



اتحادیه کارکنان دولت در کشورهای منتخب

۸۹

مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا

۱۳۹۹

به نام آنکه جان را فکرت آموخت

اتحادیه کارکنان دولت در کشورهای منتخب

گردآوری:
فرهاد بزرافکن

گروه مطالعاتی رفاه و تأمین اجتماعی
موسسه راهبردهای بازنشستگی صبا
«نهاد پژوهشی صندوق بازنشستگی کشوری»

۱۳۹۹



مؤسسه راهبردهای
بازنشستگی صبا

اتحادیه کارکنان دولت در کشورهای منتخب

گردآوری: فرهاد بزرافکن

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۹

شماره مسلسل: ۸۹

کد گزارش: ۹۹۲۱۱۰۰۵۵

تاریخ انتشار: ۱۳۹۹/۰۸/۲۱

نشانی مؤسسه: تهران، خیابان شریعتی، نرسیده به میدان قدس، کوچه محوی، پلاک ۴،
واحد ۱۰۱ کدپستی: ۱۹۳۴۶۱۳۷۸۱ تلفن: ۰۲۱-۲۲۷۰۳۴۶۵-۰۲۱-۲۲۷۰۲۹۰۳ دورنگار: ۰۲۱-۲۲۷۰۲۹۰۳
تارنما: www.saba-psi.ir پست الکترونیک: info@saba-psi.ir

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای مؤسسه راهبردهای بازنشستگی صبا محفوظ است.

فهرست

مقدمه.....	الف
۱- اتحادیه کارکنان دولتی نروژ.....	۱
۲- اتحادیه کارکنان دولت در سوئد.....	۴
۳- اتحادیه مدیران و کارشناسان حرفه‌ای خدمات عمومی در بریتانیا.....	۱۱
۴- انجمن ملی معلمان اسپانیا.....	۱۴
۵- کنفدراسیون کارکنان بخش عمومی لوگزامبورگ.....	۱۷
۶- انجمن کارکنان بخش عمومی نیوزلند.....	۲۰
نتیجه.....	۲۳

مقدمه

زمانی که صحبت از صندوق‌های بازنشستگی به میان می‌آید، عموماً تنها گروه ذی‌نفع که به ذهن خطور می‌کند بازنشستگی است که برای مدت ۳۰ سال (در برخی موارد، کمتر یا بیشتر از این مدت) در نهادها، سازمان‌ها یا کارگاه‌هایی مشغول به کار بوده و پس از دوره خدمت خود، حقوق و مزایای خود را از صندوق مربوطه دریافت می‌کنند. دست‌کم در ایران، تجربه نشان می‌دهد که اغلب چنین برداشتی از صندوق‌های بازنشستگی و مشترکان آن وجود دارد و این بازنشستگان هستند که صرفاً مشترک صندوق‌های بازنشستگی محسوب می‌شوند. نکته جالب این است که چنین برداشتی فقط در سطح جامعه وجود ندارد بلکه در سطح سازمان و مدیریت صندوق‌های بازنشستگی و فراتر از آن در سطح دولت نیز وجود دارد. با این حال، واضح است که شاغلینی که در تمام دوران کاری خود به صندوق بازنشستگی حق بیمه پرداخت می‌کنند، یکی از مشترکان اصلی صندوق‌های بازنشستگی هستند. شاغلین امروز مشترک صندوق، بازنشسته فردا و از این رو تفاوتی در برخورداری و داشتن منافع مشترک با بازنشستگان ندارند. در حقیقت، این اندوخته‌های شاغلین است که در نهادی تحت عنوان صندوق یا سازمان‌های بازنشستگی به امانت گذاشته می‌شود به این امید که با سرمایه‌گذاری و استفاده بهینه از آن‌ها، سطح و کیفیت زندگی آن‌ها در دوران بازنشستگی تنزل جدی پیدا نکند. اما، تا به امروز وضعیت به نحوی پیش رفته که در بسیاری موارد این بازنشستگان هستند که اقدام به مطالبه‌گری از دولت‌ها و صندوق‌های بازنشستگی می‌کنند.

ای بسا، اگر شاغلین مشترک به سرنوشت و شیوه مدیریت صندوق‌ها و استفاده از ذخایر آن‌ها در دوران اشتغال حساس و آگاه باشند، بسیاری از مشکلات در زمان بازنشستگی پیش نیاید، آن‌چنان که در سال‌های اخیر شاهد مطالبه‌های آن‌ها در قالب اعتراضات بوده‌ایم. از این رو، سوال این است که با وجودی که بازنشستگان و شاغلین هر دو مشترک صندوق‌های بازنشستگی هستند چرا شاغلین مشترک به سرنوشت و شیوه مدیریت صندوق‌ها و ذخایر آن‌ها و مهم‌تر از آن، افزایش تعهدات صندوق‌ها به بازنشستگان کم‌توجه یا دست‌کم بی‌توجه هستند و در ظاهر چنین به نظر می‌رسد که دوران اشتغال را بی‌ارتباط با دوران بازنشستگی خود می‌دانند. حساس کردن و آگاه کردن شاغلین مشترک صندوق‌های بازنشستگی از وضعیت صندوق‌ها به ویژه اداره منابع و مدیریت ذخایر آن‌ها و تغییرات در ساز و کارهای پرداخت به بازنشستگان از جمله حقوق آن‌هاست، به همان نحوی که بازنشستگان چنین حقی برای خود متصور هستند.

این وضعیت در جمع کارکنان بخش‌ها و دستگاه‌های دولتی ایران بیشتر به چشم می‌خورد؛ به طوری که کمتر کسی از این گروه بسیار متنوع و گسترده در کشور حتی اطلاع دقیقی از میزان حق بیمه‌های پرداختی سهم خود و کارفرما (دستگاه مربوط) طی دوران اشتغال به صندوق‌های بازنشستگی مرتبط مطلع هستند، چه رسد به قواعد، قوانین، کارکردها، عملکرد و شیوه‌های حکمرانی صندوق‌ها. بدیهی است، یکی از مهم‌ترین شیوه‌های دستیابی به این مهم، علاوه بر رعایت اصل شفافیت و افشای اطلاعات از جانب صندوق‌های بازنشستگی، تشکل‌ها و انجمن‌های رسمی متشکل از کارکنان دولت است.

با این مقدمه، گزارش حاضر نه در پی تحلیل دقیق کارکردها و عملکرد چنین تشکل‌هایی در سایر کشورها، که با هدف تاکید بر حضور و وجود این نهادها در بسیاری کشورها، علی‌الخصوص کشورهایی که از نظام‌های بازنشستگی قدرتمندی برخوردارند، تدوین شده است. در همین راستا، سعی شده که به اهداف، مزایا، تعهدات و ساختار سازمانی برخی از اتحادیه‌های کارکنان بخش دولتی و عمومی در این کشورها پرداخته شود. بدیهی است،

هدف از تشکیل اتحادیه‌های کارکنان در بخش‌های مختلف، چانه‌زنی و مذاکره برای بهبود وضعیت منزلتی، معیشتی و رفاهی کارکنان است و امور مربوط به بازنشستگی آن‌ها تنها بخشی از این مطالبات است. با این حال، در مانیفست (مطالب این گزارش از سایت رسمی این اتحادیه‌ها برگرفته شده است) همه این اتحادیه‌ها ضرورتاً صحبتی از دوران بازنشستگی نشده است، اگرچه نتیجه بسیاری از پیشرفت‌ها و بهبودها در دوران اشتغال کارکنان، خود را در دوران بازنشستگی نشان می‌دهد.

۱- اتحادیه کارکنان دولتی نروژ

اتحادیه کارکنان دولتی نروژ (NTL)^۱ اتحادیه‌ای برای کارکنان شاغل در نهادهای دولتی و بخش عمومی است. این اتحادیه وابسته به کنفدراسیون اتحادیه‌های نروژ (LO)^۲ است که بیش از ۵۰ هزار عضو دارد. هرکس در محیط کاری می‌تواند به اتحادیه بپیوندد، سوای این که دارای چه تحصیلات و جایگاهی باشد. در نروژ، ۳ هزار نماینده آموزش‌دیده اتحادیه وجود دارد که بر سر دستمزدها به مذاکره و چانه‌زنی می‌پردازند، با اعضا در رابطه با دغدغه‌های شان صحبت می‌کنند و در خصوص مشکلات مربوط به اشتغال و استخدام به آن‌ها کمک می‌کنند. اتحادیه کارکنان دولتی نروژ یک اجتماع حرفه‌ای و قوی است و در راستای شرایط کاری، دستمزدها و مستمری‌های بهتر، خطامشی زیست‌محیطی پاک‌تر، خصوصی‌سازی خدمات عمومی تلاش می‌کند. برخی از این مسائل را می‌توانند با تصمیم جمعی در محیط کار و برخی دیگر را از طریق گفتگو و مذاکره با مقامات سیاسی و جامعه مدنی حل و فصل کنند. اتحادیه به بخش‌های سازمانی تقسیم می‌شود که تقسیم‌بندی آن براساس جغرافیا نیست بلکه براساس بخش، کسب و کار و شغل یا حرفه است. عالی‌ترین بخش اتحادیه نشست سالیانه‌ای است که هر چهار سال یکبار برگزار می‌شود. اعضای سازمان نمایندگان را برای شرکت در نشست ملی انتخاب می‌کنند.

1. Norwegian Civil Service Union

2. Norwegian Confederation of Trade Unions

در محیط کار

اتحادیه کارکنان دولتی نیروژ در محیط کار به طور روزانه و در زمان بروز مشکلات شغلی، نقش فعالی ایفا می‌کند. اتحادیه بر سر دستمزدها چانه‌زنی کرده و در فرایند جذب نیرو مشارکت دارد. نمایندگان اتحادیه دولتی نیروژ به صورت روزانه در محل کار از طرف اعضا با مدیریت ارتباط برقرار کرده و منعکس‌کننده صدای کارکنان هستند. این کار براساس توافق صورت می‌گیرد و در خصوص نحوه سازمان‌دهی و اداره کردن محل کار، حقوق کارکنان را تضمین می‌کند.

نمایندگان اتحادیه در زمان بروز مشکل در خصوص اشتغال به اعضا کمک می‌کند. اغلب اوقات مشکلات در آغاز کار حل و فصل می‌شود اما گاهی برخی مشکلات در سطح بالاتری حل و فصل می‌شوند. افراد به عنوان یک عضو اتحادیه می‌توانند مطمئن باشند که کارشان به بهترین نحو ممکن انجام می‌شود.

چانه‌زنی و مذاکره بر سر حقوق و دستمزدها بستگی به این دارد که مشکل در سطح یک شرکت باشد یا در سطح ملی یا ترکیبی از آن. اتحادیه بر این نظر است که در صورت حاد بودن مشکل به مذاکره بپردازد، چرا که این امر منجر به توازن قدرت یکسان بین مستخدم و کارفرما می‌شود.

عضویت در اتحادیه

اتحادیه همه کارکنان و شرکت‌های دولتی و نیز دانشجویان و کارآموزها را به عنوان عضو می‌پذیرد.

تعهدات اتحادیه

اتحادیه کارکنان دولتی نیروژ در راستای امنیت کاری و درآمد، حقوق حرفه‌ای یا شغلی، خدمات عمومی باکیفیت، تأمین مالی مناسب برای خدمات رفاهی و نهادهای آموزشی و سیاست‌گذاری زیست‌محیطی تلاش می‌کند. این اتحادیه از لحاظ سیاسی مستقل است، در

عین حال که نسبت به اجتماع، همبستگی، رفاه و دموکراسی دغدغه و حساسیت نیز دارد. سیاست اتحادیه عمدتاً برنامه اصول و اقدام است که توسط مجمع ملی^۱ به روزرسانی می‌شود. به طور روزانه، این سیاست (خط‌مشی) در مشاوره‌ها، اظهارات و نکات موضوعی به کار می‌رود.

برنامه اصول و اقدامات اتحادیه^۲

برنامه اصول و اقدامات اتحادیه بنیان سیاست و اولویت‌های اتحادیه را در طول چهار سال در فاصله زمانی بین برگزاری دو نشست ملی^۳ پی‌ریزی می‌کند. این برنامه توسط نشست ملی به روزرسانی می‌شود و برای تمام دوره نشست ملی به کار می‌رود. نشست ملی در نوامبر ۲۰۱۸ برنامه جدید برای سال ۲۰۱۹-۲۰۲۲ اتخاذ کرد.

برنامه اصول و اقدام مهم‌ترین سند سیاست‌گذاری اتحادیه است. این برنامه اولویت‌ها و ملزومات حرفه‌ای برای دوران شغلی، سیاست در خصوص پرسنل، دستمزدها و سیاست چانه‌زنی جمعی را تعیین می‌کند.

محورهای اصول و اقدام اتحادیه عبارتند از:

۱. امنیت شغلی و درآمد شامل شغل مطمئن و دائمی، قوانین تعرفه و دستمزد و مستمری‌ها.
۲. حقوق و ملزومات شغلی یا حرفه‌ای شامل قانون‌گذاری و توافقات، همکاری مستخدم-کارفرما، ساعات کاری و محیط کاری و دوران اشتغال فراگیر.
۳. مدیریت مناسب شامل شرایط چارچوب اداره امور، مدیریت و مدیریت اجرایی؛ و کدگذاری کردن.
۴. آموزش عالی و پژوهش
۵. رفاه، فرصت‌های برابر و روابط در اجتماع شامل رفاه و فرصت‌های برابر؛ خصوصی‌سازی و بخشی‌گرایی؛ جرایم مربوط به کار و اقتصاد سیاه؛ تنوع و برابری؛

1. National Assembly

2. NTL's program of principles and action

3. national meeting

برابری جنسیتی؛ مدرسه و کودکستان؛ فرهنگ؛ اقلیم و محیطزیست؛ آمادگی اجتماعی و دفاع از آن؛ سیاست و همکاری بین‌المللی.

۶. تقویت اتحادیه شامل سازمان‌دهی و استخدام نیرو؛ و تعیین نمایندگان کارگری مناسب.^۱

۲- اتحادیه کارکنان دولت در سوئد

اتحادیه کارکنان دولتی سوئد (ST)^۲ در نوامبر ۱۹۰۴ تأسیس شد که بعد از ۲۴ اتفاق مهم تا سال ۲۰۰۴ و تغییر نام‌های زیادی به نام امروزی شناخته می‌شود. این اتحادیه مختص کارکنان دولتی است که در قبال جامعه و زیرساخت‌های آن مسئولیت‌هایی برای خود قائل است که به توسعه آینده شغلی در سازمان‌های دولتی می‌پردازد. این اتحادیه بزرگترین اتحادیه کارکنان دولت با بیش از ۹۵ هزار عضو است که در نهادها و سازمان‌های دولتی، شرکت‌های دولتی، دانشگاه‌ها و بنیادهای دولتی مشغول به کار هستند. اتحادیه کارکنان دولتی سوئد دانش منحصربفردی به افراد در انجام وظایف خود در جامعه و دولت ارائه می‌دهد، و اعتقاد دارد که کارکنان از این که در اتحادیه واحدی باشند، به جای تقسیم‌شدن در اتحادیه‌های مختلف، مزایای بیشتری نصیب‌شان می‌شود.

زمانی که افراد حامی و خدمت‌رسان به شهروندان وظایف اصلی خود را به نحو احسن انجام دهند، انرژی مثبتی در حیات بسیاری از شهروندان ایجاد می‌کنند. هدف اتحادیه کارکنان دولتی در سوئد حصول اطمینان از این امر است که اعضای اتحادیه و سایر کارکنان دولت شغل‌هایی را به دست می‌آورند که تا حد ممکن استحقاق آن را داشته باشند - این فرایند نه تنها به نفع اعضای اتحادیه بلکه به نفع شهروندان نیز هست. این اتحادیه زمانی که در خصوص مسئله‌ای سیاسی موضعی اتخاذ می‌کند براساس منافع اعضا و با هدف بهبود شرایط آن‌ها چنین کاری را انجام می‌دهد - چیزی که در احزاب سیاسی وجود ندارد.

-
1. Good shop stewards
 2. Union of Civil Servants

اهداف اصلی اتحادیه کارکنان دولتی سوئد که مزایای اتحادیه برای اعضا به حساب

می‌آید عبارتند از:

- چانه‌زنی برای حقوق و دستمزد و شرایط بهتر؛
- فراهم کردن تخصص حقوقی در قانون کار؛
- سازماندهی آموزش اتحادیه، رویدادها و نشست‌های شبکه‌ای؛
- ارائه مشاوره، حمایت و دستورالعمل در محیط کاری؛
- تأثیرگذاری سیاست‌مداران در بهبود شرایط کاری؛
- حمایت از توسعه شغلی (حرفه‌ای) برای مثال از طریق مربیان مشاغل حرفه‌ای؛
- ارائه بیمه قابل استطاعت و وام برای اعضا و خانواده‌های آن‌ها.

چه کسانی می‌توانند به اتحادیه کارکنان دولتی سوئد ملحق شوند؟

اتحادیه کارکنان دولتی سوئد به سازماندهی کارکنان در فعالیت‌های دولتی، مانند سازمان‌های دولتی، موسسات تجاری، دانشگاه‌ها، شرکت‌ها یا بنیادهای دولتی می‌پردازد. همچنین، این اتحادیه دارای اعضای است که در شرکت‌های خصوصی واگذار شده از سوی دولت مشغول به کار هستند.

اتحادیه کارکنان دولتی سوئد دارای ۸ هزار نماینده انتخابی و حدود ۱۱۰ دپارتمان است.

شرایط عضویت

هر عضو جدید، سه ماه اول به صورت رایگان عضویت پیدا می‌کند. پس از آن، اعضا ماهیانه ۵۰ کرون برای سه ماه بعدی پرداخت می‌کنند. پس از آن، حق عضویت به طور معمول است. علاوه بر پرداخت حق عضویت به اتحادیه، برخی از دپارتمان‌ها حق عضویت دپارتمان نیز مطالبه می‌کنند که مبلغ رایج آن ۲۴ کرون در ماه است. برخی واحدها از اعضا هم حق عضویت دریافت می‌کنند. حق عضویت به روش‌های مختلف مانند کسر از حقوق یا پرداخت مستقیم انجام می‌شود.

حق عضویت کارکنان براساس تمام درآمد ماهیانه افراد قبل از پرداخت مالیات محاسبه می‌شود. منظور از درآمد عبارت است از:

- دریافت حقوق و دستمزد از یک یا چند کارفرما، شامل دستمزدهای ثابت و پرداخت‌های تکمیلی؛
- سایر مزایای مشمول پرداخت مالیات مانند مزایای دوره بیماری و مساعدت‌های توانبخشی، مزایای والدینی، مزایای بیکاری، جبران خسارت از سوی نهاد تأمین اجتماعی، و حق سنوات یا چیزهای مشابه.

تقسیمات (divisions)

این اتحادیه از دپارتمان‌های مختلف تشکیل شده و هر دپارتمان از هیئت‌مدیره‌ای جداگانه برخوردار است که به چانه‌زنی و مذاکره با کارفرما می‌پردازد. برای هر اداره/سازمان یا شرکت یک دپارتمان وجود دارد و هر دپارتمان گاهی به بخش‌ها و/یا باشگاه‌هایی تقسیم می‌شود. اتحادیه کارکنان دولتی سوئد در برخی سازمان‌ها، مانند دانشگاه‌ها و کالج‌ها یا حمل و نقل ریلی، دارای دپارتمان‌های صنعتی هستند تا بتوانند با چالش‌های حوزه‌های مرتبط بهتر مواجه شوند. کنگره، عالی‌ترین بخش تصمیم‌سازی در اتحادیه کارکنان دولتی این کشور است که هر چهار سال یکبار برگزار می‌شود. در این کنگره، نمایندگان دپارتمان‌ها به همراه حساب‌برسان، هیئت مدیره فدرال را تعیین می‌کنند. کنگره نیز به پیشنهادات پاسخ داده، نقشه راه کسب و کار، بودجه و حق عضویت را تعیین و از هیئت‌مدیره حساب و کتاب طلب می‌کند.

به‌علاوه، این اتحادیه دارای یک بازرس حقوقی (آمبودزمان) است و به همین خاطر دپارتمان خاصی در محل کار برای رسیدگی به امور قضایی و حقوقی و به تبع آن هیئت‌مدیره‌ای هم برای آن وجود ندارد.

۱. Ombudsman: فرد یا دفتری غیرجانبدار است که وظیفه دارد به عنوان نماینده عموم مردم، موارد نقض حقوق افراد توسط دولت یا نهادها و شرکت‌های مختلف را بررسی و بازرسی کند. به عبارتی دیگر، دادوری نوعی ضمانت اجرایی غیرقضایی برای نظارت بر حسن اجرای قانون در کشور و دستگاه دولت و حمایت از حقوق و آزادی‌ها است. واژه آمبودزمان واژه‌ای سوئدی است که در اصل معنای «نماینده» داشته و ساز و کار آن ریشه در سنت‌های اسکاندیناوی دارد. در ایران سازمان بازرسی کل کشور چنین نقشی را بر عهده دارد.

نشست عمومی سالیانه

نشست عمومی سالیانه^۱ هر سال برگزار می‌شود مگر در سالی که کنگره برگزار شود. در این گردهم‌آیی، سوالات دپارتمان‌ها پاسخ داده شده و از هیئت‌مدیره فدرالی حسابرسی به عمل می‌آید. این گردهم‌آیی نیز با توجه به نقشه راه و بودجه کسب و کارها پیشنهادات خود را طرح می‌کند.

هیئت گزینشگر

هیئت گزینشگر^۲ متشکل از نمایندگانی از همه دپارتمان‌ها با حداقل ۱۴۹ عضو یا کمتر است. حوزه انتخابی نماینده‌ای از خود در گردهم‌آیی عمومی انتخاب می‌کند. برای دپارتمان‌های کوچک‌تر اتحادیه این موضوع اهمیت دارد که در فرایند دموکراتیکی انتخاب شوند که در گردهم‌آیی عمومی و کنگره برگزار می‌شود.

هیئت فدرال

در بین کنگره‌ها، هیئت فدرال^۳ عالی‌ترین بخش تصمیم‌سازی در اتحادیه کارکنان دولتی سوئد است. این هیئت‌مدیره متشکل از ۱۲ عضو و نماینده کارکنان است. برای مثال، هیئت‌مدیره تصمیم می‌گیرد که برای رسیدن به اهداف کنگره چه اقداماتی انجام شود.

شورای قرارداد

شوراهای قرارداد^۴ اعضای مشورتی هیئت فدرال بوده و در مواقع لزوم گرد هم جمع می‌شوند. یکی از وظایف شوراهای قرارداد مشورت دادن در این خصوص است که پیشنهادات کارفرمایان در فرایند چانه‌زنی مورد قبول واقع شود یا خیر. نمایندگان شوراهای چانه‌زنی توسط دپارتمان‌های اتحادیه تعیین می‌شوند.

-
1. Annual General Meeting
 2. Electoral Corporation
 3. federal board
 4. Contract councils

هیئت مدیره

در بین کنگره‌ها، عالی‌ترین بخش تصمیم‌سازی اتحادیه هیئت مدیره فدرالی است. این هیئت‌مدیره متشکل از ۱۲ عضو و یک نماینده از کارکنان اتحادیه است. اعضا، به استثنای نماینده کارکنان، توسط کنگره انتخاب می‌شوند.

دپارتمان‌های اتحادیه کارکنان دولتی سوئد

دپارتمان‌ها اعضای اتحادیه هستند که با کارفرمای محلی به مذاکره و مشورت می‌پردازند. در بسیاری موارد، دپارتمان‌ها معادل یک اداره، موسسه یا بنیاد دولتی هستند. دپارتمان‌ها انواع متفاوتی دارند که عبارتند از:

۱. رایج‌ترین نوع دپارتمان معادل اداره یا سازمانی است که در سراسر سوئد وجود دارد. برای مثال، اعضای اتحادیه در خدمات اشتغال عمومی^۱، اعضای اتحادیه در اداره مالیاتی سوئد، بخش اداره مالیاتی سوئد عضو اتحادیه^۲، اعضای اتحادیه در اداره بیمه اجتماعی^۳، اعضای اتحادیه در دادگاه‌های سوئد^۴. در این نوع از دپارتمان، یک نهاد هم‌تراز مرکزی برای هیئت‌مدیره دپارتمان جهت مذاکره وجود ندارد. برای مثال، هیئت‌مدیره می‌تواند بر سر اصول تعیین حقوق و دستمزد و توزیع دستمزدها به توافقاتی دست یابد. این دست از مذاکرات را به نوعی می‌توان به چانه‌زنی بر سر دستمزد در محل کار تلقی کرد.

۲. نوع دیگر دپارتمان متشکل از اداره‌های مستقلی است که ماهیتاً مشابه هم هستند. برای مثال، اتحادیه دانشگاه‌ها و کالج‌های عضو اتحادیه، حوزه فرهنگی و هویت مدیره‌های اجرایی استان‌ها. هیئت‌مدیره اجرایی استان‌ها، دانشگاه، کالج یا نهاد فرهنگی دولتی هر کدام یک اداره یا بنیاد وابسته هستند. در این‌جا، چانه‌زنی‌ها و

1. ST within the Swedish Public Employment Service
2. ST within the Swedish Tax Agency
3. ST within the Swedish Social Insurance Agency
4. ST within the Swedish Courts

مذاکرات به صورت محلی انجام می‌شوند. از این رو، وظیفه هیئت مدیره دپارتمانی حمایت از مذاکرات و چانه‌زنی‌های محلی است.

۳. نوع سوم دپارتمان متشکل از چندین شرکت مستقلی است که رقبای مشترکی دارند. هیئت مدیره دپارتمان با نهاد متناظر (Almega)^۱ بر سر یک توافق صنعتی به مذاکره می‌پردازد. این به نوبه خود به توافقات مشترک در مذاکرات در سطح هر شرکتی می‌انجامد. پس، می‌توان گفت این طرف‌ها کارفرمای انفرادی و اتحادیه محلی به شمار می‌روند.

۴. نوع چهارم دپارتمان اداره یا نهادی است که تنها در یک یا چند موقعیت وجود دارد. مانند، بخش کتابخانه سلطنتی، اداره محصولات پزشکی و دارویی سوئد و نهاد عالی قانون‌گذاری و تصمیم‌سازی^۲. در این‌جا، هیئت‌مدیره دپارتمان مستقیماً با کارفرما چانه‌زنی و مذاکره می‌کند.

همان‌گونه که ساختار هر دپارتمان متفاوت بوده، سازمان آن‌ها نیز متفاوت است. برخی دپارتمان‌ها دارای تقسیمات و باشگاه‌هایی هستند در صورتی که برخی دیگر چنین نیست. بزرگ‌ترین دپارتمان اتحادیه اداره بیمه اجتماعی با بیش از ۹ هزار عضو است.

بازنشستگی

افراد زمانی که بازنشسته می‌شوند باز این فرصت را دارند که عضو بازنشسته اتحادیه باشند. تنها با پرداخت ۳۰۰ کرون در سال، افراد می‌توانند از تخفیف‌ها و سوبسیدهای اتحادیه، مثلاً در زمینه امور بیمه‌ای و سیاحتی، بهره‌مند شوند. اتحادیه به طور خودکار اطلاعات شاغلینی که بازنشسته می‌شوند را در اختیار ندارد و خود افراد باید این موضوع را به اتحادیه اطلاع دهند.

۱. سازمان کارفرمایی که از شرکت‌های خدماتی در سوئد حمایت می‌کند.

آموزش کارکنان دولت

در سال‌های گذشته، پیشنهادهای از سوی اتحادیه کارکنان دولت سوئد به دولت در زمینه آموزش کارکنان داده شده است. اتحادیه بر این نظر است که آموزش کارکنان باعث می‌شود نهادها و سازمان‌های دولتی بتوانند به نحو کارا و صحیحی بتوانند وظایف خود را انجام دهند. کسانی که در دولت مشغول به کار هستند باید دانش درستی نسبت به ارزش‌های دولت و قوانین داشته باشند. بررسی‌های اتحادیه نشان می‌دهد که بسیاری از کارکنان دانشی نسبت به نقش‌های خاص و قوانینی که دولت براساس آن‌ها عمل می‌کند، ندارند. این امر در خصوص کارکنان جدید دارای اهمیت ویژه‌ای است.

اتحادیه معتقد است، پیش‌نیاز یک دموکراسی وجود افرادی در دولت است که به عنوان مقامات دولتی از تعهدات خود آگاه باشند. لذا، کسانی که در دولت استخدام می‌شوند باید دوره آموزش کارکنان دولت را دریافت کنند. به زعم اتحادیه، کار کردن در فعالیت‌های دولتی مانند کار کردن برای شهروندان است. بدین معنا که کارکنان دولت، علاوه بر وظایف معمول خود، وظیفه حمایت از دموکراسی را نیز بر عهده دارند. اتحادیه بر این نظر است که آموزش باید در حوزه‌های زیر انجام شود:

- قانون اساسی
- امور اجرایی
- قانون استخدام عمومی یا دولتی
- ایفای نقش کارمندی دولت
- قابل اعتماد بودن و شهرت
- رازداری
- برخورد برابر با شهروندان
- فساد و ارتشا
- حفظ اقتدار عمومی
- چگونگی رفتار در زمانی که کارمند مرتکب اشتباهی می‌شود.

۳- اتحادیه مدیران و کارشناسان حرفه‌ای خدمات عمومی در بریتانیا^۱

انجمن کارکنان رده بالای دولتی (FDA)^۲ نماینده کارشناسان حرفه‌ای و مدیران در بخش خدمات عمومی است. از نظر این اتحادیه، هم خدمات عمومی و هم کسانی که در این بخش‌ها مشغول به کارند دارای اهمیت ویژه‌ای هستند. اتحادیه از اعضای خود حمایت کرده و برای بهبود شرایط شغلی و کاری آن‌ها تلاش می‌کند و در صدد کمک به کارکنان برای انجام مطلوب وظایف آنها است. اعضای آن دامنه وسیعی از رده‌های کارکنان بخش عمومی مانند مشاوران سیاست‌گذاری، دیپلمات‌ها، وکلا، متخصصان مالیاتی، اقتصاددانان، آماردانان و متصدیان موزه‌ها را شامل می‌شود. همچنین، نمایندگان مشاوران و حقوق دانان دفتر ارائه خدمات دادرسی و مالی سلطنتی در اتحادیه حضور دارند و از کارکنان پارلمان نیز حمایت می‌کند.

اتحادیه مدیران و کارشناسان حرفه‌ای خدمات عمومی، بیش از ۲۰۰ هزار عضو از دپارتمان‌ها، سازمان‌ها و نهادهای مستقل دولتی در انگلستان، ایرلند شمالی، اسکاتلند و ماورای بحار دارد که از سابقه بیش از ۱۰۰ سال برخوردار است. این اتحادیه مدعی است که تاکنون حقوق پرداختی، مستمری‌ها و شرایط کاری کارکنان را بهبود بخشیده، علیه تبعیض و نابرابری مبارزه کرده، ارزش‌های خدمات دولتی را ارتقا داده و در برقراری نظام‌نامه کارکنان عمومی موفق عمل کرده است. اتحادیه مذکور، با هدف دستیابی به بهترین نتایج برای کارکنان، با کارفرمایان وارد تعامل و گفتگو می‌شود. به‌علاوه، انواع کمک‌ها در خصوص مسائل و مشکلات محیط کاری، از اخراج تا تبعیض، و موارد مربوط به دادگاه‌ها را به اعضای خود ارائه می‌دهد. مهم‌ترین خدمات این اتحادیه به اعضای خود به شرح موارد زیر است:

الف) حقوق پرداختی

اتحادیه برای دیده‌شدن ارزش کار اعضا تلاش می‌کند تا پرداختی و امتیازات منصفانه‌ای

1. The union for managers and professionals in public service

۲. عنوان پیشین این اتحادیه The Association of First Division Civil Servants بود.

برای آنها به دست آورد. کارمندان ملی اتحادیه به صورت خستگی‌ناپذیری در سطح دپارتمان کار می‌کنند تا از این طریق بتوانند بهترین روش ممکن برای پرداختی‌ها را تضمین کنند و توافقات جمعی براساس چانه‌زنی با بیش از ۲۰۰ کارفرما را به دست آورند.

اتحادیه در سطح بین‌دپارتمانی نیز فعال است؛ از جمله این فعالیت‌ها تلاش برای گشایش تامین منابع مالی و حفظ پایداری اصلاحات بلندمدت برای اطمینان از تناسب سیاست پرداختی‌ها با اهداف، انگیزه‌بخشی به کارکنان دولت و به‌کارگیری و حفظ نیروهای مستعد تا زمانی که برای مالیات‌پردازان ارزش ایجاد می‌کنند.

ب) حمایت از مستمری‌ها

FDA خود را متعهد به حمایت و بهبود مستمری‌های اعضا در زمان بازنشستگی آنها می‌داند. این اتحادیه از دانش کارشناسی و قدرت چانه‌زنی کافی برای کمک به تأمین مستمری اعضا، در هر طرح مستمری بازنشستگی که باشند، برخوردار است. این اتحادیه از طریق روش‌های زیر به بهبود مستمری‌ها کمک می‌کند:

- مذاکره و چانه‌زنی برای مستمری‌های بهتر کارکنان دولت، از جمله اصلاحات در طرح مستمری بازنشستگی کارکنان دولت.
- کار با دپارتمان‌ها و سایر کارفرمایان خدمات دولتی برای حمایت از مزایای مستمری بازنشستگی.
- حل و فصل مشکلات فردی اعضا و حصول اطمینان از این که اعضا مزایای استحقاقی خود را دریافت می‌کنند. اتحادیه به اعضای خود در رابطه با مشکلات مستمری‌های‌شان، از مشکلات مربوط به خطاهای اجرایی تا بازنشستگی زود هنگام یا بازنشستگی در اثر بیماری، کمک می‌کند.
- فراهم‌سازی خدمات مشاوره‌ای مالی برای اعضا، تا بتوانند در خصوص مستمری‌های خود بحث و گفتگو کنند.

- در پیش گرفتن نقش فعال در حکمرانی مستمری‌های کارکنان دولت، از طریق نمایندگان FDA که در هیئت‌مدیره مستمری‌های بازنشستگی کارکنان دولت^۱، هیئت مشاور طرح مستمری کارکنان دولت^۲ و کمیته مشترک بازنشستگی^۳ همراه با کابینه دولت، دارای کرسی هستند.
- همکاری با کنگره اتحادیه‌های کارگری و اتحادیه‌های بخش عمومی، برای حفظ و ارتقای تامین مستمری‌های بخش عمومی.

ج) سوبسیدها و تخفیف‌های اتحادیه برای اعضا

افرادی که عضو اتحادیه می‌شوند، به طور خودکار واجد شرایط دسترسی به برخی سوبسیدها و تخفیف‌ها هستند. این تخفیف‌ها دامنه وسیعی از کالاها و خدمات را شامل می‌شود؛ مانند: بلیط‌های سینما، عضویت در باشگاه ژیمناستیک، پیک‌نیک‌های خانوادگی، تعطیلات، تخفیف‌های بیمه‌ای، معاینات چشم‌پزشکی و عینک، لوازم خانگی، محصولات شرکت اپل (Apple)، ارائه پارکینگ در فرودگاه و استفاده از جایگاه‌های اختصاصی و هتل‌های نزدیک فرودگاه و... . اعضا همچنین می‌توانند از مزایای دیگری همچون عودت تا ۸ درصد قیمت از خرده‌فروش‌های بزرگ در خریدهای روزانه یا یا خریدهای عمده خواروبار، کتاب، غذاهای بیرون‌بر، خریدهای کافی‌شاپی، لباس و کامپیوتر، برخوردار شوند. به طور متوسط، اعضای اتحادیه با استفاده از این امکانات رفاهی می‌توانند ۶۸۳.۸۸ پوند در سال ذخیره کنند.

کنفرانس سالانه نمایندگان

کنفرانس سالانه نمایندگان اتحادیه یک اتفاق یک‌روزه در سال است، که به اعضا این فرصت داده می‌شود تا درباره سیاست‌های اتحادیه بحث و گفتگو کرده و به رأی گذاشته شوند. این سیاست‌ها تعیین‌کننده دستور کار اتحادیه در سال بعد بوده و به نمایندگان در تعیین

1. Civil Service Pensions Board
2. Civil Service Pension Scheme Advisory Board
3. Joint Superannuation Committee

اولویت‌های اتحادیه و بهبود شرایط کاری اعضا کمک می‌کند. علاوه بر تعیین سیاست، این کنفرانس فرصتی است برای ارتباط با اعضای اتحادیه و شنیدن صحبت کارشناسان. شرکت نمایندگان در کنفرانس سالانه اتحادیه از طریق شعبه‌های اتحادیه انجام می‌گیرد.

۴- انجمن ملی معلمان اسپانیا

انجمن ملی معلمان اسپانیا (ANPE) اتحادیه‌ای مستقل، حرفه‌ای و دارای شخصیت حقوقی متشکل از معلمان آموزشی بخش عمومی است که در سال ۱۹۷۸ براساس قانون ۱۹/۱۹۷۷ تشکیل شده و به ثبت رسیده است. این اتحادیه صرفاً متعهد به تامین منافع اعضا از طریق ارتقای دائمی وضعیت حرفه معلمی، اجرای یک مدل آموزشی باکیفیت مبتنی بر پارامترهای جدیت و دقت و دفاع از آموزش عمومی در اسپانیاست و تصمیمات خود را آزادانه، بدون هیچ‌گونه وابستگی سیاسی، اقتصادی یا اعتقادی اتخاذ می‌کند. اتحادیه مذکور خود را یک سازمان صنفی غیرانتفاعی آزاد، دموکراتیک و خودمختار معرفی می‌کند که برای دستیابی به جامعه‌ای آزادتر، عادلانه‌تر و همسو با شرافت و آزادی‌های فردی، فعالیت خود را به دفاع از منافع اجتماعی، صنفی و حرفه‌ای اعضای خود معطوف کرده است. براین اساس، ANPE اتحادیه‌ای مشارکتی و کثرت‌گراست که ضمن احترام به اعتقادات شخصی اعضا، همه گروه‌ها بدون هیچ تبعیضی نمایندگی می‌شوند و تمامی معلمان در همه مقاطع تحصیلی و هر سطح تخصصی در آن جای می‌گیرند. به لحاظ جغرافیایی نیز کلیه معلمان شاغل در تمامی استان‌ها و حتی جوامع خودمختار را دربرمی‌گیرد.

لازم به ذکر است که، در اجرای مواد ۷ و ۲۸.۱ قانون اساسی اسپانیا مبنی بر به رسمیت شناختن فعالیت‌های صنفی، این اتحادیه طی فراخوانی عمومی دامنه فعالیت خود را به حضور صاحب‌منصبان بخش عمومی، نیروی کار امور اجرایی بخش عمومی، اساتید آموزش در بخش خصوصی و نیروی کار آن بخش، گسترش داده است.

اهداف

- انجمن ملی معلمان اسپانیا دامنه وسیعی از اهداف را به شرح موارد زیر پیگیری می‌کند:
- ارتقای شأن و منزلت حرفه‌ای و اجتماعی معلمان؛
 - حفظ ماهیت دولتی ارگان‌های آموزشی و داشتن حق جابجایی در سراسر اسپانیا؛
 - تهیه اساسنامه کارکردهای عمومی آموزش؛
 - الزام به اجرای اقداماتی که موجب بهبود وضعیت پرسنل آموزشی می‌شوند؛
 - آموزشی حداقلی برای همه معلمان؛
 - ارتقای معلمان دارای مجوز به بدنه معلمان آموزش متوسطه و تا حد آموزش دانشگاهی؛
 - ایجاد یک چارچوب قانونی که تضمین‌کننده همزیستی و کارکرد بهتر مراکز آموزشی باشد؛
 - ایجاد هماهنگی بین توانایی‌های حرفه‌ای معلمان و سطوح آموزشی؛
 - تدریس خصوصی همراه با پرداخت دستمزد در تمامی سطوح تحصیلی؛
 - تقلیل تعداد روزهای کاری معلمان؛
 - تخصیص منابع انسانی و مادی لازم برای تضمین کاربرد مطلوب اصلاحات در نظام آموزشی؛
 - بازنشستگی داوطلبانه در سن ۶۰ سالگی یا بعد از ۳۰ سال خدمت و گسترش شرایط بازنشستگی در قانون تحصیلی اسپانیا (LOGSE)؛
 - الزام به حفظ قدرت خرید مستمری بازنشستگی؛
 - به رسمیت ساختن حق ثبت‌نام رایگان مقامات آموزشی و فرزندان‌شان؛
- در سال ۲۰۰۵، انجمن معلمان اسپانیا خدمات دادور معلمان^۱ را ایجاد کرد تا همه معلمان بتوانند در زمان پیش‌آمدن مشکل در رابطه با مدارس به آن مراجعه کنند.

1. Teacher Ombudsman

وظایف انجمن

- حل مشکلات و حمایت از معلمان و بهبود شرایط کاری و حرفه‌ای آن‌ها در سطح جامعه از طریق ادعا، مذاکره، بسیج کمپین‌ها و تلاش برای اجرای استراتژی‌ها.
- توانمندسازی و هدایت مشارکت معلمان در زمینه‌های کاری خود.
- تخصصی‌شدن حوزه آموزش و نداشتن تضاد منافع با سایر بخش‌ها.
- ارائه خدمات موثر: به‌روزرسانی پیوسته اطلاعات حرفه‌ای، ارائه مشاوره در زمینه‌های تخصصی و شرایط اجرایی، حمایت از معلمان در زمان مواجهه با مشکلات، همکاری قانونی، توافقات با ارگان‌های دیگر و فعالیت‌های تربیتی و تفریحی.
- تبدیل آموزش به خواسته عمومی از طریق رسانه‌های گروهی، ارائه نقطه‌نظرات حرفه‌ای در بحث‌های مربوط به آموزش و ارزیابی اجتماعی از کارکردهای آموزش.
- تلاش برای خلق جریان‌های موافق با کارکردهای آموزش، بهبود همزیستی در کلاس‌های درس یا نیاز به تغییر و تحول در ساختار نظام آموزشی، و حمایت از اقتدار معلمان در سطح قانون و آکادمی از طریق به رسمیت شناختن جایگاه خود به عنوان اقتدار عمومی.
- حفظ رابطه تنگاتنگ با معلمان برای آشنایی با مشکلات آن‌ها و رساندن صدای آن‌ها به گوش مسئولان.

کنگره انجمن

- عالی‌ترین هیئت اداره کننده انجمن معلمان اسپانیا متشکل است از:
- کمیته اجرایی دولتی.
 - مدیران اتحادیه‌های شوراهای استانی (یا مدیران استانی).
 - دبیرکل‌های شوراهای بخشی.
 - نمایندگان استانی منتخب توسط شوراهای اتحادیه استانی (به ازای هر ۲۵۰ نفر ۱ نفر).
- انتخاباتی که تاکنون صورت گرفته عبارتند از: رئیس و قائم مقام، دبیر دائم دولتی، کمیته تضمین و حقوق.

۵- کنفدراسیون کارکنان بخش عمومی لوگزامبورگ

کنفدراسیون کارکنان بخش عمومی لوگزامبورگ (CGFP)^۱ سازمانی حرفه‌ای است که هدف خود را دفاع از منافع اجتماعی، اخلاقی، حرفه‌ای و مادی کارکنان دولت و مستخدمان عمومی قرار داده است. این کنفدراسیون در سال ۱۹۰۹ تأسیس شد. این سازمان به دور از ملاحظات سیاسی یا ایدئولوژیک عمل می‌کند. در معنای عام، منظور از کارکنان بخش عمومی همه کارکنان در مدیریت امور عمومی و همچنین شاغلین در موسسات و شهرداری‌ها و در معنای خاص آن، همه کارکنان در مدیریت مرکزی مانند مدیریت دولت و خدمات اجرایی عمومی است که مصداق آن‌ها در این کنفدراسیون شامل مقامات دولتی، مستخدمان دولتی و کارگران در بخش دولتی است.

اهداف کنفدراسیون

کنفدراسیون در سطح اجتماعی و اخلاقی اهداف ذیل را دنبال می‌کند:

- انسانی کردن اجتماع؛
- حذف تضادهای اجتماعی؛
- ارتقای اجتماعی کارکنان به صورت پیوسته به ویژه کارکنان دولت و بخش‌های عمومی؛
- احترام به حقوق قانونی انسان‌ها جهت برخورداری از نوعی امنیت؛
- ارتقای خانواده به عنوان یکی از بنیان‌های اساسی جامعه؛
- توزیع برابر هزینه‌های جمعی؛
- ارجحیت توسعه فردی بر عملکرد و خروجی آن؛
- به حساب آوردن کاری که یکایک کارکنان دولت و یا بخش عمومی انجام می‌دهند تا در هر سطح برای جامعه مفید باشد؛
- شناخت کارکنان دولت و بخش عمومی به عنوان شرکای اجتماعی و مشارکت آن‌ها در برنامه‌ریزی آینده خود افراد و سازمان به طور کلی.

1. General Confederation of Public Service

- همچنین، کنفدراسیون در سطح حرفه‌ای و شغلی، درصد تحقق اهداف ذیل است:
- افزایش کارآیی کارکنان دولت با در نظر گرفتن افزایش مستمر وظایف دولت؛
- آموزش حرفه‌ای مناسب برای توانمند کردن پرسنل جهت انطباق با پیشرفت در زمینه تکنیک‌های اداری و اجرایی؛
- انطباق بهتر ساختارهای اجرایی با داده‌های جدید؛
- تشویق کارکنان دولت و کارکنان بخش عمومی برای خلاقیت و داشتن انگیزش کافی؛
- فراهم‌سازی شرایط کاری مناسب برای توانمندسازی پرسنل دولتی جهت رسیدن به تعهدات‌شان به بهترین نحو؛
- انطباق وضعیت با ملزومات خدمات عمومی؛
- حمایت از کارکنان دولت و بخش عمومی - به عنوان ابزاری برای کنترل قدرت عمومی - در برابر مزاحمت‌ها و مخاطرات ارائه خدمات؛
- دفاع از جایگاه کارکنان بخش عمومی در نگاه شهروندان.

کنفدراسیون در سطح مادی درصد اهداف ذیل است:

- بازتعریف نقش و جایگاه کارکنان عمومی در جامعه و دولت؛
- دفاع و حمایت از دستاوردهای کارکنان دولت و بخش عمومی؛
- حمایت و بهبود قدرت خرید کارکنان دولت و بخش عمومی؛
- حصول اطمینان از مشارکت عادلانه در بهبود کلی درآمد؛
- علاوه بر رضایت از نیازهای رفاهی، تسهیل مشارکت مناسب کارکنان دولت و بخش عمومی در زندگی فرهنگی و خلق دارایی برای خود؛
- حفظ رقابت در بازار کار برای تضمین استخدام و بکارگیری.
- اعمال سیاست حقوق دستمزد منسجم به طور همزمان.

کمیته فدرال

کمیته فدرال^۱ مجمع مشورتی کنفدراسیون است که کنفدراسیون و دارایی‌های آن را مدیریت می‌کند. همچنین، این کمیته دست به ابتکارات و اقدامات ضروری برای تعریف و تعیین منافع اعضای کنفدراسیون می‌زند. کمیته در پی ارتقای روح همسبستگی اعضا بین مقامات دولتی و بهبود همکاری بین انجمن‌ها در یک فضای فهم متقابل است و سعی دارد یگانگی اقدامات و عملکرد کارکنان دولت را حفظ کند. اعضای آن شامل رئیس و معاون انجمن‌های عضو یا نمایندگان آن‌ها هستند.

کمیته اجرایی

کمیته اجرایی جهت‌گیری اقدامات کنفدراسیون را در راستای برنامه‌های اصلی و میان‌مدت انجام می‌دهد. هر انجمن با حداقل ۳ نماینده در کمیته فدرال، یک نفر را برای کمیته اجرایی تعیین می‌کند و با توافق کمیته فدرال ممکن است سه عضو دیگر برای کمیته اجرایی اضافه شود. کمیته فدرال از میان اعضای کمیته اجرایی برای یک دوره چهار ساله انتخابات برگزار می‌کند. در این انتخابات، رئیس، معاون اول، معاون، دبیر کل و خزانه‌دار تعیین می‌شوند. اعضای کمیته اجرایی ممکن نیست از اعضای احزاب سیاسی یا هر دفتر سیاسی دیگری باشند.

اداره اجرایی

اداره اجرایی^۲ تصمیمات کمیته اجرایی را اجرا کرده و نماینده کنفدراسیون است. رئیس فدراسیون، نماینده کنفدراسیون، بر نشست‌ها ریاست دارد. در صورتی که نتواند در نشست‌ها شرکت کند، معاون اول یا معاون دوم به ترتیب در جلسات شرکت می‌کنند. دبیر کل مسئول پیش‌نویس اسناد و مکاتبات، دستور کار برنامه‌ها و ارگان مطبوعاتی کنفدراسیون است. خزانه‌دار مسئولیت حسابداری و مدیریت وجوه را بر عهده دارد. در پایان سال مالی، خزانه‌دار اسناد مالی را برای بررسی و تأیید به کمیته فدرال ارسال می‌کند.

1. Federal Committee

2. Executive Office

کمیته فرصت‌های برابر

کمیته فرصت‌های برابر (CEC)^۱ به عنوان یک کمیته مشورتی در ۱۹ ژانویه ۱۹۹۹ تأسیس شد. از آن زمان تاکنون، اعضا به طور مداوم برای بحث و گفتگو بر سر مسائل اصلی مربوط به فرصت‌های برابر بین زنان و مردان و دیگر مسائل مانند آزار جنسی و اخلاقی، شرایط دسترسی به جایگاه بالاتر، آموزش حرفه‌ای، مدیریت مهارت‌ها، مرخصی‌های والدین، کار پاره‌وقت، ساعات کار انعطاف‌پذیر و... گردهم می‌آیند. این کمیته از اعضا می‌خواهد که راه‌حل‌های خود را برای رفع هرگونه تبعیض ارائه داده و به بهبود یا توسعه مزایای اجتماعی کمک کنند. کمیته فرصت‌های برابر عنصر اصلی دموکراسی در محیط کاری و جامعه است.

۶- انجمن کارکنان بخش عمومی نیوزلند

انجمن کارکنان بخش عمومی نیوزلند (PSA)^۲ بزرگ‌ترین اتحادیه در این کشور با بیش از ۷۵۰۰۰ هزار مستخدم عضو در دولت مرکزی، شرکت‌های دولتی، شوراهای محلی است.

اهداف استراتژیک انجمن

هدف انجمن این است که برای پیشبرد منافع اعضای انجمن بر مناسبات صنعتی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی اثرگذار باشد و شرایط کاری بهتری برای آن‌ها ایجاد کند. انجمن اهدافی را برای خود ترسیم کرده که باید تا سال ۲۰۲۴ محقق شوند. این اهداف توسط هیئت اجرایی به تصویب رسیده و از سوی ساختارهای حکمرانی توسعه داده می‌شوند. برای حمایت از بکارگیری اهداف انجمن، هر بخش طرح و برنامه خود را در راستای اهداف استراتژیک کلی توسعه داده، و دبیرخانه هر سال اولویت‌های عملیاتی خود را منتشر می‌کند؛ اولویت‌هایی که اهداف استراتژیک را جهت هدایت امور انجمن در آن سال به کار می‌برد.

1. Standing Committee for Equal Opportunities

2. New Zealand Public Service Association

اهداف انجمن عبارتند از:

۱. ایجاد سازمانی دموکراتیک که ظرفیت رسیدن به اهداف انجمن را داشته باشد؛
 ۲. پیشبرد منافع اعضای فردی و جمعی انجمن؛
 ۳. نمایندگی منافع همه اعضا در راستای سیاست انجمن؛
 ۴. ارتقای کیفیت خدمات عمومی و حمایت از ارائه خدمات عمومی؛
 ۵. تشویق مشارکت کامل و فعال اعضا در انجمن؛
 ۶. حصول اطمینان از این که خدمات ارائه شده از سوی انجمن از منافع اعضای متنوع انجمن حمایت می کند؛
 ۷. انجام دادن سایر اقدامات مفید برای دستیابی به اهداف انجمن.
- چانه زنی جمعی یکی از شیوه های اصلی است که اعضای اتحادیه می توانند برای بهبود استانداردهای زندگی و کیفیت دوران شغلی خودشان برای آن ها تلاش کنند. اعضای اتحادیه در بیش از ۴۰۰ سازمان مشغول به کار هستند.

اعضای انجمن

۱. افرادی که در نیوزلند یا خارج از نیوزلند در سازمان ها عمومی کار می کنند مانند افراد شاغل در دپارتمان های خدماتی عمومی و غیر عمومی و اداره های مربوط به پارلمان؛ بخش های دولتی مانند شرکت های دولتی، سازمان های مربوط به نهاد پادشاهی و هر سازمان خصوصی مربوط به فعالیت های بازرگانی که قبلاً توسط دولت اداره می شد؛ اداره های مرتبط با سلامت و بهداشت؛ سازمان های عمومی فعال در اجتماع که دامنه وسیعی از خدمات را ارائه می کنند مانند سازمان های غیردولتی، غیرانتفاعی، خودگردان و داوطلبانه؛ دولت محلی مانند سازمان اداره ها و شورای محلی تحت مدیریت دولت؛
۲. پیمان کاران مستقل فردی یا گروهی؛
۳. کارکنان شاغل در اتحادیه؛

۴. سایر کارگران به صلاحدید هیئت اجرایی کنگره نمایندگان ملی؛
۵. افرادی که توسط کنگره عضویت افتخاری به آن‌ها داده می‌شود؛
۶. دانشجویانی که به واسطه رشته تحصیلی‌شان شرایط استخدام در نهادهای عمومی و دولتی در آینده داشته باشند؛

ساختارهای حکمرانی

ساختار حکمرانی این انجمن متشکل از کنگره، هیئت اجرایی، کمیته‌های بخش‌ها - متشکل از کمیته بخش دولتی، کمیته بخش مربوط به سلامت و بهداشت (DHB)، کمیته بخش خدمات عمومی محلی^۱، کمیته بخش خدمات عمومی و کمیته بخش دولت محلی - و نمایندگان است. کنگره بالاترین مرجع تصمیم‌سازی انجمن است که هر ۲ سال یکبار با شرکت نمایندگان هر بخش برگزار می‌شود. هیئت اجرایی متشکل از رئیس، دو دبیر در سطح ملی، هماهنگ‌کنندگان هر بخش از کمیته و نماینده کارکنان انجمن و بومیان نیوزلند است که به کنگره گزارش می‌دهد. در فاصله برگزاری کنگره‌ها، مدیریت انجمن به عهده کمیته اجرایی است. نشست عمومی سالیانه نیز بر کنگره نظارت دارد.

نمایندگان هر پنج بخش، یک کمیته را برای هدایت امور انجمن در ناحیه خودشان انتخاب می‌کنند. کمیته‌ها متشکل از نمایندگان اعضای هر ناحیه معین، صنعت یا موسسه به‌اضافه نمایندگان بومیان نیوزلند است. برخی کمیته‌ها نیز دارای نمایندگان زنان هستند.

1. Community Public Services sector committee

نتیجه

اتحادیه‌های کارکنان بخش دولتی و عمومی یکی از ابزارها یا شیوه‌هایی است که علاوه بر این که می‌توانند، در دوران اشتغال، اهرم فشار یا قدرت چانه‌زنی و مذاکره کارکنان در سطح سازمانی و در سطح جامعه برای بهبود وضعیت منزلتی و رفاهی خود باشند، به همان اندازه می‌توانند در دوران بازنشستگی نقش آفرینی مهمی داشته باشند. اگرچه موضوعات و مسائل دوران بازنشستگی جزو اولویت‌های اصلی این اتحادیه‌ها در زمان تأسیس نباشد، با این حال، طرح بسیاری از مطالبات و توفیق در اجرای آن‌ها در سطح نظام سیاست‌گذاری در زمان اشتغال، اثر مثبت خود را در دوران بازنشستگی بر جای می‌گذارند، و باعث می‌شوند مشتریان شاغل به سرنوشت و مطالبات زمان بازنشستگی حساسیت لازم را پیدا کنند. بحرانی‌شدن صندوق بازنشستگی در سطح جهانی و نیز جامعه ایران، اهمیت حساسیت مشتریان شاغل را نسبت به دوران بازنشستگی خود بیشتر هم می‌کند. چرا که تاکنون، مشتریان شاغل اغلب بی‌توجه و غیرحساس به نهادی بوده‌اند که خود در واقع سهام‌دار یا ذی‌نفع آن هستند، اما اندک آگاهی یا شناختی نسبت به آن ندارند. تنها زمانی متوجه مسئله می‌شوند که مستقیماً با آن مواجه می‌شوند و انواع و اقسام مطالبات خود را به شکل اعتراض‌های فردی و در بسیاری موارد در قالب اعتراض‌های مدنی نشان می‌دهند. در صورتی که این جزو حقوق اولیه مشتریان شاغلی است که از کم و کیف نحوه مدیریت ذخائر و چگونگی هزینه‌کرد آن‌ها اطلاع داشته باشند و در صورت انحراف از قوانین صدای، رسایی برای رساندن مطالبات قانونی خود داشته باشند. از این حیث، پرداختن به اتحادیه‌ها یا تشکلات کارکنان دولتی ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است که هدف اصلی این گزارش است.

ضمیمه: اتحادیه کارکنان در برخی از کشورهای اروپایی

کشور	اتحادیه	کشور	اتحادیه
فرانسه	French National Police Trade Union	ایتالیا	Italian Association of Health and Safety Instructors
پرتغال	Portuguese National Teachers' Association	آلمان	German Christian Trade Union Federation
لوگزامبورگ	Luxembourgish General Confederation of Public Services	ایتالیا	Italian Confederation of Free Workers' Unions
هلند	Dutch National Federation of Christian Trade Unions 'Connectief'	اسپانیا	Spanish Central Independent and Public Employees' Trade Union
رومانی	Romanian National Trade Union Confederation 'Mreidian'	آلمان	German Civil Service Association
آلمان	German Armed Forces Association	لیتوانی	Latvian Medical and Nursing Staff Workers' Union
فرانسه	French Independent General Federation of Civil Servants	لوگزامبورگ	Luxembourgish General Federation of Local Administration
مجارستان	Hungarian Civil Servants and Public Employees' Trade Union	روسیه	All-Russia State and Public Service Employees' Trade Union of the Russian Federation
اسپانیا	Spanish Nursing Technicians Trade Union	سوئیس	Swiss Central Association of Public Personnel



تهران، خیابان شریعتی، نرسیده به میدان قدس، کوچه محوی، پلاک ۴، واحد ۱۰۱

تلفن: ۰۲۱-۲۲۷۰۳۴۶۵	دورنگار: ۰۲۱-۲۲۷۰۲۹۰۳
info@saba-psi.ir	www.saba-psi.ir