

# نظام روابط کار در عرصه‌ی بین‌المللی

تألیف: دکتر شمس‌السادات زاهدی

استاد دانشگاه علامه طباطبائی

## چکیده

نظام روابط کار در جهان از گونه‌گونی بسیاری برخوردار است. یافته‌هایی که از مطالعات تطبیقی نظام‌های روابط کار به دست آمده‌اند حکایت از این می‌کنند که در کشورهای مختلف میزان نفوذ دولت‌ها و سازمان‌ها و دیگر عوامل در نظام روابط کار به طور یکسان عمل نمی‌کنند، از آن جا که اقتصاد، سیاست، فرهنگ، قوانین و مقررات ... کشورها با یک‌دیگر متفاوت است به همین علت در نظام‌های روابط کار کشورها تفاوت‌های اساسی مشاهده می‌گردد. شرکت‌های بزرگ جهانی نیز که در آن‌ها علاقه‌ی بسیار برای فعالیت کردن در کشورهای گوناگون وجود دارد ضروری است که آگاهی‌های لازم و کافی از تفاوت‌ها به دست آورند و با توجه به ویژگی‌های محیطی کشور میزبان اقدام به تنظیم سیاست‌های خود در زمینه‌ی روابط کار نمایند.

## مقدمه:

یکی از بحث‌های دشوار برای مدیران سازمان‌های فراملیتی، نظام روابط کار است. نظام روابط کار هر نوع رابطه بین کارگران و سازمان‌های کارگری، کارفرمایان و سازمان‌های کارفرمایی و دولت‌ها را در برمی‌گیرد (۱)، در این نظام هر نوع رابطه بین طرفین کار از جنبه‌های گوناگون مانند: محتوای شغل، قوانین و مقررات کار، شرایط کار، تسهیلات رفاهی، نظام جبران خدمات، نظام حل اختلاف، اعتصاب، مذاکره و عقد پیمان‌های جمعی، مشارکت در مدیریت، تشکل‌های کار، نحوه‌ی اخراج، بیمه و بازنشستگی مشخص می‌گردد.

نظام روابط کار، نمایان‌گر وضعیت جامعه‌ای است که آن را در بر گرفته است، زیرا جنبه‌های گوناگون یک جامعه به خوبی در نظام روابط کار بازتاب می‌یابد. تنوع نظام‌های روابط کار در کشورهای جهان، امکان اتخاذ استراتژی هم‌آهنگ در این زمینه را بسیار محدود می‌کند. در اغلب موارد سیاست‌ها و راهبردهایی که در یک کشور موفق و نتیجه‌بخش است ممکن است در کشورهای دیگر چندان کاربردی نیابد.

عملکرد سازمان‌های فراملیتی تحت تأثیر نظام‌های روابط کار در کشورهای میزبان قرار می‌گیرد و از قوانین و مقررات مرتبط با مسائل کار و کارگری تأثیر می‌پذیرد. به عنوان مثال برخی از سازمان‌های فراملیتی بعضی از اجزای محصولات خود را در کشور خاصی تولید می‌کنند، چنان‌چه تولید یکی از اجزا در یکی از کشورهای میزبان بنا به عللی مانند اعتصاب کارگران دچار وقفه شود، در روند تولید محصولات در سایر کشورها نیز اختلال پدید می‌آید (۲). از این رو است که توجه به ساختار روابط کار، کارگر و کارفرما برای سازمان فراملیتی جنبه‌ی حیاتی می‌یابد. البته در این گونه موارد می‌توان تمهیداتی مانند تامین منابع از بیش از یک کشور و یا موازی عمل کردن دو شعبه در دو کشور به طور هم‌زمان اتخاذ کرد تا روند تولید و استمرار فعالیت سازمان دچار وقفه نگردد و در عین حال امکان صرفه‌جویی از

طریق یک پارچه‌سازی و عقلایی کردن تولید نیز محدود نشود. البته چنین تمهیداتی اثرات منفی خاص خود را خواهند داشت و از همین نظر است که سازمان‌های فراملیتی در مورد روابط کار با دوگانگی و تناقض مواجه می‌شوند. تناقض مهم سازمان‌های فراملیتی در مورد روابط کار این است که چنانچه اختیار مدیریت امور روابط کار را به شعبه‌های خود در کشورهای میزبان تفویض کنند از بهینه کردن عملیات و صرفه جویی‌های ناشی از یک پارچه‌سازی تولید محروم می‌شوند و اگر به شیوه‌ی متمرکز عمل نمایند امکان درک ویژگی‌های فرهنگی کشورهای میزبان را از دست خواهند داد و به این ترتیب احتمال بروز اختلافات و تعارضات کاری افزایش می‌یابد (۳).

### ضرورت آشنایی با نظام‌های گوناگون روابط کار:

آشنایی با تفاوت‌های موجود در کشورهای گوناگون و یافتن زمینه‌ای برای شناسایی به‌تر و عمیق‌تر نهادها و شیوه‌های کاری در کشورمان ایران، از جمله دلایل اساسی است که بررسی نظام‌های روابط کار در سایر کشورها را ضروری می‌نماید. در مورد مدیران سازمان‌های فراملیتی، اهمیت بررسی‌های تطبیقی دوچندان می‌شود. زیرا به کمک این مطالعات می‌توانند تأثیر عوامل محیطی مانند عوامل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، تکنولوژی، و سایر عوامل را بر شکل بخشی به نظام روابط کار تشخیص دهند و از راه‌هایی که کشورهای دیگر برای حل مشکلات خود برگزیده‌اند، آگاهی یابند. اصولاً به کمک مطالعات تطبیقی می‌توان دریافت که نهادها، مؤسسات، سنت‌ها، روش‌ها و رویه‌ها، جهان شمول نیستند و به اعتبار زمان و مکان تغییر می‌کنند. لازمه‌ی شناسایی این تغییرات، بسط قلمرو بررسی فراتر از یک کشور خاص است. در این مسیر لازم است که ساختارهای رسمی و قانونی و همچنین فرآیندهای رفتاری و عملکردی در کشورهای گوناگون مورد بررسی دقیق قرار گیرد تا

زمینه‌ی مناسب‌تری برای ساختن یک تئوری به دست آید. البته به قول اشتراوس در بررسی نظام روابط کار نباید به دنبال یک تئوری تطبیقی کامل بود، بل که به‌تر است با بررسی تفاوت‌های موجود در نظام‌های روابط کار، به تشابهات رسید و قوانینی را شناسایی کرد که این تفاوت‌ها را تشریح می‌کنند (۴).

### مطالعات مربوط به روابط کار

با بررسی تطبیقی نظام‌های روابط کار، مدیران سازمان‌های فراملیتی این فرصت را پیدا می‌کنند که علل تفاوت‌های موجود در کشورهای جهان را به شیوه‌ی راهبردی مورد بررسی قرار دهند. در این زمینه مطالعات قابل توجهی صورت گرفته است که در این جا به طور کوتاه به آنان اشاره می‌شود. محققان در بررسی نظام‌های روابط کار از مدل‌های متفاوتی استفاده کرده‌اند. به طور مثال برخی به بررسی استراتژی‌ها و سبک‌های مدیریت در نظام روابط کار توجه کرده‌اند تا فرآیند روابط کار را ارزیابی کنند (۵). عده‌ای به مراحل توسعه‌ی کشورها و گروهی نیز به سیر تطور روابط کار در کشورهای مورد مقایسه توجه نموده‌اند. در جدول (۱) خلاصه‌ای از مطالعات مربوط به نظام‌های روابط کار ارائه شده است (۶).

مبنای مقایسه	سال	نویسنده
بازی‌گران، بستر محیطی، ایدئولوژی‌ها و قوانین به‌عنوان مبنای تشکیل دهنده‌ی نظام‌های روابط کار (نگرش سیستمی)	۱۹۵۸	دانلپ (Dunlop)
الگوهای مذاکره (نگرش جامعه‌شناختی)	۱۹۷۸	کوردوا (Cordova)
توسعه‌ی اقتصادی کشورها (نگرش تاریخی، اقتصادی)	۱۹۸۲	اولسون (Olson)
توسعه‌ی سرمایه‌داری (نگرش اقتصادی)	۱۹۸۳	لیتر (Litler)
مقایسه‌ی یک صنعت خاص	۱۹۸۴	کارش و همکاران (Karsh et al)
انتخاب‌های استراتژیک بازی‌گران (نگرش جامعه‌شناختی)	۱۹۸۴	کوچان و همکاران (Kochan et al)
عوامل تاریخی و فرهنگی	۱۹۸۵	بین (Bean)
سبک‌ها و استراتژی‌های مدیریتی (نگرش جامعه‌شناختی)	۱۹۸۶	پول (Poole)
فرآیندهای حل تعارض	۱۹۸۷	بلین و همکاران (Blain et al)
فرآیندهای حل تعارض	۱۹۸۷	هانامی و بلانپین (Hanami & Blanpain)
نماینده‌ی کارگران در هیأت مدیره - تصمیم‌گیری مشترک	۱۹۸۷	شرگل (Schregle)
نحوه‌ی توزیع قدرت در کشور (نگرش جامعه‌شناختی)	۱۹۸۸	تولینگز (Teulings)
دموکراسی صنعتی	۱۹۸۹	باتزمن (Botsman)
نماینده‌ی کارکنان در هیأت مدیره	۱۹۸۹	کاسالو (Kassalow)
عوامل ساختاری، سیاسی و قانونی (نگرش علوم سیاسی)	۱۹۸۹	بروس (Bruce)
چرخه‌ی حیات سازمانی	۱۹۹۱	میلیمان و همکاران (Milliman et al)
ریشه‌های تاریخی روابط کار (نگرش مردم‌شناختی)	۱۹۹۱	دالینگ و شولر (Dowling & Schuler)

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۱) می‌توان نتیجه گرفت که در بررسی‌های تطبیقی روابط کار، لازم است که به طرفین کار، دولت و اثرات عوامل محیطی توجه شود (لازم به تذکر است که مطالعات مربوط به نظام‌های روابط کار، فراوانند و از ۱۹۹۱ به بعد نیز تعداد زیادی پژوهش و بررسی در این زمینه انجام شده است و جدول ارایه شده صرفاً به برخی از مطالعات اشاره دارد).

برای شناسایی روابط کار در سطح بین‌المللی لازم است که عوامل مؤثر بر کارفرمایان، کارگران و سازمان‌های وابسته به آن‌ها و دولت‌ها را مورد شناسایی قرار داد. کوچان و همکارانش برای این منظور ماتریسی را تنظیم کرده‌اند (نک، جدول شماره ۲) که در آن به عوامل مؤثر بر تصمیم‌های مدیریتی در نظام روابط کار اشاره شده و آگاهی از آن برای مدیران فراملیتی مفید است (۷).

سطح تصمیم	کارفرما	کارکنان	دولت
۱. کلان	نقش مدیریت منابع انسانی، اثرات تکنولوژی، نحوه‌ی تعامل با اتحادیه‌ها	فعالیت سیاسی، دموکراسی صنعتی، سیاست اقتصادی	سیاست‌های کلان اجتماعی
۲. صنعت	سیاست‌های پرسنلی و استراتژی‌های مذاکره	مذاکرات جمعی	قوانین کار، مشارکت مستقیم در حل و فصل دعوی و اختلافات
۳. مؤسسه	قراردادی / بوروکراتیک	مشارکت کارگران در طراحی سازمان کار	قانون‌مند کردن حقوق کارگران

در ماتریس روابط کار ستون‌ها نمایان‌گر افراد یا گروه‌هایی هستند که بر تصمیم‌های مدیریتی تأثیر می‌گذارند و ردیف‌ها نشان‌دهنده‌ی سطحی هستند که در آن‌ها، تصمیم‌های مربوط به روابط کار اتخاذ می‌گردد. به طور کلی در بررسی‌های مقایسه‌ای روابط کار، لازم است که به قدرت سازمان‌های کارگری، میزان دخالت دولت در روابط کار، نوع دموکراسی صنعتی و میزان گسترش مذاکرات جمعی در کشورها توجه شود. هنگامی که مدیران سازمان‌های فراملیتی به کشوری جدید فرستاده می‌شوند، توصیه می‌شود که در مورد میزان نفوذ اتحادیه‌ها، میزان نفوذ دولت، چه‌گونه‌گی نظام مشارکت در مدیریت، نگرش موجود نسبت به مذاکرات و عقد پیمان‌های جمعی پرسش‌هایی را مطرح نمایند و به دنبال یافتن پاسخ آن پرسش‌ها برآیند. در جدول (۳) عوامل مقایسه‌ی نظام‌های روابط کار در سطح بین‌المللی درج شده‌اند (۸).

عوامل مقایسه / سطح تصمیم	قدرت اتحادیه‌ها	دخالت دولت	نوع دموکراسی صنعتی	مذاکرات جمعی
کلان	اتحادیه‌های قوی ملی	سیاست پولی	تصمیم‌گیری مشترک	قانون ملی
صنعت	اتحادیه‌های قوی صنعتی	سیاست مزد	شوراهای کار	تسوافق‌های صنعتی / منطقه‌ای
موسسه	اتحادیه‌های قوی کارگاهی یا محلی	حکیمیت و / یا میانجی‌گری	مشارکت در سطح کارخانه	مذاکره در سطح مؤسسه

جدول (۳) مقایسه روابط کار در سطح بین‌المللی

### سازمان‌های فراملیتی و اتحادیه‌های کارگری

سازمان‌های کارگری می‌توانند به شیوه‌های گوناگون بر سازمان‌های فراملیتی تأثیر

گذارند. اعمال نفوذ بر سطح دستمزدها، اثرگذاری بر سطح اشتغال، جلوگیری از اخراج کارکنان مازاد، ترغیب کارکنان به اعتصاب، ممانعت از یک پارچه سازی فعالیت ها و ادغام در سازمان های جهانی، از جمله ی سیاست هایی هستند که سازمان های کارگری اتخاذ می کنند. اتحادیه های کارگری، حضور سازمان های فراملیتی در کشورهای خود را تهدیدی برای قدرت خویش می دانند و از گسترش قلمرو فعالیت های سازمان های مزبور در کشور متبوع احساس نگرانی می کنند. در واقع، سازمان های فراملیتی به دلیل برخورداری از امکانات مالی فراوان بیش از سازمان های محلی و بومی در برابر تهدیدهای اتحادیه های کارگری و اعتصاب ها مقاومت می کنند و به این ترتیب اتحادیه ها در مذاکره با آنان نمی توانند از قدرت زیادی برخوردار باشند. از سوی دیگر آن دسته از سازمان های فراملیتی که امکان انتقال فعالیت های خود را به سایر کشورها داشته باشند و یا بتوانند منابع مورد نیازشان را از راه های دیگری تأمین کنند، می توانند سازمان های کارگری را تهدید به تعطیلی و یا امتناع از سرمایه گذاری های جدید و خودداری از به کارگیری شیوه های نوین تولید و عملیات کنند. مجموعه ی این شرایط باعث می شوند که سازمان های کارگری در کشور میزبان در مقام و موقعیتی ضعیف تر قرار بگیرند (۹). برای مواجهه با این قبیل اقدام ها و به منظور مقابله با همواردطلبی های سازمان های فراملیتی، سازمان های کارگری اقدام به تشکیل دبیرخانه ی بین المللی اتحادیه های کارگری کرده اند (ITS)<sup>۱</sup> و کوشیده اند تا از طریق این سازمان، بین اتحادیه های کارگری در کشورهای مختلف پیوند و رابطه برقرار کنند.

به طور کلی، هدف از ایجاد شبکه های بین المللی اتحادیه ای، متشکل کردن کارگران در سطح جهان است. البته دبیرخانه ی بین المللی اتحادیه های کارگری نیز همانند سازمان های فراملیتی مواجه با موانعی مانند تفاوت های فراوان در قوانین کار و مقررات گمرکی متنوع در کشورهای گوناگون است و به همین علت اغلب نمی تواند پشتیبانی و حمایت اتحادیه های محلی را به دست آورد.



## موازن بین‌المللی روابط کار

در ۱۹۱۹ سازمان بین‌المللی کار (ILO)<sup>۱</sup> به منظور وضع استانداردهای شرایط کار شامل مزد، کار کودکان، محدودیت‌های مذاکرات جمعی و ... تأسیس شد. از آن زمان تاکنون موسسه‌ها و انجمن‌های دیگری نیز برای تحقق این هدف‌ها شکل گرفته‌اند. از جمله، کنفدراسیون جهانی کار (WCL)<sup>۲</sup>، فدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری (WFTU)<sup>۳</sup>، کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری آزاد (ICFTU)<sup>۴</sup> و سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD)<sup>۵</sup>. اخیراً نیز به موضوعات مرتبط با کار در سازمان‌های فراملیتی توجه بیش‌تری شده است. در این رابطه، کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری آزاد با سازمان بین‌المللی کار و سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه و کمیسیون شرکت‌های فراملیتی سازمان ملل متحد (UNCTC)<sup>۶</sup> به توافق‌هایی دست یافته‌اند (۱۰). سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، راهنمایی‌هایی برای نظم بخشی به عملکرد سازمان‌های فراملیتی منتشر کرده است که شامل شرط بحث‌انگیزی با عنوان شرط چتر یا کلاه<sup>۷</sup> است. منظور از شرط چتر یا کلاه این است که «سازمان فراملیتی موظف است در چارچوب قوانین و مقررات و شیوه‌های متداول در روابط کار و اشتغال در کشور میزبان عمل کند» این شرط، بحث‌انگیز و مورد اختلاف است زیرا به دو گونه تفسیر می‌شود. سازمان فراملیتی آن را چنین تفسیر می‌کند که آن‌ها باید با قوانین کلی کشور هم‌آهنگ باشند و در چارچوب آن عمل کنند؛ در حالی که اتحادیه‌ها این تبعیت از قوانین را به مقررات داخلی کشور میزبان نیز تعمیم می‌دهند و معتقدند چنان‌چه مقررات داخلی کشور به وسیله‌ی سازمان فراملیتی نقض شود، سازمان مزبور

1. International Labor Organization.

2. World Confederation of Labor (WCL).

3. World Federation of Trade Unions (WFTU).

4. International Confederation of Free Trade Unions. (ICFTU).

5. Organization of Economic Cooperation & Development (OECD).

6. United Nations Commission on Transnational Corporations. (UNCTC)

7. Umbrella Clause (chapeau clause).

برخلاف شرط چتر عمل کرده است. به عبارت دیگر کارفرمایان شرط چتر را تطابق با قانون محلی می‌دانند در حالی که اتحادیه‌های کارگری آن را مکمل قانون محلی می‌پندارند (۱۱). موارد دیگری که اتحادیه‌های کارگری در برخورد با سازمان‌های فراملیتی مطرح می‌نمایند مسائل اخراج و پایان خدمت کارکنان سازمان‌های مزبور است. تشکل‌های کار در کشورهای میزبان تلاش دارند تا آزادی عمل سازمان‌های فراملیتی را از نظر اخراج نیروهای مازاد و خاتمه بخشی به خدمت کارکنان محدود سازند. در این زمینه نیز تلاش‌هایی در سطح بین‌المللی به عمل آمده تا قراردادهای پایان کار را تابع قوانین و مقررات کشورهای میزبان سازد و نه تابع قراردادهای کار که از طرف سازمان فراملیتی به کارکنان دیکته می‌شود (۱۲).

### نمونه‌هایی از نظام‌های روابط کار در جهان

نظام‌های روابط کار در جهان از تنوع زیادی برخوردارند که شرح و توصیف همه‌ی آن‌ها از حوصله‌ی این مقاله خارج است. در این جا به طور کوتاه به برخی از آنان اشاره می‌شود. در برخی از کشورها مانند فرانسه و سوییس روابط کار در بستر وسیع مبارزات طبقاتی بررسی می‌شود که در اغلب موارد نیز به منازعات شدید در نیروی کار منجر می‌گردد. در چنین موقعیت‌هایی، تحقق هدف‌های سازمان فراملیتی، چندان آسان نخواهد بود. در کشورهای دیگر مانند ژاپن، بیش‌تر تطابق و هم‌نوایی و سازگاری، قاعده‌ی اصلی است. اگر چه در این کشور نیز قبل از جنگ جهانی دوم میزان تعارضات و برخوردهای موجود در نظام روابط کار بسیار بالا بوده است (۱۳).

در آمریکا انقلاب صنعتی اثرات مهمی بر جامعه و نظام روابط کار داشته است که نه تنها کارگران را از مزرعه‌ها به کارخانه‌ها کشانیده، بل که سبب تغییرات بنیانی در ساختار جامعه‌ی آمریکا شده است. اغلب آمریکاییان فقیر آفریقایی‌الاصل در مناطق شهری آمریکا، از نسل‌های خرده‌کشاورزانی هستند که به شهرها مهاجرت کرده‌اند. ظهور فلسفه‌ی مارکسیسم که کارگران را بر علیه نظام سرمایه‌داری و مبارزه با این نظام برمی‌انگیخت، مهم‌ترین واکنش

این تغییر اجتماعی بود. در همین دوران بسیاری از اتحادیه‌های کارگری در حالی که تحت فشار شدید کارفرمایان بودند، شکل گرفتند.

در آمریکا معمولاً مدیران مخالف اتحادیه‌ها هستند و آن‌ها را برای بهره‌وری مؤسسه و عملکرد اقتصادی کشور، مضر می‌شمارند. از طرف دیگر کارگران نیز به مدیران اعتماد ندارند و بر این باورند که اگر مقررات خاصی برای کنترل کارفرمایان وجود نداشته باشد آنان را استثمار می‌کنند. اگر چه تغییراتی در این نحوه تلقی و برخورد پیش آمده، ولی این تغییرات بسیار کند و تدریجی بوده‌اند. در طی جنگ جهانی به علت احساسات ناشی از وطن پرستی و به دلیل ضرورت پاسخ‌گویی به نیازهای تولیدات صنعتی و نظامی، برخوردهای طرفین کار کاهش یافت و به علت بهبود نسبی استاندارد زندگی اغلب آمریکاییان پس از جنگ، فعالیت اتحادیه‌ها ضرورت کم‌تری یافت. در اوایل دهه‌ی ۱۹۵۰ یا در عصر مک‌کارتی به علت سوءظن‌هایی که نسبت به کمونیسم وجود داشت، مردم آمریکا چنین می‌پنداشتند که اتحادیه‌ها تحت تأثیر کمونیسم فعالیت می‌کنند و مدیران و کارفرمایان نیز این نظر را دامن می‌زدند و تمایل داشتند که این طرز تفکر را تقویت نمایند. در اواخر دهه‌ی ۱۹۵۰ وقتی مشخص شد که برخی از اتحادیه‌ها در بعضی از جنایات سازمان یافته مشارکت داشته‌اند، وضعیت اتحادیه‌ها متزلزل‌تر شد و در سال‌های بعد به علت تهدیدهایی که شرکت‌ها می‌کردند و کارگران را از انتقال عملیات تولیدی به سایر کشورها که در آن‌جا هزینه کار پایین‌تر است می‌ترساندند، رونق اتحادیه‌های کارگری نیز روز به روز کم‌تر می‌شد (۱۴).

به طور کلی، در کشور آمریکا میزان عضویت در اتحادیه‌ها پایین‌تر از سایر کشورهای توسعه یافته است، ولی قوانین دولت فدرال، وجود اتحادیه‌ها را به رسمیت می‌شناسد و آن‌ها را به عنوان نمایندگان قانونی کارگران قبول دارد، در هر حال امروزه میزان عضویت در اتحادیه‌های کارگری به کم‌تر از نیمی از آن چه که در سال ۱۹۵۵ بوده، رسیده است. به علاوه اقداماتی از قبیل ناموفق بودن اعتصاب اتحادیه‌ی کارکنان کنترل پرواز و شکست اعتصاب اتحادیه کارکنان صنایع اتمبیل‌سازی آمریکا به وسیله‌ی کاتریلار سبب

تضعیف بیش‌تر اتحادیه‌ها در این کشور شده است (۱۵).

اصولاً در آمریکا کارگران می‌توانند با تحقق یکی از شرایط زیر متشکل شوند (۱۶):  
الف. سی درصد از کارگران با امضای کارت‌های خاص به اتحادیه‌ی مشخصی اختیار دهند تا به نمایندگی از جانب آنان با کارفرمای متبوع آنان به مذاکره جمعی بپردازد.

ب. اتحادیه کارگری از هیات روابط کار ملی (NLRB)<sup>۱</sup> تقاضای برگزاری انتخابات را نماید.

ج. بیش از پنجاه درصد از کارگران به اتحادیه‌ی خاصی رأی دهند تا به نمایندگی از جانب آنان عمل کند.

وقتی هر یک از شرایط فوق محقق گردید هیات روابط کار ملی اجازه می‌دهد که اتحادیه‌ی موردنظر به نمایندگی از طرف کارگران با مدیریت مذاکره کند. در مورد این موضوع که آیا کلیه‌ی کارگران یک شرکت باید به اتحادیه‌ای که مجوز دارد، ملحق شوند یا خیر، قوانین ایالتی تعیین تکلیف می‌نماید. در بعضی از ایالت‌ها، کارگران اجباری به پیوستن به اتحادیه ندارند و به همین دلیل تشکیل و سازمان‌دهی اتحادیه‌ها و حفظ و ابقای آنان در چنین ایالت‌هایی بسیار دشوار است.

در آمریکا اغلب اتحادیه‌ها بر مبنای صنعت تشکیل می‌شوند و مذاکرات جمعی بیش‌تر در سطح کارخانه‌ها انجام می‌گیرد و این در حالی است که برخلاف بسیاری از کشورها نقش دولت در مذاکرات جمعی خیلی محدود است (۱۷). برخلاف بسیاری از کشورهای جهان، در بریتانیا چون حزب کارگر از احزاب قدرتمند سیاسی است، کارگران از قدرت زیادی برخوردارند. در دهه‌ی ۱۹۸۰ با سیاست‌های محافظه‌کارانه‌ی دولت خانم مارگارت تاچر که پس از ناآرامی‌های فراوان و رکورد اقتصادی ممتد به قدرت رسید، تا حدود زیادی قدرت حزب کارگر کاهش یافت ولی با روی کارآمدن حزب کارگر، دوباره قدرت کارگران رو به

فزونی نهاد. در بریتانیا اعتصاب بسیار متداول‌تر از آمریکا است، زیرا وجود تعهدات اجتماعی در مورد تأمین منافع کارگران باوری عمومی و فراگیر است. به علاوه چون اغلب روش‌های رسیدگی به شکایات و اختلافات حرفه‌ای سازمان یافته نیستند، حل و فصل دعاوی مربوط به کار ممکن است سبب رودررویی طرفین کار شود و به اعتصاب در محیط کار بینجامد. استفاده از مذاکرات جمعی برای تنظیم شرایط کار و مزد در این کشور از سطح صنعت به سطح مؤسسه تغییر یافته است. شرایط کار بهبود نسبی یافته و تشکل در بخش عمومی و اتحادیه‌های کارمندی رو به افزایش گذارده است (۱۸).

در ایتالیا نظام روابط کار از ویژگی‌های خاصی برخوردار است. از جمله موارد قابل توجه در این کشور، سیستم مذاکرات جمعی است که در سه دهه‌ی اخیر تغییرات ساختاری مهمی در آن پیش آمده و با طبقه‌بندی‌های مرسوم در مذاکرات جمعی در سایر کشورهای جهان متفاوت است. معمولاً مذاکرات جمعی در سه سطح کارگاه، صنعت و کشور انجام می‌شود، اما در ایتالیا به علت این که وظایف و مسائل مربوط به سطوح مزبور نامشخص و مبهم است، مذاکرات عمده در هر سه سطح انجام می‌گیرد. در فرآیند مذاکره ممکن است یکی از سطوح، تسلط خود را بر سایر سطوح اعمال کند و در طی مذاکره بر دیگران غالب شود. برای مثال در سال ۱۹۷۹ هنگامی که مدت اعتبار بسیاری از قراردادهای منعقد در سطح صنعت به پایان رسید دولت از راه دخالت کردن در تعیین سطح دستمزدها به منظور کنترل تورم به مداخله پرداخت. در اثر این مداخله، روابط کار در ایتالیا در طول دهه‌ی بعد تحت تأثیر قرار گرفت و اعتصابات افزایش یافت و لزوم حضور طرف ثالث در مذاکرات جمعی بیش‌تر شد. مدیران و کارگران، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی هر یک به طور جداگانه با دولت به مذاکره می‌پرداختند و به توافق‌هایی دست می‌یافتند که در اغلب موارد با توافق‌هایی که بین سازمان‌های کارگری و کارفرمایان به عمل آمده بود، هم‌آهنگی نداشت (۱۹). به موازات سیاسی‌تر شدن روابط کار، مذاکرات متداول در سطح مؤسسه روز به روز محدودتر گردید. در سال‌های ۸۷-۱۹۸۶، تغییراتی در نگرش سنتی که بین اتحادیه‌های کارگری و مدیریت معمول بود، پدید آمد و طرفین پذیرفتند که به جای در نظر گرفتن منافع یک جانبه‌ی

خود به منافع کل اقتصاد بیندیشند و راه‌هایی برای همکاری پیدا کردند. آزادی عمل بیش‌تری به مذاکرات در سطح مؤسسه داده شد، مشروط بر آن که موضوعات مورد توافق در سطوح بالاتر را دوباره به فرآیند مذاکره نکشانند. به دلیل اتخاذ نقش جدی‌تر و گسترده‌تر دولت در روابط کار، سازمان‌های کارگری و کارفرمایان با وجود تفاوت‌های ایدئولوژیکی، آمادگی بیش‌تری برای تعدیل تقاضای خویش نشان دادند و موجب شدند میزان اعتصابات در بخش خصوصی کاهش یابد. در حال حاضر نوآوری در تولید و عملکرد اقتصادی بیش‌تر از سیاست و قدرت سازمانی بر روابط صنعتی نفوذ داشته و تأثیر می‌گذارد. پیامد این تغییرات مثبت ایجاد جو همکاری در سطح مؤسسه است به نحوی که توافقی‌های به عمل آمده در آن با توافقی‌های سطوح بالاتر (صنعت و کل اقتصاد)، سازگاری بیش‌تری یافته است. با این حال در دهه‌ی ۱۹۹۰ تقاضای کارگران برای افزایش دستمزدها با پافشاری صنایع ایتالیا مواجه شده است که سعی در کنترل دستمزدها دارند تا بتوانند موقعیت رقابتی خود را در سطح جهانی حفظ کنند. این پافشاری تغییراتی را در محیط روابط کار ایتالیا به وجود آورده است.

بر اساس سه معیار سنجش در بررسی فعالیت‌های اقتصادی که عبارتند از تعداد اعتصابات در هر سال، نسبت تعداد نیروی کار شرکت‌کننده در اعتصابات و تعداد روزهای کاری از دست رفته در اثر اعتصابات، ایتالیا و کانادا در بالاترین سطح، آلمان و کشورهای اسکاندیناوی در پایین‌ترین سطح و انگلستان و آمریکا در سطوح میانی قرار دارند.

تغییرات عمده‌ای که در چند دهه‌ی اخیر در نظام‌های روابط کار در جهان رخ داده‌اند به طور کوتاه از این قرارند: قوانینی در جهت گسترش دموکراسی صنعتی در برخی از کشورها از جمله آلمان، سوئد و ایتالیا به تصویب رسیده‌اند. تعداد اعضای اتحادیه‌ها در آمریکا و برخی از کشورهای اروپایی کاهش یافته و در بعضی از کشورها نیز تقریباً ثابت مانده است (نمودار شماره‌ی ۱). در کشور سوئد وضعیت عضویت در اتحادیه‌ها روندی رو به افزایش داشته است. به طوری که در نمودار شماره‌ی ۱ مشاهده می‌شود سوئد بالاترین درجه‌ی شکل و فرانسه پایین‌ترین درجه‌ی عضویت اتحادیه‌ای را دارند (۲۰).

استفاده از مذاکرات جمعی برای تنظیم شرایط کار در اغلب کشورها ادامه یافته است.

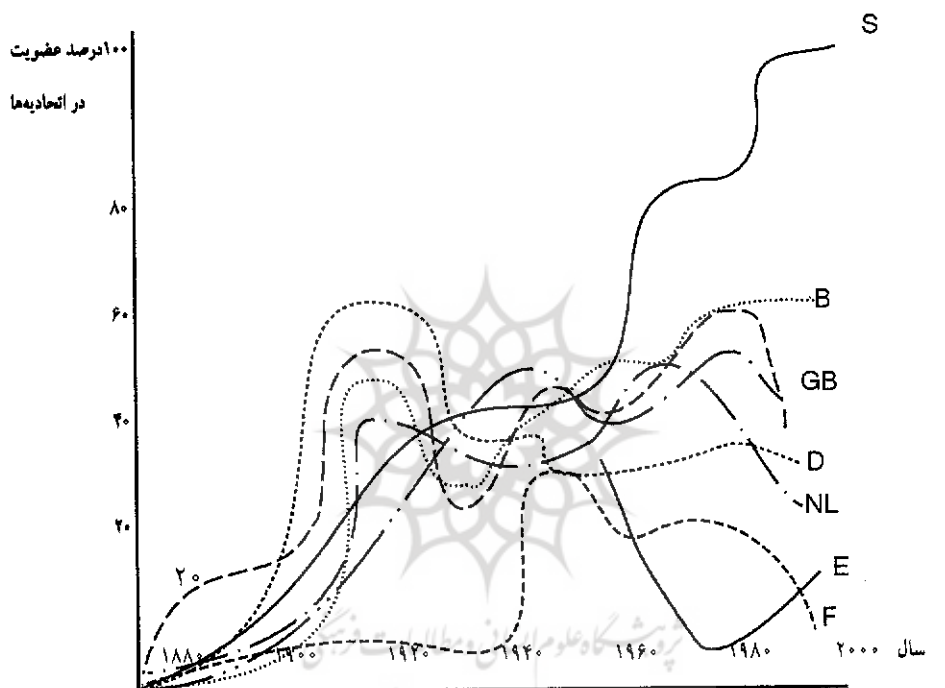
اما سطحی که پیمان در آن منعقد می‌شود، متفاوت بوده است. البته شرایط کار بهبود نسبی پیدا کرده و تشکل در بخش عمومی به صورت اتحادیه‌های کارمندی گسترش یافته است. در برخی از کشورها قوانینی وضع شده‌اند که اخراج کارکنان را برای کارفرما مشکل‌تر و پرهزینه‌تر کرده‌اند و از ساعات کار در بسیاری از کشورها کاسته شده است تا چاره‌ای برای نرخ بالای بی‌کاری باشد و دولت‌ها با کاهش ساعات کار موافقت کرده‌اند تا از تعداد بی‌کاران تا حدودی کاسته شود (۲۱).

در کشور ژاپن اتحادیه‌های کارگری در مقایسه با بسیاری از کشورهای پیشرفته‌ی صنعتی در موضع ضعیف‌تری قرار دارند و میزان عضویت در آن‌ها حدوداً بین میزان عضویت در آمریکا و بریتانیا است. فلسفه‌ی مدیریت در ژاپن بر عدم مواجهه و برخورد مبتنی است و دخالت دولت نیز در حدی بین آمریکا و بریتانیا قرار دارد و بیش‌تر به منظور کسب اطمینان از کارآیی جریان سرمایه در سطح کلان اقتصاد کشور است. مقررات مربوط به قراردادهای کار خیلی کلی ولی البته الزام‌آور هستند. اختلافات حرفه‌ای معمولاً به طور دوستانه حل و فصل می‌شوند و گاهی نیز از داوری طرف ثالث استفاده می‌شود. کمیسیون‌های کار که براساس قانون ایجاد شده‌اند همانند سایر دادگاه‌ها می‌توانند به حل و فصل مشکلات ناشی از مذاکرات جمعی بپردازند.

اکثر اتحادیه‌های کارگری در ژاپن در سطح مؤسسه تشکیل می‌شوند و مذاکرات جمعی نیز تا حدود زیادی در سطح مؤسسه انجام می‌گیرد. البته از سال ۱۹۷۳ به بعد برخی از صنایع مانند صنعت فولاد، کشتی‌سازی و اتومبیل‌سازی و وسایل الکتریکی مذاکراتی را در سطح صنعت انجام داده‌اند و موفق به بالا بردن سطح دستمزدها در صنایع مزبور شده‌اند و مذاکرات جمعی به تدریج شکل سیستماتیک‌تری را به خود گرفته است.

در ژاپن برخلاف اکثر کشورهای اروپایی، دموکراسی صنعتی به طور مستقیم با فلسفه‌ی سیاسی ارتباطی ندارد بلکه بر فلسفه‌ی عملیاتی به‌ترین راه انجام دادن کار برای تحقق عملکرد بالای کارکنان استوار است.

نمودار شماره ی ۱ - وضعیت عضویت در اتحادیه‌ها در چند کشور اروپایی  
(اقتباس از Van Ruysseveldt, ص ۹۳)



پرتال جامع علوم انسانی

- E = اسپانیا
- I = ایتالیا
- GB = بریتانیا
- D = آلمان
- F = فرانسه
- B = بلژیک
- S = سوئد
- NL = هلند



## نتیجه‌گیری

به علت تفاوت‌های عمیق در نظام‌های روابط کار در کشورهای گوناگون جهان، سازمان‌های فراملیتی ملزم هستند که به ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و مذهبی کشورهای میزبان توجه کنند و سیاست‌های خود را در زمینه روابط کار با توجه به ویژگی‌های محیطی تنظیم نمایند. چون این احتمال وجود دارد که اعتصاب از جانب اتحادیه‌های کارگری و اعمال فشار برای افزایش دستمزدها تا حدی از قدرت رقابتی بازار فراتر رود لازم است که سازمان‌های فراملیتی در تنظیم سیاست‌های روابط کار عاقلانه‌تر عمل کنند. معمولاً سازمان‌های فراملیتی در مورد نظام روابط کار سیاست عدم تمرکز را اتخاذ می‌کنند. در بسیاری از موارد اختیار اداری نظام روابط کار به شعبه‌های کشورهای میزبان احاله می‌شود و دفاتر مرکزی معمولاً نظارتی کلی بر این امور اعمال می‌کنند ولی حق کنترل مالی و درخواست گزارش را برای خود محفوظ نگه می‌دارند.

رشد سازمان‌های فراملیتی مرزهای ملی را کم‌رنگ کرده و توانایی دولت‌ها، شرکت‌های محلی، و اتحادیه‌های کارگری موجود در یک کشور را در برکنار داشتن خود از نفوذ خارجی تضعیف نموده است و باعث شده که دولت‌ها و سازمان‌های موجود در کشورهای میزبان نتوانند خود را از نفوذ خارجی ایمن نگه دارند. سازمان‌های فراملیتی در اغلب موارد نقش مهمی در انتقال سیاست‌های مدیریت پرسنلی از یک کشور به کشور دیگر مخصوصاً از کشور مبدأ به کشورهای میزبان دارند (۲۲). استراتژی‌های اساسی این قبیل سازمان‌ها در مواردی مانند برنامه‌ریزی تولید و تأمین مواد مورد نیاز اثرات عمده‌ای بر نظام روابط کار در کشورهای میزبان می‌گذارند و به این ترتیب فرآیند جهانی‌شدن، نظام‌های روابط کار را ملزم به تطبیق خود با اوضاع بازارهایی کرده است که روز به روز بیش‌تر از حیطه‌ی کنترل آن‌ها خارج می‌شوند (۲۳).

با وجود تلاش‌هایی که دبیرخانه‌های اتحادیه‌های کارگری بین‌المللی برای تنظیم استراتژی‌های هم‌آهنگ به کار می‌برند باز هم نمی‌توانند با سرعت جهانی شدن همگام و هم‌شتاب شوند. سازمان‌های فراملیتی از یک طرف به تحمیل نظرات خود به کشورهای میزبان به طرق مختلف اقدام می‌کنند و با اعمال نفوذ سعی در تغییر شرایط به نفع خود دارند و از سوی دیگر مجبورند از قوانین محلی تبعیت کنند و فعالیت‌های خود را در چارچوب قوانین و مقررات و نظام متداول روابط کار در کشورهای میزبان تنظیم کنند (۲۴). به این ترتیب یک نفوذ متقابل و دو جانبه بین سازمان فراملیتی و کشورهای میزبان وجود دارد. افزایش رقابت در تولید خارج از کشور مبدأ سبب شده است که تولیدات کاربر در سازمان‌های فراملیتی کاهش یابد و شرکت‌های محلی مشکلات زیادی در رقابت با کالاهای وارداتی پیدا کنند و این امر باعث ایجاد مشکلاتی از قبیل بی‌کاری ساختاری (یعنی وقتی که مهارت‌های کارکنان با نیازهای بازار محلی ارتباطی ندارد)، شده است (۲۵). در بسیاری از شرکت‌های چند ملیتی و سازمان‌های فراملیتی، جهانی شدن، اثر منفی بر قدرت مذاکره‌ی اتحادیه‌های کارگری و نفوذ سیاسی آن‌ها داشته است (۲۶).

## یادداشت‌ها

۱. زاهدی، شمس‌السادات، روابط صنعتی، نظام روابط کار. چاپ پنجم، مرکز نشر دانشگاهی، تهران: ۱۳۷۷. ص ۵.
2. Mendenhall, Mark, et al. **Global Management**. Blackwell Publisher Oxford, 1995/ P.117.
3. "*Ibid.*", P.118.
4. Bamber Greg J.and Lansbury, Russell, D., "**International & Comparative Employment Relations**". Third Edition, London, SAGE Publication, 1998, P.4.
5. Poole, M, "**Managerial Strategies and Styles in Industrial Relations: A Comparative Analysis**" Journal of General Management, 1986, 12(1), p.40.
- 6- Katz, Jeffrey, P., and Elsea, Stanley W., "**A Framework for Assessing international Labor Relations: What Every HR Manager Needs to Know**", Human Resource Planning, P.18.
7. Kochan, T, Mckersie, R., and Cappelli, P., "**Strategic Choice and Industrial Relations Theory**", Industrial Relations, 1984, 23(1)9 P.22.
- 8- Katz "**Opcit.**", P.21.
- 9- mendenhall, "**Opcit.**," P.119.
10. "*Ibid.*", p.120.
11. Dowling, P.and Schuler, R., "**International Dimensions of Human Resource Management**", Boston, MA, PWS-KENT, 1991, P.149.
12. Mendenhall, "**Opcit.**", p.121.

13. Poole, M. & Jenkins, G., "*The Impact of Profitsharing and Employee Shareholding Schemes*". Journal of General Management, 1991, 16(3), p.52.
14. Mendenhall "*Opcit.*", P.53.
15. Pool & Jenkins, "*Opcit.*", p.53.
16. Hodgetts, R.M. & Luthans., F., "*International Management*" New York: Mc Graw Hill in Mendenhall, "*Opcit.*", p.114.
17. Mendehall, "*Opcit.*", p.112.
18. Bamber, "*Opcit.*", P.325.
19. Baglioni, G., "*An Italian Mosaic: Collective Bargaining Patterns in the 1980s* ",International Labor Review, 1991, 130(1), P.81.
20. Van Ruysseveldt, Joris and Visser Jelle,; "*Industrial Relations in Europe*" - London SAGE Publications 1996. p.93.
21. Bamber, "*Opcit.*", P.326.
22. Katz "*Opcit.*", P.23.
- 23- Bamber, "*Opcit.*", P.311.
24. Blanpain, R., "*Comparativism in Labour Law and Industrial Relations*", in Blanpain, R., et al, "*Comparative Labor Law and Industrialized Relations in Industrialized Market Economies*" 6th edition, Deventer, Kluwer, 1998, p.3.
25. Campbell, D., "*The Globalizing Firm and Labor Institutions*" in P. Bailey et al, "*Multinationals and Employment*" 1992. p.39.
26. Jacoby, S.M., " *The Workers of Nations: Industrial Relations In a Global Economy*". New york: Oxford University Press, 1995, p.3.