

# مشارکت کارگران در:

تجدید ساختار، اداره امور،

سود و سهام بنگاههای اقتصادی

دکتر مهری ثقفی



در جوامع صنعتی، نظام روابط شغلی در دوره‌ای ایجاد شد که سازماندهی واحدهای اقتصادی از ثبات زیادی برخوردار بود، از این روست که این نظام نهادی شده است. آئین‌های مشخص برای احترام و جنبشهای کارگری تعیین شده است، حقوق و اختیارات کارفرما مشخص شده و برای حل مسایل کارگری مقرراتی تعیین گردیده است. در سالهای اخیر دریافته‌اند که نظام موجود در برابر پیشرفتهای تکنیک و مسایلی مانند انطباق<sup>۱</sup> و هم‌آهنگی با تغییرات تقاضای بازار و انعطاف‌پذیری واحدهای تولیدی و خدماتی، از پاسخگویی به آن ناتوان است.

امروزه کارفرمایان و سندیکا با مشکلات تازه‌ای روبرو هستند. کارفرمایان باید با کارگران درباره مسایلی مانند انعطاف‌پذیری (کارکنان - مزد - ساعات کار) و تنوع تولید توافق و همکاری کنند. ساختار قدیمی بنگاههای اقتصادی که برای تولید انبوه سازماندهی شده بود برای چنین همکاری‌هایی مناسب نیست. سندیکاها به نوبه خود نشان دادند که قادرند نفوذ خود را به کارگیرند و بدون در نظر گرفتن مقررات جاری، برای نجات بنگاهها از بحران و مشکلاتی که ادامه حیات آن را به خطر می‌افکند و جلوگیری از افزایش بیکاری، کارگران را بسیج کنند.

### مشارکت در تجدید ساختار بنگاههای اقتصادی

مشارکت کارگران و سندیکاهاى آنان در تصمیم‌گیریهایی که برای تغییر سازماندهی و محتوای کار انجام می‌گیرد، به چند دلیل

موفقیت آن را قطعی می‌سازد: نخست آنکه کارگران بهتر از هر کسی می‌توانند عقاید و خواستههای خود را در زمینه کار و سازماندهی بیان کنند. دوم آنکه آنان روشها و وسایل تولید را از نزدیک می‌شناسند و می‌توانند اطلاعات بسیار مفیدی روی تجهیزات و مؤثرترین روشها در اختیار قرار دهند. سوم آنکه این تغییرات تنها برای بهینه‌سازی شرایط کار و با دست‌یابی به بازده زیادتر نیست، هدف اساسی چیز دیگری است بدون انگیزش کارگران کارایی بهبود نخواهند یافت. در مطالعاتی که پیش از ایجاد تغییرات در

### ● در جوامع صنعتی، نظام روابط شغلی در دوره‌ای ایجاد شد که سازماندهی واحدهای اقتصادی از ثبات زیادی برخوردار بود، از این روست که این نظام نهادی شده است.

زمینه‌های مختلف انجام می‌گیرد مانند روشهای کار، بهبود کیفیت، بازده کار و غیره اگر کارگران شرکت مؤثر داشته باشند، تأثیر مطلوبی روی آماده‌سازی و بسیج آنان دارد. همچنین مشارکت کارکنان برای از میان برداشتن ترس مبهمی که آنان از تکنولوژی یا از روشهای نوین دارند، مؤثر است و موجب تسهیل در پذیرش تغییرات می‌شود.

تا سالهای اخیر، بیشتر سندیکاها مایل بودند که سازماندهی را به کارفرمایان واگذارند و فقط به مشخصه‌های معین شغل و مهارتهای لازم پردازند که اساس مذاکرات

آنان را برای تعیین مزد تشکیل می‌داد. وقایع اخیر نشان داد که با تحول سریع تکنولوژی بسیاری از مسایل که از نظر سندیکا مهم و اساسی بودند به‌شدت تحت تأثیر تصمیم‌هایی قرار گرفتند که پس از مطالعه کار و پستهای کار، اتخاذ شده بود، مانند: تعدد مشاغل، مهارتهای حرفه‌ای، آموزش حرفه‌ای، ارزشیابی شغل، پرداختها و ریتم کار.

آمارگیری که اخیراً در ۵ کشور عضو جامعه اروپایی انجام شده، نشان می‌دهد که مشارکت کارگران در فرآیند نوسازی، دست کم در زمینه پذیرش تکنیکهای نوین افزایش یافته است. مدیران و اعضاء سندیکاها با آن موافقتند. غالباً مشارکت کارگران در سطح کسب اطلاعات و یا مشورتهای ساده بوده است. در مواردی نیز مذاکرات واقعی انجام گرفته که منجر به انعقاد پیمان دسته‌جمعی شده و قدرت قانونی یافته است؛ و یا آنکه نمایندگان کارگران در تصمیم‌گیریها حق و تو داشته و تصمیمات در سطح بنگاهها می‌بایستی با موافقت طرفین گرفته شود.<sup>۲</sup>

نمونه‌ای از مذاکرات سه‌جانبه برای نوسازی که در آمارگیری به آن اشاره شده، مربوط به نوسازی صنایع کشتی‌سازی (ابنیه شناور) در سوئد است، که در محیطی با همکاری سه‌جانبه کارفرمایان، سندیکاها و نمایندگان مقامات محلی و حکومت مرکزی انجام گرفته است. موفقیت این همکاری به دلایل زیر بوده است: قدرت سندیکاها، توافق درباره اینکه ار بنگاه اقتصادی که دیگر سود ده نیست بهر قیمت دفاع نشود، فعالیتهای نوینی آغاز گردد که

قابل رقابت باشد، و نیز اهمیتی که قوانین سوئد در سالهای ۷۰ برای روابط شغلی قائل شده‌اند، همچنین سیاست صنعتی ملی سوئد که تسهیلاتی برای نوسازی در شاخه‌های مختلف یا در منطقه فراهم می‌سازد و بالاخره سیاست فعال دولت در زمینه اشتغال.

در سالهای اخیر کارفرمایان و سندیکاهای کشورهای اروپایی در سطح واحدهای اقتصادی، مذاکراتی در موارد زیر داشته‌اند که منجر به توافق شده است، جلوگیری از حذف شغل از راه برنامه‌ریزی اشتغال میان مدت و درازمدت منظور از این مذاکرات حفظ امنیت شغلی می‌باشد که از راه ایجاد تنوع در تولید و در برنامه‌های تولید کارخانه انجام می‌گیرد و نیز سازماندهی بازآموزی و تکمیل مهارت‌های لازم تا تنوع تولید را امکان‌پذیر سازد.

تجدید ساختار به صورت‌های مختلفی انجام می‌گیرد، می‌توان به چند نمونه از آن اشاره کرد.

### مذاکرات امتیازگیری (واگذاری)<sup>۳</sup> و مذاکرات بده و بستان<sup>۴</sup>

در اینجا اصطلاح بده و بستان به معنای وسیع آن برای نشان دادن همه راهبردهایی است که برای نجات یا حفظ و یا تجدید سلامت واحد اقتصادی از راه مذاکره برای انعقاد پیمان دسته‌جمعی انجام می‌گیرد. در این مذاکرات مسائلی مطرح می‌شود مانند: کاهش موقت یا دائمی مزد با دیگر دریافتهای کارگران و یا تعدیل بعضی مقررات کار که به نظر زیان‌بخش می‌آید،

به‌ویژه در بخشهایی که با مشکل روبرو هستند. این نوع مذاکرات در ایالات متحده بسیار رایج است به‌ویژه در صنایعی که بخش اعظم کارگانش عضو سندیکا هستند. در اروپا نیز رایج است.

کارفرمایان و کارکنان یا سندیکاهای توافق می‌کنند که از راه واگذاری بعضی امتیازها، منابع مالی لازم را برای سرمایه‌گذاری به منظور تجدید حیات کارگاه یا حتی شاخه صنعت فراهم سازند.

### ● در مطالعاتی که پیش از ایجاد تغییرات در زمینه‌های مختلف انجام می‌گیرد مانند روشهای کار، بهبود کیفیت، بازده کار و غیره. اگر کارگران شرکت مؤثر داشته باشند، تأثیر مطلوبی در آماده‌سازی و بسیج آنان دارد.

در سالهای اخیر، مذاکرات دسته‌جمعی در ایالات متحده هم از نظر ساختار و هم از نظر محتوا، تغییرات چشم‌گیری داشته است. واقعیت‌های زیر از جمله دلایل آن است: نخست رقابت کالاهای تولید شده در آسیا و اروپای غربی صنایع آمریکا را سخت زیر فشار قرار داده است، دوم قانون‌زدایی یا تعدیل قوانین در تعدادی از صنایع کلیدی

مانند حمل و نقل هوایی و زمینی، ارتباطات و صنایع ساختمانی اثرات عمیقی روی نحوه بهره‌برداری بنگاهها و روی نظام روابط شغلی گذارده است. سوم آنکه، موج قوی پیشرفتهای تکنیک روی بسیاری از شرکتهای آمریکایی صنایع ماشینی و خدمات اثرات تکان‌دهنده‌ای داشته است. چهارم آنکه مذاکرات دسته‌جمعی در چندین شرکت آمریکایی از روشهای ژاپنی در زمینه رابطه بین مدیریت و کارکنان تأثیر پذیرفته است.

در بسیاری از بنگاههای اقتصادی ایالات متحده سازماندهی کار در حال تغییر است. نظامهای نو و طبقه‌بندی نوین مزد و شغل جانشین نظامهای کهنه می‌شوند. در بسیاری از شرکتهای بزرگ ساختار جدیدی از مذاکرات و شکل‌های نوینی از مشارکت کارگران به چشم می‌خورد. در زمینه امنیت شغلی دگرگونی و نوآوریهای مهمی مشاهده می‌شود. در عوض غالباً در زمینه اقتصادی بخشی از حقوق کارکنان واگذار می‌شود یا اینکه سندیکاهای کارکنان تجدید سازماندهی را می‌پذیرند. با گسترش شبکه ارتباط بین مدیریت و کارکنان، موجی از اطلاعات مربوط به اداره امور در دسترس کارکنان یا سندیکاهای آنان قرار می‌گیرد و یا کارکنان و سندیکاهای در تصمیم‌گیریها مشارکت می‌کنند. در بعضی از واحدها سندیکاهای برای سهم کردن کارکنان در سهام فعالیت می‌کنند و یا حتی برای خرید کل سهام شرکت به نبرد می‌پردازند.

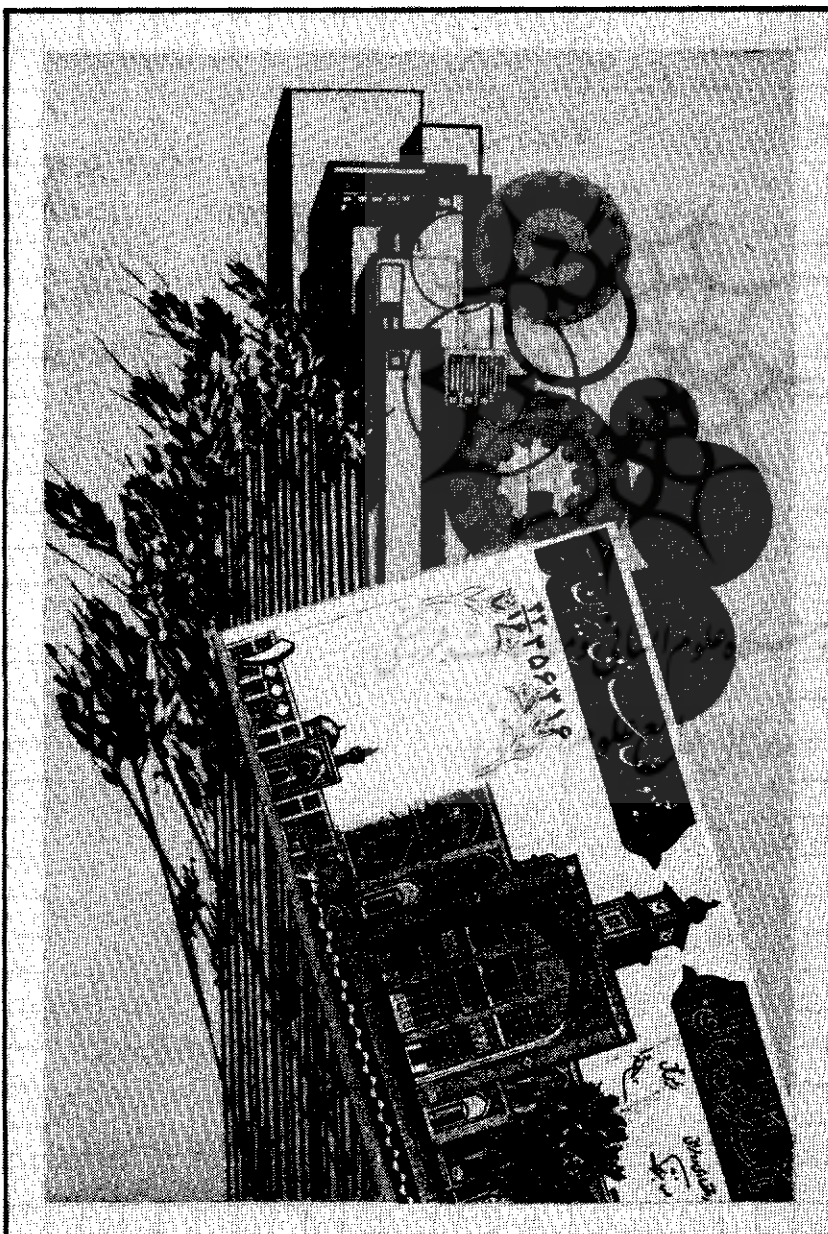
بسیاری از سندیکاهای امتیازهایی در زمینه مزد به کارفرمایان واگذار کرده‌اند و

● آمارگیری که اخیراً در ۵ کشور عضو جامعه اروپایی انجام شده، نشان می‌دهد که مشارکت کارگران در فرآیند نو سازی، دست کم در زمینه پذیرش تکنیکهای نوین، افزایش یافته است و مدیران و اعضاء سندیکاها نیز با آن موافقت می‌کنند.

بعضیها بجای آن مزایایی در زمینه امنیت شغلی به دست آورده‌اند. سندیکاهای اتومبیل در برابر این «تهدیدها» به هنگام مذاکرات «امنیت شغلی» اعضاء خود را عنوان کردند. مثلاً کارفرمایان موافقت کردند در طول مدت اعتبار پیمان دسته‌جمعی از تعطیلی کارخانه‌ها خودداری کنند یا دسته دیگری از کارفرمایان از اخراج کارگران در طول اعتبار پیمان صرف‌نظر کردند و یا برنامه‌های وسیعی در زمینه آموزش کارکنان به هزینه شرکتها در پیمان گنجانیده شد تا به کارگران امکان دهد با کسب مهارت‌های نوین به کار خود در دستگاه ادامه دهند یا آنکه تجدید مهارت و بازآموزی به آنان امکان یافتن شغلی را در جای دیگر بدهد.<sup>۵</sup>

#### مبادله اطلاعات

مطالعه و بررسیهایی که در سال ۱۹۸۴ درباره بعضی از شرکتها به عمل آمده نشان می‌دهد، تلاشهایی که شرکتها به هنگام مذاکرات دسته‌جمعی برای کسب امتیاز و مزایا از سندیکاها و کارگران به عمل آورده‌اند، موجب شده که به ازاء آن توافقهایی نیز درباره مبادله اطلاعات بین شرکتها و کارگران و سندیکاها به عمل آید. معمولاً این اطلاعات مربوط به تولید، هزینه بهره‌برداری، هزینه نیروی کار، تحولات تکنیکی، و اطلاعات مالی (درباره برنامه‌های سرمایه‌گذاری دراز مدت، تحصیل سهام و اوراق بهادار، ...) می‌باشد. بعضی از شرکتها از دادن اطلاعات مالی خودداری کرده و آنرا محرمانه می‌دانسته‌اند.<sup>۶</sup>



معمولاً اطلاعات زیادی از امور مالی و اداری بنگاههای اقتصادی در دسترس سندیکاها گذارده می‌شود، خواه سندیکا در هیأت مدیره کرسی داشته باشد یا نه. به‌عنوان نمونه از شرکت جنرال موتورز نام می‌بریم که در سالهای ۱۹۴۶ و ۱۹۵۷ سندیکاها این بنگاه بزرگ اقتصادی، بسیار کوشیدند تا در جریان امور مالی آن قرار گیرند و بنگاه «دفترهای خود را بگشاید» و این امر ممکن نشد، زیرا سندیکاها هیچ‌گونه حقی برای کسب این نوع اطلاعات نداشتند. طی مذاکرات بده و بستان سالهای اخیر، بسیاری از سندیکاها موفق شدند در خط دفاعی بنگاهها در جبهه اطلاعات رخنه کنند. هنگام مذاکرات دسته‌جمعی سندیکاها با در دست داشتن اطلاعات لازم در زمینه امور مالی و سرمایه‌گذاریهای آینده و یا تعلیق فلان یا بهمان کارخانه بهتر می‌توانند درباره واگذاری امتیازهای اقتصادی به آنان، مذاکره و تصمیم‌گیری کنند.

تحولات اقتصادی و تکنیکی اثراتی روی نظرات و رفتار کارفرمایان و سازمانهای کارگران درباره شکل‌های مختلف همکاری بین سندیکاها و کارفرمایان در محل کار داشته است. بسیاری از شرکتها از جمله صنایع ذوب فلز، اتومبیل، ارتباطات و دیگر شاخه‌های صنعت به‌منظور مقابله با رقابتهای شدید بین‌المللی و کاستن از هزینه‌ها و بهبود کیفیت فرآورده‌ها و خدمات در پذیرش برنامه‌های مشارکت کارگران پیشگام شدند. در ایالات متحده که دولت در تجدید

ساختار روابط بین کارفرما و کارگر مداخله نمی‌کند، همکاران اجتماعی کوشیده‌اند که به نحو احسن این خلاء حمایتی را پر کنند، و بدین ترتیب شبکه‌ای از ضوابط و تدبیرهای نوین را به‌وجود آورده‌اند.

## ● دولت استرالیا در زمینه گسترش مشارکت و دموکراسی در محل کار، کمتر به وضع قوانین پرداخته است، دولت فدرال ترجیح داده مشوق کارفرمایان و سندیکاها باشد تا آنها را وطلبانه به آن پردازند.

### شرکت در هیأت مدیره

در مذاکرات دسته‌جمعی، کارکنان و سندیکاهاشان غالباً کرسیهایی در هیأت مدیره یا در ارکانهایی که تصمیمات اقتصادی می‌گیرند، به‌دست آورده‌اند. در مورد شرکت نمایندگان کارگران یا سندیکاها در هیأت مدیره شرکتها قانون ایالات متحده ساکت است. در کشورهای اروپای غربی، قوانین این مشارکت را تضمین کرده‌اند. در ایالات متحده گاهی تحت فشار سندیکا و گاهی با خرید بخشی از سهام بنگاهها، این حق برای کارکنان یا سندیکاها آنها به‌دست آمده است.

### مشارکت کارگران در استرالیا

موضوع مشارکت کارگران در تصمیم‌گیریهای واحدهای اقتصادی، در سالهای ۷۰ در استرالیا مطرح شد. از آن پس این امر بیشتر در سطح کارگاهها و مؤسسات به اجرا گذارده شد و نیز به ابتکار کارفرمایان در زمینه بهره‌وری و افزایش مهارت، بر اساس مزایایی که مشارکت کارگران در تصمیم‌گیریهای مربوط به کار برای آنان در بر دارد، اقدامهایی صورت گرفت.

در دهه هشتاد به سبب شرایط مساعدی که پشتیبانی دولت فراهم کرده بود، نظام مشارکت کارگران گسترش یافت. در موافقت‌نامه سال ۱۹۸۳ در باب مزد و قیمتها، بین شورای سندیکاها استرالیا و حزب کارگر (که آن زمان قدرت را در دست داشت)، منعقد شده بود، اعلام شد که بایستی درباره مسایل اقتصادی، اجتماعی و حرفه‌ای بین طرفین روابط حرفه‌ای «مشورت و همکاری دائمی» برقرار باشد، و این مشورت باید در سطح شاخه صنعت، و بنگاه اقتصادی و در محل کار باشد.

همچنین دولت کارگری قانون ۱۹۸۴ را درباره «اصلاحات بخش دولتی» وضع کرد و این بخش را موظف ساخت در موارد زیر برنامه‌های عملیاتی تنظیم نماید: ایجاد دموکراسی در محل کار و نیز ایجاد نهادهای سه‌جانبه مانند:

شورای مشورتی برنامه‌ریزی اقتصادی که به رهبران سندیکاها و نمایندگان کارفرمایان امکان می‌دهد درباره سیاستهای اقتصادی، اجتماعی و شغلی، دولت به مذاکره پردازند.

از سال ۱۹۸۵ به بعد، شورای مشترک سندیکاها و کارفرمایان، درباره گسترش مشورت و مشارکت کارگران برای بهبود بهره‌وری، تقسیم و توزیع اطلاعات، اعلامیه‌های متعددی انتشار دادند. علاوه بر این، تصمیمهایی در سطح ملی گرفته شد که در همه آنها روی نقش همکاری و مشارکت تأکید شده است.

در واحدهای اقتصادی استرالیا، مشارکت و دموکراسی به شکلهای مختلف به اجرا گذارده می‌شود. در مؤسسات اقتصادی نوآوری‌هایی به عمل آمده است، مانند: تشکیل گروههای کار نیمه خودمختار و تعریف مجدد از بعضی از شغلها که به کارگران امکان داد مهارتها و کارآیی خود را توسعه دهند و به گردش کار تولید بهتر مسلط شوند، نمونه‌هایی از خودگردانی<sup>۷</sup> در استرالیا وجود دارد. این نوع مشارکت مستقیم بیشتر در مؤسسات کوچک تمرکز یافته که خودمختاری کارگران در آنها اصولاً بیشتر است.

حال سالهای آغازین دهه ۹۰ نه تنها تفاهم کاملی درباره اهمیت مشورت و دادن اطلاعات وجود دارد، بلکه آمادگی زیادی در طرفین روابط شغلی برای به اجرا گذاردن آن به وجود آمده است. دولت استرالیا در زمینه گسترش مشارکت و دموکراسی در محل کار، کمتر به وضع قوانین پرداخته است، دولت فدرال ترجیح داده مشوق کارفرمایان و سندیکاها باشد تا آنها داوطلبانه به آن بپردازند.<sup>۸</sup>

### مشارکت کارگران در فرانسه

طی چندین دهه نهادهای دوجانبه داخلی مؤسسات، خواه طبق الزام قانونی و خواه داوطلبانه اموراجتماعی فرهنگی و ایمنی و بهداشت محل کار را به عهده دارند و نمایندگان کارگران و یا سندیکاها تقریباً از نظر مالی مستقلاً این امور را اداره می‌کنند؛ و نیز برنامه‌های آموزش حرفه‌ای تا حدی با مشورت با این دسته از نهادها به اجرا گذارده می‌شود.

قانون ۴ اوت ۱۹۸۲ مربوط به آزادی کارگران در کارگاه، حق اظهارنظر انفرادی و جمعی کارگران درباره شرایط کار و سازماندهی کار، به رسمیت می‌شناسد. قانون ۱۳ نوامبر ۱۹۸۳ مربوط به مذاکرات دسته‌جمعی و حل و فصل اختلافات جمعی کار مقرر می‌کند در مواردی که در کارگاه نماینده سندیکا تعیین شده است (در کارگاههایی که حداقل ۵۰ کارگر دارند) کارفرما موظف است هر ساله، با سندیکای حائز اکثریت کارگاه درباره مزد کارکنان مدت و سازماندهی مدت کار مذاکره نماید.<sup>۹</sup> کارفرما موظف است در موارد زیر با کمیته کارگاه مشورت نماید: طرحهای مربوط به به‌کارگیری تکنیکهای نوین، برنامه‌های آموزش فنی، تغییر سازماندهی کار و طرحهای اخراج مربوط به به‌کارگیری تکنیکهای نوین، برنامه‌های آموزش فنی، تغییر سازماندهی کار و طرحهای اخراج جمعی. کمیته کارگاه که نهادی دوجانبه است، در سال ۱۹۴۵ در واحدهای اقتصادی ایجاد شده است.

مشارکت مستقیم: در کنار مشارکت نهادهای قانونی کارگاهها، قانونگذار مشارکت مستقیم را نیز مقرر می‌دارد. قانون ۴ اوت ۱۹۸۲ که در ۱۳ ژانویه ۱۹۸۶ تغییراتی در آن به عمل آمد، برای کارگران حق اظهارنظر درباره محتوای کار، شرایط کار و سازماندهی کارشان را قائل شده است. طبق این قانون کارکنان نظر خود را مستقیماً ابراز می‌کنند، اظهارنظر باید جمعی باشد.<sup>۹</sup> □

### زیرنویسها

1. adaptation
2. L.I.R. 1992/2 P. 159
3. concession
4. donnant donnant
5. L.I.R - 1988/5 PP. 646 - 649
6. L.I.R- 1988/5 P. 660
7. autagestion
8. L.I.R- 1992/2 P. 245
9. L.I.R 1988/2 P.251