

---

# اتحادیه های صنفی در دانشگاه های بریتانیا

---

در دانشگاه های بریتانیا دو دسته اتحادیه صنفی بصورت متشکل فعالیت می نمایند. یکی از این اتحادیه ها توسط دانشجویان، مدیریت می شود و دیگری متشکل از کارکنان دانشگاهها اعم از کادر علمی آموزشی و تحقیقاتی، کارکنان اداری، کارکنان کتابخانه ها و قسمتهای کامپیوتری است. در این گزارش بصورت مختصر نحوه کار بزرگترین اتحادیه مربوط به کارکنان دانشگاه مرور می شود، ولی از آنجایی که تقریباً کلیه اطلاعات این اتحادیه در اینترنت قابل دسترس است، به علاقمندان توصیه می شود برای کسب اطلاعات مبسوط به این وب سایت مراجعه نمایند.

[www.aut.org.uk](http://www.aut.org.uk) (The Higher Education Union)

شناخت اتحادیه صنفی کارکنان دانشگاه بدون شناخت و آشنایی با نحوه کار اتحادیه های صنفی بصورت اعم در بریتانیا ممکن نیست. لذا در مقدمه بصورت کاملاً مختصر لازم است کارایی اتحادیه های صنفی تعریف شود.

در یک بیان کلی، تحقق حقوق فردی در سایه حمایت جمعی مسلماً آسانتر می باشد. لذا تقریباً تمام اصناف و اقشار جامعه با یک صدا شدن می توانند تشکیلاتی قویتری برای دفاع از حقوق خود بوجود آورند. این امر در جوامع توسعه یافته کاملاً امری بدیهی است. در این جوامع، گسترش اتحادیه ها به حدی است که حتی بیماران مبتلا به بیماریهای مزمن همانند دیابت و بعضی بدخیمی ها نیز برای خود، اتحادیه تشکیل داده اند. همچنین در سالهای اخیر اتحادیه ها بعضاً مرزهای جغرافیایی کشورها را نیز شکسته اند و با توجه به مفهوم جهانی شدن، در صدد ایجاد اتحادیه های فراکشوری هستند.

نفوذ و اثر اتحادیه های صنفی به حدی است که در اکثر کشورهای توسعه یافته جهان، مسئولین اتحادیه های بزرگ در تصمیمات و قانون گذاریها نقش بسیار مهمی را بازی نموده و بدون موافقت آنها اجرای بسیاری از تصمیمات ممکن نیست. همچنین در قانون نیز حقوق ویژه ای برای این اتحادیه ها در نظر گرفته شده است که مهمترین آنها حق برگزاری اعتصابات صنفی (با مکانیسمی تعریف شده) در صورت محقق نشدن خواسته های آنها از طریق مذاکره و مصالحه است.

اگرچه هدف اولیه اتحادیه ها دفاع از حقوق اعضا خود بوده است، ولی در حال حاضر کارایی های گسترده تری به خود گرفته اند که البته بسته به نوع اتحادیه و اعضا آنها، این کارایی ها متفاوت است. در این بین شاید یکی از مهمترین وظایف اکثر اتحادیه ها، اطلاع رسانی و آموزش تخصصی به اعضا در خصوص حرفه مربوطه و تلاش در جهت آشنا نمودن اعضا به حقوق خود باشد. همچنین در مواردی این اتحادیه ها سعی می نمایند حمایت های مادی و غیر مادی ویژه ای نیز به اعضا خود در شرایط خاص ارائه نمایند.

یکی از اصول مهم و اساسی اتحادیه ها مستقل بودن آنهاست. به همین جهت اتحادیه ها از نظر مالی عموماً فقط متکی به کمکهای اعضا هستند. بدین معنی که افراد برای عضو شدن حق عضویت مختصری می پردازند، در

نتیجه مسئولین منتخب اعضا برای مدیریت اتحادیه ها لاجرم باید بصورت شفاف پاسخگوی اعضا باشند و هرگونه تخلف و یا کوتاهی مسئولین و مدیران در انجام وظایف محوله، بر اساس مکانیزم تعریف شده ای قابل بررسی و بازخواست اعضا می باشد.

بعد از این مقدمه نسبتاً طولانی باید گفت که اتحادیه کارکنان دانشگاهها در بریتانیا، تشکیلات مستقلی هستند و اعضا آن را طیف گسترده ای از افراد تشکیل می دهند که تحت عناوین مختلف در دانشگاهها کار حرفه ای انجام می دهند. بدین لحاظ تفاوت فاحشی بین کادر علمی دانشگاهها با کارشناسانی که خدمات اداری و یا پشتیبانی ارائه می دهد گذاشته نشده است.

در حال حاضر بزرگترین این اتحادیه ها، حدود ۴۶,۰۰۰ عضو در کلیه دانشگاهها و مراکز تحقیقاتی دانشگاههای بریتانیا دارد و بیش از ۱۷,۰۰۰ نماینده از سطوح پایین مانند نمایندگان دیپارتمانها تا سطوح بالا مانند مدیر اصلی در سطح کشور، به امور این اتحادیه می پردازند. سرعت رشد این اتحادیه نیز در خور توجه است به شکلی که تعداد اعضا آن در ده سال گذشته حدود ۳۰٪ رشد داشته که در مقایسه با سایر اتحادیه ها بسیار چشمگیر می باشد.

این اتحادیه به اعضا خود خدمات زیر را ارائه می دهد:

۱. حمایت از اعضا و دفاع از حقوق آنها (چه در خصوص میزان دستمزد و چه در زمینه شرایط کار) در مقابل کارفرمایان، مسئولین و مدیران دانشگاهها و حتی در مقابل سطوح بالای تصمیم گیری در کشور
۲. ارائه کمکهای مستقیم به اعضا و خانواده های آنها در شرایط دشوار و ویژه همانند کمکهای مالی از قبیل وام و حمایتهای غیر مادی
۳. ارائه خدمات مشاوره ای ۲۴ ساعته در کلیه روزهای سال
۴. ارائه کمکهای حقوقی (وکالت) در موارد اختلافی بین اعضا و کارفرمایان
۵. مشاوره برای تنظیم بهترین مکانیزم مربوط به بازنشستگی و بیمه (با توجه به اینکه در بریتانیا بازنشستگی و بیمه بصورت خصوصی می باشد و افراد باید در خصوص شکل این موارد خود تصمیم بگیرند)
۶. اطلاع رسانی در خصوص آخرین تصمیمات و مسایل حرفه ای از طریق اینترنت و یا تماس مستقیم با اعضا
۷. انتشار مجله ویژه (۵ شماره در سال) و ارسال آن به اعضا

همچنین این اتحادیه خود را متعهد می داند تا به همه اعضا بدون در نظر گرفتن ملیت، مذهب، جنس، سن و سابقه کار به یک شکل خدمات ارائه دهد و در مقابل هرگونه تبعیض در محیط های کاری به شدت موضع گیری نماید.

همانگونه که ذکر شد اتحادیه ها از نظر مالی به حق عضویت اعضا متکی هستند. حق عضویت اتحادیه کارکنان دانشگاهها بسته به میزان حقوق متفاوت است. بیشترین حق عضویت سالانه ۱۰/۲۲ پوند و کمترین میزان آن ۱/۳۴ پوند می باشد.

از مهمترین فعالیتهای این اتحادیه نیز در چند ماه گذشته برگزاری یک اعتصاب عمومی با هماهنگی اتحادیه مربوط به معلمان مدارس و اتحادیه دانشجویی بود که هدف اصلی آن اعتراض به دریافتی پایین اعضا در مقایسه با سایر اقشار مشابه در جامعه بود. اگرچه این هدف بصورت کامل برآورده نشده است ولی قدمهای بسیار مهمی در این مورد برداشته شده و امید است که در سال آینده پایه دریافتی مقداری افزایش یابد.

## مروری بر اتحادیه های صنفی در ایران

شاید مقایسه اتحادیه های صنفی در ایران با بریتانیا چندان صحیح نباشد چرا که تفاوت های بسیار فاحش در فرهنگ و قوانین کار و مکانیسم های کنترلی، اساساً در بعضی موارد کارایی مفید اتحادیه ها به سبک بریتانیا را در ایران غیر ممکن می نماید. لازم به ذکر است که حتی در بین کشورهای توسعه یافته نیز همین تفاوتها باعث شده است که عملاً اتحادیه ها کاملاً مشابه نباشد. لذا بررسی همه جانبه و فراگیر قوانین اتحادیه ها در سطح دنیا و بومی نمودن اصول این تشکیلات بسیار مهم می باشد. اما توجه به این نکته مهم است که تقریباً هدف همه اتحادیه های صنفی باید دفاع از حقوق اعضا باشد.

در ایران شاید بسیاری از اصناف هنوز به ضرورت داشتن اتحادیه ها پی نبرده اند و به همین دلیل بسیار از آنها هنوز عملاً برای تاسیس این مجموعه ها اقدام نکرده اند. از آن جمله می توان به کادر علمی و اعضا دانشگاهها اشاره نمود که بصورت متشکل دارای یک اتحادیه صنفی نمی باشند. همچنین با وجود اینکه نظام پزشکی یکی از قدیمی ترین اصناف صنفی ایران می باشد، بسیار از اقشار کادر پزشکی هنوز یا دارای اتحادیه نیستند و یا مانند نظام پرستاری بسیار تازه تاسیس می باشند. لذا بنظر می رسد که افراد باید ابتدا ضرورت این نیاز را لمس نمایند و بدانند که در نظام دموکراتیک اولاً حق دارند که نظر دهند و مسئولین باید صدای آنها را بشنوند و ثانیاً تک صدا بودن و تکروری جز هدر دادن انرژی هیچ نتیجه دیگری را به ارمغان نخواهد آورد.

البته باید اذعان داشت که عملاً اتحادیه های صنفی در یک نظام مردم سالار می توانند ایفای نقش نمایند. در جامعه ایران که در حال تجربه اولین علایم مردم سالاری است، انتظار وجود اتحادیه های قوی و قدیمی شاید بی مورد باشد. اما این نکته را نیز بایست باور نمود که بدون ساختار بخشیدن به این اتحادیه ها، بخش قابل توجه ایی از آرمانهای مردم سالاری نیز تقریباً غیر قابل تحقق خواهد بود.

بعد از این مقدمه شاید بتوان اضافه نمود که احتمالاً در ایران قسمت قابل توجه ایی از انرژی و سرمایه تعداد محدود اتحادیه های صنفی موجود نیز صرف منافع کل اعضا نمی شود. بعنوان مثال دیده می شود که خواستگاه بعضی از فعالان سیاسی ایران در حال حاضر اتحادیه های صنفی است که از تشکیلات مذکور استفاده ایزاری می نمایند تا امکان ابراز عقاید خود را پیدا نمایند و به اموری خارج از محدوده صنفی خود بپردازند. به عبارت دیگر سیاست زدگی در این اتحادیه ها به شدت دیده می شود. این امر احتمالاً یکی از عوامل اصلی است که باعث شده است تا افراد کمتر گرایش به عضو شدن در اتحادیه ها داشته باشند. چرا که فکر می کنند مسئولین اتحادیه ها در نظر دارند از آنها بعنوان نردبان ترقی خود استفاده کنند.

مثال بارز این امر در تشکلهای متعدد دانشجویی است. در حالی که در درانشگاههای کشور حداقل ۳ تشکیلات دانشجویی وجود دارد، ولی به جرات می توان ادعا نمود که اولاً روی هم اعضا این تشکلهای جز ناچیزی از تعداد کل دانشجویان را شامل می شوند و عملاً قسمت عمده دانشجویان تمایل به عضویت در این مجموعه ها را ندارند، ثانیاً به واقع هرگز این مجموعه ها به دنبال دفاع از حقوق صنف دانشجویی نیستند. دلیل واضح این ادعا را می توان در محتوای بیانیه ها و شعارهای ارایه شده از این مجموعه ها یافت. در اینجا لازم است بیان شود که این نتیجه گیری مغایر با اهداف ارزشمند و نقش سازنده تشکیلات دانشجویی در بالندگی جامعه ایران در دهه های اخیر نیست، بلکه به این نکته اشاره دارد که اطلاق لفظ تشکل صنفی دانشجویان به مجموعه های موجود با نحوه فعالیت آنها مغایرت دارد.

از طرف دیگر بدلیل وابستگیهای مالی عمده اتحادیه های صنفی به غیر اعضا، در عمل نمی توانند مستقل باشند. زمانی می توان انتظار داشت که اتحادیه ها بصورت شفاف و در راستای حقوق اعضا فعالیت نمایند که اعضا با تامین نیازهای مالی اتحادیه ها و انتخاب مسئولین آنها از نزدیک در تصمیم گیریها و نظارت بر حسن اجرای آنها ایفای نقش نمایند. اما عملاً انتخابات آزاد به معنی واقعی، نظارت توسط اعضا و پاسخگویی از سوی مسئولین در اتحادیه های صنفی بسیار کم رنگ است.

در انتها نیز شاید تکرار این موضوع بی ارزش نباشد که اتحادیه های صنفی بعنوان یکی از ابزارهای مردم سالاری باید مورد توجه خاص قرار گیرند. با توجه به سمت و سوی، و سرعت حرکت جامعه ایران، بسیار با اهمیت است تا مسئولین و محققین بصورت عمیقتری جایگاههای اتحادیه های صنفی را در دنیا مرور نموده و الگوهای مناسبی را متناسب با فرهنگ و نیازهای جامعه ارایه نمایند.