



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر



ارائه شده توسط:

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتبر

## دموکراسی در محیط کار

### از ایده آل دموکراتیک تا یک ابزار و پشتیبانی مدیریتی

#### چکیده

در تئوری های سیاسی مختلف، دموکراسی به نهاد های دولتی محدود نمی شود بلکه شامل دموکراتیزاسیون (به شکل دموکراسی در آوردن) کل جامعه، سازمان و شرکت های آن می باشد. این ایده به تئوری دموکراتیک مدرن و قرارداد اجتماعی ژان ژاک روسو باز می گردد. ایده فوق ابتدا توسط متفکران مختلف سوسیالیستی و سپس توسط اتحادیه های صنفی و در 1960 و 1970 میلادی توسط دانشمندان علوم سیاسی نظیر کارول پیتمن و سایر مروجان و مبلغان دموکراسی مشارکتی پذیرفته شد. بر طبق این سنت، دموکراسی در محیط کار برای تحقق ایده آل های دموکراتیک نظیراستقلال فردی، آزادی، صدا (اختیار و آزادی بیان) و مشارکت در همه مسائل مربوطه ای که زندگی شهروندان را تحت تاثیر قرار می دهد ضروری و لازم است. بخش هایی از این ایده هنجاری توسط جنبش ها و قوانین اتحادیه صنفی به خصوص در کشورهای غرب اروپا به تحقق پیوست. با این وجود، دموکراسی در محیط کار از حیث تئوری های فوق الذکر به تحقق نرسیده است. در دهه 1990 میلادی، این ایده به طور مشترک توسط مطالعات توسعه سازمانی و مدیریتی پذیرفته شده و تحت یک تغییر اساسی قرار گرفت: دموکراسی در محیط کار، که سپس عمدتاً به صورت مشارکت محدود عملیاتی شد، تبدیل به یک ابزار مدیریتی شد که به افزایش انگیزش و کارایی کارکنان کمک کرده و به موجب آن سهم بسزایی در موفقیت کارآفرینانه داشت. با این حال در طی چند سال اخیر، ایده اولیه دموکراتیک، دموکراسی در محیط کار به نظر می رسد که تحت شرایط بحران اقتصاد جهانی احیا شده است. این مقاله، به بررسی توسعه و احیای اخیر مفهوم دموکراسی در محیط کار پرداخته و در مورد پتانسیل نوآورانه آن برای جوامع دموکراتیک امروزه بحث می کند.

لغات کلیدی: ایده آل های دموکراتیک، نظریه دموکراتیک، دموکراسی صنعتی، حلقه های کیفیت، مدیریت کیفیت

جامع، خود مدیریتی کارگران، دموکراسی در محیط کار، وردلبلو

مقدمه

در جوامع غربی، اصطلاح دموکراسی، به یک نوعی دال تهی در گفتمان های سیاسی و عمومی در دهه های اخیر تبدیل شده است (Brown, 2010). سیاستمداران با پس زمینه ها و سوابق ایدئولوژیکی بسیار متفاوت اغلب به مفهوم قرار دادی از دموکراسی (آن چه که باید دموکراسی باشد) اشاره دارند. این ترکیب معانی، دلیلی برای افزایش تردید در میان شهروندان نسبت به دموکراسی به معنی واقعی کلمه است. در عین حال، اگرچه مفاهیم دموکراتیک نوآورانه و جایگزین های متقاعد کننده در محافل آکادمیک وجود دارند، به ندرت وارد فضا و حیطه عمومی می شوند. تفاسیر متعدد و گاهی اوقات دلخواهانه و قرار دادی از دموکراسی، نتیجه مناظرات های فلسفی و علمی بحث انگیز و گسترده با رویکرد های نظری بسیار متمایز می باشد. به نظر می رسد در طی مناظرات طولانی (به مدت چندین قرن) در میان فیلسوفان و متفکران سیاسی، تقریباً همه چیز در مورد دموکراسی گفته شده است. اگرچه ممکن است یک معنی اصلی و محوری واقعی وجود داشته باشد، با این حال بایستی اذعان کرد که بیشتر آن چه که مورد بحث قرار گرفته است، فراموش شده است. مفهوم دموکراسی در محیط کار یک بعد فراموش شده و یا حداقل نادیده گرفته شده از تئوری دموکراتیک است که امروزه در حال احیا است. در این مقاله، من سعی دارم تا با بررسی توسعه تاریخی آن و بحث در مورد آن به عنوان یک نوآوری دموکراتیک که می تواند به تردید های اخیر در قبال دموکراسی نماینده ای، فرا ملی سازی و جهانی شدن پاسخ دهد، آن را در حافظه خوانندگان این مقاله و مخاطبان تداعی کنم.

به طور بسیار کلی، دموکراسی در محیط کار با کاربرد شیوه ها و عملیات دموکراتیک به محیط کار ارتباط دارد. این عملیات شامل رای گیری، بحث و تصمیم گیری مشورتی و مشارکتی می باشد. ریشه ها و انگیزه های ادعای حقوق دموکراتیک و برای ایجاد دموکراسی در محیط کار پیچیده می باشند. یک سری موارد بر تحقق دموکراسی به عنوان یک ارزش، یک شیوه زندگی و خودمختاری و شیوه ای برای دست یابی به استقلال و آزادی فردی به شیوه ای لیبرال متمرکز هستند. هم چنین این می تواند به صورت یک ابزار مبارزه طبقاتی در سیستم سوسیالیستی در نظر گرفته شود. بر طبق این رشته و دیدگاه مدیریتی، دموکراسی در محیط کار را می توان به عنوان روشی به منظور افزایش انگیزه کارکنان در راستای بهبود بازدهی کارا فرینانه مورد استفاده قرار داد.

## 1- دموکراسی در محیط کار به عنوان ایده آل دموکراتیک

تاریخچه دموکراسی، قدیمی تر از تاریخچه روابط صنعتی و کار از خود بیگانه می باشد. تفکر سیاسی مدرن و ریشه های نظریه دموکراتیک مدرن به قرون شانزدهم و هفدهم بر می گردد. بعد ها روابط صنعتی غالباً در قرن نوزدهم، وقتی که اقتصاد های روستایی بیشتر و بیشتر با صنایع شهری جایگزین شدند و پیشرفت فناوری راه را برای انقلاب صنعتی هموار کرد، ظاهر شد. مفهوم دموکراسی در محیط کار تنها از نظر ترکیب نظریه دموکراتیک و روابط صنعتی منطقی است. استدلال های پایه در فلسفه سیاسی روشنگری اروپا ارایه شده است. اهمیت کاربردی و عملی آن مسلماً در زمینه صنعتی سازی توسعه می یابد.

#### 1-1 دموکراسی به عنوان شیوه زندگی و خود مختاری: سنت لیبرال

تاریخچه نظریه دموکراتیک غنی از رویکرد ها و فرضیات به ویژه در عصر مدرن است. بر عکس دموکراسی آنن باستان که عمدتاً یک شیوه تصمیم گیری توسط قاعده اکثریت بود، متفکران دموکراتیک لیبرال نظیر جان لاک و ژان ژاک روسو آن را به آزادی و رهایی فردی مرتبط دانسته اند. آن ها متقاعد شده بودند که همه موجودات بشری ذاتاً آزاد و برابر هستند. در صورتی که این موضوع را جدی بگیریم، آنگاه یک دموکراسی شامل چیزی فراتر حق رای می باشد. همان طور که (Rousseau 2008: 54) گفت:

در صورتی که ما بخواهیم بدانیم که بیشترین خیر و خوبی همه در چیست که بایستی نهایت هر سیستم قانون گذاری باشد، ما بایستی به دو موضوع اصلی یعنی آزادی و برابری برسیم- آزادی چون همه وابستگی های خاص به معنی نیروی گرفته شده از طرف دولت می باشد و برابری، چون آزادی بدون برابری وجود نخواهد داشت.

از نظر روسو، وظیفه یک سیستم دموکراتیک، تحقق و تضمین آزادی برای شهروندان و دموکراسی در میان آنان است. دولت یک سازمان واسطه و مسئول حفظ آزادی فردی است (Rousseau, 2008: 60). روسو در همه ملاحظات خود در مورد قرار داد اجتماعی و آموزش، به رابطه بین فرد و جمع علاقه مند بوده است. او یکی از اولین کسانی است که تاکید می کند شرایط اجتماعی اثری قوی بر زندگی شهروندان و شخصیت آن ها دارد (Plamenatz, 1963). قرار داد اجتماعی بین همه شهروندان بایستی متضمن کیفیت برای آزادی فردی باشد. برابری و عدالت با تحقق حقوق سیاسی برابر به پایان نمی رسد. برابری و عدالت بایستی فراتر از حقوق سیاسی باشد (Rousseau 2008: 54).

منظور ما از برابری و عدالت این نیست که درجات قدرت و ثروت مطلقاً برای همه یکسان و مشابه باشد، بلکه قدرت هرگز نبایستی برای ایجاد خشونت کافی باشد و بایستی بر اساس رتبه و قانون اعمال شود و این که از نظر ثروت، هیچ شهروندی نبایستی آن قدر ثروتمند باشد که بتواند دیگری را بخرد و هیچ فقیری نبایستی وجود داشته باشد که مجبور باشد خودش را بفروشد.

وقتی که روسو این متون را در قرن هجدهم می نوشت، او نمی دانست که چند دهه بعد، یک شکاف عظیم بین فقیر و غنی، به واقعیت جوامع صنعتی قرن 19 تبدیل خواهد شد و موجب تضعیف اصول دموکراسی او می شود. روسو را نمی توان به عنوان یک سوسیالیست قدیمی به معنای دقیق کلمه در نظر گرفت، بلکه می توان او را به صورت سوسیالیستی در نظر گرفت که به سختی قابل انکار است: او انگشت خود را روی نقاط بسیار حیاتی و حساسی در جوامع دموکراتیک یعنی توزیع ثروت گذاشته است. به علاوه، این گفته که هیچ شهروندی نبایستی آن چنان ثروتمند باشد که بتواند دیگری را بخرد و هیچ فقیری نباید آن چنان فقیر باشد که مجبور شود خود را بفروشد، دارای مفهومی عمیق از حیث جوامع صنعتی دارد، جوامعی که در آن نیروی کار به کارآفرینانی که به طور آزادانه کارگران را می خردند فروخته می شود. از این روی، مدت ها قبل از این که مارکس و انگلس، مبارزات طبقاتی تکاملی را ترویج دهند، روسو یک استدلال نظری بنیادین را برای نوع دموکراسی در محیط کار از دیدگاه لیبرال ارائه کرد. این تفسیر در نوشته های Carole Pateman، فیلسوف فرانسوی منعکس شده است. به عقیده او، روسو، نظریه پرداز برتری همتراز مشارکت می باشد (Pateman 1970: 22). بر طبق ایده آل دموکراتیک او، مشارکت نبایستی به حوزه سیاسی محثود باشد بلکه بایستی در کل روابط اجتماعیبه منظور اجتناب از سرکوب و بی عدالتی توزیع شود. در صورتی که یک سیستم بایستی تضمین کننده خود مختاری هر شهر وند باشد، بایستی فراتر از حیطه سیاسی باشد. این سیستم بایستی در بر گیرنده همه عرصه های اجتماعی ای باشد که در آن افراد کار و زندگی می کنند. در جوامع مدرن، محیط کار نمی تواند به صورت غیر دموکراتیک باشد.

در نتیجه این درک و دانش از دموکراسی، روسو از لزوم آموزش افراد برای آزادسازی و رهایی آن ها از ظلم و خفقان سیاسی آگاه است (Rousseau, 1979). بعد آموزشی در آثار روسو، یک بعد کلیدی از تفکر و نگرش دموکراتیک لیبرال است که الهام بخش بسیاری از فیلسوفان مختلف قرون نوزدهم و بیستم بوده است. جان دیوی،

دموکراتیزاسیون همه زمینه های اجتماعی را ترویج کرده و بر اهمیت آموزش تاکید کرده است. فیلسوف آمریکایی (Dewey, 2008: 221) خاطر نشان کرده است که:

در صورتی که روش نظارت و مدیریت معمول رفتار گروه های اجتماعی متوسط ، خواه مستقیماً، خواه غیر مستقیم و یا هر دوی آن ها، غیر دموکراتیک باشد، لزوم واکنش نامطلوب به عادات احساس، تفکر و عمل شهروندان در وسیع ترین معنای کلمه وجود دارد.

از نظر دیوی، محرومیت از مشارکت نوعی سرکوب می باشد که نیاستی در هر گونه رابطه اجتماعی پذیرفته شود: در مفهوم وسیع، همه نهاد ها آموزشی هستند از این حیث که آن ها تلاش می کنند تا نگرش ها، تمایلات، قابلیت ها و ناتوانی هایی را تشکیل دهند که یک شخصیت منسجم را ایجاد می کنند (Dewey, 2008: 221). بر این اساس، دیوی که بر خلاف روسو قبلاً از جامعه صنعتی آگاه بود، بر اهمیت دموکراسی سازمانی تاکید دارد. نخستین استدلال برای دموکراسی در محیط کار می تواند بر گرفته از متفکران دموکراتیک لیبرال باشد. از نظر آن ها، دموکراسی چیزی فراتر از روش نظارت و حاکمیت است. این خود مشتمل بر و ارتقاء دهنده آزادی فردی و خودمختاری بوده و ارتباط نزدیکی با آموزش و توانمند سازی در همه زمینه های اجتماعی دارد.

## 1.2 اصلاحات یا انقلاب: سنت سوسیالیست دموکراسی در محیط کار

همان طور که در بالا نشان داده شده است، دموکراتیزاسیون همه عرصه های اجتماعی برای رهایی و خود مختاری فردی، اساس تئوری های دموکراتیک لیبرال است. با این حال، دموکراتیزاسیون محیط کار صریحاً ذکر نمی شود حتی اگر به طور تلویحی به آن مربوط باشد. نقطه قوت تئوری ها و جنبش های سوسیالیستی این است که نشان می دهند چگونه جوامع سرمایه دار، اصول دموکراتیک را با استثمار طبقه کارگر زیر سوال برده و آن را تضعیف می کنند. آن چه که مارکس، انگلس و سایر انقلابیون سوسیالیست برای غلبه بر اختلاف طبقاتی در ذهن داشته اند، مشخص است. آن چه که در رابطه با این مقاله جالب است، کارآناژیشیست Pierre-Joseph Proudhon می باشد که تئوری های دموکراتیک لیبرال را برای نادیده گرفتن تعارض و اختلاف بین حق مالکیت ثروت و تمایل برای مالکیت فقرا نقد کرده است: "حق مالکیت افراد ثروتمند بایستی به طور پیوسته در برابر تمایل مالکیت افراد فقیر مورد مصونیت قرار گیرد" (Proudhon, 2010: 90).

پرودون اولین بار عبارت "دموکراسی صنعتی" (Proudhon, 2010) را استفاده کرده و مفهوم خود از اقتصاد آزاد و عدالت محور را توصیف کرده است. خود مدیریتی کارگران در راس ملاحظات آنارشیستی او و سایرین قرار داشت (Proudhon 2011: 188 ff):

ما می خواهیم تا معادن، کانال ها و راه آهن ها به اتحادیه های کارگران سازمان دهی شده دموکراتیک تحویل داده شود (...). ما از این اتحادیه ها می خواهیم تا الگو هایی برای کشاورزی، صنعت و تجارت بوده و بر اساس آن، اتحادیه شرکت ها و جوامع در پیوند مشترک جمهوری اجتماعی و دموکراتیک همکاری کنند.

پرودون عنوان کرده است که اتحادیه های تولید کنندگان خود مختار، اساس جامعه ای بودند که در آن از تمرکز قدرت سیاسی، اقتصادی و اجتماعی اجتناب شده و آزادی فردی مصون می ماند. او طرفدار سوسیالیسم آزادی خواهی و روش های دموکراتیک مستقیم نظیر مجمع شهروندان و شوراهای کارگران بود. تمرکز زدایی قدرت سیاسی و اقتصادی و رد مالکیت فردی بخشی از این تفکر سوسیالیستی آزادی خواهانه بود که موثر ترین مرحله آن، در پایان قرن 19 بود زمانی که افرادی نظیر پرودون در فرانسه و باکونین در روسیه ظهور کردند. در میان طیف وسیعی از شاخه های تفکر آنارشیستی و آزادیخواه، آنارکو-سندیکالیسم که همان اهداف تدوین شده توسط پرودون را دنبال می کند، در این جا از اهمیت ویژه ای برخوردار است زیرا بر دموکراسی کارگران بر مبنای جنبش کار و اتحادیه های اصناف متمرکز است. چون همه کارگران در دنیا در شرایط یکسان یا مشابهی بودند، همه آن ها تحت ظلم و استثمار سرمایه داران بودند. از این روی، یک مبارزه مشترک با استفاده از عمل مستقیم، تنها ابزار آن ها برای رهایی خود بود. در نتیجه، طرفداران آنارکو-سندیکالیسم ایده نمایندگی را رد کردند. آن ها به طور کامل بر عمل دموکراتیک مستقیم متمرکز شدند.

البته، سنت سوسیالیست غنی از پیشنهاداتی برای دموکراسی کارگران است. به ویژه در انتهای قرن نوزدهم و ابتدای قرن بیستم، بسیاری از نظریه پردازان سوسیالیست به فکر بهترین شیوه تغییر جامعه افتادند. در 1919، Antonio Gramsci (1919: 2)، به طور کاملاً مشخصی به توصیف ساختار دموکراسی کارگران که متشکل از کمیسیون های داخلی، شورا های کارخانه، محافل سوسیالیست، جوامع دهقان، کمیته های منطقه ای و از این قبیل موارد بود پرداخت:



امروزه، کمیسیون ها قدرت سرمایه داری را در کارخانه محدود کرده و کار داوری و برقراری نظم و انضباط را بر عهده دارد. در صورتی که آن ها توسعه یافته و تقویت شوند، بایستی ارگان های قدرت پرولتری فردا باشند که جایگزین سرمایه داری در همه وظایف جهت دهی و مدیریت خود خواهند شد.

هم پرودون و هم گرامشی، انقلاب خشونت آمیز را رد کردند. آن ها می خواستند با اصلاحات به اهداف خود برسند با این حال آن ها نظم سرمایه داری را قبول نکردند. هدف نهایی هر اصلاح و دموکراسی کارگران، شامل آزادی و عدالت و نیز غایت جامعه طبقاتی بود. اگرچه ایده های آن ها تحقق نیافت، ولی بر منحصمان و اصناف تجاری تا کنون تاثیر گذاشته اند.

وقتی در قرن نوزدهم کشاورزان به شدت مجبور شدند تا تبدیل به دستمزد بگیران شوند، شروع به تشکیل اصناف تجاری و اتحادیه های کارگری کردند که در سطح ملی فعالیت می کرد. این اتحادیه ها با توسعه احزاب سوسیالیستی به طور دست به دست مدیریت شده و یکی از پاسخ ها به مسائل فاجعه انگیز فقر و استثمار کارگران در جوامع صنعتی بود. اگرچه اتحادیه ها دارای سوابق و پس زمینه های ایدئولوژیکی متفاوتی بودند، ولی آن ها در رابطه با این موضوع همفکر بودند که بایستی برای مبارزه با فقر کاری کرد. مشابه با گسستگی و شکافی که بین کمونیست ها و دموکرات های اجتماعی و انقلابیون و اصلاح طلبان وجود داشت، جنبش اتحادیه اصناف به دو گروه متفاوت تقسیم شدند. گروه میانه رو در صدد به حداقل رساندن مسائل در جوامع سرمایه داری با بهبود نفوذ و اثر کارگران و با دادن قدرت سازمانی و آزادی یان به آن ها در چارچوب اقتصاد سرمایه داری موجود بود. گروه رادیکال در صدد اضمحلال و فروپاشی ریشه های سرمایه داری با جمعی سازی ابزار های تولید و معرفی یک جامعه بدون طبقات از طریق یک انقلاب بود.

با توجه به تئوری دموکراتیک و دموکراسی در محیط کار، اتحادیه اصناف، حقوق کارگران را ارتقا داده و در صدد دادن اختیار قانونی به آن ها در مسائل خاص مربوط به امور داخلی شرکت ها بودند. یکی از ابزار های اصلی آن ها، مذاکرات دسته جمعی بود که موجب حصول اطمینان از مشارکت در فرایند های مدیریتی از طریق مذاکرات بین مدیریت و کارکنان یا نمایندگان آن ها می شد. توافق های ایجاد شده توسط این مذاکرات معمولا مربوط به مقیاس دستمزد، ساعات کاری، سلامت، آموزش، اضافه کاری و غیره بود و بر اساس قانون قابل اجرا بود.

مذاکرات گروهی یا جمعی، ابزاری رایج برای ایجاد روابط بین شرکای اجتماعی (نمایندگان کارکنان/کارگران و نمایندگان کارفرما) می باشد و در برخی از کشور های اروپایی متداول است. با این حال در سطح فرا ملی، هنوز یک ابزار بسیار ضعیف برای کارکنان و کارگران است. اتحادیه اروپا یک گفت و گوی اجتماعی را در 1980 میلادی معرفی کردند با این حال این موجب ارتقای برابری در روابط قدرت بین کار افرینان و کارگران نشد. با این وجود، نمونه هایی از دموکراسی صنعتی و کارگران در قرن بیستم وجود دارد. در یوگسلاوی سوسیالیست، برنامه ریزی مرکزی در دهه 1950 میلادی کنار گذاشته شده و تیتو، راه سوم را بین برنامه ریزی مرکزی و سرمایه داری پذیرفت. کارگران در شرکت ها قدرت بیشتری کسب کردند. اساس این شیوه جدید توسط یک نقل قول در روزنامه آلمانی دای زیت در 1965 توصیف شد (29 اکتبر):

در اتحادیه شوروی، ابزار های تولید می توانند به صورت جمعی شوند با این حال این موجب بهبود وضعیت کارگران نشد. اگرچه آن ها رسماً مالک شرکت ها هستند، قدرت واقعی در دستان تعداد کمی از افرادی است که تحت کنترل دموکراسی قرار ندارند. این نوع سرمایه داری دولتی با ایده ها و دکترین مارکس و لنین در تناقض است.

تیتو، قدرت را به کارگرانی که خودشان را در شورای کارگران انتخاب شده برای مدت یکسال مدیریت کردند و متشکل از 15 تا 120 بودند باز گرداند. این شورا ها مسئول مدیریت کلی شرکت بوده و هیئت مدیره را انتخاب کردند (Duncan, 1979: 71). ایده مربوط به آنارکو-سیندیکالیسم و پذیرش آن، به محبوبیت تیتو نه تنها در یوگسلاوی بلکه در میان نظریه پردازان سوسیالیست میانه رو کمک کرد. کارول پیتمن هنگام نوشتن در مورد مفهوم دموکراسی در محیط کار در دهه 1970 میلادی، اشاره به این مثال دارد (Pateman, 1970).

سایر نمونه های خود مدیریتی کارگران و دموکراسی صنعتی شامل کارخانه LIP، می باشد که یک شرکت تولید ساعت مچی و دیواری فرانسوی می باشد که توسط کارگران در زمانی که مدیریت در صدد بستن آن در 173 بود تصاحب شد. هم چنین، شرکت برزیلی SEMCO، با واحدهای تجاری خود مدیریت شده و رای گیری ها در سطح شرکتی کار می کند (van der Vliet, 2012: 34). در آرژانتین، بسیاری از کسب و کار ها به طور مستقیم توسط کارگران پس از بحران اقتصادی در 2001 مدیریت می شدند- پدیده ای که موسوم به خود مدیریتی است.

به طور کلی، سنت سوسیالیست دموکراسی کارگران یکی از نیروهای محرک پیشرفت‌ها و توسعه سیاسی در قرن 19 و 18 و به خصوص ظهور دولت‌های رفاه در برخی از دموکراسی‌های غربی نظیر سوئد و سایر کشورهای اسکاندیناوی است. اتحادیه‌های اصناف و ایده‌های سوسیالیست نیز در ایجاد رفاه و سیستم‌های امنیت اجتماعی در بسیاری از کشورهای اروپای قاره‌ای دیگر نظیر آلمان، اتریش و فرانسه (Esping Anderson 1990) مهم بودند. آن‌ها با هدف آزادسازی کارگران از ظلم سرمایه‌داری و استثمار آن‌ها در انتهای قرن 19 کار خود را شروع کردند ولی به سرعت به دسته‌های انقلابی و اصلاح‌طلبی از حیث هر دو روش‌ها و اهداف تقسیم شدند.

در طی جنگ سرد، بسیاری از اتحادیه‌های اصناف و اجزای دموکراتیک اجتماعی یا سوسیالیست‌ها در جوامع غربی، سرمایه‌داری را به صورت تنها نظام موجود و قابل دسترس پذیرفته و سعی کردند تا ریسک‌ها و آثار منفی را با مذاکرات در زمینه مشارکت اجتماعی و یا با اقدامات سیاسی مشروع در یک چارچوب دموکراتیک کاهش دهند. اقتصاد جمع‌گرای نیم‌کره شرقی نتوانست قول‌ها و اهداف موسسان خود را تحقق بخشد بلکه ایده سوسیالیست آزادی‌خواه را به شکل ظلم و دیکتاتوری منحرف کرد.

به خصوص در طی 1990 میلادی، جهانی شدن بازارهای جهانی، تاسیس سازمان تجارت جهانی (WTO) و نیز تضعیف حاکمیت دولت-ملت با سیستم‌های رفاهی ملی سازمان‌دهی شده، بر اتحادیه‌های صنفی از نظر قابلیت این اتحادیه‌ها برای مبارزه برای حقوق کارگران اثر منفی نهاد. آن‌ها نتوانستند پا به پای نظام اقتصادی جدید پیش بروند و در سازمان‌دهی یک مقاومت فرا ملی قوی علیه بازار جهانی نئولیبرال مقررات‌زدایی شده ناکام ماندند.

### **1-3 دموکراسی در محیط کار و نظریه سیاسی در 1970 میلادی**

برای یک دوره طولانی و متمادی، استدلال‌های نظری برای دموکراسی در محیط کار با تفکر سوسیالیستی غالب بود. بعد از جنگ جهانی دوم، توسعه صنعتی منجر به یک شگفتی اقتصادی در برخی از کشورهای اروپایی شد و اتحادیه‌های صنفی به طور موفق برای حقوق کارگران مبارزه کردند و دولت رفاه، ظاهراً موجب آرامش اکثریت طبقات کارگر شد. در عین حال، اتحاد جماهیر شوروی، دستاورد‌های نظری تفکر و نگرش سوسیالیستی سابق را بی اعتبار کرد. تنها در 1960 میلادی، شورش دانشجویی در فرانسه و آلمان موجب بازگرداندن شدن نقد مستمر

بر سرمایه داری شد زیرا فیلسوفان و نظریه پردازانی نظیر ساتر و هابرماس، یا صریحا از شبه نظامیان دانشجویی حمایت کرده و یا حداقل، نقد های فلسفی مکمل را ارایه می کردند. در سال های پس از شورش 1968، کارول پیتمن، یک تئوری مشارکتی را مطرح کرد که در برگیرنده محیط کار نیز می شد. ایشان به روسو، جان استوارت میل و مورخان بریتانیایی اعتقاد به انحصار صنایع از طرف دولت اشاره کرده و استدلال کردند که مشارکت در زمینه های غیر دولتی می تواند پایه و مبنایی برای مشارکت سیاسی باشد و تنها راه تقویت خود مختاری فردی است. ایشان مشارکت را به عنوان آموزشی برای شهروندان دانسته و تئوری دموکراتیک آن زمان را به دلیل نادیده گرفتن یا فراموش کردن استدلال های بنیادین روسو و جان استوارت میل و جایگزین کردن تئوری دموکراتیک اصلاح طلبانه که منجر به انزوای کارکرد های آموزشی مشارکت و افزایش در قدرتی که در صورت تحقق مشارکت طبقه کارگر قول آن داده شده بود نقد کرد. بر عکس اصلاح طلبانی نظیر جوزف شومپیتر که دموکراسی را روشی برای گزینش رهبران سیاسی تعریف کرد، بر این عقیده مصر بود که استقلال و آزادی فردی در راس تفکر و نگرش دموکراتیک مشارکتی قرار دارد (Pateman, 1970: 34):

با این حال شکل ارتباطی که بشر شروع به بهبود آن کند، و بایستی در نهایت غالب شود، شکلی نیست که بتواند بین یک سرمایه دار به عنوان رییس و کارگران بدون اختیار در مدیریت وجود داشته باشد، بلکه ارتباط خود کارگران با یک دیگر به شکلی عادلانه و برابر و مالکیت جمعی سرمایه ای که با آن به عملیات و کار خود ادامه دهند و کار تحت مدیران انتخاب شده و قابل حذف توسط خودشان می باشد.

حدود سی سال بعد، (Pateman (2002: 48) به پیشنهادیه های خود عینیت و رنگ واقعی تر بخشید:

در یک شرکت دموکراتیزه، همه شرکت کننده ها از نظر قانونی و حقوقی مسئول فعالیت های مشترک خود می باشند اگرچه آن ها ممکن است مقداری از اختیار و قدرت را به مدیران (نمایندگان) محول کنند. شرکت کننده ها در یک شرکت دموکرات، کارمندان نمی باشند. آن ها اعضای خود مختار و مستقل و شرکای شرکت با حقوق شهروندی هستند.

تئوری سیاسی کارول پیتمن، بر اهمیت تجارب مشارکتی تاکید دارد. شهروندانی که دموکراسی را در زندگی روزانه خود تجربه نمی کنند، به سختی تبدیل به دموکرات های متقاعد شده می شوند و ممکن است سریعا باور خود را به دموکراسی و نهاد های دموکراسی سریعا از دست بدهند. حداقل در کشور های اروپای غربی این پدیده

را می توان در طی چند سال اخیر مشاهده کرد. نظر سنجی ها و تحقیقات نشان می دهند که اعتماد به نهاد های دموکراتیک به طور قابل توجهی کاهش یافته است (Armingeon and Ceka, 2013).

## 2- مشارکت به عنوان یک ابزار مدیریتی

اگرچه از اهمیت دموکراسی در محیط کار به عنوان رویکردی برای ایده آل دموکراتیک در اواخر 1980 میلادی و 1990 میلادی کاسته شد، روش های مشارکتی به طور روز افزونی در دنیای مدیریتی مورد استفاده قرار گرفته و پذیرفته شده است. این روند با یک تمایل عمومی در میان سیاست مداران و عموم برای پذیرش ایدئولوژی نئولیبرال، بازار های جهانی و از دست رفت قدرت برای دولت ها-ملت های دموکراتیک دست به دست شده است. بعد از شروع به کار سازمان تجارت جهانی در 1995 میلادی و سایر پیشرفت هایی که موجب باز شدن مرز های ملی برای دست یابی به بازار های جهانی و سود شد، بسیاری از نظریه پردازان به خصوص نظریه پردازان چپی، اهداف دموکراسی لیبرال را مورد نقد قرار دادند (Brown 2003). حتی سوسیال دموکرات های اروپایی نیز ظاهراً با دنیای نئولیبرال در 1990 میلادی با معرفی سبک خاص خود یعنی راه سوم که در شخصیت تونلی بلر و گرهارد شرودر متجلی شد سازگار شدند. جهانی شدن در طی این سال ها زمانی که گفتمان هژمونی، جایگزین های واقعی را کنار گذاشت غالب شد.

در سال های هژمونی نئولیبرال، مدیران پی بردند که مشارکت بیشتر کارکنان از موفقیت اقتصادی پشتیبانی می کند. تحت برچسب "توسعه سازمانی"، روش های مشارکتی مختلف در شرکت ها به منظور افزایش انگیزه کارکنان معرفی شد. توسعه سازمانی بر سازمان و اهداف آن با احترام به نفوذ کارکنان و تقویت آن ها تاکید داشت (Skelley, 1989).

## 2-1 مشارکت کارکنان در سنت مدیریتی

به طور کلی، یک شرکت را می توان به شیوه های مختلف مدیریت کرد. در یک رویکرد بالا به پایین، ورودی علاوه بر تصمیم گیری یکی از وظایف انحصاری مدیران است. در یک رویکرد نوظهور و پایین به بالا، کارکنان می توانند ورودی هایی را برای تصمیمات ارایه کنند تصمیماتی که هنوز توسط مدیران اتخاذ می شوند. تنها یک رویکرد دموکراتیک شامل همه کارکنان در همه مراحل فرایند تصمیم گیری می باشد (van der Vliet, 2012: 12).

فرض کلی توسعه سازمانی این است که رویکرد پایین به بالا نسبت به رویکرد بالا به پایین قدیمی موثر تر است. این رویکرد بیان می دارد که راهبرد کارافرینانه بایستی یک فرایند سیال و پیشرونده با ورودی هایی از همه افراد دخیل باشد. به خصوص در زمان های تغییر و بی ثباتی، کارکنان می توانند ایده های خلاقانه ای را ارائه کنند که به حل مسائل مدیریتی کمک می کند.

بر طبق گفته (Apostolou 2000: 2)، مشارکت کارکنان در درک تئوری های مدیریتی به این معنی است که: هر کارمند به صورت یک انسان منحصر به فرد و نه یک موجود کم اهمیت در نظر گرفته شده و هر کارمند در کمک به سازمان در رسیدن به اهداف خود مشارکت می کند. ورودی هر کارمند توسط مدیریت او مورد درخواست گرفته و ارزش گذاری می شود. کارکنان و مدیریت می دانند که هر کارمند در اجرای کسب و کار مشارکت دارد. از این روی، اگرچه منحصر به فرد بودن کارکنان پذیرفته می شود، با این حال در راس رویکرد قرار ندارد.

مدیریت مشارکتی اسپانسر شده توسط شرکت به این معنی است که افراد بایستی در ابتدا در رسیدن به اهداف سازمانی کمک کنند. این شامل ریسکی است که کارکنان و کارگران در دستان مدیران به صورت عروسک هایی هستند که وانمود می کنند که آن ها را با مشارکت کاذب در تصمیم گیری دخالت می دهند. Howard (2003: 1) در مقاله خود در مورد توانمند سازی کارکنان بیان می دارد که:

توانمند سازی کارکنان می تواند به معنی یک راهبرد حيله گرانه توسط مدیریت مودی برای گول زدن کارکنان جهت تن در دادن به ظلم آن ها و نیز دست یابی به روش های جدید و زیرکانه برای تشدید این ظلم باشد.

با این حال در صورتی که راهبرد های توانمند سازی کارکنان به طور جدی اجرا شود، می تواند: یک گام مهم در تکامل روان شناسی سازمانی باشد که پتانسیل ایجاد نهاد های شرکتی بسیار انعطاف پذیر و کارآمد را دارد (Doughty, 2003: 1).

این نقل قول آخری، اشاره به بعد روان شناسی و نیز اثرات سلامتی مشارکت کارکنان دارد که در روان شناسی سازمانی به آن رسیدگی می شود. فرض مطرح شده در این جا این است که مشارکت می تواند برای اهداف سازمانی با کمک به بهبود سلامت کارکنان مفید باشد. بدون شک اگر یک کارمند مریض باشد، موجب تحمیل هزینه و صرف زمان زیاد می شود. کارگران در سلامت بدنی و روحی خوب، ارزان تر و کارآمد تر می باشند. بر عکس ارزش های بنیادین و پایه سنت های لیبرال و سوسیالیست دموکراسی در محیط کار و مشارکت، سنت مدیریتی بر اثر

بخشی و شکوفایی اقتصادی تاکید دارد. هم چنین در صورتی که نئو لیبرالیسم به صورت یک مفهوم مقررات زدایی از اقتصاد در نظر گرفته شود و شکوفایی اقتصادی شرکت ها را در اولویت نیاز های کارکنان قرار دهد، می توان آن را سنت نئولیبرال دموکراسی در محیط کار خواند. از این روی اولویت ها متفاوت هستند. هدف تئوری های سوسیالیست و لیبرال کلاسیک، تقویت استقلال فردی هر شهروند و کارگر می باشد در حالی که تئوری های نئولیبرال بیشتر علاقه مند به اقتصاد آزاد بدون موانع پیش روی کارآفرینان نوآراست. هر چیزی که به افزایش خروجی کمک کند مطلوب می باشد از جمله مشارکت کارکنان.

## 2-2 شیوه های مشارکت کارکنان

بر اساس این فرضیات، شیوه های مختلف مشارکت کارکنان ظهور یافته اند. (Eleanor Glor (2005: 2)، سه راهبرد را در بحث خود شناسایی کرده است: واگذاری قدرت و اختیار، توانمند سازی روانی و تسهیم قدرت. ایشان بر اهمیت مشارکت جدی کارکنان با دادن حق انتخاب قابل توجه و منطقی به آن ها تاکید دارد.) (Glor 2005: 5). بر طبق گفته پائول برنشتاین، پنج مکانیسم را می توان در مدیریت دموکراتیک شناسایی کرد:

- 1- بازخورد و اطلاعات از مدیریت به کارکنان
- 2- اطلاعات کامل در سطح مدیریت
- 3- حقوق فردی
- 4- هیئت تجدید نظر مستقل
- 5- مجموعه ارزش ها (Bernstein, 1976: 490)

ایشان بیان می دارد که همه این مکانیسم ها مستقل هستند و از این روی هیچ یک از آن ها نبایستی نادیده گرفته شوند. مشارکت کارکنان می تواند در سطح بسیار حداقل با معرفی یک بسته پیشنهادی شروع شود. اگرچه این شیوه هنوز یک شیوه دموکراتیک برای مدیریت نیست، با این حال یک نقطه شروع مناسب برای مشارکت و تعامل بیشتر می باشد. برنشتاین، مشارکت دموکراتیک حقیقی را از سایر اشکال مشارکت کارکنان متمایز می کند. ایشان بیان می دارد که، مشارکت فعال توسط هر کارگر برای کارکنان به منظور اعمال مسئولیت پذیری واقعی نسبت به تصمیمات شرکتی لازم نیست. گاهی اوقات مشارکت بیش از حد نیز رخ داده است (Bernstein,

497: 1976). از این روی ایشان یک ترکیب خاصی از قدرت مدیریتی و کنترل دموکراتیک را پیشنهاد می کند (Bernstein, 1976: 498).

منابع و مثال های مربوط به روش های مشارکت کارکنان بسیار زیاد است. به طور کلی، روش های مختلف مشارکت کارکنان به عنوان یک ابزار مدیریتی در یک جامعه اساسا سرمایه دار و در چارچوب شرکت های سرمایه داری امکان پذیر هستند در شرکت های سرمایه داری و سود محور کارکنان می توانند سهام خاص خود را داشته باشند و تا حدی به صورت مالک باشند. آن ها می توانند در تصمیم گیری سازمانی مشارکت کنند به خصوص اگر آن ها سهام دار باشند. در برخی موارد، شرکت یک کمک مالی را برای کمک به خرید سهام به آن ها می دهد. با این حال این نبایستی با سایر مدل های دموکراتیک صنعتی یا خود مدیریتی کارگران که در آن ها کل شرکت تحت مالکیت کارگران است اشتباه گرفته شود (به مثال های فوق توجه کنید).

- طرح های پیشنهادی، کارکنان را تشویق می کند تا به ایده های خاص خود در زمینه های مختلف سیاست ها و رویه های شرکتی دست پیدا کنند. مدیران سعی می کنند تا این فرایندها را شروع کرده و ایده ها را از کارکنان جمع آوری کنند (Dos Santos 2002).
- حلقه های کیفیت، ابزار هایی هستند که کارکنان را در ارزیابی رویه ها و ساختارها مشارکت داده و بستری را برای آن ها فراهم می کنند تا بتوانند در آن مشکلات، پیشنهادات و انتقادات خود را بیان کنند. معمولا این حلقه ها متشکل از پنج تا ده شخص هستند که به طور مرتب برای بحث در مورد مسائل جلسه می گذارند.
- سایر روش های مشارکت کارکنان شامل مشارکت مالی و تسهیم سود، پروژه های سلامت، مدیریت جامع کیفیت، مشارکت از طریق تیم های توانمند و غیره است (cf. Gallagher, 2002).

## 2-3 ورلدبلو: نمونه ای از دموکراسی سازمانی

یک مثال جالب و یک طرح فعلی در راستای ارتقای دموکراسی در محیط کار، ورلد بلو، یک شبکه سازمان جهانی است. اهداف این شبکه آمریکایی بسیار جاه طلبانه است: آن ها در وب سایت ان ها ([www.worldblu.com](http://www.worldblu.com)، که در 30 آوریل 2014 قابل دسترس بود) بیان می دارند که:

ورلد بلو یک جامعه جهانی از افراد و سازمان هایی است که برای احقاق آزادی به جای ترس در محیط کار متعهد شده اند. نام این جامعه جهانی از این حقیقت گرفته شده است که رنگ آبی (یا blu که در این جا نوشته شده



است)، به صورت یک رنگ آزادی یا نماد آزادی در جهان شناخته شده است. هدف ما ارتقا و تعالی روح انسان از طریق آزادی در محیط کار است. و چشم انداز ما این است که ببینیم یک میلیون نفر در شرایط آزادانه کار و زندگی می کنند. ما این کار را با ازایه طیف وسیعی از برنامه ها و خدمات پیشرفته از طریق چارچوب های تجربی، یادگیری تحول آفرینانه و توانمند سازی رهبران برای طراحی، توسعه و در نهایت رهبری موفق ترین سازمان های آزادی محور در دنیا انجام می دهیم. بعد از تقریباً دو دهه کار با سازمان های پیشرو کوچک تا فورچون 500، در مقیاس جهانی، ما اکنون شاهد آن هستیم که چگونه رویکرد دموکراتیک و آزادی محور اثری قوی بر روی نوآوری، عملکرد، اخلاق و سود(اقتصاد) دارد. هم چنین این رویکرد موجب تحویل در افراد نیز شده است.

سازمان ها، محیط کار هایی را تایید می کنند که همه معیار های دموکراسی سازمانی را داشته باشند. بر طبق

این معیار ها، یک محیط کار دموکراتیک نیاز به موارد زیر دارد:

- هدف و چشم انداز

- شفافیت

- گفت و گو و گوش دادن

- انصاف و کرامت

- مسئولیت پذیری

- نگرش فردی و جمع

- انتخاب

- صحت و یکپارچگی

- تمرکز زدایی

- بازتاب و ارزیابی ( به [www.worldblu.com](http://www.worldblu.com) مراجعه کنید)

در مقایسه با بسیاری از مدل های دیگر مشارکت کارکنان مدیریت گرا، رویکرد ورلدبلو رشد زیادی داشته و فراتر رفته است. به خصوص، ابعاد شفافیت، تمرکز زدایی و حق انتخاب به صراحت به صورت مفید ذکر شده و در نظر گرفته شده است. اگرچه جزییات به صورت شفاف تایید نشده است، این معیار ها به طور ضمنی به شفافیت کامل حقوق و نیز روش های تصمیم گیری اشاره دارد. معیار نگرش فردی و جمعی به این معنی است که هر دوی این

ها در یک شرکت بایستی ارزش یکسان و برابری داشته باشند و به این ترتیب منافع فردی و نیاز های فردی نبایستی نادیده گرفته شوند. علی رغم اهداف بسیار جاه طلبانه و خواسته های مشهود برای تغییر جامعه با تقویت دموکراسی در محیط کار، شبکه و نماینده های آن دوست ندارند که سیاسی باشند (که نشان دهنده درک بسیار باریک و کم آن ها از این اصطلاح است).

توصیف این که دموکراسی در محیط کار چه چیزی است و چه چیزی نیست، نشان می دهد که شبکه ورلد بلو عمدتاً اشاره به تئوری های توسعه سازمانی دارد. تئوری های سیاسی نظیر خود مدیریتی کارگران یا دموکراسی صنعتی منعکس نمی شوند. با این وجود، به نظر می رسد که این یکی از پیشرفته ترین مدل های مشارکت کارکنان مدیریتی باشد. اخیراً، توجه آکادمیک و عموم در مواجهه با اشکال جاری سرمایه داری با جایگزین های مهم و حیاتی، قوی تر شده است. تعدادی از مقالات مهم به این مسئله مطرح شده در طی سال های اخیر پرداخته اند. اگرچه پیتمن کارول حق دارد که می گوید محیط کار غیر دموکراتیک است، پدیده های ذیل را نیز می توان از شروع قرن 21 از حیث سیاسی سازی مجدد امور اقتصادی، بین المللی سازی و فرا بین المللی سازی و نیز استدلال های نظری نوآورانه شناسایی کرد.

### **3- بازگشت دموکراسی در محیط کار: سیاسی سازی مجدد، بین المللی سازی و استدلال نظری نوآورانه**

بعد از دست یابی به یک اجماع نسبتاً گسترده در خصوص قواعد مربوط به بازار جهانی نئو لیبرال و کاهش مشارکت به یک ابزار مدیریتی، برخی از شاخص ها موید این باور است که سیاسی سازی مجدد دموکراسی در محیط کار در حال وقوع است.

### **3-1 سیاسی سازی مجدد امور اقتصادی**

اولاً، افرادی که نظام دنیای اقتصاد را به صورت ناعادلانه و غیر دموکراتیک نقد می کنند چند برابر شده اند. جنبش های اجتماعی نظیر "اشغال وال استریت"، "اتک"، "آنایموس"، "لوس ایندیگنادوس" نقد های تندی را مطرح کرده و اصرار به کنشگری با شعار جهان دیگری ممکن است داشته اند. آن ها توجه بیشتر و بیشتری را جلب کرده و از رسانه های اجتماعی به عنوان بستری برای انتشار و تجمیع منافع استفاده می کنند (Van Aelst and Walgrave, 2002). در بسیاری از دموکراسی های غربی، احزاب سیاسی ضد سرمایه داری، موفقیت های انتخاباتی را جشن می گیرند (Held and McGrew, 2007). نقد ها حاصل از پس زمینه های ایدئولوژیکی

متنوع بوده و می توانند دارای ریشه های سوسیالیست، محافظه کارانه یا ملی گرا باشند. به گفته هانس پیتر کریسی، جهانی سازی در برابر ضد جهانی سازی، یکی از شکاف های اصلی جدید در مناقشات سیاسی بوده و بر رفتار رای دهنده ها به شدت اثر دارد (Kriesi et al., 2005). ظهور احزاب سیاسی جدید چپی در آلمان و تقویت احزاب ملی گرای افراطی راست در بسیاری از کشور های اروپایی بدون شک با سیاسی سازی امور اقتصادی و این حقیقت که بازار های مقررات زدایی شده، منجر به ایجاد تعداد کمی برنده و تعداد زیادی بازنده می شود ارتباط دارد:

بازندگان جهانی شدن افرادی هستند که شانس زندگی آن ها تحت مصونیت مرز های ملی می باشد. آن ها تضعیف ای مرز ها را به عنوان تهدیدی برای وضعیت اجتماعی آن ها و امنیت اجتماعی می دانند. شانس زندگی آن ها و فضای عملی آن ها در حال کاهش است. از سوی دیگر برنده ها شامل افرادی هستند که از فرصت های جدید ناشی از جهانی سازی سود می برند و شانس زندگی آن ها بیشتر می شود (Kriesi et al., 2005: 2).

به دلیل این اثرات ناشی از جهانی شدن، رفتار رای دهندگان تغییر یافته و قرار باقی می ماند- حقیقتی که موجب شده است تا احزاب سیاسی در مورد راه حل های جایگزین فکر کنند. یکی از این جایگزین ها، دموکراتیزه کردن سیستم های سیاسی و جامعه به طور کلی است. در نتیجه، یکی از مهم ترین مسائل بحث شده در دموکراسی های غربی در سال های اخیر، معرفی اشکال جدید مشارکت از جمله دموکراتیزه کردن نهاد ها و شرکت ها است. این سیاسی سازی مجدد و کلی امور اقتصادی را می توان به عنوان موتور برای ایجاد بحثهای جدید در مورد دموکراسی در محیط کار در نظر گرفت (Williams, 2004). با این حال سیاسی سازی مجدد تنها در مناظرات و بحث های عمومی، رسانه ها و فضای سیاسی رخ نمی دهند و آن ها را می توان در خود نهاد ها یافت. اگرچه شبکه هایی نظیر ورلد بلو، خود را به صورت سیاسی تعریف نمی کنند، با این حال مسلماً دارای ایده های هنجاری در خصوص شیوه سازمان دهی جامعه و شیوه سازمان دهی رابطه بین افراد و نهاد ها می باشد. با شعار هایی نظیر "آزادی و دموکراسی در محیط کار"، آن ها به طور شفاف، ایده بنیادین و اولیه دموکراسی را ترویج می دهند. هدف آن ها مستقیماً تاثیر گذاری بر روی سیاست ها و دولت نیست، بلکه بدون شک آن ها به توسعه ارزش های دموکراتیک کمک می کنند ([www.worldblu.com](http://www.worldblu.com) 30 آوریل، 2014).

از این روی هسته دموکراسی سازمانی و دموکراسی سیاسی یکسان است- و به این ترتیب به افراد امکان خود مدیریتی و تعیین مقصد خود را می دهد. آن چه که متفاوت است، شرایط و زمینه است- یک زمینه در عرصه سیاسی و دیگری در حوزه و قلمرو سازمان ها.

### 2-3 بین المللی سازی و فرا ملی سازی دموکراسی در محیط کار

دو پدیده اخیر دیگر، بین المللی سازی و فرا ملی سازی دموکراسی در محیط کار است. یک مثال از فراملی سازی، توسعه اتحادیه های صنفی در اروپا در زمینه فرایند یکپارچه سازی اروپا است (Erne, 2008). اگرچه این توسعه اروپایی به نظر می رسد که یک فرایند کند باشد، با این حال برخی شواهد نشان می دهد که اخیرا سرعت زیادی پیدا کرده است (Glassner and Vandaele 2012). چالش اساسی، مبارزه برای حقوق کارگران در سطح اتحادیه اروپا بدون به خطر انداختن استاندارد های ملی برخی از کشور های عضو نظیر سوئد، فنلاند، دانمارک و اتریش است. بویژه در زمان های بحران، مذاکرات گروهی، ساعات کاری محدود، پرداخت مساوی و سایر ابعاد دموکراسی صنعتی بایستی در سطح فرا ملی در برابر مقررات زادی بیشتر محافظت شوند. از این روی برای اولین بار در تاریخ، اتحادیه های صنفی شانس انتقال دستاورد های دموکراسی در محیط کار را به سطح فرا ملی دارند. موفقیت آن ها مسلما بستگی به قابلیت آن ها در سازمان دهی مقاومت قوی و فشار سیاسی در سطح اروپا است. طرح ها و شبکه بندی نه تنها در چارچوب اتحادیه اروپا رخ می دهد بلکه در سطح جهانی و بین المللی همانند شبکه ورلد بلو و احیای جنبش های سیاسی در شکل اتحاد گرایي جدید متجلی می شود. این در واقع یک جنبش جدید نیست زیرا ریشه های آن به قرن نوزدهم بر می گردد زمانی که هدف آن تغییر سیستم اقتصادی جهان بود نه تنها کاهش خطرات کارگران در جوامع سرمایه دار. تنزل در سیستم اجتماعی و مسائل مربوط به دولت رفاه موجب شکل گیری دومین موج از اتحاد گرایي جدید در 1980 میلادی شد (Heckscher, 1988). و با شروع هزاره جدید، طرح ها تشدید شدند و به ویژه در هفت- هشت سال اخیر، یک اتحاد گرایي جدید قرن بیستمی اعلام شد. در 2007، شبکه اتحاد گرایي جدید بین المللی راه اندازی شد. آن ها در وب سایت خود هدف اصلی خود را بیان کرده اند: اتحاد گرایي جدید به دنبال جست و جوی شیوه های خلاقانه برای سازمان دهی و دموکراتیزه کردن شبکه در سطح بین المللی است. این چهار اصلی به طور کلی (سازمان دهی، بین المللی سازی، خلاقیت و

دموکراسی در محیط کار)، ما را به صورت یک شبکه ای از فعالان واحد کنار هم گرد آورده است (www.newunionism.net، 30 آوریل 2014).

به جای یک انقلاب، هدف متحدان جدید استفاده از شبکه ها به منظور دست یابی به یک اقتصاد جهانی عادلانه تر است. دموکراسی در محیط کار یک اصل اساسی است با این حال یکی از چهار اصل می باشد. تفاوت بین آن و جنبش های وحدت گرای جدید سابق در تلاش برای مبارزه نه تنها برای آزادی منفی بلکه برای آزادی مثبت نهفته است (Cradden, 2007، وب سایت www.newunionism.net).

آن چه که منظور ما از دموکراسی در محیط کار است، در نظر گرفتن شرکت ها به شکلی است که گویی آن ها جوامع سیاسی با شهروندان همانند کشور ها یا شهر ها می باشند. ما در مورد وضعیتی صحبت می کنیم که در آن هر فرد حق یکسانی برای مشارکت در تصمیم گیری دارد نه فردی که مالک شرکت است و مدیریت مسئول اقدامات خویش است. این مسلما شامل حق نه گفتن می شود و در عین حال شامل حق اصرار بر این است که کار های خاصی بایستی انجام شوند و یا این کار ها به شیوه خاصی انجام گیرند. این یک شیوه تفکر و نگرش کاملا متفاوت در خصوص شیوه اداره و مدیریت شرکت است.

هدف اتحاد گرایی جدید قرن بیست و یکم، تغییر سیستم اقتصادی از طریق شروع با کسب و کار و شرکت است. هدف آن ها صریحا سیاسی بوده و هدف نهایی آن ها مشابه با ایده های لیبرال کلاسیک و سوسیالیسم آزادیخواهانه است. در این راستا، برابری و آزادی فردی در محور فعالیت ها است نه ثروت شرکت.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی

این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

لیست مقالات ترجمه شده ✓

لیست مقالات ترجمه شده رایگان ✓

لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI ✓

سایت ترجمه فا ؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی