

به دنبال سفر هیات مشاوره (ILO سازمان بین‌المللی کار) در دیدار از ایران، از 27 سپتامبر تا سوم اکتبر سال 2002 میلادی، اظهار نظرهای متفاوتی در خصوص گزارش این هیات منتشر شده است، در این راستا خبرگزاری دانشجویان ایران متن کامل این گزارش را به اطلاع عموم می‌رساند .

الف) مقدمه :

1) پیرو مذاکراتی که با مقامات دولت ایران در حاشیه اجلاس هیات مدیره ILO و کنفرانس بین‌المللی کار سال 2002 در مقر ILO در ژنو صورت گرفت، دولت از «شاخه آزادی انجمن» درخواست کرد تا قانون کار جاری ایران را به لحاظ انطباق آن با اصول و استانداردهای آزادی انجمن، مورد بررسی قرار دهد .

تحلیل کلی از قانون کار سال 1990 ایران، همچنین دیگر قوانین و مقررات مربوطه، از جمله قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار سال 1985، مقررات مربوط به انتخابات آنها و مقررات مربوط به تشکیلات صنفی که توسط شاخه آزادی انجمن ILO مورد بررسی قرار گرفت، قبلا طی دو مکاتبه جداگانه، به تاریخهای 24 می و 24 جولای سال 2002 به دولت اعلام شد .

2) در جریان این بررسی و تحلیل، دبیرخانه سازمان (ILO) متذکر شده بود که یک بازنگری و بررسی عمیق‌تری از نقش و عملکرد شوراهای اسلامی کار، همچنین تشکلات صنفی و نمایندگیهای کارگری در ایران لازم است تا بتوان در خصوص انطباق قوانین همچنین نحوه اجرای آنها با اصول و استانداردهای بین‌المللی آزادی انجمن به یک نتیجه‌گیری اصولی دست یافت. برای این منظور، دبیرخانه سازمان آمادگی خود را برای اعزام یک هیات مشورتی اعلام کرد .

ماموریت فوق توسط آقای برنارد جرنیگان، رییس «شاخه آزادی انجمن» و خانم کرن کرتیس، رییس «اداره آزادی انجمن» از تاریخ 27 سپتامبر تا سوم اکتبر سال 2002 میلادی انجام گرفت .

ب) مقامات و اشخاص طرف ملاقات با هیات : ILO

3) همه گونه تلاش به عمل آمد تا به منظور درک بهتر از عملکرد روابط صنعتی در ایران، هیات تا حد امکان ملاقاتهای متعدد و گسترده‌ای داشته باشد، هیات در ابتدا با معاون روابط کار وزارت کار و امور اجتماعی، به همراه یک کمیته سه‌جانبه که برای بررسی قانون کار ماموریت یافته بود، دیدار و گفت‌وگو کرد، سپس هیات با معاون هماهنگی و امور بین‌الملل و پس از آن با اعضای کمیسیون امور اجتماعی مجلس گفت‌وگو کرد، در

پایان این سفر، هیات ILO يك جمع‌بندی از ملاقاتها و بحثهای انجام شده، به عمل آورد تا از این طریق دستاورد و پیشنهادهای خود را به وزیر کار و امور اجتماعی همچنین دو معاون «روابط کار» و «هماهنگی و امور بین‌الملل» آن وزارتخانه اعلام کند .

(4در ارتباط با گروه کارگری، هیات با رییس و اعضای کانون عالی شوراهای اسلامی کار، از جمله اعضای که در خانه کارگر نیز مسوولیت‌هایی داشتند، ملاقات کرد و سپس با برخی رؤسای شوراهای اسلامی کار شهرستانها دیدار کرد. هیات ILO همچنین با اعضای برخی انجمنهای صنفی تازه تاسیس، مثل انجمن صنفی روزنامه‌نگاران، هنرمندان، موسیقی‌دانان، و رانندگان، دیدار و گفت‌وگو کرد .

در ارتباط با گروه کارفرمایی، هیات با کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایی ایران ملاقات کرد. این هیات همچنین با موسسه کار و تامین اجتماعی، مدیر کل کار و امور اجتماعی و مدیر کل کار و امور اجتماعی استان اصفهان نیز گفت‌وگوهایی به عمل آورد .

ج) دستاوردهای هیات :

تشکیلات آزاد و مستقل کارگری

(5همان طور که از فهرست افراد ملاقات‌شده می‌توان دریافت، هیات تلاش کرد تا تمام نقطه نظرات مربوط به اجرای ماده 131، تبصره 4، قانون کار را (که طبق آن کارگران هر واحد می‌توانند يك «شورای اسلامی کار»، يك تشکل صنفی یا نمایندگیهای کارگری تشکیل دهند) بشنود. بخصوص برای هیات، این امر اهمیت داشت که نقش هر يك از انواع نمایندگیهای کارگری، همچنین روشی که عملاً آنها ایفای نقش می‌کنند را درک کرده و شناخت بهتری یابد .

(6تمام افرادی که از گروه نمایندگی کارگری با آنها گفت‌وگو شد، مشخصاً اعلام کردند که شرایط کنونی به قدر کافی در برگیرنده اصول نمایندگی کارگری در کشور نیست. اعضای شوراهای اسلامی کار اظهار علاقه کردند که به لحاظ دخالت‌های هر دو جناح «کارفرمایی» و «دولت» آزادی عمل بیشتری بیابند. این گروه شاکي از آن بودند که قانون، نقش بسیار بزرگی برای دولت در تشخیص صلاحیت کاندیداهای شورای اسلامی کار، در تمامی سطوح، مقرر کرده که به علاوه به کارفرما نیز این حق را داده است که در خلال نشستهای شورا شرکت کرده و رای دهد. همچنانکه اعضای خانه کارگر و انجمنهای صنفی به ثبت‌رسیده نیز از این جریان شاکي بودند.

این گروهها همچنین بر این عقیده بودند که قدرت هیاتهای سهجانبه تشخیص و حل اختلاف برای انحلال يك شورا، معرف يك مداخله آشکار و غیر قابل قبول بوده و بویژه آنکه این هیاتهای تشخیص و حل اختلاف، عمدتاً به یافتن راهحلهایی علیه شوراها تمایل داشته تا علیه کارفرماها، حتی اگر دستور کار آن هیاتها بررسی سؤرفتار مدیریت و کارفرما بوده باشد .

(7) قابل توجه است که عقیده کارفرمایی نیز که توسط کانون عالی انجمنهای صنفی ایران ابراز شد، بر این اساس بود که نمایندگیهای کارگری، در چارچوب شرایط کنونی، به قدر کافی آزاد و مستقل نیستند. گروه کارفرمایی این بعد قضیه را بخصوص از این جهت قابل اهمیت میداند که علاقه‌مند است نمایندگیهای واقعی و راستین کارگری وجود داشته باشد تا بتوانند با آنها چانه‌زنی کنند .

گروه کارفرمایی همچنین ابراز علاقمندی کرد که شاهد شکل‌گیری نهضت تشکلات صنفی از سطح محیط کار به سطح ملی، همانند تجربه خود کارفرمایی، باشند. آنها همچنین نسبت به این جریان که برخی تشکلات کارگری در وزارتخانه‌های دیگری به غیر از وزارت کار به ثبت رسیده‌اند، ابراز نگرانی کردند. تشکلات کارفرمایی که در وزارت بازرگانی به ثبت رسیده‌اند، قانوناً نمیتوانند به عضویت کانونهای عالی خود درآیند، همچنانکه خانه کارگر نیز نمیتواند قراردادهای دسته‌جمعی منعقد کنند، زیرا در وزارت کشور به ثبت رسیده است. کانون عالی کارفرمایی ایران معتقد است، بهترین راه کار آن برای تمام گروه‌های ذی‌ربط آن است که تشکلات کارگری و کارفرمایی در وزارت کار به ثبت برسند .

(8) انجمنهای صنفی نوین (تازه تاسیس یافته) که به موجب ماده 131 در وزارت کار به ثبت رسیده‌اند، معتقدند که مقررات مندرج در چارچوب قانون کار، برای تشکیل انجمنهای صنفی، موقعیت قابل توجهی برای ایجاد نهادهای مستقل و آزاد از هرگونه سلطه غیرموجه و غیراصولی فراهم آورده است. انجمنهایی که با آنها ملاقات شد، هر يك معرف نمایندگی يك بخش و صنعت خاص بودند. اساسنامه انجمن روزنامه‌نگاران يك نمونه خوب از يك روش آزاد و نامحدود برای عضویت در آن است. در مرحله اول آنکه عضویت در آن محدود به تنها روزنامه‌نگاران نبوده بلکه بسیاری از گروههای کارگری که کلاً در عرصه رسانه‌های چاپی و مطبوعاتی فعالیت دارند (مثل طراحان گرافیک، عکاسان، گزارشگران، نویسندگان، کاریکاتوریستها، مترجمان و سردبیران) را نیز در بر می‌گیرد .

به علاوه، بر خلاف آنچه در مورد انجمنهای صنفی در سطح واحد تولیدی مشخص شده، اساسنامه انجمن روزنامه‌نگاران مشخصاً تصریح می‌کند که نیروی کار شاغل در این رشته، برای عضویت و یا عدم عضویت در انجمن از آزادی کامل برخوردار است .

(9) نمایندگان خانه کارگر نیز به موانع قانونی برای فعالیت و عملکرد آزاد شوراهای اسلامی کار، هم به لحاظ مداخله مدیریت در امور روزانه و هم مداخله دولت در رابطه با تعیین صلاحیت کاندیدها، اشاره کردند .

خانه کارگر توضیحات مشروحی از عملکرد انجمن‌های صنفی در واحدها و عملکردها شوراهای اسلامی کار و تفاوتها و مشترکات آنها ارائه داد. به دلیل محدودیتهای موجود برای شوراهای اسلامی کار، خانه کارگر بهتر دید که شروع به ایجاد تشکلات صنفی در بخشهای مختلف (مثل بخش خدماتی، بخش نساجی) و همچنین در واحدهای کوچک کند. از آنجا که معتقدند تشکلات صنفی در جریان تاسیس و فعالیتهای خود از آزادیهای بیشتری برخوردار هستند .

فعالیت‌های سیاسی و استقلال جنبش اتحادیه صنفی

(10) از سوی هر دو جناح «انجمنهای صنفی نوبنیاد» و همچنین «نمایندگان شوراهای اسلامی کار استانی» ابراز نگرانی شدید شد که حاکمیت و سلطه‌گری خانه کارگر در ساختار کنونی نامطلوب و ناموجه است . این نمایندگان ابراز داشتند که خود خانه کارگر و تشکیلات درونی آن را نمی‌توان یک تشکیل صنفی قلمداد کرد، زیرا که عمدتاً دارای جهت‌های سیاسی هستند. آنها اشاره کردند که خانه کارگر به جای ثبت در وزارت کار، در وزارت کشور که مسوولیت ثبت احزاب سیاسی را عهده‌دار است، به ثبت رسیده است .

آنها ابراز داشتند که دبیرکل خانه کارگر، خود رهبر یک جناح سیاسی است . تمامی گروه‌هایی که نمایندگی کارگران را داشتند، بجز آن افرادی که از خود تشکیلات خانه کارگر با آنها ملاقات شد، جملگی بر این اعتقاد بودند که این حاکمیت و سلطه به طور کلی به نفع کارگران نیست. آنها شکایت از آن داشتند که برای سالهای متمادی، خانه کارگر همواره به عنوان تنها ارگان کارگزار کارگری برای شرکت در کنفرانسها، سمینارها و کارگاه‌های مرتبط با کار در ILO انتخاب شده است، در حالیکه تصریح کردند، خانه کارگر نماینده واقعی و راستین گروه کارگری نبوده است .

11) به لحاظ اهمیت موضوع، تصریح می‌شود که هیات ILO از ابتدای امر به انجام ملاقات با نمایندگان کارگر پافشاری کرد. پافشاری هیات در این خصوص بر اساس ماهیت اصلی خانه کارگر و فعالیتهای مختلف آن که قبلاً اعلام شده بود (و هم اینکه از سوی دولت اینگونه اعلام می‌شود که ماهیت سیاسی دارد) نبود، بلکه بیشتر به این علت بود که دولت نمایندگان خانه کارگر را در قالب هیاتهای کارگری، در طول سالهای متمادی، در کنفرانسها و اجلاسهای مختلف ILO انتخاب می‌کرد. به این ترتیب تغییر ناگهانی در موضع دولت، بخصوص با بهره‌گیری از استماع نظرات تمامی طرفهای ذی‌ربط، باید مورد ملاحظه و توجه قرار می‌گرفت. با توجه به این پیشینه طولانی و تاریخی، برای هیات ILO ملاقات با نمایندگان خانه کارگر، هر چند که دولت دیگر خانه کارگر را به عنوان تنها نهاد و کارگزار اصلی کارگران نمی‌شناسد، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر بود. به این ترتیب در برنامه پایانی، ملاقات با نمایندگان خانه کارگر (یکی از آنها در ملاقات اول با معاون روابط کار نیز شرکت داشت) که به علاوه اعضای شوراهای اسلامی کار نیز بودند). از جمله رییس کانون عالی شوراهای اسلامی کار) در ساختمان خانه کارگر، انجام شد. در پایان این دیدار، خانه کارگر به هیات ILO شکواییه کرد که برنامه تنظیمی ملاقاتها فاقد نشست با خانه کارگر و از جمله با دبیرکل آن بوده است.

12) از بحث با خانه کارگر، هیات دریافت، ضمن آنکه ممکن است این تشکل ابعاد سیاسی داشته باشد، ولی در دفاع از منافع مرتبط با کار نیروی کارگر، ایفای نقش می‌کند، این نتیجه‌گیری از بحث طولانی و مفصل در خصوص حقوق و محدودیتهای مرتبط با نمایندگی به دست آمد که همچنین در بند 9 گزارش، پیرامون تشکلات آزاد و مستقل کارگری نیز می‌توان به آن دست یافت. خانه کارگر اظهار داشت که تاکنون هفت اتحادیه صنفی ثبت‌شده، ایجاد کرده است. این تشکلات در هیچ وزارتخانه‌ای به ثبت نرسیده، بلکه در درون خود خانه کارگر ثبت شده‌اند. نمایندگان خانه کارگر توضیح دادند که این تشکلات را به این لحاظ در وزارت کار به ثبت نرسانده‌اند که این اقدام مغایر به ماده 2 مقاله‌نامه شماره 87 است. آنها همچنین تلاشهای گسترده‌ای برای ایجاد انجمنهای صنفی در واحدهای زیر 35 نفر نیروی کار به عمل آورده‌اند، (شوراهای اسلامی کار در واحدهای دارای 35 نفر نیروی کار و بیشتر تشکیل می‌شود). آنها از ILO در تشکیل و فعالیت تشکیلات صنفی درخواست همکاری فنی کرده و یادآور شدند که نظر دبیرخانه سازمان را نیز در رابطه با اساسنامه انجمنهای صنفی تازه‌تاسیس استعلام کرده‌اند.

13) هیات یادآور شد که صرفاً ضرورت ثبت رسمی (همچنانکه در مقررات جاری در چارچوب قانون کار در مورد ثبت تشکلات صنفی اعمال می‌شود) (از دیدگاه دستگاه‌های نظارتی ILO، مغایر با مفاد مقاله‌نامه شماره 87 قلمداد نشده است و سپس در این ارتباط به پاراگراف‌های مربوط به موضوع در «بررسی کلی آزادی انجمن و مذاکره دسته‌جمعی» اشاره شد.

در خصوص درخواست مربوط به اساسنامه تشکل صنفی نیز هیات یادآور شد که دبیرخانه ILO نظر خاصی درخصوص اساسنامه‌های تشکیلات صنفی نداشته است، زیرا که ارگان‌های نظارتی ILO همواره تصریح کرده‌اند که اساسنامه‌ها و مقررات یک تشکل صنفی باید در چارچوب حاکمیت ناب خود اعضای آنها تدوین شود. (د نتیجه‌گیریها و پیشنهادها :

ملاحظات کلی

14) براساس بحث‌هایی که با شرکای اجتماعی به عمل آمد، برای تیم ILO محرز شد که در نقش‌های نهاد‌های مختلف نمایندگی‌های کارگری در سطح واحد کار، همچنانکه فعلاً در کشور اعمال می‌شود، تداخل و مشترکات بسیار گسترده‌ای وجود دارد. در عین حال که برای همه طرف‌های ذی‌ربط مشخص است که قوانین و مقررات مربوط به تشکلات و انجمن‌های صنفی، به آنها آزادی بیشتری در انتخاب نمایندگان خود و فعالیت روزمرشان می‌دهد، لیکن وضعیت جاری در سطح واحد کار، ناقض مفهوم واقعی آزادی انجمن، مندرج در مقاله‌نامه شماره 87 برای تشکلات کارگری است. انجمن‌ها در ظاهر امر، همانند شوراهای اسلامی کار، به محض آنکه به ثبت می‌رسند، نمایندگی تمامی کارگران مربوطه را دارد و در روشی مشابه با روش شوراهای با کارفرما به بحث و گفت‌وگو می‌پردازد.

هیچکس نمونه‌ای از یک توافق واقعی دسته‌جمعی در محیط کار یا در سطح آن بخش ارایه نمی‌دهد، در عین حال که تنها توافقی که اظهار می‌شود تاکنون به عنوان توافق ملی به امضا رسیده است، توافق حاصله میان «شوراهای اسلامی کار» و «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران» در خصوص شرایط اشتغال به کار کارگران شاغل در واحدهای زیر پنج نفر است (که به واقع اشاره‌ای به نمایندگی جمعی و کلی کارگران در این واحدهای کوچک که خارج از شمول قانون کار هستند، نمی‌کند).

به این ترتیب تعمق بیشتر، در شناخت این نقش‌های متعدد و همچنین در گسترش اختیارات نمایندگی منافع نیروی کار در محیط کار ضروری است.

نهاد‌های آزاد و مستقل کارگری

(15) تمام شرکای اجتماعی متفقا بر این خواسته بودند که نهاد کارگزار کارگری به صورت مستقل و آزاد از مداخله نهاد‌های دولتی تشکیل و فعالیت کنند و از مدیریت واحد نیز مستقل باشد.

برای هیات مشخص شد که تشکیلات انجمن صنفی در تمام سطوح (واحد کار، صنعت، منطقه و ملی)، بهترین نمونه برای تحصیل این آزادی و استقلال است. در عین حال که بدیهی است شوراهای اسلامی کار نقش مهمی در روابط کار ایران در طول دو دهه اخیر، ایفا کرده‌اند، لیکن هیات بر این عقیده است که شوراهای بدون انجام اصلاحات اساسی در قوانین حاکم بر تاسیس و فعالیت آنها، نمی‌توانند کاملاً نقش آزاد و مستقل نمایندگی کارگری را ایفا کنند.

در این راستا، هیات ILO ساده‌ترین و مستقیم‌ترین اقدام برای ارتقای یک نهضت آزاد و مستقل انجمن و تشکل صنفی در ایران را اصلاح ماده 131، تبصره 4، قانون کار می‌داند تا به این ترتیب اطمینان حاصل شود که هیچ انحصارطلبی در نمایندگی اشکال مختلف تشکلات کارگری وجود نداشته و با تمرکز و دقت نظر در نقش‌های متعددی که آنها می‌توانند در نمایندگی منافع مختلف کارگری ایفا کنند، وظایف آنها را دقیقاً تعیین و تعریف شود.

(16) مشخصاً این به مفهوم حذف کلمات «فقط» و «یا» در تبصره 4، و مهم‌تر از آن، تدوین یک قانون یا مقررات تشکل صنفی است که حق کارگران را در ایجاد تشکلاتی به انتخاب خودشان، بدون محدودیتهای قبلی، به رسمیت بشناسد. هدف این قانون یا مقررات، تضمین ماهیت مستقل و غیروابسته تشکلات صنفی و تضمین حق آنها در فعالیت و عملکرد آزاد آنها، در راستای استانداردهای مندرج در مقاله‌نامه شماره 87 - آزادی انجمن - است. عضویت در یک تشکل حتی در سطح واحد الزامی و اجباری نبوده، بلکه باید براساس انتخاب آزاد و داوطلبانه، همچنانکه در اساسنامه «انجمن روزنامه‌نگاران ایران» آمده است، باشد. قانون یا مقررات تشکل و انجمن صنفی می‌تواند مشخصاً نقش شوراهای اسلامی کار را به عنوان نهاد‌های مشورتی در رابطه با مسایل مدیریتی در محیط کار، تعیین و مشخص کند. در عین حال که انجمن‌های صنفی به عنوان نمایندگان واقعی منافع جمعی کارگران و ارگان ذی‌ربط برای مذاکرات دسته‌جمعی در رابطه با شرایط اشتغال شناخته

می‌شوند. البته، تمامی کارگران، از جمله اعضای فعلی شوراهای اسلامی کار می‌توانند، در صورتی که مایل باشند یک انجمن صنفی را به منظور اعمال نمایندگی مستقیم‌تر منافع خود و فعالیتی آزاد از مداخله دولت و کارفرما برگزیده و به عضویت آن در آیند.

(17) همچنین، در چارچوب بحث‌های انجام شده با شرکای اجتماعی (در مورد عدم شفافیت وضعیت سازمان‌های کارگری که در دستگاه‌های مختلف دولتی به ثبت رسیده‌اند (هیات ILO)، تنها دستگاه ذی‌ربط را برای ثبت نهادهای کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی می‌شناسد که این امر باید در قانون یا مقررات مربوطه نیز تصریح شود. ضرورت ثبت ساده و رسمی براساس مقررات تشکل، اسامی بنیان‌گذاران، مسوولان منتخب و غیره، از سوی مکانیزم نظارتی در چارچوب ماده 2 مقاله‌نامه شماره 87 قلمداد نشده است.

فعالیت‌های سیاسی و استقلال تشکل صنفی

(18) هیات ILO بر این اعتقاد است که بخش اعظم مشکلاتی که از سوی شرکای اجتماعی و به واقع از سوی خود دولت در رابطه با فعالیت‌های سیاسی نهادهای کارگری ابراز شد، می‌تواند از طریق تدوین و تصویب یک قانون یا مقررات مربوط به تشکل صنفی با تعریف مشخصی از مسوولیت‌های تشکل صنفی و ضرورت ثبت تمامی تشکلات صنفی در تمامی سطوح در وزارت کار، رفع و حل شود، همچنان‌که در نتیجه‌گیری‌های فوق درج شد، خانه کارگر در ظاهر امر هم دارای ارکان کاملاً سیاسی به لحاظ تشکیل یک حزب سیاسی و ثبت آن در وزارت کشور است و هم دارای ارکان مشروع مرتبط با دفاع از منافع شغلی نیروی کار است.

در صورت تدوین قانون جدید تشکل صنفی، انتظار می‌رود که تمامی تشکلاتی که در دفاع از منافع اعضای خویش ایجاد می‌شوند در وزارت کار به ثبت برسند، این‌گونه تشکلات در صورت تحقق شرایط منطقی عضویت می‌توانند بلافاصله، در سطح واحد، در سطح صنعت، در سطح منطقه، و نهایتاً در سطح ملی ایجاد شوند.

ضرورت ثبت، باید به تفکیک نهادها سیاسی از نهادهایی که به دفاع از منافع نیروی کار هدفمند هستند، با ثبت نهادهای سیاسی در وزارت کشور و ثبت دیگر نهادهای تازه تاسیس در وزارت کار، کمک کند.

(19) قانون مورد اشاره همچنین می‌تواند مشخصاً تصریح کند که رهبران تشکلات صنفی نمی‌توانند همزمان داوطلب مشاغل سیاسی و یا رهبر جناح‌های سیاسی شوند. این امر در راستای مفاد مندرج در قطعنامه مورخ 1952 در خصوص "استقلال نهضت تشکل صنفی" است. تا زمانی که چنین قانونی وجود نداشته باشد که

صراحتاً فعالیت‌های سیاسی را ممنوع کند و رهبران اتحادیه‌های صنفی همانند سایر شهروندان بتوانند عقاید سیاسی خود را ابراز داشته و برای نهادهای کارگری عرصه‌ای برای اعتراض علیه سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی، (آنگاه که مغایر با منافع کارگران باشد) فراهم آورد آن قانون می‌باید با اصول و استانداردهای آزادی انجمن مطابقت داشته باشد .

دیگر مسائل مربوطه

20) هیات بر این اعتقاد است که انجام تغییراتی که فوقاً برای قوانین و مقررات کار پیشنهاد شد می‌باید توأم با آموزش منظم کارگران، کارفرمایان، و دولت، در رابطه با حقوق و وظایف مندرج در نظام روابط کار براساس نهادهای مستقل و آزاد کارگری و کارفرمایی باشد .

21) آموزش مورد نظر، همچنین، می‌تواند موضوع مهم "مذاکره دسته‌جمعی" را شامل گردد. در عین حال که در ظاهر امر، در شرایط فعلی مذاکرات گسترده‌ای در خصوص شرایط اشتغال میان ارگانهای کارگزار کارگری با مدیریت یا کارفرمایان در سطح محیط کار انجام گرفته، لیکن به نظر نمی‌رسد که مذاکره گسترده و واقعی به لحاظ مقررات مربوط استانداردهای کار، در رابطه با توافقات دسته‌جمعی صورت گرفته باشد .

هر دو شرکای اجتماعی می‌توانند از آموزشهای تکنیکهای مذاکره دسته‌جمعی و امتیازات کلی حاصل از توافقات دسته‌جمعی، در تمامی سطوح، بهره‌مند گردند .

22) در جریان دیدار، هیات ILO از برخی اعتصابات که به وقوع پیوست مطلع شد، هر چند که به نظر نمی‌رسد این اعتصابات خیلی عادی باشد. در هر صورت، مشخص شد که نهایتاً اختلافات از طریق یک نوع داوری اجباری حل و فصل شده است .

در این ارتباط، هیات ILO یادآور می‌شود که ماهیت داوطلبانه و آزاد مذاکره دسته‌جمعی تنها می‌تواند در نداشتن محدودیت‌های نظام یافته "حق اعتصاب" کاملاً تحقق یابد. دولت بدون تردید در آینده و در زمانی که تغییرات همه جانبه مربوط به نمایندگیهای کارگری را، که (هدف اصلی مأموریت هیات بوده است)، لحاظ می‌کند به این نکته نیز توجه خواهد کرد .

(و نتیجه‌گیری نهایی

(23) هیات از حسن نیت، همچنین بینش و تلقی باز تمامی افرادی که با آنها دیدار و گفت‌وگو شد، و علاقه‌مندی آشکار آنها به تغییر و جهت‌گیری شرایط کنونی در روابط کار ایران به سمت شرایطی مبتنی بر اصول آزادی و استقلال، (که پایه‌گذار شراکتی قوی و هماهنگی میان کارگر و کارفرما بوده و به گونه‌ای سازنده بر عرصه اقتصادی و اجتماعی کشور اثرگذار باشد)، بسیار تحت تاثیر قرار گرفت. برای هیات کاملاً قابل درک است که چنین تغییرات مهمی تنها زمانی می‌تواند موفقیت‌آمیز باشد که روند آن گام به گام طی شود. در این ارتباط، هیات بر این نظر است که بیشترین اولویت باید تضمین استقرار چارچوبی مناسب برای ایجاد و فعالیت نهادهای مستقل و آزاد کارگری و عضویت در آنها باشد. شاخه آزادی انجمن ILO برای هر گونه همکاری بیشتر در خدمت است .