

نوشته: بلان ژون

ترجمه: دکتر عزت‌الله عراقی

## «توسعه اخیر حقوق کار در فرانسه» (در زمینه روابط جمعی کار)

حوادث ماه مه ۱۹۶۸ نارسائی‌های خیلی مهمی را، در آنچه مربوط به روابط جمعی کار است، در حقوق فرانسه آشکار ساخت. تقاضای کارگران فقط به مسائل فوری، از قبیل بهبود شرایط کار و زندگیشان، مربوط نمیشد، این در خواستها همچنین شامل موقعیتی میشد که میبایستی برای ایشان در صحنه کارگاه شناخته شود و بطور کلی تر متضمن وضعیتی بود که در جامعه مدرن برایشان میبایستی فراهم گردد. حوادث مذکور سبب نوعی رفع ابهام شد بویژه که از بیست سال پیش با اینطرف بفرک نیفتاده بودند برای عبارات گوناگون قانون اساسی، که حقوقی بنیادی از قبیل حق اجرای فعالیت سندیکائی یا شرکت در تعیین جمعی شرایط کاری یا اداره کارگاه از طریق نمایندگانشان برای کارگران در نظر گرفته بود، محتوائی باندازه کافی دقیق قائل شوند. پاره‌ای از این حقوق کاملاً در عالم نظریه باقی مانده بودند و برخی دیگر دچار محدودیت‌های فوق العاده شده بودند. جنبش کارگری سبب شد نوعی شعور و وقوف به (این) واقعیات پیدا شود.

\* این مقاله به‌مراه چندین مقاله دیگر بمناسبت دهمین سالگرد "مدرسه بین‌المللی حقوق کار تطبیقی:

Ecole Internationale de droit du travail compare.

از طرف استادان حقوق کار کشورهای مختلف که همه ساله در دوره این مدرسه بین‌المللی تدریس میکنند تهیه شده و مجموعه آنها اخیراً از طرف دانشکده حقوق دانشگاه تریست (ایتالیا) تحت عنوان: "مسائل روزدر حقوق کار" Problemes d'actualité en droit du travail منتشر گردیده است بنظر رسید ترجمه برخی از مقاله‌ها برای علاقمندان مسائل کار و بویژه حقوق کار تطبیقی مفید باشد. بهمین سبب امیدوار است بتواند پاره‌ای از آنها دنباله پاورقی در صفحه بعد

بناگاه مشاهده شده که سندیکاها هنوز از وسائل کافی برای اجرای (فعالیت خود) محرومند، غالباً "در عدم امکان مذاکره واقعی در مورد شرایط کار و مزد بسر میبرند و بهر حال برای ایفای هیچ نقشی در اداره کارگاه فرا خوانده نشده اند.

این آخرین مسأله باندازه ای، در عمل، مشکلات بوجود میآورد که حتی بطور جدی در موقع مذاکرات گرنل (مذاکراتیکه بعد از حوادث ماه مه ۶۸ بین دولت و نمایندگان سندیکاهای کارگری و کارفرمایی تحت ریاست پمپیدو نخست وزیر وقت فرانسه و بمنظور رفع بحران انجام شد بنام خیابانی که وزارت کار فرانسه در آن واقع است و محل انجام این گفتگوها بود بنام مذاکرات گرنل نامیده شد. مترجم،) بطور جدی مطرح نشد و از آنوقت به بعد هم هیچ عملی انجام نشده است مسلماً، اندیشه مشارکت در اداره یا مشارکت در قدرت (تصمیم گیری در کارگاه) بعنوان نوعی آرزوی دور دست وجود دارد، ایسن اندیشه در بین طرحهای دولت باقی است اما در عمل تا کنون انعکاسی نیافته است. بدون شک قانونگذار از ۱۹۴۵ با ایجاد کمیته های کارگاه قدمهایی در این راه برداشته است اما بعد از آن نتوانسته (یا نخواسته است) که در این راه باقی بماند و مسلم است که کمیته های مزبور تا تحقق امیدهایی که بدانها بود فاصله زیادی دارند. بنظر میرسد که در حقیقت هر نوع اصلاحی در این زمینه بایستی منطقاً "ضمن تغییر بنیادی قانون شرکتهای تجاری صورت گیرد تا از طریق اصلاح قواعد حقوق کار. بهر حال میتوان گفت که فعلاً عبارت قانون اساسی در این باره بدون روح است (وقانونی متروک محسوب میشود). در دو مورد دیگر، برعکس، تغییرات مهمی اخیراً صورت گرفته است که منتهی به شناخت محتوای واقعی تری برای حق سندیکائی و نیز حق مذاکره جمعی شده است.

۱- بحق میتوان گفت دیرزمانی است که کارگران تقاضای اصلاح حقوق سندیکائی

---

دنباله پاورقی از صفحه قبل  
را بتدریج ترجمه و در معرض مطالعه قرار دهد.

مقاله حاضر که نوشته آقای بلان ژون استاد حقوق کار دانشگاه پاریس است شامل مقدمه ای است درباره حوادث ماه مه ۱۹۶۸ و تاثیر عمیق آن در مقررات کار فرانسه، سپس نویسنده طی دو قسمت به بررسی این مقررات در زمینه تغییر مبنای حداقل مزد و روابط جمعی کار میپردازد. از آنجا که قسمت اول بیشتر جنبه تکنیک تعیین مزد را در نظر دارد و مبتنی بر ویژگیهایی رابطه کار در جامعه فرانسوی است از ترجمه آن صرفنظر شد و به ترجمه قسمت دوم، که بطور کلی برای همه کسانی که مایل به مطالعه در مسائل کار باشند میتواند مفید واقع گردد، اکتفا گردید. (مترجم).

را دارند. نه شناسائی این حق در قانون اساسی و نه تضمین های تکمیلی مندرج در قانون ۲۷ مارس ۱۹۵۶ کافی برای حل تمام مسائل نبودند. این مسائل و مشکلات، در حقیقت، بیشتر در سطح کارگاه مطرح میشد.

برای در نظر گرفتن تحولی که در عمل پیدا شده بود میبایستی بدواً "به سند یک-ا موقعیت رسمی در کارگاه داد و در همان حال وسائل اعمال آنرا بصورت موثر هم، بوی اعطا کرد. مساله صرفاً "موضوع آزادی سندیکائی یا حق سندیکائی در معنای اخص کلمه نبود بلکه مساله اختیارات بود زیرا در صورت عدم چنین اختیاراتی این بیم وجود داشت که حقوق سندیکائی بصورت نظری محض باقی بماند. باین دست آویز که کارگاه میبایستی از نظر سندیکائی محیط بیطرفی باقی بماند قانونگذار خواسته بود که در این زمینه مداخله کند، بهمین سبب کارفرمایان را در جلوگیری از فعالیت سندیکائی بمیل خود، در منع (اعضاء سندیکا) از تشکیل جلسات و تماس با کارگران و جمع آوری حق عضویت آزاد گزارده بود. بدین ترتیب بسیاری از سندیکاها غالباً "محکوم به نوعی زندگی مخفی و پنهانی شده بودند. از ۱۹۶۲ موافقت نامه هائی در سطح سندیکا، در پاره ای موارد، وجود یک شعبه سندیکائی را با برخی اختیارات کاملاً "معین بر سمیت شناخته بود اما اینها اقداماتی پراکنده و جزئی بود. بیش از پیش ضروری بنظر میرسید که قانونگذار در این مساله تصمیمی اتخاذ کند. بهنگام مذاکرات گرنل در مه ۱۹۶۸ موضوع (بویژه از طرف C-F-D-T کنفدراسیون فرانسوی دموکراتیک کار) مطرح شد و دولت تعهدات مشخصی بر عهده گرفت که منتهی به تصویب قانونی گردید (۲۷ دسامبر ۱۹۶۸) که هدفش تنظیم اجرای حقوق سندیکائی در کارگاهها بود.

این قانون از اهمیت فراوانی برخوردار است زیرا برای تمام سندیکاها معرفی کننده حق تشکیل شعبه سندیکائی را در کارگاههاییکه بیش از ۵۰ کارگر داشته باشند برسمیت میشناسد ملاحظه میشود مطلب این نیست که به یک سندیکای حائز اکثریت امکان دفاع از منافع همه کارگران (یک کارگاه) داده شود بلکه - در اجرای اصل تعدد سندیکاها - در هر کارگاهی چند شعبه (سندیکائی) که هر یک صلاحیت و قابلیت طرح و بیان منافع اعضا خود را دارند باهم وجود خواهند داشت. شعبه سندیکائی هر چند که فاقد شخصیت حقوقی است، اما برای ایفای این نقش از تعدادی امتیاز کاملاً "مشخص برخوردار است. این شعبه میتواند، بویژه، در داخل کارگاه به جمع آوری حق عضویت (مشروط بر اینکه خارج از وقت و محل کار باشد)، به آگهی کردن اطلاعیه های خود در محل های تعیین شده برای این منظور، به پخش نشریات و اعلامیه ها و غیره بپردازد. شعبه مذکور

همچنین میتواند، ماهی یکبار، اعضاء خود را جمع کند- و این اجتماعات میتوانند، لااقل در کارگاههایی که بیش از ۲۰۰ کارگردارند، در خود کارگاه در محل مشترکی که اختصاصاً از طرف کارفرما برای کلیه شعبه های سندیکائی (کارگاه) تعیین شده و از آن بعنوان دفتر نمایندگان سندیکائی نیز استفاده خواهد شد، برگزار شوند.

ماده دیگری از همان قانون ۲۷ دسامبر ۱۹۶۸ تعیین یک یا چند نماینده سندیکائی را از طرف هر یک از سازمانهایی که تشکیل یک شعبه سندیکائی داده اند پیش بینی میکند. بدون شک بموجب قانون سابق نیز نمایندگان سندیکائی وجود داشتند که در کمیته کارگاه بمنظور تامین ارتباط لازم بین این کمیته و هر یک از سازمانهای سندیکائی معرفی کننده، مجاز به فعالیت بودند. اما قانون جدید خیلی پیشتر میرود: این قانون برای نمایندگان سندیکائی (که به "نمایندگان" موجود افزوده میشوند) اختیارات وسیعتری قائل میشود زیرا ایشان را عهده دار نمایندگی شعبه سندیکائی در برابر رئیس کارگاه میسازد- یعنی در عمل دفاع از منافع شغلی اعضاء سندیکا در برابر کارفرما- همچنین بدیشان پاره ای تسهیلات اجرائی اعطاء میکند از قبیل استفاده از ساعات با مزد برای اینکه بتوانند وظائف شغلی خود را صحیحاً انجام دهند و بالاخره ایشان را در برابر اقدامات احتمالی در زمینه اخراج حمایت میکند تا استقلالشان در برابر کارفرما بهتر حفظ شود. این حمایت نظیر همان حمایتی است که از مدتها قبل در مورد نمایندگان کارکنان در کارگاهها (نمایندگان کارکنان و اعضاء کمیته کارگاه) پیش بینی شده بود: یعنی هر نوع اقدامی در زمینه اخراج موکول به اجازه قبلی کمیته کارگاه، و در صورت فقدان این کمیته، موکول به اجازه قبلی بازرسی کار است.

در اینجا اگر بخواهیم بیلان قانون جدید را بعد از چند سال که از اجرای آن میگذرد تنظیم کنیم خواهیم دید که نتایج حاصله جز بطور متوسط دلگرم کننده نیستند. بدون شک باید خاطر نشان کرد که هنوز در مرحله ابتدائی این تجربه هستیم و در بسیاری موارد که موافقت نامه هائی در سطح کارگاه با مضاء رسیده است، نمایندگان سندیکائی از مزایائی بیش از آنچه قانون بدیشان اعطاء کرده است برخوردارند (اختیار جابجا شدن در داخل کارگاه بدون مانع، غرامت مرخصی آموزش و غیره) اما نباید از یاد برد که شعبه های سندیکائی هنوز باندازه ای که میتوانند باشند بوجود نیامده اند. در بیش از ۳۰ هزار کارگاه مشمول قانون فقط در یک سوم آنها است که چنین شعبه هائی وجود دارد و در بیشتر موارد تعداد شعبه ها کمتر از تعداد سندیکاهائی است که وجود واقعی دارند (بسیاری کارگاهها جز یک شعبه ندارند). بدون شک دلیل این وضع خیلی ناسف

آور، مشکلاتی است که در بسیاری موارد هنوز برای سندیکاهای مایل به تشکیل شعب بوجود آورده میشود و هم موانعی است که در راه فعالیت نمایندگان سندیکائی (بویژه در سندیکاهای کوچک) ایجاد میگردد. بنظر میرسد که این موانع، بمقدار خیلی زیادی، معلول ناکافی بودن حمایتی است که در برابر انتقام جوئی کارفرما و بویژه در صورت اخراج نمایندگان (کارگران) از ایشان میشود. از طرف دیگر این مساله خاص نمایندگان سندیکائی نیست بلکه بهمان نحو در مورد نمایندگان کارکنان و اعضاء کمیته کارگاه نیز مطرح میشود (زیرا مقررات در مورد همه یکسان است). وانگهی، چون غالباً این نمایندگان کارکنان عنوان خود را با مسئولیتهای سندیکائی جمع میکنند میتوان گفت که در عمل نفس حقوق سندیکائی است که مورد تهدید قرار میگردد. این نکته قابل انکار نیست که در این مورد در برابر ضعف سنتی مقررات کارمان قرار داریم. اما نباید از یاد برد که اصلاحی (در این باره) در جریانست اگر هنوز تا وصول به نتایج کاملاً رضایت بخش راه دوری داریم، معهدادر جریان سالهای اخیر پیشرفتهای قابل ملاحظه‌ای حاصل شده است.

اشکال بصورت ساده‌ای میتواند طرح شود. میدانیم که قانون تشریفات ویژه‌ای برای اخراج یک نماینده سندیکائی یا نماینده کارکنان (کارگاه) مقرر میدارد اما ضمانت اجرای عدم رعایت این تشریفات را پیش بینی نمیکند. فقط از اصول (کلی) نتیجه میگیریم که اخراج بدون مجوز، غیر قانونی و بنابراین باطل است: یعنی نباید هیچ اثری داشته باشد. کارفرما، معمولاً باید کارگر را به کارش — و بدنبال آن به مشاغلی که داشته است — بازگرداند. اما اگر کارفرما شخصاً نخواهد در مورد بازگرداندن کارگر اقدامی کند دادگاهها برای خود این اختیار را قائل نیستند که وی را به اجرای این امر اجبار کنند دادگاهها در این مورد به ماده ۱۱۴۲ قانون مدنی استناد میکنند که بموجب آن "هر تعهد فعل یا ترک فعل، در صورتیکه از طرف متعهد اجراء نشود، تبدیل به پرداخت خسارت میشود." بدون شک میتوان ارزش حقوقی این تجزیه و تحلیل را مورد اعتراض قرار داد زیرا موجب میشود که اخراج باطل به اخراج بدون حق (غیر قانونی) تشبیه شود اما این استدلال در حقوق ماقدیمی است و امروزه پذیرفته شده است. دیوان تمیز از قبول امکان اجرای اجباری بصورت طبیعی (منظور اجبار کارفرما به بازگرداندن کارگر است و نه پرداخت خسارت، مترجم) خود داری میکند. دیوان مزبور تمام آراء محاکم تالی را که میخواهند کارفرما را، از طریق محکومیت بپرداخت جریمه بابت عدم اجرای حکم، به بازگرداندن کارگریکه، در شرائط غیر قانونی، از کارش محروم شده مجبور

سازند نقض میکند. نتیجه آنست که این نماینده نمیتواند جز خسارت بدست آورد — امری که او را بطور کامل ارضاء نمیکند. و چون تحمل محکومیت مالی برای کارفرما دشوار نیست هیچ چیز او را از این رفتار باز نمیدارد؛ از طریق پرداخت مبلغی پول ( غالباً "ناجیز) میتواند، بدون تحمل مجازات، قانون را نادیده انگارد و آنرا بباد مسخره بگیرد. اگر قضاات جرات نکرده اند (و شاید در این امر اشتباه کرده اند) که مستقیماً باصل قضیه بپردازند با وجود این، اخیراً، "تعدادی راه حل های ناقص جستجو کرده اند که بدیشان امکان میدهد آزادی سندیکائی را بصورتی موثرتر حمایت کنند. در عمل این تحول در دوجهت صورت میگیرد؛ از طرفی دادگاههای کیفری سعی کرده اند با استفاده بیش از پیش از ضمانت اجراهای کیفری نقص ضمانت اجراهای مدنی را، که صرفاً "جنبه مالی دارند، جبران کنند (زیرا قانون، ایجاد مانع در اجرای وظائف نمایندگی را جرم شناخته است) و شعبه جنائی دیوان کشور در رای ۲۸ مارس ۱۹۶۸ تا به آنجا پیش رفته است که خودداری (کارفرما را) از پذیرفتن مجدد (نماینده اخراجی) بخدمت جرم مستمر شناخته است. بنابراین باید نتیجه گیری کرد که تعقیب کارفرما مادام که از رای صادره پیروی نکرده است امکان پذیر است و بدینترتیب کارگر میتواند محکومیت های مجدد را علیه وی خواستار شود بدون شک این وسیله خیلی موثری برای اعمال فشار (بر کارفرما) است. از سوی دیگر، دادگاههای مدنی باین نتیجه رسیده اند که حکم محکومیت کارفرما بپرداخت جریمه بابت عدم اجرای حکم، که علیه وی صادر میشود، جنبه قانونی و مشروع دارد. این (نتیجه) در چند مرحله بدست آمده است. بدو "دیوان کشور اولین قدم را با صدور رأی مورخ ۲۵ اکتبر ۱۹۶۸ برداشت و طی آن اخراج نماینده کارگران را، که بصورت قانونی انتخاب شده است، بدون کسب مجوز بمنزله توسل به زور شناخت. با اعلام وجود حالت توسل به زور و فوریتی که ممکن است رفع آنرا ایجاب کند، چندین دستور موقت بدنبال صدور احکام مربوط به بازگرداندن مجدد (کارگر اخراجی به کار)، که غالباً "هم با حکم پرداخت جریمه در صورت عدم اجرای حکم همراه بود صادر گردید. دیوان کشور بدو "در رای ۲۱ آوریل ۱۹۷۱ چنین تلقی کرد که این آئین (یعنی آئین دادرسی فوری و صدور دستور موقت) قانونی است و سپس با رای پر سروصدای ۱۴ ژوئن ۱۹۷۲ رسماً "آنرا تأیید کرد. اکنون بنظر میرسد که عقیده دیوان عالی (در این زمینه) کاملاً "تثبیت شده است؛ اخراج غیر قانونی یک نماینده سندیکائی یا یک نماینده کارکنان (کارگاه) تجاوزی چنان آشکاره حقوق شخص محسوب میشود که ایجاب میکند فوراً "دستور" برقراری مجدد طرفین در وضع قبلیشان"، قبل از هر نوع بحثی، صادر شود.

روشن است که این رویه دارای اهمیت زیادی است و میتوان از خود پرسید که رویه مذکور، در آخرین مرحله، تا چه اندازه به مورد نمایندگانی که قربانی اخراج غیر قانونی شده اند محدود خواهد شد و آیا شامل همه کارگرنیکه قربانی یک اخراج ناشی از سوء استفاده از مقررات شده اند نخواهد گردید؟ در اینصورت جبران بصورت طبیعی (یعنی برگرداندن وضع عیناً بحال سابق) بدنبال "سوء استفاده از حق" در حقوق ما بصورت قاعده در خواهد آمد. بدون شک مجهولاتی در این زمینه باقی خواهد ماند بویژه در مورد، اهمیت واقعی الزام (به پرداخت جریمه از جهت عدم اجرای حکم) و اینکه جنبه تهدید آمیز (و باز دارنده) دارد یا قطعی است. هم چنین در مورد امکان استناد به ماده ۱۱۸۴ قانون مدنی از طرف کارفرما و استفاده از راه حل انحلال قضائی قرار داد (فسخ قرارداد) بمنظور فرار از قواعدیکه از کارگران حمایت میکند. اما تحول رویه قضائی ظرف چند سال اخیر، هم اکنون، از اهمیت زیادی برخوردار است. و وقتیکه قانونگذار - همچنانکه امروز صحبت آنست - دنباله کار دادگاهها را بگیرد این اهمیت باز هم افزایش خواهد یافت. چندین طرح قانونی فعلاً در دست تهیه است تا برای دادرسان شعبه های جدید اجتماعی (دیوان کشور) حق صدور حکم بازگرداندن مجدد (کارگر اخراجی را به کار) بشناسد (به این قضات اختیار داده شده است که خودداری کارفرما از اجرای دستوراتشان را نه فقط با صدور حکم جبران خسارت بلکه با جریمه مدنی کیفر دهند) و نیز شوراها را پرودم را مجاز به اجرای موقت نماید (این امر به رئیس شورای پرودم امکان میدهد که با استفاده از یک دادرسی ساده، شخصاً، حکم محکومیت کارفرما را با الزام وی به پرداخت جریمه از جهت عدم اجرای حکم صادر کند). بدین ترتیب بنظر میرسد که حقوق کار ما به طرف یک تحول واقعی و اساسی - بگفته برخی یک انقلاب - پیش میرود.

۲- در واقع این انقلاب در جنبه دیگری از روابط جمعی، که مدتهای مدید در فرانسه بدان توجهی نشده بود، یعنی جنبه مذاکرات جمعی، کم اهمیت تر از (بحث فوق الذکر یعنی حقوق سندیکائی) نیست. بدون شک هنوز این مساله مطرح نیست که عبارات قانون اساسی را، که بموجب آن مزد بگیران حق واقعی دارند که شرائط کار خود را به نحو جمعی تعیین کنند، یعنی بطور خلاصه حق مذاکرات جمعی، کاملاً رعایت کنند؛ زیرا شناسائی چنین حقی (برای کارگران) مستلزم ایجاد تعهد و تکلیفی بر عهده کارفرما است و هیچکس تاکنون پیشنهاد نکرده است که در حقوق ما چیزی معادل تکلیف به انعقاد پیمان جمعی (duty to bargain) که در حقوق امریکا وجود دارد وارد شود. معهداً

نمیتوان متأسف نبود که استفاده از پیمان جمعی این چنین با تاخیر و بطور غیر کامل (در حقوق ما) توسعه یافته باشد. اعتصاباتهای مه ۱۹۶۸ بخوبی نشان دادند که این نقص مشاوره و عدم هماهنگی در تمام سطوح و بخش ها چه نتایجی میتواند بدنبال داشته باشد: مسلم است که بحران این زمان به سبب عدم مذاکرات منظم و دائمی درباره شرایط کار و مزد بنحو قابل ملاحظه ای تشدید شد. بهمین جهت بعداً "کوشی در جهت اصلاح این وضع مبذول گردید. کنفرانس گرنتل که نمایندگان دولت، کارفرمایان و کنفدراسیونهای سندیکائی را جمع کرد و به نوعی قرار داد یا صورت مجلس امضاء نشده - "پروتکل یا موافقت نامه گرنتل" که ارزش حقوقیش مورد آن همه بحث واقع شده است - منتهی شد نمونه بازاری (از این کوشش) بدست داد. این اولین مذاکرات، در عمل، مذاکرات فراوان دیگری را بدنبال داشته است که در سطح رشته فعالیت یا کارگاه جریان یافته اند و به تعهدات مشخص تری منجر گشته اند - وانگهی امتیازات اعطاء شده، غالباً "از آنچه در گرنتل پیش بینی شده بود بیشتراند. بعد از آن تحول ادامه یافته و بدو صورت متجلی گشته است، "بدوا"، در عمل، با یک کوشش قابل تحسینی در آنچه میتوان آنرا سیاست قراردادی نامید و سپس از نظر حقوقی از طریق تغییر و اصلاح قوانین مربوط به پیمانهای جمعی.

توسعه مذاکرات جمعی در ظرف چند سال اخیر نه فقط با افزایش موافقت نامه های منعقد بین کارفرمایان و سندیکاها متجلی گشته است بلکه متضمن تغییر فضای (مذاکرات) و اگر بخواهیم (بگوئیم) متضمن یک تغییر روش بوده است. مشاوره و ایجاد هماهنگی (بانظرات) سازمانهای کارگری، اکنون، هم از جانب دولت و هم از سوی کارفرمایان، بطور منظم و دائمی مورد درخواست است. موافقت نامه های منعقد در بالاترین سطح - بین شورای ملی کارفرمائی فرانسه (C.N.P.F.) و کنفدراسیونهای کارگری - بیش از پیش متعدد هستند و غالباً "راه را برای اصلاحات مهم میگشایند: در بسیاری موارد قانونگذار جز در مرحله بعدی، و برای استفاده از اصولی که بدین ترتیب بدست آمده است، مداخله نمیکند یا حتی تصمیم میگیرد که کاملاً "برکنار بماند. کافی است که در اینجا موافقت نامه های بزرگ بین شغلی در مورد تامین اشتغال (۱۰ فوریه ۱۹۶۹) مرخصی ناشی از زایمان (۲ ژوئیه ۱۹۷۰) و مهارت شغلی (۹ ژوئیه ۱۹۷۰) یا توصیه مشترک در مود ماهیانه شدن (پرداخت مزد) (۲۰ آوریل ۱۹۷۰) را یادآور شویم.

باید همچنین یادآور شد که استفاده از روش مذاکره در بخش عمومی نیز بنحو قابل ملاحظه ای گسترش یافته است - در حالیکه کارکنان این بخش تابع وضعیت قانونی یا آئین نامه ای هستند و حقوق مشترک پیمانهای جمعی (درباره شان) قابل اجراییست.



بدون شک دستگاه مدیریت کارگاههای (بخش) عمومی و سندیکاها، از مدتها پیش، شروع به انعقاد موافقت نامه هائی بمنظور پایان دادن به اختلافات و تنظیم پاره ای مسائل کار یا مزد، کرده بودند، اما، تا چندی پیش، از شناختن خاصیت واقعا "دو جانبه برای این قبیل موافقت نامه ها، خودداری کرده بودند. از چهار سال پیش کوششی بمنظور اعطاء استقلال بیشتر به کارگاههای ملی شده (الکتریسته و گاز فرانسه، شرکت ملی راه آهن، زغال سنگ و غیره) آغاز شده به مذاکره درباره موافقت نامه هائی واقعی مربوط به مزد منتهی گشته است. اینها همان قراردادهای مشهور به قرار دادهای پیشرفت هستند که با عبارات گوناگون و با موفقیتی نا مساوی از ۱۹۶۹ به بعد امضاء شده اند. از آن بالاتر گرایش به مشاوره و به انعقاد قرارداد، مشاغل عمومی را نیز در برمیگیرد، زیرا دولت، در موارد مختلف، در امضاء موافقت نامه های مربوط به مزد با سندیکاهای کارمندان خود تردید نکرده است. مسلما " این موافقت نامه ها نمیتوانند پیمانهای جمعی واقعی بوجود آورند، اینها بیشتر موافقت نامه های جمعی قائم بالذات هستند که مناسبانه برای آنها، فعلا "هیچ چهار چوب حقوقی کاملا" مشخصی وجود ندارد.

بالاخره باید یادآور شد که مذاکرات جمعی در بخش خصوصی - و بویژه در سطح کارگاه - نیز پیشرفت عظیمی داشته است. اگر قبل از ۱۹۶۸ نیز موافقت نامه هائی در سطح کارگاه وجود داشته (انعقاد این موافقت نامه ها با موافقت نامه مشهور رنو در ۱۹۵۵ بوجود آمد) این امر قابل بحث و تردید نیست که این موافقت نامه ها در سالهای اخیر افزایش یافته اند. از طرف دیگر این موافقت نامه ها از مقررات قانونی جدید بهره مند شده اند (مقرراتی) مانند تصویب نامه ۱۷ اوت ۱۹۶۷ (که بموجب آن تشریفات مشارکت ممکن است از طریق موافقت نامه منعقد با سندیکاهای حائز اکثریت، در آن رشته از فعالیت اقتصادی، در سطح کارگاه تعیین گردد) یا قانون ۱۶ ژوئیه ۱۹۷۱ در مورد کارآموزی و مهارت شغلی و نیز توصیه نامه ۲۰ آوریل ۱۹۷۰ (با توجه باینکه هدف این توصیه نامه تشویق کارگاهها به امضاء موافقت نامه های مربوط به ماهیانه شدن پرداخت مزد بود). بدین ترتیب، بویژه این امور هستند که همراه با مسائلی که جنبه سنتی بیشتری (در روابط کار) دارند، مانند تقلیل ساعات کار، اجرای حقوق سندیکائی، تضمین قدرت خرید و غیره امروز موضوع اساسی موافقت نامه های کارگاه را تشکیل میدهند.

البته، اندیشه تشویق و تسهیل انعقاد این قبیل موافقت نامه ها یکی از دلائل و نه از کم اهمیت ترین آنها - است که قانونگذار را اخیرا " وادار کرده تا نظام حقوقی پیمانهای جمعی را تغییر دهد. این نظام با دقت در قانون ۱۱ فوریه ۱۹۵۰ تعریف و

مشخص شده و بموجب تصویب نامه ۲۷ سپتامبر ۱۹۶۷ در جزئیات آن اصلاحاتی انجام شده است (این تصویب نامه بویژه درپاره ای موارد گسترش پیمان جمعی را خارج از قلمرو جغرافیائی یا شغلی، امکان پذیر میسازد). با وجود این، اصلاحات جدیدی لازم شده بود که به موجب قانون ۱۳ ژوئیه ۱۹۷۱ تحقق یافت. محققاً "این قانون بهیچوجه، جنبه انقلابی نداشته و جز هدفهای محدود را در نظر ندارد. اولین این هدف ها، توجه به ناکافی بودن چهار چوب سنتی پیمانهای جمعی - که عبارت از رشته فعالیت شغلی در سطح کارگاه است - و تسهیل و تشویق مذاکرات در سطوحی است که بهیچوجه در ۱۹۵۰ پیش بینی نشده بود. اساساً "موضوع در مرحله نخست عبارتست از تشویق به انعقاد پیمانهای محدود به یک کارگاه یا یک موسسه بمنظور تعیین مجموع شرائط کار، مزد و غیره حتی اگر پیمان جمعی ملی یا منطقه ای یا محلی وجود نداشته باشد. اما تسهیل مذاکرات جمعی در سطح بین مشاغل نیز مورد توجه است، و بهمین جهت قانونگذار پیش بینی کرده که موافقت نامه های بین شغلی، هرچند پیمان جمعی به معنای دقیق کلمه محسوب نمیشوند، بتوانند از آئین توسعه قلمرو پیمانهای جمعی استفاده کنند و بدینسان بصورت الزام آور به همه کارگاهها گسترش یابند. و بطور کلی تر، قانون جدید، با تعمیم دادن آئین گسترش (قلمرو پیمانهای جمعی) گرایش دارد اجرای این آئین را بقسمی تسهیل کند که موافقت نامه های منعقد (که عملاً امضاء شده اند) در قلمرو وسیعتری اجراء شوند. بالاخره قانون اقدامات گوناگونی بمنظور توسعه و عادی ساختن زندگی قرار دادی پیش بینی کرده است. قانون مذکور حق انعقاد پیمانهای جمعی را به سندیکاهائیکه (خواه در سطح ملی، خواه در قسمت شغلی یا سرزمینی مورد نظر) حائز اکثریت محسوب میشوند، منحصر کرده است، این قانون با تحمیل شروطی مبنی بر تجدید نظر متناوب در مزد، تمایل دارد تا انجام مذاکرات را بطور منظم و متوالی تسهیل کند. قانون (یادشده) امضاءکنندگان پیمانهای جمعی قابل گسترش را ملزم میکند مسائل جدیدی را مطرح کنند، از قبیل: اشتغال موقت یا نیم وقت پاره ای از کارکنان، تشریفات ایجاد و اداره کارآموزی، مهارت شغلی و کارآموزی دائمی در چهار چوب رشته فعالیت مورد نظر، تشریفات اجرای اصل "برای کارمساوی مزد مساوی" بنفع زنان و کارگران جوان و غیره. بالاخره متن جدید به کمیسیون عالی پیمانهای جمعی نقشی مهمتر از گذشته واگذار میکند (بموجب این قانون) قضاوت مناسب بودن گسترش پیمانهاییکه تمام شرائط لازم را ندارند بعهدہ این کمیسیون قرارداد شده است. این امر به کمیسیون مذکور امکان میدهد تا از نزدیک در قدرت قانونی دولت مشارکت نماید.

تمام این اقدامات، پیشرفت واقعی نسبت به وضع حقوقی قبل محسوب میشوند.

بدون شک، در نظام مذاکرات جمعی ما همه چیز کامل نیست و حتی برخی نارسائی‌ها آشکار هستند. بویژه بنظر میرسد میتوان، بترتیبی که درباره خاصیت الزام آور پیمانهای امضاء شده وجود دارد، بر روی جنبه اجباری مذاکرات تکیه کرد، یک هماهنگی بهتر و بیشترین سطوح مختلف مذاکرات نیز مطلوب است. معهذا نباید آورده‌های قانون جدید را نادیده گرفت. این قانون وسیله موثر و مجهزتری، برای بثمر رساندن مذاکرات کارفرمایان و کارگران در اختیار ایشان میگذارد. قانون (فوق) یکی از قسمتهای اساسی سیاست مشارکت است که امروز، در فرانسه زیاد مورد توجه است.

مسئله "میتوان بر فهرست اصلاحاتی که اخیراً در حقوق کار ما صورت گرفته است افزود. در اینجا آتیه‌ایرا مطالعه کردیم که بنظر ما مهمتر میرسیدند. اما منظور این نیست که مسائل زیادی در تعلیق نمیماند. برای اینکه یقین حاصل کنیم کافی است به درخواستهایی که اکنون از طرف سازمانهای سندیکائی مطرح میشود گوش فرا دهیم این درخواستها درباره اشتغال، مزد، مدت کار (سن) بازنشستگی، تشکیلات شوراهای پرودم و شعبه‌های جدید اجتماعی (دیوان عالی کشور)، تجدید نظر در حقوق مربوط به اخراج و غیره است. درباره بسیاری از این مسائل طرحهایی در دست تهیه است حتی سخن از تجدید نظر کلی در قوانین کار ما است. بنابراین باید منتظر اصلاحات متعددی در سالهای آینده بود - اصلاحاتی که بهمان اندازه نتیجه اقدام قانونگذارند که ثمره اقدام خود طرفهای ذینفع، زیرا جنبش فعلی درباره سیاست قرار دادی متوقف شدنی نیست و این یکی از مشخصات خیلی بارز تحول معاصر است که بصورت ارتباط و هماهنگی مقررات دولتی و پیمانهای (جمعی) در برابر چشم ما تحقق می پذیرد. فرانسه دارد تاخیری را که در این زمینه نسبت به خیلی از کشورها داشت جبران میکند. باید خوشحال بود امروز بیش از گذشته بطور وضوح باین واقعیت اساسی وقوف دارند که آینده روابط شغلی، در عمق مساله، به توافق و حسن نیت متقابل طرفین بستگی دارد.