

قدرت سازمانی کارگران ایرانی در سال‌های پس از انقلاب^۱

یوسف اباذری^۲

دانشیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه تهران

علیرضا خیراللهی

دانشجوی دکتری رفاه اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی

مطالعات جامعه‌شناختی

(علمی - پژوهشی)

دوره ۲۳، شماره ۵: ۵۱۵-۵۳۹

شاپا ۲۸۰۹-۱۰۱۰

نمایه در ISC

پذیرش ۹۵/۵/۱۲

دریافت ۹۴/۱۰/۲۹

چکیده

تشکل‌زدایی از نیروهای کار را می‌توان یکی از ویژگی‌های مشترک و اصلی نظام‌های اقتصادی جهان در چند دهه اخیر به حساب آورد؛ این مسئله باعث تحولات بسیار شدیدی در قدرت سازمانی و تشکیلاتی کارگران شده است و طبیعتاً سامان اقتصادی و رفاهی جوامع را نیز تحت تأثیر قرار داده است. در این مقاله با استفاده از روش اسنادی، مسئله قدرت سازمانی کارگران ایرانی در مقطع پس از انقلاب، در سه قلمرو تولید، مبادله و سیاست، مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج به دست آمده، نشان از آن دارد که تشکل‌های موجود در سطح کارگاهی (قلمرو تولید) شدیداً وابسته به دولت و کارفرمایان هستند و شرایط عضویت و حق انتخاب شدن در آنها آزادانه نیست؛ ساختار تشکل‌های استانی و سراسری کارگران (قلمرو مبادله) نیز تفاوت معناداری با تشکل‌های کارگاهی ندارد؛ وضعیت احزاب کارگری (قلمرو سیاست) هم با توجه به این که عملاً غیر از یک حزب شبه‌دولتی و غیردموکراتیک، هیچ حزب کارگری دیگری در ایران پس از انقلاب فعالیت نداشته است، از وضعیت تشکل‌های کارگری بهتر نیست. غیر از این موارد، در بررسی‌های آماری مشخص شد که گستره پوششی تشکل‌های یادشده، در میان کارگاه‌ها و جمعیت کارگران کشور بسیار کوچک است و این تشکل‌ها را نمی‌توان سازمان‌دهنده قدرت طبقاتی کارگران ایرانی به حساب آورد. نهایتاً می‌توان مدعی شد که ضعف مداوم قدرت سازمانی کارگران ایرانی در سال‌های پس از انقلاب، با روند تشکل‌زدایی از نیروهای کار در سطح جهانی مطابقت تاریخی دارد.

کلیدواژه‌ها: تشکل‌های کارگری؛ قدرت سازمانی کارگران؛ اتحادیه‌های کارگری؛ احزاب کارگری؛ ثنولیبیرالیسم؛ تشکل‌زدایی از نیروی کار؛ شوراهای اسلامی کار؛ انجمن‌های صنفی کارگری؛ خانه کارگر

۱. نویسندگان از آقای دکتر محمد مالجو به خاطر کمک‌های بی‌دریغشان در روند پژوهش‌های منتج به نگارش این مقاله، سپاس‌گزارند. این مقاله از رساله دکتری علیرضا خیراللهی در دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه علامه طباطبائی استخراج شده است.

۲. پست الکترونیکی نویسنده مسئول:

مقدمه

با توجه به گرایش معنادار نظام‌های اقتصادی موجود به تشکل‌زدایی از نیروی کار در چند دهه اخیر، پرداختن به این مهم به صورت عام و طرح پرسش در مورد وضعیت تشکیلاتی و سازمانی کارگران ایرانی، به صورت خاص از اهمیت زیادی برخوردار است. در این مقاله سعی داریم قدرت سازمانی کارگران ایرانی (وضعیت تشکل‌ها و احزاب کارگری) را در سال‌های پس از انقلاب مورد بررسی قرار دهیم؛ به همین منظور در ابتدا رویکردهای مختلف نظری به مسئله سازمان‌یابی طبقه کارگر را مرور می‌کنیم و مباحث تاریخی در مورد وضعیت فعلی سازمان‌یافتگی کارگران در سطح جهانی ارائه خواهیم داد. پس از آن وجوهی از نظریه قدرت طبقاتی اریک آلین رایت^۱ را - به عنوان چارچوبی انسجام‌بخش به مباحث - ذکر می‌کنیم؛ و در ادامه با توضیح روش انجام پژوهش، واکاوی مسئله اصلی مقاله را در قلمروهای سه‌گانه مدنظر رایت (قلمروهای تولید^۲، مبادله^۳ و سیاست^۴) به پیش خواهیم برد؛ به این معنا که هم محدودیت‌های ساختاری و وضعیت حقوقی تشکل‌های کارگری موجود در محل تولید و بازار کار را بررسی خواهیم کرد؛ و هم وضعیت احزاب سیاسی مرتبط - یا منتسب - به کارگران ایرانی را. نهایتاً با ارائه آمار و ارقام مربوط به تشکل‌های کارگری موجود، نسبت وضعیت فعلی آنها با گرایش جهانی به تشکل‌زدایی از نیروی کار را نیز شرح خواهیم داد.

مبانی نظری و تاریخی

۱. تحولات تاریخی و رویکردهای نظری به مسئله تشکل‌یابی کارگران

با وجود این‌که تا قبل از دهه‌های پایانی قرن بیستم، حمایت از تشکل‌های کارگری در دولت‌های رفاه^۵ سوسیال دموکراتیک و دولت‌های سوسیالیستی بلوک شرق سابق، یکی از ابتدایی‌ترین اصول سیاست‌گذاری‌های اجتماعی در میان تقریباً تمام نظام‌های سیاسی دنیا به حساب می‌آمده است، در حال حاضر ذیل سلسله تحولاتی که امروزه از آن با عناوینی نظیر *نئولیبرالیسم*^۶ یا *جهانی‌شدن*^۷ یاد می‌شود، شاهد افول اتحادیه‌گرایی و تشکل‌زدایی از نیروی کار در سطحی

1. Erik Olin Wright
 2. The sphere of production
 3. The sphere of exchange
 4. The sphere of politics
 5. Welfare state
 6. Neoliberalism
 7. Globalization

جهانی هستیم (برای توضیحات تاریخی بیشتر در این زمینه بنگرید به: هاروی^۱، ۲۰۰۵: ۸ جوانا و فاستر^۲، ۲۰۱۶: ۲۱ و برمن و وندرلیندن^۳، ۲۰۱۴: ۹۲۳). شاخص تراکم اتحادیه‌ای^۴ (که در واقع نسب مابین تعداد مزدبگیران عضو اتحادیه‌های کارگری و تمام مزدبگیران هر کشور است^۵)، در سال‌های اخیر به صورت کلی برای اکثر کشورها، عمدتاً سیر نزولی چشم‌گیری داشته است (دیتابیس سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۶، تاریخ بازیابی: ۲۰۱۶/۰۵/۲۶). برمن و وندرلیندن (۲۰۱۴: ۹۳۳) بر مبنای اطلاعات مؤسسه مطالعات کارآمستردام^۷ مدعی‌اند که میانگین شاخص تراکم اتحادیه‌ای برای ۱۱ کشور پیشرفته (ایالات متحده، کانادا، آلمان، استرالیا، ایتالیا، ژاپن، فرانسه، کره جنوبی، اسپانیا، سوئد و بریتانیا) از دهه ۸۰ میلادی تا دهه ۲۰۱۰ کاهش یافته است و این در حالی است که این شاخص مابین دهه‌های ۶۰ تا ۸۰ میلادی در این کشورها همواره رو به افزایش بوده است. غیراز آن، در گزارش دو تن از محققین صندوق بین‌المللی پول^۸، نیز ادعا شده است که قدرت اتحادیه‌های کارگری مابین دهه‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۰ به صورتی مداوم روند کاهشی داشته است و همین مسئله نیز خود باعث کاهش توان چانه‌زنی^۹ کارگران با مزد پایین یا متوسط در برابر سرمایه‌داران و مزدبگیران سطح بالا^{۱۰} شده است (جاموته و بویترون^{۱۱}، ۲۰۱۵: ۳۰).

فارغ از این تحول معنادار تاریخی، اگر بخواهیم رویکرد مسلک‌های فکری و سیاسی گوناگون را در زمینه شکل‌های کارگری بررسی کنیم، باید بگوییم که مارکسیست‌ها به صورت عام، رویکردی مثبت نسبت به این مسئله داشته‌اند: مارکس^{۱۲} و انگلس^{۱۳} در تمام نوشته‌های خود، اتحادیه‌های کارگری را یکی از ستون‌ها و ارکان مبارزه سیاسی طبقه کارگر علیه سرمایه‌داری به شمار آورده‌اند و برای آن اهمیتی حیاتی قائل بوده‌اند (مارکس و انگلس، ۱۳۹۳:

1. David Harvey

2. Jamil Jonna and John Bellamy Foster

3. Jan Breman and Marcel van der Linden

4. Union Density

5. دیتابیس اینترنتی سازمان بین‌المللی کار (International Labour Organization)، تعریف شاخص تراکم اتحادیه‌ای

تاریخ بازیابی: ۲۰۱۶/۰۵/۲۵.

6. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

7. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS)

8. International Monetary Fund (IMF)

9. bargaining power

10. Top earners

11. Florence Jaumotte and Carolina Osorio Buitron

12. Karl Marx

13. Friedrich Engels

۱۷-۶۸). علاوه بر این دو، تقریباً تمام متفکرین نحله‌های مختلف مارکسیستی نیز با مبانی و دلایل مختلف، وجود اتحادیه‌های کارگری را ضروری شمرده‌اند؛ از آن جمله می‌توان به مارکسیست‌ها ارتدکس نظیر کائوتسکی^۱ و پلخانف^۲ (استیل^۳، ۱۹۹۹: ۶۷)، مارکسیست‌های تجدیدنظرطلب مثل برنشتاین^۴ (فلچر^۵، ۱۹۸۳: ۵۶۳-۵۷۸) و مارکسیست‌های انقلابی مثل لوکزامبورگ^۶ (۱۹۲۵: ۷۱-۵۹)، لنین^۷ (مجموعه آثار و مقالات، بی‌تا: ۸۲۸-۸۳۲) و گرامشی^۸ (۱۹۷۱: ۹۸-۱۰۲) اشاره نمود.

در مورد سوسیال‌دموکرات‌ها نیز باید بگوییم که اساساً اتحادیه‌گرایی یکی از ریشه‌های تاریخی و دلایل عروج سیاسی آنها به شمار می‌آید (برانت و دیگران، ۱۳۶۴: ۱۵-۲۲؛ بشیریه، ۱۳۷۶). کسانی همچون کینز^۹ (۱۹۶۴: ۱۵) در کنار امثال برنشتاین به‌عنوان مبدعان نظام اقتصادی و احزاب سوسیال‌دموکراتیک (در معنای قرن بیستمی آن البته)، با ایده ضرورت گسترش فعالیت تشکلی‌های کارگری هم‌دلی تام و تمام داشته‌اند؛ غیرازآن، این واقعیت بسیار مهم که فعالیت اتحادیه‌های کارگری در دوران رواج دولت‌های رفاه، به اوج تاریخی خود رسیده است را نیز نباید نادیده گرفت. نهایتاً در مورد رویکرد لیبرالیسم به مسئله سازمان‌یابی طبقه کارگر هم باید چنین گفت که با استناد به نظریات کسانی همچون آدام اسمیت^{۱۰} (۱۳۵۷: ۵۸) و جان استوارت میل^{۱۱} (۱۹۹۸: ۳۵۰)، می‌توان لیبرالیسم کلاسیک را تا حدود زیادی مدافع فعالیت صنفی کارگران در چارچوب‌های مشخص نظام بازار آزاد تلقی کرد.

اما رادیکال‌ترین نظریات در مورد تشکلی‌های کارگری را باید نزد متفکرین نحله جدید لیبرالیسم در قرن‌های بیستم و بیست‌ویکم، جست‌وجو کرد؛ نئولیبرال‌ها با این استدلال که هرگونه دخالت و دست‌کاری در نظام اقتصادی باعث اختلال در نظم خودجوش آن می‌شود، شدیداً مخالف گسترش و قدرت‌گیری اتحادیه‌های کارگری و طرفدار پروژه سیاسی و اقتصادی تشکلی‌زدایی از نیروی کار هستند (استاینر^{۱۲}، ۲۰۰۹: ۱۸۱-۲۰۳). ایده محوری هایک^{۱۳} به‌عنوان اصلی‌ترین نظریه‌پرداز نئولیبرال، در مورد اتحادیه‌های کارگری بر این مبنا استوار است که

1. Karl Kautsky
2. Georgi Plekhanov
3. Ramsay Steele
4. Eduard Bernstein
5. R. A. Fletcher
6. Rosa Luxemburg
7. Vladimir Lenin
8. Antonio Gramsci
9. John Maynard Keynes
10. Adam Smith
11. John Stuart Mill
12. Yves Steiner
13. Friedrich Hayek

اتحادیه‌های کارگری نوعی تبعیض قانونی‌اند که باعث ترویج فعالیت‌های خشونت‌آمیز و ایجاد ترس و ارعاب در جامعه می‌شوند؛ این مونوپولی‌های قهرآمیز هم به کارگر، هم مصرف‌کننده و هم کارفرما آسیب می‌زنند (۱۹۶۰: ۲۶۷-۲۸۴). این نظرگاه را می‌توان نزد کسانی همچون مک‌کورد رایت^۱ (۱۹۵۱)، پترو^۲ (۱۹۵۷)، چمبرلین^۳ (۱۹۵۸)، بردلی^۴ (۱۹۵۹) و هات^۵ (۱۹۷۳) نیز مشاهده کرد. با توجه به داده‌هایی که در مورد تشکیل‌زدایی از نیروی کار طی چهار دهه اخیر ارائه شد، به نظر می‌رسد نظریات این افراد به طرز مؤثری در دنیای امروز به اجرا درآمده‌اند.

۲. قدرت سازمانی طبقه کارگر

پس از ذکر مقدمات نظری و تاریخی فوق، لازم است به نظریه قدرت طبقاتی رایت بپردازیم: اریک آلین رایت در مقاله قدرت طبقه کارگر، منافع طبقه سرمایه‌دار و مصالحه طبقاتی^۶ (۲۰۰۰)، با تفکیک قائل شدن میان دو شیوه مصالحه طبقاتی (مصالحه منفی و مصالحه مثبت)، انواع مختلف مواجهات بین طبقاتی را به با کمک نظریه بازی^۷ از یکدیگر تفکیک می‌کند و نهایتاً مدعی می‌شود که مصالحه طبقاتی سوسیال‌دموکراتیک (بازی تضمینی^۸)، مصداق مصالحه طبقاتی مثبت و تنها مدلی است که در آن منافع طبقه کارگر و سرمایه‌دار به صورت هم‌زمان تأمین می‌شود. البته می‌توان نقدهای فراوانی به این نظریه وارد نمود، اما هدف ما در این مقاله پرداختن به این موضوع نیست؛ ما اینجا صرفاً قصد داریم، با اقتباس قسمتی از چارچوب غیرتاریخی رایت، زمینه‌ای تئوریک برای درک بهتر مفهوم قدرت سازمانی یا تشکیلاتی طبقه کارگر^۹ فراهم کنیم.

رایت، قدرت طبقاتی را چنین تعریف می‌کند: «در بستر تحلیل طبقاتی، قدرت می‌تواند به‌مثابه ظرفیت افراد یا سازمان‌ها برای تحقق بخشیدن به منافع طبقاتی خود درک شود» (۲۰۰۰: ۹۶۲). او در ادامه با تفکیک دو نوع از قدرت طبقاتی، قدرت سازمانی یا تشکیلاتی طبقه کارگر را به قدرتی «که از سازمان‌های جمعی کارگران، نظیر اتحادیه‌ها و احزاب و حتی اشکال گوناگون دیگری مانند شوراهای کار یا نهادهای نمایندگی» سرچشمه می‌گیرد، نسبت می‌دهد

1. David McCord Wright

2. Sylvester Petro

3. Edward H. Chamberlin

4. Philip D. Bradley

5. W.H. Hutt

6. Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise

7. game theory

8. assurance game

9. working-class associational power

(۲۰۰۰: ۹۶۲)؛ و در نقطهٔ مقابل آن، قدرت ساختاری طبقهٔ کارگر^۱ را به‌عنوان قدرت ناشی از جایگاه ویژهٔ کارگران در نظام اقتصادی تعریف می‌کند؛ به بیانی واضح‌تر، رایت صورتِ اخیر قدرت کارگران را به دست بالای آنان در بازار پُرتقاضای کار یا جایگاه حساس گروه‌هایی از کارگران در بخش‌های کلیدی چرخهٔ تولید، مربوط می‌داند (۲۰۰۰: ۹۶۲).

رایت محلِ منازعه و به تبع آن مصالحهٔ طبقاتی را ابتدا در سه بستر نهادی^۲ شامل کارخانه‌ها، بازارها، دولت‌ها؛ و پس از آن در سه قلمرو تولید، مبادله و سیاست دسته‌بندی می‌کند. قلمرو تولید به کارخانه‌ها، کارگاه‌ها و کمپانی‌ها، یعنی مکان‌های تولیدی که در آن کارگران استخدام و سرمایه‌گذاری انجام می‌شود، معطوف است. قلمرو مبادله به بازار کار و همهٔ انواع بازارهای کالایی و حتی در مواردی بازارهای مالی نسبت داده می‌شود و قلمرو سیاست به حوزهٔ ایجاد و اعمال سیاست‌های دولتی و مدیریت اجرایی قوانین مربوط می‌شود (۲۰۰۰: ۹۶۳). او شکل غالب قدرت سازمانی کارگران در قلمرو مبادله را اتحادیه‌های کارگری، در قلمرو تولید، شوراهای کار^۳ و در قلمرو سیاست، احزاب می‌داند (۲۰۰۰: ۹۶۴). مصالحه و منازعهٔ طبقاتی در قلمرو مبادله می‌تواند در بازارهای منطقه‌ای، محلی یا ملی واقع شود، در قلمرو تولید به کارخانه محدود می‌ماند و در قلمرو سیاسی در سطح دولت-ملت^۴ خواهد بود^۵ (۲۰۰۰: ۹۸۴). با این توضیحات حالا می‌توانیم یافته‌های این پژوهش را در قلمروهای مختلف مصالحه و منازعهٔ طبقاتی در ایران معاصر، تنظیم و ارائه نماییم.

روش‌شناسی

این پژوهش ماهیتاً کیفی و روش انجام آن نیز اسنادی^۶ است. تکنیک‌های اصلی مورد استفاده در پژوهش نیز تحلیل محتوا، تحلیل مضمونی و راهبرد روایتی^۷ هستند. جامعهٔ آماری پژوهش،

-
1. working-class structural power
 2. institutional contexts
 3. works councils
 4. Nation state

۵. رایت در این نقطه از تحلیل خود، یک نکتهٔ بسیار کلیدی را متذکر می‌شود: تحقیقات تاریخی نشان از آن دارد که در قلمرو سیاست، هم‌زمان با افزایش قدرت سیاسی طبقهٔ کارگر، دولت‌های سرمایه‌داری به سیاست‌های بازتوزیعی، افزایش مزدها و مالیات‌بندی و کاهش نابرابری روی می‌آورند (۲۰۰۰: ۹۸۳). این ایده با نظریهٔ پولانی در کتاب دگرگونی بزرگ (۱۳۹۱) تطابق قابل توجهی دارد.

6. Documentary Research
7. Narrative Strategy

شامل موارد زیر است: الف. آمار و ارقام رسمی مرتبط با موضوع (در سطح داخلی گزارش‌های مرکز آمار ایران و مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی؛ و در سطح بین‌المللی گزارش‌های سازمان بین‌المللی کار، بانک جهانی، صندوق بین‌المللی پول و نهادهایی از این دست)؛ ب. قوانین بالادستی؛ ج. قوانین جاری (قانون کار، مصوبه‌های ادوار مختلف مجالس شورای ملی و شورای اسلامی، هیئت‌وزیران، شورای عالی کار و سایر مراجع قانون‌گذاری مرتبط با موضوع)؛ د. برنامه‌های میان‌مدت و بلندمدت (سند چشم‌انداز بیست‌ساله، برنامه‌های توسعه پنج‌ساله و غیره)؛ و. آئین‌نامه‌ها و شیوه‌نامه‌های وزارتی (خصوصاً وزارت کار و وزارتخانه‌های صنعتی)؛ و ه. گزارش‌ها، اخبار، شرح‌حال‌ها و مصاحبه‌های رسانه‌ای حوزه کار در فضای مطبوعات چاپی و پایگاه‌های رسمی فضای مجازی.

روش نمونه‌گیری در این تحقیق، *قضاوتی و هدفمند* است؛ لازم به ذکر است که برای گزینش اسناد، از معیارهای چهارگانه اسکات (۱۹۹۰: ۶؛ به نقل از فلیک، ۱۳۹۲: ۲۷۸) استفاده می‌شود؛ این معیارها به ترتیب عبارت‌اند از: الف. داشتن اصالت؛ ب. داشتن اعتبار؛ ج. نمایا بودن و د. معنادار بودن. سعی ما در گزینش اسناد بر این بوده است که هر سند لزوماً واجد هر چهار شرط فوق باشد. نهایتاً فنون عملیاتی مورد استفاده برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز قیاس، کدگذاری، دسته‌بندی و بررسی منطقی داده‌ها هستند.

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که قبلاً اشاره کردیم، هدف این مقاله بررسی قدرت سازمانی و تشکیلاتی کارگران ایرانی در مقطع پس از انقلاب و خصوصاً پس از تصویب قانون کار جدید است؛ و علاوه بر آن قصد داریم نسبت وضعیت سازمانی کارگران ایرانی با تحولات جهانی حوزه کار را نیز مشخص کنیم. به همین منظور با استفاده از قلمروهای سه‌گانه مورد نظر رایت، باید وضعیت تشکیلاتی کارگران ایرانی را در سطوح تولید، مبادله و سیاست مورد بررسی قرار دهیم. اینجا قبل از هر چیزی باید مجدداً متذکر شد که مصادیق رایت برای قلمروهای سه‌گانه فوق به ترتیب شوراهای کار، اتحادیه‌های کارگری و احزاب هستند. تفاوت اتحادیه‌های کارگری و شوراهای کار به عنوان دو سازمان کارگری، سطوح فعالیت متفاوت آنهاست؛ در عرف بین‌المللی، شوراهای کار به شکل‌های کارگری در سطح کارخانه اشاره دارد و اتحادیه کارگری، شکل‌های فعال در سطوح منطقه‌ای و کشوری هستند.

با این توضیحات، لازم است قبل از ورود به مباحث اصلی، تشکلهای و احزاب به رسمیت شناخته شده و موجود را به صورت کلی شناسایی و معرفی کنیم: مطابق با تبصره چهارم از ماده ۱۳۱ قانون کار سال ۱۳۶۹ (مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام، شماره ۱۳۶۷/۸۸۴۰/ق، مورخ ۱۳۶۹/۰۸/۲۹)، کارگران مجازند تنها تحت سه عنوان مشخص یعنی «شورای اسلامی کار»، «انجمن صنفی» یا «نماینده کارگری» اقدام به سازمان‌یابی در محیط کار نمایند. غیراز آن بر اساس ماده ۱۳۰ از همین قانون، کارگران هر واحد صنفی می‌توانند «انجمن‌های اسلامی» نیز در محیط کار خود تأسیس نمایند.^۱

برای تشکلهای میانی و سراسری نیز، تبصره اول از ماده ۱۳۱ همان قانون، تشکیل «کانون‌های هماهنگی انجمن‌های صنفی» در سطح استانی و «کانون عالی انجمن‌های صنفی» در سطح کشوری را پیش‌بینی کرده است. به همین ترتیب در ماده ۱۳۵ هم تشکیل «کانون‌های هماهنگی شوراهای اسلامی کار» و «کانون عالی شوراهای اسلامی کار» در سطوح استانی و کشوری مجاز دانسته شده است. علاوه بر این‌ها، در ماده ۱۳۶ نیز به «مجمع نمایندگان» و «مجمع عالی نمایندگان» در همان دو سطح یادشده، رسمیت داده شده است. لازم است یادآوری کنیم که غیر از موارد فوق تشکیل هرگونه اتحادیه، سندیکا یا تشکل کارگری در هر سطحی، با هر عنوانی غیر از عناوین فوق یا با ساختاری متفاوت از آئین‌نامه‌های مربوط به آنها، صراحتاً ممنوع اعلام شده است.^۲ (تبصره چهارم از ماده ۱۳۱ قانون کار سال ۱۳۶۹)؛ و غیراز آن، در هیچ کجای قانون کار ۱۳۶۹ اشاره‌ای به امکان تأسیس تشکلهایی برای کارگران بیکار نیز نشده است.

در مورد احزاب هم غیر از «خانه کارگر» (که به لحاظ قانونی و ثبتی ماهیتاً یک حزب است اما ساختار و هویتی مابین تشکل فراگیر کارگری و حزب سیاسی دارد) و «حزب اسلامی کار» (وابسته به گردانندگان خانه کارگر) هیچ حزب معتبری با نام و نشان کارگری در فضای رسمی سیاست‌ورزی ایران پس‌انقلابی مشغول به فعالیت نبوده است.^۳

با این توضیحات و در نظر داشتن تقسیم‌بندی‌های و ملاحظات رایج، مشخص است که در ادامه تحلیل باید ساختار و وضعیت حقوقی-اجتماعی شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی

۱. البته «به‌منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی» و نه با هدف سازمان‌یابی برای پی‌گیری منافع جمعی.

۲. در ماده ۱۳۴ قانون کار، به امکان تأسیس «کانون‌های مدیران و کارگران بازنشسته» در سطح شهرستان‌ها و استان‌ها نیز اشاره شده است که البته ارتباط مستقیمی با قلمروهای سه‌گانه موردبحث ما ندارند.

۳. اگر هم احیاناً احزاب دیگری با عناوین و نام و نشان‌های کارگری وجود دارند، به احتمال قریب به یقین احزابی ناشناخته و بدون پایگاه اجتماعی مشخص -و طبیعتاً صوری هستند- که پرداختن به آنها در این پژوهش وجهی ندارد.

و نمایندگان کارگری (به عنوان تشکل های به رسمیت شناخته شده در محل کار) را در قلمرو تولید بررسی کنیم، کانون ها و مجامع استانی و کشوری این سه تشکل را در قلمرو مبادله و خانه کارگر (و اعمار آن) را در قلمرو سیاست به بحث بگذاریم.

۱. قلمرو تولید

الف. شوراهای اسلامی کار

شوراهای اسلامی کار بنا به دلایل تاریخی-سیاسی خاصی در سال ۱۳۶۳ یعنی چند سال پیش از به سرانجام رسیدن قانون کار جدید، با قوانینی مستقل و مختص به خود، صورتی قانونی یافتند. با رجوع به متن قانون «تشکیل شوراهای اسلامی کار» (مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ به شماره پرونده ۲/۷۸۹، مجلس شورای اسلامی) می توان چنین گفت که ماهیت این شوراها اصولاً اتحادیه ای و سندیکایی نیست و گذشته از این که «مدیریت» نقش عمده ای در تأسیس و نظارت بر امور داخلی آنها دارد، هدف غایی این تشکل نیز «ایجاد هماهنگی برای پیشرفت امور در واحدهای تولیدی» است (ماده اول)^۱ و نه متحد نمودن کارگران برای پی گیری حقوق و منافع خویش.

غیر از آن، در مورد شوراهای اسلامی کار باید چند نکته دیگر را نیز در نظر داشت: اولاً هر کارگاهی حق تشکیل شورای اسلامی کار ندارد^۲ (ماده ۱۵)؛ در ثانی هر کسی در کارگاه هایی که حق تشکیل شورای اسلامی کار دارند حق عضویت در این شوراها را ندارد (ماده دوم از قانون فوق و هم چنین ماده ۱۱ از «آئین نامه انتخابات شوراهای اسلامی کار»^۳)؛ ثالثاً مدیران (کارفرمایان) بر تمام روند تأسیس، انتخابات و تحولات داخلی این شوراها - هم از طریق نمایندگان خود در هیئت نظارت و هم از طریق نماینده مستقیم خود در شورا- نظارت کامل دارند و حتی حق انحلال شوراها یا سلب عضویت از افراد عضو این شوراها نیز برای شان محفوظ است (مواد ۴، ۷ و ۲۲ از قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار)؛ و رابعاً این تشکل ها به صورتی بنیادین وابسته به دولت هستند، به گونه ای که تقریباً حق ندارند حتی اساس نامه خود را مستقلاً و بدون در نظر گرفتن اساس نامه پیشنهادی دولت به تصویب برسانند. در مورد نکته اخیر

۱. به نظر می رسد این قانون بیش تر از آن که مبتنی بر اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی باشد، از ماده ۱۰۴ آن نشأت گرفته است.

۲. فقط کارگاه های بالای ۳۵ نفر می توانند شورای اسلامی کار داشته باشند.

۳. مصوب هیئت وزیران، مورخ ۱۳۶۴/۰۴/۳۰، به شماره ۳۲۶۲۶.

باید اضافه کنیم که اساس‌نامه شوراهای اسلامی کار مطابق با ماده دوم از «آئین‌نامه اجرایی قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» (مصوب هیئت‌وزیران، مورخ ۱۳۶۴/۰۷/۱۷ به شماره ۳۰۴۵۰) باید لزوماً در چارچوب قانون شوراهای اسلامی کار و آئین‌نامه‌های مربوطه باشد و در نهایت به تأیید و تصویب شورای عالی کار نیز برسد.

ب. انجمن‌های صنفی

برای بررسی ساختار و وضعیت حقوقی انجمن‌های صنفی به صورت مشخص با دو سند مواجه هستیم؛ اولین سند با عنوان «آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط موضوع ماده (۱۳۱) قانون کار جمهوری اسلامی ایران»، مصوب هیئت‌وزیران (به شماره ۵۲۲۵۱ ت ۵۱۳ ه، مورخ: ۱۳۷۱/۱۰/۶) و دیگری آئین‌نامه‌ای جایگزین آن با همین عنوان (البته با جایگزینی عبارت «نحوه عملکرد» به جای «چگونگی عملکرد») باز هم مصوب هیئت‌وزیران (به شماره ۱۷۶۴۷۷/ت ۳۷۲۹۲ ک، مورخ ۱۳۸۹/۰۸/۰۸). در آئین‌نامه دوم، تغییرات معنادار و سرنوشت‌سازی در ساختار این تشکلهای اعمال شده است؛ اما اگر از توضیح مبسوط نکته اخیر صرف نظر کنیم، به صورت خلاصه می‌توان چنین گفت که در حال حاضر این تشکلهای فقط در کارگاه‌های بالای ده نفر می‌توانند تأسیس شوند (ماده دوم در هر دو آئین‌نامه) نظارت دولت و کارفرمایان بر آنها بسیار شدید است (ماده ۱۹ آئین‌نامه دوم)؛ عضویت در هیئت‌مدیره این تشکلهای آزادانه و بدون محدودیت نیست (ماده ۹ آئین‌نامه دوم)؛ و دست دولت برای انحلال آن بسیار باز است (ماده ۱۷ آئین‌نامه دوم). البته این تشکل در قیاس با شوراهای اسلامی کار، ساختاری معقول‌تر دارد اما با وجود این مسئله هم‌چنان نمی‌توان آن را تشکلی آزاد، مستقل و کارگری به حساب آورد.

ج. نماینده کارگران

گرچه نماینده کارگران با انتخاب از طریق مجمع عمومی و هیئت مؤسس واجد تهمایه‌های رقیقی از مفهوم سازمان‌یابی برای کارگران است، اما اساساً و ذاتاً نمی‌توان آن را به‌تنهایی یک تشکل کارگری در معنای کلاسیک و استاندارد این کلمه دانست؛ با وجود این، در قانون کار سال ۱۳۶۹، نمایندگان کارگری به‌عنوان یک تشکل کارگری (یا حداقل بدیلی برای دو تشکل دیگر) در کنار انجمن‌های صنفی و شوراهای اسلامی کار به رسمیت شناخته شده‌اند. البته ناگفته نماند

که نماینده کارگران از این حیث که تنها راه پیش پای کارگاه‌های با کمتر از ۱۰ نفر شاغل هستند، دارای اهمیت زیادی است. جست‌وجوی ما برای یافتن آئین‌نامه‌ها و مقررات انتخاب نمایندگان کارگری باز هم به دو آئین‌نامه (البته این بار آئین‌نامه مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نه هیئت‌وزیران) منتهی شد. اولین آئین‌نامه با عنوان «چگونگی انتخاب، عملکرد و حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها» مصوب ۱۳۸۷/۰۳/۱۳ بوده است و دیگری با همین عنوان در تاریخ ۱۳۹۲/۰۵/۰۹ جایگزین آئین‌نامه سابق شده است.

با رجوع به این دو سند، چند نکته به شرح ذیل مشخص می‌شود: الف. هرکسی نمی‌تواند نماینده کارگران شود و این مسئله دارای محدودیت‌های قابل‌توجهی است (ماده دوم هر دو آئین‌نامه)؛ ب. در آخرین بند از ماده دوم آئین‌نامه اول آمده است که نماینده کارگران نمی‌تواند دارای سمت مدیریتی باشد اما این بند در آئین‌نامه دوم حذف شده است؛ بنابراین در حال حاضر، مدیر یا مالک کارگاه تولیدی، خود نیز می‌تواند نماینده کارگران خود باشد؛ ج. مطابق ماده ۵ از آئین‌نامه نخست، کارفرما در گزینش و بررسی صلاحیت افراد برای نماینده کارگران شدن، صاحب‌رأی است؛ د. بر اساس بند «پ» از ماده ۱۵ آئین‌نامه سال ۱۳۸۷ و ایضاً بند «پ» از ماده ۱۶ آئین‌نامه سال ۱۳۹۲، کارفرما می‌تواند با اخراج نماینده کارگران از کار، او را از سمت نمایندگی کارگران نیز خلع کند و دولت نیز به‌طریق‌اولی این حق را دارد؛ ه. غیر از این موارد، اساساً وظایف و اختیارات نماینده کارگران (طبق ماده ۲۲ از سند اول و ماده ۱۹ از سند دوم) نیز درست مثل وظایف و اختیارات اعضای شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی بیشتر مشورتی است و ظاهراً تنها برای حل اختلافات جزئی و چانه‌زنی برای مصالحه با کارفرما برنامه‌ریزی شده است.

د. انجمن‌های اسلامی

در «آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های اسلامی کارگری» (به شماره 6950 ت ۲۱۸۶۵ هـ مورخ ۱۳۸۰/۰۲/۰۵) به اختیارات و وظایف این انجمن‌ها از قبیل «برپایی نماز جماعت و تعظیم شعائر مذهبی، تشکیل جلسات و عطا، خطابه و سخنرانی به مناسبت‌های گوناگون» و مسائلی از این دست اشاره شده است (ماده ۲). شرایط عضویت در شورای مرکزی انجمن نیز شدیداً محدود است (ماده ۱۰) و علاوه بر این‌ها، در آئین‌نامه فوق‌الذکر تأیید صلاحیت داوطلبان عضویت در شورای مرکزی و ناظر انجمن نیز در

حیطه اختیارات دولت و کارفرمایان عنوان شده است (تبصره ماده ۱۰). همان‌طور که مشخص است، انجمن‌های اسلامی را با هیچ معیاری نمی‌توان تشکل کارگری به حساب آورد. از مباحث فشرده فوق تا به اینجا می‌توان نتیجه گرفت که عنصر بنیادین تشکل‌های کارگری پیش‌بینی شده در قانون کار سال ۱۳۶۹ در قلمرو تولید، «انحصار» است: انحصار تشکل‌هایی که می‌توانند اعلام موجودیت کنند (تحت سه عنوان خاص و تخطی ناپذیر که البته یکی از آنها را اساساً و حتی به لحاظ اسمی و فرمی نیز نمی‌توان تشکل به حساب آورد)؛ انحصار کارگاه‌هایی که می‌توانند این تشکل‌ها را داشته باشند؛ انحصار فعالیت‌هایی که ذیل این تشکل‌ها می‌توان به لحاظ صنفی و سیاسی انجام داد؛ انحصار افرادی که می‌توانند برای عضویت در این تشکل‌ها، خود را در معرض رأی کارگران قرار دهند؛ و در آخر انحصار قدرت و نظارت بر این تشکل‌ها - و البته انحلال آنها در صورت نیاز-؛ منطقی‌ترین نتیجه این انحصارهای چندلایه نیز نمی‌تواند چیزی جز عدم استقلال تشکل‌ها، اعضای هیأت‌های مدیره و بازرسان آنها و همچنین نمایندگان کارگران باشد.

۲. قلمرو مبادله

همان‌طور که پیش‌تر نیز اشاره کردیم، برای بررسی تشکل‌های به رسمیت شناخته‌شده در قلمرو مبادله و سطح اتحادیه‌ای، باید بر کانون‌های عالی و هماهنگی شوراهای انجمن‌ها و هم‌چنین مجمع عالی نمایندگان کارگری در سطوح استانی و سراسری متمرکز شویم، در این رابطه چند نکته وجود دارد: اولاً پیرامون کانون عالی شوراهای اسلامی کار در «آیین‌نامه نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان و کانون عالی هماهنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور» (به شماره ۶۵۱۱ ت ۱۳۰ ه، مورخ ۱۳۷۲/۰۳/۳۰) نه تنها مشکلات حقوقی شوراهای اسلامی کار در سطح کارگاه‌ها مرتفع نشده است که به‌گونه‌ای در اینجا نیز بر آنها تأکید شده است. ثانیاً در مورد آئین‌نامه‌های مربوط به تشکیل کانون‌های هماهنگی و عالی انجمن‌های صنفی هم مشخصاً یک آئین‌نامه واحد برای تمام سطوح تشکیلاتی انجمن‌های صنفی کارگران به صورت کلی وجود دارد و بنابراین مشکلات آن را سابقاً بررسی کرده‌ایم و می‌دانیم که ساختار تشکیلاتی استانی و کشوری انجمن‌ها با ساختار انجمن‌ها در سطح کارگاهی هیچ تفاوتی ندارد. ثالثاً در مورد مجامع نمایندگان کارگری نیز ظاهراً در سال ۱۳۹۰ آئین‌نامه‌ای برای آن به تصویب هیئت‌وزیران رسیده است (وب‌سایت رسمی وزارت

تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تاریخ انتشار خبر: ۱۳۹۰/۰۱/۱۶؛ البته این آئین‌نامه در سامانه‌های قوانین ثبت نشده است و به همین دلیل اطلاع از کم و کیف آن ممکن نیست، اما می‌توان با اطمینان نسبتاً زیادی چنین گفت که این آئین‌نامه نیز احتمالاً تفاوت معناداری با سایر آئین‌نامه‌های تصویب‌شده در مورد تشکلهای کارگری ندارد.

با در نظر داشتن ملاحظات حقوقی فوق و هم‌چنین با توجه به این‌که کانون‌ها و مجامع استانی و کشوری، قانوناً و منطقاً از دل انجمن‌ها، شوراها و نمایندگان کارگری سطح کارگاه‌ها پا گرفته و از آنها تغذیه می‌شوند، باید پذیرفت که تمام ایرادات حقوقی این تشکلهای در مورد کانون‌های هماهنگی و عالی آنها نیز صدق می‌کند؛ هنگامی‌که سازوکار انتخابی در سطح کارگاه‌ها کاملاً تبعیض‌آمیز و مداخله دولت و کارفرما در آن واضح است، نمی‌توان انتظار داشت در سطح استانی و کشوری این مسائل خودبه‌خود از بین رفته باشد.

گذشته از موارد حقوقی فوق، جالب است بدانیم که «کانون عالی شوراهای اسلامی کار»، «مجمع عالی نمایندگان کارگران» و «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران» برخلاف خوش‌بینی‌های مندرج در قانون کار تا اواخر دهه هشتاد شمسی (اولی در ۲۲ بهمن ۱۳۸۵ و دومی در سال ۱۳۸۷ و سومی در اواخر سال ۱۳۸۹) و آن هم به همت دولت و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی وقت (و نه خود کارگران) تشکیل نشدند.^۱ در مورد اعضای هیئت‌های مدیره دو تشکل فراگیر کانون‌های عالی شوراها و انجمن‌های صنفی نیز باید بگوییم که آنها عموماً از حلقه همان چهره‌های قدیمی پاگرفته از انحصارهای قانونی تشکلهای کارگری پیش‌بینی‌شده در قانون کار سال ۱۳۶۹ هستند. گذشته از آن، تشکیل این دو کانون عالی در دولت‌های نهم و دهم جمهوری اسلامی بنابه گفته یکی از اعضای هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار در سال ۱۳۸۷، برای مقابله با تشکیلات «خانه کارگر» - که در آن سال‌ها با دولت‌های زاویه پیدا کرده بود - بوده است.^۲

۱. این در حالی‌ست که «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران» مستقلاً و در آبان‌ماه سال ۱۳۷۴ تشکیل شده بود و از سال ۱۳۷۸ نمایندگان خود را برای شرکت در اجلاس سالانه سازمان بین‌المللی کار انتخاب می‌کرد (کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، ۱۳۹۰: ۱۰).

۲. محمد پارسا، مصاحبه با خبرگزاری فارس مورخ ۲۹ خرداد، ۱۳۸۷، به نقل از وب‌سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

۳. قلمرو سیاست

تشکیلات خانه کارگر و حزب اسلامی کار را می‌توان تنها احزاب رسمی و قانونی مرتبط و منتسب به حوزه کارگری به شمار آورد. البته حزب اسلامی کار خود از تحولات درونی تشکیلات خانه کارگر در سال ۱۳۷۶ به وجود آمده است و علاوه بر مشابهت در ساختار و اساسنامه، اداره‌کنندگان آن نیز عملاً تفاوتی با اداره‌کنندگان خانه کارگر ندارند (پایگاه اطلاع‌رسانی حزب اسلامی کار، تاریخ بازیابی: ۱۳۹۵/۱۱/۱۷)؛ در وجهی دیگر این حزب به لحاظ وزن سیاسی نیز به هیچ‌وجه قابل مقایسه با تشکیلات خانه کارگر نیست؛ بنابراین به نظر می‌رسد که این حزب را می‌توان زیرمجموعه یا یکی از اقماری خانه کارگر به حساب آورد و از پرداختن بیشتر به آن صرف‌نظر کرد.

پیش از انقلاب تشکیلاتی تحت عنوان سازمان مرکزی کارگران ایران توسط حکومت پهلوی برای نظارت بر فعالیت‌های تشکلی کارگری بنا نهاده شد (اشرف و بنوعزیری، ۱۳۸۶: ۱۰۲)؛ این سازمان سیاسی و حکومتی به صورت مشخص در سال ۱۳۴۶ از تجمیع چندین تشکل فراگیر سندیکایی به وجود آمد و فعالیت خود را در عالی‌ترین سطح تشکلی کارگری ایران آغاز کرد (درواقع خانه کارگر جایگزینی برای کنفدراسیون سراسری پیش‌بینی شده در قانون کار سال ۱۳۳۷ بوده است)؛ تشکیلات یادشده طی حوادث سیاسی سال‌های ابتدایی پس از انقلاب، با تغییر نام خود به خانه کارگر به کنترل شاخه کارگری حزب جمهوری اسلامی درآمد و پس از انحلال این حزب نیز، در سال ۱۳۷۰ خود رسماً به عنوان یک حزب مستقل از وزارت کشور مجوز گرفت (وبسایت خانه کارگر، درباره تشکیلات خانه کارگر، تاریخ بازیابی ۱۳۹۵/۰۶/۲۵). در سال‌های پس از انقلاب تا زمان روی کار آمدن دولت‌های نهم و دهم، اعضای اصلی و کادرهای میانی این حزب، همان اعضای «کانون‌های هماهنگی شوراهای اسلامی کار» استان‌ها بودند و خانه کارگر از تشکیلات آنها به عنوان بازوی اجرایی خود استفاده می‌کرد؛ به همین دلیل نیز باید بگوییم ماهیتاً جهت‌گیری سیاسی خانه کارگر تفاوتی با گردانندگان شوراهای اسلامی کار نداشته است.

۱. محمد پارسا عضو هیئت‌مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار (۱۳۸۷) در همین رابطه به خبرگزاری فارس چنین گفته است: «این شوراها [منظور کانون‌های هماهنگی شوراهای اسلامی کار در سطح استانی است] قبلاً در دل تشکیلات سیاسی خانه کارگر بود، تشکل صنفی نبود، بلکه در قالب یک حزب سیاسی کار می‌کرد. رئیس و دبیر

در ماده ۲۰ از اساسنامه خانه کارگر حیطه وظایف این تشکیلات، به صورت توصیه‌هایی چنین پیش‌بینی شده است: «خانه کارگر می‌تواند به جهت توسعه فرهنگی و ارتقاء سطح علمی و آگاهی کارگران در زمینه‌های صنفی، اقتصادی، اجتماعی، فنی و سیاسی اقدامات ذیل را به عمل آورد: الف. انتشار روزنامه، هفته‌نامه، ماه‌نامه، سال‌نامه و یا کتب و جزوات موردنیاز؛ ب. همکاری با مراکز علمی فرهنگی، آموزشی، ورزشی، فنی و دانشگاهی و اقدام جهت ایجاد مراکز از این قبیل؛ ج. به منظور تبادل اطلاعات با مراکز رسانه‌ای و اطلاع‌رسانی ایجاد خبرگزاری و سایت خبری در سراسر کشور؛ ح. تشکیل کانون‌های مستقل آموزشی؛ و. خانه کارگر می‌تواند جهت ارائه خدمات رفاهی، ورزشی، تفریحی و حمایتی و ایجاد مراکز مربوطه اقدامات لازم را به عمل آورد». طبق این اساسنامه، ارکان خانه کارگر عبارتند از: الف. هیأت مدیره؛ ب. عضو؛ ج. کانون و اتحادیه؛ د. کنگره؛ ه. شورای مرکزی و و. دبیر کل (ماده ۴). در مورد شرایط عضویت نیز آمده است که: «هر فردی که مرام‌نامه و اساسنامه خانه کارگر را پذیرفته و مشمول تعاریف و مصادیق قانون کار و یا قوانین خاص باشد، می‌تواند به عضویت خانه کارگر درآید» (ماده ۵)؛ اما بلافاصله در تبصره همین ماده گفته می‌شود که «پذیرش عضویت متقاضیان بعد از بررسی و تحقیقات لازم و تطبیق شرایط صورت خواهد گرفت». در ماده ۶ هم اعلام می‌شود که «با افزایش تعداد زیرمجموعه‌های عضو در یک منطقه» کانون و اتحادیه شکل می‌گیرد.

تا به اینجا با توجه به پیشینه سیاسی، اساسنامه و هم‌چنین محتوای کلی مرامنامه خانه کارگر متوجه می‌شویم که اولاً وضعیت صنفی و سیاسی خانه کارگر در دهه‌های اخیر کاملاً نامشخص است و این تشکیلات همواره مابین دو قطب یک حزب سراپا سیاسی و یک تشکیلات فراگیر کارگری، در نوسان بوده است؛ اما نشانه‌های روشنی از غلبه خط و مشی سیاسی در عملکرد این تشکیلات به چشم می‌خورد؛ در ثانی علی‌رغم ادعاهای صنفی این حزب یا تشکل سیاسی، در شرح وظایف پیش‌بینی شده در اساسنامه این تشکیلات، هیچ نشانه‌ای از وظایف متعارف یک حزب و حتی تشکل کارگری نظیر نمایندگی کارگران، سامان‌دهی اعتراضات، چانه‌زنی با دولت و کارفرمایان و غیره دیده نمی‌شود؛ در مرامنامه این تشکیلات نیز اگر از کلی‌گویی‌هایی نظیر «تلاش برای خودکفایی و استقلال کشور» (بند ۱)، «ریشه‌کن کردن فقر» (بند ۳) و «حمایت از توسعه و تحکیم روابط برادرانه با همه مسلمانان به‌ویژه کارگران مسلمان و کمک به محرومان و

اجرائی تشکل خانه کارگر در هر استان مسئول شورای اسلامی کار آن استان بود و حالت انتصابی و حزبی و نه انتخابی بود» (به نقل از وب‌سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، درج‌شده در تاریخ ۱۳۸۷/۰۳/۲۹).

مستضعفان جهان» (بند ۸)، بگذریم، هیچ‌گونه هدف، برنامه یا شرح وظایف خاص یک سازمان سیاسی یا صنفی کارگری دیده نمی‌شود.

ثالثاً وضعیت حقوقی این تشکیلات کاملاً مبهم است؛ در ماده ۲۱ اساسنامه «انحلال بر اساس مواد ۱۶ و ۱۷ قانون فعالیت احزاب و گروه‌ها» پیش‌بینی شده است؛ یعنی این تشکیلات خود را حزب می‌داند اما در جای دیگر خود را «کنفدراسیون عالی کارگران» معرفی می‌کند؛ خانه کارگر به لحاظ ساختار حقوقی، اداری و از همه مهم‌تر سیاسی، تنها تشکیلات کارگری بازمانده از دوران پهلوی به حساب می‌آید و به‌هیچ‌وجه با ساختار حقوقی تشکل‌های کارگری فعلی و فصل ششم قانون کار سال ۱۳۶۹ هم‌خوانی ندارد؛ اما به نظر می‌رسد به دلیل این‌که در سال‌های پس از انقلاب هم‌چنان کارکرد سیاسی آن موردنیاز بوده است، توانسته است به حیات خود ادامه دهد و وظیفه نظارت بر تشکل‌های کارگری و جهت‌دهی حاکمیتی آنها را در حکومت جدید بر عهده بگیرد.

در مورد شرایط اداره و میزان دموکراتیک بودن تشکیلات خانه کارگر البته روی کاغذ و در اساسنامه مشکل خاصی وجود ندارد؛ اعضا می‌توانند تشکیل اتحادیه می‌دهند، اتحادیه‌ها در کنگره شرکت می‌کنند و شورای مرکزی را برمی‌گزینند و اعضای شورای مرکزی نیز دبیر کل را انتخاب می‌کنند؛ اما در عمل اعضای شورای مرکزی خانه کارگر از سال ۱۳۵۸ تاکنون به‌صورت ثابت تنها ۳ نفر بوده‌اند و دبیر کل فعلی این تشکیلات نیز ۲۶ سال است که بدون تغییر باقی مانده است؛ بنابراین خانه کارگر را نمی‌توان حزب سیاسی مستقلی که به شیوه‌ای دموکراتیک اداره می‌شود و پایگاه اجتماعی مشخصی در میان کارگران دارد، به حساب آورد؛ در بهترین حالت، خانه کارگر را می‌توان تشکیلاتی صنفی-سیاسی برای سامان‌دهی حاکمیتی به فضای کارگری کشور به حساب آورد.

۴. گستره پوششی تشکل‌های کارگری موجود

بر اساس آمار منتشرشده توسط «مرکز آمار و اطلاعات راهبردی» وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در سال ۱۳۹۳، جمعاً ۷۳۷۶ مورد تشکل کارگری رسمی و دارای مجوز در کل کشور

۱. دبیر کل فعلی در توجیه این مسئله اعلام نموده است که: «کارگران دوست ندارند با چهره‌های متفاوت روبرو شوند» (روزنامه قانون، تاریخ انتشار: ۱۳۹۰/۰۵/۲۹).

فعال بوده‌اند (آمارنامه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سال ۱۳۹۳: ۱۲۲). با مبنا قرار دادن آمار تفکیکی این سند، در قلمرو تولید (سطح کارگاهی) ۱۴۶۶ مورد شورای اسلامی کار، ۸۴۲ مورد انجمن صنفی و ۴۶۹۵ مورد نماینده کارگری (در مجموع ۷۰۰۳ تشکیل) وجود داشته است و مابقی تشکل‌ها به قلمرو مبادله (سطح استانی و کشوری) تعلق داشته‌اند.

در رابطه با این اعداد و ارقام می‌توان توضیحات منطقی بیشتری ارائه کرد: اولاً در قلمرو تولید به نظر می‌رسد که تناسبی میان کارگاه‌های تحت شمول قانون کار و تعداد کل تشکل‌ها موجود در سطح کارگاه‌ها، وجود ندارد؛ تعداد کل کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی تا پایان شهریور ۱۳۹۳، ۱۲۳۹۹۷۶^۱ مورد بوده است که با لحاظ کردن آن، مشخص می‌شود تعداد کارگاه‌هایی که در ایران دارای تشکل کارگری هستند، در قیاس با کل کارگاه‌ها، عملاً کسری بسیار کوچک است. حتی اگر از رقم فوق تعداد کارگاه‌های «پیمان‌کاری دارای قرارداد» و کارگاه‌های دارای یک تا چهار نفر کارگر را نیز کسر کنیم، باز هم ۴۰۰ هزار کارگاه باقی می‌ماند^۲ که رقم هفت هزار تشکل برای آن، هم‌چنان بسیار ناچیز است^۳.

در ثانی، از مجموع تقریباً ۱۶۵ هزار کارگاهی که در سال ۱۳۹۳ می‌توانسته‌اند شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی داشته باشند (همان‌طور که قبلاً گفتیم تنها کارگاه‌های بالای ۳۵ و ۱۰ نفر می‌توانند دست به تأسیس این دو تشکل بزنند)، فقط ۲۳۰۰ کارگاه یکی از این دو را دارند. این بدان معناست که احتمالاً تعداد قابل توجهی از کارفرمایان این کارگاه‌ها، ترجیح داده‌اند که به جای شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی، نماینده کارگری داشته باشند و اکثریت قریب به اتفاق آنها نیز توانسته‌اند بدون تشکل یا نماینده باقی بمانند. این نکته خصوصاً زمانی تأیید می‌شود که بدانیم تعداد نمایندگان کارگری در سال ۱۳۸۰، ۱۱۶۰ مورد بوده است و در همان

۱. البته بر اساس طرح سرشماری عمومی کارگاهی، در سال ۱۳۸۱، چیزی در حدود ۲٫۸ میلیون کارگاه فعال وجود داشته است (مرکز آمار، ۱۳۸۱)؛ این اختلاف به احتمال زیاد به علت تعریف‌های متفاوت و هم‌چنین تحولات اقتصادی یک دهه اخیر بوده است؛ به هر صورت ما اینجا رقم بسیار کوچک‌تر سازمان تأمین اجتماعی را برای تحلیل خود در نظر گرفتیم.

۲. طبق آمار فوق حدود ۱۶۵ هزار کارگاه بالای ده نفر کارگر و بیش از ۳۳ هزار کارگاه بالای ۵۰ نفر کارگر، در کل کشور تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند؛ به نظر می‌رسد که رقم ۷ هزار تشکل کارگری برای حتی همین تعداد کارگاه هم بسیار کوچک و بی‌اهمیت باشد.

۳. آمار و ارقام کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی از «ویژه‌نامه روز کارگر سال ۱۳۹۴»، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی: صفحه ۲۲ اخذ شده‌اند.

سال، مجموع شوراهای اسلامی کار و انجمن‌های صنفی کارگران در کل کشور بالغ بر ۳ هزار مورد بوده است (معاونت روابط کار، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۸۱).

غیر از این موارد، به‌عنوان نکته سوم، در قلمرو تولید باید به وضعیت خاص انجمن‌های صنفی کارگری نیز اشاره‌ای بکنیم؛ در تحلیل ساختاری انجمن‌های صنفی دیدیم که این تشکلهای، در نسبت با شوراهای اسلامی کار و نمایندگان کارگری، ساختاری معقول‌تر و نسبتاً دموکراتیک‌تر دارند اما در عمل کم‌ترین تعداد تشکلهای کارگری کل کشور در سطح کارگاه‌ها، مربوط به همین انجمن‌های صنفی است که منطقی‌تر می‌توان این موضوع را اتفاقی یا بی‌معنا به شمار آورد.

رابعاً در قلمرو تولید، نکته بسیار جالب توجهی وجود دارد: تعداد تشکلهای کارفرمایی (شامل انجمن‌های صنفی و کانون‌های انجمن‌های صنفی و کانون‌های عالی و سراسری انجمن‌های صنفی) در سال ۱۳۹۳، ۲۱۰۵ مورد بوده است (آمارنامه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سال ۱۳۹۳: ۱۲۳)؛ این در حالی است که تعداد کارفرمایان را می‌توان تقریباً با تعداد کارگاه‌ها برابر دانست؛ یعنی ۲ هزار تشکل کارفرمایی برای حدود یک میلیون و دویست هزار کارفرما (مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، ۱۳۹۴: ۲۲). حالا اگر این نسبت را، با نسبت ۷ هزار تشکل کارگری برای حداقل ۱۱ تا ۱۶ میلیون کارگر مقایسه کنیم (آمار دقیقی در این زمینه وجود ندارد)، متوجه خواهیم شد که تعداد نسبی تشکلهای کارفرمایی به مراتب بیشتر از تعداد نسبی تشکلهای کارگری است. این موضوع -البته این بار به صورت مطلق- در مورد کانون‌های عالی و تشکلهای سراسری نیز مصداق دارد؛ جایی که در سال ۱۳۹۳، ۳۲ کانون سراسری و عالی برای کارفرمایان و تنها ۱۱ کانون عالی و سراسری برای کارگران به ثبت رسیده است (آمارنامه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سال ۱۳۹۳: ۱۲۲-۱۲۳)؛ و غیراز آن نباید فراموش کنیم که انجمن‌های صنفی کارفرمایان با کم‌ترین میزان نظارت و دخالت از جانب دولت مواجه هستند و به طرز غیرقابل قیاسی بسیار دموکراتیک‌تر و قدرت‌مندتر از تشکلهای کارگری اداره می‌شوند.

جدای از این مباحث، مقایسه گستره پوششی تشکلهای قانونی کشور با وضعیت جهانی شاخص تراکم اتحادیه‌ای (نسبت میان کارگران عضو تشکلهای و کل مزدبگیران هر کشور) مسائل مهم‌تری را پیش روی محققین قرار می‌دهد: علی‌رغم سیر عمدتاً نزولی این شاخص در میان اکثر کشورهایی که آمار خود را در دسترس قرار داده‌اند، تراکم اتحادیه‌ای در بیشتر

کشورهای توسعه یافته به طرز معناداری بسیار بالاتر از کشورهای عقب مانده است. میانگین تراکم اتحادیه‌ای در کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۱ در سال ۲۰۱۳، ۱۷ درصد بوده است (دیتابیس سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، تاریخ بازیابی: ۲۰۱۶/۰۵/۲۶). طبق محاسبات ما، میانگین آخرین شاخص تراکم اتحادیه‌ای اعلام شده برای در ۱۰ کشور اول رتبه بندی شاخص رقابت پذیری^۲ (به عنوان شاخصی منطبق با اصول نئولیبرالی) از نگاه مجمع جهانی اقتصاد^۳ (به عنوان یک نهاد جهانی نئولیبرال) یعنی به ترتیب کشورهای: سوئیس، سنگاپور، ایالات متحده، آلمان، هلند، ژاپن، هنگ کنگ، فنلاند، سوئد و بریتانیا، ۲۴،۴۶ درصد بوده است که به هیچ وجه رقم پایینی برای این شاخص به حساب نمی آید. این در حالی است که شاخص تراکم اتحادیه‌ای در کشورهای جهان سوم و خصوصاً کشورهایی که سیاست‌های دستوری نئولیبرالیسم را به اجرا گذاشته‌اند، عموماً زیر ده درصد است (دیتابیس سازمان بین‌المللی کار، شاخص تراکم اتحادیه‌ای، تاریخ بازیابی: ۲۰۱۶/۰۵/۲۶).

حال و با دانستن این موضوعات می‌توانیم به صورتی تخمینی (و طبیعتاً غیرقابل استناد) میزان تقریبی شاخص تراکم اتحادیه‌ای در ایران را حدس بزنیم (متأسفانه با منابع موجود کاری بیش از این از دست ما بر نمی آید): اگر تمام ۷۴۰۰ تشکل موجود نماینده ۷۴۰۰ کارگاه دارای تشکل باشند (اینجا حتی تشکل‌های استانی و کشوری (در قلمرو مبادله) را نیز از آمار تشکل‌های کارگاهی کم نکرده‌ایم) و تمام این کارگاه‌ها دارای ۱۰۰ نفر شاغل باشند (این در حالی است که طبق آمار کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، کمتر از ۳ درصد از کل کارگاه‌های کشور، در شهریورماه سال ۱۳۹۳، دارای ۵۰ نفر شاغل و بیش از آن بوده‌اند)؛ و تمام شاغلین این کارگاه‌ها هم عضو فعال تشکل کارگاه خود باشند (که به وضوح ناممکن است)، آنگاه می‌توانیم بگوییم که ۷۴۰ هزار نفر از کارگران ایرانی، در سال ۱۳۹۳ عضو تشکل‌های کارگری رسمی بوده‌اند. حالا اگر مزد و حقوق‌بگیران کل کشور را که شامل کارگران، کارمندان، معلمان، بازنشستگان و غیره می‌شوند، تنها به کارگران تقلیل بدهیم و از کارگران شاغل در بخش اقتصاد غیررسمی و کارگران خارجی نیز صرف نظر کنیم، با رقم حدود ۱۳ میلیون کارگر (کارگرانی که حق بیمه آنها به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود) مواجه خواهیم بود. با این مفروضات نهایتاً می‌توان به این نتیجه رسید که تراکم اتحادیه‌ای در ایران برای سال ۱۳۹۳ احتمالاً در

1. Organization for Economic Co-operation and Development
2. Global Competitiveness Index (GCI)
3. The World Economic Forum

خوش‌بینانه‌ترین حالت هم هیچ‌گاه بالاتر از ۵ درصد نبوده است که در مقایسه با نرّم جهانی، از وضعیت بسیار نامناسب گستره پوششی تشکل‌های موجود خبر می‌دهد.

البته اگر بخواهیم نرخ تراکم اتحادیه‌ای را به‌صورت واقع‌بینانه‌تری تخمین بزنیم، باید بگوییم که به‌احتمال‌زیاد اکثر این ۷۴۰۰ کارگاه - با توجه به آمار ۹۷ درصدی کارگاه‌های زیر ۵۰ نفر - هیچ‌گاه بیش از ۵۰ نفر کارگر ندارند و از طرفی دیگر مزدبگیران در ایران نیز هیچ‌وقت کم‌تر از ۱۸ تا ۲۰ میلیون نفر نیستند (طبق آمارهای فصلی منتشر شده در مورد جمعیت فعال در اقتصاد کشور)؛ بنابراین نرخ تراکم اتحادیه‌ای در ایران احتمالاً زیر ۲ درصد (و چه‌بسا بسیار کمتر از آن) خواهد بود.

جمع‌بندی مباحث

بر مبنای داده‌های فوق می‌توان مدعی شد که قدرت سازمانی و تشکیلاتی کارگران در ایران پس از انقلاب در هر سه قلمرو تولید، مبادله و سیاست، چه در بُعد کمی و چه از لحاظ کیفی مخدوش و ناچیز بوده است. در قلمرو تولید با بررسی ساختار تشکل‌هایی که به‌صورت قانونی می‌توانند در سطح کارگاه‌ها اعلام موجودیت کنند، مشخص شد که این تشکل‌ها مستقیماً تحت نظارت دولت و کارفرمایان قرار دارند؛ تا حدی که کارفرمایان مستقیماً نمایندگانی در ساختار شوراهای اسلامی کار دارند و در انتخاب نماینده کارگران نیز شخص کارفرما یا مدیران او، می‌توانند خود را در معرض رأی کارگران قرار دهند؛ دولت نیز به‌طریق‌اولی سازوکارهای قانونی و فراقانونی لازم برای کنترل این تشکل‌ها را پیش‌بینی نموده است و بنابراین با هیچ معیاری نمی‌توان این تشکل‌ها را مستقل به‌حساب آورد. در زمینه شرح وظایف و اختیارات این تشکل‌ها هم با محدودیت‌های شدید و وسیعی مواجه هستیم به‌گونه‌ای که اساساً این تشکل‌ها حق برپانمودن اعتراضات کارگری یا اعتصاب در محل کار را ندارند! غیراز آن، قیود و تمهیدات نظارتی شدیدی در رابطه با عضویت آزادانه، حق انتخاب کردن و انتخاب شدن در ساختار این تشکل‌ها وجود دارد؛ بنابراین تشکل‌های موجود در قلمرو تولید، نه تنها با معیارهای آرمانی و

۱. قانون‌گذار در قانون کار سال ۱۳۶۹، علاوه بر این که هیچ‌کدام از شیوه‌های اعتراضی متعارف کارگران را به رسمیت نشناخته است، حتی کلمه «اعتراض» (در معنای یک کنش جمعی کارگری) را نیز به کار نبرده است. طبیعتاً واژگان یا اصطلاحاتی نظیر «اعتصاب»، «تجمع»، «دست کشیدن از کار»، «تحصن» و غیره هم در متن این قانون به چشم نمی‌آیند.

نظری که حتی با معیارهای نسبتاً محافظه‌کارانه سازمان بین‌المللی کار (بنگرید به مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷^۱ و ۹۸^۲ این سازمان^۳) نیز انطباق ندارند.

در قلمروهای مبادله و سیاست وضعیت به مراتب نامناسب‌تر است. مطابق با قانون کار سال ۱۳۶۹ غیر از تشکل‌های استانی و کشوری برآمده از تشکل‌های سه‌گانه کارگاهی، هیچ اتحادیه، سندیکا یا حزب کارگری مستقل و متفاوتی، در هیچ سطحی، نمی‌تواند اعلام موجودیت نماید و عضوگیری کند.^۴ مشخص است که نمایندگان کارگری انتخاب‌شده از تشکل‌های کارگاهی موجود نیز، با توجه به عدم استقلال و وابستگی شدیدشان به دولت و کارفرمایان عملاً نمی‌تواند در سطوح بالاتر، حقوق و منافع کارگران را در عرصه‌های بازار کار و سیاست نمایندگی کنند و هم‌چنین قابل پیش‌بینی است که اتحادیه‌های میانی و سراسری موجود، ماهیتی غیرکارگری (و البته صوری) داشته باشند. به صورت مشخص در قلمرو سیاست، غیر از یک حزب ایدئولوژیک (خانه کارگر) که ساختار حقوقی و سیاسی شدیداً غیردموکراتیک، مخدوش و نامشخصی دارد، هیچ حزب فعال دیگری نمایندگی یا رهبری کارگران را در سال‌های پس از انقلاب بر عهده نداشته است.

اگر تعداد اندک همین تشکل‌های موجود، گستره پوششی بسیار ضعیف آنها بر کل کارگاه‌های کشور و پایگاه اجتماعی ناچیزشان در میان جمعیت کارگران ایرانی را به معادله فوق اضافه کنیم، مشخص می‌شود که اساساً باید در مورد وجود یا عدم وجود قدرت سازمانی و تشکیلاتی کارگران در ایران پس از انقلاب بحث کنیم و نه در مورد چندوچون آن. به نظر می‌رسد علی‌رغم نقش بسیار تعیین‌کننده قدرت سازمانی و تشکیلاتی کارگران در جریان انقلاب اسلامی سال ۱۳۵۷ (برای نمونه بنگرید به آبراهامیان، ۱۳۹۰: ۲۵-۲۵۳)، توان تشکیلاتی طبقه کارگر در سال‌های پس از انقلاب به صورتی سیستماتیک تضعیف و کارگران به صورت عام

1. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention

2. Right to Organise and Collective Bargaining Convention

۳. دولت ایران علی‌رغم بنیادین بودن این دو مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار (که به معنای لازم‌الاجرا بودن آنها توسط تمام کشورهای عضو است)، هیچ‌گاه حاضر به پذیرفتن و امضای آنها نشده است (برای توضیحات بیشتر در این زمینه بنگرید به: عراقی، ۱۳۹۳: ۳۵۸).

۴. این مسئله حتی در قانون‌های کار پیش از انقلاب (به ترتیب قانون‌های سال‌های ۱۳۲۵، ۱۳۲۸ و ۱۳۳۷) نیز بی‌سابقه بوده است. در هر سه قانون یادشده (حداقل روی کاغذ)، شرایط ایجاد تشکل‌ها (با استفاده از لفظ اتحادیه و سندیکا) در قلمروهای تولید و مبادله به مراتب از قانون فعلی آزادانه‌تر (و البته منصفانه‌تر) است.

سیاست‌زدوده شده‌اند. این مسئله خصوصاً در سال‌های پس از جنگ (هم‌زمان با اجراشدن طرح‌های تعدیل ساختاری توسط دولت) با تصویب قانون کاری بسیار ضعیف و تدوین آئین‌نامه‌هایی به مراتب نامتعارف‌تر برای آن، مخالفت شدید و امنیتی با ایجاد هرگونه اتحادیه کارگری مستقل در کشور و مقاومت در برابر اصلاح فصل ششم همان قانون کار در دهه‌های بعد، پی‌گیری شده است؛ بنابراین، می‌توان مدعی شد که سلسله تحولات فوق در ایران با پروژه جهانی بسترسازی برای صدور (یا فرار) سرمایه از کشورهای دارای طبقه کارگر متشکل و سیاسی به کشورهای که نیروی کار ارزان، غیرمتشکل و غیرسیاسی دارند (یا همان فرایند پرطمطراق جهانی شدن)، انطباقی تاریخی دارد.

منابع

- اسمیت، آدام (۱۳۵۷). ثروت ملل، ترجمه: سیروس ابراهیم‌زاده، تهران: انتشارات پیام.
- اشرف، احمد؛ علی (۱۳۸۶). *طبقات اجتماعی دولت و انقلاب در ایران*، مترجم: سهیلا ترابی فارسانی تهران انتشارات نیلوفر.
- آبراهامیان، یرواند (۱۳۹۰). *مقالاتی در جامعه‌شناسی سیاسی ایران*، قوت‌ها و ضعف‌های جنبش کارگری در ایران در سال‌های ۱۹۴۱-۵۳ / ۱۳۲۰-۳۱؛ مترجم: سهیلا ترابی فارسانی، انتشارات شیرازه، چاپ دوم.
- برانت، ویلی؛ پالمه، اولاف؛ کرایسکی، برونو (۱۳۶۴). *پیوند با آزادی*، مترجم: عبدالرضا هوشنگ‌مهدوی، تهران، نشر نوری.
- بشیریه، حسین (۱۳۷۶). *تاریخ اندیشه‌های سیاسی در قرن بیستم؛ اندیشه‌های مارکسیستی*، تهران: نشر نی.
- پایگاه اطلاع‌رسانی حزب اسلامی کار (۱۳۹۵). *لینک‌های «درباره حزب»، «درباره دبیرکل» و «مرام‌نامه» و «اساس‌نامه»*، تاریخ بازبینی: ۱۳۹۵/۱۱/۱۷ (<http://hezbeslamikar.com>).
- پایگاه خبری روزنامه قانون (۱۳۹۰). *تشکلی با سه عضو شورای مرکزی؛ روایت محبوب از ۲۲ سال دبیرکلی در خانه کارگر، کد خبر: ندارد، شماره روزنامه و صفحه ندارد*، تاریخ انتشار: ۱۳۹۰/۰۵/۲۹.
- پولانی، کارل (۱۳۹۱). *دگرگونی بزرگ؛ خاستگاه‌های سیاسی و اقتصادی روزگار ما*، مترجم: محمد مالجو، تهران: انتشارات پردیس دانش.
- عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۳). *حقوق کار (جلد دوم)*، تهران، انتشارات سمت، چاپ دوم.

- فلیک، اووه (۱۳۹۲). *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه: هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران (۱۳۹۰). *گزارش نمایندگان اعزامی به یک‌صدمین اجلاسیه کنفرانس بین‌المللی کار ژنو*، خرداد ۱۳۹۰
- لنین، ولادیمیر (بی‌تا). *مجموعه آثار و مقالات*، مترجم: محمد پورهرمزان.
- مارکس، کارل؛ انگلس، فردریش (۱۳۹۳). *اتحادیه‌های کارگری*، مقدمه و ویرایش: کنت لپیدس، ترجمه محسن حکیمی، تهران: نشر مرکز.
- مجلس خبرگان (۱۳۵۸). *قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران*، تاریخ تصویب در مجلس خبرگان: ۱۳۵۸/۰۸/۲۴، تاریخ همه‌پرسی ۱۳۵۸/۰۹/۱۱.
- مجلس شورای اسلامی (۱۳۶۳). *قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار*، شماره پرونده ۲/۷۸۹، مورخ ۱۳۶۳/۱۰/۳۰.
- مجلس شورای ملی (۱۳۲۸). *قانون اجازه اجرای گزارش کمیسیون پیشه و هنر و بازرگانی مربوط به کارگران و کارفرمایان (قانون کار)*، مورخ ۱۳۲۸/۰۳/۱۷، شماره گزارش کمیسیون: ۴،۱ (تاریخ تصویب گزارش در کمیسیون ۱۳۲۷/۱۲/۱۱).
- مجلس شورای ملی (۱۳۳۷). *قانون کار*، شماره پرونده ۳۵/۴۰۲، مورخ ۱۳۳۷/۱۲/۲۶.
- مجمع تشخیص مصلحت نظام (۱۳۶۹). *قانون کار جمهوری اسلامی ایران*، شماره ۸۸۴/۲۶۷، مورخ ۱۳۶۹/۰۸/۲۹.
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۱). *چکیده سرشماری عمومی کارگاهی*، تهران: انتشارات مرکز آمار ایران.
- مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۴). *ویژه‌نامه روز کارگر سال ۱۳۹۴*.
- مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۴). *آمارنامه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سال ۱۳۹۳*.
- معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۸۱). *مجموعه بازرسی‌های به‌عمل‌آمده از نحوه عملکرد ادارات کل اجرایی استان‌ها در رابطه با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در سال ۱۳۸۰*، نشریه شماره ۶، به نقل از محمد مالجو، بن‌بست تشکل‌یابی کارگران، وب‌سایت نقد اقتصاد سیاسی تاریخ انتشار ۱۳۹۱.
- وب‌سایت رسمی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۰). *آئین‌نامه چگونگی تشکیل مجامع نمایندگان کارگران ابلاغ شد*، تاریخ انتشار: ۱۳۹۰/۰۱/۱۶.

- وب‌سایت رسمی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۸۷). عضو هیئت‌رئیس‌ه کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور: تشکل واقعی کارگران از سراسر کشور در دولت نهم تشکیل شد، کد خبر: ندارد، مورخ ۱۳۸۷/۰۳/۲۹
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۸۷). آئین‌نامه چگونگی انتخاب، عملکرد و حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها، مورخ ۱۳۸۷/۰۳/۱۳
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۲). آئین‌نامه چگونگی انتخاب، عملکرد و حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها، مورخ ۱۳۹۲/۰۵/۰۹
- هیئت‌وزیران (۱۳۸۰). آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف، اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های اسلامی کارگری، به شماره ۶۹۵۰ ت ۲۱۸۶۵ هـ مورخ ۱۳۸۰/۰۲/۰۵
- هیئت‌وزیران (۱۳۲۵). قانون کار (لایحه برگشتی از مجلس)، مورخ ۱۳۲۵/۰۲/۲۸
- هیئت‌وزیران (۱۳۶۴). آئین‌نامه اجرایی قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، به شماره ۳۰۴۵۰، مورخ ۱۳۶۴/۰۷/۱۷
- هیئت‌وزیران (۱۳۶۴). آئین‌نامه انتخابات قانون شوراهای اسلامی کار، به شماره ۳۲۶۲۶، مورخ ۱۳۶۴/۰۴/۳۰
- هیئت‌وزیران (۱۳۷۱). آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط موضوع ماده (۱۳۱) قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به شماره ۵۲۲۵۱ ت ۵۱۳ هـ، مورخ: ۱۳۷۱/۱۰/۶
- هیئت‌وزیران (۱۳۷۲). آیین‌نامه نحوه تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و عملکرد کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان و کانون عالی هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور، به شماره ۶۵۱۱ ت ۱۳۰ هـ، مورخ ۱۳۷۲/۰۳/۳۰
- هیئت‌وزیران (۱۳۸۴). آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط، به شماره ۱۷۶۴۷۷ ت ۳۷۲۹۲ ک، مورخ ۱۳۸۹/۰۸/۰۸
- Bradley P. D. (1959). 'The Public Stake in Union Power', University of Virginia Press.
- Breman, J. and van der Linden, M. (2014) 'Informalizing the Economy: The Return of the Social Question at a Global Level' *Development and Change*, Volume 45, Issue 5, pages 920-940.
- Chamberlain, E. H. (1958). 'The Economic Analysis of Labor Power', Washington DC: American Enterprise Association.
- Fletcher, R. A. (1983). 'Cobden as Educator: The Free-Trade Internationalism of Eduard Bernstein, 1899-1914'. *American Historical Review*, Vol. 88 (3): pp. 561-578.
- Gramsci, A. (1971), 'Selections from The Prison Notebooks of Antonio Gramsci', Edited and translated by Quintin Hoare and Geoffrey Nowell Smith, New York: International Publishers.
- Harvey, D. (2005) 'A Brief History of Neoliberalism', Oxford: Oxford University Press.

- Hayek, F. A. (1960). *'The Constitution of Liberty'*, Chicago, University of Chicago Press.
- Hutt, W. H (1973). *'The Strike-Threat System'*, New York: Arlington House.
- ILO (1948). *Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention* (No. 87).
- ILO (1949). *Right to Organise and Collective Bargaining Convention* (No. 98).
- ILOStat (2016). Dataset: Industrial Relation, Indicator: Trade Union Density, Retrieved at 26/05/2016.
- Jaumotte, F. and Buitron, C. O. (2015). 'Power from the People', *Finance and Development*, March 2015, pp. 29-31.
- Jonna, R. J and Foster, J. B. (2016). 'Marx's Theory of Working-Class Precariousness – And Its Relevance Today', *Monthly Review*, Vol. 67, pp. 21-45.
- Keynes, J. M (1964). *'The General Theory of Employment, Interest and Money'*, New York: HBJ Publisher.
- Luxemburg, R. (1925). "*The Mass Strike, the Political Party and the Trade Unions in brief*", Marxist Educational Society of Detroit.
- McCord Wright, D. (ed) (1951). *'The Impact of the Union'*, New York: Harcourt Brace.
- Mill, J. S. (1998). *'John Stuart Mill's Social and Political Thought: Critical Assessments'*, Edited and with a new introduction by G.W. Smith, London, Routledge.
- OECD.Stat (2016). Dataset: Labour, Trade Union, Indicator: Trade Union Density, Retrieved at 26/05/2016.
- Petro, S. (1957). *'The Labor Policy of a Free Society'*, New York: John Wiley & Sons Inc.
- Scott, J. (1990). *'A Matter of Record-documentary Sources in Social Research'*, Cambridge: Polity.
- Steele, D. R. (1999). *From Marx to Mises: Post Capitalist Society and the Challenge of Economic Calculation*. Open Court.
- Steiner, Y. (2009). The Neo-Liberals Confront the Trade Unions, in Mirowski, P. and Plehwe, D. (eds), *'The Road From Mont Pelerin: The Making of the Neo-Liberal Thought Collective'*, Cambridge, pp. 181-203.
- The World Economic Forum (2016). Reports Home, Competitiveness Rankings, Global Competitiveness Index (GCI), Retrieved From: (<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/competitiveness-rankings/>), 26/05/2016.
- Wright, E. O. (2000). 'Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise', *American Journal of Sociology*, 105 (4), January, 957-1002.