

تشکل‌های رسمی در قانون کار ایران

یک تحلیل کارگری

تشکل‌های رسمی در قانون کار ایران

قانون کار

قانون کار سندی است که برای تنظیم روابط میان کارگران و سرمایه‌داران در واحدهای اقتصادی، توسط دولت‌ها تدوین می‌گردد. این قانون در هنگام پیدایش جوانه‌های تولید سرمایه‌داری تفاوتی چشمگیر با قوانین کار امروز داشت و در هر کشور تحول مخصوص به خود را از سرگذرانده است. علی‌رغم این تفاوت‌ها، پیش‌برنده‌ی این تحول، ستیز میان کارگران و سرمایه‌داران و ملزومات تکامل شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری بوده است.

در آغاز پیدایش نظام سرمایه‌داری، تجمع کارگران و وسایل تولید در زیر یک سقف و تولید ارزش اضافی تحت مدیریت یک سرمایه‌دار در زمینه‌ای ممکن گردید که با جداشدن تولیدکنندگان از وسایل تولید شناخته می‌شود. جمعیتی که به فروشندگان نیروی کار تبدیل شدند منشأهای متفاوتی داشتند که عمده‌ترین آنان دهقانان جدا شده از زمین‌هایی بودند که بر روی آن کار می‌کردند. واگذاری املاک دولتی به سوداگران به قیمت ناچیز و غضب اجباری

زمین‌های اشتراکی از روندهای مشترکی است که در کشورهای مختلف، به مهاجرت اجباری روستاییان به شهر برای فروش نیروی کار منجر گردید. در کشورهای مختلف، این فرآیند جدایی در زمان‌ها و شیوه‌های متفاوتی محقق گردید. برای نمونه در انگلستان، جنبش اصلاح مذهبی در قرن شانزدهم، یکی از عواملی بود که روند جداسازی دهقانان از زمین کشاورزی را تسریع کرد. این تسریع از طریق چپاول زمین‌های کلیسای کاتولیک و واگذاری آن به سوداگران صورت گرفت. پس از فروپاشی قدرت کلیسای کاتولیک به عنوان مالک اعظم زمین در انگلستان، بسیاری از روستاییان فقیر که در آن زمین‌ها به صورت موروثی به زراعت می‌پرداختند، بیرون رانده شدند و به خیل فروشندگان نیروی کار پیوستند.^۱ این نمونه برای نشان دادن این است که در هر کشور با توجه به تاریخ و فرهنگ متفاوت، این روند به روش‌های گوناگونی صورت گرفته است. مثلاً دیگر جمعیت فروشندگان نیروی کار به عنوان جمعیتی بالقوه برای کار در کارگاه‌های تولیدی، استادکارانی بودند که در کارگاه‌های کوچک خود توان رقابت با تولید کارگاهی نوظهور را نداشتند و با ورشکستگی مجبور به پیوستن به کارگاه‌های سرمایه‌داران و کار مزدبگیری می‌شدند.

در این دوران، زندگی و کار در چارچوب ضوابط سخت‌گیرانه‌ی کارگاه‌ها که سرمایه‌دار بر انجام آن نظارت می‌کرد با زندگی روستایی دهقانان سابق و خدم و حشم اربابان روستا سازگاری نداشت. از این رو قوانینی توسط دولت‌ها تصویب می‌شد که با زور و سرکوب جمعیت

۱ سرمایه جلد یکم، کارل مارکس، ترجمه حسن مرتضوی، انتشارات آگاه، ۱۳۸۶، فصل ۲۴ ص ۷۳.

رانده شده از روستا را به کار در کارگاه‌های تولیدی وادار کنند. ذکر چند نمونه روشنگر موضوع است:

در انگلستان در سال ۱۵۳۰ برای افراد تنومند و سالم که به کاری مشغول نبودند حکم شلاق و در صورت تکرار مجازات‌های شدیدتری از جمله اعدام تجویز می‌گردد. در سال ۱۵۴۷ قانونی تصویب می‌گردد که فرد سر باز زننده از کار، به بردگی برای فردی محکوم می‌شود که این امتناع از کار را گزارش کرده است.^۲ علاوه بر قوانین ارباب‌آور برای اجبار کارگران برای پذیرش شرایط جدید کار، قوانین در مورد میزان مزدها نیز آشکارا مطابق با خصلت‌های نظام سرمایه‌داری در دوران طفولیت خود تصویب می‌گردید. در انگلستان در آن دوران (قرن ۱۴ تا اواخر قرن ۱۸ میلادی^۳)، قانون حداکثر مزد به جای قانون رایجی وجود داشت که امروزه حداقل مزد نامیده می‌شود. پرداخت و همچنین دریافت مزدهایی بالاتر از میزان مقرر مجازات زندان را در پی داشت. مشابه آن، مدت زمان کار روزانه است که بر خلاف امروز حداکثری برای آن تعیین نمی‌شد و قوانین، استفاده از کارگران را برای بیشترین ساعات ممکن، مجاز می‌شمردند. تامین کسب سود مناسب، سرمایه‌داران را به تصویب چنین قوانینی برای تنظیم مزدها و زمان کار توسط دولت نیازمند می‌کرد و همراه با آن تصویب قوانینی را ضروری می‌ساخت که با سرکوب آشکاری کارگران را مجبور به پذیرش چنین شرایطی سازد و راه هرگونه اتحاد و مبارزه را بر

۲ همان، ص ۷۸۷.

۳ در سال ۱۷۹۶ برای اولین بار حداقل قانونی مزدها برای کارگران کشاورزی در انگلستان پیشنهاد شد. در سال ۱۸۱۳ قانون تنظیم مزدها به سیاق گذشته لغو گردید. تنها در سال ۱۹۰۹ بود که این کشور برای اولین بار به طور سراسری قانون حداقل مزد را تصویب نمود و پس از آن در کشورهای صنعتی دیگر نیز همین روند پی گرفته شد.

روی آن‌ها ببندد. جرم انگاشتن هرگونه متشکل شدن کارگران و اعتراض به وضعیت مزدها و زمان کار نیز از مواد قوانین چنین دورانی بوده است.

آنچه موجب تحول قانون کار در زمینه‌ی مزد، ساعت کار و تشکل‌های کارگری شد را باید در دگرگونی‌های مبارزه‌ی طبقاتی، مبارزه‌ی میان طبقه‌ی کارگر و طبقه‌ی سرمایه‌دار جستجو کرد. نارضایتی کارگران در اشکال مختلف مبارزه‌ی کارگران بروز می‌کرد و به تدریج از سطح غریزی و واکنشی به سطح آگاهانه ارتقا می‌یافت. کارگران قدرت یافتن برای تغییر وضعیت زندگی و کار خود را در اتحاد می‌یافتند. وجود چنین رویکردی در اعتراضات طبقه‌ی کارگر زنگ خطری را برای طبقه‌ی سرمایه‌دار به صدا در آورده بود و این خود مهم‌ترین عامل در عقب‌نشینی سرمایه‌داران از مواضع خود در تمام طول تاریخ سرمایه‌داری بوده است.

در جبهه‌ی مقابل، طبقه‌ی سرمایه‌دار علاوه بر این زنگ خطر، بنیان‌های اجتماعی‌ای را که برای کسب سود او ضروری بود، با فلاکت فزاینده‌ی کارگران در معرض فروپاشی می‌دید. در صورت نابودی بنیان‌های اجتماعی‌ای که حداقل‌هایی را برای پرورش نیروی کار فراهم می‌کند، نه نیروی کاری برای استثمار وجود خواهد داشت و نه خریداری برای محصولات این استثمار. بنابراین دولت‌های سرمایه‌داری به عنوان حافظان منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار و پیش‌برنده‌ی تکامل شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری، برای تبدیل این عقب‌نشینی‌ها به سلطه‌ای فراگیرتر از پیش تلاش نمودند. آن‌ها با تصویب قوانین مربوط به ایمنی و بهداشت محیط کار، حداقل مزد، محدودیت ساعت کار در کنار حفظ بنیان‌های اجتماعی استثمار، از نابودی مشروعیت خود جلوگیری کردند. پس از آن استثمار را نه بر اساس اجبار و سرکوبی آشکار بلکه بر اساس نظمی به ظاهر

عقلانی پیش می‌برند. حفاظت از منافع سرمایه‌داران از طرف دولت هم‌اکنون پنهان می‌شود و خود را در قالب حمایت از منافع کل جامعه نشان می‌دهد.

این جدال طبقاتی در زمینه‌ای به تغییر قوانین کار منجر شد که تکامل نظام سرمایه‌داری، امکان استخراج سود بیشتر را از طریق افزایش بارآوری کار به جای طولانی کردن زمان کار فراهم کرده بود. ورود ماشین‌آلات صنعتی و تغییر در سازماندهی کار از طریق تقسیم کار، بارآوری کار را افزایش داد. افزایش بارآوری، سرعت تولید ثروت اجتماعی را افزون‌تر کرد و به انباشت بیشتر این ثروت در دست عده‌ی قلیل‌تری کمک نمود. در نتیجه زمینه‌ای فراهم شد که حتی با کاهش مدت زمان کار روزانه، بخشی از کار روزانه‌ی کارگران که ارزش اضافی برای سرمایه‌داران می‌آفریند از قبل هم بیشتر شود. این زمینه که جدال طبقاتی در آن رخ می‌داد به تصویب قوانین کار جدیدی منجر شد و خود تصویب این قوانین نیز گسترش این زمینه را سرعت بخشید. به اینگونه که ابتدا در بخش‌های ویژه‌ای که بارآوری بالا بود، سرمایه‌داران ملزم به رعایت قانون کار شدند اما رقابت میان سرمایه‌داران موجب شد که قوانین فراگیر شود و این فراگیری، سرمایه‌داران بخش‌های عقب‌مانده‌تر را ملزم به استفاده از تکنولوژی و تجدید آرایش سازمان کار نمود و بدین ترتیب خود این قوانین تکامل شیوه‌ی تولید را گسترش دادند. لازم به ذکر است که این خود فرآیندی پرفراز و نشیب و همراه با مقاومت بخشی از سرمایه‌داران در مقابل قوانین کاری بود که ساعت کار را محدود می‌کرد و حداقلی از مزد را مقرر می‌داشت.

حق داشتن تشکل‌های کارگری، مانند حق داشتن حق رای برای کارگران در اواخر قرن ۱۹ در اروپا به تدریج در اثر مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر به رسمیت شناخته شد. این جدال آینده در قرن بیستم بود که تعیین می‌کرد که کدام طبقه چنین تغییراتی را به نفع غلبه بر دیگری به کار

خواهد برد. جدالی که در قرن ۲۱ با تمام دگرگونی‌هایی که جهان از سر گذرانده است، همچنان جاری است. جدالی که در آن طبقه‌ی کارگر می‌ستیزد تا امتیازات حقوقی را به پلی برای افزایش آگاهی و قدرت طبقاتی تبدیل کند و طبقه‌ی سرمایه‌دار می‌ستیزد تا با هضم و جذب اعتراضات کارگری در چارچوب قانونی مشروعیت خود را حفظ نماید.

در ایران نطفه‌های تولید سرمایه‌داری در اواسط قرن ۱۹ میلادی به واسطه‌ی گسترش نفوذ امپریالیسم انگلستان و روسیه شکل گرفت.^۴ در این دوران دهقانان رانده شده از زمین به میزان زیادی به شهرهای کشورهای اطراف مانند باکو و یا داخل ایران برای فروش نیروی کار در کارگاه‌ها روانه شدند. با پیروزی انقلاب مشروطه کارگران نیز مانند بخش اعظمی از مردم از حق انتخاب کردن و انتخاب شدن در مجلس شورای ملی محروم بودند تا اینکه در سال ۱۲۹۰ شرط مالکیت برای رای دهندگان لغو گردید. از شروع انقلاب مشروطه اعتراض و اعتصاب کارگران بر سر بهبود شرایط کار آغاز گردید اما هیچ قانون کاری تا سال ۱۳۲۸ برای تنظیم رابطه‌ی کارگر و سرمایه‌دار در مجلس تصویب نگردید. در این سال‌ها مقررات موردی توسط دولت ابلاغ می‌گردید برای نمونه در واکنش به وضعیت اسف بار کارگاه‌های قالیبافی در کرمان "حکومت در این امر دخالت نمود و قوانینی را برای اجرا شدن در کارگاه‌های قالیبافی کرمان وضع نمود

۴ قرارگیری ایران در متن سرمایه‌داری جهانی در ابتدا با دگرگونی تولید کشاورزی به شکل تولیدی که هنوز سرمایه‌دارانه نبود اما برای بازار سرمایه‌داری جهانی تولید می‌کرد، صورت گرفت. مسیر پر فراز و نشیبی برای رشد نطفه‌های تولید سرمایه‌داری از این مقطع که با استثمار شدیدتر دهقانان همراه بود و مقدمه‌ی جدایی آن‌ها را از زمین فراهم کرد تا زمانی که تولید صنعتی در شهرهای ایران فراگیر شود و نیروی کار آزاد شده! جذب کارگاه‌ها و کارخانه‌های شهر شوند، طی شد.

و در فروردین ۱۲۹۲ انتشار داد. اقدام حکومت با خشم و غضب کارفرمایان روبه‌رو شد. آن‌ها علیه این قانون به کنسول‌گری انگلیس روی آورده، آن‌جا بست نشستند. شمار بست نشینان تا چند صد نفر هم رسید^۵. سلیمان میرزا اسکندری نماینده دوره چهارم مجلس شورای ملی در ۱۳۰۰ درباره لزوم وجود قانون کار اینگونه نطق نمود: "داشتن قانون استخدام برای ادارات و بالاخره داشتن یک قانون برای روابط بین کارگر و کارفرما، تا تکلیف همه‌ی مردم درست شود و اسباب رفاه و آسایش عموم حاصل آید..."^۶ که با واکنش نمایندگان مبنی بر اینکه در ایران کارگر نداریم روبرو گردید. در همین دوران اتحادیه‌های کارگری پیرامون مطالبات همچون کاهش ساعت کار، داشتن حق بیمه‌ی درمانی، بهبود بهداشت محیط کار و ... شکل گرفتند و شورای مرکزی اتحادیه‌ها را تشکیل دادند تا اینکه در سال ۱۳۰۲ رضاخان تمام اتحادیه‌های کارگری را توقیف کرد. در سال‌های ۱۳۰۹ و ۱۳۱۳ هیئت وزیران مقرراتی را برای شرایط کار از جمله ایمنی و بهداشت در محیط کار ابلاغ نمود. در این مقررات بحثی پیرامون حق تشکل‌یابی کارگران مطرح نشده است. تا اینکه در سال ۱۳۱۵ ماده ۴۷ نظام‌نامه کارخانه‌ها و موسسات صنعتی مصوب هیئت وزیران "به صراحت فعالیت جمعی و اعتصاب به شرح زیر ممنوع اعلام شده بود:

۵ شوق یک خیز بلند (نخستین اتحادیه‌های کارگری در ایران ۱۲۸۵-۱۳۲۰)، جلیل محمودی و ناصر سعیدی، نشر

قطره، ص ۵۲.

۶ همان، ص ۱۶۴.

مزدور باید از دسته‌بندی و موضعه و کارهایی که موجب اخلال در امور کارخانه و پیشرفت کار شود خودداری نماید.^۷

در سال ۱۳۲۵، قوام به عنوان نخست وزیر وقت در واکنش به قدرت یافتن سازمان‌های کارگری تحت رهبری شورای متحده مرکزی کارگران و رهبری اعتصاب‌های قدرتمند، تدوین قانون کار جامعی را در دستور کار قرار داد. در این سند که به تصویب هیئت وزیران وقت رسید، مواردی هم چون تعیین حداقل دستمزد بر اساس هزینه‌های زندگی در هر منطقه، محدودیت ساعت کار به هشت ساعت و حق تشکلیابی کارگران در نظر گرفته شده بود. دولت با این قانون ضمن تنظیم رابطه‌ی کارگر و سرمایه‌دار با ارائه مواد هم چون ماده ۲۳ که در آن حق انحلال اتحادیه‌ها را در صورت اخلال در امنیت ملی به دادگاه‌ها سپرده بود، قصد کنترل جنبش عروج‌یابنده‌ی کارگری را نیز داشت. حق تشکلیابی در قانون آزمایشی که در سال ۱۳۲۸ در مجلس شورای ملی تصویب شد نیز به رسمیت شناخته شده بود. در حالی که در عمل پس از انحلال شورای متحده‌ی مرکزی کارگران در سال ۱۳۲۷ به بهانه‌ی ترور شاه، قدرت سازمان‌های کارگران به شدت تضعیف شده بود.

پس از کودتای آمریکایی ۲۸ مرداد و سرکوب سازمان‌های کارگری و تحمیل فضای امنیتی در کارخانه‌ها، در سال ۱۳۳۷ قانون کاری در زمان دولت منوچهر اقبال تصویب گردید که در آن نیز دولت حافظ منافع سرمایه‌داران نمی‌توانست حق تشکلیابی را به رسمیت نشناسد. دیگر در این زمانه جدال طبقه‌ی کارگر و طبقه‌ی سرمایه‌دار بر سر تحمیل نگاه طبقه‌ی خود بر

۷ کارگران بی طبقه (توان چانه‌زنی کارگران در ایران پس از انقلاب)، علی‌رضا خیراللهی، انتشارات آگاه،

این حقی است که مورد پذیرش همگانی است. سازمان جهانی کار^۸ نهادی است که پیگیر رواج پذیرش چنین حقی در قوانین تمام کشورهای جهان بود. پیگیری‌ای که به هدف همسان‌سازی سرمایه‌های کشورهای جهان در رقابت بین‌المللی در استثمار نیروی کار و هم‌چنین تکامل شیوهی تولید سرمایه‌داری در سطح جهانی صورت می‌گرفت. طبقه‌ی سرمایه‌دار در هر کشوری از طریق دولت خود در واکنش به نارضایتی‌های کارگران و فشار سرمایه جهانی، در حین پذیرش چنین حقی به محدود کردن و وابسته سازی چنین تشکل‌هایی به خود می‌پردازد تا مبارزات کارگری را منحرف و محدود به چانه‌زنی‌های در چارچوب قوانین سرمایه سازد. دولت ایران نیز در آن دوره با اضافه کردن ماده‌ی ۲۹ راه را برای سرکوب اتحادیه‌های غیر وابسته به سیاست‌های حکومت باز می‌گذارد: "سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون‌ها حق دخالت در امور سیاسی را ندارند و فقط در موارد حفظ منافع حرفه‌ای و اقتصادی خود می‌توانند نسبت به احزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند."^۹

پس از سرنگونی سلطنت پهلوی، سازمان‌های کارگری در پی تلاش‌های کارگران برای متشکل شدن در جهت منافع طبقاتی خود رشد یافتند. طبقه‌ی سرمایه‌دار که در پی احیاء انباشت سرمایه بود چنین سازمان‌یابی را بر نمی‌تافت. شورای اسلامی کار نهادی بود که برای مقابله و سرکوب تشکل‌های کارگری برآمده از محیط کار پیش از تصویب قانون کار شکل گرفته بود. علاوه بر سرکوب، هدایت خواسته‌های کارگران در چارچوبی که مخل منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار نباشد، وجه دیگری از کارکرد چنین نهادی بود. در واقع این نوع تشکل‌ها شعارهای کارگری را

⁸ International Labour Organization(ILO)

۹ همان، ص ۳۴.

به گونه‌ای بیان می‌کردند که منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار را تأمین کند. سرکوب و کانالیزه کردن اعتراضات کارگری دو وجه کارکرد شورای اسلامی بودند که در دوره‌های ابتدایی‌شان وجه سرکوب بر آن غالب بوده است.

در سال ۱۳۶۹، قانون کار پس از فراز و نشیب فراوان که شامل مبارزات سازمان‌یافته کارگران در سال‌های اولیه‌ی سرنگونی سلطنت، سرکوب سازمان‌های کارگری و برآمدن تشکل‌های کارگری وابسته و جدال میان جناح‌های سیاسی طبقه‌ی سرمایه‌دار بود، در نهایت از طریق تشکیل نهاد تشخیص مصلحت نظام به علت اختلاف افتادن میان شورای نگهبان و مجلس تصویب گردید. جناحی از طبقه‌ی سرمایه‌دار معتقد بود که برای تنظیم روابط میان کارگر و سرمایه‌دار نیازی به تصویب قانون نیست و دو طرف ماجرا می‌توانند بر سر مزد، مزایا و شرایط کار به توافق برسند. شورای نگهبان نیز از همین دید دخالت دولت و تصویب قانون کار را غیر شرعی می‌دانست. در سال‌های ابتدایی پس از سرنگونی شاه که سازمان‌های کارگری فعالیت گسترده‌ای داشتند، کارگران برای تحمیل منافع خود به دولت و مجلس مداخله می‌کردند. اما در سال ۶۹ نشانی از مبارزه سازمان‌یافته‌ی طبقه‌ی کارگر نبود ولی با این حال قانون کار تصویب گردید و در فصل ششم آن سه نوع تشکل کارگری به رسمیت شناخته شد. علت تصویب این قانون بر خلاف نظر جناحی از طبقه‌ی سرمایه‌دار را باید در این جستجو کرد که نظام سرمایه‌داری دیگر نمی‌توانست به دوران طفولیت خود برگردد. از این منظر اصرار تشکل‌هایی مانند خانه‌ی کارگر و شوراهای اسلامی کار را برای تصویب قانون نه در حمایت از منافع کارگران بلکه حمایت از جناحی از طبقه‌ی سرمایه‌دار جستجو کرد که وجود قانون برای رابطه‌ی کارگر و سرمایه‌دار را پیش شرط تکامل شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری بر اساس افزایش بارآوری کار می‌دید.

جناحی از طبقه سرمایه‌دار که ناممکن بودن بازگشت به دوران طفولیت سرمایه‌داری و ضرورت وجود تشکل‌های کارگری که مطالبات و دغدغه‌های کارگری را به نفع منافع طبقه سرمایه‌دار هدایت نماید، درک نموده بود. پس از آن تمامی جناح‌های داخل حکومت با پذیرش چنین ضرورتی تلاش برای تغییر و تفسیر قانون به گونه‌ای کردند که هرچه بیشتر منافع طبقه‌ی سرمایه‌دار را پوشش دهد. این موضوع به مواد مربوط به فصل ششم قانون کار که مربوط به تشکل‌های کارگری است نیز توسعه پیدا کرده است. به گونه‌ای که جناح‌های سیاسی در متن درگیری‌های سیاسی به احیاء و ایجاد تشکل‌های نامبرده در این فصل نمودند.

معرفی تشکل‌های رسمی قانون کار

فصل ششم قانون کار^{۱۰} شامل مواد ۱۳۰ تا ۱۳۸ مربوط به تشکل‌های کارگری و کارفرمایی است. بر اساس تبصره‌ی ۴ ماده‌ی ۱۳۱ "کارگران یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده‌ی کارگران را داشته باشند." در کنار این سه تشکل، در ماده‌ی ۱۳۰ تشکل انجمن اسلامی که هدفش "تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی" است معرفی می‌گردد. در متن قانون سه تشکل نامبرده به عنوان نهادهایی برای پیگیری وضعیت صنفی کارگران واحد معرفی می‌گردند و از این رو در این بخش به بررسی این سه تشکل پرداخته می‌شود.

۱۰ سایت وزارت کار - <https://rkj.mcls.gov.ir/fa/moghararaat/ghavanin/ghanoonkar->

قانون مربوط به شورای اسلامی کار پیش از قانون کار، در سال ۶۳ به تصویب رسید و بنابراین در قانون کار با استناد به آن قانون به این تشکل ارجاع داده می‌شود. انجمن صنفی در ماده ۱۳۱ اینگونه معرفی می‌شود: در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران^{۱۱} و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می‌توانند مبادرت به تشکیل انجمن‌های صنفی نمایند. "سومین مورد که مربوط به نمایندگان کارگران است، تنها در تبصره‌ی ماده مذکور (تبصره ۳ ماده ۱۳۱) معرفی گردیده است. در قانون برای شرح وظایف و اختیارات انجمن صنفی و نماینده‌ی کارگران به آیین‌نامه‌هایی ارجاع داده می‌شود که توسط هیئت وزیران به تصویب می‌رسد که در بخش معرفی این تشکل‌ها به آن‌ها خواهیم پرداخت.

در قانون برای هر سه مورد، "به منظور هماهنگی در انجام وظایف محوله و قانونی" به این نهادها اجازه‌ی برپایی تشکل استانی و کشوری داده شده است. در تبصره‌ی ۱ ماده ۱۳۱، این امکان برای انجمن‌های صنفی دیده شده است که "نسبت به تشکیل کانون انجمن‌های صنفی در استان و کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام نمایند." این امکان برای شورای اسلامی کار در ماده‌ی ۱۳۵ آورده شده است که بر طبق آن "شوراهای اسلامی کار می‌توانند نسبت به تشکیل کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در استان و کانون عالی هماهنگی

^{۱۱} - "احزاب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی و انجمن‌های اسلامی یا اقلیت‌های دینی شناخته شده آزاداند، مشروط به این که اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ کس را نمی‌توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آن‌ها مجبور ساخت."

شوراهای اسلامی کار در کل کشور اقدام نمایند." در مورد نماینده کارگران به صورت مستقیم اشاره‌ای نشده است اما در ماده ۱۳۶ از نهادهای به عنوان مجمع عالی نمایندگان به عنوان نهادی مربوط به کل کشور نام برده می‌شود که در کنار کانون عالی شوراهای اسلامی و کانون عالی انجمن‌های صنفی نهادهایی هستند که نمایندگان کارگران در مجامعی مانند "سازمان جهانی کار، هیأت‌های تشخیص، هیأت‌های حل اختلاف، شورای عالی تأمین اجتماعی، شورای عالی حفاظت فنی و نظایر آن" از طریق آن‌ها انتخاب می‌گردند. لازم به ذکر است که این سه نهاد کشوری ذکر شده در قانون به ترتیب در سال‌های ۱۳۸۵، ۱۳۸۹ و ۱۳۸۷ تأسیس گردیدند.^{۱۲} در قانون محدوده‌ی وظایف و اختیارات سه نهاد سراسری به آیین‌نامه‌هایی استناد دارد که توسط هیئت وزیران به تصویب می‌رسد. در انتها در ماده ۱۳۸ اشاره می‌شود که "مقام ولایت فقیه در صورت مصلحت می‌تواند در هر یک از تشکل‌های مذکور نماینده داشته باشد."

با معرفی مواد قانون به سراغ بررسی جزئی‌ترین تشکل‌ها می‌رویم.

شورای اسلامی کار

پس از سقوط نظام شاهنشاهی در بهمن ۵۷، کارگران به پشتوانه‌ی نقش عمده‌شان در این دگرگونی، به تشکیل و احیاء سازمان‌های کارگری اقدام کردند. در این مقطع تعداد سندیکاها افزایش پیدا کرد و شوراهای کارگری در بسیاری از صنایع قدرت بسیاری یافتند به گونه‌ای که در برخی کارخانه‌ها به طور کامل کنترل تولید را در دست داشتند. سازمان‌یابی کارگران مانعی

۱۲ کارگران بی طبقه، ص ۵۱.

در برابر احیاء انباشت سرمایه در ایران محسوب می‌شد و در نتیجه نمایندگان سرمایه از جناح‌های گوناگون سیاسی با روش‌های گوناگون به محدود کردن، به انحراف کشاندن و سرکوب سازمان‌های کارگران مبادرت کردند. برای نمونه مهدی بازرگان نخست وزیر دولت موقت از همان ابتدا در محدود کردن اعتراضات کارگران از هیچ اقدامی فروگذار نکرد. در بخشنامه‌ای از طرف نخست وزیر که در کیهان در ۱۳۵۸/۰۲/۳ منتشر شد می‌خوانیم:

" تحریک‌ها و توقعات فوق باعث شده است که برنامه‌های عمرانی دولت و چرخ‌های اقتصادی کشور، آن طور که انتظار و احتیاج است به گردش در نیاید و بنابراین **زندگی مردم و ضروریات مملکت به جریان نیافتاده**، پرداخت دستمزدها و سفارش‌ها مواجه با مشکلات گردد. بدیهی است که **راه‌اندازی کارگاه‌ها و کارخانجات به خاطر سودرسانی به کارفرمایان نبوده و منظور اصلی رفع بیکاری می‌باشد** که از مهم‌ترین مسایل دولت موقت انقلاب و از خواست‌های خود شماست. کارگران محترم توجه دارند که **نه کارفرماها و نه دولت، روی گنج قارون نخواییده‌اند** و تا کارهای عمرانی و تولیدات صنعتی و فعالیت‌های تجاری که منابع مالی خصوصی و بخش دولتی هستند، به وضع صحیح برنگردند، محلی برای پرداخت هزینه‌ها و دستمزدها و حقوق‌ها وجود نخواهد داشت. اعتصاب‌ها و فشارهایی که برای مطالبات قانون کار صورت می‌گیرد و یا دخالت‌هایی که از طرف کمیته‌های اعتصاب و یا شوراهای کارکنان و نظایر آن در مدیریت موسسات و اعتصابات به عمل می‌آید و بی‌نظمی و یا تعطیل در کارگاه‌ها و کارخانجات بوجود می‌آورد، **اعمال ضدانقلاب** محسوب می‌شود و اختلال در کار مملکت و دشمنی با ملت است. بدین وسیله اخطار می‌شود که تکرار چنین تحریکات و عملیات، غیرقابل تحمل بوده و دستور داده شد که در کارگاه‌ها و

کارخانجاتی که دچار توقف و تعطیل می‌گردند، پرداخت دستمزدها هم متوقف شود و کسانی که عامل دخالت‌های ناروا و توطئه و تحریک‌های ضد انقلاب شناخته شوند یا شکایتی از آنها برسد، تحت تعقیب قانونی شدید قرار گیرند."

ادبیات این بخشنامه دربردارنده‌ی نکاتی است که در طول تاریخ دولت‌های سرمایه‌داری در مواجهه با رشد سازمان‌یابی کارگران بر زبان می‌آورند و در اینجا به عیان‌ترین شکل بیان شده است:

۱. نشان دادن اینکه اعتصاب و اعتراض کارگران زندگی مردم و حیات کشور را به خطر انداخته است.

۲. نشان دادن اینکه خواسته‌ی پایان اعتصاب به نفع خود کارگران است و طبقه سرمایه دار و دولت متبوعش به دنبال سود نیستند و به عبارت دیگر نشان دادن منافع سرمایه‌داران در پیوند با منافع کل جامعه. سرمایه‌داران و دولتشان همیشه انگیزه‌ی کسب سود را در پشت الفاظی چون کارآفرینی، پیشرفت تولید و صنعت پنهان می‌کنند.

۳. نشان دادن وضعیت بد اقتصادی دولت و کارفرماها که توان پرداخت دستمزد را ندارند

۴. و در انتها تهدید کردن به بیکارسازی و برخورد امنیتی به اتهام ضدانقلاب پس از این بخشنامه بسیاری از تشکل‌های کارگری مورد حمله‌ی کمیته‌ها قرار گرفتند و مبارزین کارگری به زندان افتادند. جناح سیاسی دیگر حکومت که در حزب جمهوری اسلامی متشکل شده بود، برای امتداد دادن این سرکوب در محیط‌های کار به کمک شاخه‌ی کارگری خود به تاسیس شوراهای اسلامی کار در واحدهای تولیدی هم‌چون شرکت پارس خودرو و

اکباتان اقدام کرد. علی‌رضا محجوب چهره‌ای بود که در این اقدامات نقش مهمی ایفا کرد. اقدام دیگر این جریان تصرف خانه کارگر بود. در ابتدای دهه‌ی ۶۰، با ثبات یافتن دولت جمهوری اسلامی و شروع جنگ، از انتخابات تشکل‌های مستقل کارگری جلوگیری شد و به موازات آن، شوراهای اسلامی توسط قانون مصوب سال ۱۳۶۳ مشروعیت قانونی یافت.^{۱۳} لازم به ذکر است که این قانون پیش از به تصویب رسیدن قانون کار در سال ۱۳۶۹ تصویب گردید و این نشان از ضرورت سیاسی‌ای دارد که در ابتدا به آن اشاره شد. ضرورت سیاسی سرکوب و به انحراف کشاندن مبارزه طبقه کارگر. با مروری بر مواد و تبصره‌های این قانون و همچنین قانون کار مصوب سال ۶۹ بیشتر به هدف تشکیل شورای اسلامی کار پی می‌بریم.

در ماده ۱ این قانون هدف از تشکیل شورای اسلامی کار اینگونه بیان شده است:

"به منظور تأمین **قسط اسلامی** و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد **هماهنگی در پیشرفت امور** در واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات، شورایی مرکب از نمایندگان کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و **نماینده مدیریت** به نام شورای اسلامی کار تشکیل می‌گردد"

این ماده نشان می‌دهد که شورای اسلامی تشکل مختص کارگران نبوده و نماینده‌ی سرمایه‌دار واحد اقتصادی نیز در آن عضویت دارد. در این ماده، هدف شورای اسلامی نه پیگیری منافع کارگران در واحد اقتصادی و بیان مستقل دادن به آن بلکه ایجاد نوعی سازش میان

^{۱۳} سایت وزارت کار -

سرمایه‌داران و کارگران واحد بیان شده است. علاوه بر این هدف‌گذاری، میزان تأثیر‌گذاری شورا در این هدف نیز در تبصره‌ی ۳ همین ماده محدود به ارائه پیشنهاد به مدیریت شده است: "تصمیمات و مصوبات این شورا باید در چهارچوب این قانون باشد و در امور مربوط به وظایف مدیریت نظرات خود را به صورت **پیشنهاد** مطرح می نماید"

در ماده ۱۳، هدف سازش میان کارگران و سرمایه‌دار، در قالب واژه‌هایی مانند افزایش همکاری و دستیابی به میزان تولید پیش‌بینی شده و ارائه اطلاعات به مدیر واحد آشکار می‌شود:

الف) ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد به منظور پیشرفت سریع امور

ب) همکاری با انجمن اسلامی در بالابردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های فرهنگی اجتماعی و سیاسی

ج) بالابردن آگاهی کارکنان در زمینه‌های اقتصادی، فنی، حرفه‌ای و نظایر آن

د) نظارت بر امور واحد به منظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به مسئولین مربوطه

تبصره - اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد گردد.

ه) همکاری با مدیریت در تهیه برنامه‌ها به منظور پیشبرد امور واحد

و) بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسایی‌های واحد و پیگیری موارد حقه

ز) تلاش در جهت گسترش امکانات رفاهی و حفظ حقوق قانونی کارکنان واحد

ح) بررسی و شناخت کمبودها و نارسایی‌های واحد و ارائه اطلاعات به مدیر یا هیأت

مدیره

دو نکته در اینجا حائز اهمیت است:

۱. شورای اسلامی نهادی است که با ایجاد هماهنگی و گزارش نارسایی‌ها به مدیریت به کنترل کارگران و افزایش بهره‌وری می‌پردازد.
۲. مطابق تبصره، آنجایی که برای شورا وظیفه‌ی نظارتی عنوان شده است، با قید معنی‌دارِ عدم توقف امور کارخانه محدود شده است.
در ماده ۱۹ این قانون حوزه‌ی عملکردی که شورا با ارائه‌ی پیشنهاد به مدیریت می‌تواند تأثیرگذار باشد اینگونه توصیف شده است:
"شورا با رعایت مقررات نسبت به موضوعات مشروح زیر، **نظر مشورتی** خود را به مدیریت ارائه دهد:
الف) ساعات شروع و پایان کار و استراحت و توزیع اوقات کار در هفته
ب) موعده و محل و نحوه پرداخت مزد یا مزایا
ج) تخصص مشاغل افراد
د) تعیین نرخ‌های کارمزدی و پاداش‌های کارکنان بر اساس قوانین آیین نامه کار
ه) ترتیب استفاده فردی یا جمعی کارکنان از انواع مرخصی
و) اتخاذ تدابیر برای پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار
ز) تنظیم برنامه و سازماندهی خدمات اجتماعی مربوط به واحد
ح) تدوین ضوابط استفاده از خانه‌های سازمانی واحد"
روند تعیین صلاحیت داوطلبان نمایندگی شورای اسلامی در کنار چارچوب پیش‌بینی شده برای فعالیت آن، بیش از این‌ها آشکارساز جهت‌گیری شورای اسلامی به سوی منافع سرمایه‌داران و دولت متبوعشان است. مواردی همچون "اعتقاد و التزام عملی به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری

به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران"، "عدم گرایش به احزاب و سازمان‌ها و گروه‌های غیر قانونی و گروه‌های مخالف جمهوری اسلامی" که در ماده ۲ آورده شده است، دستاویزی برای عدم احراز صلاحیت داوطلبان نمایندگی توسط هیئت تشخیص صلاحیت است. داشتن تابعیت ایران از دیگر موارد لازم برای احراز صلاحیت است که کارگران مهاجر به ایران را از نماینده شدن محروم می‌کند. هیئت تشخیص که مرجع رسیدگی به تعیین صلاحیت است که در تبصره‌ی این ماده معرفی می‌شود متشکل است از: نماینده‌ی وزارت کار، نماینده‌ی وزارتخانه مربوطه و نماینده‌ی منتخب مجمع کارکنان. بدین ترتیب دولت سرمایه‌داری با ۲ نماینده به طور عملی کنترل کامل را بر تعیین صلاحیت داوطلبان دارد و در کنار موارد دیگر وابستگی این تشکل به دولت را نشان می‌دهد. این وابستگی با معرفی هیئت تشخیص انحراف در ماده ۲۲ این قانون به بالاترین میزان می‌رسد. این هیئت منطقه‌ای مرکب از ۷ نفر شامل، "سه نماینده شورای اسلامی کار به انتخاب شوراهای منطقه، سه نفر از مدیران واحدهای منطقه به انتخاب خود آنان و یک نفر نماینده از وزارت کار و امور اجتماعی" است. در ماده ۲۴ علاوه بر وظیفه "نظارت و بازرسی بر نحوه‌ی عملکرد شورا و مدیریت"، اختیار "انحلال شورای اسلامی در صورت تخلف قانونی" نیز به این هیئت داده شده است. هیئتی که دوباره نمایندگان دولت و کارفرما در آن اکثریت دارند. قانون‌گذار تمام روزه‌ها را برای فعالیت مستقل کارگران در شورا شناسایی و با چندین سد و مانع آن‌ها را بسته است. در ماده ۱۱، هیئت تشخیص در صورت اختلاف میان مدیریت و شورا نقش میانجی را بازی می‌کند:

"هر گاه مدیر یا هیأت مدیره نسبت به تصمیمات ابلاغ شده از جانب شورا در حدود وظایف شورا اعتراض داشته باشند می‌توانند نظر خود را از تاریخ ابلاغ شورا به مدت پنج روز اظهار و تقاضای تجدید نظر نمایند در صورتی که شورای مزبور از رأی خود عدول ننماید معترض می

تواند مراتب را جهت رسیدگی به هیأت موضوع ماده ۲۲ ارجاع نماید و **رأی آن هیأت قطعی است**"

در واقع هیئت تشخیص به عنوان نهاد بالاسری شورای اسلامی در قانون گنجانده شده است به طوریکه در ماده ۱۰ شورای اسلامی در کنار مجمع کارکنان نسبت به هیئت تشخیص نیز " در حدود وظایف و اختیارات قانونی " موظف شناخته شده است. شورای اسلامی حتی حق سلب عضویت اعضای خود را ندارد و تنها می‌تواند به هیئت تشخیص این موضوع را پیشنهاد دهد و تأیید کننده هیئت تشخیص خواهد بود.

شوراهای اسلامی کار مطابق ماده ۱۵ در کارگاه‌هایی با حداقل ۳۵ نفر شاغل تشکیل می‌شود با این وجود تنها بخش کمی از کارگاه‌های واجد صلاحیت، دارای چنین تشکلی هستند.^{۱۴} وابستگی به سرمایه‌داران در شوراهای اسلامی کار موجود در بیانیه‌ها و مصاحبه‌های نمایندگان آن‌ها کاملاً آشکار است که به چند نمونه اکتفا می‌کنیم.

مراسمی که در خرداد ۱۳۹۸ جهت تجلیل از شورای اسلامی کار در شرکت آلومینیوم ایران (ایرالکو) به عنوان بزرگ‌ترین تولید کننده‌ی آلومینیوم در خاورمیانه با تعداد پرسنل ۵۰۰۰ نفر برگزار شد حاوی سخنان روشنگری از جانب رئیس شورا، نماینده وزارت کار و مدیریت است: "در ابتدای این مراسم فرهاد تقوایی، رئیس شورای اسلامی دوره‌ی نهم ایرالکو به ارائه‌ی

گزارش عملکرد این شورا پرداخت و ضمن تشکر از مدیر عامل شرکت و اشاره به **تعامل فی ما بین شورا و مدیریت**؛ موارد سامان‌دهی پیمانکاران و تفکیک بین نیروهای حجمی و پیمانکاران تأمین نیرو، انعقاد قرارداد افزایش تولید، پرداخت سبدهای مختلف کارگری به عموم

۱۴- کارگران بی طبقه، ص ۵۶-۶۲.

همکاران اعم از قراردادی و پیمانکاری، حضور مؤثر و فعال نمایندگان شورا در کمیته‌های مختلف از جمله طبقه بندی مشاغل، وام، انضباطی و ... و فعال نمودن مجدد صندوق درمان پرسنل برای حمایت از بیماران صعب‌العلاج را از اهم فعالیت‌ها و دستاوردهای این شورا عنوان نمود و باتشکر از همکاری اعضای شورای اسلامی دوره نهم، برای منتخبین شورای اسلامی دوره دهم آرزوی موفقیت نمود.

مهندس آبایی نماینده‌ی وزارت کار در بخشی از سخنان خود، علاوه بر این که انتخابات در ایراکو را به لحاظ تعداد پرسنل شاغل در آن، بسیار پرشور و حائز اهمیت دانست، گفت: تلاش ما در خصوص انتخابات شوراهای اسلامی کار در سطح استان، در جهت تبیین این مسأله ی مهم است که **شورا و مدیریت هر مجموعه، در کنار هم هستند؛ نه در مقابل یکدیگر؛** و این مهم جز با کمک و خواست همه‌ی بدنه‌ی کار و تولید در استان، به دست نخواهد آمد.

اشاره به شرایط حساس کنونی کشور و جنگ اقتصادی که دشمنان انقلاب آن را به راه انداخته اند، بخش پایانی سخنان مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان بود. وی در این خصوص تصریح نمود: توقعی که از مجموعه‌ی پرتلاش، ارزشمند و فهیم شرکت آلومینیوم ایران در این برهه می رود این است که با مدیریت هوشمندانه اوضاع کنونی که هر آن ممکن است دشمن برای لطمه زدن به تولید و صنعت کشور طراحی نماید؛ نقشه‌های شوم آنان را نقش بر آب نموده و با **تعامل و وفاق بیش از پیش،** با یاری خداوند متعال، به مسیر خود که **همانا تولید و کمک به گردش چرخ صنعت کشور است،** ادامه دهد.

مهندس مجیدی مدیریت شرکت با تأکید بر این مطلب که اینجانب **هیچ‌گاه شورا را در نقطه‌ی مقابل مدیریت ندیده‌ام،** بلکه آن را **مجموعه‌ای در کنار مدیریت می دانم**

که شرکت را در رسیدن به اهدافش یاری می‌نماید؛... مدیر عامل ایرالکو حل و فصل مشکلات و مسائل کارگری را بسیار مهم برشمرد و افزود: ما در مورد تمام مسائل مرتبط با همکاران عزیزمان، دغدغه داریم و بر همین اساس آن چه که در شرکت اتفاق می‌افتد را حتما مد نظر قرار می‌دهیم. ایشان برنامه‌ریزی برای تهیه لوازم ایمنی مرغوب و باکیفیت و الزام عموم همکاران به استفاده از این لوازم و پیگیری رعایت تمام موازین قانونی در این خصوص را که به مبادی ذیربط، تأکید شده است، ضامن تولید بی وقفه و با کیفیت دانست و بیان نمود: بالا بردن ایمنی، بدون شک باعث افزایش بازدهی تولید می‌شود و اهتمام به این گونه مسائل در کنار مباحث کلان شرکت، لازمه‌ی تولید در سایه‌ی صحت و سلامت همکاران گرامی ماست که برگرفته از توجه مدیریت شرکت به تمام ابعاد و جنبه‌های کار و تولید می‌باشد^{۱۵۱}.

فصل مشترک بیانات سخنرانان تعامل و همکاری شورای اسلامی کار و مدیریت واحد برای افزایش بهره‌وری و توان رقابت در بازار جهانی است.

در نمونه‌ای دیگر قاسمی رئیس شورای اسلامی کار شرکت سنگ آهن بافق که در سال‌های گذشته شاهد اعتراضات کارگران بوده است، با ادبیاتی مصاحبه می‌کند که فراتر از تلاش برای سازش به تطهیر و تایید سرمایه‌داران می‌پردازد. او پس از اعلام تعامل مناسب میان شورا و مدیرعامل می‌گوید: مدیرعامل "هر کجا نیاز به کمک بوده اقدام و ما را یاری نموده و در صورت نیاز به مصوبه هیئت مدیره آن را در دستور برای طرح در هیئت مدیره قرار داده است" او پس از اشاره به وضعیت اقتصادی کارگران اینگونه ادامه می‌دهد: "خوشبختانه پرسنل شرکت

سنگ آهن هر ماه حقوق خود را به موقع دریافت می‌کنند و جو آرامی در مجموعه حاکم است. کارگران به سخنانی که در فضاهای مجازی مطرح می‌شود توجه نکنند و هر گونه مسئله یا مشکلی را با شورای کارگری در میان بگذارند.^{۱۶} نمونه‌ها از این دست بسیارند و وجود افراد استثنا در چنین تشکلی، قاعده‌ی حاکم بر آن را نقض نمی‌کند.

با وجود اینکه که ساختار و تاریخ این نهاد مانع از شکل‌گیری جریان مستقل کارگری درون شورای اسلامی کار است، سرمایه‌داران در برخی موارد حتی وجود چنین نهادی را بر نمی‌تابند. برای نمونه می‌توان به لغو انتخابات شورای اسلامی کار در واحد لاستیک سازی یزد اشاره کرد.

انجمن صنفی

ضرورت گنجاندن انجمن صنفی درون تشکل‌های رسمی قانون کار را باید در آشکار بودن وابستگی شوراهای اسلامی کار به سرمایه‌داران و دولت سرمایه‌داری جستجو کرد. در بستری که شوراها و اتحادیه‌های کارگری در سال‌های ابتدایی تأسیس دولت جمهوری اسلامی سرکوب شده بودند وجود انجمن صنفی کارگری که در معرفی و ساختارش نشان آشکاری از وابستگی به دولت و سرمایه‌داران نیست، ضرورت یافته بود. در سطحی دیگر فشار سازمان جهانی کار برای قانونی دانستن اتحادیه‌های کارگری توسط کشورهای عضو که نشان از همسان‌سازی کشورهای عضو در رقابت سرمایه‌ی جهانی که وجود چنین تشکل‌هایی را برای چانه‌زنی در چارچوب منطق سرمایه بدون دخالت دولت‌ها در آن‌ها می‌پذیرد و ضروری می‌داند، محرک

^{۱۶} سایت آفتاب بافق-۳ دی ۱۳۹۸ / <http://aftabbafgh.ir/89845/>

معرفی چنین تشکلی در قانون کار شده است. در دهه ۸۰ که همزمان با سرکوب حرکت کارگران در جهت احیاء سندیکاهای کارگری همچون سندیکای کارگران شرکت واحد بود، این دو مورد در بازمینی و مطرح کردن دوباره‌ی مقررات انجمن صنفی از طرف دولت جمهوری اسلامی موثر بودند. به این منظور که ابزاری را برای پنهان کردن ستیز طبقاتی خود با حرکت مستقل طبقه کارگر به سوی سازمان‌یابی بیابند.

همانطور که اشاره شد حدود وظایف و اختیارات انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی توسط آیین‌نامه مصوب هیئت وزیران تشریح می‌گردد. آخرین آیین‌نامه تصویب شده به تاریخ آبان ۱۳۸۹ بر می‌گردد که جایگزین آیین‌نامه مصوب سال ۷۱ و اصلاحیه‌ی آن در سال ۷۷ شده است.^{۱۷} در ماده‌ی ۱ این آیین‌نامه انجمن صنفی اینگونه معرفی می‌گردد: "در اجرای ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار -مصوب سال ۱۳۶۹- به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان که خود متضمن حفظ منافع جامعه نیز است، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان هر حرفه یا صنعت می‌توانند با رعایت مقررات قانونی و این آیین‌نامه مبادرت به تشکیل انجمن صنفی نمایند." در ادامه مطابق ماده ۲ حوزه‌ی فعالیت انجمن صنفی در سطح کارگاه و یا حرفه بیان می‌گردد. "حد نصاب برای تشکیل انجمن صنفی کارگری در سطح کارگاه ۱۰ نفر و در حرفه یا صنعت حداقل ۵۰ نفر عضو از هر حرفه یا صنعت مربوط در قسمتی از شهرستان تا سراسر استان می‌باشد." با این وجود با توجه به انجمن صنفی‌های موجود، این تشکل بیشتر به دفاع از منافع مشترک افراد شاغل در یک حرفه اشاره دارد، درحالی‌که

۱۷ سایت وزارت کار -

اتحادیه‌های صنعتی کارگران بر پایه‌ی دفاع از منافع مشترک کارگران یک واحد تولیدی فارغ از نوع شغلشان شکل می‌گیرد. در اتحادیه‌های صنعتی کارگران در برابر تهاجم صاحب سرمایه ایستادگی می‌کنند و در فراز و نشیب این ستیز به بیان مشترکی از وضعیت طبقاتی خود می‌رسند که این پیش‌شرط وجود صف طبقه‌ی کارگر، مستقل از طبقات سرمایه‌دار و متوسط و ادبیات آن‌ها در سطح اجتماعی خواهد بود. هدف تشکلی که براساس شاغلین یک حرفه بنا می‌شود، حفظ امتیازات ویژه‌ای است که تحولات نظام سرمایه‌داری دگرگون‌شان کرده است. این نوع تشکل براساس صف مستقل طبقاتی نیز ایجاد نمی‌گردد به طوری که برای نمونه در انجمن صنفی کارگران ساختمانی، معمارانی نیز عضو می‌گردند که پروژه‌های ساختمانی را دریافت کرده و برای انجام آن به استخدام کارگران اقدام می‌کنند.

در حرفه‌هایی مانند نانواپی که کارگران در یک واحد کوچک مشغول کارند و یا در حرفه‌ی ساخت و ساز که ماهیتاً در یک واحد دائم مشغول به کار نیستند، وجود چنین تشکلی ظرفیت‌هایی را برای پیگیری حقوق کارگران در خود دارد. انجمن صنفی این دو رشته در کنار رانندگان جاده‌ای مسافر و کالا، رانندگان سواری شهری و تعدادی دیگر تنها انجمن‌ها و کانون‌های سراسری صنفی کارگری موجود را در مقابل تعداد بسیاری از انجمن و کانون‌های صنفی کارفرمایی را تشکیل می‌دهند. لفظ کانون در اینجا برای تشکل‌های استانی و کشوری اطلاق می‌گردد که بر پایه‌ی انجمن صنفی تشکیل می‌گردد.

وظایف انجمن صنفی کارگری مطابق ماده ۲۱ اینگونه تعریف می‌گردد:

- کوشش در جهت استیفای حقوق و خواست‌های مشروع و قانونی اعضای صنف

- برنامه‌ریزی و پیگیری در ارتقای سطح مهارت کارگران عضو
- تلاش برای آموزش فرهنگی و اجتماعی اعضا به منظور ارتقای سطح آگاهی‌های لازم در شناخت و تأمین حقوق اعضا
- تلاش در بررسی و تحقیق در خصوص مشکلات، نارسایی‌های اقتصادی، مهارتی، افزایش بهره‌وری و **ارایه پیشنهادات به اعضا، مدیران، و مسئولان مربوط و جلوگیری از سیاسی شدن عملکرد انجمن صنفی**
- دریافت ورودیه، حق عضویت و کمک‌های داوطلبانه به ترتیبی که در اساسنامه مقرر می‌شود.
- همکاری در جهت تأسیس و تقویت شرکت‌های تعاونی، صندوق قرض‌الحسنه مرتبط با وظایف تشکل و تلاش در جهت تأمین امکانات رفاهی اعضا با رعایت مقررات مربوط
- همکاری با وزارت کار و امور اجتماعی در جهت شناخت بهتر مشکلات کارگری و اجرای قانون کار
- عضویت در کانون انجمن صنفی‌های مربوط در حدود قوانین و مقررات کشور
- فعالیت مشترک با کانون انجمن‌های صنفی مربوط در حدود قوانین و مقررات کشور
- همکاری با سایر تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و انجام سایر وظایف و اختیاراتی که به موجب قانون بر عهده انجمن‌های صنفی قرار داده شده است.

- شرکت در مذاکرات حرفه‌ای و انعقاد و پیمان‌های دسته‌جمعی با کارفرمایان یا تشکل‌های کارفرمایی

رویه سازش و همکاری با سرمایه‌دار و مسئولین دولتی در چارچوب وظایف حکم شده است و از آن مهمتر در وظیفه‌ی پنجم ارائه راه‌حل‌ها برای حل نارسایی‌ها در قالب پیشنهاد به مسئولین و جلوگیری از سیاسی شدن انجمن صنفی ذکر شده است.

براساس ماده ۷ پس از اینکه سه نفر به عنوان هیئت موسس درخواست تشکیل انجمن صنفی را به وزارت کار و یا نهادهای زیرمجموعه ارائه دادند، آگهی در شرف تاسیس منتشر می‌گردد و عضوگیری انجام می‌شود. هیئت موسس وظیفه تهیه پیش‌نویس اساسنامه را بر اساس قوانین و مقررات تعیین شده توسط شورای عالی کار و تایید وزارت کار و اموراجتماعی دارد. پس از آن، دعوت از اعضا برای تشکیل مجمع عمومی به منظور تصویب اساسنامه و انتخابات هیئت مدیره انجام می‌گردد. دعوتنامه به وزارت کار و امور اجتماعی به منظور **نظارت** بر انتخابات ارائه می‌گردد. مرجع مربوط به تعیین صلاحیت اعضاء هیئت مدیره و بازرسان در این آیین‌نامه ذکر نشده است اما وظیفه‌ی نظارت بر انتخابات به وزارت کار سپرده شده است. با این وجود، موانع کم‌تری نسبت به شورای اسلامی کار برای انتخاب شدن اعضا در ارکان انجمن وجود دارد. براساس ماده ۹ این آیین‌نامه اعضای انتخابی هیئت مدیره و بازرسان باید ویژگی‌های زیر را داشته باشند:

۱. تابعیت جمهوری اسلامی ایران

۲. التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

۳. عدم وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی غیر قانونی

۴. نداشتن محکومیت قطعی کیفری موثر

۵. داشتن حسن شهرت

۶. عدم اعتیاد به مواد مخدر

در مورد انحلال انجمن نیز، برخلاف شورای اسلامی کار نشانی از امکان دخالت نماینده‌ی سرمایه‌داران وجود ندارد. در مورد شورای اسلامی کار گفتیم که انحلال زیر نظر هیئت تشخیص ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی است که مرکب از ۷ نفر شامل، "سه نماینده شورای اسلامی کار به انتخاب شوراهای منطقه، سه نفر از مدیران واحدهای منطقه به انتخاب خود آنان و یک نفر نماینده از وزارت کار و امور اجتماعی" بود. در مورد انجمن صنفی بر اساس ماده ۱۷، انحلال علاوه بر عدم تجدید انتخابات در زمان انقضاء دوره و تصویب مجمع عمومی، "بر اساس رای قطعی از طرف مراجع قضایی ذی صلاح" نیز محقق می‌گردد. پرونده‌ی انحلال بر اساس ارجاع مراتب مغایرت فعالیت انجمن صنفی یا کانون‌های مربوطه یا یکی از اعضای هیئت مدیره‌ی آن‌ها با قوانین، توسط وزارت کار و امور اجتماعی به مراجع قضایی در جریان می‌افتد. بنابراین، دولت سرمایه‌داری در مورد انجمن صنفی نیز از قدرت دخالتی تا سطح انحلال برخوردار است.

نمایندگی کارگران

سومین گزینه برای کارگران در واحدهای تولیدی مشمول قانون کار، داشتن نماینده کارگری است. آیین‌نامه‌ی "چگونگی انتخاب، عملکرد، حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها"^{۱۸} مصوب مرداد ۹۲ که جایگزین آیین‌نامه‌ی مشابه مصوب سال ۸۷ شده است، این گزینه تشریح گردیده است. بنابر ماده ۱ این آیین‌نامه کارگران مشمول قانون کار می‌توانند "به منظور حفظ حقوق قانونی و منافع صنفی و بهبود وضع اقتصادی کارگران کارگاه خود متضمن حفظ منافع جامعه می‌باشد" از میان خود نماینده انتخاب نمایند. این گزینه را نمی‌توان تشکل کارگری نامید زیرا دارای ارکانی مانند مجمع عمومی پایدار یا هیئت‌مدیره یا هیئت دبیران نیست. در واقع نماینده‌ی کارگری میانجی‌ای برای سازش میان کارگران و سرمایه‌دار خواهد بود تا مشکلات و درخواست‌ها یا پیشنهادات کارگران را به مدیریت منتقل کرده و در صورت داشتن پاسخی از جانب مدیریت، آن را به کارگران ارائه نماید. عدم وجود رکن مجمع عمومی پایدار، امکان پاسخگویی را به جمع کارگران سلب می‌کند و بنابراین امکان تبدیل شدن نماینده را به عامل سرمایه‌دار در میان کارگران تشدید می‌کند.

وظایف و مسئولیت نماینده کارگران در ماده ۱۹ آورده شده است:

الف) آشنا ساختن کارگران به حدود وظایف و مسئولیت‌ها و حقوق قانونی خویش

ب) همکاری با کمیته‌های فنی مجمع استانی به منظور تدوین برنامه‌های آموزشی در زمینه‌های مربوط

ج) تلاش جهت حل و فصل مشکلات کارگران کارگاه و برقراری تعامل دوجانبه فی مابین کارفرما و کارگران.

د) پیگیری، همکاری و نظارت بر امور رفاهی کارگران مطابق مقررات مربوط

ه) پیگیری و مراقبت در جهت حسن اجرای قانون و مقررات ذیربط و استیفای حقوق قانونی کارگران.

و- عضویت در مجمع نمایندگان کارگران استان و مراجع و مجامع استانی که حضور نماینده کارگران در ترکیب آن پیش‌بینی شده است.

ز- شرکت در جلسات کمیته انضباطی کارگاه، کمیته طبقه‌بندی مشاغل، کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و نظایر آن.

روند انتخاب نماینده‌ی کارگران به این ترتیب است که تقاضای کارگران به اداره کار ارسال گردیده و اداره کار موظف است پس از تایید مشمولیت قانون کار واحد تولیدی مذکور راهنمایی‌های لازم را ارائه دهد. سه نفر از کارگران واحد به عنوان هیئت موسس به منظور تهیه مقدمات انتخابات به اداره کار، مدیریت واحد و کارگران معرفی می‌گردند و آگهی برای اعلام داوطلبی برای انتخابات نصب می‌گردد. لازم به ذکر است که طبق این آیین‌نامه، نیازی به تایید مدیریت واحد برای برگزاری انتخابات وجود ندارد. اداره کار پس از برگزاری انتخابات نظارت بر نحوه‌ی انجام آن، پس از دریافت مدارک مربوطه، مطابق ماده ۱۴ به صدور اعتبارنامه‌ی

۳ ساله برای نماینده اقدام می‌کند. طبق ماده ۶، بررسی شرایط داوطلبان نمایندگی بر عهده‌ی هیئت رئیسه‌ی مجمع عمومی‌ای است که برای انتخاب نماینده تشکیل می‌گردد. بر این اساس داوطلبین باید ویژگی‌های زیر که در ماده ۳ آمده است را احراز نمایند:

الف) تابعیت ایران

ب) التزام عملی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

ج) عدم وابستگی به احزاب و گروه‌های سیاسی غیر قانونی

د) عدم اشتغال به فساد اخلاقی

ه) عدم اعتیاد به مواد مخدر

و) حداقل ۱۸ سال سن

ز) دست کم مدرک تحصیلی پایان دوره راهنمایی و آشنایی به امور محوله، مگر در کارگاه‌هایی که بیش از نیمی از کارگران فاقد مدرک تحصیلی فوق باشند.

ح) نداشتن سابقه محکومیت کیفری که موجب محرومیت از حقوق اجتماعی باشد.

شرط تابعیت ایران در ماده ۲ برای صلاحیت رأی‌دهندگان نیز لحاظ شده است. بدین ترتیب کارگران تابعه‌ی کشورهای دیگر نه در رای دادن و نه در انتخاب شدن مجاز نیستند. این شرط کارگران مهاجر افغانستانی بی‌شماری را که در کارگاه‌ها مشغول کارند از حق رای دادن و نماینده شدن محروم می‌کند.

در این آیین‌نامه شرط **نداشتن مسئولیت سرپرستی و مدیریت** که در آیین‌نامه‌ی سال ۸۷ وجود داشت حذف شده است و در نتیجه سرپرست و مدیر واحدها که نماینده‌ی پیشبرد منافع سرمایه‌دار هستند می‌توانند در قالب نماینده کارگران به راحتی مانع از شکل‌گیری حرکت مستقل کارگران در راستای پیگیری خواسته‌های خود شوند. در عمل نیز مشاهده شده است که با اعمال نفوذ کارفرما چنین افرادی که به مدیریت نزدیک هستند در این جایگاه قرار می‌گیرند. این موضوع در کنار نبود مجمع عمومی، کارگران را از پیگیری داشتن نماینده مایوس کرده است و به نماینده به دید عامل کارفرما و فریب کارگران می‌نگرند. نداشتن ارکانی مانند هیئت مدیره و مجمع عمومی و در واقع عدم وجود ارتباطی منظم و مسئولیت‌آور میان نماینده و بدنه کارگران باعث شده است که گزینه‌ی نماینده کارگری که در واقع برای کارگاه‌های کوچک در نظر گرفته شده است گزینه‌ی مطلوبی برای سرمایه‌داران در کارخانه‌های بزرگ فاقد شورای اسلامی و انجمن صنفی باشد تا با اعمال نفوذ فرد نزدیک به خود را به عنوان میانجی میان خود و کارگران برگزینند. فراتر از این سرمایه‌دار واحد در صورتیکه نماینده‌ای را که بر خلاف میل او، پیگیر خواسته‌های قانونی کارگران باشد، با نفوذ در هیئت تشخیص ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار، که پیش از این شرح داده شد، امکان ایجاد مشکل و حتی اخراج نماینده را پیدا می‌کند.

بر اساس "آیین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد مجامع نمایندگان کارگران استان‌ها و عالی"^{۱۹} مصوب سال ۱۳۸۹، مانند دو تشکل پیشین، نمایندگان

^{۱۹} سایت وزارت کار:

کارگری نیز در واحدهای تولیدی یک استان می‌تواند اقدام به تشکیل مجمع نمایندگان استانی نمایند. مجمع عالی نمایندگان نیز تشکل سراسری است که "در صورت وجود مجمع دارای اعتبار استان از مجموع حداقل ۱۰ استان از استان‌های کشور تشکیل می‌گردد". این دو تشکل دارای ارکان مجمع عمومی، هیئت مدیره و بازرسان هستند. بنابراین گرچه نماینده کارگری در یک واحد در قالب تشکل نمی‌گنجد و به جمع کارگری پاسخگو نیست اما مجامع استانی و عالی، امکان "هماهنگی میان نمایندگان کارگری" به منظور "کوشش در جهت استیفای حقوق صنفی" را در خود دارد.

جمع بندی

ماده ۲۶ قانون اساسی که به آزادی تشکل‌های صنفی و سیاسی اشاره می‌کند، قانون بالاسری است که بر اساس آن تشکل‌های کارگری سه‌گانه‌ی مجاز در واحدهای تولیدی، در قانون کار معرفی شدند. وجود این مواد قانونی در ساختار حاکمیت سیاسی سرمایه‌داران حکایت از این دارد که برخلاف دوران اولیه‌ی شکل‌گیری انباشت سرمایه، سرمایه‌داران نمی‌توانند آشکارا کارگران را، به عنوان تولیدکنندگان ثروت اجتماعی در جامعه، با نداشتن حق رأی و حق تشکل‌یابی حذف کنند.^{۲۰} ساز و کار پیچیده‌تری در عصر قانون اساسی و قانون کار برای استمرار از کارگران حکم‌فرماست که در سطح جهانی نیز با پیمان حقوق بشر و مقاله‌نامه‌های سازمان جهانی کار و دیگر نهادهای بین‌المللی جاری است. سازوکاری که اعضاء طبقه‌ی کارگر را

^{۲۰} مواد مشابه پیرامون تشکل‌یابی پس از انقلاب مشروطه وارد قوانین گردید و اشاره به ماده ۲۶ به معنای سرآغاز این دوره نیست اما سرنگونی نظام سلطنتی، روح جدیدی بر این قوانین دمید.

همچون اعضای طبقات دیگر افرادی آزاد و برابر جلوه می‌دهد که آن‌ها نیز همچون سرمایه‌داران و طبقات میانی مشکلات و خواسته‌هایی دارند که باید بتوانند در چارچوب قانون بیان کنند و در قالب تشکل‌های مدنی پیگیرشان باشند. در جدال خواسته‌های متضادی که کارگران و سرمایه‌داران در محیط تولید دارند ارکان دولت خود را همچون نهادهای فراطبقاتی نشان می‌دهند تا نقش حل‌کننده‌ی اختلافات را ایفا کنند و بتواند منافع جامعه را با همکاری و سازش پیش ببرند. از آنجا که از اساس دولت نه برای سازش میان طبقات بلکه برای اعمال سلطه‌ی طبقه‌ی حاکم شکل گرفته است و منافع سرمایه‌داران در کسب سود بیشتر اساس جهت‌گیری‌های دولت در عرصه‌های مختلف را شکل می‌دهد، آزادی و برابری نهفته در قوانین ظاهری است که برای پنهان کردن استثمار ضرورت دارد.

هنگام آشکارتر شدن مبارزه‌ی میان طبقه‌ی کارگر و طبقه‌ی سرمایه‌دار، پنهان کردن استثمار با ظواهر قانونی به رسمیت شناختن حق تشکل برای طبقه‌ی سرمایه‌دار کفایت نمی‌کند. جناح‌های مختلف سرمایه‌داری در داخل و خارج از دولت برای محدود و منحرف کردن مبارزه‌ی طبقه‌ی کارگر و جلوگیری از نشانه‌روی این مبارزه به سوی نظام سرمایه‌داری، به ساختن تشکل‌های کارگری نیز روی می‌آورند. جناح‌های سیاسی گوناگون سرمایه‌داران در داخل و خارج از دولت برای حفظ و ایجاد قدرت سیاسی به خصوص در رقابتی که با جناح‌های رقیب دارند، نیاز به رضایت و همراهی کارگران دارند. استفاده از اعتراضات و خواسته‌های کارگران توسط جناحی از سرمایه‌داران برای تثبیت قدرت سیاسی حدیث مکرری است که در رقابت میان جناح‌های رقیب به جدال میان تشکل‌های کارگری مطلوب‌شان نیز انجامیده است. برای نمونه در دولت نهم به ریاست محمود احمدی‌نژاد تشکل مجمع عالی نمایندگان کارگران که علی‌رغم معرفی در

قانون کار تا آن موقع شکل نگرفته بود، برای مقابله با شوراهای اسلامی کار که در آن مقطع تحت نفوذ خانه کارگر به عنوان تشکل کارگری جناح رقیب یا همان کارگزاران نزدیک هاشمی رفسنجانی به حساب می‌آمد، تشکیل گردید. این جدال پس از روی کار آمدن دولت یازدهم روحانی نیز در قالب انتخاب نماینده کارگران ایران برای سازمان جهانی کار ادامه پیدا کرد به طوری که براساس توافقی که میان تشکل‌های سراسری سه‌گانه شده بود قرار شده بود نماینده از طرف مجمع عالی به اجلاس اعزام گردد. وزارت کار با اعلام بی‌خبری از این توافق نفرت دیگری را به این اجلاس به عنوان نماینده کارگران اعزام نمود که علی‌رضا محجوب که در هیچ‌کدام از این سه تشکل رسمی حضور ندارد نیز جزء نمایندگان اعزامی دولت بود.^{۲۱}

در این متن قوانین و آیین‌نامه‌های مربوط به سه تشکل کارگری مجاز در واحدهای تولیدی بررسی گردید. هیچ‌یک از این تشکل‌ها امکان تبدیل به اتحادیه کارگری‌ای را ندارند که زمینه‌ساز اتحاد و قدرت طبقه‌ی کارگر به عنوان نیروی مستقل از دیگر طبقات شود. شورای اسلامی کار که در جلسات آن نماینده سرمایه‌دار حضور دارد و در انتخاب مسئولین شورا، انحلال و نظارت بر عملکرد آن نمایندگان سرمایه‌دار و نمایندگان دولت نفوذ چشمگیری دارند به طور آشکاری نهاد مستقل کارگران نیست. در مورد انجمن صنفی، نفوذ و نظارت سرمایه‌دار و دولت بسیار کاهش یافته است، با این وجود اعضای انجمن صنفی در تهیه اساسنامه و حتی نام انجمن صنفی مطلوب خود محدودیت فراوانی دارند که از طرف ارکان وزارت کار تعیین می‌گردد. برای کارگران رشته‌هایی که محیط کار ثابتی ندارند (مانند کارگران ساختمانی) و یا در

^{۲۱} <https://www.mehrnews.com/news/4002055>

واحدهای مشابه کوچک در سطح شهر و استان مشغول به کارند (کارگران نانوایی) انجمن صنفی می‌تواند در صورت حضور پیگیر کارگران، دستاوردهایی برای بهبود وضعیت کاری در این واحدها داشته باشد. گزینه‌ی نماینده کارگران را به علت نداشتن ارکانی مانند مجمع عمومی نمی‌توان تشکل کارگری نامید اما این گزینه برای کارگاه‌های کوچک در صورتی که کارگران رابطه‌ی نماینده بدنه‌ی کارگری را در ساز و کاری پویا و دوطرفه درک کنند می‌تواند علاوه بر پیگیری خواسته‌های خود چنین رابطه‌ای را به همبستگی مستمر میان خود تبدیل کنند. این در حالی است که به دلیل انتخاب نماینده از سرپرستان و مدیران که در آیین‌نامه مجاز است، چنین رابطه‌ای در واقعیت کم‌تر شکل می‌گیرد.

لذا در کارگاه‌های کوچک که پتانسیل کم‌تری برای مقاومت جمعی در برابر تهاجم سرمایه‌داران وجود دارد، کارگران مبارز با شناخت قانون کار و آیین‌نامه‌های مربوط به شرایط کار، از هر امکانی برای حفظ و محقق کردن مواد قانونی که توسط سرمایه‌دار دور زده می‌شود باید بهره ببرند و چنین تلاشی را به زمینه‌ای برای ایجاد رابطه‌ی مستمر با بدنه‌ی کارگران واحد تولیدی تبدیل کنند. استفاده از امکان داشتن نماینده کارگری یا انجمن صنفی نیز با توجه به شرایط مشخص می‌تواند ابزاری برای پیشبرد چنین رابطه‌ای گردد.

در واحدهای تولیدی بزرگ که مقاومتی در برابر انواع گوناگون تهاجم سرمایه‌داران به زندگی و کار کارگران شکل گرفته است، شکل‌گیری تشکل‌های کارگری رسمی مذکور به خصوص شورای اسلامی کار هدفی جز کنترل اعتراضات کارگران و پیشبرد منافع سرمایه‌داران واحد تولیدی ندارد و خواسته‌ی تشکیل آن‌ها نمی‌تواند متریقی تلقی گردد. در چنین واحدهایی

تشکیل اتحادیه‌ی کارگری تضمینی برای حفظ دستاوردهای مقاومت کارگران و جلوگیری از نفوذ سرمایه‌داران و نمایندگانشان در صفوف خود خواهد بود. اتحادیه‌های کارگری در محیط کار ابزاری برای تحقق هدف غایی طبقه‌ی کارگر، رفع استثمار و نابودی نظام طبقاتی، نیست. طبقه‌ی کارگر به اشکال سازمان‌یابی دیگری نیاز دارد تا با تسلط بر **کل جامعه** و نه بر یک واحد تولیدی، ساز و کار دیگری برای تولید اجتماعی پی‌ریزی نماید و این هدف غایی را محقق سازد. با این وجود با توجه به سطح کنونی مبارزه طبقه‌ی کارگر با طبقه‌ی سرمایه‌دار در ایران، اتحادیه کارگری در محیط کار با ایجاد رابطه‌ی مستمر میان کارگران، امکان رویدن همبستگی‌ای مبتنی بر ادبیات و خواسته‌های مشترکی را در پی دارد که خارج از چارچوب منافع سرمایه‌داران واحد تولیدی مذکور و همچنین طبقه‌ی سرمایه‌دار به طور کلی خواهد بود و این خود بستر لازم را برای اشکال دیگر سازمان‌یابی طبقه‌ی کارگر فراهم می‌کند.