



## بررسی نقش سازمان بین‌المللی کار و روابط صنعتی موجود در ایران و جهان

نوشته: دکتر احد فلاح وزیر آباد  
قسمت دوم

به‌نحوه کار و خط مشی و برنامه کارگاه واقف باشند دیگر خود را نسبت به سرنوشت آن بیگانه احساس نمی‌کنند. گذشته از هدفهای فوق هدفهای سیاسی - اجتماعی نیز مطرح است که مبتنی بر تصمیم دموکراسی سیاسی تحت عنوان دموکراسی صنعتی است. در واقع در این جنبه از اهداف مشارکت کارگران در اداره کارگاه، ایجاد دموکراسی صنعتی مورد تأکید قرار می‌گیرد. و در توجیه آن گفته می‌شود که

به‌عنوان یک انسان مطرح است و سرنوشت زندگی او به کارش تعلق دارد و از طریق کار به محیط کارگاه وابستگی پیدا می‌کند، لذا برای ارتقاء شخصیتش استحقاق آن را دارد که نظراتش در همه عملیات برای او به حساب آید. این امر موجب رضایت کارکنان در ابعاد مختلف می‌شود. چراکه اگر کارگران مسئولیت پذیری بیشتری را در خود احساس کرده باشند، با نشاط و رضایت کامل تری به کار دل‌بستگی نشان خواهند داد و از نظر روانی نیز اگر کارگران

### ۵- مقاصد و هدفهای سازمان بین‌المللی کار:

در این جنبه توجه به مقام والای انسان و حقوق او و ارتقای شخصیت وی تأکید فراوان شده است. هدفهایی که در اعلامیه جهانی حقوق بشر بیشتر از همه مورد توجه است براساس هدفهای انسانی اخلاقی یا اهداف معنوی دور می‌ریزند و هدف آن است که کارگران به‌عنوان افراد بشر از طریق مشارکت در اداره کارگاهها به‌ارتقاء شخصیت خویش پردازند، زیرا نیروی کار

دموکراسی صنعتی بهره‌مند از دموکراسی سیاسی قلمداد می‌گردد و در عین حال حقوق دموکراتیک وی را در زندگی اقتصادی او انکار کرد. به‌علاوه شناسایی و قبول فزاینده اصول دموکراتیک ایجاب می‌کند که کسانی که تصمیمات اتخاذ شده نهاد‌های سیاسی و اجتماعی بر آنها اثر می‌گذارد خود نیز در اتخاذ چنین تصمیماتی سهم باشند. (۸) هدفهای اقتصادی که بیشتر مورد توجه نظریه پردازان مدیریت‌هاست به‌افزایش کمی و کیفی کارایی و بهره‌وری موسسه ارتباط دارد و دستیابی به اهداف می‌تواند مدیران و کارفرمایان را از برنامه مشارکت خوشایند کند. دلایل این امر نیز عبارت خواهند بود از نظرات سازنده و خلاق همه کارکنان و دریافت اطلاعات از پایین‌ترین رده سازمانی، افزایش کارایی و تحرک کارکنان به‌علت ذی نفع بودن و نهایتاً کاهش تعارض و اختلاف بین مدیریت و بقیه کارکنان در مجموعه تصمیم‌گیریها.

با اعتقاد به اینکه صحت مفاد اعلامیه مندرج در اساسنامه سازمان بین‌المللی کار که ضمن آن شعار شده است که صلح پایدار جز بر پایه عدالت اجتماعی نمی‌تواند باشد، بر اثر تجربه کاملاً ثابت شده است. بنابراین مبارزه با احتیاج؟ باید در داخل هر کشوری با نیروی خستگی‌ناپذیر ادامه یابد و در صحنه مبارزات بین‌المللی نیز باید با جدیت و کوشش مشترک و هماهنگ دنبال گردد. در این مبارزه باید نمایندگان کارفرمایان و کارگران با رعایت کامل اصل

**بر اثر تجربه کاملاً ثابت شده است که صلح پایدار جز بر پایه عدالت اجتماعی نمی‌تواند باشد.**

**سیاست اشتغال باید به گونه‌ای باشد که از طرفی برای همه اشخاص آماده به کار و جویای کار امکان اشتغال را تأمین و تضمین نماید، و نیز کار مورد نظر تا آنجا که ممکن است مولد باشد، از طرف دیگر آزادی در انتخاب شغل نیز تأمین گردد.**

برابری با نمایندگان دولتها همکاری نموده و آزادانه در مذاکرات و در اتخاذ تصمیم‌هایی که با اصول دموکراسی منطبق بوده باشد در راه نیل به رفاه و بهزیستی مشترک مجاهدت نمایند. با اعتقاد به اینکه استفاده کامل تر و وسیعتری از منابع تولیدی جهان که ضمناً از لحاظ تحقق هدفهای مذکور در این اعلامیه ضرورت دارد از طریق یک اقدام موثر بین‌المللی و ملی امکان‌پذیر باشد، به‌ویژه باید تدابیری در جهت توسعه تولید و مصرف و احتراز از نوسانات شدید اقتصادی و تأمین موجبات پیشرفت اقتصادی و اجتماعی نواحی کم‌رشد، و

ایجاد ثبات بیشتر در قیمت‌های بین‌المللی، مواد اولیه و خواروبار، توسعه مستمر و حجم بازرگانی بین‌المللی اتخاذ شود. اگر الزاماً هدفها و مقاصد این سازمان را دوباره مورد نظر قرار دهیم متوجه می‌شویم که در کشورهای مختلف جهان نیز این اهداف به‌منظور تأمین هدفهای زیر تسهیل و تشویق شده است:

الف - اشتغال تام و بالابدن سطح زندگی

ب - به کار گرفتن کارگران در مشاغلی که با رضایت خاطر، کاردانی و مهارت خویش را در آنها ابراز نمایند و با حداکثر در تأمین رفاه و آسایش عمومی خدمت کنند.

ج - ایجاد تضمین‌های لازم جهت عموم کارگران ذینفع از نظر امکانات آموزشی و ایجاد تسهیلات نقل و انتقالات کارگران و هم‌چنین مهاجرت آنها.

د - ایجاد امکان برای عموم افراد به نحوی که همه از ترقیات حاصله در مشاغل در زمینه به‌دستمزد و درآمد و مدت کار و دیگر شرایط کار به‌طور عادلانه بهره‌مند شوند و هم‌چنین تأمین حداقل دستمزد و معاش جهت عموم اشخاصی که شغل دارند و به این جهت به حمایت احتیاج دارند.

ه - شناسایی واقعی حق مذاکره و انعقاد قراردادهای دسته‌جمعی و همکاری کارفرمایان و کارگران در سود مداوم و نحوه کار و تولید و همچنین مشارکت کارگران و کارفرمایان در تنظیم و اجرای سیاست اجتماعی و اقتصادی.

و - توسعه مقررات تأمین اجتماعی

به منظور تأمین درآمد اصلی جهت عموم اشخاصی که بدین حمایت احتیاج دارند. حمایت کافی و کامل در خصوص زندگی و سلامت کارگران، کودکان و مادران، غذا و مسکن مناسب و وسایل تفریح و فرهنگ و نهایتاً تضمین شانس مساوی در امور آموزشی و حرفه‌ای در کلیه مشاغل.

## ۶ - تحول معیارها در زمینه اشتغال و مفاد اعلامیه‌ها:

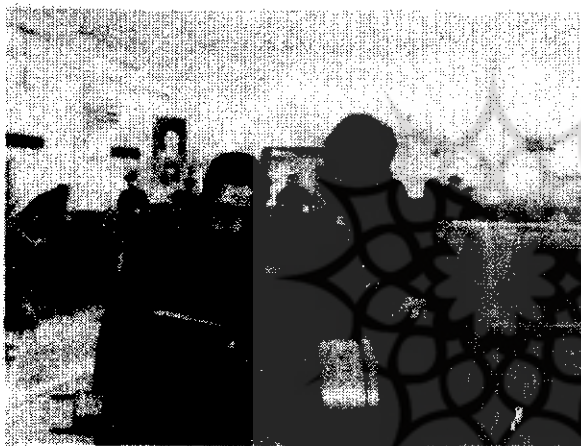
نخستین دیدگاه‌های موجود درباره سیاست کلی اشتغال در توصیه نامه‌های شماره ۵۰ و ۵۱ مصوب سال ۱۹۳۷ منعکس است. چند سال بعد یعنی در سال ۱۹۴۴ سه توصیه‌نامه دیگر به شماره‌های ۷۱/۷۲/۷۳ تنظیم شد که به ترتیب سازماندهی اشتغال از "جنگ به صلح" را عنوان کردند. اما هیچ یک از این توصیه نامه‌ها مقبولیتی چندانی نیافت: زیرا هر چند که در اردیبهشت ۱۳۵۱ دولت ایران مفاد این مقاله نامه را پس از اشاره به اصل مذکور در اعلامیه فیلادلفیا و تکالیفی که برای سازمان از این جهت ایجاد شده بود و مستقیماً با سیاست اشتغال در ارتباط بود قبول کرد.

در این راستا در ماده یک این مقاله و توصیه نامه‌ها اعلام شده است که سیاست اشتغال باید به گونه‌ای باشد که از طرفی برای همه اشخاص آماده به کار و جویای کار امکان اشتغال را تأمین و تضمین نماید، و نیز کار مورد نظر تا آنجا که ممکن است مولد باشد، از طرف دیگر آزادی در انتخاب شغل نیز تأمین گردد، به طوری که هر کار

بدون توجه به نژاد، رنگ، مذهب، جنس، عقیده سیاسی، وابستگی ملی و منشاء اجتماعی، تمام امکانات را جهت بدست آوردن صلاحیت‌های لازم برای داشتن شغل مناسب و استفاده از صلاحیت و قابلیت خود در اختیار داشته باشد.<sup>(۹)</sup>

متولی این سیاست وزرات کار و امور اجتماعی در ایران شناخته شده است و موظف است که نسبت به ایجاد مراکز خدمات اشتغال در سراسر کشور اقدام

روابط صنعتی مناسب در محیط و کار صیانت از نیروی کار می‌تواند از ویژگی‌های این قانون محسوب شود. گذشته از این ویژگی‌ها، نظام اقتصادی و اجتماعی ایران ایجاب می‌نماید که حمایت همه انسانها را طلب نماید. به ویژه در قانون کار جدید که در نتیجه بررسی‌ها و بحث‌ها و تصمیم‌گیری‌های مجلس شورای اسلامی، شورای نگهبان و مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسیده است، تمام مراکز



خدمات اشتغال در مراکز استانها را موظف می‌دارد که با ایجاد دفاتری تحت عنوان دفاتر برنامه‌ریزی و حمایت از اشتغال، همه افراد به خصوص معلولین جامعه را تحت پوشش قرار دهد و هم چنین دولت را موظف می‌گرداند تا در ایجاد شرکت‌های تعاونی (تولیدی - کشاورزی -

صنعتی - توزیعی) معلولین را از طریق اعطای وام‌های قرض الحسنه دراز مدت و آموزشهای لازم و برقراری تسهیلات انجام کار و حمایت از تولید یا خدمات آنان را مورد حمایت خود قرار دهند و نسبت

نماید. خصوصاً مراکز خدمات مذکور نیز موظف هستند تا ضمن شناسایی زمینه‌های ایجاد کار و برنامه‌ریزی نیروی انسانی برای فرصت‌های اشتغال نسبت به ثبت نام و معرفی بیکاران به مراکز کارآموزی و یا معرفی به مراکز تولیدی، صنعتی، کشاورزی و خدمات اقدام نماید.<sup>(۱۰)</sup>

چنانچه قبلاً متذکر شده بودیم در قانون کار با عنایت به کرامات انسانی و نیل به عدالت اجتماعی، پاسخگویی به نیازها، مشکلات جامعه کارگری، ایجاد شرایط و

به‌رفع موانع در کلیه مراکز موضوع یاد شده اقدام نمایند. (۱۱)

از سوی دیگر تشکیل شورای اسلامی کار، انجمن‌های اسلامی، انجمن‌های صنعتی نمایندگان کارگران، تعاونیها و کانونهای مربوطه از جمله مواردی است که برای تحول معیارها در این قانون به آنها توجه شده است، رعایت نکات ایمنی و موظف ساختن کارفرمایان به رعایت آموزش‌های پزشکی کارگرانی و نوجوانان، و کارگران که در معرض خطر و بیماری ناشی از کار قرار دارند می‌نماید و در کنار این مطلب کاهش ساعات کار در کارهای سخت و زیان آور به ۶ ساعت در روز، افزایش مرخصی سالیانه از ۱۲ روز به ۵ هفته با توجه به معلولین و جانبازان و افزایش حداقل بین کارگران از ۱۲ سال به ۱۵ سال به‌منظور امکان ادامه تحصیل و آمادگی بیشتر از جمله مواردی است که تحول معیارها را میسر می‌گرداند و در ارتباط با موضوع فوق امروزه استراتژی برنامه جهانی اشتغال نیز با مطالعه و تجربه و تحلیل وقایع کوشش نموده است رابطه متقابل و پیچیده‌ای که بین مسئله اشتغال و سایر جنبه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی وجود دارد را مشخص نماید. در این راه چه در دفتر بین‌المللی کار و چه در کشورهای مختلف جهان تحقیقات دامنه‌داری در این زمینه وجود دارد که معیارهای قابل قبول با اصول و موازین بین‌المللی هماهنگ شود تحقیقات در موارد زیر ادامه می‌یابد:

الف - رابطه بین توزیع درآمد و اشتغال

ب - انتخاب روشهای مناسب برای ایجاد اشتغال.

ج - سیاست‌های مربوط به جمعیت.

د - تأثیر آموزش و مهارت فنی و حرفه‌ای.

ه - تجارب بین‌المللی و موضوع مهاجرتها.

و - مسایل ویژه اشتغال و رابطه آن با فقر در شهرها و روستاها.

ح - تأثیر شرکتهای چند ملیتی در مسایل اشتغال و غیره.

در چهارچوب برنامه جهانی اشتغال ایران نیز مثل سایر کشورهای جهان سیاست توسعه را با توجه به مسئله اشتغال دنبال می‌کند.

## در چهارچوب برنامه جهانی اشتغال جمهوری اسلامی ایران نیز مثل سایر کشورهای جهان سیاست توسعه را با توجه به مسئله اشتغال جوانان دنبال می‌کند.

### ۷ - تأثیر تدریجی معیارها و تحول نظام تأمین اجتماعی:

با توجه به اشاره‌ای که در مورد پیدایش سازمان بین‌المللی کار و تحول معیارها در زمینه اشتغال در فوق مذکور افتاد در این قسمت سعی بر آن است که تأثیر تدریجی معیارها و تحول نظام تأمین اجتماعی را با استفاده از تحلیل روند تأمین اجتماعی و نظرات حاکم بر این پدیده استنتاج نماییم. همانطور که ملاحظه می‌شود در خواست و

مطالعه تأمین اجتماعی از جانب دو گروه مطرح شده است و عبارتست از:

۱ - گروه کارگران و مزدبگیران.

۲ - افراد جامعه به‌طور کلی.

صرف نظر از نوع کار و یا حتی فعالیت‌ها خواست این دو گروه ماهیتاً با همدیگر متفاوت و متناقض است زیرا گروه اول یعنی مزدبگیران به دلیل انجام فعالیتهای که در این جامعه انجام می‌دهند و این که در دوران فعالیت نیروی کار و فکر خود را مصرف جامعه می‌نمایند، توقع دارند که در دوران عدم فعالیت (پیری، از کار افتادگی و بیکاری) جامعه آنها را تحت حمایت خود قرار داده و زندگی آنها را تأمین نماید. گروه دوم یا افراد جامعه توقع حمایت بیشتر

جامعه را از خود دارند؛ حمایتی که برای همه یکسان است، بدون ارتباط نقشی که هر فرد در جامعه دارد. به عبارت دیگر خواستار حق تأمین اجتماعی به معنای تأمین حداقل هزینه‌های ضروری افراد هستند، این گروه معتقدند، زمانی که افراد یا ناخواسته بیکار می‌شوند و یا در وضعیت غیرفعال قرار می‌گیرند جامعه باید حداقل لازم زندگی آنها را فراهم آورد. به‌طور کلی می‌توان از نظر اصطلاحی برای تأمین

## هسته اصلی سیاستهای تأمین اجتماعی به هر نام و نشان جبران عواقب و نتایج حاصل از حوادث و وقایع اجتماعی است.

به خود کسب می‌کند و تأثیر تدریجی آن هم به صورت‌های مختلف تعریف و تفسیر می‌شوند. به طوری که گاهی بر هم منطبق‌اند و گاهی متداخل‌اند و زمانی در طول هم و بعضاً در عرض یکدیگر قرار می‌گیرند.<sup>(۱۲)</sup> هسته اصلی سیاستهای تأمین اجتماعی به هر نام و نشان جبران عواقب و نتایج حاصل از حوادث و وقایع اجتماعی است و ممکن است برخی از حوادث و اتفاقات مورد نظر

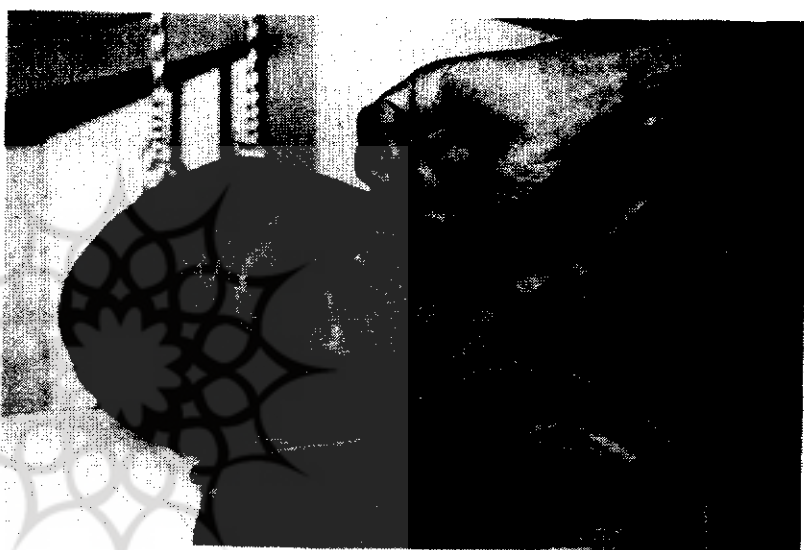
به خود در ارتباط با تأمین اجتماعی نگنجانده‌اند، در هر یک از کشورها تفاوت‌هایی از حیث موارد، ابعاد و حیطه پوشش تأمین اجتماعی وجود دارد. این تفاوت بین کشورهای پیشرفته صنعتی و کشورهای جهان سوم مشهورتر است.<sup>(۱۳)</sup> در کشورهایی که با تأمین حداقل ملی همه افراد جامعه را تحت پوشش درآورده‌اند به تدریج با تکامل تأمین اجتماعی، سعی کرده‌اند آینده مزدبگیران را نیز به نحو بهتری تأمین نمایند. در این گونه کشورها گاهی از طریق وضع قانون و گاهی طبق قرارداد، از طریق نظامهای تکمیلی به تنوع اقدامات تأمین پرداخته‌اند، و سعی شده است تصمیماتی اتخاذ شود تا براساس آن افراد فعال جامعه در روزهای ناتوانی و عدم فعالیت از سطحی از زندگی متناسب با نوع و کیفیت فعالیت قبلی خود برخوردار باشد. این تغییر بیشتر در کشورهای تحت تأثیر نظام تأمین اجتماعی مشاهده می‌شود به این ترتیب ملاحظه می‌گردد که هر یک از کشورها گرایش به نوعی تأمین اجتماعی به صورت مختلط دارند که هر دو دیدگاه فوق را که بر شمرديم تأمین نماید.

### خلاصه و نتیجه گیری:

در سال ۱۹۱۹ به موجب ماده ۱۳ قرارداد صلح و رسای برای حمایت از حقوق کارگران و ایجاد شرایط مساعد کار و امکانات کافی برای اشتغال و سطح زندگی مناسب برای کارگران سراسر دنیا سازمان بین المللی کار (ILO) تأسیس شد. هدف از تأسیس این سازمان، استقرار عدالت

در تأمین اجتماعی از کشوری به کشور دیگر فرق کند ولی برخی از آنها مثل بیماری و حادثه از کار تقریباً در همه جوامع یافت می‌شود. در سیاستهای تأمین اجتماعی برحسب مقاله نامه شماره ۱۰۲ دفتر بین‌المللی کار و نیز سایر اعلامیه‌های جهانی به طور کلی از بیماری، از کارافتادگی، پیری، فوت، زایمان، بیکاری، کمک‌های عایله‌مندی، حوادث ناشی از کار و بیماری‌هایی شغلی سخن رفته است، همانطوریکه اشاره شد همه کشورها موارد فوق را در قوانین و سیاستهای مربوط

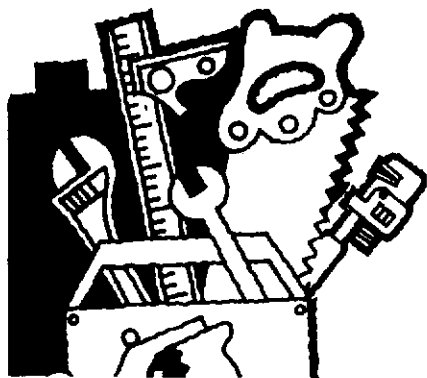
اجتماعی دو مفهوم کلی را در کنار درخواست دو گروه فوق قایل شد: یکی مفهوم عام و کلی است که منظور از آن فراهم آوردن کلیه اسباب لازم و ضروری برای زندگی انسان است، به عبارت دیگر پدید آوردن زمینه‌هایی که برطرف کننده نیازهای مادی و معنوی افراد باشد و دیگر در مفهوم خاص و جزئی که مراد تأمین اقتصادی و یا به طور دقیق‌تر تضمین اقتصادی افراد است. همانطوریکه ملاحظه گردید تأمین اجتماعی با تحول نظام‌ها نیز تغییر می‌پذیرد و اصطلاحات دیگری را هم



اجتماعی، آزادی و امنیت اقتصادی و ایجاد فرصتهای مساوی برای آحاد ملتها بوده است. در بدو تأسیس بالغ بر ۴۵ کشور به عضویت سازمان بین‌المللی کار در آمدند و در حال حاضر بیش از ۱۴۷ کشور عضو در این سازمان فعالیت دارند. بنابر آنچه در متن مقاله آمده است نشانگر این مطلب مهم است که امروز در هر کجا افرادی مشغول به کار باشند، مسایل و مشکلاتشان به نحوی با سازمان بین‌المللی کار ارتباط پیدا می‌کند. نقش و فعالیت های سازمان مذکور با واقعیتهای روزمره دنیای کار در ارتباط است. ویژگی استثنایی دفاعی که این سازمان دارد حالت سه جانبه‌ای بودن آن است؛ یعنی سازمانی است که از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت‌ها از سراسر دنیا تشکیل شده است. سه جانبه‌ای بودن این سازمان ویژگی عام مربوط به روابط صنعتی را تعیین می‌نماید، آنچه که روابط صنعتی به مفهوم عام است در حالت سه جانبه بودن سازمان بین‌المللی کار نیز مشهود می‌گردد. امروزه همه کشورها، اعم از توسعه یافته و یا در حال توسعه، می‌توانند از فعالیتهای سازمان بین‌المللی کار منتفع شوند، زیرا بسیاری از مسایل مربوط به کار (روابط صنعتی) از قبیل انسانی کردن کار، فراهم نمودن تسهیلات آموزشی، حفظ امنیت و بهداشت کارگر، عقد پیمانهای دسته جمعی و مشارکت افراد در مسئولیتهای گروهی، جنبه همگانی و عمومی دارند، و لذا هر کشوری می‌تواند از تجارب کشورهای دیگر استفاده نماید. از طرف دیگر در

بسیاری از کشورها گروههایی وجود دارند که از نظر کاری در وضع نامطلوبی قرار دارند مثلاً: زنان، کودکان، کارگران مهاجر و عقب افتاده. از طریق اقدامات بین‌المللی می‌توان از این گروهها حمایت کرد و تضمین برای آنها به وجود آورد. بالاخره همه کشورها از اقداماتی که مانع از زیادتز شدن فاصله‌ها بین فقیر و غنی می‌شود منتفع می‌شوند. چنانچه این فاصله بیشتر شود نابرابریهای اقتصادی - اجتماعی افزایش می‌یابد و خطرات جدی‌تری صلح جهانی را تهدید می‌نماید. لذا کلیه کشورها موظفند برای استقرار عدالت و ایجاد صلح پایدار تلاش کنند. هدف های اساسی روابط صنعتی را مورد بررسی قرار دادیم و گفتیم که روابط صنعتی عبارتست از تغییر نظرات و طرز تلقی سنتی، مبتنی بر عناد و دشمنی بین کارگران و مدیریت، به نحوی که تفاهم متقابل افزایش یابد و طرفین تا حد امکان برای رسیدن به هدفهای متقابل همکاری کنند. و نتیجه آنکه کارگران سازمان را عاملی

برای نیل به هدفهای خود بدانند و مدیریت نیز باید کارگران را عاملی ضروری برای ادامه حیات و بقای سازمان به حساب آورد البته سازمان بین‌المللی کار تاکنون بیشتر توجه خود را به مسایلی که کشورهای صنعتی با آنها مواجه بوده‌اند معطوف داشته و به مسایل خاص کشورهای در حال توسعه، که قسمت اعظم جمعیت دنیا را تشکیل می‌دهند عنایت چندانی نکرده است. مهمترین دلیل این امر نیز تأمین بخش مهمی از بودجه‌های تحقیقاتی سازمان از جانب کشورهای صنعتی پیشرفته است. در حالی که دربارہ موضوعاتی مانند نوبت کاری نظم صنعتی، ... که بیشتر خاص کشورهای در حال توسعه هستند مطالعه‌ای انجام نشده است. به‌علاوه موضوعاتی مانند سیستمهای بومی پرداخت مزد، چگونگی روابط بین کارگر و کارفرما، در کشورهای در حال توسعه وجود ندارند. بنابراین می‌توان گفت که سازمان مزبور نیز همانند سایر



امروزه همه کشورها اعم از توسعه یافته و یا در حال توسعه، می‌توانند از فعالیتهای سازمان بین‌المللی کار منتفع شوند زیرا بسیاری از مسائل مربوط به کار از قبیل انسانی کردن کار، فراهم نمودن تسهیلات آموزشی، حفظ امنیت و بهداشت کارگر و ... جنبه همگانی و عمومی دارند.

سازمانهای بین‌المللی آن مسایلی را دنبال می‌کند که در برنامه کارش قرار دارد و نه آن مسایلی که واقعاً در اولویت قرار دارند و می‌توانند مشکلی از مشکلات عدیده

امروز در هر کجا افرادی مشغول به کار باشند مسائل و مشکلاتشان به نحوی با سازمان بین‌المللی کار ارتباط پیدا می‌کند نقش و فعالیت‌های سازمان مذکور با واقعیتهای روزمره دنیای کار در ارتباط است.



بخش عظیمی از مردم دنیا را حل کنند. علیرغم محدودیتهای فوق‌الذکر باید توجه کنیم که کشورهای در حال توسعه می‌توانند از تریبون سازمان برای منعکس کردن مسایل و مشکلات و نظریات خویش استفاده کنند. در هر حال بودن سازمان بین‌المللی کار از نبودش بهتر است و عضویت در آن بر ترک عضویت ارجح است و در هر صورت داشتن صدایی در آن واجد اهمیتی است که نمی‌توان آن را انکار کرد.

### پانویسها و یادداشت‌ها:

- ۸ - مجله کار و جامعه شماره‌های ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ سال ۱۳۷۵ و شماره ۲۲ سال ۱۳۷۶
- ۹ - شمس السادات زاهدی - روابط صنعتی - مرکز نشر دانشگاهی صفحه ۱۰۷، ۱۰۲، ۱۰۱ و ۱۰
- اجرای مفاد مقاله نامه‌ها برای کشوری که به آن ملحق شود جنبه الزامی دارد. ولی توصیه نامه‌ها

حالت پیشنهادی به خود می‌گیرد.

۱۱ - برای دریافت لیست مفاد و نام‌ها و توصیه نامه‌ها و اسامی کشورهای که به آنها ملحق گردیده‌اند به دفتر روابط بین‌الملل وزارت کار و امور اجتماعی مراجعه کنید.

۱۲ - عزت الله مخاطب رفیعی، مدیریت صنعتی (تهران، دانشگاه تهران ص ۱۷۳)

۱۳ - شمس السادات زاهدی - روابط صنعتی، مرکز نشر دانشگاهی ص ۳۵، ۲۵، ۴، ۳.

۱۴ - همان منبع ۱۰۲، ۱۰۱ - مجله کار و جامعه شماره ۲۰ شهریور سال ۱۳۷۶

۱۶ - دکتر عزت الله عراقی، حقوق بین‌المللی کار - انتشارات دانشگاه تهران سال ۱۳۷۶ ص ۲۶۲

۱۷ - نسبت به معرفی بیکاران به این مراکز در صورت نیاز به آموزش اقدام می‌شود.

۱۸ - حسن عابدزاده - قانون کار جمهوری اسلامی ایران - تهران انتشارات سمیه - مصوب

۱۳۶۹

- ۱۹ - تأمین اجتماعی، دکتر مهدی طالب، بنیاد فرهنگی آستان قدس رضوی سال ۱۳۶۸ ص ۳۸
- ۲۰ - همان کتاب ص ۴۱

### منابع و مآخذ:

الف - فارسی:

۱ - افشین - کاظم - نفت خوزستان - تهران سال ۱۳۳۳

۲ - آزند - یعقوب عیسی - تاریخ اقتصاد ایران - تهران ۱۳۳۲

۳ - علیزاده - محمد - مسایل نیروی انسانی در ایران - تهران سال ۱۳۶۱

۴ - بهنام - جمشید - جمعیت و پیشرفت اقتصادی - جلد اول تهران سال ۱۳۳۲

۵ - امانی - مهدی - فرخ امین زاده - پیشرفت اقتصادی و نفوس - تهران سال ۱۳۴۴

۶ - ابوالفتحی - حقوق کار - انتشارات انستتو بازرگانی - تبریز سال ۱۳۷۵

۷ - طالب - مهدی - تأمین اجتماعی - بنیاد فرهنگی رضوی - تهران سال ۱۳۶۸

۸ - عراقی - عزت الله - حقوق بین‌المللی کار - انتشارات دانشگاه تهران سال ۱۳۶۷

۹ - انتشارات برنامه و بودجه - برنامه‌های پنجساله کشور، تهران سال ۱۳۶۶

۱۰ - انتشارات وزارت کار و امور اجتماعی، گزارش بازار کار سال ۱۳۶۴

۱۱ - زاهدی - شمس السادات - روابط صنعتی - مرکز نشر دانشگاهی تهران سال ۱۳۶۶

۱۲ - مجله کار و جامعه شماره ۲۰ شهریور سال ۱۳۷۶ تهران

۱۳ - مجله کار و جامعه شماره‌های ۱۶ و ۱۵ و ۱۸ و ۱۷ و ۲۲ سال ۱۳۷۵ - ۱۳۷۶ تهران