

العمال النفطية العمالية في إيران

د. فريدون فيروزي

كانت إيران قبل مرحلة الثورة الصناعية بلدا يسبورد المنتجات الصناعية الخفيفة . اما صادراتها فكانت عبارة عن منتجات محلية مثل السجائ والبسط والمنسوجات الصوفية والحزير والادوات المعدنية واللباد والمطرزات . غير ان منتجات المصانع الاوروبية سرعان ما وجدت طريقها الى الاسواق الايرانية ، مجسدة بذلك منافسة متزايدة للبضائع المحلية . هذا الى جانب ان الصناعة المحلية كانت تعاني من تنافس القوى الاوروبية على كسب مركز نفوذ لها في الشؤون السياسية - الاقتصادية لايران . وكانت هذه المنافسة تؤدي باستمرار الى تراجع الايرانيين امام هذا المد الاجنبي .

وقد بذل الايرانيون بعض الجهود لمقاومة هذا التحدي الاجنبي ، ولكن دون طائل . فقد حاولت الحكومة الايرانية ، بمساعدة بعض المواطنين المتحمسين ، اقامة قاعدة صناعية عصرية في البلاد . غير ان جهودها باءت بالفشل ، اذ ان التركيب الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في البلاد لم يكن في حالة تؤهل لتقبل هذه التطورات . اضاف الى ذلك ان الدول الاجنبية ذات المصالح في ايران بذلت كل جهودها لافشال هذه المحاولات . وهكذا اصبحت ايران في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين بلدا يصدر المواد الخام ويستورد المصنوعات الجاهزة ، الامر الذي ادى الى انخفاض عدد العمال الصناعيين في البلاد الى نسبة ضئيلة جدا بالقياس الى عدد السكان .

الا ان هذا الوضع بدأ يتغير بوصول « رضا شاه » الى العرش سنة ١٩٢٥ ، اذ قرر الشاه ادخال الصناعات العصرية الى البلاد بقصد الوصول الى مرحلة الاستقلال الاقتصادي وعدم الحاجة الى المصنوعات الاجنبية . لكن الحكومة الايرانية وجدت نفسها في ذلك الوقت امام عقبات تتمثل في القيود التي تحد من حرية ايران في تغيير الرسوم الجمركية على البضائع الاجنبية ، وذلك بموجب المعاهدات الموقعة بين ايران ودول اجنبية خلال فترة حكم أسرة « قاجار » للبلاد ، (فيما بين ١٨٩٦ - ١٩٢٥) . وحتى سنة ١٩٢٨ ، كانت هذه الرسوم لا تتجاوز (٥ ٪) من قيمة البضائع المستوردة . وهكذا ، لم يكن باستطاعة الحكومة الايرانية دعم صناعاتها الوطنية الوليدة عن طريق فرض رسوم جمركية مرتفعة على البضائع الاجنبية . ولذلك لجأت الى تحدي هذه التعديلات على سيادتها الوطنية ، واستطاعت بنهاية العشرينات من هذا القرن ازالة هذه القيود ، وذلك اما عن طريق اجراءات من طرف واحد ، او من خلال ابرام اتفاقيات بينها وبين الحكومات الاجنبية . وهكذا اصبح باستطاعة ايران اقامة صناعات وطنية وحمايتها من المنافسة الاجنبية الشديدة .

★ استاذ علم الاقتصاد في جامعة Northeastern Illinois University وهو عضو

في رابطة الاقتصاديين الامريكان ، وزميل رابطة الشرق الاوسط في امريكا الشمالية

وقد قام بكتابة مؤلفين هما : الاوضاع الاقتصادية في ايران . والمساعدات

الاقتصادية الامريكية لايران، فيما بين ١٩٥٠ - ١٩٧٠ .

وقد لجأت الحكومة الإيرانية ، تحقيقا منها لهذا الهدف ، الى سياسة فرض رسوم جمركية مرتفعة على المصنوعات الاجنبية ، واعفاء المواد الخام المستوردة من الضرائب كلياً او جزئياً . وازدادت الحكومة دليلاً آخر على اهتمامها المتزايد بالصناعة الوطنية من خلال انشاء عدة مصانع ضخمة والاشراف عليها بشكل مباشر . فبالإضافة الى اكبر المشروعات الحكومية الذي يتمثل في انشاء شبكة خطوط حديدية (طولها ٢١٤١٨ كم) ، باشرت الحكومة بصناعات تكرير السكر ، وتعليب الفواكه ، ونتاج الفحم الحجري ، واستخلاص الجوت (القنب) وتصنيعه ، وصناعة الزجاج ، وبناء السفن ، ونتاج الورق ، وصناعة الكبريت والاحذية والأزوار وغيرها . وفي نهاية فترة حكم «رضا شاه» في سنة ١٩٤٠ ، كان هناك حوالي (١٥٠) مشروعاً رئيساً تملك الدولة بعضها وتمول البعض الآخر او تساعده مالياً . (١) .

كما ساهم القطاع الخاص من جانبه ايضا في اقامة عدد من المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة الحجم لانتاج الغزل والنسيج وصناعة المواد الغذائية . وقد ادت نشاطات القطاعين هذه الى نمو قوى عاملة صناعية بدأ ثقلها واهميتها يظهران تدريجياً في نواح كثيرة من الحياة السياسية والاقتصادية في إيران . وليس هناك بيانات موثوقة بها توضح حجم هذه القوى العاملة الصناعية في فجر الحرب العالمية الثانية ، غير ان احصاء سنة ١٩٥٦ يشير الى ان عددها بلغ في تلك السنة (٢٤٦٠٨٢٣) عاملاً . وهذا الرقم كان يمثل (٤٣٧٪) من القوى العاملة التي بلغ عددها آنذاك (٥٤٩١٠١٣) عاملاً ، و (١٣٦٪) من مجموع عدد السكان حينذاك وهو (١٨٥٩٤٧٠٤) نسمة . (٢)

ونتيجة لنمو القوى الصناعية التدريجي المستمر ، ظهرت في إيران تنظيمات لم تعرفها البلاد من قبل ، مثل النقابات العمالية . فقد وجدت الحكومة الإيرانية نفسها ملزمة بالاستجابة لاحتياجات القوى العمالية الصناعية وانشاء مؤسسات تتولى متابعة مطالب العمال وتنفيذها . ولذلك لا بد من دراسة مفصلة للتطورات التي حدثت في هذا المجال . وسنعمد في الصفحات التالية الى توضيح هذه النقاط :

- ١ - تطور وزارة العمل والشؤون الاجتماعية .
- ٢ - قوانين العمل والضمان الاجتماعي .
- ٣ - اقامة النقابات العمالية وتطورها .
- ٤ - تعويضات العمل ومدى انتاجية القوى العمالية .

(١)

ان النمو التدريجي في حجم القوى العمالية الصناعية قد خلق الحاجة الى انشاء تنظيم معين يمثل مطالب العمال ككل . كما ان بعض المسائل مثل شروط الاستخدام العادلة واصابات العمل وشروط العمل الصحية تطلبت وجود مؤسسة حكومية تضع حلولاً لها ، خصوصاً في ظروف غياب نقابات عمالية تتولى حماية مصالح العمال . ولذلك انشأت الحكومة سنة ١٩٣٥ مؤسسة مستقلة سميت بـ «المديرية العامة للصناعة والمناجم» .

وقد قامت هذه المؤسسة باعداد وثيقة تحت عنوان «قوانين تنظيم المؤسسات الصناعية» ، وقدمتها الى مجلس الوزراء . وكانت هذه الوثيقة تتألف من تسعة وستين بنداً تبحث في متطلبات السلامة الكفيلة بمنع وقوع الحوادث في المصانع ، وفي تعويضات الوفيات والاصابات اثناء العمل ، والتزامات كل من العمال والادارة

في المصنع ، وما شابه ذلك . وقد وافق مجلس الوزراء على هذه الوثيقة في صيف سنة ١٩٣٦ ، واصبحت بذلك نافذة المفعول في المؤسسات الصناعية في البلاد . كما استطاعت هذه المؤسسة الحصول على موافقة الحكومة الإيرانية على اجراءات تنظيمية مشابهة بالنسبة لعمال المناجم والسكك الحديدية التي كانت الدولة تمتثلها وتديرها . وقد بقيت هذه الوثائق نافذة المفعول حتى الحرب العالمية الثانية ، ويبدو انها كانت ترضي احتياجات العمال . وخلال تلك الفترة تحول اسم «المديرية العامة للصناعة والمناجم» الى «وزارة الفنون الجميلة والحرف اليدوية» .

غير ان الحرب العالمية الثانية خلقت وضعاً جديداً تطلب الحاجة الى إعادة النظر مجدداً في اوضاع القوى العمالية الصناعية . ففي الفترة ما بين ١٩٤١-١٩٤٥ ارتفع مؤشر تكاليف المعيشة بنسبة (٦٠٪) ، بينما بقي اجر العامل دون تغيير ، او تم تعديله بشكل أقل بكثير من نسبة الارتفاع في تكاليف المعيشة . (٣) وحيث ان قوات الحلفاء كانت تحتل ايران خلال الحرب ، فان تأثير الحكومة الإيرانية في كل نواحي الحياة في البلاد قد انخفض عما كان عليه قبل الحرب . ومن ضمن القطاعات التي أهملت القطاع العمالي الذي كان له نصيبه من هذه الفوضى . فلقد ترك العمال لرحمة ارباب العمل الذين كانوا يستغفرونهم سعة الافق وبعد النظر الكفيلين بمنعهم من فرض شروط عمل غير عادلة ، ولهذا السبب أصبح العمال مهينين بشكل متزايد للتأثر بأية ايديولوجية او نشاط دعائي يدافع عن مصالحهم .

ولقد كان «حزب توده» ، وهو الحزب الشيوعي الإيراني الذي تأسس في يناير ١٩٤٢ (٤) ، يرى بأن العمال الصناعيين هم أكثر الناس استعداداً للدخول في عضويته . ولذلك بدأ باستغلال سخط العمال واستيائهم . وحيث ان هؤلاء العمال كانوا يتجمعون بحكم عملهم في مصانع وورشات العمل في الريف ، فقد كان من السهل غرس مبادئ الحزب وتعاليمه في اذهانهم . وخلق التسلسل الهرمي في تركيب الشعور بالانتماء والكبرياء لدى العمال . كما ان الثناء الذي كان الحزب يوجهه الى العمال الطموحين عبر وسائل اعلامه ، كجريدة الحزب مثلاً ، خلق حيوية متزايدة في صفوف الحزب ، وتضافرت هذه العوامل لتغري عدداً كبيراً من العمال بالانضمام الى هذا الحزب .

واستطاع «حزب توده» كسب المزيد من الانصار المتحمسين له بين صفوف العمال عندما نجح في التخطيط لاضرابات عمالية ناجحة في مدينة اصفهان . وهي المركز الرئيسي لصناعة النسيج في ايران . وكانت هذه الاضطرابات دعماً لمطالب العمال بزيادة الاجور وتخفيض ساعات العمل وادخال تحسينات عامة على شروط العمل في المصانع . مما خلق شعوراً بالثقة بين صفوف العمال ، وازال التردد من نفوس الكثيرين ممن كانوا يشكون بفعالية الحزب .

وهكذا تمكن هذا الحزب من اخذ زمام المبادرة من الحكومة ، وذلك باعترافه بالمطالب المشروعة للعمال وبذله الجهود لتحقيقها . وادركت الحكومة انها قد فقدت مؤقثاً فرصة امتصاص السخط العمالي عن طريق دعم مطالب العمال المشروعة ، وان جهودها يجب ان تتركز على تصحيح الوضع . وحيث ان «المديرية العامة للصناعة والمناجم» لم تكن كفؤاً لهذه المهمة ، فقد انشأت الحكومة ادارة تابعة لوزارة التجارة والصناعة تحت اسم «مديرية العمل العامة» . وكانت هذه

المديرية مسؤولة عن اعداد الاحصائيات وفرض الخلافات بين العمال وادارات المصانع ، واعداد مسودة لـ «قانون العمل» الشامل الذي تزايدت الحاجة اليه . وقد صادقت الحكومة على هذا القانون سنة ١٩٤٥ .

كما قامت الحكومة سنة ١٩٤٥ بإرسال وفد لتمثيل ايران في «مؤتمر العمل الدولي» الذي عقد في جنيف تلك السنة . وقد اتاحت هذه الفرصة للمسؤولين الايرانيين تكوين فكرة افضل عن اهمية القوى العاملة في تطور البلاد الاقتصادي والسياسي . ولذلك غيرت الحكومة «مديرية العمل العامة» الى «وزارة العمل والدعاية» ، لمواجهة احتياجات ومطالب العمل المتزايدة .

وفي سنة ١٩٤٩ عهد بمهام الدعاية والارشاد الى مؤسسات اخرى ، واصبحت مسؤوليات «وزارة العمل» تنحصر في النشاطات العمالية . وكانت المهام الرئيسية لهذه الوزارة هي : -

- ١ - اعداد وتنفيذ قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي .
- ب - فرض الخلافات بين ارباب العمل والعمال .
- ج - اعداد اية تشريعات يتطلبها العمل في البلاد .
- د - حماية مصالح العمال وصحتهم .
- هـ - بناء مساكن للعمال . (٥)

وقد لعبت وزارة العمل منذ سنة ١٩٤٥ دورا بارزا في خدمة مصالح العمال . ومن ضمن انجازاتها المتقدمة وضع (قانون الضمان الاجتماعي للعمال) وبناء مساكن الدخل المحدود للعمال ، وافتتاح صفوف لتعليم العمال ، واعداد برامج لتاهيل العمال لاجل اعمال معينة . وفي الخامس من يوليو ١٩٥٦ اصبح اسم هذه الوزارة رسميا «وزارة العمل والخدمات الاجتماعية» ، (٦) والجدول على الصفحة التالية يوضح التكوين التنظيمي لهذه الوزارة ونواحي نشاطاتها .

(٢)

بعد ان ناقشنا تطور المؤسسات الحكومية المعنية بنشاطات واحتياجات العمال ، سنبدأ الان بدراسة تطور قوانين العمل والضمان الاجتماعي . لم يكن هناك حتى سنة ١٩٤١ سوى مرسومين خاصين بالعمل (٧) المرسوم الاول ، وقد اصدره حاكم «بلوشستان - سيستان» في السابع عشر من ديسمبر ، ١٩٢٣ ، وذلك لحماية عمال صناعة السجاد في ذلك الاقليم . ومن جملة ما نص عليه هذا المرسوم :

- ١ - تحديد ساعات العمل بثماني ساعات يوميا بالنسبة لهؤلاء العمال .
- ب - يحق للعمال استراحة اسبوعية لمدة يوم واحد ، اضافة الى الاعيان العامة ، وذلك بأجر كامل .

وزارة العمل والخدمات الاجتماعية إيران

		جمعية إعادة تأهيل المعجز	مصرف انصاف العمال	شركة اسكان العمال	جهاز الضمان الاجتماعي
				ادارة العلاقات الدولية	سكرتارية الوزارة
وكيل الوزارة المساعد للتخطيط للشؤون الادارية والمالية	وكيل الوزارة المساعد للتخطيط والبحث	وكيل الوزارة المساعد للتخطيط	وكيل الوزارة المساعد لمسار الطاقة البشرية	وكيل الوزارة المساعد للشؤون الفنية	وكيل الوزارة المساعد للشؤون الاجتماعية
ادارة الخدمات العامة	مكتب البحث	مكتب البحث	ادارة احصاء القوى العاملة	ادارة العلاقات المعالية	مكتب تنسيق الشؤون الاجتماعية
مكتب الموظفين (ادارة الموظفين)	مكتب التخطيط والبرمجة	مكتب التخطيط والبرمجة	ادارة الاستخدام	ادارة اجهزة التنسيق بين العمال وارباب العمل	ادارة الجمعيات التعاونية المعالية
الادارة المالية	ادارة الموازنة والتنظيم	ادارة الموازنة والتنظيم	ادارة التدريب المهني	ادارة تفتيش العمال	ادارة تشييد العمال
مكتب العلاقات العامة والمعلومات	مكتب تنسيق الاجهزة الفرعية	مكتب تنسيق الاجهزة الفرعية	مكتب الانتاج	ادارة توزيع الارباح	ادارة الخدمات الاجتماعية
					فرع تعليم العمال
السكرتارية	السكرتارية	السكرتارية	السكرتارية	السكرتارية	السكرتارية
ادارة ومكاتب العمل والشؤون الاجتماعية في الاقاليم *					

مصدر المعلومات : وزارة العمل والخدمات الاجتماعية - إيران

ج - منع الاولاد دون سن الثامنة والفتيات دون سن العاشرة من العمل في حقل صناعة السجاد .

وقد تضمن هذا المرسوم تنظيمات عديدة اخرى . (٨) لكنه ليس من الواضح فيما اذا كان قد طبق فعلا ام لا .

اما المرسوم الثاني فقد صدر في العاشر من اغسطس ١٩٣٦ ، وأوجد تنظيمات متعلقة بالمصانع والمؤسسات الصناعية التي لا تستخدم الآلات الميكانيكية في صناعاتها ولا يزيد عدد عمالها عن العشرة . ومن البنود التي احتواها هذا المرسوم :

١ - توفير الحد الأدنى من احتياجات الامان في بناء المصانع .

ب - اتخاذ اجراءات محددة لضمان صحة العمال واستمرارها .

ج - انشاء صندوق مالي لمساعدة المصابين في حوادث العمل ، بمساهمة من ارباب العمل والعمال .

واحتوى المرسوم ايضا على عدة بنود اخرى . (٩)

غير ان عدم توفر قوانين محددة خاصة بالعمل كان لا يعني عدم وجود

اية اسس وتنظيمات معنية بالعمل فالعلاقة بين رب العمل والعمال كانت قبل هذه المرحلة تسير على اساس العرف والعادة . وموقف رب العمل من مستخدمييه كان يقوم على اساس شعوره الابوي نحوهم هذا الشعور الذي يفرض عليه رعاية مصالحهم . وكان العمال من جانبهم يتوقعون مثل هذه المعاملة الابوية من رب العمل . ولم يكن هناك اي نص مكتوب لمعالجة اي خرق لقوانين العرف والعادة . وتعكس مثل هذه القوانين بالطبع ، الطبيعة الذاتية لمثل هذا المجتمع وضاللة النشاط الصناعي فيه . لكن انشاء المؤسسات الصناعية ادى بالضرورة الى تغيير هذه العلاقة بين رب العمل والعمال . فموقف رب العمل الابوي من عماله لم يعد كافيا لحل مشاكل المصانع العصرية التي تستخدم عددا كبيرا من العمال ، بل اصبح لا بد من وجود قانون رسمي يحل محل الاعراف والتقاليد ويلبي حاجات المصانع الحديثة .

ففي فترة الحرب العالمية الثانية ، نجد ان استثمار «حزب توده» للسلطة العمالي ، وارتفاع نفقات المعيشة ، والاستياء العام بين صفوف العمال ، وعدم وجود مجموعة من القوانين تنظم العلاقة بين العمال وارباب العمل ، نجد ان كل هذه العوامل قد خلقت حاجة ملحة الى ايجاد قانون عمل شامل . وفي الثالث من مايو ، ١٩٤٤ ، قام عدد من ممثلي العمال بمطالبة الحكومة بالعمل على وضع قانون عمل يحمي مصالح العمال .

الا ان انشغال الحكومة الايرانية باحتلال قوات الحلفاء للبلاد خلال الحرب العالمية الثانية لم يتح لها الفرصة لتقديم اية مشروعات قوانين الى مجلس النواب الا في الثامن عشر من مايو ١٩٤٦ . ففي ذلك الوقت انسحبت معظم قسوات الحلفاء المتمركزة في ايران ، واصبح باستطاعة الحكومة ممارسة حقوقها في السيادة الوطنية على البلاد في جو احر حرية . ولذلك قامت بتقديم المسودة الاولى لقانون العمل الى البرلمان للتصديق عليها . وبعد اجراء بعض التعديلات ، صادق البرلمان في النهاية على هذه المسودة واحالها الى الحكومة في السابع من يونيو ، ١٩٤٩ .

وكانت البنود الرئيسية التي تضمنها هذا القانون هي :

١ - تحديد ساعات العمل لجميع العمال بثمانى ساعات يوميا و(٤٨) ساعة اسبوعيا ، على الا يتجاوز العمل الاضافى مدة اربع ساعات يوميا او (٦٠٠) ساعة سنويا بالنسبة للاعمال الموسمية و(٤٠٠) ساعة بالنسبة للاعمال الاخرى .

٢ - يحق لكل عامل عطلة اسبوعية لمدة يوم واحد (وهو يوم الجمعة عادة) ، بالاضافة الى اجازة مدتها خمسة ايام لكل ستة اشهر من العمل .

٣ - مساواة اجور النساء بأجور الرجال في الاعمال المماثلة .

٤ - تمنع النساء والاطفال من العمل بدءا من الساعة العاشرة ليلا وحتى السادسة صباحا ، الا في بعض الاعمال المعينة مثل التمريض .

٥ - على رب العمل ان يدفع مرة واحدة كل اسبوع او اسبوعين الحد الأدنى من اجر العامل (على ان يكون هذا الاجر كافيا لسد نفقات معيشة العامل وزوجته واثنين من اطفاله) .

٦ - يحق لاي من الطرفين ، العامل ورب العمل ، انتهاء علاقته مع الطرف الاخر بموجب انذار مدته سبعة ايام .

٧ - يحق للعمال انشاء النقابات العمالية ، بشرط الا يجبر أي عامل على الانضمام اليها .

٨ - تمنع الاضرابات العمالية الا في حالة استنفاد كل الطرق الاخرى لفض الخلافات بين العمال وارباب العمل .

٩ - تحل هذه الخلافات عن طريق «لجنة» مؤلفة من ممثلين عن العمال وادارة المصانع (رب العمل) ووزارة العمل . وفي حالة فشل هذه اللجنة في فض الخلاف ، على كل الاطراف القبول بالحل الذي يفرضه مجلس التحكيم .

١٠ - انشاء «المجلس الاعلى للعمل» ليتولى تحقيق مصالح العمال . (١٠)

غير ان قانون العمل لسنة ١٩٤٩ كان ينقصه بند هام يضعه موضع التنفيذ الفعلي ، اذ ان مفعوله كان يتوقف على مدى الاقتناع به اضيف الى ذلك ان بنوده المتعلقة بالضمان الاجتماعي تم تعديلها بموجب قانون الضمان الاجتماعي الذي صدر في الحادي والعشرين من يناير ١٩٥٣ . ولذلك بدأت الحكومة تبحث في ايجاد قانون بديل له . ولكي تحمي مصالح العمال بشكل اكثر فعالية ، طلبت من « منظمة العمل الدولية » تزويدها بمستشار . وقد وصل هذا الاخير بالفعل الى ايران في اكتوبر ، ١٩٥٧ ، وقدم تقريره بهذا الصدد في يونيو ، ١٩٥٨ . واستنادا الى هذا التقرير تقدمت الحكومة الى البرلمان بمشروع قانون تمت الموافقة عليه تحت اسم «قانون العمل لسنة ١٩٥٩» . (١١)

وقد تألف هذا القانون الجديد من (١٤) فصلا و(٦٩) مادة . وكان من حيث المحتوى مماثلا لقانون سنة ١٩٤٩ ، باستثناء التحسينات التالية التي تضمنها :

١ - كان القانون السابق (لسنة ١٩٤٩) يشمل فقط العمال اليدويين العاملين في المشاريع الصناعية والتجارية . بينما شمل القانون الجديد لسنة ١٩٥٩ كل العمال المستخدمين وكل مراكز العمل ، باستثناء العمال الزراعيين والموظفين المدنيين وبعض مراكز العمل التي لا يتجاوز عدد عمالها العشرة اشخاص (المادة الاولى) . (١٢)

ب. - وسع القانون الجديد صلاحيات مفتشي العمل ، ونص على ايقاع العقوبة بالطرف الذي يخل بالقانون ، (الفصل ١٣) .

ج - عالج القانون الجديد مسألة النقابات العمالية ، وحدد الشروط التي يجب مراعاتها في انشاء هذه النقابات وفي عملها ، (الفصل السادس) .
د - امر القانون الجديد امكانية الدخول في مساومات جماعية لتحسين ظروف العمل ، (الفصل الثامن) .

هـ - عالج القانون الجديد مسألة فض الخلافات بين ارباب العمل والعمال بشكل اكثر شمولاً من القانون السابق ، (الفصل التاسع) .
وكان على هذا القانون الجديد ان يمر بفترة اختبار مدتها سنتان قبل ان يأخذ صفة رسمية نهائية ، وذلك للتأكد من فعاليته ونواقصه وبعد هذه الفترة المبدئية ، يقوم مجلس البرلمان باعادة تقييمه على ضوء النتائج التي تم التوصل اليها ، وبالموافقة عليه كتشريع اكتسب صفة رسمية نهائية . (١٢) وقد تمت الموافقة على هذا القانون فيما بعد ، وذلك بعد ان ادخلت عليه بعض التعديلات والملاحظات الاضافية . ولعل اهم هذه الاضافات هي المادة (٢٢) من المرسوم الذي يناقش شروط فصل العامل . حيث ان هذه المادة تمنع فصل اي ممثل عمالي انتخبه العمال ، بما في ذلك سكرتير واعضاء اية نقابة عمالية . (١٤) وقد تمت اضافة هذه المادة في سبتمبر ، ١٩٦٠ ، وذلك بهدف منع استعمال سلاح التهديد بالفصل اثناء المفاوضات مع رب العمل حول مسألة تقاسم الارباح مع العمال التي تضمنها «قانون توزيع الارباح» الذي تمت الموافقة عليه بموجب مرسوم تشريعي (١٥) في الثامن من يناير ١٩٦٢ .

وقد جاء «قانون توزيع الارباح» نتيجة لرغبة «الشاه» بتوسيع الاجراءات التي بدأها في مجال اصلاح الزراعي ، بحيث تشمل قطاعات اخرى من المجتمع الايراني . فبعد ان تم بالفعل تحسين اوضاع الفلاحين بموجب الاجراءات الجديدة ، بدأ العمال الصناعيون المتزايدون باضطراب يطالبون الشاه ليشملهم برعايته . وكان «الشاه» يزمع اصدار تشريع ينص على السماح للعمال بامتلاك اسهم في المصانع التي يعملون فيها . الا ان «الشاه» قام بزيارة كل من المانيا الاتحادية والولايات المتحدة في النصف الثاني من الخمسينات ، وتبادل وجهات النظر مع بعض القادة العماليين . وقد ابدى هؤلاء تحفظات واضحة ازاء ذكر ملكية العمال لبعض الاسهم في المصانع ، ونصحوا «الشاه» باتباع خطط ناجحة لتوزيع الارباح تطبيق في بلدانهم . ونتيجة لذلك ، اخر الشاه اصداره لاي تشريع حتى يتم البحث في امكان وضع خطة لتوزيع الارباح في مصانع البلاد . (١٦)

وبعد اجراء دراسات مستفيضة بهذا الشأن ، ايقن «الشاه» بأن تقاسم الارباح مع العمال سيؤدي الى تحسين ظروف هؤلاء والى خدمة تطلعات ايران نحو التنمية الاقتصادية ، بشكل اكثر فعالية من فكرة امتلاك العمال لجزء من الاسهم في المصانع . ولذلك اعد مسؤولو الحكومة مشروع قانون بتوزيع الارباح على العمال ، فصادق عليه مجلس الوزراء ، كما ذكرنا سابقا ، في الثامن من يناير ، ١٩٦٢ . وقد احيلت بعد ذلك خطة توزيع الارباح مع خمسة اجراءات اصلاحية (١٧) سبق ان صدرت بموجب مراسيم تشريعية الى الشعب الايراني للموافقة عليها . وذكر بأن نتيجة الاستفتاء الشعبي الذي اجري في السادس والعشرين من يناير ، ١٩٦٢ جاءت تاييدا كاسحا للاجراءات اصلاحية الستة التي اقترحها الشاه ، اذ ان (١١/٩٨٥٠٥) مليون نسمة وافقت عليها ، بينما عارضها (١١٥/٤) نسمة فقط . (١٨)

وقد تالف «قانون توزيع الارباح» (١٩) من عشرين مادة ، وشمل كل العمال

الذين شملهم من قبل قانون العمل لسنة ١٩٥٩ . (٢٠) ونص هذا القانون على تخصيص (٢٠٪) من صافي ارباح المصانع ليتم توزيعها على العمال بحسب الاقدمية او الاولوية وحسب سلم الاجور . (٢١) كما حدد مسؤوليات كل من المؤسسات الحكومية وارباب العمل والعمال ، وطريقة فض الخلافات بين هذه الاطراف ، وبنود اخرى .

أما الضمان الاجتماعي للعمال ، فقد مر بنفس التطورات التي مرت بها قوانين العمل . فقبل صدور المراسيم الحكومية بهذا الشأن كان الضمان الاجتماعي امرا تحدده العادة والعرف . ومن الامثلة على ذلك ان اية مساعدة كانت تمنح لعامل اصاب اثناء العمل بعجز كلي او جزئي ، او عائلة عامل توفي اثناء العمل ، كانت مبنية على اساس كرم الاخلاق والتعاطف . ولم يكن يحق للعامل مطالبة المجتمع بأي شكل من اشكال الحماية . وبالطبع ، لم تكن هذه العادات المتبعة بهذا الصدد كافية لحماية العمال .

وقد اضطرت الحكومة الايرانية الى اتخاذ اول اجراء وقائي للعمال صد مخاطر العمل في بناء السكك الحديدية . وكانت الحكومة قد بدأت بانشاء سكة حديدية تمتد من بحر قزوين الى الخليج في اواخر العشرينات ، ووجدت ان معدل اصابات العمل كان مرتفعا نسبيا . ولذلك اصدرت الحكومة في سنة ١٩٣٠ مرسومين تشريعيين لحماية عمال السكك الحديدية . وقد خول هذان المرسومان «وزارة الطرق والمواصلات» انشاء «صندوق احتياطي مالي» بمساهمة من الحكومة تعادل (٢٪) من اجر العامل . وكان هذا الصندوق يقدم العناية الطبية الى العمال الذين يصابون خلال العمل ، والتعويضات الى العمال الذين يصيبهم العجز ومبلغا ما الى من يعولهم عامل توفي اثناء العمل .

وفي سنة ١٩٣٦ وسعت بنود الضمان الاجتماعي الخاصة بعمال السكك الحديدية بحيث شملت كل عمال المصانع والمؤسسات الصناعية التي تستخدم اكثر من عشرة عمال . وقد تضمن الفصل الرابع من «التنظيمات» التي ذكرناها من قبل والمتعلقة بالمصانع والمؤسسات الصناعية ، تخويل وزارة العمل انشاء «صندوق احتياطي مالي» ، على ان يساهم ارباب العمل في هذا الصندوق بنسبة (٢٪) تحسم من اجور الاختصاصيين والعمال الفنيين ، سواء اكان هؤلاء يعملون بموجب عقد عمل ام لا ، وبخمس دنانير (كل مئة دينار تعادل ٤,٣٥ فلسا كويتيا تقريبا) تحسم من الاجور اليومية للمستخدمين العاملين على هذا الاساس . وكانت اموال هذا الصندوق مخصصة لانفاقها في الاوجه التالية :

- ١ - تقديم الوقاية والحماية الصحية للمستخدمين ، ودفع النفقات الطبية للعمال الذين يصابون بمرض او بضرر اثناء العمل .
- ب - دفع التعويضات للمستخدمين الذين يفقدون احد اطرافهم ، او يصابون بعجز دائم عن العمل نتيجة لاصابتهم اثناء العمل .
- ج - تقديم المساعدات المالية للاشخاص الذين كان يعولهم عامل توفي اثناء العمل . (٢٢)

وقد بقيت هذه التنظيمات نافذة المفعول حتى سنة ١٩٤٤ عندما صدر اول قانون الزامي للضمان ، وكلفت «شركة التأمين الايرانية» (٢٣) بتنفيذ هذا القانون الذي الزم كل مركز عمل يستخدم اكثر من عشرين عاملا بالتأمين على عماله ضد المرض واصابات العمل . وأوجب هذا القانون تخصيص (٢٥٪) من اجور العمال كرسوم للضمان الاجتماعي ، على ان يدفع العامل ثلث هذه الرسوم ،

بينما يدفع رب العمل الثلثين المتبقين . وكلفت شركة التأمين مبدئيا بالتأمين على عمال «طهران» و«اصفهان» و«تبريز» و«يزد» على ان توسع خطة التأمين بحيث تشمل كل البلاد خلال خمس سنوات .

وقد وسعت بنود قانوني العمل لسنتي ١٩٤٦ و ١٩٤٩ بنود قانون الضمان هذا . فقد اوجدت صندوق المساعدة الطبية لحالات المرض خارج اوقات العمل، وصندوق المساعدة المشتركة في «حالات زواج العمال ، ومساعدة من كان يعولهم عامل توفي او اصابة العجز ، او عامل عاطل عن العمل ، او عاملة تمر في مرحلة الحمل والوضع ، او عامل لا يستطيع سد نفقات معيشة أسرته او عامل تقاعد عن العمل والمساهمة في نفقات جنازة عامل او جنازة أحد أفراد أسرته» .

الا ان مرسوم الضمان الاجتماعي لسنة ١٩٥٢ عدل سنة ١٩٥٥ ، واضيفت اليه بعض البنود . ثم عدل مرة ثانية سنة ١٩٦٠ ، وصديق عليه تحت اسم «قانون 'ضمان الاجتماعي للعمال' الذي عدل بدوره سنة ١٩٦٢ . (٢٤) وبموجب مرسوم سنة ١٩٦٠ ، انشأت الحكومة «وكالة الضمان الاجتماعي للعمال (WSIO) لتتولى تنفيذ برنامج الضمان الاجتماعي الالزامي الذي وضعتة الحكومة . والزم هذا المرسوم كل رب عمل بالتأمين على عماله لدى هذه الوكالة ، بغض النظر عن صيغة وطبيعة ومفعول العقد بينه وبينهم وعن طريقة دفع الاجور لهم (سواء بالنقد او بالعينة) ، (الفصل الاول ، المادة الثالثة) . (٢٥)

وقد نص هذا المرسوم على تمويل برنامج الضمان بمساهمة مقدارها (١٨٪) من اجمالي اجور العمال، على ان يدفع رب العمل (١٢٪) ، بينما يدفع العامل (٥٪) ، (الفصل الثالث ، المادة ٢١) . وتقوم «وكالة الضمان الاجتماعي للعمال» مقابل ذلك بالخدمات التالية :

- دفع نفقات وتعويضات اصابات العمل والامراض المهنية ، والاصابات والامراض خارج العمل ، وتقديم خدمات رعاية الامومة لمن دفع اقساط التأمين لمدة تسعين يوما على الاقل تسبق مباشرة تاريخ المرض او الولادة .

- منح مساعدات زواج مالية لدى تزوج العامل للمرة الاولى، بشرط ان يكون هذا العامل قد واطب على دفع اقساط التأمين لمدة اربعة وعشرين شهرا خلال الخمس سنوات التي تسبق الزواج .

- تقديم منح مالية لمن يتقاعد من العمال .

لكن وجود مثل هذا البرنامج لم يكن يعني بالضرورة استفادة العمال بشكل كامل من بنوده . فقد كان الشك متبادلا بين الجهات المسؤولة عن البرنامج التي كانت تعتقد بأن بعض العمال كانوا يستغلون مزايا القانون الجديد ، وبين بعض العمال الذين كانت لديهم القناعة بأن حقوقهم الشرعية لم تنفذ كاملة . كما ان بعض العمال لم يدركوا تماما المزايا التي يوفرها البرنامج . هذا بالاضافة الى ان البرنامج نفسه كان فيه نواقص هامة، اذ انه لم يغط حالات البطالة والعمال الزراعيين .

(٣)

والهدف الثالث من هذه الدراسة ، هو نشوء وتطور النقابات العمالية . وكما ذكرنا سابقا ، كان نظام نقابة الصناع هو المسؤول عن حفظ مصالح كل من ارباب العمل والعمال ، وذلك قبل ظهور النقابات العمالية والمهنية الحديثة في

ايران . فقد كان اعضاء كل صناعة او حرفة يشكلون رابطة خاصة بهم . وضمن هذه الروابط ، وكان العمال يعتبرون ارباب العمل كأشخاص أكثر خبرة ودراية بالمهنة منهم ، ويتوقعون منهم الارشاد والحماية . وكان ارباب العمل بالمقابل ، يتخذون موقفا ابويا من عمالهم . وهكذا كان جو من اللفة يسود ورش العمل ، إذ ان رب العمل وعماله كانوا يعتبرون مصالحهم واحدة ، على عكس الخلفية التي سادت فيما بعد في المصانع حيث لم تكن مصالح العمال هي مصالح الادارة ذاتها . لقد كان اعضاء رابطة الصناع الواحدة بـ ثابة افراد أسرة ، وكان اي خلاف ينشأ بين رب العمل وعماله يعتبر بمثابة خلاف بين الاب وابنه لا كصراع طبقي جوهري .

وباتجاه البلاد نحو التصنيع ، لم يعد نظام نقابات الصناع كفؤا لحماية مصالح العمال الصناعيين . فقد أدى الانتقال من الجو الودي في ورشة العمل الصغيرة الى جو المصانع الكبيرة نسبيا ، أدى الى فصل الادارة عن العمال والى الافتقار الى جو اللفة السابق . كما ان الشعور السابق بوحدة المصالح حل مكانه صراع في الاهداف ، حيث ان الادارة كانت تسعى الى الحصول على الحد الأقصى من الارباح ، بينما كان العمال يحاولون حماية انفسهم من المطالب غير المعقولة للادارة ومن مخاطر المهنة اثناء العمل . وهكذا كان الوقت قد حان لنشوء حركة عمالية تطالب بالنقابات العمالية لحماية حقوق العمال واعطائهم هوية جديدة .

غير ان انشاء النقابات العمالية كان يتطلب وجود قادة عماليين يثيرون على المفهوم التقليدي للعلاقة بين العامل ورب العمل . الا ان هذه القدرات الفكرية والتنظيمية المطلوبة كانت تفوق طاقة العمال الايرانيين في ذلك الوقت . ولذلك قام اثنان من القادة العماليين السوفييت المدربين ، وهما «ديهقان» Dehqan و«تاليبوف» Taleboff ، باستلام زمام هذه القيادة ، ونظما عمال الطباعة في «رشت» و«طهران» في نقابات عمالية سنة ١٩١٧ ، ثم ربطا هذه النقابات بـ «نقابة العدالة» لعمال النفط في مدينة باخو بجمهورية «اذربيجان» السوفياتية . وتأسست فيما بعد عدة نقابات اخرى مثل نقابتي عمال البناء والنسيج . (٢٦) الا ان ظهور النقابات العمالية في ايران تأخر حتى نشوب الحرب العالمية الثانية . وفي الفترة التي سبقت ذلك ، تزايد عدد العمال الصناعيين بشكل مضطرد في حقول النفط في كل من «كوزستان» و«كرمنشاه» ، وفي مصانع النسيج في كل من «اصفهان» و«يزد» و«شاهي» و«بهشار» وفي صناعة بناء السكك الحديدية ، ومصانع السكر ، وفي بعض المؤسسات الصناعية الصغيرة الحجم . ومع هذا الازدياد ، كان العمال يفتقرون بشكل ملح الى التنظيم . وفي سنة ١٩٢٥ ، انشأت الحكومة ، كما ذكرنا من قبل ، مؤسسة حكومية مستقلة هي «المديرية العامة للصناعة والمناجم» لتقوم بالدفاع عن حقوق العمال . الا ان صلاحيات هذه المديرية كانت تقتصر على متابعة بعض المسائل مثل الاجراءات الوقائية في المصانع ، ودفع تعويضات الوفاة والاصابة (للعامل او لذويهم) ، ومسؤوليات كل من العمال والادارات في المصانع . وحيث ان ادارة المصنع كانت غالبا بيد اصحاب النفوذ ، فان المسؤولين الحكوميين كانوا يفضون النظر احيانا كثيرة عن بعض مخالفات الادارة لقوانين هذه المديرية . هذا ، بالاضافة الى ان العمال كانوا يفتقرون الى الوعي بمصالحهم المشتركة وبانتماهم الطبقي ، وهي امور لم يكن باستطاعة «المديرية العامة للصناعة والمناجم» ايجادها . ولذلك كان لا بد من

انشاء النقابات العمالية والمهنية .

وقد سنحت الفرصة المناسبة لانشاء هذه النقابات بعد احتلال قوات الحلفاء لايـران سنة ١٩٤١ . اذ ان جو التساهل السياسي الذي ساد المرحلة التالية خلق ظروفا مؤاتية لظهور فرق وتجمعات سياسية عديدة في البلاد . وقد استخدم «حزب توده» كما اشرنا من قبل ، هذه الظروف وبدأ بانشاء ، او بالسيطرة على النقابات العمالية في مختلف المراكز الصناعية في البلاد . وقد نجح الحزب في تحقيق غايته هذه . حيث ان مسؤولي هذه النقابات اصبحوا في واقع الامر اعضاء في هذا الحزب او متعاطفين معه ثم اكتملت سيطرة الحزب على هذه النقابات عندما نجحت جهوده في تشكيل «المجلس المركزي الموحد للنقابات العمالية» سنة ١٩٤٤ .

غير ان التطورات التي مرت بها هذه النقابات لم تكن لصالح نموها وتوسعها في اثناء البلاد . اذ انها اصبحت اداة سياسية في يد «حزب توده» اكثر من كونها ممثلا ومدافعا عن مصالح العمال ، وهي المسؤوليات التي اوجدت من اجلها . فنجد ، مثلا ، ان هذه النقابات قد شاركت سنة ١٩٤٤ وما بعد في عدد من الاضرابات السياسية والمظاهرات العامة التي لم يكن لها اي علاقة بالمطالبة بتحسين ظروف العمال ورفع اجورهم وغيرها من الحقوق المشروعة للعمال .

كما قام «المجلس المركزي الموحد لنقابات العمال» بتمثيل ايران في «المؤتمر الاول للاتحاد الدولي لنقابات العمال» الذي انعقد في باريس سنة ١٩٤٥ ، وبتمثيل العمال الايرانيين في «الجلسة السابعة والعشرين لمؤتمر العمل الدولي» الذي انعقد في باريس ايضا في السابع والعشرين من اكتوبر ١٩٤٥ . وبعد ذلك بدأ هذا المجلس يربط نشاطاته بـ «الاتحاد الدولي لنقابات العمال» . وعندما اعلن سنة ١٩٤٥ عن قيام حكومتين انفصاليتين في ازربيجان وكردستان ، نظم هذا المجلس مظاهرات تأييدا لهاتين الحكومتين .

وقد اقلقـت هذه الارهاصات الثورية كلا من الحكومة والقادة العماليين المعتدلين الذين راوا ان المجلس قد شذ عن المهمات الشرعية التي اوجد من اجلها . الا انه لم يكن هناك بديل لوجود هذا المجلس . ولذلك عمدت الحكومة ، فـي محاولة منها لـاخذ زمام المبادرة من يد «حزب توده» وتوفير بديل له ، الى تشجيع انشاء النقابات السياسية ، وخصوصا في المصانع الحكومية ومؤسسة الخطوط الحديدية . وقد اتحدت هذه النقابات، بدورها، سنة ١٩٤٦ بتشكيل ما سمي « اتحاد العمال الايرانيين » ، (ESKI)

غير ان هذا الاتحاد لم يستطع اخذ زمام المبادرة ، بل استطاع فقط التقليل من فعالية «المجلس المركزي الموحد لنقابات العمال» . ولعل فشله في مهمته يرجع الى رعاية الحكومة وتبنيها له ، والى عدم تمكنه من حفظ وحدة صفوفه . علما بان هذا الاتحاد لم يـفشل في تفكيك صفوف المجلس المركزي فقط ، بل ووضع عقبة في وجه تطور النقابات العمالية بسبب جو المنافسة الشديدة التي خلقها . وقد استمر هذا الوضع حتى سنة ١٩٤٩ ، عندما وجهت الى «حزب توده» تهمة محاولة اغتيال الشاه . (٢٧) واعلنت الحكومة استنادا الى ذلك منع نشاط هذا الحزب واعتباره حزبا غير مسموح به ، وعن حل النقابات العمالية المرتبطة به . وكان من المفترض ان يستغل اتحاد عمال ايران هذه الفرصة ويلعب دورا فعالا . الا ان حادثة تامين النفط في ايران قد طبعت كل التجمعات والتنظيمات

في البلاد بطابع سياسي ، كما انها اتاحت المجال لحزب توده والنقابات المرتبطة به لممارسة النشاط السري . ولذلك لم يستطع هذا الاتحاد اتخاذ خطوة ايجابية فعالة لتركيز اهتمامه على مصالح العمال . وقد غطت الاحداث اليومية غير المتوقعة في عهد «مصدق» (فيما بين ١٩٥١-١٩٥٢) على كل الجهود التي بذلها الاتحاد لتدعيم مركزه بين صفوف العمال .

وبعد سقوط وزارة «مصدق» في اغسطس ، ١٩٥٢ ، حلت النقابات العمالية مؤقتا ، وكذلك كل الاحزاب والفرق والتجمعات السياسية في البلاد . الا ان الحكومة ادركت بعد فترة قصيرة من ذلك بأن الواجب اعادة انشاء النقابات العمالية . فقد رأى «الشاه» بأن الوقت كان يمضي سريعا ، وان الفرصة قد لا تسنح مرة ثانية لتنفيذ الاصلاحات الاجتماعية التي دعا اليها من قبل ولم تلق النجاح الكافي . ومن الامور التي كانت لها الاولوية في جدول اعمال «الشاه» في هذه الفترة الاصلاح الزراعي ، اولا ، وتحسين ظروف العمال ، ثانيا ، اذ كان «الشاه» في هذه الاثناء يدرس فكرة خطة توزيع الارباح التي كان لا بد لها من وجود نقابات عمالية تمثل العمال بشكل صادق كطرف في المفاوضات حول تقاسم العمال للارباح مع الادارة . ولذلك اعلنت الحكومة سنة ١٩٥٨ عن السماح بانشاء النقابات العمالية .

وبعد سنة من ذلك ، اصدرت الحكومة «مرسوم العمل لسنة ١٩٥٩» الذي حدد شروط اقامة النقابات العمالية (المواد من ٢٥-٢٩) . فقد نص هذا المرسوم على ضرورة موافقة وزارة العمل على النظام الداخلي لهذه النقابات . ثم حدد صلاحياتها كما يلي : -

- ١ - الوصول الى اتفاق جماعي في الرأي فيما بينها .
- ب - شراء وبيع وحيازة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة ، بشرط الا يكون ذلك لاغراض تجارية او بقصد الربح .
- ج - الدفاع عن حقوق ومصالح اعضائها .
- د - انشاء الجمعيات التعاونية لتلبية احتياجات اعضائها .
- هـ - انشاء صندوق مالي للبطالة ، وذلك بهدف مساعدة العمال العاطلين عن العمل . (٢٨)

ثم جاءت الارشادات الخاصة بالمنظمات العمالية وارياب العمل (٢٩) التي اعدتها المجلس الاعلى للعمل وتمت الموافقة عليها في الخامس من يونيو ، ١٩٦٤ ، جاءت لتوسع بنود هذا المرسوم . وقد الزمت هذه الارشادات كل نقابة عمالية بتقديم نسخة من النظام الداخلي للنقابة الى وزارة العمل قبل الاعلان عن انشاء هذه النقابة . كما وضحت متطلبات تسجيل النقابات العمالية ، والقت الضوء على صلاحيات وامتيازات كل من النقابات العمالية ونقابات ارياب العمل ، واتاحت لهذه النقابات ان تشكل اتحادات مركزية . وقد تضمنت هذه الارشادات ايضا تنظيمات اخرى متعلقة بهذا الموضوع .

وبالرغم من وفرة هذه النصوص القانونية التي سمحت بانشاء النقابات العمالية بنوعها ، الا ان تطور النقابات العمالية ونقابات ارياب العمل سار بخطى بطيئة جدا . واذا ما اخذنا بعين الاعتبار التطورات الصناعية اللاحقة والازمات السياسية العديدة التي مرت فيها البلاد ، فاننا نجد لهذا البطء ما يبرره . كما كان كل من العمال وارياب العمل لا يزالون بحاجة الى بعض الوقت لكي يكتسبوا خبرة كافية حول كيفية تسيير جلسات منظماتهم الاجتماع الى بعضهم البعض وجها لوجه

في اجتماعات مشتركة . وبالإضافة إلى ذلك ، فإن تطور الشعور بالانتماء الجماعي ، هذا الشعور الضروري للوظائف السابقة الذكر ، كان هو الآخر تطوراً بطيئاً . هذا عدا عن أن الحكومة من جانبها قد طبقت مبدأ «الديمقراطية الموجهة» في استحداث بنود هذه التنظيمات وفي الموافقة عليها . وبموجب هذا المبدأ ، كان على كل من العمال والإدارة الرجوع إلى وزارة العمل في المشاكل التي تنشأ بينهما ، ولم تمنحهما الحكومة فرصة حل مثل هذه المشاكل بمبادرات منهما . ومن المعلوم أن تطور أي تنظيم مستقل يتطلب من الحكومة أفساح المجال تدريجياً في وجه مبادرات نابعة من الأطراف المعنية .

وبالرغم من هذه الظروف غير المؤاتية التي كانت سائدة ، فقد انشأ كل من العمال وأرباب العمل نقاباتهم الخاصة بهم . وفي سنة ١٩٦٩ كان هناك في إيران (٦٠) نقابة أرباب عمل (٣٠) كان من ضمنها «مكتب مالكي المصانع» و«نقابة النقل ومالكي الناقلات» و«نقابة مالكي صناعة النسيج في أصفهان» . أما بالنسبة لنقابات العمال ، فإن البيانات المتوفرة تورد أرقاماً متضاربة عن عددها . وتقول طبعة سنة ١٩٦٦ من «الماناك (تقويم) إيران» أنه كانت توجد في تلك السنة (٥١) نقابة عمالية في طهران ، وبلغ عدد أعضائها (٢٥٠١٧) عاملاً ، بينما كانت هناك في خمسة من أقاليم البلاد (٤٦) نقابة عمالية بلغ عدد أعضائها (٢٣٧١٨) عاملاً . أي أنه كان هناك (٤٨٧٠٥) عضواً نقابياً في الأقاليم التي ذكرها التقويم . ويقول نفس المصدر أن عدد عمال هذه الأقاليم بلغ (٩٤٣٤٨) عاملاً . وهكذا كان حوالي (٥١٣٪) من مجموع هؤلاء العمال في سنة ١٩٦٦ ممثلاً في نقابات عمالية (٣١) .

(٤)

أجور العمال والطاقة الانتاجية

لم تكن النقابات العمالية قد مارست حتى الآن أي تأثير يذكر على مستوى أجور العمال في إيران ، باستثناء ما حدث في أواخر الأربعينات عندما نظم «حزب توده» سلسلة من الاضرابات ، نجح في تحقيق بعض المكاسب للعمال . إلا أن الفترة التي مارس فيها هذا الحزب نشاطه كانت قصيرة جداً ، بحيث لم يتمكن من ترك آثار بعيدة المدى . ومن جملة الأسباب التي يرجع إليها ضعف النشاط النقابي في هذه المرحلة الدور الذي لعبته الحكومة ، من جهة ، وموقف العمال ، من جهة أخرى . فالسلطات الحكومية قد تقمصت دور «الحامي لحقوق العمال» . وكان العمال ، بدورهم يتوقعون تأييد الحكومة لهم في أي خلاف بينهم وبين رب العمل . ويبدو أن مهام «أحب ورشة العمل» قد انتقلت إلى يد الحكومة . ولذلك تأثرت الأجور بعوامل أخرى ، وأهمها الطاقة الانتاجية وسوق الشغل علماً بأن العامل الأول ، (الطاقة الانتاجية) ، كانت تحده مهارة العمال وحجم رأس المال المستثمر . بينما كان العامل الثاني يتحدد بحركة التصنيع في البلاد .

لقد قمنا بقياس الطاقة الانتاجية لسنة ١٩٧٢ ، وكانت كما يلي :

— الزراعة : (٤٢٧٨٩) ريالاً (ما يعادل ٦٢١ دولاراً) .

— الصناعة والتعدين : (١٠٣٥٩٦) ريالاً ، (ما يعادل ١٥٠٩ دولاراً) .

- النفط : (٦٩٦ر٣٥٥٨) ريالاً ، ما يعادل(٨٢٣٨ر٥١ دولاراً) .
- قطاع الخدمات : (٢١٣٢٠٦) ريالاً ، (ما يعادل ٣١٠٧ دولاراً) . (٣٢)
ولعل صناعة النفط كانت حالة خاصة بسبب الحجم الكبير لرأس المال المستثمر فيها . وحيث انه لا توجد تقديرات دقيقة لحجم الاستثمار في هذا القطاع ، فقد اعتمدنا على التقديرات المتوفرة عن سنة ١٩٦٦ حيث كانت الاموال المستثمرة تتراوح بين (ثلاثة ملايين وخمسة وثلاثين ألف دولاراً وستة ملايين وستين ألف دولار) . وكان عدد العمال في هذا القطاع في تلك السنة يصل الى (٤٤) ألف عامل . وبذلك كان رأس المال المستثمر يتراوح بين (٦٩) الف دولار و(١٣٨) ألف دولار مقابل كل عامل . (٣٣)

وإذا ما استثنينا صناعة النفط كحالة خاصة ، فاننا نجد علاقة مباشرة بين مستوى تعليم العمال ومستوى طاقتهم الانتاجية . وتعطينا احصائيات سنة ١٩٦٦ تصنيفاً للمستوى التعليمي للعمال . غير ان البيانات التي توردها هذه الاحصائيات لا تأخذ بعين الاعتبار التدريب والمهارة التي يكتسبها العامل في حقل العمل ، ومدى تأثير هذين العاملين على المستوى التعليمي للعمال ، بل تصف علاقة محددة بين مستوى التعليم ومعدل الطاقة الانتاجية لهؤلاء العمال . (٣٤)
واستناداً الى هذه البيانات ، كان هناك (٣١٣٧٨٧٦) عاملاً زراعياً ، منهم (٢٦٥٦٩١١) عاملاً امياً ، و(٩٢٩٢٩) عاملاً يستطيعون القراءة فقط ، و(٣٣٨٠٣٦) عاملاً متعلماً . اي انه كان هناك (٧٨) عاملاً امياً وشبه امياً مقابل كل عامل متعلم واحد . اما العمال المهنيون والفنيون ونحوهم ، فان كل عامل امي بينهم يقابله (١٨٠٥) عاملاً متعلماً ، (فقد كان مجموعهم ٢٠٢٩٤٤ عاملاً ، ومنهم ٨٩٤٥ عاملاً امياً ، و١٧٠٨ عاملاً يستطيع القراءة فقط ، و١٩٢٢٩١ عاملاً متعلماً) وإذا ما مضينا في المقارنة ، وجدنا خريجاً جامعياً واحداً ، بشهادة ليسانس او ماجستير او دكتوراة ، مقابل كل (٦٢٦) عاملاً زراعياً . أما في الحقل المهني والفني ، فان هذه النسبة هي واحد مقابل سبعة . وهذه الدرجة العالية من التعليم تجعل من الممكن زيادة حجم رأس المال المستثمر ، وهذا بدوره يرفع من معدل الانتاج .

وقد قام مصدر اخر ايضاً ، وهو «المديرية العامة للاستخدام» باعداد البيانات الخاصة بمهارات العمال . وكانت هذه المديرية تابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية منذ سنة ١٩٥٧ . اما مهمتها فكانت توظيف العمال في المراكز التي تناسب مهاراتهم . وفي الفترة ما بين ١٩٥٧-١٩٦٨ ، قامت هذه المديرية بتحسين مهارات (٤٠٠١٤٠) طالب عمل ، ووظفت (١٥٢٢٤١) عاملاً . وهذا العدد الكبير من طالبي العمل يشكل مجالاً واسعاً نسبياً لاجراض الدراسة والتحليل . وقد اوجز المدير العام لهذه المؤسسة ملاحظاته قائلاً :

«ان الطلاب يتزايد على العمال المهرة ، دون ان يكون هناك اعداد كافية لتلبية هذا الطلب المتزايد . وذلك يرجع الى ضائقة مخصصات التدريب المهني والفني . غير ان النقص في اليد العاملة الماهرة يختلف باختلاف القطاعات الاقتصادية . فهذا النقص في القطاع الزراعي ، مثلاً ، لا يكاد يذكر، اذ ان ٩٦٪ من حاجة هذا القطاع متوفرة . أما في القطاعات الصناعية ، بما في ذلك المصانع الحكومية ، فان هذا النقص واضح» . ثم عرض مدير المؤسسة جدولاً يرضح ان هذا النقص يتراوح بين (١٦-٢٤)٪ . (٣٥)

وبالإضافة الى مهارات العمال ، هناك عامل رئيسي اخر يحدد مستوى

الاجور ، وهو بنية سوق الشغل . وهذه البنية في سوق ايران هي غالبا اما ذات عنصر واحد ، او متعددة العناصر . ففي بعض المدن مثل «شاه رضا» و«عبدان»، حيث يتركز التوظيف في صناعة واحدة ، فان بنية السوق ذات عنصر واحد . اما في «اصفهان» و«يزد» ، حيث تتنوع المؤسسات الصناعية ، فان هذه البنية متعددة العناصر . وفي مثل هذه الاسواق، (وبما يتوافق مع البنية الاحادية العنصر او المتعددة العناصر) ، تلجأ الشركات الى استخدام عدد معين من العمال، بحيث تكون الكلفة الحدية مساوية للسعر الحدي . وتصل الكلفة الحدية الى معدل يجعل كمية الطلب على العمال والاجور المعروضة لقاء ذلك اقل من كمية واجور السوق التنافسي . (٣٦)

اما خارج المراكز الصناعية ، فان سوق العرض والطلب على العمال يتكتسب صفة التنافس ، حيث يقل الطلب على العمال عن العدد المعروض منهم . ومن هنا كانت الاجور منخفضة نسبيا في هذا السوق . ولعل البطالة وشبه البطالة ، (التي لا تتوفر البيانات عنها) ، والبطالة الموسمية تعطي دليلا واضحا على صحة تحليلنا هذا لطبيعة السوق المذكور . اذ يذكر احصاء سنة ١٩٦٦ ان (٧٢٥٦٨٩) عاملا كانوا عاطلين عن العمل . وهذا الرقم يمثل (٩٦٪) من مجموع السكان النشطين اقتصاديا في تلك السنة. وهو (٧٥٨٤٠٨٥) شخصا و٣٨٪ منهم ، اي حوالي (٢٨٤٢٤١) عاملا ، يبحثون عن عمل ، و٥٨٪ اي حوالي (٤٤١٤٤٨) عاملا يعانون من البطالة الموسمية . ونجد اكبر نسبة للبطالة ، (سواء اكانت موسمية او غير ذلك) ، بين صفوف العمال الاميين وشبه الاميين . اذ تصل هذه النسبة الى ٧٧٪ ، وتمثل ما يقارب (٥٤١٦٧٤) عاملا (٣٧) . كما نجد ان نسبة البطالة (الموسمية او غير الموسمية) في النشاطات الاقتصادية الرئيسية تصل الى اعلى معدل لها في القطاع الزراعي . اذ يبلغ ٥٧٣٪ ، وتمثل حوالي (٤١٥٧١٥) عاملا . بينما تصل هذه النسبة في صفوف العمال غير المصنفين الى ٢١٩٪ ، وتمث (١٥٨٨٧٦) عاملا . اما بالنسبة لعمال الانتاج الصناعي فقد كانت نسبة البطالة ١٩٪ وتمثل (٥٠٤٤٨) عاملا . وتتبقى نسبة قدرها ١٣٩٪ من هذه البطالة موزعة على النشاطات الاقتصادية الاخرى . وهكذا نجد ان نمط البطالة (الموسمية وغير الموسمية) يوضح طبيعة التنافس التي يتميز بها سوق العرض والطلب .

وكما ذكرنا سابقا ، لم تمارس النقابات العمالية اثرا كبيرا على بنية الاجور . غير ان المرسوم الذي اصدرته الحكومة في التاسع عشر من مارس، ١٩٦٦، سيكون له ثلاثة اشكال من التأثيرات . فهو قد خلق بالنسبة للشركة الواحدة حالة من انعدام المرونة كلية في الكلفة الحدية ، بحيث لا تنخفض هذه الكلفة عن معدل (٥٠) او (٥٥) او (٦٠) ريالاً باليوم ، وذلك بحسب نوع العمل . وبهذا الشكل ، تستمر الشركة في استخدام المزيد من العمال طالما ان الكلفة الحدية لذلك النوع من العمل مساوية لمعدل الحد الأدنى للاجور الذي حددته الحكومة . ومن الواضح ان الحد الأدنى للاجر الذي تفرضه الحكومة هو اعلى من الاجور التنافسية ، والا لما كانت الحكومة قد تدخلت ولكن طالما ان معدلات الاجور هذه ستزيد من الكلفة الحدية ، لذلك فان حجم الطلب على العمال سواء في مثل هذه الشركة او في حقل الصناعات ككل ، سوف ينخفض وسيكون تأثير هذا الانخفاض على العمال غير المهرة وشبه المهرة اكبر من تأثيره على غيرهم . ذلك لان طاقة هؤلاء الانتاجية ليست مرتفعة الى المستوى الذي يعوض عن زيادة الاجور . (٣٨)

وفي اسواق التنافس ، نجد واحدة من احدى الحالتين تحدث • اولا ، قد يكون العدد المعروض من العمال اكثر من الطلب عليهم ، وتكون الشركة المستخدمة صغيرة جدا بحيث لا يشملها قانون توزيع الارباح • ولذلك فقد يلجأ العمال ورب العمل الى استحداث طريقة عمل بأجور تنافسية ، متظاهرين بتطبيق نظام الحد الأدنى للأجور • ثانيا ، اما في الشركات التي يشملها قانون توزيع الارباح ، فانه ليس من السهل التوصل الى مثل هذا الاتفاق الضمني بين رب العمل والعمال • ولذلك فقد تلجأ هذه الشركات ، خوفا من الوقوع في مشكلات قضائية الى استخدام عدد قليل من العمال ، وتدفع لهم الحد الأدنى للأجور الذي فرضته الحكومة • (٣٩)

وفي كل من الحالتين توصلنا في تحليلاتنا الى النتيجة التالية : وهي ان العدد الكلي للعمال الذين تستخدمهم شركة ما قد يخفض • لكن هذا يجب الا يقودنا الى القول بأن معدل البطالة في البلاد سوف يزداد • اذ انه من المتوقع ان تمتص نفقات المعيشة اجور العمال المرتفعة وهذا الامر سيزداد من المعدل الاجمالي للاستثمار ، الامر الذي سيؤدي بدوره الى زيادة الطلب على العمال • وبالإضافة الى ذلك ، فان الاجور التنافسية التي قد تدفع للعمال لن تمكن هؤلاء ، بسبب ارتفاع تكاليف المعيشة ، من امتصاص البضائع والخدمات التي يعرضها السوق •

ومن المعلوم ان إيران قد خصصت مبلغ (٩٢٧ر٤) بليون ريال ، (أي حوالي ٣٤٠ر٤ بليون دينار كويتي) للتنمية الاقتصادية ، وذلك منذ وضعها للخطة السبعية الاولى في اواخر سنة ١٩٤٣ • ويتم استثمار هذا المبلغ في مختلف النشاطات الاقتصادية في البلاد • (٤٠) وقد أدت هذه الاستثمارات بالتضافر مع جهود التنمية الاخرى ، الى تنشيط اقتصاد البلاد بزيادة تربو على (١٠٪) في السنوات الاخيرة • ولو ان ارباب العمل دفعوا اجورا أقل من الحد الأدنى للأجور ، لكان في ذلك تناقض في المفهوم الاقتصادي • اذ ان هذا الامر سيقلل من ازدياد الطلب على عموم المنتجات الوطنية ، مما سيعيق تقدم الاقتصاد الوطني • (٤١)

وبالرغم من ضالة البيانات المتعلقة بالاجور ، الا ان المعلومات المتوفرة بهذا الشأن تؤيد نتائج تحليلنا بأن الاجور تتحدد على اساس مهارة العمال وبنية سوق الشغل • ويوجد لدينا مسحان للاجور • المسح الاول ، قام به «مكتب الاحصاء وشؤون صناعة التعدين» • وهو يغطي اجور (١٢٠) الف عامل صناعي ، (باستثناء عمال النفط وعمال بناء السكك الحديدية وعمال المؤسسات الحكومية لصيد الاسماك) • ويغطي متوسط الاجور الشهرية الذي يورده هذا المسح نواحي عديدة من النشاطات الاقتصادية في البلاد ، اما المسح الثاني ، فقد اعده البنك المركزي ، (الایراني) ، ويغطي اجور (١٣٦٦٢١) عاملا في واحد وعشرين فرعاً من النشاطات الاقتصادية في (٤٠٩) مؤسسة صناعية موزعة في انحاء البلاد ويورد هذا المسح العدد الاجمالي للعاملين (أي عدد العمال مضافا اليه عدد الاداريين • كما يورد اجورهم ، وكذلك مجموع العمال ، على حدة واجورهم الشهرية ، ومدلول النتائج • (انظر الجدول رقم ٣) • (٤٢)

ويشير كل من هذين المسحين الى ان العدد المعروض من العمال الزراعيين ، وهم في الغالب اما مهرة او شبه مهرة ، هو اكبر من العدد المطلوب منهم ولذلك كانت بنية السوق ذات طبيعة شديدة التنافس ، وكانت الاجور في مستوى متدن • وينسحب نفس هذا التحليل على الصناعات الاخرى التي تكون فيها بنية السوق

أحادية العنصر أو متعددة العناصر ، كما هو الحال بالنسبة لصناعة النسيج .
 إذ يوضح الجدول رقم ٣ أن عمال النسيج ينالون اخفض متوسط الاجور فـسي
 النشاط الصناعي ، في حين أن اجور العمال المهرة في الصناعات الاخرى مرتفعة
 نسبيا ، ففي الصناعات البتروكيماوية وصناعة اطارات السيارات يتلقى العمال
 اعلى متوسط للاجور غير أن متوسط الاجور هذه لا يعكس الفروق في الاجور
 ضمن كل صناعة على حدة . فقد نجد في صناعة السيارات أن بعض الاجور هي
 ليست عالية جدا ، الامر الذي لا يوضحه متوسط للاجور .

ومن الواضح انه ليس هناك ارتباط ملموس بين اجور العمال وبين كونهم
 ممثلين بنقابات عمالية . إذ نجد مثلا أن عمال صناعات النسيج والمشروبات غير
 الكحولية والاحذية والجلود لهم نقابات عمالية تمثلهم ومع ذلك فهم ينالون اقل
 متوسط الاجور في البلاد بينما نجد عمال بعض الصناعات الاخرى ، مثل صناعة
 التبغ وبعض عمال صناعة السيارات، وهم بدورهم ممثلون في نقابات عمالية
 ، نجد انهم ينالون واحدا من اعلى معدلات متوسط الاجور في البلاد .

غير أن المسح الذي قام به البنك المركزي يوضح واحدا من اهم الظواهر
 في النشاط الصناعي في البلاد ، وهو نسبة الاجور الى قيمة الانتاج . ففي المتوسط
 نجد ان الاجور تكون (٩٩٤٪) من اجمالي قيمة الانتاج .

تتباين هذه النسبة في النشاطات الصناعية المختلفة لتصل الى (٢٥٠٩٪) في
 صناعة المعادن الرخيصة ، والى (٢١٣٥٪) في صناعة الألواح الزجاجية والى
 (١٩٢٤٪) في صناعة النسيج . بينما تنخفض هذه النسبة الى (٥٢٧٪) في صناعة
 السيارات ، والى (٥١٠٪) في صناعة الزيوت النباتية، والى (٦٣٥٪) في صناعة
 الجلود . وبخلاف دول اخرى مثل الولايات المتحدة حيث تكون الاجور ما بين نصف
 الى ثلاثة ارباع قيمة الانتاج ، فإن نسبة الاجور الى قيمة الانتاج في إيران
 منخفضة جدا . وربما كانت هذه النسبة المنخفضة هي اوضح شاهد على مرحلة
 عدم النضج التي تمر بها الحركة العمالية والنقابية في إيران .

وبالرغم من التأثير الواهي الذي تمارسه النقابات العمالية في إيران على
 الاجور ، فإن معدل الازدياد في اجور العمال كان اكبر من معدل ازدياد تكاليف
 المعيشة . فقد ارتفع مؤشر الاجور من (١٠٠) في عام ١٩٦٩ الى (١٥٧) في عام
 ١٩٧٢ . بينما ارتفع مؤشر تكاليف المعيشة في نفس الفترة من (١٠٠) الى
 (١١٣٨) فقط . ويتبين أن عمال الصناعات البتروكيماوية يحصلون على اعلى
 الاجور ، (من ١٠٠-٥٩٦) . ويليهام عمال المشروبات غير الكحولية ، (من
 ١٠٠-٢٤٧) ثم عمال الصناعات الدوائية (من ١٠٠-١٩٤) ، بينما تخفض
 الاجور الى (١٠٠-١٠٧) بالنسبة لعمال صناعة الزيوت النباتية ، و(١٠٠-
 ١٢٠٣) بالنسبة لعمال صناعة الجلود ، و(١٠٠-١٢٦٩) بالنسبة لعمال صناعة
 التبغ . (٤٣) لكن الصورة الشاملة للموضع تظهر بوضوح أن مستوى معيشة
 العمال أخذ بالتحسن النسبي .

يتضح مما سبق ان الحركة العمالية الصناعية والنقابات العمالية في ايران لا تزال في طور التكوين . ولم يظهر حتى الان قادة عماليون من بين صفوف العمال . كما لم تلعب هذه الحركات والنقابات دورا يذكر في صدور قوانين عمل تقدمية او في تحسين ظروف العمال عموما . وكذلك فانها لم تؤثر على الاوضاع السياسية - الاقتصادية في البلاد من خلال دفاعها عن مصالح العمال المشروعة. بل على العكس ، فقد تأثرت هي ذاتها بالاضاع السائدة في البلاد .

غير ان التقدم الاقتصادي السريع الخطى في ايران قد خلق ظروفًا جديدة سوف تجعل من نضوج هذه الحركات وتجاوزها مرحلة التكوين .

جدول رقم (٢)

نظرة عامة على اجور العمال الصناعيين ، بما في ذلك صناعة النفط وبناء السكك الحديدية ومؤسسات صيد السمك الحكومية .

متوسط الاجور الشهرية (بالريال)

الريال الايراني يعادل ٤٣٥ فلسا كويتيًا تقريبًا

١٥٠٠	الصناعات الزراعية
٢٠٠٠	الصناعات الغذائية
٢٤٠٠	الصناعات النسيجية
٢٠٠٠	صناعة الاخشاب
٢٩٠٠	صناعة الاثاث
٢٦٠٠	صناعة الورق والورق المقوى
٢٧٠٠	الطباعة
٢١٧٠	صناعة الجلود
٢٥٠٠	الصناعات الكيماوية والصيدلانية
٢٦٠٠	منتجات المناجم غير المعدنية
٢٦٠٠	الصناعات المعدنية ، فيما عدا صناعة الالات
٢٧٠٠	صناعة الالات والصناعات التحويلية
٣٥٠٠	صناعات متفرقة
٢٧٠٠	صناعات توليد الطاقة
٢٩٠٠	الخدمات الاجتماعية

مصدر لمعلومات : صوت ايران ، تقويم ايران ، الطبعة الخامسة ، طهران - ١٩٦٦

ص ٥٧٧ .

جدول رقم (٣)
اجور ورواتب الصناعات المتفرقة لسنة ١٩٧٢

نوع الصناعة	عدد المستخدمين	مجموع الاجور (بالمليون ريال)	متوسط الاجور (بالريال)	عدد العمال	متوسط الاجور (بالريال)
منتجات الالبان المبسترة	١٢٣١	١٧٥	١٢١٤٨٠	١٠٠٦	١٠٠٣٩٨
زيت النباتي	٤٤٩٢	٥٤٦	١٢١٥٤٩	٣٤١٦	٨١٩٦٧
لشروبات الكحولية	١٥٩٧	١٤٤	٩٠١٦٩	١٤١٦	٧٠٦٢١
لشروبات غير الكحولية	٢٥٨٧	٢٤٨	٩٥٨٦٤	١٩٩٨	٧٥٥٧٦
تبنغ	٧١٩١	١٤٣٣	١٩٩٢٧٧	٤٩١٠	١٦٩٤٥٠
نسوجات	٦٤٩٣٠	٤٨٠٤	٧٣٩٨٧	٦٢١٨٣	٦٦٥٢٩
جلود	١٧٣٩	١٢٥	٧١٨٨٠	١٥٩١	٥٧٨٢٥
لاحذية المصنوعة على الآلات	٦٣٣٠	٤١٥	٦٥٥٦١	٥٨٨٠	٥٣٧٢١
بتروكيماويات	٣٢١٤	٩٠٥	٢٨١٥٨١	٢٠٧٣	١٤٥٦٨٣
اصباغ	٩٩٣	١٠٩	١٠٩٧٦٨	٦٦٣	٦٩٣٨١
صناعات الصيدلانية	٢٢٣٤	٢٩٥	١٣٢٠٥٠	١٥٥٣	٦٩٥٤٣
صابون ومستحضرات التجميل	٢١٦٢	٢٩٩	١٣٨٢٩٨	١٧٥٤	٩٩٣٠٢
طائرات السيارات	١٦٣٥	٣١٥	١٩٢٦٦١	٩٣٨	١٠٦٦١٠
الواح الزجاجية	١٥٠٥	٢١٤	١٤٢١٩٣	١٢٨٥	٩٤٩٤٢
اسمنت	٤٦١٥	٧١٠	١٥٣٨٤٦	٤٠٨٢	١٣٣٢٦٨
مادن الرخيصة	٣٥٥٦	٤٧٠	١٣٢١٧١	٣٠٨٩	١٠١٩٧٥
ادوات المنزلية، الكهربائية وغير الكهربائية	٩٢٤٦	٨٢١	٨٨٧٩٥	٧٨٧١	٦٧٧١٧
مناعة الراديو والتلفزيون واجهزة الهاتف	٤٦٣٣	٤٨٦	١٠٤٩٠٠	٣٨٥١	٧٠٣٧١
معدات وقطع الغيار الكهربائية	٢٥١٤	٢١٤	٨٥١٢٣	٢١٧٧	٨٥٨٩٨
سيارات	١٠١١٧	١٢٣٤	١٢١٩٧٣	٨٢٨٦	٨٩٦٦٩
مجموع	١٣٦٦٢١	١٣٩٦٢	١٠٢١٩٥	١٢٠٣٠٢٢	٧٨٣٠٢

مصادر البحث

- 1 — Ferydoon iroozi. ECONOMIC CONDITIONS OF IRAN, Westinghouse Electric Corporation, Baltimore, 1966, pp. 118-119.
- ٢ — حدد احصاء سنة ١٩٥٦ « القوى العمالية » على انها تشمل كل شخص بلغ او تجاوز العاشرة من العمر ، وهو قيد العمل او قيد البحث عن عمل . واستثنى هذا الاحصاء من هذا التعريف ربات البيوت والطلاب ومن شابهم وان كان شرط السن متوفرالديهم .
- ٣ — ارتفع مؤشر تكاليف المعيشة من ١٠٠ في سنة ١٣٢٠ (١٩٤١) الى ٦٥٣ في سنة ١٣٤٢ (١٩٤٥) . انظر :
Bank Markazi Iran, Economics Statistics Dept. THE IRAN REVISED COST OF LIVING INDEX NUMBERS: (1338=100), Teheran, Khordad, 1346, pp. 169-170.
- ٤ — للمزيد من المعلومات عن الحركة الشيوعية في ايران ، انظر :
Sepehr Zabih. THE COMMUNIST MOVEMENT IN IRAN, Berkeley, University of California Press, 1966.
- 5 — International Labour Office, "The Eevolution of Labour Legislation and Administration in Iran,, THE INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, No. 3, Vol. LXXIX, March 1959, p. 285.
- 6 — For the law concerning this change see M. Vakil-Munfred, MAJMUH QANUN-I KAR VA QAVANIN-i BIMEHHAY-i IJTEMA'I... TA AZAR-i 1343 (A COOLECTION OF LABOUR LAWS AND SOCIAL INSURANCE... up to November, 1965), Tehran (1343-1965), pp. 17-18.
- ٧ — لم تتضمن مادتا « الدستور الايراني » ، وهما « القانون الدستوري » الصادر في الثلاثين من ديسمبر - ١٩٠٦ ، و « القانون الدستوري التكميلي » الصادر في الثامن من اكتوبر - ١٩٠٧ ، اية بنود خاصة بالعمل . حيث كان واضعوا الدستور مهتمين اساسا ببنية الحكومة ، واوردوا في الدستور المواد الكفيلة بصيانة مصالح الفئات التي يمثلونها . ولذلك جاء هذا الدستور من غير نص يكفل مصالح العمال . وللاطلاع على نص الدستور الايراني ، انظر
- H. Fasihi-Shirazi, QANUN ASSASI VA MUTAMMAM VA ZAMA'IM-IUN, Teheran, 1342 (1963).
- 8 — For the text of the decree, se International Labour Office, LEGISLATIVE SERIES, Vol. 4, 1923, p. 2.
- 9 — For the text of the decree see Ibid., Vol. 17, 1936, 11 pages.

10 — International Labour Office, "The Evolution of Labour Legislation and Administration in Iran," INTERNATIONAL LABOUR REVIEW, Vol. LXXIX, March 1959, pp. 277-280.

11 — For the English text, see International Labour Office, LEGISLATIVE SERIES, IRAN I, 1959, pp. 1-3. For the Persian text, see Vakil-Munfard, Op. Cit., pp. 21-46.

١٢ - تحدد المادة الاولى من القانون العامل على انه « اي شخص يعمل لدى اية جهة تحت امرة رب عمل لقاء اجر شهري او اسبوعي » . غير ان الملاحظة رقم (١) حول هذه المادة تشير الى ان « الاشخاص الذين يعملون كخدم في المنازل ، او الاشخاص المشمولين بقوانين اخرى غير هذه المادة ، ليسوا مشمولين بهذا القانون » .

13 — M. Vakil-Munfard, Op. Cit., p. 44.

14 — Ibid., p. 48.

١٥ - كان هناك اعتقاد سائد بأنه قد تم التلاعب بنتيجة الانتخابات لعضوية « مجلس العشريين » (وهو بمثابة مجلس العموم بالنسبة للبرلمان الايراني ، ويكون جزءاً منه) . وقد جرت اضطرابات معادية لحكومة في البلاد للتعبير عن هذا الرأي . ولذلك استقال الاعضاء المنتخبين لهذا المجلس في السابع والعشرين من غسطس - ١٩٦٠ وذلك قبل ان يعقد هذا المجلس جلسته الافتتاحية وبعد عدة اشهر ، جرت انتخابات ثانية لعضوية هذا المجلس الذي عقد جلسته الافتتاحية في الحادي والعشرين من شباط ١٩٦١ . وحيث انه كان من المعتقد بأن هذا المجلس يقف عشرة في وجه تنفيذ مشاريع الحكومة اصلاحية ، فقد تم حل هذا المجلس في التاسع من مايو - ١٩٦١ . ولم تجري انتخابات لعضوية « مجلس الواحد والعشرين » الا في السابع عشر من سبتمبر - ١٩٦٣ ، وذلك بعد احد عشر شهرا من تصديق مجلس الوزراء على مشروع قانون توزيع الارباح على العمال » .

١٦ - من خطاب للشاه امام مجلس الشيوخ الايراني في اكتوبر - ١٩٥٧ ، ومن مؤتمر صحفي له في يناير - ١٩٥٨ . نص كل من الحديثين مسجل في كتاب « مجموعة خطب » لـ « محمد رضا بهلوي » ، طهران ، ١٩٦١ ، ص ٧٠٧ ، وص ٧٠٨ ، بالتتالي .

١٧ - كانت مشريع القوانين الخمسة الاخرى هي :

١ - برنامج اعادة توزيع الاراضي (اصلاح الزراعي) .

ب - بيع مخزون مستودعات المصانع الحكومية كلها لتمويل برنامج اصلاح الزراعي .

ج - تشكيل سلك مدرسين من (٥٠) الف مدرس لنشر التعليم في المناطق الريفية .

د - تأميم الغابات .

هـ - قانون انتخابي لمنع التلاعب في الانتخابات .

انظر جريدة « كايهان » اليومية في عددها ٥٨٤٦ - بتاريخ ٨ يناير ١٩٦٣ وعددها

٥٨٤٧ - بتاريخ ٩ يناير - ١٩٦٣ ، وعددها ٥٨٥٥ - بتاريخ ٢٠ يناير - ١٩٦٣ وكذلك
 « النيويورك تايمس » في ٢٨ يناير - ١٩٦٣ .
 ثم اضاف الشاه فيما بعد ستة اجراءات اخرى الى اجراءاته الاصلاحية هذه ، وهي :
 (١) انشاء سلك الصحة - (٢) اعادة بناء وتطوير الادارات الحكومية - (٣) انشاء مجلس
 الانصاف - (٤) تأميم الممرات المائية - (٥) اعادة البناء الوطني - (٦) احداث ثورة
 تعليمية وادارية .
 انظر في ، جلالة لامبراطور محمد رضا بهلوي الثورة البيضاء ، طهران ،
 مطبعة كايهان ، ١٩٦٧ .

١٨ - النيويورك تايمس ، ٢٩-١-١٩٦٣ .

19—For the text, see International Labour Office, LEGISLATIVE SERIES, 1963-
 IRAN I. For the Persian text, see M, Vakil-Munfared, Op. cit., pp. 51-58.

٢٠ - استثنى من هذا القانون عمال المصانع الحكومية ، بما في ذلك عمال السكك الحديدية
 وصناعة التبغ وصناعة النفط . الا ان الحكومة وعدتهم بعلاوات اضافية تعادل اعلى
 نسبة للارباح يحصل عليها عمال الصناعات الاخرى .
 ٢١ - سيتم توزيع الارباح على اساس درجات مدة خدمة العامل واجره . والجدول التالي
 يوضح ذلك :

جدول رقم (١)

الدرجات المعتمدة في توزيع الارباح ، حسبما نص عليه « قانون توزيع الارباح »

المقياس الاول : عدد سنوات الخدمة	عدد الدرجات مقابل ذلك	المقياس الثاني : الاجور	عدد الدرجات مقابل ذلك
سنة واحدة كاملة (دون انقطاع)	١	حتى (٣٥) ريال	١
من سنة الى خمس سنوات كاملة (دون انقطاع)	٣	من ٣٥-٦٠ ريال	٣
من خمس سنوات الى عشر سنوات كاملة (دون انقطاع)	٤	من ٦٠-٨٠ ريال	٤
اكثر من عشر سنوات	٥	اكثر من ٨٠ ريال	٥

إذا كان هناك ، مثلاً ، عامل بأجر قدره ٤٠ ريال ، فإن له (٣) درجات عن الأجر ، وإذا كان هذا العامل قد أمضى سنة واحدة في العمل دون انقطاع ، فإن له (١) درجة واحدة عن مدة خدمته . وبذلك يكون مجموع درجات هذا العامل (٤) درجات ، وهي تمثل نصيبه من مجموع أرباح المصنع .

فإذا افترضنا أن مجموع الدرجات في صناعة (أو مصنع) ما هي ٤٠٠ درجة ، وأن مجموع الأرباح التي ستوزع هي ٢٠٠٠٠ ريال ، فإن نصيب العامل الواحد من هذه الأرباح يكون :

$$٢٠٠٠٠ \div ٤٠٠ \times ٤ = ٢٠٠ \text{ ريال}$$

انظر مصدر رقم ١٩ اعلاه .

22 — International Labour Office. LEGISLATIVE SERIES: IRAN I, Vol. 17, 1936, p. 7. Also, see M. Vakil-Munfared, Op. Cit., p. 14.

٢٣ - كانت « شركة التأمين الإيرانية » هي أول شركة من نوعها في البلاد . وقد تأسست سنة ١٩٣٥ لتلبية الحاجة المحلية إلى التأمين ، ولتتبع الشركات الأجنبية من استثمار سوق التأمين المحلي دون منافسة وطنية .

24 — For the texts of the laws and their amendments see, International Labour Office, LEGISLATIVE SERIES, 1953 (Iran I), 1955 (Iran I) and 1960 (Iran I). For the Persian text, see M. Vakil-Munfared, OP. CIT., pp. 135-192.

٢٥ - شمل نص القانون كلا من المستخدمين بمرتبات ، والعمال الصناعيين بالأجر ، والعمال اليدويين . أما ضباط الجيش المحترفين وخدم المنازل والمستخدمون بمرتبات في عدة مؤسسات شبه حكومية ، فقد كان لهم برنامج تأمين خاص بهم .

26 — Echo's Economic Reports, "Trade Unionism in Iran", ECHO OF IRAN, Tehran, May 1963, No. 92.

27 — S. Zabih, THE COMMUNIST MOVEMENT IN IRAN, p. 164.

٢٨ - راجع المصدر رقم ١١ اعلاه .

29 — M. Vakil-Munfared, Op. Cit., pp. 68-84.

30 — Echo of Iran, IRAN ALMANAC, Tehran 1969, eighth edition, p. 562.

31 — Echo of Iran, IRAN ALMANAC, Tehran, 1966, pp. 579-580. The industrial labor force for the entire country was 130, 714 workers.

32 — Data for population were taken from Bank Markazi, NATIONAL INCOME OF IRAN, 1962-67, Tehran, September 1969, p. 58. Data for gross national product were taken from Ibid., BANK MARKAZI IRAN, ANNUAL REPORT AND BALANCE SHEET; AS OF MARCH 20, 1973, Tehran, September 2, 1973, p. 143.

٣٢ - لقد قدرت رأس المال المستثمر على أساس دخل إيران من النفط ، هذا الدخل الذي وصل الى ٢١٦ مليون ريال ، (اي ما يعادل ٠٤ - ٦٠٧ مليون دولار) ، كما يقول صوت ايران ، « تقويم ايران » ، الطبعة الثامنة - ١٩٦٦ ص ٢٢٢ . وحيث ان ايران تقاسمت اجمالي الدخل مع شركات النفط بنسبة ٥٠٪ فان اجمالي العائدات النفطية كان ٠٨-٢١٤ مليون دولار . وقد افترضت ان نسبة الربح الى رأس المال المستثمر هي من ٢٠-٤٠٪ ، ومن هنا كان رأس المال المستثمر هو $V = \frac{N}{R}$ ، اي رأس المال = مجموع العائدات ÷ نسبة الربح ، او :-

٢٠ الى ٤٠٪ كنسبة للربح

٠٨-٢١٤ مليون دولار .

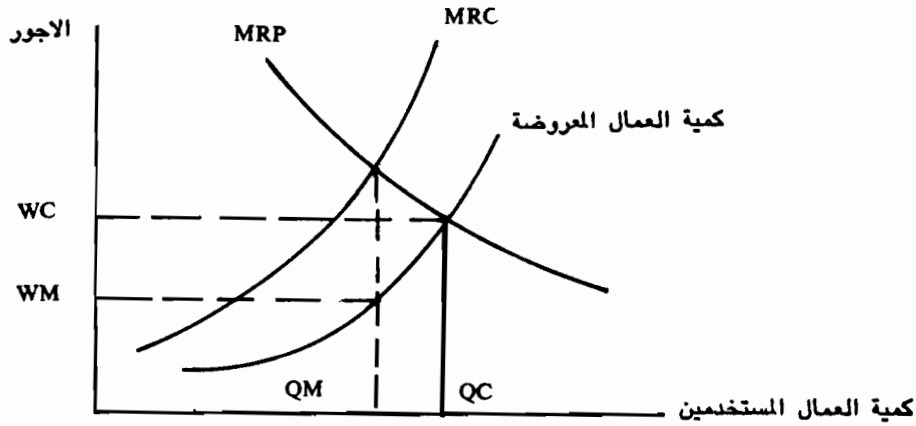
والناتج هو ٢ - ٣٠٣٥ مليون دولار كحد ادنى ، و ٣٠ - ٦٠٥٠ مليون دولار كحد اعلى .

وكان هناك ٤٤ الف عامل في صناعة النفط ، استنادا نشرة « البنك المركزي » الدخل القومي في ايران ما بين ١٩٦٢ - ١٩٦٧ ، ص ٥٩ . وبذلك تكون كمية رأس المال المستثمر مقابل كل عامل تتراوح ما بين ٦٩ الف و ١٢٨ الف دولار .

34 — The Imperial Government of Iran, Iranian Statistical Centre, NATIONAL CENSUS OF POPULATION AND HOUSING, November, 1966, Vol. CLXVII, p. 47.

35 — Fereidoon Nasser, "Employment and Labor Market in Iran", unpublished paper delivered at Seminar sponsored by the Plan Organization on "Planning and Development of Manpower in Iran," held at Tehran on September 15-20, 1969.

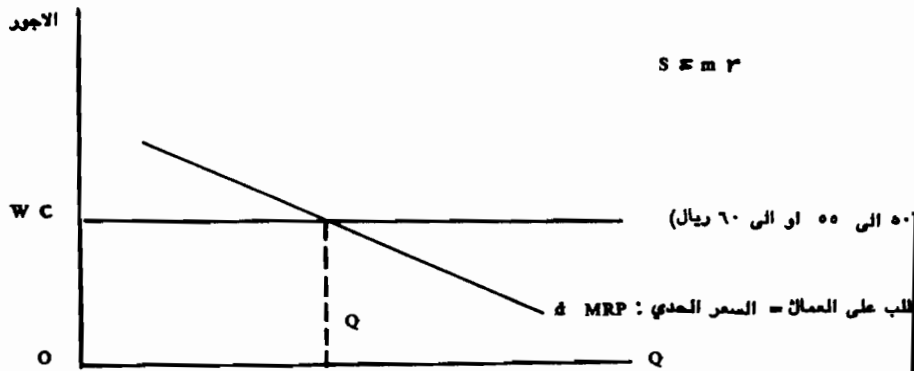
٣٦ - الرسم البياني التالي يوضح هذا التحليل :
الشكل رقم (١) : يمثل الاجور ومعدل الاستخدام في سوق عمالة احادي العنصر



- $QC =$ تعني الطلب التنافسي على العمال
- $WM =$ تعني الاجور الاحادية العنصر
- $QM =$ تعني الطلب الاحادي العنصر على العمال
- $WC =$ تعني الاجور التنافسية
- $MRP =$ السعر الحدي
- $MRC =$ الكلفة الحدية

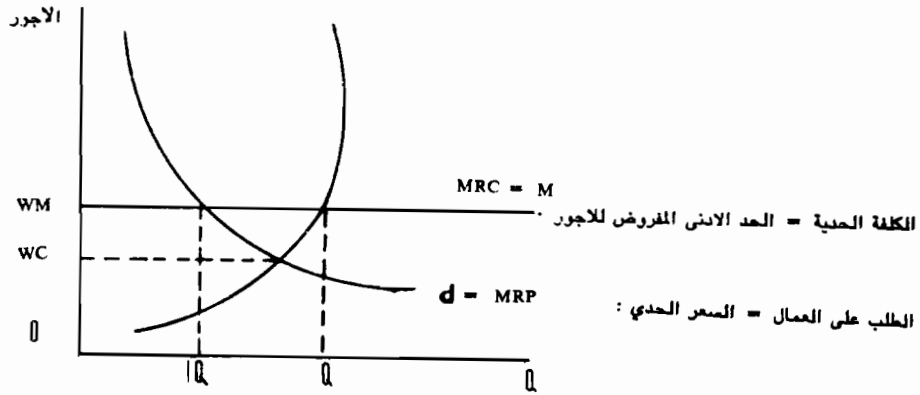
37 — The Imperial Government of Iran, Iranian Statistical Centre, NATIONAL CENSUS OF POPULATION AND HOUSING; NOVEMBER 1966, Vol. CLXVIII, pp. 170-171.

٣٨ - الشكلان التاليان ، رقم (٢) و (٣) ، يمثلان بيانيا التحليلات السابقة الذكر :
الشكل رقم (٢) طلب الشركة على العمال : الكلفة الحدية لهذه الشركة لها مرونة مطلقة تساوي من (٥٠) الى (٥٥) او الى (٦٠) ريال لذلك تستخدم هذه الشركة عددا من العمال (النقطة Q) بحيث يكون $MRP = MRC$



- $S =$ تعني كمية العمال المعروضة
- $D =$ كمية الطلب على العمال

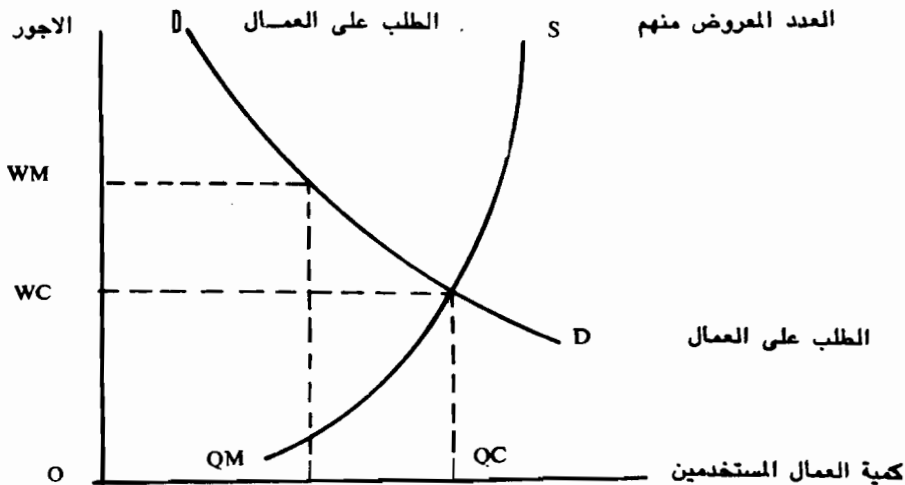
الشكل رقم (٣) : المعدل العام لاستخدام العمال الذين تكون اسعارهم الحدية اكثر من
الكلفة الحدية للشركة ، هذا المعدل سوف ينخفض عند النقطتين Q و Q_0



$WC =$ تعني الاسعار التنافسية ، وهي دون الحد الأدنى الذي فرضته الحكومة .
 $WM =$ تعني الحد الأدنى الذي فرضته الحكومة للاجور .

٣٩ - الشكل التالي يمثل بياناً التحليل السابق الذكر :

الشكل رقم (٤) : يتوجب على رب العمل في سوق عمالة تنافسي ان يدفع الحد الأدنى
المفروض من الاجوره (WM) ، وهذا الحد هو اعلى من الاجر التنافسي ولذلك
يستخدم رب العمل في هذه الحالة عدداً من العمال ($Q_M - Q_C$) اقل مما يمكن
ان يستخدمه لو اتيح له ان يدفع اجورا تنافسية .
العدد المفروض منهم الطلب على العمال الاجور الطلب على العمال
كمية العمال المستخدمين



٤٠ - وضعت الخطة السبعية الاولى في اواخر سنة ١٩٤٨ ، واعتمد مبلغ (٢١) بليون ريال (ما يعادل ٦٥٦ مليون دولار) كرصيد للانفاق على هذه الخطة . ومنذ ذلك الحين ، وضعت ثلاث خطط للتنمية ، وهي الخطة السبعية الثانية (ما بين ١٩٥٥-١٩٦٢) التي اعتمد لها مبلغ ٩١٨٠١ مليون ريال (٩٠ - ١٢١١ مليون دولار) والخطة الخمسية الثالثة (ما بين ١٩٦٢ - ١٩٦٧) التي رصد لها مبلغ ٦٠٤٠٠ و ٣ مليون دولار ، والخطة الخمسية الرابعة (ما بين ١٩٦٨ - ١٩٧٢) التي رصد لها مبلغ ٦١٠ بليون ريال (٦٥ - ٨٨٨٥ مليون دولار) .

وقد ناقش الشاه في التاسع والعشرين من ديسمبر - ١٩٧٠ فكرة وضع خطة تنمية خامسة ، واوجز اراءه حول الاهداف الممكنة لمثل هذه الخطة . غير انه لا يوجد لدينا بيانات تفصيلية عن هذه الخطة . انظر :

F. Firoozi, ECONOMIC CONDITIONS OF IRAN, Op. Cit., pp. 225 and 235; Plan Organization, THE FOURTH DEVELOPMENT PLAN, Teheran, n.d., p. 302, pp. 14-16 and p. 57; and Imperial Government of Iran, THE ADDRESSES OF THE SHAHANSHAH ARYAMEHR AND REPORTS BY THE PRIME MINISTER AND AND THE PLAN ORGANIZATION MANAGING DIRECTOR, Teheran, December, 1970, pp. 39-42.

٤١ - تتضارب اراء الاقتصاديين بصدد تحليل الاجور في الدول المتقدمة . فبعضهم يقول بان الاجور المرتفعة تؤدي الى انخفاض ساعات العمل التي يمكن ان يقوم بها العمال . وهذه الظاهرة تحدث لانه ليس هناك فرصة كافية لامتناع الاجور العالية . انظر: S. Enke, ECONOMICS FOR DEVELOPMENT, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J., 1963, p. 364.

وكما رأينا من قبل في دراستنا هذه ، فان للاجور المرتفعة مزايا عدة منها تأثيرها الايجابي على الطلب على البضائع والخدمات ومن هنا كان رأي S. Enke ومؤيديه بالنسبة لايران .

اما البعض الاخر من الاقتصاديين فيرى بان النماذج التحليلية التي اعتمدها في دراستنا هذه لا تنطبق على الوضع في الدول النامية ، الا انهم لا يقدمون بديلا محصدا لمثل هذه الحالات . ومن هؤلاء الاقتصاديين :

A. Bottomley, J.E. Moes, "Wage Rate Determination with Limited Supplies of Labor in Developing Countries", THE JOURNAL OF DEVELOPMENT STUDIES, Vol 4, April 1968, pp. 380-385. and, Michael P. Todaro "A Theoretical Note on Labor as an "Inferior" factor in Less Development Countries", Ibid., Volume Five, July 1969, pp. 252-261.

42 - For more details see, Bank Markazi, BULLETIN, Volume 12, Number 69, October-December 1973, pp. 215-218.

43 - Ibid., p. 219 and pp. 215-218.