

یک مدل روابط کار، مقتضی با شرایط ایران^۱

نویسنده: دکتر قاسم ظهوری

چکیده

روابط کار از پدیده‌های مهم ادارهٔ اجتماعات امروزی است که باید مورد توجه عمیق برنامه‌ریزان و مسؤولان اداره امور هر جامعه قرار گیرد. متأسفانه در عمل، به‌خصوص در کشورهای در حال توسعه پدیدهٔ مذکور چندان مورد توجه قرار نگرفته است. به همین دلیل چه در بعد علم و چه در بعد عمل نارسایی‌ها و مشکلات زیادی برای جوامع مختلف ایجاد کرده است. بررسی نظریه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی روابط کار نشان می‌دهد که یک علت مهم ایجاد نارسایی‌ها عدم شناخت دقیق و همه‌جانبه مصادیق و محتوای پدیده مذکور می‌باشد که این خود به دلیل نبودن یک چارچوب دقیق نظری برای تحقیق و شناخت این پدیده ایجاد شده است. نویسنده که پس از سال‌ها مطالعه و تجربهٔ عملی در زمینهٔ روابط کار به این نتیجه رسیده است که برای رفع این نواقص، طراحی و ارائهٔ مدل و چارچوب مناسبی برای مطالعهٔ روابط کار بسیار ضروری است و می‌تواند به محققین این رشته در شناخت دقیق محتوا و کشف راه‌حل‌های عملی و کار ساز کمک مؤثری کند، اقدام به طراحی چارچوب مذکور نمود. در این راه با توجه به اینکه به علت گوناگونی شرایط محیطی روابط کار در جوامع مختلف نمی‌توان یک مدل واحد که بتواند برای همه جوامع از هر لحاظ جوابگو باشد، ارائه داد، ابتدا یک مدل عمومی که در همه جوامع قابلیت کاربرد داشته باشد مطرح

۱- این مقاله چکیده‌ای است از پایان‌نامه آقای دکتر قاسم ظهوری تحت‌عنوان «طراحی مدل روابط کار متناسب با شرایط ایران» استاد راهنمای این پایان‌نامه آقای دکتر ناصر میرسپاسی بوده و دفاع از آن در سال ۱۳۷۲ در دانشگاه آزاد اسلامی دوره عالی تحقیقات انجام گرفته است. پایان‌نامه مزبور در سه بخش: شامل کلیات که در آن علت انتخاب موضوع و ضرورت این مطالعه مطرح گردیده، ادبیات تحقیق که در آن تئوری‌های متداول در زمینه روابط کار عنوان شده، روش تحقیق، طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده ارائه گردیده و نهایتاً ارائه الگوی روابط کار مقتضی با شرایط ایران مطرح گردیده است.

می‌شود و سپس با انجام تحقیقی پیمایشی در ایران، مدلی خاص برای کشورمان طراحی می‌گردد. در این مقاله نخست: روابط کار تعریف شده و محتواها و چارچوب‌های گوناگونی که نویسندگان مختلف کشورها ارائه داده‌اند، شرح داده خواهد شد و دوم: دستاوردهای تحقیق بیان خواهد شد. در پایان مدل‌های پیشنهادی که با الهام از نتایج دو قسمت اول طراحی گردیده‌اند، ذکر خواهند گردید. امید دارد که مقاله بتواند توجه دست‌اندرکاران را جلب کند و برای تحقیقات علمی بعدی یا برنامه‌ریزی و اجرای فعالیت‌های روابط کار مؤثر واقع شود.

تعاریف روابط کار

تشکیل و اداره سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و مذاکرات دسته‌جمعی و رفع اختلافات آنها. - تنظیم و اجرای مجموعه‌ای از مقررات کار که شامل استانداردهای کار است. - اقداماتی در جهت ایجاد مؤانست بین دو نیروی رقیب در کارگاه - تنظیم و اجرای طرح‌های مشارکت، آموزش قوانین انضباطی، مدل و روش‌های اعتصاب و متارکه منازعات و رفع خصومت‌ها در محیط کار - تنظیم روابط بین اتحادیه‌ها و مدیران کارگاه‌ها - ایجاد وحدت بین اتحادیه‌ها - فعالیت‌هایی در مورد قانونمند کردن اشتغال فرد - مدیریت منابع انسانی

۲- تعاریفی که روابط کار را در ارتباط متعامل با سایر پدیده‌های محیطی مانند شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، سازمانی و در هر دو سطح خرد و کلان و به عبارت دیگر با دیدی سیستمی ارائه نموده‌اند. خلاصه نظرها به شرح زیرند:

۱- دانلپ (۱) - این نویسنده که از اولین‌ها در ارائه تئوری روابط کار است و اکثر دانشمندان بعدی نظر خود را مبتنی بر نظریه او ارائه داده‌اند، روابط کار را سیستمی با شکل: درون داد، فرایند، برون داد و باز داد که درون داد آن را، کارگران و

تعریف روابط کار مانند پدیده‌های دیگر علوم اجتماعی دارای محتوای واحدی نیست. هر دانشمندی با توجه به مسائل زمان و موقعیت اجتماعی و محیطی خاص خود محتوای روابط کار را متفاوت دیده و متفاوت تعریف نموده است. با توجه به این امر گر بخواهیم آگاهی دقیقی از مفهوم روابط کار داشته باشیم باید همه تعاریف مذکور را مرور نماییم. از آنجا که چنین مروری در حوصله و محدوده این مقاله نمی‌گنجد در این قسمت نظرها را بسیار فشرده بیان می‌کنیم و در انتها در یک جمع‌بندی روابط کار را تعریف می‌نماییم. در این تعریف، فشرده مطالب کتاب‌های قدیمی‌تر خارجی و یا کتاب‌های فارسی را باز هم فشرده‌تر عرضه می‌کنیم.

تعاریف روابط کار را می‌توان به دو نوع اصلی طبقه‌بندی نمود:

۱- آنها که روابط کار را مجرد و بدون ارتباط با سایر پدیده‌ها و صرفاً به عنوان فرایندهایی فقط در سطح فرد (یک سازمان) ارائه نموده‌اند. خلاصه این فرایندها به شرح زیرند:

- حل و فصل اختلافات و تأمین روابط مسالمت‌آمیز -

سازمان‌های کارگری، کارفرمایان و مدیران و سازمان‌های کارفرمایی، دولت و ایدئولوژی (مرام مشترکی که امکان همزیستی در محیط کار را برای افراد فراهم می‌کند) تعریف می‌نماید. فرایند آن را وضع قوانین (عکس‌العمل مؤثر به تغییرات محیط)، آموزش و مدیریت تنش ذکر می‌کند و برون داد را قوانین مصوبه و باز داد را عوامل محیطی می‌داند. او معتقد است روابط کار در چهار سطح - کارخانه، صنعت، کشور و بین‌المللی با داشتن رابطه سلسله مراتب قابل مطالعه است.

۲- مارگاریسون (۲) - روابط کار را روابط صنعتی دانسته و آن را سیستمی می‌داند با درون داد تضاد در محیط کار و برون داد قانون کار و فرایند اقدامات لازم برای تصویب قانون و باز داد محیط در این مدل توجه بیشتر به حل اختلافات است تا منشأ و چگونگی ایجاد آن.

۳- وود و دیگران (۳) - روابط صنعتی را قانون‌گذاری می‌دانند که در دو سیستم مطرح است: اول نظام قانون‌گذاری و دوم سازمانی که قانون در آن اجرا می‌شود. اولی را نظام روابط صنعتی و دومی را سازمان تولیدی می‌نامند. فرایند نظام روابط صنعتی خود دو زیر نظام دارد: اول - آنکه به وضع قوانین برای تنظیم رفتار در سازمان می‌پردازد و دوم - آنکه قوانین مربوط به روش تنظیم عمل قانون‌گذاری را تصویب می‌نماید. درون داد سیستم تضاد، برون داد آن قوانین تصویب شده و باز داد آن عمل محیطی می‌باشد.

۴- سالمون (۴) - روابط صنعتی را سیستمی می‌داند با درون داد: مدیر، کارگر و سازمان که

۵- گینزبرگ (۵) - روابط صنعتی را رابطه متقابل سه جانبه، سازمان‌های کارگری، سازمان‌های مدیریتی و دولت می‌داند. خانم دکتر زاهدی هم روابط کار را به همین شکل با گسترش بیشتری معرفی می‌نماید. به این نحو که رابطه متقابل را در ۹ عامل جست‌وجو می‌کنند که عبارتند از: کارگر، کارفرما (مدیریت) - دولت، سازمان‌های کارگری (ملی و بین‌المللی)، سازمان‌های کارفرمایی، احزاب سیاسی، گروه‌های فشار، الگوی تکنولوژی و محیط کار (عوامل محیطی) (۶).

۶- ماینرز (۷) - روابط کار را درون داد سیستم بالاتری به نام منابع انسانی می‌داند. که فرایند آن ایجاد توانش و میل و انگیزه در کارگران و برون داد آن، بهره‌وری و رضایت کارکنان و در نتیجه مشارکت هرچه بیشتر آنان است. درون داد نظام روابط کار در نظر ماینرز روشن نیست. آقای دکتر میرسپاسی هم در کتاب خود به نام «مدیریت منابع انسانی نگرشی نظام‌گرا» نیز الگویی را که برای ارائه روابط کار ارائه داده‌اند، آن را زیر مجموعه‌ای از نظام مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته‌اند (در

در پژوهشی دو مرحله‌ای از کارگران و کارفرمایان و مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی واقعیت‌های موجود در زمینه مفاهیم و مصادیق مدل عمومی نظام تنظیم روابط کار در ایران شناخته شده و موارد نارسایی آنها و پیشنهادهایشان برای رفع نارسایی‌ها به دست آمد. ب: با تحلیل واقعیت‌های بند «الف» و نظر دانشمندان داخل و خارج مدل پیشنهاد گردید. در زیر موارد «الف و ب» شرح داده می‌شود:

الف: پژوهش

الف - ۱. پژوهش اول: در این پژوهش از عده‌ای از کارگران و کارفرمایان و مسئولان اجرایی که در دسترس بودند سؤال‌های نیمه بازی پرسیده شد تا اولاً - خواست کارگران و کارفرمایان و دولت و دیگر درون دادها و فرایندهای نظام معلوم شود و ثانیاً نارسایی‌ها و پیشنهادهای برای رفع آن کشف گردد. پاسخ‌ها در این مرحله نتایج زیر را در برداشت:

اولاً - در حال حاضر در زمینه تأمین روابط کار مطلوب مشکلاتی وجود دارد. ثانیاً مشکلات به هر سه عامل اصلی نظام روابط کار یعنی کارگر و کارفرما و دولت مربوط است. ثالثاً - مشکلات عبارتند از: ۱- قانونی: ۱-۱- مربوط به قانون کار (عمدتاً مواد ۲۰، ۲۴، ۲۷، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۱۶۵) (جدول ۱ تفصیل نظرها در این مورد را نشان می‌دهد). ۲-۱- قانون شوراهای اسلامی کار ۱-۳- قانون تأمین اجتماعی.

۲- نحوه اجرای قانون کار ۳- مسائل اقتصادی
۴- مدیریت و اداره سازمان‌های کار ۵- فرهنگی و

واقع به عنوان یک فرایند). که چون به تفصیل و به روشنی در منبع مذکور آمده است از ذکر آن در اینجا خودداری می‌کنیم و علاقه‌مندان را به مطالعه کتاب مذکور راهنمایی می‌نمایم (۸).

۷- دانشمندان دیگری چون آقایان: دکتر جزایری (۹) - دکتر نیاکی (۱۰) - فریدمان و ریوکارباریوزف (۱۱) - پارادایپ کمار (۱۲) - دکتر عراقی (۱۳) - دکتر مهر (۱۴) - دکتر هاشمی (۱۵) - سابسفورد (۱۶) - ورما (۱۷) - والتر (۱۸) - هیر (۱۹) - آرنولد و فلدمان (۲۰) - فالکون (۲۱) - جیری (۲۲) - روبرتز (۲۳) - نیز روابط کار را به عنوان سیستم ارائه داده‌اند که کم و بیش به مدل‌های ذکر شده در ۶ بند فوق شباهت دارد و از ذکر مفصل آنها خودداری می‌نمایم. با توجه به تعاریف فوق به نظر نویسنده یک تعریف جامع روابط کار که شامل همه اجزای تعاریف فوق باشد به شرح زیر است:

روابط کار فرایند تنظیم روابط میان کارگر و کارفرما در محیط کار است و سیستمی می‌باشد که درون داده‌های اصلی آن خواست کارگر، خواست کارفرما، قانون کار (خواست دولت)، «تسهیلات و امکانات و ارزش‌ها و فرایندهای آن اقدامات دولت، اقدامات کارگر، اقدامات کارفرما، و برون‌دادهای آن دستاوردهایی برای دولت و کارگر و کارفرما و بازداد آن عوامل محیطی‌اند. مصادیق هر یک از خصوصیات مذکور در ضمیمه شماره ۱ به نام مدل عمومی نظام تنظیم روابط کار مذکور است.

دستاوردهای تحقیق

برای طراحی مدل مقتضی با شرایط ایران الف:

آموزشی
جدول‌های ۲ و ۳ داده‌های حاصل از سؤالات را
نعکس می‌نمایند.
برای آشنایی با مواد مذکور، خلاصه متن آن
شرح داده می‌شود: ۲۰ در مورد اخراج، ۲۴ در مورد

خاتمه قرارداد کار، ۲۷ در مورد اعمال انضباطی در
کارگاه، ۳۱ در مورد حقوق از کارافتادگی کلی، ۳۲
در مورد حقوق از کار افتادگی ناشی از کار، ۳۳ در
مورد ضوابط از کار افتادگی، ۱۶۵ در مورد خسارت
اخراج.

جدول ۱ - نظر کارگران و کارفرمایان در مورد بعضی مواد قانون کار ۱۳۶۹ * اخذ شده در مرحله دوم تحقیق

| کارفرمایان | | کارگران | | شماره ماده |
|------------|---|---------|--|------------|
| درصد | شرح | درصد | شرح | |
| ۷۶ | مخالفتند. | ۷۳ | مبلغ پرداختی بسیار کم است. | ۲۰ |
| ۴۱ | حداقل سالی دو ماه باشد. | ۷۴ | مبلغ پرداختی باید سالی ۴۵ روز باشد. | ۲۴ |
| ۸۸ | منطقی نیست و نباید حق سنوات پرداخت شود. | ۲۶ | - منصفانه است. | ۲۷ |
| | | ۴۲ | - کارگر را تحت فشار قرار می‌دهد. | |
| ۸۳ | اگر سهل‌انگاری از طرف کارگر باشد نباید پرداخت شود. | ۷۳ | - زندگی با این مستمری ناچیز امکان‌پذیر نیست. | ۳۱ |
| | | ۱۸ | - خوب و منطقی است. | |
| | اگر توانایی کارفرما در نظر گرفته شود خوب است. | ۳ | - خوب است. | ۳۲ |
| | | ۶۱ | - کم است. | |
| ۸۳ | در مورد استعفا برای کارمند حقی در نظر نمی‌گیرد. | ۳ | خوب و منطقی است. | ۳۳ |
| ۶۳ | - از نظر کارفرما قابل قبول نیست زیرا نظر کمیسیون را نمی‌توان درست قبول کرد. | ۶۴ | باید از کارگر اعاده حیثیت شود. | ۱۶۵ |
| ۱۸ | - خوب و منطقی است. | | | |
| ۷۳ | - باید شرایط اخراج مشخص شود. | | | |

* موادی که به نظر پرسش‌شوندگان مرحله اول موجبات نارضایی دست‌اندرکاران را فراهم نموده است.
** ماده ۳۳ نیز در سؤالات مطرح شده است ولی چون نظر قابل توجهی ارائه نشده، در اینجا ذکری از آن به عمل نیامده است.

جدول ۲- داده‌های مربوط به سؤالات از کارگران در مرحله دوم تحقیق

| ردیف | پرسش * | پاسخ | درصد |
|------|---|--|------|
| ۱/۱ | از کار خود راضی هستید؟ | خیر | ۴۳ |
| ۱/۲ | اگر خیر، علت آن چیست؟ | حقوق کم - سختی کار - مناسب نبودن شغل - عدم پیشرفت - پرداخت حقوق غیرعادلانه | |
| ۱/۳ | چه پیشنهادی برای رفع آن دارید؟ | شوراهای کارگری تقویت شوند - ضمانت اجرایی برای قانون ایجاد شود - شرایط استخدامی یکنواخت شود - افراد با صلاحیت به کارگمارده شوند. | |
| ۲/۱ | از روش رسیدگی به شکایات رضایت دارید؟ | خیر | ۶۴ |
| ۲/۲ | در صورت منفی بودن جواب، علت چیست؟ | طولانی بودن رسیدگی - عدم بازرسی - عدم حمایت از کارگران | |
| ۲/۳ | چه پیشنهادی برای رفع آن دارید؟ | بازینی مجدد قوانین - اعزام بازرس برای کشف تخلفات و نظارت بر اجرای صحیح قانون | |
| ۳/۱ | آیا کارفرما حقوق شما را عادلانه می‌پردازد؟ | خیر | ۴۶ |
| ۳/۲ | اگر خیر، علت آن چیست؟ | عدم تناسب حقوق با کار انجام شده یا با سابقه کار یا با تخصص یا با تورم | |
| ۳/۳ | چه پیشنهادی برای رفع آن دارید؟ | افزایش حقوق کارگران - مبارزه شدید با تورم - رفع مشکل مسکن | |
| ۴/۱ | آیا هدفان از کارکردن فقط کسب درآمد است؟ | خیر | ۸۳ |
| ۴/۲ | اگر خیر، چه هدف‌های دیگری دارید؟ | رضای خدا - بالا رفتن ارزش فردی - رسیدن کشور به خودکفایی - افزایش تولید - سرگرمی - تعهد در مقابل نسل‌های آینده | |
| ۵ | آیا در شرایط حساس فعلی کشور حاضرید از رفاه خود صرف نظر کنید. | آری | ۸۶ |
| ۶/۱ | به نظر شما آیا افزایش تولید در وضع کارگران و کشور تأثیر مثبتی دارد؟ | آری | ۱۸ |
| ۶/۲ | اگر آری چه تأثیراتی؟ | بهبود وضع کارگران - رشد اقتصادی کشور - سود بیشتر برای کارگران - کم شدن تورم - خودکفایی بیشتر | |
| ۷ | یک کارگر اسلامی و ایرانی چه ارزش‌هایی باید داشته باشد؟ | با ایمان باشد - با تجربه باشد - با انضباط باشد - فقط برای کسب درآمد کار نکند - به فکر بالا بردن دانش خود باشد. تابع قانون باشد - وجدان شغلی داشته باشد - از سیاست اطلاع داشته باشد - به فکر افزایش تولید باشد. | |

برای اینکه بتوان سؤال و جواب‌های مفصل پرسش‌نامه را در جدول کوتاه و مختصر منعکس کرد، سؤال و جواب‌ها در یکدیگر ادغام شده‌اند و برخی تلخیص و حذف شده‌اند. با توجه به این اقدام، متن سؤالات عیناً متن سؤالات پرسشنامه نیستند.

جدول ۳: داده‌های مربوط به سؤالات از کارفرمایان در مرحله دوم تحقیق

| ردیف | پرسش* | پاسخ | درصد |
|------|--|--|----------|
| ۱/۱ | از کار خود راضی هستید؟ | خیر | ۷۳ |
| ۱/۲ | اگر خیر، علت آن چیست؟ | از تخصص‌ها کم استفاده می‌شود- ثبات در کار وجود ندارد- رابطه برضابطه تقدم دارد در محیط کار مشکلاتی وجود دارد که اعم آن کمبود مواد اولیه، سطح پایین کار و نبودن نظم در کار است. | ۷۳ |
| ۲/۱ | آیا قانون کار ۱۳۶۹ از شما حمایت می‌نماید؟ | خیر | ۷۲ |
| ۲/۵ | در صورت خیر علت آن چیست؟ | قانون به نفع کارگر یک طرفه است - عدم برنامه‌ریزی | |
| ۲/۳ | چه پیشنهادی برای رفع آن دارید؟ | بررسی مجدد روی قانون - آموزش قوانین - رعایت انصاف در اجرا | |
| ۳/۱ | آیا در اجرای وظایف خود با مشکلاتی روبه‌رو هستید؟ | آری | ۸۳ |
| ۳/۲ | در صورت آری انواع آن را بیان کنید. | اقتصادی - تورم - کم بودن فرهنگ اجتماعی کارگران - نبودن امکانات برای تأمین رفاه کارگران - زورگویی مدیران سطح بالا - بی‌اندازه بودن اختیارات کارگران - تشکیلات ضعیف - مشکلات مالی زیردستان | |
| ۴/۱ | کارگران در کار و سازمان چه کمبودهایی دارند؟ | دلگرمی - آموزش - رشد فکری - انضباط - وفاداری به سازمان و جامعه - تبعیت از مدیریت - اعتقاد لازم و کافی به کار | ۸۲ |
| ۴/۲ | به نظر شما علت وجود کمبودها چیست؟ | عدم آموزش | |
| ۵/۱ | آیا سهم کارگران از مجموع دستاوردهای سازمان عادلانه است؟ | آری | ۹۱ |
| ۵/۲ | اگر جواب مثبت است به نظر شما چرا درصد قابل توجهی از کارگران این ادعا را قبول ندارند؟ | تورم زیاد | |
| ۵/۳ | چه پیشنهادی برای رفع آن دارید؟ | سهیم کردن کارگران در منافع شرکت | |
| ۶ | آیا به نظر شما طراحی و اجرای طبقه‌بندی مشاغل می‌تواند عدالت پرداخت‌ها را تأمین کند. | آری | ۷۳ |
| ۷ | فکر می‌کنید چه اقداماتی برای افزایش رشته فکری کارگران باید انجام داد؟ | کلاس‌های آموزشی - رسانه‌های گروهی - شخصیت دادن به کارگران و مشورت با آنان - بالا بردن سطح فرهنگ آنان | ۲۸ تا ۸۱ |
| ۸/۱ | آیا روش رسیدگی به شکایات به نظر شما منطقی است؟ | خیر | ۸۲ |
| ۸/۲ | اگر جواب خیر است چرا؟ | حمایت غیرمنطقی از کارگران - تقدم رابطه بر ضابطه - طولانی شدن رسیدگی | |

* توضیح زیر جدول شماره ۱ در مورد سؤالات، برای این جدول نیز صادق است.

** از آنجا که برای رفع علل، پیشنهاد مشخصی ارائه نشده است و فقط گفته‌اند «علت باید برطرف شود»، از ذکر سؤال و جواب در این زمینه خودداری شده است.

تحلیلی که به شرح زیر از داده‌های جدول ۳ انجام شده است نتایج اولاً و ثانیاً و ثالثاً پژوهش اول را تأیید می‌کند:

جواب سؤالات: ۱/۱ و ۱/۲ جدول ۲ و سؤالات: ۲/۱ - ۱/۲ - ۱/۱ مؤید وجود مشکل اولاً می‌باشد.

جواب همه سؤالات جدول ۲ و جواب سؤالات: ۴/۱ و ۴/۲ در جدول ۳ مؤید این است که کارگران

مشکل دارند. جواب همه سؤالات جدول ۳ مؤید وجود مشکل برای کارفرمایان است (تأیید مشکل ثانیاً). پاسخ سؤالات جدول ۱ و نیز سؤالات ۱/۳ و ۲/۳ جدول ۲ و نیز سؤالات ۲/۱ و ۲/۲ و ۲/۳ جدول ۳ وجود نارسایی در قانون کار و جواب سؤال ۱/۳ جدول ۲ وجود نارسایی در قانون شوراهاى اسلامی کار را نشان می‌دهد (تأیید شکل ثالثاً - ۱).

پاسخ سؤالات ۲/۲ - ۲/۱ در جدول ۲ و ۸/۱ و ۸/۲ در جدول ۳ مؤید وجود مشکل ثالثاً - ۲ می‌باشند. پاسخ سؤالات ۳/۳ - ۱/۲ - ۲/۳ در جدول ۲ و سؤالات ۵/۲ - ۳/۲ و ۱/۲ در جدول ۳ مؤید مشکل ثالثاً - ۳ می‌باشند.

پاسخ سؤالات ۳/۲ - ۳/۱ - ۱/۳ - ۱/۲ در جدول ۲ و ۳/۲ - ۱/۲ در جدول ۳ مؤید مشکل ثالثاً - ۴ می‌باشد.

سهیم کردن کارگران در منافع شرکت.

با آنکه براساس جواب‌های سؤالات ۵ و ۶ و ۷ در جدول ۲، کارگران از بُعد ایدئولوژی رشد کافی دارند و نیز دارای زمینه فکری مطلوب برای همکاری هستند ولی براساس جواب‌های سؤالات ۳/۲ - ۴/۱ - ۴/۲ و ۷ در جدول ۳، در عمل، آنان از یک طرف آموزش و رشد اجتماعی کافی ندارند و از طرف دیگر در زمینه ارزش اجتماعی احساس کمبود می‌کنند.

الف - ۲ - پژوهش دوم

در این مرحله از طریق نمونه‌گیری علمی سه استان و از هر استان عده‌ای کارگاه مشمول قانون کار انتخاب گردیدند و پرسش‌نامه‌هایی که برای کارگران و کارفرمایان با توجه به نتایج به دست آمده در مراحل قبل تنظیم شده بود، بین آنان توزیع گردید. مصاحبه‌هایی هم با مسئولان اجرای روابط کار و وزارت کار و امور اجتماعی همان سه استان به عمل آمد. خلاصه داده‌ها به شرح زیرند:

اول - کارگران: داده‌ها در جدول ۴ و شرحیات در زیر آن آمده است:

پیشنهاد مشترک کارگران و مدیران و کارفرمایان براساس جواب سؤالات ۲/۳ و ۳/۳ جدول ۲ و ۵/۳ جدول ۳ عبارتند از: بازیابی مجدد قوانین - آموزش قوانین - ایجاد رویه متضاد در اجرای قانون - افزایش حقوق - مبارزه با تورم -

جدول ۴ - داده‌های مربوط به سؤالات از کارگران در مرحله سوم تحقیق

| ردیف | پرسش | پاسخ | درصد |
|------|--|---|----------------|
| ۱ | آیا از قانون کار ۱۳۳۷ راضی بودید؟ | خیر | ۹۸ |
| ۲ | آیا قانون کار ۶۹ انتظاراتتان را برآورده نموده است؟ | آری | ۵۸ |
| ۳ | انتظاراتتان از قانون کار ۶۹ چه بوده است؟ | - تأمین حقوق متناسب با زحمت - تأمین امنیت اجتماعی و روحی و جسمی - کم کردن ساعات کار | ۸۰ ۷۵ ۹۵ |

ادامه جدول ۴

| درصد | پاسخ | پرسش* | ردیف |
|------|--|---|------|
| ۶۲ | - فهم و درک ریشه‌های فرهنگی کارگران | | |
| ۷۲ | - مطلوب کردن پیوند بین کارگر و کارفرما | | |
| ۸۶ | - کوتاه کردن سن بازنشستگی | | |
| ۹۵ | - از بین بردن تبعیض‌ها | | |
| ۷۰ | - کارگران حق اظهار نظر پیدا کنند. | | |
| ۶۲ | - کارگران شأن انسانی پیدا کنند. | | |
| ۷۹ | آری | آیا با اجرای قانون کار ۶۹ مشکلاتتان کمتر شده است؟ | ۴ |
| ۴۳ | آری | آیا قانون کار ۶۹ موجب افزایش بیکاری شده است؟ | ۵ |
| ۶۲ | آری | آیا برای دادخواهی به مراجعی غیر از وزارت کار مراجعه می‌کنید؟ | ۶ |
| ۷۲ | آری | آیا رفتار مدیران را انسانی می‌دانید؟ | ۷ |
| ۹۱ | خیر | آیا سود سالانه را ضابطه مناسبی برای پرداخت حقوق کارگران می‌دانید؟ | ۸ |
| ۲۶ | بلی - خیر | آیا طرح طبقه‌بندی دارید؟ اگر آری متصفانه است؟ | ۹ |
| ۷۸/۹ | آری | آیا وزارت کار در رسیدگی‌های خود جانب کارفرما را می‌گیرد؟ | ۱۰ |
| ۵۴/۷ | آری | آیا شوراهای اسلامی کار در جهت منافع کارگران کار می‌کنند؟ | ۱۱ |

* شرح زیر جدول شماره ۱ در مورد این سؤالات نیز صادق است.

تقریباً همه پرسش‌شوندگان ضمن آنکه قویاً به موازین مذهبی اسلامی و ملی پای‌بند بوده‌اند اما توجه عمده‌شان به دستاوردهای مادی برای رفع فشارهای اقتصادی معطوف بوده است.

۴- اگر در اختلافات خود را مقصر دانستند حاضر به قبول آن نیستند.

۵- معتقدند قانون کار برای حمایت بی‌قید و شرط از کارگر وضع شده است.

۶- قانون اساسی، قانون کار و قانون تأمین اجتماعی را مطالعه نکرده‌اند.

۷- برنامه اول توسعه را مطالعه نکرده، هدف‌های روابط کار را نمی‌دانند.

۸- مقدار ساعات مطالعه و کسب اخبار آنها محدود و حداکثر یک ساعت در هفته است.

موارد زیر نیز با درصدهای کمتری عنوان شده‌اند:

۱- اگر سازمان با مشکل مالی روبه‌رو شود حاضر نیستند برایش کار کنند و با پیشنهاد حقوق بیشتر در سازمانی دیگر، کارشان را ترک می‌کنند.

۲- حاضرند کمبودها را تحت شرایطی تحمل کنند.

۳- سهم سازمان محل کار و هدف آن را در تحقق هدف‌های جامعه و افزایش تولید به‌خوبی نمی‌دانند.

۹- وضع و شرایط کارگاه را مطلوب نمی‌دانند. بررسی مطالب فوق نشان می‌دهد اولاً: گو آنکه کارگران با اجرای قانون کار ۶۹ نسبت به قانون کار ۳۷ رضایت نسبی به دست آورده‌اند (سؤالات ۱ و ۲ و ۴) اما همچنان با درصد قابل توجهی ناراضی‌اند (سؤالات ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱) با توجه به این مطلب و سایر مطالب در جدول استنباط می‌شود. دستاوردهای قانون برای کارگران «عدم تفاهم با کارفرما و روابط حسنه کافی در کارگاه و نارضایتی است» که به عنوان یک برون‌داد نظام موجود در مدل وضع موجود ذکر شده است (مدل وضع موجود در ضمیمه شماره ۲ آمده است). خواسته‌های آنها هم که عمدتاً در پاسخ سؤال ۳ بیان شده است به عنوان یک درون‌داد نظام وضع موجود جمع‌بندی گردیده است. از موارد لغایت ۸ مطالب در جدول مشخص می‌شود کارگران آموزش کافی در مورد مسائل اجتماعی در محیط کار ندارند و برای رفع آن فرایند آموزش بسیار اساسی است. به همین دلیل در مدل پیشنهادی بر روی این فرایند تأکید فراوان شده است.

دوم - کارفرمایان: جدول ۵ نتایج داده‌های به دست آمده را نشان می‌دهد:

جدول ۵ - داده‌های مربوط به سؤالات از کارفرمایان در مرحله سوم تحقیق

| ردیف | پرسش* | پاسخ | درصد |
|------|---|---|-------|
| ۱ | آیا قبل از اجرای قانون کار ۶۹ مشکل داشته‌اید؟ | آری | ۹۸ |
| ۲ | آیا قانون کار ۶۹ انتظارات شما را برآورده کرده است؟ | آری | ۵۲ |
| ۳ | آیا قانون کار ۶۹ حمایت‌های لازم از مدیران را می‌نماید؟ | آری | ۵۵ |
| ۴ | آیا قانون کار ۶۹ موجب جلب سرمایه‌گذاری شده است؟ | خیر | ۶۶/۴ |
| ۵ | آیا قانون کار ۶۹ باعث بهبود روابط مدیر و کارگر شده است؟ | آری | ۴۵ |
| ۶ | آیا قانون کار ۶۹ باعث افزایش بهره‌وری شده است؟ | آری | ۲۲ |
| ۷ | آیا قانون کار ۶۹ باعث ایجاد انگیزه کافی در کارگران شده است؟ | آری | ۴۶ |
| ۸ | آیا قانون کار ۶۹ باعث افزایش فرصت‌های اشتغال شده است؟ | آری | ۳۳ |
| ۹ | آیا قانون کار ۶۹ اختیار اقتضایی عمل کردن را به مدیران می‌دهد؟ | خیر | ۶۶ |
| ۱۰ | آیا طرح طبقه‌بندی مشاغل را تنظیم و اجرا نموده‌اید؟ | خیر | ۸۴ |
| ۱۱ | اگر طرح طبقه‌بندی مشاغل دارید آیا عادلانه است؟ | خیر | ۹۱ |
| ۱۲ | آیا افزایش‌های سالانه حقوق و دستمزد را عادلانه می‌دانید؟ | آری | ۳۹ |
| ۱۳ | آیا سود کارگاه را عادلانه می‌دانید؟ | آری | ۱۷ |
| ۱۴ | آیا اداره کارگاه را مشکل می‌بینید؟ | آری | ۷۰ |
| ۱۵ | در صورت مثبت بودن پاسخ سؤال ۱۴ مشکل خود را شرح دهید | به ترتیب اهمیت: کار مشکلات کارگری - عدم آموزشی - مشکلات قانونی - بی‌نظمی در کار کارگر و حمایت غیرمنطقی دولت از او - کمبود | از ۴۷ |

ادامه جدول ۵

| ردیف | پرسش* | پاسخ | درصد |
|------|---|---|-------------|
| ۱۶ | آیا در مسائل کارگری مراجع دیگری غیر از وزارت کار دخالت می نمایند؟ | آری | ۷۴ |
| ۱۷ | آیا هدف های کارگاه خود را در جهت تحقق هدف های جامعه می دانید؟ | آری | ۷۴ |
| ۱۸ | از کارکنان خود رضایت دارید؟ | آری | ۵۲ |
| ۱۹ | آیا قانون کار ۶۹ را مطالعه نموده اید؟ | آری | ۶۰ |
| ۲۰ | آیا قانون توسعه اقتصادی و اجتماعی اول را مطالعه نموده اید؟ | آری | ۱۵ |
| ۲۱ | آیا کارکنان کارگاه شما وفاداری لازم به سازمان را دارند؟ | آری | ۶۰ |
| ۲۲ | به نظر شما ارزش های اسلامی در زمینه کار چه چیزهایی هستند ** | مسلمان بودن - مسؤولیت پذیر بودن - در نظر گرفتن خدا - وقت شناس بودن - انجام کار با علاقه - صداقت - عدم سستی در کار - وجدان کار داشتن - منظم بودن - ارزش قائل شدن برای سازمان | از ۸۲ تا ۹۱ |
| ۲۳ | به نظر شما احترام به ملیت چه عواملی را در بر می گیرد؟** | صداقت در کار - کوشایی در راه اعتلای مملکت - رعایت حقوق مردم - علاقه به وطن - تشویق دیگران به کار - تولید خوب - کار بیشتر - سازندگی جامعه - ثبات شخصیت ایرانی - داشتن برنامه ریزی - تفکر در استدلال احساس مسؤولیت - تکنولوژی برتر - احترام به سنت های دیرینه | از ۷۴ تا ۸۸ |

* شرح زیر جدول شماره ۱ در مورد سؤالات این جدول نیز صادق است.

** تقریباً همه پرسش شوندگان معتقد بودندند که ایثار و از خودگذشتگی از ارزش های اصلی دینی و ملی اند. در عین حال حداقل مادیات و رفاه لازم است. و فشارهای مادی فرصت اندیشیدن به معنویات را کم کرده است.

ثالثاً - پاسخ سؤال ۱۵ و مطالب زیر جدول، خواسته کارفرمایان را نشان می دهد که در درون داد وضع موجود به عنوان خواسته کارفرمایان منعکس شده است.

رابعاً - جواب های سؤالات ۲۲ و ۲۳ و مطالب زیر جدول نشان می دهد: با آنکه زیربنای اعتقادات مذهبی اسلامی و ملی در کارفرمایان قوی است ولی فشارهای مادی می رود که تعهدات در دو زمینه فوق را کمرنگ سازد این واقعیت - که در نظریه های کارگران هم دیده شد - در ارزش های سیستم موجود گنجانده شد.

بررسی داده های فوق نشان می دهد:
اولاً - گو آنکه کارفرمایان با اجرای قانون کار ۶۹ مشکلاتشان نسبت به قبل کمتر شده است (سؤالات ۱ و ۲) معهداً نارضایتی هایی دارند (درصد جواب آری به سؤال های ۳ لغایت ۱۳).
ثانیاً - با توجه به پاسخ سؤال ۱۳ و ۱۴، دستاوردهای فعلی نظام روابط کار برای آنان عدم تفاهم با کارگر و عدم توان اداره بهینه کارگاه و در نتیجه راندمان مطلوب می باشد. که این مطلب به عنوان یک برون داد اساسی نظام روابط کار موجود منعکس شده است.

سوم - مسئولان کار و وزارت کار و امور اجتماعی

اولاً - در مورد کارگران: اغلب مسئولان مذکور معتقدند که بیشتر کارگران از عدم تکافوی درآمد برای حداقل زندگی ناراضی‌اند. ناراضی‌های دیگر آنان عبارتند از: عدم پیشرفت شغلی (به خصوص برای افراد یا تحصیلات بالا) و دقیق نبودن تحقیق در مورد شکایات.

ثانیاً - در مورد کارفرمایان: مسئولان وزارت کار معتقدند بیشتر کارفرمایان در موارد زیر اظهارناراضایی می‌کنند:

- حمایت‌های یک‌طرفه از اعضای شورا - نقص قانون شوراهای اسلامی کار - اجرای ناصحیح قانون مذکور - رفتار ناصحیح کارگران - اجرای یک‌طرفه قانون به نفع کارگران - کمبود تسهیلات اعتباری - کمبود: انرژی، مواد اولیه، قطعات یدکی و ... اجرای ضعیف قانون و منشأ آن، عدم آموزش کارکنان و تأثیر شدید گرفتن از سلسله مراتب در تصمیمات است.

ثالثاً - در مورد قانون کار ۶۹ - قانون کار ۶۹ نارسایی‌های قانون قبلی را از بین نبرده است و موارد اشکال آن عبارتند از: عدم تثبیت شغلی کارگران، دخالت غیرمنطقی کارکنان در امور مدیریت، تضعیف مدیریت (به خصوص که مدیران ابزار، کمک‌ها و مشاور حقوقی لازم برای احقاق حق ندارند). فقدان تشکیلات کارفرمایی قوی در مقایسه با تشکیلات کارگری و در نتیجه تسلیم شدن کارفرمایان به آرا (حتی آرای غیرمنطبق با واقع) - قانون کار با موازین اسلامی منطبق نیست، زیرا در اسلام، اصل «عقود بالعقود»

نافذ است که براساس آن با خاتمه قرارداد، هیچ‌یک از طرفین حقی نسبت به دیگری ندارند و اخراج، معنی ندارد - اجرای قانون کار عملاً اختیار کارفرما و مدیر را سلب کرده است.

- مواد: ۲۰، ۲۴، ۲۷، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۱۶۵ تا آنجا که به کارگر مربوط می‌شود ناقص نیستند چون از آنان حمایت کامل می‌کنند.

رابعاً - در سایر موارد: مراجع نفوذ غیر از وزارت کار فشارهای نابه‌جا اعمال می‌کنند - عموماً اعتقاد بر این است که استانداردهای قانون کار برای همه مملکت و شرایط یکسان است و این وضعیت نمی‌تواند اثربخشی یکسانی را تأمین کند. مشارکت منطقی بین کارکنان و مدیران عملاً وجود ندارد. میزان آگاهی‌های اجتماعی و قانونی کارگران و کارفرمایان کم است (میزان کمبود در مورد کارگران بیشتر است).

خامساً - برای رفع نقایص فوق موارد زیر را پیشنهاد می‌کنند ۱- تجدید نظر در قانون در جهت حذف عدم انعطاف‌ها ۲- آموزش همه دست‌اندرکاران روابط کار ۳- تقویت مدیریت ۴- مشارکت کارکنان پس از تأمین سه پیشنهاد فوق.

ب - طراحی مدل

برای این کار ابتدا تمام داده‌های حاصل از پژوهش‌های اول و دوم در مدل نظام روابط کار در وضع موجود تلخیص شد و سپس با توجه به پیشنهادها دست‌اندرکاران و مدل عمومی، مدل پیشنهادی طراحی گردید (ضمیمه شماره ۳). این

را قبول نداشتند. مدل پیشنهادی در ضمیمه شماره ۳ منعکس است.

تفاوت‌های مدل پیشنهادی با مدل وضع موجود در جدول شماره ۶ ضمیمه مشخص گردیده است.

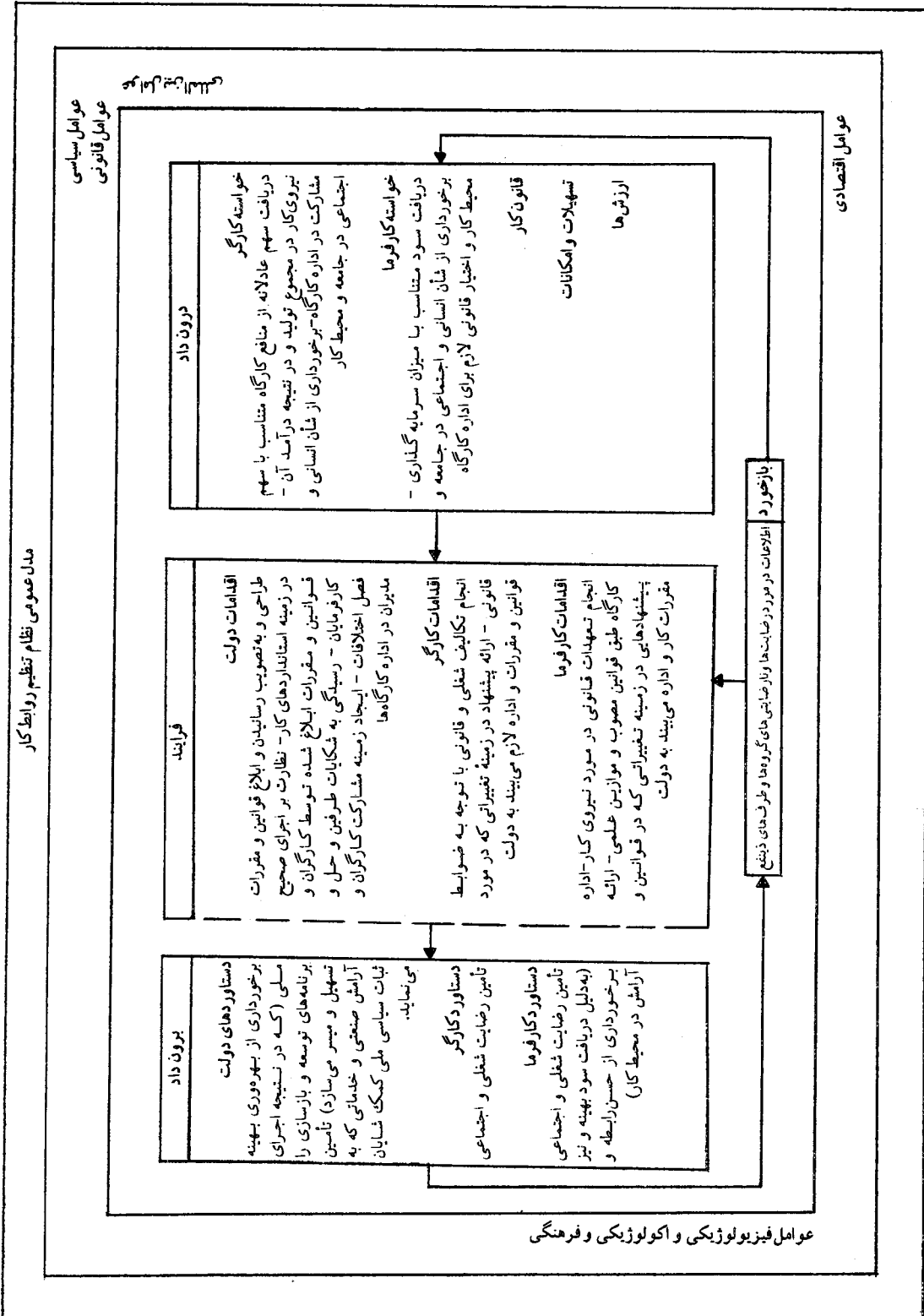
مدل به نظرخواهی همان افرادی گذاشته شد که در مرحله دوم پژوهش از آنان سؤال شده بود که ۷۸٪ کارگران - ۸۶٪ کارفرمایان همه پیشنهادها را تأیید کردند و مسئولان وزارت کار نیز همه پیشنهادها را تأیید نمودند. به جز دو نفر که سازمان قضایی کار

فهرست منابع

- 1,3,4- Micheal Salmon, "industrial relation: theory and practice" (u.k: prentice hall, 1987), pp. 34-44.
- 2- C.J. Margarison, "what do we mean by indutstrial relations, a behavioural approach" British Journal of industrial relation, february, 1969), p. 272.
- 5- Morris Ginsberg. "law and opinion in England in 20th century" (London: Stevens and Sons Ltd.) p. 218.
- ۱۲ و ۱۱ و ۶- دکتر شمس السادات زاهدی، روابط صنعتی، چاپ دوم، (تهران: مرکز نشر دانشگاهی، ۱۳۶۹)، صفحه ۲۷.
- ۷ و ۸- دکتر ناصر میرسپاسی، مدیریت منابع انسانی نگرشی نظام‌گرا، چاپ دهم (تهران: چاپ نقش جهان، ۱۳۷۱)، صفحه ۴۶۴ به بعد.
- ۹- دکتر شمس‌الدین جزایری، حقوق کار (تهران: چاپ زهره، ۱۳۴۱)، صفحه ۷.
- ۱۰- دکتر جعفر نیایی، حقوق کار ایران، جزوه اول چاپ خرمی، صفحات ۲۴-۲۵، ۱۲۲.
- ۱۳- دکتر عزت‌الله عراقی، حقوق کار، چاپ دانشگاه ملی ایران، صفحه ۵.
- ۱۴- دکتر فرهنگ مهر، حقوق کار (تهران: چاپ راستی، ۱۳۵۰)، صفحه ۱-۹۰.
- ۱۵- دکتر سید محمد هاشمی، نگرشی بر قانون جدید کار جمهوری اسلامی ایران (تهران: دانشکده حقوق دانشکده شهید بهشتی، ۱۳۷۰)، صفحات ۴۰-۴۱.
- 16- David Subsford, "labour market economy", pp=1x-x-x1, 1-.
- 17- Pramod Verma. "labour economics and industrial relations". (New Delhi, tata mcGraf hill publishing, co. Ltd.). 1987 pp. 16-17.
- 18- Kopri, Walter, "the working class in welfare capitalism". (Swedish institute for research and education 1980) pp 1-54.
- 19- Hare, AEC. "the first principles of industrial relations" (Great Britain: mcMillan and co., Ltd. 1954), pp. 52-55.
- 20- Arnold S. Feldman, Wilbert E Moor. "labour comitment and social change in developing area" (U.S.A: social science research council, 1960), p.238.
- 21- Nicholas S.Falcon, labor law (New York: John Wiley and Sons, 1975), p. 421.
- 22- V.V Giri, "problems in Indian Industry" (New York: Asia publishing house, 1957), p. 105.
- 23- Roberts. B.C. "industrial relations contemporary problems and perspectives" (London Methu, co., Ltd.). p. 153.

ضمیمه شماره ۱

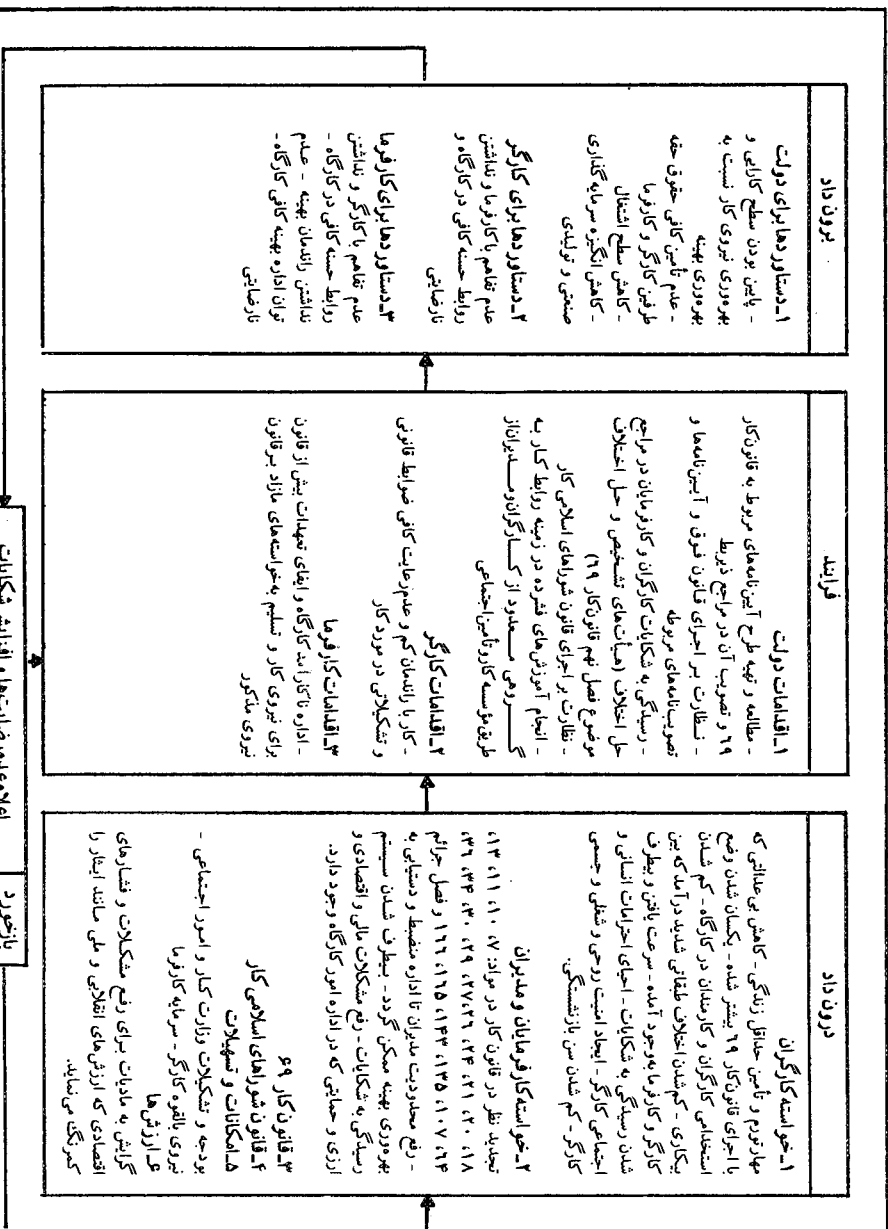
مدل عمومی نظام تنظیم روابط کار



ضمیمه شماره ۲

نظام تنظیم روابط کار در وضع موجود

عوامل سیاسی: مراجع ملحدی - مراجع انتظامی و امنیتی - نمایندگان مجلس شورای اسلامی - نماینده های اصناف - خانه های کارگری - ادارات بیمه - مقامات قضایی
عوامل قانونی: قانون تأمین اجتماعی - قانون نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار



اطلاع عدم رضایت ها و افزایش شکایات

بازخورد

* عوامل اقتصادی: اقتصاد هدایت و نظارت دولت - اقتصاد با تفکر دولتی بودن فعالیت های عمده - اقتصاد زمان جنگ - حمایت دولت از کارهای تولیدی به صورت تسهیلات اعتباری و ارزی و مقررات تحمید واردات کالاهایی که در داخل تولید می گردند.

* این عوامل بیشتر به زمان تصویب قانون کار ۱۹ مربوط است که از آن زمان تا کنون به تدریج به سمت شرایط اقتصادی که در وضع مبدل پیشپشاید بیان شده حرکت نموده است.

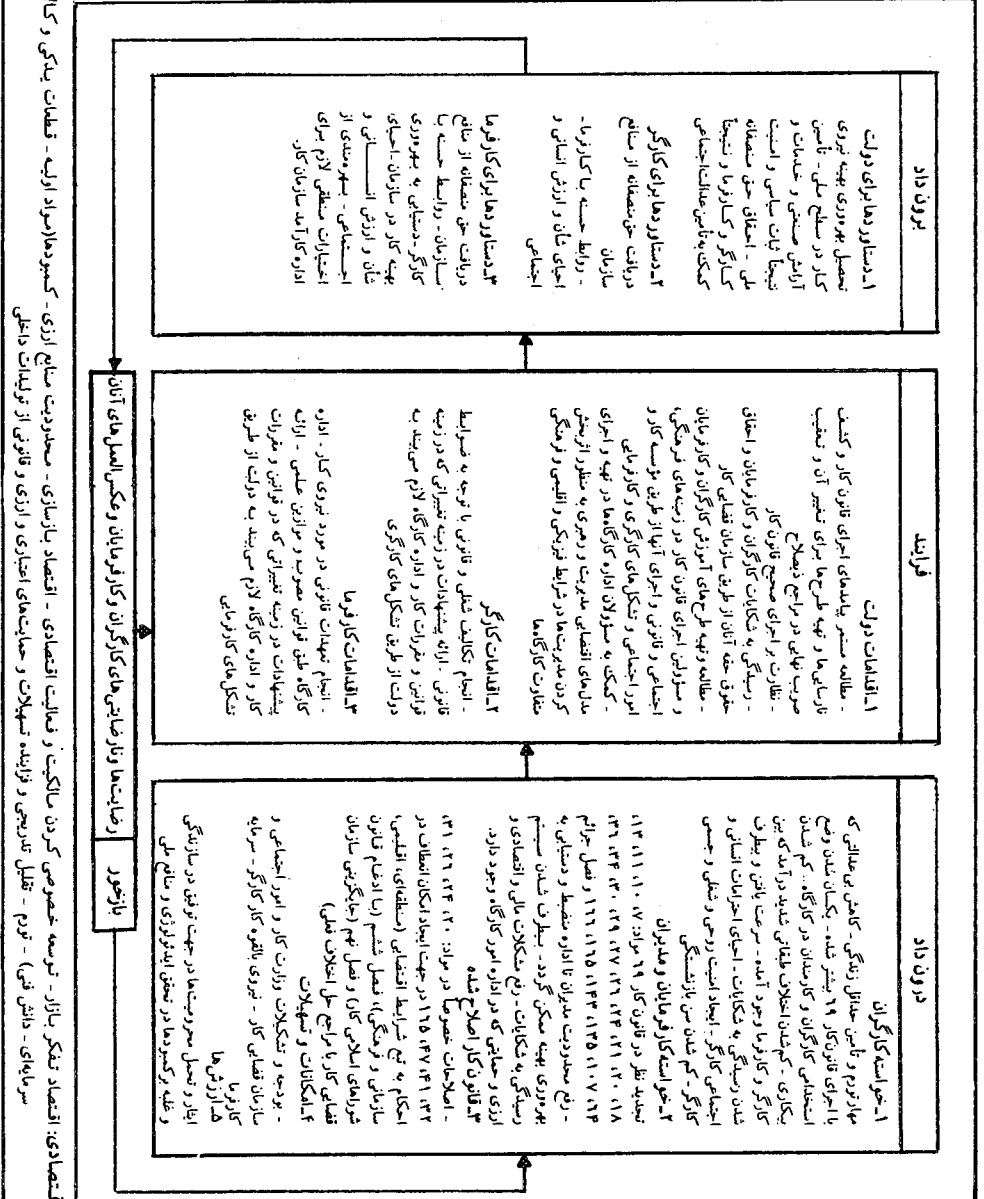
ضمیمه شماره ۳

نظام تنظیم روابط کار در وضع پیشهاد

عوامل سیاسی: قوه مقننه، شکل های کارگری - شکل های کارفرمایی - مطوعات و رسانه های گروهی
عوامل قانونی: قانون اساسی - قانون تأمین اجتماعی - قانون تأمین سازمان بین المللی کار

عوامل بین المللی: تلاش های کشورهای مخالف برای انزواي کشور و توقف حرکت انقلاب اسلامی - تهاجم فرهنگی - سایر عوامل

عوامل اقتصادی: اقتصاد متحرک بازار - توسعه خصوصی کردن مالکیت و فعالیت اقتصادی - اقتصاد بازسازی - محدودیت منابع ارزی - کمبودها مواد اولیه - قطعات بدنی و کالاهای
عوامل فنی: دانش فنی - نوم - تقلیل تجربه و هزینه تسهیلات و حمایت های اعتباری و ارزی و قانونی از تولیدات داخلی



بازخور

ضمیمه شماره ۴

تفاوت‌های عمده در مدل‌های موجود و پیشنهادی تنظیم روابط کار

| مصادیق در وضع پیشنهادی | مصادیق در وضع موجود |
|---|---|
| <p>- قانون کار ۶۹ با اصطلاحاتی روی بعضی مواد خصوصاً شماره‌های ۲۰، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷ و فصول پنجم (تشکل‌های کارگری در جهت ایجاد سازمان‌های کارفرمایی و تعدیل قدرت و اختیارات سازمان‌های کارگری) متناسب با اختیارات سازمان‌های کارفرمایی؛ نسیم (مراجعه حل اختلاف در جهت سپردن وظایف حل اختلاف به سازمان قضایی کار مستقل از وزارت کار)</p> <p>- حذف و با تغییراتی در فصل ششم قانون کار ادغام می‌گردد.</p> <p>- علاوه بر وزارت کار و امور اجتماعی، بودجه و تشکلات سازمان قضایی کار</p> <p>- تبدیل تدریجی، به ایثار و تحمل محرومیت‌های عادلانه به نفع توفیق‌گفرد در سازندگی و غلبه بر مشکلات در راه تحقق ایدئولوژی و منافع ملی</p> <p>- افسانه شدن: آموزش‌های وسیع به کارگران و کارفرمایان و مسئولان اجرایی وزارت کار و سازمان قضایی کار در زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی و قانونی و نیز کمک به مسئولان اداره کارگاه‌ها در تهیه و اجرای مدل‌های اقتصادی مدیریت و رهبری به منظور اثربخش کردن مدیریت‌ها در شرایط مختلف فیزیکی، اقلیمی، منطقه‌ای متفاوت کارگاه‌ها و کشور</p> <p>روابط حسنه و تفاهم بین کارگر و کارفرما- تأمین رضایت شغلی و اجتماعی کارگر - دریافت سود بهینه از طرف کارفرما و نتیجتاً افزایش سرمایه‌گذاری و در نهایت افزایش اشتغال - اداره بهینه محیط‌های کار و دستیابی به بهره‌وری ملی، بهینه کار و در نتیجه تسهیل اجرای برنامه‌های توسعه و بازسازی ملی - تأمین آرامش صنعتی و خدماتی (در نتیجه کمک به ثبات سیاسی ملی که در حال حاضر کشور به آن شدیداً نیازمند است)</p> | <p>۱- در درون دادها قانون کار ۶۹</p> <p>قانون شوراهای اسلامی کار</p> <p>تسهیلات و امکانات- بودجه و تشکلات وزارت کار و امور اجتماعی</p> <p>ارزش‌ها: توجه به مادیات - ایثار کم</p> <p>۲- در فرایندها</p> <p>۳- در بیرون دادها روابط غیرحسنه کارگر و کارفرما و عدم تفاهم بین آنان- پایین بودن سطح کارایی و بهره‌وری از یک سطح بهینه - کاهش سطح اشتغال - کم بودن انگیزه سرمایه‌گذاری در تولید</p> |

ادامه ضمیمه شماره ۴

| مصادیق در وضع پیشنهادی | مصادیق در وضع موجود |
|--|---|
| <p>نوع منطقه - شکل های کارگری - شکل های کارفرمایی - مسطوحات و رسانه های گروهی</p> <p>اقتصاد تفکر بازار - توسعه خصوصی کردن مالکیت و نهالت اقتصادی و کاهش اقتصاد دولتی - اقتصاد بازسازی - محدودیت منابع ارزی - کمبودها (مواد اولیه، قطعات یدکی و کالاهای سرمایه ای) تورم - تقلیل تدریجی و افزایش تسهیلات دولتی برای تولید کننده</p> <p>قابلیت انعطاف و اقتصادی کردن روابط با توسعه به مستغیرهای: اول - موفقیتی یا محیطی (که عبارتند از عوامل داخلی سازمان: رشد تکنری کارگران، رشد تکنری مدیران، وسعت سازمان کار، پیچیدگی، مشارک و تکنولوژی سازمان کار، شرایط محیط فیزیکی سازمان کار، شرایط رفاهی کارکنان و عوامل بروز سازمان: وضع جوی و آب و هوای منطقه، معیاری کارکنان، وضع فرهنگ، مسئله دورزی یا نزدیک، به مناطق یا فرهنگی روستایی یا شهری) و میزان دخالت مقامات سطحی در مدیریت و تصمیم گیری های سازمان کار دوم: سبک های مدیریتی (رسمیت، مشارکت مستقیم یا از طریق نمایندگان) به منظور دستیابی به ارزیابی</p> | <p>۴- در عوامل محیطی از نوع سیاسی مراجع مذهبی - مراجع انتظامی و امنیتی - نمایندگان مجلس شورای اسلامی - تعاونی های صنفی - خانه های کارگر - ادارات بیمه - مقامات قضایی</p> <p>۵- در عوامل اقتصادی اقتصاد نهادیت و نظارت دولت و دولتی بودن فعالیت های عمده اقتصادی - اقتصاد زمان جنگی - حمایت دولت از فعالیت های تولیدی به صورت تسهیلات اعتباری و ارزی و مقررات تحدید واردات کالاهای مشابه تولیدات داخلی</p> <p>۶- در عوامل فیزیکی و اکولوژیکی و فرهنگی عدم انعطاف و یکسان بودن استانداردهای جهانی و مدیریتی در همه نقاط کشور و همه شرایط اقلیمی</p> |