

پروسه بیکارسازی در سوئد، انتقال یک تجربه!

فرهاد شعبانی

سه شنبه دوازدهم آذر ۱۳۸۷

در شرایطی که کارگران در ایران از کمترین امنیت شغلی ممکن برخوردارند و بیکار سازی آنها طی صدور احکامی یک جانبه و از بالا صورت می گیرد، اشاره به نمونه ای که در آن بیکارسازی کارگران نه در پی صدور چنین احکامی بلکه حداقل باید پروسه ای را طی کند، آموزنده باشد. انتقال این تجربه نه تنها به معنای تائید نگرش رفرمیستی حاکم بر اتحادیه های کارگری در این کشور نیست بلکه تنها انتقال یک تجربه است که در شرایط کار علنی و قانونی می تواند بکار آید.

در سوئد تعطیلی یک کارخانه، کارگاه و موسسه خصوصی و یا دولتی، و یا بیکار کردن بخشی از کارگران آن طی پروسه ای با اخطار کارفرما مبنی بر تعطیلی و بیکار سازی آغاز و با پایان پروسه مذاکرات بر سر آن به سرانجام می رسد. این پروسه می تواند از چند هفته تا چند ماه به طول بیانجامد و از مراحل گوناگونی با تفاوت های اندک عبور کند. منتهی نباید فراموش کرد که اینجا بحث بر سر مراکز کاریست که در آن مناسبات کارگر و کارفرما علاوه بر قوانین کار با وجود یک قرارداد دسته جمعی که طرفین بازار کار یعنی اتحادیه و کارفرما در سطوح مختلف برسر آن به توافق رسیده اند، تعریف شده است.

هشدار - varsel

ابتداء کارفرما هشدار (varsel) تعطیلی کل و یا بخشی از کارخانه و یا کارگاه را که در نتیجه آن کل کارگران و یا بخشی از آنها بیکار می شوند را قبل از اجراء طی طرحی مدون ، قابل توضیح و زمانبندی شده مطابق ماده ۱۱ قانون تصمیم گیری مشترک در بازار (mmande lagen om medbest) به تشکل کارگری محیط کارگر که اصولاً " کلوب کارگری " خوانده می شود، اطلاع می دهد (MBL information)

واکنش اتحادیه های کارگری در برخورد به این هشدار کارفرما در مرحله اطلاع رسانی یکسان نیست. علت عدم عکس العمل متفاوت اتحادیه ها به دو عامل بستگی دارد. واکنش متناسب با قوانین و قراردادهای مصوب در بازار کار و عنصر رادیکالیسم حاکم بر نگرش هیئت مدیره و دبیر آن که بعداً به آن خواهیم پرداخت. اما بدون توجه به عوامل فوق زیر سؤال بردن طرح کارفرما باید حداقل واکنش باشد.

اگر این کارخانه یا کارگاه واحدی از یک کنسرن بزرگ و این کنسرن دارای اتحادیه ای که "اتحادیه کنسرن" نامیده می شود، باشد؛ قبل یا بعد از هشدار به کلوب کارگری این محیط کار، اتحادیه کنسرن نیز باید در جریان این بیکارسازی قرار داده شود. مضاف براین، برای هر رشته ای از رشته های شغلی در شعبه ها و فدراسیونهای کارگری افرادی که خود فعال اتحادیه ها هستند، استخدام شده اند که وظیفه آنها اساساً مذاکره با کارفرمایان است و در اصطلاح سوئدی به آنها (ombudsman) یا "نماینده" گفته می شود، وجود دارند.

کلوب کارگری محیط کار دریافت کننده هشدار باید نمایندگان مرتبط با خود را در جریان این هشدار قرار دهند.

مطابق ضوابط هیچ بیکارسازی بدون حضور چنین نمایندگانی در پروسه مذاکرات مشروعیت پیدا نخواهد کرد. از طرفی دیگر کارفرما موظف است همزمان با تحویل هشدار به اتحادیه، کمیته کار استان (ان mdennsarbetsn) و شورای استان و اداره کار را در جریان این بیکارسازی قرار دهد.

اطلاع رسانی مشترک مدیریت و اتحادیه محیط کار به کارگران که اصولاً در جلسه عمومی کارگران (stor m.te) صورت می‌گیرد بخشی از وظائف این مرحله است.

صدور اطلاعیه داخلی و سپس انتشار اطلاعیه مطبوعاتی علنی (presmedeland) در باره بیکارسازیها، علل آن و آمادگی مدیریت و اتحادیه هرکدام از نگاه خود برای پاسخ به پرسش خبرنگاران مطبوعات تصویری، صوتی و نوشتاری گام بعدی است.

در بسیاری از موارد مدیریت تمایل دارد که اتحادیه‌ها در پاسخ به مطبوعات همان علل و استدلالهائی را مطرح کنند که مورد نظر مدیریت است. به عقیده من این یعنی بی اعتباری خود در میان کارگران و بدنه تشکل کارگری و افکار عمومی جامعه. اتحادیه‌ها نباید چنین کاری را بکنند بلکه برعکس باید کل طرح مدیریت برای بیکارسازی را صریح و شفاف و از نقطه نظر منافع کارگران که در اینجا تداوم اشتغال است زیر سؤال ببرند. بطور قطع چنین موضعگیری خوشایند مدیریت نخواهد بود، اما در صورتیکه متکی بر حقایق باشد، نه تنها جرم نیست، بلکه اعتبار تشکل کارگری را در میان کارگران و افکار عمومی بالا می‌برد. بنابراین در این مرحله مدیریت و تشکل کارگری بطور جداگانه به پرسش‌های مطبوعاتی پاسخ می‌دهند و بدین وسیله بیکارسازیها علنی می‌شود.

در جمع‌بندی باید گفت فاز اول پروسه تعطیلی و بیکار سازی با دریافت هشدار کارفرما آغاز و تا نشستن بر سر میز مذاکره که تاریخ آن به توافق طرفین تعیین می‌شود و کارفرما معمولاً طرفدار تعجیل در آن است و اتحادیه نباید به آن تمکین کند به پایان می‌رسد.

آغاز مذاکرات - F rhandling

اگر هیئت مدیره اتحادیه محیط کار و بخصوص دبیر آن گرایش رادیکال درون اتحادیه‌ها و جنبش کارگری را نمایندگی بکند، قبل از وارد شدن به پروسه مذاکرات با تشکیل مجمع عمومی اعضاء اتحادیه

(medelemsm.te/ storm.te) همه کارگران را در پروسه مذاکرات دخالت می‌دهند و با دادن فرصت به همه کارگران برای ارائه نظرات و پیشنهادانشان زمینه تاثیرگذاری مستقیم کارگران بر پروسه مذاکرات را تامین می‌کنند. جهتی که باید در کل پروسه مذاکرات با برگزار مجمع عمومی پی در پی و اطلاع رسانی فعال از هر مرحله مذاکرات تکرار شود. در چنین مواردی تشکیل مجمع عمومی نمی‌تواند با ایجاد مانع قانونی و اداری کارفرما حتی در صورت تعطیلی پروسه تولید بطور موقت، روبرو شود.

با وارد شدن به پروسه مذاکرات کارفرما موظف است طرح خود برای تعدیل نیروی کار، تعطیلی بخشی و یا کل موسسه را بصورت روشن و علل این تعطیلی، شمار کارگران مشمول بیکارسازی و پرسنل باقیمانده بعد از بیکارسازیها را ارائه دهد. در این مرحله اتحادیه ضمن درخواست ارائه گزارش مالی باید خواهان طرح جامع دیگر کارفرما بنام " بررسی پیامدها" یا به اصطلاح سوئدی آن (konsekvensanalys) شود. در این طرح باید کلیه خطرات احتمالی برای پرسنل باقی مانده در کارخانه بررسی و کارفرما ثابت نماید که پرسنل باقی مانده بدون قرار

گرفتن در معرض خطرات جدی روحی و جسمی قادر به تولید سفارشات دریافتی خواهند شد. این طرح باید به تأیید مسئول ایمنی کل و هیئت مدیره اتحادیه برسد. در غیر اینصورت مذاکرات با اولین مانع خود روبرو خواهد شد. در بررسی پیامدها که توسط مسئولین ایمنی محیط کار و مدیریت صورت می گیرد و نتایج آن باید به تأیید هیئت مذاکره کننده و هیئت مدیره برسد، هدف باید به حداقل رساندن خطرات و حفظ شمار بیشتری از کارگران بر سر کار باشد.

گام دوم مذاکرات بررسی ادعاهای مالی کارفرماست. کارفرما مطابق قانون تصمیم گیری مشترک در بازار کار موظف است که سود و زیان خود را تا آنجائیکه به بیکارسازیها مربوط است برای هیئت مذاکره کننده اتحادیه تشریح نماید. در اینجا هیئت مذاکره کننده باید خواهان دخالت دادن حسابرسان مستقل که در اصطلاح سوئدی به آن (Intagarkonslut) گفته می شود، گردد. استخدام موقت این نهاد مستقل توسط اتحادیه و با هدف بررسی گزارشات و حساب و کتاب شرکت صورت می گیرد، اما هزینه آن را کارفرما باید بپردازد و مهمتر از این زمان این بررسی حداقل ۵ هفته طول خواهد کشید، بنابراین و اتوماتیک پروسه بیکارسازیها حداقل ۵ هفته به تعویق خواهد افتاد و کارفرما موظف خواهد بود که حقوق کلیه کارگران مشمول بیکار سازی را در این مدت بپردازد. در چنین مواردی کارفرما حاضر است بابت عدم دخالت این حسابرسان مستقل خسارتی به اتحادیه بپردازد که در صورت قبول آن توسط اتحادیه این خسارت باید بدون هیچ دخل و تصرفی مابین کارگرانی که بیکار می شوند، بصورت یکسان توزیع گردد. اما اتحادیه در چه مواردی باید به دریافت چنین خسارتی تن در دهد؟ در صورتیکه تشخیص بدهد که دخالت دادن این نهاد هیچ تغییری در تصمیم گیری کارفرما در بیکارسازیها نخواهد داد. فراموش نشود که این نهاد دارای هیچ گونه قدرت اجرائی نیست. رهنمودهایش که بر اساس یافته هایش صورت می گیرد، تنها جنبه توصیه را دارد. تجربه نشان داده است که کارگران مشمول بیکار سازی در صورتیکه بیکار شدن خود را قطعی تشخیص دهند، علاقمند به دریافت خسارت هستند تا دخالت دادن این نهاد. هیئت مذاکره کننده باید هزینه دخالت دادن این نهاد و پرداختی کارفرما به کارگران به مدت ۵ هفته را حساب کرده و با تکیه بر آن تقاضای خسارت بکند.

موضوع دیگری که در چنین مواردی باید مورد توجه هیئت های مذاکره کننده قرار گیرد، کارگران ۶۰ ساله بیالاهای موجود در کارخانه مورد نظر است. با در نظر داشتن اینکه سن بازنشستگی در سوئد ۶۵ سال است؛ اتحادیه بعنوان یکی از موضوعات مورد مذاکره باید درصدد ایجاد تسهیلات و گرفتن امتیازاتی برای کارگران ۶۰ ساله باشد که در صورت توافق بر سر آن این دسته از کارگران زودتر از موعد بازنشسته شوند. این توافق دارای دو ارزش است. اول اینکه با چنین توافقی شماری از کارگران جوانتر و کم سابقه، کار خود را حفظ خواهند کرد و از طرفی دیگر ۶۰ بیالاهای از تسهیلاتی برخوردار خواهند شد که با استفاده از آن از فرسودگی بیشتر خود جلوگیری خواهند کرد و سالهای آخر عمر را در آرامشی نسبی و با داشتن تامین اقتصادی بسر خواهند برد. تصورش را بکنینکه در یک موسسه قرار باشد ۱۰۰ کارگر بیکار شوند و در این موسسه ۱۵ کارگر ۶۰ ساله شاغل باشند و همگی حاضر شوند با گرفتن امتیازاتی جای خود را به جوانترها بدهند، شما توانسته اید ۱۵ کارگر جوان را از خطر بیکاری نجات دهید.

در سوئد بیکارسازی کارگران بر اساس یکی از ماده های قانون حمایت از کارگران

(Iningskydd- LAS Lag omanst). یعنی آخرین استخدامی اولین بیکار (sist in frst ut) صورت می گیرد. اما طی سالهای اخیر در این ماده تغییراتی بوجود آمده که به کارفرما اجازه می هد که در شرکتهای کوچک تا

۱۰ نفره در جریان بیکارسازیها خواهان حفظ ۲ کارگر خارج از این قاعده شوند. با پذیرش این تغییر کارفرمایان در کارخانه های بزرگ نیز اصولا خواهان استثناء (undantag) در مقیاس وسیعتری خواهند شد، و متأسفانه این درخواستها به نرمی تبدیل شده و وسیعاً مورد سوء استفاده کارفرمایان قرار گرفته است. منتهی هیچ استثنائی تا به تائید هیئت مذاکره کننده نرسد اعتبار نخواهد داشت و کارفرما نخواهد توانست از بیکار شدن هیچ کارگری خارج از این قاعده جلوگیری کند.

اصولاً کدام دسته از کارگران مشمول استثناء می شوند؟ کارگران متخصص و دارای نقش کلیدی که ظرف چند ماه مهلت فسخ قرارداد کارگرانی که بیکار می شوند امکان جانشینی آنها توسط دیگر کارگران شرکت امکان پذیر نباشد. مثلاً یک کارگر برقکار، یک کارگر متخصص آموزش دیده خط تولید و منتهی کارفرمایان در بسیاری موارد از این امکان برای نگهداری دوستان و دست و پیوندهای خود استفاده می کنند. هیئت های مذاکره کننده در چنین مواردی باید جلو هرگونه سوء استفاده کارفرما را بگیرند و عدالت را رعایت کنند. کارفرما باید پاسخگوی کلیه سئوالات هیئت مذاکره کننده اتحادیه در باره تک تک استثنایهای مورد نظرش باشد. اما در صورت مخالفت اتحادیه و در بسیاری موارد کارفرما برای حفظ استثنایهای مورد نظر خود حاضر به پرداخت خسارت است. یعنی تلاش برای تائید استثنایهایش توسط هیئت مذاکره کننده اتحادیه در مقابل پرداخت پول. اتحادیه اصولاً باید مخالف هرگونه استثناء باشد اما در صورت در تنگنا قرار گرفتن و تائید استثنای مورد نظر کارفرما که اصولاً اتفاق می افتد باید میزان خسارتی را مطالبه کند که ارزش آن را داشته باشد و بدون دخل و تصرف مابین کارگرانی که کارشان را از دست می دهند، توزیع گردد.

برای نظارت کامل اتحادیه و رعایت عدالت و برابری در جریان بیکارسازیها و تائید احتمالی استثنایهای مورد نظر کارفرما همزمان با آغاز مذاکرات باید لیست کلیه کارگران (las lista) یکبار دیگر در اختیار اتحادیه قرار گیرد. در این لیست اسامی کامل کارگران، سن، سابقه کار، محل سازمانی و مهلت فسخ قرارداد آنها از جانب کارفرما باید مشخص باشد.

مهلت فسخ قرارداد (gningstidupp) به چه معناست و خاصیت آن چیست ؟

در سوئد کلیه کارگران با توجه با سابقه کارشان نزد یک کارفرما (دائم یا با قرارداد موقت) از یک ماه تا ۶ ماه از مهلت فسخ قرارداد برخوردارند. یعنی در جریان بیکارسازیها کارفرما موظف است با توجه به سابقه کار کارگران از یک تا ۶ ماه قبل از بیکارسازی، کارگران مشمول بیکار سازی را از تصمیم خود مطلع کند و طی این مدت برای کارگر مشمول بیکاری کار داشته باشد، در غیر اینصورت و بعنوان یکی از نتایج مذاکرات این کارگران می توانند در مهلت فسخ قرارداد یا بخشی از آن بدون انجام کاری برای کارفرما از حقوق کامل برخوردار شوند. خاصیت مهلت فسخ قرارداد به این خاطر است که کارگر مشمول بیکاری در این مدت بدون داشتن دغدغه تامین هزینه های زندگی بتواند در جستجوی کار دیگری باشد و در مهلت فسخ قرارداد مجاز است به ادارات کاریابی و یا کارفرمای دیگر جهت مصاحبه کار مراجعه و یا امورات اداری مربوط به یافتن کار جدید را بدون هیچ مانعی انجام دهد. آزاد کردن کارگران بطور کامل و با حقوق و حتی در صورت یافتن کار جدید که در اصطلاح سوئدی به آن (knings fri arbets fri och avr) گفته می شود می تواند از نیایچ موفق مذاکرات باشد.

در چند سال گذشته و با گسترش بیکارسازیها و کاهش قراردادهای دائم و افزایش قراردادهای موقت و شرکتهای خدمات نیروی انسانی (inhyrd fretag) امکان دیگری در بازار کار سوئد پدید آمده بنام "حمایت تغییر شرایط" (llningsst.dnomst).

اتحادیه های کارگری و کارفرمائی به توافق رسیده اند که کارگران مشمول بیکار سازیها را با حمایت مالی اندک (برای هر کارگر بیکار شده مبلغ ۲۲ هزار کرون) به شرکتهای که کار آنها راهنمائی کارگران برای یافتن کار یا یک دوره تخصصی بازار کار است معرفی نمایند. مدت زمانیکه این شرکتهای کارگر بیکار شده را به کمک کنسولتهایشان راهنمائی و هدایت خواهند کرد قبلاً ۶ ماه بود که همین روزها به ۱۲ ماه افزایش یافته است. طرف قرارداد این شرکتهای اتحادیه و مدیریت خواهند بود، اما میزان موفقیت کارگران در یافتن کار با راهنمائی این شرکتهای که اصولاً کارهای موقت و بیشتر در شرکتهای خدمات نیروی انسانی خواهد بود به میزان دخالت و نقش اتحادیه این محل کار برمی گردد که تنها از طریق تشکیل یک گروه هدایت (styrgrupp) که نمایندگان هر ۳ جانب کارفرما، شرکت راهنما و اتحادیه در آن نمایندگی شوند، ممکن خواهد شد. لازم به یاد آوریست که طی سالهای گذشته چنین شرکتهایی مثل قارچ سر از زمین برآورده و با علنی شدن هر بیکار سازی در مطبوعات تلفن دفاتر اتحادیه هائی که کارگران عضو مشمول بیکارسازیها هستند از ارتباطات مدیران این شرکتهای خواهد سوخت. همگی تمایل دارند که برنده مزایده شوند، اما اتحادیه های کارگری باید با احساس مسئولیت کامل در مقابل سرنوشت کارگران بیکار شده مسئولترین و موفقترین شرکتهای را انتخاب کنند. همه را به مصاحبه و معرفی خود دعوت کنند، اما در میان آنها بهترین را انتخاب کنند.

یکی دیگر از مواردی که اتوماتیک در دستور اتحادیه های کارگری و هیئت های مذاکره کننده قرار می گیرد، حق استخدام مجدد کارگران بیکار شده است (ttllningsrnteranst) این حق باید توسط قراردادی که همه کارگران بیکار شده را شامل شود به امضای طرفین برسد و به این معنی است که کارفرما طی ۹ ماه آینده بعد از بیکارسازیها در صورتیکه کارگری را استخدام کند، باید از میان کارگرانی باشد که بیکار شده اند. تنها شرط آن این است که کارگر بیکار شده طی سال گذشته ۱۲ ماه را در استخدام این کارفرما بوده باشد. هرگونه تخطی کارفرما از این توافق جرم محسوب می شود. علاوه بر این در صورتیکه این شرکت واحدی از یک کنسرن باشد، و واحدهای دیگر این کنسرن به نیروی کار نیاز داشته باشند، اتحادیه بعنوان یکی از خواستهای مذاکرات باید خواهان استخدام کارگران بیکار شده در واحدهای دیگر کنسرن شود.

کلیه کارگرانی که ۴۰ سال ببالا سن دارند و مشمول قرارداد دسته جمعی هستند، از بیمه ائی قراردادی بنام "کمک هزینه بیکارشدن" (ngbidrag = AGBavg) برخوردارند. شرط دریافت این کمک هزینه عبارتست از : شاغل بودن بمدت ۵۰ ماه طی مدت ۵ سال در شرکتی که دارای قرارداد دسته جمعی است، و اینکه طی ۳ ماه بعد از بیکارسازیها به استخدام شرکت مزبور یا واحد دیگری از همین کنسرن در نیاید. مبلغ این کمک هزینه برای کارگرانی که ۴۰ تا ۵۰ سال سن دارند : ۲۶۹۰۰ کرون. اما از ۵۰ سال ببالا و تا سن ۶۴ سالگی در ازای هر سال مبلغ ۱۱۴۰ کرون به آن اضافه می شود. یعنی برای کارگران مابین ۵۰ تا ۵۹ سال مبلغ ۲۸۰۴۰ کرون تا ۳۸۳۰۰ کرون خواهد بود. و برای کارگران مابین ۶۰ تا ۶۴ سال ۳۹۴۴۰ کرون خواهد بود. اتحادیه باید کارگران را برای دریافت این بیمه راهنمائی و فرمهای مربوطه را پر و به امضای کارفرما رسانده و برای بیمه بازار کار

(kring = AMF narbetsmarknadfrs) ارسال دارد.

بعنوان آخرین مرحله پروسه مذاکرات و با روشن شدن لیست نهائی کارگرانی که بیکار می شوند. هیئت مدیره و در پیشاپیش آن دبیر اتحادیه موظف است، پرداخت کلیه مطالبات حقوقی مورد توافق با کارفرما، حقوق معوقه و حقوق باقی مانده مرخصی کارگران توسط بخش حقوقی شرکت را کنترل کند، و هرگونه سهل انگاری و کوتاهی را گوشزد نماید. راهنمائی کارگران برای دریافت تائیدیه کارفرما جهت معرفی به ادارات کاریابی و صندوقهای بیمه بیکاری (a-kassa) بخش دیگری از وظائف اتحادیه و دبیر است که باید تا نهایت با حساسیت لازم دنبال شود. نظارت بر استخدام نیروی کار توسط امور پرسنلی شرکت و جلوگیری از حق کشی کارگران بیکار شده را باید به وظائف فوق افزود.

نکته قابل توجه این است که هیچکدام از مطالبات فوق به آسانی و اتوماتیک قابل تحقق نیست. تمام این مطالبات برای کارفرما هزینه دارد و آنها با دست زدن به روشها و تاکتیکهای گوناگون مذاکراتی حتی ایجاد شکاف در هیئتهای نمایندگی اتحادیه ائی تلاش می کنند از دادن هرگونه امتیازی خودداری و حقوق برسمیت شناخته شده قانونی و قراردادی کارگران را به فراموشی بسپارند، و به پروسه مذاکرات مطابق نقشه های زمانبندی شده خود پایان دهند. در موارد حساس بروز اختلاف با پیشنهاد مبالغی وجه نقد بعنوان خسارت روح معامله گری را بر فضای مذاکرات حاکم نمایند، و یا با دست زدن به شگردهای دیگر که به تهدید تبدیل می شود نمایندگان ناآگاه، سازشکار و ترسو را به عقب نشینی و دست کشیدن از خواستها بردارند.

از آنجا که متاسفانه اتحادیه های کارگری سوئد در سازشی بنیادی طبقه کارگر سوئد را از حق جلوگیری از بیکارسازیها محروم کرده اند، و طبقه کارگر سوئد در پی این سازشهای بنیادی بجز دوران بستن قراردادهای دسته جمعی آنها به دنبال تائید رهبری فدراسیونها از حق اعتصاب برخوردار نیست. در این گونه موارد تنها سلاحی که در دست دبیران و هیئت مدیره اتحادیه ها و هیئت های مذاکره کننده باقی می ماند، ابزار مذاکره و یا به عبارتی دیگر معامله در چارچوب قوانین و قراردادهای دسته جمعی است. تسلط بر قوانین و قراردادهای، طراحی استراتژی یک مذاکره موفق و اتخاذ تاکتیکهای مناسب و اجرای گام به گام آن، گزارش هر مرحله آن به مجامع عمومی کارگران و دخالت دادن آنها در پروسه مذاکرات و مهمتر از همه اینها به تائید مجمع عمومی رساندن کلیه تصمیمات مکانیسمهائی هستند که می توانند مذاکرات را به سرانجامی موفق برسانند.

فرهاد شعبانی

۲۰۰۸-۱۲-۲