



# بررسی وضعیت تشکلهای کارگری در ایران (رویکردها، راهبردها و پیشنهادهای سیاستی) گزارش دوم: مطالعه تطبیقی تشکلهای کارگری (نمونههای موردی فرانسه و مالزی)





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

خدای بزرگبخشایش همیشه بخوانید

بِسْمِ

شماره مسلسل: ۱۸۸۱۶  
کد موضوعی: ۲۱۰



مرکز پژوهش‌های  
مجلس شورای اسلامی

تاریخ انتشار:  
۱۴۰۱/۱۲/۸

عنوان گزارش:

بررسی وضعیت تشکل‌های کارگری در ایران (رویکردها، راهبردها و پیشنهادهای سیاستی)  
گزارش دوم: مطالعه تطبیقی تشکل‌های کارگری (نمونه‌های موردی فرانسه و مالزی)

نام دفتر:

دفتر مطالعات اجتماعی (گروه توسعه تعاون، مشارکت‌های مردمی و سرمایه اجتماعی)

تهیه و تدوین کنندگان:

محمدتقی ضرغام‌افشار، امیدزند کریمخانی

مدیر مطالعه:

سینا شیخی

ناظران علمی:

مهدی مختاری پیام، محمدرضا مالکی

ویراستار:

سیده مرضیه موسوی‌راد

صفحه‌آرا:

فاطمه سرتیپی

واژه‌های کلیدی:

۱. تشکل‌های کارگری
۲. کارفرما
۳. اتحادیه
۴. سه‌جانبه‌گرایی
۵. مصونیت بخشی



## فهرست مطالب

۶

چکیده

۷

خلاصه مدیریتی

۹

مقدمه

۱۲

محور یکم - تنوع اتحادیه‌های کاری و انواع آنها

۱۶

محور دوم - سازوکارهای انتخاباتی اتحادیه‌ها

۱۷

محور سوم - مجوزهای فعالیت اتحادیه‌ها

۲۰

محور چهارم - سازوکار مصونیت بخشی به اعضای اتحادیه

۲۱

محور پنجم - دایره نفوذ اتحادیه‌ها و ضمانت اجرایی تصمیمات آنها

۲۵

محور ششم - سازوکار سلب عضویت اعضا و اخراج آنها

۲۵

محور هفتم - سازوکارهای حل اختلاف میان اتحادیه و کارفرما

۲۶

محور هشتم - نقش کلی دولت در موضوع اتحادیه‌های کاری

۲۸

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۳۰

منابع و مأخذ

## فهرست جدول‌ها

جدول ۱. میزان تراکم اتحادیه‌ها در فرانسه..... ۱۲

جدول ۲. میزان تراکم اتحادیه‌ها در مالزی..... ۱۴

جدول ۳. مقایسه تطبیقی وضعیت تشکل‌های کارگری در فرانسه و مالزی..... ۲۸

## فهرست نمودارها

نمودار ۱. فراوانی انواع انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی ثبت شده در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی..... ۱۰



## بررسی وضعیت تشکل‌های کارگری در ایران

(رویکردها، راهبردها و پیشنهادهای سیاستی)

گزارش دوم: مطالعه تطبیقی تشکل‌های کارگری (نمونه‌های موردی فرانسه و مالزی)

### چکیده

است، اما در مالزی دستورالعمل مربوط به نحوه انتخاب اعضای اتحادیه و اجرای انتخابات به‌عهده خود آنها می‌باشد. در فرانسه بازرس کار، نقش محوری در مصونیت‌بخشی به نمایندگان تشکل‌ها ایفا می‌کند و هر مجوز اخراجی، باید با تأیید نهایی بازرس کار صورت پذیرد. در مالزی هیچ کارفرمایی نباید به دلیل داشتن مسئولیت فرد در اتحادیه، او را تحت فشار قرار داده و در حقیقت تبعیض قائل شود؛ هر چند به دلیل فقدان ضمانت اجرایی، آنچه در عمل رخ می‌دهد کاملاً متفاوت است. در فرانسه دولت علاوه بر تسهیل مسیر تشکل‌یابی اتحادیه‌ها، به تنظیم‌گری روابط آنها با کارفرمایان نیز مبادرت می‌ورزد. در مالزی دولت، ایجاد اتحادیه‌های جدید را تحت کنترل‌های شدید قرار می‌دهد و آنها را از ارتباط با احزاب سیاسی در کشور منع می‌کند.

با وجود بسترهای قانونی نسبتاً مساعد برای فعالیت تشکل‌های کارگری در ایران، این تشکل‌ها با مشکلات فراوانی دست‌به‌گریبان‌اند. عدم استقلال کافی تشکل‌های کارگری، سازوکارهای نامطلوب حل اختلاف در محیط کار و فقدان مصونیت کافی نمایندگان تشکل‌ها، شماری از این آسیب‌ها هستند. چنین وضعیتی ضرورت آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری و راه‌کارهای برون‌رفت از آنها را ضروری می‌سازد. این گزارش، دومین گام از مجموعه مطالعاتی است که به تحقیق پیرامون تشکل‌های کارگری در کشورهای پیشگام پرداخته و بر روی تشکل‌های کارگری در فرانسه و مالزی متمرکز شده است. در دو کشور با وجود نرخ پایین تراکم اتحادیه‌ها، درصد بالایی از کارگران تحت پوشش توافقات جمعی قرار دارند. به‌لحاظ سازوکار انتخاباتی، در فرانسه، وزارت کار چارچوب‌هایی کلی برای انتخابات را مشخص و جزئیات را به خود اتحادیه‌ها واگذار کرده

## [ خلاصه مدیریتی ]

به‌نحوه انتخاب مدیران و اعضای اتحادیه را خود اتحادیه‌ها تهیه و تنظیم می‌کنند. هر چند مفاد این دستورالعمل نباید با قوانین بالادستی وضع شده توسط دولت تعارض داشته باشد که در این مرحله دولت مداخله فراوانی می‌کند. به‌صورت کلی در مالزی مقامات دولتی کنترل بسیاری بر انتخاب و عزل مدیران اتحادیه‌ها و نمایندگان آنها دارند.

۳۳ اتحادیه‌ها در هر دو کشور نیاز به کسب مجوز از وزارت کار یا منابع انسانی دارند، ولی این فرایند در فرانسه بسیار آسان‌تر و شفاف‌تر و متوقف بر سازوکارهای سهل‌گیرانه‌ای مانند اعلام التزام به ارزش‌های جمهوری، شفافیت مالی، دو سال سابقه در زمینه حرفه‌ای و تعریف سازوکارهای حق اشتراک و حق عضویت است، اما در مالزی اختیارات زیادی به مدیرکل اتحادیه‌ها داده شده که با رأی و تفسیر خود می‌تواند درخواست تأسیس اتحادیه‌ها را تأیید یا رد کند و یا حتی مجوز اتحادیه‌های موجود را باطل نماید.

۳۴ در هر دو کشور کارکنان اجازه فعالیت آزادانه و عضویت یا عدم عضویت در اتحادیه را دارند و کارفرما حق ندارد آنها را به دلیل فعالیت در اتحادیه اخراج کند یا از استخدام آنها سر باز زند. در فرانسه بازرس کار، نقش محوری در مصونیت بخشی به نمایندگان تشکل‌ها ایفا می‌کند و هر مجوز اخراجی، باید با تأیید نهایی بازرس کار صورت گیرد. در مالزی نیز هیچ کارفرمایی به لحاظ قانونی نباید به دلیل داشتن مسئولیت فرد در اتحادیه، او را تحت فشار قرار داده و در حقش تبعیض قائل شود؛ هر چند به دلیل فقدان ضمانت اجرایی، آنچه در عمل رخ می‌دهد کاملاً متفاوت است.

۳۵ دایره نفوذ اتحادیه‌ها در فرانسه بسیار بیشتر از مالزی است. در فرانسه اتحادیه‌ها، علاوه بر نمایندگی کارکنان در امور کاری و معیشتی و حقوق شهروندی، در امور سیاسی نیز فعالیت دارند، اما در مالزی دامنه فعالیت اتحادیه‌ها بسیار اندک است و اجازه فعالیت سیاسی چندانی ندارند و ارتباط آنها با احزاب سیاسی ممنوع می‌باشد. هم در فرانسه و هم در مالزی اجازه اعتصاب برای اعتراض و دستیابی به حقوق مجاز است، ولی این فرایند در مالزی بسیار دشوارتر است. همچنین توافق نامه جمعی حاصل از چانه‌زنی اجتماعیدر هر دو کشور لازم‌الاجراست و حکم قانون را دارد.

۳۶ در فرانسه کارکنان اخراجی یا بازنشسته نیز از اتحادیه حذف نمی‌شوند و تحت پوشش آن هستند، ولی کسانی که تخلفات قضایی

این گزارش، دومین قسمت از مطالعه تطبیقی تشکل‌های کارگری است که به تحقیق پیرامون تشکل‌های کارگری در کشورهای فرانسه و مالزی می‌پردازد. با این هدف که محقق با آگاهی از تجربیات دیگر کشورهای دنیا، «وضعیت تشکل‌های کارگری در ایران» را مورد بررسی قرار داده و به تدوین پیشنهادهای سیاستی بپردازد. شایان ذکر است در انتخاب نمونه‌های موردی برای انجام مطالعه تطبیقی، شاخص‌هایی مانند پرنفوذ بودن تشکل‌های کارگری در یک کشور، قرابت فرهنگی یا اجتماعی نمونه‌ها با ایران و پردازش جامع به کشورهای با الگوهای مختلف حکمرانی مبنا قرار گرفته‌اند، به طوری که نمونه‌ها بر خوردار از حداقل یک یا دو مورد از این شاخص‌ها هستند. در واقع از حیث اعتنا به الگوی حکمرانی خاص کشوری مانند فرانسه و از جهت قرابت اجتماعی ایران با مالزی این مقایسه تطبیقی انتخاب شده است. شایان ذکر است در گزارش اول تشکل‌های کارگری در کشورهای آمریکا و سوئد مورد بررسی قرار گرفتند.

در این گزارش مانند گزارش اول اتحادیه‌های کاری در این دو کشور در ۸ محور مورد بررسی قرار می‌گیرند: ۱. تنوع تشکل‌ها؛ ۲. سازوکارهای انتخاباتی؛ ۳. سازوکارهای صدور مجوز برای فعالیت؛ ۴. سازوکارهای مصونیت بخشی به اتحادیه و اعضا؛ ۵. دایره 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 را در هشت محور فوق به شرح زیر بیان کرد:

۱ هم در فرانسه و هم در مالزی، کارکنان و کارفرمایان اتحادیه‌های مخصوص به خود را دارند. تنوع اتحادیه‌های فرانسه بسیار بیشتر از مالزی است و برخلاف مالزی مشاغل گوناگون امکان تشکیل اتحادیه مشترک را دارند. همچنین با وجود نرخ پایین تراکم اتحادیه‌های کاری در دو کشور (حدود ۸ درصد)، با این حال بسیاری از کارگران تحت پوشش چانه‌زنی جمعی قرار دارند.

۲ سازوکارهای انتخاباتی در فرانسه، به‌صورتی است که وزارت کار این کشور چارچوب‌هایی کلی را مشخص و جزئیات را به خود اتحادیه‌ها واگذار کرده است و در آنها دخالتی ندارد. فرایند شروع انتخابات برای کمیته اجتماعی و اقتصادی<sup>۱</sup> که متشکل از سه نهاد کاری است، با مسئولیت کارفرما شروع می‌شود، اگرچه اتحادیه می‌تواند در صورت عدم اقدام کارفرما وارد عمل شود. در مالزی دستورالعمل مربوط



کشیده می‌شود و در نهایت دادگاه قضایی داور نهایی خواهد بود.

**۸ نقش دولت فرانسه و مالزی در مورد اتحادیه‌ها کاملاً متفاوت است.** فرانسه برای شکل‌گیری و فعالیت اتحادیه‌ها مانع‌تراشی نمی‌کند، اما کنترل زیادی بر آنها دارد، به‌ویژه پس از تغییرات کلان امانوئل ماکرون که اتحادیه‌ها را دگرگون کرد، اما در مالزی این‌گونه نیست و اتحادیه‌ها به نوعی تهدید تلقی می‌شوند و در اعطای مجوزهای فعالیت، کنترل‌های سختی حتی در مواردی مانند انتخاب نام نیز کنترل می‌شوند و دولت در این کشور اجازه تعلیق و تعطیلی آنها را نیز به خود می‌دهد. نتیجه آنکه اتحادیه‌ها در مالزی تأثیرگذاری چندانی ندارند و مواردی چون بیگاری کشیدن از نیروی کار، بهره‌کشی از کودکان و مرگ بر اثر کار در این کشور از وضعیت مناسبی برخوردار نیست.

داشته باشند حق اقداماتی مانند نامزدی در اتحادیه را ندارند. به‌صورت کلی در فرانسه سلب عضویت اعضای اتحادیه‌ها و تشکل‌های کارگری به شکلی سختگیرانه طراحی شده است به‌گونه‌ای که فقط با زیر پاگذاردن نص اساسنامه اتحادیه‌ها به وقوع می‌پیوندد. در مالزی کارکنان اخراجی یا بازنشستگان نمی‌توانند عضو اتحادیه باشند و فعالیت سیاسی نیز موجب عزل و اخراج مدیران اتحادیه خواهد شد. در اصلاحیه پیشنهادی قانون اتحادیه‌های کارگری سال ۲۰۲۲ در مالزی، نمایندگان اتحادیه تازمان عضویت، مصون از اخراج توسط کارفرما هستند.

**۷ در هر دو کشور مراحل مختلف قانونی و قضایی برای حل اختلاف در نظر گرفته شده است.** این موضوع در گام اول نزد دو طرف و با داوری و میانجی‌گری نهادهای غیردولتی پیش می‌رود؛ سپس به وزارت کار

## مقدمه

دهه‌های متمادی است که توجه به «پویایی محیط کار» و توجه به «سرمایه انسانی» در واحدهای تولیدی، کارگاه‌ها و کارخانه‌ها تبدیل به محور مطالعه بسیاری از پژوهشگران، به‌عنوان شاخص‌هایی جهت افزایش بهره‌وری و عدالت سازمانی شده است.<sup>۱</sup> یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها به‌منظور ایجاد فضایی پرنشاط، اخلاقی و حتی مساعد جهت بالابردن میزان بهره‌وری در محیط کار، تمرکز بر روی حقوق متقابل کارگران و کارفرمایان و ایجاد توازن میان این دو ضلع است.<sup>۲</sup> برهم خوردن توازن فوق از هر سو که رخ دهد، به تلاطم مناسبات در محیط کار و افت کارآمدی برای کل مجموعه منجر می‌شود. اگر این توازن به سمت مدیران و کارفرمایان سنگینی کند، به استثمار کارگران و تضییع حقوق آنان می‌انجامد و این مسئله به‌صورت طبیعی بر روی مسئولیت‌پذیری و کارآمدی کارکنان تأثیر منفی گذاشته و در نهایت عملکرد کل مجموعه را با چالش روبه‌رو می‌کند. از سوی دیگر ضعف مدیریت مجموعه نیز تأثیرات زیانباری بر نحوه اداره واحدهای مربوطه و بازدهی آنها می‌گذارد.<sup>۳</sup>

در شرایطی که ادبیات نظری پیشین درباره برنامه‌های رفاهی و عدالت سازمانی، بیان می‌کردند که حکومت، این برنامه‌ها را به اجبار بر کارفرمایان و طبقه سرمایه‌دار تحمیل می‌کند، شواهد جدید ارائه شده نشان می‌دهند که مدیران و رهبران کسب و کارها، رأساً در ایجاد این برنامه‌ها مشارکت داشته‌اند.<sup>۴</sup> از منظر نورث علت این مشارکت و اقدام‌های داوطلبانه آن است که کارفرمایان و رؤسای واحدهای تولیدی، خود به این نتیجه رسیده‌اند که ارائه برخی خدمات عمومی و سامان دادن به حقوق کارگران، در نهایت به نفع رهبران کسب و کارها تمام خواهد شد. به‌بیان دیگر آنان معتقدند اجرای برنامه‌های فوق، منافع بازار را به شکلی بهینه توزیع کرده و مانع از بازتوزیع گسترده‌تر آن می‌شوند. به‌بیان اقتصادی، برنامه‌های مذکور به جای مداخله در بازار، مکمل آن محسوب می‌شوند. در مرکز این ادبیات نظری جدید، این باور قرار دارد که اجرای برنامه‌های رفاهی و رسیدگی به حقوق

1. Pew Tong, Hong, Plowman (2007), Intellectual Capital and Financial Returns of Companies, Journal of Intellectual Capital, No. 1, pp. 76-95.

2. Hitt, Michael, Bierman, Leonard, Shimizu, Katsuhiko (2004). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms. The Academy of Management Journal. 44, 13-28.

۳. محمدتقی ضرغام افشار، اظهار نظر کارشناسی درباره طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۱۲۷، ص ۶، ۱۴۰۰.

4. Estevez, Abe, Margarita, Iversen, Torben, & Soskice, David (2001), Social protection and the formation of skills: A Interpretation of the welfare state. Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage. Oxford University Press.

5. Garrett, Geoffrey (1998), Partisan politics in the global economy. Cambridge University Press.

6. Iversen, Torben (2005), Capitalism, democracy and welfare. Cambridge University Press.

7. Mares, Isabella (2003), The politics of social risk: Business and welfare state development. Cambridge University Press.

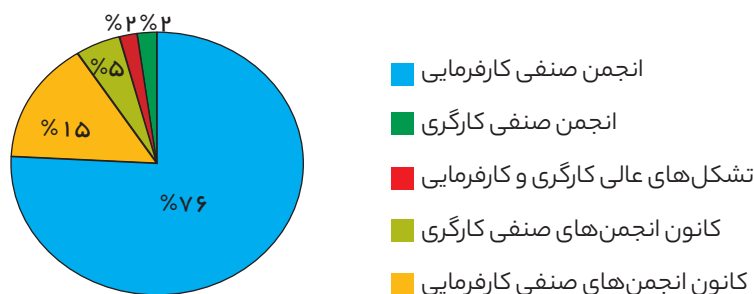




کارگران، آنان را تشویق به انجام سرمایه‌گذاری‌های خاص بنگاه و صنعت خواهد کرد و در نهایت پاداش‌هایی برای هر دو گروه کارگران و مدیران مجموعه در پی خواهد داشت. فیشبک و کانتور، با کار کردن روی سنت‌ها و داده‌های مختلف، نشان می‌دهند که اجرای برنامه‌های جبرانی برای کارگران در ایالت‌های آمریکا، با همکاری کارفرماها، شرکت‌های بیمه و کارگران بوده است؛ به طوری که عدم حضور هر یک از این سه ضلع، به شکست یک ایالت در به‌کارگیری چنین برنامه‌هایی می‌انجامید. یافته مهم بررسی‌های مذکور آن است که در دستور کار قرار دادن اصلاحات اجتماعی به منظور ارائه خدمات عمومی و احقاق حقوق کارگران، با رویکرد احیای توازن میان کارگران و کارفرمایان، شرایطی را رقم می‌زند که هم کارگران، هم کارفرمایان و هم واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی از آن منتفع خواهند شد.

اما در ایران و در سال‌های گذشته شاهد برهم خوردن این توازن به نفع کارفرمایان و مدیران هستیم. در حقیقت حتی زمانی که کارگران با اخراج‌های گسترده تحت عنوان طرح تعدیل، حقوق‌های معوقه طولانی و قراردادهای کاری سفیدامضا مواجه می‌شوند، اهرم قدرتمندی برای احقاق حقوق خود و پیگیری مطالباتشان ندارند. یک نمونه از برهم خوردن توازن به نفع کارفرمایان را می‌توان در میزان فراوانی تشکلهای صنفی کارگری و کارفرمایی مشاهده کرد. همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود تعداد انجمن‌های صنفی کارفرمایی به شکل محسوسی (حدود ۱۳ برابر) از انجمن‌های صنفی کارگری بیشتر است.

نمودار ۱. فراوانی انواع انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی ثبت‌شده در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی<sup>۶</sup>



1. Fishback.

2. Kantor.

۳. داگلاس نورث، جان والیس و وینگسات باری، خشونت و نظم‌های اجتماعی، ترجمه جعفر خیرخواهان و رضا مجیدزاده، تهران، نشر روزنه، صص ۲۳۶-۲۳۸، ۱۳۹۵.

4. Fishback, Price V, & Kantor, Shawn Everett (2000). A prelude to the welfare state: The origins of workers compensation. University of Chicago Press

۵. محمدتقی ضرغام افشار، اظهارنظر کارشناسی درباره طرح اصلاح قانون شوراهاى اسلامی کار، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۱۲۷، ص ۶، ۱۴۰۰.

۶. محمد عادلی، مسائل و چالش‌های بیرونی و درونی انجمن‌های حرفه‌ای و صنفی در ایران، نشر مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی، ص ۱۹، ۱۴۰۰.

با این مقدمه، فهم دقیق از موانع پیش‌روی تشکل‌های کارگری، درک صحیح از ظرفیت‌های قانونی در اسناد بالادستی و البته کسب تجربه از نمونه‌های موفق تشکل‌های کارگری در دیگر کشورهای جهان به‌عنوان منابع الهام‌بخش، می‌تواند خوراک لازم را در اختیار قانونگذار جهت اصلاح قوانین مرتبط با تشکل‌های کارگری بگذارد. پژوهش‌های صورت گرفته پیرامون تشکل‌های کارگری و مصاحبه با فعالان این حوزه نشان می‌دهند که مهم‌ترین مشکلاتی که کارگران در ایران، پیش و پس از تشکل‌یابی 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 تصمیم‌های 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.

در گزارش پیش‌رو که گام دوم از سلسله گزارش‌های مرتبط با مطالعات تطبیقی پیرامون تشکل‌های کارگری است به بررسی تطبیقی تشکل‌های کارگری در فرانسه و مالزی می‌پردازیم. 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 خواهند داد که انعکاس آن در قوانین بالادستی کشور به‌خصوص قانون کار پیشنهاد خواهند شد.

شایان ذکر است انتخاب نمونه‌های موردی برای انجام مطالعه تطبیقی در این سلسله گزارش‌ها، از منظر مشخصی پیروی می‌کنند تا انتخاب آنها توجیه‌پذیر باشند. بر این اساس، انتخاب نمونه‌ها، با شاخص‌هایی مانند «پرفوذ 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» مینا قرار گرفته‌اند؛ به‌طوری که نمونه‌ها برخوردار از حداقل یک یا دو مورد از این شاخص‌ها هستند. فرانسه به‌دلیل ریشه‌دار بودن تشکل‌های کارگری و توجه به الگوی حکمرانی خاص این کشور و مالزی از حیث قرابت اجتماعی و فرهنگی نسبی ایران با این کشور انتخاب شده‌اند.



## [ محور یکم - تنوع اتحادیه‌های کاری و انواع آنها ]

### ■ فرانسه

در ابتدا ضمن مقایسه میان این گزارش (فرانسه و مالزی) و گزارش پیشین (امریکا و سوئد) به این نکته اشاره می‌شود که تنوع اتحادیه‌های کاری در اروپا را می‌توان در سه مدل کلی در نظر گرفت:

**۱** مدل اول بیشتر در اروپای قاره‌ای و کشورهایمانند فرانسه، آلمان و بلژیک است که دولت در آنها حضور مؤثری دارد. در این کشورها هسته قانونی منسجمی در مورد حقوق کارکنان وجود دارد که مبنای توافق‌ها و چارچوب حل اختلاف‌های آتی خواهد بود.

**۲** در مدل دوم که مدل انگلوساکسونی است که بیشتر در انگلستان و ایرلند به چشم می‌خورد، نقش دولت در اداره امور اتحادیه‌ها کم‌رنگ‌تر است و خود نمایندگان کارکنان و کارفرمایان هستند که بی‌مداخله دولت، به اداره امور می‌پردازند؛ در عین حال توافقاتی دسته‌جمعی و چانه‌زنی‌های کلان در مقیاس بزرگ در این کشورها چندان دیده نمی‌شوند.

**۳** در مدل سوم که بیشتر در اسکانداویناوی و کشورهای سوئد، فنلاند، دانمارک و نروژ جریان دارد، مانند مدل دوم نقش دولت کم‌رنگ‌تر و نقش اتحادیه‌ها مهم‌تر است، ولی برخلاف مدل دوم، چانه‌زنی‌های جمعی در این کشورها رونق فراوانی دارد.<sup>۱</sup>

در فرانسه، سازمان‌دهی کارگران در قالب اتحادیه‌ها و تشکلهای آنها تا سال ۱۸۸۴ غیرقانونی بوده و روند قانونی شدن آنها از این سال شروع شد.<sup>۲</sup> در مقایسه با دیگر کشورها، نرخ تراکم اتحادیه در فرانسه بسیار پایین است. در سال ۲۰۱۲، با نرخ اتحادیه ۷٫۷ درصد، فرانسه سومین کشور کم اتحادیه در سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) و آخرین کشور در اتحادیه اروپا بود (نرخ اتحادیه در کل اتحادیه اروپا ۱۵٫۸ است).<sup>۳</sup> اکنون نیز نرخ اتحادیه کاری در فرانسه حدود ۸ درصد است که بازنشستگان و بیکاران حدود یک پنجم این اعضا را تشکیل می‌دهند؛ با این حال نزدیک به ۹۸ درصد کارکنان تحت پوشش چانه‌زنی جمعی قرار دارند.<sup>۴</sup> به این ترتیب علی‌رغم نرخ پایین اتحادیه‌های کاری در فرانسه، این اتحادیه‌ها ضمن برخورداری از نمایندگی قوی از سوی کارکنان، بهره‌مند از جایگاهی قدرتمند در چانه‌زنی‌های جمعی نیز هستند.<sup>۵</sup> فرانسه و هلند جزو کشورهای استثنایی هستند که تراکم اتحادیه بسیار پایین، ولی پوشش چانه‌زنی بالا دارند.<sup>۶</sup> در جدول ۱ میزان تراکم اتحادیه‌ها در فرانسه در طول سالیان مختلف نشان داده شده است.<sup>۱۰</sup>

جدول ۱. میزان تراکم اتحادیه‌ها در فرانسه

سال	نرخ تراکم اتحادیه	تراکم بخش دولتی	تراکم بخش خصوصی
۲۰۱۸	۸٫۸	۱۸٫۷	۸٫۴
۲۰۱۷	۸٫۹		
۲۰۱۶	۹		
۲۰۱۵	۹		
۲۰۰۰	۱۰٫۸		

1. en.wikipedia.org/wiki/Trade\_union#Diversity\_of\_international\_unions.
2. en.wikipedia.org/wiki/Trade\_union#Legalization\_and\_expansion.
3. stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD.
4. fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat\_de\_salari%C3%A9s\_fran%C3%A7ais.
5. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France.
6. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining.
7. fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat\_de\_salari%C3%A9s\_fran%C3%A7ais.
8. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions.
9. ir.unimas.my/id/eprint/19126/.

۱۰. داده‌های مربوط به تراکم اتحادیه‌ها به تفکیک بخش دولتی و خصوصی پیش از سال ۲۰۱۸ موجود نیست.

آرا را برای سطح صنعت و ۸ درصد آرا را برای نمایندگی ملی به دست آورند.<sup>۸</sup> در انتخابات سال‌های ۲۰۱۳ و ۲۰۱۷ تنها همین پنج اتحادیه توانستند حداقل ۸ درصدی را به دست آورند و در سطح ملی فعالیت کنند.<sup>۹</sup>

تا پیش از سال ۲۰۱۷ سه نهاد مجزا به نمایندگی از کارکنان در شرکت‌ها حضور داشتند: ۱. نمایندگان کارکنان (DP)،<sup>۱۰</sup> ۲. شورای کار (CE)<sup>۱۱</sup> و ۳. کمیته ایمنی و بهداشت (CHSCT)<sup>۱۲</sup>. پس از تغییرات گسترده ماکرون در سال ۲۰۱۷، نمایندگی کل نیروی کار را یک کمیته منتخب، یعنی «کمیته اجتماعی و اقتصادی» (CSE)<sup>۱۳</sup> بر عهده دارد و سه نهاد پیشین در نهاد جدید ادغام شده‌اند. تنها در شرکت‌های دارای بیش از ۳۰۰ کارمند، باید یک کمیته فرعی از «کمیته اجتماعی و اقتصادی» به طور خاص برای بهداشت، ایمنی و شرایط کار (CSSCT)<sup>۱۴</sup> تشکیل شود. «کمیته اجتماعی و اقتصادی» همچنین باید یکی از اعضای خود را به عنوان مسئول رسیدگی به اقدام علیه آزار و اذیت جنسی گمارد.<sup>۱۵</sup> در کل این ادغام به کارفرما اجازه می‌دهد تا با یک نهاد نماینده واحد به جای سه نهاد مذاکره کند و هماهنگی در تصمیم‌گیری‌های مشترک با سهولت بیشتری به دست آید.<sup>۱۶</sup>

وظایف و اختیارات «کمیته اجتماعی و اقتصادی» به طور مبسوط در قانون کار فرانسه<sup>۱۸</sup> ذکر شده است.<sup>۱۹</sup> مأموریت‌های اصلی این کمیته پیگیری شکایات فردی یا جمعی کارگران در رابطه با دستمزد و سایر حقوقی است که در قانون کار و سایر مقررات و موافقت‌نامه‌های مرتبط با کارگران ذکر شده است. «کمیته اجتماعی و اقتصادی» همچنین به ارتقای سلامت، ایمنی و بهبود شرایط کار در شرکت کمک می‌کند و تحقیقاتی را در مورد حوادث کار یا بیماری‌های شغلی انجام

تشکل‌های کارگری فرانسه به تعدادی کنفدراسیون رقیب تقسیم شده که هر کدام متشکل از دهه‌ها اتحادیه‌اند که برای به عضویت گرفتن کارگران با یکدیگر رقابت می‌کنند. کنفدراسیون‌های اصلی عبارتند از «کنفدراسیون کار»<sup>۱</sup> (CGT)، «کنفدراسیون دموکراتیک کار»<sup>۲</sup> (CFDT)، «کنفدراسیون عمومی نیروی کار»<sup>۳</sup> (FO (CGT-FO)، «کنفدراسیون کارگران مسیحی فرانسه»<sup>۴</sup> (CFTC) و «کنفدراسیون کارکنان حرفه‌ای و مدیریتی فرانسه-کنفدراسیون عمومی کارکنان حرفه‌ای و مدیریتی»<sup>۵</sup> (CFE-CGC). هریک از این کنفدراسیون‌ها ویژگی برجسته‌ای دارند که هر کدام را از دیگری متمایز می‌کند. «کنفدراسیون کار» معمولاً در سوگیری‌ها و بیان مطالبات، ستیزه‌جوترین رویکرد را داشته و «کنفدراسیون دموکراتیک کار» معتدل‌تر از دیگران و میانه‌روترین فدراسیون شناخته می‌شود. «کنفدراسیون عمومی نیروی کار»، بیشتر به شاخه‌های سیاسی خود شناخته می‌شود و چندین جریان سیاسی را داراست و «کنفدراسیون کارگران مسیحی فرانسه»، نیز یک جریان مسیحی محسوب می‌شود. CFE-CGC نیز بیشتر مدیران و کارمندان حرفه‌ای را نمایندگی می‌کند.<sup>۶</sup>

این کنفدراسیون‌ها، سال‌ها در سطح ملی فعالیت می‌کردند و نیازی نداشتند که درصد خاصی از عضویت و رأی را به دست آورند، ولی قانون در سال ۲۰۰۸ تغییر کرد و معیارهای جدیدی معرفی شد تا مشخص شود که آیا یک اتحادیه در سطح ملی، در سطح یک صنعت یا در سطح یک شرکت<sup>۷</sup> نیز صلاحیت نمایندگی دارد یا خیر. قانون مربوط به کنفدراسیون‌ها در سال ۲۰۰۸ اتحادیه‌های فرانسه را ملزم می‌کند که باید حداقل ۱۰ درصد آرا را برای نمایندگی در شرکت، ۸ درصد از

1. General Confederation of Labour.
2. French Democratic Confederation of Labour.
3. General Confederation of Labour-Force Ouvrière.
4. French Christian Workers' Confederation.
5. French Confederation of Professional and Managerial Staff-General Confederation of Professional and Managerial Staff.
6. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions.
- ۷ در این گزارش منظور از شرکت، هرگونه محل کار اعم از کارگاه، کارخانه، اداره و... است.
8. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions.
9. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions.
10. DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL.
11. Comité d'entreprise.
12. comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
13. Comité Social et Économique.
14. commission santé, sécurité et condition de travail.
15. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation.
16. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation.
17. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Health-and-Safety.

۱۸. ماده (۶-۳۱۲).

19. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions-du-cse-en-matiere-de-sante-de-securite-et-de-conditions-de.



بر عهده دارند).<sup>۳۸</sup> اتحادیه‌های حرفه‌های آزاد مانند اتحادیه‌های کشاورزی. در فرانسه حرفه‌های گوناگون مانند قاضی، پلیس، مترجم، کارمند رادیو و تلویزیون، معلم، دانشجو (اتحادیه‌های ملی دانشجویان فرانسه (Unef))،<sup>۹</sup> حمل و نقل و شاخه‌های ریزتر مانند کارگران صنعت مبلمان اتحادیه‌های جداگانه دارند. اتحادیه‌های شاخه<sup>۱۰</sup> در فرانسه اتحادیه‌هایی هستند که به‌طور مستقیم با حرفه‌ها در تماسند. آنها برای دفاع از منافع اعضای شاخه فعالیت مربوط به خود تلاش می‌کنند.<sup>۱۱</sup> کنفدراسیون‌ها نیز دو نوع کلی دارند. یا اتحادیه‌های مختلف یک شاخه را در سطح ملی نمایندگی می‌کنند، مانند اتحادیه ملی معلمان، یا کنفدراسیون‌هایی هستند که اتحادیه‌های متنوع یک منطقه را ذیل خود دارند.<sup>۱۲</sup>

### ■ مالزی

مالزی در سال ۲۰۱۹ دارای ۷۶۲ اتحادیه و نزدیک به ۹۵۰,۰۰۰ عضو بود.<sup>۱۳</sup> همانند فرانسه تراکم اتحادیه‌ها در مالزی نیز همواره کاهشی بوده است.<sup>۱۴،۱۵</sup>

می‌دهد.<sup>۱۶</sup> در شرکت‌هایی که کمتر از ۳۰۰ نیرو دارند هر اتحادیه‌ای که در شرکت حاضر باشد، می‌تواند یک نماینده برای هیئت مدیره تعیین کند. او به‌عنوان مشاور در جلسات شرکت می‌کند، اما حق رأی ندارد.<sup>۱۷</sup> همچنین در محل‌های کار با ۳۰۰ نیرو یا بیشتر، علاوه بر موارد مذکور باید موارد زیر نیز تأمین شود: کمیته آموزشی، کمیته مسکن (برای کمک به کارکنان برای دسترسی به مسکن) و کمیته برابری (برای رسیدگی به مشکلات طبقات فرودست). علاوه بر این، در محل‌های کاری که کارکنانشان ۱۰۰۰ نفر یا بیشترند، کمیته اقتصادی (برای رسیدگی به مشکلات اقتصادی) نیز تشکیل می‌شود.<sup>۱۸</sup>

علاوه بر CSE و CSSCT، با توافق اکثریت شرکت می‌تواند شورای کار<sup>۱۹</sup> ایجاد کند. سپس این شورا کلیه اختیارات شناخته‌شده توسط CSE را اعمال می‌کند و تنها اوست که صلاحیت مذاکره، انعقاد و بازنگری در قراردادهای جمعی شرکت را خواهد داشت.<sup>۲۰</sup> سه شاخه اصلی اتحادیه‌ها در فرانسه عبارتند از: ۱. اتحادیه‌های کارکنان ۲. اتحادیه‌های کارفرمایی (اتحادیه‌هایی که نمایندگی کارفرمایان و شرکت‌ها را در چانه‌زنی‌ها در برابر اتحادیه‌های کاری

### جدول ۲. میزان تراکم اتحادیه‌ها در مالزی

سال	۱۹۹۶	۲۰۰۰	۲۰۰۹	۲۰۱۳	۲۰۱۸
تراکم اتحادیه	۱۲٪	۱۰٫۷٪	۹٫۹٪	۹٫۴٪	۸٫۷٪

مختلف از جمله ارائه مشاوره و راهنمایی و شرکت در کمیسیون‌های مشورتی دولت، اعضای خود را نمایندگی می‌کنند. به‌صورت کلی سه نوع اتحادیه کاری در مالزی وجود دارد. ۱. اتحادیه‌های کاری بخش دولتی؛ ۲.

روابط کار در مالزی از سه ضلع تشکیل شده است. ۱. وزارت منابع انسانی، ۲. اتحادیه‌های کاری و ۳. اتحادیه‌های کارفرمایی. وزارت منابع انسانی سیاست و قوانین کار را تدوین می‌کند و اتحادیه‌ها نیز به روش‌های

1. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries).
2. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions).
3. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place).
4. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries).
5. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
6. [works council](http://works.council).
7. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/conseil-d-entreprise](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/conseil-d-entreprise).
8. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-patronale-2021](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-patronale-2021).
9. [thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/](http://thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/).
10. [Branch unions](http://Branch unions)
11. [fr.wikipedia.org/wiki/Organisations\\_syndicales\\_professionnelles\\_fran%C3%A7aises](http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisations_syndicales_professionnelles_fran%C3%A7aises).
12. [fr.wikipedia.org/wiki/F%C3%A9d%C3%A9ration\\_syndicale](http://fr.wikipedia.org/wiki/F%C3%A9d%C3%A9ration_syndicale).
13. [tradeunion.org.my/trade-union-statistics-in-malaysia-2015-2019/](http://tradeunion.org.my/trade-union-statistics-in-malaysia-2015-2019/).
14. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/).
15. [ilostat.ilo.org/topics/union-membership/](http://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/).

۲. اتحادیه‌های سازمانی<sup>۱۲</sup> اتحادیه‌ای است که فقط از کارکنان یک شرکت تشکیل شده و در مذاکره با کارفرما و تدوین یک قرارداد جمعی، نماینده کارکنان محسوب می‌شود. مزیت این نوع اتحادیه آن است که بیشتر بر اعضای یک بنگاه اقتصادی تمرکز می‌کند و از آنجا که به اعضای خود نزدیک‌تر است، به شکل مؤثرتری پیگیری مشکلات آنهاست. نقطه ضعف آن این است که همیشه با فشار کارفرمایان و عدم همبستگی کارگران مواجه است و در صورت تعطیلی شرکت، اتحادیه نیز بلافاصله از بین می‌رود.<sup>۱۳</sup>

۳. اتحادیه عمومی<sup>۱۴</sup> اتحادیه‌ای است که کارکنان شرکت‌ها و شغل‌های گوناگون می‌توانند عضو آن شده و تحت پوشش آن قرار گیرند. این نوع اتحادیه به لحاظ فراوانی جایگاه چندانی در مالزی ندارد و این، اتحادیه‌های صنعتی هستند که بیشترین فراوانی را در میان انواع سه‌گانه اتحادیه‌ها دارند. اینکه فقط کارکنان یک شغل یکسان می‌توانند با هم تشکیل اتحادیه بدهند به همان سال‌های دهه چهل تا شصت میلادی برمی‌گردد که مالزی خطر قدرت‌گیری بیشتر حزب کمونیست مالایا را در کشور احساس می‌کرد و با کمک انگلستان و تفکیک اتحادیه‌ها از یکدیگر مانع از اتحاد کارگران مختلف شد. اکنون پس از گذشت بیش از نیم قرن این خطر رفع شده و به این دلیل یکی از پیشنهادهای برای اصلاحات ۲۰۲۲ قانون اتحادیه‌های کاری، تشکیل اتحادیه‌هایی متشکل از مشاغل و دسته‌های گوناگون کارکنان است. مانند آنچه در آمریکا، سوئد و فرانسه شاهد آن هستیم.<sup>۱۵ و ۱۶</sup>

شایان ذکر است طبق قانون ایمنی و بهداشت شغلی سال ۱۹۹۴ (OSHA) اگر یک شرکت ۴۰ کارمند یا بیشتر داشته باشد، باید کمیته ایمنی و بهداشت نیز ایجاد شود که کارفرما و کارکنان هر کدام به تعداد مساوی در آن نماینده دارند و ریاست آن نیز به عهده کارفرما می‌باشد.<sup>۱۷</sup>

اتحادیه‌های کاری بخش خصوصی؛ و ۳. اتحادیه‌های کارفرمایان.<sup>۱</sup> قانون اتحادیه‌های کاری<sup>۲</sup> در مالزی ابتدا در ۱۹۵۹ تدوین شد و در سال‌های ۱۹۸۲ و ۲۰۰۸ نیز اصلاحاتی در آن صورت گرفت. در سال ۲۰۲۲ نیز یک لایحه اصلاحات برای این قانون پیشنهاد شد که تا زمان نگارش این گزارش، هنوز به تصویب نرسیده است.<sup>۳</sup>

اصلاحات مربوط به قوانین کار، از جمله قانون اتحادیه‌های کاری و قانون استخدام، بیشتر توسط نهادی تحت عنوان «شورای ملی مشاوره کار (NLAC)»<sup>۴</sup> صورت می‌گیرد که از سه عضو مختلف تشکیل شده است: ۱. نماینده کنگره اتحادیه‌های کاری (MTUC)<sup>۵</sup>، ۲. نماینده فدراسیون کارفرمایان (MEF)<sup>۶</sup> و ۳. نماینده وزارت منابع انسانی (MOHR)<sup>۷</sup>. یادآور می‌شود که کنگره اتحادیه‌های کارکنان خدمات کشوری (CEUPAC)<sup>۸</sup> نیز در مالزی هم‌ردیف نماینده «کنگره اتحادیه‌های کاری» است.<sup>۹</sup> در مالزی چند اتحادیه کاری مختلف اجازه ندارند در یک شرکت نمایندگی داشته باشند، ولی این موضوع قرار است در اصلاحیه ۲۰۲۲ قانون اتحادیه‌های کاری لغو شود. همین موضوع باعث واکنش «فدراسیون کارفرمایان مالزی» شده، «نماینده فدراسیون کارفرمایان» معتقد است تعدد اتحادیه‌ها در یک شرکت به صلاح اقتصاد کشور نیست. از لحاظ تنوع کارکنان تحت نمایندگی، اتحادیه‌ها را به سه دسته کلی ۱. صنعتی، ۲. سازمانی و ۳. عمومی تقسیم می‌کنند:

۱. اتحادیه‌های صنعتی<sup>۱۰</sup> اتحادیه‌هایی هستند که یک صنعت خاص را در چندین منطقه یا در کل کشور زیر پوشش خود دارند. این اتحادیه‌ها در صورت تعطیل شدن یک شرکت از بین نمی‌روند، زیرا در شرکت‌های گوناگون دیگر حضور دارند. مهم‌ترین اتحادیه‌های کاری صنعتی در مالزی عبارتند از: اتحادیه صنایع الکترونیکی منطقه غربی شبه جزیره مالزی (KSIEWBSM) و اتحادیه کارگران صنایع غذایی (KPPPM).<sup>۱۱</sup>

1. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).

2. Trade Union Act 1959 (TUA 1959).

3. Trade Unions (Amendment) Bill 2022. Access at: <https://www.ccs-co.com/post/trade-unions-amendment-bill-2022>.

4. National Labour Advisory Council.

5. Malaysian Trades Union Congress.

6. Malaysian Employers Federation.

7. Ministry of Human Resources.

8. Civil Service Employees' Union Congress (CEUPAC).

9. [50forfreedom.org/blog/stories/mtuc-trade-unions-role/](http://50forfreedom.org/blog/stories/mtuc-trade-unions-role/).

10. Kesatuan Industri (industrial union).

11. [tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/](http://tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/).

12. Kesatuan Perusahaan (Entreprise union).

13. [tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/](http://tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/).

14. Kesatuan Umum (general union).

15. Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Employer's Recognition.

16. [tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/](http://tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/).

17. [tradeunion.org.my/peranan-wakil-kesatuan-di-tempat-kerja/](http://tradeunion.org.my/peranan-wakil-kesatuan-di-tempat-kerja/).



## [ محور دوم - سازوکارهای انتخاباتی اتحادیه‌ها ]

### ■ فرانسه

فرایند انتخابات هیئت کارکنان CSE هر ۴ سال یک‌بار بوده و انجام آن برعهده کارفرماست. اگر کارفرما پیش‌قدم نشود یکی از کارکنان یا نماینده اتحادیه می‌تواند پیشنهاد آن را مطرح کند. سپس کارفرما باید ظرف یک‌ماه از تاریخ دریافت درخواستی که به این ترتیب ارائه شده است، روند انتخابات را آغاز کند. هر نوع امتناع غیرموجه او را در معرض تعقیب کیفری قرار می‌دهد.<sup>۴</sup> رأی‌دهندگان، کارکنان ۱۶ سال به بالا هستند که حداقل سه ماه در شرکت کار کرده و هیچ‌گونه غیبت غیرموجه یا جرمه نداشته باشند.<sup>۵</sup> در صورت عدم کاندیداتوری در دو نوبت، کارفرما موظف است ظرف ۱۵ روز صورت‌جلسه تنظیم شده توسط شعبه اخذ رأی را به بازرس کار ارسال و این صورت‌جلسه را به اطلاع کارکنان شرکت برساند.<sup>۶</sup>

در فرایند انتخابات، نامزدها باید حداقل ۱۸ سال داشته و حداقل یک سال در آن شرکت کار کرده باشند. بستگان نزدیک کارفرما مانند همسر، والدین، فرزندان، خواهر و برادر حق نامزدی ندارند. کارگران پاره‌وقتی نیز که در چند جا کار می‌کنند تنها اجازه نامزدی در یک شرکت را دارند. علاوه بر اینها فهرست نامزدها باید تعادل جنسیتی آنها را به نسبت کارکنان رعایت کرده باشد. همچنین نباید اسامی نامزدها از یک جنس در ابتدای لیست قرار بگیرد و جنس دیگر در انتها، زیرا احتمال رأی دادن به انتهای لیست کمتر است. به عبارت دیگر زنان و مردان باید به صورت متناسب در لیست توزیع شده باشند. اگر یک لیست این شرایط را از نظر عدالت جنسیتی نداشته باشد، کارکنان می‌توانند شکایت کرده و پیش از انتخابات یا حتی پس از انتخابات در خواست تکرار انتخابات را مطرح نمایند.<sup>۷</sup>

اعضای CSE معمولاً برای چهار سال انتخاب می‌شوند، اما قرار دادهای جمعی در سطح صنعت یا شرکت می‌تواند این مدت را تا دو سال کاهش دهند. نامزدها فقط سه بار (حداکثر ۱۲ سال) می‌توانند انتخاب شوند، به غیر از شرکت‌هایی که کمتر از ۵۰ کارمند دارند، یا در شرکت‌هایی با ۵۰ تا ۳۰۰ نفر که قبل از انتخابات توافق شده که این محدودیت حذف شود.<sup>۸</sup>

در فرانسه برای اینکه اتحادیه بتواند نمایندگی بخشی از کارکنان یک شرکت را برعهده گیرد، باید حداقل رأی ۱۰ درصد از آنها را در انتخابات به‌دست آورد. همچنین هر اتحادیه‌ای که این شرایط را داشته باشد، می‌تواند برای خود یک یا چند نماینده (بسته به تعداد کارکنان) معرفی کند. در شرکت‌های کوچک‌تر که کمتر از ۵۰ کارمند دارند، اتحادیه‌ها می‌توانند یکی از اعضای منتخب کمیته اجتماعی و اقتصادی (CSE) را به‌عنوان نماینده اتحادیه خود تعیین کنند.<sup>۱</sup>

در مورد سازوکار انتخاب نماینده اتحادیه (DS) باید دانست که نماینده توسط اعضای اتحادیه در شرکت انتخاب نمی‌شود، بلکه توسط اتحادیه در سطح محلی و ملی منصوب می‌شود. فرد منصوب شده باید قبلاً کاندیدای CSE بوده و حداقل ۱۰ درصد از آرای دور اول انتخابات را کسب کرده باشد. همچنین فقط اتحادیه‌هایی که در داخل یک شرکت نمایندگی دارند، از حق تعیین نماینده اتحادیه برخوردارند. شایان ذکر است اعضای CSE نیز توسط کل نیروی کار انتخاب می‌شوند.<sup>۲</sup>

در مورد فرایند اجرای انتخابات باید دانست که کارفرما مسئول شروع انتخابات است، اگرچه اتحادیه می‌تواند در صورت عدم اقدام کارفرما وارد عمل شود. در دور اول انتخابات CSE، تنها اتحادیه‌هایی می‌توانند فهرست ارائه دهند که قبلاً در شرکت حضور داشته‌اند، هم اتحادیه‌های نمایندگی محلی (با حداقل ۱۰ درصد حمایت در انتخابات قبلی) و هم اتحادیه‌هایی که صرفاً در شرکت فعال بوده‌اند. اتحادیه‌های متعلق به پنج کنفدراسیون اتحادیه‌های نمایندگی ملی نیز می‌توانند نامزدهای حاضر را معرفی کنند. اگر نامزدهای معرفی شده توسط اتحادیه با هم نیمی از آرا را به‌دست آورند، نتیجه انتخابات مشخص شده و کرسی‌ها به تناسب بین اتحادیه‌ها تخصیص می‌یابد، اما اگر کمتر از نیمی از رأی‌دهندگان به نامزدهای پیشنهادی اتحادیه‌ها رأی دهند، دور دوم انتخابات CSE ظرف ۱۵ روز برگزار می‌شود که در آن نامزدی برای همه آزاد است، از جمله کسانی که عضو اتحادیه نیستند.<sup>۳</sup>

1. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
2. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE).
3. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE).
4. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
5. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
6. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
7. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE).
8. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE).

موارد است. یعنی شرایط، معیارها و سازوکار برگزاری انتخابات برعهده خود اتحادیه است، ولی نباید با کلیت قوانین بالادستی در تناقض باشد. در محور هشتم توضیح داده خواهد شد که مدیر کل اتحادیه‌های کاری می‌تواند مدیران اتحادیه‌ها را براساس معیارهایی برکنار کند.<sup>۴</sup>

هر اتحادیه می‌تواند با هیئتی آغاز شود که حداقل ۷ عضو دارد. این ۷ نفر کمیته اصلی را تشکیل خواهند داد که مسئولیت اجرای فرایندهای بعدی را به‌عهده دارند. در جلسه ابتدایی نیز با رأی اعضا رئیس، منشی و خزانه‌دار و چهار عضو دیگر کمیته انتخاب می‌شوند. این نخستین انتخابات اتحادیه است.<sup>۵</sup>

برای ثبت اتحادیه نیز باید به اداره امور اتحادیه‌های کاری<sup>۶</sup> مراجعه شود. مدیر کل در صورتی می‌تواند از ثبت اتحادیه خودداری کند که با مستندات محکمه‌پسند احتمال استفاده از اتحادیه برای مقاصد غیرقانونی یا مغایر با اهداف و مقررات بالادستی را مطرح کند. اگر مدیر کل احساس کند پیش از این، اتحادیه‌ای در همین رده صنفی موجود است، تأسیس اتحادیه جدید را تأیید نمی‌کند. اگر به هر دلیلی مدیر کل قصد رد درخواست را داشته باشد، ظرف ۳۰ روز به اتحادیه اطلاع داده خواهد شد. این فرایند، به اتحادیه این فرصت را می‌دهد تا توضیح دهد که به چه دلیل گواهی ثبت آن نباید لغو شود.<sup>۷</sup>

از آنها اشاره می‌شود، نمایندگی خود را ثابت کنند.<sup>۱۱</sup> در سطح ملی یک تشکل کارگری باید حداقل ۸ درصد آرا را جمع‌آوری کند. این رأی حداقل میزان مجاز برای دریافت مجوز ملی از وزارت کار به حساب می‌آید.<sup>۱۲</sup> علاوه بر ضرورت نمایندگی حداقلی از سوی بدنه کارگران، تشکل‌های صنفی باید چندین معیار دیگر را برای رسمیت پیدا کردن

در ضمن نماینده اتحادیه کاری می‌تواند عضو CSE هم باشد.<sup>۱</sup> شایان ذکر است اعضای کمیته بهداشت، ایمنی و شرایط کار (CSSCT) توسط کمیته اجتماعی و اقتصادی (CSE) و از بین اعضای آن کمیته انتخاب می‌شوند.

پس از انجام انتخابات و اعلام نتایج، کارفرما در اسرع وقت یک نسخه از صورتجلسه را برای تشکل‌های کاری ارائه‌دهنده لیست نامزدها ارسال می‌کند. یک نسخه از صورتجلسه انتخابات نیز توسط کارفرما برای نماینده وزارت کار ارسال می‌شود. همچنین ظرف مدت ۱۵ روز دو نسخه نیز برای بازرس کار ارسال می‌شود.<sup>۲</sup>

شایان ذکر است رأی‌گیری الکترونیکی یکی از راه‌های پذیرفته شده انتخابات است. در این صورت تمام کارکنان باید به ابزار رأی‌دهی (موبایل، کامپیوتر و...) دسترسی داشته باشند و در منطقه زندگی آنان اینترنت در دسترس باشد. همچنین استفاده همزمان از رأی‌گیری الکترونیکی و رأی‌گیری مخفی در پاکت نیز امکانپذیر است.<sup>۳</sup>

## مالزی

در مالزی اتحادیه باید دستورالعمل‌هایی را برای اداره امور مربوط به خودش تدوین کند. نحوه انتخاب مدیران و اعضای اتحادیه نیز جزو این

## [ محور سوم - مجوزهای فعالیت اتحادیه‌ها ]

### فرانسه

مواد (L. ۲۱۳۱-۱ تا L. ۲۱۳۱-۶) قانون کار فرانسه تصریح می‌کند که اتحادیه‌ها می‌توانند آزادانه تأسیس شوند. قانون کار نیز تأکید می‌کند هر کارمندی آزاد است که به انتخاب خود به یک اتحادیه حرفه‌ای بپیوندد.<sup>۸،۹،۱۰</sup> این اتحادیه‌ها باید در پر تو معیارهای قانونی که به شماری

1. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TIME-OFF-AND-OTHER-RESOURCES.
2. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries.
3. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel.
4. lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1.
5. tradeunion.org.my/registration-of-trade-unions/.
6. Trade Union Affairs Department.
7. tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/.
8. ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:12888833318258:::P1100\_THEME\_ID:105077.
9. fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat.
10. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place.
11. fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat\_de\_salari%C3%A9s\_fran%C3%A7ais.
12. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020.



اتحادیه‌های صنفی و حرفه‌ای و همچنین تشکل‌های صنفی و کارفرمایی در سطوح منطقه‌ای و ادارات موظف به تشکیل پرونده و انتشار حساب مالی خود هستند.<sup>۷</sup> همچنین کلیه اتحادیه‌های حرفه‌ای باید اساسنامه و اسامی مدیران و مجریان خود را نیز به مرجع اداری وزارت کار ارسال نمایند.<sup>۸</sup>

در فرانسه هیچ محدودیتی برای پیوستن به سازمان‌های بین‌المللی برای اتحادیه‌ها وجود ندارد،<sup>۹</sup> اما در مورد استثنائات باید اشاره کرد که اعضای ژاندارمری (پلیس نظامی) بنا بر منع قانون دفاع، حق این تشکل‌یابی را ندارند، هر چند این محدودیت و ممنوعیت شامل حال اعضای نیروی انتظامی نیست و پرسنل این نهاد از حق تشکیل و عضویت در اتحادیه صنفی برخوردارند.<sup>۱۰</sup> و نیز کارکنان دولت در بخش مدیریتی و نظارتی نیز مشمول قراردادهای جمعی نیستند.

تشکل‌های کارفرمایان هر چهار سال یکبار در سطح بین حرفه‌ای و شاخه‌های حرفه‌ای انتخاب می‌شوند. اطلاعات این سنجش به نهادی تحت عنوان شورای عالی گفتگوی اجتماعی (HCDS) ارائه می‌شود. این نتایج حاصل بررسی درخواست‌های ارسال شده توسط سازمان‌های کارفرمایی به خدمات اداره کل کار است که مایل به شناسایی به‌عنوان نماینده هستند. این مرحله یکی از معیارهای ضروری برای احراز نمایندگی یک سازمان کارفرمایی است. یک سازمان کارفرمایی برای اینکه به‌عنوان نماینده در سطح بین حرفه‌ای یا یک شاخه حرفه‌ای شناخته شود، باید حداقل ۸ درصد رأی‌دهندگان را نمایندگی کند. وزارت کار فرانسه نیز در فواصل مشخص فهرست تشکل‌های کارفرمایی نماینده در سطح بین حرفه‌ای، چندحرفه‌ای و در شاخه‌های حرفه‌ای را با رعایت کلیه معیارهای نمایندگی تهیه و اعلام می‌کند.<sup>۱۱</sup>

داشته باشند. اعلام التزام به ارزش‌های جمهوری، شفافیت مالی، دو سال سابقه در زمینه حرفه‌ای و تعریف ساز و کارهای حق اشتراک‌ها و حق عضویت‌ها، به این ترتیب مرحله نهایی کنترل آغاز خواهد شد و اتحادیه‌های ذی‌ربط می‌توانند مدارک لازم برای مطالعه پرونده خود را به صورت آنلاین ارائه کنند.<sup>۱</sup> در نهایت رسیدگی به این مدارک نیز برعهده وزارت کار خواهد بود.<sup>۲</sup>

اصلاحات سال ۲۰۱۷ امانوئل ماکرون تغییری در مجوز اتحادیه‌ها نیز به همراه داشت که مهم‌ترین آن ادغام ساختارهای نمایندگی از سه نهاد قانونی به یک نهاد واحد بود. طی این اصلاحات مجوز CSE بر ۳ نهاد پیشین اولویت یافت، اما هنوز به صورت موردی، امکان درخواست مجوز برای کمیته بهداشت وجود دارد.<sup>۳</sup> همچنین امکان این است که در CSE یک کمیته موقت ایجاد شود تا با الگوی «نمایندگان کارکنان» (DP) به سئوالات و مطالبات فردی کارکنان رسیدگی کند. گذشت زمان نشان داد که وجود این بخش برای بسیاری از محل‌های کار کماکان ضروری است به همین دلیل در اصلاحات سال ۲۰۱۷ مجوز بازگشت این الگو ذیل CSE صادر شد.<sup>۴</sup>

برای اینکه توافق حاصل از چانه‌زنی نیز مجوز رسمی دریافت کرده و اعتبار قانونی بگیرد، باید دارای شرایط مندرج در قانون کار باشد و کارفرما باید موارد مذکور را هم در پلتفرم آنلاین وزارت کار بارگذاری کند و هم یک نسخه را به دفتر ثبت دادگاه صنعتی محل تحویل دهد.<sup>۵</sup> به علاوه اتحادیه‌ها موظفند برای حفظ جواز فعالیت خود حساب‌های مالی خود را به صورت شفاف منتشر کنند. این انتشار هم در وبسایتی که دپارتمان اطلاعات حقوقی و اداری (DILA) راه‌اندازی کرده و هم در وبسایت مربوطه به دفتر اداره‌های منطقه‌ای اقتصاد، اشتغال، کار و همبستگی (DREETS)، انجام می‌گیرد. به صورت کلی کنفدراسیون‌ها،

1. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020).
2. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020).
3. [speri.dept.shef.ac.uk/2017/11/13/macrons-labour-reforms-are-a-major-test-for-frances-trade-unions/](http://speri.dept.shef.ac.uk/2017/11/13/macrons-labour-reforms-are-a-major-test-for-frances-trade-unions/).
4. [theconversation.com/what-impact-have-macrons-2017-labour-reforms-had-on-social-dialogue-and-employee-representation-178551](http://theconversation.com/what-impact-have-macrons-2017-labour-reforms-had-on-social-dialogue-and-employee-representation-178551).
5. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/la-negotiation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/la-negotiation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle).
6. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/transmission-a-la-dgt-de-l-adresse-de-la-commission-permanente-paritaire-de](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/transmission-a-la-dgt-de-l-adresse-de-la-commission-permanente-paritaire-de).
7. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/comptes-des-organisations-syndicales-et-professionnelles](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/comptes-des-organisations-syndicales-et-professionnelles).
8. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#2-Organizations-and-their-administration](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#2-Organizations-and-their-administration).
9. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#2-Organizations-and-their-administration](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#2-Organizations-and-their-administration).
10. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,2019:NO#2.3-Exclusions](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,2019:NO#2.3-Exclusions).
11. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-patronale-2021](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-patronale-2021).

## مالزی

کارگران در مالزی حق تشکیل و عضویت در اتحادیه را دارند<sup>۱</sup> و تنظیم اساسنامه اتحادیهها نیز برعهده خود آنهاست.<sup>۲</sup> با این حال، قانون محدودیت‌هایی را بر حق تشکیل اتحادیه اعمال می‌کند.<sup>۴</sup> این محدودیت‌ها منجر به طولانی و پیچیده شدن فرایندهای به رسمیت شناختن اتحادیه‌های کاری شده و به‌طور مستقیم حق این اتحادیه‌ها برای چانه‌زنی جمعی را مختل کرده است.<sup>۵</sup> در مورد صدور مجوز اتحادیه‌های کاری، سه قانون اصلی یعنی قانون اتحادیه‌های کاری (۱۹۵۹)، قانون روابط صنعتی (۱۹۶۷) و قانون استخدام (۱۹۵۵) مبنای تصمیم‌گیری در نظر گرفته می‌شوند. علاوه بر این سه قانون، یک منشور رفتاری برای هماهنگی صنعتی<sup>۶</sup> نیز وجود دارد که دستورالعمل‌هایی را برای آغاز به کار فعالیت اتحادیه‌ها و نیز حفظ روابط خوب با کارفرما و دولت ارائه می‌کند.<sup>۷</sup> مدیر کل اتحادیه‌های کاری (DGTU) اختیار نظارت، هدایت و کنترل کلیه امور مربوط به اتحادیه‌های کاری در سراسر مالزی را در اختیار دارد.<sup>۸</sup>

مالزی پنج کنوانسیون از هشت کنوانسیون اساسی سازمان جهانی کار (ILO)<sup>۹</sup> را تصویب کرده است، اما تا به امروز، مانند آمریکا<sup>۱۰</sup> تمایلی به تصویب کنوانسیون شماره ۸۷ نداشته است. دلیل اصلی، این است که تشکیل اتحادیه‌های عمومی متشکل از مشاغل متنوع از نگاه مالزی تهدید به حساب می‌آید و بنابراین مجوزی برای فعالیت این نوع از اتحادیه‌ها صادر نمی‌شود.<sup>۱۱</sup> قبل از صدور مجوز، اتحادیه‌ها باید توسط کارفرما به رسمیت شناخته

شوند.<sup>۱۲</sup> حدود ۹ ماه طول می‌کشد تا ادعای شناسایی انجام شود.<sup>۱۳</sup> اولین قدم، اتحادیه را ملزم می‌کند که فرم درخواستی را همراه با اساسنامه اتحادیه به کارفرما و مدیر کل روابط صنعتی (DGIR) ارسال کند. ظرف ۲۱ روز پس از دریافت چنین اسنادی، کارفرما می‌تواند داوطلبانه اتحادیه کاری را به رسمیت بشناسد. اگر کارفرما این ادعا را رد کرد یا پس از انقضای مدت پاسخی نداد، اتحادیه کاری می‌تواند گزارشی را به DGIR ارائه کند. DGIR نیز اقدامات لازم را برای احراز صلاحیت اتحادیه کاری برای نمایندگی کارگران را انجام خواهد داد. مدیر کل روابط صنعتی این اختیار را دارد که پرونده را به مدیر کل اتحادیه‌های کاری (DGTU)<sup>۱۵</sup> ارجاع دهد تا وی بررسی صلاحیت اتحادیه را انجام دهد. پس از اینکه DGTU تشخیص داد که یک اتحادیه صلاحیت تأسیس دارد، مدیر کل روابط صنعتی باید رأی‌گیری مخفی انجام دهد تا مشخص شود که اکثریت کارگران از اتحادیه کاری حمایت می‌کنند یا خیر. در نهایت، پس از بررسی تمام این مراحل وزیر منابع انسانی است که درباره تأسیس اتحادیه‌ها تصمیم خواهد گرفت.<sup>۱۶</sup> با به رسمیت نشناختن اتحادیه توسط کارفرما، او می‌تواند بررسی صلاحیت اتحادیه‌ها برای تأسیس را به دیوان عالی قضایی ارجاع دهد، امری که از علل اصلی تأخیر در روند صدور مجوز شناخته می‌شود.<sup>۱۷</sup>

پیرامون لغو مجوز اتحادیه‌ها در مالزی نیز باید گفت که مدیر کل اتحادیه‌های کاری این اختیار را دارد که تحت شرایط خاصی مجوز اتحادیه را لغو کند. برای مثال در صورتی که اساسنامه اجرایی اتحادیه را غیرقانونی بداند یا از نگاه او اتحادیه برای مقاصد غیرقانونی یا برای هر

1.S.5 IRA 1967

2.lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1

3.lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1

4.tradeunion.org.my/hak-pekerja-di-jamin-oleh-perlembagaan-persekutuan-malaysia/

5.Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37.

6.Code of Conduct for industrial Harmony.

7.ir.unimas.my/id/eprint/19126/.

8.ir.unimas.my/id/eprint/19126/.

9.International Labour Organization.

10.ir.unimas.my/id/eprint/19126/.

11.Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Ratification of ILO Convention No. 87.

12.Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37.

13.Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37.

14.Director General of Industrial Relations.

15.Director General of Trade Unions.

16.Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Employer's Recognition.

17.Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Employer's Recognition.



سال ۲۰۲۲ است.<sup>۳</sup> معیار دیگر برای صدور مجوز مربوط به ماهیت اعضای اتحادیه‌هاست. فقط کارکنان یک شغل یکسان می‌توانند تشکیل اتحادیه بدهند و فقط اتحادیه‌های شغل‌های یکسان می‌توانند با هم تشکیل کنفدراسیون بدهند؛ در غیر این صورت مجوزی برای فعالیت اتحادیه‌ها صادر نمی‌شود. این شرط برای جلوگیری از تشکیل اتحادیه‌ها یا فدراسیون‌های عمومی است.<sup>۴</sup>

شایان ذکر است که دولت مالزی از سال ۲۰۱۸ اصلاح قانون کار را آغاز کرد. لویایح مربوط به صدور مجوز، روابط صنعتی<sup>۵</sup> و استخدام<sup>۶</sup> در سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۲ در پارلمان تصویب شد. دولت مالزی اتحادیه‌ها را به صورت ضمنی تهدیدی برای امنیت ملی فرض می‌کند، در حالی که ائتلاف اصلاح قانون کار (LLRC)<sup>۷</sup> که متشکل از ۵۸ اتحادیه کاری است، از دولت خواسته است که این رویکرد را کنار بگذارد و اتحادیه‌ها را به عنوان شریکی اجتماعی بپذیرد.<sup>۸</sup> LLRC از سال ۲۰۱۸ برای اصلاح قانون اتحادیه کاری سال ۱۹۵۹، قانون روابط صنعتی سال ۱۹۶۷ و قانون کار سال ۱۹۵۵ کمپین‌های مختلفی را آغاز کرده است.<sup>۹</sup>

هدفی مغایر با اهداف یا ضوابط آن مورد استفاده قرار گیرد، می‌تواند از ابتدا مانع صدور مجوز شود یا پس از صدور، مجوز اتحادیه را لغو کند. تخلف از قانون نظام صنفی و استفاده غیرقانونی از بودجه نیز باعث می‌شود مدیر کل مجوز اتحادیه را لغو کند. اگر دو یا چند اتحادیه ثبت شده باشند که نماینده یک گروه از کارگران در یک حرفه یا شغل باشند، مدیر کل این اختیار را دارد که اتحادیه‌ای را که تعداد کمتری از کارگران را پوشش می‌دهد تعطیل و آن را با اتحادیه دیگر ادغام کند.<sup>۱</sup> اتحادیه‌های کاری در مالزی مجاز به همکاری بدون محدودیت با نهادهای مشورتی بین‌المللی مانند کنفدراسیون اتحادیه‌های کاری بین‌المللی (ITUC)، فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کاری (WFTU) و سازمان جهانی کارگران (WOW) هستند. با این حال، نیاز به مجوز قبلی از مدیر کل اتحادیه‌های کاری قبل از همکاری با این نهادها دارند.<sup>۲</sup> در مورد ثبت اتحادیه‌های مالزی، معیار مهم نام اتحادیه است که باید مورد قبول مدیر کل اتحادیه‌های کاری بوده و شباهتی به نام دیگر اتحادیه‌ها نداشته باشد. این مسئله یکی از پیشنهادهای مطرح اصلاحیه

## [ محور چهارم - سازوکار مصونیت‌بخشی به اعضای اتحادیه ]

ضروری است. البته رأی مثبت یا منفی بازرس قابل تجدیدنظر خواهی است.<sup>۱۲</sup> این حمایت برای اعضای CSE نیز اعمال می‌شود، اگر چه در مورد آنها این حمایت فقط به مدت ۶ ماه پس از پایان یافتن سمت ادامه دارد.<sup>۱۳</sup> نمایندگان اتحادیه‌های کاری و نمایندگان منتخب کارمندان (اعضای CSE) همچنین براساس قانون تصویب شده در سال ۲۰۱۵ (loi Rebsamen) در برابر تبعیض کارفرمایان در رابطه با افزایش

### محافظت در برابر اخراج و عدم تمدید قرارداد

#### ■ فرانسه<sup>۱۰</sup>

نمایندگان تشکل‌ها، نمایندگان بخش‌های صنفی و کسانی که طی ۱۲ ماه گذشته در یک تشکل سمتی داشته‌اند، فقط پس از مصاحبه با کارفرما، مشورت با CSE و با مجوز بازرس کار اخراج می‌شوند. اجازه بازرس کار در مواقعی که کار براساس توافق متقابل<sup>۱۱</sup> خاتمه می‌یابد نیز

1. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
2. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/).
3. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
4. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
5. Industrial Relations Bill.
6. Employment Bill.
7. Labour Law Reform Coalition.
8. [industrialunion.org/malaysias-new-bill-risk-crippling-unions](http://industrialunion.org/malaysias-new-bill-risk-crippling-unions).
9. [tradeunion.org.my/peranan-kesatuan-sekerja/](http://tradeunion.org.my/peranan-kesatuan-sekerja/)
۱۰. مواد (L. ۲۴۱۱- تا L. ۲۴۲۲) قانون کار برای اخراج؛ مواد (L. ۲۴۱۲- تا L. ۲۴۱۳) قانون کار برای فسخ یا عدم تمدید قرارداد مدت معین؛ ماده (L. ۲۴۱۳-۱) قانون کار برای قطع یا عدم تمدید مأموریت موقت؛ طبق ماده (L. ۲۴۱۴-۱) قانون کار برای انتقال جزئی یک تجارت یا مؤسسه؛ ماده (L. ۱۲۳۷-۱۵) قانون کار برای فسخ متعارف قرارداد کار به مدت نامحدود.
11. Rupture conventionnelle.
12. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement).
13. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#PROTECTION-AGAINST-DISMISSAL](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#PROTECTION-AGAINST-DISMISSAL).

دادگاه اداری که شرکت یا مؤسسه به آن وابسته است. تصمیم بازرس کار تا زمان صدور تصمیم توسط وزیر یا دادگاه اعمال می شود. بنابراین، در صورت مجوز اخراج توسط بازرس کار، کارفرما می تواند بدون انتظار عواقب حقوقی تجدیدنظر، اخراج را اعلام کند. با این حال، در صورت لغو مجوز اخراج، کارمند یا کارگر مورد نظر مستحق دریافت غرامتی معادل مجموع مستمری می باشد که در مدت اخراج موقت کسب نکرده است.<sup>۶</sup>

### ■ مالزی

طبق قانون کار مالزی هیچ کارفرمایی نمی تواند با قراردادن شرط در قرارداد از عضویت افراد در اتحادیه جلوگیری به عمل آورد. همچنین هیچ کارفرمایی نمی تواند به دلیل عضویت فرد در اتحادیه یا داشتن هر نوع مسئولیت در آن، از استخدام کارکنان خودداری کند یا پس از استخدام، در حق آنها تبعیض قائل شود. در نهایت، هیچ نیروی کاری نباید در صورت پیشنهاد عضویت در اتحادیه کاری یا شرکت در فعالیت های صنفی، تهدید به اخراج یا اخراج یا تهدید به اخراج شود.<sup>۷</sup> این موارد، در قانون مالزی ذکر شده است، ولی به دلیل فقدان ضمانت اجرایی، آنچه در عمل رخ می دهد بسیار متفاوت است. در مالزی بسیاری از کارفرمایان، کارکنان خود به ویژه خارجیان را از عضویت در اتحادیه منع می کنند و حتی اداره مهاجرت مالزی راساً حضور کارگران مهاجر در اتحادیه ها را منع می کند.<sup>۸</sup>

## [ محور پنجم - دایره نفوذ اتحادیه ها و ضمانت اجرایی تصمیمات آنها ]

### ■ فرانسه

بر کسب و کارها بسیار بالاست و اکثریت قراردادهای کاری تحت تأثیر آن قرار دارند. موضوعات مجاز برای چانه زنی در قانون محدود نمی شوند و در سطح هر شرکت، اتحادیه و کارفرما آزادند در مواردی که در سطح صنعت چانه زنی نشده است، با هم چانه زنی کرده و به توافق برسند.<sup>۱۱</sup>

دستمزد محافظت می شوند.<sup>۱</sup> در بخش خصوصی نیز ضوابط بر این منوال است و نمایندگان کارکنان فقط پس از گفتگو با کارفرما و کمیته اجتماعی و اقتصادی (CSE) و با مجوز بازرس کار محلی می توانند اخراج شوند. همچنین در حوزه خدمات عمومی، نمایندگان کارکنان در کمیته ایمنی و بهداشت (CHSCT) که دارای قراردادهای کاری استاندارد هستند، به طور مشابه نمی توانند بدون اجازه بازرس کار اخراج شوند. در این میان کسانی که دارای وضعیت استخدامی ویژه به عنوان کارمند دولتی هستند، از حمایت های بیشتری در برابر اخراج برخوردارند.<sup>۲</sup> کارکنانی نیز که برای نمایندگی در اتحادیه نامزد می شوند، از زمان تأیید رسمی به عنوان نامزد، از حمایت قانونی ویژه در برابر اخراج برخوردار می شوند.<sup>۳</sup> قانون کار مقرر می دارد که هیچ محدودیتی برای اعمال چنین حقوق صنفی وجود ندارد و هرگونه تضییع حقوق، می تواند مجازات کیفری داشته باشد.<sup>۴</sup> در صورت تخلف جدی توسط نمایندگان، کارفرما می تواند به طور موقت، اخراج فوری شخص مربوطه را اعلام کند. این تصمیم باید مستدل و حداکثر ظرف ۴۸ ساعت به بازرس کار ابلاغ شود. در صورت رد اخراج توسط بازرس کار، اخراج، لغو و آثار آن جبران می شود.<sup>۵</sup> تصمیم بازرس کار می تواند ظرف مدت ۲ ماه و از دو مجرا بررسی شود: ۱. درخواست سلسله مراتبی از وزیر کار، ۲. درخواست تجدیدنظر در

1. -ecalpkroW/ecnarF/seirtnuoC/snoitaleR-lairtsudnl-lanoitaN/ue.noitapicitrap-rekrow

.LASSIMSID-TSNIAGA-NOITCETORP#noitatneserpeR

2. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Health-and-Safety#PROTECTION-AGAINST-DISMISSAL.

3. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel.

4. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/les-delegues-syndicaux.

5. Travail-Emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement.

6. Travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement.

7. lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1.

8. tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/.

9. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France.

10. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining.

11. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining#THE-SUBJECT-OF-THE-NEGOTIATIONS.



طبق قانون کار فرانسه کارکنان و اتحادیه‌ها می‌توانند در هیئت مدیره واحد کاری، یک یا دو نماینده داشته باشند که جزئیات آن خارج از چارچوب بحث فعلی است.<sup>۵</sup> همچنین نمایندگان اتحادیه‌های کاری (DS) حق دارند با کارکنان گفتگو کنند به شرطی که محل فرایند کار نباشد.<sup>۶</sup> CSE فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی شرکت مانند بهره‌برداری از امکانات تفریحی برای کارمندان، رستوران‌ها و باشگاه‌های ورزشی را نیز برعهده دارد. برای این کار، CSE از جوهی بهره‌مند است که توسط کارفرما تحویل داده می‌شود.<sup>۷</sup>

علاوه بر این، در حالی که به‌طور خاص در کشورهایمانند آلمان، قراردادهای اتحادیه‌های کاری تنها به نفع اعضای اتحادیه‌های امضاکننده هستند، در فرانسه تمام کارکنان مرتبط با آن حوزه، از حقوق مندرج در قراردادهای فوق بهره‌مند هستند.<sup>۹</sup>

کارفرمایی که برای دستمزد مذاکره نکرده باشد، مشمول مجازات می‌شود. همچنین شرکت‌ها در صورت عدم وجود توافقنامه در مورد برابری حرفه‌ای بین زنان و مردان در پایان مذاکرات مشمول جریمه‌ای می‌شوند که توسط کارفرما باید پرداخت شود.<sup>۱۰</sup> فارغ از مجازات‌های اداری، فرار کارفرما از تعهدات مقرر در قانون کار (الزام دوره‌ای به مذاکره)، مجازات جزایی سنگین و جریمه مالی تا ۳۷۵۰ یورو جریمه در پی دارد.<sup>۱۱</sup> ارجاع به بازرسی کار نیز برای اعضای هیئت کارکنان CSE پیش‌بینی شده است و این افراد می‌توانند کلیه شکایات و مشاهدات مربوط به نقض مقررات قانونی مانند حفاظت در برابر تبعیض، آزار و اذیت جنسی، رعایت قوانین ایمنی و بهداشت و... را گزارش کنند.<sup>۱۲</sup> همان‌طور که در بخش انتخابات گفته شد، سازماندهی انتخابات CSE برعهده کارفرماست و امتناع غیرموجه، او را در معرض تعقیب کیفری قرار می‌دهد.<sup>۱۴</sup> طبق قانون کار مشورت کارفرما با CSE نه یک امر

در حال حاضر سه حوزه گسترده وجود دارد که CSE باید به‌طور منظم در مورد آنها مطلع گردد و با او مشورت شود. این سه حوزه عبارتند از: ۱. جهتگیری استراتژیک شرکت؛ ۲. وضعیت اقتصادی و مالی شرکت؛ ۳. سیاست اجتماعی شرکت و همچنین شرایط کار و اشتغال.<sup>۱</sup> علاوه بر مشاوره منظم در مورد سه حوزه گسترده ذکر شده، CSE باید در موارد زیر نیز مورد مشورت قرار گیرد: اقداماتی که احتمالاً بر اندازه یا ساختار نیروی کار تأثیر می‌گذارد؛ تغییرات در ساختار اقتصادی یا قانونی شرکت؛ شرایط کار، به‌ویژه ساعات کار و آموزش؛ معرفی فناوری‌های جدید و توسعه عمده‌ای که سلامت و ایمنی یا شرایط کار را اصلاح می‌کند؛ برنامه‌های لازم به‌منظور اجازه اشتغال کارگران دارای معلولیت؛ تأمین ایمنی در کار؛ بهبود دسترسی زنان به مشاغل و حل مشکلاتی که مادران ممکن است با آن مواجه شوند؛ حمایت از اقدامات و ابتکارات برای مبارزه با آزار و اذیت، از جمله آزار جنسی؛ تجدید ساختار و کاهش تعداد کارکنان؛ اخراج دسته‌جمعی به دلایل اقتصادی؛ هرگونه ادغام و پیشنهاد برای تصاحب سایر شرکت‌ها و جایی که ممکن است شرکت منحل شود.<sup>۲</sup>

CSE همچنین در شرایط مختلف حق هشدار<sup>۳</sup> دارد. این هشدار در مواردی از این دست داده می‌شود: زمانی که CSE از اطلاعات نگران‌کننده‌ای در مورد وضعیت اقتصادی شرکت آگاه می‌شود؛ جایی که شرکت به‌صورت نامتعارفی از قراردادهای نامطمئن استفاده می‌کند؛ مواردی که حقوق فردی نقض می‌شود، مانند قلدری و آزار و جایی که خطر جدی و قریب‌الوقوع برای کارکنان وجود دارد. در تمام این موارد کارفرما موظف است در جلسه بعدی CSE توضیحاتی ارائه کند و یا CSE می‌تواند به مقامات سطوح بالاتر اطلاع دهد.<sup>۴</sup>

1. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation.
2. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TASKS-AND-RIGHTS.
3. Droit D'alerte.
4. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation
5. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Board-level-Representation
6. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TIME-OFF-AND-OTHER-RESOURCES.
7. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation.
8. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions.
9. fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat\_professionnel#Dimension\_internationale\_du\_mouvement\_syndical.
10. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/les-negotiations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et.
11. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/les-negotiations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et.
12. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries.
13. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions.
14. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel.

اتحادیه مطرح شده و پنج روز قبل از شروع، مدیر شرکت یا هیئت مدیره آن را دریافت کنند. دلایل اعتصاب باید ذکر شود و محدوده جغرافیایی، زمان شروع و مدت زمان مورد نظر مشخص شود. در این مدت نیز باید طرفین ذی‌نفع مذاکره کنند. قانون در مورد دامنه و اهداف اعتصاب سخنی نگفته است.<sup>۶</sup> قانون امنیت داخلی فرانسه می‌گوید پرسنل پلیس ملی در خدمات حساس حق اعتصاب ندارند. همچنین حق اعتصاب با وضعیت نظامی ناسازگار است.<sup>۷</sup> اعتصاب در صورتی که خطری برای «مصالح عمومی و نظم عمومی» ارزیابی شود می‌تواند ممنوع شود. ضمناً اعتصاب نباید به تعهدات بین‌المللی فرانسه نیز آسیب بزند. مثلاً در صورت اعتصاب بخش حمل‌ونقل هوایی، پروازهای دیگر کشورها از فراز فرانسه نباید مختل شود.<sup>۸</sup> همچنین قانون کار، کارفرما را از انعقاد قرارداد موقت با کارکنان جدید برای جایگزینی کارمندی که در اعتصاب است، منع می‌کند.<sup>۹</sup>

در روی دیگر سکه اعتصاب ۱۰، تحریم و انسداد<sup>۱۱</sup> کار از سوی کارفرما قرار دارد. در این حالت کارفرما برای فشار بر کارکنان و اتحادیه‌ها، کار را متوقف می‌کند. در قانون فرانسه این مورد پیش‌بینی نشده است، ولی اگر بحث ایمنی در میان باشد کارفرما حق توقف کار را دارد.<sup>۱۲</sup>

## مالزی

در مالزی حق اعتصاب برای کارکنان وجود دارد، ولی محدود است<sup>۱۳</sup> و دخالت اتحادیه در اعتصاب غیرقانونی منجر به لغو مجوز آن از سوی مدیر کل اتحادیه‌های کاری می‌شود.<sup>۱۴</sup> زمانی که اختلافی بین کارفرمایان و کارمندان وجود داشته باشد،

دلبخواهی یا پیشنهادی، بلکه الزامی قانونی است و کارفرما حق تخلف از آن را ندارد.<sup>۱</sup> CSE اجازه دسترسی به اطلاعات شرکت را نیز دارد و طبق قانون کارفرما باید در این زمینه با او همکاری کند. البته رعایت محرمانگی اطلاعات و رازداری نیز برای این کمیته الزامی است.<sup>۲</sup> طبق قانون CSE دو روز کاری قبل از جلسه باید یادداشت کتبی در مورد موضوع درخواست‌های ارسالی را به کارفرما تحویل دهد و کارفرما باید حداکثر ظرف شش روز کاری پس از تشکیل جلسه به درخواست‌های CSE پاسخ کتبی بدهد. درخواست‌ها و پاسخ‌های مستدل کارفرما به این درخواست پیوست می‌شود و در اختیار بازرسی کار و اعضای هیئت کارکنان CSE قرار می‌گیرند.<sup>۳</sup> در فرانسه علاوه بر قانون کار، قانون جزا نیز انواع تبعیض از جمله تبعیض مربوط به فعالیت‌های صنفی را ممنوع کرده و مسیر اثبات تبعیض، معکوس است. یعنی کارفرمایی که متهم به تبعیض شده باید ثابت کند که تصمیم او تبعیض‌آمیز نبوده است.<sup>۴</sup> طبق قانون کار سال ۲۰۰۷ خود دولت نیز باید قبل از انجام هرگونه اصلاحیه در قوانین کار با اتحادیه‌های کاری مشورت کند. بر این اساس نخست‌وزیر فرانسه نیز قبل از تصویب اصلاحات کاری در سال ۲۰۱۷ مجبور به مذاکره با اتحادیه‌ها شد.<sup>۵</sup>

## حق اعتصاب

### فرانسه

در فرانسه حق اعتصاب به رسمیت شناخته شده است، ولی پیش از اعتصاب باید اطلاع داده شود. این اطلاعیه باید از طرف یکی از نمایندگان

1. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions).
2. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-information-et-consultation](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-information-et-consultation)
3. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries).
4. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#3.1-Acts-of-anti-union-discrimination](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#3.1-Acts-of-anti-union-discrimination).
5. [thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/](http://thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/).
6. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#7.3-Modalities-of-strike%20action](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#7.3-Modalities-of-strike%20action)
7. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#2.3-Exclusions](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#2.3-Exclusions)
8. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#7.4-Scope-of-strike-action](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#7.4-Scope-of-strike-action)
9. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#7.4-Scope-of-strike-action](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#7.4-Scope-of-strike-action)
10. Strike.
11. Lockout
12. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:12888833318258:::P1100\\_THEME\\_ID:105131](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:12888833318258:::P1100_THEME_ID:105131)
13. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1)
14. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1)



همچنین اگر اتحادیه‌ای که بیش از ۵۰ درصد کارکنان راتحت پوشش دارد توافقنامه‌ای را امضا کند، آن توافقنامه بلافاصله معتبر خواهد بود.<sup>۹</sup> توافقنامه ممکن است حاوی مقرراتی باشد که برای کارکنان مطلوب‌تر از مقررات قانونی باشد، اما توافقنامه نمی‌تواند با مقرراتی که مربوط به قانون عمومی است، مغایرت داشته باشد. زمانی که کارفرما به شرایط یک توافقنامه ملتزم است، این مقررات در مورد کلیه قراردادهای کاری منعقد شده اعمال می‌شود، به‌استثنای مواردی که قراردادهای فردی مفاد مساعدتری داشته باشد.<sup>۱۰</sup>

### ■ مالزی

در قوانین مالزی حق چانه‌زنی جمعی به رسمیت شناخته شده است. زیرا این کشور کنوانسیون شماره ۹۸ سازمان بین‌المللی کار را تصویب کرده است؛ کنوانسیونی که می‌گوید کارگران آزادند بدون موانع رسمی، در مذاکرات جمعی با کارفرما شرکت کنند، مگر در شرایطی که امنیت، نظم عمومی و رفاه اقتصادی کشور را تحت تأثیر قرار دهد.<sup>۱۱</sup> قرارداد جمعی پس از امضا به یک قرارداد کار قانونی و الزام‌آور تبدیل می‌شود که روابط بین کارکنان یا اعضای اتحادیه‌های کاری و کارفرمایان را تنظیم می‌کند.<sup>۱۲</sup> قراردادهای دسته‌جمعی هر دو تا سه سال یکبار مورد مذاکره مجدد قرار خواهند گرفت. پس از تسلیم قرارداد و به رسمیت شناختن آن توسط دادگاه شرکت<sup>۱۳</sup>، محتوای قرارداد از نظر قانونی لازم‌الاجرامی شود و هر طرفی که توافقنامه را نقض کند با پیگرد قانونی مواجه خواهد شد.<sup>۱۴</sup> شایان ذکر است قانون روابط صنعتی در مالزی دامنه چانه‌زنی جمعی را فقط به سه حوزه محدود می‌کند: ۱. مقرراتی برای آموزش جهت بهبود مهارت‌ها و دانش کارگران. ۲. مقررات برای بازنگری سالیانه سیستم حقوق و دستمزد. ۳. ارائه یک سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد.<sup>۱۵</sup>

کارمندان می‌توانند از طریق تجمع و اعتصاب وارد عمل شوند. تجمع باید به صورت مسالمت‌آمیز و بدون تهدید طرفین انجام شود.<sup>۱۶</sup> اعتصاب نمی‌تواند به هر دلیلی انجام شود و باید علتی موجه برای مراجع ذی‌ربط داشته باشد و مراحل سختگیرانه قانونی را طی کند. به صورت کلی در مالزی، انجام اعتصاب‌ها بسیار دشوار است، زیرا تأیید آن زمان زیادی می‌برد و رویه‌های زیادی برای تأیید مجوز انجام آن وجود دارد. در نهایت اتحادیه کاری باید طی زمان مشخصی قبل از شروع اعتصاب به کارفرما اطلاع دهد و حق هم ندارد تا قبل از انقضای موعد مقرر در اخطار به اعتصاب را شروع کند.<sup>۱۷</sup>

### اعتبار قانونی توافق دسته‌جمعی

#### ■ فرانسه

در فرانسه توافق‌نامه‌های حاصل از چانه‌زنی جمعی برای همه امضاکنندگان و اعضای سازمان‌ها یا گروه‌های امضاکننده الزامی است.<sup>۱۸</sup> کارفرما موظف است به طور منظم به مذاکره بپردازد. اگر توافقات بین اتحادیه و کارفرما طبق روال عادی برگزار نشود، طبق قانون باید هر سال در مورد دو موضوع حقوق و دستمزد و همچنین برابری جنسیتی زنان و مردان در محیط کار و هر سه سال یکبار درباره موضوعات آموزش حرفه‌ای کارکنان و آموزش و توسعه شغلی کارکنان مذاکره کنند.<sup>۱۹</sup> قوانین ارائه شده در سال‌های ۲۰۰۴، ۲۰۰۸، ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ تغییرات مهمی را در قوانین چانه‌زنی در تمام سطوح ملی، صنعتی و شرکتی ایجاد کرده است. قبل از معرفی قوانین فوق، کافی بود که فقط یک اتحادیه نمایندگی توافقنامه‌ای را امضا کند تا آن توافقنامه معتبر باشد، اما دیگر این طور نیست.<sup>۲۰</sup> در سطح ملی، اگر اتحادیه یا اتحادیه‌هایی ۳۰ درصد رأی کلی را داشته باشند، می‌توانند توافقنامه ملی امضا کنند که قانونی و لازم‌الاجراست.<sup>۲۱</sup> در سطح شرکت، اتحادیه باید رأی حداقل ۱۰ درصد از کارکنان را داشته باشد.

1. tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/

2. tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/

3. ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\_ISO\_CODE3,P1100\_SUBCODE\_CODE,P1100\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.6-Observance-/compliance.

4. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/les-negotiations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et.

5. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/la-negotiation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle.

6. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining.

7. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining.

8. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining.

9. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining.

10. ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\_ISO\_CODE3,P1100\_SUBCODE\_CODE,P1100\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.3-Legal-effects-of-collective-agreements.

11. Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Ratification of ILO Convention No. 87.

12. ir.unimas.my/id/eprint/19126/.

13. company court.

14. tradeunion.org.my/perundingan-kolektif/.

15. tradeunion.org.my/perundingan-kolektif/.

## [ محور ششم - سازوکار سلب عضویت اعضا و اخراج آنها ]

### ■ فرانسه

اگر فرد در اتحادیه سمتی داشته باشد، با فوت، استعفا، خاتمه قرارداد کار و از دست دادن شرایطی که برای حضور در انتخابات لازم بوده، آن مسئولیت به پایان می‌رسد.<sup>۱</sup> از آنجا که طبق قانون کار، افراد آزادند که در اتحادیه عضو شوند یا عضویت خود را لغو کنند، به همین دلیل نمی‌توان بدون دلیل موجه آنها را از اتحادیه اخراج و عضویت‌شان را لغو کرد، مگر اینکه اساسنامه اتحادیه را زیر پا گذاشته باشند. شایان ذکر است برخلاف کشوری مثل سوئد که نزدیک به ۷۰ درصد کارکنان آن عضو اتحادیه هستند، در فرانسه، این آمار فقط ۸ درصد است، ولی ۹۸ درصد مردم بدون اینکه عضو اتحادیه باشند و در برابر آن مسئولیتی داشته باشند، مشمول توافقنامه چانه‌زنی آن هستند و از مزایای آن بهره‌مندی می‌برند.<sup>۲</sup>

### ■ مالزی

در مالزی براساس قانون کار، کارمند اخراجی یا بازنشسته، از اتحادیه نیز کنار گذاشته می‌شود.<sup>۳</sup> البته در اصلاحیه پیشنهادی سال ۲۰۲۲ این مورد در صف حذف قرار گرفته است تا اعضای اتحادیه، از نوعی مصونیت برخوردار بوده و به محض اخراج از واحد کاری، از اتحادیه اخراج نشوند. در ضمن در مالزی افرادی که در اتحادیه سمتی دارند نباید مسئول یا کارمند حزب سیاسی باشند. اگر مشخص شود که اینگونه است عزل خواهند شد. مسئول اتحادیه همچنین نباید هرگز توسط هیچ دادگاهی به دلیل خیانت در امانت، اخاذی یا ارباب یا هر جرم دیگری که به نظر مدیر کل، او را برای عضویت در اتحادیه نامناسب می‌کند محکوم شده باشد.<sup>۴</sup>

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

### ■ فرانسه

اختلافات کاری جمعی که بین کارکنان و کارفرمایان رخ می‌دهد ممکن است با مذاکره و توافق جمعی برطرف شود. اگر این افراد به توافق نرسند، ابتدا باید به نماینده محلی دولت مراجعه کرده و سپس در دادگاه شکایت کنند.<sup>۵</sup> درگیری‌هایی که به دلایلی با مصالحه یا توافق حل نشده‌اند، می‌توانند در کمیسیون مصالحه ملی یا منطقه‌ای<sup>۶</sup> مطرح شوند، در غیر این صورت چند مرجع رسمی برای رسیدگی به این اختلافات پیش‌بینی شده است:

این میانجی توسط مقام اداری از بین لیست افرادی انتخاب می‌شود که براساس صلاحیت اخلاقی و صلاحیت اقتصادی و اجتماعی آنها معرفی شده‌اند.<sup>۷</sup> همچنین دادگاه‌های صنعتی<sup>۸</sup> نیز یک دادگاه بدوی شمرده می‌شوند که مسئول رسیدگی به اختلافات فردی مربوط به قرارداد بین کارفرمایان و کارکنان هستند. این نوع از دادگاه‌ها از تعداد مساوی کارفرما و کارمند تشکیل شده و در صورت تساوی آراء، یک قاضی حرفه‌ای برای تصمیم‌گیری نهایی دعوت می‌شود.<sup>۹</sup> اگر در پایان فرایند چانه‌زنی جمعی توافق حاصل نشد، باید گزارشی از عدم توافق تنظیم شود که پیشنهادهای مربوط به طرفین و اقداماتی که کارفرما در نظر دارد به طور یک طرفه اعمال کند، درج شود. این گزارش منجر به تشکیل پرونده‌ای در اداره منطقه‌ای اقتصاد، اشتغال، کار و همبستگی (DREETS-DEETS) می‌شود.<sup>۱۰</sup> به عبارت دیگر در صورت باقی ماندن مشکل بین کارگر و کارفرما، این اختلاف ظرف

۱. وزیر کار می‌تواند بنابه درخواست مستدل کتبی یکی از طرفین، مستقیماً در فرایند میانجی‌گری شرکت کند.  
۲. کمیسیون سه‌جانبه وزارت کار که متشکل از نمایندگان سازمان‌های کارفرمایان، کارکنان و همچنین مقامات دولتی به تعداد برابر است.  
۳. در مواردی که طرفین نمی‌توانند در مورد انتصاب میانجی توافق کنند،

1. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel..](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel..)
2. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France).
3. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/)
4. [tradeunion.org.my/registration-of-trade-unions/](http://tradeunion.org.my/registration-of-trade-unions/).
5. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
6. [conciliation.commission](http://conciliation.commission).
7. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#7-Labour-disputes-and-their-resolution](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#7-Labour-disputes-and-their-resolution).
8. [industrial.tribunal](http://industrial.tribunal).
9. [insee.fr/en/metadonnees/definition/c1917](http://insee.fr/en/metadonnees/definition/c1917).
10. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et).



اطلاع مدیر منابع انسانی برساند. در صورت عدم پاسخ مثبت، موضوع به اطلاع مدیر کل می‌رسد.<sup>۲</sup>

نماینده اتحادیه باید تمام اطلاعات مربوط به شکایت را جمع‌آوری کند. سپس با یک یا دو شاهد برای تأیید اطلاعات ارائه‌شده، جلسه‌ای با شکایتی برگزار نماید. در این مرحله روند رسیدگی به شکایات براساس آنچه در مفاد قرارداد جمعی امضا شده توسط اتحادیه و کارفرما منعقد شده، بررسی می‌شود. نمایندگان اتحادیه‌ها قوانین و مقررات کار را که در مورد شکایت اعمال می‌شود، بررسی می‌کنند و برای کسب اطلاعات بیشتر با وزارت نیروی انسانی، اداره ایمنی و بهداشت حرفه‌ای یا هر مرجع دیگری نیز تماس می‌گیرند.

پس از تکمیل تمام مقدمات، نماینده اتحادیه می‌تواند با نوشتن نامه رسمی به مدیریت، روند رسیدگی به شکایات را آغاز کند. نماینده اتحادیه دو نسخه از نامه را ارائه داده و اطمینان حاصل می‌کند که نماینده مدیریت، کپی نامه اتحادیه را با نام و تاریخ امضا می‌کند. در این مرحله مدیریت در مدتی معینی (معمولاً دو هفته) پاسخ می‌دهد و سپس جلسه‌ای با حضور طرفین نزاع تشکیل می‌شود.<sup>۴</sup> همچنین در ساختار مالزی کلیه تصمیمات مدیر کل فقط قابل اعتراض به وزیر منابع انسانی بوده و تصمیم‌وی در باره نزاع، فصل‌الخطاب خواهد بود.<sup>۵</sup> در نهایت هنگامی که اختلافات، نیاز به اقدام تحقیقاتی را ضروری کند، هزینه‌های مربوط به این اقدام برعهده دولت خواهد بود.<sup>۶</sup>

۱۵ روز از تاریخی که طرفین از تصمیم کارفرما مطلع شدند، نزد مدیر منطقه‌ای اقتصاد، اشتغال، کار و همبستگی (DREETS) مطرح می‌شود. تصمیم DREETS در مهلت مقرر اتخاذ می‌شود. این تصمیم نیز ممکن است مورد اعتراض قرار گیرد. اگر دادگاه ایراد را بی‌اساس بداند، می‌تواند به سادگی این اعتراض را رد کند و در صورت وارد دانستن اعتراض، مجدداً پرونده را مورد بازبینی قرار می‌دهد.<sup>۱</sup>

## ■ مالزی

طبق پیمایشی که در مالزی در میان کارگران انجام شده، اقدامات کارفرمایان بالاترین میزان شکایت را در میان کارگران رقم زده است. به عبارت دیگر یکی از دغدغه‌های اصلی اتحادیه‌های کارگری، نگرش و اقدامات نامطلوب کارفرمایان نسبت به کارگران بوده است.<sup>۲</sup> در چنین فضایی و به منظور حل اختلافات پیش‌آمده میان اتحادیه و کارفرما چندین مرحله پیش‌بینی شده است. ۱. رویه‌های خاص مشخص شده که در متن قرارداد جمعی تدوین شده، ۲. میانجیگری توسط نهادهای ثالث مورد تأیید طرفین، ۳. دادگاه کار، ۴. قوه قضاییه. بر این اساس ابتدا نمایندگان اتحادیه باید تلاش کنند تا شکایت را به صورت غیررسمی حل کنند. اگر در یک دوره زمانی مسئله به صورت توافقی برطرف نشد، از راه‌های رسمی برای حل آن اقدام می‌شود. نماینده اتحادیه می‌تواند موضوع را به طور مستقیم با سرپرست مطرح کند و سپس موضوع را به

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

ولی در مقایسه با مالزی این اتحادیه‌ها، استقلال بسیار بیشتری از دولت دارند. در فرانسه دولت حساب‌های مالی اتحادیه‌ها را بررسی می‌کند<sup>۹</sup> تا تخلفی صورت نگیرد و برای حل و فصل اختلافات آنها تدابیری را مشخص می‌کند. همچنین دولت فرانسه در مورد محتوای قراردادهای حاصل از چانه‌زنی دسته‌جمعی هیچ دخالتی نمی‌کند، بلکه فقط نظارت می‌کند تا مخالف قانون نباشد.<sup>۱۰</sup> همچنین وزیر کار این اختیار را دارد که در صورت صلاحدید در منطقه یا در صنعتی که اتحادیه‌های کاری و کارفرمایان

## ■ فرانسه

در فرانسه دولت می‌کوشد تا وظیفه تنظیم‌گری خود را با اقداماتی چون برگزاری دوره‌های آموزشی مشترک برای کارکنان و کارفرمایان، و گفتگوی اجتماعی میان آنها انجام دهد. ۸. به عبارت دیگر دولت فرانسه علاوه بر تسهیل مسیر تشکلیابی اتحادیه‌های کاری، به تنظیم‌گری روابط آنها با کارفرمایان در محیط کار نیز اقدام می‌کند. فرانسه نسبت به کشوری مثل سوئد در شاخص آزادی اتحادیه، رتبه پایین‌تری دارد،

1. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place).
2. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/).
3. [tradeunion.org.my/menangani-rungutan/](http://tradeunion.org.my/menangani-rungutan/).
4. [tradeunion.org.my/menangani-rungutan/](http://tradeunion.org.my/menangani-rungutan/).
5. [tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/](http://tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/).
6. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
7. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/formations-communes-au-dialogue-social](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negotiation-collective/article/formations-communes-au-dialogue-social).
8. [industrial tribunal](http://industrial.tribunal).
9. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries).
10. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.7-Duration](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#6.7-Duration).

می‌کند، ولی در مورد موضوع دستمزد سکوت کرده است.<sup>۴</sup> در مالزی مدیر کل اتحادیه‌های کاری بر مدیران اتحادیه‌های کاری کنترل و تسلط دارد و می‌تواند در عزل آنها تأثیر داشته باشد.<sup>۵</sup> در ارتباط با حوزه‌های سیاسی نیز این نکته حائز اهمیت است که قانون اتحادیه‌های کاری مالزی، آنها را از وابستگی یا ارتباط با هر حزب سیاسی در کشور منع می‌کند و این، به صورت طبیعی از تأثیر سیاسی اتحادیه‌ها در جامعه می‌کاهد.<sup>۶،۷</sup> از پیشنهادهای مهم در اصلاحیه سال ۲۰۲۲، حذف اختیارات فراوان مدیر کل در هنگام ثبت اتحادیه‌هاست تا اتحادیه‌ها بتوانند قدرت و چابکی بیشتری داشته باشند.<sup>۸</sup>

دولت مالزی نه مانند آمریکا و فرانسه در قدرت گرفتن اتحادیه‌ها نقش دارد و نه مانند سوئد قدرت و ابتکار عمل را به خود آنها می‌سپارد. بخش مهمی از هرج و مرج فضای اتحادیه در مالزی بر عهده خود دولت است؛ برای مثال وزارت منابع انسانی اعلام کرده است که کارگران مهاجر می‌توانند در شرکت خود به اتحادیه کاری بپیوندند، ولی اداره مهاجرت که مجوز کار را صادر می‌کند، کارگران مهاجر را به شدت از پیوستن به یک انجمن منع می‌کند. این موارد باعث شده که وضعیت کار در مالزی از شرایط مطلوبی برخوردار نبوده، قاچاق کارگران مهاجر زیاد باشد و کار کودکان نیز فراوان به چشم بخورد. همچنین آسیب‌های شدید بدنی، روانی و مرگ بر اثر کار نیز در مالزی بالاست و اتحادیه‌ها نیز قدرت چندانی برای حل این معضلات ندارند.<sup>۹،۱۰</sup>

اقدام به توافق دسته‌جمعی نکرده‌اند، یک توافق دسته‌جمعی را که متعلق به منطقه و یا صنعتی دیگر و دارای شرایط اقتصادی مشابه بوده است، اجباری اعلام کند.<sup>۱</sup>

بر خلاف مالزی که دولت تمام تلاش خود را برای جلوگیری از ترکیب اتحادیه‌ها و تشکیل اتحادیه‌های بزرگ می‌کند، فرانسه کاملاً به دنبال به هم پیوستن اتحادیه‌های خرد و تشکیل کنفدراسیون‌های بزرگ است. نیکولا سارکوزی در سال ۲۰۰۶، زمانی که وزیر کشور بود، اظهار داشت که مشکل فرانسه این نیست که اتحادیه‌های خیلی قدرتمند هستند، بلکه این است که آنها بسیار کوچک و پراکنده هستند.<sup>۲</sup>

## مالزی

قانون کار محدودکننده مالزی که از نگاه منتقدان یادگاری از رژیم استعماری بریتانیاست، چانه‌زنی جمعی و حق اعتصاب را به شدت محدود می‌کند. این قانون ایجاد اتحادیه‌های جدید را تحت کنترل‌های شدید دولتی قرار می‌دهد؛ برای مثال، اتحادیه‌ها مجبور به ثبت نام در وزارت منابع انسانی هستند و در صورت رد ثبت نام در فرایندهای سختگیرانه آن، فرصتی برای درخواست تجدیدنظر وجود ندارد.<sup>۳</sup> از دیگر کاستی‌های دولت مالزی از نگاه منتقدان این است که در قانون استخدام حداقل شرایط را برای مواردی چون مرخصی سالیانه، مرخصی استعلاجی و تعطیلات رسمی تعیین

1. ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\_ISO\_CODE3,P1100\_SUBCODE\_CODE,P1100\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.9-Extension-of-collective-agreements.

2. reuters.com/article/us-france-pensions-unions-qa-idUKTRE69K39V20101021.

3. tradeunion.org.my/electrical-and-electronics-unions-in-malaysia/.

4. tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/.

5. lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1.

6. ir.unimas.my/id/eprint/19126/.

7. tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/.

8. Trade Unions (Amendment) Bill 2022. Access at: <https://www.ccs-co.com/post/trade-unions-amendment-bill-2022>.

9. 50forfreedom.org/blog/stories/mtuc-trade-unions-role/.

10. tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/.



## [ جمع‌بندی ]

در امریکا به میزان کمتری بود، اما در گزارش حاضر مشاهده شد که در فرانسه و مالزی این قانون ممنوع است، زیرا حق عدم عضویت در اتحادیه را تحت الشعاع قرار می‌دهد.

از سوی دیگر مقایسه این ۴ کشور با یکدیگر مشخص می‌کند که در سوئد اتحادیه‌ها تقریباً مستقل عمل می‌کنند و نزدیک به ۹۰ درصد کارکنان نیز عضو اتحادیه‌اند. در امریکا اتحادیه‌ها ارتباط بیشتری با دولت دارند، ولی تنها ۱۰ درصد کارکنان عضو اتحادیه‌اند و نتایج چانه‌زنی جمعی نیز بر همه کارکنان اعمال نمی‌شود. در فرانسه نقش دولت در اتحادیه‌ها بسیار بیشتر از امریکاست و دولت فقط به قانونگذاری اکتفا نمی‌کند، ولی توافقنامه‌های اتحادیه‌ها بر همه کارکنان کشور اعمال می‌شود. در مالزی اتحادیه‌ها از ۳ کشور پیشین قدرت کمتری دارند و تأثیرگذاری اجتماعی و صنفی آنها بسیار اندک است. آنها نمی‌توانند شرایط شغلی مناسبی برای نمایندگان خود فراهم کنند و از سوی دیگر قدرت دولت در اتحادیه‌ها در مالزی در حد اعلائی خود قرار دارد به گونه‌ای که می‌تواند از تأسیس آنها نیز جلوگیری به عمل آورد. به‌طور خلاصه می‌توان آنچه ذکر شد را در جدول مشاهده کرد:

اتحادیه‌های کاری در فرانسه و مالزی از جهات مختلف بسیار با یکدیگر متفاوتند. در هر دو کشور در قانون حق آزادی فعالیت در اتحادیه وجود دارد، ولی این حق در فرانسه در عمل نیز اجرا می‌شود و دولت نقشی پررنگ، ولی مفید را در این رابطه ایفا می‌کند، اما در مالزی دولت مداخله فراوان و آسیب‌زننده‌ای در اتحادیه‌ها دارد و به آنها به چشم تهدید نگاه می‌کند. هر دو کشور سازوکارهای حل اختلاف را در قانون پیش‌بینی کرده‌اند و در قانون خود، کارکنان عضو اتحادیه را در برابر اخراج و تبعیض مصون کرده‌اند که این مورد نیز در فرانسه کاملاً اجرا می‌شود، ولی در مالزی در موارد متعدد نادیده گرفته می‌شود و کارفرمایان خیلی اوقات عملاً کارکنان را از عضویت در اتحادیه‌ها منع می‌کنند. هم در فرانسه و هم در مالزی درصد عضویت کارکنان کشور در اتحادیه زیر ۱۰ درصد است، ولی تقریباً اکثریت افراد، تحت پوشش توافقات حاصل از اتحادیه‌ها قرار دارند. در گزارش پیشین مشاهده شد که در سوئد اصطلاحاً با بازار بسته نیز روبرو هستیم. یعنی کارفرما فقط باید با کارکنانی قرارداد می‌بندد که عضو اتحادیه هستند و کارکنان نیز فقط حق کار برای کارفرمایان عضو اتحادیه را دارند، در حالی که این موضوع

### جدول ۳. مقایسه تطبیقی وضعیت تشکل‌های کارگری در فرانسه و مالزی

مالزی	فرانسه		
در مالزی تراکم اتحادیه‌های کاری در دهه‌های اخیر همواره کاهش یافته و امروزه به حدود ۸ درصد رسیده است. در اصلاحیه سال ۲۰۲۲ قانون اتحادیه‌های کاری، تنوع تشکل‌های کارگری در یک مجموعه به رسمیت شناخته شده است.	در فرانسه نرخ تراکم اتحادیه‌های کاری بسیار پایین و حدود ۸ درصد است؛ با این حال نزدیک به ۹۸ درصد کارکنان تحت پوشش چانه‌زنی جمعی قرار دارند. در این کشور پنج کنفدراسیون اصلی وجود دارد که هرکدام متشکل از ده‌ها اتحادیه‌اند. برخلاف کشوری مثل آمریکا، «شوراهای کاری» در فرانسه حضور دارند.	تنوع اتحادیه‌های کاری و انواع آنها	۱
در مالزی دستورالعمل مربوط به نحوه انتخاب مدیران و اعضای اتحادیه را خود اتحادیه‌ها تهیه و تنظیم می‌کنند. هرچند مفاد این دستورالعمل نباید با قوانین بالادستی وضع شده توسط دولت تعارض داشته باشد و در این مرحله دولت مداخله فراوانی می‌کند. اجرای انتخابات نیز به‌عهد خود اتحادیه‌ها خواهد بود.	سازوکارهای انتخاباتی در فرانسه، به این صورت است که وزارت کار چارچوب‌هایی کلی را مشخص و جزئیات را به خود اتحادیه‌ها واگذار کرده و در آنها دخالتی ندارد. فرایند شروع انتخابات برای کمیته اجتماعی و اقتصادی (CSE) که تشکل مرکب از سه نهاد کاری است، با مسئولیت کارفرما شروع می‌شود، اگرچه اتحادیه می‌تواند در صورت عدم اقدام کارفرما وارد عمل شود.	سازوکارهای انتخاباتی در اتحادیه‌ها	۲
در مالزی نیز وزارت کار، مرجع صدور مجوز شناخته می‌شود، اما فرایند صدور مجوز، سختگیرانه و زمان‌بر تعریف شده است، امری که منجر به طولانی و پیچیده شدن فرایندهای به رسمیت شناختن اتحادیه‌های کاری شده است. همچنین تشکیل فدراسیون‌ها و اتحادیه‌های عمومی متشکل از مشاغل متنوع در مالزی ممنوع بوده و مجوزی برای آنها صادر نمی‌شود. اتحادیه‌های کاری در مالزی همچنین مجاز به همکاری بدون محدودیت با نهادهای مشورتی بین‌المللی هستند؛ با این حال، نیاز به دریافت مجوز قبلی از مدیرکل اتحادیه‌های کاری پیش از همکاری با این نهادها دارند.	در فرانسه برخلاف کشوری مثل سوئد که اساساً نهادی به‌عنوان مرجع صدور مجوز برای فعالیت تشکل‌ها و اتحادیه‌ها تعیین نشده، وزارت کار به‌عنوان این مرجع معرفی شده است؛ اما مراحل صدور مجوز با سازوکارهایی سهل‌گیرانه‌ای مانند اعلام التزام به ارزش‌های جمهوریت، شفافیت مالی، دو سال سابقه در زمینه حرفه‌ای و تعریف سازوکارهای حق اشتراک و حق عضویت، طراحی شده است.	مجوز فعالیت تشکل‌های کارگری	۳

مالزی	فرانسه		
در قانون کار مالزی سازوکارهای مختلفی به منظور عدم مداخله کارفرمایان در امور تشکلهای پیش‌بینی شده است. بر این اساس هیچ کارفرمایی نمی‌تواند به دلیل عضویت فرد در اتحادیه یا داشتن هر نوع مسئولیت در آن، از استخدام کارکنان خودداری کند یا پس از استخدام، در حق آنها تبعیض قائل شود. همچنین هیچ نیروی کاری نباید در صورت پیشنهاد عضویت در اتحادیه کاری یا شرکت در فعالیت‌های صنفی، تهدید به اخراج یا اخراج یا تهدید به اخراج شود. این موارد، در قانون مالزی ذکر شده است، ولی به دلیل فقدان ضمانت اجرایی، آنچه در عمل رخ می‌دهد بسیار متفاوت است.	در فرانسه بازرس کار، نقش محوری در مصونیت‌بخشی به نمایندگان تشکلهای ایفا می‌کند. در واقع نمایندگان تشکلهای و بخش‌های صنفی فقط پس از مصاحبه با کارفرما، مشورت با CSE و با مجوز نهایی بازرس کار اخراج می‌شوند. اجازه بازرس کار در مواقعی که کار براساس توافق متقابل خاتمه می‌یابد نیز لازم است. نمایندگان اتحادیه‌های کاری و نمایندگان منتخب کارمندان (اعضای CSE) همچنین براساس قانون تصویب‌شده در سال ۲۰۱۵ (loi Rebsamen) در برابر تبعیض کارفرمایان در رابطه با افزایش دستمزد محافظت می‌شوند. هرگونه تخطی کارفرما از این حقوق، مجازات کیفری در پی خواهد داشت.	سازوکار مصونیت‌بخشی به اعضای تشکلهای	۴
در مالزی حق اعتصاب برای کارکنان وجود دارد ولی محدود و با شرایطی سختگیرانه تعریف شده است و دخالت اتحادیه در اعتصاب غیرقانونی منجر به لغو مجوز آن از سوی مدیرکل اتحادیه‌های کاری می‌شود. در مالزی همچنین حق چانه‌زنی دسته‌جمعی نیز به رسمیت شناخته شده است، هرچند این حق در سه حوزه محدود شده است: ۱. مقرراتی برای آموزش جهت بهبود مهارت‌ها و دانش کارگران. ۲. مقررات برای بازنگری سالیانه سیستم حقوق و دستمزد. ۳. ارائه یک سیستم پاداش مبتنی بر عملکرد.	در فرانسه تشکلهای کارگری در سه حوزه گسترده باید مورد مشورت و مشارکت در تصمیم‌گیری قرارگیرند: ۱. جهت‌گیری استراتژیک شرکت؛ ۲. وضعیت اقتصادی و مالی شرکت؛ ۳. سیاست اجتماعی شرکت و همچنین شرایط کار و اشتغال. همچنین تشکلهای باید در موارد زیر نیز مورد مشورت قرار گیرد: اقداماتی که احتمالاً بر اندازه یا ساختار نیروی کار تأثیر می‌گذارد؛ تغییرات در ساختار اقتصادی یا قانونی شرکت؛ شرایط کار، به‌ویژه ساعات کار و آموزش؛ برنامه‌های لازم به منظور تأمین ایمنی در کار؛ تجدید ساختار و کاهش تعداد کارکنان؛ اخراج دسته‌جمعی به دلایل اقتصادی؛ هرگونه ادغام و هرگونه پیشنهاد برای تصاحب سایر شرکت‌ها و جایی که ممکن است شرکت منحل شود.	دایره نفوذ تشکلهای و ضمانت اجرایی تصمیمات آنها	۵
در اصلاحیه پیشنهادی قانون اتحادیه‌های کارگری ۲۰۲۲ در مالزی، نمایندگان اتحادیه تا زمان عضویت، مصون از اخراج توسط کارفرما هستند. در ضمن در مالزی افرادی که در اتحادیه سمتی دارند نباید عضویتی در یک حزب سیاسی داشته باشند؛ در غیر این صورت عزل خواهند شد. مسئول اتحادیه همچنین نباید هرگز به هیچ سابقه کیفری از جمله خیانت در امانت، اخاذی یا ارباب محکوم شده باشد.	در فرانسه سلب عضویت اعضای اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری به شکلی سختگیرانه طراحی شده است، به‌گونه‌ای که فقط با زیرپاگذاردن نص اساسنامه اتحادیه‌ها به وقوع می‌پیوندد. همچنین سازوکار سلب‌عضویت افراد به‌گونه‌ای طراحی شده که امکان اخراج سلیقه‌ای و خارج از ضابطه اعضا را به حداقل ممکن می‌رساند.	سازوکار سلب عضویت اعضا و اخراج آنها	۶
در مالزی نیز سازوکارهای حل اختلاف میان تشکلهای و کارفرمایان در بدو امر، با محوریت نهادهای داور غیردولتی تعریف شده است. سازوکاری که کم و کیف آن باید در متن قرارداد جمعی ذکر شده باشد. در شرایطی که اختلاف در مرحله مقدماتی و با سازوکاری که ذکر شد، به نتیجه نرسد، پرونده مذکور می‌تواند به دادگاه کار که زیرنظر وزارت کار است یا نهادهای زیرنظر قوه قضایی ارجاع داده شود.	در فرانسه سازوکارهای حل اختلاف میان تشکلهای و کارفرمایان در گام اول با استفاده از نهادهایی تحت عنوان «دادگاه صنعتی» که نهادی غیردولتی و متشکل از نمایندگان کارگران و کارفرمایان است، رسیدگی می‌شود. در گام بعدی و در صورت به نتیجه نرسیدن گام اول، سازوکارهایی دولتی از جمله کمیسیون سه‌جانبه در وزارت کار پیش‌بینی شده که متشکل از نمایندگان سازمان‌های کارفرمایان، کارکنان و همچنین مقامات دولتی به تعداد برابر بوده و مسئول رسیدگی به اختلافات می‌باشند.	سازوکار حل اختلاف بین کارفرمایان و تشکلهای	۷
دولت مالزی نه مانند آمریکا و فرانسه در قدرت‌گرفتن اتحادیه‌ها نقش دارد و نه مانند سوئد قدرت و ابتکار عمل را به خود آنها می‌سپارد. دولت ایجاد اتحادیه‌های جدید را تحت کنترل‌های شدید قرار می‌دهد. همچنین دولت، اتحادیه‌ها را از وابستگی یا ارتباط با هر حزب سیاسی در کشور منع می‌کند و این، به صورت طبیعی از تأثیر سیاسی اتحادیه‌ها در جامعه می‌کاهد.	در فرانسه مانند بقیه کشورهای اروپای قاره‌ای و برخلاف کشورهای اسکانندیناوی و آنگلو ساکسون، دولت‌ها حضوری بسیار مؤثر در محیط کار دارند. دولت علاوه بر تسهیل مسیر تشکلهای اتحادیه‌های کاری، به تنظیم‌گری روابط آنها با کارفرمایان با اقداماتی مانند برگزاری دوره‌های آموزشی مشترک برای کارکنان و کارفرمایان و گفتگوی اجتماعی میان آنها مبادرت می‌ورزد. همچنین دولت اهتمام ویژه‌ای برای تشکیل کنفدراسیون‌های بزرگ مرکب از اتحادیه‌های کوچک دارد.	نقش کلی دولت در تشکلهای و اتحادیه‌ها	۸

و مصاحبه با خبرگان اجرایی و صاحب‌نظران دانشگاهی نیز در دستور کار قرار خواهند گرفت تا به کمک این یافته‌ها، بتوان گامی در راستای بهبود و تقویت ساختارهای نهادی این حوزه ضمن رعایت حقوق و تکالیف همه ذی‌نفعان برداشته شود.

این گزارش، دومین گام مطالعاتی برای کسب شناخت از تجربه کشورهای است که اتحادیه‌های کاری در آنها دارای سابقه طولانی نهادی و عملکردی است. در گام‌های بعدی ضمن تکمیل سیر مطالعات تطبیقی، مطالعه مبانی نظری و همچنین برگزاری نشست‌های تخصصی

## [ منابع و مأخذ ]

1. Pew Tong, Hong, Plowman (2007), Intellectual Capital and Financial Returns of Companies, Journal of Intellectuyal Capital, No. 1.
2. Hitt, michael, Bierrman, Leonard, Shimizu, Katsuhiko (2004). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms. The Academy of Management Journal. 44.
۳. ضرغام افشار، محمدتقی. اظهار نظر کارشناسی درباره طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۱۲۷، ۱۴۰۰.
4. Estevez, Abe, Margarita, Iversen, Torben, & Soskice, David (2001), Social protection and the formation of skills: A Interpretation of the welfare state. Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage. Oxford University Press
5. Garrett, Geoffrey (1998), Partisan politics in the global economy. Cambridge University Press.
6. Iversen, Torben (2005), Capitalism, democracy and welfare. Cambridge University Press
7. Mares, Isabella (2003), The politics of social risk: Business and welfare state development. Cambridge University Press.
۸. نورث، داگلاس، جان والیس و باری وینگسات. خشونت و نظم‌های اجتماعی، ترجمه جعفر خیرخواهان و رضا مجیدزاده، تهران، نشر روزنه، ۱۳۹۵.
9. Fishback, Price V, & Kantor, Shawn Everett (2000). A prelude to the welfare state: The origins of workers compensation. University of Chicago Press.
۱۰. ضرغام افشار، محمدتقی. اظهار نظر کارشناسی درباره طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۱۲۷، ۱۴۰۰.
۱۱. عادل، محمد. مسائل و چالش‌های بیرونی و درونی انجمن‌های حرفه‌ای و صنفی در ایران، نشر مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی، ۱۴۰۰.
12. [en.wikipedia.org/wiki/Trade\\_union#Diversity\\_of\\_international\\_unions](http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_union#Diversity_of_international_unions).
13. [en.wikipedia.org/wiki/Trade\\_union#Legalization\\_and\\_expansion](http://en.wikipedia.org/wiki/Trade_union#Legalization_and_expansion).
14. [stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD).
15. [fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat\\_de\\_salari%C3%A9s\\_fran%C3%A7ais](http://fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat_de_salari%C3%A9s_fran%C3%A7ais).
16. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France).
17. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining).
18. [fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat\\_de\\_salari%C3%A9s\\_fran%C3%A7ais](http://fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat_de_salari%C3%A9s_fran%C3%A7ais).
19. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions).
20. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/).
21. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions).
22. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions).
23. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Trade-Unions).
24. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).

25. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
26. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Health-and-Safety](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Health-and-Safety).
27. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions-du-cse-en-matiere-de-sante-de-securite-et-de-conditions-de](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions-du-cse-en-matiere-de-sante-de-securite-et-de-conditions-de).
28. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries).
29. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions).
30. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place).
31. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries).
32. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
33. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/conseil-d-entreprise](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/conseil-d-entreprise).
34. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-patronale-2021](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-patronale-2021).
35. [thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/](http://thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/).
36. [fr.wikipedia.org/wiki/Organisations\\_syndicales\\_professionnelles\\_fran%C3%A7aises](http://fr.wikipedia.org/wiki/Organisations_syndicales_professionnelles_fran%C3%A7aises).
37. [fr.wikipedia.org/wiki/F%C3%A9d%C3%A9ration\\_syndicale](http://fr.wikipedia.org/wiki/F%C3%A9d%C3%A9ration_syndicale).
38. [tradeunion.org.my/trade-union-statistics-in-malaysia-2015-2019/](http://tradeunion.org.my/trade-union-statistics-in-malaysia-2015-2019/).
39. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/).
40. [ilostat.ilo.org/topics/union-membership/](http://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/).
41. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
42. Trade Unions (Amendment) Bill 2022. Access at: <https://www.ccs-co.com/post/trade-unions-amendment-bill-2022>.
43. [50forfreedom.org/blog/stories/mtuc-trade-unions-role/](http://50forfreedom.org/blog/stories/mtuc-trade-unions-role/).
44. [tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/](http://tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/).
45. [tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/](http://tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/).
46. Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Employer's Recognition
47. [tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/](http://tradeunion.org.my/struktur-kesatuan-sekerja/).
48. [tradeunion.org.my/peranan-wakil-kesatuan-di-tempat-kerja/](http://tradeunion.org.my/peranan-wakil-kesatuan-di-tempat-kerja/).
49. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
50. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE).
51. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE).
52. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
53. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).



54. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
55. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE).
56. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#ELECTION-AND-TERM-OF-OFFICE).
57. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TIME-OFF-AND-OTHER-RESOURCES](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TIME-OFF-AND-OTHER-RESOURCES).
58. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries).
59. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
60. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
61. [tradeunion.org.my/registration-of-trade-unions/](http://tradeunion.org.my/registration-of-trade-unions/).
62. [tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/](http://tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/).
63. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:12888833318258:::P1100\\_THEME\\_ID:105077](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:12888833318258:::P1100_THEME_ID:105077).
64. [fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat](http://fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat).
65. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place).
66. [fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat\\_de\\_salari%C3%A9s\\_fran%C3%A7ais](http://fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat_de_salari%C3%A9s_fran%C3%A7ais).
67. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020).
68. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020).
69. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017-2020).
70. [speri.dept.shef.ac.uk/2017/11/13/macrons-labour-reforms-are-a-major-test-for-frances-trade-unions/](http://speri.dept.shef.ac.uk/2017/11/13/macrons-labour-reforms-are-a-major-test-for-frances-trade-unions/)
71. [theconversation.com/what-impact-have-macrons-2017-labour-reforms-had-on-social-dialogue-and-employee-representation-178551](http://theconversation.com/what-impact-have-macrons-2017-labour-reforms-had-on-social-dialogue-and-employee-representation-178551).
72. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle).
73. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/transmission-a-la-dgt-de-l-adresse-de-la-commission-permanente-paritaire-de](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/transmission-a-la-dgt-de-l-adresse-de-la-commission-permanente-paritaire-de).
74. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/comptes-des-organisations-syndicales-et-professionnelles](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/comptes-des-organisations-syndicales-et-professionnelles).
75. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#2-Organizations-and-their-administration](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#2-Organizations-and-their-administration).
76. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#2-Organizations-and-their-administration](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#2-Organizations-and-their-administration).
77. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE).

- CODE,P1100\_YEAR:FRA,,2019:NO#2.3-Exclusions.
78. ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\_ISO\_CODE3,P1100\_SUBCODE\_CODE,P1100\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.11-Categories-of-workers-excluded-from-collective-bargaining.
79. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-d-audience-de-la-representativite-patronale-2021.
80. lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1.
81. lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1.
82. tradeunion.org.my/hak-pekerja-di-jamin-oleh-perlembagaan-persekutuan-malaysia/.
83. Abd Razak, Siti & Nik Mahmud, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37.
84. ir.unimas.my/id/eprint/19126/.
85. ir.unimas.my/id/eprint/19126/.
86. ir.unimas.my/id/eprint/19126/.
87. Abd Razak, Siti & Nik Mahmud, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Ratification of ILO Convention No. 87.
88. Abd Razak, Siti & Nik Mahmud, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37.
89. Abd Razak, Siti & Nik Mahmud, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37.
90. Abd Razak, Siti & Nik Mahmud, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Employer's Recognition.
91. Abd Razak, Siti & Nik Mahmud, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Employer's Recognition.
92. lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1.
93. ir.unimas.my/id/eprint/19126/.
94. lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1.
95. lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1.
96. industriall-union.org/malaysias-new-bill-risk-crippling-unions.
97. tradeunion.org.my/peranan-kesatuan-sekerja/.
98. travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement.
99. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#PROTECTION-AGAINST-DISMISSAL.
100. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#PROTECTION-AGAINST-DISMISSAL.
101. worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Health-and-

- Safety#PROTECTION-AGAINST-DISMISSAL.
102. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
  103. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/les-delegues-syndicaux](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/les-delegues-syndicaux).
  104. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement).
  105. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/la-protection-en-cas-de-licenciement).
  106. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
  107. [tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/](http://tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/).
  108. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France).
  109. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining).
  110. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining#THE-SUBJECT-OF-THE-NEGOTIATIONS](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining#THE-SUBJECT-OF-THE-NEGOTIATIONS).
  111. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
  112. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TASKS-AND-RIGHTS](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TASKS-AND-RIGHTS).
  113. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
  114. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Board-level-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Board-level-Representation).
  115. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TIME-OFF-AND-OTHER-RESOURCES](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation#TIME-OFF-AND-OTHER-RESOURCES).
  116. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
  117. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions).
  118. [fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat\\_professionnel#Dimension\\_internationale\\_du\\_mouvement\\_syndical](http://fr.wikipedia.org/wiki/Syndicat_professionnel#Dimension_internationale_du_mouvement_syndical).
  119. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et).
  120. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et).
  121. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries).
  122. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions).
  123. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
  124. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-attributions).
  125. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-information-et-consultation](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-information-et-consultation).
  126. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/le-cse-dans-les-entreprises-de-11-a-49-salaries).
  127. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#3.1-Acts-of-anti-union-discrimination](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#3.1-Acts-of-anti-union-discrimination).

128. [thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/](http://thelocal.fr/20190920/five-things-you-need-to-know-about-trade-unions-in-france/).
129. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#7.3-Modalities-of-strike%20action](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#7.3-Modalities-of-strike%20action).
130. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#2.3-Exclusions](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#2.3-Exclusions).
131. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#7.4-Scope-of-strike-action](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#7.4-Scope-of-strike-action).
132. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#7.4-Scope-of-strike-action](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#7.4-Scope-of-strike-action).
133. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:12888833318258:::P1100\\_THEME\\_ID:105131](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=LEGPOL:1100:12888833318258:::P1100_THEME_ID:105131).
134. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
135. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
136. [tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/](http://tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/).
137. [tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/](http://tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/).
138. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.6-Observance-/-compliance](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#6.6-Observance-/-compliance).
139. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et).
140. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/la-negociation-collective-en-entreprise-en-faveur-de-l-egalite-professionnelle).
141. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining).
142. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining).
143. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining).
144. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining).
145. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.3-Legal-effects-of-collective-agreements](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#6.3-Legal-effects-of-collective-agreements).
146. Abd Razak, Siti & Nik Mahmod, Nik. (2018). Trade Union Recognition in Malaysia: Legal Issues. UUM Journal of Legal Studies. 9. 23-37. #Ratification of ILO Convention No. 87.
147. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/).
148. [tradeunion.org.my/perundingan-kolektif/](http://tradeunion.org.my/perundingan-kolektif/).
149. [tradeunion.org.my/perundingan-kolektif/](http://tradeunion.org.my/perundingan-kolektif/).
150. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
151. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France).
152. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/)
153. [tradeunion.org.my/registration-of-trade-unions/](http://tradeunion.org.my/registration-of-trade-unions/).
154. [worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation](http://worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Workplace-Representation).
155. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#7-Labour-disputes-and-their-resolution](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#7-Labour-disputes-and-their-resolution).

156. [insee.fr/en/metadonnees/definition/c1917](http://insee.fr/en/metadonnees/definition/c1917).
157. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/les-negociations-obligatoires-dans-l-entreprise-theme-periodicite-et).
158. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-definition-et-cadre-de-mise-en-place).
159. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/).
160. [tradeunion.org.my/menangani-rungutan/](http://tradeunion.org.my/menangani-rungutan/).
161. [tradeunion.org.my/menangani-rungutan/](http://tradeunion.org.my/menangani-rungutan/).
162. [tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/](http://tradeunion.org.my/kesatuan-sekerja-di-malaysia/).
163. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/le-comite-social-et-economique/article/cse-election-de-la-delegation-du-personnel).
164. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/formations-communes-au-dialogue-social](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/formations-communes-au-dialogue-social).
165. [travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries](http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries).
166. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.7-Duration](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#6.7-Duration).
167. [ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:FRA,,2019:NO#6.9-Extension-of-collective-agreements](http://ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:FRA,,2019:NO#6.9-Extension-of-collective-agreements).
168. [reuters.com/article/us-france-pensions-unions-qa-idUKTRE69K39V20101021](http://reuters.com/article/us-france-pensions-unions-qa-idUKTRE69K39V20101021).
169. [tradeunion.org.my/electrical-and-electronics-unions-in-malaysia/](http://tradeunion.org.my/electrical-and-electronics-unions-in-malaysia/).
170. [tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/](http://tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/).
171. [lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1](http://lawteacher.net/free-law-essays/employment-law/industrial-relations-and-trade-unions-in-malaysia-law-essay.php?vref=1).
172. [ir.unimas.my/id/eprint/19126/](http://ir.unimas.my/id/eprint/19126/).
173. [tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/](http://tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/).
174. Trade Unions (Amendment) Bill 2022. Access at: <https://www.ccs-co.com/post/trade-unions-amendment-bill-2022>.
175. [50forfreedom.org/blog/stories/mtuc-trade-unions-role/](http://50forfreedom.org/blog/stories/mtuc-trade-unions-role/).
176. [tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/](http://tradeunion.org.my/the-future-and-challenges-of-the-trade-union-movement-in-malaysia/).



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

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

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: [mrc@majles.ir](mailto:mrc@majles.ir)

وبسایت: [rc.majles.ir](http://rc.majles.ir)