

مشکلات مالکیت و خصوصی سازی در روسیه (بخش پایانی)

در طی سال های 1994-1995 مرکز تحقیقات اتحادیه های تجاری روسیه، - تحقیقاتی در مورد 22 شرکت سهامی عام در زمینه های مهندسی، شیمیائی، نساجی و صنایع سبک در منطقه مسکو، تور، ایازان، یاروسلوی و ایوانف آغاز کرد تا روند مالکیت کارکنان در شرکت های خصوصی شده را بررسی کرده و پیشنهادهائی برای بهبود آن تدوین کند.

یکی از مهم ترین نتایج این تحقیقات این بود که خصوصی سازی هیچگونه تغییری در قوانین کارگری و رابطه بین کارکنان و شرکت ها به وجود نیآورده و فقط قوانین کارگوی ملی و مالکیت تکمیل تر شده ولی در عمل شرایط کارگران به دلیل افزایش قدرت مالکین بدتر شده بود.

این مطالعه ثابت می کند که عامل بحرانی که در وضعیت کارکنان اثر می گذارد وضعیت مالی موسسه و نیز خواست مدیریت بوده و در مرحله بعد قوانین کارگری و فعالیت اتحادیه های کارگری موثر است. قوانین کارگری روسیه بسیار عقب افتاده است و ابزار لازم را برای حل مشکلات فروش صنایع و انحصار دولتی را ندارد. توان و قدرت قانونی اتحادیه های کارگری برای تاثیر گذاری در مقررات و روابط صنعتی کمتر شده است. هم اکنون کوششهایی برای تمرکز زدائی از قوانین رابطه کارگر و کارفرما در جریان است. دولت حداقل حقوق کارگران را تضمین می کند. این تضمین از طریق اعمال نفوذ در عقد قرار دادها، استفاده از راهکارهای قانونی و نیز تشویق برای امضای موافقتنامه های کارگری در واحدهای تولیدی است. اکنون تقاضا برای اعمال قوانین کارگری فقط به منظور ایجاد فضای مناسب تر برای استخدام کنندگان نیست بلکه هدف به وجود آوردن شرایط مساعد برای جذب سرمایه گزاران و به ویژه خارجیان است.

بررسی هم چنین نشان میدهد که آزادی دادن به شرکت های صنعتی از یک طرف بسیار مفید بوده و از طرف دیگر تفاوت و تبعیض زیادی برای کارگران از نظر شرایط زندگی و دستمزد به وجود می آورد. این آزادی به شرکت هایی که وضعیت اقتصادی خوبی دارند اجازه داده است که تا سطح زندگی کارکنان خود را بالا ببرند. به همین علت شرایط کارکنان در شرکت های ثروتمند بسیار بهتر از شرایط آنها قبل از خصوصی سازی است ولی بر عکس در شرکت هایی که بنیه مالی خوبی ندارند وضع کارکنان بسیار بدتر از قبل از خصوصی سازی شده است. شرکت های

جدیدالتاسیس خصوصی (مخصوصا شرکت های کوچک متعلق به اشخاص حقیقی) در این محدوده نمی گنجند. در این موارد مسئله حقوق کارکنان از طریق حکمیت انجام می شود و قوانین کارگری در مورد این شرکت ها صادق نیست. مثال مشخص در این مورد شرکت با مسئولیت محدود مسکو است که 24 سهام دار و 200 نفر در آن شاغل هستند. روابط کارفرما و کارگر در این شرکت بر مبنای قرار دادی است که تعهدات طرفین در آن تعریف شده نیست. افراد شاغل قرار دادی را امضا نموده اند که در آن کمپانی حق ندارد کمتر از دستمزد قانونی پرداخت کند. ساعات کار روزانه این کمپانی شش ساعت است و شرایط کاری بسیار مساعد است ولی دیسپلین سفت و سختی بر محیط کار حاکم است و بیشترین بهره کشی را از کارکنان می کند. فراغت برای صرف نهار وجود ندارد و تنها 15 دقیقه وقت فراغت برای صرف چای منظور شده که در طی آن نیز ملاقات های کاری انجام می شود. سی در صد از حقوق روزانه کارکنانی که در ایام کار با هم صحبت کنند و یا خطاهای کوچک دیگری مرتکب شوند کم می شود. کارکنان دارای اتحادیه هم هستند ولی این اتحادیه عملا کاری به جز وصول حق عضویت نمی کند. قرارداد جمعی امضا نشده است. از دیدگاه مدیریت کار کردن در این کمپانی نوعی مشارکت است و شاغلین پس از امضا قرار داد باین شرایط مشارکت را رعایت کنند. دلیل آنکه کارکنان دخالت دولت را خواستار نمی شوند این است که متوسط حقوق این شرکت در منطقه بالاترین است. آخرین نتیجه این بررسی نشان می دهد که حمایت های اجتماعی از کارگران توسط دولت و اتحادیه های کارگری کاهش یافته است.

برخی نتایج کلان اقتصادی از خصوصی سازی

بالا بردن کار آئی شرکت ها و مجموعه اقتصادی، آن گونه که دولت قبل از خصوصی سازی وعده داده بود محقق نشد. شاخص های اقتصاد کلان به نحو غیر قابل انتظاری سقوط کرد. از سال 1991 که خصوصی سازی خود انگیخته آغاز شده بود تا نیمه سال 1995 که خصوصی سازی انبوه به پایان رسید تولید ناخالص داخلی نصف شد. تولیدات صنعتی 51 در صد سقوط کرد، عملیات مهندسی 65 در صد کاهش یافته و در طی دو سال سرمایه گزاری کمتر شده و ارزش سهام پائین آمد. نویسندگان این مطلب بنا ندارند تمام رکود اقتصادی را انحصارا ناشی از خصوصی سازی قلمداد کنند. بلکه بسیاری عوامل مهم منفی نیز در این رکود نقش داشته اند. چه بسا اگر خصوصی سازی متمدنانه برگزار شده بود. نتایج دیگری بدست می آمد ولی هیچکس نمی تواند کتمان کند که اوج ناپسامانی های اقتصادی و سقوط تولیدات صنعتی از شرکت های بزرگ و متوسط هم زمان با اوج خصوصی سازی بود.

به جای بر داشتن قدم های محتاطانه که موفقیت خصوصی سازی را تضمین کند ، یک شبه تصمیم گرفتند سیستم کاملی را خلق کنند بدون آنکه امکان عدم موفقیت را کاملا بررسی کنند. به جای انجام خصوصی سازی واقعی و تغییر رفتار اقتصادی همه چیز دیوانه وار به معرض فروش گذاشته شد. هم زمان مجتمع های تکنولوژی از هم گسیخته شده و شرکت های بزرگ فرو پاشیدند. سیستم قدیمی نابود شد بدون آن که سیستم جدیدی برای جایگزینی خلق شده باشد. در حقیقت بیشترین اثر روی تولیدات تکنولوژیکی بود که بین 80 تا 70 درصد سقوط کرد.

بیشترین اثر منفی خصوصی سازی بر روی تکنولوژی های پیشرفته بود. تحقیقات پیشرفته علمی و نو آوری ها که در انحصار دولت بود پس از خصوصی سازی براهتی عمدتا به خارجیها واگذار شد. در مجموع این نو آوریها و تکنولوژی های پیشرفته چنان اهمیتی داشت که ناتو برنامه جداگانه ای برای به کارگیری آنها به اجرا گذاشت.

زمانی که مجتمع های صنعتی خصوصی شد. بخش تحقیقات ، از بخش های آزمایش و تولید جدا شده و جداگانه به فروش رسیدند. بخش تحقیقات که پشتوانه مالی خود را از دست داد عمدتا صادر شد. نمونه های قابل ذکر آن ماشین آلات کشاورزی و صنعت خودروسازی هستند.

این نوع خصوصی سازی اثرات ویرانگری بر صنایع حمل و نقل دریائی و هوائی روسیه داشت.

پاره پاره شدن این صنایع کنترل و ایمنی این صنایع را در مخاطره قرار داد. به عنوان مثال صنایع هواپیمائی به 400 شرکت مستقل تقسیم شده که شش شرکت با 40% ظرفیت کار می کنند و بیست شرکت اساسا مورد اطمینان نبوده و بقیه هر کدام بین یک تا سه هواپیما در اختیار دارند. از جمله دلایل اثرات منفی خصوصی سازی بر اقتصاد کلان روسیه تعریف غلط از انحصار گرائی و عدم ظرفیت قانون ضد انحصار در این کشور است.

در مسیر مبارزه با انحصار گرائی، گروه های صنعتی دچار محدودیت شدید شدند و حال آن که عدم کنترل بر بازار سهام سبب شد که انحصارگران جدیدی، عموما خارجی به وجود آمدند. مثال بارز آن انحصار صنایع آلومینیوم روسیه است. تمام دلایل یاد شده در مورد شکست خصوصی سازی و اثرات منفی بر اقتصاد روسیه به نادیده انگاشتن یک قانون مهم خصوصی سازی بر می گردد و آن این که "خصوصی سازی صنایع پایه نیاز به آماده سازی و نیز بازسازی کامل آن ها دارد."

امروز علیرغم آنکه خصوصی سازی انبوه پایان یافته اما مشکلات این امر باید مورد بررسی مجدد قرار گیرد و در آینده خصوصی سازی انبوه بدون برنامه و قطعه قطعه کردن صنایع و فروش ارزان آنها ادامه نیابد. علاوه بر آن درآمدهای حاصله از فروش صنایع باید برای باز سازی شرکت های خصوصی شده مصرف شود.

جنبش یک طرفه ملی کردن صنایع باید مرحله متوازی از انتقال مالکیت باشد. ملاک برای اجرای برنامه نباید انگیزه های سیاسی باشد، بلکه بهبودی وضع اقتصادی، منافع استراتژیک کشور، بالا بردن سطح زندگی مردم، تبعیت از قانون و سرانجام برابری حقوق مالکیت برای همه مردم هم باید مد نظر باشد. بیشتر نا کامی های خصوصی سازی در روسیه ناشی از عدم توجه به تجربیات کشورهای دیگر که اطلاعات مربوط به آن به سادگی در دسترس بود است. مهم ترین عاملی که روسیه در خصوصی سازی رعایت نکرد، آماده سازی کامل و دقیق مقدمات برای اجرای آن بود. موارد زیر قبل از خصوصی سازی نیاز به زمان دارد.

برای اجرای آهسته خصوصی سازی بودجه مورد نیاز باید پس انداز شود. قوانین بازار بالنده ای برای قیمت گذاری شرکت های برای فروش مورد نیاز است. تمام شرکت ها قبل از فروش باید باز سازی شوند.

دومین قانون مهمی که از تجربیات خصوص سازی بدست آمده، ترتیب خصوصی سازی است. به این معنی که شرکت هایی که سرمایه سرانه تولید آن کمتر است و یا دخالت مالکین جدید در گردان آنها بیشتر است، مانند تجارت، خدمات، صنایع سبک در مرحله اول و شرکت هایی که سرمایه سرانه تولید آن ها بیشتر است مانند صنایع متالورژی و مهندسی در مرحله بعد خصوصی سازی شوند. در این صورت شرکت های کوچک و متوسط، سرمایه و تجربه داد و ستد را فراهم آورده و ایده های جدید و مهارت های لازم را به وجود می آورند. خلق محیط کار جدید و تامین اعتبار برای باز سازی و خصوصی سازی واحدهای بزرگ نیز از نتایج حاصله مرحله اول خصوصی سازی خواهد بود.

بر طبق قانون سوم باید تنها شرکت هایی که امکان رقابت دارند از مدیریت خوبی برخوردارند خصوصی شوند و شرکت های زیان ده با ساختار معیوب و غیر قابل بازسازی منحل و تصفیه گردند. و سرانجام بر طبق قانون چهارم در دوران خصوصی سازی، نقش دولت در اعمال مقررات اقتصادی نه تنها نباید محدود که بر عکس باید بیشتر شود. دولت هر چه در توان دارد باید در حمایت کسب و کار و نهادهای تجاری انجام دهد.

اتحادیه های تجاری و خصوصی سازی

خصوصی سازی در روسیه و ذهنیت مردم

بعضی از اصلاح طلبان روسیه بر این باور بودند که انتخاب منطقی سبب تغییر رفتار مردم می شود و به اشتباه می اندیشیدند که تغییر بلافاصله پس از آمدن اقتصاد بازار انجام می شود. متأسفانه این گروه توجه نکردند که حتی یک برنامه ایده آل اصلاحی بدون انبوه پشتیبانی اجتماعی غیر قابل درک است. تلاش ها برای تحمیل اصلاحات، علیرغم مقاومت مردم، تنها به مقاومت بیشتر منجر می شود. آنها هم چنین درک نکردند که تند روی "شوک درمانی" در اجرای خصوصی سازی فضای نابالغ

اجتماعی و اقتصادی و شرایط سیاسی بحرانی، تنش های اجتماعی را بالا برده و مردم استدلال مخالفان را در رد کامل ایده تغییر، می پذیرند. سه عامل مستقلى که کار آئى سازمان های صنعتى را از دیدگاه انسانی شکل می دهند عبارتند از:

1- سطح توسعه صنعتی

2- مقوله مالکیت

3- ذهنیت از پیش ساخته

از این سه، عامل اولی بسیار پویا است. مقوله مالکیت به آرامی تغییر می کند و عامل سوم یعنی ذهنیت بستگی به فرهنگ و نژاد دارد و در طی قرن‌ها شکل گرفته و بسیار ایستا است و به کندی تغییر می کند. نیاز به هماهنگی این سه عامل بسیار کلیدی بوده و عدم توجه به آنها به نتایج کاملاً متضاد می انجامد همانگونه که در روسیه اتفاق افتاد. در این مورد لازم است نگاهی به تمایل مردم روسیه به آزادی اقتصادی و دموکراسی بیاندازیم، علاوه بر نفوذ فرهنگی و نژادی، اثرات مذهب نیز انکار ناپذیر است.

صنایع روسیه به گونه ای متأثر از محیط کار و کارگرانی است که دیدگاههای سیاسی و اقتصادی محدودی دارند و بیش از 40% آنها کارگران ساده هستند. اکثریت این کارگران قادر به حس کردن مالکیتی که به آنها پیشنهاد شده نیستند و سر انجام در ذهنیت آنها همه چیز از بالا به پائین نظم داده شده است. به این معنی که قویا معتقدند اگر یک رئیس جمهور خوب انتخاب کنند او همه کارها را درست می کند. رهبر غیرمتعادل حزب لیبرال دموکرات روسیه ژیرونفسکی غالباً مورد استهزاء رای دهندگان منطقی و روشنفکر قرار می گیرد ولی حقیقت اینست که معمولاً بین 15-20 درصد رای می آورد و همین نکته عمق ذهنیت روس ها را نشان می دهد. از طرف دیگر در روسیه شرکت های صنعتی وجود دارد که مدیران آنها با برخورداری از دانش و مهارت های لازم به همراه کارکنان، نمونه های کاملی از یک واحد موفق و کارآمد به وجود آورده اند. این نمونه ها باید به عنوان یک الگو برای سایر واحدها به کار گرفته شوند. در برخی از واحدهای اشتراکی، کارگران روش انتخاب نماینده را بر دیگر روش ها ترجیح می دهند و حال آن که روش "نماینده" در روسیه به علت عدم وجود اتحادیه های کارگری کار آئی لازم را ندارد. اتحادیه های کارگری نیرومند با مدیریت تنش به وجود می آورند و این تنش به صورت موتوری برای پیشرفت اجتماعی و اقتصادی عمل می کند. قرار دادهای اشتراکی در روسیه هنوز در مرحله بسیار ابتدائی می باشند. عامل دیگری که مانع از توسعه اقتصاد بازار آزاد می شود عامل ویران کننده "خستگی اجتماعی"

است. در بین متخصصین و مردم عادی نظریه گسترده ای مطرح است که علت شکست اصلاحات کار شکنی عوامل شوروی سابق (نومن کلاتورها) است و علت هم از دست دادن قدرت این طبقه دیوان سالار است. البته این موضوع حقیقت دارد ولی این ساده انگاری است اگر جامعه روسیه را به دو دسته "مقامات سابق" و توده کارکنان پیشرو تقسیم کنیم. این تقسیم بندی بسیار از واقعیت به دور است.

واقعیت اینست که روش هائی که برای به وجود آوردن اقتصاد بازار به کار گرفته شد اعم از پروسترویکا و یا تغییر قوانین مالکیت و تخ بیارات دستمزد کارگران هرگز بطور کلی مورد قبول مردم روسیه قرار نگرفت. بخش بزرگی از مردم روسیه مانند کشورهای آسیای مرکزی و اروپای شرقی به دلایل مختلف حالت انفعالی در برابر اصلاحات داشته و نظر مثبتی نداشتند. از جمله دلایل آن نا امیدی از نتایج اصلاحات و خشم از وعده های داده شده برای بالا بردن سطح زندگی مردم که محقق نشده بود و یا پائین آمدن سطح زندگی مردم به علت تغییرات ساختاری جامعه را می توان عنوان کرد.

مشکلات اجتماعی بیشتر سد راه اصلاحات شد تا مقاومت دیوانسالاران، در حقیقت این دسته با اطلاع کامل از این مشکلات ضمن آن که بدنبال منافع خود بودند از هر فرصتی برای تحریک بیشتر استفاده کرده و تنش های اجتماعی را دامن می زدند. ماموریت نیروهای سیاسی و اتحادیه های کارگری و نیز روشنفکران این بود که کارکنان را وادار کرده دنبال بالا بردن سطح زندگی خود بوده و پیگیر منافع خود باشند و سرانجام این که توقع از دولت برای بالا بردن سطح زندگی، نا بسامانی های اجتماعی به وجود می آورد و باید به این افسانه که تنها تصمیم گیری های سیاسی می تواند اوضاع را بهبود ببخشد خاتمه داد.

بازسازی اقتصادی و خصوصی سازی به ناچار در کوتاه مدت به ضرر منافع شخصی و گروهی می انجامد و بهمین دلیل مقاومت در برابر این تصمیم گیری ها و تنش های اجتماعی و پائین آمدن سطح اخلاق در جامعه طبیعی است. در نتیجه در حالی که اصلاح بازار و خصوصی سازی جریان دارد رعایت نکات زیر بسیار مهم است:

"تامین نیازهای منطقی اقتصادی و نیازهای اولیه انسانی و کنترل هر چه بیشتر بر نتایج اصلاحات"

"در نظر گرفتن منافع کارگران در اصلاحات به صورت یک هدف مهم اقتصادی"

نظر اتحادیه های تجاری در مورد خصوصی سازی

وقتی صحبت از نظر اتحادیه های کارگری در مورد خصوصی سازی می شود لازم است نگاهی به پیشینه اتحادیه های کارگری در این کشور داشته باشیم. باید توجه کنیم که اتحادیه های کارگری خود دوران سختی را در مرحله گذار از "مدرسه کمونیسم" تا دفاع از منافع کارکنان شرکت های خصوصی شده تجربه می کردند. واقعیت اینست که تعداد افراد عضو اتحادیه کاسته شده و اتحاد آنان نیز از بین رفته است. سازمان های محلی جدا از رهبران اتحادیه عمل می کنند. با قدرتمند تر شدن مدیران شرکت ها، اتحادیه ها که در دوران کمونیسم تابعیت محض را از رهبری حزب داشتند ترک عادت نکرده و به صورت بازوی مدیریت عمل می کردند. سرپرست اتحادیه ها اکنون یا کارگر دستمزدی و یا عضوی از مدیریت است.

هیچ گونه سندی از اتحادیه های مستقل کارگری فدراسیون روسیه در دسترس نیست که موضع آن را در برابر خصوصی سازی روشن کند. نویسندگان این مطلب نتایج بررسی مرکز تحقیق اتحادیه های تجاری روسیه و نوشته های گوناگون محققین اتحادیه های تجاری و نیز مطالب بحث شده در سیزدهمین کنگره اتحادیه های جهانی را دستمایه تحقیق خود قرار دادند.

رویکرد اتحادیه های تجاری روسیه در انتقال مالکیت:

تغییرات انبوه در مالکیت نه تنها بر منافع میلیونها نفر اثر گذاشت بلکه خصوصی سازی شرکت های دولتی تغییرات گسترده ای در شرایط کاری مردم ایجاد کرد. اتحادیه های کارگری نیز از تغییرات مصون نبودند. اتحادیه های کارگری اروپای شرقی بعزت تغییرات رادیکال مالکیت در شرایط ویژه ای قرار داشتند. در شرایط دگرگونی های اجتماعی و سیاسی، اتحادیه ها دنبال منافع کارکنان بودند ولی دقیقا نمی دانستند که این اصلاحات به نفع میلیون ها کارگر است یا به نفع معدودی صاحبان جدید صنایع خصوصی.

باید توجه داشته باشیم تابوی کمونیسم ده سال پیش از خصوصی سازی توسط گورباچف در دوران پروسترویکا شکسته شده بود. حتی در ایدئولوژی آن زمان روسیه، نهضت اتحادیه های کارگری به منافع کارگران در تولید برای تحرک اقتصادی باور داشت و هم زمان مسئله انتقال مالکیت اموال دولتی به نوعی موسسات اشتراکی و یا خانوارهای شاغل و شرکت های سهامی مطرح گردیده و حتی در آن زمان بر موارد زیر تاکید شده بود.

نسبت به افراط در ایدئولوژی گرانی در مورد مالکیت هشدار داده شده بود.

اشاره شده بود که تنها در یک اقتصاد سالم می تواند شرکت سهامی موفق عمل کند.

منافع کارکنان در شرکت های سهامی تنها وقتی پیش نیازهای لازم رعایت شده باشد عملی خواهد بود.

انحصار سهام چه توسط دولت باشد چه بخش خصوصی برای دیگر سهامداران محدودیت ایجاد خواهد کرد. از نظر اتحادیه های کارگری روسیه مالکیت می بایست دموکراتیک بوده و در اختیار کسانی باشد که کارها را انجام می دهند. به عبارت دیگر هرگونه دخالت خارج از موسسه مانند مشاورین و نمایندگان دولت باید محدود شده و اداره موسسه در اختیار مدیریت و اجاره کنندگان باشد.

اجاره کنندگان می توانند گروهها، فامیل، سازمان های عمومی و موسسات مشارکتی با حق خرید واحد مورد نظر و اداره آن به شیوه مشارکتی باشند. ملک موسسه را نمی توان فروخت و دولت نیز باید واحدها را از طریق موسسات وابسته به خود اجاره کند این تنها راه خاتمه دادن به دیکتاتوری است.

تغییر موضع اتحادیه ها در مراحل مختلف خصوصی سازی:

اکنون روشن است که چرا اتحادیه ها از قانون غیر دولتی کردن و خصوصی کردن جولای 1991 استقبال کردند. برای این که ایده اصلی، انتقال مالکیت به کارکنان موسسات اشتراکی و اولویت دادن مردم روسیه نسبت به خارجی ها بود. اجاره موسسات و حق خرید، انتظاری بود که کارکنان واحدهای اشتراکی از خصوصی سازی داشتند.

قانون به شهروندان، حقوق مالکیت صنایع دولتی خصوصی شده را داده و به حمایت های اجتماعی و عدم تبعیض در پرداخت سود حاصله تائید کرده بود. به کارکنان واحدهای اشتراکی حق انتخاب از بین انواع مالکیت نیز اعطا شده بود.

قانون به کارکنان موسسات خصوصی شده اولویت برای خرید داده و حق داشتند واحد دولتی که در آن مشغول به کار بودند را خصوصی کرده و یا آن را اجاره کنند. هم چنین بخشی از سود فروش به کارکنان تعلق می گرفت. استفادۀ رایگان از تاسیسات رفاهی موسسات و پرداخت اقساطی خرید سهام نیز از مزایای کارکنان واحدها بود.

قانون با اشتیاق فراوان از سوی اتحادیه ها پذیرفته شد. ولی این شوق دیری نپایید. با از هم پاشیدگی اتحاد شوروی هر یک از کشورهای عضو فدراسیون راه خود را در خصوصی سازی درپیش گرفتند بزودی اختلافات اساسی بروز کرد و روسیه چه از نظر میزان و چه سرعت خصوصی سازی بر دیگران پیشی گرفت. بر طبق قوانین جدید بسیاری از کارکنان مزایای منظور شده در قوانین قبلی را از دست دادند.

شرکت های متوسط و کلان (پایگاه جنبش اتحادیه ها) بر طبق قوانین فدراسیون روسیه به شرکت های سهامی عام تبدیل شدند. چون طبق قوانین جدید تشکیل شرکت های سهامی خاص برای این منظور ممنوع بود. بنابراین کارکنان نمی توانستند سهام

عمده تاسیسات صنعتی را صاحب شوند و از جمله دلایل آن، اختلاط منافع صاحبان و کارکنان بود که در این مورد هر دو یکی بودند.

دلیل دیگر نارضائی اتحادیه ها عدم ممنوعیت فروش سهام کارخانه هائی بود که ضرر می دادند. عدم وجود مقررات ضرر و زیان واحدها را مستقیماً باید سهامداران به عهده می گرفتند که در این مورد کارکنان بوده و باید توجه داشت که عمده شرکت های دولتی از این نوع بودند.

اتحادیه ها نگران توزیع سهام و حق کثی در مورد کارکنان دون پایه بودند مدیریت واحدهای فروش رفته یک پنجم سهام واحد را در مالکیت داشتند و حال آنکه کارکنان معمولی یک سوم آن را در اختیار داشتند.

واحدها توسط مدیریت کنترل می شدند. در 1994 سهام مدیران 40% و سهام کارکنان معمولی 60% بود ولی به تدریج سهام کارکنان عادی خریداری شد و با این ترتیب کنترل کامل در اختیار عده معدودی قرار گرفت و راه را بر فعالیت های غیر قانونی گشود. آنها عملاً با تاخیر در پرداخت دستمزد کارکنان آن ها را وادار به فروش سهام خود می کردند.

هدف از صادر کردن قبض های خصوصی سازی، گسترده کردن طیف سهامداران بود ولی عملاً در این منظور شکست خوردند. اول آنکه قبض ها فقط برای خرید سهام شرکت های دولتی معتبر بودند و به این ترتیب دامنه سرمایه گذاری محدود شده بود ثانیاً قبض ها به زودی بدست عده معدودی ثروتمند افتاد و ثالثاً این قبوض فقط برای کارکنان واحد مربوطه معتبر بودند، به این معنی که قبوض سهام کثی ها به کارکنان کثی رانی و قبوض سهام بانک هابه کارکنان بانک ها تعلق می گرفت. افرادی که در این واحدهای خصوصی سازی شده کار نمی کردند به ناچار قبوض خود را در زمینه های دیگر به کار گرفته و سرمایه گذاری نمودند. این موسسات سرمایه گذاری جدید عمدتاً شرکت های هرمی و با هدف کلاهبرداری خلق شده بودند. تمامی این موارد قبوض میلیون ها نفر از شهروندان را زیر سؤال برد.

راه حل پیشنهادی اتحادیه ها برای خصوصی سازی

فرض بر این است که اصلاحات اقتصادی از جمله خصوصی سازی انگیزه لازم را از طریق منفعت رساندن به کارکنان به وجود بیاورد تا تولید بهتر شود. بنابراین اتحادیه ها با نحوه اجرای خصوصی سازی موافق نبودند برای این که این کارنه تنها سطح زندگی کارگران را بالاتر نبرد و کمکی به معیشت آنان نکرد بلکه زندگی کارگران بدتر هم شد.

مشکل به نظر اتحادیه ها این بود که دولت مردان نتوانستند اقدامات اصلاحی خود را با خطوط تاریخی هماهنگ کنند. آن ها فرض کردند که مالکیت هم چنان در دست مالکین جدید دست نخورده باقی می ماند و حال آن که در جوامع مدرن، مالکیت نیز هر روزه دستخوش تغییرات می شود. سهام ها خرید و فروش می شود و صاحبان جدید بنا به مقتضیات خود در واحدها دگرگونی ایجاد می کنند.

اجاره و دموکراسی اقتصادی

همان گونه که قبلا اشاره شد اتحادیه ها اجاره به شرط تملک را ترجیح می دهند. در این مورد پس از پرداخت اجاره و مالیات و سایر دیون سرانجام مالک می شوند. این شیوه برای کارکنان قابل قبول بوده و ثابت شده است که ساده ترین روش برای تصاحب نهائی کارخانه و یا واحد مربوطه می باشد.

در اتحاد جماهیر شوروی سابق پس از آنکه تصمیم اجاره دادن واحدهای دولتی نهائی و به اجرا گذاشته شد. تعداد واحدهای اجاره ای افزایش یافت. نظم کارگران و احساس مسئولیت آنان بیشتر شد. نظر سنجی های جامعه شناسان نشان می داد که تغییرات مثبتی حاصل شده است. در جواب این سؤال که چه نتایجی از اجرای روش اجاره ای در شرکت ها بدست آمده است 56 درصد جواب دادند که در آمدشان بهتر شده و 39 درصد معتقد بودند که نظم در محیط کار بیشتر گردیده و 19 درصد بر این باور بودند که دخالت کارکنان برای حل مشکلات شرکت بسیار موثر بوده و سرانجام 17 درصد خواستار حذف یکسان سازی پاداش ها بودند. کارکنان به دلایل زیر از سیستم اجاره ای حمایت می کردند.

* سهام داشتن در کارخانه ای که تحت مدیریت اشتراکی اداره می شد به رویای کارکنان تحقق می بخشید "کار در مجموعه ای که در مالکیت آن سهیم باشند"
*تضمین بیشتر برای کارکنان که به توانند از دسترنج خود بهره ببرند.
*عدالت اجتماعی در محیط کار به این معنی که کارکنان بنا بر نتیجه کار خود پاداش می گیرند.

*مشارکت همه کارکنان، نگهداری و بهسازی مجتمع را تضمین می کند.
تجربیات جمعی، نتایج منفی ناشی از ناتوانی و تصمیم های غیر مسئولانه را کاهش می دهد.

قوانین فدراسیون روسیه راه را برای خرید شرکت ها هموار کرد. شرکتهای سهامی خاص، شرکت های با مسئولیت محدود و شرکتهائی که سهام آن به کارکنان تعلق دارد. در نتیجه این شرکت ها کارکنان سهامداری دارد که تحت نظر مدیریت جمعی کار می کنند و سرمایه اصلی آن ها همین است. چرا که این روش:
*موفقیت اجتماعی و سیاسی کارکنان را تحکیم می بخشد.

*بخشی از منافع بر مبنای کارآئی کارکنان تقسیم می شود و حال آن که زمان رای گیری مبنای "یک سر، یک رای است".

شیوه دموکراسی اقتصادی برتری و موثر بودن خود را بر روش شرکت های دولتی و شرکت های سهامی عام ثابت کرده است. بر مبنای داده های 1993 شرکت های سهامی خاص و مسئولیت محدود ده درصد ظرفیت بیشتری نسبت به شرکت های دولتی و سهامی عام دارند.

40% شرکت ها هیچ گونه سرمایه گزاری برای توسعه و نوسازی واحدهای خود ننموده و تنها

10-12 درصد سرمایه گزاری را افزایش دادند و حال آنکه 70% شرکت های سهامی خاص سرمایه گزاری نموده و در 22 درصد آنها میزان سرمایه گزاری حجم بالائی بوده است. تولید تعداد اندکی از شرکت های سهامی خاص کاهش یافت و حال آن که شرکت های دولتی 50% و سهامی عام 54% کاهش تولید داشتند. بخش عمده شرکت های سهامی خاص افزایش تولید داشته و این مشابهت در مورد سایر شاخص های اقتصادی نیز صادق بود. از جمله افزایش سرمایه گزاری و کاستن از هزینه ها. بنا بر قانون خصوصی سازی، اجاره دادن شرکت های دولتی و سازمان های شهرداری متوقف شد و شرکت های اجاره داده شده که توسط کارکنان خریداری نشده بودند به صورت شرکت های سهامی عام در آمده و یا در مزایده ها به فروش گذاشته شدند. بسیاری از واحدهای اجاره ای جنجالی با توجه به مورد دوم از موارد سه گانه برنامه دولتی، خصوصی شدند. مورد اول مدیران اولویت دارند و در مورد دوم کارکنان واحدهای اشتراکی و سومین مورد فروش کارخانجات به افراد خارج از شرکت است.

مورد دوم در بسیاری از شرکت های صنعتی اعمال شد و این روش دموکراتیک نتایج خوبی را به بار آورد که قبلاً در مورد شاخص های آن بحث شد.

در سال 1996 مرکز لئون بتف از سن پترزبورگ تحلیلی مقایسه ای از عملکرد سه نوع مختلف شرکت (دولتی و نیمه خصوصی و کاملاً خصوصی) را ارائه کرد. نویسندگان این مطلب کاملاً با روش و نتیجه گیری نهائی این بررسی موافق نیستند ولی کاملاً با این نتیجه گیری که:

"شرکت هایی که با استفاده از روش دوم به فروش رسیدند قطعاً بهترین شاخص های اقتصادی را داشتند" هم عقیده هستند. سهم شدن کارکنان در مالکیت واحد صنعتی روش بسیار موثری برای بازدهی بیشتر است و این امر ثابت شده است.

سایر شاخص های اقتصادی مانند تولید کارگران، سوددهی نیز در مورد مشارکت کارکنان به مراتب نسبت به سایر موارد بهتر است.

اتحادیه ها در روسیه شراکت کارکنان در واحد صنعتی را بهترین جایگزین برای خصوصی سازی واحدهای دولتی می دانند. مخالفین، واحدهائی را که با روش اشتراکی اداره می شوند رقابتی نمی دانند.

برنامه سهامداری کارکنان و " موندراگون"، راه سوم؟

برنامه سهامداری کارکنان توسط دولت ارائه شد تا این اطمینان حاصل شود که هر شهروندی بتواند سهام موسسات را صاحب شود و در عین حال دستمزد کار خود را نیز دریافت کند. هدف اصلی این برنامه تبدیل کارکنان به سهامداران می باشد و به صورت زیر عمل می کند.

کمیته ای برای تامین وجوه و فروش سهام به کارکنان به قیمت روز تشکیل می شود، سهام را بین کارکنان به نسبت دستمزد آنان تقسیم می کند.

کارکنان سهام را بر طبق برنامه صاحب می شوند بدون این که از دستمزد و یا پس انداز آن ها کم شود. پس از آن که از محل سود بهای سهام آنها پرداخت شد آنها به صورت سهامدار کامل در می آیند.

11 میلیون کارگر در ایالات متحده به این روش سهامدار شده و این برنامه در مورد 12000 کمپانی به ارزش مجموعاً 120 میلیارد دلار اجرا شده است. مدل های مشابه در بیش از 70 کشور دنیا به کار گرفته شده است.

اتحادیه ها در روسیه بر این باور هستند که می توان شرکت های سهامی را تحت این برنامه به صورت شرکت های سهامی کارکنان در آورد.

این برنامه برای شرکت های اشتراکی نیز مناسب است زیرا دموکراسی نقش مهمی در اداره این شرکت ها دارد. تجربیات زیادی در دوره نهضت اشتراکی در کشاورزی، تجارت، ساختمان سازی، ماهیگیری و بیمه و بانک داری بدست آمد. اخیراً تعداد این شرکت ها در صنایع نیز زیاد شده است یکی از کشورهای پیشگام در شرکت های اشتراکی، ایتالیا است. 9% کارگران ایتالیایی در شرکت های اشتراکی مشغول به کار هستند نویسنده راهکارهای اتحادیه های کارگری فدراسیون روسیه بین این برنامه و اتحادیه شرکت های مالی و تولیدی اشتراکی ایتالیا مشابهت می بیند. این اتحادیه متشکل از صد شرکت اشتراکی عمده و فعال در زمینه های مختلف است که در طول چندین دهه به وجود آمده است. موفقیت این اتحادیه مدیون منافع کارکنان از نظر دستمزد و نیز سهام می باشد بنا بر نظر متخصصین اتحادیه های کارگری، شرکت های اشتراکی می توانند جایگزین مناسبی برای شرکت های کاپیتالیستی، در زمینه های مختلف باشند ضمن آن که به شیوه دموکراتیک اداره شده و حمایت های اقتصادی و اجتماعی را نیز برای کارکنان تضمین می کند. مالکیت اشتراکی به سادگی می تواند راه سوم باشد.

(دو راه دیگر مالکیت های دولتی و خصوصی است) بسیاری بر این باورند که شرکت های اشتراکی می توانند از پس رقابت با شرکت های خصوصی بر آیند. خود را به عنوان مدیریت جدید مطرح کنند. اگر چه باید حمایت های قانونی و مالی دولت را داشته باشند.

در کشورهایی که فاقد برنامه سهامداری کارکنان هستند کارگران می توانند سهام شرکت ها را در بازار آزاد خریداری کرده و در گام بعدی به صورت یک پارچه عمل کرده و مدیریت واحد را در اختیار بگیرند سپس اقدام به خرید سهام بقیه نموده و به کارکنان انتقال دهند حتی اگر موفق به انجام این عمل نشوند حداقل از طریق کنترل مدیریت می توانند منافع کارکنان سهامدار را تضمین کنند .

تغییر مالکیت در این موارد بسیار پیچیده است و نیاز به دانش و تجربه بسیار دارد . سازمان جهانی موسسات با مالکیت کارکنان در سال 1992 در روسیه به کمک شرکت هایی که بعضی از کارکنان در آنها سهام دارند آمد . این سازمان از اتحادیه ها، شرکت های کارکنان سهامدار و انستیتو "کلسو" و نورد فولاد " اورگان" نیز یاری گرفت . بسیاری از مردم روسیه معتقد هستند که نهضت اشتراکی ذخیره هنگفتی از نیروهای مختلف دارد . در صنایع مصرفی (مانند کشاورزی) توانایی های بالقوه فراوانی وجود دارد . آنها ترکیبی از روش های سنتی اشتراکی و مالکیت خصوصی پیشنهاد می کنند . گر چه این آزادی وقتی ظهور می کند که خصوصی سازی پایان یافته و هر سانتیمتر مربع از سرزمین روسیه مالک داشته باشد .

بن بست های خصوصی سازی و راههای برون رفت

خصوصی سازی بدون مالکین کاردان

خصوصی سازی کلید اصلی اصلاحات در روسیه بود انتقال مالکیت بخش های بزرگ موسسات دولتی به بخش خصوصی بصورت پیش نیاز راه یابی به بازار آزاد معرفی شد .

اکنون می توان ادعا کرد که به این هدف با سرعت و میزان بی سابقه ای دست یافته اند و دولت از حق مالکیت خود حتی بر واحدهائی که به بخش خصوصی منتقل نشده دست برداشته است . وقتی ممنوعیت فعالیت های اقتصادی برای مقامات دولتی برداشته شد، مخصوصا آن ها که در بخش های اجرائی بودند و مسئولیت موسسات دولتی را به عهده داشتند، راه را بر سوء استفاده و فروش این موسسات به ثمن بخت گشودند . خصوصی سازی در روسیه در بهم پاشیدن اقتصاد مرکزی موفق شد و گروه کوچکی را بر سرمایه های ملی مسلط کرد . در ماجرای خصوصی سازی مالکیت بسیاری از موسسات دولتی به این گروه منتقل شد و میلیونها نفر کارگر از حقوق خود محروم شدند . این نوع خصوصی سازی هیچگونه احساس مسئولیتی در کارکنان ایجاد نمی کند و شعار " مالکیت موثر " که دولت آن را پشتوانه خصوص سازی قرار داده بود ثابت شد که در عمل سرابی بیش نیست .

هدف کاذبی که از مدت ها قبل گذاشته شده بود بجای ایجاد فضائی که تجارت آزاد را تشویق کند بیشترین تاکید را بر توزیع هر چه سریع تر ثروت های عمومی و به وجود آوردن مالکین جدید گذاشته بود. این عملکرد حاصل این باور غلط بود که برای حل مشکل، هر چه سریعتر باید مالکیت ها را منتقل کرد.

شرکت های روسی و دموکراسی کاذب اقتصادی

ادامه دخالت های دولت در امور اقتصادی عملا به پیشرفتی در جامعه نینجامید از جمله دلایل آن امکانات محدود مدیریت در اقتصاد آزاد است. زیرا در این سیستم مدیریت از بالا اعمال شده و جائی برای گسترش مدیریت ریشه ای نمی ماند. بدون آزاد سازی اقتصادی بازار نمی تواند به نحو موثری عمل کند. اولاً فقدان مدیریت از بالا چنان گسترده است که نمی تواند حتی در شرایط ایده آل دستورات را به سطح مدیریت شرکت ها انتقال دهد. ثانياً مردم روسیه اعتماد چندانی به اصلاحات ندارند و همین مانع توسعه نهادهای اقتصادی است. عملکرد سیستم مدیریتی نمی تواند از بالا به پائین باشد. در مواردی نیز باید سیستم از پائین به بالا عمل کند. از جمله این موارد مصالحه کسب و کارهای مختلف با دولت و گذشتن داوطلبانه از منافع خود برای حفظ منافع عموم است. توسعه نهادهای اجتماعی برای هماهنگ کردن فعالیت های اجتماعی و اقتصادی از جمله موارد مهم تحول و پیشرفت در کشورها است. این نهادها بصورت نیروهای متعادل کننده عمل می کنند و نیروهای ویرانگر اقتصادی را خنثی می سازند. بسیاری اوقات عملکرد این نهادها از مقررات وضع شده توسط دولت موثرتر است. همکاری بین دولت و کسب و کارهای مختلف (همراه با همکاری اجتماعی) معمولاً از طریق باصطلاح "شرکت گرائی" است. "شرکت گرائی" مانند یک سیستم مسئول اجتماعی برای کسب و کارهای مختلف می تواند مسئولیت های اقتصادی شاغلین را افزایش دهد. البته باید توجه داشت که نیت کمک به جامعه و ملت باید در افراد وجود داشته باشد و الا بدون آن "شرکت گرائی" جز یک سیستم دیوانسالار نخواهد بود که در خدمت بوروکرات های طبقه نخبه جامعه عمل می کند. شرایط بعد از خصوصی سازی در روسیه پدیده ای عجیب بود در حالی که ایده "شرکت گرائی خیر خواهانه" بصورت افسانه باقی مانده ولی از نظر روش ها بیشتر از افسانه "لیبرالیسم پول گرا" جذاب است. جدال بین دکترین لیبرال های کلاسیک و آنان که به احیا مدیریت اقتصاد مرکزی اعتقاد دارند در میان هیاهوی طرفداران ایده شرکتی کردن اقتصاد روسیه گم شد. در مرکز برنامه هائی که مدعی ائتلاف نیروهای اجتماعی بودند (البته رادیکال های چپ و راست قابل قبول نبودند) ایده اصلی، تحکیم منافع اقتصادی دولت و نیروهای مرکزی از واحد های خصوصی شده

بود. برای دستیابی به این نتیجه دولت هر چه در توان داشت می بایست برای گسترش چنین برنامه هائی انجام می داد. در شروع خصوصی سازی تمایل زیادی برای حمایت دولت از موسسات وجود داشت و انتظار می رفت نقطه عطفی در اقتصاد کشور به وجود آید. ولی در شرایط موجود و عدم علاقه مردم به سرمایه گذاری، تمامی منابع ملی در خدمت مقامات فاسد قرار گرفت که بسیاری از آنها ترجیح می دادند ثروت های ملی را به خارج صادرکنند.

تغییر تفکر اقتصاد دوگانه

یکی از مهمترین ابزاری که برای پایان دادن به فساد و خالی کردن خزانه می توان به کار گرفت تا همکاری بخش دولتی و خصوصی را برای سوء استفاده سد کند، تغییر سیستم اقتصاد دوگانه است.

*بخش خصوصی باید با آزادی کامل و فارغ از دخالت های دولت فعالیت نموده و تنها از قوانین بازار آزاد تبعیت کند.

*بخش دولتی باید تحت یک سیستم اداری منضبط اداره شود. نهادهای وابسته به دولت باید به صورت سلسله مراتبی عمل نمایند. هر گونه تلاش مقامات دولتی برای سوء استفاده از امکانات دولتی و بهره برداری شخصی باید تحت پیگرد شدید قرار گیرد.

*رابطه اقتصادی بین دو بخش باید از طریق مناقصه یا مزایده باشد. مزایده و مناقصه بین دولت و بخش خصوصی و مدیریت شرکت های دولتی از حیث و میل اموال ملی جلوگیری می کند. تمامی نقل و انتقال اموال دولتی باید از طریق مزایده های عمومی بوده و کلیه خریدهای دولتی نیز باید از طریق مناقصه های رقابتی باشد. این گونه معاملات سبب می شود که امکان زد و بند دیوان سالاران دولتی با بخش خصوصی محدود شده و علاوه بر آن در آمد دولت از طریق مزایده ها افزایش یابد. مخارج دولت نیز از طریق مناقصه و به کارگیری پیمانکاران معتبر کاهش می یابد.

فاصله گرفتن بخش دولتی و خصوصی باید کمترین زیان را به سرمایه گذاری های دولت وارد کند. با تشکیل انجمن هائی از رشته های مختلف فعالیت اقتصادی و ایجاد فضای مساعد برای سرمایه گذاری، رابطه بین دولت و بخش خصوصی مناسب تر می شود. دولت باید ساختار بخش خصوصی را با روش های غیر مستقیم مانند سرمایه گذاری دولت در تاسیسات زیربنائی لازم برای مدرنیزه کردن کشور اصلاح کند. دولت باید امتیاز استفاده از این تاسیسات را به بخش خصوصی واگذار کرده و نیز با ایجاد فضای مناسب برای سرمایه گذاری و تسهیل شرایط برای فعالیت بخش خصوصی امکانات این بخش را در بخش های مختلف اقتصاد کشور کانالیزه کند.