

روابط کار و روابط صنعتی

Industrial Relations & Labor Relations

مؤلفین:

سید صادق علوی

حسین مهاجری

سرشناسه : علوی، سیدصادق
 عنوان و نام پدیدآور : روابط کار و روابط صنعتی
 مشخصات نشر : کرمان : خدمات فرهنگی کرمان، ۱۳۹۴
 مشخصات ظاهری : ص ۱۹۸
 شابک : 978-600-285-112-3
 وضعیت فهرست نویسی : فیبای مختصر
 یادداشت : فهرست نویسی کامل این اثر در نشانی: <http://opac.nlai.ir> قابل دسترسی است
 شناسه افزوده : مهاجری، حسین، ۱۳۶۸ -
 شماره کتابشناسی ملی : ۲۸۴۸۶۸۴

انتشارات خدمات فرهنگی کرمان

کرمان: خیابان شریعتی، طبقه فوقانی کتابفروشی فرهنگ

تلفن: ۰۳۴۳۲۲۴۶۰۸ دورنگار: ۰۳۴۳۲۲۴۲۳۱

روابط کار و روابط صنعتی

مؤلفین: سید صادق علوی، حسین مهاجری

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۴

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

چاپ و صحافی: فرهنگ

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۸۵-۱۱۲-۳

حق چاپ محفوظ و مخصوص است.

یادداشت مؤلفین

در دنیای امروزی فن آوری نو تأثیر عمیقی بر فلسفه و اخلاق کار دارد. فن آوری جدید دارای این بالقوگی است که بازدهی یک مؤسسه را به طور جدی بالا ببرد. این امر دربردارنده افزایش بازده هر شخص در مؤسسه نیز هست.

مفهوم کار بسیار وسیع و گسترده است. در جهان هستی از بدو پیدایش، تحول و تکاملش با کار انشان مواجه بوده است. کار اساس جهان است، کار بنیاد و ذات بی بدیل و سرمایه فناپذیر و پشتوانه مطمئن برای انسان است.

روند رشد و ترقی روزبه روز جوامع در پرتو کار بیشتر انسان ها، کشف منابع جدید و اختراع روش های نو افزایش یافته و تجمع عظیم نیروی کار در جوامع صنعتی و سایر کشورهای جهان به ظهور مسائلی انجامیده که فراز و نشیب این جریان بسیار پرحادثه است.

موضوع روابط کار و روابط صنعتی بر جنبه های اساسی حیات بشری تأکید دارد و بسیاری از حوادث تلخ و شیرین زندگی انسان ها در این حیطه از رفتارها و اقدامات جوامع رخ داده و می دهد.

به طور کلی نقش جنبش کارگری این است که اطمینان دهد به عنوان جزئی از روند تغییر، ارزش های مربوط به کارگران محفوظ بماند. در سرتاسر جهان تأثیر فن آوری جدید بر این ارزش ها در جهات مختلف در مذاکرات اتحادیه ها و پافشاری آن ها روی موارد مورد نظر خود تثبیت شده است.

قابل ذکر است که در کشور در مورد این موضوع بر خلاف سایر کشورهای صنعتی تالیفات متعددی وجود ندارد، اما در سال‌های اخیر کتاب‌های متعددی در زمینه روابط کار و روابط صنعتی به چاپ رسیده است که با ارزشمندترین آن‌ها کتاب سرکار خانم دکتر شمس السادت زاهدی می‌باشد که دربرگیرنده همه جنبه‌های مهم در این رابطه است، که جا دارد از این کار ارزشمند تشکر و قدردانی شود.

کتاب حاضر براساس سرفصل‌های مصوب شورای محترم عالی انقلاب فرهنگی و استفاده از قوانین جاری کار مصوب مجلس شورای اسلامی تدوین یافته است، که بدون شک خالی از اشکال و ایراد نمی‌باشد لذا از اندیشمندان، اساتید، دانش‌پژوهان و دانشجویان گرامی پوزش می‌طلبیم و امیدواریم که ما را در این راه راهنمایی نمایند.

در خاتمه بر خود لازم می‌دانیم که از کلیه کسانی که در این تلاش به ما یاری نموده‌اند؛ به ویژه از دانشجویان رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید باهنر کرمان تشکر و قدردانی کنیم.

سید صادق علوی

حسین مهاجری

فهرست عناوین

پیش‌گفتار	۱۳
-----------------	----

فصل اول: مفاهیم و کلیات

۱-۱ مقدمه	۱۷
۲-۱ تعاریف	۱۸
۱-۲-۱ تعریف کار	۱۸
۲-۲-۱ تعریف کارگر	۱۹
۳-۲-۱ تعریف کارفرما	۱۹
۴-۲-۱ تعریف روابط صنعتی	۲۰

فصل دوم: تاریخچه و سیر تحولات روابط کار و روابط صنعتی

۱-۲ مقدمه	۲۳
۲-۲ روابط کار و روابط صنعتی قبل از انقلاب صنعتی	۲۳
۳-۲ روابط کار و روابط صنعتی بعد از انقلاب صنعتی	۲۵
۴-۲ تاریخچه روابط کار در ایران	۲۸

فصل سوم: سازمان‌های کارگری و کارفرمایی

۱-۳ مقدمه	۳۵
۲-۳ تعریف سازمان‌های کارگری	۳۷
۳-۳ هدف از تشکیل سازمان‌های کارگری	۳۸
۴-۳ وظایف سازمان‌های کارگری	۳۹
۵-۳ انواع سازمان‌های کارگری	۳۹
۶-۳ آثار سازمان‌های کارگری	۴۰
۶-۳-۱ مزایای سازمان‌های کارگری	۴۰
۶-۳-۲ معایب سازمان‌های کارگری	۴۱
۷-۳ عوامل بازدارنده سازمان‌های کارگری از تشکیل، پیشرفت و توسعه	۴۲
۸-۳ پیشنهادهایی برای موفقیت سازمان‌های کارگری	۴۲

۴۳	 ۹-۳ سازمان‌های کارفرمایی
۴۴	 ۱۰-۳ اهداف سازمان‌های کارفرمایی

فصل چهارم: مزد و نقش آن در روابط صنعتی

۴۷	 ۱-۴ مقدمه
۴۷	 ۲-۴ تعریف مزد
۴۸	 ۳-۴ آثار مزد
۴۸	 ۳-۴ اجزای تشکیل دهنده مزد
۴۹	 ۴-۴ انواع مزد
۵۰	 ۵-۴ ضوابط تعیین حداقل مزد
۵۰	 ۶-۴ آثار تغییرات حداقل مزد
۵۱	 ۶-۴ زمان پرداخت مزد
۵۲	 ۷-۴ مکان پرداخت مزد
۵۲	 ۸-۴ نحوه پرداخت مزد
۵۳	 ۹-۴ تفاوت در مزد
۵۳	 ۱۰-۴ عوامل مؤثر در تعیین مزد
۵۴	 ۱۱-۴ مشخصات نظام مناسب مزد

فصل پنجم: آموزش

۵۷	 ۱-۵ مقدمه
۵۸	 ۲-۵ تعریف آموزش
۵۸	 ۳-۵ فواید آموزش
۵۹	 ۴-۵ مراحل مختلف فرایند آموزش
۵۹	 ۱-۴-۵ نیاز سنجی آموزشی
۶۰	 ۲-۴-۵ تعیین اهداف آموزشی
۶۰	 ۳-۴-۵ انتخاب روش آموزش
۶۴	 ۴-۴-۵ اجرای برنامه آموزشی
۶۵	 ۵-۴-۵ ارزیابی برنامه آموزشی

فصل ششم: مشارکت

۶۹	۱-۶ مقدمه
۷۰	۲-۶ مفهوم و تعریف مشارکت
۷۱	۳-۶ مشارکت اجتماعی
۷۲	۴-۶ مبانی مشارکت
۷۲	۵-۶ اهداف مشارکت
۷۳	۱-۵-۶ اهداف اقتصادی
۷۳	۲-۵-۶ اهداف سیاسی - اجتماعی
۷۳	۳-۵-۶ اهداف انسانی - اخلاقی
۷۴	۶-۶ مزایای مشارکت
۷۴	۷-۶ فواید و مزایای مشارکت برای سازمان
۷۴	۸-۶ فواید و مزایای مشارکت برای کارکنان
۷۵	۹-۶ مخالفت با مشارکت
۷۶	۱۰-۶ شیوه مشارکت کارکنان در تصمیم گیری
۷۸	۱۱-۶ زمینه مشارکت کارکنان در تصمیم گیری
۷۸	۱۲-۶ مشارکت کارگران در تصمیم گیری در داخل کارگاه در ایران
۷۹	۱۳-۶ پیشنهاداتی به منظور موفقیت مشارکت کارکنان در مدیریت

فصل هفتم: فرهنگ

۸۳	۱-۷ مقدمه
۸۴	۲-۷ مفهوم فرهنگ
۸۶	۳-۷ تعریف و مفهوم تعارض
۸۷	۴-۷ عوامل تعارض را در سازمان
۸۸	۱-۴-۷ عوامل فردی
۹۰	۲-۴-۷ عوامل سازمانی
۹۱	۵-۷ فرهنگ سازمانی

فصل هشتم: اعتصاب

۹۵	۱-۸ مقدمه
۹۶	۲-۸ تاریخچه اعتصاب
۹۹	۳-۸ مفاهیم و تعاریف اعتصاب
۱۰۲	۴-۸ انواع اعتصاب
۱۰۶	۵-۸ دلایل و علل اعتصاب
۱۰۷	۶-۸ حق اعتصاب در قوانین کشورهای جهان
۱۰۸	۷-۸ حق اعتصاب در قانون کار ایران

فصل نهم: اختلاف در روابط کار

۱۱۱	۱-۹ مقدمه
۱۱۲	۲-۹ اختلاف در روابط کار
۱۱۲	۳-۹ عدم رعایت شرایط قانونی کار
۱۱۳	۴-۹ عدم رعایت تعهدات متقابل
۱۱۴	۵-۹ انواع اختلاف در روابط کار
۱۱۶	۶-۹ مراجع حل اختلاف کارگری در ایران
۱۱۶	۶-۹ ۱ شورای سازش
۱۱۷	۶-۹ ۲ هیأت تشخیص
۱۱۷	۶-۹ ۱-۲ وظایف هیأت تشخیص استان
۱۱۸	۶-۹ ۲-۲ چگونگی رسیدگی به اختلاف و نحوه تشکیل جلسه هیأت تشخیص استان
۱۱۹	۶-۹ ۳ هیأت حل اختلاف استان
۱۲۰	۶-۹ ۱-۳ وظایف هیأت حل اختلاف استان
۱۲۰	۶-۹ ۲-۳ چگونگی رسیدگی به اختلاف و نحوه تشکیل جلسه هیأت حل اختلاف

فصل دهم: مذاکرات و پیمان جمعی

۱۲۳	۱-۱۰ مقدمه
۱۲۴	۲-۱۰ تعریف مذاکرات جمعی و ویژگی آن
۱۲۵	۳-۱۰ اهداف مذاکرات جمعی

۱۲۵	۴-۱۰ مراحل مذاکرات جمعی
۱۲۶	۵-۱۰ تعریف پیمان جمعی
۱۲۷	۶-۱۰ موضوعات پیمان جمعی
۱۲۹	۷-۱۰ ویژگی پیمان جمعی
۱۲۹	۸-۱۰ سطوح پیمان جمعی
۱۳۰	۹-۱۰ حیطه پیمان جمعی
۱۳۱	۱۰-۱۰ شرایط لازم برای انعقاد پیمان جمعی
۱۳۲	۱۱-۱۰ فرآیند و مراحل عقد پیمان جمعی
۱۳۴	۱۲-۱۰ مزایای پیمان جمعی
۱۳۵	۱۳-۱۰ پیمان جمعی در سیستم روابط صنعتی ایران
۱۳۵	۱-۱۳-۱۰ پیمانی جمعی در قانون کار جمهوری اسلامی ایران
۱۳۶	۲-۱۳-۱۰ اعتبار قانونی پیمانی جمعی
۱۳۷	۳-۱۳-۱۰ چگونگی حل اختلاف در پیمانی دسته جمعی
۱۳۷	۴-۱۳-۱۰ مواردی کلی در ارتباط با پیمانی جمعی در قانون کار

فصل یازدهم: سازمان بین‌المللی کار

۱۴۱	۱-۱۱ مقدمه
۱۴۳	۳-۱۱ تاریخچه سازمان بین‌المللی کار
۱۴۵	۴-۱۱ تشکیلات سازمان بین‌المللی کار
۱۴۹	۵-۱۱ اهداف و وظایف سازمان بین‌المللی کار
۱۵۰	۶-۱۱ چگونگی فعالیت سازمان بین‌المللی کار
۱۵۱	۷-۱۱ ارتباط ایران با سازمان بین‌المللی کار

فصل دوازدهم: ایمنی و حوادث ناشی از کار

۱۵۵	۱-۱۲ مقدمه
۱۵۶	۲-۱۲ تعریف حادثه ناشی از کار
۱۵۷	۳-۱۲ علل بروز حادثه ناشی از کار
۱۵۸	۴-۱۲ انواع حوادث ناشی از کار

۱۵۹	۵-۱۲ خسارات ناشی از حوادث کار.....
۱۶۰	۶-۱۲ مستمری ناشی از حوادث کار.....
۱۶۰	۷-۱۲ بررسی آمار حوادث ناشی از کار.....
۱۶۱	۸-۱۲ وظایف کارفرمایان در رابطه با حوادث ناشی از کار.....
۱۶۲	۹-۱۲ حفاظت و بهداشت کار.....
۱۶۴	۱۰-۱۲ تعریف حفاظت و بهداشت کار.....
۱۶۵	۱۱-۱۲ حفاظت فنی و بهداشت کار در ایران.....
۱۶۵	۱-۱۱-۱۲ شورای عالی حفاظت فنی.....
۱۶۶	۲-۱۱-۱۲ کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار.....
۱۶۸	۳-۱۱-۱۲ وظایف کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار.....
۱۷۰	۱۲-۱۲ بازرسی کار.....
۱۷۱	۱-۱۳-۱۲ بازرسی کار در ایران.....
۱۷۲	۲-۱۳-۱۲ اختیارات و وظایف بازرسان کار و کارشناسان بهداشت.....
۱۷۳	۱۴-۱۲ مبانی قانونی و ساختارهای اجرایی.....
۱۷۴	۱-۱۴-۱۲ مبانی قانونی.....
۱۷۵	۱-۱-۱۴-۱۲ موازین قانونی بین المللی.....
۱۷۷	۲-۱-۱۴-۱۲ موازین قانونی داخلی.....
	۳-۱-۱۴-۱۲ نقدی بر قوانین و مقررات مربوط به مسائل ایمنی و پیشگیری از
۱۸۱	حوادث ناشی از کار.....
۱۸۳	۲-۱۴-۱۲ ساختارهای اجرایی.....
۱۸۳	۱-۲-۱۴-۱۲ وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی.....
۱۸۵	۲-۲-۱۴-۱۲ سازمان تأمین اجتماعی.....
۱۸۶	۲-۲-۱۴-۱۲ مراجع قضایی و انتظامی و پزشکی قانونی.....
۱۸۷	۳-۲-۱۴-۱۲ کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار.....
۱۹۱	کلید واژگان.....
۲۰۵	فهرست منابع.....

پیش‌گفتار

انسان موجودی نیازمند است و بقای او بستگی به حرکت در راستای رفع نیازها دارد. به این منظور او باید کار کند. به عبارتی دیگر، حرکت در جهت ارضای نیازهای متنوع بشر عامل اصلی کار کردن اوست. یعنی انسان برای بودن و زیستن نیازمند به وسیله و ابزاری است که همان کار است. اما کار چیزی فراتر از وسیله ای برای رفع نیازهای مادی است. کار ابزاری مهم برای ارضای نیازهای روانی و معنوی نیز می‌باشد کار تجلی گاه موقعیت اجتماعی و اقتصادی انسانیت و موجب شکوفایی استعدادها، تکوین شخصیت افراد و تجلی تحقق عینی اراده و درخواست و ارزشی انسانی می‌شود از طرفی دیگر گسترش جوامع بشری و توسعه فن آوری به کار مفهوم وسیع‌تری داده و موجب همکاری اجتماعی انسان در محیطی به نام سازمان گردیده است.

کار در طول قرون و اعصار همواره مورد ستایش و حمایت ادیان الهی نیز بوده است و زیر بنای تمدنی عظیم تاریخی بوده است. تمامی اختراعات، اکتشافات و پیشرفتی خیره‌کننده‌ای که در زمینه علوم اجتماعی، پزشکی، ریاضی، فیزیک، شیمی، نجوم، ارتباطات و دیگر رشته‌های علمی مدیون کار فکری و جسمی انسان است.

نیروی کار از مهم‌ترین عوامل پیشرفت و تعالی سازمان و ارزشمندترین سرمایه در محیط کار می‌باشد اما نیروی کار زمانی از بهره‌وری و کارایی لازم برخوردار خواهد بود که شرایط محیط کار مناسب باشد و روابطی منطقی بین کارفرما و کارگر حاکم گردد.

از زمانی که تولید کالا و خدمات به شکل سازمانی و انبوه درآمد ترکیب مناسب عوامل تولید و توجه به روابط تولید کننده و صاحب سرمایه و کار امر اجتناب ناپذیری شد و سازمانها و مدیران آنها دائما به دنبال مکانیزمها و روش‌هایی بوده‌اند که بهترین ترکیب بین عوامل تولید را ایجاد نمایند. در این تلاش‌ها نقش و تاثیر انسان بر انسجام و یا عدم انسجام عوامل تولید روز بروز مشخص‌تر و توجه و نظر دست‌اندرکاران را بیشتر به خود جلب نمود تا اینکه سازمان‌ها بر مبنای تحقیقات به این نتیجه رسیدند زمانی می‌توانند با آرامش به تولید کالا و خدمات بپردازند و اهداف مادی و معنوی سازمانی را جامعه عمل ببوشاند که ترسیم مشخصی از روابط کارکنان و سازمان داشته، حدود و ثغور انتظارات مادی و معنوی افراد و سازمان از همدیگر را تعیین نمایند. در دنیای سازمانی امروز انسان و سازمان از یک طرف تحت تاثیر همدیگر قرار می‌گیرند و از سوی دیگر هر دو آنها تحت تاثیر تحولات محیطی قرار می‌گیرند که این امر روابط کار را در سازمان به هم می‌ریزد و در هر مقطعی روابط تنظیم شده تعادل خود را از دست می‌دهد این امر گاهی اوقات چنان سازمان را تهدید می‌کند که به اعتصاب و تعطیل شدن کار و تولید می‌انجامد، برقراری تعادل در روابط کار سازمانی در چنین شرایطی نیازمند صرف انرژی روانی و هزینه‌ی زیاد می‌باشد. بنابراین سازمان‌ها برای کاهش این هزینه و دور نگهداشتن سازمان از تنش‌ها، ناملازمات و تهدیدها و ... نظامی روابط صنعتی را ایجاد نمودند که بصورت نظام یافته و بطور دائمی کار تنظیم روابط را دنبال نمایند بدین ترتیب نظام روابط صنعتی در دنیای صنعتی بعنوان

یک اولویت پنهان نقش زیربنایی و حساس را ایفا می‌نماید و در روند تکاملی خود کم‌کم جایگاه خود را در مدیریت سازمان‌ها پیدا نموده‌اند ولی هنوز جا دارد که بدان توجه جدی بشود چرا که کار تنظیم روابط یک فرآیند دائمی است و با توجه به فرآیندی بودن آن مکانیزم‌های مختلفی از قبیل اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایی، صنفی، مذاکرات فردی و دسته جمعی، پیمان‌ها و نهائیتا قوانین این نقش را به فراخور شرایط ایفا می‌کنند بطور عمده تکلیف مباحث مربوط به روابط صنعتی را نهائیتا قانون مشخص نموده است و یا می‌نماید ولی آنچه در دهه اخیر نقش سرنوشت سازی در تنظیم روابط کاری بازی نموده و الگوهای شرقی روابط صنعتی مثل ژاپن، و کشورهای آسیای شرقی نیز بر آن تاکید دارند گرایش پیدا نمودن سیستمی روابط صنعتی به سمت تنظیم روابط با مکانیزم‌های مسالمت آمیز از قبیل میانجی‌گری، مذاکره، توافق و عواملی از این قبیل است، تجارب بدست آمده، نیز توصیه می‌نماید که حتی المقدور بایستی سعی شود مسائل روابط صنعتی به دادگاه‌ها کشیده نشود زیرا از طریق آموزش و بالا بردن آگاهی‌های عمومی بهتر و موثرتر می‌توان روابط کار را تنظیم نمود و توقعات فردی و سازمانی را همسان و هم‌نوا نمود. با توجه به مطالب مختصر فوق در ادامه به بررسی و تحلیل بیشتر این موضوع می‌پردازیم.