• یکشنبه • ۷ بهمن ۱۴۰۳ • شماره ۴۶۶

مصائب شکایت کارگر از کارفرما

گزارش

نازنین رزاقی‌مهر
روزنامه نگار

«بیش از یک سال برای تسویه‌حسابی که حقم بود و انجام نشده بود، از این اداره کار به آن دادسرا دویدم. بعد از یک سال تازه حکم دادسرا را گرفتم. چند برابر آنچه حق و حقوقم به‌عنوان تسویه‌حساب بود، هزینه رفت و آمدم شد تا توانستم سرانجام همان مبلغ یک سال پیش را بگیرم! خوشحالم که بالاخره جواب داد اما باید کفش آهنین پایت کنی تا بتوانی بالاخره حقت را بگیری! آن هم با کلی تأخیر و کاهش ارزش پولی که یک سال پیش شاید برای خودش رقمی بود...»
این‌ها حرف‌های یک خبرنگار است که بعد از تعطیلی بدون تسویه‌حساب یک روزنامه، مدت‌ها به دنبال حقوق و مزایای تسویه نشده‌اش بود.
پیگیری شکایت از کارفرما البته در اغلب موارد، به موفقیت ختم نمی‌شود. یک کارگر کارخانه تولیدکننده دارو، مسیری را که برای شکایت از کارفرما و گرفتن حقوق خود طی کرده چنین شرح می‌دهد: «بهمن ماه سال قبل، از کارفرما بابت معوقات مزدی شکایت کردم. هیئت تشخیص، چهار ماه بعد تشکیل جلسه داد و حکم را صادر کرد. مبلغی که من طلب داشتم با عیدی و سنوات حدود ۵۶ میلیون تومان بود اما هیئت تشخیص ۱۲ میلیون تومان برای من حکم زد که من به این حکم اعتراض کردم.»
ماده ۱۵۷ قانون کار می‌گوید: «هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت‌نامه‌های کارگاهی یا پیمان‌های دسته‌جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آن‌ها در شورای اسلامی کار و در صورتی که شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی و کارگران و کارفرما حل وفصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیئت‌های تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد.»
این کارگر ادامه می‌دهد: «جلسه حل اختلاف دو سه ماه بعد برگزار شد اما با گذشت چند ماه، هنوز حکمی صادر نشده است.»
محسن باقری، عضو هیئت‌رئیسه کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار در این‌باره می‌گوید: «از زمان طرح شکایت به حکم هیئت تشخیص، تا صدور و ابلاغ حکم در هیئت حل اختلاف، حداکثر یک ماه زمان نیاز است که اگر نیاز به بازرسی نیز باشد، ۷ الی ۱۵ روز هم زمان بازرسی است. اما اینکه جلسه هیئت حل اختلاف تشکیل شود و حکم بعد از سه ماه هنوز صادر نشود، کاملاً خلاف قانون است.» باقری تأکید می‌کند: «بعد از تشکیل جلسه هیئت حل اختلاف، رأی باید ظرف یک هفته ابلاغ شود.»

اشکالات سامانه جامع روابط کار

از جمله مشکلات کارگران در مسیر ثبت شکایت از کارفرما، مشکلات سامانه جامع روابط کار است. طبق بند«ح» ماده ۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، تنظیم روابط کار از جمله امور حاکمیتی به‌منظور تعیین چارچوب روابط میان نیروی کار و کارفرماست. هرچه این روابط سازمان‌یافته‌تر باشد و تناسب بیشتری با شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه داشته باشد، ابهامات و اختلافات کمتری را در بازار کار هم برای بیش از یک میلیون و دویست هزارکارفرما، دولت و هم برای بیش از ۱۲ میلیون نفر نیروی کار به دنبال خواهد داشت.
بر همین مبنا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که متولی اصلی سازمان‌دهی روابط کار میان بازیگران جامعه کارگری است، طرح سامانه جامع روابط کار را با بیش از ۳۰ زیرسامانه در دستور کار قرار داد و در سال ۱۳۹۶ این سامانه افتتاح شد.
وزارت کار با طراحی و راه‌اندازی این سامانه اهدافی همچون ایجاد شفافیت در اطلاعات مربوط به جامعه کارگری و کارفرمایی، کاهش بروکراسی اداری و عواقب ناشی از آن برای جامعه کارگری و کارفرمایی، تسریع در روند رسیدگی و پیگیری امور مربوط به روابط میان کارگر و کارفرما، شناسایی دقیق مشکلات و چالش‌های موجود در جامعه کارگری و کارفرمایی، جلوگیری از تخلفات کارفرمایان در برابر حقوق کارگران را دنبال می‌کرد. با این حال سامانه دارای ایرادات بزرگی است و اگرچه گامی رو به جلو تلقی می‌شود اما به‌نظر می‌رسد که نیاز به اصلاح دارد.
باقری در این خصوص توضیح می‌دهد: «این سیستم اشکالات بسیاری دارد؛ به‌طور مثال خیلی اوقات مستندات طرفین ابلاغ نمی‌شود و این باعث اطاله دادرسی است. گاهی نیز در سیستم برای پرونده افراد نوشته می‌شود «در دست بررسی» اما وقتی کارگر مراجعه می‌کند متوجه می‌شود مهلت اعتراض تمام و رأی قطعی شده است. در این‌صورت اداره کار و اداره کل نمی‌تواند کاری انجام دهد و کارگر باید به وزارتخانه مراجعه کند. این اشکالات بارها دیده شده است.»
باقری البته کلیت وجود این سامانه را مثبت می‌داند و ادامه می‌دهد: «این سیستم از ثبت دستی شکایات بهتر است. از طریق این سیستم می‌توان روند کار را بررسی کرد و اگر کارگر به ما مراجعه کند، می‌توانیم پرونده الکترونیکی او را ببینیم و مشاوره بدهیم. همچنین نمایندگان ما می‌توانند نظر خود را در مورد پرونده‌ها بنویسند. پیش‌تر که کارگران شکایت خود را حضوری ثبت می‌کردند، ما به پرونده‌ها دسترسی نداشتیم اما الان پرونده‌ها شفاف و در اختیار است.»
عضو هیئت‌مدیره شورای اسلامی کار تأکید می‌کند: «این سیستم باید تقویت شود، با این وضعیت کارگران دچار مشکلات بسیاری می‌شوند.»

گاهی کند و بعضاً قطع

برخی از کارگران البته ایرادات دیگری را نیز به سامانه جامع روابط کار وارد می‌کنند. از جمله اینکه این سامانه در بسیاری از روزها کند است و قطعی‌های بسیار دارد. حتی در رسیدگی به دعاوی کارگران در مراجع حل اختلاف، این سامانه به کار نمی‌آید؛ یعنی یا قطع است یا نمایندگان کارگری مانیتور و دسترسی به سامانه ندارند، الزام به ثبت قراردادها در سامانه جدی گرفته نمی‌شود، ادارات کار هیچ نظارتی ندارند و کارفرمایان بسیاری هستند که قراردادها را ثبت نمی‌کنند و اگر هم بکنند، ادارات کار بررسی نمی‌کنند که قرارداد چه مختصاتی دارد و با قراردادهای قبلی فرق می‌کند یا نه.
بنابراین ضرورت دارد الگوریتمی برای این سامانه طراحی شود که بتواند هدف اصلی خود را اجرایی کند و امنیت شغلی برای کارگران به ارمغان آورده شود.
این در حالی است که ۹۵ درصد قراردادهای کار موقت است و همین مسئله می‌تواند عواقبی مانند اخراج، عدم پرداخت مزایای شغلی، عدم پرداخت سنوات به‌موقع و... را به‌دنبال داشته باشد.
هادی ابوی، دبیر کل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران درباره قراردادهای کار می‌گوید: «هم‌اکنون یکی از مهم‌ترین مباحثی که در زمینه قراردادها مطرح است و در شوراهای حل اختلاف پرونده‌های فراوانی در مورد آن تشکیل می‌شود، ارائه قراردادهایی با امضای کارگران از سوی کارفرمایان است؛ در صورتی که ممکن است نیروی کار بدون اطلاع آن را امضا کرده باشد.»
ابوی بیان کرد: «اگر وزارت کار تلاش کند که ماده ۷ و ۱۰ قانون کار به مرحله اجرا گذاشته شود، قراردادهای سفیدامضا و مسائل مربوط به اختلافات کارگری و کارفرمایی بر سر قراردادهای کاری، به خودی خود حل خواهد شد.» به گفته او، اگر دولت به وظیفه خود در زمینه اجرای قانون کار عمل کند، اختلافات بین نیروی کار و کارفرما به حداقل ممکن خود خواهد رسید. وقتی قراردادها مکتوب و مشخص باشد و در چهار نسخه تنظیم شود، دیگر نیازی به تشکیل بسیاری از پرونده‌های شکایت در مراجع حل اختلاف نخواهد بود اما مشکل این است که در حال حاضر تعداد بسیار زیادی قرارداد یک‌طرفه معمولاً از سوی کارفرمایان ارائه می‌شود.

اطلاعات کارگران باید محرمانه بماند

گزارش

اخیراً انتشار نامه‌ای با محتوای دستور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به معاون روابط کار و مدیر کل کار سه استان آذربایجان شرقی، اردبیل و خراسان جنوبی و اکنش‌های بسیاری از فعالان کارگری، کارشناسان حقوق کار و صاحب‌نظران روابط کار را برانگیخته است. نامه‌ای که از فراهم آمدن سازوکاری برای افشای اطلاعات دفعات شکایات کارگر از کارفرمایان خود، قبل از استخدام حکایت دارد. هرچند در این نامه شرایط امکان اطلاع کارگر از تعداد شکایات مطرح شده علیه کارفرما نیز مطرح شده اما اغلب واکنش‌ها ناظر بر تهدید امنیت شغلی کارگران در پی افشای اطلاعات مرتبط با شکایات و دعاوی حقوقی است.

در نامه مورخ ۱۴۰۳/۹/۲۹ مدیر کل حوزه وزارتی به نمایندگی از وزیر کار به مدیران کل سه استان، نامه‌ای با دستور ذیل ارسال می‌کند که بر مبنای آن، دیگر تمامی آمارهای مربوط به شکایات مطرح شده علیه کارفرما و همچنین همه آمارهای مربوط به شکایاتی که کارگر علیه کارفرمایان قبلی خود مطرح کرده است، در هنگام استخدام با خواست کارفرما در اختیار او قرار خواهد گرفت.
در متن این نامه می‌خوانیم: «یکی از شیوه‌هایی که به‌احقاق حقوق متقابل میان کارگران و کارفرمایان و تسهیل تعامل کاری منجر می‌شود، اطلاع طرفین از سوابق کاری یکدیگر از حیث کمیت ثبت شکایت علیه طرف مقابل است. اطلاع نیروی کار از تعداد شکایاتی که سابق بر این کارگران علیه کارفرمای معینی ثبت کرده‌اند یا تعداد شکایاتی که کارفرمای مذکور علیه کارگران دیگر ثبت کرده، به او کمک می‌کند تا در انتخاب کارفرما آگاهانه‌تر عمل کند. همچنین اطلاع کارفرما از تعداد شکایاتی که کارگر معینی از سایر کارفرمایان داشته یا کارفرمایان از او داشته‌اند، می‌تواند به انتخاب بهتر نیروی کار توسط کارفرما منتهی شود.»
هرچند وزارت کار پس از این واکنش‌ها، توضیحاتی در خصوص اینکه این طرح صرفاً یک پیشنهاد مطرح شده از سوی وزارتخانه در سطح سه استان است و هنوز به مرحله اجرا نرسیده، ارائه کرد اما واکنش‌ها به این موضوع ادامه دارد. در این رابطه حسین حبیبی، عضو هیئت‌مدیره کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار می‌گوید: «به نظر ما این نوع برخورد با حقوق کارگران یادآور و تکرار ماجرای دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری درباره ماده هفتم قانون کار و موضوع امنیت شغلی است. این دادنامه منجر به توسعه بسیار سریع قراردادهای موقت کار شد و باعث شد بعدها چیزی به نام قرارداد دائم میان کارگر و کارفرما برچیده شود.»
این فعال کارگری افزود: «این نامه و دستور وزارت کار نیز تقریباً از نظر سطح تضییع حقوق، در همان سطح دادنامه ۱۷۹ است. پس از این دستور، دیگر کارفرما می‌تواند برای استخدام به سوابق شکایت کارگر دسترسی داشته باشد و اگر ببیند کارگری چندبار یا حتی یک‌بار شکایت داشته یا موفق به گرفتن حق خود از کارفرمای سابق خویش شده، او را برای کار انتخاب نمی‌کند. شاید بگویند که کارگر هم اکنون این امکان را دارد که کارفرمای بدحساب و پر از پرونده شکایت را بشناسد اما پاسخ ما این است که کارگر با وجود محدودیت‌های فرصت شغلی، چنین حق انتخابی ندارد! پس این نامه در نهایت به نفع کارفرماست و احتمالاً مذاکرات مطرح‌شده در رونوشت نامه نیز با انجمن‌های کارفرمایان صورت گرفته است.»
حبیبی بیان کرد: «با وجود این نامه، امنیت شغلی از امروز نیز بیشتر متزلزل خواهد شد. با چنین دستوری قطعاً باید واکنش مناسب از سوی تشکلات کارگری صورت گیرد و موضوع نباید مسکوت بماند. ما اخیراً در کارگروهی با یکی از نمایندگان مجلس نیز این موضوع را مطرح کردیم. اکنون با این نامه تکلیف دولت طبق اصل ۲۸ قانون اساسی برای ایجاد شغل و فراهم کردن امکان کار برای همه مخدوش می‌شود.»
ایجاد مکانیسمی برای افشای شکایات کارگران از کارفرمایان سابق، خطرات قابل توجهی برای امنیت شغلی کارگران به‌ویژه در بازار کار تحت سلطه قراردادهای موقت به همراه دارد. در چنین شرایطی اگر کارفرمایان به سابقه شکایات کارگر دسترسی داشته باشند، ممکن است این کارگران را به‌عنوان نیروی کار مشکل‌ساز تصور کنند.
همچنین، احتمال دارد کارفرمایان از استخدام کارگرانی که قبلاً از حقوق خود دفاع کرده‌اند، اجتناب کنند تا از تعارضات احتمالی در محیط کار جلوگیری کنند، حتی اگر شکایت‌ها موجه باشد.
در عین حال، کارگران ممکن است از گزارش شکایات مشروع مانند دستمزدهای پرداخت‌نشده، شرایط کاری ناایمن یا تبعیض، به دلیل ترس از اینکه چنین اقداماتی ممکن است به آینده شغلی آن‌ها آسیب برساند، دلسرد شوند. این امر مسئولیت‌پذیری در محل کار و توانایی کارگران برای رعایت حقوق کار را تضعیف می‌کند.
باید توجه داشت که قراردادهای موقت، کارگران را در موقعیت‌های نامطمئن و بی‌ثبات قرار می‌دهد؛ زیرا کارفرمایان می‌توانند به راحتی آن‌ها را اخراج کنند. در چنین شرایطی، سابقه افشای شکایات می‌تواند کارگر را در یک لیست سیاه غیررسمی وارد کند و منجر به تبعیض سیستماتیک علیه آن دسته از کارگرانی شود که قبلاً از حقوق خود دفاع کرده‌اند.
در بازاری که بیش از ۹۰ درصد قراردادها موقتی است، کارفرمایان به تعداد زیادی از جویندگان کار دسترسی دارند. کارگرانی که سابقه شکایت پاکی دارند ممکن است بر کسانی که سابقه فعالیت کارگری و مطالبه‌گری دارند، ترجیح داده شوند و بسیاری هم تنها به این دلیل که حق خود را مطالبه کرده‌اند، بیکار بمانند.
ایجاد چنین سیستمی می‌تواند به‌عنوان یک نیروی سرکوب در بین کارگران مورد استفاده قرار گیرد. دانستن اینکه ممکن است شکایات انجام‌شده، آینده شغلی آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار دهد، می‌تواند کارگران را از سازمان‌دهی یا مشارکت در اقدامات جمعی برای درخواست شرایط بهتر بازدارد.
از طرفی باید در نظر داشت که افشای سوابق شکایت، حق حریم خصوصی کارگران را نقض می‌کند و باعث ایجاد عدم تعادل در روابط بین کارفرما و کارگر می‌شود. کارفرمایان به اطلاعات حساس دسترسی پیدا می‌کنند، در حالی که کارگران در مطالبه حقوق قانونی خود روزبه‌روز ناتوان‌تر می‌شوند.
در چنین سیستمی، موازنه قدرت به‌شدت به نفع کارفرمایان متمایل و نابرابری‌های موجود تشدید می‌شود. کارگران ممکن است مجبور شوند شرایط ناعادلانه یا ناامن را در سکوت تحمل کنند.
باید گفت نگرانی‌های فعالان کارگری در این زمینه پُر بی‌راه نیست؛ چراکه اجرای چنین طرح‌هایی احتمالاً چرخه‌ای از استثمار و ناامنی را تداوم می‌بخشد و مبارزه برای حقوق کارگران را بدون به خطر انداختن معیشت دشوارتر می‌کند. در حالی که بهتر است برای رسیدگی به شکایات محل کار بدون تهدید امنیت شغلی کارگران یا جلوگیری از شکایات قانونی، دولت و کارفرمایان سازوکارهایی را اجرا کنند که دربرگیرنده عدالت، شفافیت و حقوق کارگران باشد. از جمله اینکه با میدان‌دادن به تشکل‌های کارگری، اطمینان حاصل شود که کارگران از قدرت جمعی کافی در منازعات برخوردارند و برای ثبت شکایات تنها نیستند. در عین حال بهتر است اطمینان حاصل شود که کارگران و کارفرمایان دارای نمایندگی برابر در دادگاه‌ها و مراجع حل اختلاف هستند. علاوه بر این تقویت سیستم‌های بازرسی کار برای اطمینان از اینکه موقعیت محیط کار با قوانین کار مطابقت دارد، می‌تواند به کاهش تعارضات میان کارگر و کارفرما کمک کند.
با تمرکز بر اصلاحات سیستمی که پاسخگویی و حمایت از کارگران را متعادل می‌کند، دولت می‌تواند بازار کار عادلانه‌تر را تقویت کند. این رویکرد نه‌تنها از حقوق کارگران محافظت می‌کند، بلکه ثبات اقتصادی و اعتماد بین کارفرمایان و کارگران را نیز ارتقا می‌دهد.

نکته

لزوم کاهش تعارضات بین کارگران و کارفرمایان

تعارضات بین کارگران و کارفرمایان ویژگی مشترک روابط کار است اما فراوانی و شدت آن‌ها بسته به ساختار و پویایی محل کار و بافت اجتماعی گسترده‌تر می‌تواند به‌طور قابل توجهی متفاوت باشد. در جوامعی که سازمان‌های کارگری از فعالیت آزادانه منع شده‌اند، درگیری‌ها میان کارگر و کارفرما تشدید می‌شود؛ زیرا کارگران احساس می‌کنند در دفاع از حقوق خود منزوی شده‌اند و حمایت نمی‌شوند.
سازمان‌های کارگری از جمله اتحادیه‌ها و انجمن‌های کارگری، به‌عنوان واسطه بین کارگران و کارفرمایان عمل می‌کنند. آن‌ها نقش مهمی در مذاکره در مورد دستمزدهای منصفانه، تضمین شرایط کار ایمن و حل‌وفصل اختلافات از طریق چانه‌زنی جمعی ایفا می‌کنند. با این حال، در جوامعی که از فعالیت آزادانه سازمان‌های کارگری ممانعت به عمل می‌آید، کارگران فاقد این مکانیسم حفاظتی هستند.
در چنین محیط‌هایی، کارگران اغلب به طرح شکایات فردی علیه کارفرمایان متوسل می‌شوند. آن‌ها هیچ راه جمعی برای رسیدگی به شکایات ندارند. این منجر به یک رابطه خصمانه، افزایش بی‌اعتمادی و افزایش احتمال اختلاف می‌شود. علاوه بر این، فقدان تشکل‌های کارگری باعث می‌شود که کارگران احساس درماندگی و آسیب‌پذیری کنند و توانایی آن‌ها برای استیفای مؤثر حقوق خود کاهش یابد.
بدون یک سازمان‌دهی جمعی، کارگرانی که حقوقشان تضییع شده، باید به تنهایی به مسائلی مانند دستمزدهای پرداخت‌نشده، آزار و اذیت در محل کار یا اخراج ناعادلانه بپردازند. این منجر به حجم بالاتری از شکایات می‌شود؛ زیرا هر کارگر مجبور است به‌طور مستقل مطالبه خود را دنبال کند.
این در حالی است که کارفرمایان اغلب در مذاکرات قدرت بیشتری دارند، به‌ویژه در جوامعی که قراردادهای موقت غالب است. کارگران بدون نمایندگی برای استیفای حقوق خود با چالش‌های مهمی روبه‌رو هستند و بسیاری از نارضایتی‌ها حل‌نشده باقی می‌ماند.
فقدان مکانیسم‌های حمایتی، کارگران را به سمت درماندگی سوق می‌دهد. ترس از تلافی یا قرار گرفتن در لیست سیاه، آن‌ها را از پیگیری عدالت منصرف می‌کند و چرخه‌های استثمار و نارضایتی را تداوم می‌بخشد.
برای به حداقل رساندن درگیری‌ها و ایجاد بازار کار متعادل‌تر اما می‌توان اقدامات زیر را اتخاذ کرد:

- تشویق گفت‌وگوی منظم بین کارگران و کارفرمایان می‌تواند به رسیدگی به شکایات، قبل از تشدید آن‌ها کمک کند. ایجاد انجمن‌هایی برای کارگران برای ابراز نگرانی‌ها و پیشنهاد بهبود، اعتماد و همکاری متقابل را تقویت می‌کند.
- دولت‌ها باید مقررات کار محکمی را که از حقوق کارگران محافظت و پاسخگویی کارفرما را تضمین می‌کند، تصویب و اجرا کنند. مقررات مربوط به دستمزد منصفانه، شرایط کار ایمن و شیوه‌های غیرتبعیض‌آمیز می‌تواند علل اصلی درگیری را کاهش دهد.
- ایجاد نهادهای مستقل داوری یا دادگاه‌های کار می‌تواند بستری بی‌طرف برای حل‌وفصل کارآمد اختلافات فراهم کند. این امر نیاز کارگران برای تکیه صرف به شکایات و در عین حال حصول اطمینان از نتایج عادلانه را کاهش می‌دهد.
- در جوامعی که اتحادیه‌ها با محدودیت فعالیت مواجه هستند، کمیته‌های کارگری در شرکت‌ها می‌توانند به‌عنوان جایگزین عمل کنند. این کمیته‌ها به کارگران اجازه می‌دهند تا به‌طور جمعی در مورد مسائل بحث کرده و با مدیریت مذاکره کنند.
- به رسمیت شناختن و پاداش دادن به کارفرمایان که تعهد خود را به اجرای شیوه‌های کار منصفانه نشان می‌دهند، می‌تواند دیگران را تشویق به پیروی از آن کند. از طرفی مزایای مالیاتی یا مشوق‌های دیگر، به کارفرمایان انگیزه می‌دهد تا کاهش تعارض را در اولویت قرار دهند.
- بازرسی‌های پیشگیرانه کار، رعایت مقررات را تضمین می‌کند و بار کارگران را برای ثبت شکایات کاهش می‌دهد. بازرسان می‌توانند مسائل را قبل از اینکه منجر به اختلاف شوند، شناسایی و به آن‌ها رسیدگی کنند.

هنگامی که کارگران احساس می‌کنند حمایت و حافظت می‌شوند، کمتر احتمال دارد که شکایات فردی را مطرح کنند؛ زیرا مکانیسم‌های جمعی راه‌حل‌های کارآمدتر و عادلانه‌تری ارائه می‌دهند. برعکس، در محیط‌هایی که سازمان‌های کارگری محدود هستند، فقدان نمایندگی چرخه‌ای از نارضایتی، درماندگی و درگیری را دامن می‌زند.
برای شکستن این چرخه، توانمندسازی کارگران از طریق اصلاحات نهادی و تغییرات فرهنگی ضروری است. کاهش منازعات مستلزم رسیدگی به علل ریشه‌ای نارضایتی‌ها، ترویج رفتار عادلانه و تقویت یک محیط کار مشارکتی و غیرخصمانه است. با اولویت‌بندی این اقدامات، جوامع می‌توانند محیط‌های کاری‌ای را ایجاد کنند که نه‌تنها هماهنگ‌تر، بلکه مولدتر و برابرتر باشد.