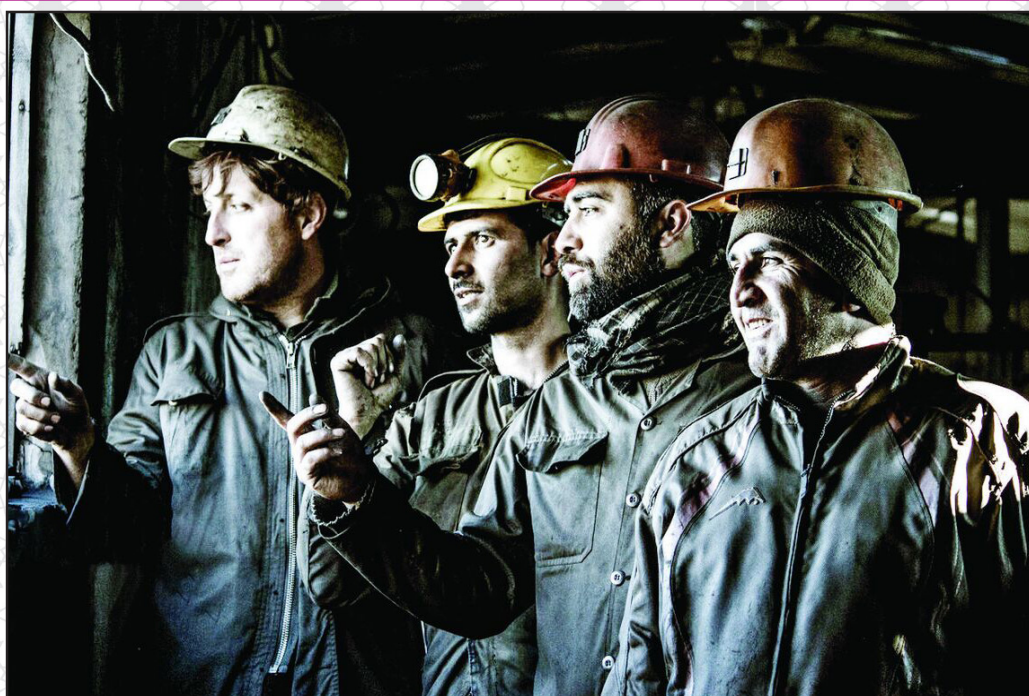


بسته راهبردی، نظارتی و تقنینی در حوزه تشکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت (قدرت نهادی و قدرت اجتماعی)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:
۱۴۰۳/۲/۱۷

شماره مسلسل: ۱۹۷۷۴
کد موضوعی: ۲۱۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

بسته راهبردی، نظارتی و تقنینی در حوزه تشکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت (قدرت نهادی و قدرت اجتماعی)

نوع گزارش: طرح و لایحه ، نظارتی ، راهبردی

نام دفتر:

مطالعات اجتماعی (گروه تعاون، مشارکت‌های مردمی و سرمایه اجتماعی)

تهیه و تدوین کنندگان:

محمدتقی ضرغام افشار، عباس گرگی، حسام عزت‌آبادی پور

اظهار نظر کنندگان:

خیراله خیری اصل (دفتر مطالعات سیاسی)، فهیمه غفرانی (دفتر مطالعات مدیریت)

مدیر مطالعه:

محمدتقی ضرغام افشار

ناظران علمی:

محمدرضا مالکی، هادی افراسیابی

ویراستار ادبی:

زهره عطاردی

گرافیک و صفحه‌آرایی:

محمد دهقانی شهبابی

تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۲/۰۸/۱۰



۱. واژه‌های کلیدی:
۲. تشکل‌های کارگری
۳. سه‌جانبه‌گرایی
۴. نظام تصمیم‌گیری مشترک
۵. قدرت نهادی
۶. قدرت اجتماعی



فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۹
۲. پیشینه پژوهش.....	۱۰
۳. قدرت نهادی.....	۱۲
۴. قدرت اجتماعی.....	۲۵
۵. جمع بندی و پیشنهادها.....	۲۷
منابع و مأخذ.....	۲۹

فهرست جداول

جدول ۱. قوانین تصمیم‌گیری مشترک حاکم بر شرکت‌های سهامی.....	۱۶
جدول ۲. ارزیابی وضعیت کارگران و تشکل‌های کارگری بر اساس مؤلفه قدرت نهادی.....	۲۴
جدول ۳. سطوح منابع قدرت کارگران و تشکل‌های کارگری.....	۲۸

فهرست اشکال و نمودارها

تصویر ۱. اشکال چهارگانه منابع قدرت تشکل‌های کارگری و روابط متقابل بین آنها.....	۱۰
تصویر ۲. تفاوت بین رویکرد تقدم سهام‌داران و رویکرد تصمیم‌گیری مشترک.....	۱۴
تصویر ۳. نمایندگان کارگر در سطح هیئت‌مدیره در کشورهای اروپایی.....	۱۵
تصویر ۴. نرخ پوشش چانه‌زنی جمعی در ۹۸ کشور جهان (سازمان بین‌المللی کار-۲۰۲۱).....	۲۰
تصویر ۵. ویژگی نظام‌های مؤثر و غیرمؤثر روابط کار در مدیریت تعارضات و اختلافات کار.....	۲۱
تصویر ۶. مؤلفه‌های مرتبط با عناصر سه‌گانه «قدرت، حقوق و اجماع» در نظام روابط کار صنعتی.....	۲۲
تصویر ۷. سازوکار ارتقای قدرت اجتماعی تشکل‌های کارگری.....	۲۶



بسته راهبردی، نظارتی و تقنینی در حوزه شکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت (قدرت نهادی و قدرت اجتماعی)

چکیده



کاری»، «بسترسازی نهادی برای نمایندگی صحیح تشکل‌ها از کارگران»، «نقش‌آفرینی تشکل‌ها در دادرسی منصفانه، سریع و منعطف»، وضعیت مطلوبی ندارد. همچنین قدرت اجتماعی این تشکل‌ها نیز به دلیل بسترهای معیوب ساختاری، نهادی و فرهنگی، وضعیت قابل قبولی نداشته و از توان لازم برای ائتلاف‌سازی و گفتمان‌سازی برخوردار نبوده است. بر این اساس به منظور احیای قدرت نهادی و اجتماعی تشکل‌های کارگری لازم است اموری همچون «بازطراحی نظام تصمیم‌گیری در واحدهای کاری»، «استقرار نظام جایگزین حل اختلاف کار (ADR)»، «گسترش و تقویت پیمان‌های دسته‌جمعی و افزایش ضریب پوشش آن در صنایع مختلف» و «ایجاد گفتمان‌های فراگیر با محوریت مطالبات صنفی» در دستور کار قرار گیرد.

ایجاد موازنه قدرت بین کارگران و کارفرمایان در محیط کار با یک تنظیم‌گری مناسب از سوی دولت، علاوه بر محقق کردن مطالبات نیروهای انسانی، بستر مناسبی را برای افزایش بهره‌وری واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی فراهم می‌آورد؛ امری که در گرو تقویت تشکل‌های کارگری است. پژوهش حاضر با بهره‌بردن از رویکرد منابع قدرت و با استفاده از مطالعات اسنادی، گفت‌وگو با فعالان جامعه کارگری و تحلیل خبرگان، ضمن آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران براساس دو منبع «قدرت نهادی» و «قدرت اجتماعی»، راهکارهای تقویت و احیای این تشکل‌ها را واکاوی می‌کند. براساس بررسی‌های این پژوهش، قدرت نهادی تشکل‌های کارگری در ایران بنابر برخی شاخص‌ها همچون «دخیل کردن کارگران و تشکل‌ها در فرایند تصمیم‌گیری واحدهای



بیان/شرح مسئله

پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد وجود تشکل‌های کارگری قدرتمند اگر همراه با موازنه قدرت بین این تشکل‌ها و کارفرما و همراه با تنظیم‌گری مناسب دولت در محیط کار همراه شود، علاوه بر تأمین نیازهای نیروی انسانی، به توسعه و افزایش بهره‌وری واحدهای کاری نیز کمکی قابل توجه می‌کند. با وجود این حقیقت، چندین دهه است که تشکل‌های کارگری در بسیاری از کشورهای جهان، با افت قدرت و کاهش قابل توجه اقبال جامعه هدف مواجه شده‌اند. در عصر سرمایه‌داری پسافوردیستی که ویژگی بارز آن کاهش هزینه‌های تولید و کنترل هرچه بیشتر محل کار از طریق کاربرد فناوری‌های نوین، رواج انواع مشاغل غیررسمی، موقتی‌سازی قراردادهای کار و پراکندگی و تکه‌تکه شدن نیروی کار در زنجیره‌های تأمین به گروه‌های اصلی و پیرامونی است، شکل‌گیری و توسعه تشکل‌های کارگری با بحران مواجه شده است. بر این اساس یکی از اهداف اصلی سازمان بین‌المللی کار در سال‌های گذشته، تلاش برای احیای تشکل‌های کارگری و ترمیم شکاف نمایندگی^۱ یا به عبارت دیگر حل بحران نمایندگی بوده است.

نقطه نظرات/یافته‌های کلیدی

■ قدرت نهادی که معمولاً نتیجه مذاکرات و چانه‌زنی تشکل‌های کارگری است و عمدتاً به صورت «قوانین و مقررات کار» و «پیمان‌های جمعی» تبلور می‌یابد، به واسطه تبدیل تضادهای کاری به پیمان‌های جمعی و قوانین کار، منازعات کارگری را از محتوای سیاسی خود جدا کرده، به حوزه‌های نهادی انتقال می‌دهد و سازوکاری کارآمد، مؤثر و کم‌هزینه برای رسیدگی به آنها فراهم می‌کند. نتیجه این وضعیت، نوعی تنظیم نهادی تعارضات کارگری در چارچوب مقررات‌گذاری مشترک^۲ و هم‌فرمانی^۳ سهیم شدن کارکنان در اداره و مدیریت محل کار است که به صورت قوانین و مقررات کار بازتاب می‌یابد و زمینه را برای مدیریت تضاد و پیشگیری از اعتصابات کارگری و همکاری بیشتر کارگران با

سهام‌داران فراهم می‌کند.

■ در ایران، به دلایل مختلف از جمله سیطره «قاعده تسلیط» در واحدهای کاری، قواعد محیط کار با الگوی «سهام‌دارمحوری» قرابت دارد. بر اساس این قاعده هر سطح از مشارکت کارگران یا نماینده‌های تشکل‌های کارگری در حوزه تصمیم‌گیری، خلاف حق تسلط کارفرمایان بر دارایی و حقوق‌شان ارزیابی شده و به همین دلیل رد می‌شود. حتی در موارد پیش‌پافتاده‌ای همچون «اتخاذ تدابیر برای پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار»، «موعد و محل و نحوه پرداخت مزد یا مزایا»، «تنظیم برنامه و سازماندهی خدمات اجتماعی مربوط به واحد کاری»، «ترتیب استفاده فردی یا جمعی کارکنان از انواع مرخصی» و...، تشکل‌های کارگری تنها امکان ارائه نظر مشورتی خود به مدیریت را دارند و تصمیم‌نهایی با مدیریت خواهد بود.

■ به رغم سیطره رویکرد سهام‌دارمحوری در محیط‌های کاری و برخی قوانین مرتبط به این حوزه در ایران،^۴ در قوانین بالادستی به خصوص قانون کار، ظرفیت بالایی برای تعریف فرایند تصمیم‌گیری جمعی و حرکت به سمت رویکردهای ذی‌نفع‌محور وجود دارد که می‌تواند مطمئن‌نظر سیاستگذار قرار گیرد. به عنوان مثال ماده (۱۳۹) قانون کار مبنی بر «حل مشکلات حرفه‌ای یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران از خلال مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار» از پتانسیل خوبی برای اتخاذ سیاست فوق برخوردار است.

■ دادخواست‌ها و شکایت‌های فردی ثبت شده در مراجع حل اختلاف کار در کشور روندی افزایشی داشته است. هم‌اکنون رویکرد غالب در تنظیم روابط کار و حل و فصل اختلاف‌های محیط کار در ایران از نوع شکایت‌محور است. عدم استفاده از روش‌های حل اختلاف جایگزین^۵ و رویکردهای پیشگیرانه و صنفی، باعث تراکم پرونده‌ها و دادخواست‌های ثبت شده در مراجع دولتی حل اختلاف کار شده است، تا آنجا که به استناد گزارش‌های پژوهشی، یکی از گلوگاه‌های فساد در این حوزه، مراجع حل اختلاف کار

1. Representation Gap

2. Co-Regulation

3. Co-Determination

5. Alternative Labour Dispute Resolution System

۴. قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار.



کرد که در آن منافع افراد مختلف، اعم از سهام‌داران، کارگران، مصرف‌کنندگان و ... با یکدیگر ادغام شده باشد. با این رویکرد، بسته به ماهیت مسائل، سازوکار تصمیم‌گیری به گونه‌ای طراحی می‌شود که تمام ذی‌نفعان در فرایند تصمیم‌گیری شرکت می‌کنند. رویکرد فوق، بستری مساعد فراهم می‌آورد که افزایش رضایت جمعی، رشد مسئولیت‌پذیری کارگران، ممانعت از اختلال در روند تولید و کاهش ارزش واحد کاری، مدیریت بهینه تضاد و پیشگیری از اعتصابات کاری و همکاری بیشتر کارگران با سهام‌داران قسمتی از پیامدهای آن خواهد بود.

■ با توجه به ماهیت غیرپیشگیرانه و واکنشی نظام رسیدگی به اختلاف‌های کار، عدم استفاده از رویکردهای اجماع‌محور در رسیدگی به دعاوی فردی و جمعی کار و غلبه روش‌های قضایی و حقوقی، اطلاع‌دادرسی و فرسایشی شدن فرایند رسیدگی به دعاوی کار و فقدان نظام جایگزین حل اختلاف و روش‌های صنفی (نظیر میانجی‌گری و سازش)، پیشنهاد می‌شود نهادهای ذی‌ربط به اصلاح فرایندهای دادخواهی در محیط کار، استقرار نظام جایگزین حل اختلاف کار و تقویت و گسترش پیمان‌های دسته‌جمعی (براساس فصل هفتم قانون کار) و افزایش ضریب پوشش آن در صنایع مختلف ملزم شوند.

■ با توجه به بروز بحران نمایندگی در جامعه کاری پیشنهاد می‌شود «احیای سه‌جانبه‌گرایی در محیط کار، شورای عالی کار و سایر نهادهای تصمیم‌گیری جمعی» و همچنین «گسترش شمول قانون کار برای کارگران غیررسمی»، در دستور کار قرار گیرد.

می‌باشند. علاوه بر این، نارضایتی کارفرمایان و کارگران از فرایند دادرسی در این مراجع موضوع مهم دیگری است که در اکثر گزارش‌های پژوهشی و سیاستی به آن اشاره شده است.

■ در یک نظام موفق روابط کار صنعتی و در یک سیستم مؤثر، تصمیم‌گیری‌های مهم با اجماع شروع می‌شود و حل و فصل اختلاف‌ها عمدتاً از طریق سازوکارهای اجماعی در دستور کار قرار می‌گیرد. اجماع در این نوع نظام، از طریق ابزارهای گفت‌وگو اجتماعی نظیر سازش، مصالحه، میانجی‌گری، داوری و توافقات جمعی حاصل می‌شود. در این نوع از نظام، طرفین نزاع تنها در صورت شکست سازوکارهای اجماع‌محور، به نهادهای قضایی (مراجع رسمی حل اختلاف و دادگاه‌های کار) مراجعه می‌کنند. در نتیجه، توسل به قدرت و انجام اعتصاب در این نوع نظام، غالباً به‌عنوان آخرین راه‌حل و به‌صورت موردی استفاده می‌شود.

■ با وجود توسعه کمی تشکل‌های کاری، ضریب نفوذ و شاخص تراکم تشکل‌های موجود، بسیار کم است. در نتیجه، تنها درصد ناچیزی از کارگران کشور، عضو تشکل‌های کاری هستند. این امر باعث پدید آمدن وضعیتی شده که از آن به «بحران نمایندگی» تشکل‌های کاری تعبیر می‌شود؛ به این معنا که تشکل‌های کاری موجود تنها درصد بسیار ناچیزی از کارگران کشور را نمایندگی می‌کنند.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

■ استفاده از ظرفیت فصل هفتم قانون کار برای تغییر تدریجی الگوی اداره شرکت‌ها، از الگوی سهام‌دارمحوری به ذی‌نفع‌محوری. در حقیقت می‌توان واحدهای کاری را به‌مثابه سیستمی طراحی

۱. مقدمه

پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد شکل‌گیری و تقویت تشکل‌های کارگری، اگر با تنظیم‌گری مناسب دولت در محیط کار و بر مبنای توازن قدرت حقوقی بین کارگر و کارفرما رخ دهد، نقشی محسوس در توسعه واحدهای تولیدی و خدماتی و افزایش بهره‌وری آنها خواهد داشت. تشکل‌یابی کارگران و نظام تصمیم‌گیری مشترک بر خاسته از آن، می‌تواند همکاری مدیریت و نیروی کار را در وضعیت‌های بحرانی جامعه، تسهیل کند. در این زمینه، کلوگه و ویلکه^۱ ضمن حمایت از استراتژی لیسبون^۲ اتحادیه اروپا که مبتنی بر افزایش قدرت تشکل‌های کارگری و مشارکت فعال کارگران است، نشان می‌دهند جوامعی که کارگران در آن از حقوق مشارکت بیشتری برخوردارند، به‌طور میانگین در قیاس با کشورهای بی‌حقی هستند، از نظر شاخص رقابت‌پذیری جهانی مجمع جهانی اقتصاد^۳ در رتبه‌بندی بالاتری قرار دارند [۱].

علاوه بر مشارکت در مقام تصمیم‌گیری، مشارکت تشکل‌های کارگری در هیئت نظارت شرکت‌ها و واحدهای کاری نیز، ابزار قدرتمندی برای ارتقای عملکرد واحدهای مذکور است که با نظارت و حسابرسی از عملکرد هیئت‌مدیره اجرایی و مدیران ارشد شرکت‌ها حاصل می‌شود. به عبارت دیگر وجود تشکل‌های کارگری قدرتمند با استفاده از نظام تصمیم‌گیری مشترک و مشارکت کارکنان در هیئت نظارت واحدها، علاوه بر آنکه زمینه را برای افزایش شفافیت شرکت‌ها و تقویت مسئولیت‌پذیری جمعی و بهبود تقارن اطلاعاتی فراهم می‌کند، هزینه‌های نظارتی را نیز کاهش می‌دهند و از این طریق فرصت سوءاستفاده از منابع شرکت‌ها به شکلی قابل توجه کاهش می‌یابد. پژوهش‌های اخیر نیز نشان می‌دهند وجود نظام مدیریتی دولایه و مشارکت کارگران در هیئت نظارت شرکت‌های آلمانی، عاملی مؤثر در افزایش ارزش واحدهای تولیدی و کاهش هزینه‌های نمایندگی است. نتایج مطالعه‌ای در ۲۵ کشور اتحادیه اروپا نشان می‌دهد که نرخ بهره‌وری کار در کشورهای بی‌حقوق مشارکت کارگران قوی‌تری است، بالاتر بوده و به صورت متقابل، نرخ اعتصاب در آنها کمتر است [۲].

به این ترتیب نباید تصور کرد صحبت از تقویت تشکل‌های کارگری، تنها بستری برای رسیدگی به حقوق کارگران و افزایش رضایتمندی آنهاست که قرار است هزینه‌هایی را به کارفرمایان تحمیل کند. افزایش قدرت تشکل‌های کارگری اگر با تنظیم‌گری مناسب دولت و با راهبرد ایجاد موازنه بین قدرت کارگران و کارفرمایان در دستور کار قرار گیرد، عاملی برای توسعه کیفی واحدهای کاری و افزایش رضایتمندی کارگران و کارفرمایان خواهد بود.

رویکرد منابع قدرت

در پژوهش‌های سال‌های اخیر از رویکرد منابع قدرت، به عنوان مقوله‌ای تحلیلی برای تبیین و ارزیابی اثرگذاری جنبش‌ها و تشکل‌های کارگری و احیای آنها در جوامع استفاده شده است. خاستگاه این رویکرد، به اواخر دهه ۱۹۶۰ برمی‌گردد که از سوی شماری از محققان و فعالان اجتماعی، مطرح شد؛ دوره‌ای که با پیدایش جنبش دانشجویی و ظهور مجدد تضادهای صنعتی، هژمونی پلورالیسم، مارکسیسم ارتدکس و نئوکورپوراتیسم به چالش کشیده شد [۳] و [۴]. رویکرد فوق بر ظرفیت بالقوه تشکل‌های کارگری برای مواجهه با نابرابری‌های موجود در محیط کار تأکید کرد [۵] و بر این فرض استوار شد که کارگران در صورت بسیج جمعی منابع قدرت و سازمان‌یافتگی، می‌توانند با موفقیت از منافع صنفی خود دفاع کنند.

این رویکرد، چارچوب مناسبی را برای مطالعه وضعیت تشکل‌های کارگری و بررسی امکان احیای آنها فراهم کرد. اکثر مطالعات صورت گرفته در مناطق مختلف جهان متأثر از این رویکرد، بازسازی تشکل‌های کارگری را متوقف بر دسترسی تشکل‌ها به منابع گوناگون قدرت و ظرفیت آنها برای شناسایی و رسیدن به منابع جدید می‌دانند [۶]. به باور این پژوهشگران، هرگونه راهبردی برای

1. Kluge and Wilke

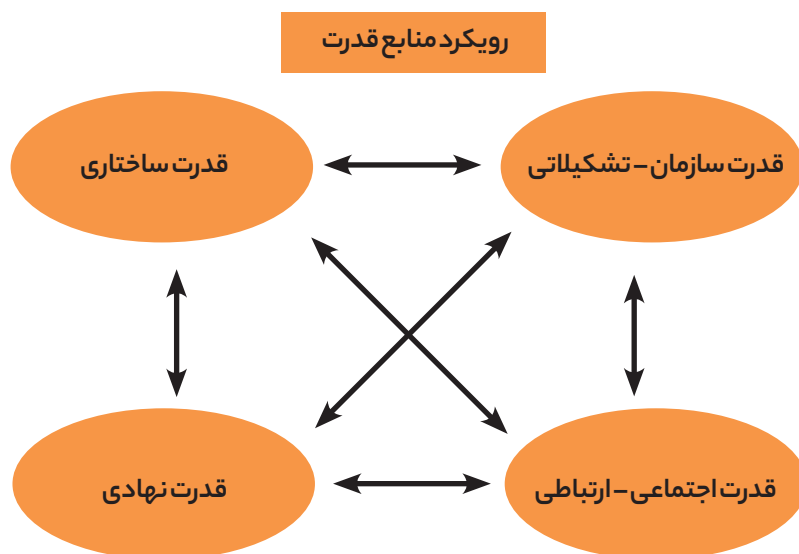
۲. Lisbon Strategy: استراتژی لیسبون، به عنوان یک برنامه اقدام و توسعه در سال ۲۰۰۰ برای اقتصاد اتحادیه اروپا طراحی شد. هدف از این برنامه، تبدیل اتحادیه اروپا تا سال ۲۰۱۰ به رقابتی‌ترین و پویاترین اقتصاد مبتنی بر دانش در جهان با قابلیت رشد اقتصادی پایدار با مشاغل بیشتر و بهتر و انسجام اجتماعی بالاتر بود.

3. Global Competitiveness Index



احیای تشکل‌های کارگری باید بر رابطه قدرت و عاملیت در تشکل‌های کارگری متمرکز شود؛ زیرا بدون احصای این عناصر و نحوه اثرگذاری آنها، توسعه راهبردهای مؤثر برای احیای تشکل‌ها ناممکن خواهد بود [۳]. اکثر پژوهش‌هایی که با رویکرد منابع قدرت به ارزیابی وضعیت تشکل‌های کارگری پرداخته‌اند بر چهار نوع قدرت تصریح کرده‌اند. در گزارش پیشین این مجموعه [۶] نیز بر اساس منابع چهارگانه قدرت، به آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران بر اساس دو منبع قدرت ساختاری و قدرت سازمانی - تشکیلاتی پرداخته شد. در گزارش حاضر نیز ارزیابی تشکل‌های کارگری بر مبنای دو منبع قدرت نهادی و قدرت اجتماعی صورت می‌گیرد. تصویر ۱ صورت‌های چهارگانه منابع قدرت تشکل‌های کارگری و روابط متقابل میان آنها را نشان می‌دهد.

تصویر ۱. اشکال چهارگانه منابع قدرت تشکل‌های کارگری و روابط متقابل بین آنها [۷]



۲. پیشینه پژوهشی



۲-۱. پیشینه مطالعات پژوهشی مرتبط

و با توجه به بسترهای متفاوت این کشورها، نگاهت نهادی و حیطه حقوق و وظایف تشکل‌های کارگری را واکاوی کرده‌اند [۱۰] و [۱۱]. گرگی و ضرغام‌افشار نیز در پژوهشی با نام «تشکل‌های کارگری و حقوق کارگران در برنامه هفتم توسعه» مهم‌ترین مسائل و نقصان‌های جامعه کارگری را در هشت محور «امنیت در استخدام»، «امنیت در بازار کار»، «امنیت شغلی (ثبات و استمرار شغلی)»، «ایمنی کار»، «امنیت در بازتولید مهارت»، «امنیت درآمدی»، «امنیت در دادخواهی» و «امنیت و مصونیت نمایندگی»، بررسی کرده‌اند [۱۲].

ضرغام‌افشار و گرگی همچنین در پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت (۱)» به آسیب‌شناسی و ارزیابی تشکل‌های کارگری در ایران از منظر دو منبع قدرت سازمانی - تشکیلاتی و قدرت ساختاری پرداخته‌اند. در گزارش فعلی بر خلاف عمده پژوهش‌های رایج در این حوزه

بیات در کتابی با عنوان کارگران و انقلاب ۵۷، به نقش مؤثر کارگران و تشکل‌های کارگری در شکل‌گیری انقلاب اسلامی و همچنین تحولاتی که تشکل‌های کارگری پس از انقلاب اسلامی تجربه کردند، پرداخته است [۸].

حافظیان در کتابی با نام تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ایران به بررسی تاریخی تشکیل و تحول تشکل‌های کارفرمایی و کارگری در ایران در دوره معاصر پرداخته و فرازونشیب‌های فعالیت تشکل‌های کارگری را از صدر مشروطه تا دوره معاصر بررسی کرده است [۹].

ضرغام‌افشار و زند کریم‌خان نیز در دو پژوهش با عنوان «بررسی وضعیت تشکل‌های کارگری در ایران» با استفاده از رویکرد تطبیقی، وضعیت تشکل‌های کارگری در ایران را با کشورهای مختلف از جمله مالزی، فرانسه، ایالات متحده و سوئد بررسی کرده

انعطاف‌پذیری بازار کار، بهبود محیط کسب و کار و تحقق اهداف کار شایسته، قوانین و مقررات ملی کار و تأمین اجتماعی را متناسب با استانداردهای این حوزه اصلاح کند. با این حال، عدم تحقق این هدف در طول مدت اجرای برنامه چهارم باعث شد تا در برنامه پنجم توسعه (۱۳۹۴-۱۳۹۰) مجدداً بر لزوم اصلاح قانون کار تأکید و تصریح شود. ماده (۷۳) قانون برنامه پنجم توسعه، دولت را موظف می‌کند تا به منظور همسو کردن منافع کارفرمایان و کارگران، انعطاف‌پذیری نظام حل اختلاف، تقویت بیمه بیکاری و تقویت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، اقدام‌های لازم به منظور اصلاح قوانین کار و تأمین اجتماعی در دستور کار قرار گیرد. هر چند، در این دوره نیز، دولت‌های مختلف فقط به اقدام‌های کم‌اثری همچون ارسال لایحه اصلاح قانون کار به مجلس شورای اسلامی و استرداد آن و صدور آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری برای تنظیم روابط کار اکتفا کردند که بخش زیادی از آنها غالباً به دلیل مغایرت با قوانین و بعضاً موازین شرعی در سال‌های اخیر از سوی دیوان عدالت اداری ابطال شده است.

ناکامی دولت در اصلاح قواعد موجود در محیط کار موجب رقم خوردن وضعیتی شده است که می‌توان آن را «وصله‌پینه‌سازی» این قواعد، با دیگر قوانین کشور، نظیر قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر نامید. نمونه‌ای دیگر از وضع مقررات کار در چارچوب رویکرد «وصله‌پینه‌سازی قانون کار» تصویب سند ملی کار شایسته توسط هیئت وزیران است.^۱ اگرچه، هیئت وزیران در راستای تکالیف قانونی خود در بند «ز» ماده (۴) و ماده (۱۲۰) برنامه ششم توسعه، سند ملی کار شایسته پیشنهادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اتاق تعاون ایران و سازمان برنامه و بودجه کشور را به تصویب رسانده است،^۲ اما حقیقت آن است که هدف گذاری ذکر شده در چارچوب این سند، بدون انجام اصلاحات مؤثر ناظر به قاعده گذاری در محیط کار، فاقد غنا و اثربخشی لازم خواهد بود. شاهد این مدعا نیز در تکالیف گزینشی سند فوق، برای دستگاه‌های اجرایی، فقدان ضمانت‌های اجرایی لازم و فقدان رویکردی جامع و نظام‌مند به کار شایسته و جنبه‌های مختلف آن در سطوح مختلف کلان (ملی)، میانی (کارگاه) و خرد (کارگران) است [۱۴].

که به تعدادی از مهم‌ترین آنها اشاره شد، مسئله اصلی پژوهش، نه تاریخچه تشکل‌های کارگری، بلکه آسیب‌شناسی و ارزیابی تشکل‌های کارگری ایران از منظر منابع قدرت است. در گزارش پیشین این مجموعه، ارزیابی فوق بر مبنای دو منبع قدرت ساختاری و قدرت سازمانی - تشکیلاتی صورت گرفت و در گزارش حاضر، ارزیابی فوق بر اساس دو منبع قدرت نهادی و قدرت اجتماعی صورت گرفته است.

۲-۲. سوابق تقنین

با وجود قدمت قوانین بالادستی کشور درباره قاعده‌گذاری محیط کار (قوانینی همچون قانون کار (۱۳۶۹))، اما همچنان این قواعد با بحران‌های جدی به خصوص به لحاظ «کارآمدی و اثربخشی» مواجه هستند. لذا می‌توان ادعا کرد یکی از چالش‌های جدی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال‌های گذشته، اصلاح همین قواعدی است که به دلایل مختلف نتوانسته‌اند خود را با شرایط و مسائل جدید انطباق دهند. آثار وضعیت مزبور را می‌توان در تلاش بی‌نتیجه وزارتخانه مذکور در اجماع‌سازی بین ذی‌نفعان (کارگران و کارفرمایان) برای قاعده‌گذاری محیط کار یافت. وضعیت فوق در شرایطی است که تعداد زیادی از صاحب‌نظران در این حوزه بر این باور هستند که قواعد موجود در محیط کار، با چالش‌هایی جدی در زمینه بازتولید کار و انباشت سرمایه، امنیت نیروی کار، تحقق عدالت، سرمایه‌گذاری و بهره‌وری مواجه است [۱۳].

با توجه به چنین نقصان‌هایی، موضوع بهبود محیط کسب و کارها و لزوم اصلاح مقررات حوزه کار بر اساس گفتمان کار شایسته، از زمان تصویب برنامه چهارم توسعه وارد ادبیات سیاست‌گذاری اقتصادی ایران شد. موضوعی که در برنامه‌های پنجم و ششم توسعه نیز به صورت‌های مختلفی مورد تأکید قرار گرفت. در این باره، ماده (۱۰۱) قانون برنامه چهارم توسعه، دولت را موظف می‌کند تا پایان سال اول برنامه، با رویکرد «سه‌جانبه‌گرایی» برنامه توسعه کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید کار، تهیه و به مجلس شورای اسلامی تقدیم کند. همچنین در بند «ز» و «ه» ماده (۱۰۱) این قانون، دولت موظف شده است تا به منظور افزایش رقابت‌پذیری،

۱. طبق بند «ز» ماده (۴) و ماده (۱۲۰) قانون پنج‌ساله برنامه ششم توسعه، دولت مکلف است به منظور نیل به رشد و توسعه اقتصادی بر پایه عدالت نسبت به اعمال سیاست‌های اشتغال‌زایی، مهارت‌افزایی و ارتقای دانش حرفه‌ای و حمایت از مشاغل کوچک خانگی و دانش‌بنیان مبتنی بر سند ملی کار شایسته که حداکثر تا پایان سال اول اجرای قانون برنامه با پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، اتاق تعاون و سازمان به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید، اقدام کند. سند مزبور باید مبتنی بر کاهش نرخ بیکاری به میزان حداقل هشت‌دهم درصد سالیانه در طول سال‌های اجرای قانون برنامه باشد.
۲. تصویب‌نامه شماره ۵۵۳۳۷/۲۵۰۷۶ مورخ ۱۳۹۸/۳/۱.



۳. قدرت نهادی



تبدیل تضادهای کاری به پیمان‌های جمعی و قوانین کار، منازعات کارگری از محتوای سیاسی خود جدا شده، به حوزه‌های نهادی انتقال یافته و در درون آنها مورد رسیدگی قرار می‌گیرند [۱۷] که نتیجه آن نوعی تنظیم نهادی تعارضات کارگری در چارچوب مقررات گذاری مشترک^۲ و هم‌فرمانی^۴ (سهیم شدن کارکنان در اداره و مدیریت محل کار) است که به صورت قوانین و مقررات کار بازتاب می‌یابد. بسیاری از نهادها و تأسیس‌های حقوقی جدید، به دنبال گسست‌های تاریخی-سیاسی از گذشته (استعمارزدایی) و یا به دنبال ناآرامی‌های کارگری به وجود آمده‌اند و معمولاً زمانی به درستی اجرا و پیاده‌سازی شده‌اند که جریان «سرمایه»، ناگزیر نیازمند به همکاری با جنبش کارگری بوده است. از سوی دیگر، قدرت نهادی، به این دلیل که ماهیتی دوگانه دارد، «شمشیری دولبه» برای کارگران است؛ زیرا این نوع قدرت، هم می‌تواند در چارچوب حقوق کار و دیگر نهادها، حقوق و امتیازات ویژه‌ای به کارگران و تشکل‌های کارگری اعطا کند و هم می‌تواند قدرت عمل آنها را برای انجام کنش‌های جمعی همچون اعتصاب^۵ محدود کند. اما در نهایت در یک موازنه مطلوب، قواعد نهادی، بستری را فراهم می‌کنند که ضمن ضابطه‌مند کردن وظایف و رفتارهای کارگران، حقوق آنها را نیز ضمانت کرده و در نهایت به رشد بهره‌وری واحدهای کاری کمک می‌کند.

علاوه بر این، از آنجا که قدرت نهادی مبتنی بر سازش و مصالحه بر سر منافع متضاد می‌باشد، در نتیجه ممکن است توان تشکل‌ها برای اقدام مؤثر را محدود کند [۱۸]. از این رو، میزانی که قواعد حقوق کار در یک جامعه به تضعیف یا توانمندسازی کارگران و تشکل‌های کارگری منجر می‌شود، خود تابعی از میزان موازنه قدرت بین کار و سرمایه است. ماهیت دوگانه قدرت نهادی، چالش‌هایی را برای آشتی بین دو شکل از اتحادیه‌گرایی، یعنی اتحادیه‌گرایی مبتنی بر جنبش و اتحادیه‌گرایی تجاری ایجاد کرده است که اولی مبتنی بر منطق نفوذ^۶ و قدرت اجتماعی-ارتباطی می‌باشد و دومی بر منطق

قدرت نهادی، معمولاً نتیجه مذاکرات و چانه‌زنی تشکل‌های کارگری است که عمدتاً به صورت «قوانین و مقررات کار» و «پیمان‌های جمعی» تبلور می‌یابد. به عنوان مثال، در برخی از چارچوب‌های حقوقی و پیمان‌های جمعی، حق کارگران جهت کنترل و اداره مشترک کارگاه، به رسمیت شناخته شده است. بنابراین، قدرت نهادی به چارچوب‌های حقوقی مورد حمایت نهاد‌های مستقر، اشاره دارد. از آنجا که قدرت نهادی برآمده از «قدرت ساختاری» و «تشکیلاتی» کارگران و تشکل‌های کارگری است، آن را «شکل ثانویه قدرت» نامیده‌اند. این نوع قدرت، برابند تضاد و توافق «کار و سرمایه» است. تبدیل تضادهای کاری به پیمان‌های جمعی و قوانین و مقررات کار یا به عبارت دیگر فرایند تثبیت، مهار و نهادینه‌سازی منازعات طبقاتی و کارگری، یکی از برون‌دادهای نظام روابط صنعتی در هر جامعه‌ای است که از طریق ایزوله‌سازی نهادی^۱ منازعات کارگری انجام می‌شود.

گفتنی است یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌ها در تشکیل یک فضای با نشاط، پویا، اخلاقی و حتی مساعد به منظور ایجاد بالاترین میزان بهره‌وری در محیط کار، توجه به حقوق متقابل کارگران و کارفرمایان و ایجاد توازن میان آنهاست [۱۵]. برهم خوردن این توازن از هر سمتی که صورت گیرد، به ناکارآمدی کل مجموعه می‌انجامد. اگر توازن مذکور به نفع مدیران و کارفرمایان برهم خورد، به استثمار کارگران و تضییع حقوق آنان می‌انجامد و این مسئله به صورت طبیعی بر روی مسئولیت‌پذیری، تعهد و کارآمدی کارکنان تأثیر منفی گذاشته و در نهایت عملکرد کل واحد کاری را با بحران روبه‌رو می‌کند. از سوی دیگر ضعف هیئت‌مدیره نیز تأثیرات زیان‌باری بر نحوه مدیریت و اداره واحدهای مربوطه و بهره‌وری آنها می‌گذارد [۱۶]. رسیدن به یک توازن بهینه بین حقوق و وظایف کارگران و کارفرمایان، امری است که بیش از هر جا در قوانین و قواعد نهادی می‌تواند منعکس و ضمانت اجرایی یابد. اهمیت شکل‌گیری این سطح از قدرت آن است که به واسطه

۱. در گزارش اول این مجموعه به صورت مبسوط به تعریف ماهوی قدرت ساختاری و قدرت تشکیلاتی و وضعیت تشکل‌های کارگری در ایران از این دو منظر پرداخته شد.

2. Institutional Isolation

3. Co-Regulation

4. Co-Determination

۵. به عنوان مثال، مقررات مربوط به پذیرش یا عدم پذیرش حق اعتصاب و نحوه به کارگیری آن، انواع اعتصابات غیرقانونی و شرایط استفاده از اعتصاب‌شکن‌ها و دیگر رویه‌های تنظیمی، در زمره منابع قدرت نهادی محسوب می‌شوند [۱۹].

6. Logic of Influence

عدالت اداری، تعلیق و عدم اجرای فصولی از قانون کار نظیر فصل یازدهم، ایجاد مناطق آزاد تجاری و مستثناسازی بخشی از کارگران از شمول قانون کار در عمل (کارگران غیر رسمی)، دچار فرسایش و تغییرات عمده‌ای شوند.

علاوه بر این، ارتباط قدرت نهادی با دیگر منابع قدرت نظیر قدرت سازمانی و ساختاری باعث می‌شود که با فرسایش قدرت سازمانی و ساختاری کارگران و تشکل‌های کارگری، متعاقباً قدرت نهادی نیز به تدریج دچار فرسایش و زوال شود. با این حال، ایجاد و تثبیت منابع قدرت نهادی جدید و اصلاح نهادهای بازار کار نظیر قانون کار، با توجه به منافع مختلف کارگران و کارفرمایان بسیار دشوار و چالش‌ساز است. در مجموع، قدرت نهادی نسبت به مداخلات قانونگذار، شرایط اقتصادی حاکم و فشار سرمایه برای مقررات‌زدایی و تغییر در حقوق تشکل‌های کارگری می‌تواند حساس و آسیب‌پذیر باشد [۳].

۱-۳. ارزیابی تشکل‌های کارگری در ایران براساس قدرت نهادی

با وجود قوانین مهمی همچون قانون کار و قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، ارزیابی و آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران براساس قدرت نهادی را می‌توان از ابعاد مختلفی دنبال کرد که برخی از مهم‌ترین محورهای آن در ادامه بررسی خواهد شد.

۱-۱-۳. سهام‌دار محوری در اداره واحدهای کاری

بررسی نظام‌های حقوقی کشورها نشان می‌دهد که رویکردهای مختلفی در خصوص «نظام اداره شرکت‌ها» وجود دارد. به‌طور کلی، هر کشوری با توجه به نوع فرهنگ، علائق، زمینه‌های تاریخی، فضای حقوقی و قانونگذاری و حاکمیت نهادهای اقتصادی و پولی و ساختار مالکیت شرکت‌ها، نظام خاصی را در زمینه اداره و حاکمیت شرکتی تدوین کرده است. در یک تقسیم‌بندی کلی، نظام اداره و حاکمیت شرکتی کشورهای مختلف را می‌توان بر مبنای درجه پاسخ‌گویی شرکت‌ها به گروه‌های مختلف «سهام‌داران و ذی‌نفعان»^۳ و برقراری تعادل بین منافع آنها، به دو دسته تفکیک

عضویت^۱ استوار است [۱۹]. علاوه بر این، توانایی تشکل‌های کارگری در استفاده از منابع نهادی قدرت و امکانات قانونی موجود و انجام لابی‌گری‌های لازم در این زمینه و هم‌زمان حفظ استقلال خود، از ویژگی‌های کاربست مؤثر قدرت نهادی است، تا جایی که عدم موفقیت تشکل‌های کارگری در این زمینه، باعث افزایش شکاف در نمایندگی و کاهش نفوذ و تأثیرگذاری آنها می‌شود.

در مجموع، قدرت نهادی در سطح فراملی، محصول تصویب کنوانسیون‌های بین‌المللی کار، توسط نمایندگان کارگری و کارفرمای سازمان بین‌المللی کار است و در سطح ملی، الحاق دولت‌ها به این کنوانسیون‌ها می‌تواند یکی از منابع نهادی قدرت تشکل‌های کارگری محسوب شود. قوانین و مقررات حمایتی کار، توافق‌نامه‌های سه‌جانبه و پیمان‌های جمعی، نظام بیمه بیکاری، نظام آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای، دادگاه‌ها و مراجع اداری حل اختلاف کار و ... از دیگر منابع قدرت نهادی در سطح ملی هستند [۲۰]. از آنجا که قدرت نهادی از جنس قوانین و مقررات است، در نتیجه این نوع قدرت، در طول زمان از استحکام و پایداری بیشتری برخوردار است؛ زیرا تنظیم نهادی تعارضات و توافقات حاصل از آن، کمتر تحت تأثیر چرخه‌های اقتصادی و تغییرات کوتاه‌مدت سیاسی قرار می‌گیرند. از این رو، تشکل‌های کارگری حتی در مواقعی که قدرت سازمانی و ساختاری آنها رو به زوال است، می‌توانند از منابع قدرت نهادی به‌منظور پیگیری منافع جمعی‌شان استفاده کنند [۲۱].

با این حال، به‌رغم ثبات نسبی قدرت نهادی در برخی از کشورها نظیر آلمان، در برخی از جوامع، منابع قدرت نهادی، به‌ویژه پیمان‌ها و توافقات سه‌جانبه که از منابع حقوق کار محسوب می‌شوند، شکننده‌تر بوده و به آسانی فسخ و ابطال می‌شوند. لذا، قدرت نهادی همواره بادوام نیست و ممکن است به‌واسطه عوامل مختلفی نظیر تغییر در سیاستگذاری‌های اقتصادی و صنعتی یا وضعیت نابسامان بنگاه‌های اقتصادی، عدم ثبات سیاسی، تفاسیر و برداشت‌های موسع یا مضیق مجری قانون و صدور دستورالعمل‌های خارج از حیطه صلاحیت خود (مقررات‌گذاری ثانویه)، آرای متعارض دیوان

1. Logic of Membership

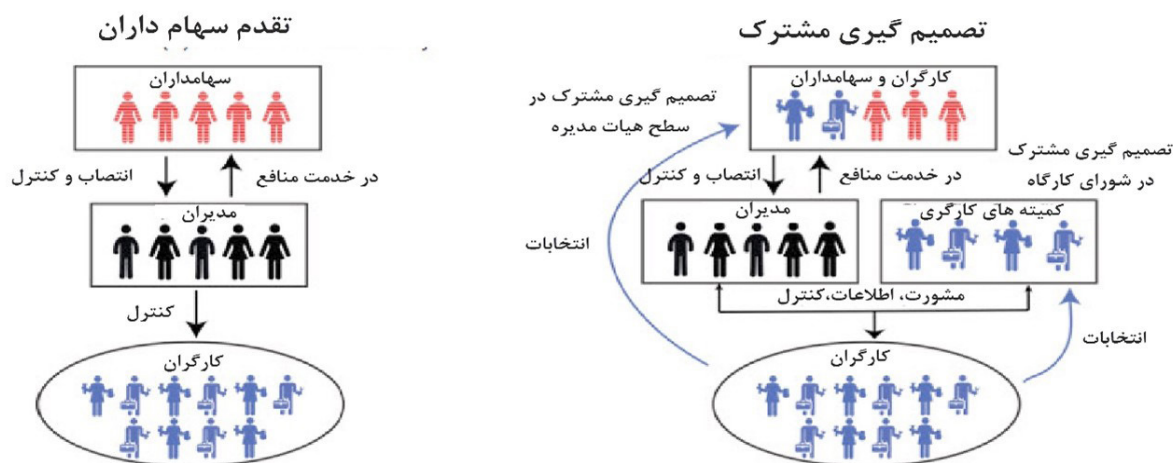
۲. اتحادیه‌های نوع اول در پیشبرد اهداف خود به خلق گفتمان‌ها و روایت‌های فراگیر از وضعیت انضمامی کارگران پرداخته و از طریق ائتلاف با دیگر گروه‌ها و اجتماعات سعی در نفوذ در جامعه دارند. در مقابل، اتحادیه‌های تجاری که براساس منطق عضویت عمل می‌کنند، قدرت خود را از منابع سازمانی و تشکیلاتی‌شان اخذ می‌کنند. توان اعمال نفوذ و قدرت در این نوع اتحادیه‌ها، وابسته به تعداد افراد عضو اتحادیه یا شاخص تراکم اتحادیه‌هاست. علاوه بر این، اتحادیه‌های تجاری به این دلیل که صرفاً مطالبات صنفی اعضای خود را پیگیری می‌کنند و عضوگیری در آنها منحصر محدود به گروه‌های شغلی همگنی است، حصرگرا هستند.

۳. Shareholders and Stakeholder تفاوت آشکاری بین واژگان سهام‌دار و ذی‌نفعان در ادبیات مدیریت پروژه وجود دارد. به‌لحاظ معنایی، سهام‌داران صاحبان سهام و دارایی‌های شرکت هستند، در حالی که، ذی‌نفعان به کسانی اطلاق می‌شود که تحت تأثیر پروژه در حال اجرا بوده یا بر آن اثر می‌گذارند. سهام‌داران و ذی‌نفعان اولویت‌های بسیار متفاوتی دارند. معمولاً افزایش ارزش سهام و سود سهام اهمیت دارد. برای سهام‌داران منافع مالی شرکت و به‌طور خاص، افزایش ارزش سهام و سود سهام اهمیت بیشتری دارد.

کرد [۷].^۱ بر مبنای این تمایز، دو رویکرد حداقلی و حداکثری در نظام اداره شرکت‌ها ایجاد شده است. در رویکرد حداقلی که پایه مدل انگلیسی - آمریکایی تقدم سهام‌داران (سهام‌دار محوری) به عنوان شکلی از حاکمیت شرکتی است، که هدف آن، طراحی بهینه ساز و کارهای کنترلی و انگیزشی برای به حداکثر رساندن بازده سرمایه و سود سهام‌داران است [۲۲].^۲ در این رویکرد، کنترل و اداره شرکت، عزل و نصب مدیران عامل و اجرایی و نظارت بر آنها و انجام تصمیم‌گیری‌های مهم و راهبردی، همگی جزئی از اختیارات و حقوق سهام‌داران و مالکان شرکت است و شرکت به طور انحصاری به نفع سهام‌داران کنترل و اداره می‌شود. از سوی مقابل، در دیدگاه حداکثری که مبنای رویکرد اروپایی است، نظام اداره شرکت‌ها، متشکل از مجموعه روابطی است که علاوه بر رابطه شرکت و سهام‌داران، به ارتباط بین شرکت و دیگر ذی‌نفعان، اعم از مدیران، کارگران، مشتریان و حتی دولت و جامعه نیز توجه

دارد [۲۳]. رویکرد حداکثری به خوبی در نظریه ذی‌نفعان^۳ ادوارد فریمن (۱۹۸۴) بازتاب یافته است. فریمن معتقد بود که شرکت‌ها به جای تمرکز صرف بر منافع سهام‌داران، باید به خلق ثروت برای همه ذی‌نفعان بپردازند. این رویکرد، در بحث از نظام اداره شرکت‌ها و حاکمیت شرکتی بر «ذی‌نفع محوری»، «حق تصمیم‌گیری مشترک» و «مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها»^۴ تأکید می‌کند. بر مبنای دکترین حقوقی «تصمیم‌گیری مشترک»، سهام‌داران و ذی‌نفعان، به طور مشترک کنترل و اداره یک شرکت را برعهده دارند. در این رویکرد، شرکت به مثابه سیستمی است که در آن منافع افراد مختلف، اعم از سهام‌داران، کارگران، مصرف‌کنندگان و ... با یکدیگر ادغام شده است [۲۴]. تصویر ۲، تفاوت‌های موجود بین رویکرد تقدم سهام‌داران یا «سهام‌دار محوری» و رویکرد تصمیم‌گیری مشترک یا «ذی‌نفع محوری» را نشان می‌دهد.

تصویر ۲. تفاوت بین رویکرد تقدم سهام‌داران و رویکرد تصمیم‌گیری مشترک [۲۶]



۱. علاوه بر این، از میان شاخص‌های متعددی که به منظور دسته‌بندی «نظام اداره شرکت‌ها» استفاده شده است، پنج شاخص را می‌توان به عنوان شاخص‌های کلیدی احصا کرد. از قبیل «نسبت میان مالکیت و کنترل و میزان هزینه نمایندگی»، «ساختار هیئت مدیره»، «منبع تأمین مالی»، «میزان افشای اطلاعات»، «میزان توجه به حقوق سهام‌داران اقلیت» [۲۱].
 ۲. در نظام حاکمیت شرکتی، نحوه توزیع حقوق و مسئولیت‌های ذی‌نفعان مختلف شرکت‌ها، اعم از مدیران، کارکنان، سهام‌داران و دیگر اشخاص حقیقی و حقوقی که از فعالیت‌های شرکت تأثیر و تأثر می‌پذیرد، مشخص می‌شود. این نظام قوانین و رویه‌هایی را برای تعیین فرایندهای تصمیم‌گیری در شرکت، اعم از هدف‌گذاری، تعیین ابزارهای رسیدن به اهداف و طراحی‌های سیستم‌های کنترلی را معین می‌کند.

3. Stakeholder Theory

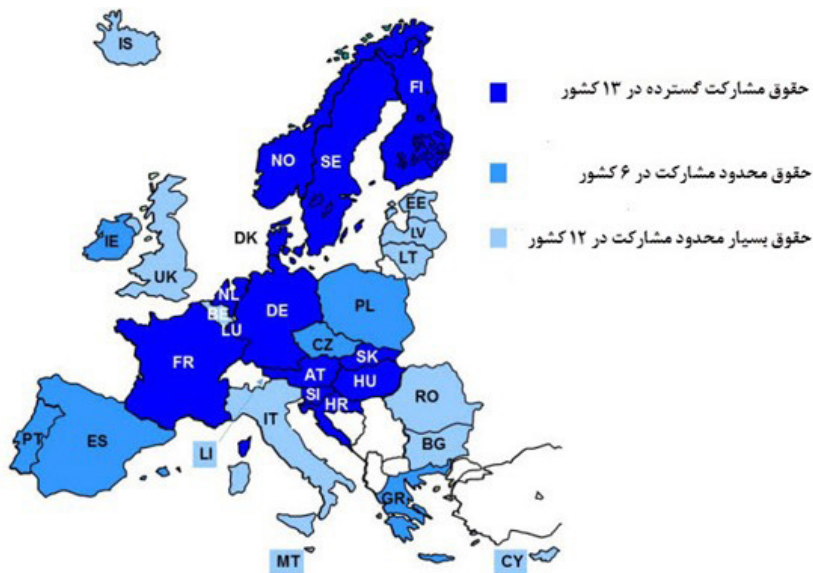
4. Corporate Social Responsibility (CSR)

هیئت‌مدیره شرکت‌های دولتی و خصوصی بوده و دارای حقوق گسترده مشارکت هستند. در شش کشور (اسپانیا، پرتغال، ایرلند، لهستان، یونان و جمهوری چک) نمایندگان کارگران از حقوق محدودی در زمینه مشارکت برخوردارند و تنها در هیئت‌مدیره شرکت‌های دولتی حق عضویت دارند. در یازده کشور (انگلستان، ایتالیا، استونی، لتونی، لیتوانی، ایسلند، رومانی، بلغارستان، مالت، قبرس و بلژیک) حقوق مشارکت بسیار محدود است. اطلاعات فوق، به‌خوبی این باور نادرست که عضویت نمایندگان کارگر در سطح هیئت‌مدیره شرکت‌ها، پدیده‌ای حاشیه‌ای در کشورهای اروپایی است را رد می‌کند. همچنین از بین کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی،^۵ بیست کشور به کارگران خود در هر دو بخش دولتی و خصوصی، حق انتخاب اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را داده‌اند. با این حال، کشورهایی که حق عضویت و مشارکت نمایندگان کارگر را در هیئت‌مدیره شرکت‌ها به رسمیت شناخته‌اند، در اجرای آن، به‌نحو متفاوتی عمل کرده‌اند. در برخی از این کشورها، دامنه شمول این حق، به شرکت‌های دولتی محدود شده است؛ در حالی که دیگر کشورها، حق عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها را به شرکت‌های بخش خصوصی نیز تسری داده‌اند [۲۵].

برخلاف مدل حاکمیت شرکتی آمریکا و کشورهای انگلوساکسون که از نوع تقدم سهام‌داران یا «سهام‌دار محوری» است، الگوی حاکمیت شرکتی جوامع اروپایی از نوع تصمیم‌گیری مشترک یا «ذی‌نفع محوری» است. یکی از ویژگی‌های متمایز اقتصادهای اروپایی، صدای جمعی کارگران در حاکمیت شرکتی است که از طریق سازوکارهای مشارکتی و عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، تحقق می‌یابد. این حق، در منابع اصلی حقوق اولیه و ثانویه اتحادیه اروپا،^۱ اساسنامه شرکت‌های اروپایی^۲ (۲۰۰۱)، دستورالعمل انجمن تعاونی اروپا^۳ (۲۰۰۳)، دستورالعمل ادغام فرامرزی^۴ (۲۰۰۵) و دیگر متون قانونی نظیر الزامات مربوط به نمایندگی کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، مورد تأکید قرار گرفته است.

تصویر ۳ و جدول ۱ وضعیت نظام تصمیم‌گیری مشترک و عضویت نمایندگان کارگران در سطح هیئت‌مدیره جوامع اروپایی را نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در نوزده کشور اروپایی، کارگران از حق نمایندگی و عضویت در هیئت‌مدیره شرکت‌ها برخوردارند که در سیزده کشور (اتریش، کرواسی، دانمارک، فنلاند، فرانسه، آلمان، مجارستان، لوکزامبورگ، هلند، نروژ، اسلواکی، اسلوانی و سوئد) نمایندگان کارگران عضو

تصویر ۳. نمایندگان کارگر در سطح هیئت‌مدیره در کشورهای اروپایی



۱. حقوق اولیه از معاهداتی تشکیل شده است که چارچوب حقوقی اتحادیه اروپا را تعیین می‌کنند. حقوق ثانویه نیز متشکل از اسناد حقوقی مبتنی بر این معاهدات، نظیر مقررات، بخش‌نامه‌ها، تصمیمات و موافقت‌نامه‌هاست.

2. the European Company Statute
3. European Cooperative Society Directive
4. Cross-Border Merger Directive
5. Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD)



جدول ۱. قوانین تصمیم‌گیری مشترک حاکم بر شرکت‌های سهامی [۲۶]

نام کشور	سال تصویب نظام تصمیم‌گیری مشترک، شرکت‌های مشمول و تعداد نمایندگان کارگر عضو هیئت‌مدیره
سوئد	سوئد در سال ۱۹۷۲، قانون آزمایشی را تصویب کرد که براساس آن، کارکنان شرکت‌های دارای حداقل ۲۰۰ نفر کارگر، حق انتخاب دو عضو هیئت‌مدیره را به دست آورد. این قانون در سال ۱۹۷۳ اجرایی شد. در سال ۱۹۷۶، قانونگذار سوئد، قانون آزمایشی سال ۱۹۷۲ را به طور دائمی تصویب کرد. در سال‌های بعد، با تصویب قانون سال ۱۹۸۷ کارکنان شرکت‌های دارای حداقل ۲۵ نفر شاغل نیز مجاز به انتخاب دو عضو هیئت‌مدیره کارگری شدند. همچنین به موجب قانون اخیر، کارکنان شرکت‌های دارای حداقل ۱۰۰۰ نفر پرسنل، حق انتخاب سه عضو هیئت‌مدیره را دارا هستند.
اسلونی	اسلونی در سال ۱۹۹۳، قانونی را به تصویب رساند که به موجب آن کارکنان شرکت‌های دارای حداقل ۵۰۰ نفر پرسنل، حق انتخاب یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را به دست آوردند.
اسلواکی	نظام تصمیم‌گیری مشترک در اسلواکی تا قبل از تجزیه چکسلواکی در سال ۱۹۹۳ مبتنی بر قانون تجارت ۱۹۹۱ بود. قانون مزبور به کارکنان شرکت‌های سهامی دارای حداقل ۵۰ نفر پرسنل، اجازه می‌داد تا یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را انتخاب کنند. این قانون همچنان در نظام حقوقی اسلواکی جاری است.
لوکزامبورگ	لوکزامبورگ از سال ۱۹۷۴ به کارکنان شرکت‌های دارای حداقل ۱۰۰۰ نفر پرسنل، حق انتخاب یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را داده است.
فرانسه	فرانسه در سال ۲۰۱۳، قانونی را تصویب کرد که به کارکنان شرکت‌های دارنده ۵۰۰۰ نفر پرسنل در سرزمین اصلی و ۱۰۰۰۰ نفر شاغل در سطح فراملی اجازه می‌داد تا یک عضو هیئت‌مدیره را انتخاب کنند. چنانچه تعداد اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های مزبور ۱۲ نفر یا بیشتر از آن می‌شد، تعداد نمایندگان کارگری عضو هیئت‌مدیره نیز به دو نفر افزایش می‌یافت. در سال ۲۰۱۵، فرانسه حدنصاب شرکت‌های مشمول در سرزمین اصلی را به ۱۰۰۰ نفر و شرکت‌های فعال در سطح فراملی را به ۵۰۰۰ نفر کاهش داد. در اصلاحیه ۲۰۱۹ این قانون مقرر شده است تا تعداد نمایندگان کارگری عضو هیئت‌مدیره، در شرکت‌های دارای هیئت‌مدیره هشت نفره یا بیشتر، به دو نفر افزایش یابد.
فنلاند	فنلاند از سال ۱۹۹۱، به کارکنان شرکت‌های سهامی دارای حداقل ۱۵۰ نفر کارگر، حق مذاکره بر سر نمایندگان کارگری عضو هیئت‌مدیره را به کارکنان شرکت‌ها داده است. به موجب قانون سال ۱۹۹۱ در صورت شکست این مذاکرات، کارکنان حق دارند به‌ازای هر چهار نماینده سهام‌دار، یک نماینده کارگری را انتخاب کنند؛ اما حداقل تعداد نمایندگان کارمندان یک نفر و حداکثر چهار نفر است.
دانمارک	دانمارک بین سال‌های ۱۹۸۰-۱۹۷۳، به کارکنان شرکت‌های دارای حداقل ۵۰ نفر پرسنل، اجازه داد تا دو نفر از اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را انتخاب کنند. بین سال‌های ۱۹۸۰-۱۹۸۷، تعداد نمایندگان منتخب کارکنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، به یک‌سوم افزایش یافت و نصاب شرکت‌های مشمول نیز به ۳۰ نفر پرسنل کاهش یافت.
اتریش	قانون شورای کار اتریش تا سال ۱۹۳۴ به کارکنان شرکت‌های سهامی، اجازه می‌داد تا دو نفر از اعضای هیئت‌مدیره را انتخاب کنند. بین سال‌های ۱۹۴۵-۱۹۷۶، کارکنان شرکت‌های سهامی مجدداً حق انتخاب دو نفر از اعضای هیئت‌مدیره را به دست آوردند. از سال ۱۹۷۶ به بعد تعداد اعضای منتخب کارکنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها به یک‌سوم افزایش یافت.
هلند	هلند از سال ۱۹۷۱، به کارکنان شرکت‌های دارای ۱۰۰ نفر پرسنل، حق انتخاب یک‌سوم هیئت‌مدیره را داده است.
نروژ	نروژ از سال ۱۹۸۴، به کارکنان شرکت‌های ۳۰ تا ۴۹ نفر پرسنل، حق انتخاب یک عضو هیئت‌مدیره و به شرکت‌های دارای ۵۰ نفر شاغل و بیشتر، حق انتخاب یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره را داده است.
جمهوری چک	نظام تصمیم‌گیری مشترک در جمهوری چک تا قبل از تجزیه چکسلواکی در سال ۱۹۹۳ مبتنی بر قانون تجارت ۱۹۹۱ بود. قانون مزبور به کارکنان شرکت‌های سهامی دارای حداقل ۵۰ نفر پرسنل، اجازه می‌داد تا یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را انتخاب کنند. اجرای این قانون بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۷ برای مدتی متوقف شد. جمهوری چک مجدداً، از سال ۲۰۱۷، به شرکت‌های سهامی دارای حداقل ۵۰۰ نفر پرسنل، حق انتخاب یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره را داده است.

امکان می‌دهد تا در بلندمدت تصمیمات سودآورتر و کم‌خطرتری را برای شرکت اتخاذ کرده و بهینه‌تر عمل کنند؛ رویکردی که امنیت شغلی بیشتری را برای افرادی که سرمایه انسانی خود را در شرکت سرمایه‌گذاری کرده‌اند، تضمین می‌کند. علاوه بر این، عضویت کارکنان در هیئت‌مدیره می‌تواند مانع از اختلال در روند تولید و کاهش ارزش شرکت به دلیل اقدامات اعتراضی کارکنان شود [۲۸]. از دیگر مزیت‌های بالقوه نظام تصمیم‌گیری مشترک

در مجموع، دلایل متعددی در خصوص ضرورت مشارکت دادن کارکنان در امر تصمیم‌گیری، نظارت و اجرا در شرکت‌ها و نتایج مثبت آن اقامه شده است. نخست آنکه کارکنان نیز همانند سهام‌داران یک شرکت، اقدام به سرمایه‌گذاری می‌کنند. با این تفاوت که آنها به جای سرمایه فیزیکی، سرمایه انسانی خود را در اختیار شرکت‌ها و کارخانه‌ها قرار می‌دهند [۲۷]. دلیل دیگر آنکه، عضویت کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها به سهام‌داران

فرا تر از دغدغه‌های اقتصادی و پرسنلی کارکنان یک سازمان است. نظام تصمیم‌گیری مشترک، ساز و کاری برای صیانت از فرایندهای دمکراتیک و مهار قدرت و نفوذ اقتصادی و سیاسی بیش از حد شرکت‌هاست. البته، نگرانی از سوءاستفاده شرکت‌ها از قدرت بی‌رویه‌شان و پیشنهاد استقرار نظام تصمیم‌گیری مشترک برای جلوگیری از وقوع چنین انحراف‌هایی، به دلیل بدبینی به شرکت‌ها و کلیشه‌هایی نظیر بدذاتی کارفرمایان نیست؛ همچنان که باور به اصل تفکیک قوا و کارکردهای مهم آن در صیانت از دمکراسی‌ها، مستلزم نگاه بدبینانه به رؤسای جمهور، نمایندگان مجلس و قضات نمی‌باشد. به این ترتیب برای نشان دادن پیامدهای منفی حاصل از تمرکز قدرت شرکت‌ها و اثبات ضرورت نظام تصمیم‌گیری مشترک، نیازی به داشتن نگرش بدبینانه به شرکت‌ها و فرض بدخواه بودن مدیران و کارفرمایان نیست. هر چند، به‌طور معمول فرض بر این است که شرکت‌های بزرگ ممکن است از منابع مالی و فناوری خود برای تضعیف عملکرد نهادهای دمکراتیک استفاده کنند.

در مجموع، مزیت دیگر نظام تصمیم‌گیری مشترک، کاهش گرایش طبقات اجتماعی، به‌ویژه کارگران و شاغلین فقیر به ایدئولوژی‌های پوپولیست است. نظام تصمیم‌گیری مشترک با به رسمیت شناختن صدای کارگران و ارائه کانال‌های رسمی و قانونی به کارگران برای بیان نگرانی‌ها و دغدغه‌های خود مانع از جذب آنها توسط رهبران پوپولیست و احزاب راست‌گرا یا چپ‌گرای افراطی می‌شود.^۳ علاوه بر این، نظام تصمیم‌گیری مشترک می‌تواند همکاری مدیریت و نیروی کار را در وضعیت‌های بحرانی جامعه، تسهیل کند.

اما در ایران، علاوه بر آنکه در خصوص «نظام اداره شرکت‌ها»، قانون منسجم و مدونی وجود ندارد، در مقررات پراکنده قانونی و همچنین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط با این موضوع نیز رویکرد یکپارچه و واحدی اتخاذ نشده است [۳۱]. با این حال و در عمل، به دلایل مختلف از جمله سیطره «قاعده تسلیط» در واحدهای کاری، قواعد محیط کار با الگوی «سهام‌دار محوری» قرابت بیشتری دارد. بر اساس این قاعده هر سطح از مشارکت کارگران یا نماینده‌های تشکل‌های کارگری در حوزه تصمیم‌گیری، خلاف حق تسلط کارفرمایان بر دارایی و حقوقشان ارزیابی شده و به دلیل مخالفت با شرع، رد می‌شود. حتی در موارد پیش‌پافتاده‌ای همچون

و عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، مدیریت تضاد و پیشگیری از اعتصابات کارگری و همکاری بیشتر کارگران با سهام‌داران است. این مزیت در سازمان‌هایی که کارگران صرفاً به‌وسیله تشکل‌های کارگری نمایندگی می‌شوند، به‌ندرت دیده می‌شود [۲]. علاوه بر این، حضور نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها باعث می‌شود تا شرکت‌ها با شفافیت و نظارت بیشتری اداره شوند [۲۹]. همچنین تنوع اعضای هیئت‌مدیره می‌تواند کیفیت نظارت و تصمیم‌گیری‌های شرکت را افزایش داده و مانع از تصمیم‌گیری‌های آنی و کوتاه‌نگر شود. علاوه بر این، به‌واسطه حضور نمایندگان کارگران در ساختار حکمرانی شرکت‌ها و نظام تصمیم‌گیری مشترک، امکان تبادل بهتر اطلاعات، بین هیئت‌مدیره و تشکل‌های کارگری فراهم می‌شود [۳۰]. برخی از صاحب‌نظران، بر مبنای مفهوم عدالت توزیعی،^۱ وجود نظام تصمیم‌گیری مشترک در سطح شوراهای کار و هیئت‌مدیره شرکت‌ها را برای توزیع عادلانه ثروت و ارزش اضافه، بین عوامل تولید ضروری می‌دانند. برخی دیگر نظام تصمیم‌گیری مشترک را مانع از شکل‌گیری انحصار و تمرکز قدرت اقتصادی و سیاسی و راهکاری برای محافظت از جامعه و دولت‌های دمکراتیک در برابر خطرات ناشی از انباشت ثروت و قدرت بی‌رویه شرکت‌ها معرفی کرده‌اند.^۲

تمرکز ثروت و قدرت باعث می‌شود تا شرکت‌ها از منابع خود برای تضعیف نهادهای دمکراتیک استفاده کنند. در مقابل، نظام تصمیم‌گیری مشترک، به‌واسطه تقسیم کرسی‌های هیئت‌مدیره یک شرکت بین سهام‌داران و کارکنان، پادزهر برای خطرات ناشی از حق انحصاری سهام‌داران و مالکان در کنترل و اداره شرکت‌هاست. در حالی که نظام تصمیم‌گیری مشترک، با تفکیک حق مالکیت کارفرما از حق اداره و کنترل کارگاه و پذیرش حق مشارکت کارگران در تصمیم‌سازی‌ها، عملاً کارکرد و نقشی مشابه با تفکیک قوا را ایفا می‌کند، با این حال، تصمیم‌گیری مشترک را نباید صرفاً ابزاری برای محافظت از کارگران در برابر تصمیمات یک‌طرفه و خودسرانه کارفرمایان یا بهبود حاکمیت شرکتی و ارتقای عملکرد سازمانی شرکت‌ها در نظر گرفت؛ زیرا این نوع نگاه حداقلی به نظام تصمیم‌گیری مشترک، عملاً کارکردهای بالقوه‌ای را که این نظام برای جامعه دارد، نادیده می‌گیرد؛ کارکردهایی که

1. Distributive Justice

۲. به اعتقاد هنری جورج، هیچ‌گونه تعارض ذاتی بین کار و سرمایه وجود ندارد، تضاد واقعی بین کار و انحصار است. به‌زعم وی، با لغو انحصار، امکان ستم سرمایه بر کار پایان خواهد یافت.
۳. برخی از محققان، خروج انگلستان از اتحادیه اروپا (برگزیت) و قدرت یافتن جریان‌های پوپولیستی در این کشور و همچنین گرایش بخش‌های عمده‌ای از جامعه آمریکا به ترامپ را ناشی از ضعف طبقه کارگر و نبود سنت نظام تصمیم‌گیری مشترک در این کشورها دانسته‌اند.



می‌شود که بدانیم مشکلات پیش‌پاافتاده‌ای همچون اتخاذ تدابیر برای پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، با نظر نهایی کارفرمایان و نه با تصمیم‌گیری مشترک تعریف می‌شود. ماده (۱۴۰) قانون کار نیز پیمان‌های دسته‌جمعی را به شرح زیر تعریف کرده است: «پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگان قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی‌مابین کانون‌ها و کانون‌های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می‌شود». بنابراین استفاده از ظرفیت این مواد، می‌تواند مرحله‌ای مؤثر برای حرکت به سمت ذی‌نفع‌محوری باشد. اصلاحی که می‌تواند گامی مهم در ایجاد موازنه بین کارگران و کارفرمایان در شرکت و کارگاه مربوطه باشد؛ موازنه‌ای که نقشی بی‌بدیل در تشکیل فضایی پویا، بانشاط، اخلاقی و حتی مساعد به منظور ایجاد بالاترین میزان بهره‌وری در محیط کار تفسیر شود.

به دلیل مزیت‌هایی که پیش از این ذکر شد، اتحادیه اروپا در دهه‌های اخیر تلاش کرده است از طریق وضع قوانین و مقررات، مشارکت کارگران را در تصمیم‌گیری شرکت‌ها افزایش دهد. شواهد موجود نیز نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر، به دنبال افزایش نابرابری‌های درآمدی و کاهش سهم نیروی کار از سود شرکت‌ها و درآمد ملی و کاهش تراکم و تمرکز اتحادیه‌های کارگری، توجه به مدل آلمانی «تصمیم‌گیری مشترک» و الگوهای نمایندگی غیراتحادیه‌ای نظیر شوراها افزایش یافته است.^۳ همچنین برخی از صاحب‌نظران، استفاده از اشکال غیراتحادیه‌ای نمایندگی کارکنان، به‌ویژه تجربه شوراهای کار آلمان را با توجه به افزایش «شکاف نمایندگی» و کاهش شدید تراکم اتحادیه‌های کارگری آمریکا و بریتانیا در دهه‌های اخیر، امری ضروری دانسته و آن را الگویی مطلوب برای کشورهای مزبور می‌دانند [۳۲].

در بین احزاب و جریان‌های سیاسی کشورهای مختلف نیز، حزب دمکرات آمریکا و احزاب کارگری و محافظه‌کار بریتانیا، کانادا و استرالیا، در سال ۲۰۱۸ نسبت به الگوبرداری از نظام تصمیم‌گیری مشترک آلمان ابراز تمایل کرده‌اند. در بریتانیا، گزارش بولاک^۴

«اتخاذ تدابیر برای پیشگیری از حوادث و بیماری‌های ناشی از کار»، «موعد و محل و نحوه پرداخت مزد یا مزایا»، «تنظیم برنامه و سازماندهی خدمات اجتماعی مربوط به واحد کاری»، «ترتیب استفاده فردی یا جمعی کارکنان از انواع مرخصی» و ...، تشکل‌های کاری تنها امکان ارائه نظر مشورتی خود به مدیریت را دارند و تصمیم نهایی با مدیریت خواهد بود.^۱ حتی مصونیت بخشی به نماینده تشکل‌های کاری به این صورت که قرارداد کاری نماینده تا اتمام دوره جاری فعالیت تشکل، به صورت خودکار تمدید شود، نقیض قاعده تسلیط ارزیابی شده و با آن مخالفت می‌شود و فرایند تصمیم‌گیری در این موارد کاملاً سهام‌دارمحور تعریف شده است [۱۵].

به‌عنوان مثال در تبصره ذیل ماده (۷) قانون حمایت از معلولان تصریح شده است که قیمت تمام شده خدمات مراکز توان‌بخشی باید با مشارکت انجمن عالی مراکز غیردولتی توان‌بخشی تعیین شود؛ اما در تمام این قانون نشانی از انجمن صنفی مددکاران، کاردرمان‌ها، مربی‌ها و سایر کارگرانی که نقش اساسی در توان‌بخشی و توانمندسازی معلولان دارند، دیده نمی‌شود. در صورتی که در فرایند قانونگذاری ذیل ماده (۱۴۳) قانون آیین‌نامه داخلی به صراحت تشکل‌های کاری در کنار اتاق‌های بازرگانی و صنفی برای ایفای نقش تعریف شده‌اند. به این ترتیب جایگاه تشکل‌های کاری در حوزه تصمیم‌گیری و نظارت، وابسته به نظر مدیران دولتی بوده و ساختار حقوقی مناسب برای مشارکت نهادمند این تشکل‌ها تعبیه نشده است.

به‌رغم سیطره رویکرد سهام‌دارمحوری در محیط‌های کاری و برخی قوانین مرتبط در این حوزه در ایران،^۲ در قوانین بالادستی به خصوص قانون کار، ظرفیت بالایی برای تعریف فرایند تصمیم‌گیری جمعی و حرکت به سمت رویکردهای ذی‌نفع‌محور وجود دارد که می‌تواند مطمئن‌نظر سیاستگذار قرار گیرد. به‌عنوان مثال ماده (۱۳۹) قانون کار مبنی بر «حل مشکلات حرفه‌ای یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران از خلال مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار» از پتانسیل خوبی برای اتخاذ سیاست فوق‌برخوردار است. اهمیت این ماده وقتی دانسته

۱. ماده (۱۹) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار.

۲. قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار.

۳. برخی از محققان دانشگاهی، نظیر مارگارت بلر و لین استات، مدل تولید تیمی (Team Production Model) را جایگزینی مناسب برای مدل تقدم سهام‌داران معرفی کرده‌اند. به‌زعم آنها، وظیفه هیئت‌مدیره در مدل تولید تیمی، صیانت از تمامی سرمایه‌گذاری‌های خاصی است که توسط کلیه اعضای «تیم» شرکت، از جمله سهام‌داران، مدیران و کارکنان صورت گرفته است. بسیاری از محققان بر این باورند که هیئت‌های مدیره شرکت‌ها، در کنار منافع سهام‌داران، باید توجه بیشتری را صرف منافع کارکنان و دیگر ذی‌نفعان اجتماعی کنند و شرکت‌ها همواره باید اهداف شرکتی گسترده‌تری را فراتر از منافع سهام‌داران دنبال کنند.

۲-۱-۳. عدم امنیت مطلوب در دادخواهی (اطمینان از دادرسی منصفانه، سریع و منعطف)

نظام روابط کار صنعتی از عناصر مختلفی تشکیل شده است. در این باره، کارفرما و کارگر دو عنصر اصلی نظام روابط صنعتی بوده و تعامل و تضاد نیز از جمله خواص ساختاری این نظام محسوب می‌شود. اما اساساً یک نظام روابط کار صنعتی کارآمد، مستلزم برخورداری از محیطی آرام و مبتنی بر هم‌افزایی و توافق بین کارگر و کارفرماست. با این وجود، از آنجا که وقوع تضاد امری محتمل و اجتناب‌ناپذیر است، دستیابی به محیطی مبتنی بر مصالحه و توافق، بدون وجود مدیریت تضاد و سازوکارهای حل اختلاف امری ناممکن است. وجود سازوکارهای مدیریتی مساعد در حل و فصل تضاد و در پی آن، ممانعت از تبدیل تضادهای بالقوه موجود در محیط کار به اختلاف‌های کارگران با کارفرمایان، نقش بسزایی در بهبود فضای کسب و کارها دارد. به این ترتیب، اثربخشی، کارایی و کیفیت مدیریت تعارضات، به عنوان یکی از ویژگی‌های ساختار اجتماعی انباشت، نقش برجسته‌ای در ارتقای مناسبات محیط کار و بهبود روند تولید دارد. عدم وجود یک نظام حل اختلاف انعطاف‌پذیر و مؤثر، می‌تواند تضادهای بالقوه موجود در محیط کار را به شکل اعتصابات کارگری، تحصن و یا طرح دادخواست و شکایت در مراجع حل اختلاف بروز دهد.

با این وجود، شکل گرفتن اختلاف در محیط کار را نمی‌توان فی‌نفسه بد یا خوب ارزیابی کرد. آنچه در این خصوص اهمیت دارد، چگونگی مواجهه با آن است. اختلاف بین کارفرما و کارگر در صورتی کارکردی مثبت خواهد داشت که به واسطه آن بتوان منافع واحد تولیدی را تأمین کرد. از این رو، برخی از صاحب‌نظران (نظیر مارگریسون)، روابط کار را فرایند تبدیل تضاد در محیط کار به قواعد و مقررات کار (پیمان‌ها و توافقات دسته‌جمعی) می‌دانند [۳۴]. این وضعیت معرف آن است که تضادهای بالقوه یک سازمان در صورت مدیریت مؤثر، می‌تواند مبنایی برای توافق و انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی باشد. اختلاف‌های کارگری و کارفرمایی عمدتاً در دو حالت فردی (اختلاف ناشی از نقص قوانین محیط کار) و جمعی (اختلاف بر سر منافع) شکل می‌گیرد. تعارضات جمعی غالباً به شکل تحصن، اعتصاب و توقف تولید و اختلاف‌های فردی به صورت شکایت و دادخواست در مراجع حل اختلاف کار منعکس می‌شود. هم‌اکنون فقدان سازوکارهای جایگزین برای حل اختلاف کار و اتخاذ رویه‌های صرف قضایی در رسیدگی به اختلاف‌های کاری، از جمله موانع اصلی تولید و سهولت کسب و کار در بخش روابط کار محسوب می‌شود. چنین وضعیتی بازنگری در نظام حقوقی حل اختلاف در محیط کار را ضروری می‌سازد.

که به سفارش دولت تهیه شده بود، خواستار نمایندگی کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها شد. حزب کارگر بریتانیا نیز در سال‌های اخیر پیشنهاد کرده است تا در واحدهای بالای ۲۵۰ نفر کارگر، نظام تصمیم‌گیری مشترک، الزامی و یک‌سوم از کرسی‌های هیئت‌مدیره واحدهای مزبور به نمایندگان کارگران تخصیص داده شود. توماس پیکتی^۱ نیز در تحلیل خود از سرمایه در قرن بیست و یکم، بر لزوم گسترش حقوق تصمیم‌گیری مشترک تأکید کرده است [۳۳].

مشارکت کارکنان در هیئت نظارت شرکت‌ها، ابزار قدرتمندی جهت نظارت و حسابرسی از عملکرد هیئت‌مدیره اجرایی و مدیران ارشد شرکت‌هاست. وجود نظام تصمیم‌گیری مشترک و مشارکت کارکنان در هیئت نظارت شرکت‌ها، علاوه بر افزایش شفافیت و تقویت مسئولیت‌پذیری جمعی و کاهش عدم تقارن اطلاعاتی، هزینه‌های نظارتی شرکت‌ها را نیز کاهش می‌دهد و از این طریق فرصت سوءاستفاده از منابع شرکت‌ها کاهش می‌یابد. مطالعات اخیر نیز وجود نظام مدیریتی دو لایه و مشارکت کارکنان در هیئت نظارت شرکت‌های آلمانی را عاملی مهم در افزایش ارزش شرکت‌ها و کاهش هزینه‌های نمایندگی می‌دانند؛ به عبارت دیگر، رابطه مثبتی بین نظام «حاکمیت شرکتی ذی‌نفع‌محور» و کاهش «هزینه‌های نمایندگی» شرکت‌ها در این کشور وجود دارد. نتایج پژوهشی در ۲۵ کشور اتحادیه اروپا نیز نشان داد که نرخ بهره‌وری نیروی کار در کشورهایی که حقوق مشارکت کارگران قوی‌تری دارند، بالاتر بوده و متقابلاً نرخ اعتصاب در آنها کمتر است [۲].

با توجه به آنچه ذکر شد فاصله‌الگوهای اداره واحدهای کاری در ایران از الگوی «ذی‌نفع‌محوری» (که در آن، سهام‌داران و ذی‌نفعان، به‌طور مشترک کنترل و اداره یک شرکت را برعهده دارند)، موجب کاهش نفوذ و قدرت چانه‌زنی تشکل‌های کارگری در واحدهای کاری شده است. در حالی که می‌توان با تغییر تدریجی الگوی اداره شرکت‌ها، واحدهای کاری را به‌منابیه سیستمی طراحی کرد که در آن منافع افراد مختلف، اعم از سهام‌داران، کارگران، مصرف‌کنندگان و ... با یکدیگر ادغام شده باشد؛ امری که بستری مساعد به منظور افزایش رضایت جمعی، رشد مسئولیت‌پذیری کارگران، ممانعت از اختلال در روند تولید و کاهش ارزش واحد کاری، مدیریت بهینه تضاد و پیشگیری از اعتصابات کارگری و همکاری بیشتر کارگران با سهام‌داران را فراهم می‌آورد.

1. Piketty



محسوب کرد. تعداد پیمان‌های دسته‌جمعی منعقد شده در سال ۱۴۰۰ در کل کشور، ۸۴ مورد بوده است [۳۵].

با این حال، برخلاف کاهش محسوس تعداد پیمان‌های جمعی کار در سطوح مختلف، شاهد گرایش فزاینده کارفرمایان، به تصویب آیین‌نامه‌های انضباطی کاری هستیم؛ امری که به طور مشخص بیانگر تغییر در سیاست‌های تنظیمی روابط کار است. به عبارت دیگر، تفاوت زیاد بین شمار پیمان‌های جمعی کار و آیین‌نامه‌های انضباطی در محیط کار به وضوح نشانه چرخش سیاست‌های روابط کار و گرایش رو به رشد کارفرمایان ایران به سوی سیاست‌های تنبیهی و انضباطی در مدیریت و کنترل نیروی کار به جای سیاست‌ها و رویه‌های مبتنی بر گفت‌وگو، مشارکت و توافق جمعی است.

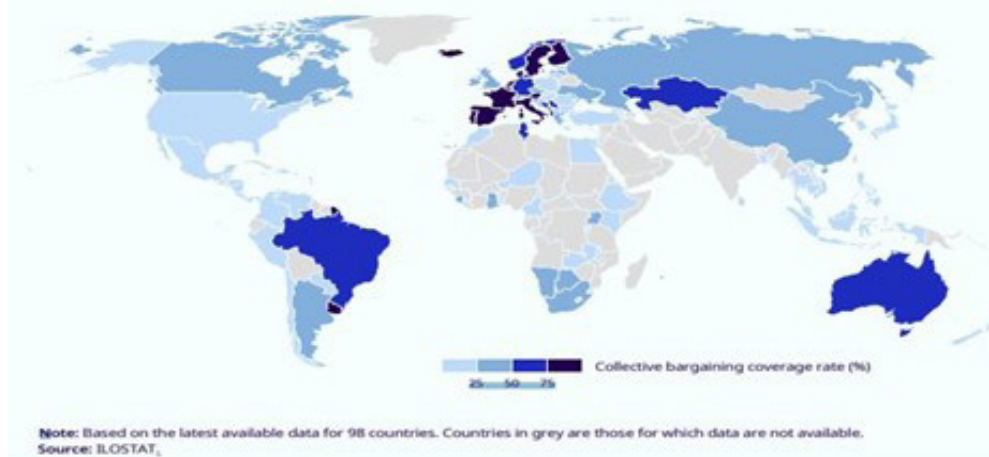
کاهش شدید تعداد پیمان‌های جمعی در نظام روابط کار صنعتی ایران در حالی است که در سال‌های اخیر شاهد تغییر الگوی پیگیری مطالبات کارگری از کنش‌های فردی (ارائه دادخواست توسط کارگر به مراجع حل اختلاف) به سمت کنش‌های جمعی کارگری (تحصن و اعتصابات کارگری) است. امری که لزوم استفاده از ظرفیت مغفول فصل هفتم قانون کار و پیمان‌های جمعی را ضروری می‌سازد؛ اما برخلاف ایران، در کشوری مثل چین، که در مدیریت بهینه تعارضات محیط کار کشوری پیشرو محسوب می‌شود، دولت، با اصلاحات ساختاری، اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی را تشویق کرده است تا از پیمان‌های دسته‌جمعی در مدیریت منازعات کارگری در سطوح مختلف کارگاهی، منطقه‌ای و ملی استفاده کنند [۳۶].

تصویر ۴ نیز نرخ پوشش پیمان‌های دسته‌جمعی کار را در ۸۹ کشور جهان نمایش می‌دهد (در این تصویر کشورهایی که امکان دسترسی به آمار و اطلاعات آنها درباره نرخ پوشش چانه‌زنی جمعی وجود نداشته است با رنگ خاکستری مشخص شده‌اند).

هم‌اکنون ایران به لحاظ سازوکارهای تنظیم روابط کار و حل اختلاف وضعیت مطلوبی ندارد. در عمل این عرصه با حجم بزرگی از پرونده‌های شکایت و نارضایتی گسترده متقاضیان همراه است. گسترش اعتراضات جمعی کارگران در کنار دادخواست‌های فردی در سال‌های اخیر، در غیاب سازوکارهای جمعی حل اختلاف‌ها به چالشی بزرگ در نظام کسب و کار ایران بدل شده است؛ آن هم در شرایطی که در قانون کار ظرفیت‌های مختلفی برای مدیریت اختلاف‌های فردی و جمعی پیش‌بینی شده است. برای مثال طبق ماده (۷۵۱) قانون کار «هر نوع اختلاف بین کارگر و کارفرما که ناشی از اجرای این قانون یا پیمان‌های دسته‌جمعی باشد، در مرحله نخست از طریق سازش مستقیم بین کارگر و کارفرما در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد». قانونگذار در این ماده مراجعه به مراجع دولتی حل اختلاف را صرفاً پس از شکست رویه‌های صنفی در سازش طرفین نزاع، مجاز دانسته است. به عبارت دقیق‌تر مدیریت حل اختلاف در محیط کار را در درجه اول برعهده کارگران و کارفرمایان و تشکل‌های آنان گذارده است. این در شرایطی است که هم‌اکنون الگوی غالب در نظام دادرسی کار، محوریت مراجع دولتی حل اختلاف کار است.

همچنین فصل هفتم قانون کار نیز با عنوان «مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی»، سازوکار مؤثری را در حل و فصل اختلاف‌های جمعی کار پیش‌بینی کرده است. اما این فصل و مواد (۹۳۱) تا (۶۴۱) آن در عمل مغفول مانده، تاجایی که تعداد پیمان‌های دسته‌جمعی کار در سراسر کشور در سال ۶۹۳۱، تنها ۲۱ پیمان بوده است.^۱ البته پیمان‌های اعلام شده در این گزارش، همگی قرارداد پاداش افزایش تولید موضوع ماده (۷۴) قانون کار است و نمی‌توان آنها را پیمان

تصویر ۴. نرخ پوشش چانه‌زنی جمعی در ۹۸ کشور جهان (سازمان بین‌المللی کار - ۲۰۲۱)



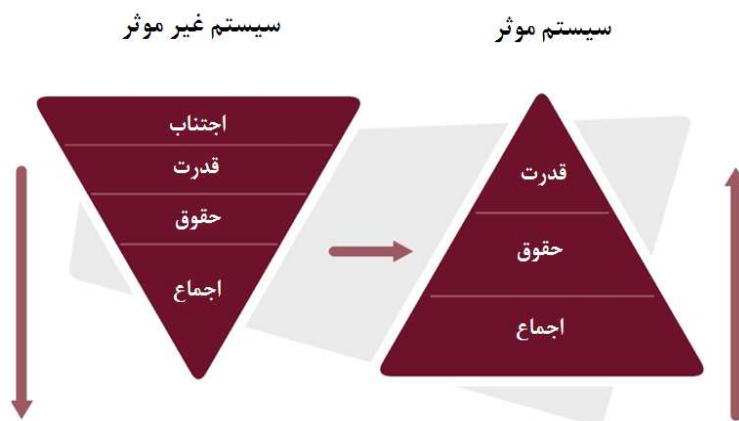
۱. مستند به نامه «شماره ۴۹۵۷۷ مورخ ۱۳۹۷/۳/۲۰ اداره کل تنظیم روابط کار.

مقایسه نظام‌های روابط کار کرده است. تصویر ۵ براساس شاخص اجماع‌سازی و توانایی نظام‌های کاری در برقراری هماهنگی بین منافع متضاد کارگران و کارفرمایان، نظام‌های مذکور را به دو نوع مؤثر و غیرمؤثر تقسیم کرده است. در یک نظام موفق روابط کار صنعتی و در یک سیستم مؤثر، تصمیم‌گیری‌های مهم با اجماع شروع می‌شود و حل و فصل اختلاف‌ها عمدتاً از طریق سازوکارهای اجماعی در دستور کار قرار می‌گیرد. اجماع در این نوع نظام، از طریق ابزارهای گفت‌وگو اجتماعی نظیر سازش، مصالحه، میانجی‌گری، داوری و توافقات جمعی حاصل می‌شود. در این نوع از نظام، طرفین نزاع تنها در صورت شکست سازوکارهای اجماع‌محور، به نهادهای قضایی (مراجع رسمی حل اختلاف و دادگاه‌های کار) مراجعه می‌کنند. در نتیجه، توسل به قدرت و انجام اعتصاب در این نوع نظام، غالباً به‌عنوان آخرین راه حل و به‌صورت موردی استفاده می‌شود.

اینها در شرایطی است که دادخواست‌ها و شکایت‌های فردی ثبت شده در مراجع حل اختلاف کار روندی افزایشی داشته است [۳۷]. هم‌اکنون رویکرد غالب در تنظیم روابط کار و حل و فصل اختلاف‌های محیط کار در ایران از نوع شکایت‌محور است. عدم استفاده از روش‌های حل اختلاف جایگزین^۱ و رویکردهای پیشگیرانه و صنفی، باعث تراکم پرونده‌ها و دادخواست‌های ثبت شده در مراجع دولتی حل اختلاف کار شده است، تا آنجا که به‌استناد گزارش‌های پژوهشی، یکی از گلوگاه‌های فساد در این حوزه، مراجع حل اختلاف کار هستند [۳۸]. علاوه بر این، نارضایتی کارفرمایان و کارگران از فرایند دادرسی در این مراجع موضوع مهم دیگری است که در اکثر گزارش‌های پژوهشی و سیاستی به آن اشاره شده است.

با توجه به اهمیت مدیریت بهینه اختلافات در محیط کار، سازمان بین‌المللی کار بر حسب شاخص «توانایی در اجماع‌سازی»، اقدام به

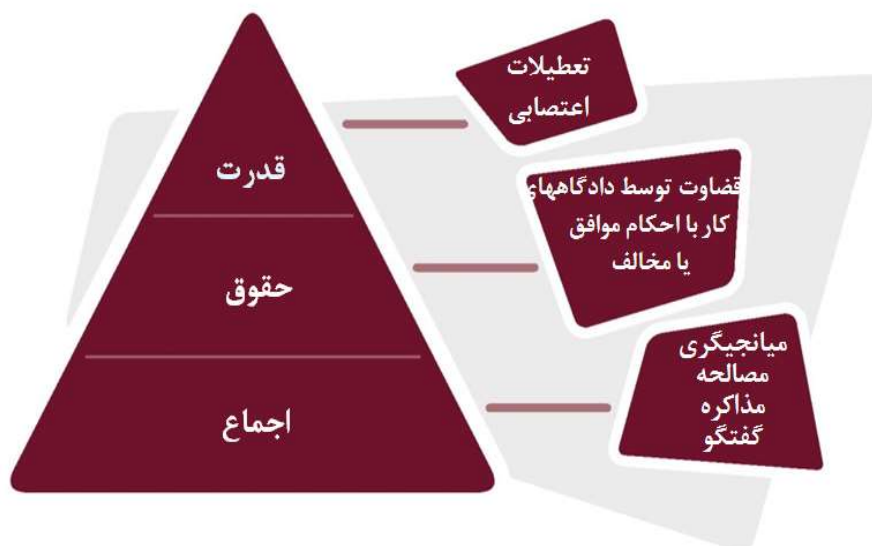
تصویر ۵. ویژگی نظام‌های مؤثر و غیرمؤثر روابط کار در مدیریت تعارضات و اختلافات کار [۳۹]



متعاقباً توسل به عنصر قدرت (اعتصاب) از سوی کارگران در این سیستم، رواج گسترده‌ای دارد.

در مقابل، یک نظام غیرمؤثر و ناکارآمد، همان‌گونه که در تصویر ۵ نمایش داده می‌شود به‌صورت وارونه و با اجتناب و به‌عبارت‌دیگر، عدم پیگیری مطالبات از سوی مراجع ذی‌ربط شروع می‌شود و

تصویر ۶. مؤلفه‌های مرتبط با عناصر سه‌گانه «قدرت، حقوق و اجماع» در نظام روابط کار صنعتی [۶]



اصل سه‌جانبه‌گرایی و تقویت تشکل‌های کارگری به عمل آورد. با این حال، در همه سال‌های پس از برنامه پنجم، نه تنها اقدام خاصی برای اصلاح قوانین مربوطه انجام نشده است، بلکه اهتمام چندانی نیز از سوی وزارتخانه متبوع در دولت‌های مختلف، به‌منظور انعطاف‌پذیری دادرسی کار و مدیریت منازعات کارگری مشاهده نشده است.

۳-۱-۳. بحران نمایندگی در تشکل‌های کارگری

همان‌طور که در قسمت اول این گزارش نیز اشاره شد با وجود توسعه کمی تشکل‌های کارگری، ضریب نفوذ و شاخص تراکم تشکل‌های موجود، بسیار کم است. در نتیجه، تنها درصد ناچیزی از کارگران کشور، عضو تشکل‌های کارگری هستند. این امر باعث پدید آمدن وضعیتی شده که از آن به «بحران نمایندگی» تشکل‌های کارگری تعبیر می‌شود؛ به این معنا که تشکل‌های کارگری موجود تنها درصد بسیار ناچیزی از کارگران کشور را نمایندگی می‌کنند [۳۸]. بحران نمایندگی علل مختلف ساختاری و قانونی دارد که در این قسمت تنها به برخی زمینه‌های قانونی و نهادی شکل‌گیری این وضعیت اشاره می‌شود. یکی از بسترهای نهادی که به بحران نمایندگی تشکل‌های کارگری

به این ترتیب، می‌توان مدعی شد که استفاده از سازوکارهای اجماعی در مدیریت اختلاف‌ها و حل و فصل تضادها در سطوح مختلف (ملی، منطقه‌ای و کارگاهی)، نوعی مزیت برای واحدهای کاری محسوب می‌شود که می‌تواند شرایط را برای بهبود فضای کسب‌وکار، افزایش تاب‌آوری اقتصادی و ارتقای شاخص رقابت‌پذیری فراهم کند. با این حال، ضعف در اجماع‌سازی، باعث شده تا گفت‌وگوی سه‌جانبه ملی در مورد یکی از مهم‌ترین مسائل کشور، یعنی اصلاح قانون کار، همچنان بی‌نتیجه باقی بماند.

وضعیت فوق به‌همراه رشد فزاینده دادخواست‌های ثبت شده در مراجع حل اختلاف کار در سال‌های اخیر، لزوم استفاده از نظام‌های حل اختلاف جایگزین با هدف منعطف کردن روند رسیدگی به منازعات محیط کار را ضروری کرده است. موضوعی که نه تنها در ماده (۱۵۷) قانون کار به آن اشاره شده، بلکه در ماده (۷۳) قانون برنامه پنجم توسعه نیز تصریح شده است. در ماده (۷۳) این قانون و بندهای آن، دولت^۱ موظف شده تا پایان سال برنامه، اقدام‌های قانونی را برای اصلاح قوانین کار و تأمین اجتماعی به‌منظور ایجاد انعطاف‌پذیری برای حل اختلاف کارگران و کارفرمایان و همسو کردن منافع آنان با رویکرد حمایت از تولید و همچنین رعایت

۱. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

آنها بیش از آنکه بر پایه اصل (۲۶) قانون اساسی باشد، نشئت گرفته از اصل (۱۰۴) این قانون است. به این معنی که هدف اولیه قانونگذار از تأسیس این نهاد، ایجاد تشکل مشورتی و تنظیم‌گر برای مدیریت واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی بوده است.

مجموع عوامل فوق موجب می‌شود تشکل‌های کارگری که قاعدتاً باید نهادی برای نمایندگی از کارگران باشد، در عمل و به دلیل نقصان‌های قانونی نتوانند این انتظار طبیعی از سوی کارگران را اجابت کنند و وضعیتی رقم بخورد که از آن به «بحران نمایندگی» یاد می‌شود.

با توجه به آنچه ذکر شد، قدرت نهادی تشکل‌های کارگری در ایران بنابر برخی شاخص‌ها همچون «دخیل کردن کارگران و تشکل‌ها در فرایند تصمیم‌گیری واحدهای کاری»، «بسترسازی نهادی برای نمایندگی صحیح تشکل‌ها از کارگران»، «نقش‌آفرینی تشکل‌ها در دادرسی منصفانه، سریع و منعطف»، وضعیت مطلوبی ندارد. در گزارش اول از این مجموعه نیز [۱۵] نشان داده شد که این تشکل‌ها به لحاظ «مصونیت بخشی حقوقی به نمایندگان کارگران» و «شمول‌پذیری قواعد قانون کار برای کارگران مختلف» وضعیت قابل‌قبولی ندارند. بر این اساس، به منظور احیای قدرت نهادی کارگران و تشکل‌های کارگری لازم است اموری همچون «بازطراحی نظام تصمیم‌گیری در واحدهای کاری»، «استقرار نظام جایگزین حل اختلاف کار (ADR)» و «گسترش و تقویت پیمان‌های دسته‌جمعی و افزایش ضریب پوشش آن در صنایع مختلف»، در دستور کار قرار گیرد. صورت‌بندی آنچه ذکر شد را می‌توان در جدول ۲ ملاحظه کرد.

دامن می‌زند، مربوط به تبصره «۴» ماده (۱۳۱) قانون کار است. طبق این تبصره، «کارگران در یک واحد، فقط می‌توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند». به این ترتیب اگر در یک واحد کاری، یکی از سه مدل تشکل رسمی مندرج در فصل ششم قانون کار فعال باشد؛ اما به هر دلیل، به ناکارآمدی مبتلا شده باشد، امکان تأسیس تشکل دیگر از دو مدل باقی‌مانده وجود ندارد. از آنجا که انحلال تشکل موجود و تأسیس مجدد تشکلی دیگر نیز مصائب خاص خود را دارد، در عمل، شاهد ابقای تشکل ناکارآمد اولیه خواهیم بود و به این ترتیب هیچ مجرای مطلوبی برای پیگیری مطالبات کارگران وجود نخواهد داشت. همین مسئله زمینه دلسردی کارگران از تشکل موجود را فراهم آورده و موجب می‌شود کارگران، تشکل مذکور را نماینده‌ای واقعی برای خود تلقی نکنند [۶].

یکی دیگر از مواد قانونی که بحران نمایندگی در تشکل‌های کارگری را تعمیق می‌کند مربوط به بند «د» ماده (۱۶۷) قانون کار است. مطابق این بند، در حالی تعیین نمایندگان کارگری عضو شورای عالی کار به کانون عالی شوراهای اسلامی کار واگذار شده است که به نظر نمی‌رسد تشکل یاد شده نسبت به دیگر تشکل‌های قانونی (به خصوص مجمع نمایندگان کارگر)، حائز اکثریت باشد. قانونگذار در بند مذکور، معیار و ضابطه مشخصی را نیز برای انتخاب نمایندگان کارگر عضو شورای عالی کار مشخص نکرده و این، خود بحران نمایندگی کارگران را تشدید کرده است. ضمن آنکه، طبق استانداردهای بین‌المللی، شوراهای کار عمدتاً ماهیت تنظیم‌گری در محیط کار داشته و تشکل صنفی شمرده نمی‌شوند و لذا تأسیس



جدول ۲. ارزیابی وضعیت کارگران و تشکل‌های کارگری بر اساس مؤلفه قدرت نهادی

ابعاد مختلف قدرت نهادی	معیارهای استاندارد برای سنجش	آسیب‌شناسی وضع موجود	مقاله‌نامه‌های مرتبط	محورهای اصلاحی پیشنهادی
دخیل کردن تشکل‌های کارگری در فرایند تصمیم‌گیری واحدهای کاری	<ul style="list-style-type: none"> - سیطره الگوی سهام‌دارمحوری یا ذی‌نفع‌محوری در نظام تصمیم‌گیری واحدهای کاری - نسبت تعداد واحدهای دارای نظام تصمیم‌گیری مشترک به کل واحدها 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود قانونی منسجم و مدون در حیطه «نظام اداره شرکت‌ها» - سیطره الگوی «سهام‌دارمحوری» در واحدهای کاری - افت جایگاه تشکل‌های کارگری به امکان صرف ارائه نظر مشورتی 	<ul style="list-style-type: none"> - مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷، ۹۸ و ۱۴۴ سازمان بین‌المللی کار 	<ul style="list-style-type: none"> - بازطراحی نظام تصمیم‌گیری در واحدهای کاری بر مبنای فصل هفتم قانون کار (مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار)
امنیت در دادخواهی (اطمینان از دادرسی منصفانه، سریع و منعطف)	<ul style="list-style-type: none"> - نسبت دادخواست‌های ثبت شده به کل جمعیت مشمول کار - نسبت دادخواست‌های رسیدگی شده در مراجع رسمی حل اختلاف به دادخواست‌های رسیدگی شده به روش (ADR) و مدت زمان رسیدگی به شکایات 	<ul style="list-style-type: none"> - فقدان نظام جایگزین حل اختلاف و روش‌های صنفی نظیر میانجی‌گری و سازش - ماهیت واکنشی و غیرپیشگیرانه نظام رسیدگی به اختلافات کار - عدم بهره‌گیری از رویکردهای اجماع‌محور در حل و فصل دعاوی فردی و جمعی کار و غلبه روش‌های حقوقی و قضایی - اطلاع دادرسی و فرسایشی شدن روند رسیدگی به دعاوی کار - عدم برخورداری اعضای مراجع حل اختلاف از مصونیت شغلی و مدنی همانند قضات دادگستری - تجزیه دعاوی جمعی به دادخواست‌های فردی (اتمیزه کردن دعاوی کار) و نبود سازوکار مؤثر برای ادغام و تجمیع دعاوی فردی به صورت دعاوی گروهی 	<ul style="list-style-type: none"> - مقاله‌نامه‌های شماره ۸۴، ۱۵۱ و توصیه‌نامه‌های شماره ۹۲ و ۱۳۰ 	<ul style="list-style-type: none"> - استقرار نظام جایگزین حل اختلاف کار (ADR) - گسترش و تقویت پیمان‌های دسته‌جمعی و افزایش ضریب پوشش آن در صنایع مختلف
نمایندگی تشکل‌های کارگری از جامعه کارگری	<ul style="list-style-type: none"> - شاخص سنجش سه‌جانبه‌گرایی در محیط کار - نسبت افراد شاغل در بخش غیررسمی به کل شاغلان کشور - نرخ اشتغال در بخش غیررسمی بر حسب گروه‌های سنی و جنسی 	<ul style="list-style-type: none"> - تضعیف سه‌جانبه‌گرایی به ضرر نماینده‌های تشکل‌های کارگری - کارگران فصلی و موقت (پری‌کاریات‌ها) - گسترش بخش غیررسمی اقتصاد کشور 	<ul style="list-style-type: none"> - مقاله‌نامه ۱۵۸ و توصیه‌نامه ۲۰۴ سازمان بین‌المللی کار 	<ul style="list-style-type: none"> - احیای سه‌جانبه‌گرایی در شورای عالی کار و سایر نهادهای تصمیم‌گیری جمعی - ایجاد ظرفیت در قانون تعاون برای تأسیس تعاونی‌های کارگر-مالک، به منظور گسترش کار سازمان‌یافته و جمعی و انتقال کارگران بخش غیررسمی به رسمی - گسترش شمول قانون کار در حوزه اقتصاد دیجیتال و پلتفرم‌های مجازی ناظر به فصل اول و دوم قانون کار



۴. قدرت اجتماعی^۱

غیردولتی، سازمان‌های حقوق بشر، کارگران بخش غیررسمی، جنبش‌های دانشجویی، محیط زیستی، زنان و بیماران و گروه‌های حامی مصرف‌کنندگان انجام می‌شود. این نوع ائتلاف‌ها به جذابیت بیشتر تشکل‌های کارگری و افزایش نفوذ عمومی آنها و بالا رفتن نرخ تراکم تشکل‌های کارگری فراتر از محل کار می‌انجامد. از سوی دیگر، تشکل‌های کارگری به دلیل برخورداری بیشتر آنها از قدرت نهادی در مقایسه با دیگر سازمان‌های غیردولتی یا جنبش‌های اجتماعی، به صورت بالقوه «سخن‌گوی» جذابی در کمپین‌های مشترک هستند.

ب) نوع دیگری از ائتلاف‌سازی تشکل‌های کارگری، ائتلاف سیاسی با احزاب است که نوعی ادغام عمودی در درون احزاب سیاسی محسوب می‌شود. خطر اصلی ائتلاف سیاسی برای تشکل‌های کارگری، از بین رفتن استقلال آنها [۷] و شکل‌گیری روابط نامتقارن کلاینتلیستی (پشتیبان - حامی) است. از سوی دیگر، به دلیل ناپایداری ائتلاف‌های سیاسی، اغلب محققان، انجام ائتلاف‌های اجتماعی را برای تشکل‌های کارگری مناسب‌تر می‌دانند [۷].

۲. دومین الگوی قدرت اجتماعی، «قدرت گفتمانی»^۳ است که به معنای توانایی تشکل‌های کارگری برای ارائه چارچوب‌های تفسیری و عملی و منابع روایی^۴ معتبر و نوین از مشکلات و وضعیت خود و ارائه راهکارهای بدیل برای برون‌رفت از آنهاست. منابع روایی جدید، به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و ادراکات مشترک باید بتوانند نقصان تشکل‌ها را به نحوی صورت‌بندی کند که تخیل فعالان و کنشگران و باور آنها به کارآمدی تشکل‌های کارگری را تقویت کرده و هویت جمعی یکپارچه‌ای را در میان آنها ایجاد کند [۸].

قدرت اجتماعی، به دامنه عمل تشکل‌های کارگری برای همکاری پایدار با سایر گروه‌ها و سازمان‌های جامعه و همچنین میزان حمایت جامعه از مطالبات آنها اشاره دارد. لازمه دستیابی تشکل‌های کارگری به چنین قدرتی، خروج آگاهانه آنها از سطح محل کار و ائتلاف با محیط اجتماعی کلان‌تر است. امری که مستلزم ورود به حوزه عمومی و طرح مباحث همگانی و فرهنگی است. تشکل‌های کارگری از طریق دستیابی به این نوع قدرت می‌توانند با تعمیم و پیوند مطالبات خود با خواست‌های کلان جامعه، آن را به مطالبه‌ای عمومی تبدیل کنند؛ به نحوی که جامعه به مثابه یک کل، مطالبات تشکل‌های کارگری را متعلق به خود دانسته و پذیرای آن شود [۳]. علاوه بر این، توان چانه‌زنی و اهرم فشار تشکل‌های کارگری از طریق ائتلاف با دیگر گروه‌های جامعه و گسترش پایگاه حمایتی خود فراتر از محل کار افزایش می‌یابد. به همین دلیل، تشکل‌های کارگری از طریق کاربرد قدرت اجتماعی، حضور در حوزه عمومی و ائتلاف‌سازی با دیگر گروه‌های جامعه و احزاب سیاسی می‌توانند قدرت سازمانی و نهادی محدود و ضعیف خود را جبران کرده و در بلندمدت قدرت ساختاری خود را در بازار کار افزایش دهند [۵] و [۷].

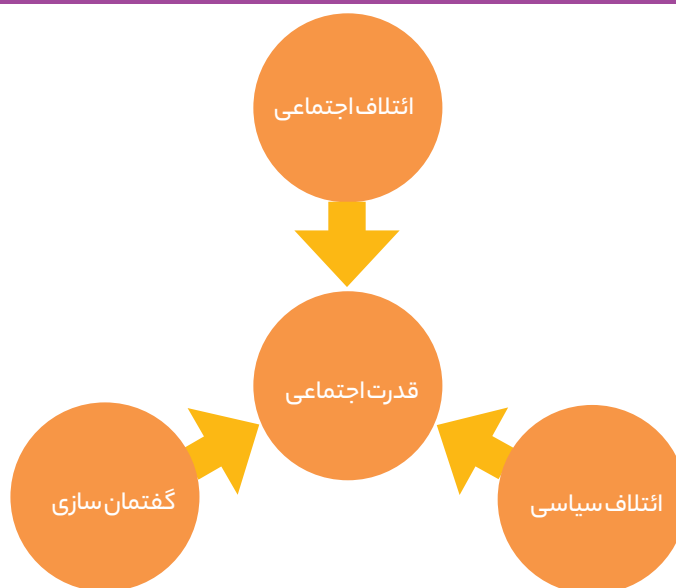
قدرت اجتماعی به دو زیرمجموعه تقسیم می‌شود:

۱. «قدرت ائتلافی»^۲ که به معنای ارتباط و ائتلاف تشکل‌های کارگری با شبکه‌ها و دیگر کنشگران و جنبش‌های جامعه و همچنین توانایی آنها برای بسیج و فعال کردن شبکه‌های اجتماعی است که به معنای ورود به تعهدات متقابل و تعقیب اهداف مشترک از طریق مجموعه‌ای از ائتلاف‌های محلی، ملی و فراملی است که در این رابطه می‌توان به دو نوع ائتلاف اشاره کرد:

الف) ائتلاف‌های اجتماعی که بیشتر جنبه اجتماعی داشته و به صورت پیوندهای افقی بین تشکل‌های کارگری با سازمان‌های

1. Societal Power
2. Coalitional Power
3. Discourse Power
4. Narrative Resources

تصویر ۷. ساز و کار ارتقای قدرت اجتماعی تشکل‌های کارگری [۷]



ارتباط و ائتلاف تشکل‌های کارگری با شبکه‌ها و دیگر کنشگران و جنبش‌های جامعه است، به شکلی مطلوب شکل نگرفته است. مهم‌ترین عامل در این زمینه، ضعف تشکل‌های اجتماعی و سازمان‌های مردم‌نهاد در متشکل شدن، یا به عبارت دیگر، نقصان در تشکل‌یابی آنهاست. تشکل‌های مردم‌نهاد به دلایل مختلف ساختاری، نهادی و فرهنگی هنوز در جامعه ایران به شکل مطلوب مستقر و نقش‌آفرین نشده‌اند [۳]. در چنین شرایطی به صورت مبنایی امکان شکل‌گیری ارتباطات وثیق و مستمر بین تشکل‌های کارگری و سایر تشکل‌های اجتماعی شکل نمی‌گیرد و به این ترتیب یکی از بسترهای مهم به منظور تکوین قدرت اجتماعی برای تشکل‌های کارگری از بین می‌رود.

یکی دیگر از زمینه‌های مستعد به منظور ارتقای قدرت اجتماعی برای تشکل‌های کارگری، ائتلاف سیاسی این تشکل‌ها با احزاب سیاسی است که می‌تواند بستر افزایش چانه‌زنی‌های این تشکل‌ها برای تحقق مطالبات صنفی‌شان باشد. اما به دلیل شکل نگرفتن اصولی احزاب در ایران، ائتلاف‌های سیاسی عمدتاً ناپایدار بوده‌اند. وضعیتی که خود را به شکل ائتلاف‌های موقتی و احزاب خلق‌الساعه در آستانه انتخابات مختلف نشان می‌دهد. در چنین شرایطی ائتلاف با احزاب سیاسی، می‌تواند بستری برای از بین رفتن استقلال تشکل‌ها و استفاده ابزاری از آنها شود و برخلاف مزایایی که برای آن متصور بود، گرفتار روابط نامتقارن کلاینتریستی (پشتیبان-حامی)

به این ترتیب، در سال‌های اخیر گرایش روزافزون در کشورهای جنوب و شمال جهان، به سوی نوع جدیدی از تشکل‌یابی جنبش اجتماعی^۱ به وجود آمده است. در حال حاضر، نمونه‌های موفقی از تشکل‌گرایی جنبش اجتماعی در سراسر جهان وجود دارد که بر پایه گفتمان جدید همکاری و ائتلاف با دیگر جنبش‌های اجتماعی جامعه تشکیل شده‌اند [۳]. علاوه بر این، از دهه ۱۹۹۰، تشکل‌گرایی جنبش اجتماعی به مفهومی رایج در بسیاری از کشورهای جهان تبدیل شده است تا جایی که در برخی از کشورها نظیر ایالات متحده از این مفهوم برای توصیف احیای تشکل‌های کارگری استفاده می‌شود [۲]. در مجموع، «قدرت اجتماعی» بیان‌کننده این واقعیت است که تشکل‌های کارگری چگونه از طریق تعامل با دیگر بازیگران اجتماعی قدرت کسب کنند.

۱-۴. ارزیابی تشکل‌های کارگری در ایران بر اساس قدرت اجتماعی

جامعه کارگری در ایران به خصوص پس از انقلاب اسلامی به واسطه نقش مؤثری که در پیروزی انقلاب ایفا کردند و همچنین به دلیل جایگاهی که این قشر در فرهنگ سنتی و مذهبی کشور داشته‌اند، همواره از جایگاه اجتماعی برجسته‌ای برخوردار بوده‌اند. اما جایگاه اجتماعی فوق به دلایل مختلف تبدیل به «قدرت اجتماعی» برای آنها نشده است. از سویی «قدرت ائتلافی» این تشکل‌ها که به معنای

1. Social Movement Unionism

دهه ۱۹۷۰ به دنبال فرایند جهانی‌سازی و فراگیر شدن گفتمانی که امر اجتماعی را مطرود می‌کرد، کاهش یافت و تشکل‌های کارگری از سوی مخالفان، به دلیل ناتوانی در ارائه بدیلی مناسب در عصر جهانی شدن، مورد نکوهش و انتقاد قرار گرفتند. از سوی دیگر، ساختار بسته تشکل‌های صنفی و عدم به‌روزرسانی آنها در ایران، عملاً تبدیل به مانعی در برابر کارگران برای یافتن متحدان جدید و ائتلاف با دیگر جنبش‌ها و نیروهای اجتماعی شده است. به این ترتیب، در عصر سرمایه‌داری پساوردیستی که مشخصه آن کاهش هزینه‌های تولید و کنترل هر چه بیشتر محل کار از طریق کاربرد فناوری‌های نوین، رواج انواع مشاغل غیررسمی، موقتی‌سازی قراردادهای کار و پراکندگی و تکه‌تکه شدن نیروی کار در زنجیره‌های تأمین به گروه‌های اصلی و پیرامونی است، تلاش صرف تشکل‌های کارگری، برای پیشبرد مطالبات جمعی کارگران و دستیابی به توافقی پایدار با کارفرمایان و دولت، بدون شکل دادن به گفتمانی فراگیر، بسندگی کافی را نخواهد داشت. بنابراین آنچه ذکر شد، تشکل‌های کارگری با تمرکز بر ایجاد گفتمان‌هایی فراگیر با محوریت مطالبات صنفی و البته پرهیز از سیاست‌زدگی می‌توانند به ارتقای قدرت اجتماعی خود مبادرت ورزند.

شوند. به این ترتیب، یکی دیگر از بسترهای مهم برای بسط قدرت اجتماعی کارگران (ائتلاف‌های سیاسی) در ایران به دلیل مهیا نبودن بستر مساعد برای آن از بین می‌رود. همچنین شکل‌گیری «قدرت گفتمانی» برای تشکل‌های کارگری نیز مستلزم تعیین دستور کار فعالی به منظور احصای مشکلات کارگری در یک زمینه کلان‌تر، حول آرمان عدالت اجتماعی (که از مبانی اصلی انقلاب اسلامی بود) و یافتن متحدان جدید و بسیج و سازماندهی نیروهای اجتماعی است. در صورتی که تشکل‌های کارگری نتوانند الگوهای تفسیری و عملی جدیدی از مسائل خود ارائه دهند، پایه‌های قدرت ائتلافی و گفتمانی آنها به سرعت فرومی‌پاشد. به همین دلیل، توانایی تشکل‌های کارگری در ایران به منظور ارائه روایت‌های فراگیر به‌عنوان چارچوب مرجع برای اقدام تشکل‌ها، عامل تعیین‌کننده‌ای در احیای آنها محسوب می‌شود. گفتنی است که تحولات ساختاری در مناسبات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جوامع و اعمال برخی از محدودیت‌های عملی می‌تواند پایه‌های قدرت اجتماعی اعم از قدرت ائتلافی و گفتمانی تشکل‌های کارگری را تضعیف کند. به‌عنوان مثال قدرت گفتمانی تشکل‌های کارگری آمریکا و بسیاری از کشورهای اروپایی، به‌طور نسبی از اواخر

۵. جمع‌بندی و پیشنهادها



قرار دارند. در همین راستا رویکرد منابع قدرت، به‌عنوان رویکرد اصلی برای ارزیابی و آسیب‌شناسی عاملیت تشکل‌ها و جنبش‌های کارگری و بازسازی و احیای آنها در جوامع مختلف در مطالعات معتبر، در دستور کار قرار گرفته است. این رویکرد، چارچوب مناسبی برای مطالعه وضعیت تشکل‌های کارگری و امکان‌سنجی احیای آنها در اختیار سیاستگذار قرار می‌دهد. اکثر پژوهش‌های انجام شده در نقاط مختلف جهان متأثر از این رویکرد، بازسازی و احیای تشکل‌های کارگری را منوط به دسترسی تشکل‌ها به منابع مختلف قدرت و ظرفیت و ابتکار عمل آنها برای شناسایی و دستیابی به منابع جدید می‌دانند. بر این اساس رویکرد فوق بر چهار نوع قدرت تأکید دارد: ساختاری، سازمانی-تشکیلاتی، نهادی و اجتماعی. جدول ۳ منابع چهارگانه قدرت تشکل‌های کارگری، نحوه کار بست قدرت و سازوکار تأثیرگذاری آن را در سطوح مختلف نشان می‌دهد.

جایگاه تشکل‌های کارگری در سال‌های اخیر در خیلی از کشورهای جهان با افول همراه بوده است که دلایل متعددی از جمله کنترل هر چه بیشتر محل کار از طریق کاربرد فناوری‌های نوین، رواج انواع مشاغل غیررسمی، موقتی‌سازی قراردادهای کار و پراکندگی و تکه‌تکه شدن نیروی کار در زنجیره‌های تأمین به گروه‌های اصلی و پیرامونی دارد. با وجود این، به دلیل آنکه پژوهش‌های مختلف نشان‌دهنده نقش بی‌بدیل این تشکل‌ها در بهبود وضعیت نیروی انسانی و کمک آنها در توسعه و افزایش بهره‌وری واحدهای کاری است، لذا یکی از اهداف اصلی سازمان بین‌المللی کار در سال‌های اخیر، تلاش برای ارزیابی وضعیت این تشکل‌ها و احیای آنها و ترمیم شکاف نمایندگی بوده است. نتایج مطالعات نشان می‌دهد کشورهایهایی که کارگران در آن از تشکل‌های قوی و حقوق‌مشارکت در سطوح مختلف برخوردار بوده‌اند، به‌طور متوسط در مقایسه با کشورهای بی‌فایده چنین حقوقی هستند، به‌لحاظ شاخص رقابت‌پذیری جهانی مجمع جهانی اقتصاد، در رتبه‌بندی بهتری



جدول ۳. سطوح منابع قدرت کارگران و تشکل‌های کارگری [۳]

قدرت اجتماعی	قدرت نهادی	قدرت سازمانی	قدرت ساختاری	
تعامل با دیگر کنشگران اجتماعی	حقوق و قوانین خاص	تشکیل سازمان‌های کارگری	چانه‌زنی در تولید ارزش اضافه	نحوه کاربست قدرت و سازوکار تأثیرگذاری
قدرت گفتمانی و توان ائتلاف‌سازی فراتر از مرزبندی‌های رایج	اساسنامه سازمان‌های کارگری	شوراهای کار، نمایندگان کارگر	ناآرامی‌های کارگری	در سطح محل کار (کارگاه)
	سازوکارهای تصمیم‌گیری جمعی	تشکل‌های کارگری	اعتصابات اقتصادی	در سطح صنعت
	قانون اساسی و قوانین موضوعه	احزاب کارگری	اعتصابات سیاسی	در سطح جامعه

و کاهش ارزش واحد کاری، مدیریت بهینه تضاد و پیشگیری از اعتصابات کارگری و همکاری بیشتر کارگران با سهام‌داران قسمتی از پیامدهای آن خواهد بود.

■ با توجه به ماهیت غیر پیشگیرانه و واکنشی نظام رسیدگی به اختلاف‌های کار، عدم استفاده از رویکردهای اجماع‌محور در رسیدگی به دعاوی فردی و جمعی کار و غلبه روش‌های قضایی و حقوقی، اطلاع‌داری و فرسایشی شدن فرایند رسیدگی به دعاوی کار و فقدان نظام جایگزین حل اختلاف و روش‌های صنفی (نظیر میانجی‌گری و سازش)، پیشنهاد می‌شود نهاد‌های ذی‌ربط به اصلاح فرایندهای دادخواهی در محیط کار، استقرار نظام جایگزین حل اختلاف کار و تقویت و گسترش پیمان‌های دسته‌جمعی (بر اساس فصل هفتم قانون کار) و افزایش ضریب پوشش آن در صنایع مختلف ملزم شوند.

■ با توجه به بروز بحران نمایندگی در جامعه کارگری پیشنهاد می‌شود «احیای سه‌جانبه‌گرایی در محیط کار، شورای عالی کار و سایر نهاد‌های تصمیم‌گیری جمعی» و همچنین «گسترش شمول قانون کار برای کارگران غیررسمی»، در دستور کار قرار گیرد.

بر این اساس، با توجه به اینکه تشکل‌های کارگری در ایران به لحاظ «قدرت نهادی» و «قدرت اجتماعی» بنابر برخی شاخص‌ها همچون «دخیل کردن کارگران و تشکل‌ها در فرایند تصمیم‌گیری واحدهای کاری»، «بسترسازی نهادی برای نمایندگی صحیح تشکل‌ها از کارگران»، «نقش‌آفرینی تشکل‌ها در دادرسی منصفانه، سریع و منعطف»، «قدرت گفتمانی و توان ائتلاف‌سازی فراتر از مرزبندی‌های رایج» وضعیت مطلوبی ندارد؛ لذا به منظور احیای قدرت نهادی کارگران و تشکل‌های کارگری پیشنهاد می‌شود امور زیر در دستور کار قرار گیرد:

■ استفاده از ظرفیت فصل هفتم قانون کار برای تغییر تدریجی الگوی اداره شرکت‌ها، از الگوی سهام‌دارمحوری به ذی‌نفع‌محوری. در حقیقت می‌توان واحدهای کاری را به مثابه سیستمی طراحی کرد که در آن منافع افراد مختلف، اعم از سهام‌داران، کارگران، مصرف‌کنندگان و... با یکدیگر ادغام شده باشد. با این رویکرد، بسته به ماهیت مسائل، سازوکار تصمیم‌گیری به گونه‌ای طراحی می‌شود که تمام ذی‌نفعان در فرایند تصمیم‌گیری شرکت می‌کنند. رویکرد فوق، بستری مساعد فراهم می‌آورد که افزایش رضایت جمعی، رشد مسئولیت‌پذیری کارگران، ممانعت از اختلال در روند تولید



1. Donato, Forcillo (2017). Codetermination: the Presence of Workers on the Board Depth Analysis. <https://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/81936/>.
2. Fauver L. Fuerst M.E. (2006). Does good corporate governance include employee representation? evidence from German corporate boards. *Journal of Financial Economics*, Vol.82, pp. 673-710.
3. Schmalz, S., C. Ludwig and E. Webster (2018) The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2): 113–134;
4. Metten MA, Anne (2021) Rethinking trade union density: A new index for measuring union strength *Industrial Relations Journal*.
5. Bieler, Andreas (2018) Agency and the Power Resources Approach: Asserting the Importance of the Structuring Conditions of the Capitalist Social Relations of Production. *Global Labour Journal*. Vol,9. No,(2);
۶. ضرغام افشار، محمدتقی و عباس گرگی (۱۴۰۲)، آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت (۱)، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۹۱۹۵.
7. Fichter, Michael and etal (2018) The Transformation of Organised Labour. Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism. <https://www.researchgate.net/publication/>
۸. بیات، آصف (۱۴۰۱)، کارگران و انقلاب ۵۷، ترجمه محمد دارکش، تهران، نشر اختران
۹. حافظیان، فاطمه (۱۳۸۰) تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ایران، نشر اندیشه برتر.
۱۰. ضرغام افشار، محمدتقی و امید زند کریمخان (۱۴۰۱)، مطالعه تطبیقی تشکل‌های کارگری (نمونه موردی ایالات متحده و سوئد)، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۵۲۰.
۱۱. ضرغام افشار، محمدتقی و امید زند کریمخان (۱۴۰۱)، مطالعه تطبیق تشکل‌های کارگری (نمونه موردی فرانسه و مالزی)، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۸۱۶.
۱۲. گرگی، عباس و ضرغام افشار، محمدتقی (۱۴۰۱)، تشکل‌های کارگری و حقوق کارگران در برنامه هفتم توسعه، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۸۴۴؛
۱۳. موسوی، فضل‌اله و لطفی، حسن (۱۳۹۲). پدرمآبی دولت و حقوق قراردادهای کار. فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضایی. دوره ۱۸، ش ۶۱.
14. Hitt, michael, Bierrman, Leonard, Shimizu, Katsuhiko (2004). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms. *The Academy of Management Journal*. 44, 13-28.
۱۵. ضرغام افشار، محمدتقی (۱۴۰۰). اظهار نظر کارشناسی درباره طرح اصلاح قانون شوراهای اسلامی کار، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۱۲۷؛
16. Dahrendorf, R. (1959) *Class and Class Conflict in Industrial Society*. Stanford, CA: Stanford University Press, PP 268-269;
17. Fichter, Michael and etal(2018) The Transformation of Organised Labour. Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism. <https://www.researchgate.net/publication/>.
18. Schmitter, P.C. and W. Streeck (1981) *The Organization of Business Interests: A Research Design to Study the Associative Action of Business in the Advanced Industrial Societies of Western Europe*. Discussion Paper, IIM/LMP 81/13, Berlin: IIM/LMP.

19. Refslund, Bjarke and Arnholtz, Jens(2021) Power Resource Theory Revisited—The Perils and Promises for Understanding Contemporary Labour Politics https://vbn.aau.dk/ws/files/450113256/Power_resource_theory_revisited;
20. Estante, Elísio and Hermes A. Costa, Dora(2020) Trade Union Powers: Implosion or Reinvention?Cambridge Scholars Publishing;
۲۱. تقی‌پور، بهرام و حسین عابدینی (۱۳۹۸)، رویکرد نظام حقوقی ایران به شاخصه‌های کلیدی نظام اداره شرکت‌های سهامی، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۹، شماره ۳، صفحه ۴۱۱؛
22. Shleifer, A. Vishny, R.W. (1997) A Survey of Corporate Governance. *Journal of Finance* 52, 737–783.
23. Jäger, Simon and etal (2022) Codetermination and Power in the Workplace. *Economic Policy Institute*, 34;
24. Gregorič, Aleksandra (2022) Board-level worker representation, GLO Discussion Paper, No. 1136, Global Labor Organization (GLO), Essen.
25. CESCR(2013)Right to work, labour rights and trade unions in Iran. 50th Session of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Geneva, Switzerland.
26. CESCR(2013)Right to work, labour rights and trade unions in Iran. 50th Session of the Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Geneva, Switzerland. Blair M.M. (1995). Ownership and control. Rethinking corporate governance for the twentyfirst century. Brookings Institution Press, Washington D.C.
27. Holmström B. (1999). Managerial incentive problems. A dynamic Perspective. *Review of Economic Studies*, Vol.66, pp.169-182;
28. Kleinknecht R.H. (2015). Employee participation in corporate governance: Implications for company resilience. *European Journal of Industrial Relations*, Vol.21, pp.57-72;
29. Freeman, R.B. Lazear E.P. (1995). An economic analysis of works councils. In: *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*. University of Chicago Press, pp. 27- 52.
۳۰. تقی‌پور، بهرام و حسین عابدینی (۱۳۹۸)، رویکرد نظام حقوقی ایران به شاخصه‌های کلیدی نظام اداره شرکت‌های سهامی، فصلنامه مطالعات حقوق خصوصی، دوره ۴۹، شماره ۳، صفحه ۴۲۲؛
31. Berger, Bennet and Elena Vaccarino(2016) Codetermination in Germany a Role Model for the UK and the US. <https://www.bruegel.org/blog-Post/Codetermination-Germany-Role-Model-UK-and-US>
۳۲. پیکتی، توماس (۱۴۰۱)؛ سرمایه در قرن بیست و یکم، ترجمه ناصر زرافشان، نشر نگاه؛
۳۳. میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی و روابط کار: با نگرشی به روند جهانی شدن. تهران: مؤسسه انتشاراتی میر.
۳۴. گرگی، عباس و ضرغام افشار، محمد تقی (۱۴۰۱)، تشکلهای کارگری و حقوق کارگران در برنامه هفتم توسعه، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۸۸۴۴.
35. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/nds/> (سالنامه آماری چین).
۳۶. آمارنامه وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی (۱۴۰۱). مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
۳۷. مرکز توانمندی حاکمیت و جامعه (۱۳۹۹). موقعیت‌ها و مصادیق تعارض منافع در معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تشکلهای کارگری و کارفرمایی. پژوهشکده مطالعات توسعه جهاد دانشگاهی.
38. ILO (2013) Labour dispute systems: guidelines for improved performance. International Labour Office – Geneva;



39. Bieler, Andreas (2018) Agency and the Power Resources Approach: Asserting the Importance of the Structuring Conditions of the Capitalist Social Relations of Production. *Global Labour Journal*. Vol,9. No,(2).

40. Fichter, Michael and etal(2018) The Transformation of Organised Labour. Mobilising Power Resources to Confront 21st Century Capitalism. <https://www.researchgate.net/publication/>.

۴۱. شیخی، سینا و حسام عزت‌آبادی پور (۱۴۰۰)، ترسیم و آسیب‌شناسی وضع موجود تشکل‌های مردم‌نهاد، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل ۱۷۸۹۲.

42. Schmalz, S., C. Ludwig and E. Webster (2018) The Power Resources Approach: Developments and Challenges. *Global Labour Journal*, 9(2): 113–134.



گزیده سیاستی

ارزیابی تشکل‌های کارگری، حاکی از یافته‌های زیر است:
ضرورت اصلاح الگوی اداره شرکت‌ها از الگوی سهام‌دار محوری به‌ذی‌نفع‌محوری، اصلاح فرایندهای دادخواهی در محیط کار، استقرار نظام جایگزین حل اختلاف کار و تقویت و گسترش پیمان‌های دسته‌جمعی.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc@majles.ir