

بررسی حقوقی و تطبیقی مشارکت کارگران در هیات مدیره شرکتهای تجاری

رضا طجرلو^۱

احسان حسین زاده^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱۵

چکیده

در این مقاله نهاد حقوقی مشارکت کارگران در اداره شرکت‌های تجاری مورد نقد و بررسی قرار گرفته است هرچند که طبق نظریات کلاسیک چون کارگران علی‌الاصول سهمی در مالکیت شرکت‌ها نداشته‌اند و جزو صاحبان کار بحساب می‌آمده‌اند. از این رو نقشی هم برای آنها در مدیریت قائل نبودند، اما در ادبیات حقوقی نوین دیدگاههایی وجود دارد که ضرورت مشارکت کارگران در مدیریت شرکت‌های تجاری را توصیه می‌کند. این دیدگاه‌ها در قوانین برخی کشورها نیز وارد شده است. هدف نقد و بررسی دلایل توجیهی و چگونگی کارکرد این دیدگاه‌ها می‌باشد. از این رو در بخش اول مقاله مبانی این مشارکت مورد بررسی قرار می‌گیرد، در بخش دوم دیدگاهها و تاریخچه بحث به ویژه ادبیات مطرح در نظام حقوقی آلمان و موضوع در کشورهای عضو اتحادیه اروپا و امریکا مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در بخش سوم پیشینه موضوع در نظام حقوقی ایران مورد بررسی قرار گرفته و راهکارهایی نیز برای پیشبرد و تقویت حضور کارگران در عرصه‌ی مدیریت شرکت‌ها از منظر حقوقی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: مشارکت کارگران، حاکمیت شرکتی، حقوق شرکت‌های تجاری، حقوق کار.

^۱ استادیار دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) - rtajarlou@yahoo.co.uk

^۲ دانش‌آموخته مقطع کارشناسی ارشد حقوق شرکت‌های تجاری دانشگاه علوم قضایی و خدمات اداری - ehsanhoseinzade@gmail.com

مقدمه

همان طور که می‌دانیم حمایت از حقوق اقشار آسیب پذیر جامعه، اصلی‌ترین وظیفه‌ی یک نظام حقوقی است در این میان حمایت از طیف کارگران مورد توجه نظام‌های حقوقی بوده و اسناد بین‌المللی زیادی در این خصوص ایجاد شده است. در مراکز آموزشی درسی بنام حقوق کار ایجاد شده و در دیگر دروس نظیر حقوق تجارت و شرکت‌های تجاری و در مباحث حقوق بشر نیز به صورت پراکنده به قواعد حمایتی از کارگران پرداخته می‌شود. در این مقاله مسائل حقوقی موضوع مشارکت کارگران در هیات مدیره شرکت‌های تجاری به عنوان یکی از عوامل حمایتی کارگران مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد.

بحث مشارکت کارگران یک بحث میان رشته‌ای است که در رشته‌های حقوق تجارت، حقوق کار، اسناد بین‌المللی حقوق بشر و رشته‌ی مدیریت مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و ادبیات قابل توجهی در رشته مدیریت ایجاد شده است اما توجه زیادی در ادبیات حقوقی ما به این موضوع نشده است. از این رو هدف جبران این کمبود است.

در ادبیات مدرن در اهمیت این موضوع مطالب قابل توجهی وجود دارد. مشارکت کارگران در اداره شرکت، علاوه بر جنبه‌های انسانی و حمایتی از کارگران که در اسناد بین‌المللی و قوانین ملی مقرر شده است از جنبه افزایش کارایی شرکت و نقش فزاینده آن در افزایش سود شرکت مورد توجه قرار گرفته است.

در این مقاله روند شکل‌گیری این مسئله، دلایل توجیهی پذیرش این ایده، تطبیق چند نمونه از نظام‌های حقوقی در این خصوص و چگونگی امکان تطبیق و بکارگیری آن در نظام حقوقی کشورمان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

در این بحث ابتدا مبانی مشارکت کارگران مورد بررسی قرار می‌گیرد به طوری که مباحثی از جمله مفهوم کار شایسته، گفتگوی اجتماعی، دموکراسی صنعتی، کارایی اقتصادی و سوددهی شرکت، کاهش هزینه‌ها و مسائل معنوی کارگران مورد بحث قرار می‌گیرد. سپس موضوع در حقوق کشورهای انگلوساکسون و حقوق آلمان به ویژه دو قانون مصوب سالهای ۱۹۵۱ و ۱۹۷۶ و نگرش کشورهای عضو اتحادیه اروپا به صورت تطبیقی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در نهایت چگونگی طرح موضوع در نظام حقوق ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۱. مبانی مشارکت کارگران در اداره شرکت

مشارکت کارگران در مدیریت، یک عنصر اساسی دموکراسی صنعتی می‌باشد. مفهوم مشارکت کارگران در مدیریت مبتنی بر روابط انسانی یک سری از ارزشهای جدید برای کارگر و مدیریت فراهم نمود. سازمان بین المللی کار، ملل عضو را تشویق می‌کند تا برنامه مشارکت کارگران در مدیریت را اعمال کنند. مشارکت کارگران به معنای مشارکت احساسی و فکری کارگران در مدیریت بنگاه می‌باشد. هدف از مشارکت کارگران تاکید بر این است که مشارکت دموکراتیک در تصمیم‌گیریه‌های بنگاه اقتصادی وجود داشته باشد و همکاری حداکثری بین کارگر و کارفرما به وجود آید. دخالت دولت به حداقل ممکن برسد و یک سیستم موفق عدالت اجتماعی به وجود آید. کارائی صنعتی خیلی خوب و سطح بالائی از سلامتی سازمانی به وجود آید.

اینکه چه عواملی باعث رشد پدیده‌ی مشارکت کارگران در شرکت شده است و چه مسائلی ریشه‌های این پدیده‌ی نسبتاً نوظهور را تشکیل می‌دهند دارای اهمیت به سزایی است چرا که دانستن این عوامل در مراحل تدوین قانون نیز موثر است. این مبانی عبارتند از: گفتگوی اجتماعی، دموکراسی صنعتی، کارایی صنعتی، کاهش هزینه‌های شرکت و مسائل معنوی قشر کارگر و عوامل متعدد دیگر که به اجمال به آنها اشاره شده است.

لازم است قبل از پرداختن به عوامل مذکور به موضوع مفهوم کار شایسته که نقش موثری در مشارکت کارگران در مدیریت و شکل‌گیری این عوامل داشته باشد نگاهی گذارا بکنیم.

مفهوم "کار شایسته یا کار آبرومندانه" ابتدا به طور رسمی در نخستین گزارش خوان سوموایا دبیرکل سازمان بین‌المللی کار در کنفرانس بین‌المللی سال ۱۹۹۹ مطرح شد و از آن پس هدف "کار شایسته برای مردان و زنان در همه جا" به یک هدف استراتژیک سازمان بین‌المللی کار بدل شده است و باید از طریق اجرای استراتژی‌های چهارگانه یعنی رعایت حقوق و اصول بنیادین کار، خلق فرصت‌های بیشتر برای زنان و مردان جهت تضمین اشتغال، پوشش تأمین اجتماعی برای همه، تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی، محقق شود. بنابراین در مفهوم "کار شایسته"، علاوه بر داشتن شغل عوامل دیگری نظیر بهره‌مندی از حقوق بنیادین کار، حمایت‌های اجتماعی و گفتمان اجتماعی نیز مطرح است. به عبارت دیگر شایستگی کار تنها در داشتن شغل خلاصه نمی‌شود بلکه عوامل متعدد دیگری نیز در شایستگی کار نقش دارند از جمله حق ایجاد تشکلهای مدنی روابط کار، منع تبعیض در اشتغال، رعایت حد اقل سن، ممنوعیت کار کودک، حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت، وجود تأمین

اجتماعی، بیمه بیکاری، توانبخشی معلولین، توانمند سازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب، وجود گفتمان اجتماعی بین کارگر، کارفرما و دولت و غیره. ماده‌ی ۱۰۱ قانون برنامه توسعه‌ی اقتصادی و فرهنگی و اجتماعی کشورمان نیز مقرر می‌کند دولت موظف است برنامه ملی توسعه "کار شایسته" را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، بر اساس راهبرد "سه‌جانبه‌گرایی" که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار، همراه با صیانت لازم باشد و مشتمل بر محورهای ذیل تهیه تا پایان سال اول برنامه چهارم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران تقدیم مجلس شورای اسلامی بنماید.

۱.۱. گفت وگوی اجتماعی^۱

گفتگوی اجتماعی ایده‌ی نوینی است که در سایه‌ی مفهوم کار شایسته در دکترین حقوق تکوین یافته است و ارتباط وسیعی با حق تشکل و آزادی سندیکایی دارد. این ایده در مشارکت کارگران و حضور آنها در مدیریت شرکتهای تجاری نقش به‌سزای دارد. به نظر مدیر کل سازمان بین‌المللی کار (ILO)^۱ رکن چهارم کار شایسته^۱ یعنی گفتگوی اجتماعی به معنای فراهم شدن امکان ابراز نظر برای کارگران و دفاع از منافع ایشان و طرح موضوعات مربوط به کار با کارفرمایان و مقامات دولتی است. در مفهومی عرفی‌تر گفتگوی اجتماعی به چانه زنی دسته جمعی تعبیر می‌شود. چانه زنی دسته جمعی به مجموعه‌ای از مذاکره‌ها، مدیریت‌ها و پشتیبانی‌های کارگری اطلاق می‌شود که اتحادیه‌ها برای ارتقای منافع اعضای خود از طریق توافق‌های منعقد شده با کارفرمایان انجام می‌دهند. مذاکرات دسته جمعی بدون شک شکل پیشرفته‌ای از مشارکت کارگران به حساب می‌آید که باعث آگاه نمودن کارگران از وضع کارگاه و مشورت با آنان می‌گردد. [هکی، ۱۳۸۸: ۱۳۱].

اما به بیان واضح‌تر گفتگوی اجتماعی به مذاکرات، شور و مشورت کردن‌ها یا تبادل نظراتی گفته می‌شود که بین نمایندگان کارگران، نمایندگان کارفرمایان و دولت انجام می‌شود. البته این روابط بین کارگران و کارفرمایان می‌تواند با حضور مستقیم یا غیر مستقیم دولت شکل بگیرد. گفتگوی اجتماعی یک ابزار انعطاف پذیر است که از طریق آن دولت، کارگران و

^۱ بر پایه‌ی تعریفی که مدیر کل سازمان بین‌المللی کار از کار شایسته بدست داده است، کار شایسته عبارت است از "ایجاد فرصت‌های برابر برای زنان و مردان به منظور کار مناسب و مولد در شرایط آزاد، ایمن و همراه با کرامت انسانی" و برای رسیدن به این مفهوم چهار هدف کار شایسته عبارتند از: ۱- حقوق و اصول بنیادین کار ۲- اشتغال ۳- حمایت اجتماعی ۴- گفتگوی اجتماعی.

کارفرمایان می‌توانند تغییرات را مدیریت کنند و به اهداف اقتصادی و اجتماعی خود نائل آیند
[ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Adopted 2008]

همچنین یک دیالوگ اجتماعی (یا به تعبیری همان گفتگوی اجتماعی) در حوزه‌ی روابط صنعتی در تعریفی گسترده تر به بحث‌ها و مذاکرات مداوم، سودمند و دوجانبه‌ی بین طرفین اطلاق می‌شود که با هدف تعدیل خواسته‌ها در مقابل خواسته‌های یکدیگر انجام می‌گیرد. که البته فقط در قالب مذاکرات دسته جمعی محدود نمی‌شود بلکه کلیه‌ی مذاکرات رسمی و غیررسمی مرتبط با روابط کاری را در بین شرکای اجتماعی و در هر سطحی را دربر می‌گیرد.
[Han,2004,p:5]

اصولاً دو نوع چانه زنی و مذاکره را در حقوق کار مشاهده می‌کنیم، اول چانه زنی با تشریک مساعی و دوم چانه زنی در تقابل. در نوع اول که مخصوص کشورهای آلمان، اطریش، سوییس و ژاپن است، یک مسئله به عنوان توافق پایه‌ای فرض می‌شود و علائق خاص و سخت گیرانه‌تر طرفین حذف می‌شود که البته این نوع چانه زنی با اعتماد و انعطاف بیشتری همراه است. در نوع دوم نیز که مخصوص کشورهای امریکا، انگلیس، فرانسه و کشورهای امریکای لاتین است، طرفین بیشتر به یک چانه زنی توزیعی یعنی یک به یک و مساوی اکتفا می‌کنند. [Ibid, p:6]

به کارگیری روش گفتگوی اجتماعی به دلایل زیر برای پیشبرد حضور و مشارکت کارگران در شرکتهای تجاری بسیار سودمند است.

اول اینکه به کارگیری چنین روشی، یک کانال مورد اعتماد و موثری را بر مبنای ارتباطات "مشارکت محور" بین طرفین در یک شرکت خاص فراهم می‌کند به طوری که از این طریق مشکلات کارگران به گوش مدیران شرکت رسیده و جدی گرفته می‌شود.

دوم اینکه به وسیله‌ی این روش می‌توان از منافع کارگران دفاع و روند دموکراسی را در صنعت مذکور بهبود بخشید. و سوم اینکه تعارضات بین طرفین به دلیل اعتماد و درک متقابل طرفین کاهش می‌یابد.

۱.۲. دموکراسی صنعتی iii

پیدایش ایده دموکراسی صنعتی دارای سابقه‌ای طولانی است که شاید بتوان ریشه‌های آن را در انقلاب صنعتی جست. اساساً ریشه‌های قانون گذاری مرتبط با مشارکت در آلمان را می‌توان در ادبیات حقوقی انگلیس پیدا کرد. پیدایش مفهوم دموکراسی صنعتی یا به تعبیری دموکراسی اقتصادی را می‌توان همگام و منبث از دموکراسی سیاسی دانست مفهومی که حق

رای و مشارکت در ساختن جامعه را برای هر شهروندی حق قانونی و طبیعی دانست و به تبع آن این نظریه و طرز تفکر از عرصه‌ی سیاست وارد عرصه‌ی اقتصاد و اداره‌ی شرکت شد. همان طور که در ایده دموکراسی سیاسی اصل عمومی بودن انتخابات در قوانین شکل گرفت و امروزه در نظام‌های دموکراسی هر شهروندی بدون در نظر گرفتن جنسیت، طبقات اجتماعی و توان مالی و غیره حق مشارکت در انتخاب حاکمان را با رای خود دارد. ایده دموکراسی در صنعت نیز وارد شد. به طوری که در شرکتهای تجاری برای هر سهامداری حق رای در اداره‌ی امور شرکت در نظر گرفته می‌شود. موضوع مشارکت کارگران در مدیریت شرکت نیز در این راستا به وجود آمده و در حال تکامل است. به عبارت بهتر احترام به حق آزادی بیان یکی از جذاب‌ترین ویژگی‌های هر نهاد قانونی است [Weiler, 1990, p:317].

البته در این میان موضوع مسئولیت‌پذیری کارگران شرکت هم مورد بحث صاحب نظران قرار گرفته است. از جمله اینکه:

آیا می‌توان مفهومی صحیح از دموکراسی صنعتی را در شرکتهای تجاری دید؟ در حالی که مسولیت‌داری و آورده‌های مالی شرکت با صاحبان یا آورندگان آنها می‌باشد و کارگران فقط به دنبال تضمین حقوق و مزایای خود بدون توجه به اینکه شرکت در حال ورشکستگی یا سوددهی می‌باشد. همچنین چگونه می‌توان دموکراسی صحیح و روح تیمی و مشارکتی در بین اعضای شرکت ایجاد کرد در حالی که طرفین دائما در حال تنظیم منافع خود و چانه زنی و خصومت با یکدیگر هستند؟ آقای وبلن یکی از حامیان حضور و مشارکت کارگران در هیات مدیره شرکتهای تجاری نیز بر این نظر است که مشارکت کارگران بدون مسئولیت‌پذیری کارگران امکان‌پذیر نخواهد بود. اینکه بگوییم کارگران همیشه یک حقوق ثابتی خواهند داشت و به دور از سود و زیان شرکت خواهند بود، با این تفکر نمی‌توان حضور کارگران در هیات مدیره را توجیه کرد چرا که همان گونه که گفته شد حضور این افراد در مدیریت بستگی مستقیمی با مسئولیت‌پذیری آنها در شرکت خواهد داشت [Walter Gordon, p:40].

۱.۳. کارایی اقتصادی،^{۱۷} سوددهی و کاهش هزینه‌های شرکت

کارایی اقتصادی

بحث این است که مشارکت کارگران در مدیریت شرکت موجب بالا رفتن کارایی اقتصادی می‌شود. کارایی اقتصادی به معنای استفاده از منابع برای به حداکثر رساندن تولید کالا و

خدمات می‌باشد. یک نظام اقتصادی وقتی کارآمدتر است که کالا و خدمات بیشتری را برای جامعه بدون استفاده از منابع بیشتر فراهم بکند. [Sullivan, 2003, p.15]

نقش کار و نیروی کار در افزایش کارایی اقتصادی غیر قابل انکار می‌باشد. دیدگاه سنتی اقتصادی این گونه به مسئله‌ی کار نگاه می‌کرد که کار یکی از ابزارهای تولید است، کار به موازات سرمایه، صرفاً ابزاری شبیه به ساختمان و ماشین آلات مورد استفاده در بنگاه اقتصادی تلقی می‌شد. این طرز تفکر صاحبان کار را در حد یک ساختمان یا اشیای مورد استفاده در شرکت که هدف و کاربردی جز افزایش سود ندارند، پایین می‌آورد و طبیعتاً با این نوع نگرش هیچ‌گاه حضور و مشارکت کارگران در مدیریت شرکت‌ها قابل توجیه نخواهد بود. اما دیدگاه‌های جدید چنین تلقی از نیروی کار ندارند و اصل مشارکت کارگران در اداره شرکت را از عوامل موثر در بالا بردن کارایی اقتصادی تلقی می‌کند.

سود دهی شرکت

مشارکت کارگران برای شرکت می‌تواند سوددهی هم داشته باشد چون کارگران کسانی هستند که می‌دانند چه چیزهایی در داخل شرکت در حال انجام است و در عمل به امور شرکت واقفند از طرفی کارگران ایده‌های جالب و کاربردی در مورد نحوه‌ی انجام امور دارند و موفقیت شرکت‌ها به بهره‌گیری از این اطلاعات مفید و ناب کارگران بستگی دارد که زمینه‌ی این امر را بحث مشارکت کارگران و افزایش گفت‌وگو بین آنها و مدیران و یا حتی دسترسی کارگران به کرسی‌های مدیریت شرکت فراهم خواهد آورد [Blair & Roe eds, 1999, p:504].

دلایل این افزایش کارایی را هم برخی از نویسندگان این گونه ذکر کرده‌اند که عبارتند از:

- ۱ - استفاده از نظرات سازنده و خلاق همه کارکنان.
- ۲ - دریافت اطلاعات از پایین‌ترین رده سازمانی.
- ۳ - مورد قبول قرار گرفتن تصمیمات توسط مجریان به عنوان عضوی از مجموعه تصمیم‌گیری.
- ۴ - افزایش کارایی و تحرک کارکنان به علت ذی نفع بودن.
- ۵ - کاهش تعارض و اختلافات بین مدیریت و بقیه کارکنان. [رستمی، ۱۳۷۶، ۱۲].

کاهش هزینه‌های شرکت

وقتی روند مشارکت و سهم دهی و سهام دار کردن کارگران در شرکتی رو به رشد باشد هزینه‌های جابه‌جایی کارگران نیز کاهش خواهد یافت. چون وقتی کارگری در هیات‌های مدیریتی و نظارتی شرکت مشارکت می‌کند و یا حتی وقتی سهامدار ساده‌ی شرکت می‌شود

امکان اخراج یا خارج کردن او از شرکت به مراتب کم‌تر می‌شود. این امر موجب می‌شود برخی هزینه‌های جابه‌جایی کارگران از جمله هزینه‌ی غیبت، اخراج، هزینه‌ی آموزش و ساماندهی نیروهای کاری جدید و هزینه‌ی هماهنگ کردن نیروی کار جدید با نیروهای قدیمی و با شرایط کار کاهش یابد. [Summers & Hyman, 2005, p:10].

۱.۴. توجه به مسائل معنوی قشر کارگر

در این جنبه توجه به مقام والای انسان و حقوق او و ارتقای شخصیت ایشان تاکید شده است. همان هدفی که در اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر نیز مورد تاکید قرار گرفته است.^۱

(United Nations Universal Declaration of Human Rights, 1948)

هدف آن است که کارگران به عنوان افراد بشر از طریق مشارکت در اداره‌ی کارگاه امکان یابند به ارتقای شخصیت خویش پردازند، زیرا نیروی کار به عنوان یک انسان مطرح است و از آنجایی که سرنوشت زندگی او به کارش تعلق دارد و از طریق کار به محیط کارگاه وابستگی پیدا می‌کند از این رو برای ارتقای شخصیتش استحقاق آن را دارد که نظراتش در عملیات کارگاه به حساب آید، این امر موجب رضایت کارکنان می‌شود. چرا که اگر از کارگر مسولیت بیشتری خواسته شود احساس شخصیت می‌کند و با رضایت بیشتری کار خواهد کرد و از نظر روانی نیز اگر کارگران به نحوه‌ی کار و خط مشی و برنامه کارگاه واقف شوند دیگر خود را نسبت به سرنوشت آن بیگانه احساس نمی‌کنند [Summers&Hyman,2005, p:11].

در همین راستا و در بیان مبانی مسئله‌ی مشارکت کارگران نویسندگان دیگری در حوزه‌ی مدیریت به موارد زیر اشاره می‌کنند:

افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه‌ی کارکنان، افزایش رضایت شغلی، انطباق سریعتر با تغییر، افزایش اعتماد بین افراد، ارتباطات بهتر، تقسیم بار سنگین کار بین اعضاء تیم و مدیر، کاهش یافتن مشکلات افراد، تصمیم‌گیری بهتر (با پیچیده‌تر شدن کارها مدیران غالباً از همه کارهایی که انجام می‌شود، آگاهی کامل ندارند، بنابراین فرایند مشارکت این فرصت را به وجود می‌آورد تا کسانی که بیشترین آگاهی را دارند در تصمیم‌گیریها مشارکت نمایند، این امر موجب می‌شود تصمیمات بهتر گرفته شود)، اجرای تصمیماتی که از طریق مشارکت اتخاذ شده است سریعتر است؛ زیرا از دوباره کاری جلوگیری می‌گردد و افراد تصویر کلی و بهتری

^۱ اصول ۱۹، ۲۰ و ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر موبد این مفهوم است.

از کار دارند. تعهد بیشتر، تعهد افراد نسبت به اجرای تصمیمات افزایش می‌یابد زیرا به هنگام گرفتن تصمیم مشارکت داشته‌اند و معنادارتر جلوه کردن افراد [پورحسین، ۱۳۸۳: ۵].

۲. مشارکت کارگران در هیات مدیره در حقوق اروپا و امریکا

۲.۱. بررسی دیدگاه‌ها

در زمینه‌ی قانون گذاری در خصوص شرکت‌ها دو نوع ادبیات و رویکرد وجود دارد، برخی از کشورها تاکید بر همکاری و اشتراک مساعی و رضایت جمعی تمام کسانی دارند که در شرکت مشارکت دارند درحالی که برخی دیگر تاکید بر رقابت و رونق بازار دارند. آلمان و انگلیس نمونه بارز این کشورها هستند. بریتانیا ویژگی متمایل به روش بازارمحور^v را دارد و بیشتر تاکید بر رقابت و سوددهی هرچه بیشتر بنگاه مورد نظر دارد ولی آلمان شورا محور^{vi} است و بیشتر به همکاری و رضایت جمعی شرکا اهمیت می‌دهد و این اهمیت به پشتوانه‌ی مشورت دهی کارگران به شرکت و نیز اطلاعاتی است که کارگران از وضعیت شرکت در اختیار مدیران شرکت قرار می‌دهند.

تقسیم‌بندی دیگری که بین علمای حقوق در عرصه‌ی حاکمیت شرکتی^{vii} مطرح است و بر حضور کارگران در مدیریت شرکت اثرگذار است، دو نوع مدل حاکمیت شرکتی است اولی مدل قائلان به صاحبان منافع^{viii} شرکت است و دومی مدل سهامدار محور^{ix} است. دیدگاه قائلان به صاحبان منافع هدف اصلی در شرکت را حداکثر سازی سود و منافع صاحبان سهام نمی‌داند؛ بلکه نفع رسانی به تمام صاحبان منافع (از جمله سهامداران، مصرف کنندگان، کارگران و ...) را مدنظر دارد [Gense&Milan, 2006, p:125-140]. این دیدگاه موافق حضور کارگران در مدیریت شرکت می‌باشد و یکی از اصلی ترین توجیحات این دیدگاه ضرورت حمایت از قشر کارگر در قبال تصمیمات مدیران شرکت است و اینکه کارگران اگر نقشی مثبت در تصمیم گیریهای شرکت داشته باشند در واقع نوعی توازن قوا را بین اصحاب شرکت ایجاد خواهند کرد [Fannon,2003 , p: 24-25]. درمقابل، دیدگاه قائلان به منافع صاحبان سهام شرکت و همین طور طرفداران دیدگاه مدیرگرایی^x هستند که اداره‌ی شرکت را صرفاً وظیفه و حق مدیران شرکت می‌دانند به طوری که مدیران این وظیفه را در راستای منافع صاحبان سهام شرکت به پیش می‌برند. در این دیدگاه هدف اصلی و اساسی حداکثرسازی منافع سهامداران شرکت می‌باشد بدون اینکه منافع کارگران یا اشخاصی غیر از سهامداران در اولویت قرار بگیرد. این مدل نشأت گرفته از تئوری نمایندگی^{xi} در عرصه‌ی حقوق شرکت‌ها

است [Mantysaari, 2012 , p:73,84 – Overbeek, 2007 p:15 , 60] طرفداران تئوری نمایندگی با اشاره به سابقه بر این نظر هستند که بحث حاکمیت شرکتی از اتفاقات دهه‌ی ۱۹۹۰ و از رسوایی‌های به وقوع پیوسته در آن سالها نشات می‌گیرد^۱ و آنچه برای جلوگیری از سوء استفاده‌ی لجام گسیخته‌ی مدیران شرکت مطرح شد تئوری نمایندگی و حاکمیت شرکتی بود در نتیجه قواعد حاکمیت شرکتی برای حمایت از منافع در معرض خطر سهامداران ایجاد شده است نه برای حمایت از منافع کارگران یا دیگر اقشار. اما آنچه در این دیدگاه قابل انتقاد است ذکر دو نکته است؛ اولاً وقتی صحبت از حداکثرسازی منافع صاحبان سهام بحث می‌شود باید در نظر داشت که کارگران هم در شرکت آورده‌ای دارند و آن کارشان است و نمی‌توان آورده را به صاحبان سهام محدود کرد و مدیران را برای حداکثرسازی منافع صاحبان سهام مامور دانست. دوم اینکه وقتی از تئوری نمایندگی در شرکت بحث می‌شود و حاکمیت شرکتی را وسیله‌ای می‌دانیم برای نظارت بر کار مدیران برای جلوگیری از سوء استفاده و رساندن ضرر به سهامداران، تنها قشری که هم در فعالیت شرکت به صورت مستقیم دخیل است و در جزئیات امور شرکت قرار دارند و همین طور علاقه‌مند به نظارت بر فعالیت مدیران و به صورت عملی می‌توانند بر مدیران نظارت داشته باشد کارگران شرکت هستند بدیهی است این امر با حضور کارگران در هیات مدیره شرکت بدست می‌آید [Lower,2010 , p: 92-98].

نتیجه بحث آنکه در مقابل مقاومت‌های صاحبان سرمایه و نظریه‌های آنان در مخالفت با حضور کارگران در مدیریت شرکت، حامیان حضور کارگران در هر دوره و عصری به دنبال یافتن نظریه‌ای برای مقابله با مخالفان برآمده‌اند، این همراهی گاهی در دهه‌ی ۱۹۷۰ با الهام از نقش سیاسی-اجتماعی شرکت‌ها در جوامع و با استفاده از نظریه‌ی دموکراسی صنعتی توجیه می‌شد، زمانی دیگر بحث کارایی و بازدهی اقتصادی مطرح می‌شد و در حال حاضر طرفداران نظریه‌ی ذی نفعی^{xi} در مباحث حاکمیت شرکتی با استفاده از مدل تولید مشترک^{xiii} برای دفاع از حقوق کارگران و حضور آنان در مدیریت شرکت‌های تجاری تلاش می‌کنند [Johnston,2009, p: 59-65].

^۱ گزارش کادبری در انگلستان مقررات هیات مدیره در جنرال موتورز امریکا، گزارش دی در کانادا و گزارش وی انو در فرانسه از آن جمله است. رسوایی‌های مالی در شرکت‌های انرون، ورلد کام، آجیپ، سیکو، زیراکس و چند شرکت دیگر کنگره امریکا را بر آن داشت تا کمیته خاصی را مامور بررسی راهکارهایی برای مقابله با فساد و تقلب نماید و در نهایت قانون ساربنز-اکسلی باعث شکل‌گیری مرجع نظارتی مقتدری بر فعالیت مدیران شرکت‌ها به نام هیات حسابداری شرکت‌های سهامی عام (PCBOB) گردید [16، ص: ۷].

نتیجه‌ی تمام نظریات بالا را می‌توان در رویکرد کشورها در قانون گذاری مربوط به مشارکت کارگران در مدیریت شرکت مشاهده کرد. برای مثال در آلمان کارگران بر ترکیب هیات بازرسی شرکت تاثیر می‌گذارند و به صورت مستقیم برخی از اعضای هیات بازرسان را به نمایندگی انتخاب می‌کنند ولی در مقابل در حقوق انگلیس هیچ نماینده‌ای از کارگران در سطوح مدیریت و بازرسی شرکت نمی‌کنند [Alessio, 2010, p: 73].

۲ ۴ . مشارکت کارگران در شرکت در حقوق آلمان

در آلمان اولین بارقه‌های مسئله مشارکت کارگران در شرکت را می‌توان با تصویب قوانینی در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۷۰ مشاهده کرد. سابقه‌ی این قانون گذاری باز می‌گردد به قانون مشارکت کارگران در صنعت فولاد و آهن، که یک نوع تغییر جهت در نگرش قانون گذار به اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی در آن را می‌بینیم که قانون گذار از این طریق ارتباط بین این دو نهاد را هم تسهیل و هم افزایش می‌دهد. علاوه بر آن از سال ۱۹۵۰ به بعد در اثر یک نوع تغییر نگرش حاصل از تغییرات اوضاع بعد از جنگ جهانی دوم، سازمان کنفدراسیون کارفرمایان آلمان سعی در آشتی بین اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی نمود به طوری که اتحادیه‌ها را به عنوان یک عامل ثبات شرکت‌ها معرفی کرد و نه به عنوان عاملی که درصدد تخریب سرمایه‌داری و دموکراسی است. علاوه بر آن دولت اهمیت همکاری میان صاحبان سرمایه و کار را دریافت و علاقه مند به تاسیس یک مکانیزم مذاکراتی سه جانبه شد. در اوایل دوران بعد از جنگ، اتحادیه‌های کارگری آلمان در موضع قدرت بودند. به منظور جلوگیری از احیاء مجدد ظلم و دیکتاتوری و نظام سرمایه داری ناعادلانه، احزاب سیاسی و اتحادیه‌های کارگری به دنبال تغییرات اساسی در نهادهای اجتماعی و اقتصادی جامعه‌شان بودند. از این رو تحت هدایت و رهبری کورت شوماخر (زندانی کمپ مرکزی نازی‌ها) حزب سوسیال دموکرات یک برنامه‌ی دموکراتیک و سوسیالیستی را پایه‌ریزی کرد [Blair&Roe, 1999, pp:165-168]. اولین گام این حزب ملی کردن برخی از صنایع نظیر فولاد و زغال سنگ بود. این حرکت از حمایت گسترده‌ای در بین کارگران برخوردار شد و نیز کارگران خواستار شرکت در مسایل و قانون گذاری‌های مربوط به شرکت‌ها به عنوان یکی از ارکان حزب شدند. آنها خواستار تشکیل یک کار گروه دو یا سه جانبه شدند تا کارگران نیز در برنامه‌ریزی‌ها و مدیریت شرکت‌ها نقشی را ایفا کنند ولی با همه‌ی این تفاسیر این آرزوی بزرگ کارگران جامه عمل نپوشید چرا که صاحبان امریکایی مشاغل از این هدف حمایت نکردند و همین مسئله باعث عقب نشینی کارگران تا تصویب قانون مشارکت در شرکت سال ۱۹۵۱ شد. این قانون نتیجه‌ی بحث‌ها،

کشمکش‌ها و نزاعات و گفت و گوی‌های بسیار زیادی بود که در این میان صدراعظم کونراد نقش بسیار مهمی را در نزدیک شدن و رسیدن دو طرف به تفاهم بازی می‌کرد. [Ibid, p:167] و [Yamamura, 2005]

مقاومت‌هایی زیادی در خصوص اهمیت دادن به مشارکت کارگران از طرف کارفرماها وجود داشت به طوری که آنها حتی به تحمل موجودیت اتحادیه‌های کارگری قادر نبودند، چه رسد به اینکه خود را با مشارکت کارگران در سطوح بالای مدیریتی مطابقت دهند، چرا که کارفرمایان شناسایی چنین حقوقی را برای کارگران در تضاد با حق مالکیت شخصی خود و نیز حق انحصاری مدیریتی خود می‌دانستند. تا اینکه قانون مشارکت کارگران در صنعت معدن و زغال و فولاد [Act on Co-determination in the Coal, Iron and Steel Industry, 1951] و قانون کار ۱۹۵۲ [Works Constitution Act, 1952] با در نظر گرفتن حقوقی برای کارگران به تصویب رسید. البته دامنه‌ی این حقوق هم گسترده نبود و کارگران فقط توانستند از هر سه کرسی هیات بازرسی شرکت‌های بالای پانصد نفر کارگر یک کرسی را از آن خود کنند که همین دستاورد کوچک موجب شد کارگران روز تصویب قانون ۱۹۵۲ را روز سیاه دموکراسی نام گذاری کردند. البته این قانون در راستای پررنگ کردن حضور کارگران در راهبری شرکت نقش بسزایی داشت. مرحله‌ی بعد از اواخر سال ۱۹۶۰ آغاز می‌شود که دوباره اتحادیه‌های کارگری قدرتمند شدند چرا که در این سالها برای مبارزه با حزب سوسیال دموکرات، قلمرو بخش خصوصی گسترده‌تر شد، آن گونه که بخش عظیمی از مردم آلمان به خرید سهام از شرکت‌های سهامی روی آوردند به طوری که شرکت VEBA در سال ۱۹۶۵ حدود ۲,۶۰۰,۰۰۰ سهامدار و فولکس واگن ۱,۱۰۰,۰۰۰ سهامدار را جذب کردند که این سهامداران متشکل از ۳۰/۳ درصد کارکنان شرکت، ۲۳/۶ درصد خانم‌های خانه دار و ۱۰/۳ درصد بازنشستگان و سرانجام ۱۰/۴ درصد دانشجوی و دانش آموز و بقیه از صاحبان مشاغل آزاد بودند [صفی‌نیا، ۱۳۸۱، ص ۲۰] و همین امر هم باعث افزایش رایزنی‌ها و فشارهای آنان شد که نتیجه‌ی آن تصویب دو قانون در مورد افزایش مشارکت و نقش کارگران در شرکت‌ها و کارگاه‌ها به سالهای ۱۹۷۲ و ۱۹۷۶ بود [Han, 2004, p: 9-12].

۱-۲-۲. قانون مشارکت کارگران در صنعت معدن و زغال و فولاد ۱۹۵۱

این قانون به شرکت‌هایی که به استخراج زغال سنگ، زغال سنگ قهوه‌ای، سنگ آهن، بریکت (خاک زغال) و نیز جداسازی و پختن و حرارت دادن و کربنیزه کردن این مواد و همچنین به شرکت‌هایی که در صنعت تولید آهن و فولاد فعال هستند مربوط می‌شود. در قسمت دوم این قانون به مشارکت کارگران در هیات‌های بازرسی این شرکت‌ها اشاره شده است و در قسمت سوم آن به مشارکت و حضور کارگران در هیات‌های مدیره آنها اشاره شده است که به دلیل شباهت مواد و نیز مهم بودن قانون سال ۱۹۷۶ از تفصیل بیشتر خودداری می‌شود.

۲،۲،۲. قانون مشارکت ۱۹۷۶

حقوق مدرن مربوط به مشارکت کارگران در آلمان قانون مشارکت ۱۹۷۶ می‌باشد. در آلمانی تحت عنوان Mitbestimmung و در انگلیسی تحت عنوان Codetermination می‌باشد. این قانون به کارگران فرصت انتخاب نمایندگان (معمولاً نمایندگان اتحادیه) را می‌دهد که تقریباً نصف شورای نظارت بر مدیران (the supervisory board of directors) را تشکیل می‌دهند. این قانون در مورد شرکتهای عمومی و خصوصی در صورتی که بیش از ۲۰۰۰ نیروی کار داشته باشد اعمال می‌شود و برای شرکتهای با ۵۰۰-۲۰۰۰ نیروی کار حق انتخاب یک سوم از اعضای شورای نظارت را دارند. [http://en.wikipedia.org]

قانون مشارکت هدفش این است که به کارگران یک فرصتی برای تصمیم‌گیری بدهد. این بدین معناست که مسائل مربوط به سازمان تجاری، شرایط کار و مدیریت پرسنل و شرایط اقتصادی بر آینده شرکت و اشتغال تاثیر می‌گذارد. بنابراین کارگران نمایندگان شورای کارگری اعضای شورای نظارت را انتخاب می‌کنند. هر چند به نظر برخی قانون ۱۹۷۶ برابری واقعی را بین سرمایه و کارگر فراهم نکرده است و کارکرد شورای نظارت محدود شده است. [Grossfeld, 1973]

کارکردهای اصلی شورا شامل انتصاب و برکناری هیات مدیره و نظارت مداوم بر اعمال هیات مدیره است. باین وصف شورا ممکن است به طور فعال در مدیریت امور شرکت مداخله نکند. هیات مدیره موظف به گزارش امور شرکت به شورای نظارت می‌باشد. شورای نظارت می‌تواند به طور کلی یا از طریق اعضایش سوابق و دفاتر شرکت را بررسی بکند. برخی معاملات نیازمند تصویب شورا می‌باشد. هرچند قانون یک نسبت پنجاه به پنجاه را برای شورا در نظر گرفته است اما گروه نمایندگان نیروی کار در واقع به سه گروه کوچک

نمایندگان کارگران، نمایندگان اتحادیه و نمایندگان کارکنان مدیریتی تقسیم شده است.

[MERTENS, 1979, pp. 78-79]

پیرو تصویب قانون مشارکت ۱۹۷۶ در حدود ۶۵۰ بنگاه اقتصادی در جمهوری فدرال آلمان خود را با قانون (۱۹۷۶ codetermination) آلمان انطباق دادند. این بنگاه‌ها اکثراً از بزرگترین شرکت‌های بخش اقتصادی آلمان محسوب می‌شدند. مطابق این قانون شکل این شرکتها یا به صورت شرکت‌های سهامی عام^{xi}، یا بامسئولیت محدود^{xv} و یا به صورت شرکت‌های شراکتی عمومی محدود شده به وسیله‌ی سهام^{xvi} بود [۲۳، ص: ۲]. این قانون شامل شرکت‌هایی که مستقیماً یا با واسطه به انجام اهداف مربوط به اهداف سیاسی، اتحادیه‌های صنفی، فرقه‌های سیاسی، امور خیریه، آموزشی، علمی یا هنری و همچنین مذهبی اشتغال دارند نمی‌شود. این قانون اصلی‌ترین منبع برای مشارکت کارگران در بحث مدیریت شرکت در آلمان و نیز الهام بخش کل اروپا در این حوزه است، که پرداختن، مذاقه و الگو برداری از آن امری مفید است. در اهمیت این قانون همان بس که آنگلا مرکل صدراعظم آلمان در طی جشنی که به مناسبت سی امین سال قانون گذاری آن گرفته شده بود آن را افتخار کل آلمان و الهام بخش کل اروپا دانست.

در متن این قانون (Coal and Steel Codetermination Act of 1951) بیشتر به بحث حضور و مشارکت کارگران در هیات‌های بازرسی پرداخته شده است.

مشارکت کارگران در هیات بازرسی

بر اساس قانون مشارکت آلمان مصوب ۱۹۷۶ (German Codetermination Act of 1976) مشارکت کارگران در هیات‌های بازرسی بدین شکل خواهد بود:

در شرکت‌های با کمتر از ۱۰۰۰۰ کارگر: ۶ عضو سهامدار، ۶ عضو کارگر

در شرکت‌های بین ۱۰۰۰۰ تا ۲۰۰۰۰ کارگر: ۸ عضو سهامدار، ۸ عضو کارگر

در شرکت‌های بالای ۲۰۰۰۰ کارگر: ۱۰ عضو کارگر، ۱۰ عضو سهامدار

همچنین در این شرکت‌ها ترکیب کارگران مجاز به حضور در هیات بازرسان این شرکت‌ها به این صورت است:

در شرکت‌های با ۶ عضو کارگر: ۴ عضو کارگر شرکت، ۲ عضو از اتحادیه کارگری

در شرکت‌های با ۸ عضو کارگر: ۶ عضو کارگر شرکت، ۲ عضو از اتحادیه کارگری

در شرکت‌های با ۱۰ عضو کارگر: ۷ عضو کارگر شرکت، ۳ عضو از اتحادیه کارگری

شرط لازم برای کارگران فوق الذکر اولاً داشتن ۱۸ سال تمام و ثانیاً ۱ سال کار در شرکت مذکور است.

ضوابط عضویت کارگران در هیات بازرسی

در شرکت‌های بالای ۸۰۰۰ کارگر، انتصاب اعضای کارگر با تفویض اختیار و نمایندگی خواهد بود مگر اینکه کارگران در این شرکت ها حق رای مستقیم داشته باشند.

در شرکت‌های کمتر از ۸۰۰۰ کارگر، با رای مستقیم خواهد بود. مگر اینکه کارگران خودشان به شخص دیگری نمایندگی داده باشند.

نکته ی قابل توجه دیگر اینکه اعضای کارگر این هیات نباید برای فعالیت هایشان و یا اظهار نظر هایشان مانعی برای پیشرفت شغلی شان ایجاد شود

[THE GERMAN CODETERMINATION ACT OF 1976]

۳ ۴ روند تاریخی مشارکت کارگران در اتحادیه اروپا

مشارکت کارگران در کشور آلمان از حدود شصت سال پیش وارد قوانین موضوعه ی این کشور شده است اما در بقیه کشورهای اروپایی این مسئله همزمان با آلمان مطرح بوده ولی وارد قوانین آنها نشده است و این بحث در قالب متون غیرالزام آور^{xvi} مطرح بوده و به صورت پیشنهادات^{xvii} و نظرات حقوقی^{xix} به شرکت‌ها ارائه می‌شده است [Dine,2003,p:۲۵] اهمیت و ضرورت این بحث، همچنین ضرورت یکسان سازی قوانین اروپایی، حقوق شرکت‌های اتحادیه اروپا را بر آن داشته تا به وارد کردن بحث مشارکت در قوانین موضوعه ی اروپایی همت گمارد، روند این حرکت فهرست وار مورد اشاره قرار می‌گیرد:

سال ۱۹۶۰: ارائه یادداشت از سوی دولت فرانسه درباره این موضوع

سال ۱۹۷۰: ارائه اولین پیشنهاد از جانب کمیسیون اروپایی در ارتباط با تدوین قانونی برای شرکتهای تجاری اروپا که در آن موارد ذیل لحاظ شده بود:

تعهد به اداره شرکت با دو بال یعنی هیات مدیره و هیات بازرسان.

انتخاب اعضای هیات بازرسان با ترتیب ۱/۳ کارگران و ۲/۳ سهامداران.

رعایت پاره ای مسایل در ارتباط با مشارکت کارگران در قانون کار اروپایی.

امکان توافق دسته جمعی بین اتحادیه های کارگری و شرکت‌ها بر سر شرایط کار.

سال ۱۹۷۵: انتخاب اعضای هیات بازرسان ۱/۳ به وسیله ی کارگران، ۱/۳ به وسیله ی سهامداران، ۱/۳ بالمناصفه

سال ۱۹۸۸ : یادداشت کمیسیون درمورد قانون شرکت‌های اروپایی که شرکت‌های تجاری منطقه اروپا را دعوت به داشتن یک سیستم واحد مشارکتی برای کارگران به جای استفاده از چند سیستم کرد.

سال ۱۹۸۹ : دستورالعملی از سوی کمیسیون صادر شد و شرکت‌ها را ملزم کرد تا از بین چهار سیستم مشارکتی برای کارگران یکی را انتخاب کنند، اول مدل فرانسوی، دوم آلمانی، سوم اسکانداویژی و چهارم مدل هلندی.

نکته‌ی دیگر به مدیران تفویض اختیار شد در صورت عدم دسترسی به نتیجه مذاکرات بین کارگران و مدیران تصمیم مدیران ملاک عمل قرار خواهد گرفت.

سال ۱۹۹۱ : طی تجدیدنظری که انجام شد در صورت بروز اختلاف بین مدیران و کارگران، مجمع سهامداران تصمیم نهایی را خواهد گرفت البته با گزارشی که از جانب هر دو طرف مذاکره کننده دریافت می‌دارد.

سال ۱۹۹۷ : گروه فعال در زمینه مشارکت کارگران گزارشی را منتشر کرد و پیشنهاد نمود با توجه به تنوع قوانین ملی کشورها لازم است بررسی‌های در خصوص تفاوت‌های فرهنگی کشورها به عمل آید و این مسئله در تدوین قوانین مد نظر قرار بگیرد.

سال ۲۰۰۰ : در این سال نظرات گروه مذکور متمرکز شد و باعث شد تا پانزده کشور عضو این راه حل را لحاظ کنند تا بالاخره قانون شرکت‌های اروپایی^۱ و دستورالعمل مشارکت کارگران^۲ تصویب شد.

سال ۲۰۰۴ : به اجرا درآمدن و لازم الاجرا شدن قانون فوق الذکر [http://www.worker-participation.eu/European-Company/History]

۴-۶. وضعیت کنونی مشارکت کارگران در شرکت‌های تجاری در کشورهای عضو اتحادیه

در فرانسه مسئله‌ی مشارکت کارگران ابتدا در هیات مدیره شرکت‌های دولتی و سپس در شرکت‌های خصوصی مطرح شد ولی در آنجا کارگران شرکت کننده در هیات مدیره حق و حقوقی متفاوت از سایر اعضای هیات مدیریت شرکت داشتند، برای مثال آنها محروم از داشتن حق رای

¹ Council Regulation (EC) No 2157/2001 of 8 October 2001 on the Statute for a European company (SE)

² COUNCIL DIRECTIVE 2001/86/EC of 8 October 2001 supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees

بودند یعنی معنای مشارکت رعایت نشده است. این در حالی است که بیشتر اعضای اتحادیه اروپا نسبت ۱ به ۳ را برای حضور کارگران در هیات مدیره رعایت می کنند مثلا:

- در اتریش برای شرکتهای با مسولیت محدود با حداقل ۳۰۰ کارگر
- در هلند این مشارکت سه شرط دارد، برای شرکتهای با حداقل ۱۰۰ کارگر، با سرمایه ای بالغ بر ۱۶۰۰۰ یورو و وجود شورای کارگری
- در لوکزامبورگ با وجود حداقل ۱۰۰۰ کارگر،
- در دانمارک در شرکتهای با حداقل ۳۵ کارگر،
- در فنلاند اختصاص ۲۰ درصد کرسی های هیات مدیره برای شرکت های با حداقل ۱۵۰ کارگر،
- در سوئد در نظر گرفتن ۲ نماینده برای شرکتهای با حداقل ۲۵ کارگر و ۳ نماینده برای شرکتهای با حداقل ۱۰۰۰ کارگر در هیات مدیریت،
- در مجارستان برای شرکتهای با حداقل ۲۰۰ کارگر،
- در لهستان فقط برای شرکتهای دولتی و اخیرا برای شرکت های خصوصی ،
- در جمهوری چک برای شرکتهای با حداقل ۵۰ کارگر،
- در اسلواکی برای شرکتهای با مسئولیت محدود با ۵۰ کارگر،
- در اسلونی با هم در شرکتهای با حداقل ۵۰ کارگر،
- در نهایت آلمان تنها کشوری است که از این نسبت ۱ به ۳ عبور کرده و حضور کارگران برای شرکتهای بالای ۲۰۰۰ کارگر را به نسبت تساوی ۱ به ۱ قرار داده است [conference "European Company Law: The Way Forward" p:1-5].

۴ ۵ بررسی مسئله از منظر حقوق امریکا

در حقوق امریکا هیچ سطحی از مشارکت کارگران در هیات مدیره شرکت دیده نمی شود و بسیار مهم تر از آن اینکه اتحادیه های کارگری نیز چنین مسولیت و نقشی را برای خود قائل نیستند، برای اینکه آن را در مخالفت با وظیفه اصلی خود می دانند که همانا چانه زنی به عنوان یک عنصر متقابل و متضاد با مدیریت است.

لازم به ذکر است که در حقوق امریکا مشارکت کارگران در تصمیم گیری های شرکت فقط از طریق چانه زنی دسته جمعی امکان پذیر است همان گونه که در انگلیس این طور است [Yavashi ,1980, p:1]

در امریکا حتی شاید حقوق کارگران بیشتر از حقوق آلمان در نظر گرفته شود چرا که موارد اظهارنظر و چانه زنی کارگران در موارد بسیار زیادی رعایت می‌شود از جمله: تعیین ساعات کار، تعیین روزهای تعطیلی، تهیه‌ی ابزار و محیط امن و سالم برای کارگران، دسته بندی و گروه بندی رده‌ی کارگران، تعیین میزان پاداش‌ها، تعیین ساعات اضافه کاری، تعیین برنامه‌های آموزشی، ارتقای شغلی و ضوابط انتقالی‌ها و اخراج‌ها و ... [Ibid, p:3] با این وجود در حقوق امریکا هیچ یک از مواردی که نمونه بارز مشارکت کارگران در هیات مدیریت بنگاه اقتصادی است مانند اختصاص کرسی مدیریت به کارگران، انتخاب مدیران به وسیله کارگران، نحوه‌ی تقسیم سود، نحوه‌ی صدور سهام جدید، تخصیص قسمتی از سهام و سرمایه‌ی شرکت به کارگران دیده نمی‌شود [Ibid, p:4].

اما آنچه در سال‌های اخیر به عنوان راه حلی برای مشکلات ناشی از حاکمیت شرکتی مطرح می‌شود، سهامدار کردن کارگران^۲ در شرکت‌هاست. در واقع حقوق دانان و اقتصاددانان امریکایی و انگلیسی بجای مدیر کردن کارگران و تغییر فلسفه و دیدگاه خود از بازار محوری به مشارکت محوری، سعی کرده‌اند تغییری در رویکرد اقتصادی خود نداشته باشند و خلاء حمایت از کارگران را در مقابل تصمیمات مدیران از طریق سهامدار کردن آنها، پر می‌کنند [Fannon, 2003, p: 59]. چرا که در این صورت کارگران سهامدار، دارای حق مالکیت بر دارایی شرکت می‌شوند و از این طریق دارای حق رای به تبع آن قدرت انتخاب مدیران مورد علاقه خود، قدرت قانونی در کسب اطلاع از فرایند رخدادهای شرکت و قدرت شرکت در تصمیم گیری‌های شرکت را از طریق اعمال حق رای خود به دست می‌آورند که این امر در این کشورها بسیار نادر و بی نظیر است [Lower, 2010, p: 117. Sandra, 1995, pp.1379-1445].

۳. بررسی مشارکت کارگران در هیات مدیره شرکتهای تجاری در حقوق ایران

برخلاف حقوق آلمان که دخالت کارکنان شرکت در اداره‌ی امور آن تبیین شده و به نحوی که نمایندگان صاحبان سهام در هیات نظار حضور دارند [اسکینی، ۱۳۸۳: ۷] در نظام حقوقی کشورمان توجه زیادی به مشارکت کارگران در مدیریت شرکت نشده است و در ادبیات

^۱ برای مطالعه قوانین مرتبط رجوع شود به:

DOOLEY Michael P., 1983, European Proposals for Worker Information and Codetermination: An American Comment in Harmonisation of Laws in the European Communities: Product Liability, Conflict of Laws and Corporation Law, edited by Peter E. Herzog, The University Press of Virginia, pp.103-112. Dooley gives the case of First National Maintenance Corp. v National Labor Relations Board, 452 U.S. 666 (1981)

^۲ Employee Share Ownership Plan

حقوقی کشورمان نیز به ندرت مطالبی در این خصوص وجود دارد. هر چند ممکن است مطالبی در دیگر رشته‌ها وجود داشته باشد. با این وجود در برخی قوانین و مقررات ما مواردی از این موضوع دیده می‌شود. در این موارد سهامدار کردن قشر کارگر موجب قدرت دهی به این قشر در شرکت می‌شود و به طوری که یک کارگر ساده مالک دارایی در شرکت می‌شود و می‌تواند در اداره‌ی شرکت نقش ایفا کند. در زیر به این موارد اشاره‌ای مختصر می‌شود:

۵,۱. لایحه‌ی قانونی سهام کردن کارگران در منافع کارگاههای صنعتی و تولیدی به پیشنهاد وزارت کار و خدمات اجتماعی، به منظور بهبود وضع کارگران و تامین عوائد بیشتر برای آنان و همچنین تحکیم روابط کارگر و کارفرما و تصحیح نظام صنعتی، به تاریخ ۱۳۴۱/۱۰/۱۷ به تصویب هیات وزیران رسید که در ماده‌ی دوم این قانون، کارفرمایان کارگاههای صنعتی و تولیدی تحت نظام قانون کار، ملزم شده‌اند به انعقاد پیمان دسته جمعی با کارگران و اعطای پاداش به آنها، به تناسب استحصال یا صرفه جویی در هزینه‌ها یا تقلیل ضایعات، و یا سهام کردن کارگران در منافع خالص یا روش‌های مشابه دیگر یا طریقی مرکب از دو یا چند روش مذکور که نتیجتاً موجب افزایش درآمد کارگران بشود [لایحه قانونی سهام کردن کارگران در منافع کارگاههای صنعتی و تولیدی، ۱۳۴۱]. ولی درنهایت این قانون در سال ۱۳۵۹ لغو شد.

۵,۲. ماده‌ی واحده‌ی قانون سهام کردن کارکنان شرکت‌های وابسته به وزارت آب و برق در سرمایه‌گذاری و سود شرکتهای مزبور، مصوب ۱۳۴۹/۳/۱۸ مجلس شورای ملی: وزارت آب و برق مجاز است با تصویب هیات وزیران در مورد هریک از شرکتهای کشاورزی و کشت و صنعت و خدمات مهندسی وابسته به خود که کلیه‌ی سهام آن متعلق به دولت است، حداکثر تا میزان ۴۹٪ از سهام هریک از شرکتهای مزبور را به بهای عادلانه‌ای که ضوابط آن با نظر سه نفر کارشناس از بانک مرکزی، بانک توسعه‌ی صنعتی و معدنی و وزارت دارایی با توجه به آخرین ترازنامه شرکت تعیین خواهد شد و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید به کارکنان ایرانی ثابت همان شرکت اعم از مدیران و کارمندان و کارگران که به صورت تمام وقت دائمی در آن شرکت خدمت می‌کنند طبق ضابطه‌ای و با رعایت این قانون بفروشد [قانون سهام کردن کارکنان شرکت‌های وابسته به وزارت آب و برق در سرمایه‌گذاری و سود شرکتهای مزبور، مصوب مجلس شورای ملی، ۱۳۴۹].

۵,۳. قانون گسترش مالکیت واحدهای تولیدی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ مصوب مجلس شورای ملی: واحدهای صنعتی و معدنی و سایر واحدهای تولیدی برطبق مقررات این قانون به صورت شرکت سهامی عام درخواهند آمد و مکلفند سهام خود را پس از حسابرسی و ارزیابی دقیق

براساس ضوابطی در درجه اول به کارگران و کارمندان خود و سپس به کارمندان و کارگران سایر واحدهای تولیدی و کشاورزان و سایر مردم برای فروش عرضه نمایند به طوری که در پایان مهرماه ۱۳۵۷ معادل ۹۹٪ سهام متعلق به دولت در واحدهای بخش دولتی به استثناء صنایع مادر و بعضی از صنایع دیگر که طبق تشخیص دولت تمام یا قسمتی از آن در دست دولت باقی خواهد ماند و ۴۹٪ سهام واحدهای بخش خصوصی بتواند در دست مردم کشور قرار گیرد [قانون گسترش مالکیت واحدهای تولیدی مصوب مجلس شورای ملی، ۱۳۵۴].

سازمان مالی گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در برنامه سوم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به عنوان سازمان خصوصی سازی پیش بینی شده است، در سال ۱۳۵۴ به عنوان یک شرکت دولتی وابسته به وزارت امور اقتصادی و دارایی به موجب تبصره (۴) ماده واحده ی قانون گسترش مالکیت واحدهای تولیدی تاسیس و فعالیت خود را عمدتاً با هدف سهیم کردن کارگران در مالکیت کارخانه‌ها با اعطای اعتبار و تسهیلات و انجام هر گونه اقداماتی که به گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در سطح کشور منجر شود، آغاز کرده است [قانون برنامه سوم توسعه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۷۹].

هیات دولت آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی واگذاری سهام ترجیحی را به استناد ماده (۱۶) قانون برنامه سوم توسعه، موضوع ماده (۹) قانون برنامه چهارم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۳ را تصویب نمود. مطابق ماده‌ی ۱ این آیین‌نامه واگذاری سهام ترجیحی به منظور جذب کارگران، کارکنان و مدیران با تجربه، متخصص و کارآمد و با هدف افزایش بهره‌وری شرکتهای قابل واگذاری بود. واگذاری سهام به کارگران با تسهیلات ویژه می‌تواند زمینه‌ای برای مشارکت کارگران در مدیریت شرکت باشد [آیین‌نامه‌ی نحوه‌ی واگذاری سهام ترجیحی، ۱۳۸۵].

۵،۴. در بند الف و ج ماده‌ی ۷۳ قانون برنامه پنجم توسعه نیز به همسو کردن منافع دو طرف، تقویت همسویی منافع کارگران و کارفرمایان و تکالیف دولت با رویکرد حمایت از تولید و سه جانبه‌گرایی اشاره شده است [قانون برنامه‌ی پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۹۰].

۵،۵. در ماده‌ی ۲۰ قانون مدیریت خدمات کشوری آمده است که دستگاههای اجرایی مکلفند به منظور ایجاد انگیزه و افزایش کارایی و بهره‌مندی از فکر و اندیشه و خلاقیت کارمندان

ذیربط خود، سازوکار مناسب برای جلب مشارکت کارمندان و دریافت پیشنهادهای و اثرگذاری آنها در تصمیم‌گیری‌ها را فراهم آوردند [قانون مدیریت خدمات کشوری، ۱۳۸۶].

۵،۶. شورای عالی اداری طی مصوبه‌ای سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور را موظف به استقرار تدریجی نظام پذیرش و استقرار مدیریت مشارکتی در دستگاههای اجرایی تا پایان سال ۱۳۸۲ نمود. این مصوبه در حال حاضر مهم‌ترین منبع مقرراتی در ارتباط با مشارکت کارکنان یا به عبارتی مدیریت مشارکتی محسوب می‌شود. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور موظف شده است تا به صورت تدریجی این مسئله را در سطح دستگاههای اجرایی مستقر کند که این کار از طریق آموزش مشاورانی برای استقرار این امر در دستگاههای اداری پیش‌بینی شده است. می‌توان گفت آنچه در این مصوبه آمده است بیشتر شامل ارائه راهکارهایی برای شروع و راه اندازی این امر در کشور است و فاقد مواد و قوانین مصرح است [مصوبه‌ی شورای عالی اداری مبنی بر موظف شدن سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به استقرار تدریجی نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها، ۱۳۸۲]. همچنین لازم به ذکر است که تاکید این مصوبه بیشتر بر استقرار نظام پیشنهاد دهی از سوی کارکنان است حال آنکه آنچه مورد نظر بحث ماست حضور کارکنان به عنوان عضو هیات مدیره‌ی شرکتهاست [سلاجقه، ۱۳۸۹: ۱۰-۱۴].

نتیجه

پس از مباحث مطروحه به این نتیجه می‌رسیم که اولاً مشارکت کارگران در اداره‌ی شرکت‌ها دارای مبانی توجیه‌کننده‌ی بسیار محکمی است به ویژه اینکه زمینه ساز گفتگوی اجتماعی و افزایش سطح دموکراسی و دوری از قدرت محوری و فردگرایی در شرکت است. دیگر اینکه به دلیل شرکت کارگران در نفع و ضرر، همچنین آشنا بودن کارگران به مسائل شرکت از نزدیک باعث افزایش کارایی و سوددهی شرکت خواهد شد. همچنین مطابق اسناد بین‌المللی مشارکت کارگران در راستای حقوق اجتماعی و اقتصادی حقوق بشر می‌باشد و هر جامعه‌ای خواستار رعایت این حقوق در حق افراد و مردم خویش است.

در این مقاله نظام‌های حقوقی پیشرو در این زمینه برای الگو برداری مطرح شد و مشخص شد که نظام حقوقی کشورهای انگلوساکسون چندان توجهی به مشارکت کارگران در مدیریت و اداره‌ی شرکت نداشته‌اند برای اینکه صاحبان سرمایه از قدرت بیشتری برخوردارند و همین‌طور افزایش سود برای آنها در اولویت اول اهمیت است البته غافل از مسائل دستمزد و مزایای

کارگران نیستند ولی اعتقادی هم به مشارکت آنها در مدیریت شرکت ندارند. مطالعه‌ی بعدی ما نظام حقوقی اتحادیه اروپا به جز آلمان بود که آرام آرام در راستای تحقق این هدف و وارد کردن آن در قوانین مدون خود هستند و مورد بعدی کشور آلمان بود که بیشترین مطالب مفید فایده را از این بخش استخراج کردیم، که نکات حائز اهمیت ذیلا آورده می‌شود؛

نکته اول اینکه در آلمان بحث مشارکت کارگران در شرکت روندی بوده که با قدرت گرفتن تدریجی کارگران صورت گرفته پس در مقام الگوبرداری مناسب باید این نکته را در نظر داشته باشیم یعنی برای رسیدن به هدف باید به صورت تدریجی با قدرت گرفتن کارگران قوانینی نیز تدوین شود. از این روکارگران می‌بایست مذاکرات تدریجی و سه جانبه‌ای را با دولت و کارفرمایان انجام دهند تا به حق خود دست یابند. بدیهی است بدون تعامل ما بین این سه گروه هر قانونی تصویب شود عملاً نتیجه‌ای را در پی نخواهد داشت. همچنین وجود ثبات در مدیریت و امنیت شغلی کارگران حائز اهمیت است برای اینکه کارگری که از امنیت شغلی کافی برخوردار نباشد به طریق اولی نخواهد توانست در مدیریت شرکت هم نقشی داشته باشد همچنین با وجود اتحادیه‌های کارگری ضعیف و وجود شرایط اقتصادی نامساعد نمی‌توان به هدف دست یافت.

نکته‌ی بعدی اینکه همزمان با ایجاد حق برای کارگران در اداره‌ی شرکت برخی مفاهیم از قبیل؛ ثابت بودن حقوق کارگران، بدون در نظر گرفتن ضرردهی یا سودآور بودن فعالیت‌های شرکت، باید در قوانین فعلی تغییر یابد؛ به این معنا که هر حقی تکلیفی هم به همراه دارد و کارگران از این پس دیگر به عنوان یک مزدبگیر در شرکت نخواهند بود و نمی‌توانند فارغ از وضع خوب یا بد شرکت در هر حالی حقوق خود را مطالبه کنند؛ بلکه باید خود را در نفع و ضرر شرکت سهیم بدانند و وضعیت منفی شرکت باعث افزایش تلاش آنها و چشم پوشی از مطالبات تمام و کمال خود شود و برعکس سوددهی شرکت حق مطالبه‌ی سود را برای آنها محفوظ خواهد داشت که این مهم باید در تدوین مواد قانونی لحاظ شود.

نکته‌ی سوم اینکه قید حضور کارگران در هیات مدیره یا هیات بازرسان در قانون مشارکت کارگران باید دارای شرایطی شایستگی باشد بدیهی است بدون شرایط شایستگی این امر نه تنها باعث کارایی شرکت نخواهد شد بلکه باعث اتخاذ تصمیمات نادرست می‌شود. البته کارگرانی که دارای سطح بالایی از تجربه هستند حضورشان در مدیریت شرکت بسیار مثرم خواهد بود. نکته‌ی آخر اینکه اینک در غالب مواردی که در بررسی تطبیقی مشاهده کردید

قید حضور کارگران در مدیریت شرکت معطوف به شرکتهای معمولاً بیش از ۵۰۰ یا ۱۰۰۰ نفر کارگر (یعنی شرکتهای سهامی عام) می‌شد چرا که یکی از اصول حقوق بنگاههای اقتصادی این است که الزامات اقتصادی وقتی بر حقوق طرفین بار می‌شود که منافع قشر وسیعی از مردم جامعه درگیر با این مباحث شود و از این رو نمی‌توان به خاطر تعداد انگشت شماری از کارگران اصل حاکم بودن نظر اصحاب سرمایه در اداره شرکت را زیر قیود و محدودیت‌هایی آورد. همچنین کف و سقف این تعداد کارگران حتماً باید دقیقاً مشخص شود و این مهم اعمال نظر و کار کارشناسی اداره‌ی ثبت شرکتهای را خواستار است چرا که اولاً متولی اصلی شرکتهای در حقوق ایران این اداره است و ثانیاً اینکه این اداره دارای تجارب عملی و مفید برای راهنمایی در این زمینه خواهد بود.

منابع

۱. اسکینی، ربیعا: حقوق شرکتهای تجاری، جلد دوم، تهران، ۱۳۸۳، انتشارات سمت
۲. (بدری، احمد): «مبانی و ضرورت راهبری شرکت»، مجموعه مقالات همایش راهبری شرکت، مدیریت آموزش شرکت بورس اوراق بهادار تهران،
۳. (پورحسین مهران، بهشاد بیژن، حجازی حسین): «مشارکت کارکنان در مدیریت مشارکتی»، نهمین کنفرانس شبکه‌های توزیع برق دانشگاه زنجان، ۱۳۸۳ *
۴. (رستمی، ولی): «مشارکت کارگران در اداره کارگاه»، مجله‌ی کار و جامعه، شماره ۲۰، ۱۳۷۶
۵. (سلاجقه سنجر، هنرآموز سحر): «نظام پیشنهادات راهی به سوی استقرار مدیریت مشارکتی»، مجله راهبرد یاس، شماره ۲۴، ۱۳۸۹
۶. صفی نیا، سید نورالدین: درآمدی بر قانون شرکت های تجاری در ایران، چاپ دوم، موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۸۱ *
۷. هکی، فرشید: حقوق سیاسی اجتماعی بشر در ایران، چاپ اول، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهشهای حقوقی شهر دانش، تهران، ۱۳۸۸ *
8. Beckret, Jense & Zafirovsky, Milan: International Encyclopedya of Economic Sociology, first published, Routledge, USA, 2006
9. C.Weiler, Paul: Governing The Workplace: The Future of Labor and Employment Law, first published, Harvard University Press, USA, 1990 *
10. Conard, Alfred: International Encyclopedia of Comparative Law Business and Private Organizations, Volume 13, J.C.B Mohr, Tubingen and Martinus Publishers, Germany, 2006
11. Dine, Janet: The Governance of Corporate Goroup, second published, Cambridge university press, New York USA, 2003
12. (Gordon Merritt, Walter): «Employee Representation as a Step Toward Industrial Democracy», The Annals of American Academy of Political and Social Siences, Vol.90, 1920 *
13. (Han, Tzu-Shian): «representative workers participation and social dialogue: Germany vs. Taiwan», Department of Business Administration National Chengchi University, 2004 *
14. Henk Overbeek, Bastiaan van Apeldoorn, Andreas Nolke: The Transnational Politics of Corporate Governance Regulation, first published, Taylor & Francis Group, UK, 2007 *
15. Johnston, Andrew: EC Regulation of Corporate Governance, first published, Cmbridge University Press, Cambridge, UK, 2009 *

16. (L.Nunn, Sandra): «Are American Business Operating Within the Law? The Legality of Employee Action Committees and Other Worker Participation Plans», University of Cincinnati Law Review, Vol.63, 1995 pp.1379-1445. *
17. Lower, Michel: «Employee Participation in Governance, A Legal and Ethical Analysis», first published, Cambridge university press, New York USA, 2010 *
18. Lynch Fannon, Irene: Working Within Two Kinds of Capitalism: Corporate Governance and Employee Stakeholding: US and EC Perspectives, first published, Hart publishing, Oxford Portland Oregon, USA, 2003 *
19. (M. Blair, Margaret & J. Roe, Mark eds): «THE CURIOUS INCIDENT OF THE WORKERS IN THE BOARDROOM», Hofstra Law Review, Vol.29, 1999 *
20. M.Paccas, Alessio: The Law and Economic of Corporate Governance, first published, Edward Elgar Publishing Limited, Gloucestershire, UK, 2010 *
21. M.Sheffrin, Steven & O'Sullivan, Arthur: Economics: Principles in action, first published, Pearson Prentice Hall, New Jersey, 2003 *
22. (Malmberg, Jonas): «Workers' Participation», Conference on European Company Law: The Way Forward, Brussels, 2011
23. Mantsaary, Petri: Organising The Firm, Theories of Commercial Law, Corporate Governance and Corporate Law, first published, Springer, Berlin, 2012*
24. (Mertens, Hans-Joachim and Schanze, Erich): «The German Codetermination Act of 1976», journal of comparative corporate law and securities regulation 2, Issue 2, Volume 2, 1979 *
25. Summers, Juliet and Hyman, Jeff: Employee participation and company performance, first published, Joseph Rowntree Foundation, York, UK, 2005 *
26. (Yavashy, Mahmut): «Employee participation in the USA: a legal and managerial consideration», İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2002 * ed., 1973)
27. Yamamura, Kozo, The origin of NonLiberal Corporate Governance :Governance: Germany and Japan in Comparison (University Press & Streeck, Wolfgang, 2005.)
28. HANS-JOACHIM MERTENS and ERICH SCHANZE, «THE GERMAN
29. CODETERMINATION ACT OF 1976» Journal of Comparative Corporate Law
30. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Adopted 2008
31. United Nations Universal Declaration of Human Rights, 1948
32. [http:// www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu)
33. <http://www.ido.ir>
34. <http://www.CSRiran.com>
35. <http://www.ec.europa.eu>
36. <http://www.jstor.org>
37. <http://www.rc.majlis.ir>
38. <http://www.atynews.com>

- 39. <http://www.old.irna.ir>
- 40. <http://en.wikipedia.org>

-
- ⁱSocial Dialogue
 - ⁱⁱInternational Labour Organization
 - ⁱⁱⁱIndustrial Democracy
 - ^{iv}Economic Efficiency
 - ^vMarket-Oriented
 - ^{vi}Consultation-Oriented
 - ^{vii}Corporate Governance
 - ^{viii}Stakeholder oriented model
 - ^{ix}Shareholder Oriented Model
 - ^xManagerialism
 - ^{xi}Agency Theory
 - ^{xii}Stakeholder Theory
 - ^{xiii}Productive Coalition Model
 - ^{xiv}*Aktiengesellschaft = KGaA*
 - ^{xv}*Kommanditgesellschaft auf Aktien=AG*
 - ^{xvi}*Gesellschaft mit beschrnkter Haftung=GmbH*
 - ^{xvii}Soft Law
 - ^{xviii}Recommendation
 - ^{xix}Opinion
 - 20 Employee Share Ownership Plan