



آپدیت مرداد ۱۴۰۵

ویژه شب امتحان

نکات مهم

خلاصه

روابط کار در سازمان

ناشر: انتشارات دانشگاه پیام نور (علیرضا موغلی)
(نظام روابط کار در سازمان روابط صنعتی)

دانشگاه پیام نور با کدهای 1218039 - 1238001 - 1218456

منبع اصلی دانشجویان:

مناسب برای رشته‌های //



مدیریت بازرگانی و دولتی و سایر رشته‌های مرتبط
پیام نور

نویسنده جزوه //



تیم تالیف بژیک

نوع فایل //



خلاصه میکرو طبقه‌بندی شده

کیفیت //



تضمین ۱۰۰٪ مطالب

۵

ساعت مطالعه

۱۰۰٪

پوشش نکات

۵۰

صفحه مفید

چکیده فصل اول

۱ - موضوع روابط کار بر جنبه های اساسی حیات بشری تاکید دارد.

۲ - روابط کار عبارت است از حل و فصل اختلافات و تامین روابط مسالمت آمیز، تنظیم و اجرای مجموعه ای از مقررات کار، تنظیم و اجرای طرح های مشارکت آموزش و ... و روابط بین اتحادیه ها.

۳ - تعاریف روابط کار از دید دانشمندان و اندیشمندان

اول. دانلپ

از اولین ها در ارائه تئوری کار است . روابط کار را به صورت سیستم تعریف می کند.

او چهار سطح برای روابط کار در نظر می گیرد:

۱ - کارخانه ۲ - صنعت ۳ - کشور ۴ - بین الملل

دوم . گینزبرگ

روابط صنعتی را رابطه ی متقابل سه جانبه ی سازمان های کارگری، سازمان های مدیریتی و دولت می داند.

نکته : منابع انسانی با روابط صنعتی مرتبط است.

سوم . مارگاریسون

توجه بیشتری به حل اختلافات است تا منشاء و چگونگی آن.

چهارم . ماینرز

روابط کار را درونداد سیستم منابع انسانی می داند.

پنجم . وود و دیگران

روابط صنعتی را قانون گذاری می دانند که در دو سیستم مطرح است:

اول. نظام قانون گذاری

دوم . سازمان تولیدی که قانون در آن اجرا می شود.



ششم . سالمون

سیستم اقتصادی ، سیاسی و اجتماعی روابط صنعتی را در سه سطح مطالعه می نماید:

اول. سطح ملی

دوم . سطح صنعت

سوم . سطح سازمان

۴ - روابط کار فرایند تنظیم روابط میان کارگر و کارفرما در محیط کار است.

۵ - هدف اساس روابط کار عبارت است از تغییر آراء و طرز تلقی سنت مبتنی بر عناد و دشمنی بین کارگران و مدیریت به نحوی که تفاهم متقابل افزایش یابد و طرفین تا حد امکان برای رسیدن به هدف های متقابل همکاری کنند.

۶ - قلمرو روابط صنعتی محل تلاقی نظام اجتماعی، نظام اقتصادی و نظام قانونی است.

۷ - انقلاب صنعتی نقطه ی عطف تاریخی در پیدایش حقوق کار می باشد.

۸ - فردگرایی فلسفی در انقلاب ۱۷۸۹ فرانسه ، پایه گذار لیبرالیسم اقتصادی گردیده است.

۹ - در تعریف جامع روابط کار ، بازداد نظام روابط کار ، عوامل محیطی است.

۱۰ - دوران بعد از انقلاب صنعتی را می توان در سه دوره بررسی کرد:

اول. دوره آزادی مطلق

دوم . دوره دخالت دولت

سوم . دوره روابط جمعی کار

۱۱ - قدیمی ترین فعالیت های سندیکاها مربوط به دفاع از منافع شغلی کارگران بوده است.

۱۲ - از مهمترین و بارزترین نوع از انواع اختلافات ، منازعات بین قشر کارگر و قشر کارفرما است که در واقع در زمان انقلاب شروع شده بود.

۱۳ - اولین سند حاکی از دخالت دولت در روابط کار در ایران زمانی است که از طرف والی ایالت کرمان و بلوچستان در حمایت از کارگران قالی بافی در سال ۱۳۰۲ صادر گردیده است.

۱۴ - در سال ۱۳۲۶ وزارت کار تشکیل گردید و اولین قانون کار ایران به ضمیمه تاسیس وزارت کار در سال ۱۳۲۸ به تصویب مجلس رسید. همچنین قانون کار پس از انقلاب اسلامی ایران در سال ۱۳۶۹ تصویب شده است.

۱۵ - دیدگاه ها در روابط کار

اول. دیدگاه وحدت گرایی

آدام اسمیت جزو این دیدگاه است.

از نظر این دیدگاه اعتصابات ناشی از بیماری است و نه به نفع سازمان است و نه به نفع کارکنان. این دیدگاه، مذاکرات جمعی را یکی از نقش های اتحادیه نمی داند زیرا مذاکرات به بازار لطمه می زند.

دوم. دیدگاه کثرت گرایی

کنیز جزو این دیدگاه است.

این دیدگاه در سال ۱۹۶۸ توسط کمیسیون دانوون ارائه شده است.

این دیدگاه علایق مختلف درون جامعه را شناسایی کرده و تعارض را می پذیرد.

یک سازمان موفق حاصل ائتلاف است و نه لزوماً تسلیم.

اتحادیه کارگری قانونی هستند و وجود آنها ضروری است.

نکته: وحدت گرایی زمانی که اتحادیه ها ضعیف هستند مدیریت آمرانه را توجیه می کند و کثرت گرایی زمانی که مدیریت ضعیف است مصالحه و سازش را موجه می داند.

سوم. دیدگاه تعارض

کارل مارکس را می توان تنورسین تعارض نامید.

در این دیدگاه، سرمایه حقانیت ندارد زیرا نقش آن استثمار کارگر است. این امر منبع اصلی و مسلم تعارض است؛ و اتحادیه کارگری مانعی در مقابل استثمار کارگران است.

مبنای تحلیل مارکس این است که جامعه اساساً به دو طبقه تقسیم می شود:

اول. کسانی که مالک ابزار تولید هستند.