

جایگاه تشکل‌های کارگری در ارتقای شاخصه‌های عدالت شغلی

در سال ۲۰۱۹، ۲۵۱ میلیون نفر از نیروی کار جهان عضو اتحادیه‌های کارگری بوده‌اند. نرخ عضویت در اتحادیه‌های کارگری با توجه به ساختار اقتصادی و سیاسی کشورها متفاوت است. به عنوان مثال، این نرخ در کشورهای حوزه اسکاندیناوی همچنان بالاست: ۷۰ درصد در سوئد و حدوداً ۹۰ درصد در ایسلند در سال ۲۰۲۱. با این حال در بسیاری از کشورهای جهان موانع ساختاری متعددی بر سر راه تشکلیابی کارگران وجود دارد

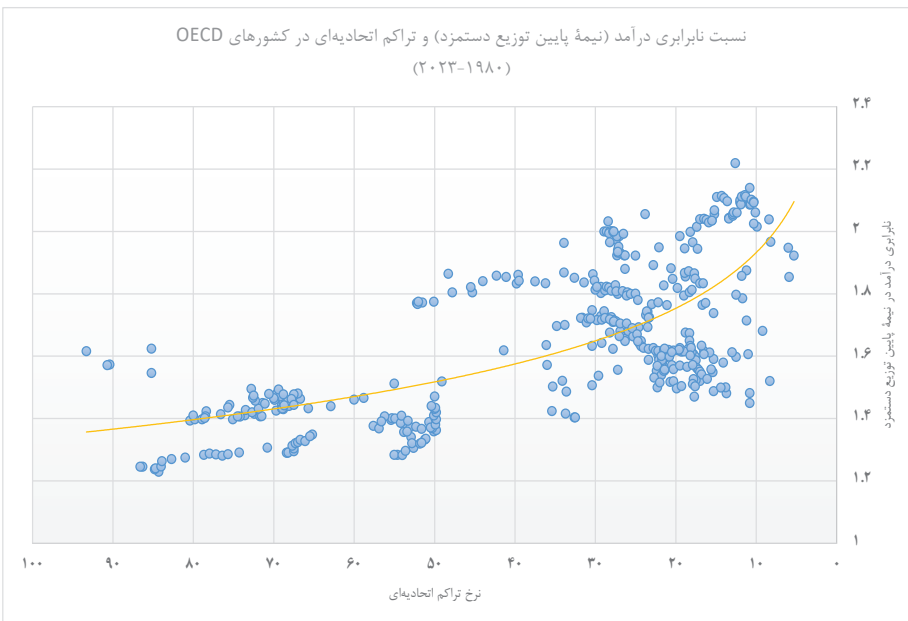
اشتغال عادلانه به معنای الگوهای اشتغالی است که با استانداردهای کار مطابق بوده، از طریق گفت‌وگوی اجتماعی به دست آمده، نسبت به برابری در حوزه اشتغال حساس بوده و بر فرآیندهای شفاف و قانونمند برای محافظت از حقوق کارگران متکی است. در جهت تضمین اشتغال عادلانه در اغلب کشورهای توسعه‌یافته، سطوح دستمزد و شرایط کار از طریق چانه‌زنی جمعی میان شرکای اجتماعی مختلف تعیین می‌شود. اتحادیه‌های کارگری یکی از مهم‌ترین نقش‌آفرینان در این فرآیند هستند و به طور خاص از اواسط قرن بیستم نقش اصلی را در زمینه حمایت از حقوق و منافع کارگران و برقراری عدالت شغلی برای آنان برعهده گرفته‌اند.

فارغ از نقشی انقلابی که رویکردهای رادیکال‌تر طیف چپ برای اتحادیه‌های کارگری در نظر می‌گیرند، نگاهی به ساختار و وضعیت اتحادیه‌های کارگری به طور خاص در کشورهای سوسیال دموکرات نشان می‌دهد که در حال حاضر مهم‌ترین نقش‌های اتحادیه‌های کارگری عبارت‌اند از نمایندگی کارگران در زمینه مذاکره با کارفرمایان در مورد دستمزد، ساعات و شرایط کاری؛ ارائه مشاوره به کارگران در زمینه مسائل حقوقی در مواقع بروز اختلاف با کارفرمایان؛ اعمال نفوذ در زمینه تدوین قوانین و سیاست‌های مدافع حقوق کارگران؛ ارائه خدماتی چون برگزاری دوره‌های آموزشی و مهارت‌آموزی برای اعضا و سازمان‌دهی کنش‌های جمعی مانند اعتصابات کارگری در صورت شکست مذاکرات. اتحادیه‌ها همچنین در جهت استانداردسازی مرزها بین کارگران و مبارزه برای پرداخت برابر در ازای کار برابر می‌کوشند. شواهد عملی نیز حاکی از آن است که در کشورهای مختلف و در طول زمان، تقویت اتحادیه‌های کارگری با کاهش نابرابری درآمدی همراه بوده است. گزارش حاضر با رویکردی تطبیقی و با نگاهی به نقش‌ها، کارکردها و قوانین و قواعد فعالیت اتحادیه‌های کارگری در برخی از نقاط جهان، پیشنهادهایی را برای تقویت این تشکل‌ها در ایران ارائه می‌کند.

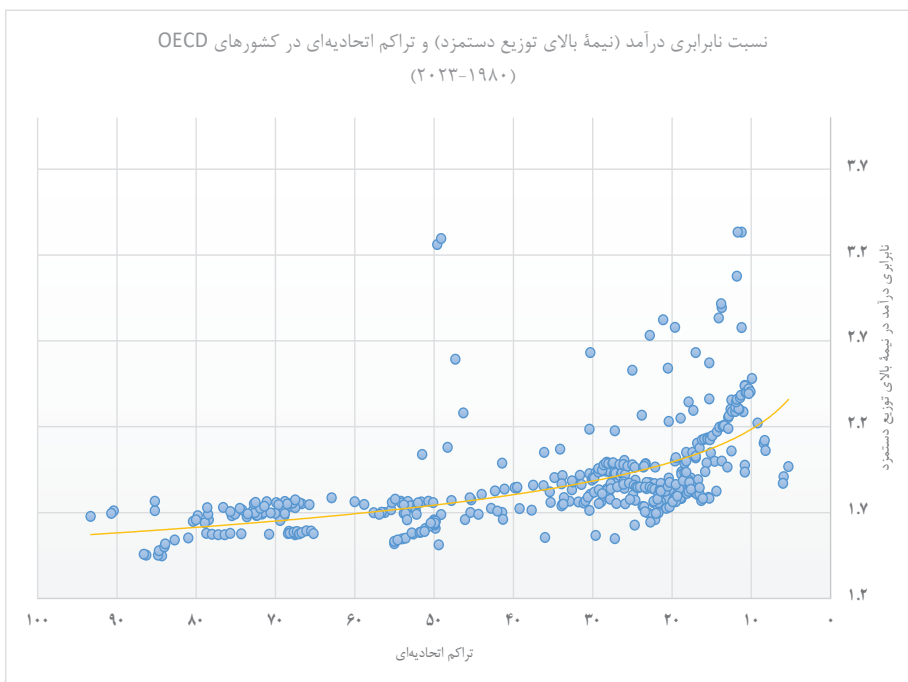
محروم نگاه داشتن نیروهای کار از امکان چانه‌زنی و نگاه داشتن آنان در یک وضعیت منفعل، مترادف با کاهش استقبال کارگران از برنامه‌های مهارت‌افزا و در نتیجه تضعیف عملکرد و توان تولیدی آن‌هاست

شواهد موجود از کشورهای مختلف جهان نشان می‌دهد که تقویت اتحادیه‌های کارگری نقش مثبت و چشم‌گیری در کاهش نابرابری‌های درآمدی دارد

نسبت نابرابری درآمد (نیمه پایین توزیع دستمزد) و تراکم اتحادیه‌ای در کشورهای OECD (۱۹۸۰-۲۰۲۳)



نسبت نابرابری درآمد (نیمه بالای توزیع دستمزد) و تراکم اتحادیه‌ای در کشورهای OECD (۱۹۸۰-۲۰۲۳)



مقایسه سطح نابرابری درآمد با نرخ تراکم اتحادیه‌ای در کشورهای OECD در طول سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۳ نشان می‌دهد که هم در نیمه پایین توزیع دستمزد و هم در نیمه بالای آن، با افزایش نرخ تراکم اتحادیه‌ای، سطح نابرابری درآمد کاهش یافته است و بالعکس.

تصویری از تشکل‌های کارگری در جهان و ایران

اصلاح قوانین در جهت تضمین استقلال تشکل‌های کارگری و رفع موانع خودسازمان‌یابی کارگران، اصلاح سازوکارهای مصونیت‌بخشی به نمایندگان تشکل‌های کارگری، تقویت رویکردهای حامی اشتغال کامل و قراردادان کارگران غیررسمی در شمول قانون کار، اصلاح قوانین بیمه بیکاری و تنوع‌بخشی به پوشش‌های تأمین شغلی از مهم‌ترین گام‌ها در جهت تقویت تشکل‌های کارگری در کشور است

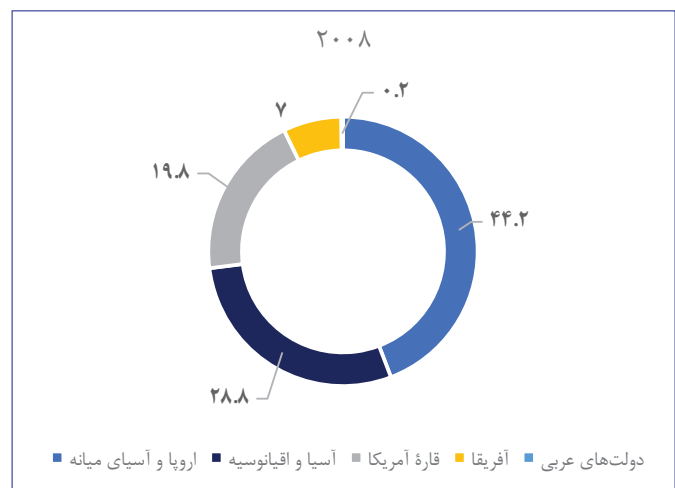
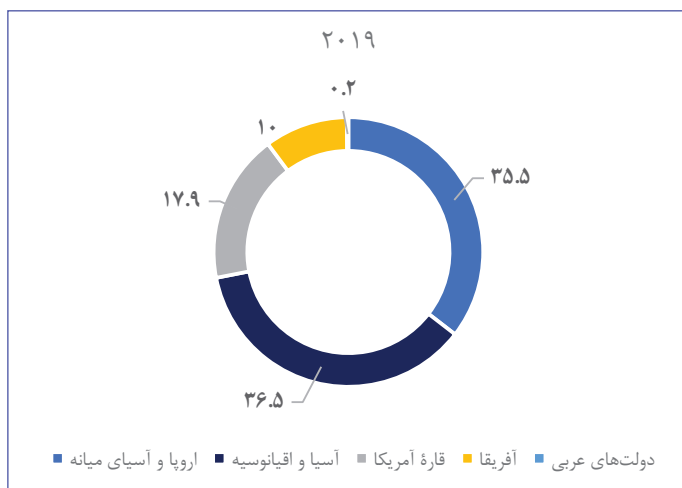
مولد از عضویت تشکلی و اتحادیه‌ای را جدی‌تر گرفت. اعضای اتحادیه‌های کارگری اغلب مزدبگیران هستند، باین‌حال، در حال حاضر بسیاری از اتحادیه‌های کارگری به‌ویژه در اروپای غربی کارگران بازنشسته یا افرادی را نیز که از بازار کار خارج شده‌اند (حدود ۴۰ میلیون نفر) نمایندگی می‌کنند. از طرفی، در طول یک دهه عضویت نیروهای خویش فرما در اتحادیه‌های کارگری تقریباً سه برابر شده است. در برخی از کشورهای تغییراتی در آیین‌نامه‌های اتحادیه‌های کارگری و مفاد قوانین کار ایجاد شده است تا موانع عضویت نیروهای خویش فرما و کارگران بخش غیررسمی در اتحادیه‌ها رفع شود. در برخی از کشورها مانند ایتالیا، هلند و بریتانیا نیز اتحادیه‌های ویژه‌ای برای این منظور تأسیس شده‌اند. در طول دهه‌های گذشته زنان در اتحادیه‌های کارگری در اقلیت بودند و میان آن‌ها و همکاران مرد در مواردی چون دستمزد، مزایا و ارتقای شغلی، تفاوت‌های چشمگیری وجود داشت. در حال حاضر در سرتاسر جهان، نرخ عضویت زنان در اتحادیه‌های کارگری بیش از مردان است، اما همچنان بسیاری از محدودیت‌ها بر سر راه زنان برای دفاع از منافع‌شان وجود دارد. در این راستا در برخی از کشورها مانند چین، هند، کره جنوبی و آفریقای جنوبی شبکه‌های ویژه‌ای مختص زنان راه‌اندازی شده است تا چالش‌های مرتبط با تسلط مردان بر رهبری اتحادیه‌ها مرتفع شود.

مرکزی تا ۳۱٫۴ درصد در اروپای شمالی و بدون در نظر گرفتن این گروه از ۶٫۷ درصد در دولت‌های عربی تا ۳۳٫۱ درصد در اروپای شمالی متغیر است. به‌لحاظ تاریخی، اتحادیه‌های کارگری بیشتر در بخش تولید، معدن‌کاوی و حمل‌ونقل ریشه داشتند. باین‌حال، با توجه به تحولات ساختار مشاغل از یدی به غیر یدی، از صنعت به خدمات و اخیراً به خدمات دیجیتال، در حال حاضر اغلب اعضای اتحادیه‌های کارگری در مشاغل غیریدی و در بخش خدمات فعالیت دارند و نرخ تراکم اتحادیه‌ای در بخش تولید در کشورهایی که داده آن‌ها در دسترس است، از اوایل دهه ۲۰۰۰ از ۳۷ درصد به ۲۸ درصد کاهش یافته است. البته بایستی اشاره کرد که در کشورهایی که با ضرورت احیای جایگاه «تولید» روبرو هستند، باید اولویت برخورداری کارگران بخش‌های صنعتی و

تاریخ شکل‌گیری اتحادیه‌های کارگری را می‌توان در اصناف پیشه‌وری قرون وسطی ردیابی کرد، اما همگام با فرآیند صنعتی شدن در طول قرن نوزدهم رشد اتحادیه‌های کارگری در سطوح ملی سرعت بیشتری گرفت. همچنین دوران شکوفایی اتحادیه‌های کارگری را می‌توان مربوط به سال‌های پس از جنگ جهانی دوم و به‌ویژه دهه ۷۰ میلادی دانست. به‌طوری‌که در سال ۱۹۷۹، در بریتانیا ۱۳٫۲ میلیون نفر از نیروی کار این کشور عضو اتحادیه‌های کارگری بوده‌اند. اگرچه طی دهه‌های اخیر و در اثر غلبه سیاست‌های نئولیبرالی در سرتاسر جهان، تراکم اتحادیه‌ای کاهش یافته است، در برخی کشورها به‌ویژه کشورهای حوزه اسکانداویناوی همچنان این تراکم در حد بالایی قرار دارد. به‌عنوان نمونه، در سال ۲۰۲۱، در سوئد ۷۰ درصد از کارکنان و در ایسلند حدود ۹۰ درصد از کارکنان عضو اتحادیه بوده‌اند. اتحادیه‌های کارگری بزرگ‌ترین سازمان‌های عضوپذیر داوطلبانه در سطح جهان هستند. در سال ۲۰۱۹، اتحادیه‌های کارگری در سرتاسر جهان ۲۵۱ میلیون نیروی کار را در بخش دولتی و خصوصی نمایندگی می‌کردند. نرخ جهانی عضویت در اتحادیه‌های کارگری نسبت به سال ۲۰۰۹، ۳٫۶ درصد و اگر تنها اعضای شاغل اتحادیه‌ها را در نظر بگیریم، ۴٫۳ درصد رشد داشته است. مقایسه تراکم اتحادیه‌ای در سطح منطقه‌ای تفاوت‌های آشکاری را نشان می‌دهد. نرخ تراکم اتحادیه‌ای با در نظر گرفتن شاغلان خویش فرما از ۳٫۹ درصد در آفریقای

در سال‌های اخیر به ویژه در اروپای غربی استقبال کارگران خویش فرما، بازنشستگان و حتی افراد بیکار نسبت به عضویت در اتحادیه‌ها گسترش یافته و سهم کارگران پاره‌وقت عضو اتحادیه‌های کارگری نیز به طور پیوسته رو به افزایش بوده است

توزیع اعضای اتحادیه‌های کارگری به تفکیک منطقه



طی سال‌های ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۹ سهم منطقه آسیا و اقیانوسیه از اعضای اتحادیه‌های کارگری از ۲۸٫۸ درصد به ۳۶٫۵ درصد افزایش یافته، در حالی که این سهم در اروپا و آسیای میانه از ۴۴٫۲ درصد به ۳۵٫۵ درصد رسیده است. دولت‌های عربی با نرخی یکسان در این بازه زمانی (۰٫۲ درصد) کم‌ترین سهم را از اعضای اتحادیه‌های کارگری در سرتاسر جهان دارند.

باتوجه به در اقلیت بودن زنان در اتحادیه‌ها در طول دهه‌های گذشته و تبعیض‌های گسترده نسبت به آنان در بازار کار، در برخی از کشورها مانند چین، هند، کره جنوبی و آفریقای جنوبی شبکه‌های ویژه‌ای مختص زنان راه‌اندازی شده است تا چالش‌های مرتبط با تسلط مردان بر رهبری اتحادیه‌ها مرتفع شود

اگرچه در دهه‌های اخیر عضویت کارگران بخش تولید در اتحادیه‌های کارگری کاهش یافته است، در کشورهایی که با ضرورت احیای جایگاه «تولید» روبرو هستند، باید اولویت برخورداری کارگران بخش‌های صنعتی و مولد از عضویت تشکلی و اتحادیه‌ای را جدی‌تر گرفت

تصویری از تشکلهای کارگری در ایران

در ایران، تشکلهای کارگری به مفهوم امروزی آن تا قبل از انقلاب مشروطه وجود خارجی نداشتند. تشکیل نخستین اتحادیه کارگری در ایران به سال ۱۲۸۵ بازمی‌گردد که توسط کارگران یک چاپخانه کوچک در تهران سازماندهی شد. به‌طورکلی، اواخر دهه ۱۲۹۰ و اوایل دهه ۱۳۰۰، کشور در حال آزمون سلطنت مشروطه بود و توسعه نهاد‌های سیاسی مستقل مانند دستگاه قانون‌گذاری و اتحادیه‌های کارگری و مطبوعات را آغاز کرده بود. بااین حال با به قدرت رسیدن رضاشاه، تجربه دموکراسی به پایان رسید.

تولد دوباره جنبش کارگری در سال ۱۳۲۰ رخ داد؛ به‌طوری که اتحادیه کارگران ایرانی موسوم به «شورای مرکزی» در پاییز سال ۱۳۲۰ تشکیل شد. در این دوره، با ظهور شخصیت‌هایی چون تقی فداکار مواجه هستیم که ضمن تلاش در جهت متشکل ساختن کارگران از جمله کارگران کارخانه‌های نساجی اصفهان، با حضور در مجلس شورای ملی (۱۳۲۲) کوشید با نمایندگی مشروع و مستقل از کارگران، مطالبه‌گری‌های کارگری را از شائبه‌ی انتساب به حکومت و نیز وابستگی به قدرت‌های خارجی به دور نگاه دارد. بااین حال قدرت‌یابی مجدد جنبش کارگری پس از سال ۱۳۲۰ دوام زیادی نیاورد و از سال ۱۳۲۵ دخالت حکومت محمدرضا شاه پهلوی در امور کارگری شدت یافت و به‌طور خاص پس از سقوط دولت مصدق، دولت اقداماتی امنیتی را جهت از بین بردن بازمانده‌های جنبش کارگری در دستور کار خود قرار داد. به‌طور کلی، مرور تاریخ تشکلهای کارگری در فاصله‌ی سال‌های ۱۳۲۰ تا ۱۳۵۷ نشان می‌دهد که تلاش برای کسب جایگاه و هویتی مستقل که بتواند مدعی نمایندگی مشروع مطالبات متنوع کارگری باشد، مهم‌ترین مضمون جاری در آن دوران بوده است.

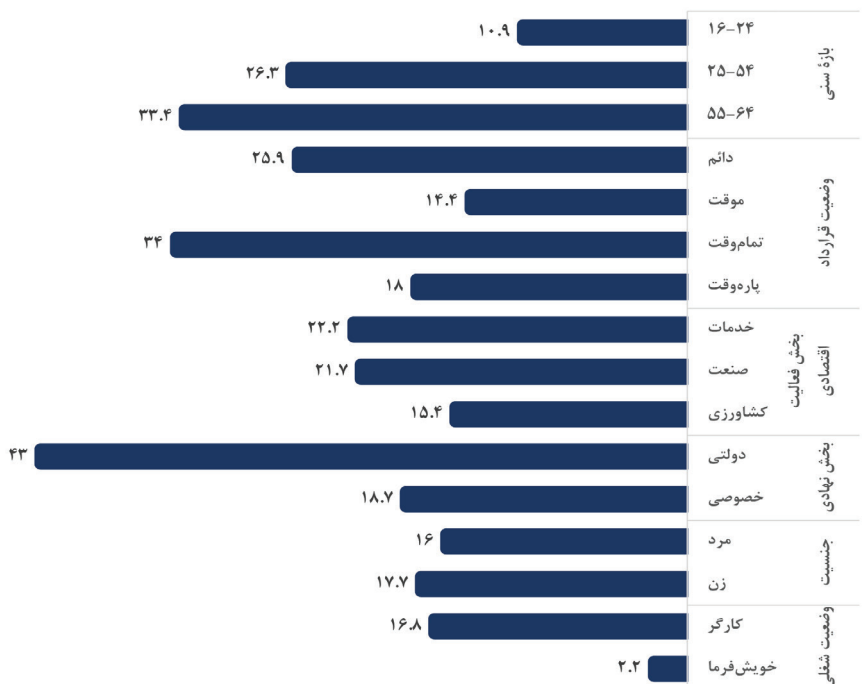
به لحاظ قانونی، حق «تشکیل اتحادیه»، برای «حفظ منافع مشترک مربوط به حرفه و بهبود وضع مادی و اجتماعی»، برای نخستین بار در قانونی موسوم به «قانون کار سال ۱۳۲۵»، هم به کارگران و هم به کارفرمایان داده شد. بررسی سال‌های پس از انقلاب نیز نشان می‌دهد که در این دوره، قوانین مختلفی در رابطه با حق تشکلی‌یابی کارگران تدوین و تصویب شده است. مهم‌ترین این قوانین، قانون کار سال ۱۳۶۹ است که در تبصره ۴ ماده ۱۳۱ آن قید شده است: «کارگران یک واحد فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند». البته، علاوه بر این سه مورد، چند نوع سازمان دیگر نیز از جمله کنون‌ها و مجامع عالی شوراهای اسلامی کار، انجمن‌های صنفی و نماینده کارگران؛ انجمن‌های اسلامی کارگاه‌ها؛ و خانه کارگر و اتحادیه‌های وابسته به آن‌ها، با عنوان کارگری در فضای رسمی کشور فعالیت دارند. تشکیل شوراهای اسلامی کار، به سال ۱۳۶۳ بازمی‌گردد. در ماده اول از قانون تشکیل شوراهای اسلامی، هدف از تشکیل این شوراهای «تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی و خدمات» عنوان

شده است. در ارتباط با تشکیل انجمن‌های صنفی نیز، مهم‌ترین سند حقوقی، آیین‌نامه‌ای تحت عنوان «آیین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و قانون‌های مربوطه» است که در سال ۱۳۷۱ به تصویب هیئت وزیران رسید. در فصل اول این آیین‌نامه، تا حدودی بر فعالیت‌های صنفی برای حفاظت از حقوق معیشتی و رفاهی کارگران تأکید شده است. همچنین هیچ‌هیئتی برای نظارت بر فعالیت‌های آن پیش‌بینی نشده است و دولت و کارفرما نیز حقی برای داشتن نماینده در ساختار این تشکل ندارند.

انتخاب نماینده کارگران، تنها راه برای نمایندگی از کارگران در کارگاه‌های با کمتر از ۱۰ شاغل در کشور است. آیین‌نامه «چگونگی انتخاب، عملکرد و حدود وظایف و اختیارات نمایندگان کارگران در کارگاه‌ها» مصوب سال ۱۳۸۷، بر ممنوعیت کاندید شدن افراد دارای سمت مدیریتی برای نمایندگی کارگران تأکید می‌کند. بااین حال در آیین‌نامه سال ۱۳۹۲ این بند حذف شده است و بنابراین کارفرما یا مدیر منتصب کارفرمای کارگاه نیز می‌تواند به‌عنوان نماینده کارگران انتخاب شوند.

بررسی قوانین تشکلهای کارگری در ایران نشان می‌دهد که در تشکیل این سازمان‌ها اشاره چندانی به کنش جمعی کارگران و حقوق صنفی و معیشتی آن‌ها نشده است. همچنین در این سازمان‌ها، مدیریت یا به عبارتی کارفرما و دولت در تأسیس و نظارت بر سازمان و تعیین صلاحیت نماینده کارگران یا لغو اعتبارنامه نمایندگی آن‌ها، نقش پررنگی دارند. البته بایستی اشاره کرد که انجمن‌های صنفی کارگران، به لحاظ تاریخی در قیاس با شورای اسلامی کار، شباهت بیشتری با تشکلهای کارگری مرسوم داشته‌اند. بااین حال با تحولات بعدی و تصویب آیین‌نامه جدیدی در دهه ۸۰، شرایط جدیدی برای عضویت در هیئت مدیره یا بازسان انجمن‌های صنفی وضع شد که زمینه را برای نقش‌آفرینی بیشتر دولت در این انجمن‌ها فراهم کرد.

نرخ تراکم اتحادیه‌ای بر اساس ویژگی‌های اعضای اتحادیه‌های کارگری در کشورهای OECD (۲۰۱۵)



مرور تاریخ تشکلهای کارگری در فاصله‌ی سال‌های ۱۳۲۰ تا ۱۳۵۷ نشان می‌دهد که تلاش برای کسب جایگاه و هویتی مستقل که بتواند مدعی نمایندگی مشروع مطالبات متنوع کارگری باشد، مهم‌ترین مضمون جاری در آن دوران بوده است

به رسمیت‌یابی فعالیت اتحادیه‌های کارگری؛
۶. ترغیب احزاب سیاسی و تشکل‌های مدنی به فعال کردن بازوهای صنفی کارگری؛
۷. امنیتی‌زدایی از فضای مطالبات کارگری با تأکید بر مشارکت کارگران در ارتقای قوای صنعتی و تولیدی کشور.

در ایران، آماري دربارهٔ تعداد کارگران عضو تشکل‌های کارگری ارائه نمی‌شود، اما مطابق با سالنامهٔ آماري وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در سال ۱۴۰۱ جمعاً ۱۱ هزار و ۴۴۳ تشکل رسمی کارگری و دارای مجوز (شورای اسلامی کار، نمایندهٔ کارگران، انجمن صنفی کارگری) در کشور فعال بوده است. این درحالی است که بنا به آمار اعلامی از سوی مدیریت آمار، اطلاعات و محاسبات سازمان تأمین اجتماعی، در همان سال، تعداد کارگاه‌های تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی بیش از ۱ میلیون و ۳۰۰ هزار کارگاه بوده است. شایان ذکر است که این آمار کارگاه‌هایی را که تحت شمول قانون کار قرار نمی‌گیرند، به حساب نمی‌آورد. با توجه به نکات فوق، می‌توان گفت که در ایران، سازمان‌های کارگری در نسبت با تشکل‌های کارگری جهانی استقلال کمتری دارند؛ کارگران با قراردادهای موقت و شاغلان غیررسمی از حمایت‌های قانونی لازم برای پیوستن به تشکل‌های کارگری برخوردار نیستند؛ سازوکارهای مصونیت‌بخشی به اتحادیه‌ها و اعضای آن‌ها دچار نقص هستند؛ شرایط سلب عضویت در تشکل‌ها مبهم و تفسیرپذیر است؛ دولت به جای تنظیم‌گری در محیط کار، بر نقش‌آفرینی در تأسیس و ادارهٔ تشکل‌ها تمرکز دارد؛ و کارگران به دلایلی چون فقدان فرصت‌های اشتغال، عدم تعهد دولت به اجرای سیاست‌های اشتغال کامل، شکاف مهارتی، پوشش ضعیف حمایت‌های اجتماعی به ویژه قانون بیمهٔ بیکاری و نبود نظام چندلایهٔ تأمین اجتماعی، از قدرت چانه‌زنی بالایی برخوردار نیستند. با توجه به این چالش‌ها و نقصان‌ها، لازم است برخی راهکارهای سیاستی برای بهبود ایفای نقش تشکل‌های کارگری کشور در جهت تضمین حقوق کارگران، برقراری شرایط کاری عادلانه و افزایش قدرت چانه‌زنی آنان اجرا شود.

۱۳۲۴۷۹۰ کارگاه تحت شمول سازمان تأمین اجتماعی

۱۱ هزار و ۴۴۳
سازمان کارگری

۷۳۰۶
نمایندهٔ کارگران

۱۱۷۵۳
انجمن صنفی کارگری

۲۳۸۴
شورای اسلامی کار

در ایران با وجود بیش از ۳۰۰ میلیون و ۳۰۰ هزار کارگاه تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی در سال (۱۴۰۱)، حدوداً ۱۱ هزار تشکل کارگری وجود داشته است. البته در کشور هیچ آماري دربارهٔ تعداد نیروی کار عضو این تشکل‌ها ارائه نمی‌شود و از طرفی کارگاه‌هایی که تحت شمول قانون کار نیستند در آمارها قید نشده‌اند

مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در زمینهٔ حق آزادی انجمن و سازمان‌یابی جمعی

سازمان بین‌المللی کار در دو مقاله‌نامهٔ بنیادین خود به شمارهٔ ۸۷ پیرامون آزادی انجمن و حفاظت از حق سازمان‌یابی جمعی (۱۹۴۸) و همچنین شمارهٔ ۹۸ با عنوان حق سازمان‌یابی و چانه‌زنی جمعی (۱۹۴۹) کشورهای عضو را متعهد نموده است که حق آزادی انجمن و سازمان‌یابی جمعی را برای کارگران لحاظ کنند. مطابق با مقاله‌نامهٔ ۸۷، (۱) کارگران و کارفرمایان بدون هیچ‌گونه تبعیضی می‌توانند آزادانه و بدون اجازه قبلی، سازمان‌های خود را تشکیل دهند یا به سازمان‌های موجود بپیوندند، اساس‌نامه و آیین‌نامه‌های خود را تدوین کنند، نمایندگان خویش را برگزینند، چگونگی ادارهٔ امور و فعالیت خود را تنظیم کرده و برنامهٔ عملی خویش را اعلام کنند؛ (۲) مقامات دولتی باید از هرگونه مداخله‌ای که منجر به محدودیت این حقوق یا اشکال در اجرای قانونی آن شود خودداری کنند؛ (۳) سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نمی‌توان با احکام اداری منحل یا توقیف کرد؛ و (۴) سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از حق تشکیل اتحادیه برخوردارند و حق آن را دارند که به سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی بپیوندند.

برخی از مفاد مقاله‌نامهٔ ۹۸ نیز بدین ترتیب است: (۱) حمایت از کارگران در برابر اقدامات ضد سندیکایی و تبعیض‌آمیز در خصوص اشتغال؛ (۲) لزوم مصونیت سندیکاهای کارگری و کارفرمایی از اقدامات مداخله‌گرانه در تشکیلات و فعالیت‌های آن‌ها از سوی اعضا یا نمایندگان طرف مقابل؛ (۳) مصونیت سندیکاهای ایجاد سندیکاهای کارگری دیگری که تحت نفوذ کارفرما یا اتحادیه‌های کارفرمایان هستند یا پشتیبانی از آن‌ها؛ (۴) لزوم تأسیس نهادهایی برای تأمین آزادی سندیکاهای و احترام به حقوق سندیکایی براساس مفاد تصریح‌شده در ماده‌های (۱) این مقاله‌نامه؛ (۵) اتخاذ تدابیری برای تشویق کارفرمایان، سندیکاهای کارفرمایی و سندیکاهای کارگری به توسعه و استفاده بیش‌تر از قراردادهای دسته جمعی.

پیشنهاد‌های سیاستی

- اصلاح قوانین در جهت اعطای استقلال بیشتر به تشکل‌های کارگری و رفع موانع خودسازمان‌یابی کارگران؛
- الزام نهادهای ذی‌ربط به اصلاح سازوکارهای مصونیت‌بخشی به نمایندگان تشکل‌های کارگری؛
- طراحی سازوکارهای لازم برای متعهد کردن دولت‌ها به تقویت رویکردهای حامی اشتغال کامل و قرارداد کارگران غیررسمی در شمول قانون کار؛
- اصلاح قوانین بیمهٔ بیکاری و تنوع‌بخشی به پوشش‌های تأمین شغلی (به‌عنوان نمونه در شیلی کارگران و کارفرمایان هر کدام بخشی از سهم بیمه‌پردازی را به صندوق پس‌انداز فردی و دولت نیز سالانه مبلغ ثابتی را به صندوق همبستگی واریز می‌کنند. سهم بیمه‌پردازی برای کارگران دائم و موقت متفاوت است و در صورت بیکاری و بازنشستگی یا ازکارافتادگی می‌توانند از این صندوق‌ها برداشت کنند).
- اجرای پژوهش‌های مشترک میان قوای قضایی و اجرایی، با موضوع کارکردهای اجتماعی و صنفی تشکل‌های کارگری و حمایت از پژوهش‌های دانشگاهی با موضوع برهم‌کنش تشکل‌های کارگری و حکومت در ایران در راستای کمک