

درآمدی بر نظام حقوقی اعتصاب در بخش خصوصی (فرانسه، انگلستان و ایران)

اسداله یاوری* - محمدقاسم تنگستانی**

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۹/۳ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۴/۱۱)

چکیده

اعتصاب به عنوان اقدام دسته جمعی معترضانه علیه شرایط نامساعد کاری، پیشینه‌ای طولانی دارد. این پدیده ریشه در نابرابری طرفین رابطه کار و عدم وجود سازوکار مناسب جهت حل و فصل اختلافات دارد. موضع کارفرمایان و حکومت‌ها نسبت به این پدیده اجتماعی، تا چندی پیش مبتنی بر منع و سرکوب بود. کمتر از یک قرن از رفع ممنوعیت حقوقی و شناسایی آن به عنوان یک «حق» می‌گذرد. البته، در این میان، برخی نظام‌ها تاکنون نیز از شناسایی اعتصاب به عنوان حق خودداری کرده و با آن به مثابه عمل واجد مصونیت‌های قانونی برخورد کرده‌اند که البته در برخی شرایط اقدام به آن، ضمان‌آور است. با وجود این، در مورد اعتصاب و رژیم حقوقی آن، خواه در خصوص شناسایی یا شرایط و آیین اعمال آن و همچنین محدودیت‌های حاکم بر اعمال آن، نظام‌های حقوقی رویکرد یکسانی نداشته‌اند؛ امری که با عنایت به تفاوت در نظام‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و حقوقی در کشورهای مختلف، طبیعی به نظر می‌رسد. بر همین اساس، نظام‌های فرانسه و انگلستان به عنوان نمایندگان رویکردهای حداکثر و حداقل‌گرا، موضع کاملاً متفاوتی نسبت به این پدیده داشته‌اند. فهم این تنوع برای نظام‌هایی همچون ایران که در مرحله شناسایی و تنظیم این حق است، رهیافت مفیدی خواهد داشت.

کلیدواژه‌گان: اعتصاب، کارگر، کارفرما، اعتراض، سندیکا

مقدمه

اعتصاب، به‌عنوان یک پدیده تاریخی در عرصه روابط کار، دستخوش تغییر و تحولات قابل توجهی در دوره‌های مختلف قرار گرفته است. فهم تنوع مواضع حکومت‌ها نسبت به این پدیده اجتماعی، در بررسی و شناخت آن تأثیر بسزایی دارد. درک سیر این تحولات، به‌خصوص در مورد نظام‌هایی که در حال شناسایی و تنظیم آن حق هستند (از جمله ایران)، در سامان‌بخشی منطقی آن، ضروری به‌نظر می‌رسد. برای تبیین حق اعتصاب، بحث و بررسی پیرامون پیشینه تکوین اقدامات^۱ دسته‌جمعی معترضان کارگران علیه تصمیمات و اعمال کارفرمایان و به‌طور کلی شرایط نامساعد کاری، از اهمیت فراوانی برخوردار است به‌طوری‌که بدون درک این مهم، فاقد ابزارهای لازم جهت تنظیم آن خواهیم بود.

مهم‌ترین پرسش‌های مورد نظر در تدوین این نوشتار عبارت‌اند از: شناسایی یا عدم شناسایی حق اعتصاب در نظام‌های مورد مطالعه، متأثر از چه مبانی و دلایلی بوده است؟

جایگاه حق اعتصاب کارگران بخش خصوصی در کنار حقوق و آزادی‌های دیگران (کارفرمایان، سایر کارگران و اشخاص ثالث) کدام است؟

شرایط اعمال حق اعتصاب و محدودیت‌های آن در نظام‌های مورد مطالعه کدام است؟ در این جستار به اختصار به بررسی سیر تحولات این پدیده از دوران ممنوعیت کیفری تا مرحله حق‌انگاری، رویکردهای مختلف ناظر بر شناسایی و تنظیم حق اعتصاب کارگران بخش خصوصی و نظام حقوقی حاکم بر آن در سه کشور فرانسه، انگلستان و ایران پرداخته می‌شود.

۱. از اعتصاب تا حق اعتصاب

در جریان شکل‌گیری اعتصابات کارگری نمی‌توان به انقلاب صنعتی^۲ بی‌توجه بود. اما عمر اعتصابات از این رویداد فراتر می‌رود. انقلاب صنعتی به‌عنوان نقطه‌عطفی در سیر تحولات حقوق کار، روابط کارگران و کارفرمایان را وارد عرصه جدیدی کرد که از مهم‌ترین آن

۱. همان‌طور که از عنوان این گفتار استنباط می‌شود، این‌گونه اقدامات، در ابتدا صرفاً به‌صورت فعل یا ترک فعلی بود که هیچ حمایت قانونی از آن صورت نمی‌گرفت. اقدامی که امروزه تحت عنوان اعمال حق اعتصاب شناخته می‌شود، تا دو سده قبل، اعتصاب (به معنای یک عمل مادی صرف) شناخته می‌شد.

۲. اصطلاح «انقلاب صنعتی» را برای نخستین بار، نویسندگان فرانسوی در اوایل قرن نوزدهم میلادی جهت توصیف به‌کارگیری ماشین‌هایی با نیروی محرکه بخار در صنعت پارچه‌بافی کتانی به‌کار بردند. ر.ک: جمیز. آکوریگ، انقلاب صنعتی، ترجمه مهدی حقیقت‌خواه، چاپ چهارم (تهران: ققنوس، ۱۳۸۶) ص ۱۲۴.

می‌توان به ورود ماشین به مناسبات کاری اشاره کرد. از آن پس بود که فشارها بر کارگران کارگاه‌ها و کارخانجات به‌مرور افزوده می‌شد. با وقوع این انقلاب، به تدریج کارگاه‌های کوچک و محلی در دل کارخانه‌های بزرگ صنعتی هضم شدند و در نتیجه، بر تعداد کارگران این واحدها افزوده می‌شد؛ سرمایه‌های خرد در قالب کارخانجات گسترده قرار گرفتند و تولید به میزان قابل توجهی افزایش یافت.

سودانگاری اقتصادی کارفرمایان، در کنار پیشرفت‌های حاصل از فناوری‌های قرن، آنان را به کاهش هزینه‌های تولید وامی‌داشت. کارگران نیز به‌عنوان یکی از عوامل تولید، هدف سیاست‌های منفعت‌طلبانه کارفرمایان قرار گرفتند. با ایجاد واحدهای عظیم صنعتی، انبوه کارگران پراکنده دیروز، هم‌اکنون در قالب این واحدها گرد هم آمدند. این امر زمینه همکاری و همبستگی آنان را فراهم آورد. به هر میزان که بر تعدادشان اضافه می‌شد، گویی نیروی مقاومت‌شان نیز در برابر زورگویی‌های کارفرمایان افزوده می‌شد.^۱

اعتصاب ماحصل مناسبات ناعادلانه‌ی کاری بوده است^۲ که طرف متضرر آن (کارگر) دیگر تاب تحمل شرایط نامساعد تحمیلی را نداشته و اقدام به توقف از کار می‌کند. البته کارفرمایان نیز در اقدامی تلافی‌جویانه، مبادرت به تعطیل نمودن کارگاه کرده‌اند تا به این ترتیب، موجبات قطع رابطه کار را فراهم آورند. لازم به ذکر است تعداد موارد تعطیلی کارگاه، به‌مراتب کمتر از اعتصاب بوده و این امر نیز ریشه در فراوانی نیروی کار از یک‌سو و اجبار کارگران به انجام کار برای تأمین معاش خویش، از سوی دیگر داشته که آنان را در دوره‌ای کوتاه به روابط کاری باز می‌گردانده است.

با ایجاد اختلافات دسته‌جمعی کار، طرفین سعی بر آن دارند تا با به‌کارگیری روش‌هایی از قبیل مذاکره، داوری، سازش و ... گره از اختلاف پیش‌آمده بگشایند و روابط کار را استمرار بخشند. اما این دو دارای ابزارهای برابری نیستند. کارفرما، به‌عنوان صاحب سرمایه و عوامل تولید، خود را عامل تعیین‌کننده انحصاری در مناسبات شغلی می‌داند و به کارگر، تنها به‌مثابه یک ابزار تولید یا ارائه خدمات می‌نگرد؛ ابزاری که فراوانی نسبتاً خوبی هم دارد و همواره

۱. عزت‌الله عراقی، حقوق کار (۱)، چاپ هشتم (تهران: سمت، ۱۳۸۷) صص ۵۷-۵۴.

۲. در نگاهی بنیادین، باید خاطر نشان ساخت که کلیت حقوق کار نیز محصول چنین وضعیتی بوده و زیر سؤال رفتن تساوی فرضی طرفین این رابطه در واقعیت، باعث خلق قواعد جدیدی برای تنظیم روابط آن‌ها در قالب حقوق کار شده است به‌نحوی که تا مدت‌های مدیدی، رسالت اصلی حقوق کار، حمایت از حقوق کارگر تلقی می‌شد و به‌تازگی، به‌دیگر طرف این رابطه (کارفرما) نیز عنایت صورت گرفته است. این امر، به‌خصوص در دوره حاضر، با توجه به سیاست کنونی دولت‌ها مبنی بر خصوصی‌سازی و کاستن از تعهدات و دل‌مشغولی‌های اقتصادی‌شان، پررنگ‌تر و بااهمیت‌تر شده است.

می‌تواند با جایگزین کردن آن، به فعالیت خویش ادامه دهد. این در حالی است که تأمین معاش طرف مقابل، همواره در گرو فعالیت اقتصادی کارفرما است.

با عقیم ماندن تلاش‌ها برای رسیدن به توافقی مشترک در خصوص حل اختلافات، هریک از طرفین آخرین ابزار خود را به کار می‌بندد. اعتصاب آخرین حربه کارگران معترض به شرایط نامساعد کاری جهت مطالبه حقوق‌شان است. با تحقق شرایط مذکور، اعتصاب به وقوع خواهد پیوست و در این مرحله نیز برای اعتصاب‌کنندگان اهمیتی ندارد که قانونگذار از اقدام آن‌ها حمایت می‌کند یا خیر.

اعتصاب، ترجمان خصیصه مقاومت و اعتراض بشری بوده^۱ و ناشی از حسّی است که جزء جدایی‌ناپذیر فطرت آدمی تلقی می‌شود. در نگاهی کلی به سیر تحولات مربوط به اعتصاب، می‌توان قائل به سه دوره متمایز تاریخی در خصوص مشروعیت آن شد که عبارت‌اند از: دوران ممنوعیت کیفری و حقوقی؛ دوران مصونیت (ممنوعیت حقوقی)؛ دوران مشروعیت (حق‌انگاری).

۱-۱. دوران ممنوعیت کیفری و حقوقی

در تمامی نظام‌های حقوقی، تا اوایل قرن ۱۹، اقدام به اعتصاب متضمن فعل مجرمانه‌ای بود که قابلیت سرزنش و مجازات را داشت. به این ترتیب، سرکوب و مجازات، نخستین واکنش حکومت‌ها نسبت به این پدیده بود.^۲ علت این نوع از برخورد را نیز باید در برتری دادن عواملی از قبیل نظم عمومی، اقتصاد و تولید ملی، آزادی تجارت، حق مالکیت و ... نسبت به حمایت از حقوق حرفه‌ای کارگران جستجو نمود. در واقع، نابرابری در جایگاه کارگر و کارفرما، به‌نوبه خود منجر به سوءاستفاده طرف مقتدر از طرف ضعیف و برقراری نوعی بی‌عدالتی در این رابطه می‌شد. به‌رغم توجیه‌پذیر بودن اعتراض به این بی‌عدالتی، که ریشه در طبیعت انسانی دارد، هرگونه اقدام معترضان، با استناد به دلایل فوق سرکوب می‌شد.

در فرانسه، قبل از انقلاب کبیر، اقدام به اعتصاب با مجازات‌های سنگینی پاسخ داده می‌شد. با تصویب گداهای قوانین در دوران انقلاب نیز اقدام به ائتلاف کارگران جرم‌انگاری شد.

۱. اعلامیه حقوق بشر و شهروند ۱۷۸۹ فرانسه که یکی از نخستین اسناد حقوق بشری در دوران جدید محسوب می‌شود، اشاراتی به مهم‌ترین حقوق بنیادین بشری دارد. این سند در ماده ۲ خود، در صف حقوق‌های طبیعی و زوال‌ناپذیری همچون آزادی، مالکیت و امنیت، به حق بر مقاومت در برابر ستم نیز تصریح دارد و مجموعه این حقوق را هدف هر جامعه سیاسی می‌داند.

2. Alain Monkam, The UK's Right to Strike and the Political Impacts of the European Laws, LL.M Law (2010), University of East Anglia, School of Law, p.3

همچنین به موجب قانون لوشاپلیه مصوب ۱۷ ژوئن ۱۷۹۱، هرگونه خودداری دسته‌جمعی از انجام کار جهت حمایت از منافع شغلی کارگران، جرم محسوب شده و قابل مجازات بود. طبق این قانون، هرگونه اجتماع و تشکل کارگران و حتی کارفرمایان ممنوع بود. به این منظور، قانون مجازات سال ۱۸۱۰ نیز اجتماعات و دسته‌بندی‌های این چنینی را ممنوع اعلام کرد. علت این امر را می‌توان در برابردانستن اطراف قرارداد کار دانست که به موجب آن، هرگونه اقدامی که منجر به نقض یکی از تعهدات طرفین شود (از جمله قطع کار از سوی کارگر)، نقض قرارداد محسوب می‌شود.^۱

در نظام انگلستان نیز اقدام به اعتصاب و هر نوع اقدام دسته‌جمعی دیگر، جرم‌انگاری شده بود. در سال ۱۷۹۹، به منظور جلوگیری از اقدامات کارگران، تشکیل هرگونه اتحادیه، غیرقانونی اعلام شد و با اعتصاب، به‌عنوان عامل برهم‌زننده نظم عمومی، برخورد کیفری صورت گرفت.^۲ این جریان تا سال ۱۸۷۵ میلادی ادامه یافت.^۳

در نظام حقوقی ایران، قوانین کیفری، متعرض اعتصاب و سایر اقدامات دسته‌جمعی نشده است. این امر نیز بیشتر از آن جهت بوده است که تشکیلات قانونگذاری در ایران، زمانی شروع به فعالیت کرد که در کشورهای اروپایی، ممنوعیت کیفری را از اعتصاب برداشته بودند و صرفاً با اقدامات خرابکارانه برخورد می‌کردند که فارغ از بحث اعتصاب است.

۱-۲. دوران مصونیت

این دوره، هم‌زمان با شکل‌گیری تفکرات لیبرال در غرب است. در این دوره، اقدام به اعتصاب، به‌خودی‌خود متضمن وقوع جرمی نیست لکن حمایت‌های صورت گرفته از این اقدام نیز به اندازه‌ای نیست که بتوان قائل به وجود حق اعتصاب شد. البته در این دوره، هرگونه اضرار مادی به کارفرما، با مسئولیت کارگران اعتصاب‌کننده همراه بوده و اقدام به اعتصاب، نقض قرارداد استخدامی تفسیر می‌شد که منجر به قطع رابطه کاری می‌شد.

1. John Grunert, "Striking! The Source and Treatment of the Right to Strike in UNITED States and Europe" (2012), Justice Action Center at New York Law School, p.38

۲. جرم‌انگاری اقدامات معترضانه، مانع از اعتراض و البته تشکیل اتحادیه‌ها و اقدامات معترضانه کارگران و مستخدمین دولتی (تحت عنوان اعتصاب یا سایر اشکال اقدامات صنعتی) نشد. این امر در انگلستان نیز مشاهده می‌شد؛ زمانی که با وجود ممنوعیت‌های قانونی اواخر قرن ۱۸ و اوایل قرن ۱۹، انجمن‌های سری اقدام به فعالیت صنفی می‌کردند. اشخاصی که به این اتحادیه‌ها نمی‌پیوستند، «اعتصاب‌شکن» شناخته می‌شدند و حتی مورد برخورد اعضای اتحادیه نیز قرار می‌گرفتند. در این رابطه، ن.ک: (کوریک، ۱۳۸۶، صص ۱۰۷ و ۱۰۸).

۳. شمس‌السادات زاهدی، روابط صنعتی (نظام روابط کار) (تهران: مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۸۳) صص: ۷۹ و ۱۶۲.

جنبه کیفری اعتصاب، در تاریخ ۲۵ مه ۱۸۶۴ در فرانسه لغو شد. البته اعتصاب، شبه‌جرمی شد که احتمالاً مورد مجازات مالی قرار می‌گرفت و این جریان تا سال ۱۹۴۶ ادامه داشت.^۱ این اقدام، دیگر با منع کیفری روبه‌رو نبود ولی حسب اقتضائات زمان، دولت در دوران جنگ‌های جهانی اول و دوم در سال‌های ۱۹۱۷ و ۱۹۳۹م، هرگونه اقدام به اعتصاب و تعطیل کردن کارگاه را در دوران جنگ، ممنوع اعلام کرد.^۲

با تصویب قانون حمایت از اموال و مالکیت در انگلستان^۳ به سال ۱۸۷۵، زمینه حمایت قانونی از اعتصاب فراهم شد؛ به ترتیبی که از آن رفع اثر کیفری صورت پذیرفت اما محدود به قیود و شرایطی بود که حقوق و آزادی‌های دیگر شهروندان، از مهم‌ترین آن‌ها بود.^۴ در تعارض اعتصاب با این حقوق، معمولاً این حق اعتصاب بود که موضوع تعدیل قرار می‌گرفت. بین سال‌های ۱۸۹۱ تا ۱۹۰۶، دادگاه‌ها با توسعه شبه‌جرم‌ها به اقدامات صنعتی، حمایت قانونی مذکور را خنثی نمودند.^۵

اعتصاب در این دوره، از لحاظ کیفری ممنوع نبود. از دیگر سو، لوازم و شرایط یک عمل مجاز اجتماعی را هم حائز نبود. به این علت بود که امکان محکومیت حقوقی اعتصاب‌کنندگان به دلیل آثار ناشی از اعتصاب همواره وجود داشت. در بطن اعتصاب، ایراد ضرر و خسارت به کارفرما وجود دارد (گرچه کارگران نیز در این اقدام صدمه می‌بینند). به این ترتیب، مسئولیت حقوقی اعتصاب‌کنندگان، قدر مسلم اکثریت قریب به اتفاق اعتصابات خواهد بود. اقدام به اعتصاب در این دوره، به صورت شبه‌جرمی^۶ باقی ماند که اعتصاب‌گران باید از عهده خسارات ناشی از آن بر می‌آمدند.

۳-۱. دوران مشروعیت: شناسایی قانونی حق اعتصاب

با گذر از دوران مصونیت کیفری، زمینه‌ها جهت شناسایی حق اعتصاب فراهم آمد. اگرچه حکومت‌ها برای مدت‌های طولانی، اعتصاب را به لحاظ کیفری ممنوع اعلام کرده بودند و در

1. Arabella Stewart, and Bell Mark, "The Right to Strike, A Comarative Perspective, A Study of National Law in Six EU States", (Liverpool: 2008), the Institute of Employment Rights, p.27

۲. فرهنگ‌مهر، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، چاپ دوم (تهران: انتشارات موسسه عالی حسابداری، ۱۳۴۵) ص؛ ۲۵۲

3. The Conspiracy and Protection of Property Act 1875

۴. زاهدی، پیشین، ص؛ ۱۶۳

5. Simon Deakin, Gillian S. Morris, *Labour Law*, (Portland:2009) p.95

6. Tort

دوره‌ای نیز با آن به‌عنوان شبه‌جرم برخورد می‌کردند، هیچ‌یک از این واکنش‌ها نتوانست از وقوع اعتصابات جلوگیری به عمل آورد. این دوره، با تدوین حقوق و آزادی‌های بنیادین بشری در سطح جهانی هم‌زمان شده بود.

حق اعتصاب، ریشه در حق اعتراض به‌عنوان یک حق بنیادین بشری دارد. در این دوره، دولت‌ها به تدریج، اقدام به شناسایی و تضمین حق اعتصاب کردند. در این دوره نیز به‌سان دوره قبل، فرانسه پیشگام بود. به‌موجب مقدمه قانون اساسی جمهوری چهارم این کشور (سال ۱۹۴۶)، اعتصاب به‌عنوان یک حق بشری، از جایگاه مبتنی بر قانون اساسی برخوردار شد. مقدمه این قانون، منعکس‌کننده اعلامیه حقوق بشر و شهروند ۱۷۸۹ فرانسه و متضمن ارتقای حق‌های جدیدی از جمله حق اعتصاب بود.

قانون اساسی کنونی فرانسه (جمهوری پنجم سال ۱۹۵۸) نیز به این مقدمه ارجاع می‌دهد و آن را معتبر دانسته است.^۱ در نتیجه در نظام کنونی فرانسه، اعتصاب به‌عنوان یکی از حقوق اساسی، به‌وسیله هنجار برتر (قانون اساسی) مورد حمایت قرار گرفته است. باوجود این، قانونگذار اساسی در ماده ۷ مقدمه قانون اساسی ۱۹۴۶ اعمال این حق را تابع قوانین و مقررات عادی (قانون و مقررات مادون آن) دانسته است. به‌رغم پیش‌بینی مزبور، قواعد مربوط به اعمال این حق، تنها در عنوان اول از کتاب پنجم از قسمت دوم در دو فصل از قانون کار تحت عناوین «مقررات عمومی» و «مقررات خاص در بخش‌های عمومی» در مواد ۱-۲۵۱۱ L و ۱-۲۵۱۲ L تا ۵-۲۵۱۲ L ماده قانون کار (مطابق اصلاحات سال ۲۰۰۷) به نحو مشخص و صریح به این امر پرداخته و ذکر جزئیات و محدودیت‌ها و ممنوعیت‌های اعمال این حق، بیشتر در رویه قضایی محل توجه، تبیین و تعیین قرار گرفته است. کارگران بخش خصوصی فرانسه، شخصاً از حق بر اعتصاب به‌عنوان یک حق شخصی برخوردارند و اعمال آن (برخلاف کارمندان بخش عمومی) منوط به اقدام از طریق اتحادیه‌های شغلی نیست. در نتیجه می‌توان آن را به‌عنوان یک حق مستقل در نظر گرفت.

در انگلستان از اعتصاب به‌عنوان یک جرم، به‌موجب قانون سال ۱۸۷۵ در خصوص حمایت از اموال و مالکیت رفع اثر کیفری صورت گرفت ولی قانون مشخصی به شناسایی و تنظیم آن به‌عنوان یک حق بشری در این کشور به تصویب نرسیده است و هم‌اکنون نیز در مورد ماهیت اعتصاب، به‌عنوان یک حق بشری یا عمل واجد مصونیت کیفری و تا حدودی حقوقی، اختلاف نظر وجود دارد. برخی‌ها، حمایت‌های صورت گرفته از این اقدام را به میزانی نمی‌دانند

1.) Arabella Stewart, *op.cit*, p27

که یک حق بشری را تشکیل دهد. آنچه از مجموع مقررات موجود برمی آید این است که قانونگذار، حمایت‌هایی را از اعتصاب به عمل آورده است به نحوی که می‌توان حداقل، قائل به مشروعیت این اقدام در این کشور شد.^۱ چارچوب قانونی اعتصاب، چندین بار در طول دهه ۱۹۸۰ بر اثر فشارهای دولت محافظه‌کار اصلاح شد و به تدریج محدودیت‌های شکلی و ماهوی قابل توجهی برای انجام این اقدام دسته‌جمعی وضع شد. هم‌اکنون، در بخش ۵ از قانون اتحادیه‌های تجاری و روابط کار مصوب ۱۹۹۲ مقررات مربوط به نحوه اعمال اعتصاب وارد شده است.^۲ در این نظام، تمامی امور و شرایط قبل از شروع یک اعتصاب قانونی بر عهده اتحادیه‌های کارگری است و برخلاف نظام فرانسه، کارگران از حق مستقلی در این زمینه برخوردار نیستند.

در خصوص نظام حقوقی ایران، بررسی قوانین اساسی قبل و بعد از انقلاب، حکایت از آن دارد که این حق در هیچ‌یک از متون قانون اساسی، به صراحت شناسایی و تضمین نشده است.^۳ البته در عرصه حقوق کار، به حقوق بنیادین تشکل و اجتماع، همچون حق تشکیل انجمن‌های صنفی و دفاع از منافع مشترک^۴، آزادی تشکیل اجتماعات^۵ و منع بهره‌کشی از کار دیگری^۶ در اصول متعدد قانون اساسی اشاراتی شده است. برخی از حقوق دانان، قائل به شناسایی ضمنی حق اعتصاب در قانون اساسی هستند؛ با این استدلال که آزادی انجمن‌های صنفی در دو مفهوم تشکیل و فعالیت و آزادی تشکیل اجتماعات، مورد نظر قانونگذار بوده است، با پذیرش اینکه انجمن‌های مذکور، برای دفاع از منافع شغلی‌شان تشکیل شده و یکی از ابزارهای اصلی این نهادها، اعتصاب است. در نتیجه، چنین به نظر می‌رسد که حق اعتصاب، تلویحاً مورد تأیید قانونگذار اساسی ایران بوده است.^۷

1. Peter Fairbother, David Hall, Hammer Davies Steve, Nikolaus Lobina Emanuele, *the Right to Strike in Electricity Sector in EU Countries* (the University of Greenwich, 2002) pp. 9-10

2. Federico Fabbini, "Europe in Need of a New Deal: on Federalism, Free Market, and the Right to Strike" (2012) Vol. 43, Georgetown Journal of International Law, p. 1191

۳. البته برخی معتقدند که قانون اساسی فعلی، به نحو کامل از حقوق بنیادین حمایت کرده است: «نگاهی گذرا به اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که الهام گرفته از مکتب اسلام است نشان می‌دهد که به بهترین وجه، حقوق اساسی مندرج در اعلامیه حقوق بشر مورد تأکید و توجه قرار گرفته ...» ن.ک: مهرپور، ۱۳۷۴، ص ۴۰. این در حالی است که نظام بین‌المللی حقوق بشر با رویکرد اسلامی نسبت به حقوق بشر، نه تنها از حیث مصادیق در تعارض است بلکه از جهت مبانی نیز در اختلاف است.

۴. اصل ۲۶ قانون اساسی

۵. اصل ۲۷ قانون اساسی

۶. بند ۴ اصل ۴۳ قانون اساسی

۷. سیدمحمد هاشمی، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی، چاپ اول (تهران: نشر میزان، ۱۳۸۴) صص؛ ۴۸۶ و ۴۸۷.

در قانون کار مصوب ۱۳۳۷ تصریحی به حق اعتصاب کارکنان بخش خصوصی نشده بود اما چندی بعد با الحاق تبصره‌ای به ماده ۴۵ این قانون، صراحتاً این حق به کارگران اعطا شد.^۱ در قانون کار کنونی (مصوب ۱۳۶۹) نیز، گرچه می‌توان از مجموعه مواد آن به گونه‌ای ضمنی، حق اعتصاب را نتیجه گرفت، اما به آن تصریح نشده است. مطابق ماده ۱۴۲ قانون کار «در صورتی که اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون و یا پیمان‌های قبلی و یا هریک از موضوعات مورد درخواست طرفین برای انعقاد پیمان جدید، منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه و یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود، هیئت تشخیص موظف است بر اساس درخواست هریک از طرفین اختلاف و یا سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، موضوع اختلاف را سریعاً مورد رسیدگی قرار داده و اعلام نظر نماید». بدین ترتیب قانونگذار، اعتصاب را در دو شکل «تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه» و یا «کاهش عمدی تولید از سوی کارگران» مورد شناسایی قرار داده است. مستنبط از این ماده آن است که الزامی برای شروع اعتراض صنفی از طریق اتحادیه‌های کارگری وجود ندارد و این امر (اعتصاب عملی)، به صورت مستقل نیز برای کارگران در نظر گرفته شده است. با الحاق دولت ایران^۲ به میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مصوب ۱۹۶۶) و با عنایت به اینکه بند (۱) ماده ۸ این میثاق، ضمن توجه به حقوق اقتصادی اجتماعی^۳ اشخاص، در قسمت (د) صراحتاً به حق اعتصاب اشاره دارد (دولت‌های طرف این میثاق متعهد به تضمین «حق اعتصاب مشروط بر اینکه با رعایت مقررات کشور مربوط اعمال شود») می‌توان شناسایی آن را در حقوق ایران نتیجه گرفت. به عبارت دیگر، با عنایت به ماده ۹ قانون مدنی در خصوص اعتبار اسناد و عهود

۱. تبصره الحاقی به ماده ۴۵ این قانون در مورخ ۱۳۴۲/۰۷/۰۶: «منظور از اختلاف دسته‌جمعی... اختلافی است که روابط بین کارگر و کارفرما را در کارگاه مختل و یا منقطع ساخته و منجر به... اعتصاب شود».

۲. قانون اجازه الحاق دولت شاهنشاهی ایران به میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی (مصوب ۱۳۵۴/۰۲/۱۷ مجلس سنا).

۳. الف - حق هر کس به اینکه به منظور پیشبرد و حفظ منافع اقتصادی و اجتماعی خود با رعایت مقررات سازمان‌دهی ربط مبادرت به تشکیل اتحادیه نماید و به اتحادیه مورد انتخاب خود ملحق شود. اعمال این حق را نمی‌توان تابع هیچ محدودیتی نمود مگر آنچه که به موجب قانون تجویز شده و در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی یا نظم عمومی یا حفظ حقوق و آزادی‌های افراد دیگر ضرورت داشته باشد.

ب - حق اتحادیه‌ها (سندیکاها) به تشکیل فدراسیون‌ها یا کنفدراسیون‌های ملی و حق فدراسیون یا کنفدراسیون‌ها به تشکیل سازمان‌های سندیکایی بین‌المللی یا الحاق به آن‌ها.

ج - حق اتحادیه‌ها (سندیکاها) که آزادانه به فعالیت خود مبادرت نمایند بدون هیچ محدودیتی جز آنچه به موجب قانون تجویز شده و در یک جامعه دموکراتیک برای مصالح امنیت ملی یا نظم عمومی یا برای حفظ حقوق و آزادی‌های دیگران ضرورت داشته باشد.

بین‌المللی (در حکم قانون عادی) و اینکه قانون مؤخر معارض نیز در این زمینه به تصویب نرسیده است^۱، به نظر می‌رسد در بحث حاضر حق اعتصاب را بتوان صراحتاً شناسایی شده تلقی کرد.

به طور خاص، هیچ‌یک از اسناد سازمان بین‌المللی کار، به حق اعتصاب اشاره نمی‌نماید؛^۲ لکن فقدان اسناد خاص، بدان معنا نیست که این سازمان، به این حق بی‌توجه بوده یا تماماً از شناسایی آن خودداری کرده است. در دو قطعنامه^۳ کنفرانس این سازمان - که اصول راهبردی سیاست سازمان را تدارک می‌بیند - به شناسایی این حق در دول عضو اشاره شده است.^۴ آنچه در خصوص حق اعتصاب قابل بررسی است، مقاله‌نامه شماره ۸۷ است.^۵ به موجب این سند، تأسیس یا پیوستن به تشکلهای کارگری^۶ و کارفرمایی، بدون اجازه قبلی دولت‌ها

۱. البته براساس برتری حقوق بین‌الملل نسبت به حقوق داخلی، به‌ویژه در خصوص اسناد حقوق بشری الزام‌آور فراملی، برخی حقوق دانان معتقدند با تکیه بر این برتری، قاضی می‌تواند حتی با وجود قانون مؤخر مغایر، به آن سند بین‌المللی استناد کند. ن.ک، (محمدجواد شریعت‌باقری، «برتری معاهدات بین‌المللی نسبت به قوانین عادی» (۱۳۹۰) شماره ۵۶، زمستان، صص؛ ۳۰۵-۲۷۹).

۲. دلایل متعددی در این خصوص مطرح شده است از جمله اینکه اساسنامه سازمان، مشتمل بر دیدگاه‌های مختلفی در این مورد است، مشکلات ناشی از تنظیم چنین موضوع پیچیده‌ای و جلوگیری از نتایج سوء احتمالی در این مورد، عدم کسب نظر اکثریت برای درج در یک سند مستقل، همچنین عنایت به فوایدی که از نظام انعطاف‌پذیر کنونی وجود دارد که بدون تحمیل تکالیف رسمی به دو کمیته مذکور به آنان اجازه می‌دهد تا از طریق مجموعه اصول‌شان، نکات ارزشمندی را برای ارجاع به جامعه بین‌المللی ایجاد و مطرح کنند نک:

Gernigon, Bernard- Otero, Alberto-Guido, Horacio. ILO Principles Concerning The Right to Strike, Geneva, International Labour Office, p. 60

۳. نخست، «قطعنامه‌ی مربوط به الغای قانونگذاری ضدسندیکایی در دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار» مصوب ۱۹۵۷ که فرا می‌خواند برای پذیرش «قوانینی که ... اعمال مؤثر و بدون محدودیت حقوق سندیکایی، که شامل حق اعتصاب می‌شود، به‌وسیله کارگران را تضمین می‌کند». دوم، «قطعنامه مربوط به حقوق سندیکایی و رابطه آن با آزادی‌های مدنی» مصوب ۱۹۷۰ که در میان سایر حق‌ها، توجه خاصی به حق اعتصاب می‌کند.

4. Order Gernigon, Alberto Bernard, Horacio Guido, “ILO Principles Concerning the Right to Strike”, Geneva, International Labour Office, p60.

۵. این مقاله‌نامه، دربرگیرنده آزادی سندیکایی مستخدمان است. اگرچه نظرات نهادهای نظارتی سازمان بین‌المللی کار بر آن است که این آزادی، مشتمل بر حق اعتصاب کارمندان نیز می‌شود، برخی بر آن عقیده‌اند که «در هر حال، قانونی بودن آزادی سندیکایی و حق بر مذاکرات دسته‌جمعی در مشاغل عمومی به معنای پذیرش اعتصاب برای تقویت مذاکره نیست». ن.ک

Richard F. Dole, “The State and Local Employee Collective Bargaining in the Absence of Explicit Legislative Authorization” (1969) No 4, Iowa Law Riview, vol 54, p. 550

۶. حقوق سندیکایی مندرج در این سند، در مورد کلیه کارگران و مستخدمان، بدون تمایز میان آنها اعمال می‌شود. ن.ک: “Industrial Relations in the Public Sector” (2007) European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, p.10.

امکان پذیر است.^۱ به موجب بند ۲ ماده ۳، مقامات دولتی باید از هرگونه مداخله‌ای که ممکن است آن حق را محدود یا مانع از اعمال قانونی آن شود، خودداری کنند. همچنین طبق ماده ۴، امکان انحلال یا تعلیق (فعالیت) سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از طرق اداری (غیرقضایی) وجود ندارد و این حاکی از اهمیت فعالیت‌های این قبیل نهادها در تنظیم مناسبات کاری است. در هر حال، حق اعتصاب در هیچ‌یک از مواد این سند، مورد تصریح قرار نگرفته ولی نهادهای نظارتی این سازمان (کمیته کارشناسان^۲ و کمیته آزادی سندیکایی^۳) این حق را از فحوای عبارات ماده ۳ این مقاله‌نامه برداشت کرده‌اند^۴ و رویه عملی خود را به این حق تسری داده‌اند.^۵ این در حالی است که گروه کارفرمایان در کنفرانس سازمان بین‌المللی کار، تأکید داشتند که از مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸، حق اعتصاب مستفاد نمی‌شود و النهایه پذیرفتنی نیست که کمیته کارشناسان، از این مقاله‌نامه (۸۷) اعتصاب را به‌عنوان یک حق جهانی، مطلق و نامحدود برداشت کند. به این ترتیب، می‌توان چنین نتیجه گرفت که حمایت از اقدامات دسته‌جمعی کارگران، در این شرایط بستگی به تفسیری دارد که از آزادی تشکل صورت می‌گیرد.^۶

مفاد اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در مورد اصول و حقوق بنیادین کار (مصوب ۱۹۹۸م)^۷ نیز در در این خصوص قابل اشاره است. طبق بند ۲ این اعلامیه، کلیه اعضای این سازمان حتی اگر مقاله‌نامه‌های مربوط را به تصویب نرسانده باشند، موظف‌اند براساس تعهدی که مبتنی بر عضویت‌شان در این سازمان است، حقوق ذکرشده در این اعلامیه را محترم شمرده، شناسایی کرده و ارتقا بخشند. جزء (a) این بند به «آزادی سندیکایی و شناسایی مؤثر حق بر (انعقاد) پیمان دسته‌جمعی» اشاره دارد. گرچه این سند صراحتاً به حق اعتصاب اشاره نکرده اما با عنایت به برخی تفاسیر که این حق را جزئی از حقوق سندیکایی می‌داند، می‌توان آن را از مقرر مزبور استنباط کرد و شناسایی و ارتقای آن را وظیفه تمامی اعضای سازمان مزبور از جمله دولت ایران دانست.

۱. ماده ۲ مقاله‌نامه شماره ۸۷.

۲. این کمیته، متشکل از متخصصان حقوقی مستقل است که عهده‌دار دیده‌بانی منظم از اجرای مقاله‌نامه‌های مصوب است.
۳. این کمیته، یک نهاد سه‌جانبه در سازمان بین‌المللی کار است که به شکایات واصله در خصوص نقض حقوق سندیکایی رسیدگی می‌کند. کمیته بر مبنای گزارش‌های دولت‌ها و اظهارنظرهای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، گزارش‌های سالانه خود را تقدیم می‌کند.

4. Jean Michael Servais, "The ILO Law and the Freedom to Strike" (2007), p.2

5. Erika Kova'cs, "The Right to Strike in the European Social Charter" (2006), Vol.26, Comp. Labor Law and Poly Journal, p. 445,446

6. Brain Wilkinson, *The Right to Strike and Irish Constitutional Law*, Master of Laws (L.L.M) Thesis (1989, Toronto, Ontario, Canada, York University, September), p.121.

7. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

Available at: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>

مشور حقوق سندیکایی ورشو مصوب ۱۹۵۴ و اعلامیه جهانی حقوق سندیکایی پراگ مصوب ۱۹۷۸ در ارتباط با این حق بیان می‌دارند: «حق اعتصاب، حق اساسی کارگران است. هر کارگر صرف نظر از حرفه‌اش، حق دارد بدون هیچ گونه محدودیتی به اعتصاب متوسل شود. کارگران و سازمان‌های کارگری حق دارند اعتصاب را سازمان دهند یا [از آن] حمایت کنند. سازماندهی یک اعتصاب و شرکت در آن و تظاهرات نباید تحت هیچ شرایطی باعث تنبیه، جریمه یا هر عمل توییحی دیگر، چه قبل چه در اثناء و چه بعد از اعتصاب شود».^۱

۲. اعمال حق اعتصاب

اگر شناسایی این حق مستلزم مبارزات طولانی بوده، کماکان در بسیاری از نظام‌های حقوقی مسئله و موضوع حدود و ثغور این حق و شرایط اعمال آن، با عنایت به آثار بعضاً نامطلوب آن، محل مناقشات قابل توجهی است که نمود آن را می‌توان در تفاوت، تنوع و تکثر در رژیم حقوقی ناظر بر اعمال این حق در کشورهای مختلف مشاهده کرد.

انگلستان دارای رویه قضایی کامل و غنی در ارتباط با حق اعتصاب نیست. برخورد محاکم با این حق، به گونه‌ای بوده است که برخی از صاحب‌نظران، نسبت به ماهیت حق بنیاد اعتصاب در این کشور به دیده تردید نگریسته‌اند.^۲ رویکرد انگلیسی‌ها نسبت به مقوله حقوق و آزادی‌های فردی، به خوبی از لابلای رویه قضایی‌شان هویدا است. اساساً محاکم تا حد ممکن متعرض لفظ «حق» اعتصاب، به صراحت نمی‌شوند؛ گویی این حق در این نظام شناسایی نشده است. این در حالی است که اعتصاب به عنوان یک حق بنیادین در سطح اتحادیه اروپا و مشخصاً به وسیله دیوان دادگستری اروپایی شناسایی شده است. قانونگذار انگلستان نه به صورت عام و کامل بلکه به صورت جزئی و موردی، حسب مورد متعرض نحوه اعمال و تنظیم برخی از حقوق و آزادی‌ها شده است. در این خصوص می‌توان به قانون حقوق استخدام مصوب ۱۹۹۶ در تعریف اعتصاب، قانون اتحادیه‌های شغلی و روابط کار^۳ مصوب ۱۹۹۲ (ماده ۲۱۹) اشاره کرد.^۴ رویکرد

۱. به نقل از: محمدعلی حقیقی، نظام روابط کار در سازمان (تهران: ترمه، ۱۳۷۹) ص: ۳۳۷.

۲. حقوق‌دانان انگلیسی نیز با عنایت به حمایت‌های اندکی که رویه قضایی این کشور نسبت به اعتصاب داشته است، ضمن ناکافی دانستن این حمایت‌ها، اساساً قائل به رسمیت حق اعتصاب در این نظام نیستند و بیشتر از آن تحت عنوان «آزادی قانونی» Statutory Freedom یاد کرده‌اند که مشمول محدودیت‌های شکلی و ماهوی قابل توجهی قرار گرفته است. ن.ک: Fabbini, *op. cit.*, p.114

3. The Trade Union and Labour Relations Act 1992

۴. برای ملاحظه قوانین سابق بر این، از جمله قانون تباری و حمایت از اموال ۱۸۷۵، قانون اختلافات صنفی ۱۹۰۶، قانون روابط صنعتی ۱۹۷۱ و اصلاحیه ۱۹۷۴، قانون اتحادیه صنفی و روابط کار ۱۹۷۶، ر.ک.:

مذکور (فقدان حمایت‌های مؤثر از حق‌ها) در قوانین این کشور نیز مشاهده می‌شود. قانون اختلافات اتحادیه صنفی مصوب ۱۹۰۶^۱ نیز چنین دیدگاهی نسبت به مقوله حقوق و آزادی‌ها دارد به نحوی که بیشتر بر مصونیت‌های اتحادیه‌ها تأکید دارد و حمایت اعمال شده از اقدامات آن‌ها به اندازه‌ای نیست تا بتوان با قاطعیت، سخن از حقوق صنفی به میان آورد.^۲ اهمیت مطالعه قوانین در این نظام به آن جهت است که اجرای توافقات و معاهدات بین‌المللی، مستلزم داخلی-کردن مفاد آن‌ها است.^۳ به عنوان مثال، می‌توان به قانون حقوق بشر مصوب ۱۹۹۸ اشاره کرد که کنوانسیون اروپایی حقوق بشر را در حقوق داخلی^۴ انگلستان وارد نمود^۵ و البته این قانون^۶ بیشتر بر حقوق اتحادیه‌ای و آزادی تجمع کارگران و کارمندان تأکید دارد.^۷

توضیح دیگر در خصوص نظام حقوقی انگلستان اینکه، مقررات ناظر بر کارگران در بخش خصوصی و کارمندان در بخش عمومی تفاوت ماهوی ندارد و این امر ناشی از رویکرد کلی این نظام است که هر دو موضوع (حقوق ناظر بر کار در بخش خصوصی و بخش عمومی) را تابع مقررات

Alain Monkam, *op. cit.*, pp. 8-12

1. Trade Union Disputes Act 1906

2. Brain Wilkinson, *op.cit.*, p.90..

۳. رنه داوید، کامی ژوفره اسپینوزی، درآمدی بر حقوق تطبیق و دو نظام حقوقی معاصر، ترجمه سید حسین صفایی (تهران: میزان، ۱۳۸۴) ص ۲۰۵.

۴. تداخل دو مقوله حمایت از حقوق بشر و حاکمیت پارلمان در این کشور موجب شده است که در صورت تعارض قانون داخلی با مقررات قانون حقوق بشر، ابتدا از طریق تفسیر قضایی (Benevolent Construction)، تعارض به وجود آمده حل شود. در صورت عدم امکان، دادگاه اعلامیه عدم تطابق (Declaration of Incompatibility) صادر می‌کند. در چنین شرایطی، مقامات دولتی و پارلمان، باید اقدامات جبرانی لازم (Remedial Action) را در نظر بگیرند. در این خصوص، ن.ک

William Wade, Forsyth, Christopher, *Administrative Law*, (Oxford University Press: 2000), P.p. 189-191

5. Arabella Stewart, *op. cit.*, pp. 97-98

۶. گفتنی است با ورود کنوانسیون مذکور به نظام حقوقی این کشور، رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر نیز باید به این نظام وارد شود. گرچه در این قانون اشاره صریحی نسبت به این حق صورت نگرفته، رویه قضایی دادگاه اروپایی حقوق بشر، تغییراتی را در مورد نظام بریتانیا الزامی می‌کند. نقطه عزیمت دادگاه اروپایی، حق بر انجام اقدامات دسته‌جمعی است. در نتیجه، وضع هر محدودیتی باید معقول باشد. این در حالی است که نقطه عزیمت در بریتانیا، غیرقانونی بودن اقدامات دسته‌جمعی است به نحوی که هر عمل مجازی در این مورد باید موجه بوده و مضیق تفسیر شود. ن.ک: Alain Monkam, *op. cit.*, p.29

۷. قبل از تصویب این کنوانسیون، در قالب قانون فوق، حقوق شهروندان در هیچ‌یک از قوانین و لوایح حقوق، صراحتاً ذکر نشده بود و صرفاً برخی از حقوق، به موجب قوانین عادی مورد حمایت قرار گرفته بود که از آن جمله می‌توان به قانون پرداخت برابر مصوب ۱۹۷۰- قانون ضد تبعیض جنسی مصوب ۱۹۷۵- قانون روابط نژادی مصوب ۱۹۷۶ اشاره کرد. به تعبیری، تا زمان تصویب قانون حقوق بشر ۱۹۹۸، مردم این کشور، صرفاً آزاد بودند تا اعمالی را که به وسیله قانون ممنوع یا محدود نشده، انجام دهند. ن.ک: (بارنت، پیشین، ص ۶۷).

یکسانی می‌داند.^۱ یگانگی مراجع قضایی در نظام دادگستری انگلستان نیز نشأت گرفته از این واقعیت است که تا حد ممکن تمامی موضوعات تابع حقوق یکسانی باشند و در مرحله قضاوت نیز به وسیله مراجع واحدی مورد بررسی قضایی واقع شوند. نتیجه آنکه، هر آنچه در خصوص حق اعتصاب کارگران در بخش خصوصی این کشور صادق است، در مورد کارمندان بخش عمومی هم مجری است. تنها تفاوت موجود در این است که حساسیت‌هایی در مورد خدمات عمومی وجود دارد و آن نیز ناشی از عمومی بودن امور مربوط است و نه عمومی بودن دستگاه ارائه‌کننده آن خدمات. طبیعتاً رویه قضایی این کشور، محدودیت‌های بیشتری را در این خصوص پیش‌بینی کرده است.

بعد از انقلاب صنعتی و شکل‌گیری تدریجی حقوق کار، نهضت سندیکالیسم^۲ در فرانسه به وجود آمد. هم‌زمان با این امر، انگلستان نیز شاهد شکل‌گیری نهضت تریدیونیسم^۳ بود که به‌عنوان سازمان‌های حامی و واسطه، نقش مهمی را در تنظیم روابط کار ایفا نمودند. در کشورهایی همچون آمریکا و انگلستان، مأموریت‌های قانونی اتحادیه‌ها، نسبتاً کم بوده و بیشتر مبتنی بر مذاکرات داوطلبانه است.^۴ با عنایت به ضعف جایگاه حق اعتصاب در انگلستان، به نسبت مورد مشابه در فرانسه، قدرت مانور قوانین، رویه قضایی و البته پیمان‌های دسته‌جمعی، بالاتر خواهد رفت^۵ به گونه‌ای گونه‌ای که امکان سلب یا ایجاد محدودیت‌های قابل توجه بر حق اعتصاب، به وسیله این پیمان‌ها وجود دارد. البته، به این ترتیب، امکان ایجاد محدودیت‌های جدی بر حقوق کارگران همواره وجود دارد زیرا به هنگام انعقاد قرارداد استخدامی، ممکن است با تدارک شرط ضمن قرارداد، آن‌ها را از اعمال اعتصاب در طول دوره استخدامی منع کرد یا در زمان تمدید قرارداد، این شروط را مندرج کرد.^۶ شایسته است حمایت‌های حداقلی از حقوق کارگران به موجب قواعد حقوقی سخت (از جمله از جمله قانون اساسی، قوانین عادی و رویه قضایی در انگلستان) صورت پذیرد. آن‌گاه تنظیم جزئیات و نحوه توافق طرفین، به قواعد نرم (توافقات دسته‌جمعی) وا نهاده شود.

۱. این امر ریشه در سنت کامن‌لا دارد. وضعیت قانونی استخدام کشوری، تا چند دهه قبل، در ابهام بود تا اینکه دادگاه عالی در سال ۱۹۹۱، چنین نظر داد که این اشخاص به وسیله ملکه، بر اساس قرارداد استخدام به کار گرفته می‌شوند. این در حالی است که استخدام بخش عمومی در بیشتر کشورهای اروپایی، تحت شرایط، قواعد و شکلی کاملاً مستقل از استخدام بخش خصوصی صورت می‌گیرد. ر.ک European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, *Industrial Relations in the Public Sector*, *op.cit.*, pp. 15,16

2. Syndicalism

3. Tradionism

4. Francisco Cardona, *Collective Relatins in the Civil Service* (Paris, 2006) p.5

۵. به این ترتیب، برای شناسایی جایگاه پیمان‌های دسته‌جمعی در تنظیم روابط کار، ضروری است به قوانین و مقررات نظام حقوقی مربوط مراجعه شود. معمولاً در این قوانین (اساسی یا عادی) حد مشخصی از حمایت‌ها، در خصوص کارگران در نظر گرفته می‌شود. در این فرض، انعطاف‌پذیری این پیمان‌ها، صرفاً تا حد مذکور است.

۶. برای ملاحظه نظر موافق، ن.ک Arabella Servais, *op.cit.*, p.6

به ترتیب مذکور، قانون اختلافات صنفی ۱۹۰۶، پایه حق اعتصاب را در این نظام بنا نهاد. در اواخر سده بیستم، دولت خانم تاجر و آقای میجر^۱، با اتخاذ رویکرد گام‌به‌گام، جهت محدود کردن حق اعتصاب از طریق پیچیده کردن اقدام به آن و با استفاده از فرمول طلائی^۲ (بر این مبنا که اقدامات صنعتی همچون اعتصاب، لزوماً باید معطوف به یک اختلاف صنفی باشد)، بسیاری از مصونیت‌ها را برداشتند.^۳

در فرانسه با عنایت به جایگاه مبتنی بر قانون اساسی حق اعتصاب، در عمل این قوانین و رویه قضایی هستند که تنظیم این حق را بر عهده دارند. در هر صورت، اعمال این حق باید در تعادل با سایر حقوق و منافی باشد که در قانون اساسی مورد حمایت قرار گرفته است که از آن جمله‌اند: حقوق مالکیت، حق کار کردن، حق بهره‌مندی شهروندان از خدمات عمومی.^۴ دیوان عالی کشور فرانسه ضمن تأکید بر تضمینات سخت این حق طبق قانون اساسی، به عدم امکان محدود کردن آن به وسیله پیمان‌های دسته‌جمعی و تعهدات ناشی از صلح صنعتی تصریح دارد.^۵ بر اساس ماده ۲۵۱۱-۱ «اعمال حق اعتصاب قانونی، جز در موارد ارتکاب خطای سنگین قابل انتساب به کارگر، توجیهی برای قطع رابطه قراردادی نخواهد بود. اعمال این حق نباید منجر به اعمال هیچ‌گونه تبعیضی مطابق ماده ۲-۱۱۳۲ L،^۶ به‌ویژه در خصوص دستمزد و مزایای اجتماعی شود. هر حکم به اخراج، جز در مورد ارتکاب خطای سنگین، فاقد اعتبار قانونی خواهد بود».

رویه قضایی فرانسه، تفسیر موسعی از مفهوم منافع شغلی و حرفه‌ای به عمل آورده است، به گونه‌ای که اکثریت قریب به اتفاق اعتصابات صورت گرفته را در بر می‌گیرد زیرا گفته می‌شود در فرانسه اعتصاب غیر قانونی وجود ندارد.^۷ در هر حال، اعتصاب سیاسی در این نظام نیز ممنوع است. دیوان عالی این کشور، اعتصاب با اهداف کلان اقتصادی و اجتماعی را قانونی می‌شمارد. گرچه این قبیل اعتصاب‌ها به علت تصمیم یا اقدام کارفرما نیست اما به علت تأثیر مستقیم آن بر شرایط کار و استخدام کارگران، قابل اعتراض است.^۸ همچنین در انگلستان، هنگامی که در

1. Thatcher- Major

2. Golden Formula

3. Alain Monkam, *op. cit*, p.12

4. John Grunert, *op. cit*, p.37

5. Federico Fabbini, *op. cit*, p.40

۶. براساس این ماده: «هیچ مزدبگیری نباید به دلیل اعمال اعتصاب قانونی، مورد مجازات، اخراج یا اقدامات و تصمیمات تبعیض‌آمیز موضوع ماده ۱-۱۱۳۲ L قرار گیرد».

7. Arabella Stewart, *op. cit*, p.40

8. Federico Fabbini, *op. cit*, p.1186

بحث توقف کار اضافه می‌شود که این توقف «برای پذیرفتن یا عدم پذیرش شرایط یا تحت تأثیر قراردادادن قرارداد استخدام»^۱ صورت می‌گیرد، به‌خوبی می‌توان این معیار را استنباط نمود.

الف) شرایط اعمال اعتصاب

از جمله شرایط لازم جهت اقدام به اعتصاب در نظام انگلستان می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:
اقدام به رأی‌گیری قبل از اعتصاب توسط اتحادیه‌ها؛
صدور اعلامیه قبلی اعتصاب به کارفرما (در صورت رأی مثبت کارگران نسبت به اقدام به اعتصاب) حداقل ۷ روز قبل از شروع اعتصاب؛
ارائه لیست دسته‌بندی‌شده‌ای از کارگرانی که قصد اعتصاب دارند.
درخصوص رأی‌گیری باید اضافه کرد که اعتبار نتیجه آرای کارگران مبنی بر قصد اعتصاب، بعد از گذشت چهار هفته از تاریخ رأی‌گیری منقضی می‌شود. لازم به ذکر است که قانونگذار بریتانیایی به‌صورت سنتی، حمایت‌های محدودی را حتی در فرض وجود شرایط قانونی لازم اعتصاب، درمورد اعتصاب‌کنندگان روا می‌دارد. براین مبنا بوده است که در این نظام، صرفاً اعتصابات از حمایت قانونی برخوردار است که ناشی از اختلاف بین یک اتحادیه شغلی و کارفرمای مربوط باشد. در نتیجه، اعتصابات سیاسی و اعتصابات ثانوی - که در پی شروع اعتصاب در یک بخش، توسط کارگران دیگری ادامه می‌یابد که علی‌الاصول ارتباطی به کارفرمای دوم ندارد - غیرقانونی تلقی می‌شود.^۲ از جمله شرایط اقدام به اعتصاب در بخش خصوصی فرانسه، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

لزوم توقف کامل جریان کار (بدون توجه به مدت توقف: چند دقیقه تا چند ماه)؛

دسته‌جمعی بودن توقف جریان کار؛

هماهنگ بودن توقف جریان کار.

درخصوص مورد اول گفتنی است که کاهش میزان کار یا ارائه ضعیف خدمات در بخش خصوصی فرانسه، تحت حمایت نظام قانونی اعتصاب قرار نمی‌گیرد. در مورد جمعی بودن، صرفاً در دو مورد امکان عدول از این قاعده و در نتیجه، شروع اقدام به اعتصاب توسط یک کارگر، مجاز شناخته شده است: فرضی که آن شخص، تنها کارگر آن واحد باشد و در صورتی که به فراخوان ملی اعتصاب که از سوی اتحادیه مربوط صادر شده، اقدام به اعتصاب می‌کند.^۳ شرط سوم نیز ناظر بر این

۱. ذیل بند (ب) از بخش ۵ ماده ۲۳۵ قانون حقوق استخدام ۱۹۹۶

2. Fabbini, op. cit, p.1193

۳. به ترتیب موضوع آرای مورخ ۲۹ مارس ۱۹۹۵ و ۱۳ نوامبر ۱۹۹۶ دیوان عالی کشور. ن.ک:

امر است که کارگرانی که دست از کار می‌کشند، باید این کار را آگاهانه و به منظور اعمال فشار بر کارفرما جهت نیل به مطالبات حرفه‌ای‌شان انجام دهند. لازم به ذکر است که امکان انجام اعتصاب به- وسیله سندیکاها و هم کارگران (به صورت مستقل از سندیکاها) در بخش خصوصی فرانسه وجود دارد که از صورت دوم تحت عنوان «اعتصاب وحشی»^۱ یاد می‌کنند. همچنین در بخش خصوصی فرانسه، امکان اعتصاب به علت تقاضای غیرمربوط به کارگران اما مرتبط با شرایط استخدام - که البته تحت کنترل کارفرما نیست - وجود دارد. گستردگی میزان حمایت از اعتصاب در فرانسه موجب شده تا از آن تحت عنوان «سلاح اقتصادی واقعی»^۲ یاد کنند. دیوان عالی کشور در رأی مورخ ۲ ژوئن ۱۹۹۲ اعلام می‌دارد که قاضی نمی‌تواند در ارزیابی لزوم یا عدم لزوم اعتصاب و منطقی بودن شروع یا عدم شروع آن وارد شود.^۳ تشخیص این امر در صلاحیت کارگران یا اتحادیه مربوط است. همچنین در این نظام، اقدام به اعتصاب در محل کار و جلوگیری از ورود کارفرما یا جلوگیری از کار کردن سایر کارگران^۴ ممنوع است اما اعتصاب نمادین و لحظه‌ای در محل کار مجاز شناخته شده است.^۵

مطابق قانون کار ایران، اقدام به اعتصاب صرفاً پس از بروز اختلاف میان طرفین رابطه کار و عدم حل و فصل آن و با قید لزوم حضور کارگر در محل کار تحقق می‌یابد. البته قانونگذار ایران، اعتصاب کم‌کاری را نیز در کنار اعتصاب کامل، مورد شناسایی قرار داده است.

ب) آثار اعتصاب

در صورت شناسایی اعتصاب به عنوان یک حق یا آزادی قانونی، مقتضی است اقدام به آن، پیامدهای منفی برای کارگران نداشته باشد. به صورت کلی می‌توان آثار اعتصاب را به شرح زیر برشمرد:

- آثار بر روابط استخدامی

نخستین اثر اعتصاب بر روابط کار، تعلیق قرارداد کار است. با شروع اعتصاب، هریک از طرفین، از انجام تعهدات قراردادی خود رها می‌شوند. به این ترتیب، در دوران اعتصاب، کارگران از دریافت حقوق و مزایا محروم خواهند شد.

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 29 mars 1995, 93-41.863, Bulletin 1995 V N° 111 p. 79

Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 93-42.247, Bulletin 1996 V N° 379 p. 272

1. wildcat strike

2. Real Economic Weapon

3. Cour de cassation chambresociale audience publique du 2 juin 1992 N° de pourvoi: 89-40837, Bulletin 1992

4. Sit in Strikes

5. Grunert, op. cit, P.p. 42,43,99.

اثر دیگر اعتصاب، بر وضعیت حقوق و مزایای کارگران اعتصاب کننده است. طبعاً با تعلیق قرارداد کار، میزان حقوق و مزایای دریافتی کارگر، متناسب با دوران اعتصاب کاهش می یابد. دیوان عالی کشور فرانسه در رأی مورخ ۸ ژوئیه ۱۹۹۲ مقرر می دارد که کارفرما نمی تواند کاهش حقوق و مزایای اعتصاب کنندگان را بر مبنای میزان کاهش تولید و آثار کلی مالی بر کارگاه قرار دهد بلکه کاهش حقوق باید متناسب با میزان ساعات یا روزهای توقف از کار باشد.^۱ اما در خصوص پاداش های ناظر بر کم و کیف کار، تولید و مشارکت کارگر، چنانچه توقف کار از جانب کارگر باشد، کارفرما می تواند از پرداخت آن به کارگر خودداری کند یا میزان آن را کاهش دهد. لازمه چنین امری آن است که موارد کاهش یا عدم پرداخت، در قوانین و مقررات یا پیمان های جمعی مربوط مورد تصریح قرار گرفته باشد.^۲ در صورت عدم رعایت هر یک از موارد مذکور در خصوص اعتصاب قانونی، امکان شکایت برای کارگران وجود خواهد داشت. با عنایت به رویکرد حاکم در نظام بریتانیا نسبت به حق اعتصاب، چنانچه اثبات شود که اخراج کارگر، غیرقانونی بوده است، کارفرما می تواند با پرداخت خسارت، از بازگشت کارگر مذکور خودداری کند و الزامی به برگرداندن وی به کار ندارد.

از دیگر آثار اعتصاب بر کارگران اعتصابی، عدم مسئولیت مدنی و کیفری اعتصاب کنندگان به علت توقف جریان کار است. البته کارگران نمی توانند در حین اعتصاب، مرتکب افعال ممنوعه کیفری و همچنین اقدامات ضمان آور شوند.^۳ در غیر این صورت، مسئول اقدامات خود خواهند بود. مطابق ماده ۴۳۱ قانون مجازات فرانسه، اقدامات عامدانه اعتصابگران در ایجاد مزاحمت یا ممانعت از کار کارگران غیراعتصابی در صورت شکایت گروه اخیر، جرم محسوب می شود. در صورتی که اعتصاب منجر به خرابکاری و ممانعت از حق ادامه کار برای دیگران شود یا با خشونت یا موارد این چنینی همراه شود، کارفرما می تواند کارگر را به علت خطای سنگین، اخراج کند. در این مورد، اخراج کارگر نه نیاز به اعلام قبلی دارد و نه پرداخت خسارت لازم می آید. در صورت اخیر، رعایت تشریفات قانونی اخراج کارگر نظیر مطلع نمودن کارگر و ابلاغ حکم و ...

1. Cour de Cassation, Chambre sociale, 8 juillet 1992, N° 89-42.563, StéSétra c/ Khieiss, Publié au bulletin Cassation partielle.

۲. همچنین باید اضافه نمود که کارفرما می تواند حقوق روزهای تعطیل میانه اعتصاب را نیز پرداخت نکند. همین وضعیت در مورد پرداخت به کارگری که در دوران اعتصاب، بیمار می شود نیز صادق است.

۳. دیوان عالی کشور فرانسه بر عدم امکان مجازات اعتصاب کنندگان، جز در مورد اشتباه خطای فاحش تأکید دارد (رأی مورخ ۱۶ دسامبر ۱۹۹۲).

See: Cour de Cassation, Chambre sociale, 16 décembre 1992, 91-41.215, Bulletin 1992 V, N° 592, p. 373

ضروری است. نتیجه اثر مذکور (عدم مسئولیت اعتصاب‌کنندگان)، عدم امکان اخراج یا سایر اقدامات تنبیهی علیه اعتصاب‌کنندگان است.

ماده ۱۴۲ قانون کار ایران، به اختلاف دسته‌جمعی اشاره دارد که ممکن است «منجر به تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه یا کاهش عمدی تولید از سوی کارگران شود». به این ترتیب، چنانچه توقف یا کاهش تولید، همراه با حضور در محل کار باشد، اعتصاب محقق می‌شود. در غیر این صورت (عدم حضور در کارگاه در حین اعتصاب)، دیگر اثر تعلیقی اعتصاب قانونی را ندارد و ممکن است فسخ قرارداد کار از سوی کارگران تلقی شود.^۱ در ارتباط با روابط کار در بخش خصوصی، دولت به موجب قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵)، موظف به اصلاح قانون کار، تأمین اجتماعی، بهبود روابط کار با هدف تقویت همسویی منافع کارگران و کارفرمایان و تکالیف دولت در این خصوص با تأکید بر سه‌جانبه‌گرایی، تقویت تشکلهای کارگری و کارفرمایی و با شناسایی حق اعتراض صنفی برای این تشکلهای شده است.^۲ لایحه اصلاحیه قانون کار در اجرای این ماده به قوه مقننه ارسال شده است اما در این لایحه نیز به این حق (اعتصاب یا اعتراض صنفی) اشاره‌ای نشده است.^۳ در قانون کار ایران وقوع اعتصابات، تنها در فرض اختلاف دسته‌جمعی کار صورت می‌گیرد؛ آن هم در صورتی که طبق سازوکار ارائه‌شده در قانون، اختلاف مذکور حل و فصل نشود.

- آثار بر کارفرما

یکی از اقدامات متقابل کارفرما برای مقابله با اعتصاب، تعطیل کردن کارگاه یا کارخانه است. گرچه این اقدام تا چندی پیش در نظام‌های اروپایی ممنوع نبود، با تحولات اعتصاب در قرن بیستم، اقدام به تعطیل کردن کارگاه ممنوع شد. تنها استثنای این مورد، ناظر به موارد فورس‌ماژر

۱. محمدرضا معین، عباس زراعت، حقوق کار، چاپ اول (تهران: انتشارات اندیشه‌های حقوقی، ۱۳۸۹) ص؛ ۱۲۲

۲. بنده ماده ۷۳ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران. در خصوص سابقه این ماده می‌توان به ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳) در خصوص تکلیف دولت مبنی بر تهیه برنامه ملی توسعه کار شایسته، مشتمل بر محورهایی از جمله حقوق بنیادین کار (بدون تصریح به حق اعتصاب، اشاره به حقوق سندیکایی)، گفتگوی دولت و شرکای اجتماعی، حق پیگیری حقوق صنفی و مدنی کارگری و اصلاح قوانین و مقررات مرتبط بر پایه سه‌جانبه‌گرایی اشاره کرد.

۳. لایحه اصلاح قانون کار (مصوب ۱۳۶۸) موضوع نامه شماره ۴۸۰۴۱/۱۷۹۲۲۸ مورخ ۱۳۹۱/۰۹/۱۳ رئیس‌جمهور و وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به مجلس شورای اسلامی. قابل دسترسی در:

است که در آن، امکان تداوم کار برای کارفرما وجود ندارد و اساساً بازنگه داشتن واحد مربوط به ضرر کارفرما است.^۱ سایر آثار اعتصاب نسبت به کارفرما به تناسب، در سایر بندها تبیین شده است.

- آثار بر سایر کارگران

اعتصاب نباید حقوق قانونی کارگرانی را که با اعتصاب همراه نشده‌اند، خدشه‌دار کند. به همین ترتیب، کارفرما نیز در واکنش به اعتصاب نباید سیاست‌ها و اقداماتی را اتخاذ کند که به صورت مستقیم و غیرمستقیم، وضعیت کارگران غیراعتصابی را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین در مواردی که امکان انجام کارهای جنبی و کمکی برای کارگران غیراعتصابی وجود دارد، کارفرما نمی‌تواند به استناد عدم امکان تضمین تداوم فعالیت کارگاه، حقوق این قبیل کارگران را قطع کند. به موجب رأی مورخ ۴ ژانویه ۲۰۰۰ دیوان عالی کشور فرانسه، در صورت ایجاد شرایط فورس‌ماژر و عدم امکان تضمین تداوم کار سایر بخش‌های غیراعتصابی، کارفرما حق تعطیل کردن کار و عدم پرداخت حقوق به علت بیکاری را ندارد.^۲ در صورتی که اعتصاب، فراگیر و سراسری باشد، مسئولیت کارفرما نسبت به سایر کارگران و حتی اشخاص ثالث به میزان قابل توجهی کاهش خواهد یافت. در یک مورد به علت اعتصاب سراسری در بخش حمل و نقل فرانسه، شرکت راه‌آهن فرانسه نتوانست محموله‌های سفارشی شرکت پژو را به موقع منتقل کند. دعوای شرکت پژو به طرفیت شرکت راه‌آهن به خواسته مطالبه خسارت ناشی از عدم حمل به موقع کالا، به عدم مسئولیت شرکت اخیر مختومه شد. استدلال دادگاه مبتنی بر آن بود که با وقوع اعتصاب سراسری، فورس‌ماژر محقق شده است؛ به علاوه اینکه شرکت راه‌آهن، امکان متوقف ساختن اعتصاب را از طریق برآورده ساختن مطالبات کارگران نداشته است زیرا مطالبات سراسری بوده و منحصر به شرکت راه‌آهن نبوده است. مفهوم مخالف استدلال فوق آن است که چنانچه اعتصاب به صورت سراسری نباشد، کارفرما موظف است به منظور ایفای تعهدات قراردادی خود با اشخاص ثالث، مطالبات کارگران را مرتفع ساخته و اعتصاب را متوقف سازد.

به این ترتیب، یکی از وظایف کارفرما در دوران اعتصاب، ادامه فعالیت کارگاه درخصوص کارگران غیراعتصابی است. این امر ناشی از ضرورت حفظ حقوق این کارگران در انجام کار و

1. Cour de cassation, chambre sociale, du 4 juillet 2000, 97-44.846 98-44.959, Bulletin 2000 V, N° 263, p. 208.

2. Also see: Court of Cassation, Social Chamber, 4 October 2000, 98-43475, Publication: 2000 VN 313 p.245.

دریافت دستمزد ایشان است. البته در مواردی که امکان تداوم فعالیت عادی کارگاه - مثلاً به دلیل تعداد بالای تعداد کارگران اعتصابی یا نوع فعالیت آن‌ها - وجود ندارد یا به دلایل مربوط به حفظ ایمنی و امنیت کارگران در محیط کار، فعالیت سایر کارگران باید متوقف شود، در تمامی این موارد، کارفرما مکلف به پرداخت خسارت به کارگران غیراعتصابی است.^۱

- آثار بر اشخاص ثالث (شهروندان)

مهم‌ترین بحث در این رابطه، تأثیر منفی اعتصاب بر شهروندان از جهت ایجاد اختلال در جریان دریافت خدمات عمومی است که به وسیله بنگاه‌های خصوصی ارائه می‌شود. قانونگذار فرانسوی به دلیل اهمیت فعالیت‌های بخش خصوصی در همکاری و مشارکت این بخش در ارائه خدمات عمومی و از حیث تأثیر اعتصاب در این بخش بر شهروندان و استفاده‌کنندگان از خدمات عمومی، قواعد خاصی را بر اعمال حق اعتصاب وضع نموده است. بر اساس ماده ۱- ۲۵۱۲ مقررات خاصی بر کلیه کارکنان دولت و مراجع عمومی محلی مشمول قانون کار و همچنین کلیه کارکنان شرکت‌ها و سازمان‌های خصوصی عهده‌دار ارائه خدمات عمومی حاکم خواهد بود. اولین و مهم‌ترین محدودیت و شرط در اعمال حق اعتصاب برای کارکنان این بخش‌ها، مطابق ماده ۲- ۲۵۱۲ لزوم اعلام قبلی برای انجام اعتصاب است. اعلام قبلی باید وسیله نهاد سندیکایی مرتبط با کارکنان در سطوح ملی، محلی، در بین گروه‌های خاص از کارکنان یا شرکت‌ها و سازمان‌های خاص ارائه شود. این اعلام قبلی که متضمن دلایل اعتصاب و جزئیات آن (قلمرو جغرافیایی، ساعت شروع، محدود یا نامحدود بودن دوره زمانی آن) است باید ۵ روز (بدون احتساب روز شروع و روز پایان) قبل از تاریخ پیش‌بینی شده به مقام مافوق یا مدیر سازمان، شرکت یا مؤسسه مربوط ارائه شود. به علاوه، مطابق قسمت اخیر این ماده، در طی این مدت (از ارائه کتبی اعلام تا روز پیش‌بینی شده برای شروع اعتصاب) دو طرف ملزم به انجام مذاکره هستند.

مطابق ماده ۳- ۲۵۱۲، ساعت توقف و شروع مجدد کار باید به‌نحو هماهنگ و بر اساس تصمیم هماهنگ شده قبلی در میان کارکنان بخش‌های مختلف درگیر در اعتصاب بوده و به تبع آن توقف یا شروع مجدد متناوب و متوالی میان کارکنان مختلف یک نهاد یا سازمان، بخش‌های مختلف یک سازمان یا نهاد یا کارکنان نهادها و سازمان‌های مختلف داخل در یک اعتصاب خاص و واحد مورد ممنوع خواهد بود. مطابق ماده ۴- ۲۵۱۲ کارکنانی که شرایط و

1. See: Conséquences juridiques de la grève. At <http://www.booston.fr/article-consequences-juridiques-de-la-greve-119491139.html>, 11 aout 2013

مقررات فوق‌الاشعار را رعایت ننمایند، در معرض مجازات‌های پیش‌بینی‌شده در اساسنامه یا قوانین و مقررات مربوط قرار می‌گیرند. البته اعمال این مجازات‌ها پس از توجه به ملاحظات و توجیحات کارکنان مورد تعقیب (ضمن فراهم‌نمودن امکان دسترسی به پرونده تشکیل‌شده علیه آنان) امکان‌پذیر خواهد بود. این امر به نوعی شناسایی حق دفاع و الزامات و بسترهای آن (حق دسترسی به محتویات پرونده) برای کارکنان ذی‌ربط است، ضمن اینکه اعمال مجازات‌های اخراج یا تنزل رتبه باید از طریق آیین رسیدگی و مجازات انضباطی صورت پذیرد. به علاوه، در صورت صدور حکم به اخراج به دلایل مزبور، این حکم نباید حق بازنشستگی کارگران موردنظر را زایل نماید.

در خصوص تأثیر اعتصاب بر دستمزد و مزایا و سایر متعلقات دریافتی کارکنان شاغل در بخش‌های ارائه‌دهنده خدمات عمومی که تابع قوانین و مقررات قانون سال ۱۹۸۲ در خصوص حفظ بخشی از حقوق و مزایای کارکنان اشخاص حقوق عمومی، به‌ویژه کارکنان رسمی نیستند ماده ۵-۲۵۱۲ حفظ بخشی از دستمزد آنان را با عنایت به میزان توقف کار (کمتر از یک ساعت، کمتر از نصف ساعات کار روزانه و کمتر از یک روز) حسب مورد پیش‌بینی نموده است. این در حالی است که نظیر چنین تمایزی میان کارگران بخش خصوصی در نظام حقوقی انگلستان ملاحظه نمی‌شود.

در مورد نظام ایران، گفتنی است که ممکن است دولت برای انجام برخی امور عمومی مبادرت به استخدام کارمندان (تابع قوانین عام و مقررات خاص استخدامی در بخش عمومی) نکند و اشخاصی را طبق قانون کار استخدام کند. توضیح آنکه به‌موجب ماده ۱۲۴ قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸) به‌کارگیری نیروی انسانی در برخی از مشاغل که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (سابق) اعلام می‌دارد، در سقف پست‌های سازمانی مصوب و مجوزهای استخدامی بر اساس قانون کار امکان‌پذیر است. از سوی دیگر، با عنایت به سیاست دولت مبنی بر کوچک‌سازی و کاهش مداخله در امور عمومی، به نظر می‌رسد قسمت قابل‌توجهی از اشخاصی که به‌وسیله نهادهای غیردولتی بر اساس قانون کار استخدام می‌شوند، به انجام امور عمومی (به معنای عام کلمه) مبادرت می‌کنند. بدین ترتیب مشخص می‌شود در طبقه کارگران مشمول قانون کار، گروه‌های مختلفی حضور دارند: کارفرمای بخش خصوصی جهت انجام امور غیرعمومی، کارفرمای دولتی جهت انجام امور عمومی اما تحت شمول قانون کار و کارفرمای خصوصی جهت انجام امور عمومی تحت شمول قانون کار. شمول مقررات یکسان بر تمامی گروه‌های مذکور، به‌خصوص در جایی که مستخدمان به ارائه

امور عمومی می‌پردازند و در نتیجه عدم توجه به اقتضائات خاص حاکم بر ارائه امور عمومی، قابل تأمل به نظر می‌رسد.

نتیجه

در خصوص شناسایی و نظام حقوقی حاکم بر اعتصاب در نظام‌های مختلف، دو رویکرد کلی وجود دارد: رویکرد حداکثرگرا با نمایندگی نظام حقوقی فرانسه، که علاوه بر شناسایی «حق» اعتصاب، بر ماهیت «بنیادین» آن نیز تأکید دارد. رویکرد حداقل‌گرا با نمایندگی نظام حقوقی انگلستان که تاکنون بسته حمایتی جامعی را از این اقدام اجتماعی ارائه نداده است. در این نظام، گرچه اعتصاب از قلمرو رفتارهای ممنوعه کیفری خارج شد، هیچ‌گاه به سرزمین حق‌ها وارد نشده است. با وجود این می‌توان اذعان نمود که نوعی اقدام معترضانه حرفه‌ای (اقدام صنعتی)^۱ دارای برخی مصونیت‌های قانونی محدود در این نظام مورد شناسایی قرار گرفته است. شناسایی اعتصاب در بخش خصوصی ایران، سابقه چند ده ساله دارد. ماده ۱۴۲ قانون کار (مصوب ۱۳۶۹) نیز به صورت ضمنی اعتصاب را شناسایی کرده است اما به آثار حقوقی آن اشاره‌ای ندارد. شاید یکی از راهکارهای تعدیل نظام حقوقی کنونی حاکم بر روابط کارگر و کارفرما در این قانون که متضمن حمایت‌های بعضاً افراطی از کارگر در رابطه مزبور است، پیش‌بینی یک چارچوب مشخص و قانونمند برای اعمال حق اعتصاب همراه با تعدیل حمایت‌های یادشده از کارگر باشد.^۲ حمایت‌های افراطی از کارگر در رابطه موردنظر، برخلاف اهداف پیش‌بینی‌شده، با کاهش تمایل در سرمایه‌گذاری و به تبع آن، کاهش ایجاد شغل و کار از یک سو و تعطیلی کارخانه‌ها و کارگاه‌ها در پی بحران‌های اقتصادی و عدم امکان تداوم فعالیت آن‌ها از سوی دیگر، ممکن است تأثیر منفی بر جایگاه و وضعیت حرفه‌ای و اقتصادی کارگران داشته باشد. این در حالی است که اعتصاب می‌تواند علاوه بر حفظ برخی حمایت‌های حداقلی از کارگر، به عنوان ابزاری عقلانی و منعطف و عملی حسب شرایط در جهت موازنه قوا میان کارگر و کارفرما و با تشخیص کم‌وکیف و زمان و مدت آن با لحاظ منافع آنان، مورد استفاده واقع شود. در هر حال، میزان اعتصاب از دهه ۱۹۷۰ به بعد، کاهش قابل توجهی داشته است. بررسی آرای موافقین و مخالفین حمایت از اعتصاب، حاکی از آن است که آثار سوء اقتصادی و اجتماعی این

1. Industrial Action

۲. البته در برخی قوانین خاص مانند قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷/۰۸/۰۵، برخی تعدیل‌ها در رابطه مذکور پیش‌بینی شده است.

اقدام، مهم‌ترین عامل اتخاذ موضع نسبت به آن است. البته میزان این تأثیر در کشورهای مختلف، متنوع است به طوری که آثار سوء اعتصاب در نظام‌های اقتصادی پیشرفته، به مراتب کمتر از نظام‌های اقتصادی ضعیف و تک‌محصولی است. کاربست این حق توسط کارگران همواره باید با رعایت حقوق و آزادی‌های سایر شهروندان، به‌ویژه کارگران غیراعتصابی و کارفرما باشد. همان‌طور که در تنظیم این حق در بخش عمومی، بر لزوم تعادل و توازن میان این حق و اصل استمرار خدمات عمومی تأکید شده است، در مورد کارگران بخش خصوصی (و نه الزاماً غیردولتی) نیز دیوان دادگستری اروپایی بر ضرورت ایجاد تعادل میان این حق و الزامات مربوط به تضمین بازار آزاد (و همچنین حقوق و آزادی‌های سایر شهروندان) تأکید کرده است.

منابع

الف) فارسی

- بارنت، اریک، مقدمه‌ای بر حقوق اساسی، ترجمه عباس کدخدایی (تهران: میزان، ۱۳۸۲).
- حقیقی، محمدعلی، نظام روابط کار در سازمان (تهران، نشر ترمه، ۱۳۷۹).
- داوید، رنه و کامی ژوفره اسپینوزی، درآمدی بر حقوق تطبیقی و دو نظام حقوقی معاصر، ترجمه سیدحسین صفایی (تهران: میزان، ۱۳۸۴).
- زاهدی، شمس‌السادات، روابط صنعتی (نظام روابط کار) (تهران: مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۸۳).
- شریعت‌باقری، محمدجواد، «برتری معاهدات بین‌المللی نسبت به قوانین عادی» (۱۳۹۰) شماره ۵۶، مجله تحقیقات حقوقی.
- عراقی، عزت‌الله، حقوق کار (۱)، چاپ هشتم (تهران: سمت، ۱۳۸۷).
- کوریک، جیمز.آ، انقلاب صنعتی، ترجمه مهدی حقیقت‌خواه، چاپ چهارم (تهران: ققنوس، ۱۳۸۶).
- معین، محمدرضا و عباس زراعت، حقوق کار (تهران: انتشارات اندیشه‌های حقوقی، ۱۳۸۹).
- مهرپور، فرهنگ، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی، چاپ دوم (انتشارات مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۴۵).
- مهرپور، حسین، حقوق بشر در اسناد بین‌المللی و موضع جمهوری اسلامی ایران (تهران: اطلاعات، ۱۳۷۴).
- هاشمی، سیدمحمد، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی (تهران: میزان، ۱۳۸۴).

ب) انگلیسی و فرانسه

A) Books

- Deakin, Simon- Morris, Gillian S. *Labour Law*, (Portland: 2006).
- Dole, Richard F, "The State and Local Employee Collective Bargaining in the Absence of Explicit Legislative Authorization" (1969) No 4, *Lowa Law Riview*, vol 54.
- Fairbrother, Peter-Hall, David-Davies Steve-Hammer, Nikolaus-LobinaEmanuele, *The Right to Strike in Electricity Sector in EU Countries*, (The University of Greenwich: 2002).
- Stewart, Arabella and Mark, Bell , *The Right to Strike, A Comparative Perspective , A Study of National Law in Six EU States*, (Liverpool: 2008) The Institute of Employment Rights.

- Wade, William, Forsyth, Christopher, *Administrative Law*, (Oxford University Press: 2000)

B) Articles

- Cardona, Francisco. "Collective Relations in the Civil Service" (November 2006) Paris. Civil Service Dept. under the Lithuanian Interior Ministry and Sigma

- Conséquences juridiques de la grève. (2013). At: <http://www.booston.fr/article-consequences-juridiques-de-la-greve-119491139.html>, 11 août 2013

- Fabbini, Federico, Europe in Need of a New Deal: on Federalism, Free Market, and the Right to Strike (2012) Vol. 43, Georgetown Journal of International Law.

- Gernigon, Bernard- Otero, Alberto-Guido, Horacio. ILO Principles Concerning The Right to Strike, Geneva, International Labour Office.

- Grunert, John, Striking! The Source and Treatment of The Right to Strike in United States and Europe, (2012), Justice Action Center at New York Law School.

- Industrial Relations in the Public Sector, (2007), European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition.

- Kova'cs, Erika, "The Right to Strike in the European Social Charter" (2006) vol.26, Comp.Labor Law and Poly Journal, p:445.

- Servais, Jean-Michael, "The ILO Law and the Freedom to Strike", (2007), University of Toronto.

- The Right to Strike in Essential Services: Economic Implications, (11 May 2005), Parliamentary Assembly of EU, Committee on Economic Affairs and Development.

- Fabbini, Federico, "Europe in Need of a New Deal: on Federalism, Free Market, and the Right to Strike" (2012) Vol. 43, Georgetown Journal of International Law.

C) Thesis

Monkam, Alain, The UK's Right to Strike and the Political Impacts of the European Laws, (2010). LL.M.Law, University of East Anglia, School of Law.

- Wilkinson, Brain, "The Right to Strike and Irish Constitutional Law", (September 1989), Master of Laws (L.L.M.) Thesis, Toronto, Ontario, Canada, York University.