

## ¶ محیط عمومی نظام تنظیم روابط کار:

عمده ترین عوامل محیط عمومی ، عوامل قانونی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی هستند که در مورد هر یک به اختصار مطالبی بیان خواهد شد.

### اول – عوامل قانونی :

نحوه برخورد قانونی با روابط کار در کشورهای مختلف متفاوت است . در بعضی از کشورها حمایت های قانونی و وظایف و مسئولیتهای دست اندرکاران نظام روابط کار در قوانین اساسی پیش بینی شده است(مانند مکزیک)، در بعضی در قوانین کار و اشتغال و تامین اجتماعی منظور گردیده است (آلمان – شیلی – پرو) و در بعضی ، هم در قانون اساسی و هم در قوانین دیگر چون قانون کار، پیش بینی شده است(فرانسه). در ایران : مبانی فلسفی و ساختاری مسایل روابط کار و اشتغال در قانون اساسی و مسایل حقوقی و وظیفه ای در قوانین کار و تامین اجتماعی و شورای اسلامی کار و تشکیل سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی ، قانون مدنی، قوانین برنامه عمرانی و بودجه های سالانه و قانون بخش تعاونی پیش بینی شده اند.

#### ۱- قانون اساسی:

اصل ششم تکلیف می نماید: اداره کشور به اتکای آرای عمومی از جمله اعضای شورا انجام شود. اصل بیست و ششم تشکیل و اداره انجمن های صنفی را آزاد ساخته ، تکلیف می نماید: هیچ کس را نمی توان از شرکت در آن ها منع کرد و یا به عضویت در آن ها مجبور ساخت. در واقع نوعی آزادی تشکل ها(که تشکل های کارگری و کارفرمایی هم جزئی از آن است ) را پذیرفته و تکلیف کرده است. اصل بیست و هشتم آزادی انتخاب شغل با قید عدم مخالفت

با اسلام ومصالح عمومی و حقوق دیگران را پذیرفته، دولت را موظف به ایجاد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی برای احراز مشاغل نموده است. اصل بیست و نهم برخورداری از تامین اجتماعی را تکلیف دولت دانسته، او را موظف نموده است که از محل درآمدهای عمومی و مشارکت مردم، این خدمات را برای یک فرد کشور (از جمله کارگران و کارفرمایان) تامین نماید. در اصل چهل و سوم موارد زیر پیش بینی شده است: تامین شرایط وامکانات کار برای رسیدن به اشتغال کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند، تنظیم شکل و محتوا و ساعات کار به طوری که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت داشته باشد، رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری. اصل چهل و ششم منع سلب امکان کسب و کار از دیگری به عنوان مالکیت. اصل یکصد و چهارم تشکیل شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و مدیران در واحدهای تولیدی و صنعتی و کشاورزی و آموزشی، اداری و خدماتی را مجاز نموده است. در اصل یکصد و پنجم شوراهای را مکلف نموده است که تصمیمات را برخلاف موازین اسلامی و قوانین کشور اتخاذ ننمایند. در اصل یکصد و ششم، انحلال شوراهای را جز در موارد انحراف از وظایف قانونی غیر ممکن ساخته است.

۲- قانون کار:

این قانون - در دوازده فصل - موارد زیر را در خود دارد.

در فصل اول ، تعاریف کارگر و کارفرما و کارگاه و چگونگی شمول این افراد را بیان داشته است .

در فصل دوم ، قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد، تعلیق و خاتمه آن را بیان داشته است.

در قرارداد کار، مشروعیت ، موضوع ، نوع کار، حقوق یا مزد، شرایط کار، محل کار و چگونگی فسخ و مقررات اداری تنظیم آن بیان شده است . از نکات مثبت این فصل ، نظام داری بودن و معنی داری بودن قرارداد کار و روابط حقوقی کارگر و کارفرما و نیز صیانت از حقوق کارگر در سطح بالا و حفظ امنیت شغلی اوست. نکته منفی این فصل این است که طی ماده ۲۷ به طور عمل اخراج را ممنوع و یا بسیار مشکل ساخته، حتی در مواردی که اخراج به نحوی به دلیل قصور مسلم کارگر قابل توجیه است، پرداخت هایی را از طرف کارفرما الزامی ساخته است. فصل سوم، به شرایط کار مربوط است که در آن حقوق، مدت و ساعت کار، تعطیلات و مرخصی ها، شرایط ویژه کار زنان و نوجوانان پیش بینی شده است. از نکات مثبت این فصل این است که حمایت های دقیق و به جا از کارگر به طوری که زمینه ایجاد اختلافات اساسی فردی و جمعی را سست کرده، بالقوه احتمال بروز تنش ها را کم می نماید و همه مواردی را که ممکن است اختلاف برانگیز باشد، تعریف نموده ، هم میزان حقوق مقرر را عادلانه و منطقی پیش بینی کرده و هرگونه تبعیض را از بین برده است. نکته منفی آن، افزایش هزینه های نیروی انسانی سازمان و در نتیجه بالا رفتن قیمت تمام شده کالا یا خدمات است که ممکن است مسایل اساسی را از نظر اقتصاد کشور و تورم ایجاد نماید. فصل چهارم، به حفاظت فنی و بهداشت کار و بازرسی مربوط است. در این فصل به ضرورت ها و مسئولیت های سازمان ها

و کارفرمایان برای رعایت موازین حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و روش ها و ابزار کار و نیز آموزش کارکنان در زمینه رعایت موازین بالا و نیز سازمانی نیمه تقنینی برای تصویب مقررات لازم در زمینه های یاد شده، پرداخته شده است.

سازمان اجرایی این مصوبات را نیز در همین فصل پیش بینی کرده است. از نکات مثبت این فصل، پیش بینی همه مواردی که باید از دیدگاه حفاظت و بهداشت و محیط های کار رعایت شود و نیز توجه به کارگاه های خانوادگی است. اختیارات بازرسان کار و تکلیف برای قوه قضاییه در همکاری برای مجازات متخلفین از این مقررات، نکته مثبت اساسی دیگری این فصل است. از نکات منفی این فصل، تعدد مراجع صالحه برای اجرای امور بهداشت کار است. نکته منفی دیگر، عدم پیش بینی تکلیف برای دولت در تامین اعتبارات کافی جهت ایجاد سازمان اجرای نظارت بر این مقررات است. در نتیجه این وضعیت، تعداد بازرسان و قضات و کارشناسان و نیز اعتبارات دست یابی به امکاناتی مانند: ساختمان، وسیله نقلیه و غیره بسیار محدود است و یارای برخورد با خیل عظیم متخلفین را ندارد. فصل پنجم در مورد اشتغال و آموزش است که در آن موارد زیر پیش بینی شده است:

نخست اینکه - مکلف شدن وزارت کار به ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی جهت ایجاد مهارت در سطوح کارگران غیرماهر، بازآموزی و افزایش مهارت کارکنان ماهرونیمه ماهر، تربیت مربی و معلولین و جانبازان. دوم اینکه - تشویق و تسهیل ایجاد و گسترش مراکز آموزش فنی و حرفه ای آزاد توسط بخش خصوصی با رعایت استانداردها. سوم اینکه - تعریف و تضمین حقوق کارآموزان در دوره آموزش و استیفای آن. چهارم اینکه - موظف نمودن وزارت کار

به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور و تمشیت و تنظیم اشتغال اتباع بیگانه و امتیازاتی برای اشتغال معلولین و برنامه ریزی برای فرصت های اشتغال.

فصل ششم ، در مورد شکل های کارگری و کارفرمایی است. این شکل ها سه نوع هستند .

نخست - آن ها که وظایفشان تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی است و عبارتند از: انجمن اسلامی، کانون های هماهنگی انجمن های اسلامی در سطح استان و کانون عالی انجمن های اسلامی در کل کشور. دوم - آن ها که وظایفشان حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی کارگران و کارفرمایان و بهبود وضع اقتصادی آنان در چهارچوب منافع جامعه است. این شکل ها عبارتند از: نماینده کارگران ، شوراهای اسلامی کار، انجمن صنفی برای کارگران و انجمن صنفی برای کارفرمایان . سوم - آن ها که وظیفه شان نظارت و مشارکت در اجرای اصول: سی و یکم (تکلیف دولت به تامین حق هر فرد و خانواده ایرانی به داشتن مسکن متناسب با نیاز)، چهل و سوم (تامین نیازهای اساسی و شرایط وامکانات کار برای همه و قراردادن وسایل کار در اختیار نیازمندان به شکل تعاونی و...) و چهل و چهارم (استواری اقتصاد کشور بر بخش های دولتی، تعاونی و خصوصی) است. در اجرای اصل ۴۴، ایجاد شرکت های تعاونی مسکن و مصرف کارگران مشمول قانون کار الزامی گردیده است.

این شکل ها با تشکیلاتی که در همه نظامهای روابط کار وجود دارد، متفاوت است. زیرا در نظام های دیگر، این قبیل سازمانها فقط برای تامین حقوق اعضا تشکیل می گردند و به تازگی هم مشارکت کارکنان در تصمیم گیری های اداره سازمان هادر جهت هدف تامین حقوق کارکنان به آن اضافه شده است. در حالی که طبق مطالب بالا شکل ها در

نظام روابط کار ایران طبق قانون کار، علاوه بر استیفای حقوق اعضا، موارد آموزش های ایدئولوژیکی و نیز امور رفاهی را هم در بر می گیرد. فصل هفتم، به گفتگوها و پیمان های دسته جمعی کارمربوط است که مقرراتی جهت انجام مذاکرات در مواردی که برخورد با خواسته های کارگر و یا کارفرما در قانون پیش بینی شده باشد، دارد گفتگوها و پیمان ها بین شورا یا انجمن صنفی یا نماینده قانونی کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و نمایندگان قانونی آنها و یا کانون های عالی کارفرمایی از طرف دیگر صورت می گیرد. اعتبار قانونی و قابلیت اجرایی پیمانها به هر حال وابسته به تایید وزارت کار است. مرجع حل اختلاف و نیز مسئول رفع اختلاف در مراحل انجام گفتگو نیز وزارت کار است. فصل هشتم، در مورد تکالیف دولت برای فراهم ساختن خدمات بهداشتی و درمانی برای کارگران و خانواده آنان و نیز تکلیف کارفرمایان به بیمه نمودن کارکنان و نیز کمک به تعاونی مسکن و ایجاد مراکز و وسایل رفاهی و بهداشتی از قبیل نمازخانه، کلاس های سواد آموزی، سرویس غذاخوری، امکانات ورزشی، سرویس رفت و آمد، حمام و دستشویی و از این قبیل است. فصل نهم و دهم، به مراجع حل اختلاف و نیز روش های رسیدگی به شکایات پرداخته است. فصل یازدهم - جرائم و مجازاتها برای ارتکاب به عدم اجرای قانون و یا اعمال مغایر قانون را مشخص نموده است. مجازاتهای مندرج در این فصل هم از نوع جزایی است؛ مانند حبس و هم از نوع حقوقی است؛ چون پرداخت خسارت. میزان خسارت های مالی متحرک است؛ زیرا ضربی از حداقل دستمزد است که سالیانه تغییر می نماید. فصل دوازدهم، به مقررات متفرقه اختصاص دارد که به طور عمده مربوط به بعضی تکالیف عمومی کارفرمایان

درمقابل دولت و دولت درمقابل کارگران و نیز چگونگی شمول کارکنان به قانون کار است. به طوری که از مجموعه مطالب بالا برمی آید درنظام قانون روابط کارایران: نخست اینکه - دولت سهم و نقش اساسی را در تنظیم روابط کارگر و کارفرما دارد و هر نوع ایجاد حق و یا رفع اختلاف و نظارت و کنترل توسط دولت انجام می شود و دوم اینکه - از نظر سازمانی تمرکز بر مقررات و اجرای آن وجود دارد؛ به این معنی که هم در مرحله وضع قوانین و هم در مرحله استیفای حقوق هریک از طرفین کارگر و کارفرما، یک نوع همسانی در کل کشور، صرف نظر از شرایط به احتمال ناهمگن، به چشم می خورد.

۳- قانون تامین اجتماعی: این قانون نیروی کاری را که مشمول قانون کار هستند، در زمینه های حوادث و بیماری ها، بارداری، غرامت دستمزد، از کار افتادگی، بازنشستگی و مرگ حمایت مالی می نماید. طبق این قانون حق بیمه لازم را به طور عمده کارفرما و بعضی مواقع دولت و کارفرما تامین می نماید:

۲۰٪ مزد یا حقوق کارگر توسط کارفرما و ۷٪ حقوق یا مزد توسط کارگر و ۳٪ توسط دولت.

این قانون از این نظرها بر نظام روابط کار اثر می گذارد:

- (۱) تحمیل بار مالی (۲) نظارت سازمان تامین اجتماعی که متولی اجرای قانون تامین اجتماعی است - بر امور کارگاه از نظر رعایت موازینی که منجر به ایجاد هزینه برای سازمان می گردد مانند اصول حفاظتی که به حوادث و از کار افتادگی افراد انسانی منجر می شود.
- (۳) مراجعه به سازمان به کارگاهها برای بررسی صحت و سقم داده های کارفرما در مورد وضعیت کارکنان و رسیدگی به شکایات کارکنان در مورد اجرای قانون تامین اجتماعی.
- (۴) جرایم و مجازاتهای تخلفات کارفرمایان.

در رابطه با قانون تامین اجتماعی مطلبی قابل ذکر است و آن این که یکی از حمایت های تامین اجتماعی یعنی بیمه بیکاری به لحاظ اهمیت، منزلت و بیزه ای یافته و قانون خاصی برای آن تصویب گردیده است. نام قانون " قانون بیمه بیکاری " است. متولی اجرای آن سازمان تامین اجتماعی است. براساس این قانون کارکنانی که با شرایط خاص بیکار می شوند تا مدت معینی مقداری مقرری دریافت خواهند نمود.

#### ۴- مقررات بین المللی کار:

مقاله نامه ها و توصیه نامه های کار، تصمیماتی هستند که از طرف سازمان بین المللی کار در زمینه استانداردهای کار برای اجرا در نظام روابط کشورهای عضو اتحادیه ارایه می شود و مقررات بین المللی کار هستند. مقاله نامه مصوبه ای است که برای داراشدن تضمین اجرا در هر کشور، باید به تصویب قوه مقننه آن کشور برسد. اگر کشوری مقاله نامه را بپذیرد، ضمن آن که بعضی تعهدات حقوقی را به عهده می گیرد، نظارت و بازرسی بین المللی برچگونگی اجرای آن را نیز می پذیرد. توصیه نامه راهنما و دستوراتی است برای تعیین سیاست های روابط کار و بنابراین تعهدآور نبوده، اقدامات خاصی را بیان نمی کند. به این مناسبت نمایندگان کارگران طرفدار مقاله شدن تصمیمات سازمان بین المللی کار و نمایندگان کارفرمایان طرفدار توصیه نامه شدن آن ها هستند. با آن که اغلب مقاله نامه ها و توصیه نامه ها از طرف بعضی از کشورها پذیرفته نشده، به اجرا در نمی آیند، معهذا بر سیاست و تصمیمات در زمینه روابط کار آن ها اثرمی گذارند و خواسته هایی را از طرف کارگران و کارفرمایان از یکدیگر و هر دو از دولت، مطرح می کند که نمی توان به آن ها بی توجه بود. این مقررات براساس اهمیت دادن به بعضی از حقوق اساسی بشر (مانند آزادی سندیکایی) و اعلامیه فیلادلفیا تنظیم شده است و موارد اساسی مورد توجه خیل کارگران مانند اشتغال



(منع کار اجباری و تبعیض) و شرایط کار (مزد، مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها و غیره) را در بر دارد و از یک طرف الزامات قانونی برای دولت‌ها ایجاد می کند و از طرف دیگر درخواست‌هایی در کارگران و کارفرمایان به دلیل آگاهی از موازین ایجاد می نماید که نمی توان به آن‌ها بی توجه بود، بنابراین عاملی است که اثر حتمی و مهمی را در نظام روابط کار هر کشور خواهد داشت. این مقاوله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها در چهارده بخش نوع بندی شده و مهمترین آن‌ها بخش ششم است که مربوط به شرایط کار می باشد.

دوم - عوامل اقتصادی :

عوامل اقتصادی عبارتند از: ساختار اقتصادی و اوضاع و احوال اقتصادی . ساختار اقتصادی مطالبی چون چگونگی مالکیت تولید و توزیع، فعالیت غالب اقتصادی، برای مثال کشاورزی، صنعت یا خدمات، ساختار توزیع درآمد ملی را در بر می گیرد. اوضاع و احوال اقتصادی مواردی چون دوران های اقتصادی (مانند رونق، رکود و بحران) و وقایع خاصی چون : شرایط بازار، تورم و از این قبیل هستند.

موارد فوق در چگونگی روابط کار اثر دارند برای مثال در جامعه ای که مالکیت تولید و توزیع بیشتر دولتی است، کارفرما و مدیر دولتی هستند و در جامعه ای که مالکیت تولید و توزیع با بخش خصوصی است کارفرماها افراد خصوصی هستند. در حالت دوم دولت بر کارفرمایان نظارت دارد و قدرت قاهره اعمال می نماید. در این نظام کارگریک حامی به نام دولت در قبال تعدیات احتمالی کارفرما دارد ولی در حالت اول کارفرما خود قدرت قاهره است و اعمال نظارت روی آن کمتر وجود دارد. با این ترتیب امکان وجود آزادی های کارگر و تشکل های آن‌ها

و نیز میزان وجود اعمالی چون تنش ها و منازعات کارگری در آن ها کمتر است. یا برای مثال در شرایط تورم ، اقبال از افزایش دستمزد کمتر است وامکان ایجاد اختلافات و در نتیجه تنش ها در محیط کاری بیشتر است. در ایران ساختار اقتصادی در سه بخش دولتی تعاونی و خصوصی پیش بینی شده صنایع و معادن و تولیدات طبیعی اصلی مانند نفت و گاز و غیره دولتی است. به علاوه بسیاری از کارخانجات تولیدی و سازمان های خدماتی بزرگ چون بانک ها و نهادهایی مانند بنیاد و مستضعفان و جانبازان وابسته به دولت هستند. بنابراین می توان گفت که ساختار اقتصادی ایران از نظر مالکیت تولید و توزیع گرایش به دولتی بودن دارد و بنابراین از نظر روابط کار نظارت فوق کارفرمایی کمتر امکان پذیر است.

خصوصی سازی یا گرایش به سوی بازار:

زمینه های تاریخی:

در طول تاریخ مدرن اقتصادی، واحدهای تولیدی و تجاری و خصوصی و عمومی بنا به ضرورت و چگونگی مرحله توسعه اقتصادی در کنار یکدیگر شکل گرفته، هم زمان با تحولات فکری و فرهنگی بعد از قرون وسطی در اروپا به وجود آمدند.

اولین شکل های واحدهای خصوصی به صورت شرکت سهامی در سال ۱۵۵۳ میلادی به صورت ابتدایی تاسیس و شکل های پیشرفته آن به صورت بازار بورس در قرن بیستم توسعه یافت. فلسفه اقتصاد بازار توسط آدام اسمیت مطرح شد ولی در سال های بعد با ایجاد مکاتب سوسیالیستی کم رنگ تر گردید و اقتصاد دولتی تجربه شد.

خصوصی سازی در کشورهای مختلف با روش های متفاوت عمل شده است: در بعضی کشورها مانند آلمان، لهستان و چک و اسلواکی موسساتی که مالکیت آنها از آن دولت بوده است،

به صورت مجانی و یا با جذب سرمایه با کمک موسسات مالی و بانکی به بخش خصوصی سپرده شده است. در کشورهای آمریکای لاتین ابتدا موسسات دولتی با اعطای وام با بهره ارزان و حمایت های خاص مانند اعطای ارز ارزان قیمت به بخش خصوصی و اگذار گردید که نتیجه موفقیت آمیز نبود و اغلب ورشکستگی آن ها منجر گردید و دولت به ناچار هزینه های ناشی از آن را به عهده می گرفت. در کشورهای افریقایی مانند مصر و تونس خصوصی سازی با استفاده از نظرات مشورتی و کمک های دریافتی از بانک جهانی صورت گرفته است.

مفاهیم و اهداف :

نظریه اصلی در تفکر خصوصی سازی این است که فضای رقابت و نظام حاکم بر بازار، بنگاهها و واحدهای خصوصی را مجبور می سازد تا عملکرد کاراتری را نسبت به بخش عمومی داشته باشند.

خصوصی سازی وسیله ای برای بهبود عملکرد فعالیتهای اقتصادی از طریق افزایش نقش نیروهای بازار است. خصوصی سازی به معنای انجام فعالیتهای اقتصادی توسط بخش خصوصی یا انتقال مالکیت دارایی ها به بخش خصوصی است. خصوصی سازی به معنی به وجود آوردن نظام اقتصادی جدید بر اساس بازار و در نتیجه دگرگونی و تحول در ابعاد مختلف اقتصادی می باشد.

اهداف خصوصی سازی :

در خصوصی سازی هدف عمده : توسعه اقتصادی، تعدیل اقتصادی، افزایش کارآیی، ایجاد اشتغال، افزایش تولید، کاهش حمایت های دولتی (مانند یارانه)، جلب مشارکت عمومی، جلب سرمایه گذاری خارجی برای دست یابی به تکنولوژی جدید، ایجاد رقابت و انگیزه

در فعالیت های سرمایه گذاری و کارفرمایی و در نتیجه کم کردن نقش اجرایی دولت و افزایش نقش نظارتی آن است و هم چنین معرفی اقتصاد آزاد، گسترش درآمدهای دولتی، شکل دادن یک نظام سیاسی بر اساس حقوق دارایی خصوصی و آزادی فردی، ایجاد پویایی در اقتصاد جامعه، افزایش کمیت و تنوع کالاها و خدمات، گسترش و توسعه بازار سرمایه، سهم کردن کارگران در کارخانه ها و کم شدن اختلال در قیمت ها می باشد.

در زیر، بعضی از فواید مهم خصوصی سازی شرح داده می شود:

افزایش کارایی: یک دلیل مهم برای مفید بودن انتقال واحدهای اقتصادی از بخش دولتی به بخش خصوصی افزایش کارایی است. مکانیزم بازار مالی در بهبود و ارتقای عملکرد شرکت ها بسیار قوی تر از سرمایه گذاریهای ناهماهنگ و سیاست های اعتباری دولت عمل می کند، زیرا تصمیمات در کار دولتی بر اساس ضروریات کوتاه مدت سیاسی گرفته می شود. در صورتی که در بخش خصوصی بر اساس سیاست های دراز مدت و عقلانیت اقتصادی استوار می باشد. کاهش هزینه های تولید به طور کلی می تواند با تغییر در تکنیک تولید که نیازمند انگیزه های نوآورانه و ابتکاری می باشد، صورت می گیرد.

توصیه ای در مورد اقدام خصوصی سازی:

امر خصوصی سازی چون هر اقدام دیگری اگر بخواهد موفق باشد، باید در قالب نظامی منطقی و قوی صورت گیرد. در این نظام قوانین لازم و تشکیلات و سازمان منطقی و روشن باید به خوبی پیش بینی شده باشد.

درايران فرایندی که برای خصوصی سازی ارایه شده است دارای ویژگیهای زیر است:

۱- خصوصی سازی فرایندی تدریجی و بلندمدت است که باید در چهارچوب امکانات و محدودیت های صورت گرفته، در آن از شتاب زدگی خودداری گردد.

۲- باید قبل از خصوصی سازی به ایجاد فضای اجتماعی مناسب اقدام نمود. در این مورد برنامه ریزی و آموزش در زمینه هایی باید صورت گیرد که ضمن ازبین بردن بدبینی ها به امور خصوصی ناشی از تجارب قبلی (به ویژه که سرمایه گذاری های خارجی و گهگاه شرایط ناعادلانه بهره برداری آن ها نیز وجود داشته است)، افکار عمومی را به طور عام و مدیران و کارکنان سازمانها را به طور خاص، با منافع خصوصی سازی و زیان ها و عدم کفایت های مدیریت دولتی واحدهای تولیدی و خدماتی، به دقت آشنا سازد.

۳- وضع قوانین مشخص در مورد خصوصی سازی که هم حقوق و منافع به حق سرمایه گذاران را حفظ نماید و هم حمایت های لازم از مصرف کنندگان کالاها و خدمات سازمان ها را تضمین نماید، هم منافع ملی (مانند توسعه اقتصادی، افزایش کارآیی، بهبود و رشد درآمد ملی، ایجاد شغل و کار، کاهش هزینه های دولت) را تامین نماید و نیز ایجاد سازمان ها و تشکیلات مناسب برای تعقیب این برنامه ها.

۴- تعیین روش خصوصی سازی - روش های زیر برای خصوصی سازی تجربه شده اند:

- تبدیل سرمایه شرکت ها و موسسات به سهام و عرضه آن به افراد به طور مجانی یا دریافت وجه.

- فروش موسسات از طریق مزایده به افرادی که پروژه بهتری برای اداره آینده آن ها ارائه دهند.

- واگذاری مدیریت شرکت ها از طریق قرارداد مدیریت.
  - واگذاری موسسات به مدیران و کارکنان به صورت یک جا یا مرحله ای.
  - واگذاری دارایی ها به طور جداگانه به افراد جداگانه.
  - اجاره موسسات به افراد یا مدیران و کارکنان و یا موسسات خارجی. در این صورت موسسات پس از واگذاری از بین می روند.
- ۵- تعیین نقش بخش خصوصی در فرایند خصوصی سازی و مراحل بعد از واگذاری. در این مورد منظور تعیین میزان نظارت دولت بر فعالیتهای موسسات خصوصی و نیز حمایت هایی که از آن ها به عمل می آورد (چون تسهیلات اعتباری یا معافیت های مالیاتی و غیره) می باشد.
- ۶- اصلاح ساختاری - مواردی چون پرداخت بدهی های موسسه توسط دولت و سپس فروش موسسه یا فروش به وضعیت موجود و بعد اعطای کمک های اعتباری به خریدار جهت ترمیم و نیز تجدید ارزیابی در روش های ثابت مطرح است.
- ۷- ایجاد بازار سرمایه و پول و یا تقویت آن در صورت وجود - منظور از این اقدام این است نخست اینکه: واگذاری موسسه از طریق عرضه سهام در بازار بورسی که توانایی اعمال کنترل شرکت های تحت نظر خود را داشته باشد، صورت می گیرد و دوم اینکه: مقررات و ضوابطی جهت ملزم نمودن مدیران به اجرای برنامه هایی که برخورداری از سود معقول را تضمین نماید، وضع گردد.
- ۸- تسهیل و تشویق نمودن موسسات اعطاکننده وام و تسهیلات مالی فعلی در مورد کمک به فرایند خصوصی سازی و نیز ایجاد موسسات جدید از این نوع و موسسات کمک مدیریتی.

۹- ایجاد مقررات و ضوابط کنترل بعد از خصوصی سازی . از آنجا که در واگذاری موسسات به طور معمول شروطی چون توسعه فعالیت ، افزایش کارآیی یا افزایش نیروی کار با تاکید پیش بینی می گردد، لازم است به طوردقیق نظارت شود که آیا موسسه در جهت تامین و ایفای تعهدات از این نوع می باشد یا نه و در صورت منفی بودن، باید اقدامات لازم را انجام دهد. منظور از مفاد این فرایند وضع مقرراتی است که امکان انجام این نظارت ها را فراهم آورد. به اعتقاد نگارنده ، فرایند خصوصی سازی با آن که ممکن است در مجموع نظام تنظیم روابط کار فرایندهای جدید و با حجم زیادی را ایجاد نماید و بنابراین مشکلاتی را باعث شود، چون در افزایش برون دادهای نظام روابط کار کمک شایان توجهی می نماید و در این راه دستاوردها، بسیار بیشتر از محدودیت های ناشی از مشکلات گفته شده است، چنانچه به خوبی اجرا گردد، برای بهبود روابط کار بسیار سودمند است .

مصادیق بهبود برون داد روابط کار به این شرح هستند: از نظر دولت کارآیی ملی را افزایش می دهد ، از نظر کارگزاران دست یابی او به مزایای مادی چون مالکیت و نیز مزد بیشتر و نیز آزادی های تشکل های کارگری و کارفرمایی و مشارکت در مدیریت و حمایت های بیشتر دولت را از طریق نظارت او بر کارفرما و احقاق حق کارگر به عنوان مرجع بی طرف ، ایجاد و افزایش می دهد و از نظر کارفرما دریافت سود بیشتر است زیرا مدیریت بهبود می یابد ، رضایت کارگر بیشتری شود و در نتیجه کارآیی و بهره وری افزایش می یابد.

سوم - عوامل فرهنگی :

قبل از بررسی اثر فرهنگ بر روابط کار، به طور اجمال فرهنگ را تعریف می نمایم.

- فرهنگ ، نظامی سازمان یافته از رفتارها یا شیوه عمومی زندگی گروه و یا گروه هایی از مردم است.

- فرهنگ مجموعه پیچیده ای از علوم ، دانش ها، هنرها، افکار، اعتقادات، قوانین ومقررات، آداب و رسوم وسنت ها وبه طور کلی تمام آموخته ها وعاداتی که یک انسان به عنوان عضوی از جامعه اخذ می کند.

- فرهنگ مجموعه آداب و رسوم وسنت ها و نهادهای اجتماعی می باشد.

- فرهنگ محیطی فوق جسمانی بوده ، از عوامل جسمانی وطبیعی جداست.

- فرهنگ مجموعه ای از کارکردها و رویه های اجتماعی است که در جامعه به وجود می آیند وانتقال می یابند. عناصری مانند: زبان ، مناسک ومراسم، سنت ها، پوشاک ، مسکن ، صنایع ، هنرها وعلوم از مبانی آن هستند.

- فرهنگ عبارت است از عواملی که افراد یک جامعه بیشتردر آن مشترک می باشند و شامل کلیه افکار، عقاید،رسوم ، احساسات، زبان، طریقه پوشیدن لباس، سلیقه ها در مورد غذا، مذهب، اصول عقاید سیاسی، تاریخ مشترک، ملت ستایی وغیره است.

- فرهنگ طرز تلقی به کار و زندگی، الگوهای خویشاوندی ومذهب، سنن فرهنگی و حتی چگونگی روابط دولت ونظام دیوان سالاری و شیوه مشارکت مردم در تصمیمات وفعالیت های اجتماعی وسیاسی واموردولت است.

از پاره فرهنگ ها، فرهنگ سازمانی یک مصداق مهم است که در مورد مدیریت روابط کار از

اهمیت ویژه ای برخوردار است . به دلیل این اهمیت، این فرهنگ را دراین جا شرح می دهیم:



علمای مدیریت رفتار سازمانی برای فرهنگ سازمانی کار تعاریفی مشابه تعاریف بالا را ارائه نموده اند که خلاصه و جمع بندی آن ها به این شرح است: فرهنگ سازمانی درک های به طور تقریبی یکسان همه اعضای سازمان در مورد سازمان است. فرهنگ سازمانی نوعی ادراک احساسی است که در سازمان وجود دارد، نه در افراد سازمان. فرهنگ سازمان، صفات ویژه سازمان است. فرهنگ سازمانی مشخصات رایج و ثابت یک سازمان است.

کارکردهای فرهنگ در سازمان نیز تا حدودی مانند کارکردهای فرهنگ در جامعه است که در سطح سازمان عمل می نماید و به شرح زیر است :

شیوه انجام گرفتن امور را برای کارکنان روشن می سازد، یک سازمان را از سازمان دیگر جدا می سازد، ثبات رفتاری را افزایش می دهد و برای ایجاد ثبات نیاز به اعمال زور ندارد. به عبارت دیگر فرهنگ سازمان کمک می کند تا افراد رسمیت های سازمان را به طور درونی (با باور و علاقه) بپذیرند. در افراد حس هویت ایجاد می کند، به ثبات سازمان کمک می کند، نگرش و رفتار کارکنان را شکل می بخشد. فرهنگ گاهی نیز مانع فعالیت های سازمان و بهبود و اثربخشی آن می گردد. چه در راه تغییرات سد ایجاد می نماید و اگر این تغییرات سریع باشد این مانع بیشتر می گردد. در این جا باید گفت که البته تاثیر فرهنگ سازمان بر افراد یک طرفه نیست و افراد نیز در سازمان اثر می گذارند.

فرهنگ سازمان از راه های زیر ایجاد می گردد:

- ۱- فلسفه و رویه بنیان گذاران و تجارب افراد اولیه در مقابله با این فلسفه و رویه
- ۲- داستان ها - که از فداکاری ها و یا بر عکس خراب کاری ها و عدم وفاداری ها ساخته و پرداخته می شود.

### ۳- تشریفات

۴- نمادهای مادی - عواملی چون خطراتی که یک سازمان از آن‌ها استقبال کرده است، موفقیت‌ها و شکست‌های آن و به عبارت کلی سرگذشت فراز و نشیب‌هایی که از آن عبور کرده است و یا بستر

تحول تاریخی سازمان

### ۵- زبان

۶- فرهنگ‌های دیگر که از طریق افرادی که داخل سازمان می‌شوند و یا افراد سازمان که به جاهای دیگری روند، وارد می‌شود.

۷- نتایج حاصل از اقدامات سازمان.

چهارم - عوامل سیاسی :

مهمترین عوامل سیاسی مفید در روابط کار عبارتند از: قوه مقننه، تشکل‌های کارگری، تشکل‌های کارفرمایی، سازمان بین‌المللی کار، احزاب و مطبوعات و رسانه‌های گروهی.

احزاب در ایران طبق اصل بیست و ششم قانون اساسی آزادند، البته تاکنون حزبی به‌طور رسمی ایجاد نشده است. ولی چنانچه تشکیل شود به‌طور حتم در برنامه‌های خود به مسایل کار و کارگری و روابط کار اهمیت می‌دهد. احزابی که هدف‌ها و فلسفه وجودیشان فقط استیفای حقوق و اعتلای کارکنان باشد عوامل بسیار مفیدتری هستند. به هر حال احزاب از طریق آموزش و ایجاد آگاهی‌های سیاسی و اجتماعی قشر کارگر را به حقوق خود آشنا می‌سازد و در همین احوال با متشکل کردن آنان می‌تواند در به دست آوردن حقوق اقتصادی و اجتماعی یاریشان دهد.

مطبوعات و رسانه‌های گروهی نیز می‌توانند از طریق بیدارسازی و بالابردن سطح آگاهی کارگران از یک طرف و انعکاس خواسته‌ها و نظریات و موارد تظلم آنان از طرف دیگر بر نظام تنظیم روابط کار

اثر گذارند. در ایران طبق اصل بیست و چهارم قانون اساسی مطبوعات و نشریات در بیان نظر خود آزادند(البته در صورتی که مطالب آنها بر خلاف مبانی اسلام یا حقوق عمومی نباشد) قانون مطبوعات که براساس همین مجوز تنظیم و به تصویب رسیده است هیچ منعی برای انتشار مطالب برای افزایش آگاهی های کارگران و استیفای حقوق به حق آنان ندارد. بنابراین می توانند به عنوان عوامل مهم و مفید در نظام روابط کاراثر بگذارند.

قوه مقننه: هر کشور به دو گونه بر نظام روابط کار تاثیر می گذارد: یکی رسمی از طریق تصویب قوانین موثر بر روابط کار و یا عدم تصویب لوایح پیشنهادی دولت و در نتیجه جلوگیری از ایجاد حق یا تکالیفی که در این لایحه پیش بینی شده است و دیگری به طور غیر رسمی توسط نمایندگان عضو سازمانهای تقنینی. درکشور ایران این سازمان های تقنینی عبارتند از: مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان. مجلس شورای اسلامی که بر اساس مفاد اصول ۷۱، ۷۳، ۷۶، ۷۷، ۸۱ و ۹۰. اختیار وضع و تفسیر قانون، تحقیق و تفحص در هر مورد، موافقت با قراردادها یا امتیازات تشکیل شرکت های خارجی، رسیدگی به شکایت افراد از قوه مقننه و قضاییه و مجریه و تصمیم گیری در مورد آن را در دست دارد، از طریق تصویب یا عدم تصویب قوانین و موافقت یا مخالفت با تشکیل شرکتهای خارجی بر روابط کاراثر قطعی دارد. شورای نگهبان که طبق اصول ۹۴، ۹۸، ۹۹ قانون اساسی اختیار اظهار نظر و قبول یا رد مصوبات مجلس شورای اسلامی و نیز تفسیر قانون اساسی و نظارت بر انتخابات نمایندگان مجلس شورای اسلامی را در دست دارد بر روابط کار اثر می گذارد.

علاوه بر دو سازمان بالا، مجمع تشخیص مصلحت هم - که نمی توان آن را سازمان تقنینی دانست - چون طبق اصل ۱۱۲ قانون اساسی وظیفه تصمیم گیری مواردی را که مجلس نظر مخالف

شورای نگهبان را تامین نکند به عهده دارد و در نتیجه در تصویب قوانین موثراست، روابط کار را کنترل می نماید.

سازمان بین المللی کار:

تاسیس سازمان بین المللی کار و تدوین مقررات بین المللی برای حمایت از کارگران، نتیجه مبارزات کارگران و سازمانهای کارگری کشورها برای احقاق حقوق به حق خودشان بوده است. به این نحو که کارفرمایان و دولت ها در اوایل به راحتی حاضر به پذیرش و اعطای حقوق کارگران نبودند، و برای پذیراندن، نیاز به اعمال قدرت داشتند و قدرت سازمانهای درون مرزی کشورها هم کافی نبود، پس سازمان های کارگری برای حفظ قدرت خود به منافع برون مرزی روی آوردند و سعی کردند با ایجاد متحدین و هم صداهایی در همه کشورها و ایجاد وحدت بین آنها به قدرت لازم دست یابند. در ابتدا اغلب این تلاش ها گاه با موفقیت و زمانی با شکست روبرو گردیده . رابرت آون انگلیسی از اولین کسانی بود که در سال ۱۸۱۸ پیشنهاد نمود که مسایل مربوط به کار در سطح بین المللی مطرح گردد که با موفقیت روبرو نگردید. در سال های ۱۸۴۰ تا ۱۸۵۳ دانیل لوگران موضوع تنظیم و تدوین مقررات بین المللی کار را بارها با دولت های کشورهای اروپایی در میان نهاد (که البته منظور اصلی او ایجاد نظم و نسق های اقتصادی بود) ولی نتوانست نتایج چندانی به دست آورد. تا آن که در سال های ۱۸۵۶ و ۱۸۵۷ به دنبال اقدامات صنایع بزرگ در زمینه تعیین شرایط کار در کشورهای اروپایی کنگره ای به نام " کنگره بین المللی نیکوکاری " با هدف تدوین مقررات بین المللی در زمینه روابط کار صنعتی تشکیل شد. هم زمان با این اقدام مردان سیاسی در کشورهای اروپایی از دیدگاه سیاسی سعی در بین المللی کردن مقررات و شرایط کار کردند تا آن که در ۱۵ مارس ۱۸۹۰ در برلن آلمان کنفرانسی تشکیل شد و توصیه های دقیقی در زمینه های تنظیم مقررات کار در معادن

، کار در روز تعطیل هفتگی ، کار کودکان ، کارنوجوانان و زنان به دولت های اروپایی نمود. در سال ۱۸۹۷ چهارده کشور اروپایی ، در اولین کنگره بین المللی حمایت از کار که در زوریخ (سویس) تشکیل شده بود شرکت کردند و در قطع نامه کنگره از دولت سویس خواستند که به منظور پیشرفت و گسترش مقررات بین المللی کار این تلاش را به عهده بگیرد. کنفرانس دیگری که در بروکسل تشکیل شد، پی گیری تصمیمات کنگره سویس را به عهده گرفت و کنفرانس های دیگری در سال های ۱۸۹۸ و ۱۹۰۰ برای پیگیری امر برگزار گردید. حاصل تلاش های این کنفرانس ها برگزاری کنفرانسی در پاریس در سال ۱۹۰۰ میلادی و تشکیل "انجمن بین المللی حمایت قانونی از کارگران" بود این انجمن ، در واقع همان سازمان بین المللی کار بود. دفتر این انجمن که در واقع می توان آن را اولین دفتر بین المللی کار به شمار آورد در اول ماه مه ۱۹۰۱ در سویس تشکیل شد. این انجمن که از آن پس هر دو سال یک بار تشکیل می شد ابتدا از انجمن های ملی مستقل (غیردولتی) کشورها بنا نهاده شد و به مسایل کار و کارگری رسیدگی می کرد ولی بعدها دولت نیز نمایندگانی به انجمن فرستادند تا آن که در سال های ۱۹۰۵ و ۱۹۰۶ دو کنفرانس بین المللی تشکیل داد که ۱۳ کشور عضو در آن مشارکت داشتند. در سال ۱۹۱۳، این انجمن که انجمن بین المللی حمایت قانونی از کارگران نامیده شد، با شرکت ۱۳ کشور عضو برگزار گردید و دو عهدنامه مهم دیگر را در مورد تعیین ساعات کار زنان و کودکان و ممنوعیت کار کودکان در شب تصویب کرد. از طرف دیگر فدراسیون آمریکایی کار، در کنگره فیلادلفیا، در نوامبر ۱۹۱۴ قطع نامه ای تصویب کرد که در آن پیشنهاد شده بود که هم زمان با تشکیل کنگره عمومی صلح، که باید در پایان جنگ صورت پذیرد کنفرانسی نیز در همان محل برگزار شود تا تدابیری برای ایجاد روابط برادرانه و حمایت از منافع کارگران بیندیشد. در سال ۱۹۱۶ هم سازمانهای سندیکایی انگلیس و فرانسه و سپس ایتالیا و بلژیک

توصیه کردند، در عهدنامه صلح مقرراتی بین المللی در زمینه مدت کار، بیمه های اجتماعی و ایمنی و حفاظت کار به حمایت از کارگران پیش بینی شود. با توجه به این دو توصیه در سال ۱۹۱۹ به موجب ماده ۱۳ قرارداد صلح سازمانی برای حمایت از حقوق کارگران به نام سازمان بین المللی کار تاسیس گردید و وظیفه آن، ایجاد شرایط کار و سطح زندگی مناسب برای کارگران سراسر دنیا تعیین شد. اولین کنفرانس بین المللی آن در ۱۹۱۹ در واشنگتن برگزار شد. در طول دو جنگ اول و دوم اقدامات مهمی انجام داد و محل آن به کانادا منتقل گردید. در سال ۱۹۴۴ کنفرانس بین المللی کار اعلامیه ای را تصویب نمود که از آن پس به عنوان پیوست اساس نامه سازمان بین المللی کار به شمار می آید در این اعلامیه مطلبی گنجانده شد که اثر بسیار شگرفی بر روابط کار داشت. خلاصه آن تصویب نامه چنین است: " برقراری حق آزادی، کوشش برای به دست آوردن شئون انسانی صرف نظر از رنگ و جنس و نژاد و با برخورداری امنیت اقتصادی و شانس مساوی برای دست یابی به پیشرفت مادی و معنوی و نیز تاکید بر وجود خطر برای پیشرفت و شکوفایی هر جا که فقر وجود دارد". پس از جنگ دوم در روند قانونی شدن این سازمان در سال ۱۹۴۶ سازمان بین المللی کار قسمتی از سازمانهای اختصاصی سازمان ملل متحد گردید. در سال ۱۹۶۰ سازمان بین المللی کار، موسسه بین المللی مطالعات اجتماعی در ژنو را به وجود آورد. هم چنین مرکز بین المللی مهارت حرفه ای و فنی را در سال ۱۹۶۵ در تورین ایتالیا تاسیس نمود در سال ۱۹۶۹ جایزه صلح نوبل به پاس خدمات این سازمان به آن تعلق گرفت. امروزه گسترش این سازمان به حدی رسیده است که همه کشورهای جهان می توانند از خدمات آن بهره مند شوند زیرا مسائلی از قبیل انسانی کردن کار، فراهم آوردن وسایل و تسهیلات آموزشی، حفظ امنیت و بهداشت کار و ... به فهرست هدف های این سازمان در آمده است.

- ۱- روابط کار (نظریه ها و فرآیندها) / نویسنده قاسم ظهوری - تهران : میر، ۱۳۷۸
- ۲- دکتر منوچهر زندی، اقتصاد مالیه عمومی ج اول (تهران: موسسه علوم اداری و بازرگانی دانشکده حقوق دانشگاه تهران. ۱۳۴۱ صفحات : ۱- ۱۱.
- ۳- دکتر محمود متوسلی، خصوصی سازی یا ترکیب مطلوب دولت و بازار (تهران: موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، ۱۳۷۳)، صفحات: ۱۸۵- ۲۱۲.
- ۴- دکتر منوچهر محسنی، مقدمات جامعه شناسی (تهران: نشر دوران، ۱۳۷۶)، صفحات: ۱۰۳- ۸۱.
- ۵- دکتر شمس السادات زاهدی، همان ماخذ. صفحات: ۶- ۱۰۱ و نیز دفتر بین المللی کار، مقاله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار. دکتر عزت اله عراقی، دکتر ابوالقاسم درکی، دکتر مهدی ثقفی و مهندس ایرج فلاح تهرانی (مترجمان). تهران : موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۶۵، صفحات : ۱ تا ۲۳

نویسنده : حسن خوشه چین

رییس اداره تشکلهای کارگری و کارفرمایی

اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان خراسان جنوبی