

چگونگی تنظیم روابط کارگر و کارفرما در صنایع

های صنعتی، قانون بیمه بیکاری و بالاخره قانون تأمین اجتماعی به عنوان يك عامل حساس، قابل ذکر است که متأسفانه علی‌رغم پیشنهادهای اصلاحی مکرر هنوز بسیاری از مشکلات آن همچنان باقی مانده است. نگارنده سعی بر آن دارد که ضمن سلسله مقالاتی نظریه‌ها و مکانیزمهای متداول درباره روابط صنعتی را تجزیه و تحلیل نموده و نتیجه مطالعات و پژوهشهای مختصر خود را در اختیار پژوهشگران دانشگاهی و دست‌اندرکاران مدیریت واحدهای صنعتی کشور قرار دهد.

روابط صنعتی از چه سخن می‌گویند؟
از روابط صنعتی و یا روابط کار در صنعت از طرف صاحب‌نظران تعاریف گوناگون بعمل آمده که فرصت طرح همه آنها در این مختصر امکان‌پذیر نیست، به‌منظور روشن شدن زمینه بحث به ذکر چند تعریف متداول می‌پردازیم.

۱- روابط صنعتی عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین و مقرراتی که حاکم بر روابط کار و کارفرما در محیط کار می‌باشد و این قوانین، یا کیفیت و محتوای این روابط

مطالبی که در ارتباط با تنظیم روابط کارگر و کارفرما در متون رشته مدیریت صنعتی مطرح می‌شود، تحت عنوان روابط صنعتی و یا در مفهومی روشن‌تر روابط کار در صنعت بیان می‌گردد که این واژه و محتوی کاربردی آن در اذهان عمومی کارگران و حتی مدیران صنایع کشور چندان شناخته شده نیست، در حالی که همه کارکنان، مدیران و سرپرستان به‌طور مستمر و روزمره با مسایل مربوط به آن دست به‌گریبان هستند.

چگونگی حل و فصل اختلافات کارگری و اصولاً تشخیص حق کارگر، کارفرما و تنظیم روابط این دو بر مبنای حقوق متقابل آنها، که جنبه‌های ارزشی و اعتقادی آن در چارچوب نظام اقتصادی، سیاسی - اقتصادی جامعه مطرح می‌گردد، بعد از انقلاب شدیداً مورد سؤال قرار گرفت و در این زمینه اقدامات نسبتاً زیادی نیز صورت پذیرفت. از جمله اهم این تلاشها می‌توان لایحه کار در زمان وزیر کار و امور اجتماعی سابق و لایحه اخیر را - که به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده است - نام برد. در این میان مصوبات مهم دیگری از قبیل قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار در واحد-

را مشخص می‌کند و یا چگونگی تحقق یافتن آن محتوی را تعیین می‌نماید.^۱

۲- نظام روابط کار صنعتی عبارت است از ماتریسی از شرایط سیاسی و اقتصادی خاص هر کشور که روابط کارگر و کارفرما را احاطه می‌کند. در این ماتریس تعامل بین عوامل و متغیرهای مهم و تعیین‌کننده مشخص می‌گردد.^۲

۳- نظام روابط کار عبارت است از فرآیند تصمیمات هماهنگ در چارچوب شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و اعتقادی خاص در جهت تنظیم روابط کارگران و مدیران به منظور تأمین حقوق حقه طرفین.^۳

۱- تئوری اتحاد یا همزیستی (Unitary theory)

بر اساس این تئوری، کارگر و کارفرما، به منزله اعضای یک تیم متحد تصویر شده که به منظور هدفهای مشترک، همکاری و همزیستی می‌نمایند و در واقع با در کنار هم گذاشتن کار دیروز (سرمایه) و کار امروز (نیروی انسانی) منافع مشترکی را دنبال می‌کنند و هر یک از طرفین سهم خود را از درآمد بدست آمده، یکی به صورت سود و دیگری به صورت مزد دریافت می‌نمایند.^۴

بر اساس این تئوری دلیلی برای اختلاف بین کارگر و کارفرما وجود ندارد. اگر اختلافی هم بوجود آید، ناشی از یکی از موارد زیر می‌باشد:

الف- سوء تفاهات معمولی که به علت سوء ارتباطات ایجاد می‌گردد.

ب- برخوردهای سلیقه‌ای و اتفاقی که

اغلب تعاریف عنوان شده از روابط صنعتی از طرز فکری خاصی خاص ریشه می‌گیرد و در واقع هر تعریف از یک تئوری و اندیشه خاصی متأثر است. بنا بر این رابطه، ضرورت دارد پاره‌ای از نظریه پردازی‌هایی که در این زمینه بعمل آمده، تحت عنوان تئوریهای روابط کار به اختصار مورد بحث قرار گیرد.

تئوریهای روابط کار

تئوری در مفهوم وسیع کلمه عبارت است از یک اندیشه معقول در توضیح روابط بین پدیده‌های جهان هستی و تئوریهای علوم اجتماعی نیز به سهم خود از طریق طرح نظریه‌های خاص، روابط بین پدیده‌های اجتماعی را توضیح می‌دهد، ولی به لحاظ اینکه

۱- به منبع زیر مراجعه شود:

۱- M. W. Coming, the theory and practice of personnel Management (London: Hanemann Ltd. fifth edition 1986), pp. 273-81.

۲- این تعریف از منبع زیر اقتباس شده و به لحاظ خلاصه نمودن مطلب از ذکر موارد و عواملی که در محتوی آن عنوان شده خودداری گردیده است.

۳- L. G. Reynolds. Lalor Economic and Labor Relations (New Dehli: Prentice-Hall of India, Seventh Edition 1978) pp. 307-80.

۴- این تعریف برداشتی است که نگارنده با طرح‌نگرش سیستمی به روابط کار از این مقوله ارائه می‌کند.

۴- شاید یکی از نمونه‌های بارز چنین تفکری، نظریه «ماتسوشیتا»، یک مدیر موفق ژاپنی باشد که در کتاب نه برای لقمه‌ای نان، ترجمه دکتر محمدعلی طوسی از انتشارات شباوین منعکس شده است.

- بین همکاران و حتی اعضای يك خانواده هم معمولاً وجود دارد.
- ج - منفعت شخصی یکی از طرفین وعدم درك وجوه مشترك این حرکت دسته‌جمعی.
- د - دخالت يك عامل ثالث تحريك‌کننده که به دلایلی از بهم زدن این تعادل احتمالاً منفعت می‌برد.
- تئوری اتحاد و همزیستی ایجاد اتحادیه - های کارگری را برای حمایت از حقوق کارگر غیر لازم و حتی وجود آن را عامل ایجاد اختلاف می‌داند و پرداخت حق عضویت کارگران به اتحادیه‌ها را هزینه‌ای بی‌مورد تلقی می‌کند.
- اگر این طرز فکر و تلقی را مبنای روابط کار در صنعت قرار دهیم، جایی برای اختلاف عمده و عمیق بین کارگر و کارفرما وجود نخواهد داشت و به طور طبیعی و مستمر کارگر و کارفرما زندگی کاملاً مسالمت‌آمیزی را در کنار هم دنبال خواهند کرد.
- ب - وضع قوانین عام و خاص برای حل مسالمت‌آمیز اختلافات احتمالی
- ج - دخالت دولت در نقش ارشادکننده، قاضی و میانجی
- د - مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری
- ه - راه پیدا کردن کارگران در محافل قانونگذاری و طنین‌انداز شدن صدای آنان در محافل پارلمانی ملی و بین‌المللی.
- این طرز فکر در اغلب کشورهای اروپای غربی بویژه در انگلستان راهنمای تنظیم روابط کارگر و کارفرما گردیده و اغلب تحلیل‌های روابط کار بر مبنای این نگرش و تلقی، شکل گرفته است.
- ۳- تئوری اختلاف طبقاتی (Class Conflict Theory)

تئوری اختلاف طبقاتی قبل از اینکه مربوط به روابط کار باشد، توجیهی است جامعه‌شناسانه که «مارکس» در قرن نوزدهم از جامعه صنعتی اروپا نموده‌است. تحلیل «مارکس» با این فرض آغاز می‌شود که منشأ تغییرات در جهان اختلاف طبقاتی است که در نهاد جامعه سرمایه‌داری شکل گرفته است. بر اساس این نظریه اختلاف بین سرمایه‌دار و کارگر اجتناب‌ناپذیر است و راه‌حلی هم برای آن نیست مگر تغییر ساختار اقتصادی جامعه.

تحلیل اقتصادی، اجتماعی «مارکس» در چارچوب تئوری اختلاف طبقاتی خارج از موضوع مقاله حاضر است ولی از آنجایی که آنچه تئوری مزبور برای جامعه اروپا در قرن نوزدهم پیش‌بینی نموده اتفاق نیفتاده است و همچنین جوامعی که تا حدی این طرز فکر را بر نظام سیاسی اقتصادی خود حاکم کرده‌اند، در حل بسیاری از مشکلات اقتصادی - اجتماعی و از

۲- تئوری اختلاف (Conflict theory)

این تئوری در مواردی بین کارگر و کارفرما تعارض می‌بیند ولی این تعارضات و اختلافات را يك پدیده طبیعی تلقی می‌کند که با ابزارهای معقول يك جامعه صنعتی راه‌حلهای مناسبی برای آن می‌توان پیدا کرد.

به عقیده بعضی کارشناسان دنیای صنعتی غرب، این جوامع به مرحله بعد از سرمایه‌داری (Post Capitalist) رسیده‌اند و در این مرحله برخلاف تحلیلی که در قرن نوزدهم از نظام سرمایه‌داری غرب صورت گرفته، جامعه غرب به علت اعمال فلسفه حاکمیت جمعی و حرکت به سوی اقتصاد مختلط با دست زدن به تدابیر زیر تا حدودی از دامنه این اختلاف کاسته است:

الف - ایجاد تشکیلات کارگری و کار-فرمایی، مذاکرات و عقد قراردادهای دسته‌جمعی

الف - مشخص کردن عوامل مهمی که در شکل‌گیری روابط کار دخالت دارند و تعامل بین این متغیرها، به صورتی که رفتار یک مجموعه را مشخص نماید. نمودار (۱) نمونه‌ای از انعکاس چنین نگرشی می‌باشد.

ب - «دان‌لپ» نظریه سیستمها را برای اولین بار در تحلیل نظام روابط کار در صنعت به صورت زیر عنوان نموده است:

«نظام روابط کار در هر زمان و هر مرحله از توسعه آن، تشکیل می‌شود از اشخاصی که در این امر دخالت دارند، شرایط محیط اجتماعی و ایدئولوژی خاصی که روابط کار در صنعت را انسجام می‌بخشد و بالاخره یک سلسله قوانین که رابط افراد و محل کار آنها را تنظیم می‌کند.»

به عقیده «دانلپ»، ایجاد قوانین و مقررات، برون‌داد (output) نظام روابط کار به حساب می‌آید و کل این نظام خود زیر مجموعه‌ای است از جامعه صنعتی هر کشور. قوانین اشاره شده شامل تصمیمات مدیران، مقررات مصوبه و اتحادیه‌ها و تشکیلات کارگری، قوانین مملکت، تصمیمات هیئت دولت یا وزارتخانه خاصی که امور کارگری به آن مربوط می‌شود، قراردادهای دسته‌جمعی و بالاخره رویه‌های قضایی و عرف اجتماعی می‌باشد.

همان‌گونه که در نمودار (۲) ملاحظه می‌شود، «دانلپ» درون‌داد (input) نظام روابط کار را در سه دسته متغیر تحت عناوین زیر مطرح می‌سازد:

(۱) افرادی که در این نظام دخالت دارند
 افرادی که در این نظام به نحوی از انحاء دخالت دارند و سلسله مراتب آنها، مانند سلسله مراتب مدیریت، سلسله مراتب تشکلهای کارگری و بالاخره دولت یا ارگانهای دیگر می‌باشد، به عقیده «دانلپ» لزومی ندارد مدیران مالکان

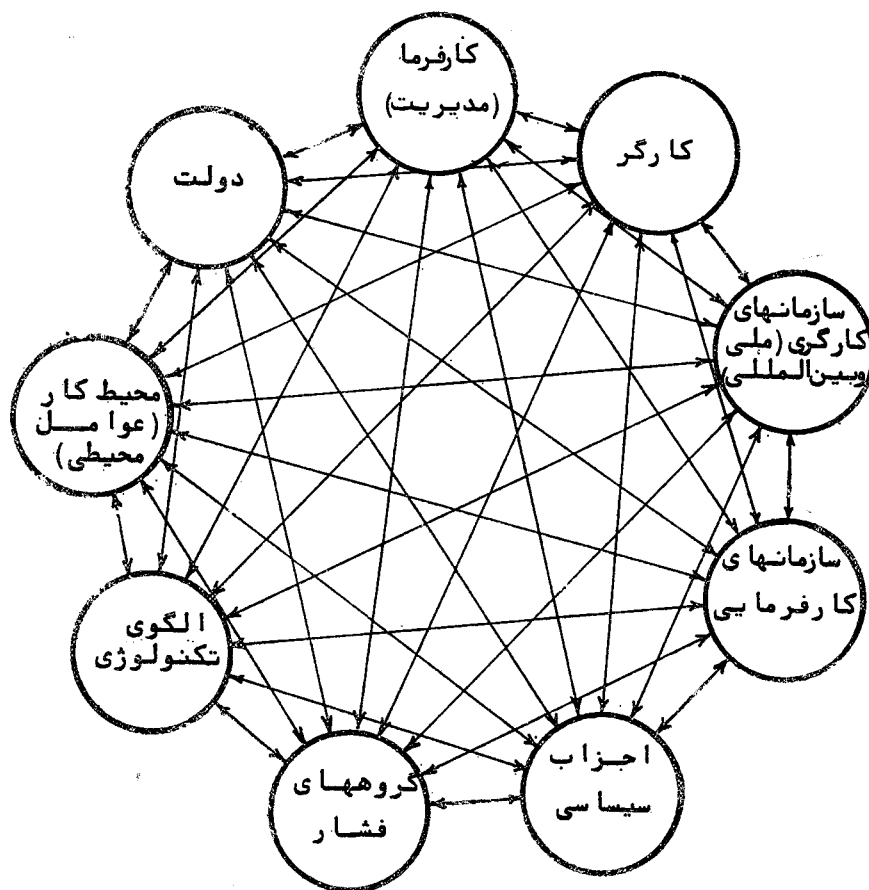
جمله مسایل کارگری خود توفیق چندانی بدست نیاورده‌اند، خود می‌تواند اساس این نظریه را زیر سؤال ببرد.

۴- تئوری رفتار اجتماعی افراد (Social Action Theory)

در تحلیل رفتار یک نظام اجتماعی کوچک یا بزرگ، جامعه‌شناسان به گونه‌های مختلف ابراز نظر کرده‌اند. بعضی بر نقش اعضای تشکیل‌دهنده نظام به طور فردی تأکید داشته و بعضی دیگر ساختار منظومه‌ای جامعه را مورد توجه قرار داده‌اند. نظریه گروه اول، که معمولاً «ماکس وبر» جامعه‌شناس معروف آلمانی را جزء این دسته به حساب آورده‌اند، معتقد است، رفتار افراد تحت تأثیر نیروهایی که بر آنها وارد می‌شود، شکل می‌گیرد و بنابراین اشخاصی که در شکل‌گیری روابط کار دخالت دارند مانند مدیران، کارگران، نمایندگان اتحادیه‌ها و تشکلهای کارگری و غیره هر یک در جهت برآیند نیروهایی که بر آنها وارد می‌شود، نقشی انفرادی ایفا می‌کنند. این نظریه در مقابل نظریه کل‌نگری یا سیستم، قرار دارد که مجموعه را واحد مطالعه رفتار در نظر می‌گیرد و آثار تعامل اجزاء و بالاخره تأثیر محیط خارج نظام را به عنوان یک عامل مهم معین کننده مطرح می‌سازد. طبیعی است که این طرز تفکر با تئوریهایی که ادعای جهانشمول دارند، مانند تئوری سازمان ایده‌آل «ماکس وبر» چندان سازگار نیست و برعکس با فلسفه مدیریت بومی سازگاری بیشتری دارد.

۵- تئوری سیستمها (Systems Theory)

کاربرد تئوری سیستمها به عنوان چارچوب نظری تجزیه و تحلیل روابط کار به صورتهای مختلف در متون مدیریت مطرح شده است که در اینجا به شرح سه مورد آن به اختصار می‌پردازیم:



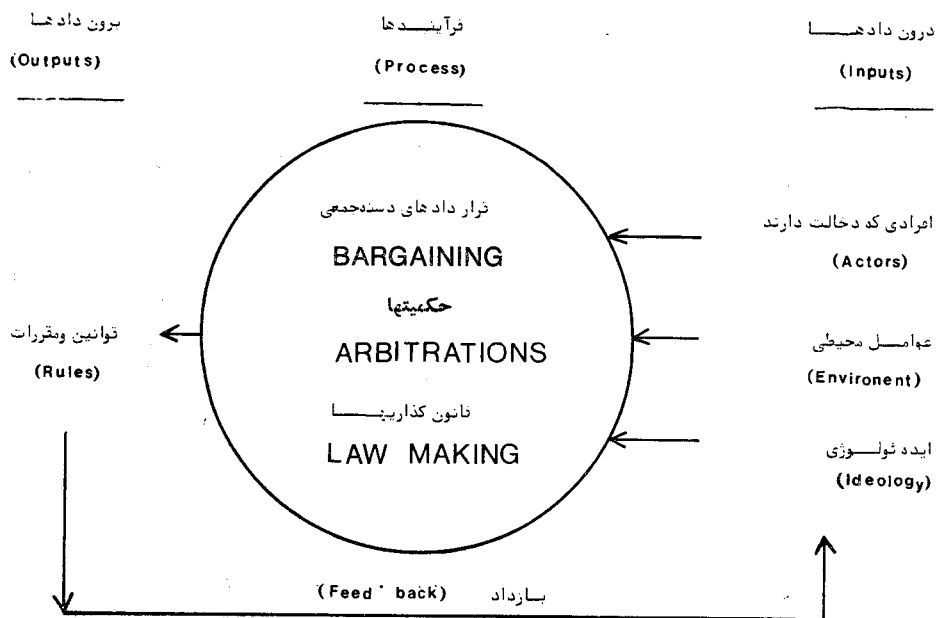
نمودار (۱) تعاملها در نظام روابط صنعتی

مأخذ: کتاب روابط صنعتی تألیف دکتر شمس‌السادات زاهدی

واحدهای صنعتی باشند تا کارفرما به حساب آیند. بنابراین مدیر دولتی و حتی خود دولت نیز در سازمانهای دولتی کارفرما محسوب می‌شوند. در عین حال لزومی ندارد که کارگران حتماً متشکل باشند تا در این نظام دخالت نمایند، ولی مسلماً با تشکل بیشتر دخالت نیرومندانه‌تر خواهد بود. به نظر «دانلپ» در کشورهایمانی که بر اساس فلسفه دموکراسی اداره نمی‌شوند سازمانی که به عنوان نماینده دولت عهده‌دار تنظیم این روابط می‌گردد از دو رأس دیگر این مثلث نیرومندتر و مسلماً سلیقه و نظریات آن در تنظیم این روابط مؤثرتر است. نمودار (۲) الگوی نظریه سیستمی «دانلپ» را نشان می‌دهد.

۵- جزئیات نظریه «دانلپ» در کتاب خود با مشخصات زیر آمده است:

J. T. Donlop, Industrial Relations Systems, (Southern Illinois: University Press, 1958) pp. VII, 2, 9, p. 13., 16.



نمودار (۲) - نظام روابط صنعتی از دید «دانلپ»

صنعتی در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما. (۳) ایدئولوژی و نقش آن در شکل‌دهی به نظام روابط کار که «دانلپ» آن را به شرح زیر تعریف کرده است:

«ایدئولوژی نظام روابط کار عبارت از مجموع عقاید و باورهایی است که موضع و نقش هر یک از اشخاصی را که در این نظام دخالت دارند، نسبت به طرف دیگر مشخص می‌نماید.»

لازم به یادآوری است که به عقیده «دانلپ» ایدئولوژی روابط کار تحت تأثیر ایدئولوژی کل جامعه قرار دارد ولی خود یک قلمرو مجزایی است و الزاماً از همه جهات از آن تبعیت نمی‌کند.

پ- مدلی که نگارنده برای تحلیل روابط بین کارگر و کارفرما ارائه می‌دهد در عین حال که از فلسفه نگرش نظام‌گرا تبعیت می‌کند،

(۲) عوامل محیطی

«دانلپ» عوامل محیطی را به شرح زیر عنوان می‌کند:

(الف) ویژگیهای تکنولوژیک محل کار و مجتمع کاری که شاید بتوان گفت مهمترین تأثیر را بر جای می‌گذارد.

(ب) شرایط و ویژگی اقتصادی محیط به عنوان یک عامل تعیین‌کننده برای افرادی که در شکل دادن به نظام روابط کار دخالت دارند.

(پ) چگونگی تمرکز و یا توزیع قدرت در سطح جامعه. نقش قدرت در شکل‌گیری نظام روابط کار در مقایسه این روابط در کشور- های امریکا، انگلیس، اسپانیا، سوئیس، سوئد و روسیه شوروی بخوبی آشکار می‌شود و همچنین مقایسه متمرکز بودن واحدهای یک یا چند مجتمع صنعتی در انگلستان و امریکا نمونه مناسبی است برای نشان دادن تأثیر تمرکز

قوانین و مقررات را محصول و یا نتیجه (output) نظام روابط کار به حساب نمی‌آورد، بلکه قوانین و مقررات را وسیله‌ای می‌دانند برای ایجاد حسن روابط بین کارگر و کارفرما، در غیر این صورت قوانین به عنوان وسیله، به جای هدف قرار می‌گیرد. البته این اختلاف ممکن است ناشی از آن باشد که نگارنده نظام روابط کار را از دید خرد (Micro) مطرح می‌سازد در حالی که برخورد «دانلپ» در سطح کلان (Macro) می‌باشد. در هر صورت قوانین و مقررات مسلماً هدف و نتیجه نظام روابط کار نمی‌تواند باشد. معیناً به طور قطع وسیله مهمی برای یاری کردن به مدیران و کارگران در حل مسایل و اختلافات می‌باشد که در عین حال تا حدودی حقوق حقه پذیرفته شده در جامعه را برای طرفین مشخص می‌کند. با این وصف بسیاری از مسایل کارگری باید از طریق اعمال رهبری و مدیریت صحیح و مؤثر در ایجاد یک محیط مطلوب کار و برقراری روابط انسانی معقول و مناسب حل و فصل گردد نه تأکید بر قوانین خشک و بیجان.

بر مبنای این طرز فکر و تعریف ارائه شده نگارنده از روابط کار، چگونگی تنظیم روابط کارگر و کارفرما، در نظامی با ویژگیهای نمودار (۳) قابل تجزیه و تحلیل و مطالعه است.

آنچه که از فرآیند این نظام حاصل می‌شود، یعنی تنظیم روابط کارگر و کارفرما از طریق تأمین حقوق حقه طرفین، نهایتاً باعث خواهد شد که هم سازمان از نتیجه آن منتفع شود، هم کارکنان سازمان و بالاخره مصالح

جامعه نیز مورد توجه خاصی قرار گیرد و این همان چیزی است که در مدیریت صحیح منابع انسانی هر سازمان مورد انتظار است. به تعبیر دیگر می‌توان گفت روابط صنعتی و مدیریت منابع انسانی هر دو مضمون یک بحث را با دو زبان و یا با دو واژه بیان می‌کنند و دقیقاً به همین جهت است که در نمودار سازمانی بسیاری از صنایع بزرگ بجای معاونت امور پرسنلی یا مدیر پرسنل و عناوینی از این قبیل، معاونت روابط صنعتی یا مدیر روابط صنعتی بکاربرده می‌شود. با این وصف به لحاظ اینکه روابط صنعتی در هر واحد از روابط جامعه صنعتی در سطح کشور متأثر می‌شود، می‌توان روابط کار را، به تعبیری جزء درون‌داده‌های (inputs) نظام مدیریت منابع انسانی در یک واحد صنعتی نیز به حساب آورد.^۶

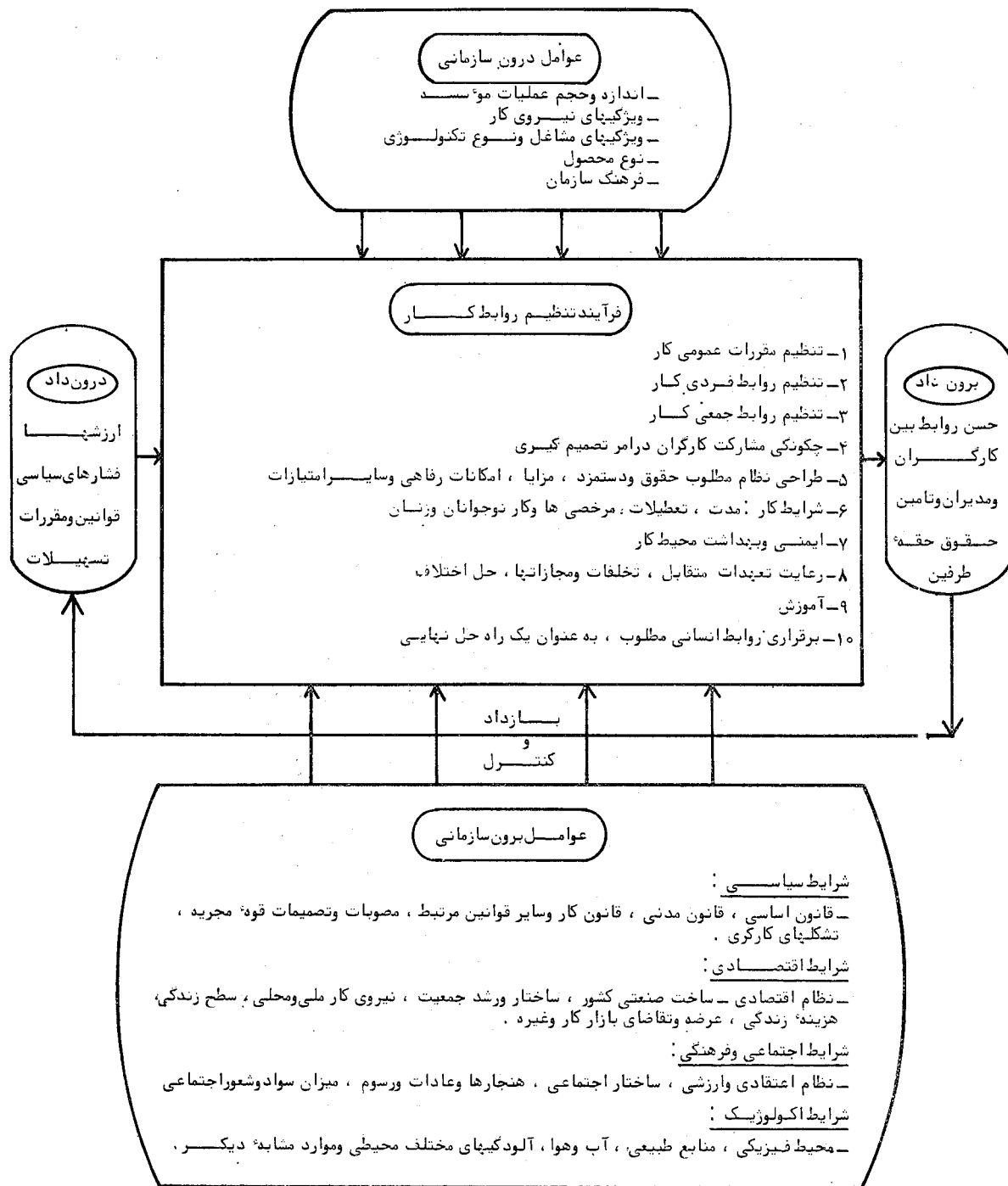
تحلیل ارتباط عناصر عنوان شده درمدلی که ارائه گردیده و چگونگی تجسم آن در هر یک از واحدهای صنعتی کشور که توضیح آن هدف غایی می‌باشد - نیاز به نگارش‌های متعدد دارد. در اینجا فقط به یک بخش از این مدل و شاید بتوان گفت مهمترین و مؤثرترین بخش آن، تحت عنوان عوامل محیطی یا عوامل برون - سازمانی به اختصار اشاره می‌گردد.

تأثیر عوامل محیطی در تنظیم روابط کار

محیط هر سیستم را مجموعه‌ای از عوامل تشکیل می‌دهد که اگرچه جزء سیستم نیستند اما هرگونه تغییر در هر یک از این عوامل می‌تواند تغییراتی را در سیستم بوجود آورد.^۷ محیط سیستم نظام روابط کار، به سه سطح

ع- در کتاب مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تألیف نگارنده روابط کار به عنوان زیر مجموعه‌ای از نظام مدیریت منابع انسانی مطرح گردیده که تصور می‌شود بهتر است آن را فراتر از آن انگاشته و به عنوان عوامل سیاسی اقتصادی - اجتماعی محیط به حساب آوریم. معذک هنوز نگارنده معتقد است که بخشی عمده موضوع در قلمرو مدیریت منابع انسانی قرار دارد.

۶- شمس‌السادات زاهدی، روابط صنعتی (تهران: مرکز نشر دانشگاهی ۱۳۶۶) ص ۱۳۵.



نمودار (۳): نظام روابط کار صنعتی، ماخذ کتاب مدیریت منابع انسانی و روابط کار،

تالیف نگارنده

به شرح زیر قابل تفکیک می‌باشد:

- ۱- روابط کار در سطح بین‌المللی که معمولاً این روابط در چارچوب فعالیتهای سازمان بین‌المللی کار مطرح می‌گردد و محیط خارجی این سیستم را شرایط سیاسی اقتصادی و روابط بین‌المللی کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار و حتی کشورهای غیر عضو تشکیل می‌دهد.
 - ۲- روابط کار در سطح کشور، که چگونگی تنظیم روابط کارگر و کارفرما را به طور کلان و عام مطرح می‌سازد و این همان سطحی است که «دانلپ» (صاحب‌نظری که قبلاً نگرش او در این زمینه ارائه گردید) آن را زیر مجموعه (Sub System) جامعه صنعتی کشور تلقی کرده است.
 - ۳- روابط کار در سطح خرد، یعنی یک واحد صنعتی، که طبعاً محیط خارجی آن شرایط سیاسی، اقتصادی - اجتماعی و حتی اکولوژیک کشور و تصمیماتی است که دولت و مجلس در این رابطه اتخاذ می‌نمایند. و این همان سطحی است که مورد تجزیه و تحلیل مقاله حاضر می‌باشد.
- الف - شرایط سیاسی**
- روابط کار در صنایع کشور تحت تأثیر شرایط سیاسی جامعه شکل می‌گیرد و این روابط بویژه در کشورهای در حال رشد، قبل از اینکه یک پدیده اقتصادی - صنعتی باشد، یک پدیده سیاسی است. اولین و اصلی‌ترین زمینه سیاسی که چگونگی روابط بین کارگر و کارفرما را شکل می‌دهد، قانون اساسی هر کشور بحساب می‌آید که تبلوری است قابل قبول از ایدئولوژی حاکم بر جامعه. معمولاً در قانون اساسی کشورها به یکی از سه شکل زیر روابط کار مطرح است:

(۱) کشورهایی که قانون اساسی آنها به اغلب مقررات حاکم بر روابط کار اشارت دارد مانند قانون کار مکزیک که در آن جزئیاتی نظیر ساعات کار روزانه، کار شبانه، تعطیلات هفتگی، کار زنان و کودکان، تعیین حداقل‌مزد توسط دولت، شناسایی حق تشکیل سندیکاها، شرایط پرداخت مزد و چگونگی عقد پیمانهای دسته‌جمعی منظور شده است.

(۲) کشورهایی که در قانون اساسی آنها از حقوق کار به صورت کلی صحبت به میان آمده و جزئیات آن به قوانین دیگر سپرده شده است. نمونه این گونه قوانین، قانون اساسی آلمان، شیلی و پرو می‌باشد.

(۳) قوانین اساسی که بین دو وضع فوق تنظیم و ضمن اشاره به کلیات روابط کار به بعضی از زمینه‌های خاص مانند آزادی انتخاب شغل، منع تبعیض، حق سندیکایی، حق اعتصاب، حق مذاکرات دسته‌جمعی و مواردی از این قبیل نیز توجه شده است، مانند قانون اساسی ۱۹۵۸ فرانسه.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران با توجه به نکاتی که در فصل اول و اصول بیست و هشتم الی سی و یکم و بعضی فصول دیگر که به‌طور مستقیم یا غیر مستقیم به مسایل روابط کار اشاره دارد جزء دسته سوم شمرده می‌شود.

قانون اساسی پایه و مادر تمام قوانین و از جمله قوانین مرتبط با روابط کار به حساب می‌آید و باید تمام قوانین و مقرراتی که به منظور تنظیم روابط کارگر و کارفرما شکل می‌گیرد، از قانون اساسی کشور پیروی نماید. از جمله اهم این قوانین و مقررات در ایران قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، قوانین بیمه خدمات درمانی و بیمه بیکاری، قانون تشکیل شوراهای اسلامی کار، قوانین

۸- عزت‌اله عراقی، حقوق کار، جلد اول (تهران: دانشگاه ملی) ص ۸۹.

مربوط به چگونگی ایجاد تشکیلات کارگری و کارفرمایی قوانین مربوط به میزان دخالت دولت در نظام روابط کار و سایر قوانین و مقررات از این قبیل را می‌توان نام برد.

اختلاف نظری که بین اعضای هیئت دولت، مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان بر سر لایحه قانون کار اخیر وجود دارد و فشارهایی که از یک طرف برای به تصویب رساندن نهایی این لایحه و یا متوقف کردن آن اعمال می‌شود. بویژه نقشی که نهادها و محافل کارگری و کارفرمایی در شکل‌گیری لایحه قانون کار ایفا نموده‌اند دلیل بارز دیگری است بر اینکه قانون کار به میزان قابل ملاحظه‌ای جنبه سیاسی دارد.

با اینکه در نظر است در نگارش دیگری فرآیند عملیات روابط کار به طور جداگانه مورد بحث قرار گیرد، معیذاً بی‌مناسبت نیست در اینجا به بعضی از اختلاف نظرهایی که در مورد تعداد زیادی از مواد لایحه کارپیشنهادی دولت در مجلس و شورای نگهبان وجود دارد، برای تأیید این مطلب که قانون کار یک پدیده سیاسی است، اشاره شود:

لایحه کار که بررسی آن اواسط سال ۶۶ در مجلس آغاز شد مشتمل بر ۱۹۵ ماده است که پس از تصویب آن در مجلس به شورای نگهبان ارسال گردید. شورای نگهبان بامتجاوز از صد ماده آن به لحاظ جنبه‌های شرعی و حقوقی هماهنگی بعمل نیاورد و بالاخره لایحه به شورای تشخیص مصلحت ارجاع، ظاهراً شورای مصلحت لایحه مزبور را مجدداً به مجلس فرستاده است.

از جمله موادی که شورای نگهبان آنها را

غیر شرعی و ناسازگار با حقوق مدنی دانسته و معتقد است مانند سایر عقود رضایی باید با توافق کارگر و کارفرما مشخص شود، حداقل مزد، ساعات کار، مدت کار، شرایط کارزنان و کودکان و بعضی از جنبه‌های ایمنی می‌باشد که در لایحه مزبور نسبت به قانون کار جاری جنبه حمایتی آن از کارگران بیشتر است.^{۱۰} البته تحلیل این نظریات خود نیاز به بحث حقوقی مفصل دارد ولی بخوبی نشان می‌دهد که قانون مدنی که تأکید اصلی آن بر روابط اجتماعی است نیز به چه میزان با مسائل سیاسی در ارتباط می‌باشد.

بعضی از مدیران بر این عقیده هستند که علیرغم حمایت‌ظاهری این لایحه از کارگران، در درازمدت باعث کاهش اشتغال و عدم تمایل کارفرمایان به ایجاد و توسعه واحدهای تولیدی می‌گردد و نهایتاً به زیان کارگران خواهد بود.^{۱۱}

از جمله اختلاف‌نظرهای عمده سیاسی در مورد روابط کار در هر کشور میزان دخالت دولت در تنظیم روابط بین کارگران و کارفرمایان می‌باشد. معمولاً این رابطه سه طرفه را به صورت یک مثلث مطرح می‌کنند. (نمودار ۴) در بعضی از نظامهای سیاسی - اقتصادی، اعتقاد چندانی به مداخله همه جانبه دولت در امور کارگری وجود ندارد و مداخلات بیش از حد دولت را عامل بازدارنده در امر توسعه اقتصادی و مولد بودن واحدهای تولیدی به حساب می‌آورند. در حالیکه، بعضی دیگر به لحاظ ضعیف‌تر بودن موضع کارگر نسبت به کارفرما، دخالت دولت را در جهت حمایت از طبقه کارگر امری ضروری محسوب می‌دارند.

۹- برای آگاهی بیشتر از مفاد لایحه کار به روزنامه کیهان، شنبه ۱۱ مهر ۶۶ مراجعه شود.
 ۱۰- این اظهارنظر توسط یکی از مسئولین کمیسیون کار مجلس شورای اسلامی مطرح گردیده است.
 ۱۱- این اظهارنظر از طرف تعدادی از مدیران صنایع که در سازمان مدیریت صنعتی یک دوره آموزشی را طی می‌کردند مطرح گردیده.

۲- شرایط بازار کار، در سطح کشور و میزان اشتغال و مهاجرت‌های گوناگونی که در سطح کشور و یا در سطح بین‌المللی صورت می‌گیرد.

۳- نوع تکنولوژی، برحسب کاربر بودن یا سرمایه‌بر بودن آن.

چ- شرایط اجتماعی و فرهنگی محیط:

مؤسسات تولیدی و خدماتی، جوامع کوچکی هستند در درون جامعه بزرگتر که طبعاً ویژگیهای فرهنگی، عاداتی - سنتی و هنجاری جامعه بزرگتر به درون آنها راه می‌یابد و این ویژگی در تمام جوامع مختلف دنیا وجود دارد اما در بعضی کشورها هنجارها سازگارتر و هماهنگ‌تر و بنابراین روابط اجتماعی روشن‌تر و در بعضی دیگر روابط اجتماعی با ناهماهنگی همراه است و تعارض و شکاف فرهنگی بین کارگر - کارفرما بسیار زیاد و بعضاً ترمیم-ناپذیر می‌باشد.

مذهب و اعتقادات مذهبی در شکل‌دهی ارزشها و هنجارهای اجتماعی نقش مهمی را ایفا می‌کند، اعتقادات قوی مذهبی می‌تواند در همسو کردن مقاصد و تلاشهای کارگر و کارفرما بسیار مؤثر واقع شود. اما لازم به یادآوری است که اگر این اعتقادات عمیق و واقعی نباشد و خدای ناکرده مدیران یا کارگران ظاهری‌آراسته به اعتقاد از خود نشان دهند و در باطن آنچنان نباشند، این خود ریشه بسیاری از اختلافات کارگری و متلاطم‌کننده محیط کار خواهد بود، که نمونه‌هایی از آن در دنیا فراوان دیده می‌شود.

هنجارها و عادات اجتماعی در بین روستاییان، کارگران کشاورزی و کارگران صنعتی، کاملاً متفاوت است و شیوه برخورد با مسایل مختلف زندگی در این دو گروه با هم فرق دارد^{۱۳}. مشکل تفاوت بین فرهنگها زمانی خودنمایی می‌کند که اعضای يك گروه به اجبار در محیط اجتماعی گروه دیگر قرار می‌گیرند و نمی‌توانند خود را با فرهنگ گروه جدید سازگار سازند، لاجرم موجبات عدم آرامش روانی افراد و متشنج شدن محیط کار فراهم می‌شود. حضور تعداد زیادی کارگر کشاورزی و روستایی در واحدهای صنعتی و معدنی ایران و مشکل منطبق کردن رفتار آنان با طبیعت محیط صنعتی یکی از مشکلات روابط کار در صنایع ایران می‌باشد.

د - شرایط اکولوژیک

شرایط محیط زیست در چگونگی رشد و بیولوژی موجودات زنده، بویژه انسان تأثیر بسیار می‌گذارد به طور نمونه و تجربی می‌توان مشاهده کرد که رفتار کارگرانی که در محیط گرم و خشک زندگی می‌کنند، نسبت به کارگرانی که در محیط‌های سرد و کوهستانی و یا محیط‌های معتدل مرطوب بسر می‌برند چقدر متفاوت است. این گونه تفاوتها در رفتار کارگران مناطق مختلف کشور خودمان نیز کاملاً مشهود می‌باشد. این امر نه تنها در آهنگ و نواخت کار، دقت در کار و موارد مشابه دیگر مشهود می‌گردد بلکه در رعایت بهداشت و نظافت محیط کار و رعایت مسایل ایمنی نیز کاملاً چشمگیر است^{۱۴}.

۱۳- به منبع زیر مراجعه شود:

John B. Knox. The Sociology of Industrial Relations, an Introduction to Industrial Sociology (New York: Randon House Inc. 1955)

۱۴- تأثیر بعد فرهنگی و بومی محیط در ایمنی صنعتی، نوشته نگارنده مجله شماره ۱ دانش مدیریت انتشارات دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران.

نتیجه

آنچه که در این مقاله به اختصار مطرح گردید اشاره‌ای بود به نگرشهای مختلف در مقوله روابط کار در صنعت و انتخاب نگرش سیستمی برای تجزیه و تحلیل همه جانبه این روابط به نحوی که اکثر عوامل حساس تعیین‌کننده در آن مورد توجه قرار گیرد. در مقاله حاضر تنها فرصت شد که منحصراً به عوامل عمده برون‌سازمانی که در واقع تعیین‌کننده اصلی چگونگی روابط کارگر و کارفرما می‌باشد، اشاره و نقش آنها در شکل

دادن به نوع ارتباطات کارگر و کارفرما معرفی گردد. اجمالاً باید گفت در شرایط متلاطم سیاسی، نظام نامشخص اقتصادی، برخورد و تمارض بین کارگر و کارفرما امری است طبیعی و این تمارض را تفاوت بین دیدگاهها، فرهنگ و ارزشهای گوناگون موجود در درون و برون سازمان تشدید می‌کند. با این همه مدیران می‌توانند با درایت و تدبیر در بکارگیری ضوابط و معیارهای موجود تا حدی از این اختلافات جلوگیری کنند و یا در صورت بروز آن را کاهش دهند.

منابع و مأخذ فارسی

- (تهران: انتشارات شباویز ۱۹۶۶)
- میرسپاسی، ناصر، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، چاپ پنجم (تهران: چاپ نقش جهان ۱۳۶۶)
- میرسپاسی، ناصر، «تأثیر بعد فرهنگی و بومی محیط در ایمنی صنعتی»، مجله دانش مدیریت شماره اول (دانشگاه تهران: دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی).
- روزنامه کیهان، مورخه ۱۱ مهرماه ۱۳۶۶.
- زاهدی، شمس‌السادات، روابط صنعتی (تهران: مرکز نشر دانشگاهی ۱۳۶۶).
- عراقی، عزت‌اله، حقوق کار، جلد اول (تهران: دانشگاه ملی).
- ماتسوشیتا، کونوسوکی، نه برای لقمه‌ای نان، ترجمه دکتر محمدعلی طوسی

منابع و مأخذ خارجی

- Coming, M. W. *The Theory and Practice of Management* (London: Hancmann Ltd, fifth edition 1986). pp. 273-81.
- Donlop, J. T. *Industrial Relations Systems*, (Southern Illinois: University Press. 1958).
- Knox, John B. *The Sociology of Industrial Relations. An Introduction to Industrial Sociology* (New York: Random House Inc. 1955).
- Reynoldols, L.G. *Labor Economics and Labor Relations*, Seventh Edition (New Dehli: Prentice Hall of India. 1978).