‌های مختلفی وجود دارد که بیشتر آنها با یکدیگر متحد شده‌اند و کنفدراسیون‌ها را تشکیل داده‌اند. سه کنفدراسیون اصلی به نام‌های LO^۲، TCO^۳ و SACO^۴ وجود دارد که هر کدام با بخش متفاوتی از ساختار شغلی سروکار دارند. بزرگ‌ترین کنفدراسیون اکنون TCO است که ۱۴ اتحادیه را دربرمی‌گیرد و ۱،۴۱۷،۸۸۹ عضو دارد و بیشتر کارگران غیر ییدی مانند کارمندان بخش دولتی و خصوصی، از جمله افراد حرفه‌ای همچون مهندسان، پرستاران، روزنامه‌نگاران، معلمان، افسران پلیس و حسابداران را سازماندهی می‌کند. دومین کنفدراسیون بزرگ، که تا سال ۲۰۱۹ جایگاه نخست را داشت، LO است که آن هم ۱۴ اتحادیه وابسته و ۱،۴۱۰،۶۰۶ عضو دارد و عمدتاً کارگران ییدی و افراد حرفه‌ای در بخش‌های دولتی و خصوصی، کارمندان ویژه و اقشاری مانند پرستاران کمکی، مکانیک خودرو، کارگران رستوران، معلمان و کارگران کارخانه را سازماندهی می‌کند. کوچک‌ترین کنفدراسیون SACO است که کارمندان دانش‌آموخته همچون حسابداران، وکیلان، فیزیوتراپیست‌ها و معلمان را سازماندهی می‌کند و ۲۱ اتحادیه وابسته و ۷۰۶،۳۰۶ عضو دارد. همچنین یک انجمن مدیران (Ledarna) وجود دارد که خارج از

1. Union density
2. Landsorganisationen i Sverige (Swedish Trade Union Confederation)
3. Tjänstemännens Centralorganisation (Swedish Confederation of Professional Employees)
4. Tjänstemännens Centralorganisation (Swedish Confederation of Professional Employees)
5. SDU
6. Sveriges Arbetares Centralorganisation Syndikalisterna

۷. همه عددهای بالا مربوط به آمار سال ۲۰۱۹ است. همچنین تعداد اعضای بیان شده در بالا، شمار کل عضویت است و اعضای اتحادیه‌های فعال در بازار کار به‌همراه دانشجویان و بازنشستگان را دربرمی‌گیرد.

جدول ۲. نحوه سازمان‌یابی کارگران در سوئد

سازمان‌یابی افقی		سازمان‌یابی عمودی	
یک دانش و سواد مشترک	یک تخصص مشترک		
-	-	-	کارگران یقه‌آبی ^۱
-	-	-	کارکنان یقه‌سفید ^۲
-	-	-	کارکنان دانش‌آموخته ^۳

توضیح: در هر کدام از خانه‌های - جدول، می‌توان اتحادیه‌ای را جای داد.

* کارگران یقه‌آبی، آن دسته از کارگرانی هستند که کارهای یدی و ستگین‌تر را برعهده دارند. مانند کارگران ساخت‌وساز، اپراتورهای ماشین‌آلات، رانندگان خودرو و سنگین و... وجه تسمیه، به دلیل رنگ تیره لباس کارگران برای جلوگیری از کثیف‌شدن‌های پی‌درپی بوده است.
** کارکنان یقه‌سفید، کارکنانی هستند که بیشتر در ادارات و دفاتر مشغول به کارند و کارهای یدی انجام نمی‌دهند.
*** این دسته از کارکنان، افرادی هستند که مدرک دانشگاهی دارند و در کارهای تخصصی‌تر مشغول به کارند.

به‌ویژه برای ایرلند و بریتانیا که قبلاً فاقد قوانینی از این دست بودند، بسیار مهم بوده است.^(۶)

شوراهای کاری اجباری نیستند، اما می‌توانند در شرکت‌هایی با اندازه معین به درخواست نیروی کار ایجاد شوند. این شوراهای میان کارکنان، طبق رویه‌های تعیین شده در قوانین ملی انتخاب می‌شوند و در اکثر نظام‌ها، اتحادیه‌های کاری مجاز به معرفی نامزدها هستند و ممکن است پس از انتخاب شدن، از اعضای شورای کار نیز حمایت کنند.^(۷)

اتحادیه‌ها در محل کار نمایندگانی را برای حمایت از اعضای خود دارند که معمولاً از بین خود آنها انتخاب شده‌اند. در هر محل کار معمولاً افراد گوناگونی در شغل‌های مختلف صنعتی، مدیریتی، آموزشی و... در کنار هم کار می‌کنند و از آنجایی که هر کدام از این کارکنان را اتحادیه‌های مختلفی تحت حمایت خود قرار می‌دهند، در عمل، نمایندگانی از چندین اتحادیه در یک محیط کار وجود دارند. ساختار افقی تفکیک اتحادیه‌های سوئد، (با کنفدراسیون‌های مجزا برای کارمندان یدی، غیر یدی و فارغ‌التحصیل) و همچنین اتحادیه مدیران خارج از سه کنفدراسیون، به این معناست که بسیاری از کارفرمایان برجسته، قراردادهای دسته‌جمعی جداگانه‌ای با سه یا احتمالاً چهار اتحادیه خواهند داشت و هر یک از اینها دارای حق مذاکره و نمایندگی خواهند بود.

همچنین اتحادیه‌ها در سوئد به واسطه تشکیل حزب سیاسی مستقل یا ارتباط با احزاب سیاسی موجود، سعی می‌کنند تا قدرت نفوذ و چانه‌زنی خود را بالا ببرند. برای مثال LO بنابه یک سنت طولانی دارای رابطه‌ای نزدیک با سوسیال دموکرات‌های سوئد است، به طوری که رئیس LO، یکی از اعضای اجرایی حزب است. اما دو کنفدراسیون دیگر بر خلاف LO، بر استقلال حزبی خود به لحاظ سیاسی تأکید می‌کنند.

همچنین در سوئد خود کارفرمایان نیز اتحادیه مخصوص به خود را دارند. انجمن «مقامات محلی و مناطق سوئد» (SALAR)^۱ یک سازمان نماینده کارفرمایان است که از دولت محلی در سوئد حمایت می‌کند و تمام شهرداری‌ها و بخش‌های مختلف اداری سوئد عضو آن هستند.^(۸) این سازمان بیش از یک میلیون کارفرما را تحت حمایت خود دارد و به نمایندگی از آنها با اتحادیه‌های کاری، دولت، پارلمان^۲ و حتی اتحادیه اروپا مذاکره می‌کند.

در سوئد اتحادیه‌های کاری نمایندگی کامل کارکنان در محل کار را برعهده دارند، اما شوراهای کار^۳ (مشابهش در ایران، شوراهای اسلامی کار است که یکی از سه مدل تشکلی رسمی مندرج در فصل ششم قانون کار است) که در دیگر کشورهای اروپایی به چشم می‌خورند در سوئد وجود ندارند. شوراهای کار در سوئد نهادهایی برای همکاری و هماهنگی بین کارگران و مدیریت بوده‌اند که در سال ۱۹۴۶ براساس توافقنامه بین انجمن کارفرمایان^۴ و کنفدراسیون اتحادیه‌های کاری^۵ در این کشور تأسیس شدند. در سال ۱۹۷۶ بنابه تحولاتی که در جامعه کاری رخ داد، موافقتنامه شوراهای کار فسخ شد. امروزه تنها شورای کار در سوئد، شوراهای کار اروپا است که سوئد نیز کارکنانی در آنها دارد.^(۹) به این ترتیب برخلاف ایران که شوراهای اسلامی کار، سهمی مهم از تشکلهای کاری را شامل می‌شوند، در سوئد، این انجمن‌های صنفی هستند که غالب تشکلهای حوزه کاری را شکل می‌دهند.

در شورای کار، نمایندگان کارکنان با مدیریت در مورد شیوه کار و تولیدات و خدمات مشورت می‌کنند و در جهت‌دهی کلان مجموعه نیز همکاری کرده و به این ترتیب تصمیم‌گیری‌های جمعی و مشترک صورت می‌گیرد. البته در نتیجه دستورالعمل‌هایی که در اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۲ وضع شد، اکنون برای همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا این امکان فراهم شده است که شوراهای کاری ایجاد کنند؛ اقدامی که

1. Swedish association of local authorities and regions
2. Riksdagen
3. Works Councils
4. SAF
5. LO



آمریکا

اتحادیه‌های کاری در ایالات متحده سازمان‌هایی هستند که از کارکنان صنایع مختلف در این کشور نمایندگی می‌کنند. این اتحادیه‌ها از زمان تصویب قانون ملی روابط کار در سال ۱۹۳۵ به رسمیت شناخته شده‌اند و در حوزه‌های مختلفی فعالیت می‌کنند، اما به خصوص بر روی چانه‌زنی جمعی بر سر مسئله دستمزد و مزایا و همچنین سازوکارهای حل اختلاف میان نمایندگان اتحادیه‌ها با مدیریت متمرکز هستند. اتحادیه‌های کاری بزرگ‌تر نیز معمولاً علاوه بر این موارد، در فعالیت‌های لابی‌گری و تبلیغات انتخاباتی در سطح ایالتی و فدرال شرکت می‌کنند تا قدرت چانه‌زنی و نفوذ بیشتری به دست آورند.

درصد کارکنانی که عضو اتحادیه هستند («تراکم اتحادیه‌های کاری»)، در کشورهای گوناگون متفاوت است. در سال ۲۰۲۰، این میزان در ایالات متحده ۱۰/۸ درصد بود که در مقایسه با ۲۰/۱ درصد در سال ۱۹۸۳ تقریباً نصف شده است. امروز نزدیک به ۱۴/۳ میلیون عضو در ایالات متحده وجود دارد در حالی که در سال ۱۹۸۳ این تعداد ۱۷/۷ میلیون عضو بوده است. به لحاظ نفوذ و اهمیت نیز، اتحادیه‌های کاری، بزرگ‌ترین و تأثیرگذارترین سازمان‌های کار در ایالات متحده را شکل می‌دهند. اکثر اتحادیه‌های کاری تحت دو سازمان بزرگ‌تر سازماندهی شده‌اند: «فدراسیون کار آمریکا و کنگره سازمان‌های صنعتی» (AFL-CIO) که در سال ۱۹۵۵ ایجاد شدند و «مرکز سازماندهی استراتژیک» (SOC) که پیش از این، فدراسیون «تغییر برای پیروزی» نام داشت و در سال ۲۰۰۵ از AFL-CIO جدا شد. مرکز سازماندهی استراتژیک (SOC) یک ائتلاف دمکراتیک متشکل از چهار اتحادیه کاری است: اتحادیه بین‌المللی کارکنان خدمات (SEIU)، اتحادیه برادری بین‌المللی تیمسترز (IBT)، اتحادیه کارگران ارتباطات آمریکا (CWA) و اتحادیه کارگران متحد کشاورزی آمریکا (UFW).^(۸) این کنفدراسیون نزدیک به ۳/۵ میلیون نفر را در برمی‌گیرد.

فدراسیون کار آمریکا (AFL)،^۳ از زمان تأسیس آن در دهه ۱۸۸۰ بزرگ‌ترین سازمان کاری در ایالات متحده تا ۱۹۵۵ بود. در سال ۱۹۵۵ AFL با رقیب خود، کنگره سازمان‌های صنعتی (CIO)،^۴ ادغام شد. امروزه AFL-CIO نماینده ۱۳ میلیون مرد و زن است و نزدیک به ۶۰ اتحادیه ملی و بین‌المللی متنوع را در برمی‌گیرد. مأموریت AFL-CIO این است که «عدالت اجتماعی و اقتصادی را برای کارکنان به ارمغان

آورد، به این شکل که افراد شاغل بتوانند صدای خود را در کار، در دولت، در اقتصاد جهانی در حال تغییر و در جوامع خود داشته باشند».^(۹) در آمریکا عضویت در اتحادیه‌های بخش خصوصی ۶/۳ درصد است که این میزان، نزدیک به یک پنجم بخش دولتی با میزان ۳۴/۸ درصد است. بیش از نیمی از اعضای اتحادیه‌ها در ایالات متحده فقط در هفت ایالت (کالیفرنیا، نیویورک، ایلینوی، پنسیلوانیا، نیوجرسی، اوهایو و میشیگان) زندگی می‌کنند؛ اگرچه این ایالت‌ها فقط حدود یک سوم نیروی کار کل کشور را تشکیل می‌دهند. از دیدگاه جهانی، در سال ۲۰۱۶، ایالات متحده رتبه پنجم را از نظر کمترین تراکم اتحادیه کاری در بین ۳۶ کشور عضو OECD داشت.^(۱۰) امروزه در ایالات متحده، برجسته‌ترین اتحادیه‌ها در میان کارمندان بخش دولتی مانند کارمندان شهری، کارکنان دولت، معلمان و پلیس هستند، به طوری که کارکنان دولتی از بالاترین نرخ عضویت در اتحادیه‌ها برخوردار هستند و در مقابل، کارگران عمده‌فروشی و خرده‌فروشی کمترین میزان عضویت در اتحادیه‌ها را دارند. در صنایع بخش خصوصی نیز، بالاترین نرخ عضویت در اتحادیه به ترتیب شامل بخش‌های زیر می‌شوند: آب و برق (۲۳/۴ درصد)، حمل‌ونقل و انبارداری (۱۶/۱ درصد)، مخابرات (۱۴/۱ درصد) و ساخت و ساز (۱۳/۶ درصد). در میان گروه‌های شغلی نیز، مشاغل آموزشی و کتابخانه‌ای (۳۳/۱ درصد) و خدمات حفاظتی (۳۳/۸ درصد) بالاترین نرخ عضویت در اتحادیه‌ها را در سال ۲۰۱۹ داشته‌اند. شایان ذکر است که اعضای اتحادیه‌ها به‌طور میانگین مسن‌تر، مرد و ساکن شمال شرق، غرب میانه و کالیفرنیا هستند. همچنین حقوق کارکنان عضو اتحادیه‌ها، پس از در نظر گرفتن ویژگی‌های فردی، شغلی و بازار کار، به‌طور متوسط ۱۰ تا ۳۰ درصد بیشتر از حقوق اعضای غیر عضو در اتحادیه‌ها در ایالات متحده است. در نهایت و در حالی که فقط بخش کوچکی از نیروی کار ایالات متحده عضو اتحادیه‌ها هستند، شواهد مختلف نشان می‌دهند اتحادیه‌های کاری قدرت لابی‌گری قابل توجهی دارند.^(۱۱)

به لحاظ تنوع اشکال نمایندگی در آمریکا نیز، فقط نمایندگی توسط اتحادیه یا نمایندگی در قالبی که توسط یک توافقنامه مذاکره جمعی شکل می‌گیرد، به رسمیت شناخته شده است. قانون در آمریکا شوراها یا کار یا سایر اشکال نمایندگی کارکنان را به رسمیت نمی‌شناسد.^(۱۲)

1. Strategic Organizing Center
2. CTW – Change to Win
3. American Federation of Labor
4. Congress of Industrial Organizations

مرگومیر در ایالات متحده ۳/۵ برابر ژاپن است. در حقیقت شوراهای کاری در کشوری چون ژاپن که به‌طور خاص از قدرت چانه‌زنی در مورد الزامات نظارتی و اعمال استانداردهای ایمنی‌سازی در محل کار برخوردار هستند، توانسته‌اند این وضعیت مطلوب را رقم بزنند.^(۱۵) به این ترتیب شوراهای کار، تبدیل به گروه‌های مشورتی در محل کار می‌شوند که بستری نهادی را برای به اشتراک‌گذاردن اطلاعات و ایده‌ها بین کارگران و مدیریت فراهم می‌کنند.

در مورد تقسیم‌بندی‌های درونی اتحادیه‌های کاری نیز باید در نظر داشت که این اتحادیه‌ها در کشورهای گوناگون به‌طور مختلف تقسیم می‌شوند. این تقسیم‌بندی، گاه جنس کار (مانند کارهای یدی و غیریدی)، گاه حیطة تخصصی کار (مانند کامپیوتر یا هتلداری) و گاه عواملی دیگر را مد نظر قرار می‌دهد. مهم‌ترین انواع اتحادیه‌های کاری به شرح زیر است:

۱ «اتحادیه صنفی»^۱ که فقط کارکنان یک حوزه تخصصی محدود را در بر می‌گیرد و به‌ویژه به کارگران یدی محدود می‌شود.

۲ «اتحادیه سازمانی»^۲ یک سازمان چانه‌زنی جمعی است که در یک شرکت واحد وجود دارد. این اتحادیه‌ها بیشتر در کشورهایمانند ژاپن و چین رایج هستند و تمرکز آنها بر ایجاد ثبات شغلی و بهبود روابط کارفرمایان برای کارکنان است. به‌دلیل ماهیت کارفرمامحوری این نوع سازمان، قانون ملی روابط کار در سال ۱۹۳۵ فعالیت اتحادیه‌های سازمانی را در ایالات متحده ممنوع کرد.

۳ «اتحادیه‌های صنعتی»^۳ که اتحادیه‌های عمودی نیز نامیده می‌شوند، نمایندگان کارگران همان صنعت، بدون توجه به مهارت خاص آنها هستند، مانند کارگران متحد اتومبیل. با این حال، کارگران در این نوع صنایع، با طبقه‌بندی مهارت‌های مختلف ممکن است سطوح دستمزد کاملاً متفاوتی داشته باشند.

۴ «اتحادیه‌های عمومی»^۴ این اتحادیه‌ها نماینده کارمندان دولت و کارکنان مراقبت‌های بهداشتی هستند. فدراسیون کارمندان ایالتی، شهرستانی و شهرداری آمریکا (AFSCME) بزرگ‌ترین اتحادیه عمومی است.^(۱۶)

۵ «اتحادیه‌های هویت انحصاری»^۵ که توسط خرده‌فرهنگ‌ها تشکیل می‌شده است. مثلاً آسیایی‌های آمریکا یا مکزیکی‌های یک ایالت. این اتحادیه‌ها افزون بر مسائل تشکلی، مسائل هویتی را نیز شامل می‌شدند، ولی به‌مرور در دیگر اتحادیه‌ها هضم شدند.^(۱۷)

ایالات متحده یکی از پایین‌ترین نرخ‌های نمایندگی اتحادیه را در بین کشورهای توسعه‌یافته دارد. سطح کارگران اتحادیه در ایالات متحده در سال ۱۹۹۴ به حدود ۱۲ درصد از مشاغل بخش خصوصی کاهش یافته بود و این روند رو به کاهش است؛ این در حالی است که تنها شکل نهادی که از طریق آن نمایندگی در ایالات متحده شکل می‌گیرد، اتحادیه است. بنابراین اکثریت قریب به اتفاق کارگران آمریکایی در مورد دستمزد، مزایا یا شیوه‌های کاری هیچ نمایندگی رسمی در شرکت ندارند. این وضعیت به‌طرز چشمگیری با نهادهای مدیریت کار در بسیاری از کشورهای اروپایی و ژاپن در تضاد است. در بسیاری از کشورهای دیگر، قانون، فرصت یا دستوری را برای شکل دوم نمایندگی کارگران در محل کار، یعنی شورای کار، ایجاد می‌کند. شورای کار نماینده‌ای از کارکنان^۱ در یک محل کار یا شرکت واحد است که در اکثر کشورهای اروپایی دارای حقوق قانونی است و کارفرمایان نمی‌توانند از آن اجتناب، یا آن را منحل کنند. شوراهای کاری مدت‌هاست که بخش مهمی از سیستم روابط صنعتی در آلمان، هلند، فرانسه، اسپانیا، ایتالیا و سایر کشورهای اروپایی بوده است. شوراهای کار در این کشورها زمینه‌ای نهادینه شده را فراهم می‌کنند که در آن مدیریت و کارکنان با یکدیگر مشورت کرده و اطلاعات محل کار را مبادله می‌کنند و برای اقدامات خاص شرکت و توافقنامه‌های کلان مرتبط با خویش تدبیر و چاره‌جویی می‌کنند.^(۱۳)

مبانی قانون کار ایالات متحده به‌طور مستقیم این اشکال نمایندگی در محل کار را به رسمیت نشناخته است؛^(۱۴) مگر اینکه کارگران ابتدا بتوانند در مذاکرات جمعی رسمی، این شکل از نمایندگی را به تصویب برسانند. به‌لحاظ پیامدی و کارکردی، شوراهای کاری در اروپا و ژاپن نتایج مثبت فراوانی داشته‌اند. از جمله می‌توان به این پیامدها اشاره کرد: تبادل اطلاعات میان کارفرما و کارکنان، اجرای عادلانه و بدون تبعیض مقررات، بهبود اعتماد متقابل، ارتقای کارایی و ایمنی نیروی کار، دمکراسی در محیط کار و آزادی بیشتر برای کارکنان، افزایش بهره‌وری مجموعه و تشویق مدیریت و کارکنان برای افزایش سطح مهارت. هر کدام از این نتایج، مزیتی قابل توجه در یک سیستم کاری به حساب می‌آید. برای مثال نتایج شکل‌گیری این شوراهای کار را می‌توان در مقایسه نرخ حوادث محل کار در ایالات متحده با کشوری چون ژاپن مشاهده کرد که این آمار در ایالات متحده به‌طور چشمگیری بالاتر از ژاپنی است که دارای شوراهای کار است، به‌طوری که نرخ

1. A Representative Body of Employees
2. Craft Union
3. Enterprise union
4. Industrial Unions
5. Public Unions
6. Identity-Exclusive



نزدیک به ۴ میلیون نفر نیرو دارند. این ۱۷۳ هزار کسب و کار، تقریباً ۱۵ درصد از کل کسب و کارهای کوچک و متوسط ۱۰ تا ۹۹ نفره ایالات متحده را در بر می‌گیرند.^(۱۹) در مقابل همان‌گونه که پیش از این اشاره شد، طبق آمار وزارت کار آمریکا، تعداد کارکنانی که عضو اتحادیه‌های کاری هستند نزدیک به ۱۴ میلیون نفر است که ۱۰ درصد از کل کارکنان آمریکا را شامل می‌شود. همچنین نزدیک به ۱۲۹ اتحادیه ملی در این کشور وجود دارد.^{(۲۰) و (۲۱) و (۲۲) و (۲۳)}

در آمریکا وظیفه اصلی برقراری ارتباط میان اتحادیه‌های کاری و کارفرمایان یا اتحادیه‌های آنان، برعهده وزارت کار ایالات متحده (DOL)^۲ و دفتر استانداردهای مدیریت کار (OLMS)^۴ است.

چکیده: هم در آمریکا و هم در سوئد، کارکنان و کارفرمایان اجازه تشکیل اتحادیه مربوط به خود را دارند و اتحادیه‌ها در سطوح محلی، ایالتی، ملی و گاه بین‌المللی فعالیت می‌کنند. گاهی اتحادیه‌ها فقط افراد یک صنف را در بر می‌گیرند و گاهی کارکنان صنف‌های گوناگون همگی عضو یک اتحادیه هستند. در سال‌های گذشته، برخلاف اروپا، شوراهای کاری در آمریکا ممنوع شده‌اند و در سوئد نیز به چشم نمی‌خورند.

در ایالات متحده مانند سوئد، علاوه بر اتحادیه کارکنان، اتحادیه‌های مربوط به کارفرمایان نیز وجود دارد. در آمریکا بزرگ‌ترین سازمان کارفرمایان، اتاق بازرگانی ایالات متحده است. این سازمان به نمایندگی از منافع کارفرمایان، در پویش‌های مختلف، شرکت کرده و به نفع کارفرمایان لابی می‌کند. در بخش‌هایی که اتحادیه‌ها نفوذ بیشتری داشته‌اند (مانند مراقبت‌های بهداشتی)، کارفرمایان می‌توانند سازمان‌های چانه‌زنی چند کارفرمایی را ایجاد کنند تا به‌طور جمعی درباره شرایط قراردادهای چانه‌زنی جمعی با اتحادیه‌های منتخب کارکنان مذاکره کنند. یعنی کارفرمایان مختلف به‌تنهایی با اتحادیه‌های کاری گفتگو نمی‌کنند، بلکه آنها نمایندگان کارفرمایان را از سوی خود انتخاب می‌کنند تا مذاکره میان نمایندگان کارکنان و نمایندگان کارفرمایان صورت گیرد. به این ترتیب سازمان‌های کارفرمایی^۱ به دنبال هماهنگی رفتار شرکت‌های عضو خود در موضوعاتی هستند که منافع دو جانبه در آن وجود دارد، مانند مذاکرات با اتحادیه‌های کاری یا ارگان‌های دولتی. اتحادیه‌های کارفرمایی در خلال این مراودات، مانند اتحادیه‌های کاری عمل می‌کنند و منافع اقتصادی و اجتماعی مجموعه عضو خود را پی می‌گیرند.^(۱۸)

در آمریکا حدود ۴۸۷ سازمان حرفه‌ای کارفرمایی^۲ وجود دارد که ۱۷۳ هزار کسب و کار کوچک و متوسط را در بر می‌گیرد که مجموعاً

[محور دوم - سازوکارهای انتخاباتی اتحادیه‌ها]

انتخاب می‌کنند. تعداد این نمایندگان براساس تعداد اعضای محلی آنان مشخص می‌شود؛ مثلاً به‌ازای هر هزار نفر، یک نماینده. این نمایندگان در مرتبه‌ای بالاتر، شورای اتحادیه، کمیته مرکزی یا کمیته اجرایی^۸ را انتخاب می‌کنند. این کمیته نیز در نهایت رئیس، نایب رئیس، خزانه‌دار و دیگر مدیران ارشد را برمی‌گزینند.

انتخابات معمولاً باید در سطح ملی حداقل هر پنج سال یک‌بار و در سطح محلی حداقل هر سه سال یک‌بار انجام شود. کمیته انتخابات، صلاحیت نامزدها را تعیین کرده و مکتوب اعلام می‌کند؛ دلایل رد صلاحیت‌ها را نیز قانون فدرال مشخص کرده است. هر عضوی که حسن سابقه عضویت^۹ داشته باشد (در دوران عضویت خود در اتحادیه قوانین آن را زیر پا نگذاشته باشد و استعفا نداده باشد و اتحادیه نیز او را تعلیق نکرده باشد)، به‌عنوان کاندیدا یا رأی‌دهنده واجد شرایط محسوب می‌شود. همچنین لازم است افراد در دوران عضویت، مرتکب اعمال خلاف قوانین ایالتی و فدرال نشده باشند که در غیر این صورت همان‌طور که در بند بعد اشاره خواهد شد، در صورت محکومیت قضایی باید مدت زمانی (حداکثر ۱۳ سال) از پایان محکومیت گذشته باشد. همچنین لازم است فرد، حق عضویت را بموقع پرداخت کرده باشد.

موضوع انتخابات در اتحادیه‌های کاری معمولاً در ۲ بخش جداگانه بررسی می‌شود. نخست اینکه این اتحادیه‌ها در درون خودشان چگونه مسؤلان و مدیران ارشد را انتخاب می‌کنند و دوم اینکه کارکنان در محل کار خود، با کدام فرایند انتخاباتی می‌توانند عضو یک اتحادیه خاص شوند.

باید توجه کرد که دو دسته قوانین در مورد انتخابات اهمیت دارند. نخست قوانین کلان کشور و دوم اساسنامه داخلی هر اتحادیه. ارتباط این دو به این صورت است که دولت چارچوبی کلی برای انتخابات و حد و مرز آن، شامل شرایط سالم بودن انتخابات، ابطال آن و ... را مشخص کرده است (برای مثال در دستورالعمل وزارت کار^۵ آمریکا) ولی در نهایت انتخابات را به خود اتحادیه‌ها و براساس اساسنامه آنها واگذار کرده است؛ به این ترتیب اساسنامه و قوانین داخلی هر اتحادیه تا جایی که با قوانین کلان و فدرال در تضاد نباشند، لازم‌الاجرا هستند.

۱ سازوکار انتخابات داخلی اتحادیه‌های کاری: این نوع سازوکار انتخاباتی هم در سوئد و هم در آمریکا تحت عنوان دمکراسی نمایندگی^۶ دسته‌بندی می‌شوند. به این ترتیب که شعبه‌های محلی اتحادیه‌ها، با رأی مخفی (حضوری، پستی، ایمیل ...)، نمایندگان^۷ را از سمت خودشان

1. Employer Organization

2. Professional Employer Organizations - PEO

3. Department of Labor

4. Office of Labor-management Standards

5. dol.gov/agencies/olms/compliance-assistance/publications/guide-for-conducting-local-union-officer-elections

6. Representative Democracy

7. Delegate

8. Executive Committee

9. Good Standing

انتخابات بسیاری از اتحادیه‌ها گزارش می‌دهند که برخی کارفرمایان از اجرای پویش‌های ضد اتحادیه پشتیبانی می‌کنند تا به هر طریق ممکن کارکنان را از تصمیم خود منصرف کنند. این‌گونه رفتارها برخلاف قانون بوده و اگر کارکنان بتوانند آن را اثبات کنند، کارفرما مجرم شناخته خواهد شد.^(۳۱)

حق عضویت در اتحادیه‌ها چند نوع مختلف دارد. کمترین حد آن این است که افراد هزینه اولیه کمی پرداخت می‌کنند تا فقط مورد حمایت و چانه‌زنی اتحادیه قرار گیرند. حق عضویت‌های بالاتر برای حق شرکت در انتخابات اتحادیه چه به‌عنوان کاندیدا و چه به‌عنوان رأی‌دهنده است. همچنین هزینه برخی فعالیت‌های سیاسی اتحادیه نیز از حق عضویت نوع دوم تأمین می‌شود. کارکنان نوع اول عضو اتحادیه به‌شمار نمی‌آیند، ولی «عضو واحد چانه‌زنی» می‌مانند^(۳۲) که به‌طور کامل مشمول قرارداد دسته‌جمعی و کلیه مفاد آن در مورد حقوق، مزایا، سنوات و حقوق بازنشستگی هستند.^(۳۳) همچنین اتحادیه هیچ حق قانونی ندارد تا برای کارمندی که وضعیت «هسته مالی»^۲ یا «هزینه نمایندگی غیرعضوی» را انتخاب می‌کند، تنبیهی در نظر بگیرد.^(۳۴)

در آمریکا دو قانون وجود دارد که هر کدام قواعد انتخاباتی بخش مختلفی از کارکنان این کشور را در برمی‌گیرد. LMRDA در برگیرنده بخش خصوصی است و پست به‌عنوان تنها بخش فدرال، در کنار بخش خصوصی زیر چتر این قانون قرار دارد. CSRA نیز دیگر بخش‌های فدرال را در برمی‌گیرد.

۱ LMRDA یا قانون گزارش‌دهی و افشای مدیریت کار در درجه اول برای اتحادیه‌هایی که کارمندان صنایع خصوصی را نمایندگی می‌کنند اعمال می‌شود. ذیل ماده ۱۲۰ (۱۲۰۹) قانون سازماندهی مجدد پستی، اتحادیه‌های کارکنان خدمات پستی ایالات متحده نیز مشمول LMRDA هستند. شایان ذکر است تا زمانی که قوانین اتحادیه با مفاد این قانون مغایرت نداشته باشد، انتخابات طبق اساسنامه هر اتحادیه انجام می‌شود.^(۳۵)

۲ CSRA قانون اصلاح خدمات مدنی است و سایر کارمندان دولت فدرال (بجز پست) مشمول مقررات استانداردهای رفتاری هستند که توسط قانون اصلاح خدمات مدنی ۱۹۷۸ (CSRA)^(۳۶) مشخص شده است.

چکیده: در تعیین سازوکارهای انتخاباتی در آمریکا، هم وزارت کار و هم خود اتحادیه‌ها ایفای نقش می‌کنند. بدین صورت که وزارت کار چارچوب‌های کلی را مشخص و جزئیات را به خود اتحادیه‌ها واگذار کرده است و در جزئیات امور دخالتی ندارد. همچنین اساسنامه داخلی هر اتحادیه تا جایی که با قوانین فدرال تداخل نداشته باشد، لازم‌الاجراست. اما در سوئد انتخابات به‌صورت کامل بر عهده خود اتحادیه‌هاست.

هر سنجیده‌ای که قرار است براساس آن صلاحیت یا عدم صلاحیت افراد سنجیده شود، باید در قانون اساسی و اساسنامه اتحادیه یا دیگر قوانین اتحادیه موجود باشد. الزامات نانوشته نباید برای رد صلاحیت یک نامزد مورد استفاده قرار گیرند. به عبارت دیگر مؤلفه‌های صلاحیت نامزد باید به اندازه کافی شفاف و تفسیرناپذیر باشد تا هر عضوی بتواند از قبل تعیین کند که آیا صلاحیت نامزد شدن را دارد یا نه و این‌گونه نباشد که تأیید صلاحیت او به تفسیر و شهود تیم برگزارکننده انتخابات واگذار شود. برای مثال مشخص شده است که افراد محکوم به برخی جرائم از انتخاب شدن برای مدیریت اتحادیه به مدت حداکثر ۱۳ سال پس از محکومیت یا پایان حبس (هر کدام که دیرتر باشد) منع شده‌اند.^(۳۴) و^(۳۵)

اگر اتحادیه‌ای یکی از شروط صلاحیت را حضور در تعداد جلسات معینی بداند، باید در نظر بگیرد که شرط حضور در بیشتر از ۳۰ یا ۵۰ درصد جلسات شرط معقولی نیست و همچنین شرایط کاری افراد، بیماری، دسترسی و... نیز باید مد نظر قرار گیرند.^(۳۶) چنین شرطی حتماً باید از قبل به افراد گفته شود و در اساسنامه موجود باشد تا آنها بدانند که برای کاندید شدن در انتخابات آینده تعداد معینی حضور، ضروری است.

برخی از اتحادیه‌های آمریکا و به‌ویژه سوئد، شرکت در شماری کلاس‌های آموزشی را نیز شرط صلاحیت برای کاندید شدن در انتخابات می‌دانند.^(۳۷) شرط دیگری که معمولاً هم در آمریکا و هم در سوئد وجود دارد، میزان معینی از عضویت است، مثلاً فرد باید در دو سال منتهی به انتخابات عضو اتحادیه بوده باشد. یکی دیگر از مواردی که باعث رد صلاحیت افراد برای کاندیداتوری می‌شود، عضو بودن در اتحادیه رقیب است که این مورد، گاهی به اخراج فرد از کل اتحادیه نیز منجر می‌شود.^(۳۸) همچنین هیچ اتحادیه‌ای حق ندارد که افراد را براساس نژاد، جنسیت، رنگ پوست، تأهل یا تجربه، رد صلاحیت کند.^(۳۹)

در قوانین آمریکا بیان شده است که مانند انتخابات بزرگ‌تر فدرال و ریاست‌جمهوری، به عقل سلیم رأی‌دهندگان اعتماد می‌شود و در نظر می‌گیرند که رأی‌دهندگان حتماً بهترین گزینه را انتخاب خواهند کرد، به همین دلیل رد صلاحیت‌ها توسط اتحادیه انجام نمی‌شود مگر شرایطی که ذکر آن رفت.^(۴۰)

۲ انتخابات کارکنان برای سپردن نمایندگی خود به یک

اتحادیه: روند فعلی ایجاد شده توسط قانون فدرال در ایالات متحده، (قانون انتخاب آزاد کارکنان (EFCA))،^۱ مستلزم آن است که حداقل ۳۰ درصد از کارمندان با امضای یک کارت، موافقت خود را با یک اتحادیه اعلام کنند، سپس ۴۵ تا ۹۰ روز منتظر بمانند تا یک مقام فدرال، انتخاباتی با رأی‌گیری مخفی انجام دهد. پیوستن به اتحادیه در صورتی محقق می‌شود که اکثریت کارمندان به آن، رأی مثبت دهند. در زمان

1. Employee Free Choice Act
2. Financial Core
3. Agency Fee



[محور سوم - مجوزهای فعالیت اتحادیه‌ها]

در سوئد اتحادیه‌ها نیاز به دریافت مجوز و تأییدیه ندارند، بلکه وجود آنها پیشاپیش توسط قانون تأیید تأیید شده و به رسمیت شناخته شده‌اند. در آمریکا نیز قانون ملی روابط کار (NLRA)^۱ به کارکنان در حوزه‌های مختلف، این حق را می‌دهد که به‌طور جمعی از طریق نهادی که خودشان انتخاب می‌کنند متشکل شده و چانه‌زنی نمایند. این دسته از کارکنان ممکن است یک درخواست RC، RD یا RM به هیئت ملی روابط کار (NLRB) برای برگزاری یک انتخابات با رأی مخفی بفرستند به این منظور که مشخص شود کدام نامزدها، نماینده آنها از سوی کارکنان خواهند بود. اعضای هیئت ملی روابط کار، متشکل از پنج عضو هیئت مدیره و یک مشاور عمومی^۲ است. اعضا به‌عنوان نهادی نیمه‌قضایی عمل می‌کنند و مشاور عمومی نیز در نقش دادستان ظاهر می‌شود. اعضای هیئت مدیره به پیشنهاد رئیس جمهور آمریکا و با تأیید مجلس سنا برای دوره‌ای پنج‌ساله برگزیده می‌شوند. نکته مهم این است که این پنج نفر همزمان انتخاب نمی‌شوند بلکه هر سال یک نفر از اعضای این تیم جای خود را با عضو جدید عوض می‌کند. این نکته باعث می‌شود که کل ترکیب پنج نفره در طول پنج سال با یکدیگر ثابت نباشند و ترکیب هر سال تغییر کند. همچنین این شیوه باعث می‌شود که اعضا گاهی توسط رئیس جمهورهای متفاوت انتخاب شوند. مشاور عمومی نیز یک نفر است که به پیشنهاد رئیس جمهور و با تأیید تأیید مجلس سنا برای یک دوره چهارساله انتخاب می‌شود.^{(۳۷) و (۳۸) و (۳۹)}

یک درخواست RC معمولاً توسط مجموعه‌ای ثبت می‌شود که مایل است مجوز نمایندگی به‌عنوان چانه‌زنی را دریافت کند. یک درخواست RD توسط کارکنانی که به‌دنبال حذف اتحادیه شناخته شده فعلی با عنوان نماینده چانه‌زنی و جایگزینی آن هستند، ثبت می‌شود. درخواست RM نیز توسط کارفرمایی ارسال می‌شود که به‌دنبال انتخابات است، زیرا براساس شواهدی متقن و محکمه‌پسند به این نتیجه رسیده است که اتحادیه فعلی که به رسمیت شناخته شده، وضعیت اکثریت خود را از دست داده است. موارد RC و RD به‌عنوان صدور مجوز و گواهی^۴ و مورد RM به‌عنوان لغو گواهی و اعتبار^۵ شناخته می‌شود.^(۴۰)

در مورد اول و دوم، درخواست به NLRB ارسال می‌شود و این هیئت ظرف مدت کوتاهی بستر انتخابات را برای آن کارکنان فراهم می‌کند و اگر اکثریت به آن تشکل رأی دهند، هیئت یک هفته فرصت دارد تا نتایج انتخابات را تأیید و مجوز اتحادیه را صادر کند. از لحظه تأیید نتایج، آن اتحادیه نماینده رسمی کارکنان برای چانه‌زنی است و کارفرما موظف است اتحادیه مذکور را به رسمیت شناخته و ضمن احترام با آن به‌عنوان نماینده کارکنان به چانه‌زنی و مذاکره اقدام کند. این انتخابات مبنای اصلی صدور مجوز برای اتحادیه است

و براساس همان مجوز نیز، اتحادیه به رسمیت شناخته می‌شود. لغو اعتبار به فرایندی اشاره دارد که در آن هیئت ملی روابط کار (NLRB) به کارمندان اجازه می‌دهد تا برای رهایی از حمایت اتحادیه به‌عنوان نماینده انحصاری خود، خواستار برگزاری انتخاباتی ویژه شوند. کارکنان باید یک دادخواست لغو گواهی‌نامه با امضای همکاران خود تهیه کنند. در صورتی که حداقل ۳۰ درصد از اعضای واحد چانه‌زنی، درخواست لغو گواهی‌نامه را امضا نمایند، هیئت ملی روابط کار یک انتخابات مخفی برگزار خواهد کرد. هدف از انتخابات، لغو اعتبار و خاتمه دادن به حق اتحادیه برای نمایندگی کارکنان است. این رویه با سلب اختیارات اتحادیه برای عمل به‌عنوان نماینده چانه‌زنی به پایان می‌رسد. اگر افراد، بخشی از اتحادیه کارکنان باشند که تحت یک قرارداد چانه‌زنی دسته‌جمعی قرار دارند نیز می‌توانند طوماری را امضا کنند و در رأی‌گیری برای لغو گواهی‌نامه شرکت نمایند. طبعاً هنگامی که اتحادیه به‌عنوان نماینده چانه‌زنی حذف شد، افراد دیگر هزینه‌ای برای آن نمی‌پردازند. اگر اتحادیه متوجه درخواست لغو اعتبار در یک شرکت یا محل کار شود، حق ندارد کارکنان را تحت فشار قرار دهد تا این درخواست را متوقف کند. هرگونه اقدامی در این زمینه تخلف است و با گزارش به NLRB، نهاد متخلف، توبیخ می‌شود. نکته مهم اینجاست که اگر در انتخابات، لغو اعتبار رأی نیابد، طبق قانون اتحادیه حق ندارد افرادی را که برای لغو اعتبار آن تلاش کرده‌اند، در هنگام چانه‌زنی مورد اجحاف و تبعیض قرار دهد.^{(۴۱) و (۴۲)} درخواست لغو اعتبار می‌تواند این گونه باشد که کارمندان امضاکننده که توسط فلان اتحادیه نمایندگی می‌شوند، دیگر تمایل ندارند این نمایندگی ادامه یابد. آنها مایلند هیئت ملی روابط کار انتخاباتی را برگزار کند، زیرا معتقدند اکثریت کارکنان واحد می‌خواهند به لغو اعتبار رأی دهند.^(۴۳) زمانی که کارمندان دیگر نمی‌خواهند توسط اتحادیه نمایندگی شوند یا می‌خواهند اتحادیه دیگری را جایگزین اتحادیه نمایند، می‌توانند به عدم تأیید اتحادیه رأی دهند. روند صدور گواهی‌نامه اتحادیه با ارسال یک دادخواست RD در دفتر منطقه‌ای هیئت ملی روابط کار (NLRB) یا به‌صورت الکترونیکی در وب‌سایت NLRB شروع می‌شود. اگر ۳۰ درصد از کارکنان واحد چانه‌زنی طومار را امضا کنند، NLRB جلسه‌ای برگزار می‌کند و اجازه برگزاری انتخابات برای ابطال اتحادیه را می‌دهد. کلیه کارکنان واحد چانه‌زنی می‌توانند بدون در نظر گرفتن وضعیت عضویت در اتحادیه، طومارها را امضا کرده و در انتخابات مذکور رأی دهند. رأی تساوی منجر به لغو اعتبار می‌شود، زیرا اتحادیه کمتر از اکثریت آرا را دریافت کرده است. همچنین طرفین هفت روز پس از برگزاری انتخابات زمان دارند تا شکایت خود را مبنی بر تقلب یا هرگونه دست‌اندازی در فرایند انتخابات به هیئت اعلام کنند.^(۴۴)

1. National Labor Relations Act
2. National Labor Relations Board
3. General Counsel
4. Certify
5. Decertify

این ایالت‌ها با تصویب قانون RTW تصمیم‌گیری در مورد پیوستن یا عدم پیوستن به اتحادیه و پرداخت حق الزحمه را به عهده هر کارمندی در محل کار گذاشته‌اند.^(۴۸)

به‌طور کلی بدنه اصلی قانون حاکم بر قرارداد جمعی، قانون ملی روابط کار (NLRA) است که به‌عنوان قانون واگنر^۱ نیز یاد می‌شود. این قانون صراحتاً به کارکنان حق چانه‌زنی جمعی و عضویت در اتحادیه‌های کاری را می‌دهد.^(۴۹) در هنگام چانه‌زنی جمعی نیز، طرفین آزادند که خواسته‌های خود را بیان کنند و فقط پیشنهادهایی که NLRA یا قوانین دیگر را نقض می‌کنند مشمول چانه‌زنی جمعی قرار نمی‌گیرند.^(۵۰)

چکیده: از آنجایی که تشکیل اتحادیه‌ها در قوانین سوئد به رسمیت شناخته شده است، آنها نیاز به دریافت مجوز برای تشکیل خود ندارند، بلکه اتحادیه پس از تشکیل، در وزارت کار ثبت می‌شود. در آمریکا نیز مراحل صدور مجوز در چارچوب‌هایی شفاف و سهل‌گیرانه طراحی شده است. در قوانین کلی آمریکا و سوئد، مجوز اقدامات مختلف اتحادیه‌ها نظیر چانه‌زنی جمعی، اعتصاب، راه‌پیمایی و... به رسمیت شناخته شده است.

کارفرمایان باید مراقب باشند که از کارکنان در مورد عدم تأیید یک اتحادیه سؤال نکنند. شروع یا حتی تشویق یک دادخواست برای لغو گواهینامه توسط کارفرما می‌تواند مداخله و یک عمل کاری ناعادلانه در نظر گرفته شود. لغو گواهینامه موضوعی بین کارکنان و اتحادیه است و هر انگیزه‌ای برای آن باید از سوی کارگران باشد نه کارفرما. در غیر این صورت کارفرمایان با توبیخ‌های پیش‌بینی شده قانونی مواجه خواهند شد.^(۴۵) شایان ذکر است که کارگران بخش خصوصی از حق حمایت فدرال برای تشکیل یا پیوستن به اتحادیه در محل کار برخوردارند و حق سازماندهی کارگران بخش دولتی نیز در سطح ایالتی تعیین می‌شود.^(۴۶)

NLRA به کارفرمایان و اتحادیه‌ها اجازه می‌دهد تا قراردادها را «منیت اتحادیه» منعقد کنند که طبق آن همه کارکنان یک واحد چانه‌زنی باید عضو اتحادیه شوند و ظرف ۳۰ روز پس از استخدام، شروع به پرداخت حقوق و عوارض اتحادیه کنند و فقط با پرداخت هزینه‌ای اندک، تحت چانه‌زنی آن قرار گیرند.^(۴۷) شایان ذکر است ۱۲۷ ایالت با تصویب قوانین موسوم به «حق کار»،^۱ قراردادها را حمایت از اتحادیه را ممنوع کرده‌اند.

[محور چهارم - سازوکارهای مصونیت‌بخشی به اعضای اتحادیه]

۱ تهدید کارمندان به از دست دادن شغل یا مزایا در صورت عضویت یا رأی دادن به اتحادیه یا شرکت در فعالیت‌های هماهنگ محافظت شده،

۲ تهدید به تعطیلی کارخانه در صورتی که کارمندان اتحادیه‌ای را برای نمایندگی انتخاب کنند،

۳ سؤال از کارمندان در مورد فعالیت‌های اتحادیه در شرایطی که تمایل به دخالت، محدود کردن یا اجبار کارمندان در اعمال حقوقشان را دارد،

۴ وعده مزایا به کارمندان برای جلوگیری از حمایت آنها از اتحادیه،

۵ جابه‌جایی، اخراج، تعیین وظایف کاری دشوارتر برای کارکنان، یا تنبیه کارمندان به دلیل شرکت در اتحادیه یا حمایت از فعالیت‌های هماهنگ،

۶ تنبیه کارمندان به دلیل ارائه گزارش اقدامات ناعادلانه کارفرما به NLRB و شرکت در تحقیقات انجام شده توسط NLRB.^(۵۵)

چکیده: در قوانین دو کشور صراحتاً ذکر شده است که کارفرمایان حق ندارند در کار اتحادیه‌ها خللی وارد کنند و مصادیق پرشماری از رفتارهای نادرست کارفرمایان بیان شده است که در صورت ارتکاب هر کدام، کارکنان می‌توانند از کارفرما یا شرکت شکایت کنند. همچنین در هر دو کشور ضوابط سختگیرانه‌ای پیش‌بینی شده است که به کارفرمایان اجازه نمی‌دهد به بهانه‌های واهی، افرادی را که عضو اتحادیه هستند با قصد اعمال فشار، در معرض اخراج یا عدم تمدید قرارداد قرار دهند.

محافظت در برابر اخراج و عدم تمدید قرارداد: در آمریکا تمام اعضای اتحادیه‌های کاری از حقوق وینگارتن^۲ برخوردارند و نمایندگان اتحادیه، مانند اعضای اتحادیه، توسط مقررات مربوط به حق تشکل تحت قوانین عمومی در مورد تصمیم‌گیری مشترک، (MBL) (بخش‌های ۷ تا ۹) محافظت می‌شوند. این قوانین از آنها در برابر اخراج یا سایر اقدامات انضباطی مرتبط با فعالیت‌های اتحادیه محافظت می‌کنند.

همچنین کارفرما حق ندارد کارکنان خود را تهدید کند تا از حق خود برای پیوستن به اتحادیه دست بکشند. طبق ضوابط صریح NLRB کارفرما حق ندارد به دلیل فعالیت در اتحادیه، به همکاری خود با کارکنان خاتمه دهد و اگر این اتفاق بیفتد، فرد حق شکایت علیه کارفرما به دلیل نقض قوانین را دارد.^(۵۱) همچنین نمی‌توان به نمایندگان اتحادیه‌ها، به دلیل موقعیت آنها در اتحادیه، شرایط کاری سخت‌تری داد و زمانی که آنها موقعیت اتحادیه خود را می‌کنند نیز باید از شرایط یکسان با سایر کارکنان اطمینان داشته باشند، گویی که هرگز آن موقعیت را نداشته‌اند.^(۵۲) هرگونه تبعیض و کارشکنی از سوی کارفرما تخلف قانونی به حساب می‌آید. اگر کارفرما از کارکنان خود بخواهد که از اتحادیه استعفا دهند و یا حتی اگر از آنها فقط در مورد وضعیت عضویت آنها در اتحادیه سؤالی پرسد، قوانین فدرال را نقض کرده است.^(۵۳) و^(۵۴)

نمونه‌هایی دیگر از رفتار کارفرما که قانون را نقض می‌کند، عبارتند از:

1. RTW (right to work)
2. Wagner Act
3. Weingarten
4. Terminating



[محور پنجم - دایره نفوذ اتحادیه‌ها و ضمانت اجرایی مصوبات آنها]

آمریکا

نقش هماهنگ کننده‌ای ندارند. به این ترتیب در حالی که مذاکرات در سطح هر «صنعت» نقش کلیدی در تعیین دستمزد دارد، همچنان هماهنگی برای تنظیم برخی چارچوب‌ها در سطح ملی وجود دارد و همچنین فضای زیادی برای تغییرات در سطح شرکت یا سازمان نیز امکانپذیر است.^(۵۸) گزارش‌های سالیانه دفتر میانجی‌گری ملی سوئد (Medlingsinstitutet)، که در سال ۲۰۰۰ تأسیس شد، نشان می‌دهد که حدود ۶۰ اتحادیه و ۵۵ انجمن کارفرمایی درگیر چانه‌زنی در سطح صنایع هستند.^(۵۹)

نتیجه چانه‌زنی شامل همه کارکنان یک کارفرما می‌شود (چه کارفرما خودش توافقنامه‌ای را امضا کرده باشد یا اینکه عضو انجمن کارفرمایانی باشد که توافقنامه را امضا کرده است). منظور از همه کارکنان آن است که مهم نیست آن فرد عضو اتحادیه باشد یا نباشد؛ در هر صورت مشمول توافق است. در نقطه مقابل هیچ سازوکاری برای تعیین قراردادهای جمعی به کارفرمایانی که طرف قرارداد نیستند، وجود ندارد. با این حال، نسبت بالایی (حدود ۸۲ درصد) از کارکنان بخش خصوصی برای کارفرمایان تحت پوشش قرارداد جمعی کار می‌کنند، همان‌طور که ۱۰۰ درصد از کارگران در بخش دولتی این کار را انجام می‌دهند. در نتیجه، پوشش کلی چانه‌زنی بالا و نزدیک ۸۸ درصد است. در سال ۲۰۱۷، ۴۹۷٫۲ میلیون قرارداد در نتیجه چانه‌زنی امضا شد که شامل ۲/۳ میلیون کارمند بود و معادل تقریباً سه چهارم کل قراردادهای کشور و دوسوم کارکنان تحت پوشش بوده است.^(۶۰)

مدل سوئد بر اساس اعتماد بین احزاب و قدرت اتحادیه ساخته شده است و ساختار نمایندگی کارکنان در محل کار توسط سه قانون که در دهه ۱۹۷۰ تصویب شد، پشتیبانی می‌شود، هر چند که متعاقباً اصلاح شدند. این سه قانون عبارتند از:

- ۱ قانون «MBL» که در سال ۱۹۷۶ تصویب شد،
- ۲ قانون «موقعیت نمایندگان اتحادیه کارگری در محل کار» (FML)، مصوب ۱۹۷۴،
- ۳ قانون «محیط کار» (AML)، مصوب ۱۹۷۷.

بخش ۱۱ قانون MBL^۴ کارفرما را ملزم می‌کند تا قبل از اتخاذ هر تصمیمی در رابطه با «فعالیت‌های» کارفرما که به نحوی از انحاء با کارکنان مرتبط است و همچنین قبل از «تغییرات قابل توجه در شرایط کار یا استخدام برای کارکنان»، مذاکره با اتحادیه را آغاز کند. فقط در مواردی که «علت فوق‌العاده‌ای» وجود داشته باشد، کارفرما می‌تواند قبل از مذاکره، تصمیمی را اتخاذ و اجرا کند.^(۶۱)

1. Collective Bargaining
2. Railway Labor Act
3. Svenskt Näringsliv – SN (Confederation of Swedish Enterprise)
4. Co-Determination in the Workplace

رایج‌ترین ابزاری که اتحادیه‌ها برای بهبود شرایط کاری استفاده می‌کنند، چانه‌زنی جمعی^۱ نامیده می‌شود. چانه‌زنی جمعی فرایندی است که در آن افراد شاغل از طریق اتحادیه‌های خود، برای تعیین شرایط اشتغال خود از جمله دستمزد، مزایا، ساعت‌های کاری، مرخصی، سیاست‌های بهداشت شغلی و ایمنی، راه‌های تعادل کار و خانواده و موارد دیگر با کارفرمایان خود مذاکره می‌کنند. چانه‌زنی جمعی راهی برای حل مشکلات محل کار و همچنین بهترین وسیله برای بالابردن دستمزد در آمریکا است. در واقع از این طریق، افراد شاغل در اتحادیه‌ها دستمزد بالاتر، مزایای بهتر و محل کار امن‌تری به دست می‌آورند. در آمریکا حدود سه چهارم کارگران بخش خصوصی و دوسوم کارمندان دولتی از حق چانه‌زنی جمعی استفاده می‌کنند. این حق در سیر تطوراتی که در قوانین مرتبط با کارگران آمریکایی رخ داد، حاصل شد. قانون کار راه‌آهن^۲ در سال ۱۹۲۶ به کارگران راه‌آهن حق چانه‌زنی جمعی اعطا کرد و اکنون بسیاری از کارگران حمل‌ونقل مانند کارگران خطوط هوایی را تحت پوشش قرار می‌دهد. در سال ۱۹۳۵ نیز قانون روابط ملی کار حقوق چانه‌زنی دیگر کارگران بخش خصوصی را روشن و چانه‌زنی جمعی را به عنوان «سیاست آمریکا» تثبیت کرد. حق چانه‌زنی جمعی توسط کنوانسیون‌های بین‌المللی حقوق بشر نیز به رسمیت شناخته می‌شود.^{(۵۶) و (۵۷)}

سوئد

در سوئد نیز به‌طور سنتی چانه‌زنی جمعی در بخش خصوصی در سه سطح انجام شده است:

- ۱ بین کنفدراسیون‌های اتحادیه‌ها با انجمن اصلی کارفرمایان (کنفدراسیون شرکت‌های سوئدی)^۳ در سطح ملی،
 - ۲ بین اتحادیه‌های جداگانه یا گروهی از اتحادیه‌ها با انجمن‌های صنعت کارفرمایان در سطح یک صنعت،
 - ۳ بین شرکت و اتحادیه محلی در سطح محلی.
- مذاکرات ابتدا در سطح محلی انجام می‌شود، اما اگر توافق حاصل نشد، اتحادیه‌ها حق دارند در سطح ملی مذاکره کنند.

در سوئد برای حدود ۳۰ سال بین سال‌های ۱۹۵۶ و اواخر دهه ۱۹۸۰، چانه‌زنی، عمدتاً در سطح ملی صورت می‌گرفت و کل اقتصاد را نیز پوشش می‌داد. با این حال، این دوران اکنون به پایان رسیده است. چانه‌زنی در مورد دستمزد، دیگر در سطح ملی صورت نمی‌گیرد، اگر چه LO، هنوز نقش هماهنگ کننده را در هنگام تنظیم مطالبات دستمزد دارد، ولی دو کنفدراسیون غیر ییدی، TCO و SACO،

دارند و معمولاً یک چهارم تا یک سوم اعضای هیئت مدیره را تشکیل می‌دهند. به‌طور کلی تصمیم برای انتصاب این نمایندگان برای حضور در جمع هیئت مدیره، توسط اتحادیه محلی که کارفرما با آن قرارداد جمعی دارد، گرفته می‌شود.^(۶۷)

در سوئد نمایندگان «ایمن سازی»^۱ که معمولاً توسط اتحادیه منصوب می‌شوند، در تمام محل‌های کاری با حداقل پنج کارمند حضور می‌یابند و زمانی که حداقل ۵۰ کارمند عادی وجود داشته باشد باید یک «کمیته ایمنی» تشکیل شود (AML فصل ۶، بخش‌های ۲ و ۸). آنها این قدرت را دارند که در صورت وجود تهدید فوری و جدی برای سلامتی، کار را متوقف کنند. همچنین یک کمیته ایمنی مشترک در محل‌های کار بزرگ‌تر ایجاد می‌شود که شامل شبکه‌ای از نمایندگان ایمنی منطقه‌ای هستند و این امکان را فراهم می‌کنند تا در جایی که کمیته ایمنی وجود ندارد، مداخله نمایند. در ضمن اگر کار در چند بخش تقسیم شود یا در چند شیفت انجام گردد، طبق قانون هر بخش و هر شیفت باید یک نماینده ایمنی داشته باشد. تحقیقات آژانس اروپایی برای ایمنی و سلامت در محل کار (EU-OSHA) در سال ۲۰۱۴ نشان داد که ۷۸٪ از محل‌های کار در سوئد دارای نمایندگان بهداشت و ایمنی و ۳۱٪ دارای کمیته ایمنی و بهداشت هستند. این آمار بسیار بالاتر از میانگین اتحادیه اروپاست که ۵۸٪ برای نمایندگان بهداشت و ایمنی و ۲۱٪ برای کمیته‌های بهداشت و ایمنی است. همچنین طبق قانون کارفرما موظف است نماینده ایمنی را در جریان هر گونه تغییری که بر شرایط کاری، تأثیر بسزایی بگذارد، قرار دهد.^(۶۸)

حق اعتصاب

در بخش ۷ قانون ملی روابط کار آمریکا آمده است: «کارمندان حق دارند در فعالیت‌های هماهنگی به منظور مذاکره دسته جمعی یا سایر کمک‌ها یا حمایت‌های متقابل شرکت کنند. اعتصابات جزو فعالیت‌های هماهنگی است که توسط این بخش برای کارکنان به رسمیت شناخته می‌شود». بند «۱۳» نیز به حق اعتصاب مربوط می‌شود: «هیچ چیز در این قانون، به استثنای مواردی که به‌طور خاص در اینجا مقرر شده است، نباید به گونه‌ای تفسیر شود که مانع از حق اعتصاب شود یا آن را کاهش دهد، یا بر محدودیت‌ها یا شرایط مربوط به آن حق تأثیر بگذارد». از قرائت این دو ماده مشخص می‌شود که قانون، در عین آنکه حق اعتصاب کارکنان را تضمین می‌کند، محدودیت‌های معقولی را نیز برای اعمال این حق قائل شده است. برای مثال، محدودیت‌هایی برای اعتصاب‌ها در مؤسسات مراقبت‌های بهداشتی و درمانی وضع شده است، زیرا برخی اعتصاب‌ها با جان دیگر شهروندان در ارتباط است.

همچنین طبق الزامات اطلاعاتی MBL، کارفرما موظف است اتحادیه را از وضعیت کلی اقتصادی، سطوح تولید و خط‌مشی پرسنل خود مطلع کند. افزون بر اینها باید به اتحادیه فرصت داده شود تا دفاتر، حساب‌ها و سایر اسناد مربوط به کسب و کار کارفرمایان را تا حدی که اتحادیه لازم می‌داند، بررسی کند تا از منافع مشترک اعضای خود در رابطه با کارفرما محافظت کند. به شرط معقول بودن انجام این کار، کارفرما باید کپی مدارکی را که درخواست می‌کنند در اختیار اتحادیه‌ها قرار دهد و در بررسی آنها کمک کند (بخش MBL ۱۹)؛ این اطلاعات باید در وهله اول به اتحادیه محلی ارائه شود (بخش MBL ۲۰). زمانی که کارفرمایان قصد اخراج کارکنان به دلیل کمبود کار دارند، موظف به ارائه اطلاعاتی خاص هستند از جمله: دلایل اخراج، تعداد و نوع کارکنان مربوطه، دوره‌ای که طی آن اخراج‌ها برنامه‌ریزی شده است، میزان و مبنای هر گونه گرامتی که باید پرداخت شود و... (بخش MBL ۱۵).^(۶۲)

طبق قانون سوئد در مواردی که برنامه‌های کارفرما مربوط به تعدیل کار یا نقل و انتقالات تجاری باشد و کارفرما مشمول هیچ قرارداد جمعی نباشد، کارفرما موظف است با همه اتحادیه‌هایی که ممکن است اعضای آن تحت تأثیر قرار گیرند، مذاکره کند تا به تصمیم‌گیری مشترک برسند.^(۶۳)

اتحادیه‌های بدون قرارداد جمعی با کارفرمایان نیز حق مذاکره در مورد توافق در تعیین تصمیم مشترک، حق وتوی محدود در قراردادهای فرعی یا حق تفسیر آنها از تعهد به انجام کار را ندارند. اینها همه حقوقی هستند که فقط اتحادیه‌های دارای یک قرارداد جمعی از آن برخوردار هستند.^(۶۴) نماینده اتحادیه به عنوان یک فرد یا به عنوان بخشی از کمیته اتحادیه کارگری طبق قانون این حق را دارد که از اتاق یا فضای دیگری برای انجام وظایف اتحادیه در محل کار استفاده کند (بخش ۳ FML). قراردادهای محلی ممکن است این حقوق را به استفاده از اقلام مختلف تجهیزات اداری - تلفن، فکس، کامپیوتر، دستگاه فتوکپی و غیره - تعمیم دهند و در برخی موارد پشتیبانی منشی را نیز فراهم کنند. این سؤال که نمایندگان اتحادیه باید دقیقاً چه امکاناتی داشته باشند معمولاً یکی از اولین موضوعاتی است که باید بین اتحادیه و کارفرما مذاکره شود.^(۶۵)

همچنین برای نمایندگان اتحادیه‌های کاری این امکان در نظر گرفته شده است تا در جایی که تغییرات مهم و عمده‌ای در پیش است از مشاوران خارجی استفاده نمایند که هزینه آنها توسط کارفرما پرداخت می‌شود. به‌طور معمول، کارفرما برای یک هفته هزینه یک مشاور را پرداخت می‌کند.^(۶۶)

نمایندگی در سطح هیئت مدیره یکی از حقوق اتحادیه در سوئد است. کارکنان در هیئت مدیره شرکت‌هایی با بیش از ۲۵ کارمند، یک نماینده دارند. به صورت میانگین دو یا سه عضو کارمند در هیئت مدیره‌ها وجود



اعمال می‌شد، افزایش یافت. بزرگ‌ترین اعتصاب کارکنان عمومی در تاریخ ایالات متحده در مارس ۱۹۷۰ آغاز شد، زیرا تقریباً یک سوم از ۷۵۰۰۰۰ کارمند پست کشور از کار کناره‌گیری کردند. با فلج شدن خدمات پستی رئیس‌جمهور نیکسون وضعیت اضطراری ملی اعلام کرد و به سرپازان دستور داد تا کار پست را انجام دهند. قانون تافت‌هارتلی^۱ در سال ۱۹۴۷ به رئیس‌جمهور این اختیار را داد که این کار را انجام دهد.^(۷۲) در سوئد نیز طی مکاتبه کارشناسان مرکز با اتحادیه‌های کشور سوئد جهت دسترسی هر چه بیشتر به اطلاعات و آمار مشخص شد که حق اعتصاب در سوئد به صورت مطلق به رسمیت شناخته شده و بر خلاف آمریکا که این اقدام، فقط برای بخش خصوصی مجاز است، در سوئد حتی پلیس هم می‌تواند اعتصاب کند و این کار برخلاف قانون شمرده نمی‌شود.^(۷۳)

امنیت اتحادیه

یکی از راه‌هایی که دولت‌ها اتحادیه‌گرایی را ضمانت کرده و مصونیت می‌بخشند، قوانین استخدام و امنیت اتحادیه^۲ است. گاهی طبق قانون، کارکنان فقط مجاز به همکاری با کارفرمایی هستند که تحت اتحادیه کارفرمایان باشد و کارفرما نیز فقط مجاز است کارکنانی را به کار گیرد که عضو یکی از اتحادیه کاری باشند. به این حالت «بازار بسته»^۳ گفته می‌شود. در حالتی بازتر، کارفرما می‌تواند افراد مختلف را به کار گیرد فقط به این شرط که یا عضو اتحادیه کاری باشند یا ظرف مدتی مثلاً سی‌روزه، به عضویت یک اتحادیه درآیند. به این حالت «بازار اتحادیه»^۴ گفته می‌شود. در حالت سوم، کارفرما می‌تواند کسانی را به کار گیرد که عضو اتحادیه نیستند، ولی آنها حتماً باید تحت حمایت چانه‌زنی یک اتحادیه باشند، یعنی حداقل حق عضویت را به یک اتحادیه پرداخت کنند. به این حالت «بازار نمایندگی یا وساطت»^۵ گفته می‌شود. در آخرین حالت نیز که هیچ حمایتی از اتحادیه نمی‌شود، کارفرما و جویای کار بدون توجه به اتحادیه‌ها آزادند که با یکدیگر همکاری نمایند. به این نوع آخر، «بازار باز»^۶ گفته می‌شود.

دولت ایالات متحده بازارهای اتحادیه را در هیچ شاخه فدرال مجاز نمی‌داند و مهم هم نیست که قوانین آن ایالت در این زمینه چه می‌گوید^(۷۴) ولی این بازارها در سوئد به رسمیت شناخته شده‌اند. تنها استثنا در آمریکا صنعت ساخت و ساز و چند نمونه در صنعت سرگرمی و ورزشی است که قانون ملی روابط کار^۷ این اجازه را به آنها داده است.^(۷۵)

البته در آمریکا حق اعتصاب فقط برای بخش خصوصی است و بخش فدرال حق اعتصاب ندارد. به صورت کلی کارمندان فدرال حقوق محدودتری دارند، زیرا بسیاری از شرایط استخدام فدرال (مانند غرامت، مراقبت‌های بهداشتی، حقوق بازنشستگی و غیره) مربوط به قانون است، نه چانه‌زنی دسته‌جمعی.^(۶۹)

کارفرمایان و رهبران اتحادیه‌ها به‌طور دوره‌ای برای مذاکره در مورد یک قرارداد کار دسته‌جمعی با یکدیگر ملاقات می‌کنند. زمانی که آن قرارداد منقضی می‌شود، باید برای یک قرارداد جدید مذاکره شود. اگر کارگران و مدیریت نتوانند در مورد شرایط قرارداد به توافق برسند، رهبران اتحادیه ممکن است دعوت به اعتصاب کنند. قوانین کار زمانی را تعیین می‌کند که اتحادیه بتواند اعتصاب کند. پس از شروع اعتصاب، تولید متوقف می‌شود تا زمانی که طرفین با یک قرارداد جدید موافقت کنند. به این ترتیب اعتصاب راهی است برای کارگران به منظور تحت فشار قراردادن کارفرمایان جهت برآورده کردن مطالباتشان. اگر اعضای اتحادیه به اعتصاب رأی دهند، تولید تعطیل می‌شود، در حالی که در طول دوره اعتصاب، مدیریت و کارگران به مذاکره ادامه می‌دهند. در نهایت وقتی رهبران اتحادیه به این نتیجه رسیدند که پیشنهاد قرارداد قابل قبولی از مدیریت دارند، همه اعضای اتحادیه باید در مورد قبول یا عدم پذیرش این پیشنهاد رأی دهند. اگر قرارداد جدید پذیرفته شود، اعتصاب پایان می‌یابد. اما اگر رد شود، اعتصاب ادامه می‌یابد و مذاکره‌کنندگان برای هر دو طرف باید پیشنهاد جدیدی ارائه دهند.^(۷۰) نمونه‌های مختلفی را می‌توان برای این نوع اعتصابات نام برد؛ برای مثال کل سیستم مدارس دولتی هاوایی با اعتصاب معلمان مدارس دولتی و اساتید دانشگاه در سال ۲۰۰۱ تعطیل شد، اولین باری که این اتفاق در ایالات متحده رخ می‌داد.^(۷۱)

اعتصاب‌کنندگان در طول اعتصاب دستمزد دریافت نمی‌کنند، اما اتحادیه معمولاً یک صندوق اعتصاب دارد که از آن، مبلغ کمی به کارگران پرداخت می‌کند تا معیشت آنها و خانواده‌هایشان دچار مشکل نشود. اتحادیه‌های دیگر اغلب به صندوق اعتصاب کمک می‌کنند، زیرا می‌دانند در صورت اعتصاب خودشان در آینده، کمک دریافت خواهند کرد.

در دهه ۱۹۶۰، در آمریکا تعداد توقف‌های کاری که توسط کارکنان دولتی مانند معلمان، رانندگان اتوبوس و سایر کارمندان دولت محلی

1. Taft-Hartley Act
2. Union Security
3. Closed Shop
4. Union Shop
5. Agency Shop
6. Open Shop
7. NLRA

تبعیض‌های غیرقانونی بین اعضا.^(۸۰)

در سوئد چانه‌زنی برای نزدیک به سی سال میان سال‌های ۱۹۵۶ تا ۱۹۸۰ در سطح ملی انجام می‌شد، ولی از اوایل دهه ۱۹۸۰ و پس از شکست بزرگ این الگو در بخش فلز کاری، این توافق به بخش صنعت و در ادامه به سطح محلی احاله شد. البته هنوز برخی توافقات غیردستمزدی در سطح ملی صورت می‌گیرند و در سال ۲۰۲۰ نیز دولت سوئد برای بهبودهایی در بخش اشتغال، دوباره برخی تصمیمات را به اتحادیه‌ها در سطح ملی واگذار کرد،^(۸۱) اما عمده این توافقات در سطوح خرد و میانی پی گرفته می‌شود.

طبق قانون قرارداد دسته‌جمعی یک توافقنامه کتبی در مورد شرایط استخدام و شرایط کار، بین یک کارفرما با نماینده کارگران یا میان یک کارفرما و یک سازمان صنفی است.^(۸۲) قرارداد دسته‌جمعی حاصل از چانه‌زنی توسط قانون استخدام سوئد و سایر قوانین بالادستی حمایت می‌شود. در این قانون قرارداد دسته‌جمعی عبارت است از توافقنامه‌ای کتبی بین سازمان‌های کارفرمای یا یک کارفرما از یک طرف و سازمان‌های کارگری از طرف دیگر که شرایط استخدام یا رابطه بین کارفرمایان و کارکنان را تنظیم می‌کند. این توافقنامه برای رسمیت یافتن حتماً باید به صورت کتبی باشد به این معنا که مفاد آن در صورت جلسه مصوب ثبت شده باشد یا پیشنهاد موافقتنامه و پذیرش آن در اسناد جداگانه‌ای مدون شده باشد. قراردادهای شفاهی یا قراردادهایی که به روابط بین کارفرمایان و کارکنان مربوط نمی‌شوند، قرارداد دسته‌جمعی تلقی نشده و لذا از حمایت‌های قانونی مرتبط با این توافق نیز محروم هستند. قراردادهای چانه‌زنی دسته‌جمعی برای دوره‌هایی معین، معمولاً بین دو تا چهار سال امضا می‌شوند و پس از انعقاد آن، هم برای سازمان کارفرما و اعضای آن و هم برای اتحادیه و اعضای آن الزام‌آور است. علاوه بر این، به عنوان یک قاعده کلی، یک قرارداد کار دسته‌جمعی در عمل برای کارکنان غیراتحادیه‌ای و کارکنان متعلق به اتحادیه‌ای غیر از اتحادیه حاضر در توافق، الزام‌آور است، مشروط بر اینکه:

❶ کارگر با دستورالعمل‌هایی کار می‌کند که تحت پوشش قرارداد و منطبق با آن باشد.

❷ اتحادیه‌ای که کارمند یا کارگر به آن تعلق دارد خود متعهد به قرارداد جمعی دیگری با کارفرما نباشد.^(۸۳)

اعتبار قانونی توافق دسته‌جمعی

اتحادیه می‌تواند شخص ثالثی را برای نظارت بر رعایت توافقات مشخص کند تا قرارداد چانه‌زنی به بهترین شکل اجرا شود. قانون یا قراردادهای دسته‌جمعی همچنین ممکن است شامل مقرراتی باشد که به نمایندگان اتحادیه اجازه دسترسی به محل کار را برای بررسی انطباق عملکردها با توافقنامه می‌دهد.

حمایت قانونی و ضمانت اجرایی دیگر در زمینه مذکور این است که طبق قوانین بالادستی، توافقات حاصل از چانه‌زنی (CBA)،^۱ اهمیتی مانند قانون دارند و در رده اساسنامه شرکت‌ها قرار گرفته و بنابراین لازم‌الاجرا به‌شمار می‌روند. به این ترتیب، اعمال آنها علاوه بر طرفین توافق، توسط مقامات دولتی نیز نظارت می‌شود و لذا CBAها معمولاً باید در مجامع ایالتی ثبت شوند.^(۷۶) بنابر آنچه گفته شد، قراردادهای دسته‌جمعی به دلیل داشتن مجوز قانونی، بدون ارجاع به اصول قانون اساسی، تأیید قضایی دریافت می‌کنند. البته CBAها نمی‌توانند قوانین موجود را نقض کنند یا حقوق قانونی کارمندان را محدود کنند.^{(۷۷) و (۷۸)}

بر این اساس هنگامی که اتحادیه به نمایندگی از کارکنان به چانه‌زنی جمعی می‌پردازد، نتیجه آن یک توافق جمعی بین کارگران و کارفرمایان است. چانه‌زنی جمعی توسط قوانین فدرال و ایالتی، مقررات آژانس اداری^۲ و تصمیمات قضایی حمایت می‌شود و توافق حاصل شده طبق قانون لازم‌الاجرا بوده و انجام ندادن آن تخلف محسوب می‌شود.^(۷۹) سه دسته مختلف از موضوعات وجود دارد که می‌توان ذیل یک CBA دسته‌بندی نمود: موضوعات اجباری،^۳ داوطلبانه یا مجاز^۴ و غیرقانونی.^۵ **اجباری:** موضوعاتی هستند که توسط قانون و هیئت ملی روابط کار (NLRB) مورد تأکید قرار گرفته‌اند. این موضوعات شامل مواردی مانند دستمزد، اضافه کاری، پاداش، مراحل رسیدگی به شکایات، اقدامات ایمنی و کار، سابقه کار و همچنین سازوکارهای مرخصی گرفتن، اخراج، فراخوان یا انضباط بخشی می‌شوند.

داوطلبانه یا مجاز: اینها موضوعاتی هستند که ممکن است مورد مذاکره قرار گیرند، اما الزامی نیستند و موضوعاتی مانند مسائل داخلی اتحادیه و ترکیب هیئت مدیره و... را شامل می‌شوند. **غیرقانونی:** اینها موضوعاتی هستند که با نص قوانین موجود در تعارض بوده و آنها را نقض می‌کنند و لذا ممنوع بوده و غیرقانونی محسوب می‌شوند، مانند برخی

1. Collective Bargaining Agreements
2. Administrative Agency Regulations
3. Mandatory
4. Voluntary or Permissive
5. Illegal



قلمرو و انحصاری^۱

موظف به عقد قرارداد با افراد خاصی است و نمی‌تواند کسانی که را که هیچ ارتباطی با آن حیطة ندارند استخدام کند. موضوع قلمرو و انحصاری بیشتر در مورد آمریکا صادق است که قوانین بالادستی در بخش‌های بسیاری، از بازار «باز» استخدام، حمایت می‌کنند.

چکیده: طبق قوانین دو کشور، کارفرما موظف است با نماینده‌های اتحادیه به گفتگو و چانه‌زنی بپردازد و خودداری از این کار برخلاف قانون است. نتیجه چانه‌زنی اتحادیه با کارفرما (یا اتحادیه کارفرمایان) ارزشی معادل قانون دارد و لازم‌الاجراست و طرفین ملزم به انجام آن هستند. همچنین اگر چانه‌زنی به نتیجه نرسد، تشکل‌ها حق دارند تحت شرایطی، فراخوان اعتصاب صادر کنند و اعضای اتحادیه در اقدامی قانونی حق اعتصاب و تعطیلی کار را دارند.

اتحادیه‌های کاری از واژه «قلمرو و انحصاری» برای اشاره به ضوابط خود برای نمایندگی کارگرانی استفاده می‌کنند که نوع خاصی از کار را انجام داده و اعضای آنها از حقوقی متناسب با حوزه کاریشان برخوردارند. برای مثال، کار تخلیه محموله‌های کانتینری در بندر ایالات متحده، به انجمن بین‌المللی Longshoremen's، اتحادیه بین‌المللی Warehouse و انجمن بین‌المللی Teamster واگذار شده است.

این موضوع برای کشور سوئد کمی متفاوت است، زیرا با توجه به نوع قرارداد در آن کشور، امکان تداخل استخدام‌ها به حداقل می‌رسد. برای مثال همان‌طور که در این گزارش ذکر شد (قسمت «امنیت اتحادیه‌ها»)، در سوئد کارفرما با توجه به سیطره بازار «بسته» و بازار «اتحادیه»،

[محور ششم - سازوکارهای سلب عضویت اعضا و اخراج آنها]

اخراجی دلیلی برای ادعای نقض قرارداد از سوی اتحادیه می‌دهد.^(۸۹) همچنین اتحادیه نمی‌تواند افراد را به دلیل عدم شرکت در اعتصابی که غیرقانونی است، اخراج کند، زیرا فرد کاری بر خلاف قانون کشور و اتحادیه انجام نداده است. جالب اینجاست که طبق قانون آمریکا، اتحادیه نباید عضو را به دلیل ارائه دادخواست لغو گواهینامه و مجوز اتحادیه جریمه کند، اگرچه ممکن است آن فرد را به دلیل انجام این کار اخراج نماید، زیرا این اقدام، می‌تواند نشان‌دهنده حمله به موجودیت اتحادیه تلقی شود.^(۹۰) و^(۹۱)

همچنین در مورد سوئد باید به این موضوع هم توجه کرد که این کشور تحت کنوانسیون حقوق بشر اتحادیه اروپا قرار دارد و طبق ماده (۱۱) این کنوانسیون، آزادی تجمعات و آزادی عضویت در اتحادیه‌ها برای افراد تضمین شده است و کسی حق ندارد منعی برای این اقدامات ایجاد کند مگر در مواردی که حقوق جامعه دموکراتیک یا امنیت ملی به خطر بیفتد و احتمال جنایت و تهدید سلامت در پیش باشد. به این ترتیب اتحادیه‌های کاری نمی‌توانند بدون دلیل از عضویت اعضا خودداری کنند یا آنها را اخراج نمایند. همچنین از دیگر موارد اخراج در سوئد، این است که یک عضو، حوزه کاری خود را تغییر داده و خود را ذیل پوشش اتحادیه‌ای جدید قرار دهد. در این مورد اتحادیه می‌تواند عضویت او را لغو کند.^(۹۲) و^(۹۳)

چکیده: هم در آمریکا و هم در سوئد افراد حق تشکیل اتحادیه و عضویت در آن را دارند و نمی‌توان بدون دلیل این حق را از آنان گرفت یا آنان را اخراج کرد. سلب عضویت اعضا در شرایطی سختگیرانه و در صورتی اتفاق می‌افتد که اساسنامه اتحادیه زیر پا گذاشته شود و اقداماتی انجام شود که وجود اتحادیه را به خطر بیندازد. این اقدام‌ها به صراحت ذکر شده و تفسیرپذیر نیستند. عضویت در اتحادیه‌های رقیب و محکومیت‌های قضایی نیز از دیگر دلایل سلب عضویت اعضاست.

در حالت کلی هم در آمریکا و هم در سوئد چند نوع تخلف وجود دارد که ارتکاب آنها می‌تواند به اخراج اعضا از اتحادیه یا توبیخ آنان منجر شود. این نمونه‌ها عبارتند از: عضویت در اتحادیه رقیب، کار با کارفرمای غیرمجاز، خودداری از اعتصاب هنگامی که اتحادیه رأی به اعتصاب داده است، فسادهای مالی و هر نوع اقدامی که وجود اتحادیه را با خطر مواجه کند.^(۸۴) اصطلاح «انضباط صنفی»^۲ شامل تمام اقدامات تنبیهی است که اتحادیه می‌تواند علیه یک عضو متخلف انجام دهد. رایج‌ترین آنها، تعلیق برای مدت محدود و اخراج است.^(۸۵) شایان ذکر است قدرت اتحادیه بر اعضا محدود مفاد قرارداد نیست که بین آنها امضا شده است و نه چیزی فراتر از آن. بنابراین در صورتی که عضوی به‌طور قانونی از اتحادیه استعفا داده و پس از آن دست به رفتاری بزند که قانون اتحادیه آن را ممنوع کرده است، اتحادیه نمی‌تواند توبیخ یا محدودیتی برای او در نظر گیرد و در این صورت، مرتکب یک رویه کاری ناعادلانه شده است. بنابر آنچه گفته شد وقتی رابطه صنفی عضوی از اتحادیه به‌طور قانونی منحل می‌شود، اتحادیه بر عضو سابق تسلطی نخواهد داشت.^(۸۶) اهمیت قضیه آنجاست که بدانیم یک عضو اتحادیه مخیر است که در هر زمانی، از عضویت در اتحادیه استعفا دهد. به این ترتیب هنگامی که یک فرد به‌طور مؤثر رابطه خود را با اتحادیه از طریق استعفا قطع می‌کند، حق اتحادیه برای تنبیه او برای رفتار پس از استعفا متوقف می‌شود.^(۸۷)

در آمریکا طبق قانون: «هیچ عضوی از هیچ سازمان کاری را نمی‌توان جریمه، تعلیق و اخراج کرد، مگر اینکه: الف) آن عضو به‌صورت کتبی از جزئیات تخلف ادعایی مطلع شده باشد، ب) مهلت معقولی برای آماده‌سازی دفاع به او داده شده باشد، ج) دادرسی کامل و منصفانه فراهم گردیده باشد».^(۸۸) همچنین اخراج اعضای اتحادیه به دلایلی غیر از مواردی که صریحاً در اساسنامه و قرارداد اعضا ذکر شده است، غیرقانونی تلقی شده و به عضو

1. Jurisdiction
2. Union Discipline

[محور هفتم - سازوکارهای حل اختلاف میان اتحادیه و کارفرما]

سوئد

مذاکرات حل اختلاف موضوعاتی را پوشش می‌دهند که در آن اتحادیه یا کارفرما احساس کنند قانون یا قرارداد جمعی نقض شده است. برای مثال می‌توان به این موارد اشاره کرد: اخراج ناعادلانه، عدم پیروی از روش‌های تعدیل، عدم پرداخت دستمزد توافقی، به‌کارگیری کارگران موقت با نقض قراردادهای جمعی و حق تعطیلات.

بر اساس قوانین سوئد، بسیاری از مسائلی که در کشورهای دیگر بلافاصله به دادگاه‌های کار یا بخش دیگری از نظام دادگاه منتقل می‌شود، از طریق مذاکره بین کارفرما و اتحادیه رسیدگی می‌شود. این مذاکرات ابتدا در سطح محلی انجام می‌شود، البته اغلب با حمایت مقامات اتحادیه منطقه‌ای. با این حال، اگر مذاکرات محلی ناموفق باشد، موضوع می‌تواند زنجیره‌ای از مذاکرات حل اختلاف، از سطح محلی تا ملی را طی کند و معمولاً تنها در صورت شکست مذاکرات ملی است که موضوع به دادگاه کار^۱ می‌رود. همچنین در سوئد مؤسسه‌ای به نام مؤسسه میانجیگری (MI)^۲ وجود دارد که یک مرجع زیر نظر وزارت کار است و به بررسی پرونده‌هایی می‌پردازد که در سطح خرد حل نشده است.

آمریکا

هنگامی که یک اتحادیه توسط اکثریت کارکنان یک شرکت انتخاب و تعیین می‌شود، کارفرما موظف است با آن اتحادیه به چانه‌زنی بپردازد تا به توافقی مشترک برسند. اگر میان نمایندگان اتحادیه با کارفرما یا نمایندگان اتحادیه کارفرمایان پس از تلاش‌های کافی برای رسیدن به یک مصالحه، توافقی حاصل نشد، کارفرما می‌تواند اعلام بن‌بست کرده و آخرین پیشنهاد ارائه شده به اتحادیه را اجرا کند. با این حال، اتحادیه ممکن است مخالف باشد که این مذاکرات به بن‌بست واقعی رسیده است و به دلیل عدم انجام معامله با حسن نیت، اتهام کار ناعادلانه را مطرح کند. در این شرایط NLRB تعیین خواهد کرد که براساس تاریخچه مذاکرات و تفاهات، آیا دو طرف به بن‌بست واقعی رسیده‌اند یا خیر. اگر آژانس دریابد که مذاکرات به بن‌بست نرسیده است، از کارفرما خواسته می‌شود که به میز مذاکره بازگردد. اگر کارفرما از حکم آژانس امتناع ورزد، NLRB می‌تواند به حکم دادگاه فدرال برای وادار کردن کارفرما به چانه‌زنی اقدام کند.^(۹۶) اگر در نهایت توافقی هم وجود نداشته باشد،

گزینه اعتصاب پیش‌روی اتحادیه خواهد بود تا زمانی که توافق یا تعهد به داوری منافع را مشخص کند.

آمریکای روی فرایند «داوری»^۳ تأکید بسیاری دارد. داوری یک روش حل اختلاف است که معمولاً در قراردادهای جمعی بین کارفرمایان و کارمندان به‌عنوان راه حل اختلافات تعیین می‌شود. طرفین یک شخص ثالث بی‌طرف (یک داور) را برای برگزاری یک جلسه استماع رسمی یا غیررسمی در مورد اختلاف انتخاب می‌کنند و در نهایت داور یک تصمیم لازم‌الاجرا برای طرفین صادر می‌نماید. هر دو قانون فدرال و ایالتی به‌عنوان قوانینی بالادستی، بر رویه داوری حاکم است. در حالی که قانون داوری فدرال، با شرایط خاص خود، برای قراردادهای کاری قابل اجرا نیست، دادگاه‌های فدرال به‌طور فزاینده‌ای قانون را در اختلافات کاری اعمال می‌کنند. ۱۸ ایالت قانون یکسان داوری^۴ (۲۰۰۰) را به‌عنوان قانون ایالتی پذیرفته‌اند.^(۹۵) در سال ۱۹۶۰، دادگاه عالی ایالات متحده در پرونده «سه‌گانه کارگران فولاد» رسماً اعلام کرد که تصمیمات داوری باید به‌عنوان نتیجه توافق قراردادی بین طرفین مورد احترام و تأیید قرار گیرد.^(۹۶)

معمولاً داور^۵ منفرد با هیئت‌های مورد اختلاف به توافق می‌رسد، اما در صورت عدم توافق، طرفین به «انجمن داوری آمریکا»^۶ یا «سرویس میانجیگری و سازش فدرال»^۷ برای تعیین داور متوسل می‌شوند. تصمیمات داوران قطعی و لازم‌الاجرا هستند و توسط قضات نیز تأیید می‌شوند؛ مگر اینکه داور از صلاحیت خود فراتر رفته باشد، حکمی علیه سیاست عمومی صادر کند، یا به دلیل فساد، کنار رفته باشد. دلیل اصلی ابطال حکم داور این است که قاضی تصمیمی را خلاف سیاست عمومی (مانند بازگشت به کار مصرف‌کننده مواد مخدر) تشخیص دهد. در موارد نادری که موضوع سلامت و ایمنی ملی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، رئیس‌جمهور ایالات متحده می‌تواند یک دوره ۸۰ روزه را برای حل مسئله تعیین کند، در حالی که او هم‌زمان یک هیئت اضطراری را نیز برای بررسی در صورت حل نشدن مسائل با رویه‌های موجود، منصوب می‌کند.^(۹۷)

مهم‌ترین نهادهای قانونی که در آمریکا برای ایفای نقش داوری در نظر گرفته شده‌اند به این شرح هستند:

NMB - هیئت ملی میانجیگری،^۱ در صنایع راه‌آهن و خطوط هوایی فعال است، یک فرایند حل اختلاف یکپارچه را برای تحقق قانون کار

1. Arbetsdomstolen
2. The Mediation Institute
3. Arbitration
4. Uniform Arbitration Act - UAA
5. Arbitrator
6. ADR - American Arbitration Associa
7. FMCS - Federal Mediation and Conciliation Service



برنامه روابط مدیریت کار را برای ۲/۱ میلیون کارمند فدرال غیرپستی مدیریت می‌کند.

NLRB - هیئت ملی روابط کار،^۵ اساساً با بخش خصوصی سر و کار دارد. این هیئت در بخش خصوصی، روابط کار را با برگزاری انتخابات برای تعیین اینکه آیا کارمندان خواهان نمایندگی اتحادیه هستند یا خیر و بررسی و اصلاح شیوه‌های ناعادلانه کار توسط کارفرمایان و اتحادیه‌ها، مدیریت می‌کند.

FMCS - سرویس میانجیگری و سازش فدرال،^۶ مسئول اصلی میانجیگری در مذاکرات چانه‌زنی جمعی و کمک به توسعه مذاکرات در محل کار است. FMCS خدمات داوری و میانجیگری را به صنعت و سازمان‌های دولتی ارائه می‌دهد. مأموریت آن بهبود روابط و مناسبات کار، ترویج چانه‌زنی جمعی و افزایش اثربخشی سازمانی است. مأموریت محوری FMCS برای ایجاد مشارکت، حل تعارض و ترویج چانه‌زنی موفق است. «سرویس میانجیگری و سازش فدرال» که در سال ۱۹۴۷ ایجاد شد و مقر آن در واشنگتن دی سی است، با دو منطقه متشکل از هشت دفتر منطقه‌ای و بیش از شصت دفتر داخلی، خدمات میانجیگری و حل مناقشه را به صنعت و سازمان‌های دولتی ارائه می‌دهد.

چکیده: هم در آمریکا و هم در سوئد، نهادی ذیل وزارت کار برای حل اختلاف کارکنان و کارفرما در نظر گرفته شده است، ولی در مرحله اول این موضوع بر عهده خود آنها گذاشته شده است تا با انتخاب یک شخص سوم بی‌طرف به‌عنوان داور، به حل این اختلاف بپردازند و در صورتی که این صلح حاصل نشود، ابتدا در سطح محلی، سپس ایالتی و در نهایت در سطح ملی به داوری میان آنها اقدام خواهد شد. نهادهای داور در قوانین کار دو کشور پیش‌بینی شده‌اند.

و به‌منظور مدیریت بهینه روابط در محیط کار فراهم می‌کند. به این ترتیب این هیئت علاوه بر به حداقل رساندن وقفه در فرایند کار، به پویایی روند تولید و افزایش حس برابری در محیط کار کمک می‌رساند. براساس مفاد بند «۱۰» قانون کار راه‌آهن، اگر اختلاف بین یک شرکت حمل‌ونقل و کارکنان آن از طریق میانجیگری یا سایر مراحل مقرر در قانون برطرف نشود، آن شرکت به تشخیص هیئت ملی میانجیگری، می‌تواند تهدید به تعلیق شود. در شرایطی که اختلافات در حدی باشد که بخشی از کشور را از خدمات حمل‌ونقل ضروری محروم کند و NMB نیز قادر به رفع مشکل نباشد، هیئت مذکور مشکل را به رئیس جمهور اطلاع خواهد داد و او نیز می‌تواند بنا به صلاحدید خود یک هیئت اضطراری ایجاد کند تا در مورد چنین اختلافی، تحقیق و به او گزارش دهد. اشخاصی که به این ترتیب در هیئت قرار می‌گیرند، نباید به هیچ سازمانی از کارکنان یا هیچ شرکت حمل‌ونقلی تعلق مالی یا غیر آن داشته باشند. هزینه اعضای هیئت اضطراری توسط رئیس جمهور تعیین و تأمین می‌شود. هیئت اضطراری به‌طور جداگانه در هر مورد ایجاد می‌شود و موظف است حقایق مربوط به اختلاف را بررسی کرده و ظرف ۳۰ روز از تاریخ تشکیل آن به رئیس جمهور گزارش دهد.^(۹۸) خط‌مشی هیئت ملی میانجیگری این است که عموم مردم حق دریافت کامل‌ترین اطلاعات عملی در مورد فرایندهای تصمیم‌گیری را داشته باشند و در قوانین خود اشاره می‌کند که (۱۲۰۹،۰۴۲§) مستندات هر بخش از جلسات هیئت باید به‌صورت شفاف در معرض انظار عمومی قرار گیرد و افراد بتوانند به آن دسترسی داشته باشند، مگر در موارد خاصی که در بخش ۱۲۰۹،۰۵§ مقرر شده است.

FLRA - اداره فدرال روابط کار،^۲ یک آژانس مستقل اداری فدرال است که ناظر به ماده (۷) قانون اصلاح خدمات مدنی^۴ در سال ۱۹۷۸ ایجاد شده است. FLRA یک آژانس فدرال اداری مستقل است که

1. National Mediation Board

3. Federal Labor Relations Authority

4. Civil Service Reform Act

5. National Labor Relations Board

6. Federal Mediation and Conciliation Service

۲. نشانه § برای مشخص کردن بخش مشخصی از قانون استفاده می‌شود.

[محور هشتم - نقش کلی دولت در موضوع اتحادیه‌های کاری]

سوئد

بر خلاف بسیاری از کشورها، سوئد ساختار مشاوره سه‌جانبه‌ای ندارد که اتحادیه‌ها، کارفرمایان و دولت را گرد هم آورد. اتحادیه‌ها و کارفرمایان سوئدی تمایلی به دخالت دولت به حوزه‌های روابط صنعتی ندارند، زیرا به نظر آنها این حوزه‌ها باید مختص اتحادیه‌ها و کارفرمایان باشد. نمایندگی کارکنان در سوئد عمدتاً از طریق اتحادیه‌های محلی انجام می‌شود و معمولاً کانال دیگری وجود ندارد. قانون، کارفرما را ملزم می‌کند که قبل از ایجاد تغییرات عمده، در محل کار به اتحادیه‌ها اطلاع‌رسانی کرده و در موضوعات مشترک، به مذاکره با آنان اقدام کند. به این ترتیب بسیاری از ترتیبات عملی برای اداره امور در محیط کار که در سایر نقاط اروپا توسط قانون تعیین شده، در سوئد به مذاکرات محلی واگذار شده است. برای مثال در سوئد برای موضوع مهم و چالش برانگیز «حداقل دستمزد»، بستری قانونی تعریف نشده است، زیرا اتحادیه‌ها و کارفرمایان توافق کرده‌اند که سطح دستمزد باید از طریق مذاکره جمعی تعیین شود. به این ترتیب می‌توان گفت در سوئد دولت‌ها مداخله چندانی در امور اتحادیه‌های کاری ندارند. به عبارت دیگر دولت، وجود و فعالیت این اتحادیه‌ها را به صورت کامل به رسمیت شناخته و پس از تشکیل آنها، دولت و پارلمان دیگر در جزئیات امور دخالتی نمی‌کنند و اداره امور را به خود تشکل‌ها و ساختارهای درونی آنها سپرده‌اند.

آمریکا

در آمریکا بر خلاف سوئد، دولت فدرال و ایالت‌ها در موضوع اتحادیه‌ها نقشی مؤثر (هرچند محدود) دارند و این گونه نیست که همه چیز به خود اتحادیه‌ها سپرده شده باشد. این حضور دولتی، به خصوص در مورد داوری و حل اختلافات در هنگام توافق و چانه‌زنی به چشم می‌خورد.

[جمع‌بندی]

طبق آنچه در این گزارش بیان شد، حق تشکیل اتحادیه‌های کاری در آمریکا و سوئد کاملاً به رسمیت شناخته شده است و این دو کشور در قوانین خود زمینه تشکیل اتحادیه‌ها را فراهم کرده‌اند. مصونیت افراد عضو اتحادیه، ضمانت قانونی برای اجرای تصمیمات اتحادیه و روش‌های حل اختلاف میان اتحادیه‌ها و کارفرمایان از دیگر مواردی است که کاملاً در قانون پیش‌بینی شده و سازوکارهای مختلفی برای آنها در نظر گرفته شده است. اتحادیه‌ها در سوئد از آزادی عمل بیشتری برخوردارند و اختیارات بیشتری برای آنان لحاظ شده است. در سوئد اتحادیه‌ها و کارفرمایان این اجازه قانونی را دارند که کارکنان را از کار برای کارفرمایی که طرف قرارداد اتحادیه نیستند منع کنند و کارفرمایان را نیز از استخدام کارکنانی که عضو اتحادیه نیستند

همچنین همان‌گونه که در محور سوم ذکر شد تصویب قانون RTW در ۲۷ ایالت به خوبی نشان می‌دهد که دولت فدرال و ایالت‌ها تمام تلاش خود را برای تنظیم‌گری در محیط کار انجام می‌دهند. در آمریکا، دو بخش اصلی وظیفه تنظیم‌گری در مورد روابط کار و امور اتحادیه‌ها را بر عهده دارند:

الف) وزارت کار،

ب) هیئت ملی روابط کار NLRB.

همچنین دو منبع اصلی قانونی برای این موضوع عبارتند از: قانون ملی روابط کار (NLRA) و قانون تافت-هارتلی.^(۹۱)

در این کشور تصویب برخی از قراردادهای حاصل از چانه‌زنی دسته‌جمعی، متوقف بر امضای وزیر است؛ این موارد فقط شامل قراردادهایی می‌شوند که کارمندان دولتی در یک وزارتخانه خاص، یک طرف آن توافق‌نامه هستند.^(۱۰۰)

قانون فدرال تافت-هارتلی (۱۹۴۷) که به‌عنوان یک قانون بالادستی برای استخدام در بخش خصوصی محسوب می‌شود، «بازار بسته» را که در آن کارکنان ملزم به عضویت در اتحادیه به‌عنوان شرط استخدام هستند ممنوع کرده است و در مقابل به «بازار اتحادیه» یا بازار واسطه که در آن، کارمندان هزینه‌ای برای نمایندگی بدون عضویت در اتحادیه می‌پردازند، اجازه فعالیت می‌دهد. قانون حق کار نیز که در ۲۷ ایالت به تصویب رسیده است، پرداخت الزامی هزینه به اتحادیه را ممنوع کرده است.

چکیده: در سوئد، دولت حق تشکیل و فعالیت اتحادیه‌ها را کاملاً به رسمیت شناخته است و کمترین دخالت را در سازوکار آنها دارد. ولی در آمریکا، دولت نقش بیشتری در این مسائل دارد و جدا از تصویب قوانین و فراهم کردن زمینه، در برگزاری برخی انتخابات‌ها و جهت‌دهی‌های دیگر نیز نقش دارد.

باز دارند. این رویکرد باعث شده است مزایای عضویت در اتحادیه در سوئد به مراتب بیشتر از آمریکا باشد، کما اینکه در سوئد نزدیک به ۹۰ درصد از کارکنان عضو اتحادیه‌ها هستند و در آمریکا تنها ۱۰ درصد از افراد این عضویت را انتخاب کرده‌اند. آنچه بیش از همه باید مورد توجه قرار گیرد، این است که اتحادیه‌ها آزادی عمل دارند و ورود دولت به این عرصه تنها در زمینه قانونگذاری اولیه و سپس حل اختلاف است و در سازوکار درونی اتحادیه‌ها دخالتی نمی‌کند. این آزادی عمل نتایج خوبی را برای اتحادیه‌ها در پی داشته است به گونه‌ای که دستمزد و شرایط کاری افراد عضو اتحادیه به مراتب بهتر از افراد غیر عضو است و اختلافات بین کارکنان و کارفرمایان نیز بسیار کمتر است. آنچه ذکر شد را به‌طور خلاصه می‌توان در جدول ۳ مشاهده کرد:



جدول ۳. مقایسه تطبیقی وضعیت تشکلهای کارگری در آمریکا و سوئد

سوئد	آمریکا		
<p>در سوئد نیز قوانین بالادستی به تمام کارکنان و کارفرمایان اجازه می‌دهد تا تشکلهای مد نظرشان را در تمام سطوح از محلی تا بین‌المللی داشته باشند. اما «شوراهای کاری» در سوئد نیز به چشم نمی‌خورد.</p>	<p>در آمریکا، کارکنان و کارفرمایان اجازه تشکیل اتحادیه مد نظر خود را دارند و اتحادیه‌ها در سطوح محلی، ایالتی، ملی و گاه بین‌المللی فعالیت می‌کنند. گاهی اتحادیه‌ها فقط افرادی که در یک صنعت را در بر می‌گیرند و گاهی کارکنان صنایع گوناگون همگی عضو یک اتحادیه هستند. در سال‌های گذشته، برخلاف اروپا، «شوراهای کاری» در آمریکا ممنوع شده‌اند.</p>	تنوع اتحادیه‌های کاری و انواع آنها	۱
<p>برخلاف آمریکا در سوئد انتخابات به صورت کامل بر عهده خود «اتحادیه‌ها» است و دولت‌ها هیچ دخالتی در هیچ مرحله‌ای در ساز و کارهای انتخاباتی انجام نمی‌دهند.</p>	<p>ساز و کارهای انتخاباتی در آمریکا، هم در دست «وزارت کار» و هم در دست خود «اتحادیه‌ها» است. بدین صورت که وزارت کار چارچوب‌هایی کلی را مشخص و جزئیات را به خود اتحادیه‌ها واگذار کرده است و در جزئیات امور دخالتی ندارد. همچنین اساسنامه داخلی هر اتحادیه تا جایی که با قوانین فدرال تداخل نداشته باشد، معتبر بوده و لازم‌الاجراست.</p>	ساز و کارهای انتخاباتی در اتحادیه‌ها	۲
<p>در سوئد نیز نهادی به عنوان مرجع صدور مجوز برای فعالیت تشکلهای و اتحادیه‌ها تعیین نشده است و این تشکلهای به محض تشکیل رسمی، به صورت خودکار در سامانه‌های مرتبط دولتی ثبت می‌شوند.</p>	<p>در آمریکا مراحل صدور مجوز در چارچوب‌های شفاف و سهل‌گیرانه طراحی شده است. در قوانین کلی آمریکا، مجوز اقدامات مختلف اتحادیه‌ها نظیر چانه‌زنی جمعی، اعتصاب، راهپیمایی و... به رسمیت شناخته شده است.</p>	مجوز فعالیت تشکلهای کارگری	۳
<p>در قوانین سوئد نیز ساز و کارهای مختلفی پیش‌بینی شده است که مانع از مداخله کارفرمایان در امور داخلی تشکلهای می‌شوند. در این قوانین به صورت مصرح و تفسیرناپذیر، این مداخلات ذکر شده و حق شکایت برای کارگران در صورت ارتکاب توسط کارفرمایان به رسمیت شناخته شده است.</p>	<p>در قوانین آمریکا صراحتاً ذکر شده است که کارفرمایان حق ندارند در کار اتحادیه‌ها خللی وارد کنند و مصادیق پرشماری از رفتارهای نادرست کارفرمایان بیان شده است که در صورت ارتکاب هر کدام، کارکنان می‌توانند از کارفرمایان شکایت کنند. همچنین در آمریکا ضوابط سختگیرانه‌ای پیش‌بینی شده است که به کارفرمایان اجازه نمی‌دهد به بهانه‌های واهی، افرادی را که عضو اتحادیه هستند با قصد اعمال فشار، در معرض اخراج یا عدم تمدید قرارداد قرار دهند.</p>	ساز و کار مصونیت بخشی به اعضای تشکلهای	۴

سوئد	آمریکا		
بر اساس قوانین سوئد، کارفرما موظف است با نماینده‌های اتحادیه‌به گفتگو و چانه‌زنی بپردازد و خودداری از این کار برخلاف قانون است. توافقات حاصل از این تعاملات، ضمانت اجرایی بالایی داشته و هرگونه تعدی از آن، با تویخ‌های حقوقی و قانونی مواجه می‌شود.	طبق قوانین آمریکا، نتیجه چانه‌زنی اتحادیه با کارفرما (یا اتحادیه کارفرمایان) ارزشی مانند قانون دارد و لازم‌الاجراست و طرفین ملزم به انجام آن هستند. همچنین اگر چانه‌زنی به نتیجه نرسد، تشکل‌ها حق دارند تحت شرایطی فراخوان اعتصاب صادر کنند و اعضای اتحادیه در اقدامی قانونی حق اعتصاب و تعطیلی کار را دارند.	دایره نفوذ تشکل‌ها و ضمانت اجرایی تصمیمات آنها	۵
در سوئد نیز اخراج اعضا تحت شرایطی خاص مانند عضویت در اتحادیه‌های رقیب و محکومیت‌های قضایی صورت می‌گیرد. این شرایط به شکلی شفاف و سختگیرانه طراحی شده‌اند و امکان اعمال سلیقه‌های شخصی توسط کارفرمایان در اخراج افراد را نمی‌دهد.	در آمریکا افراد حق تشکیل اتحادیه و عضویت در آن را دارند و نمی‌توان بدون دلیل این حق را از آنان گرفت یا آنان را اخراج کرد. سلب عضویت اعضا در شرایطی سختگیرانه و در صورتی اتفاق می‌افتد که اساسنامه اتحادیه زیر پا گذاشته شود و اقداماتی انجام شود که وجود اتحادیه را به خطر بیندازد. این اقدام‌ها به صراحت ذکر شده و تفسیرپذیر نیستند.	ساز و کار سلب عضویت اعضا و اخراج آنها	۶
در سوئد نیز ساز و کارهای حل اختلاف میان تشکل‌ها و کارفرمایان با محوریت نهادهای داوری غیردولتی شکل گرفته‌اند. به عبارت دیگر نهادهایی دولتی نیز برای این امر پیش‌بینی شده است، اما تنها در شرایطی خاص و آن‌گاه که اختلاف در چندین مرحله مقدماتی به مصالحه نیجامد، مورد ارجاع قرار می‌گیرد. نهادهای داوری غیردولتی در قوانین کار سوئد کاملاً پیش‌بینی شده‌اند.	در آمریکا، نهادی ذیل وزارت کار برای حل اختلاف کارکنان و کارفرما در نظر گرفته شده است، ولی در مرحله اول این موضوع بر عهده خود آنها گذاشته شده است تا با انتخاب یک شخص سوم بی‌طرف به عنوان داور، به حل این اختلاف بپردازند و در صورتی که صلح حاصل نشود، ابتدا در سطح محلی، سپس ایالتی و در نهایت در سطح ملی به داوری میان آنها اقدام خواهد شد.	ساز و کار حل اختلاف بین کارفرمایان و تشکل‌ها	۷
برخلاف آمریکا، در سوئد، دولت حق تشکیل و فعالیت اتحادیه‌ها را کاملاً به رسمیت شناخته است و کمترین دخالت را در ساز و کار آنها دارد.	در آمریکا نسبت به سوئد، دولت نقش بیشتری در حوزه تشکیل و فعالیت تشکل‌ها دارد و جدا از تصویب قوانین و فراهم کردن زمینه، در برگزاری برخی انتخابات و جهت‌دهی‌های دیگر نقش دارد.	نقش کلی دولت در تشکل‌ها و اتحادیه‌ها	۸

نشست‌های تخصصی و مصاحبه با خبرگان اجرایی و صاحب‌نظران دانشگاهی نیز در دستور کار قرار خواهند گرفت تا به مدد این یافته‌ها و نتایج، بتوانیم گامی در راستای بهبود و تقویت ساختارهای نهادی این حوزه ضمن رعایت حقوق و تکالیف همه ذی‌نفعان برداریم.

این گزارش اولین گام مطالعاتی برای شناخت و آگاهی از تجربه کشورهای است که اتحادیه‌های کاری در آنها دارای سابقه طولانی نهادی و عملکردی است. در گام‌های بعدی تجربه کشورهای که دارای وجه ساختاری و نهادی مشابه با ایران هستند، مطالعه مبانی نظری و قانونی و همچنین برگزاری

۲. ضرغام افشار، محمدتقی. اظهار نظر کارشناسی درباره طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۱۲۷، ص ۴، ۱۴۰۰.

۱. عزیزی، ابراهیم و محسن، صرامی. طراحی راهکارهای برون‌رفت از آسیب‌های موجود قانون نظام صنفی به منظور ارتقای اثربخشی آن، تهران، نشریه مدیریت فردا، ۴۸ اصص ۱۳۹۷، ۱۳۸، ۱۵۹.

3. worker-participation.eu/index.php/layout/set/print/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Trade-Unions
4. av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/swedish-labour-market-model-and-collective-agreements
5. oshwiki.eu/wiki/Worker_participation_-_Sweden
6. oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803124745326
7. oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803124745326
8. thesoc.org
9. crosscurrents.hawaii.edu/content.aspx?lang=jap&site=us&theme=work&subtheme=UNION&unit=USWORK018&contentLang=eng
10. en.wikipedia.org/wiki/Labor_unions_in_the_United_States
11. en.wikipedia.org/wiki/Labor_unions_in_the_United_States
12. knowledge.leglobal.org/employers-associations-and-trade-unions-in-usa/
13. understandingsociety.blogspot.com/2010/02/works-councils-and-us-labor-relations.html
14. understandingsociety.blogspot.com/2010/02/works-councils-and-us-labor-relations.html
15. prospect.org/labor/american-workers-left-out-of-life-and-death-decisions-coronavirus/
16. crosscurrents.hawaii.edu/content.aspx?lang=eng&site=us&theme=work&subtheme=UNION&unit=USWORK016
17. indeed.com/career-advice/career-development/types-of-unions
18. en.wikipedia.org/wiki/Employers%27_organization
19. napeo.org/what-is-a-peo/about-the-peo-industry/industry-statistics
20. bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf
21. knowledge.leglobal.org/employers-associations-and-trade-unions-in-usa/
22. unionfacts.com/cuf/
23. olmsapps.dol.gov/query/getOrgQry.do
24. dol.gov/agencies/olms/compliance-assistance/elections
25. webapps.dol.gov/elaws/elg/unions.htm
26. ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-IV/subchapter-A/part-452/subpart-E/section-452.38
27. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation
28. ecfr.gov/current/title-29/subtitle-B/chapter-IV/subchapter-A/part-452/subpart-E
29. federal labor relations authority (FLRA), office of the general counsel, Unfair labor practice, Updated September 2020 access: www.flra.gov/system/files/webfm/OGC/ULP%20Case%20Law%20Outline/09.02.2020%20ULP%20Case%20Law%20Guide.pdf
30. ecfr.gov/current/title-29/section-452.35t
31. en.wikipedia.org/wiki/Labor_unions_in_the_United_States#Labor_negotiations
32. nrtw.org/union-discipline-and-employee-rights/#N_13_
33. nrtw.org/union-discipline-and-employee-rights/
34. nrtw.org/union-discipline-and-employee-rights/#N_19_
35. dol.gov/agencies/olms/compliance-assistance/elections

36. ibid
37. en.wikipedia.org/wiki/National_Labor_Relations_Board
38. nlrb.gov/about-nlrb/who-we-are/the-board
39. nlrb.gov/bio/general-counsel
40. nlrb.gov/resources/nlrb-process
41. nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/the-law/coercion-of-employees-section-8b1a
42. Basic Guide to the National Labor Relations Act, General Principles of Law Under the Statute and Procedures of the National Labor Relations Board access: nlrb.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/basicguide.pdf
43. lronline.com/decertification/
44. uniontrack.com/blog/nlrb-certification-process
45. shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/decertifyaunion.aspx
46. en.wikipedia.org/wiki/List_of_labor_unions_in_the_United_States
47. nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/employer-union-rights-and-obligations
48. nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/employer-union-rights-and-obligations
49. law.cornell.edu/wex/collective_bargaining
50. Ibid.
51. nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/employer-union-rights-and-obligations
52. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation
53. Basic Guide to the National Labor Relations Act, General Principles of Law Under the Statute and Procedures of the National Labor Relations Board access: nlrb.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/basicguide.pdf
54. Iris.com/2015/03/02/union-has-power-to-expel-member/
55. martinbonnett.com/union-nonunion-rights
56. afcio.org/what-unions-do/empower-workers/collective-bargaining
57. XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 September 2006; UNITED STATES: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159956.pdf
58. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Collective-Bargaining
59. Ibid.
60. Ibid.
61. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation
62. Ibid.
63. Ibid.
64. Ibid.
65. Ibid.
66. Ibid.
67. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation
68. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Health-and-Safety
69. en.wikipedia.org/wiki/Federal_Service_Labor-Management_Relations_Statute
70. crosscurrents.hawaii.edu/content.aspx?lang=eng&site=us&theme=work&subtheme=WK-PLACE&unit=USWORK053
71. crosscurrents.hawaii.edu/content.aspx?lang=eng&site=us&theme=work&subtheme=WK-PLACE&unit=USWORK053

72. crosscurrents.hawaii.edu/content.aspx?lang=eng&site=us&theme=work&subtheme=UNION&unit=USWORK012

۷۳. Vårdförbundet مکتبه با اتحادیه‌ی

74. en.wikipedia.org/wiki/Closed_shop

75. Ibid.

76. ILO FACTSHEET No.4; The application of collective agreements:ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_436155.pdf

77. XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 September 2006; UNITED STATES: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159956.pdf

78. shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/collectivebargainingagreement.aspx

79. law.cornell.edu/wex/collective_bargaining

80. shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/collectivebargainingagreement.aspx

81. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Collective-Bargaining

82. av.se/en/work-environment-work-and-inspections/foreign-labour-in-sweden/Posting-foreign-labour-in-sweden/swedish-labour-market-model-and-collective-agreements/

83. ikem.se/in-english/the-swedish-labour-market/what-is-a-collective-bargaining-agreement/

84. dol.gov/agencies/olms/compliance-assistance/publications/union-member-rights-and-officer-responsibilities-under-the-lmrda

85. Labor Law: Union Prevented from Expelling Members for Engaging in Campaign to Pass “Right-to-Work” Measure. (1962). Duke Law Journal, 1962(3), 468–475. <https://doi.org/10.2307/1371104>

86. nrtw.org/union-discipline-and-employee-rights

87. Ibid.

88. Ibid.

89. Labor Law: Union Prevented from Expelling Members for Engaging in Campaign to Pass “Right-to-Work” Measure. (1962). Duke Law Journal, 1962(3), 468–475. <https://doi.org/10.2307/1371104>

90. Basic Guide to the National Labor Relations Act. General Principles of Law Under the Statute and Procedures of the National Labor Relations Board. www.nlrb.gov/sites/default/files/attachments/basic-page/node-3024/basicguide.pdf

91. federal labor relations authority (FLRA), office of the general counsel, Unfair labor practice, Updated September 2020 access: www.flra.gov/system/files/webfm/OGC/ULP%20Case%20Law%20Outline/09.02.2020%20ULP%20Case%20Law%20Guide.pdf

92. European Court of Human Rights. access: echr.coe.int/Documents/FS_Trade_union_ENG.pdf

93. European Convention on Human Rights. access: echr.coe.int/Documents/Convention_ENG.pdf

94. nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/your-rights/employer-union-rights-and-obligations

95. law.cornell.edu/wex/collective_bargaining

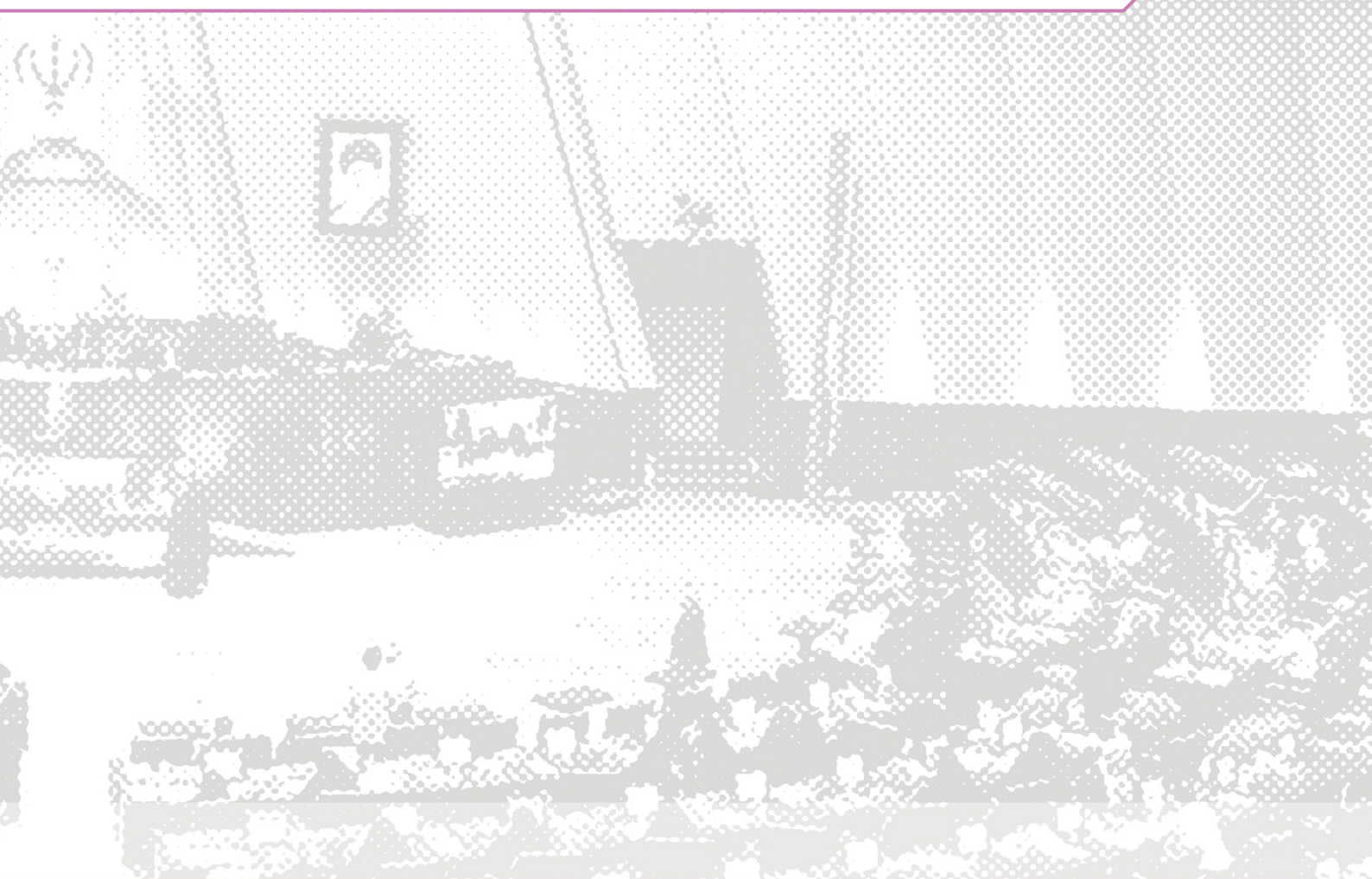
96. XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 September 2006; UNITED STATES: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159956.pdf

97. Ibid.

98. nmb.gov/NMB_Application/index.php/nmb-rules

99. en.wikipedia.org/wiki/Labor_unions_in_the_United_States

100. XIVth Meeting of European Labour Court Judges, 4 September 2006; UNITED STATES: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_159956.pdf



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، رویروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: mrc@majles.ir