

# بررسی نقش و جایگاه شوراهای کار در نظام تصمیم‌گیری واحدهای کاری در کشورهای منتخب و مقایسه آن با شوراهای اسلامی کار در ایران





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:  
۱۴۰۳/۸/۲۳

شماره مسلسل: ۲۰۲۳۸  
کد موضوعی: ۲۱۰



مرکز پژوهش‌های  
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

بررسی نقش و جایگاه شوراهای کار در نظام تصمیم‌گیری واحدهای کاری در کشورهای  
منتخب و مقایسه آن با شوراهای اسلامی کار در ایران

نوع گزارش: طرح و لایحه □، نظارتی □، راهبردی ■

نام دفتر:

مطالعات اجتماعی

تهیه و تدوین کنندگان:

محمدتقی ضرغام افشار، عباس گرگی، حسام عزت‌آبادی پور (گروه تعاون، مشارکت و سرمایه اجتماعی)

مدیر مطالعه:

محمدتقی ضرغام افشار

اظهار نظرکننده خارج از مرکز:

اولیاء علی بیگی (رئیس کانون عالی شوراهای اسلامی کار)

ناظران علمی:

محمد رضا مالکی، هادی افراسیابی

ویراستار ادبی:

مهدیه قمچیلی

گرافیک و صفحه آرایی:

محمد دهقانی شهبابی

واژه‌های کلیدی:

۱. شورای کار
۲. تصمیم‌گیری مشترک
۳. ذی‌نفع محوری

تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۳/۰۴/۰۱



## فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۸
۲. پیشینه پژوهش.....	۱۲
۳. بررسی شوراهای کار در جهان.....	۱۴
۴. جمع بندی و پیشنهادها.....	۳۹
منابع و مآخذ.....	۴۱

## فهرست جداول

جدول ۱. پیشینه پژوهشی.....	۱۲
جدول ۲. تحلیل پیشینه تقنینی.....	۱۴
جدول ۳. انواع صدای کارکنان در محل کار بر اساس ابعاد مشارکت.....	۱۷
جدول ۴. قوانین مربوط به نظام تصمیم‌گیری مشترک حاکم بر شرکت‌های منتخب اروپایی.....	۲۱
جدول ۵. پیشنهادهای سیاستی برای شوراهای اسلامی کار.....	۴۰

## فهرست شکل‌ها

شکل ۱. نردبان مشارکت کارکنان در سازمان.....	۱۶
شکل ۲. رابطه بین صدای فردی و جمعی کارکنان و اشکال مشارکت و درگیرسازی در محل کار.....	۱۸
شکل ۳. تفاوت بین رویکرد سهام‌دارمحوری و ذی‌نفع‌محور.....	۱۹
شکل ۴. نمایندگی کارگران در سطح هیئت‌مدیره در کشورهای اروپایی.....	۲۱
شکل ۵. قانون تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال‌سنگ و فولاد مصوب ۱۹۵۱.....	۲۸
شکل ۶. قانون تصمیم‌گیری مشترک مصوب ۱۹۷۶.....	۳۰
شکل ۷. قانون مشارکت یک‌سوم ۲۰۰۴.....	۳۱
شکل ۸. مقایسه دو نوع الگوی حاکمیت شرکتی، برحسب عضویت.....	۳۱
شکل ۹. دامنه حقوق و اختیارات شوراهای کار آلمان و سطح مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌های شرکت.....	۳۵



## بررسی نقش و جایگاه شوراهای کار در نظام تصمیم‌گیری واحدهای کاری در کشورهای منتخب و مقایسه آن با شوراهای اسلامی کار در ایران

### چکیده



منافع مدیریت و پرسنل واحدهای مربوطه داشته است؛ از جمله بسترسازی مناسب برای توزیع عادلانه ثروت و ارزش اضافه، ارتقای عملکرد اقتصادی و بهره‌وری شرکت‌ها، ممانعت از شکل‌گیری سلطه و انقیاد در رابطه کارگر - کارفرما، مدیریت تضاد در محیط کار و پیشگیری از اعتصابات مختلف کارگری، همکاری و هماهنگی بیشتر کارگران با سهام‌داران و ارتقای کیفی ساز و کارهای نظارتی در فرایندهای تصمیم‌گیری در واحدهای کاری. بر این اساس پیشنهاد تغییر تدریجی الگوی اداره شرکت‌ها بر مبنای نظم تصمیم‌گیری مشترک، با استفاده از ظرفیت موجود در فصل هفتم **قانون کار** و همچنین اصلاح ساز و کارهای مصونیت بخشی به نمایندگان شوراهای اسلامی کار مطرح شده است.

بررسی قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ نشان می‌دهد نقش شوراها در محیط کار عمدتاً به عنوان بازوهای مشورتی مدیریت تعریف شده است. از سوی دیگر، روند سیاستگذاری در کشورهای گوناگون نمایانگر آن است که فراتر از شأن مشورتی، ساختارهای حقوقی شوراهای کار به گونه‌ای طراحی شده که در بستر شوراها، شاهد سهیم شدن قاعده‌مند کارکنان در اداره و مدیریت محل کار و حضور آنان در تصمیم‌گیری‌هایی هستیم که موضوع آن به نوعی به کارکنان آن واحد کاری برمی‌گردد. در گزارش پیش رو با استفاده از مطالعه اسنادی و تطبیقی و تحلیل متون قانونی کشورهای منتخب مشاهده شد که استقرار نظام «تصمیم‌گیری مشترک» در سطح واحدهای کاری و در قالب شوراهای کار، مزایای عمده‌ای برای



## بیان/شرح مسئله

در قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳، مواد مختلفی ناظر بر نقش شوراها در محیط کار و حیطه اختیارات این نهاد تعریف شده که مهم‌ترین آن، ماده (۱۹) این قانون است. براساس این ماده، نقش شوراهای اسلامی کار فقط شأن مشورتی دانسته شده و سازوکارهای مربوط به نظام «تصمیم‌گیری مشترک» در آن لحاظ نشده است. حتی موضوع‌هایی مانند «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... که در بسیاری از کشورهای جهان با الگوهای نظام تصمیم‌گیری مشترک، تعیین تکلیف می‌شوند، وفق ماده (۱۹) این قانون، با تصمیم‌مدیریت و فقط با اخذ نظر مشورتی شوراها تعیین می‌شوند. از سوی دیگر، مصونیت نمایندگان شوراهای اسلامی کار نیز همواره مسئله‌ای چالشی برای نمایندگان شورا بوده است. طرح‌های مختلفی نیز که در سال‌های اخیر به منظور اصلاح فرایند مصونیت‌بخشی به نمایندگان شورا در **قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار** در دستور کار مجلس شورای اسلامی قرار گرفته، به دلیل نقض قاعده تسلیط، بی‌سرانجام باقی مانده است. این وضعیت به طور طبیعی موجب افت کیفیت نمایندگی از سوی کارگران در محیط‌های کاری شده است.

## نقطه نظرات/یافته‌های کلیدی

بررسی روند سیاست‌گذاری در کشورهای مختلف نشان می‌دهد استقرار نظام «تصمیم‌گیری مشترک» در سطح واحدهای کاری و سهیم شدن قاعده‌مند کارکنان در اداره و مدیریت محل کار، مزایای ویژه‌ای دارد که مدیریت و پرسنل واحدهای مربوطه از آن منتفع می‌شوند و خیر جمعی را رقم می‌زند. برخی از مهم‌ترین این مزایا عبارت‌اند از:

- بسترسازی مناسب برای توزیع عادلانه ثروت و ارزش اضافه<sup>۱</sup>
- ارتقای عملکرد اقتصادی و بهره‌وری شرکت‌ها،
- ممانعت از شکل‌گیری سلطه و انقیاد در رابطه کارگر - کارفرما،
- مدیریت تضاد و پیشگیری از اعتصاب‌های مختلف کارگری و همکاری و هماهنگی بیشتر کارگران با سهام‌داران،

■ ارتقای کیفی شفافیت و سازوکارهای نظارتی در فرایندهای تصمیم‌گیری در واحدهای کاری،

■ کاهش محسوس گرایش شاغلان فقیر و کارگران به ایده‌های پوپولیست و عوام‌فریبانه.

به این ترتیب، استقرار نظام «تصمیم‌گیری مشترک» در واحدهای کاری، علاوه بر تأمین رضایت نیروی انسانی، به افزایش بهره‌وری واحدهای کاری نیز کمک چشمگیری می‌کند. از این رو، یکی از اهداف مهم سازمان بین‌المللی کار در سال‌های اخیر، تلاش برای ارتقای نقش کارکنان در تصمیم‌گیری‌های واحدهای کاری بوده است. نتایج مطالعات گوناگون نیز نشان می‌دهد کشورهایی که کارگران در آنها از نقش پررنگ‌تری در حوزه تصمیم‌گیری برخوردار بوده‌اند، در قیاس با کشورهای که چنین حقوقی ندارند، به لحاظ شاخص رقابت‌پذیری جهانی مجمع جهانی اقتصاد، به طور میانگین در جایگاه بهتری قرار دارند.

یکی از الزامات مهم به منظور ارتقای جایگاه شوراهای کار و تثبیت نظام تصمیم‌گیری مشترک در کشورهای مختلف، تعریف سازوکارهای مناسب به منظور مصونیت‌بخشی به نمایندگان شوراها بوده است. این سازوکارها به خصوص در فرایند تمدید قرارداد، اخراج، انتقال و جابه‌جایی نمایندگان شوراها و همچنین در تنظیم اولیه قراردادهای آنان خود را نشان می‌دهد.

## پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

■ اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار (به خصوص ماده (۱۹)) با رویکرد ارتقای نقش شورا از شأن مشورتی و تعریف آن به عنوان یکی از اضلاع تصمیم‌گیری در محیط کار (برای شوراهای اسلامی کار در قانون فوق، عمدتاً شأن مشورتی در نظر گرفته شده است. این شأن با اتکا به ظرفیت مواد (۱۳۹) و (۱۴۰) قانون کار و با الهام از تجارب سایر کشورها در اصلاح سازوکارهای تصمیم‌گیری در محیط کار، می‌تواند به شأن تصمیم‌گیری ارتقا یابد.

■ استفاده از ظرفیت فصل هفتم قانون کار (به خصوص مواد (۱۳۹) و (۱۴۰)) برای تغییر تدریجی الگوی اداره شرکت‌ها، از الگوی سهام‌دارمحوری به ذی‌نفع‌محوری (با این رویکرد، بسته به ماهیت مسائل، سازوکار تصمیم‌گیری به گونه‌ای طراحی می‌شود که تمام ذی‌نفعان (اعم از سهام‌داران، مدیران، کارگران، مصرف‌کنندگان)

۱. منظور از ارزش اضافه، مابه‌التفاوت مبلغی است که از فروش نهایی یک محصول نسبت به هزینه‌ای که صرف ساخت آن محصول شده حاصل می‌شود.



در فرایند تصمیم‌گیری شرکت کنند).

موادی به **قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار** در همین راستا مصونیت بخشی به نمایندگان شوراهای به خصوص در فرایند تمدید قرارداد، اخراج، انتقال و جابه‌جایی نمایندگان شوراهای).

اصلاح ساز و کارهای مصونیت بخشی به نمایندگان شوراهای اسلامی کار با بازنگری در فصل ششم **قانون کار و الحاق**

## ۱. مقدمه

امروزه مشارکت کارگران در محل کار، علاوه بر آنکه دارایی ارزشمندی برای کارگران، شرکت‌ها و جوامع محسوب می‌شود، به‌عنوان عاملی مؤثر در توسعه پایدار نیز تعریف می‌شود. ایده مشارکت کارکنان در محل کار، پس از جنگ جهانی اول آغاز و هم‌زمان با پایان جنگ جهانی دوم، با روند رو به رشدی توسعه یافت. مفهوم مشارکت کارکنان در پنجاه سال گذشته با تغییراتی مواجه شده است. اوج این تغییرات به ایده «دمکراسی صنعتی» در دهه ۱۹۷۰ برمی‌گردد. دوره‌ای که بر کنترل مستقیم کارگران و عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها تأکید می‌شد و مشارکت کارگران در محل کار برای دستیابی به میزانی از کنترل بر تصمیم‌گیری‌های مدیریتی، الزامی قانونی و حقی اساسی و دمکراتیک تلقی می‌شد.<sup>۱</sup> در این دوره، شوراهای کاری و نظام تصمیم‌گیری مشترک در سطح هیئت‌مدیره شرکت‌ها، به‌عنوان نهادی برای تضمین مشارکت کارکنان ایجاد شدند که تا امروز نیز به‌گونه‌های مختلفی تداوم یافته‌اند. به‌طور کلی، حق مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌های مؤثر بر زندگی کاری‌شان، از جمله ارزش‌های اساسی جوامع دمکراتیک و موضوعی مرتبط با کرامت انسانی و دمکراسی اقتصادی<sup>۲</sup> محسوب می‌شود [۱، ۲].

به‌لحاظ تاریخی، تفاوت‌های عمده‌ای بین مشارکت از طریق شوراهای کار و اتحادیه‌گرایی وجود دارد. حق مشارکت کارگران در مسائل و تصمیم‌گیری‌های محل کار از طریق شوراهای کار در مقایسه با مجاری سنتی نظیر حق تشکیل اتحادیه‌های کاری و چانه‌زنی جمعی، بسیار دیرتر به رسمیت شناخته شد و از نظر زمانی، خاستگاه آن به سال‌های پس از جنگ جهانی اول و ایده دمکراسی اقتصادی در جمهوری وایمار (دهه ۱۹۲۰) برمی‌گردد. فقط در این دوره بود که موضوع شوراهای کارکنان در جوامع اروپایی شکلی قانونی و رسمی یافت.<sup>۳</sup> مسئله محوری در شوراهای کار، آزادی کارگران و تبدیل آنها از شخص حقوقی به موجود انسانی است. در این الگو، رسالت و کارکرد قانون کار صرفاً راهی کارگران از بهره‌کشی کارفرمایان و تضمین دستمزد و ساعت کار منصفانه و فراهم

۱. به‌طور کلی، مشارکت کارکنان مفهومی عام، برای طیف متنوعی از فعالیت‌ها و اقداماتی نظیر نظرسنجی، نظام پیشنهادها، جلسه‌های توجیهی مشترک، کمیته‌های مشورتی مشترک، شوراهای نظام تصمیم‌گیری مشترک است که محور اصلی آن تأثیرگذاری و نفوذ کارکنان بر تصمیم‌گیری‌های سازمانی و مدیریتی است. محققان، میزان تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری‌های سازمانی را برحسب عمق و درجه مشارکت کارکنان در محل کار بررسی می‌کنند. بر این اساس، نظرسنجی از کارکنان و انتشار اطلاعات به‌وسیله تابلو اعلانات و... از کم‌عمق‌ترین روش‌های مشارکت دادن کارکنان و در مقابل، نظام تصمیم‌گیری مشترک، عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، تعاونی‌های کارگر مالک و کنترل مستقیم کارگران، انواع عمیق‌یافته مشارکت کارکنان در محل کارند. در برخی دسته‌بندی‌ها بین سه نوع مشارکت، تمایز قائل شده است: ۱. شبه‌مشارکت، ۲. مشارکت جزئی و ۳. مشارکت کامل. براساس این دسته‌بندی، شبه‌مشارکت به فنون و روش‌های مدیریتی اشاره دارد که هدف اصلی آن، متقاعد کردن کارکنان برای پذیرش تصمیم‌های از پیش تعیین شده مدیریتی است. در مشارکت جزئی، کارکنان به‌رغم نداشتن قدرتی برابر با مدیریت تا حدودی می‌توانند بر تصمیم‌گیری‌های سازمانی، اعمال نفوذ کنند و در نهایت، مشارکت کامل فقط زمانی تحقق می‌یابد که کارکنان یا نمایندگان آنها از قدرتی برابر با مدیران برخوردار باشند. مشارکت کارکنان در بسیاری از سازمان‌های رسمی، عمدتاً به‌طور شبه‌مشارکتی یا مشارکت جزئی است. در دسته‌بندی دیگری، بین سه نوع مشارکت کارکنان تمایز قائل شده است که به‌ترتیب عبارت‌اند از: ۱. درگیرسازی کارکنان، ۲. مشارکت کارکنان و ۳. دمکراسی صنعتی. در این دسته‌بندی، درگیرسازی کارکنان و مشارکت آنان به‌ترتیب متناظر با شبه‌مشارکت و مشارکت جزئی و دمکراسی صنعتی نیز با مفهوم مشارکت کامل در نظریه قبلی منطبق است. در این گزارش، مفهوم مشارکت، عمدتاً به نوع دوم و سوم مشارکت، یعنی مشارکت جزئی و (مشارکت کامل یا دمکراسی صنعتی) اشاره دارد.

۲. (Economic Democracy): دمکراسی اقتصادی به‌عنوان فلسفه‌ای اجتماعی - اقتصادی بر توزیع عادلانه ثروت و بازتوزیع قدرت مدیران و سهامداران، به‌گروه بزرگ‌تری از ذی‌نفعان داخلی و بیرونی شرکت‌ها مانند کارگران، مصرف‌کنندگان، تأمین‌کنندگان و عموم مردم تأکید می‌کند. سه رکن اصلی دمکراسی اقتصادی عبارت‌اند از: ۱. مشارکت کارگران در محل کار که به کنترل تولید منجر می‌شود. ۲. امنیت فردی که به معنای دسترسی عادلانه همگان به منابع و کالاهای عمومی نظیر آب، زمین، مواد خام و... است و ۳. افزایش قدرت خرید افراد.

۳. در این دوره همچنین انواع دیگری از مشارکت شورایی کارکنان در کشورهای اروپایی رواج داشت. مثلاً، برای نخستین بار در بریتانیا، شوراهای ویتلی (Whitley Councils) یا شوراهای صنعتی مشترک متشکل از نمایندگان کارگر و مدیریت با هدف بهبود روابط کار و رفع اختلاف‌ها و ناآرامی‌های صنعتی تأسیس شدند که بسیاری از آنها بعداً به هیئت‌های مذاکره‌کننده دستمزد تبدیل شدند. قوانین مربوط به شوراهای کاری در اتریش و چکسلواکی به‌ترتیب بین سال‌های ۱۹۱۹ و ۱۹۲۰ تصویب شدند و برخی انواع کمیته‌های کارخانه نیز در روسیه (۱۹۱۷) به رسمیت شناخته شدند. جنبش مشارکت کارگران و ایده شوراهای برای مدتی کمرمق شد، اما در سال‌های اولیه پس از جنگ دوم جهانی، این ایده مجدداً بازبینی و به‌طور گسترده در جمهوری آلمان فدرال مورد بحث قرار گرفت. در سطح بین‌المللی نیز ایده مشارکت کارگران بین دهه‌های ۱۹۹۰ - ۱۹۶۰ در آمریکا، اروپای شرقی و برخی جوامع آسیایی گسترش یافت.

کردن بیمه‌های اجتماعی و حمایت از کارگران در برابر بیماری‌های شغلی و بیکاری... نیست، بلکه هدف نهایی آن دستیابی به جامعه‌ای واقعاً دموکراتیک بود. در این رویکرد، قانون کار ابزاری برای دموکراتیک کردن اقتصاد و جامعه محسوب می‌شود. از این منظر، دموکراسی سیاسی فقط در صورتی موجودیت می‌یابد که با دموکراسی اقتصادی همراه شود [۳].<sup>۱</sup>

مانند دموکراسی سیاسی که هدفش مشروط کردن قدرت سیاسی حاکمان است، هدف دموکراسی اقتصادی نیز مشروط کردن حاملان قدرت اقتصادی و رهایی کارگران از قدرت انحصاری و بلامنازع شرکت‌ها و کارفرمایان و در نهایت برقراری نوعی توازن سازنده میان کارگران و کارفرمایان در محیط کار است. از این رو، مردمی کردن حوزه اقتصادی برای رهایی کارکنان از سلطه نهفته در روابط و مناسبات کار و تولید و حفظ کرامت انسانی کارگران ضروری است. این هدف از طریق مشروط کردن قدرت اقتصادی - اجتماعی ناشی از مالکیت کارفرمایان یا به عبارت دیگر، برقراری مشروطه اقتصادی تحقق می‌یابد. مشروطه اقتصادی، به عنوان رکن مهم دموکراسی اقتصادی، مکمل دموکراسی و مشروطه سیاسی است. بدون دموکراسی اقتصادی و مشروط کردن قدرت اقتصادی کارفرمایان و شرکت‌ها، اکثریت وسیعی از مردم، مستعد آن می‌شوند که تحت کنترل اقلیتی برخوردار قرار گیرند. از این منظر، دموکراسی اقتصادی نیز همانند دموکراسی سیاسی اهداف مشابهی را دنبال می‌کند. همانند دموکراسی سیاسی که هدفش تضمین حقوق و آزادی‌های فردی شهروندان، نفی قدرت انحصاری طبقه سیاسی حاکم و انتقال قدرت به «اجتماع عمومی»<sup>۲</sup> از طریق ایجاد یک اراده سیاسی مشترک<sup>۳</sup> و مشارکت سیاسی شهروندان است، هدف دموکراسی اقتصادی نیز رهایی نیروی کار از سلطه حاملان قدرت اقتصادی و همچنین باز توزیع قدرت مدیران و سهام‌داران به «اجتماع اقتصادی»<sup>۴</sup> و گروه بزرگ‌تری از ذی‌نفعان داخلی و بیرونی شرکت‌ها، اعم از کارگران، مصرف‌کنندگان، تأمین‌کنندگان و عموم مردم است. به نحوی که همه بازیگران اقتصادی بتوانند در ایجاد اراده مشترک اقتصادی مشارکت کنند. از این رو، ایجاد اراده اقتصادی مشترک<sup>۵</sup> از طریق مشارکت دادن کارگران و دیگر بازیگران اقتصادی از مؤلفه‌های اصلی دموکراسی اقتصادی است. در یک دموکراسی اقتصادی، کارگران باید در برابر تصمیم‌های اقتدارگرایانه و سلطه و اراده خودسرانه کارفرمایان و مدیران مصونیت داشته باشند و در عین حال، از توان و آزادی لازم و کافی برای اثرگذاری بر تصمیم‌های کارفرمایان برخوردار باشند. بنابراین، درست همان گونه که مشروط کردن قدرت سیاسی حاکمان برای رهایی شهروندان از انقیاد و سلطه نظام سیاسی و دستیابی به آزادی و برابری سیاسی ضروری است، مشروط کردن سلطه مالکانه یا حق انحصاری صاحبان سرمایه در مدیریت و کنترل بلامنازع نیروی کار نیز برای رهایی کارگران از سلطه مالکانه صاحبان سرمایه در محل کار حیاتی است [۴-۶].<sup>۶</sup>

ابتکارات و برنامه‌های عملی کشورها برای دستیابی به دموکراسی صنعتی را می‌توان به دو نوع تقسیم کرد:

۱. «کنترل از طریق مالکیت»:<sup>۷</sup> این روش مجموعه اقداماتی را شامل می‌شود که هدف از آن، دادن حق کنترل به کارگران از طریق سهیم کردن آنها در مالکیت شرکت است. این روش، حق صاحبان سرمایه و سهام‌داران شرکت را برای اعمال کنترل مستقیم می‌پذیرد، اما به دنبال کسب حق کنترل برای کارگران با تبدیل کردن آنها به مالک است. طرح صندوق‌های سرمایه‌گذاری کارکنان<sup>۸</sup> در سوئد از این ایده الهام

۱. بسیاری از نظام‌های دموکراتیک با وضع قوانین و مقررات کار، محدودیت‌ها و موانع بازدارنده‌ای را بر حق انحصاری مالکان و کارفرمایان در کنترل و اداره محل کار و قدرت اجتماعی برآمده از آن، که از نهاد مالکیت خصوصی و تمرکز ثروت و قدرت اقتصادی ناشی می‌شود، اعمال کرده‌اند.

2. Public Community
3. Political Common-Will
4. Community of the Economy
5. Economic Common-Will

۶. در دهه‌های اخیر طیف مختلفی از رویکردهای جمهوری خواهی، (مانند جمهوری خواهی محل کار و...) به نقد اشکال بی‌عاملیتی و ساختاری سلطه در مناسبات کار و سرمایه و بازار کار سرمایه‌داری پرداخته‌اند. برخلاف، تعاریف لیبرال از آزادی به مثابه عدم مداخله، رویکرد جمهوری خواهی با تعریف آزادی به مثابه عدم سلطه، معتقد است که شهروندان یک جامعه، اعم از مردان، زنان، کودکان، کارگران و... تنها زمانی آزاد محسوب می‌شوند که در روابط فردی و اجتماعی خود، تحت انقیاد و اراده خودسرانه و قدرت کنترل نشده طرف مقابل قرار نگیرند. رویکرد جمهوری خواهی محل کار در مقایسه با نظریه نئو جمهوری خواهی نظیر بتیت که در بحث از سلطه کارفرمایان در محل کار، بر حق خروج و ترک کار کارگران و حق داشتن حقوق پایه مناسب و سیاست‌های رفاهی تضمین شده، تأکید می‌کند، دیدگاه گسترده‌تری نسبت به سلطه اقتصادی کارفرمایان در محل کار و نهادینه‌سازی اعمال اراده کارگران در تصمیم‌گیری‌های شرکت‌ها دارند. رویکرد جمهوری خواهی محل کار، وضع مقررات سخت‌گیرانه دولتی و اعمال محدودیت بر اختیارات کارفرمایان، نظارت و بازرسی منظم از کارگاه‌ها، ممانعت از اخراج خودسرانه و بی‌دلیل نیروی کار، حق اعتراض به تصمیمات اتخاذ شده در بالاترین سطح شرکت و... را از جمله راهکارهای مقابله با اراده خودسرانه کارفرمایان می‌داند. دموکراسی در محل کار راهکاری اساسی برای مقابله با سلطه و شکلی از اداره و مدیریت شرکت‌هاست. دموکراسی در محل کار، اغلب به عنوان شکلی از حکمرانی درون‌شرکتی تعریف می‌شود که در آن کارگران از حقوق کنترل بر مدیریت برخوردارند. تفکیک حقوق کنترل از حقوق مالکیت و تضمین حق کارگران برای مشارکت در حکمرانی شرکت‌ها، بدون نیاز به سرمایه‌گذاری فیزیکی و مادی در محل کار خود، از مؤلفه‌های محوری دموکراسی صنعتی و پیش‌فرض نظریه و عمل شرکت‌های دموکراتیک است. از منظر نظریه سیاسی نیز، شرکت‌های دموکراتیک، شرکت‌هایی هستند که حکمرانی آنها به گونه‌ای سازماندهی شده است که در آن کارگران از حقوق کنترل بر مدیریت بدون نیاز به سرمایه‌گذاری سهام برخوردارند. هرچه حقوق کنترل کارگران کامل‌تر و جامع‌تر باشد، محل کار دموکراتیک‌تر است و کارگران در تمامی تصمیم‌گیری‌های مهم شرکت، به‌ویژه تصمیمات راهبردی و بلندمدت شرکت، نقشی تعیین‌کننده پیدا می‌کنند.

7. Control Through Ownership
8. Employee Investment Funds



می‌گرفت. این طرح که از سوی رودولف مایدنر<sup>۱</sup> پیشنهاد شد، شرکت‌های بالای ۵۰ نفر شاغل را ملزم می‌کرد تا ۲۰ درصد از سود سالیانه خود را در قالب سهام جدید به صندوق سرمایه‌گذاری کارکنان انتقال دهند. با توجه به سهم سالیانه ۲۰ درصدی صندوق، پیش‌بینی می‌شد که در نهایت، کارگران به سهام‌کنترلی شرکت دست خواهند یافت. این طرح دستخوش تغییرات بسیاری شد و در نهایت نسخه بسیار ضعیف‌تری از آن در سال ۱۹۸۳ اجرایی شد.

۲. «کنترل بر مالکیت»: این روش با تفکیک بین حقوق کنترل و حقوق مالکیت است. این روش با به چالش کشیدن این عقیده که داشتن مالکیت و سهام یک شرکت به مالکان و سهام‌داران حق انحصاری اعمال کنترل را می‌دهد به دنبال محدود کردن سلطه مالکانه صاحبان سرمایه به نفع کارگران است. کنترل بر مالکیت، در مقایسه با روش نخست، ارتباط بیشتری با دمکراسی صنعتی دارد [۷].

دلایل مختلفی درباره سودمندی دمکراسی اقتصادی و عناصر اصلی آن یعنی نظام تصمیم‌گیری مشترک در محل کار و عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها مطرح شده است. مشارکت کارگران در حکمرانی شرکت‌ها علاوه بر افزایش کارایی و بهره‌وری، راهکاری برای مقابله با شکست بازار کار و دستیابی به عدالت سیاسی (موازنه قدرت و افزایش توان چانه‌زنی) و عدالت اقتصادی (توزیع منصفانه سود شرکت‌ها و کاهش فقر و نابرابری درآمدی) است. با این منطق، همچنان که برای کنترل قدرت دولت‌ها به دمکراسی نیازمندیم، برای کنترل قدرت کارفرمایان نیز به دمکراسی نیاز داریم. در چارچوب رویکردهای روابط صنعتی، شوراهای و نظام تصمیم‌گیری مشترک، نوعی صدای غیرمستقیم و سازوکاری غیراتحادیه‌ای برای تضمین مشارکت کارکنان در محل کار و مشروط کردن حق انحصاری صاحبان سرمایه در مدیریت و کنترل نیروی کار است که از طریق آن مسائلی که تا پیش از این تصمیم‌گیری درباره آنها منحصراً از اختیارات کارفرما بود به موضوعی برای تصمیم‌گیری مشترک تبدیل شود [۶].

سازمان بین‌المللی کار نیز در مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعددی به مسئله مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌ها اشاره کرده است. این سازمان در تعریف خود از مشارکت کارگران، به فرایندها و سازوکارهایی اشاره می‌کند که به کارگران اجازه می‌دهد تا بر فرایند کار و شرایطی که در آن کار می‌کنند تأثیرگذار باشند. این تعریف طیف گسترده‌ای از اقدام‌ها را شامل می‌شود که عبارت‌اند از: مشاوره با کارکنان در خصوص جنبه‌های مختلف فرایند تولید و محل کار تا تصمیم‌گیری مشترک از سوی نمایندگان کارکنان و حتی کنترل و اداره مستقیم محل کار از سوی کارکنان مانند تعاونی‌های کارگر - مالک [۸].

با این حال، در دهه‌های اخیر با کاهش تراکم اتحادیه‌های کارگری و افول شوراهای واسطه غلبه رویکردهایی که مخالف تشکیل یابی در محیط‌های کارگری‌اند، موضوع مشارکت غیرمستقیم کارکنان، از طریق سازوکارهای نمایندگی و شورایی، مورد حمله قرار گرفت تا جایی که روش‌های مستقیم و رفتار سازمانی در حوزه مشارکت کارکنان به عنوان بدیلی کارآمد به جای روش‌های نهادی و غیرمستقیم مشارکت معرفی شد. رویکرد مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی در حوزه مشارکت کارکنان، ضمن نقد روش‌های غیرمستقیم مشارکت، مانند شوراهای و نظام تصمیم‌گیری مشترک، بر ادغام کارکنان در محل کار از طریق کاربرد الگوهای فردگرایانه و مستقیم مشارکت کارکنان، نظیر ارتقای سطح انگیزه و تعهد کارکنان، وظیفه‌مداری، ارتباط مستقیم مدیریت با تک‌تک کارکنان و... تأکید می‌کنند. این رویکردها، افزایش سودآوری و کارایی اقتصادی را که از درگیری مشارکتی مستقیم کارکنان ناشی می‌شود دلیلی مهم برای مشارکت دادن کارکنان در محل کار می‌دانند.<sup>۴</sup> با این حال، مشارکت و درگیری‌سازی کارکنان در این دیدگاه، از عمق و دامنه اندکی برخوردار است [۹].

1. Rudolf Meidner

2. Control against Ownership

۳. با این حال، در اغلب مقاله‌نامه‌های اولیه این سازمان از لفظ مشورت و مذاکره به جای مشارکت استفاده شده است. یکی از اولین مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی که در آن به مسئله مشورت با سازمان‌های کارگری اشاره شده، مقاله‌نامه شماره ۹۵ و توصیه‌نامه شماره ۸۵ است که در سال ۱۹۴۹ و در ارتباط با موضوع مزد به تصویب رسید. در بندهای «۱» و «۳» از ماده (۱۶) این مقاله‌نامه به مسئله مشورت با سازمان‌های کارگری توصیه شده است. این سازمان همچنین در مقاله‌نامه شماره ۹۴ و توصیه‌نامه ۸۴ نیز بر لزوم مشورت با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در انعقاد پیمان‌های جمعی تأکید کرده است. در مجموع، آنچه در توصیه‌نامه‌های شماره ۹۴ و ۱۱۳ و گفت‌وگو کار شایسته ذیل عنوان مشارکت و انعکاس صدای کارگران در تصمیم‌گیری‌ها در سطوح کارگاهی و ملی بر آن تأکید شده است بیش از آنکه شاخصی واحد و ساده برای نشان دادن میزان اثربخشی مشارکت و گفت‌وگوی اجتماعی و تحقق اهداف دمکراسی اقتصادی در سطوح کارگاهی و ملی کشورهای مختلف باشد، فقط خطوط و چارچوب‌های کلی در این زمینه را ترسیم می‌کند. از این رو، مناسب‌ترین رویکرد برای ارزیابی اثربخشی سازوکارهای مشارکت و گفت‌وگوی اجتماعی کارگران در سطوح کارگاهی و ملی، بررسی موردی و دقیق قوانین و مقررات و رویه‌های جاری کشورهاست.

۴. در ادبیات و متون مدیریت منابع انسانی، نظرهای متفاوتی درباره فواید و نتایج مشارکت کارکنان ارائه شده است. برخی از این نظرات از منظر اخلاقی، مشارکت دادن کارکنان در محل کار را با ترویج انصاف و دمکراسی سازمانی برابر دانسته‌اند و برخی دیگر نیز آن را سازوکاری برای افزایش کارایی و کارآمدی سازمان‌ها می‌دانند.

در این دیدگاه، با پذیرش حق مطلق و انحصاری مالکان و سهام‌داران در اداره محل کار و نفی دموکراسی اقتصادی، جایی برای عمق بخشیدن به مشارکت کارگران و تأسیس نظام تصمیم‌گیری مشترک در کارگاه‌ها باقی نمی‌ماند. واقعیت این است که توان تأثیرگذاری واقعی کارگران بر تصمیم‌گیری‌های محل کار و عمق و دامنه مشارکت آنها همواره متأثر از میزان صدا و حقوقی است که قوانین و مقررات و رویه‌های جاری یک کشور یا سازمان به شهروندان یا کارکنانش ارائه می‌کند. با توجه به اهمیت این موضوع، در سال‌های اخیر گرایش جوامع به بازسازی قدرت نهادی کارگران از طریق اصلاح و بهبود قوانین ناظر بر حقوق مشارکت، مطابق با اصول دموکراسی اقتصادی و ترویج روش‌های غیرمستقیم مشارکت و نمایندگی منافع کارکنان، به‌ویژه الگوی آلمانی شوراهای کار و نظام تصمیم‌گیری مشترک، افزایش یافته است. بر این اساس در دهه‌های اخیر، محققان تلاش فزاینده‌ای را برای بازسناسی اهمیت دموکراسی شورایی<sup>۱</sup> و شوراهای کاری اروپا و ارتباط آن با تفکر دموکراتیک انجام داده‌اند [۱۰] و [۱۱].

شورای اسلامی کار در ایران نیز به‌عنوان یکی از سه الگوی رسمی که امکان تشکیل‌یابی به کارگران را داده است می‌تواند مصداق شوراهای کار در ایران شناخته شود. تنظیم‌گری و ایجاد هماهنگی در محیط کار میان کارفرمایان، کارگران و دولت از مهم‌ترین نقش‌هایی است که این شورا متناسب با ساختاری که برای آن در ماده (۱۳۵) قانون کار و همچنین قانون «تشکیل شوراهای اسلامی کار»<sup>۲</sup> ترسیم شده، ایفا می‌کند. اما با وجود امتیاز برشمرده برای این شورا، قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار به برخی نواقص قانونی مبتلاست که سبب شده اقبال کارگران به منظور پیگیری مطالباتشان از مجرای آنها، از حد مطلوب فاصله بگیرد. نقصان‌هایی که خود را در موارد مختلفی نشان می‌دهد، مانند ساز و کارهای پراپراد مربوط به تشخیص صلاحیت نامزدها، عدم مصونیت‌بخشی مطلوب به اعضای شورا، محدودیت در حیطه اختیارات و وظایف و برخی ساز و کارهای ناقص تصمیم‌گیری. وجود این مشکلات موجب شده تا شوراهای اسلامی کار نتوانند از ظرفیت‌های مهمی که این نهاد برای سامان دادن به مشکلات محیط کار و احقاق حقوق کارگران داشته است بهره‌بردار [۱۲].

در ادامه با توجه به تنوع ساز و کارهای جلب مشارکت و درگیرسازی کارکنان در محل کار، نخست به معرفی تمایزهای مفهومی و مصداقی مشارکت<sup>۳</sup> و درگیرسازی<sup>۴</sup> کارکنان می‌پردازیم و در مرحله بعد، شوراهای کاری و نظام تصمیم‌گیری مشترک آلمان را به‌طور تطبیقی بررسی می‌کنیم. علت انتخاب شوراهای کار آلمان در این گزارش، تمایل و استقبال روزافزون کشورهای مختلف جهان نظیر استرالیا، بریتانیا، کانادا و ایالات متحده نسبت به الگو برداری از مدل آلمانی شوراهای کاری و نظام تصمیم‌گیری مشترک است. برای مثال، تشکیل شوراهای کار در کره جنوبی و لایحه پیشنهادی «سرمایه‌داری پاسخگو»<sup>۵</sup> الیزابت وارن<sup>۶</sup> و طرح برنی سندرز<sup>۷</sup> در خصوص عضویت با حق رأی نمایندگان کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها، به‌عنوان دو سناتور آمریکایی، با الهام از شوراهای کار و نظام تصمیم‌گیری مشترک در شرکت‌های آلمانی و قاعده حقوقی عدم تسلیط انجام شده است.

در گزارش بعدی نیز ضمن بررسی تحولات تاریخی و قانونی مؤثر بر جایگاه و ظرفیت شوراهای کار و کمیته‌های مشورتی درون کارگاهی<sup>۸</sup> و شورای عالی کار در سطوح کارگاهی و ملی، با به‌کارگیری درس‌آموخته‌های گزارش حاضر، موانع عملی و نظری مرتبط با عملکرد شوراهای اسلامی کار در ایران و بسته‌سیاستی پیشنهادی به منظور اصلاح قانون شورای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳ مطرح خواهد شد.

1. Council Democracy
2. Participation
3. Involvement
4. Elizabeth Warren
5. Bernie Sanders

۶. از جمله کمیته‌های مشورتی دوجانبه مورد تأکید در قانون کار عبارت‌اند از: کمیته طبقه‌بندی مشاغل (ماده (۴۹))، کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار (ماده (۹۳)) و کمیته انضباط کارگاه (ماده (۲۷)) قانون کار و ماده (۶) آیین‌نامه انضباط کار که اساساً در سطح کارگاه‌ها تشکیل می‌شوند. در سطح ملی نیز شورای عالی کار (ماده (۱۶۷)) و شورای عالی حفاظت فنی (ماده (۸۵)) نهادهای مشورتی سه‌جانبه در قانون کار است.



## ۲. پیشینه پژوهش



### ۲-۱. پیشینه مطالعات پژوهشی مرتبط

ضرغام افشار و زند کریم‌خان در دو پژوهش با عنوان «مطالعه تطبیقی تشکل‌های کارگری» با استفاده از رویکرد تطبیقی، وضعیت تشکل‌های کارگری در ایران را با کشورهای مختلف از جمله مالزی، فرانسه، ایالات متحده و سوئد مقایسه کرده و با توجه به بسترهای متفاوت این کشورها، نگاهت‌نهادی و حیطه حقوق و وظایف تشکل‌های کارگری را واکاوی کرده‌اند [۱۳].

گرگی و ضرغام افشار در پژوهشی با نام «تشکل‌های کارگری و حقوق کارگران در برنامه هفتم پیشرفت» مهم‌ترین مسائل و نقصان‌های جامعه کارگری را در هشت محور «امنیت در استخدام»، «امنیت شغلی (ثبات و استمرار شغلی)»، «ایمنی کار»، «امنیت در بازتولید مهارت»، «امنیت در بازار کار»، «امنیت درآمدی»، «امنیت در دادخواهی» و «امنیت و مصونیت نمایندگی» بررسی کرده‌اند [۱۴].

همچنین، ضرغام افشار و گرگی در پژوهشی با عنوان «آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت» به آسیب‌شناسی و ارزیابی تشکل‌های کارگری در ایران از منظر دو منبع قدرت ساختاری و قدرت سازمانی - تشکیلاتی پرداخته‌اند.

ضرغام افشار و گرگی همچنین در پژوهشی با عنوان «بسته

راهبردی، نظارتی و تقنینی در حوزه تشکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت» به ارزیابی، آسیب‌شناسی و ارائه بسته سیاستی برای تشکل‌های کارگری ایران از منظر قدرت نهادی و قدرت اجتماعی پرداخته‌اند.

بیات نیز در کتابی با عنوان کارگران و انقلاب ۵۷ به حضور مؤثر تشکل‌های کارگری در شکل‌گیری انقلاب و همچنین تطوراتی پرداخته است که تشکل‌های کارگری پس از انقلاب اسلامی تجربه کردند.

حافظیان هم در کتابی با عنوان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ایران به بررسی تاریخی تشکیل و تحول تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ایران در دوره معاصر پرداخته و فراز و فرودهای فعالیت تشکل‌های کارگری را از ابتدای مشروطه تا دوره معاصر بررسی کرده است.

در گزارش حاضر برخلاف پژوهش‌های ذکر شده که به بررسی همه تشکل‌های کارگری بدون تفکیک پرداخته‌اند، به‌طور ویژه شوراهای کار که یکی از انواع تشکل‌یابی‌های کارگران است بررسی می‌شود. در این گزارش به دامنه حقوق و اختیارات شوراهای کار در کشورهای منتخب پرداخته و همچنین سازوکارهای مصونیت‌یابی و فرایندهای فعالیت آنها بررسی و در نهایت با شوراهای اسلامی کار در ایران مقایسه شده‌اند.

### جدول ۱. پیشینه پژوهشی

ردیف	عنوان گزارش / کتاب	سال انتشار	شماره مسلسل	نام دفتر / سازمان / نهاد
۱	«مطالعه تطبیقی تشکل‌های کارگری (نمونه موردی ایالات متحده و سوئد)»	۱۴۰۰	۱۸۰۹۴	دفتر اجتماعی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
۲	«مطالعه تطبیق تشکل‌های کارگری (نمونه موردی فرانسه و مالزی)»	۱۴۰۱	۱۸۸۱۶	دفتر اجتماعی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
۳	«تشکل‌های کارگری و حقوق کارگران در برنامه هفتم توسعه»	۱۴۰۱	۱۸۸۴۴	دفتر اجتماعی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
۴	«آسیب‌شناسی تشکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت»	۱۴۰۲	۱۹۱۹۵	دفتر اجتماعی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
۵	«بسته راهبردی، نظارتی و تقنینی در حوزه تشکل‌های کارگری در ایران با رویکرد منابع قدرت»	۱۴۰۳	۱۹۷۷۴	دفتر اجتماعی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی
۶	کارگران و انقلاب ۵۷	۱۴۰۱		نشر اختران
۷	تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ایران	۱۳۸۰		نشر اندیشه برتر

## ۲-۲. سوابق تقنینی

با وجود قدمت اسناد بالادستی کشور درباره قاعده‌گذاری در محیط کار (قوانینی همچون قانون کار مصوب ۱۳۶۹)، این قواعد همچنان با بحران‌های جدی به خصوص از نظر کارآمدی و اثربخشی مواجه‌اند. بنابراین می‌توان ادعا کرد یکی از چالش‌های جدی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در سال‌های اخیر اصلاح همین قواعدی است که به علل مختلف نتوانسته‌اند خود را با اقتضائات و مسائل جدید منطبق کنند. پیامدهای این وضعیت را می‌توان در تلاش نافرجام وزارتخانه در اجماع‌سازی بین ذی‌نفعان (کارفرمایان و کارگران) برای قاعده‌گذاری در محیط کار مشاهده کرد. این در شرایطی است که تعداد چشمگیری از صاحب‌نظران این حوزه معتقدند قواعد موجود در محیط کار با چالش‌هایی مهم در زمینه بازتولید کار و انباشت سرمایه، تحقق عدالت، امنیت نیروی کار، سرمایه‌گذاری و بهره‌وری مواجه است [۱۵].

«قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار» مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۳۰ نیز از مهم‌ترین اسناد بالادستی درباره قاعده‌گذاری محیط کار است که بر مبنای اصل یکصد و چهارم (۱۰۴) «قانون اساسی» تدوین شده؛ اصلی که به منظور تأمین قسط اسلامی و پیشرفت شرکت و کارگاه مربوطه، اجازه تأسیس شوراهای کارگری را به کارگران داده است. اما این قانون نیز با وجود حقوق مصرحی که برای کارگران قائل شده، به دلایل مختلفی مانند عدم مصونیت بخشی کافی برای نمایندگان شوراها، محدودیت در دایره تصمیم‌گیری شوراها درباره مسائل مشترک بین کارگران و کارفرمایان در محیط کار و... نتوانسته است به طور مطلوب موازنه بین کارگران و کارفرمایان را در محیط کار رقم بزند.

با توجه به چنین نقصان‌هایی، موضوع لزوم اصلاح مقررات حوزه کار و بهبود محیط کسب و کارها بر اساس گفتمان کار شایسته، از زمان تصویب برنامه چهارم توسعه وارد ادبیات سیاست‌گذاری ایران شد. موضوعی که در برنامه‌های پنجم و ششم توسعه نیز به صورت مختلف مورد تأکید قرار گرفت. در این باره، ماده (۱۰۱) قانون برنامه چهارم توسعه دولت را ملزم می‌کرد تا پایان سال اول با رویکرد «سه جانبه‌گرایی» برنامه توسعه کار شایسته را به عنوان گفتمان و قاعده‌گذاری جدید محیط کار، تهیه و به مجلس شورای اسلامی

تقدیم کند. همچنین در بند «ز» و «ه» همین ماده، دولت موظف شده است به منظور افزایش انعطاف‌پذیری بازار کار، رقابت‌پذیری، بهبود محیط کسب و کار و تحقق اهداف کار شایسته، مقررات و قوانین ملی کار و تأمین اجتماعی را هماهنگ با استانداردهای این حوزه اصلاح کند. با این حال، محقق نشدن این هدف طی اجرای برنامه چهارم توسعه موجب شد در برنامه پنجم توسعه (۱۳۹۴-۱۳۹۰) مجدداً بر لزوم اصلاح قانون کار تأکید شود. ماده (۷۳) «قانون برنامه پنجم توسعه»، دولت را ملزم می‌کرد تا به منظور همسو کردن منافع کارگران و کارفرمایان، تقویت بیمه بیکاری، انعطاف‌پذیری نظام حل اختلاف و تقویت تشکلهای کارگری و کارفرمایی، اقدام‌های لازم برای اصلاح قوانین کار و تأمین اجتماعی را در دستور کار قرار دهد. هر چند، در این دوره نیز دولت‌ها فقط به اقدام‌های کم‌اثری نظیر ارسال لایحه اصلاح «قانون کار» به مجلس شورای اسلامی و استرداد آن و صدور آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اداری برای تنظیم روابط کار بسنده کردند؛ اقدام‌هایی که دیوان عدالت اداری بخش زیادی از آنها را به دلیل مغایرت با قوانین و بعضاً موازین شرعی در سال‌های بعد ابطال کرده است.

موفق نبودن دولت در اصلاح قواعد محیط کار وضعیتی را به وجود آورده است که می‌توان آن را «وصله‌پینه‌سازی» این قواعد با دیگر قواعد کشور مانند قانون رفع موانع تولید رقابت‌پذیر و ارتقای نظام مالی کشور (مصوب ۱۳۹۴) نام‌گذاری کرد. نمونه‌ای دیگر از وضع مقررات کار در چارچوب رویکرد «وصله‌پینه‌سازی قانون کار»، تصویب سند ملی کار شایسته از سوی هیئت وزیران است.<sup>۱</sup> اگرچه، هیئت وزیران در راستای عمل به 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،<sup>۲</sup> اما واقعیت آن است که هدف‌گذاری ذکر شده در این سند، بدون انجام اصلاحات مؤثر ناظر به قاعده‌گذاری در محیط کار، اثربخشی و کارآمدی لازم را ندارد. شاهد این مدعا نیز در نبود ضمانت‌های اجرایی لازم برای دستگاه‌های اجرایی، تکالیف‌گزینشی سند فوق و نبود رویکردی جامع و نظام‌مند به کار شایسته و جنبه‌های مختلف آن در سطوح مختلف کلان (ملی)، میانی (کارگاه) و خرد (کارگران) است [۱۴].

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 مذکور باید مبتنی بر کاهش نرخ بیکاری به میزان حداقل هشت‌دهم درصد سالیانه طی سال‌های اجرای قانون برنامه باشد.  
۲. تصویب‌نامه شماره ۵۵۳۳۷/۲۵۰۷۶ مورخ ۱۳۹۸/۳/۱.



## جدول ۲. تحلیل پیشینه تقنینی

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	نکات برجسته
۱	قانون کار	مجمع تشخیص مصلحت نظام	۱۳۶۹/۸/۲۹	نقطه قوت: جامعیت قابل قبول نقطه ضعف: عدم پیش‌بینی ضمانت اجرایی مواد مختلف
۲	قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار	مجلس شورای اسلامی	۱۳۶۳/۱۰/۳۰	نقطه قوت: قاعده‌مند شوراهای اسلامی به‌عنوان یکی از تشکل‌های کارگری نقطه ضعف: عدم مصونیت‌بخشی کافی برای نمایندگان شورها و محدودیت در دایره تصمیم‌گیری شورها
۳	قانون برنامه‌های توسعه چهارم، پنجم و ششم توسعه	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۳/۶/۱۱ (برنامه چهارم) ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ (برنامه پنجم) ۱۳۹۶/۱۰/۱۶ (برنامه ششم)	نقطه قوت: پیش‌بینی و تأکید بر سه جانبه‌گرایی در محیط کار نقطه ضعف: عدم پیش‌بینی ضمانت اجرایی مواد مختلف

## ۳. بررسی شوراهای کار در جهان



### ۳-۱. الگوهای مشارکت و درگیرسازی کارکنان

مشارکت کارکنان به‌عنوان ستون اصلی مدیریت منابع انسانی بیشتر تحت تأثیر عوامل و زمینه‌های سیاسی، اقتصادی و حقوقی مختلفی است تا جایی که خواست کارگران و اتحادیه‌ها برای مشارکت در محل کار متأثر از عوامل و زمینه‌های گوناگونی برشمرده می‌شود. علاوه بر این، بسیاری کشورها، تمایز روشنی میان مشارکت غیرمستقیم و درگیرسازی مستقیم کارکنان<sup>۱</sup> ایجاد کرده‌اند. بر مبنای تمایز یادشده، مشارکت غیرمستقیم یا صدای جمعی کارکنان،<sup>۲</sup> عمدتاً از طریق سازوکارهای نمایندگی مانند چانه‌زنی جمعی، شوراهای کارگری و عضویت نمایندگان کارگر در سطوح هیئت‌مدیره<sup>۳</sup> و هیئت نظارت شرکت‌ها محقق می‌شود. بنابراین، مشارکت در این مفهوم، طیف وسیعی از ساختارهای نمایندگی تا باز توزیع قدرت مدیریت و دمکراتیزه کردن حقیقی

محل کار را شامل می‌شود. در مقابل، هدف مدیریت از درگیر کردن تک‌تک کارکنان در محل کار (مشارکت مستقیم) و به اشتراک گذاشتن اطلاعات، افزایش بهره‌وری به‌واسطه ایجاد انگیزه و جلب رضایت کارگران و دریافت نظرهای آنها، به‌جای استفاده صرف از ابزارهای انضباطی و کنترلی است که بازدهی را ضرورتاً بالا نمی‌برد. از این رو، درگیرسازی کارکنان در محل کار، عموماً ماهیتی مستقیم و فردی دارد و فرایندی از بالا به پایین و بی‌ارتباط با باز توزیع و تقسیم قدرت مدیریت است. به همین دلیل، در این سطح از مشارکت، تصمیم‌گیری درخصوص قبول یاردها و پیشنهادهای کارکنان، همچنان بخشی از حقوق و اختیارات انحصاری مدیریت است. بنابراین ممکن است مدیریت الزام و تعهدی در خود برای اعمال نظرهای کارکنان احساس نکند [۱۴].

۱. در برخی از متون مدیریت منابع انسانی به‌جای مفهوم درگیرسازی کارکنان از مفهوم مشارکت مستقیم یا صدای مستقیم کارکنان استفاده شده است. مشارکت مستقیم و درگیرسازی کارکنان سابقه طولانی در روابط صنعتی دارد و روش مدیریت محوری است. با افول اتحادیه‌ها و ساختارهای نمایندگی جمعی در دهه‌های اخیر، تمایل روزافزونی میان مدیران برای درگیر کردن کارکنان در محل کار از طریق روش‌های مشارکت مستقیم ایجاد شده است. گاهی گرایش مدیران به برقراری ارتباط مستقیم با کارکنان به‌جای روش‌های غیرمستقیم مشارکت مانند ساختارهای جمعی، نمایندگی با هدف تضعیف و به حاشیه راندن اتحادیه‌های کارگری و شوراهای کار انجام شده است. با این حال، مسئله مهم در این زمینه، میزان سازگاری و مکمل بودن روش‌های مستقیم و غیرمستقیم مشارکت است.

۲. برخلاف صدای جمعی که نوعی ارتباط غیرمستقیم و پایین به بالای کارکنان با مدیریت است و در بسیاری کشورها از حمایت‌های قانونی برخوردار است، صدای فردی کارکنان نوعی ارتباط مستقیم و بالا به پایین مدیریت با کارکنان است.

شرکت در زمینه سرمایه‌گذاری، کاربرد فناوری‌های نوین و تغییر ساختار کارخانه و... را شامل می‌شود. «سطح مشارکت» عامل دیگری است که سبب تمایز انواع مشارکت می‌شود. مشارکت ممکن است در سطح فرد، گروه کاری، بخش، هیئت‌مدیره و... انجام شود. در نهایت، منظور از «شکل مشارکت» نیز روش‌های مشارکت دادن کارکنان بوده که با نحوه تقسیم و باز توزیع قدرت در سازمان و همچنین مدیریت محور بودن این روش‌ها، یا کارگر محور بودن آنها مرتبط است [۱۷].

استفاده از این چارچوب، نه تنها توصیف دقیق‌تری از انواع طرح‌های مشارکت ارائه می‌کند، بلکه درجه‌ای را که یک سازمان به کارکنان خود اجازه مشارکت می‌دهد نیز مشخص می‌کند. محور اصلی طرح‌های مشارکت‌دهی کارکنان میزان باز توزیع قدرت در سازمان‌ها، به‌ویژه در روابط و مناسبات کار و سرمایه و همچنین سطحی است که مشارکت در آن انجام می‌شود که از کم عمق‌ترین سطح فردی (دریافت اطلاعات) تا عضویت کارکنان در هیئت‌مدیره و کنترل مستقیم محل کار را شامل می‌شود. شکل ۱ سه مدل مشارکت دادن کارکنان را نشان می‌دهد: ۱. مشارکت مستقیم یا درگیرسازی، ۲. مشارکت غیرمستقیم و ۳. دمکراسی مستقیم صنعتی. درگیرسازی و مشارکت مستقیم کارکنان شامل ارائه اطلاعات و ارتباطات دوسویه است که کمترین عمق و دامنه را دارد و معمولاً در سطح فردی و به شکل مستقیم انجام می‌شود. بدین معنا که مدیریت از طریق تکنیک‌های فردی و تیمی به طور مستقیم با کارکنان ارتباط برقرار می‌کند از جمله ارائه اطلاعات از طریق تابلو اعلانات، خبرنامه، ارتباطات و تعاملات دوسویه نظیر جلسات توجیهی تیمی،<sup>۶</sup> گروه‌های حل مسئله مستقل و نیمه مستقل،<sup>۷</sup>

اما در سازوکارهای مشارکتی به دلیل حمایت و پشتوانه قانونی،<sup>۱</sup> مدیریت خود را ملزم به اجرای تصمیم‌هایی می‌داند که مورد تأیید کارکنان باشد. از این رو، درجه اختیارات و قدرت عمل کارگران و تأثیرگذاری آنان بر تصمیم‌گیری‌های شرکت، سنجه قابل‌انکابی برای سنجش میزان مشارکت کارگران است. با این حال، مشارکت و درگیرسازی کارکنان بیش از آنکه مقوله‌هایی متضاد باشند، نقاطی متفاوت بر روی پیوستاری واحدند که از کمترین سطح مشارکت تا بیشترین سطح آن را شامل می‌شوند. این روش‌ها، نه تنها با یکدیگر در تعارض نیستند، بلکه امکان استفاده هم‌زمان از آنها در یک مجموعه و در نتیجه هم‌زیستی آنها نیز وجود دارد. علاوه بر این، مشارکت کارگران از طریق ساختارهای نمایندگی، عمدتاً روشی کارگر محور و مفهومی مرتبط به حوزه روابط کار است. در حالی که درگیر کردن کارکنان از بالا به پایین از سوی مدیریت، موضوعی مرتبط با ادبیات و متون روابط انسانی است. در مجموع، تفاوت مشارکت و درگیرسازی کارگران را باید در «عمق»،<sup>۲</sup> «دامنه»،<sup>۳</sup> «سطح»<sup>۴</sup> و «شکل»<sup>۵</sup> آنها جست‌وجو کرد [۱۶].

«عمق مشارکت» اشاره به میزان توانایی کارکنان برای تأثیرگذاری بر تصمیم‌های مدیریت دارد. هر قدر عمق مشارکت بیشتر باشد توانایی کارکنان برای تأثیرگذاری بر تصمیم‌های مدیریتی نیز بیشتر است. در سازمان‌هایی که عمق مشارکت کمتر است کارکنان فقط از تصمیم‌های مدیریت مطلع می‌شوند. مراد از «دامنه مشارکت» نوع موضوع‌ها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی است که کارکنان می‌توانند در آن مشارکت و دخالت کنند که از موضوع‌های نسبتاً جزئی و کم‌اهمیتی مانند پارکینگ خودروها و غذاخوری شرکت تا مسائل اساسی‌تری مانند راهبردهای آتی

۱. در قوانین و مقررات کار کشورهای اروپایی، روش‌های غیرمستقیم مشارکت کارکنان که در قالب اتحادیه‌های کاری و دیگر اشکال غیراتحادیه‌ای (مانند شوراهای کار و نمایندگان کارگر) انجام می‌شود الزامی است. هر چند در کشورهای نظیر استرالیا و آمریکا چنین الزام‌هایی ضعیف‌تر است.

2. Depth
3. Scope
4. Level
5. Form

۶. در بین همه روش‌های ارتباطی موجود، جلسات توجیهی تیمی (Team Briefings) نظام‌مندترین روش ارائه از بالا به پایین اطلاعات است که در آن اطلاعات از سوی مدیران و سرپرستان از بالا به کارکنان در سطوح پایین تر انتقال می‌یابند. در این روش، مدیران با برقراری ارتباط چهره به چهره با کارکنان خود، به ارائه اطلاعات، پاسخ‌گویی به سؤال‌ها و جمع‌آوری بازخورد آنها می‌پردازند. جلسات توجیهی تیمی، کانالی برای ارسال پیام‌های شفاف به کارکنان و تشویق آنها به برقراری ارتباطات باز و گفت‌وگوی دوسویه، مانعی در برابر انتشار شایعات و اخبار نادرست در سازمان است. این روش ارتباطی صرفاً محدود به اطلاع‌رسانی نیست، بلکه از طریق آن سؤال‌ها و نگرانی‌های کارکنان شنیده و پاسخ‌های مناسب به آنها داده می‌شود. از این رو، جلسات توجیهی فرصتی برای طرح سؤال‌ها و پیشنهادها و اخذ بازخورد از کارکنان است. اگرچه جلسات توجیهی تیمی نوعاً مشورتی نیست، اما این جلسات به وسیله درگیر کردن کارکنان در سطوح مختلف، باعث آگاهی بیشتر آنها از مسائل سازمانی، مأموریت‌ها و اهداف جمعی سازمان شده و به حل سریع و فوری مشکلات کمک می‌کند. ۷. (Autonomous and semi-autonomous groups) گروه کاری مستقل، تیمی متشکل از کارکنان یک شرکت است که به طور مستقل و بدون نظارت مستقیم مدیریت میانی فعالیت می‌کند. این گروه‌ها در تعریف برنامه‌های عملیاتی، تقسیم کار و تخصیص وظایف و مسئولیت‌ها و نظارت بر اعضای خود از استقلال عمل لازم برخوردارند. از دیگر ویژگی‌های این نوع گروه‌ها عبارت‌اند از: همکاری متقابل اعضای گروه، انگیزه کاری بالا، توافق اعضای تیم بر روی اهداف، اولویت‌ها و استراتژی‌ها به جای تعارض‌های فرساینده، وجود کانال‌های ارتباطی آزاد به منظور دریافت نظرها، بازخوردها و ساختار دمکراتیک تصمیم‌گیری. با این حال، به‌رغم داشتن استقلال، گروه‌های مزبور در قبال دستیابی به اهداف و مأموریت‌های تعیین شده شرکت و پایبندی به ضرب‌الاجل‌ها، مسئول و پاسخگو می‌باشند. در برخی مواقع، گروه‌های مستقل پس از اتمام پروژه منحل می‌شوند. اما در برخی شرکت‌ها از گروه‌های کاری مستقل به عنوان روشی دائمی استفاده می‌شود. در شرکت‌های فراملیتی از گروه‌های کاری مستقل به عنوان روشی برای همسو کردن کارکنان با ملیت‌های مختلف استفاده می‌شود.



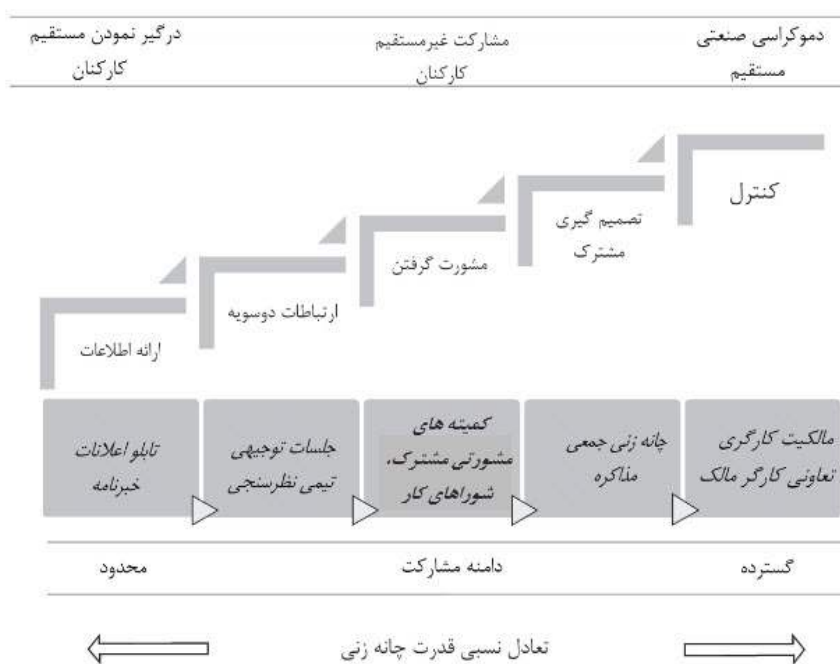
نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره و فرایند تصمیم‌گیری مشترک<sup>۱</sup> انجام می‌گیرد. در این نوع مشارکت، تقسیم و بازتوزیع قدرت سازمانی به نفع کارکنان بوده و در مقایسه با روش‌های مدیریت محور (درگیری‌سازی)، از عمق و دامنه بیشتری برخوردار است [۱۱].

در نهایت، دموکراسی مستقیم صنعتی مدل سوم مشارکت است که در آن اختیار اداره و کنترل همه بخش‌های شرکت مستقیماً به کارکنان واگذار می‌شود. مشارکت کارکنان در این سطح بیشترین عمق و دامنه را دارد. شکل ۱ نردبان مشارکت کارکنان را بر حسب دامنه، عمق، سطح و شکل آن نشان می‌دهد.

حلقه‌های کیفیت، نظرسنجی، پیمایش نگرش‌ها و... جهت‌گیری ارتباطات در این نوع مشارکت از بالا به پایین است. در نتیجه تغییری در مناسبات درون سازمانی قدرت، به نفع کارکنان صورت نمی‌گیرد. از این رو، مدیریت خود را به اجرای تصمیم‌های گرفته شده از سوی کارکنان ملزم نمی‌داند. در این روش کمترین میزان عمق و دامنه مشارکت کارکنان مشاهده می‌شود [۱۱].

مدل دوم، مشارکت غیرمستقیم کارکنان است که از طریق مشورت با کارکنان (شوراها و کمیته‌های مشورتی مشترک)<sup>۲</sup> یا ساختارهای جمعی نمایندگی (اتحادیه‌های کارگری) و سازوکارهایی نظیر مذاکره و چانه‌زنی جمعی، پیمان‌های دسته‌جمعی، عضویت

شکل ۱. نردبان مشارکت کارکنان در سازمان [۱۱]



۱. حلقه‌های کیفیت و دیگر گروه‌های حل مسئله نوعی مشارکت مدیریت محور است. حلقه‌های کیفیت کارکنان به‌عنوان یکی از عناصر اصلی مدیریت کیفیت جامع و نوعی فرایند حل مسئله رو به بالا (Upward Problem-Solving) است که به کارکنان اجازه می‌دهد تا ایده‌ها و راه‌حل‌های پیشنهادی و خلاقانه خود را برای بهبود روش‌های کار و بهره‌وری و ارتقای کیفیت و کاهش هزینه‌ها به مدیریت ارائه دهند. در برخی موارد به گروه اختیار داده می‌شود تا راه‌حل‌های پیشنهادی خود را عملیاتی کنند. اعضای حلقه کیفیت معمولاً نمایندگان کارکنان نیستند، بلکه به دلیل آگاهی از وظایف شغلی خود، اعضای حلقه‌اند. حلقه‌های کیفیت غالباً با روش‌های تولید ژاپنی مرتبطند. براساس استاندارد صنعتی ژاپن، اصطلاح «کیفیت» در معنای موسع آن به «هر چیزی که امکان بهبود داشته باشد» اطلاق می‌شود. بنابراین، کیفیت نه تنها موضوعی مرتبط با محصولات و خدمات یا نحوه عملکرد ماشین‌هاست، بلکه همه جنبه‌های رفتار انسانی را نیز شامل می‌شود.

۲. نظرسنجی و پیمایش نگرش‌ها و نظرهای کارکنان (Survey) نوعی کانال ارتباطی رو به بالاست که از طریق آن مدیران از درک کارکنان خود نسبت به منصفانه بودن نظام پرداخت و فرصت‌های آموزشی و همچنین میزان آگاهی کارکنان از راهبردهای سازمان و اهداف بلندمدت آن و دیگر موضوع‌های مهم اطلاع می‌یابند. این نوع نظرسنجی‌ها به مدیران کمک می‌کند تا روحیه و رفتار کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان را مقایسه و از نظرها و دیدگاه‌های کارکنان نسبت به خط‌مشی‌های مدیریتی، رویه‌های انضباطی و تغییرات سازمانی و... مطلع شوند. انتشار به‌موقع نتایج نظرسنجی و واکنش مناسب و مثبت مدیران به نتایج به‌دست آمده، باعث مشروعیت و اثربخشی بیشتر این نوع کانال‌های ارتباطی می‌شود.

3. Joint Consultative Committees
4. Co-Determination

کثرت‌گرایانه یا وحدت‌گرایانه حاکم بر سازمان‌ها بستگی دارد. تنوع صدا و کثرت کانال‌های ارتباطی در سازمان‌هایی که دیدگاه‌های کثرت‌گرایانه‌تری دارند بیشتر است. دسته‌بندی‌های مختلفی از انواع صدای کارکنان در محل کار ارائه شده است که در ادامه به دو مورد آنها اشاره می‌شود. اول، دسته‌بندی صدای کارکنان در محل کار بر اساس ابعاد مشارکت (مستقیم و غیرمستقیم) که مصادیق آن را می‌توان در جدول ۳ مشاهده کرد.

در مجموع، مشارکت کارگران در محل کار و توان آنها به منظور تأثیرگذاری بر تصمیم‌گیری‌ها متأثر از حمایت‌ها و میزان ظرفیت و مصونیت است که قوانین و مقررات کشور یا سازمان به کارکنان خود می‌دهد. به عبارت دیگر، رابطه متقابلی بین عمق و دامنه مشارکت کارکنان و درجه تأثیرگذاری آنها وجود دارد [۱۸]. از سوی دیگر، تنوع صدای فردی و جمعی کارکنان و کثرت کانال‌های ارتباطی در یک سازمان تا حدود زیادی به سیاست‌ها و دیدگاه‌های

جدول ۳. انواع صدای کارکنان در محل کار بر اساس ابعاد مشارکت [۹]

ابعاد مشارکت	قدرت محور <sup>۳</sup>	مالکیت (دارایی) محور <sup>۲</sup>	وظیفه‌محور <sup>۱</sup>
مشارکت غیرمستقیم	عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره، شوراهای کار، انجمن کارگاه، کمیته‌های مشورتی مشترک، چانه‌زنی جمعی و کمیته‌های مشورتی مشترک	طرح‌های مالکیت سهام کارکنان که در آن مقداری از سهام شرکت از سوی امینی که مستقیماً از سوی کارکنان انتخاب شده است به نفع کارکنان نگهداری می‌شود. تعاونی‌های کارگری	نشست نمایندگان کارکنان / مدیریت بخش
مشارکت مستقیم	نظرسنجی، پیمایش نگرش، خبرنامه، تابلو اعلانات، رسانه‌های ارتباط جمعی، ایمیل و نشست‌های عمومی کارکنان با مدیریت	طرح‌هایی که امکان خرید با تخفیف سهام شرکت را برای کارکنان فراهم می‌کند و به آنها به عنوان سهام‌دار شرکت حق رأی می‌دهد.	غنی‌سازی شغلی، تیم‌های کاری نیمه‌خودگردان، جلسات توجیهی تیمی، گروه‌های حل مسئله حلقه‌های کیفیت، تیم کایزن، گروه‌های بهبود مستمر، نظام پیشنهادها

(کار تیمی، گروه‌های حل مسئله مستقل، حلقه‌های کیفیت، جلسات توجیهی تیمی، نظام پیشنهادها، غنی‌سازی شغلی،<sup>۷</sup> توسعه شغلی،<sup>۸</sup> کنترل شغلی<sup>۹</sup> بیشتر کارکنان...) [۱۸]. شکل ۲ رابطه بین انواع صدا و عمق مشارکت و درگیرسازی کارکنان در محل کار را نشان می‌دهد. همان‌گونه که در شکل مشاهده می‌شود، اتحادیه‌ها و شوراهایی که از حقوق قوی و تضمین شده‌ای در زمینه چانه‌زنی جمعی و تصمیم‌گیری مشترک (حق و تو) برخوردارند، نمونه‌هایی از صدای جمعی و مشارکت عمیق کارکنان محسوب می‌شوند. در مقابل، کمیته‌های مشورتی و شوراهای ضعیف کمتر حمایت شده، با مشارکت محدود و درگیری سطحی کارکنان مرتبط‌اند.

دوم، دسته‌بندی صدای کارکنان بر اساس عمق مشارکت و نحوه ارائه آن است که خود به دو نوع صدای فردی و جمعی تقسیم می‌شود. بر مبنای این دسته‌بندی، صدای جمعی کارکنان اعم از صدای جمعی غیراتحادیه‌ای (شوراها و کمیته‌های مشورتی مشترک، عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و نمایندگان کارگر) و صدای جمعی اتحادیه‌محور، از آنجا که ماهیتاً قدرت‌محور است، بر تقسیم و بازتوزیع قدرت مدیران در میان کارکنان یا نمایندگان آنها متمرکز است. اما صدای فردی کارکنان طیف گسترده‌ای از طرح‌های مشارکت مالی<sup>۴</sup> و مالکیت (دارایی) محور را شامل می‌شود؛ مانند طرح‌های تسهیم سود،<sup>۵</sup> پرداخت‌های مبتنی بر سود،<sup>۶</sup> مالکیت سهام شرکت به کارکنان و طرح‌های وظیفه‌محور

1. Task-centred
2. Ownership-centred
3. Power-centred

۴. "Financial Participation" مشارکت مالی از مستقیم‌ترین و ملموس‌ترین اشکال مشارکت و درگیرسازی کارکنان است که باعث افزایش انگیزه و احساس هویت در آنها می‌شود و شامل طرح‌های تقسیم سود، مالکیت سهام کارکنان و مالکیت مشترک است که در آن پرداخت بخشی از مزایا و پاداش به موفقیت شرکت به عنوان یک کل موقوف می‌شود. این نوع طرح‌های مشارکت از دهه ۱۹۸۰ مورد توجه زیادی قرار گرفته است. مشارکت مالی بر این فرض است که کارکنانی که به دلیل موفقیت شرکتشان، سهم مالی به دست می‌آورند بیشتر برای موفقیت آن تلاش می‌کنند. با این حال، اجرای طرح‌های مذکور لزوماً به معنای مشارکت کارکنان در حاکمیت شرکتی نیست. مشارکت مالی به تنهایی انگیزه لازم برای مشارکت کارکنان را فراهم نمی‌کند، اما اثربخشی آن، در صورتی که ترکیب با دیگر اشکال مشارکت مستقیم یا غیرمستقیم شود افزایش می‌یابد.

5. Profit-sharing Schemes
6. Profit-Related Pay

۷. روش غنی‌سازی شغلی از جمله روش‌های طراحی شغل است که به منظور افزایش روحیه و انگیزه کارکنان اجرا می‌شود. در این روش به هر فرد مسئولیت‌ها و اختیارات بیشتری داده می‌شود و از این طریق مشکل حبس شدن شاغلان در وظایف شغلی روتین و تکراری از میان می‌رود.

۸. روشی در طراحی شغلی که در آن فرد شاغل عهده‌دار وظایف بیشتری است، هر چند مسئولیت‌ها و اختیارات وی رسماً افزایش نمی‌یابد.

9. Job Control

## شکل ۲. رابطه بین صدای فردی و جمعی کارکنان و اشکال مشارکت و درگیرسازی در محل کار [۹]



«تقدم سهام داران»<sup>۲</sup> و دیگری بر «تصمیم گیری مشترک»<sup>۳</sup> تأکید می کند مورد بررسی قرار گیرد. [۱۹]

### ۲-۳. نظام حقوقی حاکم بر اداره شرکت‌ها در کشورهای مختلف

بررسی نظام حقوقی کشورهای مختلف نشان می دهد در این کشورها رویکردهای متفاوتی درباره «نظام اداره شرکت‌ها» وجود دارد. کشورها با توجه به فرهنگ، بسترهای تاریخی، الگوهای حقوقی و حاکمیت نهادهای پولی و اقتصادی و مدل های مالکیت شرکت‌ها، نظام ویژه ای را درباره حاکمیت شرکتی تدوین کرده اند. نظام حاکمیت شرکتی کشورهای گوناگون را می توان بر اساس میزان پاسخ گویی آن شرکت‌ها به گروه های مختلف «سهام دار و ذی نفع»<sup>۴</sup> و برقراری توازن میان منافع آنها به دودسته تفکیک کرد<sup>۵</sup> [۲۰]. بر مبنای تفکیک فوق، دو رویکرد متفاوت درباره نظام اداره

بر این اساس هر قدر از سطح چانه زنی جمعی و شوراهای کارگری قوی و حمایت شونده به سطوح پایین تر شکل حرکت می کنیم از عمق مشارکت و تأثیر گذاری صدای جمعی کارکنان کاسته می شود. متقابلاً، در بُعد صدای فردی نیز هر قدر از سطح مشارکت مالی به سطوح پایین تر شکل یعنی جلسات توجیهی و نشست های عمومی حرکت می کنیم از عمق مشارکت و تأثیر گذاری صدای فردی کارکنان کاسته می شود. در ادامه، با توجه به محوریت شوراهای کار و کمیته های مشورتی در این مطالعه، به اختصار حقوق شوراهای کار در قوانین و مقررات آلمان و نقش آنها در اداره واحدهای اقتصادی بررسی می شود. پیش از ورود به این بحث ضروری است تفاوت های نظام حقوقی حاکم بر اداره شرکت‌ها و حاکمیت شرکتی<sup>۱</sup> در نظام سرمایه داری انگلیسی - آمریکایی «آنگلوساکسون» و نظام سرمایه داری اروپایی «رنیش» که اولی بر

#### 1. Corporate Governance

#### 2. Shareholder Primacy

۳. نظام تصمیم گیری مشترک از جمله ویژگی های بارز سرمایه داری رنیش "Rhenish Capitalism" با اقتصاد بازار هدایت شده است. نوعی الگوی سرمایه داری حاکم بر اقتصادهای اروپای شمالی، آلمان، هلند، دانمارک و سوئد است. از این مفهوم همچنین برای توصیف نظام اقتصادی و الگوی سرمایه داری حاکم بر ژاپن نیز استفاده شده است. این نوع سرمایه داری، مبتنی بر نوعی تعادل و هماهنگی غیربازاری "Non-Market Coordination" است که از طریق تنظیم گسترده دولتی و مشارکت همه بازیگران و ذی نفعان مختلف اعم از شرکت‌ها، اتحادیه ها و دیگر نهادهای انجمنی و بازیگران اجتماعی به وجود می آید. طرفداران این نوع سرمایه داری برخلاف نظام سرمایه داری آنگلوساکسون، بر سودمندی تصویب مقررات دولتی جهت اعمال محدودیت بر کارفرمایان به ویژه در اخراج کارگران و همچنین گسترش الگوهای دموکراسی در محل کار تأکید می کنند.

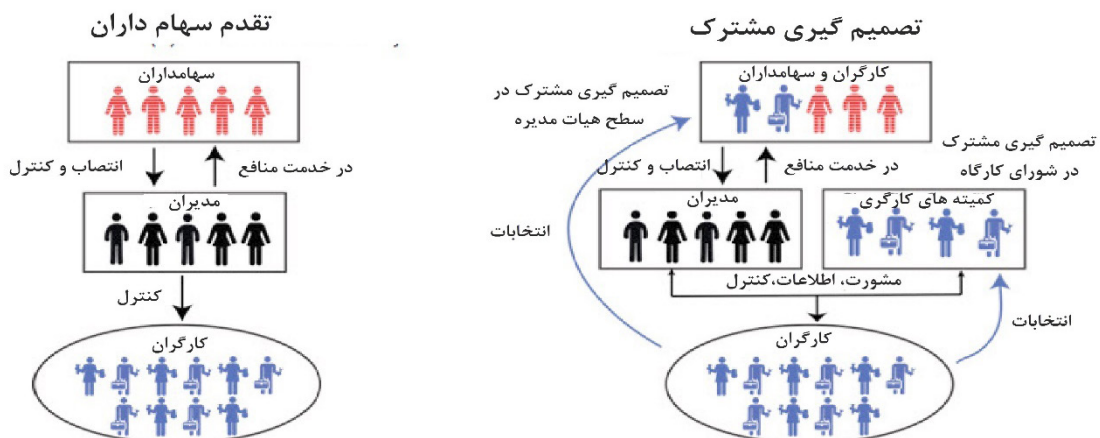
۴. "Shareholder and Stakeholder" تفاوت مهمی بین مفهوم سهامدار و ذی نفع در ادبیات این حوزه وجود دارد. به لحاظ مفهومی، سهامدار صاحب سهام و دارایی یک شرکت است، در حالی که ذی نفع به کسی گفته می شود که تحت تأثیر پروژه مدنظر بوده یا اینکه به طریقی بر آن اثر می گذارد. سهامدار و ذی نفع اولویت های کاملاً متفاوتی از هم دارند.

۵. همچنین از میان شاخص های مختلفی که برای دسته بندی کردن «نظام اداره شرکت‌ها» استفاده می شود، پنج مورد را می توان به عنوان شاخص های اصلی برشمرد: «نسبت میان مالکیت و مدیریت»، «ساختار و ترکیب هیئت مدیره»، «منابع تأمین مالی شرکت»، «میزان شفافیت و انتشار اطلاعات»، «سازوکار حمایت از سهامداران اقلیت».

در امتداد رویکرد دوم برخی صاحب‌نظران معتقدند شرکت‌ها به جای اهمیت صرف به منافع سهام‌داران، باید منافع همه ذی‌نفعان را مطمح نظر قرار دهند. بر این اساس محور اصلی در این رویکرد مواردی چون «ذی‌نفع محوری»، «حق تصمیم‌گیری مشترک» و «مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها» است. در رویکرد «تصمیم‌گیری مشترک» سهام‌داران و ذی‌نفعان (کارگران و...) به‌طور مشترک اداره و کنترل شرکت را بر عهده می‌گیرند. در این رویکرد، شرکت به‌عنوان سیستمی ترکیبی می‌شود که تأمین منافع کلان آن در گرو تأمین منافع اجزای تشکیل‌دهنده آن اعم از سهام‌داران، کارکنان، مصرف‌کنندگان و... است [۲۲]. شکل ۳ تفاوت‌های موجود میان رویکرد تقدم سهام‌داران (سهام‌دارمحوری) و رویکرد تصمیم‌گیری مشترک (ذی‌نفع محوری) را نمایش می‌دهد.

شرکت‌ها تأسیس شده است. در رویکرد اول، که پایه مدل آمریکایی - انگلیسی است، تقدم سهام‌داران یا همان «سهام‌دارمحوری» مشاهده می‌شود. در این رویکرد، هدف اصلی، طراحی کارآمد سازوکارهای انگیزشی و کنترلی به‌منظور ارتقای حداکثری سرمایه و سود سهام‌داران شرکت است [۲۱]. در این رویکرد، تقریباً کنترل و اداره کامل شرکت، عزل و نصب‌های مدیران و نظارت بر عملکرد آنها و همه تصمیم‌گیری‌های مهم و راهبردی از حقوق و اختیارات مالکان و سهام‌داران شرکت شمرده می‌شود. در نقطه مقابل و در دیدگاه دوم که مبنای ساختارهای اروپایی به حساب می‌آید، اداره شرکت‌ها بر اساس مجموعه روابطی تعریف می‌شود که علاوه بر نسبت شرکت با سهام‌داران، ارتباط میان شرکت و سایر ذی‌نفعان اعم از مدیران، کارگران، مشتریان و تحت شرایطی دولت و جامعه را نیز در بر می‌گیرد [۲۰].

شکل ۳. تفاوت بین رویکرد سهام‌دارمحوری و ذی‌نفع محوری [۲۳]



محقق می‌شود.

این ویژگی در منابع اصلی حقوق اولیه و ثانویه اتحادیه اروپا،<sup>۱</sup> دستورالعمل انجمن تعاونی اروپا<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، اساسنامه شرکت‌های مختلف اروپایی<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)، دستورالعمل ادغام فرامرزی<sup>۴</sup> (۲۰۰۵)

همان‌طور که گفته شد، یکی از ویژگی‌های خاص در بیشتر اقتصادهای اروپایی، توجه به صدای جمعی کارگران در حاکمیت شرکتی است که به‌واسطه سازوکارهای مشارکتی در سطوح مختلف و با حضور نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها

۱. حقوق اولیه معاهداتی را شامل می‌شود که چارچوب حقوقی اتحادیه اروپا را مشخص می‌کند. حقوق ثانویه نیز از اسناد حقوقی مبتنی بر این معاهدات، مانند مقررات، بخشنامه‌ها، موافقت‌نامه‌ها و تصمیمات تشکیل شده است.

2. European Cooperative Society Directive  
3. The European company Statute  
4. Cross-Border Merger Directive



در آلمان و برخی کشورها، نمایندگان کارگر باید در ترکیب هیئت‌مدیره شرکت‌های مشمول حضور داشته‌باشند، در کشورهای اسکاندیناوی این الزام ضعیف‌تر است. علاوه بر این، قوانین کشورها از نظر نسبت نمایندگان کارگر عضو هیئت‌مدیره نیز با یکدیگر متفاوت است. در بیشتر کشورها، اعضای کارگری هیئت‌مدیره در اقلیت‌اند و غالباً یک‌سوم کرسی‌های هیئت‌مدیره را در اختیار دارند. در هیچ‌یک از کشورها، نمایندگان کارگر عضو هیئت‌مدیره در اکثریت نیستند. فقط در شرکت‌های بالای دو هزار نفر در آلمان، نمونه‌ای از مدل شبه‌برابری هیئت‌مدیره<sup>۵</sup> دیده می‌شود که در آن نیمی از کرسی‌های هیئت‌مدیره به نمایندگان کارگر و نیم دیگر به سهام‌داران اختصاص یافته است. در این نوع شرکت‌ها، در صورت تساوی آرا و بن‌بست در مذاکرات، رئیس هیئت‌مدیره، که همواره منتخب سهام‌داران است، رأی قاطع و تعیین‌کننده دارد. کشورها همچنین از نظر فرایند انتصاب و ویژگی‌های افراد منتخب در هیئت‌مدیره نیز با یکدیگر متفاوت‌اند. برای نمونه، در شرکت‌های بزرگ آلمان به لحاظ قانونی امکان انتخاب نمایندگان کارگری عضو هیئت‌مدیره از بین اعضای اتحادیه کارگری خارج از شرکت وجود دارد. در حالی که در کشورهای اسکاندیناوی، فقط کارگران شاغل و استخدامی شرکت یا گروه‌های تجاری مربوطه می‌توانند به‌عنوان عضو هیئت‌مدیره انتخاب شوند. از نظر ویژگی‌های افراد انتخاب شده در هیئت‌مدیره نیز تفاوت‌هایی میان کشورها دیده می‌شود. برای مثال، در هلند نمایندگان کارگر عضو هیئت‌مدیره را نمی‌توان از میان افراد شاغل در شرکت و یا از بین اعضای اتحادیه‌های کارگری انتخاب کرد، در نتیجه بیشتر آنها از میان سیاستمداران یا دانشگاهیان انتخاب می‌شوند. در نهایت، قوانین کشورها از نظر عمق مشارکت و حقوق و اختیاراتی<sup>۶</sup> که به نمایندگان کارگر عضو هیئت‌مدیره داده می‌شود و همچنین ساختار تک‌لایه یا دو‌لایه<sup>۷</sup> هیئت‌مدیره‌ها با یکدیگر متفاوت است [۲۴].

و سایر متون قانونی مانند الزامات مربوط به نمایندگی کارکنان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها منعکس شده است. شکل ۴ وضعیت عضویت نمایندگی کارگران را در سطوح هیئت‌مدیره کشورهای اروپایی و نظام تصمیم‌گیری مشترک در آنها نمایش می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، در نوزده کشور اروپایی، کارگران از حق عضویت و نمایندگی در سطح هیئت‌مدیره شرکت‌ها بهره‌مندند. در این میان، در سیزده کشور<sup>۱</sup> نمایندگان کارگری عضو هیئت‌مدیره شرکت‌های خصوصی و دولتی، حقوق گسترده مشارکت دارند و در ۶ کشور<sup>۲</sup> نمایندگان کارگر دارای حقوق محدودی در زمینه مشارکت‌اند و فقط در هیئت‌مدیره شرکت‌های دولتی حق عضویت دارند. در یازده کشور نیز حقوق مشارکت بسیار محدود است.<sup>۳</sup> اطلاعات فوق، به وضوح این باور را که عضویت نمایندگان کارگران در سطح هیئت‌مدیره شرکت‌ها پدیده‌ای حاشیه‌ای در ملل اروپایی است رد می‌کند. همچنین از میان کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی،<sup>۴</sup> بیست کشور به کارکنان خود در هر دو بخش خصوصی و دولتی، حق انتخاب اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را داده‌اند. هر چند کشورهایی که حق مشارکت و عضویت نمایندگان کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها را به رسمیت شناخته‌اند در اجرای آن متفاوت عمل کرده‌اند. در برخی کشورها، حق مذکور فقط به شرکت‌های دولتی محدود شده است، در حالی که سایر کشورها حق عضویت نمایندگان کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها را به بخش خصوصی نیز گسترش داده‌اند [۲۴].

مقررات کشورها همچنین از نظر اندازه شرکت‌های مشمول این قانون متفاوت است. برای مثال، در آلمان همه شرکت‌های دارای حداقل پانصد کارگر، مشمول اعمال این حق می‌شوند. در حالی که در کشورهای اسکاندیناوی این اندازه بسیار پایین‌تر و بین ۲۵ تا ۵۰ کارگر است. از نظر درجه الزام آور بودن این قانون نیز تفاوت‌هایی میان کشورهای اروپایی وجود دارد. در حالی که

۱. کرواسی، اتریش، دانمارک، آلمان، فنلاند، فرانسه، هلند، مجارستان، لوکزامبورگ، اسلونی، نروژ، اسلواکی و سوئد.

۲. لهستان، اسپانیا، پرتغال، یونان، ایرلند و جمهوری چک.

۳. بلژیک، انگلستان، استونی، ایتالیا، لتونی، ایسلند، لیتوانی، رومانی، مالت، بلغارستان و قبرس.

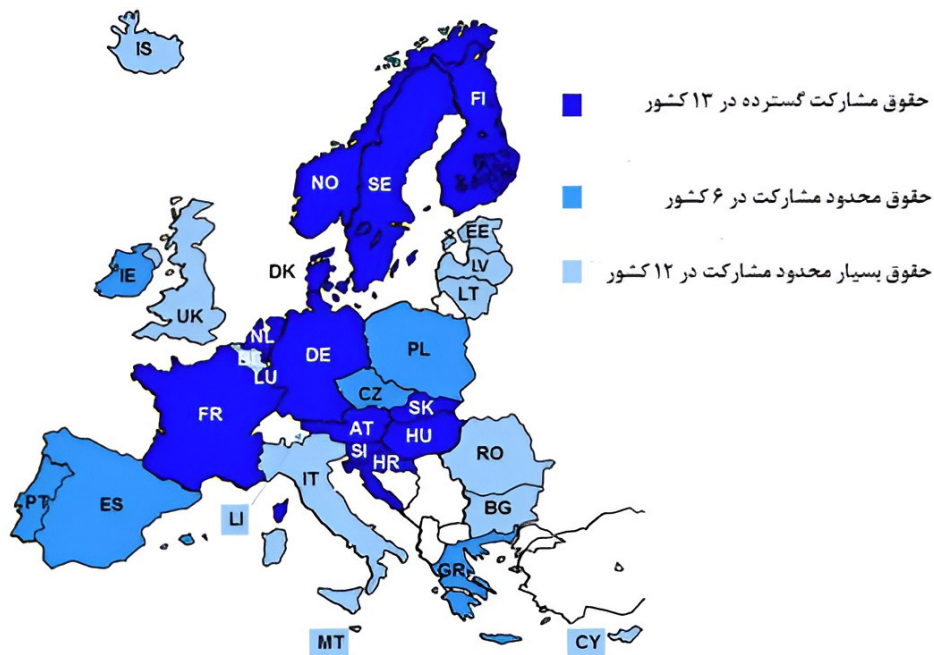
4. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

5. German Quasi-parity BLWR Model

۶. منظور حقوق سه‌گانه مشارکت در محل کار است که شامل ۱. حق دریافت اطلاعات، ۲. حق ارائه مشورت و ۳. حق تصمیم‌گیری مشترک می‌شود.

7. Single-Tier or Dual-Tier Boards

شکل ۴. نمایندگی کارگران در سطح هیئت‌مدیره در کشورهای اروپایی [۲۵]



در جدول ۴، ضمن بررسی اجمالی قوانین کشورهای اروپایی منتخب، به وضعیت نظام تصمیم‌گیری مشترک در این کشورها و تفاوت آنها با یکدیگر پرداخته شده است.

جدول ۴. قوانین مربوط به نظام تصمیم‌گیری مشترک حاکم بر شرکت‌های منتخب اروپایی [۲۵]

نام کشور	وضعیت شرکت‌ها به لحاظ نظام تصمیم‌گیری مشترک
سوئد	سوئد در سال ۱۹۷۲، قانونی را به‌طور آزمایشی تصویب کرد که بر مبنای آن، کارگران شرکت‌های با حداقل دویست کارگر، حق انتخاب دو عضو هیئت‌مدیره را دارند. این قانون در سال ۱۹۷۳ به اجرا درآمد. در سال ۱۹۷۶، قانون آزمایشی سال ۱۹۷۲ به‌طور دائمی تصویب شد. سپس با تصویب قانون سال ۱۹۸۷، کارگران شرکت‌های دارای حداقل ۲۵ عضو شاغل نیز مجاز به داشتن دو عضو هیئت‌مدیره شدند. همچنین به‌موجب همین قانون، کارگران شرکت‌های با حداقل هزار نفر عضو، از حق انتخاب سه عضو هیئت‌مدیره برخوردارند.
اسلونی	اسلونی در سال ۱۹۹۳ قانونی را تصویب کرد که بر مبنای آن کارگران شرکت‌های دارای حداقل پانصد نفر عضو از حق انتخاب یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره برخوردارند.
اسلواکی	نظام تصمیم‌گیری مشترک در این کشور تا قبل از تجزیه چکسلواکی سابق در سال ۱۹۹۳ بر اساس قانون تجارت ۱۹۹۱ بود. این قانون به کارگران شرکت‌های سهامی دارای حداقل پنجاه نفر عضو، اجازه انتخاب یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را می‌داد. این قانون همچنان در این کشور اجرا می‌شود.
لوکزامبورگ	لوکزامبورگ از سال ۱۹۷۴ به کارگران شرکت‌های دارای حداقل هزار نفر عضو، حق انتخاب یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را می‌دهد.
فرانسه	فرانسه در سال ۲۰۱۳ قانونی را تصویب کرد که به کارگران شرکت‌های با پنج هزار نفر عضو در سرزمین اصلی و ده هزار نفر عضو در سطح فراملی اجازه می‌داد عضوی در هیئت‌مدیره داشته باشند. چنانچه اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های فوق دوازده نفر یا بیشتر می‌شد، تعداد نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره نیز به دو نفر افزایش می‌یافت. در سال ۲۰۱۵، فرانسه حدنصاب شرکت‌های مشمول در سرزمین اصلی را به هزار و شرکت‌های در سطح فراملی را به پنج هزار نفر کاهش داد. در اصلاحیه ۲۰۱۹ این قانون نیز مقرر شد که تعداد نمایندگان کارگری هیئت‌مدیره در شرکت‌هایی با هیئت‌مدیره هشت نفره یا بیشتر به دو نفر افزایش یابد.
فنلاند	فنلاند از سال ۱۹۹۱ به کارگران شرکت‌های سهامی دارای حداقل ۱۵۰ نفر پرسنل، حق مذاکره بر سر نمایندگان کارگری عضو هیئت‌مدیره را داده است. بر اساس این قانون در صورت شکست این مذاکرات، کارکنان حق دارند به‌ازای هر چهار نماینده سهام‌دار، یک نماینده از کارگران را انتخاب کنند، اما حداقل تعداد نمایندگان کارگران یک نفر و حداکثر چهار نفر است.



نام کشور	وضعیت شرکت‌ها به لحاظ نظام تصمیم‌گیری مشترک
دانمارک	دانمارک بین سال‌های ۱۹۷۳ تا ۱۹۸۰ به کارگران شرکت‌های دارای حداقل پنجاه نفر پرسنل این امکان را داد تا دو نفر از اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را انتخاب کنند. بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۱۹۸۷، تعداد نمایندگان منتخب کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها به یک‌سوم افزایش و حدنصاب شرکت‌های مشمول این قانون نیز به سی نفر پرسنل کاهش یافت.
اتریش	قانون شورای کار در اتریش تا سال ۱۹۳۴ به کارگران شرکت‌های سهامی اجازه انتخاب دو نفر از اعضای هیئت‌مدیره را می‌داد. بین سال‌های ۱۹۴۵ تا ۱۹۷۶، کارگران شرکت‌های سهامی پس از وقفه‌ای چندساله، مجدداً حق انتخاب دو نفر از اعضای هیئت‌مدیره را کسب کردند. از سال ۱۹۷۶ به بعد نیز تعداد اعضای منتخب کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها به یک‌سوم افزایش پیدا کرد.
هلند	هلند از سال ۱۹۷۱ به کارگران شرکت‌های دارای صد نفر پرسنل این حق را داده است تا یک‌سوم هیئت‌مدیره را انتخاب کنند.
نروژ	نروژ از سال ۱۹۸۴ به کارگران شرکت‌های ۳۰ تا ۴۹ نفر پرسنل، حق‌گزینش یک عضو هیئت‌مدیره و به شرکت‌های دارای پنجاه نفر پرسنل و بیشتر، حق‌گزینش یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره را داده است.
جمهوری چک	نظام تصمیم‌گیری مشترک در جمهوری چک تا قبل از تجزیه کشور چکسلواکی در سال ۱۹۹۳ بر مبنای قانون تجارت ۱۹۹۱ بود. قانون مذکور به کارگران شرکت‌های سهامی برخوردار از حداقل پنجاه نفر پرسنل، اجازه انتخاب یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را می‌داد. اجرای این قانون بین سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۱۷ برای مدت سه سال متوقف شد. جمهوری چک مجدداً از سال ۲۰۱۷ به شرکت‌های سهامی دارای حداقل پانصد نفر کارگر، حق‌گزینش یک‌سوم اعضای هیئت‌مدیره را داده است.

مشارکت دادن کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و نتایج مثبت آن مطرح شده است. مهم‌ترین دلیلی که طرفداران مشارکت کارگران و نظام تصمیم‌گیری جمعی اقامه کرده‌اند، ممانعت از سلطه و انقیاد است که از مالکیت خصوصی کارفرمایان بر ابزار تولید و حق انحصاری آنها در اداره و کنترل یک‌طرفه محل کار ناشی می‌شود. نظریه‌های مالکیت<sup>۲</sup> معمولاً حق انحصاری کارفرمایان در اداره و کنترل یک‌طرفه محل کار را از صفات ذاتی مالکیت خصوصی می‌دانند و روابط نابرابر حاصل از آن را ذیل مفهوم آزادی قراردادهای امری طبیعی و مقتضای جامعه آزاد معرفی می‌کنند. در مقابل، طرفداران نظام تصمیم‌گیری مشترک، دمکراتیزه کردن حوزه اقتصادی برای رهایی کارکنان از سلطه و انقیاد نهفته در روابط و مناسبات کار و تولید و حفظ کرامت انسانی کارگران را ضروری و مشروطه اقتصادی (مشروط کردن قدرت اقتصادی - اجتماعی ناشی از مالکیت خصوصی) را مکمل مشروطه سیاسی می‌دانند. به باور آنها، بدون دمکراسی اقتصادی و مشروط کردن قدرت اقتصادی کارفرمایان و شرکت‌ها، اکثریت وسیعی از مردم، غیرآزاد و تحت انقیاد و کنترل اقلیتی برخوردار قرار خواهند گرفت. همچنین، نظریه‌های مالکیت به دلیل نادیده گرفتن ملاحظات اجتماعی - اقتصادی مورد انتقاد قرار گرفته‌اند. به زعم منتقدان، نظریه‌های مالکیت بخش عمده‌ای از ریسک‌های ناشی از عدم اطمینان

در ایران «نظام اداره شرکت‌ها» اساساً قانونی منسجم و مدون ندارد. در مقررات پراکنده موجود و همچنین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط با این حوزه نیز رویکرد یکپارچه و واحدی حاکم نیست [۲۰]. با این حال و در عمل، به دلایل گوناگون از جمله سیطره «قاعده تسلیط» در قواعد حقوقی، ساز و کارهای محیط کار در ایران با الگوی «سهام‌دارمحوری» قرابت بیشتری دارد. بر اساس این قاعده هر سطح از مشارکت کارگران و نمایندگان تشکلهای کارگری در حوزه تصمیم‌گیری خلاف حق تسلط کارفرمایان بر دارایی و حقوقشان تلقی و به علت مخالفت با شرع از دستور کار خارج می‌شود. در قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار حتی در مواردی چون «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... نیز شورا فقط امکان ارائه پیشنهادها و مشورتی خود را دارد و تصمیم‌نهایی و اصلی با مدیریت خواهد بود.<sup>۱</sup>

۱-۲-۳. دلایل توجیهی طرفداران استقرار نظام تصمیم‌گیری مشترک در شرکت‌ها  
دلایلی متعددی درباره ضرورت نظام تصمیم‌گیری مشترک و

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

حضور نمایندگان کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها موجب می‌شود شرکت‌ها با شفافیت بیشتر و نظارت افزون‌تری اداره شوند [۲۹]. علاوه بر این، تنوع در اعضای هیئت‌مدیره کیفیت نظارت و تصمیم‌گیری‌های شرکت را افزایش می‌دهد و مانع وقوع تصمیم‌گیری‌های مقطعی و کوتاه‌نگر می‌شود. همچنین به واسطه حضور نمایندگان کارگران در ساختار اداره شرکت‌ها و نظام تصمیم‌گیری مشترک، امکان تبادل بهتر اطلاعات میان هیئت‌مدیره و شوراهای کارگری فراهم می‌شود [۳۰].

شماری از صاحب‌نظران، با مبنا قرار دادن مفهوم عدالت توزیعی<sup>۴</sup>، وجود نظام تصمیم‌گیری مشترک در سطح شوراهای کار و هیئت‌مدیره شرکت‌ها را به منظور توزیع عادلانه ثروت و ارزش اضافه، ضروری تلقی می‌کنند. شماری دیگر، بر اساس اصل عدم سلطه<sup>۵</sup>، وجود نظام تصمیم‌گیری مشترک در شرکت‌ها را مانعی برای شکل‌گیری تمرکز انحصاری قدرت و راه‌حلی به منظور محافظت از جامعه و سازوکارهای دموکراتیک در مقابل خطرات ناشی از انباشت نامتعارف ثروت و قدرت بی‌قاعده شرکت‌ها طرح کرده‌اند. اصل عدم سلطه بر این فرض مبتنی است که انباشت بیش از حد قدرت در دست تعداد کمی از شرکت‌های بزرگ می‌تواند تهدیدهای مهمی را برای سازوکارهای دموکراتیک ایجاد کند، حتی اگر با نابرابری اقتصادی که با شاخص‌های استاندارد می‌مانند ضریب جینی سنجش می‌شود همراه نباشد.<sup>۶</sup> تمرکز قدرت و ثروت موجب می‌شود شرکت‌ها از منابع خود به منظور تضعیف ساختارهای دموکراتیک استفاده کنند. اما نظام تصمیم‌گیری مشترک به واسطه تقسیم‌کرسی‌های هیئت‌مدیره میان کارکنان و سهام‌داران، خنثی‌کننده تهدیدهای ناشی از حق انحصاری مالکان و سهام‌داران در اداره شرکت‌هاست. حقی که برخی آن را ذاتی مالکیت خصوصی می‌دانند. اما نظام تصمیم‌گیری مشترک با تفکیکی که بین حق مالکیت از حق کنترل و اداره کارگاه از سوی کارفرما قائل می‌شود حق مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌ها را تضمین می‌کند و عملاً کارکرد و نقشی مشابه با تفکیک قوا در قانون اساسی خواهد داشت [۳۱].

اقتصادی را که در دوره‌های بحران و رکود ادواری سرمایه، جنگ‌ها، بیماری‌ها و بلایای طبیعی رخ می‌دهد و از طریق بازارشکنی<sup>۱</sup>های مختلف به کارگران و مزدبگیران انتقال می‌یابد نادیده می‌گیرند. در حقیقت در دوره‌های رکود و بحران اقتصادی، کارفرمایان به‌طور فزاینده‌ای، ریسک‌های مازاد ناشی از نبود اطمینان اقتصادی را با کاهش دستمزدها و حداقل استانداردهای ایمنی و بهداشت کار و... با کارکنان خود به اشتراک می‌گذارند و با مشارکت اجباری<sup>۲</sup> آنها در ریسک‌های اقتصادی، هزینه‌هایشان را کاهش می‌دهند. امری که به رواج انواع مختلف بهره‌کشی<sup>۳</sup> از نیروی کار منجر می‌شود.

موضوع دیگری که نظریه‌های مالکیت آن را نادیده می‌گیرند مسئله تولید دانش و سرمایه‌گذاری‌های تخصصی کارگران دانشی است. در واقع، کارکنان نیز مانند سهام‌داران شرکت اقدام به سرمایه‌گذاری در شرکت می‌کنند. با این تفاوت که آنها به جای سرمایه مالی و فیزیکی، سرمایه انسانی خود را در اختیار شرکت‌ها قرار می‌دهند. محرومیت کارکنان از این حقوق باعث می‌شود آنها برای به اشتراک گذاشتن دانش و سرمایه‌گذاری‌های تخصصی در محل کار کمتر تمایل داشته باشند. موضوعی که تأثیر منفی بر رقابت‌پذیری شرکت‌ها، به‌ویژه در حوزه تولید دانش می‌گذارد [۲۶].

دلیل دیگری که طرفداران مشارکت کارگران مطرح می‌کنند این است که عضویت کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها به سهام‌داران این امکان را می‌دهد تا در بلندمدت تصمیم‌های سودآورتر و کم‌خطرتری را برای شرکت اتخاذ کنند و امنیت شغلی افزون‌تری برای افرادی که سرمایه انسانی خود را در اختیار شرکت گذاشته‌اند تضمین کنند. علاوه بر این، عضویت کارگران در هیئت‌مدیره بستری را فراهم می‌کند که مانع از اختلال در روند تولید شرکت و کاهش ارزش آن به دلیل اقدام‌های اعتراضی کارگران شود [۲۷].

مدیریت تضاد و پیشگیری از اعتصابات مختلف کارگری و همکاری و هماهنگی بیشتر کارگران با سهام‌داران از دیگر مزیت‌های ویژه عضویت نمایندگان کارگر در هیئت‌مدیره شرکت‌ها و نظام تصمیم‌گیری مشترک است. نکته مهم این است که مزیت فوق در نهادهایی که کارگران آن صرفاً از سوی اتحادیه‌های کارگری نمایندگی می‌شوند خیلی کمتر دیده می‌شود [۲۸]. همچنین

1. Dumping
2. Forced Participation
3. Exploitation
4. Distributive Justice
5. Non-Domination Principle

۶. مشکل ضریب جینی به‌عنوان شاخص استاندارد سنجش نابرابری‌های اقتصادی، این است که بر نابرابری‌های اقتصادی بین شهروندان و اشخاص حقیقی تمرکز دارد.



پوپولیست و عوام‌فریبانه است. نظام تصمیم‌گیری مشترک با به رسمیت شناختن مطالبات کارگران و اعطای مجاری قانونی به کارگران برای بیان دغدغه‌ها و نگرانی‌های خود مانع جذب آنها از سوی رهبران پوپولیست و احزاب چپ‌گرا یا راست‌گرای افراطی شده است.<sup>۲</sup> به این ترتیب مزیت دیگر نظام تصمیم‌گیری مشترک، ثبات و پایداری آن در برابر جریان‌های سیاسی و حزبی و تغییرهای اقتصادی - اجتماعی است. علاوه بر این، نظام تصمیم‌گیری مشترک می‌تواند زمینه لازم برای همکاری مدیران و نیروی کار را در وضعیت‌های بحرانی جامعه هموار کند [۳۱].

با این حال، به رغم چنین مزیت‌هایی، آثار نظام تصمیم‌گیری مشترک بر سود اقتصادی شرکت‌ها، محل مناقشه است. برخی محققان رابطه میان نظام تصمیم‌گیری مشترک و عملکرد اقتصادی و بهره‌وری شرکت‌ها را مثبت ارزیابی کرده‌اند. در این زمینه، کلوگه و ویلکه<sup>۳</sup> ضمن حمایت از استراتژی لیسبون<sup>۴</sup> اتحادیه اروپا که مبتنی بر مشارکت فعال کارگران است، نشان می‌دهند، کشورهایی که کارگران در آنها از حقوق مشارکت برخوردارند، به طور متوسط در مقایسه با کشورهایی که فاقد چنین حقوقی هستند، به لحاظ شاخص رقابت‌پذیری تجاری مجمع جهانی اقتصاد<sup>۵</sup> در رتبه‌بندی بهتری قرار دارند [۲۲].

در مجموع، به دلیل مزیت‌های فوق، اتحادیه اروپا در دهه‌های اخیر به روش‌های مختلف تلاش کرده است به واسطه وضع قوانین و مقررات، مشارکت کارگران را در تصمیم‌گیری‌های مختلف شرکت‌ها افزایش دهد. شواهد گوناگون نیز نشان می‌دهد در سال‌های گذشته در پی گسترش شکاف‌های درآمدی و کاهش پیوسته سهم نیروی کار از سود شرکت‌ها و درآمد ملی و کاهش تمرکز تشکلهای کارگری، توجه به الگوی آلمانی «تصمیم‌گیری مشترک» و مدل‌های نمایندگی غیر اتحادیه‌ای نظیر شوراهای افزایش یافته است.<sup>۶</sup> چنانچه، شماری از صاحب‌نظران استفاده

بر این اساس نظام تصمیم‌گیری مشترک را صرفاً نباید ابزاری برای حفاظت از کارگران در برابر تصمیم‌های یک‌طرفه کارفرمایان یا سازوکاری به منظور ارتقای عملکرد شرکت‌ها در نظر گرفت. این نوع رویکرد حداقلی به نظام تصمیم‌گیری مشترک، در عمل کارکردهای مهم این نظام برای صیانت از سازوکارهای دموکراتیک جامعه را نادیده می‌گیرد. در حالی که نظام تصمیم‌گیری مشترک، سازوکاری مهم به منظور حفاظت از روندهای دموکراتیک و مهار نفوذ و قدرت خارج از قاعده شرکت‌هاست. گفتنی است نگرانی از سوءاستفاده شرکت‌ها از قدرت بیش از حد و پیشنهاد برای استقرار نظام تصمیم‌گیری مشترک به منظور جلوگیری از وقوع چنین انحرافی، به دلیل بدذاتی کارفرمایان یا بدبینی به شرکت‌ها نیست. همان‌طور که باور به اصل فراگیر تفکیک قوا و کارکردهای مثبت آن در حفاظت از دموکراسی‌ها، مستلزم نگاه بدبینانه به رؤسای جمهور، قضات و سناتورها نیست. بنابراین برای نمایش کارکردهای منفی ناشی از تمرکز قدرت در شرکت‌ها و نشان دادن ضرورت نظام تصمیم‌گیری مشترک نیازی به نگاه منفی به شرکت‌ها و کارفرمایان نیست. اگرچه، معمولاً این‌طور فرض می‌شود که شرکت‌های بزرگ از منابع فناوری و مالی خود به منظور تضعیف عملکرد سازوکارهای دموکراتیک استفاده می‌کنند [۳۱]. بنابراین اجبار این شرکت‌ها به استقرار نظام تصمیم‌گیری مشترک با هدف حفاظت از جوامع دموکراتیک در برابر تمرکز قدرت شرکت‌های بزرگ ضروری و سودمند است.<sup>۱</sup> لایحه پیشنهادی اخیر سناتورهای دموکرات آمریکا در خصوص مشارکت نمایندگان کارگران در هیئت‌مدیره شرکت‌ها نیز، که با الهام از نظام تصمیم‌گیری مشترک آلمان تدوین شده، بیانگر نگرانی قانونگذار آمریکا و تلاش آنها برای محدود کردن قدرت تراست‌های تجاری است.

امتیاز دیگر نظام تصمیم‌گیری مشترک، کاهش محسوس گرایش طبقات اجتماعی به ویژه شاغلان فقیر و کارگران به ایده‌های

۱. از دیگر سازوکارهایی که به طور سنتی برای جلوگیری از شکل‌گیری انحصارهای بزرگ استفاده شده، وضع مالیات‌های تصاعدی، قوانین ضد تراست و قانون حمایت از مصرف‌کنندگان است. استفاده از ظرفیت‌های قانون تجارت برای مهار قدرت بی‌رویه شرکت‌ها در برخی کشورها، نظیر آمریکا، از دیرباز سنت نظارتی رایجی بوده است. به عنوان مثال، «قانون شرمین» در آمریکا، گام مهمی در جهت محدود کردن قدرت تراست‌های تجاری و جلوگیری از شکل‌گیری انحصارات بزرگ، در بخش‌هایی از اقتصاد این کشور بوده است.

۲. برخی 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.

### 3. Kluge and Wilke

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

### 5. Global Competitiveness Index

۶. شماری از محققان نظیر مارگارت بلر و لین استات، الگوی تولید تیمی Team Production Model را گزینه‌ای مناسب برای جایگزینی مدل تقدم سهام‌داران تعریف کرده‌اند. گمان آنها، وظیفه هیئت‌مدیره در مدل فوق، حمایت از همه سرمایه‌گذاری‌هایی است که از سوی همه اعضای شرکت، از جمله مدیران، سهامداران و کارکنان صورت پذیرفته است. تعداد زیادی از پژوهشگران معتقدند هیئت‌های مدیره شرکت‌ها، علاوه بر منافع سهامداران باید توجه بیشتری را به منافع کارکنان و سایر ذی‌نفعان اجتماعی معطوف کنند و شرکت‌ها باید اهداف شرکتی فراگیرتری را، خیلی گسترده‌تر از منافع سهامداران تعریف کنند.

مذکور برای تصویب طرح‌هایی که هزینه سیاسی دارند به کسب ۷۵ درصد آرای سهام‌داران و مدیران خود نیاز دارند. به موجب این لایحه قانونی، مدیران شرکت‌های مشمول موظف‌اند منافع عمومی همه ذی‌نفعان، اعم از سهام‌داران، کارکنان، محیط‌زیست و منافع بلندمدت شرکت را در طرح‌ها و برنامه‌های خود لحاظ کنند. این امر به خوبی بیانگر کارایی و اثربخشی نظام مدیریتی دولایه در کاهش هزینه‌های نمایندگی شرکت‌های تجاری است. مشارکت کارکنان در هیئت نظارت شرکت‌ها، ابزار قدرتمندی به منظور 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 به این واسطه فرصت سوءاستفاده از منابع شرکت‌ها کاهش پیدا می‌کند. مطالعات اخیر نیز استقرار نظام مدیریتی دولایه و مشارکت کارکنان در هیئت نظارت شرکت‌ها را عاملی مهم در افزایش ارزش شرکت‌ها و افت هزینه‌های نمایندگی می‌دانند. به عبارت دیگر، رابطه مثبتی میان 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 میزان بهره‌وری نیروی کار در کشورهایی که حقوق مشارکت کارکنان قوی‌تری دارند بالاتر بوده و در مقابل نرخ اعتصاب در آنها به شکل معناداری کمتر است [۲۸].

### ۳-۳. نظام تصمیم‌گیری مشترک در آلمان

به لحاظ تاریخی، ایده «تصمیم‌گیری مشترک» در آلمان پیش از ظهور شرکت‌های مدرن و اتحادیه‌های کارگری مطرح شد. تصمیم‌گیری مشترک جایگزینی اجتماعی برای انقلاب و آرمان‌شهر سوسیالیسم بود که براساس آن دامنه آزادی کارآفرینان در یک نظم اقتصادی لیبرال با هدف جلوگیری از زیان‌های

از الگوهای غیراتحادیه‌ای نمایندگی کارگران به خصوص تجربه شوراهای کار آلمان را با توجه به گسترده شدن «شکاف نمایندگی» و افت محسوس تراکم تشکلهای کارگری بریتانیا و آمریکا در دهه‌های اخیر، امری لازم و آن را مدلی مطلوب برای کشورهای مذکور می‌دانند [۳۲].

همچنین، توماس پیکتی<sup>۱</sup> در تحلیل خود از سرمایه در قرن بیست و یکم، بر ضرورت گسترش الگوهای تصمیم‌گیری مشترک تأکید کرده است. در کشورهای مختلف نیز حزب دمکرات آمریکا و همچنین احزاب محافظه‌کار و کارگری بریتانیا، استرالیا و کانادا در سال ۲۰۱۸ نسبت به الگو برداری از قواعد شوراهای و نظام تصمیم‌گیری مشترک آلمان تمایل نشان داده‌اند. در بریتانیا، گزارش بولاک<sup>۲</sup> که به سفارش دولت وقت تدوین شده بود، خواستار حضور نمایندگان کارگران در کرسی هیئت‌مدیره شرکت‌ها شد. حزب کارگر در بریتانیا نیز در سال‌های گذشته پیشنهاد کرده است در واحدهای بالای ۲۵۰ نفر پرسنل، نظام تصمیم‌گیری مشترک، ضروری تلقی و یک سوم از کرسی‌های هیئت‌مدیره واحدهای مذکور به نمایندگان کارگران اختصاص داده شود [۳۳].

علاوه بر این، برخی شخصیت‌های سیاسی نظیر «ترز می»، نخست‌وزیر بریتانیا و «هیلا ری کلینتون»، نامزد پیشین ریاست‌جمهوری آمریکا، بر لزوم تقویت حقوق و منافع کارگران تأکید کرده‌اند. «می» که بارها قصد خود را برای اصلاح حاکمیت شرکتی بریتانیا، از طریق عضویت کارگران و مصرف‌کنندگان در هیئت‌مدیره شرکت‌ها اعلام کرده است اصلاح سرمایه‌داری به نفع همگان را ضروری می‌داند. در این خصوص، الیزابت وارن،<sup>۳</sup> سناتور دمکرات آمریکا، لایحه‌ای در سال ۲۰۱۸ با عنوان سرمایه‌داری پاسخگو<sup>۴</sup> به سنارائه کرد. براساس لایحه مزبور، شرکت‌های بزرگ با درآمد بیش از یک میلیارد دلار ملزم به دریافت منشور شرکتی فدرال اند<sup>۵</sup> که برای دریافت آن باید ۴۰ درصد اعضای هیئت‌مدیره خود را به کارگران اختصاص دهند. علاوه بر این، شرکت‌های

1. Piketty

2. Bullock Report

3. Elizabeth Warren

4. Accountable Capitalism Act

5. Federal Corporate Charter

۶. Agency Costs. هزینه نمایندگی، نتیجه تفکیک بین مالکیت شرکت و کنترل و اداره آن است. این تفکیک باعث ایجاد رابطه نمایندگی می‌شود که به موجب آن مدیرعامل، به نمایندگی از مالک یا مالکان اختیار تصمیم‌گیری و اداره شرکت را عهده‌دار می‌شود. تفویض اختیار به نمایندگان (مدیران) به هزینه نمایندگی منجر می‌شود. بنابراین، هزینه نمایندگی نوعی هزینه داخلی شرکت است که از اقدامات مدیرعامل که به نمایندگی از طرف اصلی عمل می‌کند ناشی می‌شود. هزینه‌های نمایندگی، معمولاً نتیجه تضاد منافع مدیریت با ذی‌نفعان شرکت شامل سهامداران، کارکنان، مشتریان و برخی سازمان‌های دولتی است. به عنوان مثال، ممکن است بین حداکثر شدن منافع سهامداران و منافع شخصی مدیران اصطکاک یا تضاد منافی به وجود آید که آن را مشکل یا مسئله نمایندگی می‌نامند.



به‌زور است. از این‌رو، نظام تصمیم‌گیری مشترک بر مفاهیمی نظیر توازن کار و سرمایه، دمکراسی صنعتی، مسئولیت‌پذیری و حفظ ثبات از طریق توسعه اجتماعی استوار است [۳۲].

حق تصمیم‌گیری مشترک در آلمان در دو سطح به کارکنان داده می‌شود. این دو سطح در عمل مکمل یکدیگرند:

**۱. حق تصمیم‌گیری مشترک در سطح مؤسسه‌ها و کارگاه‌ها:** این امر از طریق «شوراهای کار» که در بخش قبلی نیز به آن اشاره شد تحقق می‌یابد و به‌طور کلی به این معناست که کارفرما در واحدهای دارای شورای کار نمی‌تواند بدون کسب رضایت و موافقت رسمی شورای کار در باره موضوع‌ها و سیاست‌های اجتماعی که شرایط کار کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد تصمیم‌گیری کند؛ اموری نظیر کاهش یا افزایش ساعات کار و اضافه‌کاری، مرخصی، تعطیلات کاری، مقررات مربوط به ارزیابی عملکرد و آیین‌نامه انضباط کار، نظام ارزیابی مشاغل، تغییر در نظام پرداخت، تغییر سازمان کار، معرفی روش‌های کار جدید، تجزیه یا ادغام شرکت، توزیع پاداش و مزایا، واگذاری و تخصیص مسکن کارگری، فسخ و خاتمه قرارداد کار، قرارداد بازنشستگی، اقدام‌های مربوط به ایمنی و بهداشت کار و پیشگیری از حوادث، کاربرد فناوری‌های نظارتی در حریم خصوصی کارکنان و... این موارد حتماً باید با کسب رضایت و موافقت رسمی شورای کار صورت گیرد، مگر آنکه موضوع اشاره شده قبلاً با توافق‌نامه‌ها و پیمان‌های جمعی تعیین تکلیف شده باشد. بر این اساس، شوراهای ابزاری برای تحقق نظام تصمیم‌گیری مشترک در سطح مؤسسه‌ها و کارگاه‌هاست. تصمیم‌گیری مشترک از طریق شوراهای کار تلاشی برای دستیابی به توازن میان منافع متضاد شرکت و کارکنان است. حق تصمیم‌گیری مشترک از طریق شوراهای کار در سطح مؤسسه‌ها و کارگاه‌ها به‌عنوان تلاشی برای دستیابی به توازن میان منافع متضاد شرکت و کارکنان در قوانین اساسی کار<sup>۴</sup> (۱۹۵۲) و (۱۹۷۲) نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

**۲. حق تصمیم‌گیری مشترک در سطح شرکت‌های بزرگ:**<sup>۵</sup> این حق مشمول اجرای «قوانین سه‌گانه تصمیم‌گیری مشترک» است که از طریق عضویت کارکنان در هیئت نظارت<sup>۶</sup> و انتخاب

اجتماعی به کارگران و افزایش بهره‌وری، در چارچوب تعهدات قانونی مشخصی محدود می‌شود. نظام تصمیم‌گیری مشترک ریشه در سنت حاکمیت شرکتی آلمان دارد. این کشور در حوزه حاکمیت شرکتی گسترده‌ترین حقوق مشارکت کارکنان در اروپا را فراهم کرده است. آلمان اولین کشوری است که نخستین قانون ملی تصمیم‌گیری مشترک در آن پس از جنگ جهانی اول وضع شد. اگرچه، جنبش کارگری آلمان، حتی سال‌ها پیش از جنگ جهانی اول و شروع انقلاب‌های مردمی ۱۸۴۹-۱۸۴۸ نیز از حکمرانی مشترک در محل کار حمایت می‌کرد. با این حال، تلاش جنبش کارگری در این دوره از سوی اشراف و صاحبان کسب‌وکارهای بزرگ سرکوب شد [۲۳]. در نهایت پس از جنگ جهانی اول، تحت فشار فعالان کارگری و اعتصاب‌های کارگران نخستین قانون ملی تصمیم‌گیری مشترک در این کشور در سال ۱۹۲۰ تصویب و به‌دنبال آن نیز در سال ۱۹۲۲ قانونی وضع شد که به کارکنان امکان نمایندگی در سطح هیئت‌مدیره شرکت‌ها را می‌داد. در دهه بعد با قدرت گرفتن هیئت‌مدیره در آلمان ۱۹۳۳ قانون تصمیم‌گیری مشترک و عضویت نمایندگان کارگر در هیئت نظارت و همچنین فعالیت شوراهای اتحادیه‌های کارگری در این کشور لغو شد [۳۴]. در حال حاضر حقوق کارکنان و سهام‌داران در نظام تصمیم‌گیری مشترک آلمان از سه قانون اصلی یعنی «تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال‌سنگ و فولاد»<sup>۱</sup> مصوب ۱۹۵۱، «تصمیم‌گیری مشترک، مصوب ۱۹۷۶» و «مشارکت یک‌سوم»<sup>۲</sup> مصوب ۲۰۰۴ ناشی می‌شود. نظام تصمیم‌گیری مشترک آلمان در مقایسه با دیگر کشورهای اروپایی ابعاد گسترده‌تری دارد. وجود فرایندهای دمکراتیک در این نظام منبعی برای مشروعیت‌بخشی به تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌های اقتصادی شرکت‌هاست. از این منظر، نظام تصمیم‌گیری مشترک به معنای حق مشارکت برابر<sup>۳</sup> ذی‌نفعان (کارکنان) و سهام‌داران در تصمیم‌گیری‌های شرکت است. حق تصمیم‌گیری مشترک به کارکنان امکان مشارکت فعال در شکل‌دهی به محیط کار خود را می‌دهد. هدف از این نظام، تضمین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، تنظیم شرایط کار و حل تضادهای موجود در محل کار از طریق گفت‌وگو به‌جای توسل

1. Coal, Iron and Steel Codetermination Act  
2. One-Third Participation Act  
3. Equal Participation  
4. Works Constitution Act  
5. Enterprise Level  
6. Supervisory Board

### ۱-۳-۳. بررسی قوانین منطبق بر الگوی تصمیم‌گیری مشترک

#### ۱-۳-۳-۱. قانون تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال‌سنگ و فولاد (۱۹۵۱)

قانون فوق از یک سوء نتیجه فشار اتحادیه‌های کارگری و از سوی دیگر، پیامد جنگ جهانی دوم و شکست آلمان در جنگ بود. پس از پیروزی متفقین بر آلمان، قانون مذکور با فشار قدرت‌های پیروز در جنگ بر صنایع مهم و استراتژیک آلمان تحمیل شد. هدف متفقین از تحمیل این قانون، جلوگیری از کنترل یک‌جانبه و سوءاستفاده احتمالی سهام‌داران از ظرفیت و توان اقتصادی شرکت‌ها به نفع قدرت‌های سیاسی و اهداف جنگ طلبانه دولت‌های آینده آلمان بود؛ به ویژه به این دلیل که رهبران تجاری و صاحبان صنایع سنگین آلمان، نقش مهمی در تأمین مالی ماشین جنگی نازی‌ها در هر دو جنگ جهانی داشتند. از این رو، اصلاحات کارگری در این دوره با انگیزه‌های ژئوپلیتیکی انجام شد و هدف متفقین از دمکراتیک کردن صنایع سنگین آلمان، تمرکززدایی از قدرت صنعتگران بزرگ این کشور بود [۲۳].

این قانون پس از تهدید اتحادیه‌های کارگری صنایع فولاد آلمان غربی به اعتصابات گسترده در سال ۱۹۵۱ و برای محیط‌های کاری دارای بیش از هزار نفر پرسنل تصویب شد. در سال نخست حدود ۱۰۵ شرکت مشمول این قانون شدند. طبق قانون تصمیم‌گیری مشترک ۱۹۵۱ که در صنایع زغال‌سنگ و فولاد اجرا می‌شود نمایندگان کارکنان و سهام‌داران هر یک سهم برابری در کرسی‌های هیئت نظارت دارند. هیئت نظارت به عنوان نهاد حاکمیت شرکتی علاوه بر تعیین و عزل و نصب هیئت‌مدیره بر عملکرد و فعالیت‌های تجاری هیئت‌مدیره و مدیران اجرایی نیز نظارت دارد. هیئت نظارت می‌تواند تصمیم‌گیری درباره برخی فعالیت‌های مهم تجاری شرکت را منوط به تأیید خود کند. در این صورت، برای لغو تصمیم هیئت نظارت، مجمع صاحبان سهام با درخواست اکثریت (۷۵ درصد) از اعضای خود می‌تواند تصمیم

اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها تحقق می‌یابد [۱۹]. در این مفهوم، حق تصمیم‌گیری مشترک در شرکت‌های بزرگ اروپایی براساس نوع نظام مدیریتی تک‌لایه<sup>۱</sup> و دولایه<sup>۲</sup> در این شرکت‌ها به روش‌های مختلفی اعمال می‌شود. در شرکت‌های دارای نظام مدیریتی تک‌لایه مانند سوئد، فرانسه و هلند به کارکنان کرسی‌هایی در هیئت‌مدیره داده می‌شود. در حالی که در نظام‌های مدیریت دولایه نظیر آلمان و اتریش، کارکنان مانند سهام‌داران عضو هیئت نظارت شرکت‌اند. در نظام مدیریتی دولایه، هیئت‌مدیره دولایه است. بنابراین، علاوه بر هیئت‌مدیره اجرایی (لایه پایینی)، یک هیئت نظارت یا هیئت‌مدیره نظارتی (لایه بالایی) نیز در نظام اداره شرکت‌ها پیش‌بینی شده است. هیچ‌یک از اعضای هیئت‌مدیره اجرایی نمی‌توانند هم‌زمان در هیئت نظارت نیز عضویت داشته باشند [۳۴].<sup>۳</sup>

نظام مدیریتی حاکم بر شرکت‌های آلمان از نوع دولایه است. بدین معنا که قانون «تصمیم‌گیری مشترک»، شرکت‌های مشمول را به تشکیل هیئت نظارت<sup>۴</sup> ملزم می‌کند. هیئت نظارت از افراد و مدیران غیراجرایی<sup>۵</sup> شامل ذی‌نفعان (نمایندگان کارکنان) و سهام‌داران تشکیل شده است. انتخاب و عزل و نصب اعضای هیئت‌مدیره اجرایی شرکت نیز از سوی هیئت نظارت انجام می‌شود [۳۲]. هیئت نظارت به عنوان نهاد حاکمیت شرکتی بر عملکرد هیئت‌مدیره اجرایی نظارت دارد. تعداد نمایندگان کارکنان در هیئت نظارت به ماهیت صنعت، اندازه و نوع حقوقی شرکت‌ها بستگی دارد که معیار آن در قوانین مختلف متفاوت است. همان‌طور که خاطر نشان شد، نظام کنونی تصمیم‌گیری مشترک در سطح شرکت‌های بزرگ آلمان برگرفته از سه قانون اصلی در این زمینه یعنی قانون «تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال‌سنگ و فولاد»، مصوب ۱۹۵۱، «تصمیم‌گیری مشترک، مصوب ۱۹۷۶» و «مشارکت یک‌سوم»، مصوب ۲۰۰۴ می‌باشد. در ادامه، هر یک از این قوانین به اختصار بررسی می‌شود.

1. One-tier Management Systems

2. Two-tier Management System

۳. در حقوق ایران در مواد (۱۰۷) تا (۱۴۳) لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت، به تشریفات هیئت‌مدیره اشاره شده است. با این حال، هیچ‌یک از این مواد به وجود دو هیئت‌مدیره اشاره نکرده و فقط بر وجود یک هیئت‌مدیره (ماده (۱۰۷)) تأکید شده است. انتخاب هیئت‌مدیره نیز توسط مجمع سهامداران (ماده (۱۰۸)) و انتخاب مدیرعامل نیز از سوی هیئت‌مدیره (ماده (۱۲۴)) صورت می‌گیرد که همگی دلالت بر ساختار هیئت‌مدیره تک‌لایه دارند.

4. Supervisory Board

5. Non-Executives

6. Coal, Iron and Steel Codetermination Act 1951

7. One-Third Participation Act 2004

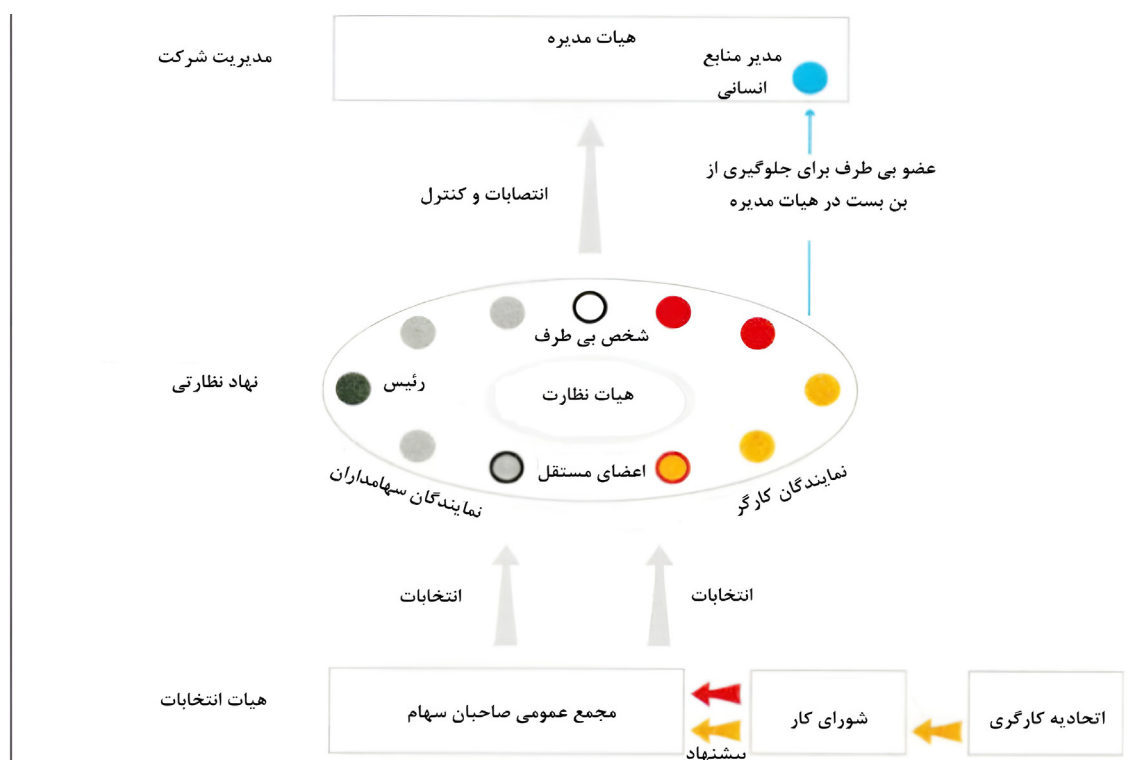


هیئت‌مدیره اجرایی از حقوق و اختیارات یکسانی برخوردارند. همچنین، این قانون به منظور جلوگیری از بن‌بست در تصمیم‌های هیئت‌مدیره اجرایی، یک کرسی هیئت‌مدیره اجرایی را به «مدیر کار»<sup>۱</sup> تمام‌وقت اختصاص داده است. مدیر کار از سوی هیئت نظارت به‌عنوان عضو تمام‌وقت هیئت‌مدیره منصوب می‌شود که جز با تصمیم اکثریت مدیران کار، امکان برکناری او وجود ندارد و انتخاب وی در سمت مدیر کار نیز برخلاف نظر اکثریت نمایندگان کارکنان در هیئت نظارت ممکن نیست. مدیر کار به‌عنوان عضو موظف هیئت‌مدیره شرکت، مسئولیت امور پرسنلی کارکنان را برعهده دارد. در مجموع، تصمیم‌گیری مشترک به مفهوم واقعی آن و به‌معنای برابری واقعی اعضا، فقط در قانون تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال‌سنگ و فولاد مصوب ۱۹۵۱ به‌طور کامل تحقق یافته است. هرچند، برخی از منتقدان نظام تصمیم‌گیری مشترک در قانون ۱۹۵۱ را چالشی برای مالکیت خصوصی می‌دانند [۳۴].

در شکل ۵ فرایندها و سازوکار اجرایی قانون تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال‌سنگ و فولاد ترسیم شده است.

هیئت نظارت را لغو کند. همچنین به دلیل تعارض منافع، واگذاری فعالیت‌های مدیریتی به اعضای هیئت نظارت مجاز نیست. علاوه بر این، هیئت نظارت موظف است با کمک حسابرسان خبره، گزارش مکتوبی از حساب‌های مالی، سود سالیانه و نحوه عملیات تجاری شرکت در هر سال را به مجمع صاحبان سهام ارائه کند. تعداد اعضای هیئت نظارت در واحدهایی با بیش از هزار نفر پرسنل، یازده عضو و در واحدهای بزرگ‌تر به ۱۵ تا ۲۱ عضو نیز می‌رسند [۳۴]. به‌منظور برگزاری انتخابات هیئت نظارت، شورای کار نامزدهای پیشنهادی خود و نامزدهای پیشنهادی اتحادیه کارگری را طی تشریفات رسمی به مجمع سهام‌داران معرفی و متعاقباً مجمع نیز نامزدهای معرفی شده را تأیید می‌کند. در مجموع، نیمی از اعضای هیئت نظارت را نماینده کارکنان و نیمی دیگر را نماینده سهام‌داران تشکیل می‌دهند و یک نفر نیز با توافق طرفین به‌عنوان «عضو مستقل و بی‌طرف که در راستای منافع جامعه عمل می‌کند» انتخاب می‌شود تا بدین طریق از بن‌بست احتمالی در تصمیم‌گیری‌ها جلوگیری شود. در این قانون، رأی تعیین‌کننده در اختیار عضو بی‌طرف است. همه اعضای هیئت نظارت و

شکل ۵. قانون تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال‌سنگ و فولاد مصوب ۱۹۵۱ [۳۴]



1. Labour Director

## ۲-۱-۳. قانون تصمیم‌گیری مشترک (۱۹۷۶)

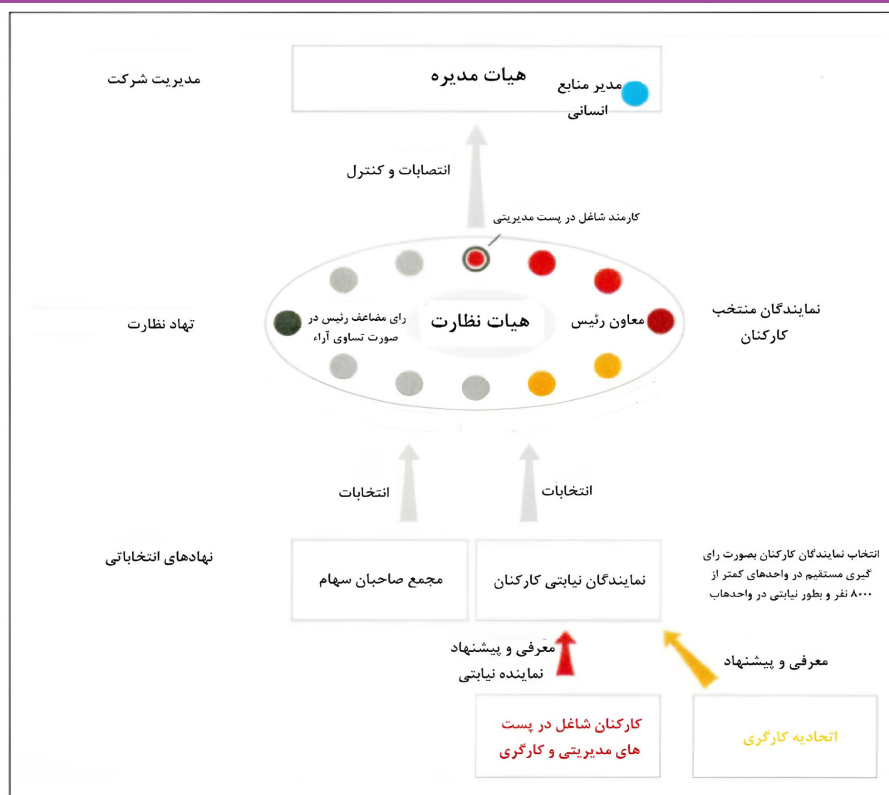
در سال ۱۹۷۶، دامنه شمول قانون تصمیم‌گیری مشترک در آلمان به شرکت‌های دارای بیش از دوهزار کارگر، گسترش یافت. در حال حاضر، این قانون برای شرکت‌های عمومی و خصوصی که بیش از دوهزار کارگر دارند اجرا می‌شود. شرکت‌های فعال در صنایع زغال‌سنگ، آهن و فولاد موضوع قانون ۱۹۵۱ از این قانون مستثناست. اعضای هیئت‌مدیره در شرکت‌های مشمول این قانون از سوی هیئت نظارت منصوب می‌شوند. کرسی‌های هیئت‌مدیره در این شرکت‌ها به‌طور مساوی بین نمایندگان کارکنان و سهام‌داران (مالکان) تقسیم شده است. همچنین به منظور جلوگیری از بن‌بست احتمالی در تصمیم‌های هیئت‌مدیره، عضو بی‌طرفی تحت عنوان «مدیر کار» که مورد توافق طرفین (نمایندگان کارکنان و سهام‌داران) است از سوی هیئت نظارت به عنوان عضو تمام‌وقت در هیئت‌مدیره منصوب می‌شود که در مقایسه با دیگر اعضا از حقوق و اختیارات یکسانی برخوردار است. مدیر کار از مدیران پرسنلی (منابع انسانی) بوده و به منظور انتصاب در هیئت‌مدیره باید آرای موافق نمایندگان کارکنان عضو هیئت نظارت را به دست آورد. همچنین در این قانون، اعضای هیئت‌مدیره با رأی اکثریت دوسوم اعضای هیئت نظارت، عزل و نصب می‌شوند. نظارت بر فعالیت‌های هیئت‌مدیره نیز از سوی هیئت نظارت انجام می‌شود [۳۴].

در این قانون، رئیس هیئت‌مدیره، مانند رئیس هیئت نظارت از سوی سهام‌داران انتخاب می‌شود؛ بنابراین، به رغم تساوی نمایندگان کارکنان و سهام‌داران در برخورداری از کرسی‌های هیئت نظارت، رئیس هیئت نظارت، که رأی قاطع و تعیین‌کننده‌ای

دارد از سوی سهام‌داران تعیین می‌شود. از این رو، برخلاف قانون تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال‌سنگ، آهن و فولاد مصوب ۱۹۵۱ که در آن تعادل بین نمایندگان کارکنان و سهام‌داران در هیئت نظارت از طریق عضو بی‌طرفی تضمین می‌شد، در قانون ۱۹۷۶ به دلیل نبود عضو بی‌طرف، سهام‌داران دست بالا را در هیئت نظارت دارند. طبق قانون ۱۹۷۶، رئیس هیئت نظارت با رأی سهام‌داران انتخاب می‌شود و رأی اضافی و مضاعف وی در صورت تساوی آرای نمایندگان کارکنان و سهام‌داران، نقش قاطع و تعیین‌کننده‌ای در تصمیم‌گیری‌ها دارد [۳۲]. طبق قانون ۱۹۷۶ در صورت تساوی آرای طرفین در جلسه رأی‌گیری، دو حالت محتمل است. در حالت نخست، رأی‌گیری مجدداً تکرار می‌شود. چنانچه در مرتبه دوم نیز آرای طرفین مساوی باشد، رأی رئیس هیئت نظارت دوبار شمارش می‌شود. انتخاب نمایندگان کارکنان در شرکت‌های مشمول این قانون نیز بر حسب تعداد کارکنان واحد به دو صورت انجام می‌شود. در واحدهایی با بیش از هشت هزار پرسنل، انتخاب نماینده کارکنان به‌طور غیرمستقیم و در واحدهایی که کمتر از هشت هزار نفر پرسنل دارند انتخاب نمایندگان کارکنان به‌طور مستقیم انجام می‌شود. همچنین کارکنان بر حسب موقعیت و سمت شغلی شان نمایندگانی در هیئت نظارت دارند. به نحوی که کارکنان مزدبگیر<sup>۱</sup>، کارکنان حقوق‌بگیر<sup>۲</sup> و کارمندان شاغل در پست‌های مدیریتی<sup>۳</sup> هر یک در هیئت نظارت دارای نماینده‌اند. اتحادیه کارگری نیز نامزدهای خود را برای عضویت و نمایندگی در هیئت نظارت شرکت معرفی می‌کند [۳۴]. در شکل ۷ فرایندها و سازوکار اجرایی قانون تصمیم‌گیری مشترک مصوب ۱۹۷۶ ترسیم شده است.

1. Wage Earner
2. Salaried Employee
3. Managerial Employee

شکل ۶. قانون تصمیم‌گیری مشترک مصوب ۱۹۷۶ [۳۴]

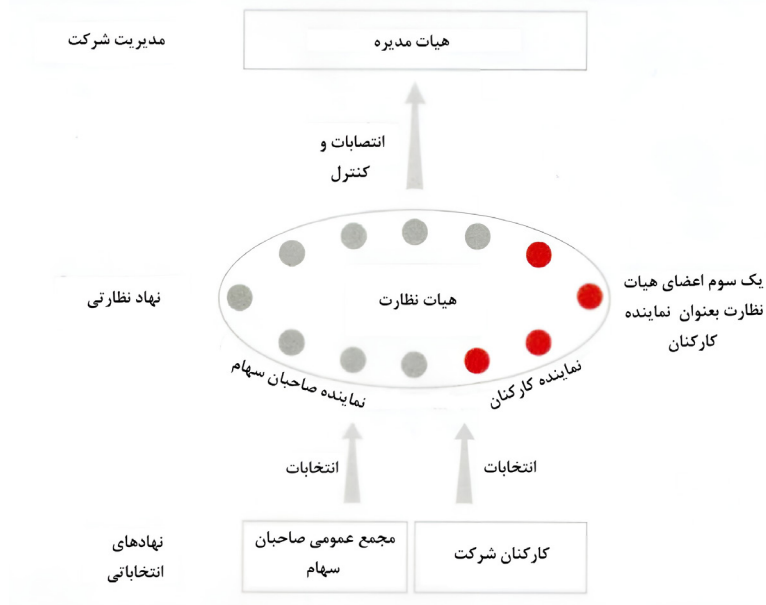


و سهام‌داران انتخاب می‌شوند. نامزدهای نمایندگی کارکنان در هیئت نظارت مستقیماً از طرف کارکنان یا شورای کار معرفی می‌شوند. معرفی نامه نامزدهای پیشنهادی باید به امضای حداقل یک‌دهم رأی‌دهندگان واجد شرایط یا حداقل صد نفر از کارکنان دارای حق رأی برسد. اعتراض به انتخابات و نتایج آن در دادگاه‌های کار قابل پیگیری است. بررسی درخواست سلب عضویت از نمایندگان کارکنان عضو هیئت نظارت با تقاضای شورای کار یا حداقل یک‌پنجم کارکنان دارای حق رأی ممکن می‌شود. با این حال، سلب عضویت از نمایندگان کارکنان عضو هیئت نظارت مستلزم رأی اکثریت سه‌چهارم کارکنان دارای حق رأی است [۳۴]. در شکل ۷ فرایندها و سازوکار اجرایی قانون یک‌سوم مصوب ۲۰۰۴ ترسیم شده است.

### ۳-۱-۳-۳. قانون مشارکت یک‌سوم (۲۰۰۴)

این قانون در شرکت‌های دارای ۵۰۰ تا ۲۰۰۰ پرسنل اجرامی شود و کسب و کارهای خانوادگی، مؤسسه‌های خیریه و مذهبی و شرکت‌های تحت شمول قانون فولاد و زغال سنگ مصوب ۱۹۵۱ از شمول این قانون مستثناست. براساس این قانون، فقط یک‌سوم کرسی‌های هیئت نظارت به کارکنان شرکت اختصاص می‌یابد. در نتیجه، اکثریت کرسی‌های هیئت نظارت متعلق به نمایندگان سهام‌داران است. در شرکت‌های سهامی عام مشمول این قانون، اعضای هیئت‌مدیره از سوی هیئت نظارت عزل و نصب می‌شوند و در ساختار هیئت‌مدیره شرکت‌های مشمول این قانون، «مدیر کار» پیش‌بینی نشده است. اعضای هیئت نظارت با رأی اکثریت کارکنان

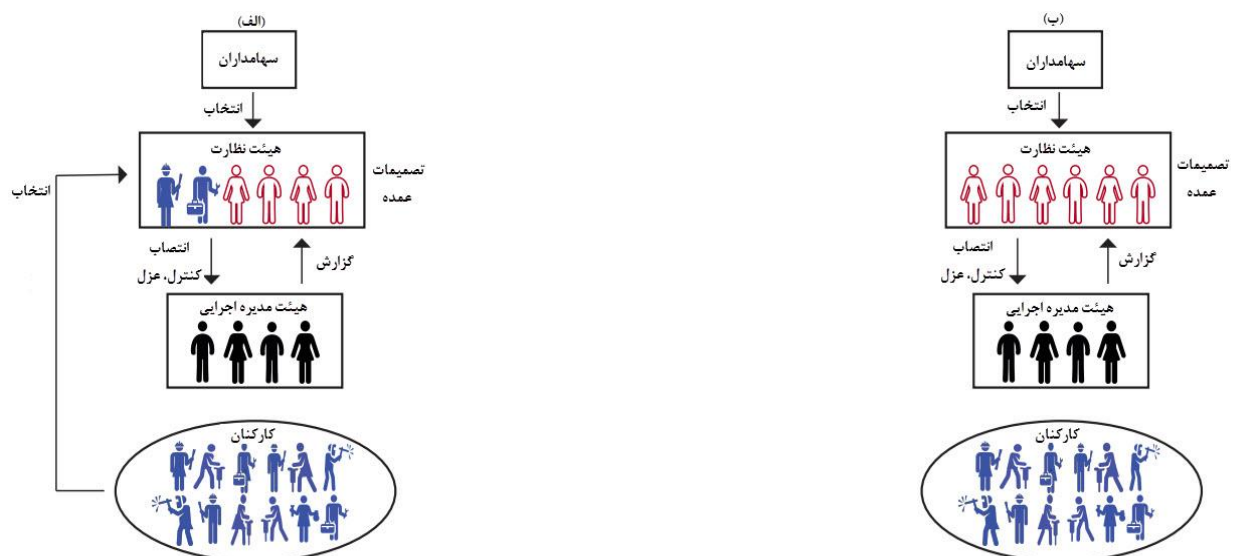
شکل ۷. قانون مشارکت یک سوم ۲۰۰۴ [۳۴]



حاکمیتی شرکتی را در واحدهایی نشان می‌دهد که کارکنان آن حق نمایندگی در هیئت نظارت ندارد و اعضای هیئت نظارت از سوی سهام‌داران انتخاب می‌شوند.

شکل ۸ تفاوت دو نوع الگوی حاکمیت شرکتی در آلمان را براساس ترکیب اعضای هیئت نظارت و نحوه انتخاب توسط کارکنان و سهام‌داران نشان می‌دهد. شکل (الف) الگوی حاکمیتی شرکت‌های مشمول قانون مشارکت یک سوم (۲۰۰۴) و شکل (ب) الگوی

شکل ۸. مقایسه دو نوع الگوی حاکمیت شرکتی، بر حسب عضویت / عدم عضویت، نمایندگان کارکنان در هیئت نظارت شرکت‌ها [۲۳]





### ۲-۳-۳. شوراهای کار و نظام تصمیم‌گیری مشترک

شورای کار نهادی غیراتحادیه‌ای برای نمایندگی کارکنان است که تحت عناوین و اشکال مختلفی در کشورهای اروپایی فعالیت می‌کند. با این حال، شوراهای کار حقوق مشارکت گسترده‌ای دارند که قدرت چانه‌زنی آنها را نیز تقویت می‌کند. در بریتانیا این شوراها، کمیته‌های مشورتی مشترک یا شورای کارمندان<sup>۱</sup> نامیده می‌شوند. در یک تقسیم‌بندی کلی، نهادهای مشورتی<sup>۲</sup> محل کار به دو نوع تقسیم می‌شوند، نخست «کمیته‌های مشورتی مشترک»<sup>۳</sup> که معمولاً با حمایت قانون تشکیل می‌شوند و دیگری «شوراهای کاری» محل کار که تشکیل آن با درخواست کارکنان در برخی کشورها مانند آلمان الزام قانونی دارد.<sup>۴</sup> کمیته‌های مشورتی و شوراهای کار، سازوکارهای متنوعی برای تضمین مشارکت کارگران در محل کارند. اگرچه، مشارکت کارکنان از طریق شوراهای کار در برخی کشورهای اروپایی نظیر فنلاند، فرانسه، ایتالیا و نروژ امری متداول است، اما قدرت و نفوذ این شوراها به اندازه شوراهای کار آلمان نیست. آلمان یکی از سخت‌گیرانه‌ترین قوانین کار جهان را در حمایت از حقوق کارگران دارد. از این رو، بیشتر مطالعات اقتصادسنجی مربوط به تأثیر شوراهای کار بر عملکرد اقتصادی شرکت‌ها، مبتنی بر تجربه شوراهای کار آلمان است. آلمان همچنین یکی از موفق‌ترین کشورهای جهان در پیاده‌سازی شوراهای کار و نظام تصمیم‌گیری مشترک است [۱۱].

### ۱-۲-۳. حقوق و تکالیف شوراهای کار

وجود شوراها در این کشور، علاوه بر افزایش کارایی اقتصادی و رقابت‌پذیری جهانی، به دلیل کارکردهای مشارکتی و دموکراتیک آن، باعث ارتقای کیفیت زندگی کاری کارگران این کشور شده است. شورای کار آلمان نهادی برای مشارکت جمعی کارگران

و دفاع از منافع آنهاست. هدف شورای کار، توانمندسازی کارکنان برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌های محل کار است. به این معنا که شورا باید اطمینان یابد که تصمیم‌های مهم شرکت به تنهایی از سوی کارفرمایان و مدیران گرفته نمی‌شود. شورا همچنین موظف است تا از اجرای صحیح و کامل همه قوانین و مقررات کار و ایمنی و توافق‌نامه‌های جمعی از سوی کارفرما اطمینان یابد. همکاری متقابل کارکنان و مدیریت شرط ضروری دستیابی به این هدف است. به منظور تضمین این همکاری، قانونگذار آلمان، حقوق و اختیارات ویژه‌ای به شورای کار داده است. شوراها در زمینه مسائل و امور اجتماعی، اقتصادی و پرسنلی شرکت واجد کارکردها و حقوقی نظیر حق دریافت اطلاعات و ارائه مشورت و پیشنهاد و حق تصمیم‌گیری مشترک‌اند. شوراها همچنین می‌توانند در خصوص شرایط کار با کارفرمای شرکت، توافق‌نامه‌های کاری<sup>۵</sup> منعقد کنند که برای کارکنان و کارفرمای شرکت الزام‌آورند [۳۵].

موضوع‌های مورد توافق مدیریت و شورا در این توافق‌نامه‌ها، اساساً متفاوت از پیمان‌های جمعی و دیگر مذاکراتی است که از سوی اتحادیه‌های کاری انجام می‌شود زیرا از دیرباز نوعی تقسیم‌کار قانونی و عرفی بین صلاحیت‌ها و حقوق و اختیارات اتحادیه‌های کاری و شوراهای وجود داشته است. وجه تمایز اتحادیه‌های کاری از شوراهای، تجربه و حق انحصاری اتحادیه‌ها برای انجام مذاکره جمعی و انعقاد پیمان‌های جمعی متمرکز با کارفرمایان در سطح منطقه - صنعت و استقلال آنها از کارفرمایان و دارا بودن حق اعتصاب است. بنابراین، برخلاف شوراهای که نوعی نهاد نمایندگی غیراتحادیه‌ای<sup>۶</sup> و فاقد حق اعتصاب‌اند، اتحادیه‌های کاری سازمان‌هایی مبتنی بر عضویت‌اند که از حق اعتصاب و چانه‌زنی جمعی برخوردارند. اتحادیه‌های کاری به طور سنتی از منافع

#### 1. Joint Consultative Committee or Employees' Council

#### 2. Consultative Bodies

۳. در کمیته‌های مشورتی مشترک، مدیریت و نمایندگان کارگر به طور دوجانبه مسائل و مشکلات شرکت و موضوع‌های مورد اختلاف را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهند و از طریق تبادل اطلاعات و دیدگاه‌ها، تلاش می‌کنند تا راه‌حل قابل قبولی را برای موضوع‌های مورد اختلاف بیابند. برخلاف سازوکار مذاکره و چانه‌زنی جمعی که توسط اتحادیه‌های کاری انجام می‌شود، در کمیته‌های مشورتی مشترک، حق انحصاری مدیریت برای تصمیم‌گیری نهایی، به چالش کشیده نمی‌شود. هر چند مدیریت متعهد می‌شود نظرات و دیدگاه‌های جمعی کارکنان را قبل از تصمیم‌گیری نهایی مورد بررسی قرار دهد. بنابراین، مشورت با کارکنان و دریافت نظرات آنها، الزاماً تعهدی برای مدیریت جهت اجرای آن ایجاد نمی‌کند. اگرچه، مدیریت باید دلایل رد نظرهای کارکنان را به دقت توضیح دهد. بنابراین، مشورت در این مفهوم، به معنای تبادل نظر کارفرمایان و کارکنان یا نمایندگان آنهاست که به سطح چانه‌زنی جمعی نمی‌رسد به نحوی که مسئولیت عمومی تصمیم‌گیری‌ها بر عهده مدیریت باقی می‌ماند. این نوع مشاوره مستلزم تبادل رایگان و داوطلبانه ایده‌ها و دیدگاه‌هایی است که بر منافع کارکنان تأثیر می‌گذارد. از این رو، هر موضوعی می‌تواند محلی برای بحث و تبادل نظر باشد. با این حال، مدیریت و کارکنان می‌توانند با توافق یکدیگر محدودیت‌هایی را در این زمینه اعمال کنند. در برخی مواقع نیز قانونگذار مشاوره با کارکنان و تشکیل کمیته‌های مشورتی مشترک را در موضوعاتی نظیر ایمنی و بهداشت شغلی، اخراج، جابه‌جایی و تعدیل نیروی کار الزامی کرده است.

۴. قانون کار مصوب ۱۹۵۲ و اصلاحات بعدی آن اساس حقوق شوراهای کاری (حق دریافت اطلاعات، ارائه مشورت و تصمیم‌گیری مشترک) را تشکیل می‌دهد. در این قانون بر استقلال شوراهای کار از اتحادیه‌ها تأکید شده است. قانون کار آلمان، همچنین به شرکت‌هایی که چندین شورای کار دارند اجازه تشکیل شورای مرکزی را می‌دهد.

#### 5. Works Agreements

#### 6. Non Union

شوراهای کار آلمان را نتیجه حمایت مؤثر اتحادیه‌های کارگری دانسته‌اند. با این حال، به‌رغم همکاری شورای کار با اتحادیه‌ها و تبادل اطلاعات و منابع با یکدیگر، شوراها نهاد رسمی اتحادیه‌ها نبوده و حضور اعضای اتحادیه‌ها در آنها به‌طور غیرمستقیم است. بدین معنا که بیشتر اعضای شورای کار در اتحادیه‌های کارگری نیز عضوند. تا جایی که در سال ۱۹۹۸ حدود ۶۷ درصد اعضای شوراهای کار آلمان عضو اتحادیه‌های کارگری بوده‌اند. علاوه بر این، شوراها در صورت لزوم به‌ویژه در دعاوی حقوقی می‌توانند از اتحادیه‌ها درخواست کمک و مشاوره کنند، البته به این شرط که حداقل یکی از نمایندگان شورای کار عضو اتحادیه کارگری باشد یا آنکه ۲۵ درصد از اعضای شورای کار از اتحادیه کارگری درخواست نمایندگی و حضور در دادگاه کار را کنند. در این صورت، مقام‌های اتحادیه‌های کارگری، به‌عنوان نماینده شورا، در دادگاه کار حضور می‌یابند و از حقوق و مواضع آنها دفاع می‌کنند [۹].

در کشورهای اروپای شرقی، شوراهای کار موظف‌اند منافع کارفرمای شرکت را در تصمیم‌گیری‌های خود لحاظ کنند. در حالی که در شوراهای کار آلمان اصل بر هماهنگی میان منافع شرکت و کارکنان است. بر پایه این اصل، منافع کارکنان به‌طور نظام‌مندی در اداره شرکت‌ها در نظر گرفته شده و مدیران برای تصمیم‌های خود موظف به ارائه دلیل‌اند. بنابراین، اولویت‌دهی به منافع شرکت بدون توجه به منافع کارکنان، موضوعیت و اعتبار ندارد. در آلمان، کارگران در شرکت‌های بیش از پنج نفر حق تشکیل شورای کار را دارند و همه کارکنان موقت و دائم شرکت به‌استثنای مدیران ارشد، حق رأی دارند. قانون کار آلمان تشکیل شورای کار را الزامی نکرده است. با این حال، در صورتی که کارکنان یک واحد بنا به تشخیص خود تصمیم به تشکیل شورای کار بگیرند، مخالفت اشخاص حقیقی یا حقوقی با تشکیل شورا به هر دلیل وصفی مجرمانه می‌یابد و براساس حقوق کیفری کار به آن رسیدگی می‌شود. بر طبق قانون، همه کارکنانی که به سن ۱۶ سال رسیده‌اند حق رأی دارند. همچنین کارکنان بالای ۱۸ سال سن که حداقل شش ماه سابقه کار در شرکت محل خدمت خود

کارگران در مقابل کارفرمایان محافظت می‌کند. آنها به دنبال تصاحب بیشترین سود از کارفرمایان به نفع اعضای شان می‌باشند. در حالی که مشارکت غیرمستقیم کارگران از طریق شوراهای ماهیتی ادغام و یکپارچه‌کننده دارد زیرا شوراها بر مبنای قانون و اساس نامه خود، متعهد به حفظ روحیه همکاری و هماهنگی و رعایت منافع مشترک کارگران و کارفرمایان‌اند [۱۹].

همچنین به لحاظ ساختار سازمانی نیز تفاوت‌های مهمی میان مشارکت کارگران از مجرای شوراها و نمایندگی کارگران از طریق اتحادیه‌ها وجود دارد. به‌طور سنتی، اتحادیه‌های کارگری تشکیلات مستقل و مجزایی از کارفرمایان دارند. در حالی که مشارکت کارکنان از طریق شوراها نیازی به ساختار سازمانی جداگانه و مستقل ندارد. از سوی دیگر، شوراها بیش از آنکه منافع اتحادیه‌های کارگری را نمایندگی کنند منافع کارکنان شرکت را نمایندگی می‌کنند. به‌رغم این‌گونه تمایزها در برخی مواقع هم‌پوشانی وظایف و اختیارات شوراها با اتحادیه‌های کارگری می‌تواند زمینه‌ساز تنش و اختلاف در روابط شوراها و اتحادیه‌های کارگری شود. بنابراین، شوراها هم می‌توانند تهدیدی برای اتحادیه‌های کارگری و هم مکمل و تقویت‌کننده آنها باشند. در برخی مواقع، شوراها با عبور از کارویژه‌های مشورتی و ورود به حوزه صلاحیت انحصاری اتحادیه‌ها،<sup>۱</sup> یعنی مذاکره تهدیدی برای اتحادیه‌ها محسوب می‌شوند. علاوه بر این، شوراها به دلیل کارکرد و تکلیف قانونی دوگانه‌شان در تأمین هم‌زمان منافع کارکنان و کارفرمایان و مخاطرات مربوط به کنترل و دستکاری شدن آنها از سوی کارفرمایان تهدیدی بالقوه برای اتحادیه‌های مستقل و چانه‌زنی‌های جمعی محسوب می‌شوند [۳۶].

در مجموع، رابطه میان شوراها و اتحادیه‌های کارگری و حدود و ثغور آن در قوانین و مقررات ملی و رویه‌های عرفی کشورها متفاوت است.<sup>۲</sup> قانون کار آلمان بر استقلال شوراها از اتحادیه‌های کارگری تأکید کرده است. با این حال، شوراها و اتحادیه‌ها در این کشور همکاری‌های متقابل و سازنده‌ای با یکدیگر دارند و مکمل هم هستند تا جایی که بسیاری از صاحب‌نظران، کارآمدی

۱. تجربه و تخصص اتحادیه‌ها در انجام مذاکره، استقلال آنها از کارفرمایان و داشتن حق اعتصاب و تعدد کمی آنها، از جمله مزیت اتحادیه‌ها نسبت به شوراها در برخورداری از حق انحصاری انجام مذاکره با کارفرمایان است. از این رو، در برخی کشورها نظیر هلند از دیرباز نوعی تفکیک قانونی و سنتی بین صلاحیت‌ها و وظایف اتحادیه‌ها و شوراهای کارگری وجود داشته است و شوراهای کار به‌رغم ارتباط با اتحادیه‌ها از آنها مستقل‌اند. اگرچه، بسیاری از اعضای شورای کار به اتحادیه‌های کارگری وابستگی دارند. در بیشتر کشورهای اروپایی، وظیفه شوراهای کار رسیدگی به رفاه کارکنان و ارتقای منافع کل شرکت است.

۲. در قانون کار جمهوری اسلامی، «شورای اسلامی کار» نهاد نمایندگی مستقلی محسوب شده و فاقد هر نوع ارتباط عرفی و قانونی با دیگر سازمان‌های کارگری است (تبصره «۴» ماده ۱۳۱). در ایران شوراهای کارگری به‌طور التقاطی نقش‌ها و کارکردهای سنتی اتحادیه‌ها را بر عهده دارند، هرچند در پاره‌ای از شرایط ساختاری متفاوت از اتحادیه‌های کارگری دارند.



حضور در دوره‌های آموزشی برای فراگیری وظایف نمایندگی به‌طور کامل برعهده کارفرماست و شورای کار از این نظر درآمد بودجه‌ای ندارد. شورای کار با موافقت یک‌چهارم اعضای خود می‌تواند از نمایندگان اتحادیه‌های کارگری به‌عنوان مشاور استفاده کند. شورای کار حداقل یک‌بار در ماه تشکیل جلسه می‌دهد. رئیس شورا از سوی اعضا و از بین آنها انتخاب می‌شود. وظیفه برگزاری جلسات، دعوت از اعضا و تنظیم دستور کار جلسات برعهده رئیس شورا است. شورا موظف است سالیانه مجمع کارکنان را در چهار نوبت برگزار کند. جلسات مجمع در حین ساعات کاری کارکنان برگزار می‌شود. در واحدهایی با بیش از دویست نفر پرسنل، شورای کار می‌تواند از بین اعضای خود کمیته‌ای برای رسیدگی به وظایف و امور روزمره شورا انتخاب کند. رئیس و نایب رئیس شورای کار عضو کمیته مذکورند. همچنین، شورای کار در صورت تمایل می‌تواند کمیته‌های فرعی دیگری را نیز تشکیل دهد. کمیته‌های ایمنی و بهداشت کار در واحدهای بالای پنجاه نفر و در برخی موارد نیز در واحدهای بالای بیست نفر تشکیل می‌شوند. شورای کار، عزل و نصب پزشکان و کارشناسان ایمنی و بهداشت کار شرکت را تأیید می‌کند [۳۷].

علاوه بر موارد فوق، ترتیبات پیشگیری از حوادث و بیماری‌های شغلی نیز منوط به موافقت شورای کار است. در صورت عدم توافق، موضوع در کمیته سازش متشکل از نمایندگان کارگر و کارفرما و فردی بی‌طرف به‌عنوان رئیس کمیته، بررسی می‌شود. شورای کار موظف است از اجرای صحیح قوانین و مقررات ایمنی و بهداشت کار به نفع کارکنان اطمینان حاصل کند. شورای کار در شرکت‌های بیش از صد نفر پرسنل باید کمیته مالی تشکیل دهد. کمیته مالی از سه تا هفت عضو تشکیل شده است که یک عضو آن باید مشاور کار باشد. همه اعضای این کمیته از سوی شورا عزل و نصب می‌شوند. این کمیته در رابطه با جنبه‌های اقتصادی و مالی شرکت دارای حقوق گسترده‌ای نظیر حق دریافت اطلاعات مالی شرکت، حق بررسی اسناد ضروری و مورد نیاز و حق مشورت با کارشناسان است. اعضای کمیته هرماه جلسات مستمری با کارفرمای شرکت دارند. کارفرما موظف است اطلاعات مالی شرکت و مستندات مربوطه را به‌طور جامع و به‌موقع در اختیار کمیته مالی قرار دهد. این اطلاعات وضعیت اقتصادی و مالی شرکت، برنامه‌های تولید،

یا واحدهای تابعه دارند به شرط داشتن امضای حمایتی<sup>۱</sup> می‌توانند به‌عنوان نامزد در انتخابات شرکت کنند. در واحدهای کمتر از بیست نفر، نامزدها برای کاندید شدن به امضای حمایتی نیاز ندارند. در واحدهای بین ۲۱ تا ۱۰۰ نفر پرسنل، هر نامزدی به امضای حمایتی حداقل دو نفر از کارکنان دارای حق رأی نیاز دارد و در واحدهای بیش از صد نفر، گرفتن امضای حمایتی یک‌بیستم کارکنان دارای حق رأی، الزامی است. در مجموع، این حد نصاب در شرکت‌های بزرگ‌تر به بیش از پنجاه امضای حمایتی نمی‌رسد. طبق قانون، انتخابات به‌وسیله کارکنان سازماندهی و اجرا می‌شود، اما هزینه برگزاری آن از سوی شرکت پرداخت می‌شود. انتخابات شوراهای کارگری براساس اصول نمایندگی تناسبی<sup>۲</sup> انجام می‌شود [۹].

در آلمان، شورای کار صرفاً نهادی کارگری است که همه کارکنان به‌استثنای مدیرعامل و اعضای هیئت‌مدیره و دیگر مدیران ارشد تحت پوشش و حمایت آن قرار دارند. اعضای شورا با رأی مخفی همه کارکنان برای یک دوره چهارساله انتخاب می‌شوند و هیچ عضوی به نمایندگی از کارفرما در شورای کار عضویت ندارد. از سال ۲۰۰۱ کارگران پیمانکاری که حداقل سه ماه سابقه کار در آخرین واحد داشته‌اند واجد حق رأی شده‌اند. همچنین از سال ۲۰۱۳ طبق رأی دادگاه کار، کارکنان پیمانکاری نیز به حدنصاب شاغلان شرکت اضافه شدند. امری که سبب افزایش تعداد اعضا و اندازه شورای کار می‌شود. اندازه شورای کار و تعداد اعضای آن تابعی از تعداد کارکنان شرکت است که از شورای کار یک‌نفره در مؤسسه‌هایی با ۵ تا ۲۰ نفر شاغل تا شورای کار ۳۱ نفره در شرکت‌های با ۷۰۰۱ تا ۹۰۰۰ نفر شاغل را شامل می‌شود. در شرکت‌هایی با بیش از ۹۰۰۰ نفر شاغل به‌ازای هر ۳۰۰۰ نفر دو نفر به اعضای شورای کار اضافه می‌شوند. کارکنان یدی و غیر یدی و کارکنان زن و مرد به نسبت تعدادشان، نمایندگان در شورای کار دارند. جوانان و معلولان نیز نمایندگان جداگانه‌ای در شورای کار دارند [۹].

شورای کار برحسب بُعد و اندازه شرکت می‌تواند از خدمات و کلا و مشاوران حرفه‌ای پاره‌وقت و تمام‌وقت استفاده کند. برخلاف اتحادیه‌های کارگری که از محل حق عضویت اعضای خود صاحب درآمدند، هزینه فعالیت شورای کار و تأمین منابع مادی و ملزومات مورد نیاز آن و هزینه‌های استفاده از خدمات و کلا و مشاوران و

1. Supporting Signatures

2. Principles of Proportional Representation

از طریق تصمیم‌گیری مشترک تعیین تکلیف شوند ملزم به کسب توافق و رضایت شورا است و قبل از انجام هرگونه تصمیمی باید رضایت و موافقت شورای کار را کسب کند. شوراها درباره موضوع‌های مشمول «حق تصمیم‌گیری مشترک» حق و تو<sup>۱</sup> دارند. حق و توی شوراها فقط با حکم کمیته میانجی‌گری<sup>۲</sup> یا کمیته سازش<sup>۳</sup> درون کارگاهی لغو می‌شود.

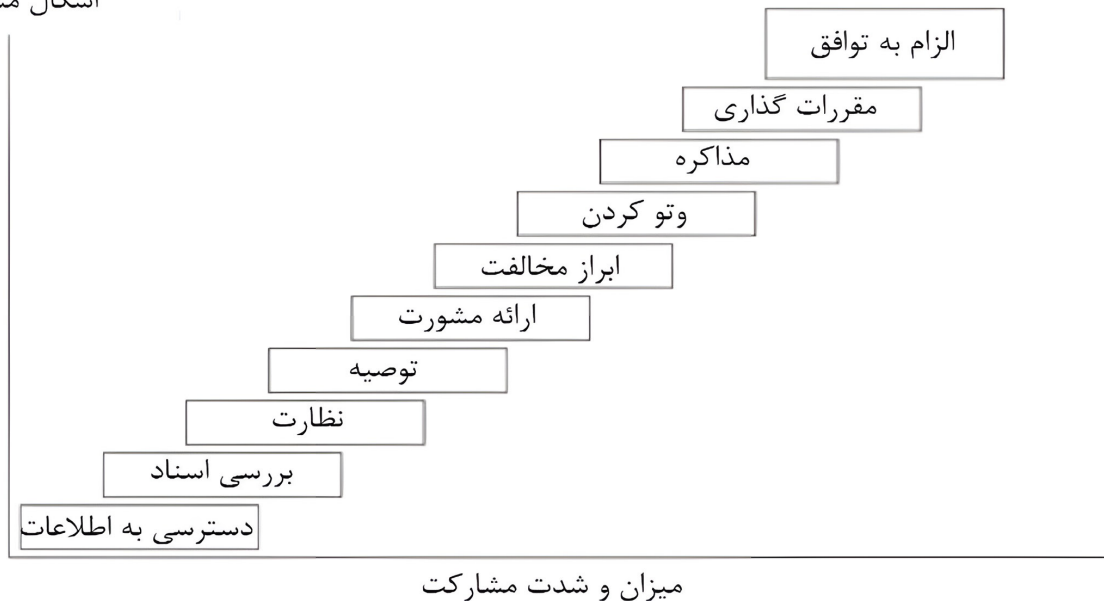
۲. شوراها در واحدهای بزرگ مشمول اجرای «قوانین سه‌گانه تصمیم‌گیری مشترک»<sup>۴</sup> بوده و اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌ها را انتخاب می‌کنند [۳۷]. شکل ۹ دامنه حقوق و اختیارات شوراهای کار آلمان و سطح مشارکت آنها را در تصمیم‌گیری‌های شرکت نشان می‌دهد.

بازاریابی و سرمایه‌گذاری و همچنین طرح‌های منطقی‌سازی سود و کاهش هزینه، روش‌های کاری جدید و برنامه انتقال و ادغام شرکت و... را نشان می‌دهند. کمیته مالی موظف است پس از دریافت این اطلاعات، همه موارد را به شورای کار اطلاع دهد [۳۷].

شوراها براساس قانون کار کشور آلمان دو کارکرد اصلی دارند:  
۱. شوراها کانال‌های ارتباطی برای مشارکت و صدای کارکنان در محل کارند. بر این اساس، شورا حق ارائه نظر و پیشنهاد به کارفرما را دارد و کارفرما نیز موظف است پیش از تصمیم‌گیری درباره موضوع‌های خاصی، با شورا مشورت کند. موضوع‌های اجتماعی - اقتصادی و امور پرسنلی مختلفی مشمول «حق تصمیم‌گیری مشترک» است. بدین معنا که کارفرما در موضوع‌هایی که باید

شکل ۹. دامنه حقوق و اختیارات شوراهای کار آلمان و سطح مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌های شرکت [۳۷]

#### اشکال مشارکت



1. Right to Veto
2. Mediation Committee
3. conciliation Committee

۴. مراد از قوانین سه‌گانه تصمیم‌گیری مشترک عبارت است از: قانون تصمیم‌گیری مشترک در صنایع زغال و فولاد مصوب ۱۹۵۱، قانون تصمیم‌گیری مشترک مصوب ۱۹۷۶ و قانون مشارکت یک‌سوم مصوب ۲۰۰۴ و الحاقیه‌های آنها؛ که به شورای شرکت و همچنین اتحادیه‌هایی که کارکنان شرکت را نمایندگی می‌کنند امکان عضویت در هیئت نظارت و انتخاب اعضای هیئت‌مدیره شرکت را می‌دهد.



## ۲-۳-۲-۳. قانون مشارکت یک‌سوم (۲۰۰۴)

این قانون در شرکت‌های دارای ۵۰۰ تا ۲۰۰۰ پرسنل اجرامی شود و کسب و کارهای خانوادگی، مؤسسه‌های خیریه و مذهبی و شرکت‌های تحت شمول قانون فولاد و زغال سنگ مصوب ۱۹۵۱ از شمول این قانون مستثناست. بر اساس این قانون، فقط یک‌سوم کرسی‌های هیئت نظارت به کارکنان شرکت اختصاص می‌یابد. در نتیجه، اکثریت کرسی‌های هیئت نظارت متعلق به نمایندگان سهام‌داران است. در شرکت‌های سهامی عام مشمول این قانون، اعضای هیئت‌مدیره از سوی هیئت نظارت عزل و نصب می‌شوند و در ساختار هیئت‌مدیره شرکت‌های مشمول این قانون، «مدیر کار» پیش‌بینی نشده است. اعضای هیئت نظارت با رأی اکثریت کارکنان و سهام‌داران انتخاب می‌شوند. نامزدهای نمایندگان کارکنان در هیئت نظارت مستقیماً از طرف کارکنان یا شورای کار معرفی می‌شوند. معرفی نامه نامزدهای پیشنهادی باید به امضای حداقل یک‌دهم رأی‌دهندگان واجد شرایط یا حداقل صد نفر از کارکنان دارای حق رأی برسد. اعتراض به انتخابات و نتایج آن در دادگاه‌های کار قابل پیگیری است. بررسی درخواست سلب عضویت از نمایندگان کارکنان عضو هیئت نظارت با تقاضای شورای کار یا حداقل یک‌پنجم کارکنان دارای حق رأی ممکن می‌شود. با این حال، سلب عضویت از نمایندگان کارکنان عضو هیئت نظارت مستلزم رأی اکثریت سه‌چهارم کارکنان دارای حق رأی است [۳۴]. در شکل ۷ فرایندها و سازوکار اجرایی قانون یک‌سوم مصوب ۲۰۰۴ ترسیم شده است.

اگرچه شورای کار حق توقف کار و اعتصاب را ندارد و قانونگذار با تأکید بر همکاری و اعتماد متقابل، شورای کار را از اقدام‌هایی که صلح و ثبات محل کار را به خطر می‌اندازد بازداشته است. با این حال، شوراهای کار آلمان در زمینه مشارکت در محل کار از دو نوع حقوق درگیرسازی و تصمیم‌گیری مشترک برخوردارند که پایه‌ای‌ترین سطح آن یعنی حق دریافت اطلاعات<sup>۱</sup> و بررسی اسناد

مهم شرکت تا حق ابراز مخالفت و حق و توی تصمیم‌های کارفرما و الزام وی به کسب رضایت و موافقت شورا را شامل می‌شود. شورای کار در تصمیم‌های مربوط به سیاست اجتماعی شرکت، حق تصمیم‌گیری مشترک جامع و فراگیر<sup>۲</sup> دارد. یعنی در صورتی که توافقی قبلی بین کارفرما و شورای کار در رابطه با موضوع‌های مشمول این حق وجود نداشته باشد کارفرما به هیچ وجه مجاز نیست اقدامی کند و یا تصمیم‌های یک‌جانبه و خودسرانه بگیرد. بنابراین، در موضوع‌هایی که شورا حق تصمیم‌گیری مشترک دارد، تصمیم‌های کارفرما فقط در صورت کسب موافقت شورای کار معتبر خواهد بود. «حق رضایت»<sup>۳</sup> یا «حق الزام کارفرما به توافق» ریشه در حق تصمیم‌گیری مشترک دارد [۳۷].

به این ترتیب شورا در موضوع‌هایی که حق تصمیم‌گیری مشترک دارد از حق رضایت جایگزین برخوردار است. بدین معنا که اقدام یا تصمیم یک‌جانبه و خودسرانه کارفرما در موضوع‌های مشمول حق تصمیم‌گیری مشترک، بدون مشارکت شورا در تصمیم‌گیری‌ها و جلب رضایت آن بی‌اثر و باطل خواهد بود. با این حال، در صورت فوریت موضوع مورد اختلاف و عدم دستیابی به مصالحه از طریق کمیته سازش کارفرما می‌تواند از دادگاه درخواست رضایت جایگزین کند. موضوع‌های مشمول این حق عمدتاً به حقوق فردی کار و دیگر موضوع‌هایی مربوط است که از طریق پیمان‌های جمعی تنظیم و تعیین تکلیف نشده‌اند. این موضوع‌ها عبارت‌اند از: مقررات مربوط به آیین‌نامه انضباطی و رفتاری، شرایط کار، ساعت کاری و تعطیلات و مرخصی‌های کارکنان، سیستم حقوق و مزایا، پاداش، طبقه‌بندی مشاغل و نظام ارزشیابی شغلی، سیاست‌های بازسازی و ادغام مجدد شرکت، کنترل حریم خصوصی کارکنان از طریق کاربرد دوربین و دیگر سازوکارهای نظارتی، حق بیمه، سیاست استخدام، اخراج و ترفیع، انتقال و جابه‌جایی کارکنان، اضافه‌کاری، تنزل رتبه، نوبت کاری، آموزش و ارزیابی عملکرد کارکنان، خدمات رفاهی شرکت و....

۱. به واسطه این حق، کارگران و نمایندگان آنها حق دارند تا قبل از تصمیم‌گیری‌های کارفرما، اطلاعات و داده‌های مرتبط با تصمیم‌های آتی را دریافت کنند. بنابراین، حق دریافت اطلاعات، شامل انتقال داده‌ها و اطلاعات توسط کارفرما به نمایندگان کارکنان با هدف آشنایی آنها با موضوع‌هایی است که در آینده مورد تصمیم‌گیری قرار می‌گیرد. در مقایسه با انتقال صرف اطلاعات، مشاوره متضمن سطح پیچیده‌تری از تبادل اطلاعات است که به صورت تبادل نظر و گفت‌وگوی دوجانبه بین نمایندگان کارگر و کارفرما انجام می‌شود.

## 2. Comprehensive Codetermination Right

۳. (Rights of Consent) حق رضایت، دومین حق اساسی شورای کار پس از حق مشورت است و به تصمیم‌ها و مقررات مربوط به سیاست‌های اجتماعی یک شرکت اشاره دارد که توسط پیمان‌های جمعی تنظیم نشده است. از قبیل تعیین ساعت کار و ایام تعطیل، نظام ارزیابی مشاغل، پاداش و جبران خدمت، شرایط کار، مرخصی استعلاجی، استفاده از رسانه‌های اجتماعی و فناوری‌های نظارتی در حریم خصوصی و قرارداد بازنشستگی و....

بود. مگر آنکه موضوع قبلاً از سوی پیمان‌های جمعی تنظیم و تعیین تکلیف شده باشد. باین حال، در مواقعی که به دلیل برنامه‌ها و اقدام‌های کارفرما احتمال وقوع ضرر و زیان به کارکنان وجود داشته باشد شورا برای انعقاد طرح‌های اجتماعی جبران خسارت<sup>۵</sup> حق مذاکره با کارفرما را دارد [۱۹].

در قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳، مواد مختلفی ناظر به شأن تصمیم‌گیری و محدوده آن برای شوراهای تعیین شده که مهم‌ترین آن ماده (۱۹) این قانون است. در مواد فوق به روشنی نقش شوراهای اسلامی کار، تنها شأن مشورتی تعیین شده و ساز و کارهای مربوط به نظام «تصمیم‌گیری مشترک» در آن لحاظ نشده است. حتی موضوع‌هایی مانند «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... که در بسیاری از کشورهای جهان با الگوهای نظام تصمیم‌گیری مشترک تعیین تکلیف می‌شوند و طبق ماده (۱۹) قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار با تصمیم‌مدیریت و فقط با اخذ نظر مشورتی شورا تعیین می‌شوند. لازم به ذکر است در مقاطع مختلف از سال‌های ۱۳۹۶، ۱۳۹۷، ۱۳۹۹ و ۱۴۰۰ طرح‌هایی برای اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار از سوی مجلس شورای اسلامی در دستور کار قرار گرفته است. یکی از رویکردهای مشترک در این طرح‌ها ارتقای نقش شورا از شأن مشورتی و تعریف آن به عنوان یکی از اضلاع تصمیم‌گیری در محیط کار بوده است. در این طرح‌ها تصمیم‌گیری نهایی در موضوع‌ها و مسائل مشترک در محیط کار به «کمیته هماهنگی متشکل از شورا و مدیریت» موکول شده بود. چنین

حق تصمیم‌گیری مشترک در مقایسه با دیگر حقوق شوراها مانند حق دریافت اطلاعات و حق ارائه مشورت و... پیامدهای عملی بیشتری دارد<sup>۱</sup> زیرا متضمن مخالفت و رد تصمیم‌های کارفرما و همچنین بیانگر وابستگی و نیاز کارفرما به جلب رضایت و موافقت شورا در تصمیم‌گیری‌های محل کار است. بنابراین، در صورتی که کارفرما بدون موافقت شورای کار در هر یک از موضوع‌های مشمول تصمیم‌گیری مشترک اقدامی کند، شورای کار می‌تواند در چارچوب دستور موقت<sup>۲</sup> از این اقدام‌ها جلوگیری کند. برای مثال، کارفرما موظف است پیش از استخدام یا انتقال و جابه‌جایی کارکنان، مراتب را به شورای کار اطلاع دهد و مدارک لازم را به شورای کار ارائه دهد.<sup>۳</sup> در صورتی که شورای کار از موافقت با اقدامات پرسنلی مذکور طبق شرایط قانونی خودداری کند، کارفرما برای اقدام‌های پرسنلی اش موظف به اخذ رضایت جایگزین از دادگاه بوده که معمولاً بسیار پرهزینه و زمان‌بر است. در خصوص اخراج کارکنان نیز کارفرما باید با شورای کار مشورت کند و دلایل اخراج را به شورای کار اطلاع دهد. اخراج هر یک از کارکنان بدون اطلاع و مشورت با شورای کار، خودبه‌خود باطل است [۳۷].

در شرکت‌هایی با بیش از ۲۱ نفر کارگر، شوراها علاوه بر حق ارائه مشورت و پیشنهاد، «حق رضایت» نیز دارند. به این معنا که کارفرما موظف است پیش از مقررات‌گذاری یا اصلاح و لغو مقررات مربوط به جذب، رتبه‌بندی و جابه‌جایی کارکنان یا انجام تغییراتی مانند کاهش و توقف عملیات شرکت، انتقال یا ادغام شرکت با دیگر مؤسسه‌ها و تغییر در روش‌های کار و فرایندهای تولید و... که به هر نحو موجب آسیب و زیان به کارکنان می‌شود، موضوع را به شورای کار اطلاع دهد و پس از انجام مشورت، موافقت شورا را کسب کند. در غیر این صورت، تصمیم‌های یک‌جانبه کارفرما نافذ نخواهد

۱. تفاوت مهمی بین تصمیم‌های مبتنی بر اجماع و تصمیم‌گیری مشترک وجود دارد. تصمیم‌های مبتنی بر اجماع، فقط برای طرفین اختلاف الزام‌آور است، در حالی که توافق‌های منعقد شده از طریق نظام تصمیم‌گیری مشترک می‌تواند برای سایرین نیز الزام‌آور باشد. برای مثال، توافق‌نامه‌های کارگاهی منعقد شده از سوی شوراهای کار در زمینه ایمنی و بهداشت کار، برای همه کارکنان شرکت قابلیت اجرایی دارند.

## 2. Interim Injunction.

۳. با توجه به استانداردهای بالایی که در زمینه مشورت صحیح با شورای کار در موضوع اخراج کارکنان وجود دارد، کارفرما باید در تهیه و ارائه اطلاعات مورد نیاز شورای کار، نهایت دقت را داشته باشد.

۴. علاوه بر شوراهای کار آلمان، در هلند نیز هر تصمیمی که کارفرمای شرکت بدون تأیید و رضایت شورای کار اتخاذ کند، در صورت اعتراض شورای کار در مهلت مقرر (یک ماه)، قانوناً فاقد اعتبار و غیر نافذ است و در صورتی که کارفرما تصمیمش را اجرایی کند، شورای کار می‌تواند از دادگاه درخواست ابطال تصمیم کارفرما و الزام وی به توافق را بخواهد. در کشور اتریش نیز کارفرما باید در پاره‌ای از تصمیم‌گیری‌ها با شورای کار به توافق برسد. برای مثال، دادگاه عالی اتریش، کارفرمای شرکتی را به دلیل استفاده از فناوری‌های نظارتی (نصب دوربین و ردیاب‌های GPS) بدون کسب رضایت شورای کار محکوم به پرداخت غرامت به کارکنان شرکت کرد. موافقت شورای کار حتی برای انجام آزمایش‌های تنفسی الکل از کارکنان نیز به دلیل نقض کرامت انسانی ضروری اعلام شده است در کشور آلمان نیز کارفرما نمی‌تواند بدون توافق قبلی با شورای کار، از فناوری‌های نظارتی برای اعمال کنترل بر رفتار و عملکرد کارکنان استفاده کند.

## 5. Social Compensation Plan.



کارکنان اعتراض داشته باشد موظف است ظرف یک هفته مراتب را کتباً با ذکر دلیل به کارفرما اطلاع دهد. عدم اعتراض شورا، موافقت با کارفرما تلقی می‌شود. نهایتاً، در صورت عدم دستیابی به توافق، موضوع مورد اختلاف از طریق کمیته سازش درون کارگاهی یا مؤسسه‌های میانجیگری فدرال رسیدگی می‌شود. کمیته سازش به‌طور برابر از نمایندگان کارکنان و مدیریت و یک رئیس مستقل و بی‌طرف تشکیل شده است. کمیته سازش پس از استماع نظرات طرفین اختلاف، ابتدا بدون رجوع به رأی فرد بی‌طرف (رئیس کمیته) اقدام به تصمیم‌گیری می‌کند، اما در صورت تساوی آرای کمیته، در مرحله دوم رأی فرد بی‌طرف (رئیس کمیته) در نظر گرفته می‌شود. رأی صادره در این مرحله برای طرفین الزام‌آور است. با این حال، در صورت عدم موافقت شورای کار با تصمیم کمیته سازش و برطرف نشدن اختلاف از طریق کمیته مزبور، کارفرما می‌تواند از دادگاه کار درخواست «توافق و رضایت جایگزین»<sup>۱</sup> کند. دادگاه کار پس از بررسی دلایل کارفرما و در صورتی که تصمیم شورای کار را غیرمعقول بداند حکم به توافق و رضایت جایگزین می‌دهد [۳۷].

در سال ۲۰۲۱ دولت آلمان قانون تقویت شورای کار،<sup>۲</sup> معروف به «قانون نوسازی شورای کار»<sup>۳</sup> را که با هدف سهولت در برگزاری انتخابات و تشکیل شوراهای کار و به‌روزرسانی قانون قبلی شوراهای کار با شرایط نوین کار تصویب شده بود به اجرا درآورد. در اصلاحات اخیر مقرر شده است تا حمایت از اعضای شورای کار در برابر اخراج به کارکنانی تسری یابد که در تشکیل شورا مشارکت داشته‌اند. پیش از این، قانونگذار در سال ۲۰۰۱ اعضای کمیته برگزارکننده انتخابات را مشمول حمایت ویژه در برابر اخراج کرده بود. قانونگذار در اصلاحیه ۲۰۲۱، دامنه حمایت‌های خود را گسترش داده و اعضای هیئت مؤسس و کارکنانی را که متقاضی یا آغازگر تشکیل شورا بوده‌اند در برابر هرگونه تهدید یا اقدام عملی کارفرما به اخراج و فسخ یک‌طرفه قرارداد کار مورد حمایت قرار داده است. [۳۸]

اعضای شورای کار نباید به دلیل سمت خود و انجام وظایف نمایندگی دچار ضرر و زیان یا بالعکس از مزایای بیشتری برخوردار شوند. همچنین به‌منظور اطمینان از عدم مداخله کارفرما در فرایند انتخابات، همه نامزدهای شورای کار و اعضای کمیته انتخابات تا

اصلاحیه‌هایی کاملاً هماهنگ با 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» بوده است. ماده (۱۴۰) در این خصوص قانون کار پیمان‌های دسته‌جمعی را این‌گونه تعریف کرده است: «پیمان دسته‌جمعی کار عبارت است از پیمانی کتبی که به‌منظور تعیین شرایط کار فی‌مابین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده قانونی کارگران از یک‌طرف 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». طرح‌های فوق می‌توانستند گامی مهم در ایجاد موازنه میان کارگران و کارفرمایان در محیط کار محسوب شود؛ موازنه‌ای که نقشی بی‌بدیل در تشکیل فضایی پویا، بانشاط، اخلاقی و حتی مساعد به‌منظور ایجاد بالاترین میزان بهره‌وری در محیط کار داشته باشند. اما به علت‌های مختلف به اصلاح قانون نینجامیدند [۱۲].

### ۳-۲-۳-۳. سازوکارهای مصونیت‌بخشی به شوراهای کار

در آلمان اعضای شورای کار در مدت تصدی سمت نمایندگی کارکنان در شورای کار و حتی تا یک سال پس از آن در برابر هرگونه اخراجی مصونیت دارند و اقدام کارفرما در این زمینه بدون کسب رضایت و موافقت شورا و جاهت قانونی ندارد. با این حال، در صورت تخلف آشکار و محرز عضو شورا از وظایف خود، کارفرما یا یک‌چهارم کارکنان شرکت یا اتحادیه‌ای که نمایندگی کارکنان شرکت را برعهده دارد، می‌توانند عزل وی را از دادگاه کار تقاضا کنند. اخراج عضو شورا در حالتی که شورا موافق آن نباشد فقط در صورتی پذیرفته می‌شود که دادگاه کار اخراج را موجه تشخیص دهد. همین منوال در خصوص انتقال و جابه‌جایی عضو شورا بدون میل و رضایت وی نیز صادق است [۳۵].

به‌صورت دقیق‌تر می‌توان گفت تصمیم کارفرما برای اخراج، انتقال و جابه‌جایی کارکنان از جمله مواردی است که شورا حق و توی آن را دارد، در این صورت چنانچه دلایل اخراج کارگر به‌طور کامل و کافی به شورای کار اعلام نشود اخراج کارگر خودبه‌خود باطل و بی‌اثر خواهد بود. در مواردی که شورای کار نسبت به اخراج

1. Request the Subdistrict Court's Alternative Consent  
2. German Work Council Strengthening Act  
3. Works Council Modernisation Act

مصونیت بخشی به نماینده شورا بدین نحو که قرارداد کاری او تا پایان دوره جاری فعالیت شورا به طور خودکار تمدید شود تا با اطمینان بیشتری بتواند پیگیر حقوق کارگران باشد نقیض قاعده تسلیط ارزیابی و با آن مخالفت شده است. به عبارت دیگر، از آنجا که امروزه قسمت چشمگیری از کارگران با قراردادهای موقت یک‌ساله و کمتر از یک‌ساله مشغول فعالیت‌اند، عدم مصونیت فوق باعث می‌شود مدیران مجموعه این امکان را داشته‌باشند تا با عدم تمدید قرارداد نمایندگان مطالبه‌گر کارگران در شورای اسلامی کار هم‌زمان با پایان مدت قرارداد، همکاری با آنان را قطع کنند. برای مثال، این امر ممکن است زمانی اتفاق بیفتد که بیست ماه تا پایان دوره شورا زمان باقی باشد. به این ترتیب نمایندگان شورا نیز ممکن است به تدریج انگیزه و جسارت لازم برای پیگیری حقوق کارگران را از دست بدهند. وضعیتی که به صورت طبیعی به افت کیفیت نمایندگی از سوی کارگران و تنزل جایگاه تشکل‌های کارگری می‌انجامد [۱۲].

پایان فرایند انتخابات و شش ماه پس از اعلام رسمی نتایج در برابر اخراج، عزل و فسخ قرارداد کار از سوی کارفرما مصونیت دارند، مگر به دلایل مهم و با موافقت شورای کار یا دادگاه کار که در این صورت به فرد مزبور اخطار فسخ رابطه کار داده می‌شود. از آنجا که انتخابات شورای کار عنصر محوری دموکراسی صنعتی است، قانونگذار آلمان برای کارفرمایانی که از تشکیل شوراهای کار ممانعت می‌کنند مجازات کیفری تعیین کرده است. طبق قانون، هرگونه تلاش برای ایجاد ممانعت یا نفوذ غیرقانونی در انتخابات پیگرد کیفری دارد. همچنین قانونگذار بررسی اعتراض‌های مربوط به نقض مقررات انتخابات و درخواست ابطال و برگزاری مجدد انتخابات را به دادگاه‌های کار واگذار کرده است [۳۵].

در تشکل‌های کارگری در ایران از جمله شوراهای اسلامی کار، مصونیت بخشی به نمایندگان تشکل‌ها به این نحو که بتوانند با طیب خاطر پیگیر مطالبات کارگران باشند همواره یکی از چالش‌های اصلی این حوزه بوده است. برای نمونه در طرح‌های مربوط به اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار،

#### ۴. جمع‌بندی و پیشنهادها



پوپولیست و عوام‌فریبانه. به این ترتیب استقرار نظام «تصمیم‌گیری مشترک» در واحدهای کاری، علاوه بر بهبود وضعیت نیروی انسانی، به افزایش بهره‌وری واحدهای کاری نیز کمکی شایان می‌کند. از این رو، یکی از اهداف اصلی سازمان بین‌المللی کار در سال‌های اخیر، تلاش برای ارتقای نقش کارکنان در تصمیم‌گیری‌های واحدهای کاری بوده است. نتایج مطالعات نیز نشان می‌دهد کشورهایی که کارگران در آنها از نقش پررنگ‌تری در ساحت تصمیم‌گیری برخوردار بوده‌اند به طور میانگین در قیاس با کشورهای دیگر که چنین حقوقی ندارند، به لحاظ شاخص رقابت‌پذیری جهانی مجمع جهانی اقتصاد در جایگاه بهتری قرار دارند. یکی از الزامات مهم به منظور ارتقای جایگاه شوراهای کار و

بررسی روند سیاستگذاری در کشورهای گوناگون نشان می‌دهد اتخاذ سیاست «تصمیم‌گیری مشترک» در سطح شرکت‌ها، کارگاه‌ها و کارخانه‌ها مزایای عمده‌ای برای منافع مدیریت و پرسنل واحدهای مربوطه داشته است:

- بسترسازی مناسب برای توزیع عادلانه ثروت و ارزش اضافه،
- ارتقای عملکرد اقتصادی و بهره‌وری شرکت‌ها،
- ممانعت از شکل‌گیری سلطه و انقیاد در رابطه کارگر-کارفرما،
- مدیریت تضاد و پیشگیری از اعتصاب‌های مختلف کارگری و همکاری و هماهنگی بیشتر کارگران با سهام‌داران،
- ارتقای کیفی شفافیت و سازوکارهای نظارتی در فرایندهای تصمیم‌گیری در واحدهای کاری،
- کاهش محسوس گرایش شاغلان فقیر و کارگران به ایده‌های

۱۰. این مزیت باعث شده تا در مواردی ۸۰ درصد از کارکنان یک شرکت برای نامزدی در انتخابات شورا ثبت‌نام کنند، برخی کارفرمایان این رفتار کارکنان را مصداق سوءاستفاده از حق دانسته و در دادگاه کار شکایت کردند. با این حال، دادگاه تجدیدنظر با رد دعوی کارفرمایان، موضوع مورد شکایت را مصداق سوءاستفاده از حق ندانست.



شده است. سازوکارهای مصونیت بخشی به نمایندگان شوراهای نیز از بسندگی لازم برای تضمین جایگاه نمایندگان شورا برخوردار نیست. این وضعیت می‌تواند به افت جایگاه شوراهای اسلامی کار و بحران نمایندگی در محیط کار بینجامد که پیامدهایی ناگواری برای زیست بوم حاکمیت شرکتی کشور، به خصوص وضعیت کارگران در پی خواهد داشت. بر این اساس پیشنهادهایی به منظور ارتقای جایگاه شوراهای اسلامی کار بدین شرح ارائه می‌شود.

تثبیت نظام تصمیم‌گیری مشترک در کشورهای مختلف، تعریف سازوکارهای مناسب به منظور مصونیت بخشی به نمایندگان شوراها بوده است. این سازوکارها به خصوص در فرایند اخراج، انتقال و جابه‌جایی نمایندگان شوراها و همچنین در تنظیم قراردادهای آنان خود را نشان می‌دهد.

بررسی اسناد بالادستی در حوزه فعالیت شوراهای اسلامی کار در ایران نشان می‌دهد الگوهای تصمیم‌گیری در محیط کار عمدتاً با قواعد غیرمشارکتی و متناسب با الگوهای «سهام‌دار محور» تعریف

جدول ۵. پیشنهادهای سیاستی برای شوراهای اسلامی کار

ردیف	نوع توصیه	توصیه سیاستی	الزامات و قیود اجرایی	دستگاه متولی	دستگاه معین	زمان بندی اجرا	ملاحظات
۱	اصلاحی	استفاده از ظرفیت فصل هفتم <b>قانون کار</b> (به خصوص ماده (۱۳۹) و (۱۴۰)) برای تغییر تدریجی الگوی اداره شرکت‌ها، از الگوی سهام‌دارمحوری به ذی‌نفع‌محوری	چاره‌جویی برای قاعده حقوقی تسلیط	مجلس شورای اسلامی	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	میان مدت و بلندمدت	با این رویکرد، بسته به ماهیت مسائل، سازوکار تصمیم‌گیری به گونه‌ای طراحی می‌شود که همه ذی‌نفعان (اعم از سهام‌داران، مدیران، کارگران و مصرف‌کنندگان) در فرایند تصمیم‌گیری شرکت کنند
۲	اصلاحی	اصلاح سازوکارهای مصونیت بخشی به نمایندگان شوراهای اسلامی کار با بازنگری در فصل ششم <b>قانون کار</b> و الحاق موادی به <b>قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار</b> در همین راستا	رعایت اصل سه‌جانبه گرایی در محیط کار	مجلس شورای اسلامی	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	کوتاه مدت	مصونیت بخشی به نمایندگان شوراهای اسلامی کار، به خصوص در فرایند تمدید قرارداد، اخراج، انتقال و جابه‌جایی نمایندگان شوراها
۳	اصلاحی	اصلاح <b>قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار</b> (به خصوص ماده (۱۹)) با رویکرد ارتقای نقش شورا از شأن مشورتی و تعریف آن به عنوان یکی از اضلاع تصمیم‌گیری در محیط کار	چاره‌جویی برای قاعده حقوقی تسلیط	مجلس شورای اسلامی	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	کوتاه مدت	برای شوراهای اسلامی کار در قانون عمدتاً شأن مشورتی در نظر گرفته شده است. این شأن با اتکا به ظرفیت مواد (۱۳۹) و (۱۴۰) <b>قانون کار</b> و با الهام از تجارب سایر کشورها در اصلاح سازوکارهای تصمیم‌گیری در محیط کار، می‌تواند به شأن تصمیم‌گیری ارتقا یابد.



- [1] Nechanska, E., E. Hughes, and T. Dundon (2020). "Towards an integration of employee voice and silence", *Human Resource Management Review*, 30(1): p100674.
- [2] Pateman, C. (1975). *Participation and democratic theory*, Cambridge university press.
- [3] Miloš, M., Sára Hungler (2021). "The Dual Nature of Employee Involvement (Budapest and Paris: L'Harmattan)", pp. 131 *Business and Human Rights Journal*, 6(3): p. 625-627.
- [4] Breen, K. (2017). "Non-domination, workplace republicanism, and the justification of worker voice and control", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(3).
- [5] Gonzalez-Ricoy, I. (2020). "Ownership and control rights in Democratic Firms—a Republican Approach", *Review of Social Economy*, 78(3): p. 411-430.
- [6] Lazar-Gillard, O. (2018). *Work, Domination, and Contemporary Republicanism*, University of Oxford.
- [7] Mitchell, A. (1998). "Industrial Democracy: Reconciling theories of the firm and state", *Int'l J. Comp. Lab. L. & Indus. Rel*, 14: p. 3.
- [8] Ghai, D. (2003). *Decent work: Concept and indicators*. *Int'l Lab. Rev.*, 142: p. 113.
- [9] Brewster, C., et al. (2007). "Collective and individual voice: convergence in Europe?", *The International Journal of Human Resource Management*, 18(7): p. 1246-1262.
- [10] Popp-Madsen, B.A. and G. Kets (2021). *Workers' Councils and Radical Democracy: Toward a Conceptual History of Council Democracy from Marx to Occupy*, The University of Chicago Press Chicago, IL. p. 160-188.
- [11] Bennett, T., R. Saundry, and V. Fisher (2020). *Managing Employment Relations*, Kogan Page Publishers.
- [۱۲] افشار، م. ت. -ض. و همکاران اظهار نظر کارشناسی درباره: «طرح اصلاح قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار».
- [۱۳] افشار، م. -ض. و ا. -ز. ک. خانی (۲۰۲۰). بررسی وضعیت تشکلهای کارگری در ایران (رویکردها، راهبردها و پیشنهادهای سیاستی) - گزارش دوم: مطالعه تطبیقی تشکلهای کارگری (نمونه‌های موردی فرانسه و مالزی).
- [۱۴] گرگی، عباس و همکاران. تشکلهای کارگری و حقوق کارگران در برنامه هفتم توسعه.
- [۱۵] موسوی و همکاران (۲۰۱۳). «پدربابی» دولت و حقوق قراردادهای کار. فصلنامه دیدگاه‌های حقوق قضائی، ۸۱(۱۶): ۵۷۱-۸۰۲.
- [16] Armstrong, M. and S. Taylor (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*, Kogan Page Publishers.
- [17] Wilkinson, A., et al. (2018). *Voices unheard: employee voice in the new century*, Taylor & Francis. p. 711-724.
- [18] Haipeter, T. (2011). *Works councils as actors in collective bargaining: Derogations and the development of codetermination in the German chemical and metalworking industries*. *Economic and Industrial Democracy*, 32(4): p. 679-695.
- [19] Goerke, L. and M. (2015). *Pannenberg, Trade union membership and sickness absence: Evidence from a sick pay reform*. *Labour Economics*, 33: p. 13-25.
- [۲۰] تقی‌پور و عابدینی (۲۰۱۹). رویکرد نظام حقوقی ایران به شاخصه‌های کلیدی نظام اداره شرکت‌های سهامی. مطالعات حقوق خصوصی، ۹۴(۳): صص. ۹۰۴-۴۲۴.

- [21] Shleifer, A. and R.W. Vishny (1997). A survey of corporate governance. *The journal of finance*, 52(2): p. 737-783.
- [22] Forcillo, D. (2017). Codetermination: the presence of workers on the board. a depth analysis. *A Depth Analysis* (September 25, 2017).
- [23] Jäger, S., S. Noy, and B. Schoefer, Codetermination and Power in the Workplace. Jäger, S., Noy, S., & Schoefer, B. (2022). Codetermination and Power in the Workplace. *Journal of Law and Political Economy*. 3(1).
- [24] Gregorič, A. (2022). Board-level worker representation. *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics*, p. 1-27.
- [25] CESCR, Right to work, labour rights and trade unions in Iran2013.
- [26] Blair, M.M. (1996). Ownership and control: Rethinking corporate governance for the twenty-first century. *Long Range Planning*, 29(3): p. 432-432.
- [27] Holmström, B. (1999). Managerial incentive problems: A dynamic perspective. *The review of Economic studies*, 66(1): p. 169-182.
- [28] Fauver, L. and M.E. Fuerst (2006). Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards. *Journal of financial economics*, 82(3): p. 673-710.
- [29] Kleinknecht, R.H. (2015). "Employee participation in corporate governance: Implications for company resilience". *European Journal of Industrial Relations*, 21(1): p. 57-72.
- [30] Freeman, R.B. and E.P. Lazear (1995). An economic analysis of works councils, in *Works councils: Consultation, representation, and cooperation in industrial relations*, University of Chicago Press. p. 27-52.
- [31] Dammann, J. and H. Eidenmueller (2020). Codetermination and the Democratic State. *University of Illinois Law Review*, Forthcoming, *European Corporate Governance Institute-Law Working Paper*, (536).
- [32] Berger, B. and E. Vaccarino (2016). Codetermination in Germany—a role model for the UK and the US. Retrieved from Bruegel. org: <http://bruegel.org/2016/10/codetermination-in-germany-a-role-model-for-the-uk-and-the-us>.
- [33] Harcourt, G.C. (2015). *Thomas Piketty, capital in the twenty-first century*, SAGE Publications Sage UK: London, England.
- [34] Page, R., *Co-determination in Germany-A Beginner's Guide*. 2018, Arbeitspapier.
- [35] Kirchner, J., P.R. Kremp, and M. Magotsch (2010). *Key aspects of German employment and labour law*, Springer.
- [36] French, S. (2001). "Works councils in unified Germany: still loyal to the trade unions?" *International Journal of Manpower*, 22(6): p. 560-578.
- [37] Addison, J.T. (2009). *The economics of codetermination: Lessons from the German experience*, Springer.
- [38] *Germany's Works Constitution Act: Important Changes to the Law Effective June. 2021.*



## گزیده سیاستی

بررسی وضعیت شوراهای کار نشان می‌دهد که احیای شوراهای اسلامی کار در ایران، منوط به بازطراحی آن بر اساس الگوی تصمیم‌گیری مشترک و اداره شرکت‌ها بر اساس مدل ذی‌نفع‌محوری است.



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](mailto:mrc@majles.ir)

وبسایت: [mrc@majles.ir](http://mrc@majles.ir)