

سازمان بین‌المللی کار که اکنون یکی از موسسات تخصصی وابسته به سازمان ملل متحد می‌باشد یکی از قدیمی‌ترین تشکیلات بین‌المللی است که از سال ۱۹۸۰ میلادی در یک کنفرانس که با شرکت ۱۴ کشور در برلین تشکیل شده بود پایه‌گذاری شده است. سازمان بین‌المللی کار نهادی است تخصصی که برابر اساسنامه، وظیفه آن مطالعه، بررسی و تصمیم‌گیری درباره مسایل کار و تامین اجتماعی کارگران است. سازمان با کمک نمایندگان کشورهای عضو و با همکاری نمایندگان سازمانهای کارفرمایی و کارگری کشورها این وظیفه را انجام می‌دهد و تاکنون طی عمر بیش از یک قرن خود حدود ۱۵۹ مقاله نامه و ۱۶۹ توصیه نامه درباره مسائل کار و تامین اجتماعی تصویب نموده که با الحاق کشورهای عضو به این مصوبات جزو اسناد بین‌المللی بشمار می‌آید. سازمان بین‌المللی کار پس از جنگ جهانی دوم تلاش اصلی

نوشته: دکتر احد فلاح وزیر آباد

۶

خود را که حمایت از حقوق اساسی بشر، بهبود شرایط کار و زندگی تمام کارگران و اشتغال کامل آنها بوده است ادامه داده و توانسته است با این همه تحولات فنی اجتماعی و اقتصادی مسایل تازه‌ای که مطرح است علاوه بر مسایل قبلی به موضوعات دیگری بپردازد. از این رو در سال ۱۹۶۰ سازمان بین‌المللی کار، موسسه بین‌المللی مطالعات اجتماعی را در ژنو بوجود آورد تا به مطالعه امر آموزش و پرورش و تأثیر آن بر نیروی کار انسانی بپردازد.

نویسنده سعی دارد اثرات معیارهای بین‌المللی کار را روی قوانین ملی و روابط صنعتی موجود در ایران و جهان آشکار سازد و عوامل و موانع موجود را تبیین نماید. معیارها و ضوابط هم در گذشته و هم در زمان ما، در همه کشورها خواه صنعتی پیشرفته و خواه در حال توسعه اثراتی بجای گذاشته است که امروزه مورد توجه

کشورهای عضو است. با این وجود، همین که عهدنامه ورسای مبنی بر برقراری صلح جهانی در سال ۱۹۱۹ به امضاء دول متعهد رسید و سازمان بین‌المللی کار جداگانه از جامعه ملل استقلال یافت، دولت ایران نیز به عنوان یکی از امضاء کنندگان این عهدنامه پذیرفته شد؛ عضویت سازمان بین‌المللی کار را قبول و مصوبات این سازمان را اجرا نموده و در قسمتهایی که همکاری اجتماعی و اقتصادی بین‌المللی مورد توجه بوده است با در نظر گرفتن منشور ملل متحد بخصوص در موارد زیر اقدامات اصولی را بعمل آورده است:

- ۱- ایجاد کار و بالا بردن سطح زندگی افراد.
 - ۲- رفع مشکلات مربوط به مسایل اقتصادی و اجتماعی بین‌المللی.
 - ۳- احترام به حقوق بشر براساس عدالت اجتماعی، فکر و بیان و صرف نظر از تعصبات نژادی و مذهبی.
- علاوه بر اجرای مقاله نامه‌ها و توصیه‌های مصوبه، تعداد زیادی از قطعنامه‌ها و سایر مقررات بین‌المللی مورد قبول دولت ایران واقع گشته که قسمتهای

بررسی نقش سازمان بین‌المللی کار

«قسمت اول»

روابط صنعتی موجود در ایران و جهان

عمده آنها اصول و مقررات قانون کار و سازمان بیمه‌های اجتماعی را تشکیل می‌دهد و باید گفت که دولت ایران نسبت به اجرای این مقررات با علاقمندی کامل اقدام نموده است. همزمان با اجرای صحیح مقررات در کشور از طرف سازمان، تعدادی کارشناس و متخصص در رشته‌های مختلف در سالهای گذشته به‌خارج اعزام شده‌اند تا در زمینه اجرای کامل مقررات بین‌المللی و راهنمایی و کمک لازم را بنمایند. کارشناسان توانسته‌اند با نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران در قسمتهای مختلف همکاریهای لازم معمول و از تجارب خود استفاده کامل را بدست آورند.

۱- نقش سازمان بین‌المللی کار و کشورهای عضو.

کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار (I.L.O) در رابطه با اجرای عملیات مربوط به مبارزه علیه اثرات نامطلوب تکنولوژی بر ایمنی و بهداشت کار و همچنین روابط موجود صنعتی و شرایط کار باید راهنمایی و ارشاد شوند و این راهنمایی باید از طریق مقاله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار خصوصاً "مقاله نامه شماره ۱۵۵ مصوب سال ۱۹۸۱ صورت گیرد. همچنین کشورهای در حال توسعه نیز با توجه به استفاده کنندگان تکنولوژی در سطوح مختلف اجرایی می‌توانند در زمینه انتشار نشریه‌های فنی و

۱- مشارکت در تنظیم اقدامات به‌منظور دسترسی هر چه سریعتر و سهل‌تر به اطلاعات فنی در زمینه شرایط کار، بهداشت کار، حوادث ناشی از کار، ایمنی و شرایط موجود روابط صنعتی در کشورهای در حال توسعه.

● در ماده ۲۲

قانون کار جمهوری اسلامی ایران آمده است که: «حداقل مزد با توجه به نیازهای ضروری و هزینه زندگی در نقاط کشور طوری باید باشد که زندگی یک مرد و همسر و فرزند او را تأمین کند».

سایر اطلاعات مربوط به جنبه‌های مختلف ایمنی و بهداشت و روابط صنعتی، در جهت رشد تکنولوژی سرمایه‌گذرای نمایندند. سازمان بین‌المللی کار نیز می‌تواند نقش خود را در حل مسایل و مشکلات با تلاش و کوشش مجدانه ایفاء نماید. تا کشورهای عضو در برنامه‌ها و فعالیت‌های خود همه جنبه‌های روابط صنعتی، شرایط کار، تبادل اطلاعات و دانش فنی، به‌منظور سهولت در تشخیص بیماریها و شناخت مسایل و اتخاذ اقدامات اصلاحی و یا پیشگیرانه و به‌طور کلی یافتن توانایی جهت رویارویی با انتقال تکنولوژی و سایر موارد را داشته باشند. از عناوین مهمی که به‌عنوان نقش سازمان بین‌المللی کار (I.L.O) در روابط صنعتی شناخته شده‌اند

می‌توان بشرح ذیل اکتفا نمود: (۱)



● نظام اقتصادی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران که بر کرامت انسانها تأکید دارد بیش از همه حمایت خود را از انسانها طلب می‌نماید و به قشر کارگر که پیوسته مولد کار است در جهت استقلال اقتصادی و خدمت به جامعه پاسخ ارزنده می‌دهد و برعکس سایر کشورهای صنعتی روابط انسانی را حفظ کرده و کارگران را به عنوان ابزار کار نمی‌شناسد.

۲- مشارکت در شناسایی و تقویت موسسات به منظور کمک و رشد به انتقال تکنولوژی

۳- اعطای کمک به کشورهای در حال توسعه به منظور تهیه برنامه‌های همکاریهای فنی

۴- انجام همکاریهای فنی به منظور برقراری سیستم مبارزه علیه کلیه حوادث ناشی از کار.

۵- تهیه استانداردهای بین‌المللی مانند مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها و مجموعه راهنمایی‌هایی که باید با توجه به پدیده

انتقال تکنولوژی در این زمینه مورد پیگیری قرار گیرد.

۶- ایجاد و توسعه سازمانهای حرفه‌ای در بین مجتمعات فنی و علمی.

۷- همکاریهای فنی بین کشورهای در حال توسعه (عملکردهای منطقه‌ای) به منظور ایجاد مراکز تکنولوژی و صنعتی در طرح.

باید یادآوری نمود که نقش‌ها و یا مقرراتی که از طرف سازمان بین‌المللی کار برای اعضاء سازمان بین‌المللی کار تنظیم می‌گردد چه صادرکننده تکنولوژی باشند یا واردکننده آن حاوی اطلاعات مبسوطی در زمینه اقدامات اجرایی بیشمار است که باید انجام شوند، به‌ویژه حاوی اقدامات خاصی است که در سایر مجموعه راهنمایی‌های علمی دفتر بین‌المللی کار مندرج نیست. این مقررات نه تنها با فرایندهای بسیار باارزش برای کارخانه‌ها، کارگاهها، و تاسیسات کوچک نیز قابل اجراست، باوجود این، جامع نیستند و نباید تصور نمود که به‌طور کل و کامل و از تمام جهات کلیه مسایل روابط صنعتی را که باید مورد توجه قرارگیرد تحت پوشش قرار داده است.

۲- روابط صنعتی و تعریف آن

برای آنکه روابط صنعتی را تعریف کنیم، ابتدا لازم است که با مفهوم صنعت آشنا شویم. بنابراین صنعت در مفهوم عام عبارتست از اقدام تولیدی به خصوص

ساختن اشیاء یا اقدام در تهیه بعضی از خدمات از قبیل حمل و نقل و ارتباطات که سرمایه و نیروی کار نسبتاً بزرگی را به کار می‌گیرد. و اما در کنار تعریف فوق روابط صنعتی مفهوم خاصی را نسبت به تعریف صنعت پیدا می‌کند و آن عبارتست از روابطی است که با کارهای تولیدی پیوند دارد. به این ترتیب روابط بین مدیریت و کارکنان (کارگر- کارفرما) و سازمانهای مختلف را با یکدیگر شامل می‌گردد. بنابراین روابط صنعتی آن بخشی از مدیریت است که با نیروی انسانی مرتبط است به‌ویژه در زمینه تبعیض در استخدام و اشتغال به‌علل نژادی، رنگ، جنس، مذهب، عقاید سیاسی و خاستگاه ملی یا اجتماعی در ارتباط است. با توسعه و گسترش واحدهای صنعتی و اهمیت حیاتی استقرار صلح و آرامش در صنعت برای اطمینان از تداوم تولید لازم است که توجه بیشتری به روابط صنعتی مبذول گردد، قوانین و مقرراتی برای تنظیم روابط کارگری و کارفرمایی بوجود آید. این مهم در برخی از کشورهای توسعه یافته جهان توسط سازمانهای کارگری و کارفرمایی که به قدرت رسیده‌اند حایز اهمیت است و در برخی از ممالک با دخالت دولت صورت پذیرفته است، البته میزان دخالت دولت برحسب نظام سیاسی، وضع فرهنگی و شرایط اجتماعی و اقتصادی کشورها متفاوت است.

در اغلب کشورها روابط صنعتی تحت تأثیر فعالیت ها و اقدامات دولت‌ها قرار می‌گیرد و از قوانین و مقررات دولتی تأثیر می‌پذیرد و نیز در آنها تأثیر می‌گذارد. بعلاوه محیط نیز با عوامل خاص خود از قبیل عوامل اقتصادی، تکنولوژیکی، طبیعی و سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و عقیدتی در شکل بخشی به روابط صنعتی نقش موثری را ایفا می‌نماید.

بدیهی است با توسعه صنایع و فعالیت‌هایی که در زمینه پیشرفت کار و سررشته‌های مختلف انجام می‌گیرد مستلزم استفاده بهتر از نیروی انسانی و حمایت از کارگران از نقطه نظر شرایط کار و روابط موجود میان کارگران و کارفرمایان و تأمین احتیاجات از جمله بیمه و تعاون عمومی اهمیت پیدا می‌کند و به همین منظور مشاهده می‌گردد که مقررات بین‌المللی کار و بیمه‌های اجتماعی به مرحله اجراء درآمده، کارفرمایان و صاحبان صنایع و کارگران از ثمره و مزایای روابط صنعتی موجود برخوردار شده‌اند، و به لحاظ پی‌ریزی قانون کار و مقررات بیمه‌های اجتماعی براساس صنعتی شدن کشورها بر اثرات تحولات مستمر به صورت قانون و مقررات کامل برای حمایت از صنایع و نیروی انسانی درآمده است.

اگر نگاهی به تحولات روابط صنعتی کار در کشورهای توسعه یافته صنعتی داشته باشیم و چگونگی تغییر و تحول نظام

صنعتی سازمانهای اقتصادی کشورهای پیشرفته را که همواره مورد توجه کشورهای در حال توسعه بوده است بررسی نماییم، در این کشورها مشاهده می‌گردد که نظام غالب بر اصل جدایی کار از سلسله مراتب فرماندهی استوار بوده است، که با نظام‌های نوینی با گرایش دموکراتیک به کار گرفته شده‌اند. نظیر روشهای جدید تمرکز زدایی، توزیع مسئولیتها، نظرخواهی از کارکنان سازمانهای آنها به هنگام تصمیم‌گیری، اعطای خودگردانی به گروههای کار و گروههای نظارت، و نوآوری در ابعاد مختلف و همچنین مشارکت کارکنان در سرمایه و یا سود بنگاهها که در چند دهه گذشته به کار گرفته شده‌اند، در عمل نیز گاهی مواجه با شکست و یا بیشتر موارد همراه با پیروزی بوده است. این تجربه‌ها را می‌توان برای کشورهای در حال توسعه ارزشمند دانست.

علاوه بر تغییر سازماندهی کار و قانونگذاری همکاری‌های سندیکاهای کارگری و کارفرمایان و سازمانهای آنان با دولت‌ها برای بهبود شرایط کار، محیط کار و محیط

زندگی کارکنان، زمینه مناسبی را فراهم نموده‌اند تا سرانجام، دیدگاههای خصمانه تضادهای طبقاتی که کارفرما و کارگر را در برابر هم قرار می‌داد، تا حد زیادی جای خود را به مشارکت و همکاری آنان در اداره امور اقتصادی، اجتماعی، فنی، و اداری بنگاه‌ها بدهد. به طوری که این سازمانها را همکاران اجتماعی می‌نامند که برای ایجاد محیط مناسب جهت همکاری دوستانه کارفرمایان و کارکنان وجود مجموعه‌ای از عوامل که نظام پیچیده‌ای را تشکیل می‌دهند ضروری تلقی می‌نمایند. برای شناسایی عواملی که کارگر و کارفرما در این دسته از کشورها را وظیفه‌شناس، مسئولیت پذیر، فعال و آگاه نسبت، به مسایل اقتصادی و اجتماعی ساخته است و دانستن اینکه چگونه توانسته‌اند موج بحرانهای اقتصادی و اجتماعی و بسیاری از مسایل را پشت سر بگذارند، و چگونه اتحادیه‌ها و سندیکاهای آنان با حل مشکلات واحدهای اقتصادی خود با شاخه صنعت تا ادامه حیات، اشتغال خود را نیز تضمین نموده‌اند و این که چرا کارفرمایان و مدیریت بخشی از

● جریان صنعتی شدن موجب تحدید ابعاد خانوادگی و کاهش کارکردهای آن می‌گردد. روابط شخصی و چهره به چهره در گروههای اجتماعی کوچک مرسوم در دهه یا محله جای خود را به روابط غیر صمیمانه و کارکردی جوامع بزرگ می‌دهد.

قدرت و مسئولیت خود را با کارکنان قسمت کرده‌اند، در حوزه مطالعه و بررسی روابط صنعتی در این کشورها مورد توجه بوده است.

۳- قانون کار تجلی ارزشهای کاروکارگر:

نخستین قانون کار نظام جمهوری اسلامی ایران نشأت گرفته از آیات قرآن مجید است و به‌علاوه متشکل از قانون اساسی و قانون مدنی است و در تدوین آن از مقاله نامه‌ها و توصیه نامه‌های سازمان بین‌المللی و قانون کار سایر کشورها و تجربیات اجرای قوانین مذکور در این فصل نیز به کار گرفته شده است و پس از مدتها بحث و بررسی به تصویب رسیده و به مرحله اجراء درآمده است. قانون کار را می‌توان پس از قانون اساسی در ایران مهمترین شاخص به‌عنوان ارزشهای موجود در نظام جمهوری اسلامی ایران دانست که عتایت به کرامت انسانی و نیل به عدالت اجتماعی، پاسخگویی به نیازها و مشکلات جامعه کارگری، ایجاد شرایط و روابط مناسب در محیط کار و ارزش دادن به کار و کارگر و حمایت از نیروی کار می‌تواند از ویژگیهای این قانون به‌شمار آید. و اما پیدایش حقوق کار در کشورهای مختلف به‌ویژه در کشورهای صنعتی که در این راه پیش قدم بوده‌اند معلول عوامل گوناگونی است که در جای خود قابل بحث و بررسی است. زیرا از نظر تاریخ انقلاب صنعتی و ظهور ماشینیسیم طبقه پرولتاریا راهی مراکز شهرهای صنعتی شده بود و می‌دانیم که

۱۰

● نظام سرمایه‌داری در حقیقت نوعی نظام اقتصادی است اما «سرمایه» در کلیه امور اجتماعی نقش مهم ایفا می‌نماید.

● روابط صنعتی در ایجاد صلح و آرامش در محیط کار، برقراری انضباط در صنعت و استقرار دموکراسی صنعتی نقش مهم دارد.

● اصول سازمان بین‌المللی کار بهترین الگو برای کشورهای است که انسانی کردن کار را در اولویت قرار نمی‌دهند به کارگر بعنوان کالا و ماشین می‌نگرند.

به‌مقتضای فلسفه آزادی اقتصادی در این کشورهای صنعتی هیچ قانونی از این قشر و طبقه حمایت ننموده است و فرض بر این بوده است که از اراده‌های آزاد می‌توانند شخصاً منافع خویش را تأمین نمایند. اما در نبود و فقدان قانون کار، توده‌های کارگری رفته رفته به‌صورت توده‌های استثمار شده، اسیر فقر و فاقه گردیدند و در برابر ستم‌ها انسان دوستی از بین رفت هر چند که کسانی بودند که دخالت دولت و مقامات عمومی را در رابطه با کار خواستار شوند و راه چاره را در تصویب شرایط کار و مقررات حمایتی از کار و نیروی کار بخواهند ولی مقابل هر ندایی با مقاومت شدید کارفرمایان روبرو می‌شدند. و کار فرمایان به‌هیچ وجه حاضر نبودند پیشیزی از منافعشان کم شود و دست آویز آنها این بود که ایجاد مقررات کار باعث بالا رفتن هزینه‌های تولید خواهد شد و اگر در کشوری این مقررات تصویب شود قیمت تمام شده کالاهای ساخته شده آن کشور بیش از قیمت کالاهای مشابه سایر کشورها خواهد شد و در نتیجه رقابت بازار معاملات امکان پذیر نخواهد بود.

جریان صنعتی شدن موجب تحدید ابعاد خانوادگی و کاهش کارکردهای آن می‌گردد. روابط شخصی و چهره به‌چهره در گروه‌های اجتماعی کوچک مرسوم در ده یا محله جای خود را به روابط غیر صمیمانه و کارکردی جوامع بزرگ می‌دهد. از آنجا که جدایی بسین صاحبان ابزار تولید (سرمایه‌دار) و صاحبان نیروی کار

(کارگران) را می‌توان با قانون کار که ناشی از ذهنیت انسانهاست ایجاد نموده با قانون کار خالی از خطا و ضعف نیز می‌توان استمرار به کارگیری سرمایه و نیروی کار را از سر گرفت. اما قطعاً حضور قانون در هر جامعه‌ای را باید بهتر از هرج و مرج و نبود نظمی حاکم بر روابط انسانها دانست. در حقیقت روابط صنعتی با قانون کار بدون خطا قوام می‌گیرد و دوام می‌یابد. نظام اقتصادی و اجتماعی جمهوری اسلامی ایران که بر کرامت انسانها تأکید دارد بیش از همه حمایت خود را از انسانها طلب می‌نماید و به قشر کارگر که پیوسته مولد کار است در جهت استقلال اقتصادی و خدمت به جامعه پاسخ ارزنده می‌دهد و برعکس سایر کشورهای صنعتی روابط انسانی را حفظ کرده و کارگران را به عنوان ابزار کار نمی‌شناسد.

شرایط کار - ثبیت مزد - حفاظت و ایمنی - ساعات کار - تعطیلات - بیمه کارگران حمایت زمان بارداری و کودکان - از کار افتادگی، و پیری، بازنشستگی - کمک عایله‌مندی، کمک هزینه ازدواج، بهداشت - حوادث ناشی از کار و امراض، برقراری مستمری وارث و بازماندگان و سایر شرایط تعاونی عمومی که درباره کارگران کشور معمول و مورد قبول گشته عموماً براساس مصوبات سازمان بین‌المللی کار می‌باشد که ظرف بیش از ۸۰ سال به صورت مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها در کنفرانسهای سالیانه سازمان به تصویب رسیده و برای اجراء به دولتهای عضو سازمان ابلاغ و

به مرحله اجراء گذاشته شده است. در متن قانون کار کشورمان علاوه بر مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که مورد نظر است، احتساب دوره سربازی، مرخصی استعلاجی، قرارداد کار موقت، مرخصی ازدواج، جلوگیری از اخراج بی‌رویه و بازگشت به کار، هیئت تشخیص

هدف این همکاریها کدام است، بنابراین، هدف سازمان بین‌المللی کار از همکاریهای بین‌المللی، کمک به افزایش نیروی انسانی ماهر، گسترش سازمان‌های مربوط به کار و کارگر و بهبود شرایط کار و زندگی، و به‌طور کلی توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورهای عضو است. (۲)

● روابط صنعتی آن بخشی از مدیریت است که با نیروی انسانی مرتبط است به‌ویژه در زمینه تبعیض در استخدام و اشتغال به‌علل نژادی، رنگ، جنس، مذهب، عقاید سیاسی و خاستگاه ملی یا اجتماعی در ارتباط است.

و هیئت حل اختلاف از جمله مواردی است که در جهت بهادادن به نیروی انسانی شاغل تدوین گردیده است.

۴- مسایل روابط صنعتی ونحوه همکاری سازمان بین المللی کار:

امروزه در هر کجا افرادی مشغول به کار باشند. مسایل و مشکلاتشان به‌نحوی با سازمان بین‌المللی کار ارتباط پیدا می‌کند. فعالیتهای سازمان مذکور با واقعیتهای روزمره دنیای کار مربوط می‌شود. ویژگی استثنایی و خاصی که این سازمان دارد حالت سه جانبه‌ای بودن آن می‌باشد، یعنی سازمانی است که از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولتها از سراسر دنیا تشکیل شده است. با این تفصیل جای سؤال این است که نحوه همکاریهای بین‌المللی با مشکلات و مسایل موجود در روابط صنعتی چیست؟ نخست باید توجه کنیم که

برای نیل به این هدفها سازمان بین‌المللی کار، سیاستها و برنامه‌هایی را تنظیم و مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌هایی را تدوین کرده که مجموع آنها قانون بین‌المللی کار را بوجود می‌آورد. (۳) به‌طور کلی این مقاله نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها در شکل بخشی به قوانین و مقررات مربوط به کار در کشورهای عضو نقش عمده‌ای را در دنیا ایفا می‌نمایند. لازم به تذکر است که چنانچه متون مذکور مزایای کمتری نسبت به قوانین و مقررات موجود در کشورها داشته باشد، ارجحیت با قوانین موجود است و الحاق به مقاله نامه، قوانین کشور را نقض نمی‌کند. (۴)

اکنون که هدفهای سازمان بین‌المللی کار را به‌طور اختصار بیان نمودیم اجازه دهید از هدفهای روابط صنعتی هم بحثی داشته باشیم. در این راستا چنانچه مشهود است، روابط صنعتی در ایجاد صلح و آرامش در

● کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار (I.L.O) در رابطه با اجرای عملیات مربوط به مبارزه علیه اثرات نامطلوب تکنولوژی بر ایمنی و بهداشت کار و همچنین روابط موجود صنعتی و شرایط کار باید راهنمایی و ارشاد شوند

● در اغلب کشورها روابط صنعتی تحت تأثیر فعالیت‌ها و اقدامات دولت‌ها قرار می‌گیرد و از قوانین و مقررات دولتی تأثیر می‌پذیرد و نیز در آنها تأثیر می‌گذارد.

۵- ماشینی کردن کارها (اتوماسیون).
۶- حذف، انفصال و تعطیل کارخانه‌ها و اعتصاب.
۷- رقابت بین اتحادیه‌های مختلف بر سر منافع.
۸- دخالت‌های بی‌مورد سیاسی در کارخانه‌ها و کارگاه‌ها.

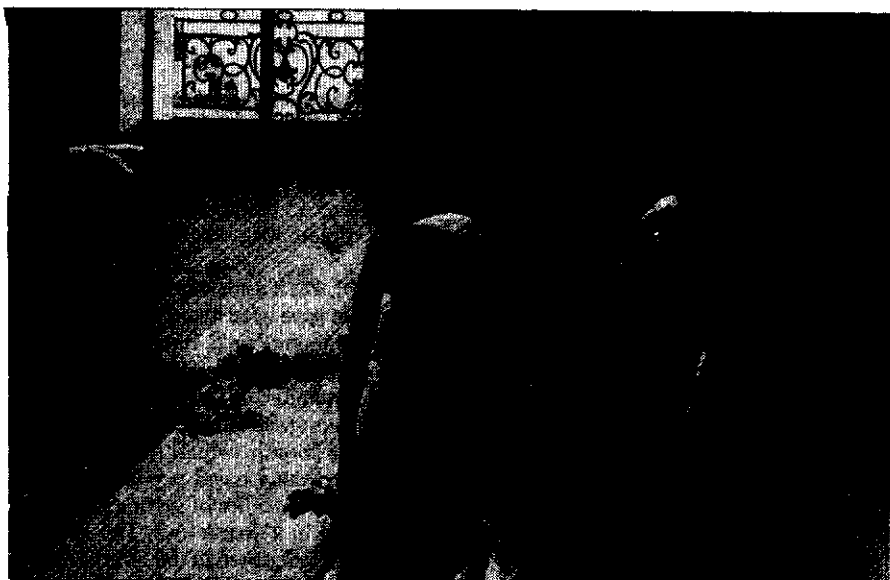
برخی دیگر از این عوامل به صورت عوامل فرهنگی و ایدئولوژیکی مطرح می‌گردد و یا از نوع عوامل اقتصادی است که هر یک به نوبه خود قابل بحث است. و اما عوامل اجتماعی و طبیعی نیز وجود دارند که در مجموع به عوامل چهارگانه موسوم هستند و بر روابط صنعتی تأثیر می‌گذارند. برای مثال هر یک از عوامل فوق در شرایط رقابت کامل، نحوه توزیع قدرت در جامعه، و ویژگی‌های تکنولوژیکی، شرایط بازار کار، موقعیت انحصاری، درجه آزادی در پرداخت حقوق و دستمزد همه و همه در شکل‌گیری روابط صنعتی موثرند و هر یک مسایل عدیده‌ای را به همراه خود به‌ارمغان می‌آورد. از جمله اثرات مهمی که این

طرفین حداکثر کوشش و تلاش خود را برای ادامه بقای سازمان به عمل می‌آوردند. مسایل و موانع موجود، با توجه به قانون و مقررات یاد شده در حقوق کار، باید اذعان نمود که بیشمارند و سبب تیره شدن روابط صنعتی در سازمانها می‌گردد و اغلب آنها از مدیریت نادرست ناشی می‌شود، گرچه مجموع قوانین بین‌المللی سازمان کار به عنوان نحوه همکاری‌ها با کشورهای عضو در شکل بخشی قوانین و مقررات در اجرای بهبود روابط صنعتی نقش بازرسی را ایفا نموده است و برای رفع مسایل و مشکلات موجود راهنمایی‌های لازم را توسط کارشناسان بین‌المللی ارائه می‌نماید. اینگونه عوامل را به ترتیب ذیل بیان می‌نماییم:

- ۱- رفتار نامناسب و اهانت‌بار کارفرمایان نسبت به کارگران.
- ۲- نارسایی نظام حقوق و دستمزد.
- ۳- شرایط نامناسب کاری و بی‌انضباطی
- ۴- وجود نداشتن تسهیلات رفاهی و فشار کاری سنگین و نامناسب.

محیط کار، برقراری انضباط در صنعت و استقرار دموکراسی صنعتی نقش مهم دارد. این عوامل برای توسعه همه جانبه یک کشور بسیار ضروری است، مدیریت به آنها به عنوان اعضاء گروه‌های اجتماعی متشکلی که دارای شأن و مقام و احترام است می‌نگرد و با رعایت اصول روابط انسانی با آن رفتار می‌کند. بنابراین هدف اساسی روابط صنعتی را به شرح زیر می‌توان خلاصه نمود:

- ۱- تغییر نظرات و طرز تلقی سنتی مثبتی عناد و دشمنی بین کارگران و مدیریت به نحوی که تفاهم متقابل افزایش یابد، تا با هدف‌های متقابل همکاری کنند و کارگران سازمان را عاملی برای هدف‌های خود بدانند.
- ۲- مدیریت، کارگران را عامل ضروری برای ادامه حیات و بقای سازمان به حساب می‌آورد، چنین طرز تلقی و تفکر باعث تقویت روحیه در سازمان می‌شود و انگیزه کافی در کارکنان ایجاد می‌گردد و در نتیجه کمیت کار افزایش یافته و کیفیت آن اصلاح می‌گردد و بر میزان همکاریها افزوده شده و



۱- کار جنبه کالا ندارد.

۲- آزادی بیان و اجتماعات لازمه پیشرفت مستمر است.

۳- فقر در هر کجای جهان که باشد نیک بختی را در سایر نقاط جهان به خطر می اندازد.

۴- تمام مردم جهان صرف نظر از نژاد، عقیده و جنسیت حق دارند که رفاه مادی و معنوی خویش را با برخورداری از آزادی و احترام، امنیت اقتصادی و تساوی حقوق تعقیب کنند. (۷)

«ادامه دارد»

زیر نویسها:

۱ - مجله کار و جامعه، شماره‌های ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۸ سال ۱۳۷۵ و شماره ۲۲ سال ۱۳۷۶.

۲ - شمس السادات زاهدی - روابط صنعتی - مرکز نشر دانشگاهی صص ۱۰۷، ۱۰۱ و ۱۰۲.

۳ - اجرای مفاد مقاوله نامه‌ها برای کشوری که به آن ملحق شود، جنبه الزامی دارد ولی توضیحاتنامه‌ها حالت پیشنهادی به خود می‌گیرند.

۴ - لیست مقاوله‌نامه‌ها و اسامی کشورهایی که به آنها ملحق گردیده‌اند به دفتر روابط بین‌الملل در وزارت کار و امور اجتماعی مراجعه کنید.

۵ - عزت الله مخاطب رفیعی، مدیریت صنعتی، (تهران - دانشگاه تهران - صص ۱۷۳)

۶ - شمس السادات زاهدی - روابط صنعتی - مرکز نشر دانشگاهی صص ۳۵ و ۲۵ و ۴

۷ - همان منبع صص ۱۰۲ و ۱۰۱.

وزارت کار و امور اجتماعی و تصویب آن در شورای عالی کار به موقع اجراء گذارده می‌شود. (۶)

- امروزه همه کشورها، اعم از توسعه یافته و یا در حال توسعه، می‌توانند از فعالیتهای سازمان بین‌المللی کار منتفع شوند. زیرا بسیاری از مسایل مربوطه به کار از قبیل انسانی کردن کار، فراهم نمودن تسهیلات آموزشی، حفظ امنیت و بهداشت کارگر، عقد پیمانهای دسته‌جمعی و مشارکت افراد در مسئولیتهای گروهی، جنبه عمومی و همگانی دارند، و لذا هر کشور می‌تواند از تجارب سایرین نیز استفاده کند. به علاوه اصول سازمان بین‌المللی کار بهترین الگو برای کشورهایی است که انسانی کردن کار را در اولویت قرار نمی‌دهند به و کارگر را کالا و ماشین می‌نگرند. اگر این اصول را قدری بازشکافی نماییم خواهیم توانست روابط صنعتی را نیز جزو اصول سازمان بین‌المللی کار محسوب داریم. چنانچه در سال ۱۹۴۴ در اعلامیه فیلادلفیا در امریکا چنین آمده است:

مسایل در اوضاع اقتصادی اجتماعی و سیاسی جامعه دارد می‌توان از حداقل مزد در مقابل قدرت تولید فردی کارگر که غالباً با پول و گاهی با جنس قابل پرداخت می‌گردد مثال زد که در ارتباط تنگاتنگ با اعلامیه جهانی حقوق بشر است؛ همانگونه که در ماده ۲۳ آن چنین آمده است: "هرکس کار می‌کند مستحق مزد است که زندگی او و خانواده‌اش را موافق با شئون انسانی تامین کند." و یا در ماده ۲۲ قانون کار جمهوری اسلامی ایران آمده است که: «حداقل مزد با توجه به نیازهای ضروری و هزینه زندگی در نقاط کشور طوری باید باشد که زندگی یک مرد و همسر و فرزند او را تأمین کند». (۵) و براساس ماده اول آئین‌نامه اجرایی حداقل مزد مورخ ۱۳۵۳/۳/۱۹ برای مناطق، صنایع و حرف، هر سال یکبار هیاتی از نمایندگان دولت، کارفرما و کارگر به‌طور جداگانه تشکیل جلسه می‌دهند و میزان حداقل مزد با توجه به نیازهای ضروری و هزینه زندگی یک مرد و زن و دو فرزند پیشنهادی می‌گردد و پس از تأیید