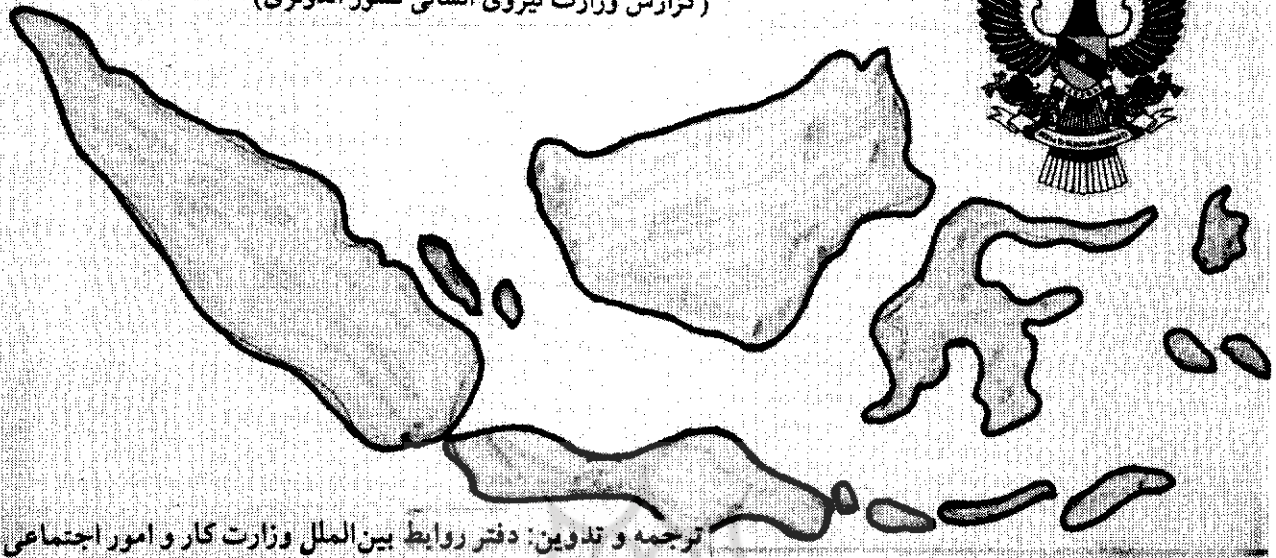


# اصلاح آموزش در بازار کار جهانی آینده

(گزارش وزارت نیروی انسانی کشور اندونزی)



ترجمه و تدوین: دفتر روابط بین الملل وزارت کار و امور اجتماعی

## اصلاح آموزش در بازار کار جهانی آتی

در عرصه بازار کار رقابت‌آمیز جهانی، کشور اندونزی بالنسبه از وضعیت باثبات و مستحکمی برخوردار نیست. این کشور تعداد زیادی از کارگران خود را به کشورهای دیگر فرستاده است لیکن اغلب آنان کارگران غیر ماهر یا نیمه ماهر می‌باشند. در عین حال، تعداد کارگران خارجی مشغول به کار در اندونزی نه تنها در پستهای مدیریت بلکه به‌عنوان ناظر، تکنیسین و حتی اپراتور روبه افزایش نهاده است.

اندونزی در راستای حفظ بازار کار ملی خود و نیز ورود به بازار کار خارجی در سطح حرفه‌ای برتر و بالاتر، لازم می‌داند اصلاحاتی در سیستم آموزش و تعلیم خود به‌عمل آورد، جهت‌گیری و برنامه مؤسسات آموزشی به‌ویژه مؤسسات تربیتی و

آموزشی مربوط به آموزش حرفه‌ای می‌بایست به‌نحوی بارزتر پاسخگوی نیازهای بازار کار و جهان کار باشد. علاوه بر این، استانداردهای شایستگی ملی نیز می‌بایست به‌عنوان استانداردهای کیفی در بازار کار ارتقاء یابد.

دیر یا زود اهلیت و شایستگی شغلی شکل جهانی‌تری به خود می‌گیرد و بین کشورها جابجایی سرمایه شدت بیشتری می‌یابد و «کارآئی» کلمه‌ای کلیدی محسوب می‌شود که برنده رقابت بازار جهانی خواهد بود. آزادی تجارت و سرمایه به همراه خود جهانی شدن بازار کار و تغییرات در جهان کار را به ارمغان خواهد آورد. هم‌زمان با افزایش جابجایی سرمایه مابین کشورها و تکامل در امر تولید محصولات بین‌المللی، جابجایی جمعیت نیز در بین این کشورها فزونی یافته، بازار کار بیشتر وضعیت جهانی به خود خواهد گرفت.

در چنین احوالی، نیاز به استانداردهای شایستگی کار هم از نقطه نظر ملی و هم بین‌المللی فوری‌تر و ملموس‌تر خواهد بود. جهانی نمودن بازار کار و تکامل سیستم تولید از لحاظ بین‌المللی الگوهای کار و روابط کاری را که نیازمند ترتیبات قابل انعطاف‌تر روابط کار می‌باشند، دستخوش تغییر می‌سازد. در عین حال، نیاز به کارآیی تولیدکنندگان را مقید می‌سازد که به دنبال فن‌آوری پیشرفته‌تری برای انواع یکنواخت کار باشند. به این ترتیب ساختار تقاضاهای شغلی به مشاغلی از قبول تکنیسین ناظر، و سطوح بالاتر تحول و تغییر می‌یابد. از سوئی دیگر نیازهای کار با مهارت پایین و نیز اپراتوری کاهش می‌یابد.

نیاز به کارآئی و ارتقاء کیفیت نه تنها ساختار تقاضای کار را متغیر می‌سازد بلکه کیفیت کار مورد نیاز را نیز دستخوش تحول می‌نماید.

نیازهای روزافزون به مهارت و تجربه به یک سیستم کارگروهی نیازمند است و تقاضا برای اشتغال به کار نیروی کاری که دارای مهارت چندگونه است، نسبت به فردی با یک مهارت، فزونی می‌یابد.

ایجاد تغییرات در دنیای کاری مرتبط با چنین بُعد جهانی شدن به ترتیبی که ذکر آن رفت، در صورتی که اندونزی نخواهد بازنده بازار جهانی کار باشد، می‌بایست پیش‌بینی شود. امروزه شرایط کار و اشتغال در کشور اندونزی هنوز آمادگی رویارویی با چنین تغییراتی را ندارد. کشور اندونزی هنوز در مسئله برآوردن حداقل حوائج معیشتی با نیاز توسعه اشتغال و یک سیستم مناسب دستمزد، مواجه است. بازار کار اندونزی هنوز تحت تأثیر بازار غیر رسمی کار است، هر چند تا حدی آثاری از تمایل بازار به رسمی شدن مشهود است.

### نیروی انسانی اندونزی و توسعه بازار کار

بر طبق آمار موجود نیروی انسانی، جمعیت فعال اقتصادی، از سن پانزده سال به بالا احتساب می‌شود. در میان این جمعیت، کارگران و افرادی هستند که در جستجوی کارند و نیروی کار نامیده می‌شوند. این گروه نیروی کار عوامل فعالی در بازار کار محسوب می‌شوند. تعداد نیروی کار تا پایان برنامه توسعه پنج ساله پنجم «PELITA» ۷۸/۸ میلیون نفرند و تخمین زده شده است که به رقم ۹۱/۴ میلیون نفر در پایان برنامه ششم و ۱۴۷/۹ میلیون نفر در پایان برنامه دهم برسند.

افزایش تعداد نیروی کار به ترتیبی که قید شده به توسعه اشتغال تا حد ۶۹/۱ میلیون نفر در طی دومین برنامه بلند مدت توسعه یا به طور متوسط ۱۳/۸ میلیون نفر در هر برنامه پنج ساله نیازمند است. در خلال اولین برنامه بلند مدت گسترش اشتغال به منظور جای گرفتن نیروی کار روبه افزایش، نسبتاً مشکل عمده‌ای به شمار نمی‌آید و این فرآیند به واسطه سطح پایین تحصیلات نیروی کار است که این از طریق بخش غیر رسمی و صنایع که بیشتر کاربر هستند، جذب می‌شوند.

● **دیر یازود اهلیت و شایستگی شغلی شکل جهانی تری به خود می‌گیرد و بین کشورها جابجایی سرمایه شدت بیشتری می‌یابد و «کار آئی» کلمه‌ای کلیدی محسوب می‌شود که برنده رقابت بازار جهانی خواهد بود.**

لیکن در برنامه دوم، جذب نیروی کاری که فقط ۱۳/۸ میلیون نفر آن به طور متوسط در هر دوره پنج ساله توسعه به وجود می‌آیند با توجه به ساختار صناعی که به نحوی فزاینده رو به تکنولوژی پیشرفته تر می‌روند و نیز با توجه به تقاضای روزافزون به تحصیلات بالاتر نیروی کار، مشکلی غامض به شمار خواهد آمد.

در تکنولوژی سیستم تولید انبوه، هزینه گسترش اشتغال گرانتر تمام می‌شود به این

واسطه که ایجاد اشتغال ۱۳/۸ میلیون نفر در خلال مدت هر برنامه توسعه پنج ساله به منابع مالی هنگفتی نیازمند است. در عین حال، سطح رو به افزایش تحصیلات متوسطه نیروی کار نیازمند ارزشهای بالاتر اقتصادی و اجتماعی است در حالی که انواع بخش غیر رسمی و سنتی مشاغل چندان مورد توجه نمی‌باشد.

به این ترتیب بازار کار در کشور اندونزی در طول برنامه پنج ساله دوم با بیکاران با تحصیلات بالا مشخص می‌گردد. علاوه بر وجود جوانان تحصیل کرده بیکار و بخشهای سنتی و فزاینده کار بازارهای کار مشکل آفرین محسوب می‌شود. در طول برنامه پنج ساله پنجم ۱/۲۹۷۰۰ مورد اجازه کار برای خارجیان صادر شده حال آنکه در مدت دو سال از برنامه پنج ساله ششم ۶۱/۷۶۵ اجازه کار برای این گروه صادر نموده‌اند.

کشور اندونزی همچنین با انواع اشتغال کارگران خارجی روبه‌روست و حتی ۴۰ درصد از این افراد تکنیسین و اپراتور می‌باشند. این چنین پیشرفت شرایط داخلی بازار کار نیز نیازمند آن است که از پیش به آن پرداخته شود تا بدین وسیله از اثرات منفی آن کاسته گردد. لازم است به منظور پوشش دادن تمامی سطوح بخشها از حیث ملی و بین‌المللی، تمهیداتی به کار گرفته شود. و این فرآیند می‌بایست به شکل اتخاذ سیاست و تدوین برنامه‌هایی در ارتباط با ایجاد اشتغال، آموزش و تربیت نیروی انسانی، جابجایی و تحریک مردم، بازار کار، روابط صنعتی و حمایت نیروی کار متجلی گردد.

می‌رسد ضرورت دارد که کشور اندونزی در سیستم آموزش و پرورش خود اصلاحاتی به عمل آورد. و این اصلاحات می‌بایست سه جنبه زیر را دربرگیرد:

### استراتژی اشتغال

جهانی نمودن بازار کار مستلزم شایستگی کار رقابتی است. بنابراین ارتقاء سطح کیفی افزایش شایستگی و مناسب بودن کار اولین و ابتدایی‌ترین استراتژی رسیدن به جهانی شدن بازار کار می‌باشد. این ارتقاء شایستگی کار قائم به دو هدف است که یکی ابقاء بازار داخلی کار و دیگری ورود به بازار بین‌المللی کار می‌باشد.

الف: اصلاح و راهکار آموزش و

#### پرورش

مؤسسات آموزش و پرورش می‌بایست بیشتر پاسخگوی تقاضای بازار کار و جهان باشند. به این ترتیب آموزش و پرورش پیشرفته لازم است پیوسته در ارتباط با تقاضای بازار کار باشد.

ب: اصلاح برنامه آموزش و پرورش

برنامه آموزش و پرورش می‌بایست قابل انعطاف بوده و به‌نحوی فراگیر توسعه یابد. برنامه‌های مشخص و ویژه در سطوح بالاتر و براساس نیازهای ویژه می‌بایست تدوین گردد. و تحقق این امر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا در این صورت مریبان فارغ‌التحصیل به سادگی می‌توانند به چند مهارت در کار خود دست‌یافته، خود را با تحولات سریع نیازمندیهای شغلی سازگار و منطبق سازند.

ج: اصلاح ساختار مؤسسات آموزش و

#### پرورش

ساختار مؤسسات آموزش و پرورش در حال حاضر مطلوب نیست. عمده این مؤسسات برنامه‌های تحقیقی و آموزشی در زمینه‌های اجتماعی، انسانی و خانگی دارند. آموزش فنی و مهندسی عموماً محدود است. ساختار این قبیل مؤسسات برای حمایت از نیروی کار کاردان در بازار جهانی کار کافی نمی‌باشد. در این راستا ضرورت دارد گسترش مؤسسات آموزشی فنی و

این ارتقاء سطح کیفی کار از طریق چهار عامل عمده تحصیلات و آموزش، توسعه و بهبود تغذیه و بهداشت میسر می‌باشد. سه عامل عمده اول به‌عنوان سیستمی واحد به‌نحوی پیوسته روبه پیشرفت و بهبود می‌گذارند.

تحصیلات عاملی عمده در جهت مستحکم نمودن پایه کار با کیفیت محسوب می‌شود. بنابراین این فرآیند می‌تواند شخصیت، خلیات معنوی، قابلیت تجزیه و تحلیل، خلاقیت و نوآوری را و نیز آگاهی در زمینه‌های مطلوب تحقیقات را موجب گردد. آموزش می‌بایست به‌نحوی صورت گیرد که ارکان حرقه‌ای شدن را مستحکم نماید به‌نحوی که نیروی انسانی کارآمد، صاحب اهلیت و ماهر خلق نماید و در همان حال افزایش انگیزه کار و تقویت تخصصها نیز از طریق بهبود روند کاری تأمین می‌گردد. تمامی عوامل تحصیلات، آموزش یا بهبود روند کار ضرورتاً می‌بایست با بهداشت و تغذیه مناسب توأم باشند تا بدین ترتیب جریان و روند توسعه کیفی کار از طریق سه عامل اول بتواند حاصل آید. به این ترتیب به‌نظر

● ارتقاء سطح کیفی افزایش شایستگی و مناسب بودن کار اولین و ابتدایی‌ترین استراتژی رسیدن به جهانی شدن بازار کار می‌باشد. این ارتقاء شایستگی کار قائم به دو هدف است که یکی ابقاء بازار داخلی کار و دیگری ورود به بازار بین‌المللی کار می‌باشد.

مهندسی تقویت شود. از آنجا که هزینه‌های اجرایی این قبیل مؤسسات بسیار زیاد است، سیستم فزاینده و مشارکت با داد و ستد خصوصی می‌بایست با اجرای مؤثرتر قانون زدایی و بوروکراسی زدایی در زمینه آموزش و پرورش توأم باشد.

علاوه بر اصلاح آموزش و پرورش، بازار قابل انعطاف کار می‌بایست به ترتیبی باشد که از تحرک افراد حمایت نماید. سیستم خدمات بومی، منطقه‌ای ماوراءبحار اشتغال نیازمند آن است که مورد تجدید نظر قرار گرفته با پیشرفت توسعه پویای بازار کار سازش پذیرد. استانداردهای کیفی و گواهی صلاحیت و تثبیت یک سیستم حداقل مزد می‌بایست به‌عنوان ابزاری مؤثر در راستای اداره بازار کار ارتقاء یابد. قوانین و مقررات مربوط به روابط کار نیز می‌بایست الگوهای مختلف روابط کار را تجهیز نماید.

مهندسی مجدد و بازسازی اقتصاد خرد و کلان به خوبی دوگانگی بازار کار را مشخص می‌سازد.

بازار کار اولیه‌ای که ظرفیت جذب آن نسبتاً محدود می‌باشد، به سرعت در حال افزایش خواهد بود در حالی که وضعیت بازار کار ثانوی با گنجایش جذب نسبتاً بیشتر معمولاً به سختی افزایش می‌یابد. در راستای انطباق با چنین دوگانگی بازار کاری می‌بایست گسترشی در اشتغال مناسب و دائم ایجاد شود و این فرآیند الزاماً نیازمند جهت دهی مناسب سرمایه‌گذاری و فن‌آوری در این باب می‌باشد. در این راستا، توسعه اشتغال در مشاغل کوچک و متوسط می‌بایست از طریق اجرای فن‌آوری نوین، حمایت از سرمایه و بازاریابی و مدیریت بهتر هدفی استراتژیکی به‌شمار آید.

در راستای حمایت دقیق، مؤثر و کافی مشاغل کوچک و متوسط می‌بایست در زمینه‌های تولید، بازاریابی، سرمایه و توسعه منابع انسانی اصلاحاتی وسیع به‌عمل آید. توسعه مشاغل کوچک و متوسط نه تنها به‌منظور جذب نیروی کار مؤثر و مناسب است، بلکه می‌تواند اساسی محکم برای اقتصاد ملی نیز محسوب گردد. در این چارچوب، توجهی ویژه می‌بایست معطوف کارگاههای کوچک و متوسط شود که فعالیتهای خود را یا در داخل بازار محلی یا به شکل صادرات صورت می‌دهند.

### ● مؤسسات آموزش و پرورش می‌بایست بیشتر پاسخگوی تقاضای بازار کار و جهان باشند. به این ترتیب آموزش و پرورش پیشرفته لازم است پیوسته در ارتباط با تقاضای بازار کار باشد.

### راهکارهایی برای کارفرمایان به‌منظور پیشگیری و حل اختلافات روابط صنعتی در کارگاهها

اجرا و برقراری روابط صنعتی پان‌چاسیلا<sup>۱</sup> و همچنین ایجاد شرایطی به‌منظور خلق روابط مسالمت‌آمیز در کارگاهها در جهت تولید و بهره‌وری بیشتر، همواره در مسؤلیت هر سه طرف (دولت، Fspsi - Apindo) به‌عنوان عوامل توسعه می‌باشد.

«Apindo» به‌عنوان سازمان کارفرمایان و نیز به‌عنوان عضو شورای سه‌جانبه در امر تداوم هماهنگی روابط صنعتی مشارکت فعال داشته تا در این راستا ثبات مطلوب

صنعتی و نیز استحکام اجتماعی این روابط به‌نحوی که توسعه ملی پایدار را تضمین نماید. تحقق یابد.

بر این اساس (Apindo) «هیأت ملی انجمن کارفرمایان اندونزی» راهکارهای زیر را در زمینه پیشگیری برای حل اختلافات صنعتی برای شرکتهای عضو، تهیه نموده است.

### چارچوب قانونی

کتاب راهنما در زمینه اجرای روابط صنعتی «پان‌چاسیلا» و راهنمای عملی توسط وزارت نیروی انسانی با همکاری شورای سه‌جانبه ملی در هفتم ماه دسامبر ۱۹۹۴ منتشر گردید.

- لایحه قانونی شماره ۲۱ مصوب سال ۱۹۵۴ در خصوص موافقتنامه کار میان اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان.

- لایحه قانونی شماره ۱۸ مصوب سال ۱۹۵۶ در خصوص پذیرش مقاله‌نامه شماره ۴۸ سازمان بین‌المللی کار در خصوص حق تشکل و مذاکرات دسته‌جمعی.

- لایحه قانونی شماره ۱۲ مصوب سال ۱۹۶۴ در خصوص خاتمه قراردادهای کاری در شرکتهای خصوصی.

- مقررات وزارت نیروی انسانی، مهاجرتها و تعاونها مصوب سال ۱۹۷۸ در خصوص مقررات و مذاکرات شرکت در خصوص انعقاد موافقتنامه کار.

- مقررات شماره ۸ دولت مصوب سال ۱۹۸۱ در خصوص حمایت از دستمزد.

- مقررات در زمینه اجرای لوایح قانونی و مقررات دولتی مورد اجرا به‌نحوی که قید گردید.

مقررات وزارت نیروی انسانی مصوب ۱۹۹۶ در خصوص اخراج، پرداخت به ازای آن و غیره.

مقررات نیروی انسانی مصوب سال ۱۹۹۶ در خصوص حداقل دستمزد.

### تدابیر پیشگیری کننده

راهکارهای اجرای روابط صنعتی «پانچاسیلا» می بایست پیوسته به عنوان رکن اصلی در رسیدگی به موضوعات روابط صنعتی و امور مربوط به نیروی انسانی رعایت شود.

قوانین و مقررات مؤثر در خصوص روابط صنعتی می بایست در مورد دستمزدها، ایمنی و بهداشت، تأمین اجتماعی و مسائلی از این قبیل پیگیری و اجرا شود.

تأمین جو مناسب به منظور ایجاد و حفظ روابط نزدیک و ارتباط پیوسته دو جانبه میان مدیریت و کارگران از طریق اتخاذ تدابیر و موازین مناسب و لازم.

درک و اجرای دقیقتر از فرهنگ روابط صنعتی «پانچاسیلا» از جانب کارگران و کارفرمایان می بایست از طریق دوره‌های آموزشی و عملی صورت گیرد.

می بایست به اتحادیه‌های کارگری فرصت داده شود تا در سایه رعایت مقررات دولتی و همگام با آن وظایف خود را انجام دهند. برای نشان دادن استقلال اتحادیه‌های کارگری، برای کارفرمایان کافی نیست که صرفاً اقداماتی در جهت ایجاد این تشکلهای به عمل آورند بلکه مدیریت می بایست جو مناسبی در این راستا ایجاد نموده به کارگران برای ایجاد این اتحادیه‌ها فرصت دهد.

در جهت مشخص شدن و توضیح حقوق و تعهدات کارفرمایان و کارگران، کارگاه می بایست دارای موافقتنامه دسته جمعی کار، یا لااقل مجموعه مقررات شرکت باشد که از بروز اختلاف در زمینه حقوق و تعهدات طرفین پیشگیری به عمل آورده مقررات مربوط را پیاده نموده اجرا نماید.

### ● توسعه مشاغل کوچک و متوسط نه تنها به منظور جذب نیروی کار مؤثر و مناسب است، بلکه می تواند اساسی محکم برای اقتصاد ملی نیز محسوب گردد. در این چارچوب، توجهی ویژه می بایست معطوف کارگاههای کوچک و متوسط شود که فعالیتهای خود را یا در داخل بازار محلی یا به شکل صادرات صورت می دهند.

با مشارکت مدیریت شرکت در برنامه‌های آموزشی، سمینارها، و غیره که توسط هیأت ملی انجمنهای کارفرمایان اندونزی تشکیل می شود به اطلاعات بیشتری در راستای بهبود مدیریت منابع انسانی به طور کلی، به ویژه در روابط صنعتی، می توان دست یافت.

در جهت اجرای سیاستهای مربوط به رفاه اجتماعی، توصیه می شود قبل از اقدام به هر کاری نیازمندیها و تقاضاهای کارگران را در نظر گرفت، با توجه به موارد قیدشده موقعیت و وضعیت منابع مالی شرکت را باید در نظر گرفت.

به منظور پیشگیری و کاستن مشکلاتی

که در این راستا رخ می نماید، بهتر است قبل از بروز اختلافات صنعتی، موارد حل دقیق آنها را یافت و از رخ دادن آنها جلوگیری به عمل آورد.

ارتباط با هیأت ملی کارفرمایان اندونزی و اعضای اصلی شرکتها می بایست تقویت گردد تا انطباق آنها با آخرین اطلاعات در زمینه روابط صنعتی و امور مربوط به نیروی انسانی صورت گیرد.

### حل اختلاف

در صورت بروز اختلاف بین مدیریت و کارگران در هر مورد مرتبط با روابط صنعتی، می بایست اقدامات مقتضی در جهت یافتن راه حل برای چنین مشکلی از طریق مذاکرات دو جانبه صورت گیرد، و در این موارد توصیه می شود که سریعاً اختلاف موجود مورد حل و فصل قرار گیرد.

در راستای انجام چنین تمهیداتی به منظور حل اختلاف فیما بین مدیریت و کارگران، کلیه مقرراتی که در مجموعه مقرراتی شرکت و نیز موافقتنامه جمعی کار تصریح و برشمرده شده است، می بایست به عنوان مرجع و مأخذ اصلی به کار گرفته شوند.

در صورتی که اقدامات انجام شده به منظور حل اختلاف میان طرفین به جایی نرسید، موضوع به یک میانجی که یا مستقیم یا به وسیله دفتر ایالتی یا مرکزی وزارت نیروی انسانی انتخاب شده است، احاله می شود.

در صورتی که در این مرحله نیز اختلاف حل نشد، مدیریت و کارگران باید مورد اختلاف را به «کمیته منطقه‌ای حل اختلاف» ارجاع نمایند.

چنانچه تصمیم اتخاذ شده توسط این کمیته متقاعدکننده و رضایت بخش نبود موضوع ظرف چهارده روز برای تجدید نظر به «کمیته مرکزی حل اختلاف» ارجاع خواهد گردید.

در این مرحله تصمیم کمیته مرکزی نهایی و الزام آور است (لازم الاجرا است) و قابل پژوهش و تجدید نظر نمی باشد.

وزیر نیروی انسانی حق دارد اجرای حکم کمیته مرکزی را لغو نموده با به تأخیر بیندازد، و این در صورتی است که حکم عمومی بوده و جهت حمایت از مصالح و منافع دولت صادر شده باشد.

### فعالیت‌های یک جانبه

فعالیت‌های یک جانبه (یک طرفه) از قبیل اعتصاب، تظاهرات، تعطیل کار که به عنوان وسائل اعمال فشار با هدف رفع اختلاف علیه طرف دیگر صورت می گیرد. عملی است که بر اصل و روح روابط صنعتی «پان چاسیلا» خدشه ای وارد نمی سازد.

کلاً برای چنین اقدامات «یک جانبه» از جانب کارگران از قبیل اعتصاب، کاهش کار، تظاهرات و غیره، مدیریت می بایست

اقدامات امنیتی اعمال نماید. و این اقدامات از طریق گزارش مامور به دفتر بخش، ایالت یا دفتر مرکز وزارت نیروی انسانی و نهایتاً گزارش به «هیأت ملی انجمن کارفرمایان اندونزی» صورت می گیرد.

در صورتی که اقدامات یک جانبه به اقدامات مخرب و زیان آور مبدل گردد، (اقدامات مرعوب کننده و جنایی) مدیریت نمی بایست در درخواست کمک از نمایندگیهای امنیتی دولت تردید نماید تا بدین وسیله اقدامات لازم در این مورد به عمل آورند.

این مسئله واجد اهمیت است که در رویارویی با چنین مواردی، مدیریت می بایست کار را ادامه داده با آرامش و درایت کفافی تعقل نماید و تصمیماتی عادلانه برای امنیت کارخانه اتخاذ نماید.

چنانچه مشکلات تخصصی کارخانه در مورد امور مربوط به کار حل نشود، برای مشاوره و کمک فکری از «هیأت ملی انجمن کارفرمایان اندونزی» استمداد می شود.

این هیأت در تمامی سطوح (ملی، منطقه‌ای، بخش) پیوسته برای ارائه کمک به مدیریتی که در جستجوی حل مشکلات

کارخانه است آمادگی دارد و این کمک را از طریق ارائه اطلاعات، توصیه، اعزام نماینده و مشاوره محقق می سازد.

### گزارشات

بسیار مفید و مشمثر خواهد بود چنانچه مدیریت کارخانه پس از حل و فصل شدن اختلافات بلافاصله گزارشی به «هیأت ملی انجمن کارفرمایان اندونزی» (شاخه هیأت اجرایی، هیأت اجرایی) منطقه ای یا هیأت مرکزی اجرایی ارسال نماید. چنین گزارشی محرمانه خواهد بود و چنانچه با منافع کارخانه مغایرتی نداشته باشد علنی خواهد گردید.

### نتیجه

انتظار می رود که تمامی سطوح سازمان «هیأت ملی انجمن کارفرمایان اندونزی» به نحوی فعال و کامل با استفاده از این «راهکارها» بتواند نقش مؤثری در توسعه ملی ایفا نماید.



### زیرنویسها

۱. اصول پنجگانه مربوط به ایندولوژی سیاسی کشور اندونزی

