

سهام مشارکت کارگران در افزایش بهره‌وری

«قسمت آخر»



مشاوره واتحادیه‌های کارگری

حقیقت امر این است که بسیاری از اتحادیه‌های کارگری در مورد هر نوع مشاوره با کارگران دچار شک و تردیدی می‌شوند و یا حتی مخالف آن هستند. زیرا آنها نه تنها مکمل مذاکرات دسته‌جمعی نمی‌دانند، بلکه تهدیدی برای جایگزینی یا تضعیف مذاکرات دسته‌جمعی به شمار می‌آورند. این که آیا شوراهای کارگری یا دیگر هیأت‌های مشاوره‌ای که شامل نمایندگان کارگران است و از جانب خود کارگران و نه از سوی اتحادیه‌های کارگری انتخاب می‌شوند، توسط دولت یا کارفرمایان بطور عمده به عنوان وسیله‌ای برای تضعیف فعالیت اتحادیه‌های کارگری مورد استفاده قرار می‌گیرند و یا اینکه چنین تضعیف‌هایی نتیجه طبیعی عملکرد خوب برنامه مشاوره «کار - مدیریت» است، همواره قابل تشخیص نیست. ولی باید به این نکته توجه

ترجمه: عبدالله طاهری

نویسنده: جونز شریگل

رئیس افتخاری انجمن بین‌المللی کار و تأمین اجتماعی سوئیس

در بخش نخست این مقاله، مطالبی در زمینه علایق کارفرمایان و کارگران و تشکیلات مشورتی و مشاوره و مذاکرات دسته‌جمعی در محیط‌های صنعتی ارائه گردید. در این بخش که در واقع بخش پایان این مقاله می‌باشد مباحثی تحت عناوین مشاوره واتحادیه‌های کارگری، مفهوم مشاوره، رهیافت آسیایی روابط کار - مدیریت، مشاجرات نیروی کار، هماهنگی در روابط کار - مدیریت و چند مطلب خواندنی دیگر از نظر خوانندگان ارجمند خواهد گذشت.

داشت که عدم رضایت مدیریت در مذاکره با اتحادیه‌های کارگری در مورد دستمزد و شرایط کار و همچنین ترحیح مدیریت برای مشاوره مشترک علاوه بر مذاکرات دسته جمعی، مختص کشورهایی است که در آنها اتحادیه‌های کارگری، یا «فندراسیون» اِساویا «کنفدراسیون» آهای آنها درگیر سیاست کلی بوده و اغلب در تماس نزدیک با گروه‌های سیاسی مخالف دولت هستند. تعدد اتحادیه‌های کارگری سیاسی و عقیدتی به عنوان پدیده‌ای قابل توجه در بعضی از کشورهای آسیایی نظیر هندوستان، بنگلادش، پاکستان، سریلانکا و تاحدی فیلیپین ابراز وجود می‌کند. دراهمیت این نکته که تعدد اتحادیه‌های کارگری و سیاسی شدن آنها مانع همکاری شتایسته، نیروی کسار و مدیریت می‌شود کسی دچار تردید نخواهد شد. اما به هر حال تعدد اتحادیه‌های کارگری عنصر مهم آزادی جامعه است. و این خود اتحادیه‌هاونه دولت و کارفرمایان هستند که می‌توانند در مورد ساختار، سیاستها و اهدافشان تصمیم بگیرند.

با توجه به این بررسیها و نیز براساس تجارب بسیاری از کشورهای جهان می‌توان به این نتیجه رسید که توافقیهای مربوط به همکاری و مشاوره «نیروی کار- مدیریت» در سطح مؤسسات، چنانچه طوری طراحی و ارائه و اجرا شوند که نه بر علیه اتحادیه‌های کارگری بلکه در جهت توافق و حمایت آنها باشند، بطور قطع در درازمدت نوبدبخش خواهد بود.

مفهوم مشاوره

به نظر می‌رسد در این مورد که مشاوره «نیروی کار- مدیریت» که گاهی ارتباط دوجانبه نامیده می‌شود شامل دو عنصر اساسی است یک توافق نظر کلی وجود دارد: نخست اجبار کارفرمایان برای مطلع کردن کارگران و نمایندگان آنها از طرحها و مقاصد خود در محدوده‌ای که بر منافع کارگران اثر می‌گذارد و دوم اجبار کارفرمایان برای مشارکت در برخی از مباحث و گفتگوها با کارگران و نمایندگان آنها به روشی که در آن نمایندگان کارگران بتوانند نظرات خود را بعداً در مورد معیارهای انتخابی به مدیریت ارائه کنند. این بدان معناست که اگر مدیریت، مشاوره را به صورت تشریفات محض در نظر بگیرد، از کمترین فایده عملی برخوردار خواهد بود، بویژه در موقعیتی که مدیریت تصمیم خود را پیشاپیش گرفته باشد و یا شیوه‌های رفتار مشخص را تعیین کرده باشد، بدون آنکه کمترین فرصت را برای

تغییر در وضعیت تصمیم خود به عنوان نتیجه مشاوره قائل باشد. به همین دلیل در بسیاری از مؤسسات آسیایی و مؤسسات دیگر کشورها، کارگران تمامی علایق خود را جهت مشارکت در موارد مشاوره‌ای از دست داده‌اند. چند سال پیش این موضوع در گردهمایی فنی «سازمان بین‌المللی کار» مورد بحث قرار گرفت و این نتیجه حاصل شد که مدیریت همواره باید از این امر اطمینان داشته باشد که کارکنانی که ارتباط خاصی با آنها وجود دارد، این فرصت را داشته باشند تا پرسش کنند و مشاهدات حضوری و تمایلات و به طور کلی دیدگاهها و واکنشهای خود را به اطلاع مدیریت برسانند.

از این بررسیها یک نتیجه عملی پراهمیت برای روابط عملی روزانه «نیروی کار-مدیریت» در سطح مؤسسه و محل کار به دست می‌آید. به این معنی که مشاوره از یک سو در نیمه راه میان اطلاعات یک جانبه از تصمیمات کارگران که قبلاً توسط مدیریت اتخاذ گردیده و از

* اگر مدیریت، مشاوره را به صورت تشریفات محض در نظر بگیرد، از کمترین فایده عملی برخوردار خواهد بود، به ویژه در موقعیتی که مدیریت تصمیم خود را پیشاپیش گرفته باشد.

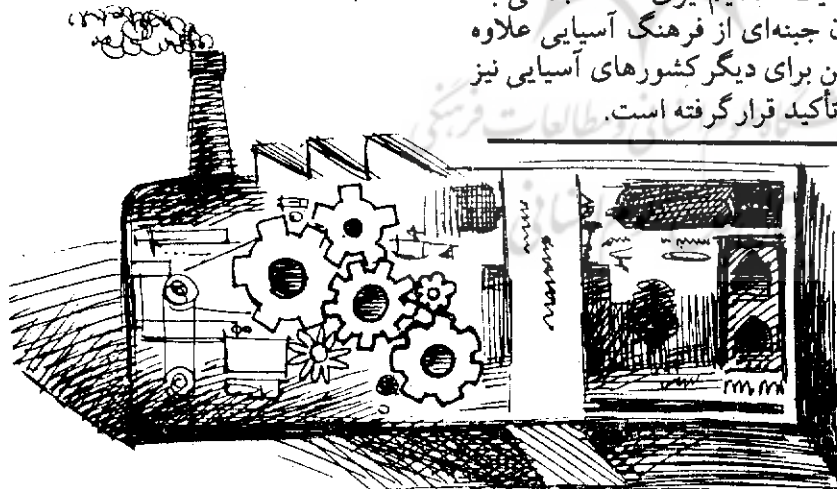
* ماهیت تصمیم‌گیری دسته‌جمعی به عنوان جنبه‌ای از فرهنگ آسیایی علاوه بر ژاپن برای دیگر کشورهای آسیایی نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

اتحادیه در سطح بالا، بویژه هنگامی که در تماس دائم باشند تقریباً همواره تاحدی شامل عناصر اطلاعاتی، مباحثه‌ای، مشاوره‌ای، مذاکره‌ای و غیره است که اگر یک اصطلاح جدید در فرهنگ لغات روابط صنعتی وارد شود به واقعیت نزدیکتر خواهد بود، یعنی عبارت: «دادوستدهای دسته‌جمعی».

رہیافت آسیائی روابط کار- مدیریت

مطلبی که در صحنه روابط صنعتی آسیایی بسیار مهم است این است که در حقیقت روابط مدیریت - اتحادیه کارگری در مؤسسات ژاپنی در یک واقعیت انعکاس می‌یابند. به طوری که مراحلی مانند «مشاوره»، «بحث» و «مذاکره» که در کشورهای غربی بسیار مورد بحث و جدل قرار می‌گیرند اغلب در این مؤسسات ترکیب می‌شوند. ژاپنی‌ها این موضوع را به خوبی می‌دانند. مشکل این است که چگونه آنرا برای افرادی که از خارج به صحنه روابط صنعتی ژاپن نگاه می‌کنند، توضیح دهند. پروفیسور «هانامی ناداشی» کارشناس برجسته روابط صنعتی ژاپن می‌نویسد: «بیشترین مذاکرات ژاپنی‌ها در واقع بر اساس تفاهم بدون گفتار صورت می‌گیرد».

به نظر می‌رسد سیستم روابط صنعتی ژاپن به آرامی وظیفه خود را انجام می‌دهد. این سیستم با سیستمهای غربی تفاوت دارد. در آنجا



حقوق دوجانبه و اجبار مدیریت، اتحادیه‌های کارگری و شوراهای کار یا هیأت‌های مشابه معمولاً به تفصیل توسط قانون یا قرارداد تعریف شده‌اند. برای مثال، در سوئد یا آلمان، فرانسه، ایتالیا و اطریش توسط قوانین مربوطه بیان شده‌اند. شیوه‌های روابط صنعتی ژاپنی‌ها که در طول ۲۰ تا ۳۰ سال تا حد بسیار زیادی موفقیت‌آمیز بوده تنها بیان «تیپونیزم» نیست،

سوی دیگر مذاکره دوجانبه دسته‌جمعی قرار می‌گیرد که به قرارداد بین کارفرمایان و کارگران می‌انجامد. اما برخلاف مفهوم نظری، در روابط عملی روزانه «نیروی کار- مدیریت» در مؤسسات هیچ حد فاصل روشنی میان اطلاعات، مشاوره، بحث، گفتگو و یا مذاکره نمی‌تواند وجود داشته باشد. روابط بین سرپرستان و کارگران، مدیران اداری و نمایندگان کارگران، مدیران و رهبران

بلکه شامل یک عنصر "آسیایی" نیز می‌شود که می‌تواند در ارتباط مستقیم با دیگر کشورهای آسیایی باشد.

اکنون اگر به منظور اصلی این گزارش، یعنی مشاوره به عنوان ابزاری برای بهبود بهره‌وری بازگردیم و نیز برای درک بهتر مواردی که در روابط «نیروی کار-مدیریت» در غرب و آسیا مشترک هستند و مواردی که باهم اختلاف دارند، تلاش کنیم؛ لازم است نگاه دقیق‌تری به طرق تصمیم‌گیری در مؤسسات غربی و آسیایی داشته باشیم. در این صورت است که تفاوتها آشکار می‌شود. درحالی که در مؤسسات غربی با الگوی صریح مسلط، خطوط دستور و کنترل تصمیمات بر طبق موازین قانونی در سطوح بالا اتخاذ می‌شوند و سپس به سطح کارگاهی انتقال داده می‌شوند تا به اجرا درآیند، تصمیم‌گیری در بسیاری از مؤسسات آسیایی به طور وضوح پراکنده‌تر و دسته‌جمعی‌تر است. در اینجا مجدداً سیستم مدیریت مؤسسات ژاپنی بیشتر موضوع بررسی و تحقیق بوده است. این امر به ژاپن محدود نمی‌شود. ماهیت دسته‌جمعی تصمیم‌گیری به عنوان جنبه‌ای از فرهنگ آسیایی برای دیگر کشورهای آسیایی نیز مورد تأکید قرار گرفته است، همان‌گونه که تحقیقات انجام شده در تایلند نشان می‌دهد یا نمونه دیگر در روستاهای هندوستان است. تحت این سیستم مفاهیمی مانند مشاوره، مذاکره یا مشارکت کارگران در یک چشم‌انداز متفاوت ظاهر می‌شوند.

درحقیقت لازم است به آنها در رابطه با تمایلات، رسوم، ارزشها و الگوهای رفتاری مردم در آسیا معنای جدیدی داده شود. این مسأله در یک گردهمایی «سازمان بین‌المللی کار» که چند سال پیش در سنگاپور تشکیل شد، مورد بحث قرار گرفت و در آن، ارتباط بین روابط نیروی کار و توسعه در آسیا مورد بررسی قرار گرفت. در گزارش این گردهمایی آمده است که عباراتی نظیر: «مذاکرات دسته‌جمعی»، «مشاوره نیروی کار-مدیریت»، «مصالحه»، «مشارکت کارگران» و دیگر عبارات در کشورهای آسیایی نیاز به تجدیدنظر و شاید تعریف مجدد دارند. اما تا این زمان تجدیدنظری صورت نگرفته است.

مشاجرات نیروی کار

نیاز شدید به همکاری «نیروی-مدیریت» در مؤسسات آسیایی یا به عبارت دیگر نیاز به شیوه‌های روابط کار که نسبت به صنایع غربی به لحاظ فرهنگی دشمنی و تضاد کمتری دارند نباید ما را از این حقیقت غافل کند که

در کشورهای آسیایی نیز اختلاف بین علایق کارفرمایان و کارگران ممکن است چنان شدید گردد که تمام تلاشها برای رسیدن به راه‌حل از طریق گفتگو بدون نتیجه باشد. مشاجرات نیروی کار که گاهی به توقف کار منجر می‌شود، واقعیتی از روابط کار در تمام کشورهای منطقه است. حق اعتصاب یک حق همگانی انسانی است. تجربه نشان داده است که با ممنوعیت قانونی نمی‌توان از توقف کار اجتناب کرد. نباید فراموش کرد که در بسیاری از مواقع یک اعتصاب بیشتر نشانه‌ای از تضاد کار و مدیریت است. اغلب موارد بیم آن می‌رود که توقف کار نه تنها ممکن است بر تولید و توزیع کالاها و خدمات اثر سوء بگذارد، بلکه ممکن است نظم عمومی را نیز مختل سازد. دولتها از این وحشت دارند که توقف کار ممکن است به توسعه ملی صدمه وارد سازد. با وجود این در دورنمای بلند مدت، جلوگیری از اعتصاب با سیاستهای سازنده روابط کار، مؤثرتر از جلوگیری از آن توسط قانون، دادگاه یا نیروی

* برای مردم اروپا و شمال آمریکا، واژه «هماهنگی» در فرهنگ لغات روابط صنعتی وجود ندارد.

* اگر هدف، دستیابی به افزایش بهره‌وری است، پذیرش برخی از اشکال مشارکت کارگران الزامی است.

انتظامی خواهد بود. این امر تا حد زیادی به حفظ آبرو و به هنر آسیایی‌ها مربوط می‌شود که بیشتر به دنبال مصالحه هستند تا درصدد تحمیل یک توافق اجباری توسط گروه ثالث باشند.

در مورد آسیا، این پیشنهاد که اصول و مقررات مربوط به اعمال حق اعتصاب و تنظیم صحیح توقف کار باید بیشتر توسط سازمانهای کارگری و کارفرمایان مورد مذاکره و توافق قرار گیرد تا توسط مرجع قانونگذاری، یک واقعیت است. برای مثال برخی از مجموعه قوانین تنظیم روابط صنعتی که مورد توافق سازمانهای مرکزی

کارفرمایان و کارگران است و گاهی نیز دولت در این امر کمک می‌کند. و برای نمونه در کشورهای فیجی، هندوستان، مالزی، تایلند و سنگاپور وجود دارند، شامل برخی از اصول پذیرفته شده اختیاری در ارتباط با مشاجرات نیروی کار و گاهی توقف کار هستند.

برای بیان این مطلب، مجموعه قوانین اجرایی برای توسعه روابط کار در تایلند تأکید

زیادی بر مصالحه دارد و اعمال حق اعتصاب یا راكد گذاشتن موضوع را منوط به سه شرط می‌سازد: یک اختطار قبلی حداقل ۲۴ روز زودتر از اعمال منظور، خاتمه یافتن مدت توافق موجود و سرانجام یک رأی‌گیری و نظرخواهی مخفی.

البته روشن است که هنوز چنین مجموعه قوانینی مورد توافق در تمام کشورها به مرحله اجرا درنیامده ولی بدون شک در سالهای اخیر پیشرفتی در این زمینه بویژه در برخی از کشورهای آسیای صورت گرفته است.

هماهنگی در روابط کار-مدیریت

هنگامی که آسیایی‌ها، از جمله رهبران اتحادیه‌های کارگری آسیا به هدف سیاست روابط صنعتی خود اشاره می‌کنند، شاهدان غربی صحنه روابط صنعتی آسیا، اغلب در مورد استفاده مداوم از اصطلاح «هماهنگی» یا «روابط هماهنگ نیروی کار» متعجب می‌شوند. از دیدگاه یک فرد غربی هماهنگی کامل در روابط میان کارگران و کارفرمایان غیرقابل تصور است. برای مردم اروپا و شمال آمریکا واژه «هماهنگی» در فرهنگ لغات روابط صنعتی وجود ندارد.

یک تحلیل دقیق نشان می‌دهد که کلمه یونانی «هارمونی» (هماهنگی) ابتدا برای موسیقی بکار گرفته شد و تصویری را که آسیایی‌ها از آن در ذهن داشتند به خوبی نشان نمی‌داد. ترجمه انگلیسی اصطلاح ژاپنی «وا-نو-سی‌شین» نیز «روح هماهنگی» است. و عبارت کامل آن چنین است: «همکاری در یک روح هماهنگ گرانبهارترین چیز است».

آنچه مسلم است مردم ژاپن و آسیا به عنوان یک مجموعه کل، وجود تفاوت علایق را به خوبی درک کرده‌اند ولی آنها احساس می‌کنند که باید تلاشهای جدی‌تری برای حل چنین اختلافاتی از طریق همکاری صورت گیرد تا از موقعیتهایی که مشاجره را در جهت رسیدن به مصالحه مشکل می‌سازد اجتناب گردد. آسیایی‌ها در جستجوی راه‌حل‌هایی هستند که اصل کلی همکاری را منوط به جزیانهای قابل اجرای روابط کار در سطح مؤسسه می‌کند. هنگامی که آنها به مشکلات جاری نیروی کار مانند تدارک تسهیلات رفاهی، حمایت از امنیت شغلی، اقدام مقتضی در مورد شکایات، دستمزدهای منصفانه، شرایط کار مناسب، معیارهای کیارآمد سلامتی و امنیت و تمام موارد دیگری که احتمال برخورد میان کارگران و کارفرمایان وجود دارد، می‌پردازند، هیچ محدودیتی نباید برای ابتکار

و خلاقیت وجود داشته باشد.

مدیریت و سیاست پرسنلی

به منظور حصول هدف همکاری، قدم نخست باید از مدیریت شروع شود. رهبران اتحادیه کارگران آسیایی نمی‌توانند مخالف این باشند که کارفرمایان باید درحالی که قدرت اقتصادی دارند، قدم اول را بردارند.

این پیش‌قدمی مدیریت، «سیاست پرسنلی» نامیده می‌شود. پیشنهاد و تنظیم سیاست پرسنلی وظیفه ساده‌ای نیست. این کار مستلزم استعداد و شیوه برخورد خاص درجهت مؤسسه و افرادی است که در آن مؤسسه کار می‌کنند. از آنجایی که در بسیاری از کشورهای آسیایی، صنعتی شدن فقط در چند دهه پیش یا کمتر شروع شده، نمی‌توان انتظار داشت که در هر زمینه، تغییر اساسی در اندیشه که پیش‌نیاز صنعتی شدن بلندمدت است صورت گرفته باشد. در اینجا دوباره می‌توان از تجربه ژاپنی‌ها استفاده فراوان کرد که در آن مدیریت به عنوان یک فرآیند درازمدت مدنظر است و در آن منافع آنی در اولویت نخست قرار ندارد.

یک قسمت مهم از مدیریت، مدیریت پرسنلی است و مدیریت پرسنلی به معنی طرح‌ریزی و به کارگیری سیاست پرسنلی است. مشکل این است که کتب مدیریت پرسنلی غربی فقط با احتیاط زیاد و محدودیت‌های بیشتر در مؤسسات آسیایی قابل استفاده هستند. راهنمایی‌های مربوط به سیاست‌های طرح‌ریزی پرسنلی که سازگاری ارزشها، آمان، انگیزه‌ها و الگوهای رفتاری مردم آسیاست، به نظر نمی‌آید که هنوز قابل حصول باشند.

یکی از حقایق اساسی در مورد هر نوع مشارکت کارگران با هر کیفیتی، این است که سهم کارگران در تصمیم‌گیری به معنی سهم کردن کارگران در مسئولیت‌هایی است که از تصمیمات اتخاذ شده به صورت مشترک ناشی می‌شود. کارفرمایانی که از آنان انتظار سهم‌کردن قدرت تصمیم‌گیری کارگران می‌رود تصور می‌کنند که این حق ویژه آنان است که از مالکیت آنها ناشی شده و به‌طور طبیعی انتظار دارند در مقابل آن چیزی به دست آورند و آن چیز همکاری کارگران و تعهد آنان برای موفقیت مؤسسه است. تصمیم‌گیری مشترک همان مسئولیت‌پذیری مشترک می‌باشد و این دقیقاً همان جنبه‌ای است که برخی از اعضای اتحادیه‌های کارگری در آسیا و دیگر نقاط جهان را در مورد مشارکت کارگران ناخشنود ساخته است. نهایتاً اگر هدف، دستیابی به افزایش بهره‌وری است، پذیرش برخی از

اشکال مشارکت کارگران الزامی است. و در این مورد تصور می‌شود مخالفتی وجود نداشته باشد.

روابط صنعتی خرد و کلان

روابط داخلی میان روابط صنعتی در سطح اقتصاد خرد همین روابط در سطح اقتصاد کلان، مسائلی را در همه جا مطرح می‌کند. توازن یکنواخت و تعادل بین این دو، یک هدف غایی است که به ندرت حاصل می‌گردد. این مطلب در مباحث مربوط به تمرکز در برابر عدم تمرکز مذاکرات دسته‌جمعی در بسیاری از کشورهای اروپایی که نیروهای ذینفع در جهات متضاد عمل می‌کنند، آمده است. در این مورد بخصوص مثالهای جالب مربوط به پیشرفتهای اخیر در فرانسه، ایتالیا، آلمان و سوئد است. آن گونه که در آسیا طرح‌ریزی شده است، عدم تمرکز کامل روابط کار در کارخانه یا مؤسسه غیرقابل تصور است زیرا درگیریهای ناشی از وضعیت اقتصادی جهان، نوسانات در نرخهای ارز و حمایت از محیط زیست جهانی و محدودیت‌های تعیین شده

مسیر اقتصاد غیر وابسته و ساختار ملی، همگی با اهمیت بوده و نمی‌توان آنها را در سطح مؤسسه مرتفع کرد. مورد دیگر، مسائل دشوار ناشی از خصوصی کردن مؤسسات عمومی می‌باشد که موضوع بسیار عمده و بحث‌انگیز در پاکستان، فیلیپین و دیگر کشورهای آسیایی است و آنرا فقط می‌توان با موارد سیاسی کشور مورد نظر حل کرد. در چنین موقعیتهایی، مراجع عمومی بویژه دولت و مراجع قانونگذاری نمی‌توانند به سادگی کنار بکشند. همان گونه که در اغلب کشورهای نمونه‌هایی از این همکاری عبارتند از هیأت‌های متعدد در نهادهای سه‌جانبه در هندوستان، پاکستان و دیگر قوانین استخدامی که توسط سه طرف قرارداد در بسیاری از کشورهای آسیایی به امضاء رسیده است.

نتیجه

همانطور که تجربه چندین کشور آسیایی نشان می‌دهد، مسأله مهم حصول اطمینان از این امر است که عقاید و اصول تعیین شده توسط سازمانهای کارگری و کارفرمایی و مقامات دولتی که به کل اقتصاد و سطح ملی مربوط می‌شود به راه‌حل‌های عملی در سطح کارگاه برگردانده شده



صنعتی شده غرب دیده می‌شود از فرآیند روابط صنعتی خود را دور نگه‌دارند.

مثال دیگر، در سنگاپور تعیین مزد ثابت به مذاکرات در سطح مؤسسه شخصاً در یک قالب تدوین شده توسط "شورای ملی مزدها" که یک هیأت مرکزی سه‌جانبه است، واگذار شده است. در این جنبه نیز مطابق با رویه کلی این گزارش، راه‌حل‌های توافق شده بر راه‌حل‌های تحمیلی ترجیح دارند. این به معنای آن است که سیاست روابط صنعتی ملی نباید به وظیفه دولت یا حداقل به تنهایی یا هیأت‌های قانونگذاری باشد، بلکه باید نتیجه مشاورات و مذاکرات سه‌جانبه بین سازمانهای کارفرمایی و سازمانهای کارگری و مقامات دولتی در بالاترین سطح باشد. در طرح‌های توسعه ملی و مشکلات موجود در

توسط مدیریت و کارگران و نمایندگان آنها در محل کار اجرا می‌شوند. از طرف دیگر، واقعیتها، محدودیتها، انتظارات و شایستگی کارگران و کارفرمایان در مؤسسات آسیایی باید در تدوین سیاست‌های روابط صنعتی در سطح بالای هر کشور انعکاس یابد. هدف از همکاری "نیروی کار-مدیریت" بهره‌وری بیشتر است. چنین همکاری‌هایی فقط در صورتی می‌تواند عملی گردد که آنرا در تمام سطوح اقتصاد ملی گسترده و هماهنگ کنیم و آنها را به صورت بخشی طبیعی و مهم از طرز تلقی مردم درآوریم.

۱- ترکیب چند اتحادیه را فدراسیون گویند.

۲- ترکیب چند فدراسیون را کنفدراسیون می‌نامند.