

# مشارکت کارگران در اداره کارگاه

تهیه و تدوین: ولی رستمی

قسمت اول

در جبهی عادلانه که منافع کارگر را بهتر تأمین کند خواستار شدند؛ با این تفاوت که برخی انهدام نظام سرمایه‌داری را هدف خود قرار داده و حقوق کارگران را در ایجاد نظامی می‌دانستند که اداره کارگاهها به خود کارگران یا به جامعه سپرده شود و گروهی دیگر الغاء نظام سرمایه‌داری را لازم نمی‌شمردند و شرکت کارگران در امور کارگاه را برای تعدیل قدرت کارفرما و تقلیل اختیار مطلق او در اداره کارگاه و در نتیجه اصلاح این نظام امری ضروری می‌دانستند. وجود کشورهای سوسیالیستی از یک سو و افکار اصلاح‌طلبانه و قوانین تعدیل‌کننده اختیارات کارفرما در کشورهای سرمایه‌داری از سوی دیگر نمایانگر این مکاتب است.<sup>(۱)</sup>

براساس افکار مکاتب دسته دوم، تحولاتی در جوامع سرمایه‌داری بوجود آمد که مهمترین آن، دخالت دولت در امور اقتصادی و اجتماعی از جمله ایجاد و بسط نظامهای تأمین اجتماعی و تدوین قوانینی

منظور اصلاح این نظام و جلوگیری از به بن‌بست رسیدن آن ابراز شده بود.

چنانچه می‌دانیم روابط ناشی از کار زاینده انقلاب صنعتی در اروپاست که منجر به پیدایش دو قشر کارگر و کارفرما گردید و روابط آنها را در زمره مسائل مهم جامعه قرارداد و لزوم قاعده‌گذاری و قانونمندی این روابط، منشاء پیدایش حقوق کار گردید. این روابط در نظام سرمایه‌داری تا مدت‌ها جنبه فردی داشت و کارفرما یکه‌تاز میدان بود و کارگران گروهی به حساب نمی‌آمدند. اصل روابط کار در این نظام مبتنی بر رابطه قراردادی است که بر مبنای آن کارگر نیروی کار خود را در اختیار کارفرما می‌گذارد و کارفرما نیز می‌تواند به هر نحو که بخواهد از آن استفاده نماید و در مقابل مزدی به وی بپردازد. این رابطه نابرابر و ناعادلانه و استثمار کارگران بوسیله کارفرمایان سرمایه‌دار از همان ابتدای پیدایش این نظام مسائلی را بوجود آورد و مکاتبی علیه آن پیا پیا خواستند و اصلاح رابطه کارگر و کارفرما را

مشارکت کارگران در اداره کارگاه یا به عبارت دقیق‌تر مشارکت کارگران در تصمیم‌گیریهای داخل کارگاه که در علم مدیریت بیشتر تحت عنوان "مشارکت در مدیریت" یا "مدیریت مشارکتی" مورد بحث قرار می‌گیرد، یکی از موضوعات بسیار مهم و جالب توجه در روابط کار است. از آنجایی که این موضوع زیربنای تشکیل شوراهای کار و فصل مشترک این گونه نهادها به شمار می‌رود و از مباحث نوین و پرچنجال در علم مدیریت است و زمزمه اجرای آن در کشور ما نیز مطرح شده، لذا شایسته است مورد بحث و بررسی قرار گیرد؛ در این مقاله تلاش شده است که جنبه‌های گوناگون این موضوع روشن گردد.

## منشاء پیدایش و روند تاریخی

این اندیشه ابتدا در برخی از نظریه‌های اجتماعی اصلاح‌طلبانه نظام سرمایه‌داری به



در جهت حمایت از کارگران و اصلاح روابط کار و بطور خلاصه عدول از موازین لیبرالیسم اقتصادی و اجتماعی می‌باشد. بر مبنای این افکار و به منظور تعدیل قدرت کارفرما و اصلاح روابط کار در کشورهای سرمایه‌داری غرب از زمان جنگ جهانی اول به تدریج کمیته‌هایی از کارگران تشکیل شد و بدینسان اندیشه دخالت نیروی کار در اداره کارگاه از طریق تشکیل شوراهای کار و کمیته‌های مشترک و هیأت‌های مشابه آن جنبه عملی به خود گرفت.

البته تحولات سیاسی کشورهای صنعتی در پیدایش این اندیشه و عملی شدن آن را نباید از نظر دور داشت. تحولات سیاسی این کشورها و تضمین شرکت مردم در اجرای قدرت و حکومت و به عبارتی اجرای دموکراسی سیاسی، برخی از اندیشمندان را به این نتیجه رسانید که دموکراسی سیاسی با غیبت دموکراسی صنعتی حاصل نمی‌شود و تحقق دموکراسی سیاسی ایجاب می‌کند که در کنار آن، این نوع دموکراسی بوجود آید و قدرت و اختیارات کارفرما تعدیل و مورد نظارت و کنترل قرار گیرد. این تحول نیز زمینه را برای عینیت بخشیدن به اندیشه مشارکت کارگران در اداره کارگاه فراهم کرد.

اما پس از جنگ جهانی دوم این موضوع از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار شد و از طریق تشکیل شوراهای کارخانه یا کمیته‌های مشترک در بیشتر کشورهای اروپایی هرچه بیشتر مورد توجه قرار گرفت و آنچه بر اهمیت موضوع افزود، به اجرا درآمدن نظام مشترک در کشور آلمان غربی

● به دنبال تحولات سیاسی کشورهای صنعتی، پس از جنگ جهانی اول، برخی از اندیشمندان این کشورها به این نتیجه رسیدند که دموکراسی سیاسی (تضمین شرکت مردم در اجرای قدرت و حکومت) بدون دموکراسی صنعتی حاصل نمی‌شود. بنابراین، این تحول نیز یکی از زمینه‌های عینیت بخشیدن به اندیشه مشارکت کارگران در اداره کارگاه را فراهم آورد.

شده است، به نحوی که امروزه در بسیاری از کشورها درباره لزوم مشارکت کارکنان تردید وجود ندارد و امید می‌رود که در سطوح گسترده‌ای از بخش دولتی و سازمانها و وزارتخانه‌ها گرفته تا بخش خصوصی مطرح و اجرا گردد. امروزه این گرایش رو به فزونی است و اکثر کشورهای جهان چنین برنامه‌ای را از طریق اشکال مختلف همچون روشهای ساده و محافظه‌کارانه و یا سازوکارهای نهادی به مرحله اجرا درآورده‌اند.

اهمیت روزافزون این موضوع به نحوی است که می‌توان گفت در چند دهه گذشته

بود. به علاوه، واقعیات عینی پس از جنگ جهانی دوم از قبیل کاهش سطح روحیه کارکنان و کارآیی آنها، ضرورت مشارکت همه‌جانبه مردم در بازسازی ویرانی‌های ناشی از جنگ، توجه به مزایای مشارکت در جهت بهبود روابط کار و افزایش کارآیی مؤسسات، در اهمیت یافتن این موضوع بسیار مؤثر بوده است.<sup>(۲)</sup>

پس از جنگ جهانی دوم تا کنون علاقه نسبت به این موضوع در سطح گسترده‌ای رو به افزایش بوده و در بیشتر کشورها مورد توجه قرار گرفته، حتی در سالهای اخیر در قوانین اساسی برخی از کشورها نیز گنجانیده

تأثیر تحقق اصل مشارکت کارگران در اداره کارگاه بر روی مباحث و موضوعات حقوق کار

عینیت یافتن اندیشه مشارکت کارگران در اداره کارگاه به تحولی عمیق و دموکراتیک در روابط کار منجر گشت و به تبع آن برخی از موضوعات مورد بحث حقوق کار از جمله مسئله ماهیت حقوق کارگاه و روابط جمعی کار دچار دگرگونی شد و نظریات جدیدی در این زمینه‌ها مطرح شد.

قبل از هر چیز این امر از یک سو به قوانین کار جنبه دموکراتیک بخشید، زیرا زمینه تحقق دموکراسی صنعتی را فراهم کرد و از سوی دیگر موجب گستردگی روابط کار و تعمیق مفهوم آن شد، به نحوی که اکنون بایستی روابط جمعی کار را به کلیه روابط ناشی از مذاکرات دسته‌جمعی در روابط مربوط به ارتباط و همکاری بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان اطلاق کرد.

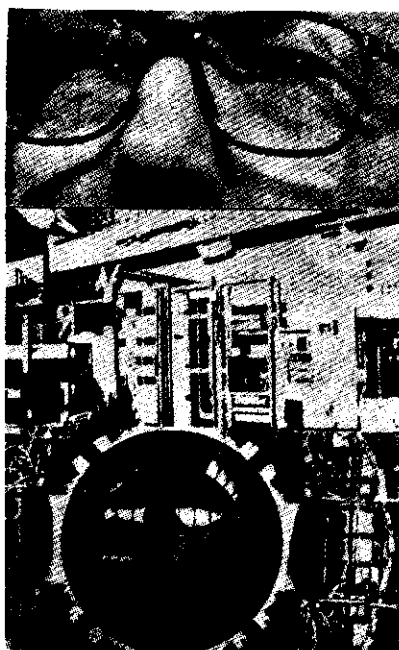
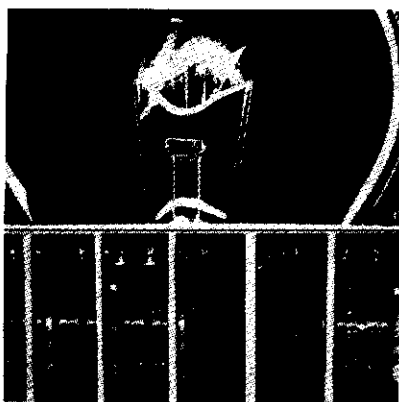
مهمتر از همه اینکه این تحول دموکراتیک در روابط کار منجر به تحولی قابل توجه در ماهیت حقوق کارگاه گشته و بحث کارگاه را در زمره مسائل مهم حقوق کار قرار داده است. «تحول حقوق کارگاه و اصلاح آن در جهت نوعی دموکراسی صنعتی از مسائل مورد توجه در زمان معاصر می‌باشد».<sup>(۵)</sup> این امر باعث شد که عقاید جدیدی از سوی علمای حقوق در مورد ماهیت حقوقی کارگاه و روابط کارگر و کارفرما ابراز شود و نظریه نوینی در این زمینه تبیین شود که با نظریه قدیمی کارگاه که کارگاه را از دید فردی و به عنوان ملک

مشارکت کارگران هسته اصلی اغلب روابط کار بوده است. همچنانکه یکی از استادان جامعه‌شناسی ادعا نموده که مشارکت یکی از حیاتی‌ترین مسائل سازمان زمان ما است.<sup>(۳)</sup>

اضافه می‌نماید که در سطح مقررات بین‌المللی نیز این موضوع مورد توجه قرار گرفته و کنفرانس بین‌المللی کار به سهم خود اسناد متعددی را در این ارتباط تصویب کرده است. همچنین سازمان بین‌المللی کار تا کنون چندین اجلاس در زمینه ارائه اطلاعات مربوط به مشارکت کارگران در اداره کارگاه را در ابعاد جهانی ترتیب داده و دفتر بین‌المللی نیز اطلاعاتی را در این زمینه منتشر کرده است.<sup>(۴)</sup>

اولین دسته از این اسناد مشتمل است بر مقاله‌نامه شماره ۹۸ راجع به تشکیل سازمان و مذاکرات دسته‌جمعی مصوب ۱۹۴۹، توصیه‌نامه شماره ۹۱ مربوط به پیمان دسته‌جمعی مصوب ۱۹۵۸، توصیه‌نامه درخصوص همکاری در سطح کارگاه مصوب ۱۳۵۲.

اسناد بعدی عبارتند از توصیه‌نامه شماره ۱۲۹ راجع به ایجاد ارتباط در داخل کارگاه، توصیه‌نامه شماره ۱۲۰ راجع به بررسی اعتراضات، و توصیه‌نامه و مقاله‌نامه مربوط به نمایندگان کارگران در سال ۱۹۶۷ به تصویب رسیده‌اند.



صاحب آن مورد توجه قرار می‌دهد، تفاوت چشمگیری دارد. این عقیده یا نظریه جدید، کارگاه را مؤسسه‌ای شمرده و برای این مؤسسه شخصیتی جدا و حقوقی خاص قائل می‌شود.<sup>(۶)</sup> همچنین بر مبنای این تحول، نظریه جدیدی در مورد رابطه کارگر



کارگاه را همچنین می‌توان از گوناگونی اهدافی که از این برنامه تعقیب می‌شود و نیز از تعدد روشهای اعمال آن به خوبی درک کرد. به علاوه، بنظر می‌رسد در مورد اهدافی که از این موضوع در مطالعات علم مدیریت دنبال می‌شود همواره با آنچه که از مشارکت کارگران در اداره کارگاه آن هم از طریق سازوکارهای نهادی مدنظر است، تفاوت‌هایی وجود دارد و اساساً مشارکت به معنای اخیر وسیع‌تر از مشارکت در مدیریت است.

در وهله اول این سؤال مطرح است که آیا دخالت دادن کارگران باید محدود به آگاه نمودن آنها از برنامه‌های اقتصادی یا تولیدی کارفرما باشد و یا باید به آنها اجازه داد که نظرات و پیشنهادات اصلاحی به کارفرما بدهند و بالاخره آیا باید آنها را تا حدودی در اتخاذ تصمیم در امور اجرایی شریک کرد.<sup>(۸)</sup> همچنین نحوه شرکت نمایندگان کارگران در اداره کارگاه برحسب اینکه نظرات

● **بایستی اذعان داشت که شرکت کارگران حتی بصورت مشورتی در امور کارگاه از اهمیت شایانی برخوردار است، زیرا رابطه کار را از حالت فردی خارج کرده و رابطه جمعی و دموکراتیکی را بوجود می‌آورد و اختیارات کارفرما را هرچند به مقدار کم محدود می‌کند.**

براساس مقررات نهاد قانونی برای وی در نظر گرفته شده است زیرا به موجب این مقررات تمام اعضای یک کارگاه در مقابل مقررات آن مساوی هستند.

طرح کلی مسائل مربوط به مشارکت کارگران در اداره کارگاه

موضوع مشارکت کارگران در اداره کارگاه پدیده پیچیده‌ای است و جریانی پویا دارد. این موضوع برحسب اینکه در چه زمینه‌ای جریان یابد و به مقتضای نحوه اجرای آن، مفاهیم متعددی پیدا می‌کند. تنوع مفاهیم مشارکت کارگران در تصمیم‌گیریهایی داخل

با مؤسسه (کارگاه) یا به عبارت دیگر درباره روابط کارگر و کارفرما شکل گرفته است که به خوبی اصل دخالت و مشارکت کارگران در اداره کارگاه را توجیه می‌کند.

گفتنی است که بطور کلی در مورد رابطه کارگر با یک مؤسسه دو نظریه وجود دارد: (۷) یکی نظریه قراردادی که به موجب آن رابطه کارگر و کارفرما براساس قرارداد مشخص می‌شود و دیگری نظریه رابطه کار است که این نظریه با تکیه بر نهاد قانونی "کارگاه" در مقابل نظریه رابطه قراردادی قرار می‌گیرد و به موجب این نظریه رابطه کار از قرارداد کار ناشی نمی‌شود - حتی اگر پیمانی نیز بین کارگر و کارفرما منعقد شده باشد - بلکه این رابطه با پیوستن کارگر به کارگاه بوجود می‌آید. نقش قرارداد صرفاً این است که کارگر را متعهد می‌کند به کارگاه بپیوندد و کارفرما متعهد می‌گردد او را در زمان معینی مستدرج در قرارداد در کارگاه بپذیرد و به محض پیوستن کارگر به کارگاه، رابطه کارگر با کارفرما تابع قواعد کلی می‌شود که سایر روابط کارگران را دربر می‌گیرد. یعنی کارگر به عنوان یک عضو کارگاه تلقی و مشمول مقررات کلی کارگاه می‌شود. این نظریه با تکیه بر نهاد قانونی کارگاه حقوق معنوی کارگران را که مهمترین این حقوق، مشارکت در اداره کارگاه است تأمین می‌کند. این حق

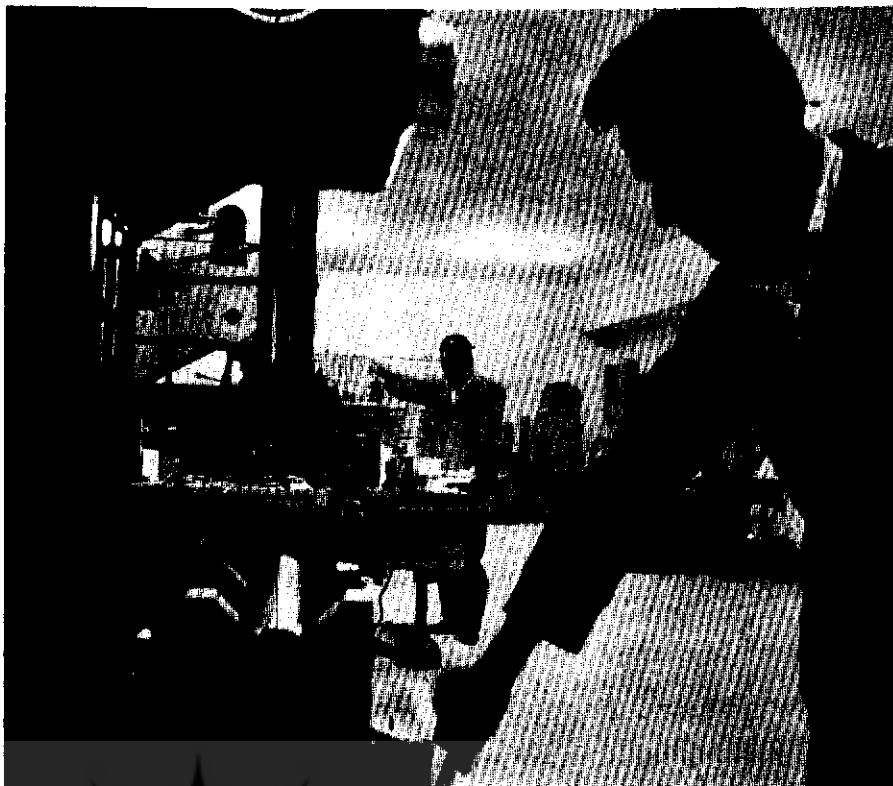


افزون بر این مسائل، بررسی نظریات مخالفین و موافقین برنامه مشارکت کارگران در اداره کارگاه و همچنین ارائه تعریفی از این اصطلاح به همراه بیان زیرسازهای فلسفی آن می‌تواند ما را در شناخت این پدیده جدید روابط کار رهنمون سازد.

### تعریف اصطلاح مشارکت کارگران در اداره کارگاه

بطور کلی از لفظ مشارکت تعاریف مختلفی بدست آمده است و معانی متعددی از آن استنباط می‌شود. کلمه مشارکت (Participation) از نظر لغوی از ریشه لاتین Participate به معنای با خود داشتن، در نفس خویش چیزی از غیر داشتن، سهمی در چیزی غیر از خود داشتن، به کار رفته است و در زبان فارسی آن را به معنای انبازی، دخالت، حصه‌داری و بهره‌برداری، شرکت دادن و شریک شدن تعریف کرده‌اند. یکی از جنبه‌هایی که در اغلب تعاریف مشارکت از ابعاد مختلف بدان توجه می‌شود؛ شرکت در عمل تصمیم‌گیری است که در اینجا نیز مورد نظر نیست.

اما ارائه تعریف دقیقی از اصطلاح مشارکت کارگران در اداره کارگاه بسیار مشکل و تقریباً ناممکن است. زیرا که تنوع مفاهیم مشارکت و گوناگونی نحوه اجرای آن را در کشورهای مختلف نشان می‌دهد که این اصطلاح بایستی در برگرفته خیلی از حالات و وضعیت‌های متفاوت باشد و همین امر امکان دستیابی به یک تعریف جامع و مانع از این اصطلاح را تقریباً غیرممکن می‌سازد. همچنانکه تصریح گردیده است که امکان دستیابی به یک



● از بُعد اجتماعی، مشارکت با تقویت همکاری در طرفین، میزان برخوردها و تعارضات را کاهش می‌دهد و محیط کار سالم و فعالی را بوجود می‌آورد و در نتیجه صلح و آرامش صنعتی را تداوم می‌بخشد.

توجه می‌باشند. تنوع اشکال مشارکت، ناشی از تفاوت درجه مشارکتی است که نظام‌های ملی بر اثر شرایط و مقتضیات زمانی و مکانی مورد پذیرش قرار داده‌اند. از سوی دیگر، در این مورد که شرکت کارگران در اداره کارگاه در چه زمینه‌ای باشد نیز اتفاق نظر وجود ندارد. این مسأله هم عامل مهمی در نشان دادن درجه مشارکت و معنای واقعی آن می‌باشد.

نکته آخر اینکه، شرکت دادن کارگران در اداره کارگاه، از نظر روانی، اخلاقی، اقتصادی و اجتماعی دارای اهدافی می‌باشد و برای کارگران و جامعه سودمند است.

ایشان جنبه مشورتی داشته باشد و یا کاملاً در اخذ تصمیم دخالت داشته باشند اهمیت یکسانی ندارد و در صورتی می‌توان شرکت ایشان را مؤثر تلقی کرد که حق دخالت در تصمیم‌گیریهای مربوط به کارگاه را داشته باشند. با این همه، بایستی اذعان داشت که شرکت کارگران حتی بصورت مشورتی در امور کارگاه از اهمیت شایانی برخوردار است، زیرا رابطه کار را از حالت فردی خارج کرده و رابطه جمعی و دموکراتیکی را بوجود می‌آورد و اختیارات کارفرما را هرچند به مقدار کم محدود می‌کند.<sup>(۹)</sup>

مسأله قابل توجه دیگر این است که کارگران یا نمایندگانشان با توسل به چه روش‌های اجرایی می‌توانند محدوده پذیرفته شده مشارکت در اداره کارگاه را به مرحله اجرا درآورند. در این زمینه نیز اشکال این نوع مشارکت، متنوع است و از اشکال فردی و محافظه‌کارانه تا روش‌های پیچیده نهادی را در برمی‌گیرد که در اینجا روش‌های اخیر مورد



تعریف توافق شده بین‌المللی در مورد این اصطلاح میسر نیست، زیرا اصطلاح مشارکت از طرف طبقات مختلف مردم در ممالک مختلف و در زمانهای متفاوت و به شکل گوناگونی تعبیر و تفسیر می‌شود. (۱۰)

با این وجود، هرچند که عبارت مشارکت کارگران در اداره کارگاه از مفهوم مشارکت کارکنان در مدیریت متمایز بوده و از آن وسیع‌تر است، ما در اینجا به تعریفی که استاد خانم دکتر شمس‌السادات زاهدی مؤلف کتاب ارزشمند "روابط صنعتی" از اصطلاح مشارکت کارکنان ارائه کرده است بسنده می‌کنیم. برابر این تعریف: "مشارکت کارکنان در مدیریت عبارت است از کلیه اقداماتی که میزان نفوذ و مسئولیت کارکنان را در فرآیند تصمیم‌گیری از طریق نمایندگی مناسب در سطوح مختلف سازمان افزایش می‌دهد و از این راه تحقق دموکراسی صنعتی را تسهیل می‌کند." (۱۱)

#### فلسفه مشارکت کارگران در اداره کارگاه

بطور کلی، هرگونه مشارکت و حتی مشارکت مردم در امور سیاسی نیاز به زیربنای فلسفی دارد. بنیادی‌ترین اندیشه زیربنای مشارکت، پذیرش اصل برابری مردم است و اندیشه دیگر توجه به جنبه‌های معنوی و روانی شخصیت انسان دارد که در این مفهوم مشارکت بر سه ارزش بنیادی تأکید می‌ورزد که عبارتند از: سهم کردن مردم در قدرت و اختیار - راه دادن مردم به نظارت بر سرنوشت خویش - بازگشودن فرصتهای پیشرفت به روی مردم

در این جنبه، توجه به مقام والای انسان و حقوق او و ارتقای شخصیت ایشان تأکید شده است. همان هدفی که در اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز مورد تأکید قرار گرفته است. هدف آن است که کارگران به عنوان افراد بشر از طریق مشارکت در اداره کارگاه امکان یابند به ارتقاء شخصیت خویش بپردازند؛ زیرا نیروی کار به عنوان یک انسان مطرح است و از آنجایی که سرنوشت زندگی او به کارش تعلق دارد و از طریق کار به محیط کارگاه وابستگی پیدا می‌کند لذا برای ارتقاء شخصیتش استحقاق آن را دارد که نظراتش در عملیات کارگاه به حساب آید؛ این امر موجب رضایت کارکنان می‌شود. (۱۲) چرا که اگر از کارگر مسئولیت بیشتری خواسته شود احساس شخصیت می‌کند و با نشاط و رضایت کامل‌تری کار خواهد کرد و از نظر روانی نیز اگر کارگران به نحوه کار و خط‌مشی و برنامه کارگاه واقف شوند، دیگر خود را نسبت به سرنوشت آن

● از نظر روانی اگر کارگران به نحوه کار و خط‌مشی و برنامه کارگاه واقف شوند دیگر خود را نسبت به سرنوشت آن بیگانه احساس نمی‌کنند.

ورده‌های پایین جامعه. (۱۲)

اصل مشارکت در اداره کارگاه همانند اصل مشارکت کارکنان در مدیریت بر پیش فرضهایی مبتنی است (۱۳):

- ۱- تأکید بیشتر بر شأن و مقام انسان در محیط کار.
- ۲- لزوم نفوذ فرد بر تصمیماتی که در تعیین سرنوشت کاری وی مؤثر هستند.

#### اهداف مشارکت کارگران در اداره کارگاه

۱- هدفهای انسانی - اخلاقی یا اهداف

معنوی

بیگانه احساس نمی‌کنند.

## ۲- هدفهای سیاسی - اجتماعی

عمده هدفهای سیاسی - اجتماعی مبتنی بر تصمیم دموکراسی سیاسی تحت عنوان دموکراسی صنعتی است و در واقع در این جنبه از اهداف مشارکت کارگران در اداره کارگاه، ایجاد دموکراسی صنعتی مورد تأکید فراوان قرار می‌گیرد و در توجیه آن گفته می‌شود که دموکراسی سیاسی با غیبت دموکراسی اقتصادی یا صنعتی ناسازگار است و یک شهروند را نمی‌توان فردی با رشد کافی برای دموکراسی سیاسی قلمداد کرد و در عین حال حقوق دموکراتیک وی را در زندگی اقتصادی او انکار کرد. به علاوه شناسایی و قبول فزاینده اصول دموکراتیک ایجاب می‌کند کسانی که تصمیمات اتخاذ شده نهادهای سیاسی و اجتماعی بر آنها اثر می‌گذارد خود نیز در اتخاذ چنین تصمیماتی سهیم باشند. بنابراین، کارگران استحقاق دارند در کارگاه خود صرفنظر از مالکیت،

حق اظهارنظر داشته باشند زیرا در آن کار می‌کنند و اصول و موازین دموکراسی این حق را به آنها می‌دهد.

از سوی دیگر، از بُعد اجتماعی، مشارکت با تقویت همکاری در طرفین، میزان برخوردها و تعارضات را کاهش می‌دهد و محیط کار سالم و فعالی را بوجود می‌آورد و در نتیجه صلح و آرامش صنعتی را تداوم می‌بخشد. (۱۵)

## ۳- هدفهای اقتصادی

هدفهای اقتصادی که بیشتر مورد توجه نظریه پردازان علم مدیریت است به افزایش کمتی و کیفی کارایی و بهره‌وری مؤسسه ارتباط دارد و دستیابی به این اهداف می‌تواند مدیران و کارفرمایان را از برنامه مشارکت خوشایند کند. "دموکراسی در کار می‌تواند به عنوان عامل قدرتمندی در بهبود بهره‌وری کارخانه قلمداد شود، زیرا روح ابتکار و حس

مسئولیت را در میان کارگران ایجاد می‌کند و مدیریت را قادر می‌سازد از تجربه عملی کارگران بهره‌گیرد و همکاری بین دو سطح مدیریت و کارگران را گسترش دهد." (۱۶)

مشارکت کارگران در تصمیم‌گیریها نه تنها سبب بهبود کار و بالا رفتن کیفیت تولید می‌گردد، بلکه باعث می‌شود که از منافع انسانی بهره‌ی بیشتری برده شود و راه برای کارایی بیشتر و مدیریت بهتر هموار گردد. دلایل این امر عبارتند از: (۱۷)

- ۱- استفاده از نظرات سازنده و خلاق همه کارکنان.
- ۲- دریافت اطلاعات از پایین‌ترین رده سازمانی.
- ۳- مورد قبول قرار گرفتن تصمیمات توسط مجریان به عنوان عضوی از مجموعه تصمیم‌گیری.
- ۴- افزایش کارایی و تحرک کارکنان به علت ذی‌نفع بودن.
- ۵- کاهش تعارض و اختلاف بین مدیریت و بقیه کارکنان.

ادامه دارد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

- ۱- دکتر عزت‌الله عراقی - دوره حقوق کار، جلد دوم (تهران: دانشگاه ملی ۱۳۵۶)، ص ۵۰
- ۲- ناصر میرسپاسی، مدیریت منابع انسانی و روابط کار (تهران: ناشر: مؤلف، چاپ دهم، ۱۳۷۱) ص ۲۷
- ۳- عظیم میرپویان، شوراها و کار در ایران و سایر کشورها (تهران: وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۶۵)، ص ۶
- ۴- مشارکت کارگران در تصمیم‌گیریهای داخل کارگاه، نشریه دفتر بین‌المللی کار، ترجمه رضا فرزام‌فر (تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۶۲) ص ۹
- ۵- ۷- دکتر عزت‌الله عراقی، پیشین ص ۱۱-۱۳-۱۶.
- ۸- فرهنگ مهر، حقوق کار و بیمه‌های اجتماعی (تهران: مؤسسه عالی حسابداری، ۱۳۴۵)، ص ۱۵۹
- ۹- دکتر عزت‌الله عراقی، پیشین - ص ۵۱
- ۱۰- رضا فرزام‌فر، پیشین، ص ۷
- ۱۱- شمس‌السادات زاهدی، روابط صنعتی (تهران: مرکز نشر دانشگاهی، چاپ دوم، ۱۳۶۱)، ص ۱۹۱
- ۱۲- محمدعلی طوسی "مشارکت در مدیریت و مالکیت (تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۰) ص ۶
- ۱۳- شمس‌السادات زاهدی، پیشین، ص ۱۹۰
- ۱۴- همان مأخذ - ص ۱۹۱
- ۱۵- همان مأخذ - همان ص
- ۱۶- رضا فرزام‌فرم - پیشین ص ۱۹
- ۱۷- ناصر میرسپاسی، پیشین، ص ۵۰۹