

فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۹۷، زمستان ۱۳۹۹، ۲۸۳-۲۵۹

دمکراسی اقتصادی در حقوق شرکت‌های تجارتی از منظر مشارکت کارکنان در تصمیمات شرکت

حسن بادینی* مصطفی کوشکی**

پذیرش: ۹۸/۸/۲۶

دریافت: ۹۸/۳/۷

دمکراسی اقتصادی / مشارکت مدیریت / ذینفعان شرکت / کارکنان شرکت / مدیران شرکت

چکیده

کارکنان سرمایه انسانی شرکت تجاری تلقی می‌گردند. از این رو توجه به منافع کارکنان و مشارکت آن‌ها در مدیریت شرکت می‌تواند در بقای شرکت و تداوم فعالیت آن نقش موثری داشته و در بلندمدت منجر به افزایش سود شرکت گردد. این مقاله با یک شیوه توصیفی و تحلیلی ضمن بررسی انواع رویکردها و نظریه‌های مرتبط در خصوص مشارکت اقتصادی کارکنان در تصمیمات شرکت درصدد پاسخ به این پرسش برآمده است که در نظام حاکم بر شرکت‌های تجاری ایران کارکنان دارای چه جایگاهی بوده و آیا باید در فرایند تصمیم‌گیری در محیط شرکت مشارکت داشته و منافع آن‌ها مورد توجه قرار گیرد یا خیر؟ و به این نتیجه رسیده است که در وضعیت کنونی کارکنان فاقد یک جایگاه مهم و مؤثر در تصمیمات شرکت می‌باشند لیکن با توجه به تجربیات سایر حوزه‌های قضایی و همچنین ساختار حاکم بر شرکت‌های تجاری ایران، امکان ارائه یک سازوکار قاعده‌مند و منسجم جهت حمایت از کارکنان میسر است. امری که می‌تواند واجد آثار مثبت و موثری در موفقیت پایدار شرکت تجاری باشد.

hbadini@ut.ac.ir

*. دانشیار، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

** . دانشجوی دکتری حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

■ حسن بادینی، نویسنده مسئول.

مقدمه

در دو دهه‌ی اخیر نظام راهبری شرکت به یکی از ابزارهای اصلی تجارت تبدیل شده است و در اقتصاد امروز، توجه به آن امری ضروری است. حاکمیت شرکتی یا نظام راهبری شرکت، مجموعه‌ای از قوانین، ساختارها و فراگردهایی است که شرکت‌ها را برای دستیابی به اهدافی همچون پاسخگویی و رعایت حقوق ذینفعان هدایت و کنترل می‌نماید. در واقع می‌توان آن را به صورت یک رابطه ساختاری منسجم در نظر گرفت که میان سهامداران، مدیران، ناظران و ذینفعان برقرار می‌گردد تا در نتیجه منافع آن‌ها را تضمین نماید. نظر به تعاریف ارائه شده برای راهبری شرکت و نظریات حاکم بر آن، سازوکارهای گوناگونی برای اعمال آن مطرح گردیده است. در این میان، هیأت‌مدیره یکی از اصلی‌ترین سازوکارهای درون سازمانی تلقی می‌گردد. نظارت بر رفتار مدیران و مشاوره با آن‌ها در تعیین و اجرای راهبرد شرکت نقش اساسی دارد.^۱ هیأت‌مدیره متشکل از گروهی از مدیران رده بالای یک شرکت و پلی میان سهامداران (تأمین کنندگان سرمایه و پول) و سایر ذینفعان نظیر کارکنان (تأمین کنندگان نیروی کار) و بازار می‌باشند.^۲ از دیرباز این تفکر وجود داشته است که شرکت در خدمت مالکان خود - یعنی سهامداران - است. افزایش ثروت برای سهامداران و ایجاد ارزش برای شرکت مهم‌ترین هدف شرکت بوده، لذا وظیفه اصلی هیأت‌مدیره نیز کنترل و هدایت شرکت به نمایندگی از سهامداران است. قوانین حقوق شرکت‌های تجاری اکثر کشورها نیز در راستای اطمینان از اینکه شرکت به روش موثری در راستای منافع مالکان اصلی آن - یعنی سهامداران - اداره می‌گردد، الزامات شدید و مطلقی را برای رعایت وظیفه امانت‌داری و پاسداری از سرمایه‌های شرکت به دستان هیأت‌مدیره تعریف کرده‌اند.^۳

۱. حساس‌یگانه و دیگران، (۱۳۹۱)، ص ۳۳.

2. vafes & the odor, (1998), p.384

۳. نمونه بارز چنین امری در ماده ۵۱ قانون تجارت ایران مصوب سال ۱۳۱۱ مشاهده می‌شود که «مسئولیت مدیر شرکت در مقابل شرکا را همان مسئولیت وکیل در مقابل موکل می‌داند» و طبق ماده ۶۶۷ قانون مدنی «وکیل باید در تصرفات و اقدامات خود مصلحت موکل - یعنی شرکا - و نه اشخاص دیگر را مراعات نماید. در حقوق شرکت‌های انگلستان، مطابق مقررات کامن‌لا مدیران دارای وظیفه امانت‌داری (duty of loyalty) هستند. به این معنا که باید با حسن نیت و در راستای «بهترین منافع برای شرکت» (good faith in the best interests of the company) عمل نمایند. لیکن دادگاه‌های انگلستان از رعایت «منافع شرکت» تفسیری معادل با رعایت «منافع سهامداران به صورت جمعی و نه به صورت فرد به فرد» ارائه داده و وظیفه امانت‌داری مدیران را فقط در مقابل سهامداران دانسته‌اند و نه اشخاص دیگر:

Brady v Brady (1987) 3 BCC 535; (Lynch' 2012, P. 196) (Attenborough, 2007, p.313).

امروزه وظیفه مدیران محدود به حمایت از منافع سهامداران نیست. علت نیز مشخص است: ارزش افزوده فعالیت‌های شرکت محصول دخالت جمیع عواملی است که به نوعی در ایجاد آن دخالت دارند. سرمایه اولیه شرکت که توسط سهامداران تأمین می‌گردد، تنها بخشی از واقعیت اقتصادی شرکت است.^۱ در واقع در چارچوب نظریه ذینفع‌محوری، حاکمیت شرکتی، به سازوکارهای اطلاق می‌شود که عملکرد سیستم سرمایه‌داری نوین را از طریق روابط موجود بین مدیران شرکت و تمام طرف‌های درگیر با عملیات آن‌ها مدیریت می‌نماید. نه تنها سهامداران شرکت بلکه کلیه فروشندگان، سرمایه‌گذاران به صورت گسترده، گروه‌های مختلف از عاملان و نهادهای مرتبط و به خصوص کارکنان شرکت، تحت تأثیر این رویکرد قرار می‌گیرند.^۲

رویکرد ذینفع‌محوری ریشه در منافع متقابل شرکت و گروه‌های خاص مرتبط با آن دارد. پیچیدگی این روابط و ناهمگونی پایه و اساس آن‌ها، سازه ذینفعان را بسیار مبهم کرده است. این ابهام و ناهمگونی در رابطه با مهم‌ترین ذینفعان شرکت - یعنی کارکنان - به مراتب بیشتر است. مثلاً، کدام دسته از کارکنان بایستی به عنوان ذینفع در نظر گرفته شوند؟ کارکنان دائمی، کارکنان با قرارداد کار موقت، کارکنان پیمانی، کارآموزان، کارکنان آتی یا پیمانکاران؟ در واقع پرسش اصلی مقاله این است که کارکنان در سطح شرکت دارای چه جایگاهی بوده و آیا باید در فرایند تصمیم‌گیری در محیط شرکت مشارکت داشته و منافع آنها مورد توجه قرار گیرد یا خیر؟ فرضیه اولیه مقاله آن است که در وضعیت کنونی کارکنان فاقد یک جایگاه مهم و مؤثر در تصمیمات شرکت بوده لیکن از آنجایی که کارکنان از طریق سرمایه انسانی خود به سرمایه‌گذاری در شرکت می‌پردازند ضرورت داشته که منافع آن‌ها در سطح شرکت از یک جایگاه برابر با سهامداران برخوردار باشد. همچنین جهت بقا و تداوم فعالیت شرکت و توسعه پایدار آن توجه به منافع کارکنان و مشارکت آن‌ها در تصمیمات شرکت امری ضروری می‌باشد. ساختار مقاله به این صورت است که ابتدا در گفتار نخست نظریه‌های مرتبط با ماهیت شرکت (بنگاه اقتصادی) و تأثیر آن بر مشارکت اقتصادی کارکنان در سطح شرکت در قالب دو نظریه سهامدارمحوری (نظریه سنتی حقوق شرکت‌های تجاری) و نظریه ذینفع‌گرایی (نظریه

۱. طوسی، (۱۳۹۳)، ص ۲۸۳.

۲. حساس یگانه و دیگران، (۱۳۹۰)، ص ۹۴.

پیشرو حقوق شرکت‌های تجاری) مورد تحلیل قرار داده است. در گفتار دوم انواع سازوکارها و شیوه‌های مداخله کارکنان و مشارکت آن‌ها در تصمیمات شرکت را در قالب سه شیوه حضور نماینده کارکنان در سطح هیأت‌مدیره شرکت، الزام هیأت‌مدیره شرکت به رعایت منافع و حقوق کارکنان در تصمیمات خود و ایجاد شورای کار در سطح شرکت برای رایزنی و مشورت در حوزه‌های قضایی مختلف مورد بررسی قرار داده است. گفتار سوم نیز دمکراسی اقتصادی و مشارکت کارکنان را در حقوق شرکت‌های تجاری ایران مورد تجزیه و تحلیل قرار داده و سعی در معرفی یک مدل حمایتی همسو با نظام حاکم بر شرکت‌های تجاری ایران در راستای توجه به منافع کارکنان داشته است.

گفتار نخست: نظریه‌های مرتبط با ماهیت شرکت (بنگاه اقتصادی) و دمکراسی اقتصادی کارکنان

پرسش اساسی و قابل تأمل در حقوق شرکت‌ها، این مسئله است که هدف از تشکیل و مدیریت شرکت چیست؟ آیا بنگاه‌های اقتصادی صرفاً جهت به حداکثر رساندن ثروت سهامداران تأسیس شده‌اند؟ آیا قانون‌گذار تلاشی جهت حمایت - و یا حتی به رسمیت شناختن - منافع سایر اشخاص غیرسهامدار انجام داده است یا خیر؟ پاسخ به چنین سؤالاتی منوط به تعریف ما از ماهیت و هدف بنگاه اقتصادی می‌باشد. نظریه‌های متفاوتی راجع به بنگاه اقتصادی وجود دارد. انتخاب هر یک از نظریه‌های مطرح شده در این خصوص از جانب قانون‌گذار تأثیر مؤثر و مستقیمی بر روی منافع کارکنان به عنوان اصلی‌ترین ذینفع شرکت‌های تجاری و میزان مداخله و مشارکت آنها در تصمیمات شرکت دارد که در ادامه بررسی خواهد گردید.

الف) نظریه سنتی حقوق شرکت‌های تجاری: سهامدارمحوری

نظریه سنتی حقوق شرکت‌های تجاری بر پایه این دیدگاه شکل گرفته است که در تصمیمات شرکت منافع سهامداران از اولویت اصلی برخوردار می‌باشد^۱ از دیدگاه نئوکلاسیک‌ها، بنگاه وسیله‌ای جهت تبدیل اشیا به اشیاء باارزش‌تر دیگر - که تولید نامیده می‌شود - تعریف شده است^۲. در این شیوه مدیران تمام تلاش خود را معطوف به منافع بنگاهی مالکان آن خواهند

1. Puri and Borok, 2002, p. 51.

2. McAfee, 2006, p. 79.

نمود. از راه اتخاذ مطلوب‌ترین تدابیر سازماندهی و ابتکار طرح‌های تولید ازدیاد منافع مالکان را تضمین می‌نمایند. ایده اصلی در این نگرش، تنظیم رفتارها و برنامه‌های بنگاه برای رسیدن به یک هدف است: تحویل حداکثر سود. لذا چون هدف واحد و مشخص است، در مقایسه با حالتی که بایستی منافع گروه‌های مختلف مدنظر گرفته شود، تصمیمات مدیریتی با سهولت بیشتری اتخاذ می‌گردد. این خود عاملی جهت ارتقای کارایی شرکت و جلوگیری از اتلاف انرژی سازمانی و مدیریت بنگاه اقتصادی است^۱. لیکن این دیدگاه از چند بعد قابل انتقاد است. نخست؛ مشخص نمی‌نماید که با وجود گروه‌های مختلف نظیر کارکنان، تأمین کنندگان و غیره تضاد منافع آن‌ها چگونه می‌توان هدف «افزایش سود» را دنبال کرد^۲؛ مدیریت شرکت بر پایه منافع پایدار و همه‌جانبه شرکت، منوط به توجه مدیران به منافع تمام گروه‌های ذینفع در شرکت است. از این رویک شرکت که در جستجوی موفقیت بلندمدت و توسعه واقعاً پاینده است، ناگزیر به تعامل سازنده با سایر گروه‌های مرتبط با شرکت می‌باشد. حقوق شرکت‌های حاصله از نظریه سهامدارمحوری از منظر دمکراسی اقتصادی، یک حقوق مالک محور یا سهامدار محور^۳ بوده که مقررات و قواعد آن با موضوعیت حقوق مالکان وضع خواهد گردید. در این فرآیند تقنینی، سهامدار و حقوق وی محور اصلی در طراحی حقوق شرکت‌هاست؛ زیرا شرکت متعلق به وی بوده و اوست که سرمایه‌گذار اصلی محسوب می‌شود. سایر گروه‌های درگیر در بنگاه مانند کارکنان، ابزار و عوامل پیشبرد اهداف شرکت تلقی می‌شوند. نه فقط در منافع حاصله شرکت بلکه در تصمیم‌گیری و مدیریت آن نیز حق مداخله نخواهند داشت. مدیران نیز حق ندارند در تصمیمات و خط مشی‌های خود، منفعی غیر از منافع مالکان شرکت را ملحوظ دارند. این در حالی است که کارکنان به عنوان مهم‌ترین ذینفع شرکت به جای سرمایه‌گذاری مادی در آن، به تولید ثروت از طریق سرمایه‌گذاری سال‌های خدمت و مهارت خود می‌پردازند و آینده شرکت بیشتر به آن‌ها وابسته می‌باشد تا خود صاحبان سرمایه^۴ و^۵.

1. Jensen, (2001), p.301.

2. Hart & moore, (1999), p. 2.

3. Shareholder Company Law.

4. Wedderburn, (2004), p.44.

۵. به‌طور کلی این شیوه نگرش به بنگاه اقتصادی بر پایه چهار اصل استوار است: (۱) سهامداران مالک شرکت می‌باشند؛ (۲) مدیران نماینده شرکت تلقی می‌گردند؛ (۳) وظیفه امانی مدیران صرفاً محدود به رعایت منافع سهامداران است؛ (۴)

ب) نظریه پیشرو حقوق شرکت‌های تجاری: ذینفع‌گرایی

پیروان نظریه ذینفع‌گرایی شرکت را به‌عنوان مجموعه‌ای از روابط پیچیده بین گروه‌های مختلف می‌دانند. از این روتوجه به منافع تمام اشخاص درگیر در شرکت را یک بخش اساسی در موفقیت شرکت تلقی می‌نمایند. در این نظریه ذینفع هر شخصی است که بر شرکت تأثیر گذاشته یا از آن متأثر می‌گردد^۱. یکی از مهم‌ترین نظریات مطرح شده در توجیه ذینفع‌گرایی شرکت نظریه قراردادی بنگاه است که روابط و ساختارهای بنگاه اقتصادی را از منظر طرف‌های متعاقد شرکت تشریح می‌نماید. در این نظریه شرکت چیزی جز مجموعه‌ای پیچیده از روابط قراردادی میان عوامل تولید نیست. بنگاه منحل به قراردادهای مجزا اما مرتبط میان عوامل تولید نظیر صاحبان سرمایه، نیروی کار، مدیریت و صاحبان مواد اولیه می‌گردد. شرکت صرفاً یک فرض قانونی است که بتواند طرف قرارداد واقع گیرد.

حقوق شرکت‌های حاصله از نظریه قراردادی بنگاه یک حقوق ذینفع‌محور^۲ است؛ چه اینکه بنیان قرارداد مبتنی بر فرض تقابل طرف‌های قرارداد است و عوامل تولید در عرض هم می‌باشند و نه در طول یکدیگر. در واقع مدیران فقط وکلا یا امنای صاحبان سهام نیستند، بلکه نماینده جمیع اقلاری هستند که به نوعی با شرکت تعامل دارند. لذا به جای عنوان «سهم‌مداری» مقوله «ذینفع‌محوری» مبنای تصمیم‌گیری‌های مدیریتی قرار داده می‌شود. حدود اختیارات و وظایف مدیران چشم‌انداز وسیع‌تری را در بر می‌گیرد. لازم می‌آید مدیریت شرکت بر پایه منافع پایدار و همه‌جانبه شرکت و در راستای منافع کارکنان، اعتباردهندگان، مصرف‌کنندگان، محیط‌زیست و جامعه صورت گیرد. اما در رابطه با اینکه تا چه میزان منافع سایر ذینفعان باید رعایت گردد اختلاف نظر وجود دارد. برخی نویسندگان توجه به تمام ذینفعان شرکت از جمله طلبکاران، تأمین‌کنندگان و حتی جامعه را ضروری دانسته و مدیران را موظف

سایر ذینفعان شرکت از جمله کارکنان باید از طریق مذاکره و قرارداد حقوق و منافع خود را تأمین نمایند Puri and Borok (۲۰۰۲، p. ۵۲). در پرونده پارک علیه دیلی نیوز دادگاه بر اساس همین نظریه استدلال نموده است که: نظر به اینکه مدیران در تصمیمات خود به منافع کارکنان توجه داشته و از این طریق به ضرر سهامداران اقدام نموده‌اند لذا وظیفه امنای خود را در قبال سهامداران نقض کرده و مسئول می‌باشند (Parke v. Daily News [۱۹۶۲]: Ch. ۹۲۷). در پرونده‌ای دیگر دادگاه استدلال نموده است که مدیران باید در تصمیمات خود صرفاً به حداکثر رساندن ارزش سهام سهامداران توجه نمایند (Dodge v. Ford Motor Company [۱۹۱۹]).

1. Springer, (1999), p.85

2. Stakeholder Company Law.

به رعایت حقوق تمام این دسته از افراد دانسته‌اند.^۱ برخی دیگر نیز پذیرش نظریه ذینفع‌گرایی با این دامنه وسیع را ممکن ندانسته و استدلال کرده‌اند که چنین امری جایگاه سهامداران را در مقابل فساد مدیریتی به شدت متزلزل می‌سازد. بعلاوه چنین تلقی‌ای از ذینفع‌گرایی یک پایه و اساس پایدار برای حاکمیت شرکتی فراهم نیاورده و راه حلی برای مدیریت تعارض منافع گروه‌های مختلف ارائه نمی‌دهد.^۲ از این رو پیشنهاد نموده‌اند که حقوق شرکت‌های مدرن باید در عوض توجه به تمام ذینفعان شرکت اهتمام خود را صرفاً بر روی حمایت از دو دسته از ذینفعان که تیم تولیدی شرکت^۳ را تشکیل می‌دهند متمرکز نماید یعنی سهامداران و کارکنان شرکت.^۴ قدر متیقن دو نظریه فوق آن است که حقوق کارکنان از جایگاه مهم و موثری در شرکت برخوردار است. از این رو برای تحقق این هدف سازوکارهای مختلفی پیشنهاد گردیده است. برخی حمایت از کارکنان از طریق پیش‌بینی یک وظیفه امانی برای مدیران در رعایت منافع کارکنان در تصمیماتشان پیشنهاد داده‌اند.^۵ عده‌ای حضور نماینده کارکنان در سطح هیأت مدیره شرکت را پیشنهاد کرده‌اند.^۶ گروهی نیز حمایت از کارکنان را از طریق طرح کارکنان-سهامدار پیش‌بینی نموده‌اند.^۷ در ذیل مهمترین شیوه‌های موجود برای حمایت و مشارکت کارکنان در سطح شرکت در حوزه‌های مختلف قضایی بررسی گردیده است.

گفتار دوم: شیوه‌های مشارکت اقتصادی کارکنان در امور شرکت

نظام‌های حقوقی در جهان شیوه‌های مختلفی برای حمایت از کارکنان از طریق مشارکت آن‌ها در تصمیمات شرکت در نظر گرفته‌اند. «مشارکت کارکنان»^۸ برای توصیف روش‌ها و مفاهیمی است که جهت اطمینان از نفوذ کارکنان در روابط صنعتی به کار گرفته می‌شود.^۹ طبق بند ۱۸ از ماده ۲ دستورالعمل شماره EC/۸۶/۲۰۰۱ اتحادیه اروپا، مشارکت کارکنان به

1. Bainbridge, (2008), p.9.

2. Orts & Strudler, (2009), p.612.

3. Team Production.

4. Bodie, (2017), p.754.

5. O'Connor, (2005), p.104.

6. Greenfield, (2006), p.154.

7. McDonnell, (2011), p.442.

8. Involvement of Employees.

9. Schulz & Wasmeier, (2012), p.65.

معنای سازوکارهای دربردارنده اطلاع‌رسانی^۱، مشاوره^۲ و مشارکت نماینده کارکنان^۳ می‌باشد، به گونه‌ای که آن‌ها را قادر می‌سازد بر تصمیماتی که هیأت‌مدیره شرکت اتخاذ می‌نماید تاثیرگذار باشند.^۴ در مجموع می‌توان آن را مکانیزمی دانست که از طریق آن کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری و تسهیم مسئولیت و قدرت در محیط کار مشارکت می‌کنند. چنین مفهومی نخستین بار توسط پیر-ژوزف نویسنده فرانسوی کتاب «مالکیت چیست؟» در دهه ۱۹۸۰ برای توصیف رویای دموکراسی در محیط‌های کاری به کار برده شد.^۵ در این بخش از مقاله سعی شده است که در قالب سه بند مهم‌ترین شیوه‌های موجود برای مشارکت و حمایت از کارکنان در حوزه‌های قضایی مختلف طرح و بررسی گردد.

الف) الزام هیأت‌مدیره به رعایت منافع کارکنان

در نظام حقوقی انگلستان حمایت از منافع کارکنان بیشتر از طریق مذاکرات جمعی اتحادیه‌های کارگری صورت گرفته است^۶ در سال‌های اخیر حمایت از منافع کارکنان از طریق الزامات مشاوره‌ای^۷ به صورت متوالی در قوانین مختلف^۸ مورد اشاره واقع گردیده است. اما در این الزامات مشاوره‌ای هیچ‌گاه شرکت ملزم نگردیده است که در تصمیمات و اقدامات خود، به منافع کارکنان توجه نماید^۹.

تفکری که در پشت حقوق شرکت‌های مبتنی بر کامن‌لا وجود دارد، این است که قدرت نمایندگی هیأت‌مدیره منبث از قدرت و نمایندگی است که سهامداران به آن‌ها اعطا کرده‌اند^{۱۰}. با اینکه امروز هیأت‌مدیره رکن شرکت تلقی می‌گردد، اما به صورت سنتی مدیران کماکان در

1. Information.

2. Consultation.

3. Employees' Representatives.

4. Council Directive 2001/86/EC of 8 October 2001 Supplementing the Statute for a European company with regard to the involvement of employees.

۵. برونستین، (۱۳۹۳)، ص ۱.

6. Ferri & Maber, (2013), p.527; Conyon & Sadler, (2010), p.296.

7. Consultation Obligation.

8. Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999 SI 1999/3323, the Information and Consultation of Employees Regulations 2004 SI 2004/3426 and the Occupational and Personal Pension Schemes (Consultation by Employees and Miscellaneous Amendments) Regulations 2006 SI 2006/349.

9. Gordon, (2009), p.323.

10. Kraakman, et al, (2009), p.12.

تصمیمات خود در پی افزایش ثروت سهامداران می‌باشند^۱. دادگاه‌های انگلستان نیز پاسخ شفافی به این سؤال که آیا منافع سهامداران باید به صورت کوتاه مدت و یا بلندمدت در نظر گرفته شود، ارائه نداده‌اند^۲. پاسخ به این پرسش بدین جهت اهمیت دارد که برای نیل به ارزش‌های کوتاه مدت^۳ تمرکز هیأت مدیره صرفاً به منافع سهامداران جلب می‌گردد. اما در روش توجه به ارزش‌های بلندمدت^۴ از این دیدگاه حمایت می‌شود که افزایش منافع سهامداران در بلندمدت منوط به در نظر داشتن منافع سایر ذینفعان نظیر کارکنان شرکت است.

با این همه، رویه قضایی به موازات مقررات قانونی منافع برخی ذینفعان مانند طلبکاران و کارکنان شرکت را به رسمیت شناخته بود. مثلاً مدیران در مواردی که شرکت ورشکسته می‌شد، موظف بودند که منافع طلبکاران - که کارکنان نیز بخشی از این دسته از افراد بودند - رعایت نمایند. همچنین در برخی پرونده‌های مطرح شده، منافع کارکنان مورد توجه قرار گرفته بود. در پرونده پارک علیه دیلی نیوز^۵ دادگاه به این موضوع رسیدگی کرد که آیا مدیران شرکت می‌توانند در نتیجه اخراج کارکنان، برای آن‌ها یک گونه غرامت مجانی^۶ در نظر بگیرند یا خیر؟ دادگاه پرداخت چنین غرامتی را معتبر ندانسته است.^۷ با این حال در بعضی حوزه‌های قضایی دیگر مبتنی بر کامن‌لا، قاطعانه تصور شده است که پرداخت چنین غرامتی، در راستای اهداف

1. Davies, (2005),p.6; Davies, (2000),p.4.

2. Provident International Corporation v International Leasing Corp Ltd [1969] 1 NSW 424 at 440; Paramount Communications Inc v Time Inc 571 A. 2d 1140 (Del, 1989); Harlowe's Nominees Pty Ltd v Woodside (Lakes Entrance) Oil NL (1968) 121 CLR 483; Teck Corporation Ltd v Millar (1973) 33 DLR (3d) 288 (BCSC); People's Department Stores Inc v Wise [2004] SCC 68; Lonrho Ltd v Shell Petroleum Co Ltd [1980] 1 WLR 627 (HL).

برخی نویسندگان معتقدند درحالی‌که مدیران موظف‌اند شرکت را در راستای منافع سهامداران کنترل و مدیریت نمایند، لیکن در زمینه‌ی اینکه چه چیزی به نفع شرکت است از اختیارات گسترده برخوردار می‌باشند، لذا با وجود چنین امری نمی‌توان فهمید که کدام یک از منافع کوتاه مدت یا بلندمدت مدنظر قانون‌گذار بوده است!

3. Short- Term Value.

4. Long- Term Value.

5. Parke v. Daily News [1962] Ch 927.

6. Gratuitous Compensation.

۷. پروفیسور پنینگتون، در یادداشتی در خصوص این تصمیم اظهار داشته است که آیا این امر رضایت بخش است که مدیران صرفاً به دنبال منافع سهامداران شرکت باشند؟ آیا منافع اشخاص دیگری که در شرکت هستند شایسته به رسمیت شناخته شدن نیست؟ (Pennington, (1962)

صحیح شرکت و رعایت منافع کارکنان بوده و از چنین پرداخت‌های بلاعوضی^۱ به کارکنان حمایت کرده‌اند.^۲

با پیشرفت‌های قانونی و رشد مفاهیمی همچون مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها^۳ و سرمایه‌گذاری با مسئولیت اجتماعی^۴ منافع سایر ذینفعان در کنار منافع سهامداران مورد توجه قرار گرفت. در این راستا، ملاحظات اخلاقی سهامداران شروع به شناخت بیشتر منافع ذینفعان کرد. در نتیجه قانون‌گذار انگلستان ابتدا در قانون شرکت‌های سال ۱۹۸۵ مطابق ماده (۱) ۳۰۹ تصریح نمود که مدیران شرکت باید در انجام وظایف خود منافع کارکنان را، به موازات منافع اعضای شرکت رعایت نمایند. طرفداران حمایت از منافع کارکنان دو نقد اساسی بر این مقررہ ابراز می‌داشتند. نخست؛ این وظیفه به صورت ظاهری و شکلی^۵ بیان شده است و نه به صورت یک وظیفه حقیقی (در نتیجه این امکان وجود داشت که منافع کارکنان در تصمیمات هیأت‌مدیره مورد توجه قرار نگیرد) و چنین بیانی نه تنها از نیروی الزام‌آور بودن آن کاسته، بلکه مانع از آن می‌گردد که کارکنان بتوانند نقض حقوقشان را اثبات نمایند^۶ دوم؛ چنین مقررہ‌ای فاقد هرگونه ضمانت‌اجرای قوی برای کارکنان در صورت نقض این وظیفه از جانب مدیران است. با زرمه‌هایی که در مورد تدوین یک قانون جدید در حقوق شرکت‌های انگلستان به گوش می‌رسید حامیان منافع کارکنان امیدوار بودند که در قانون جدید حمایت‌های جدی‌تری از منافع کارکنان صورت گیرد. سرانجام در سال ۲۰۰۶، قانون شرکت‌های تجاری^۷ به تصویب رسید. در فصل دوم این قانون تحت عنوان وظایف مدیران، چندین الزام برای هیأت‌مدیره بیان شد. طبق ماده ۱۷۲، یکی از وظایف مدیران تلاش برای ترویج موفقیت شرکت بود. با این توضیح که مدیران به‌عنوان یک متعهد با حسن‌نیت باید در راستای ترویج موفقیت شرکت در جهت تأمین منافع اعضای آن به صورت کلی، فعالیت نموده و در این راستا به موارد ذیل توجه نمایند: ۱- پیامدهای احتمالی تصمیم در بلندمدت؛ ۲- منافع کارکنان شرکت و

نکته مثبت و قابل‌توجه در رابطه با قانون جدید آن بود که همچنان یکی از وظایف

1. Ex Gratia.

2. Shahzada Nand & Sons v CIT, AIR 1977 SC 1182.

3. Corporate Social Responsibility(CSR).

4. Socially Responsible Investing (SRI).

5. Procedural.

6. Villiers, (2000),p. 596-7.

7. COMPANIES ACT 2006.

مدیران توجه به منافع کارکنان شرکت بود. اما به طور قابل ملاحظه‌ای اولویت توجه به منافع کارکنان تقلیل پیدا کرد. زیرا قبلاً منافع کارکنان به موازات منافع اعضا بود. اما طبق قانون جدید منافع کارکنان به عنوان یک عامل در کنار پنج عامل دیگر نظیر محیط زیست، منافع بلندمدت، روابط تجاری و... مورد توجه قرار گرفته است.^۱ علاوه بر این همچنان وظایف مدیران به صورت ذهنی^۲ و بدون بیان شاخصه‌های عینی باقی مانده است. وجود وظیفه تلاش برای موفقیت شرکت، یک مفهوم نرم و قابل انعطاف^۳ است، که قانون‌گذار معیارهایی برای تعیین آن در شش مورد بیان کرده که اساساً این معیارها نیز ذهنی و فاقد عینیت می‌باشند.^۴ لذا تنها راه موجود برای احقاق حق کارکنان و تقاضای ابطال تصمیمات مدیران اقامه دعوی مشتق^۵ می‌باشد که با چالش‌ها و دشواری‌های بسیاری مواجه خواهد گردید.^۶ چه اینکه دعوی مشتق صرفاً برای سهامداران پیش‌بینی شده و فلسفه اولیه آن نیز حمایت از سهامداران اقلیت در مقابل تقلب سهامداران اکثریت بوده است. این دعوا خود به نوعی یک گونه استثناء می‌باشد و توسعه آن به مواردی که حقوق کارکنان رعایت نشده، تفسیر موسع از یک قاعده استثنایی می‌باشد، امری که پذیرش آن را بسیار سخت و دشوار می‌نماید. علاوه بر این در دعوی مشتق اثبات نقض وظیفه مدیران بار سنگینی است که بر دوش خواهان می‌باشد، لذا اثبات این که مدیران مرتکب تخلف شده‌اند دشوار بوده و مدیران شیوه‌های دفاعی متنوعی در این خصوص در اختیار دارند.^۷

ملاحظه گردید که مشارکت و توجه به منافع کارکنان نظام حقوقی شرکت‌های انگلستان از طریق شیوه الزام هیأت‌مدیره به رعایت منافع این دسته از ذینفعان مورد توجه قرار گرفته شده

۱. هرچند این تنوع حمایت از ذینفعان یکی از شاخصه‌های حقوق شرکت‌های مدرن تلقی می‌گردد، لیکن در اینجا سبب رقیق شدن میزان توجه مدیران به کارکنان شرکت گردیده است.

2. Subjective.

3. Malleable Concept.

۴. مطابق مقررات کامن‌لا مدیران موظف بودند که شرکت را در راستای بهترین منافع مدیریت نمایند، لیکن این قاعده ذهنی و غیرعینی بود و تنها یک شیوه قدیمی برای عینیت بخشیدن به این مقرر وجود داشت، به این صورت که مدیران آنچه را که به نظر خود صحیح می‌دانند - و نه آنچه دادگاه لازم بدانند - باید در راستای منافع شرکت انجام دهند، لذا صلاحیت مدیران، عامل اصلی و تعیین‌کننده بود:

Re Smith & Fawcett [1942] Ch 304 (CA).

5. Derivative Action.

6. Birds, (1980), p.67.

7. Lynch, (2012), p.201; Keay, (2010), p.287.

است. لیکن در این راستا از شیوه سهامدارمحوری نوین (ESV)^۱ استفاده شده است، به این معنا که مدیران کماکان بایستی منافع سهامداران را رعایت نمایند، اما از طریق توجه به منافع سایر اشخاص ذینفع در شرکت. این شیوه حمایتی در واقع یادآور دیدگاه نئوکلاسیک‌ها به بنگاه می‌باشد. چه این که در اینجا نیز کارکنان فاقد یک حق مستقل برای اقدام علیه مدیران و دفاع از حقوق خود می‌باشند و در صورت تعارض بین منافع سهامداران با کارکنان، در وهله اول این منافع سهامداران - به عنوان مالکان بنگاه - است که در اولویت می‌باشد. نگاه مالک‌محورانه بنگاه‌های اقتصادی، مدیران شرکت را در خصوص سرنوشت کارکنان بری‌الذمه - یا لاقلاً در مرتبه‌ای پایین‌تر از منافع سهامداران - اعلام می‌دارد، زیرا کارکنان گرچه نیروی مولد شرکت محسوب می‌شوند، اما رابطه آن‌ها با شرکت از نوع قراردادی است و نه مالکیت، لذا نه تنها در منافع مادی شرکت سهیم نخواهند بود؛ بلکه در تصمیمات، سازماندهی و سیاست‌گذاری‌های شرکت نیز حق دخالت نخواهند داشت. لذا حقوق شرکت‌های انگلستان تعهدی جدی در قبال منافع کارکنان نداشته و در وهله نخست کارکنان باید از طریق مذاکره و قرارداد از حقوق خود دفاع نمایند.

ب) مداخله مدیریتی (مدیریت مشترک)

کشور آلمان شیوه‌های متفاوتی برای حمایت از منافع کارگران در مقررات قانونی خود وضع نموده است. اتحادیه‌های کارگری و مذاکرات جمعی سنت دیرینه و قابل توجهی در آلمان دارند. تاریخ مذاکرات جمعی در آلمان به نیمه دوم قرن نوزدهم می‌رسد. اولین پیمان جمعی کار در سال ۱۸۷۳ توسط اتحادیه کارگران چاپخانه و انجمن کارفرمایان صنعت چاپ منعقد شد که به موجب آن استخدام کارگر در آینده باید مطابق شرایطی باشد که در توافق‌نامه آمده است. در سال ۱۹۴۹ قانون پیمان‌های جمعی تصویب شد. این قانون در سال ۱۹۶۹ اصلاح و امروزه نقش اساسی را در توافقات جمعی کار ایفا می‌نماید. لیکن برجسته‌ترین ویژگی حقوق آلمان بحث مداخله مدیریتی کارکنان شرکت در سطح هیات‌مدیره است. این ویژگی حقوق شرکت‌های آلمان آزردهنده‌ترین موضوع برای سرمایه‌گذاران خارجی در آلمان تلقی

1. Enlightened Shareholder Value.

2. Kronstein, (1952), p. 199.

می‌شود. چنین شیوه حمایتی‌ای اشکال و سطوح مختلفی دارد، به گونه‌ای که از تغییرات جزئی در ترکیب هیأت‌مدیره تا ایجاد حق مساوی برای سهامداران و کارکنان را در بر دارد.^۲ آلمان از جمله کشورهایی است که نظام مدیریت شرکتی آن دولایه^۳ است. هیأت‌مدیره شرکت به صورت مستقیم انتخاب نمی‌گردد، بلکه از طریق هیأت دیگری به نام هیأت نظارت انتخاب می‌شوند. وظیفه اصلی هیأت نظارت، کنترل امور تجاری شرکت است.^۴ مشاوره به هیأت‌مدیره، انتخاب و عزل آن‌ها، پیشنهاد یک بازرس به مجمع عمومی سهامداران و ارائه رهنمودهای لازم به وی از جمله مهم‌ترین وظایف این هیأت در نظام حقوقی آلمان می‌باشد.^۵ هیأت نظارت خود به صورت مستقیم نقشی در اداره امور شرکت ندارد. اداره شرکت از وظایف هیأت‌مدیره شرکت است. قانون حاکمیت شرکتی آلمان بر همکاری این دو نهاد در راستای منافع شرکت تصریح دارد.^۶ هیأت نظارت ممکن است تعیین نماید که برخی معاملات شرکت نیازمند اجازه وی می‌باشد.^۷ چنین هیاتی در آلمان از قدرت بسیار بالایی برخوردار است. از طریق نظارتی که بر مدیران دارد، مانع از آن می‌شود که آن‌ها در تصمیمات خود به منافع کارکنان بی توجهی نمایند. علت نیز روشن است، قسمتی از اعضای هیأت نظارت (یک سوم یا یک دوم) توسط کارگران انتخاب می‌شوند. لذا کارکنان از طریق نمایندگان خود بر مدیران کنترل دارند.

وجود مقررات مختلف در آلمان^۸ نشان می‌دهد که تلقی حقوق آلمان از کارکنان بنگاه

1. Schulz&Wasmeier, (2012). p.69.

۲. طوسی، (۱۳۹۳)، ص ۲۸۴.

۳. در کشور هلند شرکت‌هایی با سرمایه حداقل ۱۶ میلیون یورو که ۱۰۰ کارگر نیز داشته باشند، مشمول مقررات مداخله مدیریتی گردیده و کارکنان شرکت می‌تواند یک سوم اعضای هیأت نظارت را انتخاب نمایند. در کشور سوئد مطابق قانون Board representation act اتحادیه‌های تجاری می‌توانند از طریق پیمان‌های جمعی کار شرکت‌هایی را که بیش از ۲۵ کارگر داشته به داشتن دو نماینده از جانب کارکنان در سطح هیأت نظارت و شرکت‌هایی که بیش از ۱۰۰ کارگر داشته به داشتن سه نماینده از جانب کارکنان در سطح هیأت نظارت ملزم نمایند. البته تعداد نمایندگان کارکنان نمی‌تواند بیش از سایر اعضای هیأت نظارت باشد.

4. Two-tier Board System.

5. Section 111(1) Stock Corporation Act.

6. Section 84 Stock Corporation Act.

7. Point 3.1 German Corporate Governance Code.

8. Section 111(4)2 Stock Corporation Act.

۹. در آلمان سه رژیم حقوقی متفاوت در زمینه مداخله کارگران در سطح هیأت‌مدیره وجود دارد. نخست قانون تصمیم‌گیری مشترک زغال‌سنگ و فولاد مصوب ۱۹۵۱ این قانون صرفاً ناظر به شرکت‌هایی است که تعداد کارگران آن بیش از هزار

اقتصادی، مبتنی بر نظریه سرمایه انسانی^۱ است. مطابق این نظریه کارکنان هیچ تفاوتی با سهامداران نداشته و هر دو آنها به سرمایه‌گذاری دارایی مالی و انسانی خود در شرکت می‌پردازند. از این رو راهبری شرکت آلمان در خصوص کارکنان، بدین‌گونه است که شرکت بایستی در راستای ایجاد یک ارزش پایدار، منافع سایر اشخاص دیگر در کنار منافع صاحبان سهام در نظر گرفته شود، لیکن برخلاف حقوق شرکت‌های انگلستان، اعضای هیأت‌مدیره توسط نیروی کار و نیروی سرمایه انتخاب می‌گردد، و از طریق نظارتی که بر هیأت‌مدیره دارند، ضمانت اجرای قوی برای رعایت حقوق این دو گروه در نظر گرفته شده است.

لیکن این شیوه با آن‌که حمایتی واقعی از کارگران ارائه می‌دهد، با برخی چالش‌های اجرایی نیز مواجه است. نخست؛ مشکل تأخیر در اتخاذ تصمیم در سطح هیأت‌مدیره می‌باشد. با آنکه شیوه مداخله مدیریتی سبب می‌گردد که مسائل مهم کارگری در سطح خود شرکت حل و فصل گردد، لیکن ممکن است تصمیماتی که لازم است به فوریت اتخاذ گردد، با تأخیر روبرو شود.^۲ دوم؛ بحث افشای اطلاعات شرکت است، دیوان دادگستری اروپا در رایبی اعلام داشته که مداخله مدیریتی نباید منجر به افشای اطلاعات شرکت گردد.^۳ وجود چنین پرونده‌هایی در سطح دیوان دادگستری اروپا خود نشان‌دهنده آن است که در عمل اطلاعات و استراتژی شرکت افشا می‌گردد، امری که نتایج منفی برای شرکت به بار می‌آورد. سومین چالش بحث استقلال نماینده کارکنان است. سؤال این است که نمایندگان کارگران در هیأت نظارت مستقل‌اند یا خیر؟ اتحادیه کارگران اعتقاد دارد که نماینده کارگران برای حمایت از منافع آن‌ها در هیأت‌مدیره حضور دارند، لیکن اتحادیه‌های کارفرمایی از این نمایندگان، به‌عنوان نماینده مستقل یاد می‌نمایند. آرای مراجع قضایی نیز در این زمینه شفاف نیست لیکن اکثر

نفر بوده و در زمینه صنعت فولاد یا زغال‌سنگ فعالیت دارند. دوم قانون تصمیم‌گیری مشترک مصوب ۱۹۷۶ می‌باشد که حمایت از کارگران در این شرکت‌ها به صورت پیچیده‌ای پیش‌بینی گردیده است. کارکنان اجرایی رده بالا و کارکنان اجرایی رده پایین هرکدام تعدادی را به نمایندگی از خود انتخاب کرده در نهایت این نمایندگان، اعضای هیأت نظارت را انتخاب می‌نمایند. سرانجام قانون تصمیم‌گیری مشترک یک‌سوم مصوب سال ۲۰۰۴ است که این قانون ناظر به تمام شرکت‌هایی است که تعداد کارگران آن‌ها از ۱۰۰ تا ۲۰۰۰ نفر می‌باشد. در چنین شرکت‌هایی کارکنان از طریق رأی‌گیری، یک‌سوم اعضای هیأت نظارت را انتخاب می‌نمایند.

1. Human Capital and Investment Theories.

2. Milhaupt & Pistor, (2008), p.69.

3. European Court of Justice, Grøngaard and Bang, 22 November 2005 – C-384/02.

حقوقدانان مستقل بودن آن‌ها را انکار می‌نمایند.^۱ نتیجه چنین تلقی‌ای آن است که دو گروه در مقابل یکدیگر قرار می‌گیرند (به‌ویژه زمانی که هیأت نظارت به صورت یک‌دوم از جانب صاحبان سهام و نیروی کار انتخاب می‌شوند) و هرکدام صرفاً به منافع خود اندیشیده ولو آنکه یک اقدام حتی به نفع شرکت (به‌عنوان یک کل) ولی به ضرر آن‌ها (به‌عنوان یک جزء) از آن شرکت باشد. اینکه بتوان این اثر منفی مداخله مدیریتی را از طریق انتخاب نماینده مستقل حل نمود، هنوز جای تأمل دارد. ایراد این شیوه در مقایسه با شیوه حقوق انگلستان از یک تفاوت تأمل برانگیز برخوردار می‌باشد. در نظام حقوق انگلستان، در وهله اول این منافع کارکنان شرکت بود که رعایت نمی‌گردید، اما در اینجا بیشتر منافع خود شرکت به‌عنوان یک مجموعه واحد است که متأثر می‌گردد تا منافع گروه خاصی نظیر کارکنان یا سهامداران.

ج) ایجاد شورای کار در سطح شرکت

سومین شیوه مشارکت کارگران، تأسیس شوراهای کار در سطح شرکت است.^۲ هدف این شیوه ایجاد یک نهاد مستقل در سطح شرکت برای مراقبت از منافع کارگران است. لذا به همین دلیل شورای کار بر اساس دستورالعمل EC/۷۴/۹۴ اتحادیه اروپا تشکیل گردید.^۳ این شورا وظیفه حمایت از حقوق کارگران را داشته و نحوه تشکیل، وظایف و اختیارات آن در قوانین کشورها به صورت مختلفی تدوین گردیده است. شورای کار در فرانسه توانایی دسترسی به اطلاعات قابل توجهی در رابطه با شرکت را دارد. بدین صورت که مدیران بایستی در خصوص تمام مسائل مربوط به بنگاه، مدیریت و کسب و کار عمومی شرکت به خصوص اقداماتی که احتمال تأثیر بر تعداد کارگران، مدت زمان کار یا شرایط اشتغال را دارد، با شورای کار مشورت نمایند.^۴ این شورا بایستی از هرگونه پیشنهاد مربوط به تصاحب^۵ مطلع گردد. به این صورت که شورای کار شرکت هدف^۶ نسبت به پیشنهاد شرکت داوطلب^۷ تصمیم لازم را اتخاذ می‌نماید و تا زمانی که توافق شورا حاصل نگردد، هرگونه اقدامی در این زمینه قابلیت اجرایی نخواهد داشت.

1. Hopt/Roth, Großkommentar Aktiengesetz, Section 100 no. 90.

2. Shop-Level Co-Determination

3. Council Directive 97/74/EC of 15 December 1997, OJ L 10/22 of 16 January 1998.

4. Articles L 2323-6 Code du Travail.

5. Takeover

6. The Target Company's Works Council.

7. Bidder.

در فرانسه تشکیل شورای کار برای شرکت‌هایی با بیش از ۵۰ کارگر ضروری است. شورا حق انتخاب دو نفر را در هیأت مدیره دارد، البته صرفاً دو شخص با حق رأی مشورتی، بدون آنکه مدیر تلقی شوند.^۱

اینکه شورای کار چه وظایف و اختیاراتی دارد، بسته به هر کشور متفاوت است. لیکن به طور کلی حق دریافت اطلاعات کامل، صحیح و به موقع از شرکت و بازرسی مدارک مربوطه، حق مشورت با شرکت در موارد خاص مانند اخراج یا استخدام جدید، حق وتوی تصمیمات مدیریتی، تصمیم‌گیری مشترک به این صورت که کارفرما (شرکت) نمی‌تواند یک تصمیم خاص را بدون رضایت شورا اتخاذ نماید، تقاضای انتخاب یک متخصص در جهت ارائه یک گزارش در زمینه‌ی معامله خاص از مهم‌ترین این وظایف و اختیارات می‌باشد.^۲

در رابطه با شیوه‌های مشارکتی فوق می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که شرکت‌هایی که کارکنان خود را در پروسه استراتژی شرکت مداخله می‌دهند (حال به هر شیوه‌ای که مناسب با منافع آن شرکت و با شرایط اجتماعی اقتصادی آن کشور همخوانی دارد) در مقایسه با سایر شرکت‌ها از پیشرفت‌های بالاتری برخوردار بوده‌اند.^۳ علت وضع مقررات مختلف در حمایت از کارکنان شرکت نیز به همین خاطر است. چراکه اگر کارکنان با استراتژی شرکت موافق باشند، آن‌ها نیز تلاش بیشتری برای پیشرفت آن انجام خواهند داد و بیشتر متمایل به درک تغییرات در سطح شرکت هستند، امری که در نهایت به نفع خود شرکت است.^۴ در واقع امروزه در کشورهای توسعه‌یافته حمایت از کارکنان (با توجه به شیوه‌های موجود) یک ابزار بسیار قوی برای مدیران در راستای تحقق اهداف مورد نظرشان تلقی می‌گردد.

گفتار سوم: دمکراسی اقتصادی و مشارکت کارکنان در حقوق شرکت‌های تجاری ایران

در حقوق ایران، می‌توان شرکت‌ها را با توجه به ماهیت و کارکرد آن‌ها به شرکت‌های مدنی و

۱. در آلمان مطابق قانون works constitution act ۱۹۷۲ شورای کار در شرکت‌هایی که حداقل پنج کارگر دائم که سه نفر آن‌ها به مدت شش ماه در آن بنگاه فعالیت داشته‌اند، باید تشکیل گردد. در بلژیک این شیوه حمایتی فقط برای شرکت‌های با بیش از ۱۰۰ کارگر پیش‌بینی شده است.

2. Article L. 225-231 of the Commercial Code.

3. Warner et al, (2019), p.17.

4. Tegarden et al, (2005), p.75.

تجارتی دسته‌بندی کرد. شرکت مدنی در معنای عام آن به هر نوع قراردادی که طرفین، سرمایه و یا نیروی کار خود را به کار می‌گیرند تا به سود مشترک دست یابند اطلاق دارد.^۱ عقود معینی نظیر مزارعه، مساقات و مضاربه مصداق بارز این تعریف می‌باشند. در این شرکت‌ها سرمایه به همراه نیروی کار دو عنصر اساسی تلقی می‌گردند. نحوه تصمیم‌گیری نیز تابع نظام اجماعی می‌باشد. در واقع نیروی کار ارزشی برابر و مساوی با صاحب سرمایه دارد. تصمیمات تابع توافق جمعی شرکا است. شرکت‌های مدنی در ایران تابع تئوری قراردادی بنگاه می‌باشند. در اینجا نیز شرکت چیزی جز مجموعه‌ای از روابط قراردادی بین عوامل تولید نیست. البته با این تفاوت که حتی به صورت فرضی بنگاه شکل نمی‌گیرد تا بتواند طرف قرارداد قرار گیرد. از این رو در شرکت مدنی، موجودی به نام شخصیت حقوقی پدید نمی‌آید.^۲ در این نوع شرکت‌ها با آنکه نیروی کار قدرتی برابر با نیروی سرمایه دارد، لیکن به دلیل نظام حاکم بر تصمیمات شرکت، مانع توسعه سرمایه‌گذاری و سرعت عملیات تجاری می‌باشد و پیامدهای منفی اجتماعی دارد.^۳ برای حل این مشکل ایده ایجاد یک شخصیت حقوقی مستقل پدید آمد. در حالی که در شرکت مدنی تصمیمات تابع اراده و خواست طرفین بود، در شرکت‌های تجارتی نظام حاکم بر تصمیمات تابع نظام اکثریت آرا است. بدین جهت لازم بود که ضمانت اجراهای ویژه‌ای مقرر گردد تا ضمن تنظیم بهینه روابط میان شخصیت حقوقی (شرکت) با شرکا، حقوق اشخاص دیگر - به خصوص کارکنان شرکت - تأمین و تضمین گردد. در ذیل نظام حاکم بر شرکت‌های تجارتی ایران و شیوه‌های تأمین و تضمین مشارکت کارکنان به وسیله مقررات قانونی مورد بررسی قرار گرفته است.

الف) الزام هیأت‌مدیره به رعایت منافع کارکنان

حقوق شرکت‌های ایران متضمن یک قانون واحد، منسجم و یکپارچه نیست. از این رو طبیعتاً نمی‌توان یک قاعده واحد برای تمام شرکت‌ها در زمینه‌ی الزام هیأت‌مدیره به رعایت منافع کارکنان وضع نمود. قانون تجارت سال ۱۳۱۱ درباره رابطه مدیر با شرکا اظهار می‌دارد

۱. کاتوزیان، (۱۳۹۱)، ص ۶.

۲. پاسبان، (۱۳۹۷)، ص ۵۵.

۳. طوسی، (۱۳۹۳)، ص ۲۷۴.

که مسئولیت مدیر یا مدیران شرکت در مقابل شرکا، همان است که وکیل در مقابل موکل دارد.^۱ این تلقی از مدیر یا مدیران شرکت به عنوان یکی از ارکان تصمیم‌گیرنده، مستلزم آثاری چند است. نخست؛ مدیر بایستی به عنوان وکیل غبطه موکل (شرکا) و مصلحت آنان را در اقدامات خود در نظر داشته باشد.^۲ دوم؛ هرگاه مدیران متعدد باشند، هیچ‌یک از آن‌ها نمی‌تواند بدون دیگری یا دیگران اتخاذ تصمیم نماید مگر آن‌که مآذون در اتخاذ تصمیم باشد.^۳ نتیجه آنکه مدیر یا مدیران الزامی به رعایت منافع اشخاصی غیر از سهامداران در تصمیمات خود ندارند. علاوه بر این از آنجاکه قانون تجارت مصوب سال ۱۳۱۱ مقررات و تشریفات خاصی در زمینه‌ی صلاحیت بازرس و استقلال وی (به عنوان یک نهاد نظارتی بر هیأت مدیره) پیش‌بینی نشده است، ممکن است صاحبان سهام، به پیشنهاد هیأت مدیره اشخاصی را که فاقد هرگونه صلاحیت و حتی از نزدیکان مدیران می‌باشند، به عنوان بازرس انتخاب نمایند. بازرس مزبور در پایان سال بدون مطالعه دقیق، گزارش هیأت مدیره و ترازنامه‌ای را که توسط آن‌ها تنظیم شده است، تأیید می‌نماید.^۴ علاوه بر این نهاد نظارت شرکت که در بسیاری از کشورها به عنوان یک نهاد مستقل پیش‌بینی شده و اهرمی جهت حمایت از منافع سایر اشخاص ذینفع در شرکت می‌باشد^۵، در شرکت‌های با مسئولیت محدود صرفاً زمانی که شرکا از دوازده نفر بیشتر باشند، ضرورت تشکیل دارد. در شرکت‌های مختلط (اعم از سهامی و غیر سهامی) این عدم استقلال به مراتب وضعیت بدتری دارد؛ زیرا بازرسان شرکت از میان خود شرکا (شرکای با مسئولیت محدود) انتخاب می‌شود. گویی که فقط دو گروه در شرکت وجود دارند، شرکای با مسئولیت محدود و شرکای ضامن. جمیع این مقررات حاکی از آن است که در قانون تجارت سال ۱۳۱۱، هیأت مدیره در تصمیمات خود نه تنها الزامی به توجه به منافع کارکنان نداشته بلکه اشخاص ذینفع دیگر نیز در این قانون از حمایتی برخوردار نمی‌باشند.

در مقررات لایحه قانونی اصلاح قسمتی از قانون تجارت مصوب سال ۱۳۴۷، برخلاف قانون تجارت سال ۱۳۱۱، جنبه‌های مختلفی از توجه به ذینفعان شرکت مشاهده می‌شود.^۶

۱. مواد ۱۸۵، ۱۲۱، ۵۱ قانون تجارت ۱۳۱۱.

۲. ماده ۶۶۷ قانون مدنی.

۳. ماده ۶۶۹ قانون مدنی.

۴. ستوده تهرانی، (۱۳۴۷)، ص ۱۷۶.

5. keay, (2014), p. 108.

۶. بیش از ده بار به حمایت از حقوق اشخاص ثالث در مقابل ارکان شرکت و ۲۶ مرتبه واژه ذینفع به کار گرفته شده است.

فقدان صلاحیت مدیر و امکان تقاضای عزل آن توسط هر ذینفع؛^۱ لزوم آگهی برخی تصمیمات شرکت نظیر کاهش سرمایه؛^۲ مسئولیت اجتماعی مدیران در مقابل اشخاص بیرونی شرکت؛^۳ منع اعطاء یا تضمین وام مدیران از جانب شرکت^۴ و غیره از جمله مواردی هستند که الزام هیأت مدیره را به رعایت منافع ذینفعان نشان می‌دهد. در رابطه با سایر شرکت‌ها نظیر شرکت‌های تعاونی با آنکه در ماده یک قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران مصوب سال ۱۳۷۰ یکی از اهداف بخش تعاونی ایجاد و تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و تحقق عدالت اجتماعی بوده و از مقررات جدیدتری نسبت به سایر شرکت‌ها برخوردار می‌باشد، لیکن به جز یکی دو مقرر خاص توجه چندانی به حمایت از قشر نیروی کار نشده است.

فی‌الواقع در رابطه با شیوه حمایت از کارکنان از طریق هیأت مدیره در حقوق شرکت‌های تجاری ایران یک‌گونه حمایت پسینی و ثانویه از کارکنان وجود دارد، به این صورت که هرگاه وصف امانی مدیران که لازمه رعایت غبطه و مصلحت منوب عنهم می‌باشد، زایل گردد، آن‌ها می‌توانند از دادگاه تقاضای عزل و مانع ادامه کار وی بشوند. نمونه دیگر چنین حمایت پسینی (و نه مشارکتی) از کارکنان، زمانی است که بنگاه ورشکسته شود. در این صورت حقوق خدمه، خدمتگزاران بنگاه و کارکنان روزانه یا هفتگی بعد از طلبکاران دارای وثیقه، نسبت به سایر بستانکاران از تقدم و رجحان برخوردار می‌باشد.^۵ با وجود این، چنین شیوه حمایتی در ایران نقایص جدی دارد که از میزان مؤثر بودن آن کاسته است. نخست مدیران در شرکت‌های سهامی همواره بایستی سهامدار شرکت باشند و انتخاب و عزل و حق الزحمه آن‌ها با مجامع عمومی صاحبان سهام است. برخی نویسندگان از چنین مقرراتی این‌گونه استنتاج کرده‌اند که هیأت مدیره زیرمجموعه و از جهت سلسله‌مراتب تابع مجمع عمومی صاحبان سهام است.^۶ ضمن عدم پذیرش چنین تلقی که ریشه در همان تفکر سهامدارمحوری و نگرش ازدیاد سود

استفاده از هر دو واژه، توجه قانون را به ذینفعان نشان می‌دهد: (صادقیان ندوشن و باقری، ۱۳۹۵، ص ۱۵۱).

۱. ماده ۱۱۱ لایحه قانونی ۱۳۴۷.

۲. ماده ۱۹۱ لایحه قانونی ۱۳۴۷.

۳. مواد ۱۴۲ و ۱۴۳ لایحه قانونی ۱۳۴۷.

۴. ماده ۱۳۲ لایحه قانونی ۱۳۴۷.

۵. ماده ۵۸ قانون اداره تصفیه امور ورشکستگی مصوب سال ۱۳۱۸.

۶. پاسبان، (۱۳۹۷)، ص ۱۷۵.

برای صاحبان سهام داشته و مخالف فلسفه وجودی هیأت‌مدیره به عنوان یک رکن مستقل در شرکت می‌باشد، این واقعیت غیرقابل کتمان است که وجود چنین پیوندی بین مالکیت و مدیریت (علیرغم استقلال آن‌ها) از منظر دمکراسی اقتصادی و حمایت از ذینفعان امر مثبتی تلقی نمی‌شود.^۲ دومین ایراد اساسی عدم شفافیت وظایف مدیران به صورت کلی و به طور خاص در رابطه با کارکنان است. قانون‌گذار نه تنها وظیفه‌ای برای مدیران در قبال اشخاص ثالث به صراحت به رسمیت نشناخته است، بلکه در سایر مقررات موجود نیز، هیچ‌گونه ضابطه‌ای عینی و معیار سنجشی برای حمایت از آن‌ها ارائه نداده است. علاوه بر دو ایراد فوق، محدود بودن اقامه دعوی مشتق برای سهامداران آن‌هم با اکثریت قابل توجه یک پنجم، محدود بودن اقامه دعوی مسئولیت علیه مدیران به بعد از صدور حکم ورشکستگی شرکت از دادگاه صالح، عدم وجود نهاد نظارتی در شرکت و یا با وجود آن عدم استقلال اعضای نهاد نظارتی از جمله مهم‌ترین نواقص این شیوه حمایتی در ایران می‌باشد.

ب) مداخله مدیریتی (مدیریت مشترک)

تساوی دو عنصر «سرمایه» و «نیروی کار» در ترکیب هیأت‌مدیره راهکاری ساختارشکنانه در راهبری شرکتی می‌باشد. این شیوه نه تنها در ایران بلکه در بسیاری از کشورها، به خصوص کشورهای کامن‌لا، جایگاهی ندارد.^۳ چنین رویکردی باهدف ایجاد انگیزه لازم برای فعالیت اقتصادی و کاهش هزینه‌های نظارتی اتخاذ گردیده است. در حقوق شرکت‌های تجاری ایران نیروی کار جایگاهی در ترکیب مدیریت شرکت، خواه هیأت‌مدیره یا مدیریت اجرائی ندارد.^۴ بااین وجود، به نظر می‌رسد بتوان حداقل به صورت نظری ادعا نمود که شرکت‌های سهامی در ایران ظرفیت اعمال رویکرد مدیریت مشترک را دارند. طبق ماده ۸۸ لایحه اصلاحی ۱۳۴۷، انتخاب مدیران با اکثریت نسبی و تعداد آرای هر رأی‌دهنده در عدد مدیرانی که باید انتخاب شوند ضرب می‌شود، علاوه بر این هر رأی‌دهنده می‌تواند تمام آرای

۱. کوشکی، (۱۳۹۶)، ص ۰.

۲. یکی از نویسندگان حقوق تجارت نیز به این مقرر این‌گونه انتقاد کرده است که: «صاحبان سهام در هر زمان و بدون هیچ توجیهی می‌توانند مدیر را عزل نمایند. این قاعده از این تفکر نادرست ناشی شده است که مدیر مانند وکیل است و چون وکیل را در هر زمان می‌توان عزل کرد، مدیر هم در هر زمان قابل عزل است». (اسکینی، ۱۳۹۲، ص ۲۰۰).

3. Kiarie, (2006), p.329.

۴. طوسی، (۱۳۹۳)، ص ۲۸۶.

خود را به یک شخص بدهد. چنین شیوه‌ای سبب می‌شود که دارندگان آرای خرد از طریق ائتلاف با یکدیگر، میزان بالایی از آرا را در برابر سهامداران اکثریت شکل دهند، که در نحوه انتخاب به صورت نسبی این میزان بیشتر خودنمایی می‌کند (پاسبان، ۱۳۹۷، ص ۱۷۸). در واقع این ماده سازوکاری در راستای حمایت از سهامداران اقلیت است. حال اگر کارکنان بتوانند حداقل سهام لازم برای اتخاذ رأی را کسب نمایند و متعاقب آن با یکدیگر ائتلاف کنند، می‌توانند از این طریق در سطح هیأت‌مدیره شرکت نماینده داشته باشند. نتیجه آن‌که اگر خود شرکت حاکمیت راهبردی‌اش را در راستای حمایت از کارکنان و کسب سود بلندمدت تنظیم کرده باشد، زمینه چنین امری را به صورت داوطلبانه فراهم می‌آورد.^۱ اما اگر شرکت صرفاً به دنبال منافع کوتاه‌مدت و افزایش ثروت سهامداران باشد (که معمولاً نیز این‌گونه است) باید قانون‌گذار در این زمینه دخالت نموده و مقرراتی در راستای حمایت از کارکنان وضع نماید.^۲ نمونه چنین مداخلاتی را می‌توان در مورد شرکت‌های تعاونی مشاهده کرد. مطابق بند ۴ ماده ۳۵ قانون بخش تعاونی مدیران موظف‌اند بخشی از سود شرکت را به عنوان پاداش به اعضا و کارکنان شرکت بدهند؛ این تخصیص سود می‌تواند به صورت سهام شرکت باشد که نتیجه آن طبیعتاً توانایی کارکنان سهامدار در انتخاب مدیران شرکت است.^۳ علاوه بر این طبق بند ۴ ماده ۱۲ قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی؛ در زمان افزایش سرمایه، در صورتی که تمام یا برخی از سهامداران از حق تقدم خود استفاده ننمایند، کارکنان غیرسهامدار شرکت در خرید سهام حق تقدم دارند. متأسفانه چنین مقررات حمایتی فقط در شرکت‌های تعاونی مشاهده می‌گردد و در سایر شرکت‌ها حمایت از کارکنان از طریق طرح‌های کارکنان-سهامدار مورد توجه واقع نگردیده است. امری که ضرورت دارد قانون‌گذار در سایر شرکت‌ها نیز به آن توجه بیشتری نماید.

ج) ایجاد شورای کار در سطح شرکت

افزایش کارایی هر سازمان منوط به وجود یک محیط مناسب کاری و به دور از تنش و برخورد

۱. به نظر اندوخته احتیاطی شرکت می‌تواند منبع مناسبی برای تحقق چنین سیاستی در راستای حمایت از کارکنان باشد.
 ۲. مانند الزام شرکت به ایجاد سهام مدیریتی (میزانی از سهام یک شرکت که دارنده آن طبق اساسنامه اختیار تعیین حداقل یک عضو را در هیأت‌مدیره شرکت دارد) به نفع کارکنان شرکت.
 ۳. برخی نویسندگان از چنین پرداخت‌هایی تحت عنوان مزد اجتماعی یا مزد غیرمستقیم یاد کرده و آن را جزء هزینه‌های تولید به حساب آورده‌اند (عراقی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۸).

بین طرفین کار می‌باشد، این مهم به انجام نمی‌رسد مگر از طریق یک سیستم مناسب که بتواند روابط بین کار و کارفرما (شرکت) را به صورت مطلوب تنظیم نماید. شورای اسلامی کار بعد از انقلاب اسلامی ایران بر مبنای قانون اساسی و با سه هدف عمده تأمین قسط اسلامی، همکاری کارگران در تهیه و هماهنگی اجرای برنامه‌ها و افزایش میزان مشارکت به وجود آمده است.^۱ شاید بتوان مهم‌ترین شیوه مداخله کارکنان در تصمیمات شرکت را در نظام حقوقی ایران (لااقل از حیث وجود قوانین مدون و مشخص) مداخله کارکنان از طریق شورای اسلامی کار دانست. شورای کارگری تشکلی است مرکب از نماینده کارگران و سایر کارکنان واحد و نماینده مدیریت که به منظور تحقق اهداف سه‌گانه فوق تشکیل و فعالیت می‌نمایند.^۲ این شورا صرفاً در شرکت‌هایی که تعداد کارگران آن بیش از ۳۵ نفر کارگر دائم باشد، ضرورت داشته که تشکیل گردد. در موارد خاصی شورا نظر مشورتی خود را به مدیریت داده و یک نفر را به عنوان عضو مشاور و رابط به مدیریت شرکت معرفی می‌نمایند، این عضو صرفاً حق حضور در هیأت‌مدیره شرکت بدون حق رأی را دارد.

ملاحظه گردید که نظام حاکم بر حقوق شرکت‌های تجاری در میان شیوه‌های متنوعی که برای مداخله و مشارکت کارکنان در سرنوشت شرکت وجود دارد بهره کافی نجسته و صرفاً برخی شیوه‌های فرعی حمایت از کارکنان نظیر حق تقدم در خرید سهام شرکت، تخصیص بخشی از سهام شرکت به آن‌ها را مورد توجه قرار داده است.

حال پرسش قابل‌تأمل آن است که با توجه به ساختار نظام اقتصادی و تجاری کشور و با توجه به ملاحظات اجرایی و مدیریتی چه سازوکار دقیقی می‌بایست در این زمینه به کار گرفته شود که علاوه بر حمایت کافی از کارکنان بنگاه منجر به دخالت‌های متوقف‌کننده شرکت و اختلال در مدیریت کارآمد و سریع نشود؟

پرواضح است که شیوه مداخله کارکنان در سرنوشت شرکت از طریق مداخله مدیریتی مستقیم با سابقه و نظام حاکم بر ساختار شرکت‌های تجاری ایران هماهنگی لازم را ندارد. تئوری حاکم بر مقررات شرکت‌ها در ایران معطوف به منافع شرکا و سهامداران است. به همین جهت اصولاً کارکنان خارج از بنگاه اقتصادی منظور می‌گردند.^۳ از این رو پیروی از الگوی

۱. عراقی، (۱۳۹۴)، ص ۲۸.

۲. ماده ۱ قانون شورای اسلامی کار مصوب ۱۳۶۳.

۳. صقری، (۱۳۹۳)، ص ۱۴.

آلمانی مشارکت کار و سرمایه در مدیریت که به نوعی شاخصه اصلی و متمایزکننده حقوق شرکت های آلمان می باشد علیرغم آنکه مزیت هایی دارد نمی تواند یک شیوه قابل اجرا در شرکت های تجارتی ایران باشد.^۱

در خصوص شیوه مشارکت غیرمستقیم کارکنان در تصمیم گیری^۲ برخلاف مداخله مدیریتی، انعطاف پذیری بیشتری برای پذیرش این شیوه وجود دارد لیکن با برخی موانع روبرو می باشد. نخست؛ پیوند مستحکم بین مالکیت و مدیریت می بایست از بین رفته یا کاسته شود. دوم؛ یک مقرر شفاف در خصوص وظیفه مدیران در توجه به منافع کارکنان وضع گردیده و در کنار آن یک مکانیزم حمایتی برای کارکنان در جهت مقابله با نقض این وظیفه از جانب مدیران پیش بینی شود.

لایحه جدید قانون تجارت تا حدودی سعی در رفع مانع نخست را داشته است. به موجب ماده ۱۹۴ لایحه اخیر دیگر ضرورتی به انتخاب مدیران از بین سهامداران شرکت وجود ندارد. از این رو پیوند ناگسستنی بین مدیریت و مالکیت تا حدودی کم رنگ شده است. آنچه باقی می ماند ارائه راهکاری در خصوص مانع دوم می باشد. در قوانین فعلی چنین مقرره ای در قانون پیش بینی نشده است. لایحه جدید قانون تجارت نیز مطابق مواد ۲۱۸ و ۲۳۵ همچنان توجه خود را معطوف به منافع سهامداران و شرکا نموده و سعی در حمایت از آن ها داشته است. از این رو برای این منظور که کارکنان بتوانند نقش موثری در بنگاه اقتصادی داشته باشند ضرورت داشته که با توجه به ساختار حقوق شرکت ها یک مدل حمایتی پیش بینی گردد. سازوکار پیشنهادی امکان طرح دعوی مشتق از جانب کارکنان شرکت است.^۳ چنین ابزاری علاوه بر اینکه در ادبیات حقوقی و ساختار شرکتی ایران سابقه کافی را داشته، دارای مزایای متعددی نیز می باشد. نخست، از حیث صرفه جویی در هزینه و وقت بهینه و کارآمد است

۱. در لایحه جدید قانون تجارت نیز مطابق ماده ۱۹۴ کماکان ساختار مدیریت شرکت به صورت تک لایه می باشد و مدیران به وسیله مجمع عمومی شرکت انتخاب می شوند.

۲. خواه از طریق ایجاد یک وظیفه مستقل برای هیأت مدیره و خواه از طریق اعمال نقطه نظرات شورای کار توسط هیأت مدیره.

۳. در نظام حقوقی کانادا علاوه بر سهامداران و طلبکاران، امکان طرح چنین دعوی علیه مدیران از جانب هر شخصی که به نظر دادگاه شخص مناسبی برای طرح چنین دعاوی تلقی می گردد فراهم است (ماده ۲۳۸ قانون شرکت های بازرگانی کانادا). در نظام حقوقی استرالیا جهت حمایت از منافع سایر ذینفعان شرکت از جمله کارکنان، یک نهاد عمومی تحت عنوان کمیسیون اوراق بهادار و سرمایه گذاری تأسیس گردیده است که می تواند در راستای منافع کارکنان به اقامه دعا علیه مدیران بپردازد (Hedges et al, ۲۰۱۷, p. ۹۱۰).

چه اینکه دیگر ضرورت نداشته تک‌تک کارکنان بنگاه برای هر دعوا هزینه و وقت جداگانه صرف نمایند و از سوی دیگر دادگاه‌ها نیز منابع انسانی و مالی خود را صرف این‌گونه دعوی نمایند. لذا در وهله نخست این شیوه حمایتی از کارکنان دارای توجیه اقتصادی است. دوم؛ این شیوه حمایتی با آنکه ممکن است با توجه به تجربه‌ای که در خصوص دعوی مشتق از جانب سهامداران وجود دارد تأثیر محدودی را داشته باشد و یک ابزار حمایتی جامع و مؤثر نباشد^۱ لیکن همواره به عنوان یک ابزار بازدارنده قوی تلقی گردیده است^۲. از این رو مدیران متخلف بالقوه وقتی خود را در معرض این‌گونه دعوی ببینند نسبت به رعایت حقوق کارکنان اهتمام بیشتری می‌نمایند. البته این سازوکار عاری از ایراد نمی‌باشد. همواره ممکن است زمینه را برای کارکنان بدون حسن‌نیت فراهم آورد تا با طرح دعوی واهی و بی‌محتوا به اعتبار و شهرت مدیران و شرکت لطمه وارد آورند. از این رو برای بستن راه‌های سوءاستفاده لازم است که قلمرو طرح چنین دعوی‌ای به صورت دقیق و مشخص تبیین گردد.

در حال حاضر دعوی مشتق علیه مدیران از جانب شخص یا اشخاصی که مجموع سهام آن‌ها حداقل یک پنجم کل سهام شرکت قابل طرح است^۳. در دعوی مشتق برای کارکنان می‌بایست سه محدودیت ایجاد گردد. نخست ضرورت داشته که دامنه طرح چنین دعوی‌ای صرفاً محدود به تخلفاتی باشد که به منافع مالی کارکنان، ادامه کار و شرایط کار آن‌ها و بالطبع شرکت آسیب وارد نمایند. تا زمانی که دادگاه این شرایط را احراز نکرده امکان تجویز اقامه دعوا فراهم نباشد. دوم جهت جلوگیری از ایجاد وقفه در مدیریت شرکت حداقل ۱۴ روز قبل از اقامه دعوا می‌بایست اخطاریه‌ای در این خصوص به مدیران شرکت ارسال گردد^۴. سوم به مانند دعوی مشتق از جانب سهامداران یک حداقل قانونی برای طرح چنین دعوی‌ای پیش‌بینی گردد. به عنوان مثال برای طرح این دعوا باید حداقل یک‌دهم از کارکنان شرکت با هزینه خود به اقامه چنین دعوی‌ای رضایت دهند. پیش‌بینی مقررات فوق علاوه بر آن‌که یک

۱. (عیسائی تفرشی و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱۱۴)

2. Keay, (2014), p.109.

۳. در لایحه جدید تجارت جهت گسترش دامنه تاثیرگذاری چنین دعوی‌ای مجموع سهام لازم برای طرح این دعوا به یک‌دهم مجموع سهام شرکت کاهش پیدا کرده است (ماده ۲۳۵ لایحه جدید قانون تجارت).

۴. چنین شرطی به صورت صریح در ماده ۲۳۹(۲)(a) قانون شرکت‌های بازرگانی کانادا پذیرفته شده است. علت وضع این مقرره اعطای فرصت کافی به مدیران برای بررسی موضوع و احیاناً برطرف کردن موضوع دعوا قبل از اقامه دعوا می‌باشد. امری که مانع از اقامه دعوا و صرف هزینه و وقت کارکنان، مدیران و دادگاه می‌گردد (Wong and Yeo, ۲۰۱۵، ص ۵۵۳؛

گام ابتدایی در حمایت حداقلی از منافع کارکنان که فاقد قدرت و نفوذ کافی در شرکت اند می باشد قلمرو آن محدود بوده و مانع از آن می شود که دستاویزی برای مداخله در عملکرد مدیران و اقامه دعوا علیه مدیران شایسته و لایق شود.

نتیجه گیری و ملاحظات

در سال های اخیر یک سطح گسترده از ادبیات حقوقی در خصوص توجه به منافع کارکنان و مشارکت آن ها در تصمیمات شرکت و همچنین تنظیم روابط آن ها با صاحبان سرمایه به وجود آمده است. به طور کلی دو نظریه در این خصوص مطرح گردیده است. نظریه سنتی حقوق شرکت ها (سهامدارمحوری) که مطابق آن سهامداران مالک اصلی شرکت بوده و حقوق آن ها محور اصلی اهداف و تصمیمات شرکت می باشد. نظریه پیشرو حقوق شرکت ها (ذینفع گرایی) که در کنار توجه به حقوق سهامداران به عنوان صاحبان سرمایه مالی شرکت، حقوق کارکنان شرکت را به عنوان صاحبان سرمایه انسانی مورد توجه قرار داده و مدیران را موظف دانسته که بر اساس منافع پایدار و همه جانبه شرکت در تصمیمات خود به منافع کارکنان شرکت نیز توجه داشته باشند.

پیروان نظریه ذینفع گرایی و طرفداران مشارکت و مداخله کارکنان در تصمیمات شرکت برای تحقق هدف خود سازوکارهای مختلفی را پیشنهاد داده اند. الزام هیأت مدیره شرکت به رعایت حقوق کارکنان و توجه به منافع آن ها در تصمیمات خود، حضور نماینده کارکنان در سطح هیأت مدیره شرکت، ایجاد شورای کار در سطح شرکت برای مشورت و رایزنی، تقویت طرح های کارکنان-سهامدار از طریق تخصیص بخشی از سهام شرکت به کارکنان و یا از طریق ایجاد حق تقدم کارکنان در خرید سهام شرکت از جمله مهم ترین ابزارهای پیشنهادی برای عینیت بخشیدن به نظریه فوق است. نظام حاکم بر شرکت های تجاری ایران علیرغم شیوه های حمایتی متنوعی که در این زمینه وجود دارد فاقد یک گونه حمایت جامع از کارکنان شرکت تجاری می باشد. لایحه جدید قانون تجارت نیز علیرغم ضرورت توجه به مشارکت و دمکراسی اقتصادی کارکنان در سطح شرکت کماکان توجهی به این امر نداشته و همسو با مقررات بین المللی در این زمینه نمی باشد و از این حیث قابل انتقاد به نظر می رسد. در راستای ضرورت حفظ حقوق شرکت و توجه به مصالح کارکنان آن و همچنین توسعه

پایدار شرکت ابتدا قبل از آن‌که در خصوص مشارکت و منافع کارکنان مقرره‌ای الزام‌آور در قانون وضع گردد به شرکت‌های تجاری پیشنهاد و توصیه می‌گردد که در راستای نیل به توسعه پایدار به تدوین و اجرای یک دستورالعمل راهبری و تبیین راهکارهای حفظ حقوق و منافع کارکنان خود اقدام نمایند. ذینفع اصلی چنین اقدامی در وهله نخست خود شرکت به‌عنوان یک مجموعه از عوامل تولید در کنار یکدیگر می‌باشد. در وهله دوم پیشنهاد می‌شود که در تبیین چارچوب‌های کلی که در خصوص حاکمیت شرکتی وضع می‌گردد حمایت از کارکنان از طریق امکان طرح یک دعوای مشتق از جانب آنان فراهم شود. مزیت این شیوه حمایتی نسبت به سایر شیوه‌های موجود در عرصه بین‌الملل آن است که نخست؛ این شیوه حمایتی در ادبیات حقوقی و ساختار حاکم بر شرکت‌های تجاری ایران سابقه کافی را داشته و نسبت به سایر شیوه‌های حمایتی موجود از قابلیت پذیرش بیشتری برخوردار است. دوم؛ به لحاظ اقتصادی از حیث صرفه‌جویی که در وقت و هزینه ایجاد می‌نماید دارای توجیه اقتصادی است. سوم؛ علیرغم محدودیت‌هایی که در این شیوه حمایتی وجود دارد یک ابزار بازدارنده قوی تلقی شده و هدف اصلی از مشارکت کارکنان که همانا اطمینان از تاثیرگذاری منافع کارکنان در تصمیمات شرکت است را برآورده می‌نماید. علاوه بر این یک گام ابتدایی در راستای توجه به منافع کارکنان در سطح شرکت بوده که با گذشت زمان زمینه مناسب برای پذیرش این موضوع و گسترش دامنه آن را فراهم می‌آورد.

منابع

- اسکینی، ربیعا، (۱۳۹۲) حقوق تجارت: شرکت‌های تجاری، انتشارات سمت، جلد دوم، چاپ پانزدهم.
- برونستین، آرتور، (۱۳۹۳) حقوق بین‌الملل و تطبیقی کار، ترجمه و تحقیق: سعید رضا ابدی، اصلی عباسی، تهران: انتشارات دراک.
- حساس یگانه، یحیی؛ اکبری، مهناز؛ (۱۳۹۱) راهبری شرکتی: رابطه ساختار هیات مدیره و عملکرد شرکت، مجله حسابداری، سال ۲۷.
- حساس یگانه، یحیی؛ حسنی، محمد؛ کاشانیان، شیوا؛ (۱۳۹۰) راهبری: حاکمیت شرکتی منافع چه کسانی را باید تأمین کند؟؟ مجله: حسابداری؛ اسفند، شماره ۲۴۰ (صص ۹۴ تا ۹۷)
- ستوده تهرانی، حسن، (۱۳۴۷) حقوق تجارت، ج ۲، انتشارات تهران.
- صادقیان ندوشن، مهرداد؛ باقری، محمود، (۱۳۹۵)، تعارض منافع ذینفعان شرکت‌ها و راهکارهای حل آن، پژوهش‌های حقوق تطبیقی، دوره ۲۰، شماره ۳.

صقری، محمد، (۱۳۹۳)، حقوق بازرگانی: شرکت‌ها، جلد اول و دوم، انتشارات شرکت سهامی انتشار، تهران، چاپ اول.

طوسی، عباس، (۱۳۹۳)، تحلیل اقتصادی حقوق شرکت‌ها، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های حقوقی: تهران، چاپ اول.

عراقی، عزت‌ا...، (۱۳۹۴)، حقوق کار، انتشارات سمت، جلد دوم، چاپ چهارم.
عیسائی تفرشی، محمد و دیگران، (۱۳۹۳)، مفهوم دعوی مشتق و ویژگی استثنایی آن (مطالعه تطبیقی در حقوق انگلیس، آمریکا، فرانسه و ایران)، پژوهش‌های حقوق تطبیقی: زمستان ۱۳۹۳، دوره ۱۸، شماره ۴، صص ۹۷-۱۲۱.

پاسبان، محمدرضا، (۱۳۹۷)، حقوق شرکت‌های تجاری، انتشارات سمت، چاپ: چهاردهم.
کاتوزیان، ناصر، (۱۳۹۱)، حقوق مدنی: مشارکتها، صلح، عطایا؛ انتشارات گنج دانش.
کوشکی، مصطفی، (۱۳۹۶)، تصمیمات مجامع عمومی شرکت‌های سهامی، مختلط سهامی و تعاونی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.

Attenborough, D. (2007) 'Recent developments in Australian corporate law and their implications for directors' duties: lessons to be learned from the UK perspective' 18 ICCLR 312, at 313.

Bainbridge, S. M. (2008), The New Corporate Governance In Theory And Practice. Published by Oxford University Press.

Birds, J. (1980) ' Making Directors do Their Duties ' 1 Co Law 67 at 73.

Conyon, M. and Sadler, G. (2010) 'Shareholder Voting and Directors' Remuneration Report Legislation: Say on Pay in the UK', 18 Corporate Governance: An International Review 296.

Davies, P. (2000) 'Shareholder Value, Company Law and Securities Markets Law. a British View.

Davies, P. (2005) 'Enlightened Shareholder Value and the New Responsibilities of Directors', Inaugural W.E. Hearn Lecture, University of Melbourne Law School.

Ferri, F. and Maber, D. (2013) 'Say on Pay Votes and Executive Compensation: Evidence from the UK' 17 Review of Finance.

Foudraine, J. (2015) Practices to involve employees in the strategy process, 5th IBA Bachelor Thesis Conference, July 2nd, Enschede, The Netherlands/

Gordon, J. (2009) "Say on Pay": Cautionary Notes on the UK Experience and the Case for Shareholder Opt-in', 46 Harvard Journal on Legislation 323.

Greenfield, J. (2006), The Failure Of Corporate Law: Fundamental Flaws And Progressive Possibilities, 112. The University of Chicago Press Chicago & London.

- Hart, Oliver D, Moore, J, (1999) Property Rights and the NATURE of Firm, 98, Journal of Law and Economics.
- Hedges, Jasper et al, (2017) The Policy and Practice of Enforcement of Directors' Duties by Statutory Agencies in Australia: An Empirical Analysis. Melbourne University Law Review, Vol. 40, No. 3, pp. 905-966.
- Key, A, (2010) 'Stakeholder Theory in Corporate Law: Has it Got What it Takes?' 9 Rich J Global L & Bus 249.
- Keay, Andrew, (2014), The public enforcement of directors' duties: a normative inquiry, Common Law World Review, vol. 43, no. 2, pp. 89-119.
- Kiarie, S. (2006) 'At crossroads: shareholder value, stakeholder value and enlightened shareholder value: Which road should the United Kingdom take?', 17 ICCLR 329.
- Kraakman, R. et al, (2009) The Anatomy of Corporate Law (Oxford: Oxford University Press, 2nd ed.
- Kronstein H, (1952) Collective bargaining in Germany: before 1933 and after 1945. Am J Comp Law 1:199-214.
- Lynch, E. (2012) 'Section 172: a ground-breaking reform of director's duties, or the emperor's new clothes?' 33 Comp Law 196, at 196.
- Mathew T. Bodie, (2017), The Next Iteration of Progressive Corporate Law, 74 Wash. & Lee L. Rev. 739
- Mcaffee, R.P. (2006) an Introduction to Economic Analysis, California Institute of Technology.
- McDonnell, B. H. (2011). Strategies for an employee role in corporate governance. Wake Forest L. Rev., 46, 429.
- Micheal C. J, (2001) Value maximization, Stakeholder Theory and the Corporate Objective function, European Financial Management, Vol 7, No. 3.
- Milhaupt, C. J. and Pistor, K, (2008) Law & Capitalism, Chicago/London.
- Orts, E., & Strudler, A. (2009). Putting a Stake in Stakeholder Theory. Journal of Business Ethics, 88, 605-615.
- O'Connor, M. (2000). Labor's Role in the American Corporate Governance Structure. Comp. Lab. L. & Pol J., 22, 97.
- Pennington, R.R. (1962) 'Terminal Compensation for Employees of Companies in Liquidation' 25 Modern Law Review 715.
- Puri, P., & Borok, T. (2002). Employees as Corporate Stakeholders. The Journal of Corporate Citizenship, (8), 49-61.
- Schulz, M; Wasmeier, O. (2012) The Law of Business Organizations, A Concise Overview of German Corporate Law, Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Springer, J.D. (1999) 'Corporate Constituency Statutes: Hollow Hopes and False Fears', Annual Survey of American Law 1: 8-101.

- Tegarden, L. F., Sarason, Y., Childers, J. S., & Hatfield, D. E., (2005), The engagement of employees in the strategy process and firm performance: The role of strategic goals and environment. *Journal of Business Strategies*, 22(2).
- Vafeas, N. and Theodorou E., (1998) The Relationship Between Board Structure And Firm Performance In The UK, *British Accounting Review*.
- Villiers, C. (2000) 'Section 309 of the Companies Act 1985: Is it time for a reappraisal? Legal Regulation of the Employment Relation (Kluwer International).
- Warner et al., (2019), European Economic Democracy A new path out of the crisis, Political Economy Working Group, FEPS YAN 6th Cycle.
- Watkins, T. The Transaction Cost Approach of the Theory of the Firm, San Jose State University, Economics Department.
- Wedderburn, B. (2004), *The Future of Company Law: Fat Cats: Corporate Governance and Workers*, Institute of Employment Rights, London.
- Wong, J. H., Ronald and Yeo, J., (2015), Rationalizing the notice requirement for statutory derivative action comparing Singapore and Canadian perspectives, *Singapore Academy of Law*, 27 SAclJ.