

نقش شورای اسلامی کار در بهبود روابط کار

(شرکت پلی‌اکریل ایران)

حسن علی حاج خدابخش*

محمد اسماعیل انصاری**

چکیده

روابط کار از مباحثی است که به ویژه پس از انقلاب صنعتی در نظام اداره جوامع نقش کلیدی و مهمی داشته است. این نقش به خصوص از جنگ جهانی دوم به بعد، با توسعه صنعت و تکنولوژی و ایجاد توسعه خدمات، بسیار پیچیده‌تر و متنوع‌تر شده و در اداره جوامع اهمیت زیادی پیدا کرده است.

شوراهای اسلامی کار که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران بر مبنای قانون اساسی که توجه خاصی به نظام شورایی داشته است؛ با سه هدف عمده تأمین قسط اسلامی، همکاری کارگران در تهیه و هماهنگی اجرای برنامه‌ها و افزایش میزان مشارکت به وجود آمده و در صدد هستند تا روابط مناسب کار را بین کارگران و کارفرمایان در محیط کار حاکم نموده و محیطی به دور از تنش و برخورد به وجود آورند.

در این مقاله ضمن اشاره به تحولات روابط کار و نظام روابط کار در جهان و الگوهای روابط کار... بررسی نقش شورای اسلامی کار در بهبود روابط کار شرکت پلی‌اکریل اشاره می‌شود. نقش شورای اسلامی کار از طریق فعالیت‌هایی همچون شرایط مناسب کار، بررسی و پیگیری شکایات و موارد امور حقه کارکنان، ایجاد زمینه همکاری بین کارکنان و مدیریت، بالا بردن سطح آگاهی کارکنان، گسترش امکانات رفاهی (متغیرهای مستقل) و بهبود روابط کار (متغیر وابسته) می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تکنیک‌های آماری از روش توصیفی و استنباطی و آزمون تک متغیری، تحلیل واریانس چند متغیری و کروسکال والیس فرضیه‌ها چنین

* کارشناس ارشد پلی‌اکریل

** عضو هیأت علمی گروه مدیریت دانشکده علوم اداری و اقتصاد و دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان

استنتاج گردید که شورای اسلامی کار شرکت پلی اکریل در ایجاد زمینه همکاری بین کارکنان و مدیریت، پیگیری شکایات در سطح متوسط و در ایجاد شرایط مناسب کار، گسترش امکانات رفاهی، بالا بردن سطح آگاهی کارکنان کمتر از سطح متوسط در بهبود روابط کار نقش داشته است.

واژه‌های کلیدی: شورای اسلامی کار، بهبود روابط کار، شرایط مناسب کار

مقدمه

در بین عوامل مختلفی که وسیله و ابزار مدیریت می‌باشند، باید برای نقش نیروی انسانی اهمیت بیشتری قائل شد. زیرا انسان است که هویت وجودی سازمان را تشکیل می‌دهد و می‌تواند طبق میل و اراده خود محیطی به دور از تنش را ایجاد و در جهت روابط مطلوب، همکاری و مشارکت نماید.

افزایش کارایی هر سازمان در گرو وجود یک محیط مناسب کاری به دور از تنش و برخورد بین طرفین کار می‌باشد. این مهم به انجام نمی‌رسد مگر از طریق یک سیستم مناسب که بتواند روابط بین کارگر و کارفرما را به صورت مطلوب تنظیم نماید. شوراهای اسلامی کار که بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ایران بر مبنای قانون اساسی که توجه خاصی به نظام شورایی داشته است با سه هدف عمده (تأمین قسط اسلامی، همکاری کارگران در تهیه و هماهنگی اجرای برنامه‌ها و افزایش میزان مشارکت) به وجود آمده و در صدد هستند تا روابط مناسب کار را بین کارکنان و کارفرمایان در محیط کار حاکم نموده و محیطی به دور از تنش و برخورد به وجود آورند. باتوجه به موارد فوق و اهداف پیش‌بینی شده، نقش شورای اسلامی کار از دو جنبه حائز اهمیت می‌باشد:

جنبه اول: نقش نظارتی، برنامه‌ریزی است که بیشتر جنبه همکاری با مدیریت در جهت پیشرفت کارهای اجرایی بوده و شورا به موازات فعالیت‌ها در سازمان نقش خود را ایفا می‌نماید.

جنبه دوم: ایجاد زمینه همکاری و مشارکت کارکنان می‌باشد. بدیهی است این نقش شورای اسلامی کار در زدودن تنش‌های احتمالی که ناشی از برخی مسائل جزئی صنفی است؛ مؤثر می‌باشد. از طرفی تحقق اصل مشارکت افراد در تعیین سرنوشت خود که از اهداف نظام جمهوری اسلامی بوده و به کارکنان این فرصت را می‌دهد تا از این راه در صحنه‌های

تصمیم‌گیری حضور پیدا نموده و پیشنهادهای خود را در جهت رشد و توسعه کارگاه و بهره‌وری تولید به ثمر رسانند؛ از این طریق میسر خواهد گشت.

سیر تحولات روابط کار

اولین آثار مفهوم روابط کار که تعریف اجمالی آن مطالعه و شناخت مشکلات موجود در روابط بین کارکنان و کارفرمایان (مدیران) و ارائه و اجرای طرح‌هایی برای رفع آن است را نه بر طبق مفهوم امروزی، بلکه با شکل ابتدایی‌تر، می‌توان در زمانی حدود پانصد هزار سال قبل جستجو کرد (عراقی، حقوق کار ۱۳۵۶، ۲۴). برای شناخت تحولات روابط کار، ابتدا به تحولات آن در دوران قبل از انقلاب صنعتی و پس از آن اشاره می‌شود:

الف- قبل از انقلاب صنعتی

شاید اولین آثار تنظیم روابط کار را بتوان به کار حورابی در سال ۳۷۰۰ سال قبل از میلاد در بابل نسبت داد که به تعیین فهرست دستمزدها و حداقل‌های آن اقدام کرد (صفائی، تاریخچه مطالعه کار، ۱۳۷ ص ۲۶). پس از آن مفهوم غنی و گسترده روابط کار در زمان هخامنشیان قابل ذکر است که برای کارگران، قرارداد کار کتبی تنظیم می‌شد و نوعی نظام دستمزد وجود داشت که در آن طبقه‌بندی مشاغل، پرداخت حقوق مساوی برای کار مساوی، عدم تفاوت بین کارگر زن و مرد، حداقل سن کار (۱۵ سال) و پاداش یا عیدی پیش‌بینی شده بود. به علاوه در روابط کارفرما (دولتی و خصوصی) عدالت استخدامی، تسهیم منافع بین کارگران و کارفرمایان و مشارکت اعمال می‌شد (بشارت، سیر اندیشه‌های اداری ۱۶۹).

از نظر اسلام نیز هر مقوله مادی وسیله‌ای است برای نیل به یک نتیجه اخلاقی که رضای خالق و مصلحت جامعه بشری است. هر عملی باید به خیر محض و جوهر تقوی نظر داشته باشد. بنابراین در هر تفکر و عملی، کرامت انسانی اصل و هدف است (ظهوری، روابط کار، ص ۲).

به طور کلی حقوق اسلام در مورد کار انسان، دیدی وسیع‌تر از حقوق کار در معنای مصطلح دارد و احکام آن منحصر به کارگران تنها نیست؛ بلکه کار کلیه طبقات جامعه را در بر می‌گیرد. در هر حال غیر از هدف تأمین حقوق کسانی که کار می‌کنند، نتیجه آن کار را برای جامعه نیز در نظر می‌گیرد. مطالعه در احکام و دستورات اسلامی نشان می‌دهد که تنها

مالکیتی از نظر اسلام معتبر است که نتیجه کار و فعالیت انسان باشد (لیس للانسان الا ما سعی).

ب- بعد از انقلاب صنعتی

انقلاب صنعتی که تحولات و نوآوری‌های شگرف و وسیعی در همه زمینه‌های اجتماعی تکنولوژی و سیاسی به وجود آورد، در واقع ریشه اصلی روابط کار امروزی است. روابط صنعتی در این دوران بر دو مبنا شکل گرفت: تکنولوژی و باور. ضمناً انقلاب فرانسه نیز مجموعه‌ای از تفکرات آزادی‌خواهانه و ضد استثماری را عرضه نمود و آنچنان قوی بود که خیلی سریع به بیرون از مرزهای فرانسه صادر شد و همه کشورهای صنعتی آن روز را فرا گرفت. یکی از ابعاد این تفکرات، حمایت از حقوق طبقه کارگر و توجه به روابط صنعتی که از حقوق کارگران و آزادی‌های آنان حمایت نماید، جدی شد و محتوای جدید یافت. در تفکر جدید به تدریج حمایت‌ها افزایش یافت تا امروز که لزوم و نواید مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌های مدیریت تا حدود قابل توجهی پذیرفته شده است.

دوران بعدی در بستر رشد انقلاب صنعتی، سوسیالیسم بود. سوسیالیسم ابعاد و جنبه‌های اجتماعی وسیعی به مفهوم روابط صنعتی داد و طبقه کارگر را به عنوان طبقه‌ای مهم از جامعه مطرح نمود و توزیع عادلانه سود ناشی از عملیات تولیدی را برای کارگر چه در فلسفه و چه در عمل خواستار گردید.

از حدود سال ۱۹۰۰ دولت‌ها به ناچار به درخواست‌ها پاسخ دادند که نتیجه آن وضع قوانین گسترده در زمینه‌های رفاهی و اجتماعی برای کارگران و الزاماتی برای کارفرمایان بود. کار زنان و کودکان، حداقل دستمزد، تأمین افراد از کار افتاده و باسواد کردن افراد از جمله این مصادیق رفاهی بود (ظهوری، روابط کار ۱۳۷۸، ص ۵).

نظام روابط کار در جهان

نظام روابط کار در جهان از تنوع زیادی برخوردار است. در برخی از کشورها مانند فرانسه و سوئیس، روابط کار در بستر وسیع مبارزات طبقاتی بررسی می‌شود که در اغلب موارد نیز به منازعات شدید در نیروی کار منجر می‌گردد. در کشورهای دیگر مانند ژاپن،

بیشتر تطابق و هم‌نوایی و سازگاری، قاعده اصلی است. اگر چه در این کشور نیز قبل از جنگ جهانی دوم میزان تعارضات و برخوردهای موجود در نظام روابط کار بسیار بالا بوده است (پل و جنکینز، ۱۹۹۱).^۱

در آمریکا، انقلاب صنعتی اثرات مهمی بر جامعه و نظام روابط کار داشته است که نه تنها کارگران را از مزرعه‌ها به کارخانه‌ها کشانیده، بلکه سبب تغییرات بنیانی در ساختار جامعه‌ی آمریکا شده است. در این کشور معمولاً مدیران مخالف اتحادیه‌های کارگری هستند و آنها را برای بهره‌وری مؤسسه و عملکرد اقتصادی کشور، مضر می‌شمارند. از طرف دیگر کارگران نیز به مدیران اعتماد ندارند و بر این باورند که اگر مقررات خاصی برای کنترل کارفرمایان وجود نداشته باشد؛ آنان را استثمار می‌کنند. در کشور آمریکا میزان عضویت در اتحادیه‌ها پایین‌تر از سایر کشورهای توسعه یافته است، ولی قوانین دولت فدرال، وجود اتحادیه‌ها را به رسمیت می‌شناسد و آنها را به عنوان نمایندگان قانونی کارگران قبول دارد (بامیر و لانتزبری، ۱۹۹۸).^۲

در بریتانیا چون حزب کارگر از احزاب قدرتمند سیاسی است، کارگران از قدرت زیادی برخوردارند. در دهه ۱۹۸۰ با سیاست‌های محافظه‌کارانه دولت، خانم مارگارت تاچر که پس از نارآمی‌های فراوان و رکود اقتصادی ممتد به قدرت رسید، تا حدود زیادی قدرت حزب کارگر کاهش یافت ولی با روی کار آمدن حزب کارگر، دوباره قدرت کارگران رو به فزونی نهاد.

در ایتالیا نظام روابط کار از ویژگی‌های خاصی برخوردار است. از جمله موارد قابل توجه در این کشور، سیستم مذاکرات جمعی است که در سه دهه اخیر تغییرات ساختاری مهمی در آن پیش آمده و با طبقه‌بندی‌های موسوم در مذاکرات جمعی در سایر کشورهای جهان متفاوت است. معمولاً مذاکرات جمعی در سه سطح کارگاه، صنعت و کشور انجام می‌شود؛ اما چون وظایف و مسائل مربوط به سطوح مزبور نامشخص و مبهم است، مذاکرات در هر سه سطح انجام می‌گیرد. در فرآیند مذاکره ممکن است یکی از سطوح، تسلط خود را بر سایر سطوح اعمال کند و در طی مذاکره بر دیگران غالب شود (بگ لینونی، ۱۹۹۱).^۳

تضمینات نظام روابط کار در جهان

تغییرات عمده‌ای که در چند دهه‌ی اخیر در نظام‌های روابط کار در جهان رخ داده‌اند به طور کوتاه از این قرارند:

قوانینی در جهت گسترش دموکراسی صنعتی در برخی از کشورها از جمله آلمان، سوئد و ایتالیا به تصویب رسیده‌اند. تعداد اعضای اتحادیه‌ها در آمریکا و برخی از کشورهای اروپایی کاهش یافته و در بعضی از کشورها نیز تقریباً ثابت مانده است. در کشور سوئد، وضعیت عضویت در اتحادیه‌ها روندی رو به افزایش داشته است. سوئد بالاترین درجه تشکل و فرانسه پایین‌ترین درجه عضویت اتحادیه‌ای را دارند (وان روسویت، ۱۹۹۶).^۴

در کشور ژاپن، اتحادیه‌های کارگری در مقایسه با بسیاری از کشورهای پیشرفته صنعتی در موضع ضعیف‌تری قرار دارند و میزان عضویت در آنها حدوداً بین میزان عضویت در آمریکا و بریتانیا است. فلسفه مدیریت در ژاپن بر عدم مواجهه و برخورد مبتنی است و دخالت دولت نیز در حدی بین آمریکا و بریتانیا قرار دارد و بیشتر به منظور کسب اطمینان از کارآیی جریان سرمایه در سطح کلان اقتصاد کشور است. مقررات مربوط به قراردادهای کار خیلی کلی و الزام‌آور هستند. اختلافات حرفه‌ای معمولاً به طور دوستانه حل و فصل می‌شوند و گاهی نیز از داوری طرف ثالث استفاده می‌شود. کمیسیون‌های کار که بر اساس قانون ایجاد شده‌اند، همانند سایر دادگاه‌ها می‌توانند به حل و فصل مشکلات ناشی از مذاکرات جمعی بپردازند. در ژاپن بر خلاف اکثر کشورهای اروپایی، دموکراسی صنعتی به طور مستقیم یا فلسفه سیاسی ارتباطی ندارند؛ بلکه بر فلسفه عملیاتی بهترین راه انجام دادن کار برای تحقق عملکرد بالای کارکنان استوار است (زاهدی).^۵

روابط کار در ایران

- قبل از انقلاب اسلامی ایران

روابط کار قبل از انقلاب اسلامی ایران را به سه دوره مختلف تقسیم نموده‌اند:

الف- براساس سنگ‌نوشته‌ها و لوحه‌های موجود، پدیده ایجاد روابط کار از دوره هخامنشیان در ایران وجود داشته است. به این ترتیب که روابط کار و حقوق دستمزد کارگران صنف‌های مختلف به وسیله کارفرما که دولت هخامنشی بوده، مشخص شده است.

ب- دوره بعدی که نشان می‌دهد روابط کار در ایران وجود داشته، دوران صفویه است که دوران استیلای اجانب، به ویژه مغول، پشت‌سر گذاشته شد. شواهدی از اجرای نظام منطقی و عادلانه روابط کار مشاهده می‌شود. وجود کارگاه‌های تولیدی در بیشتر شهرهای کشور و تولید محصولات مختلف، به ویژه نساجی که به کشورهای دیگر نیز صادر می‌شده است.

ج- عصر پهلوی. در شهریور ماه ۱۳۲۰ روابط کارگر و کارفرما در ایران وارد مرحله نوینی شد. اشغال ایران توسط متفقین، شرایط اجتماعی و اقتصادی موجود را به کلی بر هم زد. حقوق زیادی که متفقین به دلیل کمبود کارگر می‌دادند موجب شد که کارگران، کارخانه‌ها و مزارع را رها نمایند و در خدمت متفقین درآیند. تورم و کمبود کالاهای مصرفی باعث بالا رفتن هزینه زندگی می‌شد و همزمان عده‌ای از کارفرمایان با آن که استفاده‌های کلان داشتند؛ از پرداخت حقوق کارگران خودداری می‌کردند و همین امر موجب اختلاف شدید بین کارگران و کارفرمایان شد.

- بعد از انقلاب اسلامی

پس از پیروزی انقلاب اسلامی، تلاش به منظور ایجاد نظامی جدید در اقتصاد کار و حقوق کار بر مبنای اصول و ارزش‌های اسلامی صورت گرفت. اصولی همچون قسط و عدل، منع تبعیض، تعاون عمومی، رفع محرومیت، نفی بهره‌کشی، ارج نهادن منصفانه به کار و نظایر آن، جامعه کارگری را به فکر تدوین قانون کار ایده‌آل انداخت. سیر تحول قانونگذاری تا سال ۱۳۶۹ به طول انجامید تا به ناچار مجمع تشخیص مصلحت نظام با عنایت به این که فقه اسلامی و متأثر از آن حقوق مدنی، قرارداد کار را تحت عنوان اجاره اشخاص بیان داشته است که در این احکام اراده و توافق به نوعی نقش‌آفرین، رابطه خصوصی کار است و دیگر این که حقوق کار امروز محصول پیشرفت و تحول در اقتصاد و صنعت است. پس باید جنبه حقوق عمومی پیدا نماید که ناظر بر روابطی است که یک طرف آن جامعه و دولت باشد و بالاخره مجمع، آن را تصویب نمود (ظهوری، روابط کار، ۱۳۶۸، ص ۱۲).

الگوهای روابط کار

۱- الگوی تعاملی

در این الگو، روابط صنعتی مجموعه‌ای از روابط است که بین گروه کارگران و گروه کارفرمایان در هر جامعه وجود دارد. در اغلب کشورها، این روابط تحت تأثیر فعالیت‌ها و اقدامات دولت‌هاست و از قوانین و مقررات دولتی تأثیر می‌پذیرد و نیز در آنها اثر می‌گذارد. به علاوه، محیط نیز با عوامل خاص خود، از قبیل عوامل اقتصادی، تکنولوژیک، طبیعی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و عقیدتی در شکل بخشی به روابط صنعتی، نقش مؤثری ایفا می‌کند. در نظام روابط صنعتی، اجزای گوناگونی وجود دارند که مهم‌ترین آنها عبارتند از: کارگر، کارفرما، دولت، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در سطوح ملی و بین‌المللی، احزاب سیاسی و گروه‌های فشار و تکنولوژی کاربردی. بدیهی است که کلیه عوامل ذکر شده در محیط قرار دارند و از عوامل (فرهنگی، ایدئولوژیکی، اقتصادی و اجتماعی) متأثر می‌شوند (زاهدی، ۱۳۷۷).

۲- الگوی دانلپ

دانلپ از اولین کسانی است که واژه نظام (سیستم) را در مورد روابط صنعتی به کار برد. وی نظام روابط صنعتی را متشکل از سه گروه کارگران و سازمان‌های کارگری، کارفرمایان و سازمان‌های وابسته به آنها و سازمان‌های دولتی می‌داند. دانلپ معتقد است که هر نظام روابط صنعتی در هر مرحله‌ای از رشد که باشد، ترکیبی است از افراد بازیگر در نظام، محیط نظام و ایدئولوژی خاصی که نظام روابط صنعتی را به هم پیوند می‌دهد. سلسله مراتب مدیریت و سرپرستی، کارگران و نیز سازمان‌های کارگری، بازیگران نظام را تشکیل می‌دهند (زاهدی، ۱۳۷۷).

۳- الگوی سالامان

در این الگو، سالامان به نقش‌ها، ارتباطات، نهادها، فرآیندها و فعالیت‌هایی که پدیده روابط صنعتی را شکل می‌بخشد، اشاره کرده و به آنها در سطوح خرد و کلان توجه نموده است. به نظر وی، روابط صنعتی از سایر فعالیت‌های جامعه تأثیر می‌پذیرد و بر آنها اثر می‌گذارد. او باور دارد که روابط صنعتی در زمان حال، تحت تأثیر رویدادهای گذشته است. سالامان، روابط صنعتی را متأثر از تغییرهای اقتصادی (بازار، سطح اشتغال و تکنولوژی)،

تحول‌های سیاسی (حزبها، دولت و قانون) و نظام اجتماعی (چگونگی توزیع ثروت، طبقات اجتماعی، سطح آموزش و فرهنگ) می‌داند و نقش رسانه‌های گروهی را در شکل‌دهی به نگرش‌ها و عقیده‌ها و انتظارات افراد بسیار مهم می‌داند؛ زیرا افراد اغلب آگاهی‌ها و ارزیابی‌های اقتصادی - اجتماعی و سیاسی خود را از رسانه‌های گروهی اخذ می‌کنند (زاهدی، ۱۳۷۷).

۴- الگوهای نظام تنظیم روابط کار

در این الگو، نظام تنظیم روابط کار، یک زیرسیستم مدیریت سازمان است با درون‌داد و فرآیند و برون‌داد و بازداد (بازخورد). درون‌دادهای آن، خواست‌های سه بازیگر اصلی، کارگر، کارفرما و دولت و نیز قانون کار، تسهیلات، امکانات و ارزش‌ها می‌باشد. فرآیندهای آن، اقداماتی است که کارگر و کارفرما و دولت انجام می‌دهند و برون‌داد آن دستاوردهایی برای کارگر و کارفرما و دولت است. بازخورد آن رضایت‌ها و نارضاقتی‌های گروه‌ها و طرف‌های سودبرنده است. این سیستم با فراسیستم‌های سیاسی، قانونی، اقتصادی، فیزیولوژیکی، فرهنگی و بین‌المللی تعامل دارد (ظهوری، ۱۳۷۸).

هدف از مشارکت، دخالت دادن کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری است. مشارکت از میزان بازخوردها و تعارضات بین مدیران و کارکنان می‌کاهد و طرفین کار با داشتن حق و فرصت مساوی برای تبادل نظر و تصمیم‌گیری درباره مسائل سازمانی، خود را متعلق به گروه واحدی دانسته و در جهت تحقق هدف‌های مشترک فعالیت می‌کنند.

مشارکت کارکنان دارای هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و روانی است. از نظر اقتصادی، مشارکت کارکنان سبب افزایش کمی و کیفی بهره‌وری در سازمان می‌شود. از بعد اجتماعی، مشارکت با تقویت همکاری در طرفین کار میزان برخوردها و تعارضات را کاهش می‌دهد.

معرفی محیط پژوهش

شرکت پلی اکریل در ۴۵ کیلومتری جاده اصفهان - مبارکه قرار دارد. این شرکت، بزرگ‌ترین تولیدکننده نخ‌های مصنوعی و تنها کارخانه تولید الیاف پلی‌استر و اکریلیک در ایران است که در سال ۱۳۵۲ با مشارکت تعدادی از بانک‌های دوپانت و نمورس آمریکا و بخش خصوصی تأسیس و در سال ۱۳۵۷ به بهره‌برداری رسید و در حال حاضر دارای ۲۶۵۴ نفر

پرستن است. ظرفیت اسمی تولید در ابتدای راه اندازی ۷۷,۹۰۰ تن در سال بود که هم اکنون با اجرای طرح های توسعه ای خود، این ظرفیت بالغ بر ۹۰۰,۰۰۰ تن در سال رسیده است. تولید این کارخانه ۴۰٪ از نیاز صنایع نساجی کشور را تأمین می نماید.

اهداف پژوهش

تعیین نقش شورای اسلامی کار در بهبود روابط کار شرکت پلی اکریل:

- تعیین نقش شورا در زمینه همکاری و کوشش برای ایجاد شرایط مناسب کار در بهبود روابط کار شرکت پلی اکریل.
- تعیین نقش شورا در زمینه بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسائی های واحد و پیگیری موارد حقه در بهبود روابط کار شرکت پلی اکریل.
- تعیین نقش شورا در زمینه ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان در بهبود روابط کار شرکت پلی اکریل.
- تعیین نقش شورا در زمینه بالا بردن آگاهی کارکنان (اقتصادی، فنی، حرفه ای) در بهبود روابط کار شرکت پلی اکریل.

فرضیات پژوهش

- شورای اسلامی کار شرکت پلی اکریل، در جهت ایجاد شرایط مناسب کار مؤثر بوده است.
- شورا در زمینه همکاری و کوشش برای ایجاد شرایط مناسب کار در بهبود روابط کار نقش داشته است.
- شورا در زمینه بررسی شکایات کارکنان در مورد نارسائی های واحد و پیگیری موارد حقه در بهبود روابط کار نقش داشته است.
- شورا در زمینه برقراری گسترش تسهیلات رفاهی کارکنان در بهبود روابط کار نقش داشته است.
- شورا در زمینه ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان در بهبود روابط کار نقش داشته است.

- شورا در زمینه بالا بردن آگاهی کارکنان (اقتصادی، فنی و حرفه‌ای) در بهبود روابط کار نقش داشته است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع میدانی، پیمایشی می‌باشد. اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه و انجام مصاحبه جمع‌آوری گردید. حجم نمونه پرسشنامه تعداد ۱۶۴ نفر و مصاحبه ۵۰ نفر با استفاده از پیش‌برآورد واریانس براساس فرمول انتخاب شد. روش نمونه‌گیری از روش طبقه متناسب با حجم نمونه انجام و تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از تکنیک‌های آماری (توصیفی و استنباطی) انجام گرفت که در سطح توصیفی از مشخصه‌های آماری (نظیر فراوانی، درصد، میانگین، ضریب تغییرات، انحراف معیار) و در سطح استنباطی از آزمون‌های (لامتک متغیری، آزمون تحلیل واریانس چند متغیری، آزمون کروسکال-والیس) استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری

۱- آیا شورای اسلامی کار شرکت پلی‌اکریل در جهت ایجاد شرایط مناسب کار (بررسی شکایات، آگاهی کارکنان، همکاری بین کارکنان، امکانات رفاهی) در بهبود روابط کار مؤثر بوده است؟

جدول ۱- توزیع میانگین میزان مؤثر بودن نقش‌های شورای اسلامی کار

T	خطای معیار	انحراف معیار	میانگین	بازار اندازه‌گیری	فعالیت‌ها
-۷/۳۸۰	۰/۰۶۱	۰/۷۳۸	۲/۵۵	پرسشنامه	شرایط کار
-۰/۴۵۰	۰/۱۱۴	۰/۹۸۰	۲/۵۵	مصاحبه	
۰/۰۲۸	۰/۰۶۹	۰/۸۳۴	۲	پرسشنامه	بررسی
۰/۰۶۴	۰/۱۳۲	۰/۹۳۰	۲/۴۹	مصاحبه	شکایات
-۵/۳۶۰	۰/۰۶۸	۰/۸۱۹	۲/۶۳	پرسشنامه	آگاهی کارکنان
-۰/۱۸۰	۰/۱۳۸	۰/۹۷۰	۲/۰۴	مصاحبه	
۱/۶۲۰	۰/۰۶۸	۰/۸۱۷	۳/۱۱	پرسشنامه	همکاری
-۰/۸۴۷	۰/۱۱۸	۰/۸۳۰	۲/۹۰	مصاحبه	
-۵/۱۲۰	۰/۰۷۲	۰/۸۶۸	۲/۶۳	پرسشنامه	امکانات رفاهی
-۲/۸۶۰	۰/۱۵۰	۱/۰۶	۲/۵۷	مصاحبه	

باتوجه به این که ۱ محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچکتر می‌باشد؛ بنابراین فرض صفر در مورد فعالیت‌های شوراهای اسلامی کار پذیرفته می‌شود و به عبارت دیگر شورای اسلامی کار شرکت پلی‌اکریل در زمینه همکاری بین کارگران و مدیریت و پیگیری شکایات در سطح متوسط و در ایجاد شرایط مناسب کار گسترش امکانات رفاهی، بالابردن سطح آگاهی کارکنان کمتر از سطح متوسط در بهبود روابط کار نقش داشته است.

فرضیه‌های تحقیق با استفاده از تجزیه و تحلیل سؤالات پرسشنامه و مصاحبه مورد آزمون قرار گرفت که میانگین نظرات هر دو گروه از پاسخگویان (پرسشنامه و مصاحبه) در شرایط مناسب کار پرسشنامه و مصاحبه ۲/۵۵، بررسی شکایات کارکنان پرسشنامه برابر با ۲ و مصاحبه ۲/۹۴، بالابردن آگاهی کارکنان پرسشنامه ۲/۶۲ و مصاحبه ۲/۵۷ می‌باشد. بنابراین با توجه به این که ۱ محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچکتر بود، فرض صفر پذیرفته شده و همه فرضیات مورد تأیید قرار نگرفت.

پیشنهادات

- به منظور بالابردن آگاهی کارکنان، لازم است آموزش در زمینه‌های قانون کار، شوراها، آیین‌نامه‌های داخلی و ... برگزار نمایند.
- به منظور اطلاع‌رسانی به کارکنان، لازم است خبرنامه به صورت هفتگی یا ماهانه منتشر گردد. از کارکنان تقاضا شود که سؤالات و پیشنهادات خود را به منظور درج در این خبرنامه یا ماهنامه ارسال نمایند.
- شوراهای اسلامی کار لازم است تلاش نمایند تا با اتخاذ روش‌های مناسب و عملکرد مطلوب، اعتماد کارگران و مدیریت را به خود جلب نمایند.
- به هنگام تخصیص مزایا، شوراهای اسلامی کار در رفع تبعیضات تلاش نمایند؛ زیرا عواقبی که در اثر تبعیض به وجود می‌آید، ناخوشایندتر از زمانی است که آن مزایا وجود نداشته باشد.

نتیجه‌گیری

فرضیه‌های تحقیق با استفاده از تجزیه و تحلیل سؤالات و پرسشنامه و مصاحبه مورد آزمون قرار گرفت که میانگین نظرات هر دو گروه از پاسخگویان در ایجاد شرایط مناسب پرسشنامه و مصاحبه با میانگین ۲/۵۵ به صورت یکسان است.

نظرات هر دو گروه از پاسخگویان (پرسشنامه و مصاحبه) در بررسی شکایات کارکنان، میانگینی برابر با ۲/۹۴-۳ و بالا بردن آگاهی کارکنان میانگین برابر ۲/۶۳ و ۲/۰۴ و همکاری بین کارکنان و مدیریت میانگین ۳/۱۱ و ۲/۹۰ و امکانات رفاهی کارکنان میانگین ۲/۶۳ و ۲/۵۷ است. بنابراین، باتوجه به این که ۱ محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۵ درصد کوچکتر بوده؛ لذا فرضیات مورد تأیید قرار نگرفت. اما باتوجه به میانگین سؤالات شورای اسلامی کار شرکت پلی اکریل در زمینه همکاری بین کارگران و مدیریت و پیگیری شکایات در سطح متوسط و در زمینه ایجاد شرایط مناسب کار، گسترش امکانات رفاهی، بالا بردن سطح آگاهی کارکنان کمتر از سطح متوسط در بهبود روابط کار نقش داشته است. در ضمن، نظرات پاسخگویان از طریق چهار آزمون مانوا مورد ارزیابی قرار گرفت. نتیجه این که بین نظرات پاسخگویان تفاوت معناداری وجود نداشت.

پیشنهادات

- 1- Poole, M. & Jenkins, G. "The impact of profit sharing and employee shareholding schemes" *Journal of General Management*, 1991, 16 (3), P. 52.
- 2- Bamber Greg J. and Lansbury, Russell, D., "International Comparative Employment Relations". Third Edition, London Sage Publication, 1998, P.4.
- 3- Baglioni, G., "An Italian Mo Salic: Collective Bargaining Patterns In the 1980s" *International Labor Review*, 1991, 130 (1), P.8.
- 4- Van Ruysseveldt, Joris and Visser Jelle, "Industrial Relation In Europe" London Sage Publications 1996, P.93.

- ۵- شمس‌السادات زاهدی، نظام روابط کار در عرصه بین‌المللی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۲۳ و ۲۴، پاییز و زمستان ۱۳۷۸.

منابع و مأخذ

- ۱- بشارت، سیر اندیشه‌های علم اداره، دانشگاه تهران، دانشکده علوم اداری، ۱۳۴۴.
- ۲- شمس‌السادات زاهدی، روابط صنعتی، انتشارات نشر دانشگاهی، ۱۳۷۷.
- ۳- شمس‌السادات زاهدی، نظام روابط کار در عرصه بین‌المللی، فصلنامه مطالعات مدیریت دولتی، شماره ۲۳ و ۲۴، پائیز و زمستان ۱۳۷۸.
- ۴- ظهوری، قاسم، نظریه‌ها و مفاهیم روابط کار، انتشارات برتر، ۱۳۷۸.
- ۵- عراقی، عزت‌اله، حقوق کار، ج ۱، تهران ۱۳۵۶.
- ۶- صفائی، محمدرضا، تاریخچه مطالعه کار، صنایع، سال دوم، شماره ۱، پائیز ۱۳۷۲.
- 7- *Poole, M. & Jenkins, G. "The Impact of profit Sharing and employed Share holding Schemes" Journal of General Management. 1991. 160, P.52.*
- 8- *Bamber Greg, J and Sainsbury, Russell, D, "International & Comparative employment Relations" Third Edition, London sage publication, 1998, P.4.*
- 9- *Poole & Jenkins P.53.*
- 10- *Baglioni, G. "An Italian Mo Salic: Collective Bargaining Patterns In the 1980s" International Leber Review, 1991, 13. (I). P.8.*
- 11- *Van Ruysseveidt, Joris and Viser Jelle, "Industrial Relation In Europe". London Sage Publication. 1996. P.93.*