

Participation of Workers in the Management of the Workplace as a Model for Flexibility in Worker-Employer Relationship

(Type of Paper: Research Article)

Jafar Barati¹, Bizhan Abbasi^{2*}

Abstract

When the capitalist system first emerged, workers' participation was proposed as a way to reform capitalism, but the new approach is that workers' participation is also necessary for flexibility in worker-employer relationship in response to rapid changes in the labor market including the emergence of new technologies, globalization, the free movement of capital globally, and issues related to the so-called "future of work". The question of the present essay is whether the participation of workers in the management of the workplace can be used as a solution for flexibility in labor relations in response to new labor-market challenges? In this paper, data has been collected through library research, and the results have been analyzed with a descriptive method. The conclusion is that the International Labor Organization, in response to labor market developments, has always offered social dialogue as a solution. Decent work, equitable globalization, the application of an anthropocentric view of the labor relationship, and the resolution of issues related to the future of labor require the participation of workers in the management of the workspace. Without workers' participation, future labor relations will lead to inequality, the spread of poverty and economic insecurity.

Keywords

workers' participation, flexibility, international labor organization, decent work, the future of work.

-
1. Ph.D. student in public Law, Faculty of Law, Theology and Political Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: jafarbarati136270@yahoo.com
 2. Associate Prof., Department of Public Law, Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran (Corresponding Author). Email: babbasi@ut.ac.ir
- Received: October 26, 2020 - Accepted: June 5, 2019



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material for any purpose.

مشارکت کارگران در اداره کارگاه به عنوان الگویی برای انعطاف پذیر کردن رابطه کار

(نوع مقاله: علمی - پژوهشی)

جعفر براتی^۱، بیژن عباسی^{۲*}

چکیده

در ابتدای شکل گیری نظام سرمایه داری مشارکت کارگران به عنوان راه حلی برای اصلاح نظام سرمایه داری مطرح شد، اما دیدگاه جدید بر این ایده مبتنی است که مشارکت کارگران همچنین برای انعطاف پذیری رابطه کار در پاسخ به تغییرات سریع بازار کار، از جمله ظهور فناوری های جدید، جهانی شدن، تحرک آزاد سرمایه در سطح جهانی و مسائل مرتبط با «آینده کار» ضرورت دارد. پرسش این تحقیق این است که آیا مشارکت کارگران در اداره کارگاه می تواند به عنوان راهکاری مناسب برای انعطاف پذیری رابطه کار در پاسخگویی به چالش های جدید بازار کار، مانند جهانی شدن، تغییرات سریع تکنولوژیکی استفاده شود؟ برای انجام این تحقیق از روش توصیفی-تحلیلی استفاده شده است و روش گردآوری اطلاعات نیز کتابخانه ای است. نتیجه اینکه سازمان بین المللی کار در واکنش به تحولات بازار کار همواره گفت و گوی اجتماعی را به عنوان یک راه حل ارائه کرده است. کار شایسته، جهانی شدن منصفانه، اعمال دیدگاه انسان محوری نسبت به رابطه کار و حل مسائل مرتبط با آینده کار مستلزم مشارکت کارگران در اداره کارگاه است. بدون مشارکت کارگران، رابطه کار در آینده به نابرابری، گسترش فقر و عدم امنیت اقتصادی منجر می شود.

کلیدواژه ها

آینده کار، انعطاف پذیری، سازمان بین المللی کار، کار شایسته، مشارکت کارگران.

۱. دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشکده حقوق، الهیات و علوم سیاسی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.
Email: jafarbarati136270@yahoo.com

۲. دانشیار، گروه حقوق عمومی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول).
Email: babbasi@ut.ac.ir

مقدمه

نظریه مشارکت کارگران در محیط کار به لحاظ تاریخی با پیدایش جوامع سرمایه‌داری در اوایل انقلاب صنعتی، همزمان با مبارزه کارگران جهت کنترل بر فرایند کار و نیز دمکراتیزه کردن مدیریت کارگاه تئوریزه شد. از آن هنگام، کارگران در تصمیمات در خصوص محیط کار خود در ادوار مختلف در کشورهای با نظام سرمایه‌داری، و سپس در کشورهای با نظام سوسیالیستی، مشارکت کردند (Bayat, 2001: 22).

مفهوم مشارکت در مدیریت در کشورهای مختلف به اشکال متفاوتی گسترش یافته است تا اینکه بتواند خود را با الزامات، نیازهای و ضروریات اقتصادی و سیاسی سیستم‌های کشورهای مختلف در طی زمان مطابقت دهد. مشارکت در اداره کارگاه به کارگران حس غرور، کمال و تأثیرگذاری را تلقین می‌کند؛ به کارگران این امکان را می‌دهد که آزادانه خود را ابراز کنند؛ احساس تعلق خاطر به محل کار و ابتکار و خلاقیت را سبب می‌شود و به‌طور ضمنی وضعیتی را به‌وجود می‌آورد که نمایندگان کارگران، تا حدود زیادی در فرایند تصمیم‌گیری‌های مدیریتی مشارکت می‌کنند.

نخستین سند بین‌المللی در خصوص مشارکت کارگران در اداره کارگاه مقوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌الملل است. از مهم‌ترین این اسناد مقوله‌نامه شماره ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار مصوب ۱۹۸۱ است. در ماده ۱۹ دولت‌های امضاکننده خود را متعهد به تضمین این امر می‌دانند که: «به نمایندگان کارگران اطلاعات کافی در رابطه با اقداماتی که از سوی کارفرما جهت تضمین سلامت و بهداشت شغلی انجام گرفته، داده شود و می‌توانند با نمایندگان کارگران در سازمان در رابطه با چنین اطلاعاتی مشروط بر اینکه موجب افشای اسرار تجاری نگردد، مشورت نمایند»^۱.

کارگران و نمایندگان آنها همچنین باید در هر یک از جنبه‌های مرتبط با امنیت و سلامت محیط کار، حق بازرسی و نیز مشورت از سوی کارفرما را داشته باشند. همچنین کارگران باید در خصوص اقدام‌های مربوط به سلامت و بهداشت شغلی آگاهی مطلع باشند و آموزش‌های لازم در مورد سلامت و بهداشت شغلی در محیط کار ارائه شود. ماده ۱۲ توصیه‌نامه شماره ۱۶۷ سازمان بین‌المللی کار^۲ که مکمل مقوله‌نامه است، جزئیات بیشتری را در خصوص حق و موقعیت کارگران و نمایندگان یا هیأت‌های نمایندگی آنها در خصوص امنیت و سلامت شغلی در محیط کار کارگاه مقرر داشته است. همچنین پیشتر رهنمودهایی در مورد چگونگی برقراری ارتباط در درون کارگاه در توصیه‌نامه شماره ۱۲۹ ارائه شده است.^۳

۱. مقوله‌نامه شماره ۱۵۵ سازمان بین‌المللی کار در خصوص سلامت و امنیت شغلی و محیط کار مصوب ۱۹۸۱.

۲. توصیه‌نامه شماره ۱۶۴ سازمان بین‌المللی کار در خصوص سلامت و بهداشت شغلی مصوب ۱۹۸۱.

۳. توصیه‌نامه شماره ۱۲۹ سازمان بین‌المللی کار در خصوص ارتباط درون شغلی، مصوب ۱۹۶۷.

از اواخر دهه ۶۰ و اوایل دهه ۷۰ میلادی اقتصادهای غربی وارد دوره رکود اقتصادی گسترده شدند. در بحث از دلایل این رکود، بیشترین تمرکز بر تأثیرگذاری نهادها کار بود. در سطح اقتصاد خرد، سیاست‌های کینزی^۱ که به تحریک اقتصاد و اشتغال کامل کمک می‌کرد، به تدریج کنار گذاشته شد. حامیان بازار آزاد دو راهکار خصوصی‌سازی و مقررات‌زدایی را برای غلبه بر این بحران ارائه دادند. «نهادهای رسمی که بازار کار را تنظیم می‌کردند، به عنوان مجموعه‌ای از موانع تلقی می‌شود که بازار را از دستیابی به تعادل کامل بازمی‌دارد» (Borjas 2000: 43).

در این مقاله این پرسش اساسی مطرح می‌شود آیا مشارکت کارگران در اداره کارگاه می‌تواند به عنوان راهکاری مناسب برای پاسخگویی به چالش‌های جدید بازار در اثر جهانی شدن، تغییرات سریع تکنولوژیکی استفاده شود؟ فرض این است که مشارکت کارگران در اداره کارگاه می‌تواند به عنوان راهکاری برای پاسخگویی به چالش‌های جدید بازار کار به کار رود. برای بررسی موضوع، نخست مفهوم مشارکت کارگران و اشکال آن بحث می‌شود. سپس به مفهوم انعطاف‌پذیری بازار کار پرداخته می‌شود و در پایان، تحولات اخیر مرتبط با مشارکت کارگران در اداره کارگاه با نگاهی به اسناد سازمان بین‌المللی کار بحث می‌شود.

مفهوم مشارکت کارگران

مشارکت کارگران^۲ فرایندی است که در آن کارگران از طریق مشارکت در تصمیمات مربوط به شرایط کاری خود کنترل کار و شرایط آن را به دست می‌آورند (Strauss, 2006). در این فرایند، کارکنان صلاحیت تصمیم‌گیری در مورد وظایف خود را با مافوق خود به اشتراک می‌گذارند. در تحلیلی که از مشارکت کارگران صورت گرفته استدلال شده که در نتیجه مشارکت نابرابری سلسله‌مراتبی بین کارگران و کارفرمایان به دلیل مشارکت در تأثیرگذاری و برخورداری از اختیارات به نوعی برابر می‌شود (Pereira & Osburn, 2007).

مشارکت کارگران در شکل مشارکت مستقیم و غیرمستقیم، شامل هیأت وظیفه کارگران و مشاوره^۳، نمایندگان کارگران^۴، و طرح‌های مالکیت سهام کارگران^۵ می‌شود. طرح‌های مشارکت کارگران فرصت‌ها و مشوق‌های مساوی را تقویت می‌کنند که سبب افزایش تعهد و حفظ کارکنان می‌شود (Allen, 2015: 5).

تعریف روشن و جامع‌تری از مشارکت کارگران در امور کارگاه از سوی سازمان بین‌المللی کار ارائه شده است. در این تعریف مقرر شده: «مشارکت کارگران می‌توان به شکل گسترده‌ای

1. Keynesian
2. Employee participation
3. employee's task delegation
4. employee representations
5. shared ownership schemes

تصور شود تا اینکه کلیه اشکال مشارکت کارگران و نمایندگان آنها در فرایند تصمیم‌سازی را شامل شود، دامنه این مشارکت از تبادل اطلاعات، مشورت‌ها، تصمیم‌گیری‌ها، تا اشکال سازمان‌یافته‌تر مانند حضور نمایندگان کارگران در هیأت مدیره یا هیات نظارت یا حتی مدیریت توسط خود کارگران (همان‌طور که در یوگسلاوی سابق عمل می‌شد) را شامل می‌گردد» (khanka, 2007: 220). دلایل اصلی برای مشارکت کارگران در اداره کارگاه به‌طور خلاصه از سوی سازمان بین‌المللی کار به این شکل خلاصه می‌شود:

- کارگران ایده‌هایی دارند که می‌تواند مفید باشد؛
 - کارگران در صورتی که در خصوص دلایل و اهداف و تصمیماتی که در فضای مشارکتی اتخاذ می‌شوند آگاهی یابند، می‌توانند به شکل عقلانی‌تری کار کنند (Uma, 2015: 99).
- در دیدگاه سنتی نسبت به رابطه کار، کارگران سهمی در مالکیت سهام و سود شرکت ندارند و تنها در قبال انجام کار دستمزد دریافت می‌کنند. به عبارت دیگر، سود و زیان کارگاه تنها متوجه کارفرماست و کارگر تنها استحقاق دریافت مزد از کارفرماست. اما ایده مشارکت کارگران به‌طور کامل این دیدگاه را تغییر می‌دهد و کارگران را در اداره کارگاه و حتی در مواردی در سرمایه و سود محق می‌داند. این دیدگاه در قوانین بسیاری از کشورها وارد شده است.

خاستگاه و ضرورت مشارکت کارگران در رابطه کار

اندیشه مشارکت کارگران در اداره کارگاه در برخی نظریه‌های اجتماعی اصلاح‌طلبانه نظام سرمایه‌داری به‌منظور اصلاح این نظام و جلوگیری از به بن‌بست رسیدن آن ابراز شده بود (رستمی، ۱۳۷۶: ۶). توضیح اینکه در مراحل اولیه نظام سرمایه‌داری، اندیشه غالب بر این بود که رابطه کارگر و کارفرما، رابطه قراردادی است و فرض می‌شد که کارگر به‌عنوان یک طرف رابطه کار از قدرت چانه‌زنی برابر با سرمایه‌دار برخوردار بود و دخالت دولت در تنظیم رابطه کار پذیرفته نمی‌شد. به دلیل موقعیت ضعیف کارگر به‌عنوان یکی از طرفین قرارداد کار، در عمل این دیدگاه به اختیارات مطلق کارفرمایان و استثمار شدید کارگران منجر شد.

در واکنش به وضعیت فلاکت‌بار طبقه کارگر در ابتدای شکل‌گیری نظام سرمایه‌داری، دو گرایش عمده غلبه یافت. گرایش نخست بر این باور بود که برای بهبود زندگی کارگران باید نظام سرمایه‌داری از بین برود. برخی دیگر، ضمن پذیرش نظام سرمایه‌داری، راه چاره را در شرکت دادن کارگران در سود کارخانه‌ها و دخالت آنها در اداره کارگاه می‌دانستند (ر.ک: عراقی، ۱۳۹۶: ۶۲).

مشارکت کارگران در رابطه کار سبب می‌شود که دو طرف رابطه کار به هم نزدیک شده و از مسائل و مشکلات همدیگر آگاه شوند. در نتیجه درک بهتر و اطمینان مشترک می‌تواند بین کارگر و کارفرما ایجاد شود. مشارکت کارگران در مدیریت سبب کاهش تنش‌های صنعتی می‌شود

و وفاداری کارگران را بهبود می‌بخشد. گفت‌وگوهای مداوم بین مدیران و کارگران سبب ایجاد فضای صلح و آشتی در صنعت می‌شود. مشارکت همچنین موجب می‌شود که کارگران خود را با فناوری‌های جدید و سایر تغییرات به‌منظور ارتقای وضعیت رقابتی شرکت مطابقت دهند. چهار هدف عمده برای توجیه مشارکت کارکنان در مدیریت ذکر شده است، که عبارت‌اند:

۱. ابزاری برای ارتقای رضایت‌مندی و بهبود شخصیت فردی کارگر محسوب می‌شود؛
۲. بر این اساس مبتنی است که کارگران باید در فرایند تصمیم‌سازی در خصوص کار از حق اظهار عقیده به شکل گسترده‌ای برخوردار باشند؛
۳. ابزاری برای بهبود روابط صنعتی محسوب می‌شود؛
۴. ابزاری برای افزایش کارآمدی محسوب می‌شود (Clark, 1972: 625-639).

همان‌طور که استدلال شد، در ابتدا مشارکت کارگران در اداره کارگاه به‌عنوان راه‌حلی برای اصلاح نظام سرمایه‌داری ارائه شد. اما در وضعیت کنونی مشارکت کارگران می‌تواند راه‌حلی برای انعطاف‌پذیری رابطه کار و انطباق شرایط کار با تحولات سریع بازار کار باشد، زیرا «انعطاف‌پذیری نیروی کار به‌عنوان یک عامل کلیدی در رقابت‌پذیری بنگاه‌های اقتصادی محسوب می‌گردد. از سوی دیگر انعطاف‌پذیری تا حدی زیادی متأثر از قوانین بازار کار است» (اربابیان و میرزایی، ۱۳۹۰: ۲۳). امروز تغییرات گسترده در حال شکل‌گیری است. تشدید جهانی شدن، تغییرات سریع تکنولوژیکی، بحث مقررات‌زدایی و بازگشت به اصول دولت حداقلی در زمینه‌های فعالیت اقتصادی بار دیگر غلبه یافته و بحث مقررات‌زدایی و انعطاف‌پذیری بیشتر رابطه کار به‌عنوان راهکاری افزایش کارآمدی پیشنهاد شده است.

اشکال مشارکت کارگران در اداره کارگاه

مشارکت کارگران در اداره کارگاه را می‌توان در قالب دو دسته کلی مشارکت مستقیم کارگران و مشارکت غیرمستقیم بررسی کرد.

۱. مشارکت مستقیم

مشارکت مستقیم می‌تواند در معنای مضیق یا در معنای موسع روی دهد. در معنای مضیق، به اصطلاح دموکراسی در محل کار، مستلزم مشارکت مستقیم (شخصی) تمامی کارکنان در تصمیمات هستند که اغلب به محل کار یا روند کار شکل می‌دهد (Szelagowska-Rudzka, 2015: 62). مشارکت مستقیم (به‌طور فردی یا گروهی) شیوه‌ای برای اجرای وظایف، و حتی انتقال صلاحیت‌ها و مسئولیت به کارکنان اجرایی است، به همین دلیل کارکنان به نهادی برای تصمیم‌سازی مشترک در فعالیت‌های سازمان تبدیل می‌شوند (Geary & Sission, 1994: 44).

مشارکت مستقیم کارکنان در معنای کلی تر به مشارکت جمعی و فردی کارکنان در کلیه مراحل فرایندهای تصمیم‌سازی مربوط به عملکرد شرکت در کلیه سطوح متفاوت سلسله‌مراتبی سازمانی خود اطلاق می‌شود. بنابراین به‌طور خلاصه می‌توان گفت در مشارکت مستقیم، کارکنان به‌طور فردی یا گروهی در اداره کارگاه دخالت می‌کنند. در خصوص مشارکت فردی کارگران، می‌توان تصمیم‌گیری مشترک در خصوص شروع و پایان ساعت کار و نحوه تقسیم روزهای کاری هفته را مثال زد و در مورد مشارکت مستقیم کارکنان به شکل گروهی، برای نمونه می‌توان به جلسات، همایش‌ها و کنفرانس با کارکنان به‌منظور تبادل اطلاعات و آگاهی کارکنان از وضعیت شرکت اشاره کرد.

همان‌طور که برخی نویسندگان استدلال کرده‌اند، مشارکت مستقیم کارگران در تصمیم‌سازی عمدتاً بر محوریت مشورت و رایزنی (ترغیب کارگران به ارائه نظریات، پیشنهادهای ایده‌های خود در خصوص موضوعات خاص هم به‌صورت فردی و هم گروهی) و تفویض اختیار (تصمیم‌سازی مشترک و تقبل مسئولیت برای نتایج اقدامات صورت‌گرفته است (Szelagowska-Rudzka, 2015: 61). برای تشخیص سایر اشکال مشارکت مستقیم کارگران معیارهای مختلفی اعمال می‌شود. با توجه به محتوای تصمیم (مواردی که کارمندان در آن مشارکت داشته‌اند) می‌توان موارد زیر را در خصوص مشارکت کارگران را از هم تفکیک کرد: سازماندهی کار و شرایط کار (از جمله شرایط اجتماعی، زندگی، سلامت و ایمنی)، مدیریت منابع انسانی، فناوری تولید، ساختار سازمانی و موضوعاتی با اهمیت استراتژیک، به‌عنوان نمونه ادغام یا تغییر ساختار.

مشارکت مستقیم کارکنان همچنین از تغییرات مداوم اقتصادی-اجتماعی از جمله افزایش تقاضا برای دانش در اقتصاد جهانی شده مدرن ناشی می‌شود (Szelagowska-Rudzka, 2015: 65). به این دانش می‌توان اغلب در سطوح پایین شرکت دست یافت (Wikinson, et al., 2013: 22). کارفرما می‌تواند پتانسیل‌های فکری را که تاکنون استفاده نشده است، از طریق مشارکت کارگران در تصمیمات سازمان فعال سازد. در نتیجه هم آمال و آرزوهای کارگران را برآورده می‌کند و همزمان شرکت نیز از دانش لازم برای موفقیت برخوردار خواهد شد.

۲. مشارکت غیرمستقیم

مشارکت غیرمستقیم تحت عناوین مختلفی چون رسمی، غیرمستقیم و از تأثیر متوسط تا کم طبقه‌بندی می‌شود. در این شیوه، کارکنان به‌طور غیرمستقیم، از طریق نمایندگان خود که در شورای اجرایی یا هیأت مدیره انتخاب می‌شوند، در اداره کارگاه مشارکت می‌کنند (Akkerman et al., 2015). مشارکت غیرمستقیم مشابه ایده مالکیت کارگران بر کارگاه است، به استثنای اینکه

قدرت تأثیرگذاری عموماً در مقایسه با وضعیت که کارگران مالک کارگاه هستند، کمتر است. مشارکت غیرمستقیم شامل حضور نمایندگان کارفرما در کمیته‌های مشورتی مشترک^۱، شورای کارگران^۲، عضویت کارگران در هیأت مدیره (مدیریت کارگران^۳) و کمیته‌های مدیریت^۴ است. مشارکت مستقیم کارگران به معنای تعامل مستقیم بین کارفرما و کارمندان در فرایند تصمیم‌گیری است، درحالی‌که در مشارکت غیرمستقیم، کارفرمایان با نمایندگان کارگران تعامل دارند.

مهم‌ترین شکل مشارکت غیرمستقیم کارگران مشارکت در مدیریت کارگاه است. به‌طور سنتی مشارکت کارگران در مدیریت^۵ به مشارکت کارگران در فرایند تصمیم‌سازی سازمان اشاره دارد. نظام مشارکت به‌عنوان «مشارکت کار»^۶ یا «مشارکت کارکنان»^۷ در مدیریت نیز شناخته می‌شود. در آلمان به‌عنوان «تصمیم‌گیری مشترک»^۸ معروف است، درحالی‌که در یوگسلاوی به آن «خودمدیریتی»^۹ اطلاق می‌شود (Veeraselvam, 2014: 70). سازمان بین‌المللی کار کشورهای عضو را ترغیب می‌کند تا طرح مشارکت کارگران در مدیریت را ارتقا دهند. مشارکت کارگران در مدیریت به معنای درگیری ذهنی و عاطفی کارگران در مدیریت شرکت است. این شیوه به‌عنوان مکانیسمی تلقی می‌شود که کارگران سهمی در تصمیم‌گیری‌های شرکت دارند (Veeraselvam, 2014: 70).

نظام تصمیم‌گیری مشترک در آلمان از میانه سده نوزدهم تا زمان حاضر توسعه یافته است. در بدو تأسیس، حق رأی کارگران در هیأت مدیره شرکت یا شوراهای کارگری در خصوص اظهارنظر دربارهٔ اخراج کارگران، از مذاکرات دسته‌جمعی کار ناشی می‌شد. در آن زمان نظام تصمیم‌سازی مشترک به موجب قانون الزامی نبود، اما نوعی مذاکره دسته‌جمعی بین کارفرمایان و نمایندگان کارگران بود. مذاکرات برای تصمیم‌سازی مشترک به شکل گسترده توسعه یافت، سپس، قوانین این شیوه را مدون کردند. این رویه در زمان تأسیس جمهوری وایمار از سال ۱۹۱۸ تا ۱۹۲۲ و پس از فروپاشی در سال ۱۹۳۳ و بار دیگر از سال ۱۹۴۵ تا ۱۹۵۱ صادق بود. رویه تصمیم‌سازی مشترک توسط اکثریت کشورهای اروپایی مورد استقبال قرار گرفت، و همچنان در حال گسترش است (Mcgaughey, 2016:1).

در یوگسلاوی مدل دیگری تحت عنوان نظام خودگردانی مدیریتی به‌عنوان مدل برای مشارکت کارگران توسعه یافت. «تحت رهبری جوزف تیتو،^{۱۰} یوگسلاوی از نظام برنامه‌ریزی

1. joint Consultative committees
2. Works Councils
3. Worker Director
4. Management Committees
5. Worker's Participation in management
6. Employee Participation
7. employee Participation'
8. Co-Determination
9. Self-Management
10. Josip Tito

متمرکز اقماری شوروی سابق در سال ۱۹۴۸ جدا شد و یک نظام اقتصادی را تحت عنوان خودگردانی کارگران توسعه داد. تمرکز ایدئولوژیکی این مدل بر توسعه رهبری و یادگیری مستمر در بین تمامی کارگران، جایگزین کردن مالکان و بوروکراسی دولتی با کارگران توانمند در رأس شرکت‌های یوگسلاوی بود. با این حال در طی زمان این بزرگ‌ترین تجربه در زمینه توانمندسازی کارگران از بین رفت. تا دهه ۱۹۸۰، نظام مدیریت خودگردان به یک تشریفات بوروکراتیک معیوب در زیر نقاب دموکراتیک تبدیل شده بود» (Lynn et al., 2002: 797).

انعطاف‌پذیری رابطه کار

۱. مفهوم انعطاف‌پذیری در رابطه کار

شایع‌ترین تعریف از انعطاف‌پذیری رابطه کار از سوی نظریه‌پردازان مکتب نئولیبرال ارائه شده است. از دیدگاه این مکتب انعطاف‌پذیری رابطه کار مستلزم آزادی کامل بنگاه‌های اقتصادی در تعادل مداوم بازار کار از طریق منحنی عرضه و تقاضاست (Atkinson, 1984: 14). از دیدگاه سولو (۱۹۹۷) بازار کار در جایی انعطاف‌ناپذیر است که سطح مزایا بسیار بالا باشد، محدودیت‌های زیادی بر آزادی کارفرما در اخراج و یا استخدام وجود داشته باشد، ساعات کار به‌طور بسیاری سختگیرانه‌ای به موجب قانون معین شده باشد، پرداخت مزایایی سخاوتمندانه در برابر کار اضافی کارگر الزامی باشد، اتحادیه‌های کارگری از قدرت بیش از اندازه برای حمایت از کارگران در برابر رقابت آزاد برخوردار باشند، یا مقررات مربوط به سلامت و ایمنی کار بسیار سختگیرانه باشد (Solow, 1997: 189). گارتنی و همکاران (۲۰۰۹) انعطاف‌پذیری بازار کار را با استفاده از شش شاخص اندازه‌گیری کرده‌اند: حداقل دستمزد، هزینه‌های لازم برای استخدام، هزینه‌های اخراج کارگر، مقررات استخدام و اخراج، مذاکرات دسته‌جمعی در قالب متمرکز و خدمت نظام وظیفه. هر یک از این شاخص‌ها بین ۰ تا ۱۰ امتیازبندی می‌شوند، نمره بالاتر نشان‌دهنده بازار کار انعطاف‌پذیرتر است (Gwartney et al., 2009: 45).

بنابراین، می‌توان استدلال کرد که انعطاف‌پذیری رابطه کار به این معناست که شرکت‌ها بتوانند به موجب قوانین و مقررات از حق تصمیم‌گیری در خصوص استخدام، اخراج، ساعات و شرایط کار برخوردار باشند. به عبارت دیگر، رابطه کار در جایی انعطاف دارد که حداقل مقررات‌گذاری در رابطه با نیروی کار وجود داشته باشد و کارفرما می‌تواند به‌طور یکجانبه درباره دستمزد، شرایط اخراج تصمیم‌گیری کند و ساعات کار را تغییر دهد. از سوی دیگر، بازار کار که انعطاف‌پذیری کمتری دارد، تابع مقررات‌گذاری شدید دولتی، از جمله حداقل دستمزد، محدودیت در خصوص اخراج، و سایر محدودیت‌ها در مورد قرارداد استخدام است. چهار جنبه متفاوت انعطاف‌پذیری رابطه کار که به‌طور معمول در مطالعات سازمان

همکاری‌های اقتصادی برشمرده است، عبارت‌اند:

- انعطاف‌پذیری کمی خارجی^۱ توانایی کارفرمایان برای تعدیل تعداد کارکنان با توجه به نیازهای فعلی تولید است. به عبارت دیگر، این نوع انعطاف‌پذیری مستلزم سهولت در استخدام و اخراج کارگران است، که خود را در جابه‌جایی کارگران بین کارفرمایان نشان می‌دهد (تغییرات شغلی خارجی).
- انعطاف‌پذیری کمی داخلی^۲ به توانایی کارفرما در اصلاح در تعداد و توزیع ساعات کار بدون آنکه در تعداد کارگران تغییری صورت گیرد، اطلاق می‌شود. این شکل از انعطاف‌پذیری تحت عنوان انعطاف‌پذیری در ساعات کار نامیده می‌شود.
- انعطاف‌پذیری کارکردی^۳، به توانایی کارفرمایان برای انتقال کارکنان خود از یک فعالیت یا بخش به دیگری یا تغییر محتوای کار آنها اطلاق می‌شود. این نوع انعطاف‌پذیری انعکاسی از تحرک نیروی کار در درون یک شرکت است (گردش داخلی نیروی کار).
- انعطاف‌پذیری دستمزد^۴ کارفرما را قادر می‌سازد که دستمزدها را از طریق واکنش به تغییرات در بازار کار و شرایط رقابتی تغییر دهد (2: Odgers, 2007).

۲. ضرورت انعطاف‌پذیری رابطه کار

پس از جنگ جهانی دوم، دولت‌ها در بیشتر کشورهای توسعه‌یافته، بر امنیت شغلی بیش از انعطاف‌پذیری تأکید می‌کردند. بیشتر پیمان‌های دسته‌جمعی نوعی امنیت شغلی را برای کارگران در بنگاه‌ها تولیدی فراهم می‌آوردند. کارگران از حمایت شغلی بالایی برخوردار بودند، به گونه‌ای که براساس قانون، کارفرمایان ملزم به کسب مجوز دولت برای تعدیل نیرو بودند. همچنین برای کارگرانی که اخراج می‌شدند، سیاست‌های منفعل بازار کار، به خصوص طرح‌های بازنشستگی پیش از موعد در نظر گرفته شده بود. در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰، سیاست‌های مذکور به چالش کشیده شد و بیشتر دولت‌ها به منظور انعطاف‌پذیری بیشتر، به اصلاح مقررات بازار کار خود پرداختند (Vandenberg, 2008: 7-8). افزایش بهره‌وری و ارتقای رقابت بین‌المللی، ایجاد تغییراتی در بازار کار و فرهنگ کار را اجتناب‌ناپذیر کرده است و افزایش رقابت در سطح بازارهای جهانی، جهانی شدن و بازسازی اقتصادی، انعطاف‌پذیری را در بازار کار ضروری ساخته و سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی ناچارند برای حفظ و بقای خود در صحنه رقابت، از انعطاف‌پذیری لازم برخوردار باشند (ابدی و زمانیان، ۱۳۹۶: ۱۷۴). در نتیجه طی دو دهه اخیر بازارهای کار

1. External numerical flexibility
2. Internal numerical flexibility
3. Functional flexibility
4. Wage flexibility

جهانی عمیقاً تغییر کرده، منعطف‌تر از قبل شده و رشد روزافزون بین‌المللی شدن فعالیت‌های اقتصادی بر ماهیت و نوع روابط کار تأثیر گذاشته، مقررات و استانداردهای اشتغال سهل‌تر و بازارها رقابتی‌تر شده‌اند. فناوری به‌سرعت در حال تغییر است؛ از این‌رو سازمان کار (شیوه سازماندهی کار) در حال تغییر است. انواع مختلفی از اشتغال ظهور کرده‌اند که متفاوت از اشتغال منظم و تمام وقت مزدبگیری و حقوق‌بگیری هستند؛ مانند اشتغال موقت، اشتغال پاره‌وقت و اتفاقی (رمضانی، ۱۳۸۵: ۲).

امروز کشورهای مختلف تلاش کرده‌اند از طریق مقررات‌زدایی از رابطه کار و کاستن از امنیت شغلی کارگران بازار کار خود را منعطف‌تر کنند. این اقدام‌ها هم در کشورهای توسعه‌یافته و هم در حال توسعه دنبال شده است.

تحولات اخیر مشارکت کارگران در اداره کارگاه

بی‌تردید مشارکت کارگران برای حفظ حداقل حقوق کارگران در وضعیت برآمده از اقتصاد جهانی کاملاً ضرورت دارد. مفاهیمی چون جهانی شدن منصفانه، کار شایسته، حقوق بنیادین کار، آینده کار و رویکرد انسانی محور نسبت به رابطه کار همگی مستلزم مشارکت دادن کارگران در اداره کارگاه است. در این قسمت تحولات اخیر در خصوص مشارکت کارگران با تکیه بر اسناد و اقدامات سازمان بین‌المللی کار بحث و بررسی می‌شود.

۱. مشارکت کارگران از منظر مفهوم کار شایسته

شکل‌گیری مفهوم کار شایسته را باید واکنشی در برابر جهانی شدن دانست که به این مفهوم بعد اجتماعی می‌دهد و رویکرد انسان‌محور در ارتباط با چالش‌هایی که جهانی شدن بر زندگی طبقه کارگر ایجاد کرده، غالب می‌سازد. دبیرکل پیشین سازمان ملل متحد، کوفی عنان^۱، در مواجهه کشورهای با موج جهانی شدن بازارها از فعالان اقتصادی می‌خواهد که از تصویب مجموعه‌ای از ارزش‌های بنیادین در حوزه حقوق بشر و استانداردهای کار حمایت کنند. خوان سماویا^۲ دبیرکل سازمان بین‌المللی کار، قبل از اجلاس هیئت‌دوهمین این سازمان اظهار داشت: «جهانی شدن شکوفایی و نابرابری را به ارمغان آورده است، که محدودیت‌های مسئولیت‌های اجتماعی جمعی را مورد سنجش قرار می‌دهد»^۳. در ژوئن ۱۹۹۹، دبیرکل سازمان بین‌المللی

1. Kofi Annan
2. Juan Somavia

۳. متن سخنرانی دبیرکل سازمان بین‌المللی کار در اجلاس هیئت‌دوهمین این سازمان در ژنو سوئیس در ۱ ژوئن ۱۹۹۹ در سایت زیر موجود است:

<https://www.ilo.org/public/english/standards/reIm/ilc87/rep-i.htm> (accessed on 30 July 2019).

کار در پاسخ به این درخواست سند جامعی را در خصوص کار شایسته ارائه کرد.^۱ کار شایسته از سوی سازمان بین‌المللی کار به عنوان «کار مولد برای زنان و مردان در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی» (Anker, 2002: 12)، تعریف شده است.

سازمان بین‌المللی کار به تدریج، با گذشت زمان و در پاسخ به واقعیات اقتصادی و اجتماعی خاصی که از جهانی شدن ناشی می‌شد و به دنبال تحولات که در اقتصاد جهانی در دو دهه اخیر به وجود آمد و نیز در جهت کاستن از نگرانی‌های که جهانی شدن ایجاد کرده بود، در سال ۱۹۹۹ اهداف جهانی سازمان را این‌گونه اعلام کرد: «ارتقای شرایط کار برای مردان و زنان در جهت دستیابی به کار شایسته^۲ در شرایط آزاد، برابری و با حفظ عزت و اعتماد به نفس» و بدین‌سان الگوی کار شایسته شکل گرفت (بختیاری، ۱۳۸۹: ۶۴). شاخصه‌های کار شایسته عبارت‌اند از: داشتن فرصت کافی برای انجام کار، انتخاب و انجام کار در شرایط آزاد، کار مولد، امنیت کاری و شرافت کاری. شاخصه شرافت کاری با مفهوم مشارکت کارگران در کار ارتباط می‌یابد؛ به این معنی که شاخصه کرامت در کار مستلزم این است که کارگران قادر باشند تا علایق خود را ابراز دارند و در تصمیم‌گیری مربوط به شرایط کار مشارکت مؤثری داشته باشند. از جمله آنکه کارگران بتوانند علایق و منافع خود را به صورت دسته‌جمعی اظهار کنند (بختیاری، ۱۳۸۹: ۷۰). در حقیقت، برنامه کار شایسته سازمان بین‌المللی کار پاسخی بی‌نظیر در مقیاس جهانی به چالش‌های جهانی‌سازی، اشتغال، سیاست‌های اقتصادی، حمایت تأمین اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی است. بدین‌سان، مشارکت کارگران از مؤلفه‌های اصلی کار شایسته است. تعدادی از مقاله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار در زمینه آزادی اجتماعات و شناسایی حق موثر بر مذاکرات دسته‌جمعی کار است. کشورهای که مقاله‌نامه‌های مرتبط با آزادی اجتماعات و حق بر مذاکرات دسته‌جمعی کار را تصویب کرده‌اند، متعهد می‌شوند که در مقررات‌گذاری و اجرا مطابق با مقررات مقاله‌نامه عمل کنند. این تعهدات از سوی سازمان بین‌المللی کار پشتیبانی می‌شود. از کشورهای که این مقاله‌نامه بنیادین را تصویب نکرده‌اند، خواسته شده است که هر سال گزارشی را در خصوص وضعیت حقوق و اصول مرتبط با این مقاله‌نامه در درون سرزمین خود ارائه کنند. همچنین این کشورها ملزم‌اند که موانع تصویب این مقاله‌نامه‌ها و همچنین حوزه‌هایی را که در آن نیازمند کمک هستند، به سازمان اعلام کنند. سازمان بین‌المللی کار همچنین بر اجرای این مقاله‌نامه‌ها نظارت دارد.

۱. سخنرانی آقای خوان سماویا، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار در اجلاس هشتم و نهم سازمان بین‌المللی کار در ژنو سوئیس که در سایت زیر موجود است:

Available online: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc/ilc87/rep-i.htm> (accessed on 30 July 2019).

2. Decent work

مشارکت کارگران از دیدگاه اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کارگران

در سال ۱۹۹۸، یک سال پیش از اجرای برنامه کشوری کار شایسته^۱، در کنفرانس هشتادوم سازمان بین‌المللی کار بیانیه اصول و حقوق بنیادی کار^۲ به تصویب رسید، که همه ۱۸۷ عضو سازمان بین‌المللی کار صرف‌نظر از سطح توسعه اقتصادی خود و همچنین تصویب یا عدم تصویب این اعلامیه بنیادین، ملزم به اجرای آن هستند. بنابراین در عمل تمام اعضای سازمان بین‌المللی کار به صرف عضویت در این سازمان ملزم به پذیرش اصول و حقوق بنیادین کار هستند.

مقاله‌نامه بنیادین سازمان بین‌المللی کار شامل هشت مقاله‌نامه است که دو مقاله‌نامه آن مربوط حق مشارکت کارگران در اداره کارگاه است. این مقاله‌نامه‌ها عبارت‌اند: ۱. مقاله‌نامه آزادی انجمن و حفاظت از حق سازمان‌یابی (شماره ۸۷، مصوب ۱۹۴۸)؛ ۲. مقاله‌نامه حق سازمان‌یابی و چانه‌زنی جمعی (شماره ۹۸، مصوب ۱۹۴۹).

بررسی دو سند بنیادین مربوط به حق بر سازمان‌یابی و چانه‌زنی جمعی نشان می‌دهد که سازمان بین‌المللی کار تنها آن سازمان کارگری را شامل می‌شود که کارگران بتوانند «بدون هیچ‌گونه تبعیض یا مجوز خاصی» آن را تشکیل دهند یا در آن عضو شوند (مقاله‌نامه ۸۷ ماده ۲). آزادانه اساسنامه‌اش را تدوین کند (همان، ماده ۳). فارغ از دخالت‌های مستقیم یا غیرمستقیم دولت آن را اداره کند (ماده ۲ مقاله‌نامه شماره ۹۸) و در عین حال هیچ‌کس نتواند آن را منحل یا تعطیل کند (ماده ۴ مقاله‌نامه شماره ۸۷) را به‌عنوان تشکل معیار و استاندارد که هدف مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌های خود قرار داده است، معرفی می‌کند (خیرالهی، ۱۳۹۵: ۱۸).

از دیدگاه اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار مشارکت کارگران حقی بنیادین محسوب می‌شود. نقض این حق از سوی دولت یا کارفرمایان نقض حقوق بنیادین کار است. بنابراین از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار مقوله مشارکت کارگران، آنچنان اهمیت دارد که در ردیف حقوق بنیادین کار است و تمامی دولت‌ها ملزم به تحقق این حق هستند.

اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در خصوص عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه

سازمان بین‌المللی کار به اجماع اعلامیه «عدالت اجتماعی برای جهانی‌سازی منصفانه»^۳ را در ۱۰ ژوئن ۲۰۰۸ تصویب کرد. این اعلامیه سومین بیانیه اصول و سیاست‌هایی است که از زمان تشکیل این سازمان در سال ۱۹۱۹ در اجلاس‌های سازمان بین‌المللی کار به تصویب می‌رسد.

1. The Decent Work Country Programme (DWCP)

2. The Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

3. The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization

این اعلامیه مبتنی بر مبانی اعلامیه فیلادلفیا ۱۹۴۴ و اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار ۱۹۹۸ است. اعلامیه سال ۲۰۰۸ بیانگر چشم‌انداز معاصر وظیفه سازمان بین‌المللی کار در عصر جهانی شدن است.

با تصویب این اعلامیه، سازمان بین‌المللی کار در فرایند جهانی شدن، عدالت اجتماعی را برجسته کرد و آن را ارتقا داد. برای دستیابی به این هدف، این سازمان مکلف شد که دستور کار شایسته را توسعه دهد. این اعلامیه مفهوم کار شایسته را که از سال ۱۹۹۹ توسط سازمان بین‌المللی کار ایجاد شده بود، نهادینه می‌کند و آن را در هسته اصلی سیاست‌های سازمان برای رسیدن به اهداف خود قرار می‌دهد. این اعلامیه در یک مقطع حساس سیاسی ظهور یافت و انعکاسی از اجماع گسترده جهانی در مورد لزوم ایجاد یک بعد اجتماعی قوی در فرایند جهانی شدن برای دستیابی به نتایج بهتر و عادلانه برای همه است (ILO, 2008: 1).

این اعلامیه جهان‌شمولی دستورالعمل کار شایسته را بیان می‌کند: کلیه دولت‌های عضو سازمان باید سیاست‌های را دنبال کنند که بر اهداف استراتژیک-استخدام، حمایت اجتماعی، گفت‌وگوی اجتماعی و حق در کار- مبتنی باشند (ILO, 2008:2). از دیدگاه این اعلامیه گفت‌وگوی اجتماعی و رویه سه‌جانبه‌گرایی بین دولت‌ها و سازمان‌های نماینده کارگران و کارفرمایان در داخل و در بیرون از مرزها اکنون برای دستیابی به راه‌حل‌ها و ایجاد انسجام اجتماعی و حاکمیت قانون اهمیت زیادی دارد (ILO, 2008: 7). برای ارتقاء، احترام و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار، بر آزادی اجتماعات و شناسایی مؤثر حق بر مذاکرات دسته‌جمعی برای دستیابی به اهداف عدالت اجتماعی در روند جهانی شدن تأکید می‌کند (ILO, 2008: 11).

گفت‌وگوی اجتماعی (درگیر شدن طرفین رابطه کار در جزئیات و

چاره‌جویی برای حل مشکلات رابطه کار در جوامع امروزی)

یکی از ویژگی‌های سازمان بین‌المللی کار، اداره سازمان به شکل سه‌جانبه‌گرایی است که شامل نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و نمایندگان کارگران است.^۱ استدلال شده که تأسیس سازمان بین‌المللی کار، بر مبنای ساختار سه‌جانبه‌گرایی، عمدتاً در شناسایی و اشاعه گفت‌وگوی جهانی نقش داشته است. اساسنامه سازمان بین‌المللی کار بر مجموعه‌ای از ایده‌ها و توافقات از جمله اینکه «کار نباید صرفاً به‌عنوان یک کالا محسوب گردد»، «حق بر اجتماع برای کلیه اهداف مشروع توسط کارگران و همچنین کارفرمایان»، «پرداخت دستمزد کافی برای اشتغال جهت حفظ استاندارد معقول زندگی همان‌طور که در آن کشور و در آن زمان درک می‌شود»، مبتنی

۱. ماده ۷ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار

است. اساسنامه سازمان بین‌المللی کار چندین بار اصلاح و بازبینی شد که آخرین مورد آن سال ۱۹۷۲ است. اعلامیه مربوط به اهداف و مقاصد سازمان بین‌المللی کار (اعلامیه فیلادلفیا (۱۹۴۴)^۱ تعهد خطیر و مهم سازمان بین‌المللی کار را جهت پیشبرد برنامه‌های جهانی در بین ملت‌ها را تأیید می‌کند. یکی از این برنامه‌ها که سازمان بین‌المللی کار به آن متعهد است: «به رسمیت شناختن حق مذاکره جمعی، همکاری مدیریت و کارگران در بهبودی مداوم کارایی تولید، و تشریک مساعی بین کارگران و کارفرمایان در تهیه و اجرای معیارها و اقدامات اجتماعی و اقتصادی» است.

از نظر بازیگران، گفت‌وگوی اجتماعی ممکن است سه‌جانبه یا دوجانبه باشد و می‌تواند دامنه وسیعی از بازیگران را نیز در برگیرد. با این حال، در معنای خاص خود فرایندی است که نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت را شامل می‌شود. گفت‌وگوی اجتماعی سه‌جانبه شامل مشارکت دولت است و بیشتر با موضوعات سیاسی سروکار دارد و هدف از آن دستیابی به اجماع و اطمینان از انسجام سیاست در موضوعات اجتماعی و اقتصادی است که بر اشتغال و بازار کار تأثیر می‌گذارد. در گفت‌وگوی اجتماعی سه‌جانبه، اغلب از سیستم مذاکره رسمی «پیمان‌های اجتماعی» یا توافق‌نامه‌های عمومی استفاده می‌شود، به‌طور معمول یک دستور کار گسترده چندموضوعه را پوشش می‌دهد که امکان معامله بین منافع مختلف شرکت‌کنندگان را فراهم می‌کند (Avdagic et al., 2005; Fajertag & Pochet, 2000). اشکال ترکیبی، مانند سه‌جانبه‌گرایی بعلاوه بازیگران جامعه مدنی در سال‌های اخیر در حال شکل‌گیری است (ILO, 2013: 12). گفت‌وگوی اجتماعی همچنین می‌تواند دوطرفه، یعنی بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان یا بین دولت و یکی از این دو طرف باشد. در صورتی که گفت‌وگوی اجتماعی به شکل دوجانبه و بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان به آن «چانه‌زنی دسته‌جمعی»^۲ می‌گویند.

مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار (برای مثال مقاوله‌نامه شماره ۱۵۰ درباره مدیریت کار)^۳ مقررات و رهنمودهای تفضیلی را درباره چگونگی اقدام دولت در تنظیم حوزه‌های که به‌طور خاص مرتبط با رابطه کار هستند (مانند آزادی اجتماعات)، همچنین چگونگی توسعه گفت‌وگوی اجتماعی در حوزه‌های مهم سیاستگذاری (مانند استخدام) را مقرر داشته است. شایان ذکر است که مقامات دولتی نه‌تنها در گفت‌وگوهای اجتماعی سه‌جانبه ذی‌نفع‌اند، بلکه مسئولیت چارچوب حقوقی، ساختارهای نهادی و سیاست‌های بازار کار را بر عهده دارند (ILO, 2013: 13).

گفت‌وگوی اجتماعی به فرایند جمعی و نه فرایند فردی اشاره دارد. سه‌سازوکار در این

1. Annex Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia).

2. Collective Bargaining

3. Labour Administration Convention, 1978 (No. 150)

زمینه به کار می رود: تبادل اطلاعات، مشاوره، مذاکره و حل اختلاف^۱. تبادل اطلاعات اساسی ترین فرایند گفت و گوی اجتماعی و شرط مهم برای گفت و گوی اجتماعی کارآمد است. مشاوره ابزاری است که از طریق آن شرکای اجتماعی افزون بر به اشتراک گذاشتن اطلاعات، در مورد موضوعات مطرح شده نیز گفت و گو می کنند.

سازمان بین المللی کار شرایط اساسی را که برای گفت و گوی اجتماعی مؤثر ضرورت دارد، مشخص کرده است (Ghellab, 2016; Rodgers, 2003). این پیش شرطها عبارتند:

۱. احترام به حق بنیادین آزادی اجتماعات و مذاکرات دسته جمعی کار (پایه های دموکراتیک)؛
 ۲. اراده سیاسی و تعهد به مشارکت در گفت و گوی اجتماعی از سوی کلیه طرفین؛
 ۳. سازمان های کارگری و کارفرمایی قوی و مستقل (مشروعیت شرکای اجتماعی)؛
 ۴. ظرفیت فنی، اطلاعات، شایستگی، و دسترسی به اطلاعات مربوطه؛ و
 ۵. حمایت های سازمانی و حقوقی مناسب برای تحقق استانداردهای لازم به منظور مشارکت و قواعد مداخله در فرایند مذاکرات (رسمی و غیررسمی).
- برخی از استانداردهای سازمان بین المللی به طور خاص مرتبط با گفت و گوی اجتماعی است، زیرا این استانداردها عناصر و اصول اساسی را مقرر می دارند که برای اجرایی کردن گفت و گوی اجتماعی ضرورت دارد:

۱. مقاله نامه آزادی اجتماعات و حمایت از حق بر سازماندهی (شماره ۸۷)؛^۲
 ۲. مقاله نامه مشاوره سه جانبه (استانداردهای بین المللی کار) (شماره ۱۴۴)؛^۳
 ۳. مقاله نامه مذاکره دسته جمعی کار (شماره ۱۵۴)؛^۴
 ۴. مقاله نامه نمایندگان کارگران (شماره ۱۳۵)؛^۵
 ۵. مقاله نامه نمایندگان کارگران (شماره ۱۳۵)؛^۶
 ۶. توصیه نامه همکاری در سطوح تعهد (شماره ۹۴) مصوب ۱۹۵۲.^۷
- با این حال در برابر گفت و گو اجتماعی کارآمد، چالش هایی نیز وجود دارد. از جنبه بازیگران، چالش ها عبارتند از: غلبه دولت در فرایند گفت و گوی اجتماعی یا مداخله ناروای دولت در فرایندهای داوطلبانه (مانند مذاکرات دسته جمعی)؛ محدودیت های حقوقی بر اعمال حق آزادی اجتماعات و حق بر مذاکرات دسته جمعی کار؛ تضعیف یا از هم گسیختگی افراطی شرکای

۱. کلیه اشکال گفت و گوی اجتماعی می تواند غیررسمی و موقت یا رسمی و نهادینه باشد. با این حال، در واقعیت گفت و گوی اجتماعی اغلب ترکیبی از این دو را شامل می شود (ILO, 2013).

2. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

3. Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

4. Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

5. Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

6. Workers' Representatives Convention, 1971 (No. 135)

7. Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 (No. 94)

اجتماعی (از جمله ازدیاد اتحادیه‌های رقیب)؛ عدم احترام به توافقات؛ فرهنگ روابط مدیریتی کار بر مبنای تقابل؛ پایگاه اجتماعی ضعف، که به‌طور خاص به تضعیف انعکاس نمایندگان گروه‌ها و علایق (برای مثال عدم حضور جوانان، زنان، کارگران مهاجر و خویش‌فرمایان، کارگران بخش غیررسمی اقتصاد و غیره) در ساختار اتحادیه منجر می‌شود که این خود بازار کار را با معایبی مواجه می‌کند. در این زمینه به‌طور خاص برخی گروه‌های کارگری (مانند کارگران پاره‌وقت، کارگران مستقل یا خویش‌فرما و کارگران خانگی) در اعمال حقوق جمعی خود با دشواری‌های روبه‌رو هستند.^۱

مشارکت کارگران از منظر آینده کار (تغییر نگاه سنتی به رابطه کار)

مفهوم «آینده کار»^۲ بیانگر فرصتی برای تکامل نیروی کار و محل انجام کار است. این تکامل در قالب دو نیروی قدرتمند شکل می‌گیرد: به‌کارگیری گسترده هوش مصنوعی در فرایند کار و توسعه نیروی کار هم در شکل خویش‌فرمایی و هم در قالب نظام کارگر و کارفرمایی. کارگران خویش‌فرما شامل دسته‌ای از کارگران از جمله پیمانکاران مستقل، اشخاص غیرکارگر، و کسانی است که به‌طور موقت برای کارفرماهای متعددی کار می‌کنند، بدون آنکه به‌طور دائمی متعهد به کارفرمای مشخصی باشند (Schwartz, et al., 2017).

آینده کار در نتیجه پیشرفت‌های تکنولوژیکی، تغییرات جمعیتی (از جمله مهاجرت و پناهندگی)، تغییرات زیست‌محیطی و تشدید جهانی شدن، گفت‌وگوی اجتماعی را متأثر می‌سازد. برای درک رابطه بین گفت‌وگوی اجتماعی و محرک‌های تغییر در دنیای کار که پیشتر اشاره شد، کار آینده از پنج بعد که سازمان بین‌المللی کار آنها را تعریف کرده است، ارزیابی می‌شود:

۱. ایجاد شغل؛

۲. کیفیت مشاغل؛

۳. نابرابری در مزد و درآمد؛

۴. گفت‌وگوی اجتماعی و روابط صنعتی (ILO, 2018: 4).

انقلاب چهارم صنعتی هم در سطح خرد و هم در سطح کلان گفت‌وگوی اجتماعی را با چالش مواجه می‌کند. در سطح کلان، چالش مربوط به چگونگی مدیریت تأثیر تغییرات تکنولوژیکی است تا اینکه از دوقطبی شدن کار در اقتصادهای صنعتی جلوگیری شود و در کشورهای در حال توسعه برنامه‌ریزی برای مدل رشد پایدار صورت گیرد. در بین تمام کشورها

۱. برای مطالعه تفصیلی در این خصوص رک: ILO, 2017.

2. The future of work

این دغدغه وجود دارد که درآمدهای حاصل از رشد در بعد اجتماعی به منصفانه‌ترین شیوه توزیع شود. ممکن است ضرورت داشته باشد که قراردادهای اجتماعی چندبعدی (نه مشابه پیمان‌های اجتماعی سنتی) بین دولت‌ها و شرکای اجتماعی مذاکره شود، با این هدف که شکاف بین مهارت و برابری را که ممکن است در نتیجه تغییرات تکنولوژیکی تشدید شود، پر کند (ILO, 2018: 5). در سطح «خرد»، یکی از چالش‌های مهم، سازماندهی، خدمات‌دهی و نمایندگی از سوی میلیون‌ها جمعیت انبوه کارگری است که تمایل دارند کار خود را به‌عنوان بخشی از گسترش اشکال غیراستاندارد کار به رسمیت بشناسند (Irani, 2015).

مقابله با این چالش‌ها بی‌تردید مستلزم سازش بین نهادهای گفت‌وگوی اجتماعی و شرکای اجتماعی است. بیان شده که سازمان‌های کارفرمایی ممکن است لازم باشد که به سمت خدمات محوری حرکت کرده و امکان عضویت برای انواع جدید مشاغل را فراهم سازند. اتحادیه‌های صنفی ممکن است مجبور باشند تغییرات سازمانی را انجام دهند و راهبردهای ابتکاری را برای گسترش اعضای خود به کار گیرند. همچنین سازمان‌های متولی گفت‌وگوی اجتماعی، در مواقع لازم، باید امکان مشورت با بازیگران جدید را فراهم کنند تا اینکه نتایج آن سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را منتفع سازد (IOE, 2017: 6).

سازمان همکاری و اقتصادی و توسعه^۱ بر نقش گفت‌وگوی اجتماعی به‌عنوان ابزار مهم سیاستگذاری تأکید می‌کند، زیرا به شکل مؤثر و کارآمدی به انطباق‌پذیری با چالش‌های مرتبط با آینده کار کمک می‌کند. گفت‌وگوی اجتماعی به تصحیح ناکارآمدی‌های بازار منجر می‌شود، هزینه تبادلات را کاهش می‌دهد، نابرابری اجتماعی را محدود می‌سازد، جو اجتماعی را بهبود می‌بخشد و به اصلاحات بهتر منجر می‌شود. این سازمان تأکید می‌کند که در آینده بازار کار، برای اینکه گفت‌وگوی اجتماعی کارآمد باقی بماند، هم باید منعطف باشد (برای اینکه به سرعت به شوک‌ها و چالش‌های جدید پاسخ دهد) و هم به شرکای اجتماعی بیشترین میزان خودمختاری و خودسازمانی را اعطا کند (OECD, 2017: 25).

آینده کار بی‌تردید فرصت‌ها و چالش‌هایی را ایجاد می‌کند. آینده کار باید به شکلی باشد که امنیت اقتصادی، برابری فرصت و عدالت اجتماعی را برای همه فراهم آورد. به‌عبارت دیگر باید بازار کار به‌صورتی شکل گیرد که بهترین منافع را برای کارفرمایان، کارگران و جامعه داشته باشد. مشارکت بازیگران، به بازی برد-برد منجر می‌شود، به این معنا که هم برای کارگران و هم جامعه و همچنین برای مشاغل مفید است. در نهایت مشارکت به کاهش نابرابری، کاهش میزان فقر و ایجاد محیط کار ایمن منجر می‌شود.

1. The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)

نتیجه گیری

ایجاد تعادل بین انعطاف پذیری بازار کار از یک سو و امنیت شغلی در نتیجه تغییرات سریع تکنولوژیکی بازار کار و تشدید جهانی شدن ضرورت دارد. در این زمینه مدل مشارکت کارگران در این تحقیق پیشنهاد شده است. سازمان بین المللی کار در اسناد و گزارش های خود در خصوص تحولات جدید بازار کار بر مشارکت کارگران تأکید داشته و آن را به عنوان یکی از راهکارهای جهانی شدن منصفانه و حل مسائل مربوط به آینده کار ارائه کرده است.

در نتیجه مشارکت کارگران، بیگانگی بین نیروی کار و سرمایه از بین می رود و امکان تغییرات در رابطه کار با توجه به ضروریات اقتصادی با مقاومت کمتری از سوی کارگران روبه رو می شود، زیرا در این وضعیت کارگران سرنوشت خود را از سرنوشت کارگاه جدا نمی دانند. همچنین قوانین کار را که اغلب بدون در نظر گرفتن واقعیت های کارگاه، تغییرات در شرایط کار را مقید به شرایط سخت گیرانه ای می کنند، منعطف می سازد. در مجموع، در نتیجه مشارکت کارگران، تصمیمات مرتبط با رابطه کار واقع بینانه تر می شود و مقبولیت بیشتری پیدا می کند.

سازمان بین المللی کار در برابر تغییرات سریع اقتصادی و تکنولوژیکی و در نتیجه تغییرات گسترده در بازار کار مفهوم جدید از کار تحت عنوان کار شایسته را ارائه کرده است. کار شایسته از دیدگاه سازمان بین المللی کار به معنای ایجاد فرصت های اشتغال، کار مولد، آزادی در انتخاب شغل، برابری در کار، امنیت شغلی و ایمنی کار و کرامت انسانی در کار است. بنابراین عناصر چهارگانه کار از دیدگاه این سازمان شامل اشتغال، حمایت اجتماعی، حقوق بنیادین کار و گفت و گوی اجتماعی است. در اسناد سازمان بین المللی کار بر مشارکت کارگران به عنوان یکی از حقوق بنیادین کارگران و یکی از راهکارهای جهانی سازی منصفانه تأکید شده است. سازمان بین المللی کار مشارکت کارگران را به عنوان راهکاری برای پاسخگویی به چالش های مرتبط با کار آینده ارائه کرده است؛ با این توضیح که تغییرات تکنولوژیکی، دیجیتالی شدن، تغییرات جمعیتی و رشد جهانی شدن بازار کار در آینده را متأثر می سازد. فقدان مشارکت کارگران سبب افزایش نابرابری، افزایش فقر و عدم امنیت اقتصادی می شود.

اگر در ابتدا، توجیه لزوم مشارکت کارگران بر این استدلال مبتنی بود که اصلاح نظام سرمایه داری و از بردن استثمار طبقه کارگران مستلزم مشارکت کارگران در اداره کارگاه است، اما در حال حاضر توجیه مشارکت کارگران بر انعطاف پذیری بیشتر رابطه کار در انطباق با تحولات سریع بازار کار، برای مثال ظهور فناوری های جدید، تشدید جهانی شدن، آزادی حرکت سرمایه، در سطح جهانی است.

مشارکت شرکای اجتماعی در طراحی و تصمیم گیری درباره سیاست ها و شکل دادن به دنیای کار و تعیین جهت های لازم به منظور سیاست گذاری ضروری است. در نتیجه مشارکت

بازیگران اجتماعی، آگاهی آنها افزایش می‌یابد و به شکل مؤثر و سریع‌تر واکنش نشان می‌دهد. سازمان بین‌المللی کار نیز در پاسخ به تحولات سریع بازار کار، گفت‌وگوی اجتماعی را همواره به عنوان یکی از راه‌حل‌های انطباق بازار با تحولات جدید اقتصادی پیشنهاد داده است و حتی در مواردی ورود بازیگران ثالث مانند جامعه مدنی در این گفت‌وگو را ترغیب می‌کند. از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، گفت‌وگوی اجتماعی از شرایط اساسی تحقق کار شایسته و جهانی شدن به شکل منصفانه و همچنین از حقوق بنیادین کار محسوب می‌شود. دولت‌ها نیز برای تحقق گفت‌وگوی اجتماعی کارآمد، باید محیطی را ایجاد کنند که کارفرمایان و کارگران بتوانند حق بر سازماندهی، مذاکرات دسته‌جمعی و مشارکت در گفت‌وگوی اجتماعی را اعمال کنند. بنابراین دولت‌ها نیز در شکل‌گیری مفهوم مشارکت نقش بسیار حیاتی دارند.

منابع

۱. فارسی

الف) کتاب‌ها

۱. خیرالهی، علی‌رضا (۱۳۹۵)، بررسی میزان تطابق وضعیت تشکلهای کارگری موجود با مقاله‌نامه‌های بنیادین سازمان بین‌المللی کار، انتشارات مؤسسه عالی تأمین اجتماعی.
۲. عراقی، عزت‌الله (۱۳۹۶)، حقوق کار، ج ۱، تهران: سمت.

ب) مقالات

۳. ابدی، سید رضا؛ زمانیان، زهرا (۱۳۹۶)، «منعطف سازی بازار کار و حوزه‌های تحول آن با تأکید بر ابعاد حقوقی»، فصلنامه تخصصی دین و قانون، ش ۱۵.
۴. اربابیان، شیرین؛ میرزایی، محمد (۱۳۹۰)، «اثر انعطاف‌پذیری نیروی کار بر رقابت‌پذیری صنایع با فناوری برتر در ایران»، ماهنامه کار و جامعه، ش ۱۳۹.
۵. بختیاری، صادق (۱۳۸۹)، «کار شایسته در بازار کار ایران»، نشریه راهبرد، دوره ۱۹، ش ۵۷.
۶. رستمی، ولی (۱۳۷۶)، «مشارکت کارگران در اداره کارگاه»، کار و جامعه، ش ۲۰.
۷. رضانی فرزانه، طاهره (۱۳۸۵)، «انعطاف‌پذیری بازار کار و امنیت شغلی»، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی، فرهنگی کار و جامعه، ش ۷۱ و ۷۲.

۲. انگلیسی

A) Books

1. Akkerman, A., Sluiter, R., Jansen, G. (2015), *Direct and indirect employee*

participation. The interplay between direct and indirect employee participation and institutional context, and its effect on establishment-level outcomes. Dublin, Ireland.

2. Allen, M. L. (2015), *Employee voice, equal opportunities and workplace outcomes: An analysis of UK workplaces.* Manchester, UK: Manchester Metropolitan University.
3. Bayat A. (2001), *Work Politics and Power: Workers' Selfmanagement and Control in a Global Context,* New York: Monthly Review Press.
4. Borjas, George J. (ed.), (2000), *Issues in the Economics of Immigration,* National Bureau of Economic Research Books, University of Chicago Press.
5. Geary, J.F., & K. Sisson. (1994), *Conceptualising Direct Participation in Organisational Change,* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
6. Irani, L (2015), *Justice for "data janitors,* available at: <http://www.publicbooks.org/nonfiction/justice-for-data-janitors>
7. Schwartz. J, et al (2017), *Forces of Change: The Future of Work,* Deloitte Insights.

B) Articles

8. Lynn M. , Jurse K., Mulej M. (2002), "Democracy Without Empowerment: The Grand Vision and Demise of Yugoslav Self-Management", *Management Decision*, Vol.40, No.8, pp.797-806
9. McGaughey, Ewan. (2015)," The Codetermination Bargains: The History of German Corporate and Labour Law", *Columbia Journal of European Law*, Vol. 23, No. 1.
10. Pereira, G. & Osburn, H. (2007), "Effects of participation in decision making on performance and employee attitudes: A quality circles meta-analysis", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 22, pp.145-153.
11. Solow, Robert M. (1997), "What is Labor Market Flexibility: What is it good for, Keynes lecture in Economics", *Proceedings of the British Academy*, 97.
12. Strauss, G. (2006), "Worker participation—some under-considered issues. Industrial Relations", *journal of economy and society*, Vol.45, pp.778-803
13. Uma M.H. (2015)," Employee Participation: A Tool of Motivation and High Productivity", *Pacific Business Review International*, Vol. 8, Issue 3.
14. Veeraselvam.M. (2014), "Study on workers' participation in management at private sector Company in Madurai", *Shanlax International Journal of Management*, Vol 2, No. 2.

C) Reports

15. Anker. R, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhad Mehran, and Joseph Ritter (2002), *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Geneva, And International Labour Office, Geneva.
16. Arrigo, G., and Casale, G. (2012), *Labor Administration and Inspection Program, Working Document Number A comparative overview of terms and notions on*

- employee participation*, International Labor Organization, Swizerlan, Geneva.
17. Atkinson, J. (1984), *flexibility, uncertainty and manpower Management*, IMS Report NO. 89, Institute of manpower's undies, Brighton.
 18. ILO (1998), *Impact of Flexible Labour Market Arrangements in the Machinery, Electrical and Electronic Industries*. Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Impact of Flexible Labour Market
 19. ILO (2008) *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, swizerlan, Geneva.
 20. ILO Director-Genera (2009), *Tackling the Global Job Crisis: Recovery through Decent Work Policies*: Report of the Director-General, 3, 14-15.
 21. International Organisation of Employers (IOE)(2017) *Understanding the future of work* , Geneva
 22. OECD (2017), *Employment Implications of green growth: Linking jobs, growth, and green policies*, OECD Report for the G7 Environment Ministers, Paris: French.
 23. Rodgers, G. (2007), *Labour Market Flexibility and Decent Work*. DESA Working Paper No. 47.
 24. U.N Gen. Assembly (2007), *Report on the World Social Situation 2007: The Employment Imperative*, 129, U.N. Doc. A/62/168.
 25. Vandenberg, Paul (2008), *Is Asia Adopting Flexicurity? - A Survey of Employment Policies in Six Countries*, Economic and Labour Market Papers, International labor office, Geneva.