

## کارگران اداره شرکت ها را به دست می گیرند

این پدیده بیشتر در آرژانتین و ونزوئلا شناخته شده است، اما در اسپانیا، ایتالیا و فرانسه نیز هزاران کارگر اداره شرکت های ورشکسته خود را به دست گرفته لاشه بیجان آن ها را زنده می کنند. آنها به جای آن که به لشکر بیکاران بپیوندند، ترجیح می دهند به صورت دسته جمعی، شرکت خود را به شکل تعاونی اداره کنند. در حالیکه دولت های اتحادیه اروپا از حفظ و ایجاد کار عاجزند، چرا از این گونه ابتکارات حمایت نمی کنند؟

«شرکت ما هنوز سر پا ایستاده است، چرا که به صورت تعاونی اداره می شود». سالوادور بولانس، کارگر فلزکار اسپانیایی که با سن بازنشستگی فاصله چندانی ندارد با اعتقاد از کلمه ای که این روزها دیگر مد نیست سخن می گوید - خودگردانی - او و همکارانش توانسته اند کارخانه متالورژی بی جان خود را «دوباره زنده کنند». این کار در سال ۱۹۸۱ در بارسلون انجام شد. کارفرما بدون پرداخت حقوق کارگران را ناپدید گشته بود. سی تن از کارگران خشمگین، ماشین ها را به کار انداختند و با استفاده از انبار مواد اولیه، از مشتریان خواستند تا هزینه ها را مستقیماً پرداخت کنند، به این ترتیب تولید کنندگان بزرگ اتومبیل را وادار به پذیرش این شیوه پرداخت کردند. این رهبر سابق کارگران با لبخند می گوید: «در آن زمان، تقریباً یکسال وقت لازم بود تا زنجیره جدید تولید بدنه ماشین به کار بیفتد.»

آقای بولانس و رفقاییش از این هم جلو تر رفتند و پسر کارفرما را که به کارخانه آمده بود گروگان گرفتند تا موفق شدند قراردادی را به امضا رسانند. سپس با کمک یک وکیل برنامه انتقال کارخانه را به دادگاه تجاری ارائه دادند که قرار واگذاری ماشین

آلات در عوض پرداخت بدهی های کارخانه را صادر کرد. با این که کارگران فاقد تحصیلات لازم بودند، مسئولیت های مدیران را به عهده گرفتند. به مدت سه سال همه شان بدون نگاه کردن به ساعت سخت کوشیدند، دستمزد های پائین و در وهله اول مساوی به همه کارگران داده شد. آنها می گویند «گرفتن جای کارفرما، در ابتدا، کار بیشتری می طلبد، اما هر چه باشد کار است!».

امروز تعاونی کاتالانی مول ماتریک پنج هزار متر مربع را در منطقه صنعتی باربرا دل وال اشغال کرده و حجم مبادلات آن به ۵ میلیون یورو در سال بالغ است. ۴۵ شاغل دارد و مطابق جدول حقوقی کارخانه مدیر منتخب سه برابر کارگر دستمزد می گیرد. با سرمایه گذاری بیش از یک میلیون یورویی در ماشین آلات، شرکا در نظر دارند به مقابله با انتقال به سمت کشور های اروپای شرقی که بخش اتومبیل سازی را در اسپانیا تهدید می کند پردازند. آن ها زمینه کار خود را به ساخت واگن قطار و ژنراتور برای توربین های بادی گسترش داده اند. آقای بولانس توضیح می دهد که «از زمان نجات کارخانه، به جای تقسیم سود، ذخیره شرکت را پر کرده ایم تا بتوانیم سرمایه گذاری کنیم» او مطمئن است که اگر کارخانه در همان سال فروخته شده بود، صاحب جدید جیب های خود را پر و شرکت ورشکسته را رها می کرد.

این مثال زنده کردن شرکتی ورشکسته، مورد منحصر به فردی در اسپانیا نیست. بر عکس، در چارچوب جنبش اجتماعی وسیعی قرار دارد که توانست در اوایل سال های ۱۹۸۰، دست کم ۳۸ هزار و پانصد شغل را در اسپانیا نجات دهد (تنها ۶ هزار در منطقه باسک و ۷ هزار در کاتالان) (۱). ایزابل ویدال مارتینز، استاد اقتصاد نظری در دانشگاه بارسلون می گوید: «این جنبش در سال ۱۹۷۸ در شرکت های دارای سطح سیاسی بالا و بیش از ۵۰۰ کارگر شروع شد. رفته رفته همه جا را فراگرفت و از حیطة قانون فراتر رفت.»

شکوفایی چنین جنبشی در این سال ها یاد آور خلاقیت کارگران آرژانتینی پس از بحران اقتصادی سال ۲۰۰۱ است (۲). کارگران اسپانیایی در مقابل مامورینی که برای بستن کارخانجات آمده بودند سرود: «زنده باد حق مالکیت کارگران!» را می خواندند

. همان نغمه اي که بيست سال بعد کارگران در بوئنس آيرس سر دادند. آنها بر قانون اساسي مصوب سال ۱۹۷۸ اسپانيا که حق کار داشتن را باز مي شناسد (حقي که در قانون کار فرانسه نیز مندرج است) تکیه کردند و از دولتمردان خواستند تا شرکت کارگران در اداره کارخانجات را با فراهم آوردن امکان دست يابي به مالکیت بر ابزار تولید، افزایش دهند (۳).

اسپانيا در آن سال ها در گیر بحران اقتصادي بود، بين سال هاي ۱۹۷۵ تا ۱۹۸۵ صنايع اسپانيا بیش از ۸ صد هزار شغل حذف کردند. کاتالان که محل شرکت ها و کارگاه هاي کوچک و متوسط بود و تقریبا از اشتغال صد در صد بهره مي جست با ۲۰ در صد بيکاري مواجه گردید. از طرفي شرکت ها مواجه با مشکلات بودند و از طرف ديگر حقوق بگيران مخالف اخراج شدن. در میان کارگران آن هايي که عملي تر فکر مي کردند حاضر شدند تا با کارفرما ها و يا سرمايه گذاران شریک شوند. آقای پدرو جوروج پویگ مي گوید: «براي به راه افتادن شرکت جدید، ما از همه جا پول دست و پا مي کردیم و درست اين بود که هر کسي که بیشتر آورده در تصميم گيري ها هم وزن بیشتری داشته باشد». او با حدود سي راننده کامیون دیگر در همان سالي که شرکت مول متریك به دست کارگرنش افتاد شرکت خود را که اتفاقا در باربرا دل وال هم واقع بود، در دست گرفتند و آن را اتحاديه سيسترناس نام نهادند. براي نجات شرکت از شکل جدید سهام کارگري ملهم از جنبش کارگري آن دوران به نام سوسیداد آنونیمالابورال (شرکت سهامی عام کارگري) استفاده کردند.

تفاوت اين نوع شرکت سهامی با تعاونی در آن است که شرکت متعلق به اشخاص نبوده بلکه یک شرکت سرمايه گذاري است. حق رای در انتخابات شوراي اداري هم بر اساس تعداد سهام تعیین مي شود. در بقیه موارد اساس آن مشابه شرکت هاي تعاونی است: اگر چنانچه سهام خارجي وارد شود، کارمندان باید اکثریت سهام را در اختیار داشته باشند و هیچ فردي نمی تواند بیش از یک سوم سهام را به تنهایی در اختیار گیرد. در ضمن شرکاي اين نوع شرکت موظفند صندوق ذخيره اي داشته باشند که ادامه کاري شرکت را تضمین نماید.

با عزم جزم ، این رانندگان کامیون موفق شدند تا رفته رفته کار اولیه که واردات مواد شیمیایی بود را به ذخیره این مواد و حمل و نقل روغن های صنعتی جهت باز یافت گسترش دهند. بیست و شش سال پس از در دست گیری شرکت ، امروز ۲۳ حقوق بگیر که همه شریک در سهام می باشند مشغول به کارند و حجم مبادلات سالانه آنها به سه میلیون یورو بالغ است. آقای پویگ یاد آور می شود : « هر چند امروز بانک ها به دنبال ما می آیند، آن روز های اولیه ، همه سیستم بر علیه ما بود : از مشتری گرفته تا سرمایه گذار، نیرو های قضایی و دولت». او به عنوان مدیر فدراسیون شرکت های کارگری کاتالان، تقاضای حذف بدهی های میراث رسیده به این گونه شرکت های سهامی عام کارگری را کرده بود ، که دولت تنها در سال ۲۰۰۶، در چارچوب قانون «زنده سازی شرکت ها» به این خواست او ترتیب اثر داد.

متأسفانه آقایان پویگ و بولانس به مثابه پیش قراولان جنبش در دست گیری کارخانه ها، نتوانستند از امتیاز اصلی ای که دولت در سال ۱۹۸۵ به تصویب رساند بهره جویند : این امتیاز پاگو اودیگو («پرداخت یکجا») نام داشت و بنا بر آن مجموعه حق بیمه بیکاری (حدود ۸ تا ۱۰ هزار یورو) یکجا به هر کارگر واریز می شد. البته پیش شرط اجرایی چنین قانونی واریز کردن مبلغ مزبور در سرمایه یک تعاونی و یا شرکت سهامی کارگری بود ( براه انداختن کاری شخصی تا سال ۱۹۹۲ و سپس از سال ۲۰۰۲ نیز مشمول ماده فوق گردید).

به سرمایه تبدیل کردن بیمه بیکاری منبع اصلی تامین هزینه در اقتصاد اجتماعی است. این بخش از اقتصاد به این دلیل و همچنین به علت ساده بودن مراحل اداری آن رونق گرفت، هر چند پس از ملحق شدن اسپانیا به بازار مشترک رشد تعداد شرکت های سهامی عام کارگری کند تر شد. یکی از گردانندگان فدراسیون شرکت های کارگری، آقای مانوئل روبیو می گوید : « مادرید مجبور شد موازین مربوط به این شرکت ها را با شاخص های اروپایی منطبق سازد. لذا، از سال ۱۹۸۹، برای تشکیل شرکت سرمایه اولیه بالاتر از ۶۰ هزار یورو الزامی شد. مبلغی که گرد آوردن آن دشوار است».

جنبش « سهام دار شدن حقوق بگیران » که توسط نهضت طبقه کارگر تقویت شد

باید منتظر قانون سال ۱۹۹۷ شد تا امکان تشکیل شرکت های سهامی کار با مسئولیت محدود و سرمایه ۳۰۰۵ یورویی ، دورنمای رشد تعداد اینگونه شرکت ها را ترسیم کند. از آن زمان شمار این شرکت ها، کم و بیش به تشویق مناطق خود مختار، افزایش می یابد. اسپانیا با ۲۵۶۶۷ تعاونی، ۲۴۸۴ شرکت سهامی عام کارگری و ۱۷۶۶۶ شرکت سهامی با مسئولیت محدود، سردمدار اقتصاد اجتماعی در راس اتحادیه اروپاست. شرکت های سهامی با مسئولیت محدود، خرده شرکت هایی در عرصه خدمات می باشند که به طور متوسط از سه نفر تشکیل می شوند و ۴۰ درصد سرمایه آن ها که معمولاً خانوادگی است متعلق به زنان است. خانم مارتینز می گوید : «این تحوли مثبت است ، قبل این مرد ها بودند که سرمایه اندوزی و کار می کردند !».

۶۷ درصد این شرکت ها بعد از سه سال هنوز سرپا هستند. دیگر کمترین می آید که نجات آن ها مطرح شود : وضع اقتصادی رو به راه می شود و ورشکستگی ها کاهش می یابد. برعکس ، جنبش خود اشتغالی جمعی به پشتوانه دو نهاد کستا و کنفسال، که کنفدراسیون های ملی تعاونی و شرکت های کارگری اند قوام یافته است. خانم مارتینز می گوید : «درست است که شرکت های کوچک ما در میان دریای بازار های بی رحم پراکنده اند و به آموزش های منطبق تر با زمینه کارشان احتیاج دارند، اما می توانند به بقای خود ادامه دهند چرا که برای آن ها نجات شغل بیشتر از سود اهمیت دارد ! به علاوه آنها بیشتر فرهنگ براه انداختن کار را دارند تا گرفتن یارانه !».

فرانسه نیز در دورانی دارای موازین تشویق کننده برای به راه انداختن کار از جانب بیکاران بود، از جمله به صورت تشکیل تعاونی ها : به عنوان مثال یارانه کمک به بیکارانی که شرکتی را به راه بیندازند (آ س س ر) . آقای پاتریک لنکر ، مدیر کنفدراسیون سراسری شرکت های تعاونی تولید (سکوپ انتروپریز) می گوید : « در بین سال های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ این یارانه ها بسیاری از شرکت ها را نجات داد.» اما این

کمک ها که از دوران والري ژيسکار دستن آغاز گرديد ، علي رغم برنامه هاي سال هاي ميتران، رو به افول رفت.

در سال ۱۹۹۵، دولت آلن ژوپه متني را به تصويب رساند که استفاده از اين کمک ها را به بیکاران دراز مدت و افراڊي که از حق کمک حد اقل بهره ورنند ، محدود کرد، امري که در دست گيري شرکت هاي ورشکسته توسط کارگران آن ها را عملا نا ممکن مي ساخت. وزير اقتصاد وقت ، آقاي رافاران در سال ۱۹۹۶ يارانه (آس س ر) را حذف کردو آن را به بخشیدن موقت سهمي که شرکت ها بايد به دولت پردازند تبديل ساخت. دو سال بعد با مشاهده کاهش شمار تشکيل شرکت هاي نوين، آقاي ژوسپن (سوسياليست - م) يارانه تشويق توسعه شرکت هاي نوين را ابداء کرد (ادن). اين يارانه در ابتدا به صورت وام پنج ساله با بهره صفر در صد بود که در سال ۲۰۰۱ به يارانه اي از نوع (آس س ر) تبديل شد، اما آقاي رافاران، که اين بار نخست وزير بود، آن را به وامي قابل باز پرداخت مبدل ساخت.

يارانه هاي فرانسوي «ا س س ر» يا «ادن» تداوم و قدرت معادل اسپنيابي خود را که با دست و دل بازي تقسيم و به یک حق تبديل شده اند پيدا نکردند. آقاي لنکر مي گويد : «هر چند براي دولت سود آور تر است مبلغ ۵۰۰۰ يورو را براي تشکيل یک تعاوني پردازد تا براي پرداخت حق بيکاري». آقاي برونو روئلانتز، دبیر کل کنفدراسيون اروپايي شرکت هاي تعاوني توليد (سکوپ)، نهادي که هماهنگ کننده جنبش تعاوني ها در سطح اروپاست، مي گويد : «اگر دولت هاي متوالي در اسپانيا پاگو اوديکو («پرداخت یکجا») را حذف نکرده اند، حتما براي شان نفعي دارد». او ادامه مي دهد : «آن جا هايي در اروپا که دولت ها در دست گرفتن شرکت ها توسط کارکنان آن را تشويق کرده اند ، به اين معناست که به اين نتيجه رسیده اند که اين امر رشد اقتصادي و صلح اجتماعي به همراه مي آورد. اما دموکراسي و مشارکت در امور شرکت ها کمتر مورد علاقه دولت ها و از آن هم کمتر مورد توجه اتحاديه اروپاست!».

به اين ترتيب در ايتاليا، اتحاديه اروپا نه تنها به تشويق «زنده کردن» شرکت ها از طريق تعاوني ها نپرداخته، بلکه سد راه آن ها هم شده است. در اين کشور از سال

هاي ۱۹۷۰، جنبش تعاوني ها به صورتي پر شور به راه افتاد، دوراني که در پايان آن هر ساله حد اقل ۲۵ شرکت مشکل دار توسط کارکنان آن به دست گرفته مي شد. براي مقابله با بحران متالورژي و نساجي، وزير صنايع، آقاي جيوواني مارکورا در سال ۱۹۸۵، تحت فشار سه فدراسيون تعاوني ها و سندیکاها، قانوني موسوم به قانون مارکورا را به تصويب رساند. اين قانون براي کارگران اخراجي اي که حاضر به در دست گيري شرکت و يا تشکيل تعاوني جديدي براي رهايي از بيکاري بودند تسهيلاتي ارائه مي کرد. مطابق آن، کارگران به «کمپانيا فينانزيارا ايندوستريال» (س اف اي)، یک شرکت سرمايه گذاري در زمينه هاي داراي ريسک که از دولت يارانه مي گرفت مراجعه مي کردند، که سه برابر سرمايه اوليه اي را که خود آن ها جمع آوري کرده بودند در شرکت تزريق مي کرد. کارکنان سرمايه اوليه را از پس انداز هاي خود و يا از طريق سه يا پنج سال حق بيکاري اي که يکجا و از پيش توسط دولت پرداخت مي شد تامين مي کردند.

به کمک اين سيستم ۵۹ شرکت توسط کارکنان آن ها در دست گرفته شد و به مدت ده سال همراهي شد و بيش از ۵۰۰۰ شغل، بويژه در منطقه صنعتي ماش و اميلي رومين نجات پيدا کرد. آقاي آلبرتو زوي از مديران شرکت سرمايه گذاري (س اف اي) مي گويد: «تقريباً یک سوم شرکت هاي تعاوني اي که با اين قانون تشکيل شد پس از چند سال ورشکسته گرديد، یک سوم آن ها هنوز با شرکت ما شريک اند و یک سوم ديگر هم سهم شرکت در سرمايه ما را کاملاً باز خريد کرده اند. به تدريج، سرمايه گذاري شرکت ما در سهام ديگر تعاوني ها سرمايه گذاري شده است.» گروه آقاي زوي تخمين زده است که آن ها به طور متوسط سه بار کمتر از دولت براي توليد يا نجات هر شغل هزينه کرده اند (۴).

در سال ۱۹۹۷، قانون مارکورا به مدت پنج سال معلق شد، چرا که کميسيون اروپا «در رابطه با سيستم مالي اين شرکت ها در بازار مشترک شک و ترديد هاي جدي داشت، به نظر مي رسيد که اين سيستم نه به رهنمود هاي مربوط به کمک رساني به ايجاد اشتغال واقعي مي گذارد و نه چارچوب کمک به باز سازي شرکت هاي داراي مشکل را رعايت مي کند.» ابراز «شک و ترديد» نسبت به يارانه هايي که به اقتصاد

اجتماعي داده مي شود جزء حملات رايجي است که مدافعان سيستم سرمايه داري از آن دست بر نمي دارند، اين در حالي که خود اين نظام وسيعا از يارانه استفاده مي کند. از سال ۱۹۸۵ در فرانسه، شوراي ملي کارفرما هاي فرانسه (س ان پ اف) – سندیکاي سابق کارفرما ها که جنبش شرکت هاي فرانسوي (مدف) جاي آن را گرفته است – شرکت هاي تعاوني را مورد انتقاد قرار مي دادند : «امکان گسترش چنين جنبشي از جانب ديگر شرکت هايي که در اين بخش ها به صورت رقابتي فعاليت دارند هشياري بالايي را مي طلبد چرا که داراي خطر مکرري است : هم فعاليت شان را تهديد مي کند و هم موقعيت رقابتي آن ها را و مي تواند کارايي اقتصادي کشور را تضعيف نمايد(۵)». و اين حداقل انتقادات مي باشد...

در همين راستا در سال ۲۰۰۲ ، سندیکاي کارفرما ها ، مدف، بحث راجع به شرکت هاي متکي بر اقتصاد اجتماعي را به راه انداخت. به زعم سندیکاي کار فرما ها اين شکل از اقتصاد ضمن استفاده از يارانه و معافيت مالياتي به رقابت با بازار مي پردازد(۶). بر اساس همين استدلال مبتني بر «رقابت نابرابر» بود که وکلای مجلس ایتالیا در سال ۲۰۰۱ قانون مارکورا را نیز رد کردند. آقای زوي مي گوید : «حتي اگر فعاليت اصلي آن سرمايه گذاري باشد، «کمپانيا فينانزيارا ايندوستريال» (س اف اي) امروز وام هم مي دهد، سرمايه گذري ما ديگر نمي تواند از مقدار سرمايه گذاري کارگران بيشتري باشد و سرمايه اوليه به اين ترتيب به جاي سه برابر ، دو برابر مي شود.» بقيه سرمايه ، مثل جنبش تعاوني هاي فرانسه از سيستم مشارکتي انجمن تعاوني تامين مي شود.

«تنها سرمايه نيست که نتايج را بالا مي برد، روابط انساني هم نقش دارند»

به اين ترتيب از سال ۲۰۰۳، تنها ۳۰ تعاوني توسط س اف اي تامين مالي شده اند که فقط ده تاي آن ها شرکت هاي از ورشکستگي نجات داده شده مي باشند. اين درست است که وضعيت اقتصادي در ایتالیا بهتر از سال هاي ۱۹۸۰ مي باشد، اما مديريت س اف اي دليل ديگري براي کاهش شمار شرکت هاي «نجات» يافته ارائه مي دهد :



«بحرانی که شرکت‌ها را در برخی عرصه‌ها در بر گرفته چنان وخیم است که راه انداختن مجدد شرکت‌ها بسیار دشوار می‌شود.»

جهانی شدن با «زنده کردن شرکت‌های ورشکسته» سازگاری ندارد. در مواردی که شرکت‌ها به کشور دیگری منتقل شده‌اند، سفارشات هم منتقل می‌شوند. شرکت‌ها به این ترتیب ناچار به پذیرش استراتژی‌هایی می‌شوند که تصمیم آن‌ها در جای دیگری گرفته شده و نمی‌توان نقشی در تغییر دادن آن‌ها ایفا کرد، برخی شرکت‌های مناقصه‌ای هم همزمان با بحران شرکت‌ها مورد تهدید قرار می‌گیرند. از میان آن‌ها تنها شرکت‌هایی که از مهارتی ویژه برخوردارند و می‌توانند مهارت خود را در رابطه با بازارهای حاشیه‌ای منطبق سازند، قادرند فعالیت خود را از نو از سر گیرند.

اخراج شدگان از شرکت‌های چندملیتی، برای در دست گرفتن شرکت‌های خود گاه با مشکل حق امتیاز نیز مواجه می‌شوند، مثل مورد کارگران شرکت بیسکوئیت سازی «پتی لو» در شهر کله (شمال فرانسه - م) یا ماکارونی سازی «لوستوکرو» در شهر آرل (جنوب غربی - م). کارگران «پتی لو» حق نداشتند از دستور طبخ بیسکوئیت‌های گروه صنعتی دانن (گروه صاحب این بیسکوئیت‌ها) استفاده کنند و کارگران «لوستوکرو» علاوه بر دستور العمل تولید با مخالفت گروه صنعتی مادر، پانزانی، برای تحویل ماشین‌آلات مواجه شدند...

امر رایج دیگری که می‌تواند اتفاق افتد این است که علی‌رغم امکانات بی‌القوه بالای یک کارخانه، واحد تولیدی آن که متعلق به گروهی صنعتی است در چارچوب یک استراتژی کلی بسته می‌شود. در کارخانه تولید آلومینیوم واقع در شهر سیوریو دازرگ (منطقه رون)، این اتفاق افتاد. گروه دیناکاست انترناسیونال در سال ۱۹۹۳ این کارخانه را ساخته بود، کارخانه توسط گروه مالی سنون خریداری شد که در سال ۲۰۰۴ آن را به کارخانه آل ان س شعبه ایتالیایی کامپیسوزا تولیدکننده شیرآلات ساختمانی فروخت. اما این گروه تصمیم گرفت صندوق را خالی و کارخانه را ببندد.

در ماه ژانویه ۲۰۰۵، نیمی از ۷۶ کارگر که در وضعیت معلقی به سر می‌بردند موفق شدند تا فعالیت را به صورت تعاونی تحت نام پرسپال کاستینگ ادامه دهند. آنها از

جانب مشتري ها سفارشاتى دست و پا کرده و وام هاى مربوط به شرکت هاى تعاونى رابه دشوارى از بانک هاى تجارى کسب کردند. کارکنان با گسترش بخش بررسى پروژه سعى مى کنند شرکت را که با از دست دادن یک مشتري تضعيف گشته نجات دهند. بنا به نظر آقاى برونو سانشز ، مدير بخش کنترل توليد : «بايد به سهام دارانى که از دور شرکت را اداره مى کنند نشان داد که تنها سرمايه نيست که نتايج را بالا مى برد، روابط انساني هم نقش دارند».

به طور کلى تر، ورشکستگى یک شرکت کوچک يا متوسط تنها به دليل از دست دادن بازار نيست. اشتباهات مديران هم مى تواند جزء دلایل باشد و يا تمايل آن ها به استفاده از صندوق کارخانه همچون ذخيره مالى شخصى. آنتونى جنسن، اقتصاددان انگليسى معتقد است که در انگلستان نزديک به ۵۰ درصد از ورشکستگى ها قابل پيشگيرى بوده است : «به يمن «نجات» کارخانه هاى ورشکسته توسط کارکنان آن ها ، در يافته ايم که کارکنان تا چه اندازه ظرفيت درک امور را در محل کار خود دارند و در مواردى که شرکت هاى سرمايه گذارى متوجه راه حل نمى شوند، چگونه بالقوه موثرند.» (۷)

جنسن در رابطه با تدابير مربوط به ورشکستگى شرکت ها تغيير برخورد هاى را پيش بينى مى کند که براى کارکنان جاي بيشتري را در نظر مى گيرد. به نظر او غير منطقي است که آن ها براى بازخريد به نسبت بانک ها الويت نداشته و در جلسات مذاکره با سرمايه گذاران شرکت نداشته باشند. اين اقتصاد دان به يکى از درخواست هاى تاريخى جنبش تعاونى مى پيوند که براى کارکنان «حق شفعه» يا پيشدستى در به دست گيرى شرکت را طلب مى کند. در فرانسه قاعدتا ، دادگاه هاى تجارى در مورد باز خريد شرکت مى بايست با توجه به ديرپايى اقتصادى برنامه ارائه شده و تعداد مشاغللى که حفظ مى شود، راي دهند. اما در عمل استدلالات اجتماعى فراموش شده و دادگاه ها معتقدند که یک تعاونى تازه تاسيس کمتر از یک سرمايه گذار کارکشته داراي امکان پايدارى است.

اگر چنانچه دستگاه قضاوت تجاری با اخراج شدگان ملاطفتی ندارد، به این علت است که اکثر دادگاه ها از مدیران شرکت ها تشکیل شده و افرادی که برای رسیدگی به شرکت های درگیر در مشکلات فراخوانده می شوند اکثرا به سوء استفاده از اعتماد یا فشار از طریق اعمال نفوذ متهم اند (۸). به علاوه ؛ قاضی ها و تصمیم گیرندگان مناطق مختلف در مورد ظرفیت تبدیل شدن کارکنان به کارفرما دارای نظرات متفاوتند. مثلا کارگري در شمال فرانسه که داوطلب در دست گيري شرکت اش به صورت تعاوني باشد ، نسبت به کارگري در منطقه رون آلپ از شانس کمتری برخوردار است.

در سال ۲۰۰۵، به دستگيري ۱۷ شرکت از سوی اتحادیه لیونی سکوپ انترپریز (اتحادیه شرکت های تعاوني) مورد حمایت قرار گرفت و مدیر آن آقای برونو لوبوهتل از ایجاد صندوق «ترانسمه آ» در پایان سال ۲۰۰۷ بسیار خشنود است، این صندوق سرمایه گذاری با ریسک پنج ونیم میلیون یورو ذخیره دارد که یک میلیون آن یارانه شوراي منطقه مي باشد. او مي گوید : «۴۳۰ پروژه سالانه را مي توانيم حمايت كنيم : ۳۰ شرکت دارای مشکل و ۴۰۰ شرکتی که مشکلی نداشته و پس از بازنشستگی مدیران آن ها در حال انتقال به کارکنان آن می باشند.»

چرا که برای شمار زیادی از شرکت هایی که توسط افرادی که پس از جنگ جهانی دوم به دنیا آمده اند، تاسیس شده اند، زمان «انتقال» فرارسیده است. با این حال اکثر این افراد – که وارثی برای به دست گيري شرکتشان پیدا نکرده اند – از انتقال آن به یک تعاوني ابا دارند : آقای لوبوهتل با تاسف مي گوید : «تعاوني براي آن ها کلخوز را تداعي مي کند». به همین دلیل پروژه صندوق «ترانسمه آ» بازبینی شد و مقرر شد که این صندوق نه تنها انتقال به تعاوني ها را مورد حمایت قرار دهد ، بلکه از «شرکت های کار» به شیوه فرانسوي که اساسنامه آن ها باید تعریف شود نیز پشتیبانی کند. او که از پشتیبانان تعاوني است ادامه مي دهد : «تعاوني يا سهام کارگري، چه تفاوتی دارد. مگر مهم مقاومت در مقابل جهت گيري کنوني سرمایه داري و ارائه پیشنهادات عملي نیست ؟»

آقای لوبو هتل اذعان دارد که همه اعضای اتحادیه تعاونی هایش با برخورد «عمل گرای» وی موافق نیستند. شکل سهامداری کارگری فاقد ترمز است و فلسفه تعاونی ها را که سرمایه را ابزاری مالی در خدمت پروژه جمعی می داند و نه برعکس، منحرف می سازد. هر چند در اسپانیا دو نهاد کستا و کنفسال، که کنفدراسیون های ملی تعاونی و شرکت های کارگری اند همکاری خود را به نمایش می گذارند، اما برخی از اعضای هرکدام از این کنفدراسیون ها در جلسات خصوصی این همکاری را مورد انتقاد قرار می دهند: اعضای تعاونی ها، شیوه اداره کاپیتالیستی و غیر دموکراتیک شرکت های سهامی کارگری را مورد انتقاد قرار می دهند و اعضای این شرکت ها، تعاونی موندراگون، گروه معروف تعاونی باسک را به تمسخر می گیرند که متشکل از ۲۵۰ شرکت است و برای این که سری در میان سران بلند کند، خارج از اسپانیا، در چین شرکت های شعبه به شکل سرمایه داری تاسیس کرده است که یاد آور شرکت های چند ملیتی می باشند.

اما این چند نمونه نباید اصل کار را زیر علامت سوال برد. آقای بولانس، کارگر فلزکار ادعا دارد که اگر او و همکارانش توانستند شرکت مول ماتریک را سرپا نگه دارند به این دلیل است که انسان را بالاتر از همه چیز در الویت اول قرار داده اند. و به خود گفته اند: «همه چیز ممکن است»...

۱- Isabel Vidal Martinez, “ Crisis económica y transformaciones en el mercado de trabajo : el asociacionismo de trabajo en Cataluña ”, Diputación de Barcelona, 1987.

۲ - « اشغال ، مقاومت و تولید در آرژانتین » لوموند دیپلماتیک سپتامبر ۲۰۰۵

<http://ir.mondediplo.com/article721.html>

۳ - Paloma Arroyo Sanchez, “ La constitución española y las cooperativas de trabajo asociado ”, CIRIEC, Valence, Espagne, novembre 2003

۴ - Bruno Roelants, “ Employment creation and cooperative system : The role of meso-level institutions, with a focus on financial ones ”, Institute of Social Studies, La Haye (Pays-Bas), 1997

۵ - “ Un siècle de coopération ”, Participer, n° 582, Paris, décembre 2000

۶ - “ Concurrence : marché unique, acteurs pluriels. Pour de nouvelles règles du jeu ”, Medef, Paris, mai 2002 ۲۰۰۲

۷ - “ Insolvency, employee rights & employee buyouts ”, Anthony Jensen, Common cause Foundation, Alnmouth, Grande-Bretagne, 2006 ۲۰۰۶

۸ - گزارش کمیسیون تحقیقات مجلس در رابطه با عملکرد دادگاه های تجاری

<http://www.assemblee-nationale.fr/11/dossiers/tribunaux-de-commerce.asp>

بر گرفته از لوموند دیپلماتیک

*www.ayenda.org*