



اتحادیه‌های کارگری، بنگاه و دولت

افسانه قلمیاریند

مقدمه

وضع بازار کار نمود بارزی از عملکرد نهادهای اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی است، که تحت تاثیر مجموعه عوامل به هم پیچیده‌ای تغییر می کند و برای شناخت موانع خلق اشتغال، نمی توان هیچ یک از آنها را نادیده گرفت. اتحادیه‌های کارگری یکی از مهمترین سازمان های تاثیر گذار بر بازار کار می باشند که تاثیر مهمی بر نهادهای بازار کار دارند و بنابراین در تغییر هزینه های مبادله در این بازار نقش مهمی را ایفا می کنند.

بررسی نظری و تجربی اتحادیه‌های کارگری و تاثیر آن بر روند اشتغال و تعیین شرایط بازار کار، می تواند در درک اهمیت این نهاد موثر واقع شود. این مساله از آنجا اهمیت پیدا می کند که دانشمندان علوم اجتماعی معتقدند، درک مفهوم یک مساله با کارکرد و نحوه ی برخورد با آن مساله رابطه ای مستقیم دارد. از این رو دید منفی که نسبت به

اتحادیه‌های کارگری است. اتحادیه‌های کارگری سازمان‌هایی هستند که سعی می‌کنند در چارچوب نهادی موجود، منافع اعضای خود را حداکثر کنند. از آغاز انقلاب صنعتی در قرن هجدهم، شرایط نامناسب کار، دستمزد پایین و عدم امنیت شغلی، کارگران را به تلاش جهت تغییر شرایط مبادله در بازار کار برانگیخت، مبارزه‌ی بی‌وقفه کارگران متشکل برای بهبود وضعیت کار و زندگی خود، تحمیل دستمزدهای پایین، ساعات کار طولانی و شرایط کاری خطرناک و دشوار، ادامه کار را برای کارفرمایان پرهزینه ساخت. کارفرمایان نیز در طول زمان دریافته‌اند که اگر نارضایتی کارگران از کانال نهادهای کارگری امکان ابراز نیابد، بر میزان تلاش کارگر و فرایند تولید محصول اثر منفی بر جای می‌گذارد، لذا هزینه حذف تشکل‌های کارگری "دردسز آفرین" بیشتر از قبول حضور آنها است، به همین جهت از نیمه دوم قرن بیست به بعد، حق ایجاد تشکل و چانه‌زنی جمعی به صورت مفهومی قانونی، در اکثر کشورهای جهان پذیرفته شد.

اتحادیه‌های کارگری در طول زمان در ایران ایجاد شده، شاید ناشی از همین بی‌اطلاعی یا کج فهمی از تاریخچه، لزوم و کارکرد این نهاد در یک نظام اقتصادی باشد. به طور کلی منظور از نهاد، قوانین بازی در جامعه است. در واقع نهادها ترکیبی از عوامل ادراکی هستند که کنشگران را مقید به رعایت قواعد و اصولی می‌نمایند که رفتارهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی آنها را تحت تاثیر قرار می‌دهد و با تعیین مرزهایی بر مجموعه انتخاب‌های افراد، کنش جمعی آنها را شکل داده و بر روابط متقابل اعضای جامعه تاثیر می‌گذارد.

در هر چارچوب نهادی سازمان‌هایی برای نیل به اهداف خاص تاسیس می‌شوند که تعامل میان چارچوب نهادی و سازمان‌های تشکیل شده در آن چارچوب نهادی، هزینه‌های مبادله که شامل هزینه‌های ارتباط و برخورد طرفین مبادله که در دفاتر حسابداری و حسابرسی به ثبت نمی‌رسند و همچنین هزینه‌های اطلاعات، چانه‌زنی‌ها و اجرای قراردادهاست را تعیین می‌کند. یکی از این سازمان‌ها

سال هفدهم / شماره ۸۸ / زمستان ۱۳۸۶
کاش

- اتحادیه‌های کارگری
- سازمان‌هایی هستند که
- سعی می‌کنند در
- چارچوب نهادی موجود،
- منافع اعضای خود را
- حداکثر کنند



اتحادیه‌های کارگری با وظایف مشخص در تعیین هزینه مبادله نقشی موثر ایفا می‌کنند، لذا سوالی که در این میان پیش می‌آید این است که آیا اتحادیه‌های کارگری می‌توانند هزینه‌های مبادلاتی در بازار کار را کاهش دهند؟ این مساله از آن جهت حایز اهمیت است که در ایران یکی از مهمترین اهداف برنامه چهارم توسعه، تقویت بازار کار و ایجاد اشتغال است. اهداف در نظر گرفته شده در این خصوص نسبت به برنامه‌های مشابه سال‌های قبل، رشد قابل توجهی داشته است. بنابراین در بازار کار بایستی به سمتی پیش برویم که کمترین هزینه‌های مبادلاتی را به همراه داشته باشد، از این رو جواب به سوال مذکور می‌تواند منجر به پیشنهاد حذف یا تقویت اتحادیه‌های کارگری در ایران شود. در ادامه با توجه به نظرات نهادگرایان جدید به بررسی نقش اتحادیه‌های کارگری در تعیین هزینه‌های مبادله‌ای بازار کار می‌پردازیم.

دیدگاه نهادگرایان جدید

نهادگرایان جدید معتقدند که ترجیحات فردی مشخص است، نهادها ترجیحات فردی را قالب نمی‌زنند، اما محدودیت‌های معینی را بر مجموعه انتخاب‌های فردی تحمیل می‌کنند که این یکی از وجوه تمایز میان نهادگرایان جدید و قدیم می‌باشد. اقتصاد نهادگرایی جدید که ویژگی متمایز خود را نسبت به نهادگرایی قدیم تأکید بر وجه تحلیل به جای توصیف می‌داند، از همین نقطه نیز به نقد اقتصاددانان نئوکلاسیک می‌پردازد. به عنوان مثال غفلت نئوکلاسیک‌ها از ابعاد اجتماعی، سیاسی، روانی و...

نظریات اقتصادی را به وضوح مشخص می‌کند و در حقیقت یکی از مهمترین ایراداتی که نهادگرایان بر اقتصاد مرسوم (اقتصاد نئوکلاسیک) وارد می‌کنند، این است که نسبت شواهد تجربی و عینی به نسبت نظریه در این رویکرد بسیار ناچیز است، رونالد کوز اقتصاددان نهادگرایی جدید معروف و برنده جایزه نوبل اقتصاد در سال ۱۹۹۱، تأکید می‌کند که اقتصاددان باید "متفکر" باشد نه "منطقی"، این حرف بدان معناست که دیگر نمی‌توان با منطق و استدلال ریاضی صرف به تبیین مسایل اقتصادی همت گماشت، بلکه باید در کنار استدلال‌های منطقی به تحلیل ابعاد کیفی مساله نیز پرداخت. از دیدگاه اقتصاددانان نهادگرا منظور از هزینه‌ی مبادله، اطلاعات ناقص و ظرفیت ذهنی محدودی است که از طریق آن اطلاعات پردازش می‌شود و از آن جا که اطلاعات گران‌قیمت است و به صورتی نامتقارن توسط گروه‌ها و افراد برای مبادله نگهداری می‌شود، هزینه‌های مبادله بالا می‌رود. همچنین هزینه‌های ناشی از سنجش میزان ارزشمندی کالاها و یا خدمات مبادله شده یا هزینه‌های به اجرا در آوردن توافق‌ها نیز هزینه‌های مبادله نامیده می‌شوند. مذاکرات و چانه زنی‌ها، انعقاد قرارداد، بررسی‌های مورد نیاز، ترتیبات حل مناقشه و موارد پیش‌بینی نشده دیگر همه و همه در بر گیرنده هزینه‌هایی هستند که با عنوان هزینه مبادله از آنها یاد می‌شود، نهادها را به دو گروه رسمی و غیررسمی تقسیم می‌کنند. نهادهای رسمی ناظر بر ضوابط مدون و تصویب شده‌ای نظیر قانون اساسی، قوانین دولتی، آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و مقررات اجرایی هستند و



- در دنیای واقعی حقوق
- مالکیت به طور کارا
- و تاثیرگذار تعریف
- نشده و هزینه مبادلاتی
- صفر نمی‌شود، در این
- صورت نیاز به اتحادیه
- کارگری جهت احیای
- حقوق مالکیت کارگران
- احساس می‌شود

نهادهای غیررسمی مشتمل بر مجموعه‌ای از هنجارهای اجتماعی هستند که به صورت عرفی در جامعه ساری و جاری‌اند مثل آداب و رسوم، سنت‌ها، مذهب، اخلاق و نظام ارزش‌های اجتماعی. بعد از بررسی نقش سازمان‌ها بخصوص اتحادیه‌های کارگری در تعیین هزینه‌های مبادلاتی اطلاعات و اجرا هزینه بر نبودند، هزینه‌های مبادلاتی صفر می‌شدند و تجسم نقش مهم برای سازمان‌ها دشوار بود. زیرا حقوق مالکیت به طور کارا تعیین شده و نیازی به سازمانی برای احیای حقوق مالکیت کارگران نخواهد بود.

ولی در دنیای واقعی حقوق مالکیت به طور کارا و تاثیرگذار تعریف نشده و هزینه مبادلاتی صفر نمی‌شود، در این صورت نیاز به اتحادیه کارگری جهت احیای حقوق مالکیت کارگران احساس می‌شود.

کاهش هزینه‌های مبادله و اتحادیه‌های کارگری

در این جا به بیان کارکردهایی که اتحادیه‌های کارگری از طریق آنها منجر به کاهش هزینه‌های مبادله و در نتیجه افزایش بهره‌وری می‌شود، می‌پردازیم.

یکی از این کارکردها این است که اتحادیه‌های کارگری قادر به کاهش هزینه‌های مبادله از طریق بهبود شرایط کار می‌باشند که البته به چند طریق صورت می‌گیرد: اول با کاهش بیگانگی از کار از

طریق افزایش سیستم‌های با اعتماد بالا می‌باشد. موقعیت‌های با اعتماد بالا موقعیت‌هایی هستند که در آن به افراد اجازه داده می‌شود، سرعت و حتی محتوای کارشان را در چارچوب رهنمودهای کلی، کنترل کنند. در جایی که موقعیت‌های با اعتماد بالا زیاد باشد، میزان بیگانگی کار پایین است و در این حالت بدیهی است که بازدهی کارگران افزایش یابد. این نظریات سال‌ها بعد مورد استقبال شرکت‌ها قرار گرفت و از این رو شرکت‌ها از اوایل دهه ۱۹۷۰ به بعد بخصوص در اروپای غربی، آمریکا و ژاپن به دنبال ایجاد سیستم‌های تولید با اعتماد بالا بوده‌اند. قبل از آن که کوشش‌های انجام شده بدین منظور را به صورت مختصر بیان کنیم، باید متذکر شویم که اتحادیه‌های کارگری با دانستن این گونه تجربیات و منافع‌های که از سیستم‌های تولیدی با اعتماد بالا برای کارگران حاصل می‌شود، می‌توانند در قانع کردن شرکت‌ها

در به کار بردن این گونه سیستم‌ها و گوشزد کردن نکات مفید آن برای خود کارفرما، در اجرا کردن این سیستم‌ها نقشی اساسی و پویا داشته باشند. اتحادیه‌های کارگری با شناخت اهمیت گروه‌ها و حل مسایل تولید به صورت گروهی، انگیزه و مشارکت کارگران را در تولید گروهی افزایش می‌دهند. همچنین شواهد کافی نشان می‌دهد سازمان‌هایی که در آنها کارگران تا اندازه‌ای در تصمیم‌گیری نفوذ دارند، از روحیه قوی و میزان بهره‌وری خوبی برخوردارند، لذا اتحادیه‌های کارگری با افزایش مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری می‌توانند به عنوان پل ارتباط میان شرکت‌ها و کارگران از طریق افزایش روحیه کارگران موجبات بهبود در تولید را فراهم کنند. کارکرد دیگر اتحادیه‌های کارگری در کاهش هزینه‌های مبادله، بیان اعتراضات به شکل مدنی می‌باشد، به این صورت که وجود نهادی با عنوان اتحادیه کارگری، فضایی مناسب ایجاد می‌کند که در آن کارگران از حق طبیعی اعتراض برخوردار باشند و کارگران نیز به جای آن که مجبور باشند با اعمال خشونت‌آمیز مسوولان را متوجه سازند، از طریق این اتحادیه‌ها و به صورت مدنی به اعتراض دست می‌زنند. سومین کارکرد اتحادیه‌های کارگری کاستن از



اعتصابات کارگران می‌باشد، کارگران همواره برای بیان نارضایتی خود نیاز به مجاری بیان اعتراض دارند که از طریق آن مجاری حرف‌های خود را به گوش کارفرمایان برسانند. اعتراض می‌تواند به دو صورت بیان اعتراض به شکل مدنی یا با اعمال خشونت انجام گیرد، از آن جایی که اعتصاب آخرین راه اعلام اعتراض به شکل مدنی می‌باشد، بنابراین از این منظر، اتحادیه کارگری با کاستن از اعتصابات و محدود کردن گستره اعتصاب می‌تواند از هزینه مبادله بازار کار بکاهد.

کارکرد بعدی اتحادیه‌ها در جهت کاستن از هزینه‌های مبادله در بازار کار، پیشنهاد دستمزد عقلایی و کاهش انتظارات بسیار بالای کارگران است که نتیجه تعامل میان سه طرف مبادله یعنی بنگاه، دولت و اتحادیه کارگری می‌باشد، و در این مرحله قدرت چانه‌زنی اتحادیه کارگری است که نتیجه را مشخص می‌کند.

تعامل میان اتحادیه کارگری، بنگاه‌ها و دولت برای تعیین حداقل دستمزد کارگران به سود جامعه و کارگران و بنگاه‌ها خواهد بود، اتحادیه‌های کارگری نیز در این میان پیشنهاد دستمزدی متناسب و براساس اطلاعات کارشناسی شده می‌دهند. بنابراین اتحادیه‌های کارگری چنان چه آگاه باشند و در جهت منافع کارگران عمل نمایند، از طرفی با طلب کردن

دستمزدهای مناسب و از طرف دیگر با آگاه کردن کارگران به منافع‌شان، می‌توانند از هزینه‌های مبادله‌ای بازار کار بکاهند.

اتحادیه‌های کارگری در ایران

بررسی تاریخی وضعیت بازار کار ایران، نشان می‌دهد که نهادهای بازار کار ایران پیش از انقلاب اسلامی فاقد ریشه‌های قوی بوده و نتوانسته است در کاهش هزینه‌های مبادله و تحقق منافع بالقوه مبادله در بازار کار نقش فعالی ایفا نماید. اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی اصیل، طی سال‌های طولانی (از انقلاب مشروطه تا انقلاب اسلامی) جز در مقاطعی کوتاه، مجال فعالیت نیافتند. در طول سال‌های دهه ۱۳۲۰ با کاهش فشار و کنترل حکومت، کارگران فرصتی یافتند تا از طریق تشکل‌ها خواسته‌های خود را طرح نمایند و برای دستیابی به این خواسته‌ها از اشکال مختلف، از جمله اعتصاب بهره‌جویند. بنابراین

فعالیت تشکل کارگری در کوتاه مدت، هزینه‌های مبادله در بازار کار را برای کارفرمایان افزایش داد، در عین حال حکومت استبدادی که رشد اتحادیه‌های کارگری مستقل را با تداوم قدرت خود در تضاد می‌دید، تلاش نمود تا به هر شکل ممکن امکان فعالیت نهادهای کارگری و کارفرمایی مستقل را از میان ببرد.

دولت استبدادی، مجاری بیان نظرات و خواسته‌ها را مسدود نموده بود و نارضایتی کارگران به صورت اعتصاب گاه به گاه، کم کاری و خرابکاری در فرایند تولید بازتاب می‌یافت. ولی دولت قادر بود که با برخورداری از درآمدهای هنگفت ارزی حاصل از فروش نفت خام، بهره‌وری پایین و عدم کارایی اقتصاد ایران را پنهان کند. بدین ترتیب نه تنها دولت، هزینه سنگین سکوت طولانی کارگران را پرداخت، بلکه زیان‌های اقتصادی هنگفت ناشی از قیام خودجوش مردم و اعتصاب‌های گسترده در سراسر کشور را مردم ایران تحمل نمودند.

بعد از انقلاب اسلامی آزادی تشکلی نهادهای مدنی، که تشکل‌های کارگری و کارفرمایی جزئی از آن محسوب می‌شوند، به رسمیت شناخته شد. ولی موانع و محدودیت‌های مختلف راه تشکلی و فعالیت نهادهای مستقل کارگری و کارفرمایی را مسدود نموده بود و تشکل‌های مستقل کارگری با طرح

درخواست‌های اقتصادی و سیاسی و اعلام اعتصاب سبب کاهش تولید و تنزل بهره‌وری گردیدند، دولت نیز فعالیت این تشکل‌ها را محدود نمود. با این اوضاع اولین سال‌های پس از انقلاب، اقتصاد ایران هزینه شکل‌گیری تشکل‌های نوپای کارگری را پرداخت. که البته لازم به ذکر است که اگر زمینه فعالیت برای اتحادیه‌های کارگری فراهم می‌شد، همان طور که قبلاً نیز مطرح کردیم، اتحادیه‌ها می‌توانستند به اهداف از پیش تعیین شده‌ی خود برسند و در نتیجه کارایی بازار کار در اقتصاد و امنیت کارگران را افزایش دهند. در صورتی که وزارت کار که بازوی دولت در تنظیم بازار کار است، با مداخله مستقیم در امر تشکل‌های کارگری و کارفرمایی مانع از شکل‌گیری تشکل‌های پویا و اصیل کارگری و کارفرمایی می‌شود و لذا فقدان تشکل‌های مستقل و قدرتمند در ایران از یک سو مانع از دستیابی به تفاهم و اجماع نظر در روابط میان کارگر و کارفرما گردیده و از سوی دیگر امر مشارکت اجتماعی جهت حل مشکلات

اقتصادی و اجتماعی و بسیج

نیروی کار در جهت استفاده‌ی

بهینه از امکانات موجود را

ناممکن ساخته است.

بنابراین به دلیل عدم

استقلال تشکل‌های

کارگری در ایران چه قبل

و چه بعد از انقلاب،

کارکردهای بیان شده

بخصوص بهبود شرایط

کاری و مدل‌های

مشارکت اتحادیه در

تعیین دستمزد، که

پیش‌شرطشان

استقلال اتحادیه‌ها

می‌باشد، وجود نداشته

است. در مورد اعتصابات

و اعتراض از طریق

مجاری مدنی و قانونی، قبل

از انقلاب شاهد پیوستن

کارگران به شورش‌ها و در

نتیجه انقلاب اسلامی بودیم و

بعد از انقلاب نیز در برخی مواقع و

در صورت بروز برخی فرصت‌ها

ناآرامی‌هایی مشاهده شده است.

مانند مساله اعتصاب کارگران

فقدان تشکل‌های

مستقل و قدرتمند در

ایران از یک سو مانع از

دستیابی به تفاهم و

اجماع نظر در روابط میان

کارگر و کارفرما گردیده و

از سوی دیگر امر مشارکت

اجتماعی جهت حل

مشکلات اقتصادی و

اجتماعی و بسیج نیروی

کار در جهت استفاده‌ی

بهینه از امکانات موجود

را ناممکن ساخته است

اتوبوس‌رانی که ناهنجاری‌ها و مشکلاتی را در حمل و نقل ایجاد نمود.

چنانچه ایران از الگوی مشارکت اجتماع برخوردار می‌بود، احتمال دستیابی به اهداف برنامه‌های توسعه افزایش می‌یافت، در حالی که عملکرد غیر کارآمد تشکل‌های ضعیف کارگری و کارفرمایی، سازمان‌های دولتی متولی تنظیم بازار کار و قوانین نامناسب ناظر بر روابط کار، سبب انسداد جریان اطلاعات، افزایش عدم اطمینان و افزایش هزینه‌های مبادله در بازار کار ایران گردیده است.

جمع بندی

در کل هدف از تاسیس سازمان‌ها حداکثر کردن ثروت، درآمد و یا فرصت‌هایی است که توسط ساختار نهادی جامعه فراهم می‌گردد، در جریان پیگیری این هدف، سازمان‌ها به تدریج ساختار نهادی را تغییر می‌دهند. البته از آن جایی که محرک‌های نهفته در چارچوب نهادی غالباً نابه‌هنگارند این ساختارها به لحاظ اجتماعی ضرورتاً مولد نخواهند بود. سازمان‌ها طوری طراحی می‌شوند تا به اهداف طراحانشان جامه‌ی عمل ببوشانند. لذا اتحادیه‌های کارگری به عنوان سازمان‌هایی که در دل نهادها قرار گرفته‌اند، در صورت فراهم شدن شرایط مناسب توسط نهادها، هزینه‌ی مبادلاتی را کاهش می‌دهند که در این صورت کارکردهای اتحادیه‌های کارگری ذکر شده در این مقاله، در جهت کاهش هزینه‌های مبادلاتی پیش می‌روند و همین طور اگر نهادها شرایط مناسب برای حرکت اتحادیه‌ها را در مسیر کاهش هزینه‌های مبادلاتی فراهم نمایند، اتحادیه‌ها در جهت افزایش هزینه‌ها حرکت خواهند نمود و لذا کارکردهای مذکور لزوماً در جهت کاهش هزینه‌های مبادلاتی پیش نمی‌روند و ممکن است حتی هزینه‌های مبادلاتی را افزایش دهند.

بنابراین اگر در ایران می‌خواهیم شاهد هزینه‌های مبادلاتی کمتری در بازار کار باشیم، بایستی چارچوب نهادی بازار کار طوری طراحی شود که اتحادیه کارگری را به رسمیت شناخته و استقلال آن پذیرفته شود تا اتحادیه‌های کارگری بتوانند با استفاده از قدرت چانه‌زنی خود و با انجام فعالیت‌های کارشناسانه و تعامل با دیگر سازمان‌ها، منافع کارگران را پیگیری کرده و هزینه‌های مبادله را کاهش دهند. در عین حال اگر اتحادیه‌های کارگری به رسمیت شناخته نشوند هزینه‌های مبادله افزایش خواهد یافت.

