

بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی

دکتر اکبر اعتباریان - عضو هیات علمی دانشگاه آزاد خوراسگان
حسین باقری خوراسگانی - کارشناس ارشد بازار کار اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان اصفهان

چکیده

مقاله حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی با تمرکز بر اطلاعات موجود در حوزه روابط کار استان اصفهان در سال ۱۳۹۲ انجام گرفت. این تحقیق از منظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی است که به روش میدانی اجرا گردید. داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته به صورت سرشماری از یک جامعه ۱۵۶ نفری از کارشناسان و اعضای مراجع حل اختلاف (دارای اعتبارنامه از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) جمع آوری شد، با توجه به نظر کارشناسان و متخصصان در مورد گویه‌های پرسشنامه، روایی آن از نظر محتوایی تأیید گردید. همچنین پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹۷ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از طریق نرم‌افزارهای SPSS، LISREL و AMOS انجام گرفت و بر اساس نتایج بدست آمده، نوزده عامل به عنوان عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی شناسایی شد که عبارتند از: عوامل سازمانی (۰/۸۱)، اخلاق کار کارگران (۰/۵۲)، عوامل اقتصادی (۰/۴۳)، عوامل شخصی و شخصیتی (۰/۵۲)، تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه (۰/۷۱)، ضعف اطلاعات و آگاهی کارگران (۰/۴۶)، ضعف اطلاعات و آگاهی کارفرمایان (۰/۲۵)، ضعف قوانین و مقررات (۰/۵۷)، محیط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی (۰/۶۰)، ضعف در باورهای دینی کارگران و کارفرمایان (۰/۵۲)، مداخلات غیر مسئولانه صاحبان قدرت (۰/۵۶)، نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار (۰/۷۲)، تنوع فرهنگی کارگران (۰/۴۱)، پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران (۰/۴۹)، ضعف کارایی و تولید (۰/۳۹)، بالا بودن نرخ بیکاری (۰/۴۰)، بالا بودن میزان حقوق و مزایای کارگران برای برخی از صنوف (۰/۵۲)، محیط تجاری (۰/۲۱)، محیط اجتماعی (۰/۳۲).

واژگان کلیدی: اختلافات کارگری و کارفرمایی - کارگر - کارفرما - (زاهدی، ۱۳۸۳).

روابط کار - سازمان‌های کارگری و کارفرمایی

مقدمه

از آن جایی که روابط کار راهنمایی‌هایی را جهت طراحی راهکارهایی برای بهره‌برداری حداکثر از بخش مهمی از ثروت ملی یعنی نیروی کار را فراهم کرده و در اختیار برنامه‌ریزان و مجریان کشور قرار می‌دهد و از طرفی اختلافات بین کارگران و کارفرمایان و مسائل پیچیده اداره امور سازمانهای تولیدی و خدماتی را شناسایی کرده و راه‌حلهایی منطقی جهت حل و فصل آنها ارائه می‌کند و در نتیجه موجب رفع آثار مخرب آنها در زمینه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می‌شود، از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد (شکیبا مقدم، ۱۳۸۲).

بر همین اساس در این مقاله به شناسایی عوامل مؤثر در بروز

از زمانی که طرفین کار به وجود آمدند، یعنی فردی در ازای دریافت مزد برای فردی دیگر کاری تولیدی انجام داد، روابط صنعتی در مفهوم ابتدایی آن شکل گرفت. کارگری برای کارفرمایی کالایی تولید می‌کند، به تدریج، بین آن دو روابط کاری ایجاد می‌شود. در این مراحل روابط ابتدایی بین طرفین کار، به روابط گسترده و پیچیده بین کلیه عوامل درگیر در نظام روابط صنعتی تبدیل می‌شود. روابط صنعتی در محیط اثر میگذارد و از آن اثر می‌پذیرد

اختلافات کارگری و کارفرمایی و ارائه راهکارهای منطقی متناسب با عوامل تأثیرگذار پرداخته می‌شود.

از زمانی که طرفین کار به وجود آمدند، یعنی فردی در ازای دریافت مزد برای فرد دیگری کار تولیدی انجام داد، روابط کار در مفهوم ابتدایی و اولیه آن شکل گرفت (مختاری، ۱۳۸۳).

روابط کار مجموعه‌ای از روابط بین کارگر و کارفرما است، اگر این ارتباطات بین یک کارگر و کارفرما باشد، آن را روابط فردی کار گویند و اگر این ارتباطات بین گروهی از کارگران و یا سازمان‌های کارگری با کارفرما و یا سازمان‌های کارفرمایی باشد، آن را روابط جمعی کار گویند. در اغلب کشورها این روابط تحت تأثیر فعالیت و اقدامات دولتهاست و از قوانین و مقررات دولتی تأثیر می‌پذیرد و بر آن‌ها نیز اثر می‌گذارد. به علاوه محیط نیز با عوامل خاص خود از قبیل عوامل اقتصادی فن‌آورانه، طبیعی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و عقیدتی در شکل به آن نقش مؤثری ایفا می‌کند.

میزان مهارت کارگران از یک سو و نیاز بازار کار به کارگران متخصص از سوی دیگر، منجر به انعقاد قراردادهایی می‌شود که امتیازهای آن به مراتب بیش از حداقل و حداکثرهای تعیین شده در قوانین و مقررات کار است. به این ترتیب، روابط آزاد فردی کار تا آن جا که از حدود قانونی تجاوز نکند، مورد احترام است.

روابط جمعی کار نیز پدیده اجتماعی خاصی است که همواره با تحولات تاریخی در متن اصلی حقوق کار قرار گرفته است. هر چند که حقوق کار، در آغاز برای تنظیم روابط فردی کار مطرح شده است، اما مبارزات کارگری در کنار دخالت‌های دولت یکی از محورهای اصلی برای به دست

آوردن حقوق کارگران به شمار می‌رود. دفاع سندیکاهای از منافع شغلی کارگران در مراجع حل اختلاف و در برابر کارفرمایان، اعمال سندیکایی و نمایندگی کارگر در سطح کارگاه‌ها و اعمال سندیکایی در سطوح ملی و بین‌المللی به عنوان نظام حقوقی در روابط جمعی کار می‌باشد (بهشتی، ۱۳۸۱).

براساس آمار منتشر شده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در سال ۱۳۹۰ بالغ بر ۲۶۰۰۰۰ شکایت (وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۰) در حوزه روابط کار وصول گردیده است (بالغ بر ۹ درصد آن مربوط به استان اصفهان می‌باشد) که رسیدگی به این شکایات نه تنها هزینه‌های مستقیم زیادی را بر دولت و بخش‌های غیر دولتی تحمیل نموده، بلکه هزینه‌های مادی و معنوی زیادی را نیز برای اقتصاد ملی، فرهنگ کار و جامعه به همراه داشته است.

با وجود کوشش‌هایی که در جهت ایجاد محیط مناسب برای کار می‌شود، دلایل گوناگونی از جمله پیش‌دواری‌ها، نگرش‌های منفی گذشته، سوء تفاهمات بین کارگران و کارفرمایان و برداشت‌های متفاوت از قوانین و مقررات کار موجب بروز اختلافات در محیط کار می‌شود. اگرچه این امر در یک سیستم باز طبیعی و از ویژگی‌های سیستم باز می‌باشد، لیکن برخورد مناسب و به موقع برای حل اختلافات امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است، زیرا وجود اختلاف در حیطه کار سبب گستردگی آن شده و به دنبالش موضع‌گیری افراد دیگر له و علیه یکی از طرفین اتفاق افتاده و در نهایت موجب اغتشاش در محیط کار و شرایط نامناسب برای فعالیت می‌گردد، به همین جهت راه‌حلهایی که به وسیله

آن بتوان به نحو صحیح و سریع اختلافات راه‌حل نمود، امری حیاتی است. این راه‌حل‌ها باید ضمن مناسب بودن برای محیط کار و موضوع مورد نظر، قابلیت کاربرد در سایر واحدها را نیز داشته باشد و با راه‌حل‌های اتخاذ شده در سایر واحدها هماهنگ باشد، زیرا در غیر این صورت موجب بروز اختلافات جدیدی می‌گردد (بهشتی، ۱۳۸۱).

از آن جایی که حجم شکایات موجود در شهرستان اصفهان قابل توجه می‌باشد، (حسب آمار ارائه شده از طرف اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی شهرستان اصفهان سالانه بالغ بر ۱۰۰۰۰ شکایت در شهرستان اصفهان به آن اداره واصل گردیده است - گزارش عملکرد اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی شهرستان اصفهان، ۱۳۹۱) و بی‌توجهی به این حجم شکایت و در نتیجه تداوم آن نه تنها باعث افزایش هزینه‌های تولید می‌گردد؛ بلکه موجب تأثیرات مخربی در روابط کار، فرهنگ کار، افزایش تنش‌های اجتماعی و در نهایت کاهش انگیزه کارآفرینی می‌شود.

محیط عمومی نظام تنظیم روابط کار

عوامل محیطی که بر روابط کار اثر می‌گذارند عبارتند از عوامل قانونی، فیزیکی و اکولوژیکی، عوامل اقتصادی، عوامل سیاسی و عوامل فرهنگی.

۱- عوامل قانونی

نحوه برخورد قانونی با روابط کار در کشورهای مختلف متفاوت است. در ایران مبانی فلسفی و ساختار مسائل روابط کار و اشتغال در قانون اساسی و مسائل حقوقی و وظیفه‌ای در قوانین کار و تأمین اجتماعی و شورای اسلامی کار و تشکیل سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و نیروی انسانی، قانون مدنی، قانون برنامه عمرانی و بودجه‌های سالانه و قانون بخش تعاونی

چگونگی روابط بین کارگر و کارفرما را شکل می‌دهد، قوانین و مقررات هر کشور هستند که تبلوری از ایدئولوژی حاکم بر آن جامعه‌اند.

میزان مداخله دولت در روابط کارگرو کارفرما نیز برخاسته از زمینه سیاسی هر جامعه است که خود مباحث بسیاری را موجب می‌گردد (صادقی و همکاران، ۱۳۹۲).

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

سازمان بین‌المللی کار نیز به منظور تدوین مقررات بین‌المللی برای حمایت از کارگران در سطح جهانی تشکیل گردیده است (ظهوری، ۱۳۷۸).

- تحقیقی با عنوان بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما در کارگاه‌های مشمول قانون کار شهر سبزوار توسط صادقی و همکاران (۱۳۹۲) انجام گردید و نتایج نشان داد که بین عوامل اقتصادی و سیاسی از عوامل محیطی و نیز عوامل مدیریتی همچنین ویژگیهای شخصی (شامل آگاهی‌های دینی، میزان اطلاعات قانونی، جنسیت، میزان مهارت، وضعیت تأهل و ... و همچنین بین عضویت در تشکلات کارگری و کارفرمایی با احتمال بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی رابطه معنادار آماری وجود دارد.

- پژوهشی با عنوان ارزیابی رابطه کارگر و کارفرما در کارخانجات صنعتی، توسط بزمی آذر و مهدوی (۱۳۹۰) انجام گردید و بر اساس آن چنین نتیجه‌گیری شد که بین اخلاق کار، احساس مفید بودن، صمیمیت و احترام، امنیت شغلی، انتظارات شغلی، قدر شناسی، مدیریت مشارکتی، عوامل سازمانی، پایگاه اجتماعی اقتصادی، عوامل انگیزشی، رضایت از بخش زندگی، احساس وابستگی به شغل و سازمان و راضی بودن از شغل رابطه وجود دارد.

- مرتضوی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسولیت اجتماعی بر رابطه بین مسولیت اجتماعی و تعهد سازمانی عنوان کرده که اشتغال در سازمان‌هایی که دارای جنبه‌های ارزشی هستند به احساس مثبت در کارکنان منتج می‌شود که نتیجه آن بهبود سازمانی است.

- مطالعه‌ای با عنوان تعارضات کاری در قزاقستان: خصوصیت ویژه راهکارهای این کشور، در سال ۲۰۱۳ توسط بیسنووا^۱ و همکاران انجام شد که نتیجه آن بیانگر این موضوع است که تصور دنیای مدرن بدون در نظر گرفتن تأثیر افراد و پدیده‌ها از منافع گروه‌ها

پیش بینی شده‌اند که اهم این موارد عبارتند از قانون اساسی، قانون کار، قانون تأمین اجتماعی مقررات بین‌المللی کار (ظهوری، ۱۳۷۸).

۲- تأثیر محیط زیست بر روابط کار (فیزیکی و اکولوژیکی)

محیط زیست و شرایط قلمی در چگونگی رشد بدن و رفتار انسان تأثیر می‌گذارد به طوری که رفتار و خلق و خوی کارگران در شرایط آب و هوایی گرم و خشک کاملاً با رفتار و خلق و خوی کارگران در شرایط محیطی سرد و کوهستانی تفاوت دارد. رفتار کارگران در مناطقی که مرطوب است ملایم‌تر بوده و رابطه بین کارگر و کارفرما از خشونت کمتری برخوردار است. در منطقه کویر به سبب سختی شرایط زیست، مردم زیرک‌تر بوده و روابط کار نیز زیرکانه‌تر است، یا مناطق کوهستانی و سرد، افرادی پرکار و پرتلاش تربیت می‌کند (شکیبا مقدم، ۱۳۸۲).

۳- 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 (که بر اثر آن اقتصاد جامعه‌ای، کشاورزی یا صنعتی و یا خدماتی خوانده می‌شود)، ساختار توزیع درآمد ملی (سهم هر طبقه از درآمد ملی) را در بر می‌گیرد. اوضاع و احوال اقتصادی مواردی چون دورانیهای اقتصادی (مانند رونق، رکورد و بحران) و وقایع خاصی چون شرایط بازار، تورم و از این قبیل هستند (ظهوری، ۱۳۷۸).

۴- عوامل فرهنگی

عناصر فرهنگی در سازمان عبارتند از:

- ۱- خودمختاری: عبارت است از استقلال در تصمیم‌گیری فرد و مسئول بودن در قبال آن که در نتیجه توانایی خلاقیت و نوآوری را در او ایجاد می‌نماید.
- ۲- رسمیت‌های سازمانی: میزان حاکمیت قوانین و مقررات و دستورالعملها و میزان سرپرستی مستقیم و تفصیلی مدیران
- ۳- حمایت: میزان رفتار کارمند گرایانه مدیران
- ۴- اختلاف یا همانندی اعضای سازمان یا مجموعه تشکیلات کار
- ۵- نوع رابطه بین عملکرد و پاداش و مزایا
- ۶- چگونگی برخورد سازمان با تضاد (آزاد بودن یا نبودن تضاد)
- ۷- میزان قبول خطر پذیر (ظهوری، ۱۳۷۸).

۵- عوامل سیاسی

روابط کاری کارگر و کارفرما بیش از آن که یک پدیده اقتصادی باشد، یک پدیده سیاسی است. اصلی‌ترین زمینه سیاسی که

و حتی دولت غیرممکن است. این پژوهش با اشاره به ایجاد مرکز مشارکت اجتماعی توسط دولت قزاقستان پس از درگیری‌های کارگری و اعتصابات کارگران معدن و شرکت‌های نفتی، بیان داشته که مهم‌ترین علت اعتصابات و درگیری‌های کارکنان، نادیده انگاشته شدن حقوق و منافع آن‌ها توسط کارفرمایان است. در این مطالعه همچنین به بررسی درگیریهایی کاری اخیر در این کشور پرداخته شده و توجه به نقش هر یک از طرفین درگیر در تعارضات را لازمی رسیدن به رضایت شغلی و محقق ساختن اهداف کارفرمایان می‌داند.

- پژوهشی با عنوان تغییرات بازار کار، مناقشات کارگری و همبستگی‌های اجتماعی توسط فنگ و می‌ین^۱ (۲۰۱۲) در کشور چین انجام شد و عنوان گردید که پرداخت مزد بیشتر، شرایط کاری مساعدتر و فرصت‌های شغلی بیشتر به منظور چانه زنی بیشتر در مناقشات کارگری مؤثر می‌باشد.

- واکر و هامیلتون^۲ نیز در مطالعه‌ای با عنوان نارضایتی‌های کارکنان و کارفرمایان در سال ۲۰۱۱ اذعان داشتند که در سالهای اخیر تمرکز تعارضات و درگیریهایی صنعتی از برخوردهای جمعی به شکایات و درگیری‌های بین کارگر و کارفرما منتقل شده است.

- در پژوهشی با عنوان چشم انداز روابط صنعتی و منابع انسانی در محیط کار که در سال ۲۰۰۱ توسط لوین^۳ انجام گرفت، به این نکته اشاره شده که در رابطه بین کارگر و کارفرما هم انگیزه‌هایی در جهت سازش و همکاری بین آن‌ها وجود دارد و هم محرک‌هایی جهت ایجاد تعارض و

ناسازگاری، از جمله انگیزه‌هایی که باعث ایجاد روحیه سازش و همکاری بین کارگر و کارفرما می‌شود، می‌توان به تلاش برای توسعه و پیشرفت اقتصادی اشاره کرد. عواملی هم‌چون تفاوت نقش‌ها و مسئولیت‌ها، نظارت بیش از اندازه مدیریت بر مسئولیت‌ها و وظایف بیش از اندازه‌ی کارکنان در جهت تولید کالا و خدمات نیز از جمله محرکهایی هستند که به ایجاد تعارض و درگیری بین کارگر و کارفرما می‌انجامد.

روش پژوهشی

این مقاله از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و شیوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی می‌باشد. جامعه آماری آن کلیه اعضای هیات‌های تشخیص و حل اختلاف استان اصفهان که مرکب از نمایندگان دولت، کارگر و کارفرما به تعداد ۱۵۶ نفر بودند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به پیشینه و ادبیات پژوهش از روش کتابخانه‌های استفاده شده و جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردیده است.

برای محاسبه پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای کرونباخ بدست آمده (۰/۸۹۷) پایایی مناسبی را نشان می‌داد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و برای شناسایی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگر و کارفرمایی، همچنین ارائه مدل معادلات ساختاری از تحلیل عاملی استفاده گردیده، انجام کلیه فرآیند آماری یاد شده از طریق نرم افزارهای کامپیوتری SPSS، Amos و Lisrel صورت پذیرفته است.

توصیف جامعه آماری

در این بخش، نتایج مربوط به توزیع جامعه

آماري مورد بررسی، بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی آورده شده است. نتایج مربوط به توزیع جامعه آماری مورد مطالعه بر اساس جنسیت حاکی از آن است که ۳/۲ درصد از جامعه مورد مطالعه زن و ۹۶/۸ درصد جامعه آماری مورد مطالعه مرد بوده اند.

نتایج مربوط به توزیع جامعه آماری مورد مطالعه بر اساس متغیر تحصیلات حاکی از آن است که فراوانی افرادی که دارای تحصیلات لیسانس (۵۷ درصد) هستند، دارای بیشترین مقدار است.

نتایج مربوط به توزیع جامعه آماری مورد مطالعه بر اساس متغیر نوع عضویت در مراجع رسیدگی نشان داده که نماینده کارگر با فراوانی ۴۲،۳ درصد و نماینده دولت با ۲۶،۳ درصد به ترتیب دارای بیشترین و کمترین فراوانی بوده اند.

نتایج مربوط به توزیع جامعه آماری مورد مطالعه بر اساس متغیر وضعیت شغلی بیانگر آن است که تقریباً نیمی از پاسخ دهندگان (۴۷،۴ درصد)، شاغلین بخش غیردولتی بوده و کمترین فراوانی مربوط به مدیران بخش دولتی (۵،۲ درصد) می‌باشد.

شناسایی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی

به منظور شناسایی عوامل یاد شده، ابتدا کلیه اطلاعات اخذ شده از طریق ابزار پژوهش (پرسشنامه) در نرم افزار SPSS وارد و مراحل ذیل انجام پذیرفت:

مقدار Sig آزمون بارلت (۰/۰۰۰) کوچکتر از ۵ درصد بدست آمده، که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب است. همچنین شاخص KMO با مقدار ۰/۷۵۲ با مقدار نزدیک به یک نشان داده که مقدار

نمونه نیز برای تحلیل عاملی کافی است.

میزان تبیین کل واریانس به وسیله عامل‌ها

برای روشن شدن کل واریانس تبیین شده به وسیله عامل‌ها تحلیل عاملی انجام شده و مقادیر ویژه تمام عناصر ممکن، بر حسب این که هر کدام چقدر از واریانس را تبیین می‌کنند، رتبه بندی شدند. ۶۷ عنصر احتمالی وارد تحلیل شد. برای هر عنصر، مجموع واریانس که تبیین می‌کند (مقدار ویژه) واریانس تبیین شده برحسب درصدی از کل واریانس و سپس درصد تراکمی بدست آمده است، سپس عناصری را که دارای مقدار ویژه بزرگتر از یک بودند (که در این مقاله ۱۹ عامل می‌باشد)، مقادیر استخراج شده نامیده، زیرا بعد از استخراج عناصر محاسبه شده اند. این ۱۹ عامل روی هم ۷۷/۴۷۷ درصد از واریانس را تبیین نمودند.

معرفی عوامل شناسایی شده

با توجه به انجام مراحل مربوط استخراج عوامل و تحلیل ضرایب همبستگی از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، نوزده عامل به عنوان عامل‌های تأثیرگذار در بروز اختلافات استخراج گردیدند که فهرست آن در مدل استخراجی تحلیل عاملی اکتشافی در زیر آمده است.

- * عوامل سازمانی
- * اخلاق کار کارگران
- * عوامل اقتصادی
- * عوامل شخصی و شخصیتی
- * تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه
- * ضعف اطلاعات و آگاهی کارگران
- * ضعف اطلاعات و آگاهی کارفرمایان
- * ضعف قوانین و مقررات
- * محیط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی
- * ضعف در باورهای دینی کارگران و کارفرمایان
- * مداخلات غیر مسئولانه صاحبان قدرت
- * نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار
- * تنوع فرهنگی کارگران (ورود مهاجران)
- * پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران
- * ضعف کارایی و تولید
- * بالا بودن نرخ بیکاری
- * ضعف اقتصادی بعضی از صنوف
- * عدم توازن تجاری
- * محیط اجتماعی

تحلیل عاملی تأییدی

پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی، جهت تعیین مناسب بودن سنج‌های مربوط به هر یک از عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی از لحاظ آماری تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از دو شاخص بارهای عاملی و آماره t توسط نرم افزار لیزرل انجام گرفته است. همچنین برای بررسی دقیقتر تحلیل عاملی تأییدی از شاخصهای RMSEA و نسبت کاپدو به درجه آزادی نیز استفاده شده است، که نتایج مربوط به هر یک از عوامل در ذیل آورده شده است:

جدول ۱ - شاخص بارهای عاملی

شاخص بارهای عاملی		عوامل
کمتر از ۰,۳، ضعیف، بین ۰,۳ و ۰,۶ قابل قبول و بزرگتر از ۰,۶ مطلوب	دامنه مقبول	
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	عوامل سازمانی
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	اخلاق کار کارگران
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	عوامل اقتصادی
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	عوامل شخصی و شخصیتی
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	ضعف اطلاعات و آگاهی کارگران
بزرگتر از ۰,۶ مطلوب	مقادیر کسب شده	ضعف اطلاعات و آگاهی کارفرمایان
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	ضعف قوانین و مقررات
بزرگتر از ۰,۶ مطلوب	مقادیر کسب شده	محیط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	ضعف در باورهای دینی کارگران و کارفرمایان
بزرگتر از ۰,۶ مطلوب	مقادیر کسب شده	مداخلات غیر مسئولانه صاحبان قدرت
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار
بزرگتر از ۰,۶ مطلوب	مقادیر کسب شده	تنوع فرهنگی کارگران (ورود مهاجران)
بین ۰,۳ و ۰,۶ - قابل قبول	مقادیر کسب شده	پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران
بزرگتر از ۰,۶ مطلوب	مقادیر کسب شده	ضعف کارایی و تولید

جدول ۲ - آماره t

آماره t		عوامل
بزرگتر از ۱/۹۶ و یا کوچک تر از ۱/۹۶ -	دامنه مقبول	
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	عوامل سازمانی
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	اخلاق کار کارگران
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	عوامل اقتصادی
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	عوامل شخصی و شخصیتی
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	ضعف اطلاعات و آگاهی کارگران
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	ضعف اطلاعات و آگاهی کارفرمایان
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	ضعف قوانین و مقررات
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	محیط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی - اجتماعی
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	ضعف در باورهای دینی کارگران و کارفرمایان
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	مداخلات غیر مسئولانه صاحبان قدرت
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	تنوع فرهنگی کارگران (ورود مهاجران)
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران
بزرگتر از ۱/۹۶	مقادیر کسب شده	ضعف کارایی و تولید

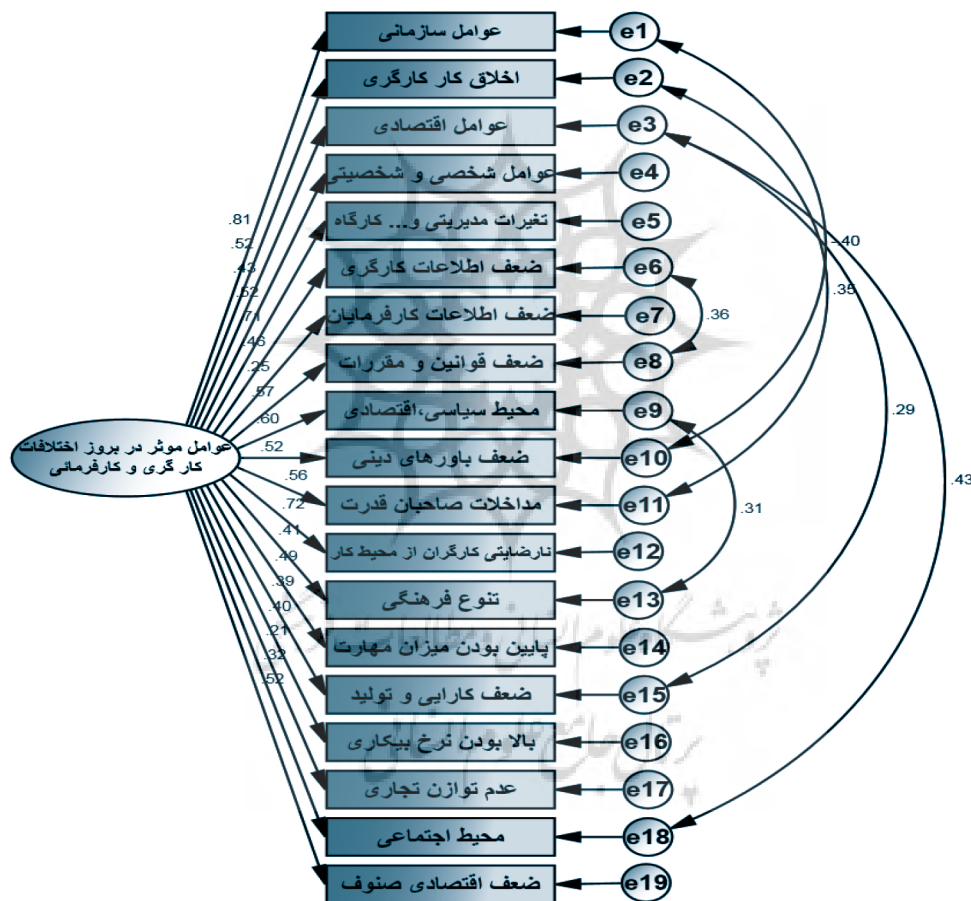
جدول ۳- شاخص های برازندگی

$\frac{\chi^2}{df}$	RMSEA	شاخص برازش	عوامل
کوچکتر از ۳,۰۰	کوچکتر از ۰,۱	دامنه مقبول	
۱,۶۵	۰,۰۶۹	مقادیر کسب شده	عوامل سازمانی
۱,۸۹	۰,۰۷۶	مقادیر کسب شده	اخلاق کار کارگران
۰,۷۶	۰,۰۰	مقادیر کسب شده	عوامل اقتصادی
۱,۷۶	۰,۰۷	مقادیر کسب شده	عوامل شخصی و شخصیتی
۱,۷۶	۰,۰۷	مقادیر کسب شده	تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه
۰,۱۴	۰,۰۰	مقادیر کسب شده	ضعف اطلاعات و آگاهی کارگران
۱,۷۴	۰,۰۲۹	مقادیر کسب شده	ضعف اطلاعات و آگاهی کارفرمایان
۱,۱۵	۰,۰۳۱	مقادیر کسب شده	ضعف قوانین و مقررات
۱,۳۵	۰,۰۹۴	مقادیر کسب شده	محیط سیاسی، اقتصادی و فرهنگی- اجتماعی
۰,۹۸	۰,۰۰	مقادیر کسب شده	ضعف در باورهای دینی کارگران و کارفرمایان
۱,۵۴	۰,۰۵۹	مقادیر کسب شده	مداخلات غیر مسئولانه صاحبان قدرت
۰,۹۱	۰,۰۰	مقادیر کسب شده	نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار
۱,۸۴	۰,۰۵۳	مقادیر کسب شده	تنوع فرهنگی کارگران (ورود مهاجران)
۱,۴۹	۰,۰۰	مقادیر کسب شده	پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران
۱,۹۴	۰,۰۰	مقادیر کسب شده	ضعف کارایی و تولید

ارائه مدل معادلات ساختاری، دومین سوال اصلی پژوهش بوده که این مدل با استفاده از نرم افزار AMOS استخراج شده و تحلیل آن به شرح ذیل می باشد:

عوامل سازمانی با ضریب ۰/۸۱ دارای همبستگی بیشتری با بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی است و بنابراین وزن بیشتری نیز در محاسبات مربوط به این متغیر پنهان دارد. بعد از آن به ترتیب نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار با مقدار ۰/۷۲ و تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه با ضریب ۰/۷۱ قرار دارند که بار عاملی مطلوب را نشان می دهند. در مقابل متغیر عدم توازن تجاری و ورود بی رویه کالا با دارا بودن ضریب ۰/۲۱ در میان نوزده عامل مورد بررسی دارای کمترین همبستگی با بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی است که میتوان نتیجه گرفت وزن کمتری در تعریف این متغیر پنهان دارا می باشد. همچنین متغیر ضعف اطلاعات و آگاهی کارفرمایان با ضریب ۰/۲۵ نشان دهنده یک بار عاملی ضعیف (کمتر از ۰/۳) و در نتیجه توان پایین این متغیر در تبیین تغییرات متغیر وابسته است. در مورد سایر متغیرهای مستقل تحقیق از آن جایی که بار عاملی هر یک از این متغیرهای بین ۰/۳ تا ۰/۵ قرار دارد می توان ضرایب به دست آمده از آنها را قابل قبول دانست که نشان دهنده تأثیر معنادار هر یک از آنها بر متغیر وابسته است.

شکل ۱- مدل تحلیل اکتشافی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی



برازش کلی مدل

برای آزمون برازش مدل به چند شاخص استناد شده است که در جداول زیر نشان داده شده است. یکی از فاکتورهای برازش مدلها، کوچک بودن مقدار کای اسکور آن و نزدیک شدن آن به کای اسکور مدل اشباع و به صورت همزمان نزدیک شدن درجه آزادی آن به مدل استقلال است (قاسمی، ۱۳۸۹). در جدول زیر وجود کای اسکور کوچک نسبت به مدل استقلال و سطح معناداری $P=0/000$ در مدل تدوین شده و درجه آزادی نسبتا بالا و نزدیک به مدل استقلال، نشان مطلوبی از برازش مدل به حساب می آید. میزان کای اسکور نسبی نیز در دامنه مطلوب ۱ تا ۵ قرار دارد که برابر با ۳/۰۸۹ می باشد.

جدول ۴ - کای اسکوتر و درجه آزادی مدل

مدل	تعداد پارامترهای آزاد	کای اسکوتر	درجه آزادی	سطح معناداری	کای اسکوتر نسبی
مدل مفروض	۴۴	۲۹۰/۱۲۲	۱۴۶	۰/۰۰۰	۱/۹۸۷
مدل اشباع شده	۱۹۰	۰/۰۰۰	۰	-	-
مدل استقلال	۱۹	۱۰۶۷/۹۸۲	۱۷۱	۰/۰۰۰	۶/۲۴۶

با توجه به جدول زیر تقریباً تمام شاخصهای برازش مدل در دامنه تعریف شده قرار داشته که این به معنای مطلوبیت مدل و برازش آن می باشد. به عنوان مثال شاخص نیکویی برازش RMSEA یا ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد که از عمومی ترین شاخص های قضاوت در مورد مدل است با مقدار نزدیکتر به صفر نشان می دهد که پیش بینی مدل ساخته و پرداخته شده تطبیق بیشتری با واقعیت مشاهده شده دارد با مقدار ۰/۰۸ بر برازش مدل تاکید دارد. این شاخص که بعنوان یکی از شاخصهای بدی برازش شناخته شده یعنی شاخصی که هرچه مقدار آن کوچکتر باشد مدل تدوین شده قابل قبول تر تلقی می شود.

جدول ۵ - شاخصهای برازش کلی مدل پژوهش

شاخص ها	دامنه قابل قبول	برآورد
مطلق	GFI	۰/۹
	شاخص نیکویی برازش	۰/۹۵-۱
تطبیقی	AGFI	۰/۹۴
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	۰/۹۵-۱
	CFI	۰/۹۶
	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰-۱
مقتصد	TLI	۰/۹۳
	شاخص توکر - لویس	۰/۹۰-۱
	PNFI	۰/۶۲
	شاخص برازش هنجار شده مقتصد	۰/۵۰-۱
	PCFI	۰/۷۱
شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۰/۵۰-۱	
RMSEA	۰ - ۰/۰۸	۰/۰۸
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد		

کارگران جهت تأمین اهداف کارگاه‌ها و عدم انطباق شرایط کارگران با نیازهای کارگاه از جمله مؤلفه‌های تأثیرگذار این عامل در بروز اختلافات می‌باشد که در پژوهش مرتضوی (۱۳۸۹) به برخی از این عوامل اشاره شده است.

عوامل اقتصادی: این عامل دارای ضریب ۰,۴۳ بوده که شامل کمبود نقدینگی در واحدهای اقتصادی، رکود و کاهش میزان حجم تولیدات، وجود شوک‌های اقتصادی، بی‌ثباتی در مؤلفه‌های تأثیرگذار در اقتصاد از جمله نرخ ارز و طلا و عدم تناسب نرخ افزایش دستمزد با نرخ تورم می‌باشد، که می‌تواند هم در کوتاه مدت و هم در بلند مدت نقش بسزایی در بروز اختلافات داشته باشد. نتایج تحقیق صادقی و همکاران (۱۳۹۲) نیز نشان داده که بین عوامل اقتصادی و تمایل به طرح دعوی و اختلاف بین کارگر و کارفرما رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

عوامل شخصی و شخصیتی: ضریب همبستگی این عامل با بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی معادل ۰,۵۲ بوده که می‌توان به تأثیر جنسیت، سن و وضعیت تأهل کارگران و نقش آن‌ها در بروز اختلافات اشاره نمود، در پژوهش صادقی و همکاران (۱۳۹۲) نشان داده شده که رابطه معناداری بین ویژگی‌های شخصی تمایل به طرح دعوی و اختلاف بین کارگر و کارفرما وجود دارد.

تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه: ضریب این عامل معادل ۰,۷۱ بوده که از لحاظ وزن تأثیرگذاری، سومین عامل تأثیرگذار در بروز اختلافات می‌باشد و از مصادیق آن می‌توان به بروز تغییرات در مالکیت و مدیریت کارگاه‌ها، تغییرات مدیریتی و یا انتقال مالکیت کارگاه‌ها، همچنین تغییرات مکان جغرافیایی کارگاه‌ها که بعضاً به لحاظ شرایط کار اتفاق می‌افتد، اشاره نمود.

ضعف اطلاعات و آگاهی کارگران: ضریب همبستگی این عامل با بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی ۰,۴۶ می‌باشد که عدم آسراف کارگران به قوانین و مقررات به ویژه کار و تأمین اجتماعی، همچنین ناآگاهی آن‌ها از وجود تشکلات کارگری در کارگاه‌ها و ضعف مهارت‌های میان فردی کارگران در مواجهه با کارفرمایان به منظور تأثیرگذاری و اخذ امتیازات انگیزشی، از جمله مؤلفه‌های تأثیرگذار در این عامل قلمداد می‌گردد. در تحقیق صادقی و همکاران (۱۳۹۲) نیز نشان داده شده که بین عضویت در تشکلات کارگری - کارفرمایی با بروز اختلافات رابطه‌ی معناداری وجود دارد. بر اساس تحقیقات یاد شده رابطه‌ی معکوسی بین عضویت در تشکلات کارگری و اختلافات کارگری وجود دارد، یعنی هرچه مشارکت کارگران در تشکلات کارگری بالاتر رود، اختلافات کمتر می‌شود و بالعکس.

بنابراین می‌توان گفت مدل ترسیم شده مدلی است که می‌تواند داده‌ها را با مدل نظری تطبیق دهد به عبارتی مدل نشان می‌دهد که داده‌های تجربی می‌تواند با نظریه پوشش داده شود و بر مدل تدوین شده از یک سو و داده‌های تجربی از سوی دیگر تأکید داشت. نتیجه این که این مدل الگوی مناسبی در زمینه مشخص کردن عوامل موثر بر بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی است.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج خروجی از نرم افزار SPSS با بهره‌برداری از روش تحلیل عاملی اکتشافی، گویه‌های متناسب با ضرایب همبستگی و بارهای عاملی در نوزده عامل اصلی دسته بندی و خلاصه گردیدند و در ادامه نیز به منظور انجام تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نرم افزار LISREL و استفاده از شاخص بارهای عاملی و آماره t رویی سازه‌ها مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس نتایج بدست آمده، عوامل نوزده گانه مورد تایید قرار گرفت و نهایتاً با استفاده از نرم افزار AMOS برازش کلی مدل و ارتباط و همبستگی عوامل نوزده گانه با عنوان کلی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت و نتایج به دست آمده تایید گردید که به اختصار در خصوص این عوامل توضیحاتی ارائه می‌گردد:

عوامل سازمانی: ضریب این عامل معادل ۰,۸۱ می‌باشد و به این معناست که چنانچه سایر عوامل ثابت باشند، این عامل به تنهایی به میزان ۸۱ درصد در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی مؤثر می‌باشد و به طور عمده شامل ساختارهای سازمانی کارگاه‌ها، عدم مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌ها، وجود احساس تبعیض در بین کارگران به لحاظ مشاهده تصمیم‌گیری‌ها، عدم استقلال تشکلات کارگری، نبود خط مشی سازمانی، عدم رعایت شأن نیروی انسانی در محیط کار، روزمرگی و یکنواختی تصمیمات کارفرمایان و بی‌توجهی کارفرمایان به آموزش‌های ضمن خدمت و ... می‌باشد.

نتایج پژوهش بزمی‌آذر و مهدوی (۱۳۹۰)، نیز عامل مشارکت را در رضایت شغلی مورد تایید قرار داد. اگر بین رضایت‌مندی و اختلاف و تعارض، قائل به رابطه‌ی معکوس شویم می‌توانیم نتیجه این دو تحقیق را در بعد مشارکت با یکدیگر هم‌سو بدانیم.

اخلاق کار کارگران: ضریب این عامل معادل ۰,۵۲ می‌باشد و عدم رعایت ضوابط و مقررات کارگاه، پایین بودن وجدان کاری و تعهد سازمانی، بداخلاقی و درگیری و همچنین ضعف فرهنگ مسئولیت‌پذیری و پایین بودن باورها و نگرش‌های مشترک

محیط سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی: بر اساس نتایج استخراج شده، چنانچه سایر عوامل ثابت بماند، تأثیرگذاری این عامل معادل ۶۰ درصد می‌باشد. در تمام نظام‌های اقتصادی تنش‌های سیاسی، اجتماعی-اقتصادی بر کسب و کار خرد و کلان تأثیر بسزایی دارد و بر همین اساس آثار روانی منفی ناشی از این تنش‌ها به لحاظ ایجاد رکود در واحدهای اقتصادی و در نتیجه کاهش حجم فعالیت‌ها در زمره عوامل تأثیرگذار در بروز اختلافات قلمداد می‌شود و در تحقیق صادقی و همکاران (۱۳۹۲) این عوامل تحت عنوان عوامل محیطی، اقتصادی و سیاسی تأثیرگذار در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی شناسایی شده است.

ضعف در باورهای دینی کارگران و کارفرمایان: ضریب همبستگی این عامل با بروز اختلافات نیز معادل ۰،۵۲ می‌باشد که این ضریب نیز از لحاظ آماری ضریب قابل قبولی قلمداد می‌گردد. بر اساس نتایج مرتضوی و همکاران (۱۳۸۹) اشتغال در سازمان‌هایی که دارای جنبه‌های ارزشی هستند، به احساس مثبت در کارکنان منتج می‌شود که نتیجه آن بهبود سازمانی و کاهش اختلافات خواهد بود.

نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار: ضریب ۰،۷۲ این عامل، رتبه دوم عوامل تأثیرگذار در این پژوهش را به خود اختصاص داده است و می‌توان چنین بیان نمود که عوامل انگیزشی مادی (رعایت حقوق و مزایا، اجرای طرح طبقه بندی مشاغل و تسهیلات رفاهی) و غیرمادی به لحاظ رعایت شأن و منزلت کارگران، همچنین فراهم نمودن شرایط و محیط سالم کاری، تأثیر بسزایی در رضایت شغلی کارگران داشته و عدم وجود این

موارد ضمن ایجاد نارضایتی در محیط کار، قطعاً باعث بروز اختلافات خواهد شد که این عوامل در اکثر تحقیقات مشابه، با عنوان عوامل تأثیرگذار در بروز اختلافات قلمداد شده است. در پژوهش بینسوا (۲۰۱۳) نادیده انگاشته شدن حقوق و منافع کارگران توسط کارفرمایان از عوامل تأثیرگذار در نارضایتی و کاهش رضایت شغلی بر شمرده شده است. همچنین در تحقیقات فنگ و می‌بن (۲۰۱۲) عنوان گردیده که پرداخت مزد بیشتر، شرایط کاری مساعدتر و فرصت‌های شغلی بیشتر به منظور چانه زنی بیشتر در مناقشات کارگری مؤثر می‌باشد.

پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران: هرگونه تغییرات و یا جابجایی در نیروی انسانی واحدهای اقتصادی منجر به افزایش هزینه واحدها می‌گردد و طبیعی است تا مادامی که کارگران از لحاظ فنی و سطح سواد، شرایط کافی جهت تأمین خواسته‌های واحدهای اقتصادی را داشته باشند، از ضریب امنیتی-شغلی بیشتری برخوردار خواهند بود و طبیعی است چنانچه مهارت‌های فنی و میزان تحصیلات کارگران نتواند خواسته‌های کارفرمایان را جامه‌ی عمل ببوشاند، می‌تواند به عنوان عوامل بروز اختلافات نمایان شود که این عامل نیز بر اساس مدل ارائه شده، ضریب ۰،۴۹ را به خود اختصاص داده است.

محیط اجتماعی: وجود اختلافات طبقه‌ای که در بین کارگران و کارفرمایان مشاهده می‌شود، می‌تواند به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در بروز اختلافات مطرح گردد و در این پژوهش نیز این عامل با ضریب همبستگی ۰،۵۲ در زمره عوامل تأثیرگذار تلقی می‌گردد و از مصادیق وجود این اختلاف، تفاوت فاحش پاداش‌های مدیران

پیشنهاد‌های کاربردی

با توجه به نتایج حاصله در مدل به منظور کاهش اختلافات کارگری و کارفرمایی پیشنهاد می‌شود:

۱- در مولفه عوامل سازمانی اقدامات ذیل صورت پذیرد:

توجه کارفرمایان به آموزش‌های ضمن خدمت کارگران و ارتقاء مهارت‌های آنان از طریق دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای، تشویق کارگران به ارتقاء مقاطع تحصیلی، فراهم نمودن زمینه مشارکت بیشتر کارگران در تصمیم‌گیری‌ها از طریق تقویت تشکل‌های کارگری، ایجاد و توسعه کمیته‌های پیشنهادات، همچنین تفویض اختیارات بیشتر به کارگران، شفاف‌سازی در پرداخت حقوق و مزایای کارگران و سعی در انطباق مزد با عملکرد به منظور جلوگیری از ایجاد احساس تبعیض و تشنج در محیط اجتماعی کارگاه‌ها، استفاده از خدمات مشاوره‌ای در حوزه‌های مختلف توسط کارفرمایان به منظور ترسیم خط‌مشی سازمانی، همچنین تدوین برنامه‌های عملیاتی کارگاه

۲- در مولفه‌ی اخلاق کار کارگران، موارد زیر توصیه می‌شود:

استفاده کارفرمایان از مشاوره‌های لازم در خصوص گزینش نیروهای مورد نیاز به منظور انطباق شرایط کارگران جدیدالاستخدام با نیازهای کارگاه، انجام تحقیقات و نظرسنجی از کارگران به منظور شناسایی عوامل تهدید کننده تعهد سازمانی و وجدان کاری در کارگران و انجام اقدامات لازم در خصوص رفع تهدیدات، تقویت کار گروهی در کارگاه‌ها از طریق

ایجاد انگیزه‌های مادی و معنوی به منظور ایجاد و توسعه نگرش‌های مشترک در کارگران

۳- به منظور کاهش تاثیرات منفی عوامل اقتصادی در بروز اختلافات پیشنهاد می‌گردد:

دولت حمایت‌های خود را از واحدهای اقتصادی آسیب‌پذیر در مقابل شوک‌های اقتصادی و یا سیاسی با در نظر گرفتن تعداد کارگران واحدهای مذکور از طریق ارائه تسهیلات ارزان قیمت، اعمال تخفیفات بیمه‌ای و مالیاتی در مقاطع بروز بحران افزایش دهد، کنترل مبادی ورودی کشور در خصوص ورود کالاهایی که مشابه آن در کشور تولید می‌شود، بیشتر شود. به منظور تناسب دستمزد و نرخ تورم و کاهش فشار افزایش دستمزد بر تولید، بخشی از مزد کارگران از طریق بسته‌های حمایتی دولت جبران شود.

۴- نظر به نقش عوامل شخصی در بروز اختلافات لازم است کارفرمایان قبل از هرگونه جذب نیرو بررسی‌های لازم در خصوص احراز شرایط کار با نیروی مورد نیاز را انجام و در هنگام گزینش نیرو ملاحظات لازم از لحاظ سنی، جنسی و سایر موارد را به کار گیرند.

۵- دوره‌های آموزشی رفتار سازمانی و یا سایر دوره‌های آموزشی کاربردی ویژه لایه‌های مدیریتی کارگاه‌ها به منظور ارتقاء مهارت‌های میان فردی کارفرمایان و نمایندگان آنان (مدیران میانی) در راستای کاهش تاثیر منفی عوامل سازمانی برگزار گردد.

۶- در خصوص کاهش عوارض منفی ضعف آگاهی کارگران و کارفرمایان پیشنهاد می‌شود:

به منظور ارتقاء آگاهی کارفرمایان در خصوص قوانین و مقررات کار و تامین اجتماعی کانون‌ها و اتحادیه‌های کارفرمایی نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی کاربردی اقدام نمایند. به منظور ارتقاء آگاهی کارگران از قوانین کار و تامین اجتماعی کانون‌ها و انجمن‌های کارگری نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی اقدام نمایند.

۷- در راستای کاهش عوارض منفی ضعف قوانین و مقررات پیشنهاد می‌گردد:

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در راستای رفع خلاءهای قانونی به منظور برخورد با کارفرمایان مختلف از جمله کارفرمایانی که اقدام به اخذ تسویه‌های سفید امضاء یا قراردادهای سفید امضاء می‌نمایند اقدام نموده و از ارائه خدمات به واحدهای متخلف ممانعت به عمل آورد. از ظرفیت بخش خصوصی به ویژه موسسات مشاوره شغلی و کاریابی‌های غیردولتی در خصوص نظارت بر کارگاه‌ها و اخذ نسخ قراردادهای منعقد شده فی‌مابین کارگر و کارفرما استفاده نماید. تشکیل سامانه نرم‌افزار جامع به منظور ثبت کلیه اطلاعات شاغلین و واحدهای اقتصادی در راستای شفافیت انعقاد قراردادهای فی‌مابین کارگران و کارفرمایان و رصد بازار کار با استفاده از اطلاعات ثبت شده.

۸- به منظور کاهش آثار روانی ناشی از تنش‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، بسته‌های حمایتی لازم از طرف دولت پیش‌بینی نموده و مسیرهای جایگزینی جهت تامین مواد اولیه و سرمایه مورد نیاز واحدهای اقتصادی پیش‌بینی شود.

۹- توسعه فعالیت‌های فرهنگی هم در واحدهای اقتصادی و هم از طریق رسانه‌های گروهی و جراید به منظور ارتقاء فرهنگ کار و تقویت باورهای دینی کارگران و کارفرمایان.

۱۰- با توجه به مولفه‌های زیر مجموعه‌ی عامل نارضایتی کارگران پیشنهاد می‌گردد:

کارفرمایان نسبت به تامین امکانات رفاهی و تفریحی کارگران (ورزش، بیمه تکمیلی، ارائه تسهیلات مالی، اعطای کمک سفرهای رفاهی و تفریحی و ...)، به منظور ایجاد محیط و شرایط مطلوب کار برای کارگران توجه بیشتری نمایند. از طریق اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل در رعایت حقوق و مزایای کارگران اهتمام نمایند.

۱۱- تشدید برخورد با کارگاه‌هایی که از اتباع خارجی غیرمجاز استفاده می‌نمایند و تشویق آنان در راستای جایگزینی نیروهای بومی همچنین اعمال محدودیت‌های بیشتر در خصوص حضور اتباع یاد شده در کشور.

منابع:

۱. بهشتی، ج. (۱۳۸۱). روابط صنعتی و روابط کار (چاپ دوم). تهران: نشر نگاه دانش.
۲. خوش کار، ع. (۱۳۸۹). بررسی عوامل اجتماعی- فرهنگی موثر بر اختلافات کارگری و کارفرمایی در ایران. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره صد و بیست و ششم، ۸۰-۹۶.
۳. زاهدی، ش. ا. (۱۳۸۳). روابط صنعتی نظام روابط کار (با تاکید بر حوادث ناشی از کار) (چاپ دهم). تهران: مرکز نشر دانشگاهی تهران.
۴. شکبیا مقدم، م. (۱۳۸۲). روابط کار در سازمان (چاپ اول). تهران: انتشارات میر.
۵. صادقی، صالح آبادی و مختاری، ع. (۱۳۹۲). بررسی عوامل موثر بر بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما در کارگاه های مشمول قانون کار شهر سبزوار. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره صد و شصت و دو، ۳۱-۴۳.
۶. ظهوری، ق. (۱۳۷۸). روابط کار (نظریه ها و فرایندها) (چاپ اول). تهران: انتشارات میر.
۷. قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). مدلسازی معادله ساختاری در پژوهش های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics، تهران: انتشارات جامعه شناسان.
۸. مختاری، م. (۱۳۸۳). روابط صنعتی و روابط کار (چاپ اول). آمل: انتشارات نماشون.
۹. مرتضوی، س.، پورآزاد، ن.، امیر رضوی، پ.، و صادقی مقدم، م. (۱۳۸۹). بررسی نقش تعدیل‌گری متغیر اهمیت مسئولیت اجتماعی بر رابطه بین مسئولیت اجتماعی و تعهد سازمانی؛ نمونه مورد مطالعه: شرکت‌های صنایع غذایی شهر مشهد. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال هفتم، ۲۱۷-۱۹۳.
۱۰. نیکا بزمی آذر، م.، و مهدوی، س. ص. (۱۳۹۰). ارزیابی رابطه کارگر و کارفرما در کارخانجات صنعتی. فصلنامه پژوهش اجتماعی، سال چهارم (شماره سیزدهم)، ۱۷-۳۵.
11. Beissenova, A., Nurbekova, Z., Zhanazarova, Z., Dzyurenich, Y., & Turebayeva, A. (2013). Labour Conflicts in Kazakhstan: A Specific Character of their Solution. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 877-881.
12. Fang, C., & Meiyan, W. (2012). Labour Market Changes, Labour disputes and Social Cohesion in China. *OECD Development Centre Working paper* 1-9.
13. Hofmans, J., De Gieter, S., & Pepermans, R. (2013). Individual differences in the relationship between satisfaction with job rewards and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 1-9.
14. Walker, B., & Hamilton, R. T. (2011). Employee–Employer Grievances: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 13, 40-58.
15. Lewin, D. (2001). IR and HR perspectives on workplace conflict What can each learn from the other: *Human Resource Management Review* 11, 453-485.