



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.

دوم . کسانی که مالک ابزار تولید نیستند.

در تحلیل مارکس ، رقابت بین مالکین ، رشد اقتصادی و اشتغال کامل ، موازنه ی قدرت را به سود طبقه کارگر به هم می زند و موجب ایجاد تقاضای برای توزیع درآمد سرمایه بین کارگران می شود.

چهارم . دیدگاه کنش اجتماعی

از نظر این دیدگاه، عمل اجتماعی رفتاری است که معنای ذهنی را برای عمل کنندگان مورد نظر در بردارد. این دیدگاه بر این عقیده است که اقدام و رفتار تک تک افراد ، به عنوان مدیر، نماینده کارگران ، نماینده اتحادیه و نظیر اینها تعیین کننده چگونگی روابط کار در سازمان می باشد.

این نظریه برای اولین بار به مطالعات ماکس وبر باز می گردد.

براساس این دیدگاه رفتار اجتماعی افراد برآیندی است از فشارهای وارد بر آنها چه در محل کار و چه در خارج از محل کار.

در چارچوب این دیدگاه توانایی های افراد در تحقق هدف هایشان محدود به امکاناتی است که وضعیت در اختیار آنها قرار می دهد.

مفید ترین جنبه این دیدگاه عبارت است از این که فرد حداقل از آزادی عمل و توانایی تاثیر در حوادث را حفظ می کند.

یک نظام موجود را در نظر می گیرد که در آن عمل اتفاق می افتد ولی نمی تواند طبیعت نظام را توضیح دهد.

پنجم . دیدگاه نظام ها

اولین بار از سوی جان دانلوپ با عنوان نظام های روابط کار و صنعت بیان شده است.

این بینش ترکیب جدیدی است از روش های قیاسی و استقرایی که محاسن هر یک را داراست و عیوب هر دو را فاقد.

تعریف نظام : می توان مجموعه ای از اجزای به هم وابسته دانست که به علت این وابستگی کلیت جدیدی را به دست آورده و از نظم و سازمان مخصوصی پیروی و در جهت تحقق هدف خاصی فعالیت می کند.

مهمترین خصلت های نظام :

اول. کلیت

دوم . وجود روابط متقابل بین اجزا

با توجه به این دیدگاه ، هدف اساسی روابط کار عبارت است از تغییر نظرات و طرز تلقی سستی 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.

تفاوت اساسی این دیدگاه با دیدگاه کنش اجتماعی در آزمون رفتار روابط کار و صنعت است.

انواع نظام ها:

نظام بسته : سیستمی است که به طور خودکار عملیات خودش را از طریق واکنش نسبت به اطلاعات تولید شده توسط خود نظام کنترل یا تعدیل می کند. خود اتکاست و رابطه اش با محیط خارج قطع است. نظام باز: نظامی است که با محیط خود تبادل انرژی ، ماده و اطلاعات دارد ، مکانیزم خود کنترلی یا خود تعدیلی ندارد ، نیاز به نظارت انسان دارد.

نکته : باز و بسته بودن نظام یک امر نسبی است که به میزان ارتباط آن با محیط بستگی دارد.

۱۶ – عوامل برون سازمانی موثر بر روابط کار :

اول. شرایط سیاسی

اساس ترین عامل در تنظیم روابط کار به حساب می آید.

قانون اساسی اولین و مهمترین تعیین کننده رابطه ی کارگر ، کارفرما و دولت هر کشور است.

قانون کار را می توان ملموس ترین عامل سیاسی در تعیین روابط کار به حساب آورد.

حفظ نظم اجتماعی و بهبود بخشیدن به وضع موجود روابط اجتماعی ، از جمله هدف های اصلی هر قانون مدنی است.

دوم . شرایط اقتصادی

تعیین کننده حق کارگر و کارفرما است .

سوم . شرایط اجتماعی و فرهنگی

چهارم . شرایط اکولوژیک

۱۷ – عوامل درون سازمانی موثر بر روابط کار

اول. اندازه و حجم نیروی انسانی در سازمان

دوم . ویژگی های نیروی انسانی

سوم . نوع تکنولوژی

چهارم . نوع محصول و روند تولید

پنجم . محل موسسه

۱۸ – مدل های بازار کار

اول. مدل نئوکلاسیک

رقابت بسیار زیاد است و تاکید بر بازار است . کارگر برای حضور در هر نوع اتحادیه ای بستگی به عرضه و تقاضای نیروی کار دارد.

بر اساس این مدل ، تقاضای کارگر براسا تولید اوست. تقاضا برای ارزش چیزی است که تولید می کند نه خود کارگر.

دوم . تغییرات دستمزد

در این مدل منافع خالص مشاغل مساوی است.

بر اساس تئوری سرمایه انسانی افراد می توانند با کسب آموزش و تربیت مناسب و تجربه کاری روی خود سرمایه گذاری کنند.

سوم . جنبه عرضه اقتصاد

اصطلاح جنبه عرضه اقتصادی توسط اقتصاددانان نئوکلاسیک و برای توصیف فرآیند رفع نقص جنبه عرضه اقتصاد و حرکت به سوی ایجاد شرایط مطلوب به کار رفته است.

چهارم . بازارهای تفکیک شده

دارای دو بخش است:

اول. بازار کار دسته دوم (فرعی) : رقابت وجود دارد . شامل مشاغل فرعی است . دستمزد ها پایین است.
دوم . بازار کار اصلی : رقابت وجود ندارد. شامل مشاغل اصلی است و شرایط دستمزد بهتر از بازار فرعی است.

پنجم . مدل تعارض

براساس این مدل تقاضای تولید مستقل نیست.

سرمایه داری فرزند تکنولوژی است.

نقد کینز به نظریات اقتصاد کلاسیک : در بلند مدت همه ی ما مرده ایم.

چکیده فصل دوم

۱ - مزد مهمترین عامل نظام روابط کار است.

۲ - نظام پرداخت فعالیتی است که سازمان ها از طریق آن ، کار افراد را ارزیابی می کنند تا پاداش های پولی و غیر پولی مستقیم را با در نظر گرفتن چارچوب مقررات قانونی از یک سو و توانایی پرداخت خود از سوی دیگر ، میان آنان توزیع کنند.

۳ - نظام پرداخت ، پاداش ها (مزد) را به دو صورت توزیع می کنند:

اول. پاداش های غیر ذاتی (پولی)

دوم . پاداش های ذاتی (عوامل شغلی)

۴ - **تعریف مزد** : سهم عامل کار از ارزش افزوده است.

۵ - **تعریف سود** : سهم عامل سرمایه از ارزش افزوده است.

۶ - **تعریف ارزش افزوده** : $\text{مزد} + \text{سود}$

۷ - هدف از ترکیب عوامل تولید ، دست یابی به ارزش افزوده به میزان هر چه بیشتر می باشد.

۸ - **مزد از سه جزء اصلی تشکیل می شود:**

اول. مزد تولیدی

در مقابل قدرت تولیدی کارگر پرداخت می شود. رابطه مستقیمی بین مزد و تولید و آثار ضد تورمی وجود دارد.

دوم . مزد اجتماعی

با توجه به احتیاجات فرد به او پرداخت می شود. رتباطه مستقیم با تولید ندارد و تورم زاست.

سوم . مزد عمومی

وجوهی که از طرف کارفرما به منظور بیمه کارگران و بهداشت و سایر پرداخت های اجباری پرداخت می شود. با تولید رابطه ندارد و تورم زاست.

۹ - انواع مزد:

اول. مزد پولی : تعداد واحد پولی که در عمل فرد دریافت می کند.

دوم . مزد واقعی : میزان قدرت خرید که به عنوان مزد دریافت می شود.

نکته : در تئوری مزد، نرخ تورم عبارت است از تفاوت مزد پولی و مزد واقعی.

سوم . حداقل مزد : مزدی که حداقل هزینه زندگی را تامین می کند.

چهارم . مزد زندگی : حداکثر سطح بالای مزد که امکانات رفاهی را فراهم می کند به طور معمول از طریق عرضه و تقاضای کار قابل پرداخت است.

پنجم . مزد منصفانه : نزدیکترین مزد به حداقل مزد زندگی است و به طور معمول نرخ جاری مزد که در موسسات پرداخت می شود.

۱۰ - روش های تعیین مزد:

اول. تعیین از طریق قرارداد کار

دوم . تعیین مزد با نظارت دولت و یا ارگان های تعیین شده از سوی دولت

سوم . تعیین مزد ها از طریق پیمان دسته جمعی

۱۱ - تعریف حداقل دستمزد

عبارت است از کمترین مزدی که به یک کارگر غیر متخصص داده می شود تا حداقل معیشت عادی او و خانواده اش را بر مبنای ضروریات جامعه تامین نماید.

۱۲ - عوامل متشکله مزد

یکی پول و کالاهای جانبی تشکیل می دهد که کارفرما می پردازد ، دیگری مزد اجتماعی که برای جبران کمبود درآمد از طرف دولت پرداخت می شود.

۱۳ - مالتوس از اولین کسانی است که مسئله حداقل مزد را مورد مطالعه قرار داده است.

۱۴ - تعریف مزد طبیعی

مزدی است که کارگر می تواند با آن امرار معاش خانواده خود را تامین کند.

۱۵ - تعریف مزد جاری

مزدی است که در بازار کار تعیین می شود و ممکن است بیشتر یا کمتر از فرد طبیعی باشد.

۱۶ - سه سیاست برای تعیین حداقل دستمزد

اول. در سطح ملی به صورت یکنواخت

دوم . برای هر منطقه به صورت متفاوت

سوم . به صورت مختلط

۱۷ - تئوری های توصیف چگونگی مزد و تغییرات آنها

اول. تئوری مزد معیشتی یا امرار معاش

مزد کارگران غیر ماهر باید کم و بیش در حد بخور نمیر باقی بماند. ریکاردو آن را گسترش داد. به نظر او مزد واقعی بیشتر از امرار معاش باشد جمعیت افزایش می یابد و جویای کار نیز بیشتر می شود. در نتیجه مزد در سطح بخور نمیر نزول پیدا می کند در نتیجه افزایش مزد های واقعی امری موقتی است.

دوم . تئوری سهم مزد

توسط استوارت میل در قرن ۱۹ تدوین شد. براساس آن در هر کشور در کوتاه مدت ذخایر محدودی برای پرداخت مزد وجود دارد . این تئوری اشاره دارد که سهم عمومی مزد ها در صورتی می تواند افزایش یابد که یا میزان سرمایه افزایش یابد یا از تعداد کارگران کاسته شود.

سوم . تئوری بهره وری نهایی

براساس رقابت آزاد و عرضه و تقاضا بنیان نهاده شده است. هرچه کارگر بیشتر استخدام شود محصول سرانه بیشتر سقوط می کند و کارفرما فقط در صورتی که مزد را پایین بیاورد می تواند کارگر دیگری را استخدام کند.

چهارم . تئوری عرضه و تقاضا

آدام اسمیت اعتقاد داشت مزدها به وسیله عرضه و تقاضا تعیین می شوند.

پنجم . تئوری مذاکره

در این نظریه به میزان حداقل و حداکثر مزد اشاره ای نمی شود ولی حداکثر مزدی که کارفرما تمایل به پرداخت آن دارد بستگی دارد.

ششم . نظریه قدرت خرید

براساس این نظریه رونق هر صنعت به تقاضای کافی برای فروش محصولات بستگی دارد. در این تئوری افزایش مزد حتماً باید به افزایش تولید منجر شود و این نظریه در جایی قابل اجراست که بیکاری نتیجه کمبود تقاضا باشد نه در زمانی که بیکاری ناشی از کمبود منابع سرمایه گذاری است.

۱۸ - میزان حداقل مزد به دو عامل بستگی دارد:

اول. تخمین قدرت مقاومت کارگران در قبال پایین آمدن سطح زندگی آنان

دوم . قدرت تشکیل کارگری و میزان ذخایر آنان برای تدارک اعتصاب

چکیده فصل سوم

۱ - از مهمترین جنبش های کارگران از اوایل قرن هجدهم تا اواخر قرن نوزدهم می توان موارد زیر را نام برد:

اول. جنبش کارگران لیون فرانسه

دوم . جنبش چارتیسم در انگلستان

سوم . اعتصابات سراسری کارگران روسیه

۲ - تعاریف کارگر

اول. قانون کار ترکیه

کارگر شخصی است که براساس قرارداد در قبال دریافت مزد کار می کند.

دوم . قانون کار ژاپن

کارگر شخصی است که تحت هر عنوان در یکی از کارگاهها و یا یکی از دفاتر کار به اشتغال ورزیده و از انجا مزد دریافت دارد.

سوم . قانون لندروم گریفین آمریکا

کارگر یعنی مستخدم که توسط کارفرما استخدام شده است.

چهارم . قانون کار جمهوری اسلامی ایران

کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی به درخواست کارفرما کار کند.

۳ - تعریف سازمان کارگری

سازمانی است داوطلبانه و مستقل متشکل از کارگران یک حرفه، صنعت، صرف نظر از تفاوت های عقیدتی ، سیاسی ، مذهبی به منظور تامین و حمایت از منافع گروهی و اعتلای موقعیت فرهنگی ، اجتماعی و اقتصادی.

۴ - دکتر ظهوری سازمان کارگری را سازمانی می داند که مستقل باشد و اعضایش را کارگران حرفه ها ، صنایع اصناف و یا کارگاههای تشکیل می دهند.

۵ - عناوین سازمان کارگری

اول . انگلستان ← اتحادیه ، فدراسیون ، کنفدراسیون

دوم. فرانسه ← سندیکا ، فدراسیون ، کنفدراسیون

سوم . ایران (گذشته) ← سندیکا ، اتحادیه ، کنفدراسیون

چهارم . ایران (حال حاضر) ← انجمن اسلامی ، انجمن صنفی ، شورای اسلامی کار

۶ - نقش کلی اتحادیه کارگری عبارت است از:

اول. اعطای قدرت به کارگران برای تنظیم مقررات اقتصادی و شغلی

دوم . اعطای قدرت به کارگران برای تاثیر گذاری در تحولات اجتماعی

سوم . اعطای قدرت به کارگران برای اعمال نفوذ در تصمیم گیری سازمانی

۷ - انواع طبقه بندی سازمان های کارگری

اول. طبقه بندی سنتی

الف - سازمان های صنعتی : کارگرانی تشکیل می دهند که در یک صنعت کار می کنند صرف نظر از حرفه ، مهارت و درجه ای که دارند. مانند کارگران صنعت چاپ

ب - سازمان های حرفه ای : کارگرانی را تشکیل می دهند که حرفه آنان همسان است صرف نظر از صنعتی که در آن مشغول به کارند. اغلب کارگران ماهر و متخصص هستند. مانند اتحادیه خیاطان ، رانندگان و ...

ج - سازمان های عمومی : هر نوع کارگری را قبول می کنند برای پر کردن فاصله بین دو سازمان بالا تشکیل می شوند و بیشتر کارگران نیمه ماهر و ساده عضویت دارند.

نکته : استقرار دموکراسی صنعتی به وسیله سازمان های کارگری از طریق استفاده از روش های مشارکت در مدیریت است.

دوم . طبقه بندی مدرن

الف - اتحادیه کارگری ثبت شده

ب - اتحادیه کارگری مستقل

ج - اتحادیه کارگری رسمی



۸ - علل عدم تمایل برخی کارگران به عضویت در سازمان های کارگری عبارت است از : نوع و ماهیت کار ، فرد گرایی ، داشتن روابط خوب و نزدیک با مدیریت ، قبول نداشتن سازمان و کسر شان دانستن عضویت در آن.

۹ - یکی از مهمترین وظایف سازمان های کارگری تعلیم و تربیت و آموزش کارگران است.

۱۰ - سندیکاهای کارگری برای اولین بار در انگلستان به صورت Trade union ایجاد شد.

۱۱ - سازمان های کارگری در انگلستان

اول. سازمان اتحادیه های کارگری

اولین سطح سازمانی را اتحادیه بخش محلی تشکیل می دهد و بر حشبه محل اقامت اعضا تشکیل می شود. تعداد اعضا ۵۰ تا ۵۰۰ نفر است.

دومین سطح سازمان های منطقه ای و ناحیه ای است.

سومین سطح سازمان ملی یا هیئت اجرایی است که عالی ترین مرجع اتحادیه ی کارگری و مسئول اجرای تصمیمات کنفرانس نمایندگان است. سالی یکبار تشکیل می شود و خط مشی اتحادیه را تعیین می کند.

دوم . کنگره اتحادیه های کارگری

مرکز کلیه اتحادیه هاتی کارگری در انگلستان است.

اتحادیه های کارگری سالانه در مقابل هر ۵۰۰ عضو یا کمتر یک نماینده به کنگره اعزام می کنند.

نکته : انگلستان مهد مبارزات کارگری لقب گرفته است.

نکته : در سال ۱۸۳۶ نهضت بزرگ چارتریسم در انگلستان بوجود آمد . هدف ان اتحاد و همبستگی بیشتر بین کارگران بود.

۱۲ - سازمان های کارگری در فرانسه

اواسط سال ۱۸۳۲ کارگران نساجی شهر پاریس انجمنی به نام انجمن برادری و بشر دوستی دایر کردند . این اولین همبستگی بود که در فرانسه تشکیل شد.

سال ۱۸۳۳ کارگران چاپخانه شهر نانت اتحادیه صنفی خود را به وجود آوردند و برای اولین بار صندوق تعاون را بنیان گذاری کردند.

آغاز سال ۱۸۳۴ اتحادیه کارگران کفاش تشکیل شد.

سال ۱۸۶۳ اتاق سندیکای کارگران تشکیل شد.

سال ۱۸۸۴ قانون تشکیل سندیکا تصویب شد.

۱۳ - سازمان های کارگری در امریکا

در سال ۱۸۶۹ مجمع قهرمانان کار در فیلادلفیا تشکیل شد.

در سال ۱۸۷۴ اتحادیه های مختلف کنگره ای تحت عنوان اخوت صنعتی تشکیل دادند.

اولین روز ماه مه هر سال به عنوان روز جهانی کارگر شناخته شد.

۱۴ - سازمان های کارگری در ژاپن

مرحله اول بین سالهای ۱۹۴۵ تا ۱۹۵۵

ویژگی آن اوج گرفتن تعارضات نشانگر آشفتگی جامعه بعد از جنگ ژاپن و افزایش اتحادیه های کارگری با گرایشهای کمونیستی است.

در سال ۱۹۴۸ فدراسیون مجامع کارفرمایی ژاپن (نیکیرن) با شعار کارفرمایان متحد و شجاع و شرافتمند باشید تاسیس شد.

مرحله دوم بین سالهای ۱۹۵۵ تا ۱۹۷۳

مشخصه آن رشد بالای اقتصادی ژاپن است.

مذاکرات موسوم به بهاره در سال ۱۹۵۶ شروع شد.

مرحله سوم با رشد پایین اقتصادی ناشی از اولین بحران های نفتی در ساتل ۱۹۷۳ و تورم حاد ناشی از افزایش مزد ها تا ۳۲/۶ % و مذاکرات بهاره ۱۹۷۴ هم زمان بود.

مرحله چهارم . همراهی و هماهنگی با کنفدراسیون اتحادیه های کارگری ژاپن (رنگو) می باشد. روابط کارگری – کارفرمایی سالم و سازنده ، اغلب یکی از عوامل رقابتی درون و استحکام اقتصاد ژاپن توصیف می شود.

بیش از ۷۵٪ شرکت های بزرگ ژاپنی دارای سیستم مشورتی کارگری – کارفرمایی هستند.

۱۵ – سازمان های کارگری ایران

الف – سازمان های کارگری قبل از انقلاب اسلامی

در اوایل سال ۱۳۵۷ حدود ۹۷۸ سندیکا در کشور وجود داشته است .

ب – سازمان های کارگری بعد از انقلاب اسلامی که کارگران می توانند ایجاد کنند:

انجمن های اسلامی به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی

انجمن های صنفی به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع

شورای اسلامی کار به منظور تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور شوراهای مرکب از نمایندگان، کارگران و کارکنان به انتخاب مجمع عمومی و نماینده مدیریت به نام شورای اسلامی تشکیل می شود.

هم زمان با انقلاب مشروطه اولین تشکلهای کارگری به وجود آمد.

در مهر سال ۱۳۰۰ اتحادیه عمومی کارگران مرکزی که با مارکسیسم – لنیسم پیوستگی داشت تشکیل گردید.

در تاریخ کشور ایران کودتای ۲۸ مرداد به عنوان نقطه عطف فعالیت های سندیکایی است.

کارآترین ابزاری که به کارگران حق می دهد تا با تصمیم گیری بر زندگی کاری شان اثر بگذارند مذاکرات جمعی است.

۱۶ – خانه کارگر جمهوری اسلامی ایران

از ابتدای انقلاب اسلامی تشکیل شد و موسسین آن از اعضای شوراهای اسلامی کار بودند.

امروزه به عنوان تشکیلات مرکزی کارگران ایران به رسمیت شناخته شده است.

در حال حاضر فراگیرترین تشکل غیر دولتی است از حقوق کارگران دفاع می کند و ۵۷ شعبه دارد.

۱۷ - ارکان خانه کارگر

اول. عضو : هر فردی که مرام نامه و اساس نامه را بپذیرد می تواند به عضویت خانه کارگر درآید.

دوم . کانون : با افزایش تعداد حوزه ها در یک منطقه تشکیل می شود.

سوم . کنگره : عالی ترین رکن خانه ی کارگر است .

چهارم . شورای مرکزی : عالی ترین مرجع هدایت و رهبری خانه کارگر است .

پنجم . دبیر کل : عالی ترین مسئول اجرایی و سخنگوی خانه کارگر است.

۱۸ - اولین اجتماع جهانی کارگری تحت عنوان اتحادیه بین المللی زحمت کشان یا بین الملل اول در سال ۱۸۶۵ توسط مارکس در لندن پایه گذاری شد.

مارکس معتقد بود که اتحادیه ها ، مراکز متشکل کننده طبقه کارگر هستند و زحمتکشان بایستی برای کسب آزادی تلاش و کوشش کنند و با نظام سرمایه داری به مبارزه برخیزند.

۱۹ - دومین اجتماع جهانی تحت عنوان بین الملل دوم در پاریس تشکیل شد . این کنگره خلع مالکیت اقتصادی و سیاسی را از طبقه سرمایه دار و لزوم مالکیت جمعی بر وسایل تولید را مطرح کرد.

۲۰ - در سال ۱۹۱۹ بین الملل سوم یا سومین کنگره کارگری در شهر مسکو تشکیل شد. پیامد آن ایجاد بین الملل سندیکایی سرخ بود.

۲۱ - مهمترین سندیکاهای بین المللی :

اول. فدراسیون سندیکایی جهانی با تمایلات کمونیستی

دوم . فدراسیون بین المللی سندیکاهای مسیحی

سوم . کنفدراسیون بین المللی سندیکاهای آزاد



چکیده فصل چهارم

۱ - رفاه کارگر

عبارت است از امکانات و فعالیت هایی که به وسیله دولت ، سازمان های کارفرمایی و انجمن های کارگری به منظور استاندارد کردن و بهتر کردن زندگی کارگران در نظر گرفته می شود.

۲ - تعریف کارفرما در کشورهای مختلف

اول. ماده ۳ قانون کار جمهوری اسلامی ایران : شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت مزد کار می کند.

دوم . دکتر عراقی : کسی می داند که سرمایه و وسایل کار دارد و از لحاظ حقوقی شخصی است که طرف قرارداد رابطه کارگری و کارفرمایی است.

دوم . قانون کار ژاپن

عبارت است از مالک یا مدیر کارگاه و یا هر فردی که استخدام می نماید.

سوم . قانون کار ترکیه

شخصی حقیقی یا حقوقی می داند که کارگر را به کار می گمارد ؛ به طور مستقیم مسئول تمام تعهدات است و نمایندگان کارفرما اشخاصی هستند که به نام کارفرما کار می کنند.

۳ - تفاوت های بین کارفرما و مدیر

اول. رابطه کارفرما و مدیر رابطه کارگری و کارفرمایی است.

دوم . کارگران باید کار خود را مطابق دستور و تحت نظارت مدیر انجام دهند . کارفرما تعهداتی را که مدیر بر عهده می گیرد را می پذیرد و سوم . مدیر در قبال اعمال خود مسئول است.

۴ - تعریف سازمان کارفرمایی یا مدیریتی

تشکیلاتی است که اعضای آن را مدیران یا کارفرمایان سازمان های تولیدی و یا خدماتی تشکیل می دهند و هدف آن تامین منافع عمومی اعضا و حمایت آنها در مقابل اتحادیه های کارگری و دولت است و از اهداف تجاری آنها حمایت می کند.

۵ - اهداف عمده سازمان های کارفرمایی

اول . تنظیم مزد

مزد همواره مهمترین عنصر در سیستم روابط صنعتی بوده است.

دوم . حل و فصل اختلافات ناشی از کار

سوم . دفاع از امتیازات مربوط به مدیریت

چهارم . ایجاد استاندارد هایی در روابط کار

۶ - سبک های مدیریت در قبال اتحادیه ها

اول. سنت گرا

این روش مبتنی بر پذیرش حق کامل تصمیم گیری برای مدیریت ، دشمنی آشکار او با اتحادیه و وجود حمایت های قانونی یک طرفه برای اعمال مدیریت است.

دوم . دلسوزی پدرانه

مبتنی بر پذیرش رفاه کارکنان و مشاوره با آنان است. ولی به وجود اتحادیه اعتقادی ندارد. زیرا تصور می کند که با انجام گفتگوهای مستقیم با کارکنان می توان به مدیریت بهینه دست یافت.

سوم . روشنفکر متجدد

این روش مبتنی بر پذیرش واقعیت اتحادیه است و معتقد است که اختلاف امری حتمی است که با ایجاد روابط صنعتی از طریق انجام گفتگو های دوطرفه راه حل مناسبی به کار برد که به دو صورت به کار گرفته می شود:

الف - بنیاد گرا : که قراردادهای دسته جمعی محدودیت هایی برای اتحادیه ایجاد می کند.

ب - مشاوره ای : که بر کوشش مشترک برای کاهش هر چه ممکن رقابت و تضاد تاکید دارد.

چهارم . استاندارد مدرن

روشی غالب است ، تجربی و عملی نیز می باشد و از شرایط اقتصادی خاص و موقعیت مورد عمل در روابط کار تاکید دارد. در قبال اتحادیه ها بر تبعیت روش از شرایط اقتضایی خاص و موقعیت مورد عمل در روابط کار تاکید دارد.

۷ - در بریتانیا (انگلستان) دو شکل کارفرمایی مهم وجود دارد:

اول. انستیتوی مدیران

دوم . انستیتوی امور اقتصادی

۸ - بزرگترین سازمان های کارفرمایی در آمریکا

اتاق تجارت آمریکا و انجمن ملی تولید کنندگان

۹ - اولین بار در سال ۱۳۲۵ شمسی در ایران در تصویب نامه قانون کار، تشکیل سازمان های کارفرمایی تحت عنوان اتحادیه پیش بینی شد.

نکته : در تصویب نامه سال ۱۳۲۸ واژه اتحادیه به سندیکا تبدیل شد.

۱۰ - در سال ۱۳۶۹ سندیکای کارفرمایی جای خود را به انجمن های صنفی دادند. حد نصاب لازم برای تشکیل انجمن صنفی کارفرمایی ، ۱۰ شخصیت حقیقی و حقوقی است.

۱۱ - ارکان انجمن های صنفی

اول. مجمع عمومی

دوم . هیئت مدیره

سوم . بازرسان

۱۲ - انواع صنف در مصوبه ۱۳۶۸

اول. صنوف تولیدی

دوم .صنوف خدمات فنی

سوم . صنوف توزیعی

چهارم . صنوف خدماتی

۱۳ - ارکان صنفی کشور عبارت اند از :

اول. اتحادیه صنفی



دوم . اتحادیه منطقه ای صنفی

سوم . اتحادیه مرکزی صنفی

چهارم . مجمع امور صنفی

پنجم . کمیسیون نظارت

ششم . هیئت عالی نظارت

چکیده فصل پنجم

۱ - رابرت آون کارخانه دار و کارفرمای انگلیسی را اغلب نخستین فرد در بین پیشگامان جنبش حمایت از کارگران می شناسند.

۲ - دانیل لوگران کارخانه دار فرانسوی برای نخستین بار به صورتی مشخص و روشن مفهوم مقررات اجتماعی بین المللی را عرضه کرد.

۳ - انجمن بین المللی حمایت قانونی از کارگران را در واقع می توان دفتر بین المللی کار به شمار آورد.

۴ - منع فسفر سفید و کار زنان در شب اولین مقاوله نامه های بین المللی کار به شمار می روند.

۵ - اولین جلسه کنفرانس بین المللی کار در اکتبر ۱۹۱۹ در واشنگتن تشکیل گردید.

۶ - موسسه بین المللی مطالعات اجتماعی : محل آن ژنو ، تخصص آن آموزش و پرورش در سطح بالای سیاست اجتماعی و نیروی کار انسانی.

۷ - مرکز بین المللی مهارت حرفه ای و فنی : محل آن تورین ایتالیا ، وظیفه آن آموزش کادر مدیران و ناظران ، مسئولان آموزش حرفه ای ، مربیان و فن آوران.

۸ - سازمان بین المللی کار در زمان تاسیس در سال ۱۹۱۹ ، ۴۵ عضو و پس از جنگ جهانی دوم ۵۸ عضو داشته است؛ در حال حاضر ۷۵ عضو دارد . مقر فعلی آن در شهر ژنو سوییس است.

۹ - سازمان بین المللی کار دارای سه ارگان اصلی است:

اول. کنفرانس بین المللی

عالی ترین مرجع سازمان و به عبارتی پارلمان جهانی کار است.

دوم . هیئت مدیره

یا هیئت اجرایی سازمان در هر سال سه دوره تشکیل جلسه می دهد . اعضای هیئت مدیره در هر سه سال یک بار در کنفرانس بین المللی کار انتخاب می شوند.

سوم . دفتر بین المللی طرف هیئت مدیره انتخاب می شود.

۱۰ - هر یک از کشورهای عضو ۴ نماینده به کنفرانس اعزام می کنند که دو نفر نماینده دولت ، یک نفر نماینده کارفرمایان و یک نفر نماینده کارگران است.

۱۱ - ویژگی های سازمان بین المللی کار

اول. خصلت سه جانبه گرایی سازمان

دوم . ویژگی های قانون گذاری سازمان بین المللی کار

سوم. ویژگی رعایت حقوق و مزایا در مورد اتباع خود و اتباع بیگانه

۱۲ - مصوبات سازمان بین المللی کار معمولاً به دو صورت به دولت های عضو ابلاغ می شود:

اول. مقاوله نامه :

معمولاً "مسائل اجتماعی و اقتصادی و بیشتر بهبود شرایط کار را در نظر می گیرد و تعیین کننده ی حداقل هاست. مانند حداقل مزد و سن پذیرش

دوم . توصیه نامه

شبیه یک آرزو تلقی شده است. در صورتی که سازمان نتواند قواعد را به صورت مقاوله نامه تهیه کند آن را به صورت توصیه نامه تصویب می کند.

نکته : در سازمان بین المللی کار نمایندگان کارگران طرفدار مقاوله نامه و نمایندگان کارفرمایان متمایل به توصیه نامه اند.

مقاوله نامه ها از توصیه نامه ها لازم الاجرا تر است اما ضمانت اجرایی کافی ندارند.

مجموعه مقررات بین المللی شامل ۱۸۲ مقاوله نامه و ۱۹۰ توصیه نامه است.

- ۱۳ - هدف سازمان بین المللی کار بهبود بخشیدن به شرایط کار و تضمین کار شایسته برای تمامی مردان و زنان در سراسر جهان به منظور دستیابی به توسعه می باشد.
- ۱۴ - سازمان بین المللی کار بیشتر تحت نفوذ دولت هاست.
- ۱۵ - یکی از نقاط ضعف سازمان بین المللی کار ، اختصاص ده کرسی نمایندگی در هیئت مدیره به کشورهای پیشرفته صنعتی است.
- ۱۶ - کشور ایران از اولین سال تاسیس سازمان بین المللی کار یعنی از سال ۱۹۱۹ عضو آن شده است.

چکیده فصل ششم

- ۱ - روابط کار و صنعت به عنوان نظام پویا با سایر نظام های موجود در محیط تعامل دارد.
- ۲ - همین بیان می کند:
- نقش دولت در روابط کار هر کشوری ، با فلسفه اجتماعی و اقتصاد مسلط آن کشور در زمان روند شکل گیری تشکل های کارگری مربوط می شود.
- ۳ - تعریف دولت :
- عبارت است از مجموعه ی نهادهای سیاسی و کنترل شده ی جامعه که امور آنها براساس مقررات سازمان یافته تنظیم و اجرا می گردد.
- تعاریف دیگر عبارت اند از :
- دولت را مجموعه همه افراد می دانند .
- دولت به افراد یا سازمانی گفته می شود که گردانندگان جامعه اند.
- ۴ - متداول ترین سیستم دولت ، دموکراسی یعنی مردم سالاری است که از ۳ قوه مقننه ، مجریه و قضاییه تشکیل می شود.
- ۵ - اهداف دولت در زمینه کار
- اول. اشتغال کامل

دوم. موازنه مطلوب پرداخت ها

سوم . تثبیت قیمت ها

چهارم . حمایت از نرخ ارز

۶ - نگرش به هدف روابط کار در جوامع گوناگون دو نوع است:

اول. فرد گرایی

مبتنی بر تسلط ایدئولوژی لیبرالیسم و سرمایه داری که تضعیف نیروی کارگری و اتحادیه ها را مد نظر دارد.

دوم . کثرت گرایی : مبتنی بر بالا بردن منافع ملی که همان روش مشارکتی می باشد.

۷ - مهمترین مسائل کار و صنعت از دیدگاه دولت :

اول . عملکرد و فعالیت بازار کار

دوم . تعیین دستمزد ها

۸ - آموزش حرفه ای به منزله ی نوعی سرمایه گذاری است.

۹ - دولت از مداخله در فعالیت های بازار کار سه هدف عمده را تعقیب می کند:

اول. کمک به ارتباط بهتر عرضه و تقاضای نیروی کار

دوم . آموزش و اشتغال زایی و مبارزه با بیکاری

سوم . تغییر و اصلاح قوانین کار و قوانین مربوط به تشکل ها

۱۰ - سیاست های دولت مربوط به دستمزد ها

اول. تعیین دستمزد ها از راه مذاکرات دسته جمعی

دولت ها معمولاً "نقش ناظر را بر عهده دارند و از طریق مذاکره بین تشکل ها و کارفرمایان سطح دستمزد تعیین می شود.

دوم . اجرای سیاست های درآمدی اجباری (کنترل اجباری دستمزدها و قیمت ها)

به منظور جلوگیری از کاهش فرصت های شغلی و مهار تورم این سیاست ها را دنبال می کنند.

سوم . اجرای سیاست های درآمدی با جلب توافق و مشارکت تشکل ها (قرارداد های اجتماعی)

چهارم . اعمال سیاست های پولی

این نوع سیاست یک نوع بازگشت به اقتصاد آزاد است .

۱۱ - انواع اختلافات صنعتی

اول . جمعی یا گروهی

دوم . فردی

نکته : رایج ترین نوع اختلاف صنعتی ، مسئله ی اخراج کارمند از سوی کارفرما است.

۱۲ - دولت برای کنترل اختلافات صنعتی به طرق مختلف عمل می کند:

اول . مصالحه

دوم . حکمیت

سوم . مشورت

چهارم . آیین نامه عملکرد

پنجم . تحقیق

۱۳ - دخالت دولت به عنوان اصلی ترین محور حقوق کار امروزی به شمار می رود.

۱۴ - دسته بندی دخالت های دولت :

اول . قانون گذاری

الف - قانون اساسی : بعضی از اصول کلی و ارزش ها را برای اطمینان خاطر جامعه و افراد آن مقرر می دارد.

ب - قوانین عادی : تدوین آن در اختیار قوه مقننه است.

ج - مقررات اجرایی کار : قانون گذار به ذکر کلیات و جزئیات می پردازد.

دوم . سیاست گذاری

الف - سیاست گذاری اشتغال : هدف اصلی حقوق کار حمایت از طبقه کارگر است .

ب - سیاست گذاری تعدیل اقتصادی که شامل موارد زیر است:

- ۱ - سیستم حداقل مزد : تا حدی است که سلامت و رفاه کارگر و خانواده اش تضمین گردد.
- ۲ - سیستم طبقه بندی مشاغل : مبتنی بر ارج نهادن به کارگران متناسب با مدارجی که به دست آورده اند.
- ۳ - اقدامات اجرایی : نوعاً "جنبه نظارت دارد و به سه صورت ظاهر می شود:

۱ - هدایت و ارشاد

۲ - بازرسی کار

۳ - دادرسی کار

۱۵ - نقش قوه قضاییه در روابط صنعتی

اول. به نسبت قوه مجریه محدودتر است.

دوم. به طور مستقیم در مورد تعطیلی کارگاه تصمیم گیری می کنند.

سوم. دادگاه ها بیشتر طرفدار کارفرمایان هستند تا کارگران.

چهارم. در مراجع حل اختلاف اعمال رای می کنند.

۱۶ - در ایران پلیس از طریق شورای امنیت ملی و تشکیلاتش در استان ها به نام شورای تامین در روابط صنعتی دخالت می کند.

۱۷ - قانون کار جمهوری اسلامی ایران مشتمل بر ۱۲ فصل و ۲۰۳ تبصره می باشد. نخستین اقدامات در رابطه با تامین اجتماعی در سال ۱۳۱۰ آغاز شد و در سال ۱۳۵۴ به تصویب رسید.

۱۸ - اقدامات رسمی در خصوص تاسیس تامین اجتماعی از سال ۱۳۳۱ آغاز شد.

۱۹ - رییس هیئت تشخیص در جلسات نماینده وزارت کار است.

۲۰ - در دو مورد پلیس می تواند دخالت کند که نمی توان آن را دخالت در روابط صنعتی دانست:

اول. اگر کارگران به طور عمد موجب ضرر و زیان رساندن به سازمان و یا ضرب و شتم نمایندگان کارفرما یا افراد دیگر سازمان شوند.

دوم . کارگران باعث مشاجره دسته جمعی شده باشند که این مشاجره سرچشمه کاری نداشته باشد.

چکیده فصل هفتم

۱ - تصور تفاهم کامل بین کارگران و کارفرمایان و گروه یا تشکیلات صنفی آنها امری آرمانی است.

۲ - رابطه ی کارگر و کارفرما هم یک رابطه فردی و هم یک رابطه جمعی است.

۳ - نحوه حل و فصل اختلافات کارگری و کارفرمایی

اول. روش صنفی و غیر قضایی

خاص کشورهای آنگلوساکسن است. در این روش حل اختلافات در اختیار سازمان های کارگری و کارفرمایی است.

دوم . روش های قضایی

به موجب آن طرفین اختلاف حق دارند به دادگاه های کار مراجعه کنند.

۴ - اختلاف دارای دو دسته آثار بر محیط کار است :

اول. آثار مثبت

دوم . آثار منفی

۵ - عامل اصلی تشکیل سازمان ها و اجتماعات بشری ، وجود هدف مشترک و واحد است.

۶ - وجود مشکلات و یا خواسته های مشترک بین کارگران اولین انگیزه ایجاد گروه ها و تشکل های کارگری بود.

۷ - ساده ترین اثر و یا اولین اثر اختلاف در محیط کار ، کوتاهی یا قصور کارگران در انجام وظایف است.

۸ - انواع اختلافات ناشی از کار

اول. انفرادی

اختلافی است که از تغییر یا اجرای حق موجود از قانون ، قرارداد یا پیمان دسته جمعی ناشی می شود به

وجود آمده باشد. مانند عدم موافقت با مرخصی سالیانه ، اخراج و ...

دوم .دسته جمعی

اختلافی است که مربوط به تغییر حق موجود یا ایجاد حق جدید می شود.مانند افزایش مزد ، تقلیل ساعات کار و ...

سوم . حقوقی

اختلافی است که در مرحله اجرای قوانین و مقررات کار و با پیمان های دسته جمعی کار بین طرفین بروز کند.

چهارم . غیر حقوقی

که اختلاف منافع هم نام دارد به هنگام مذاکره دسته جمعی و قبل از توافق و انعقاد پیمان دسته جمعی کار و مورد مفاد و شرایط پیمان پدیدار می شود.

۹ - مراحل حل اختلاف در ایران

اول . سازش

اولین راه برای حل اختلاف است که در شورای اسلامی کار حل می شود و در صورتی که شورا در واحدی نباشد از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده ی قانونی کارگران و کافرما حل و فصل می شود.

اعضاء حداقل تا ۱۰ روز نظر نهایی خود را اعلام می کنند.

دوم . هیئت تشخیص استان

اعضای ان عبارت اند از :

یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی

یک نفر نماینده کارگران

یک نفر نماینده مدیران صنایع

این هیئت را می توان مرجع بدوی و یا مرجع نخستین دانست.

سوم . هیئت حل اختلاف

این هیئت را می توان مرجع تجدید نظر در زمینه حل و فصل اختلافات کارگری دانست.



اعضای این هیئت به مدت دو سال انتخاب می شوند و تعداد اعضا ۹ نفر است. یکی از وظایف مهمی که قانون بر عهده این هیئت گذاشته رسیدگی به موارد اختلاف نظر درباره مفاد قانون کار پیمان های قبلی و جدید دسته جمعی است. از نمایندگان دولت در این هیئت ، رئیس دادگستری شهرستان می باشد. غیبت غیر موجه نمایندگان دولت در جلسات تقصیر اداری محسوب می شود.

چکیده فصل هشتم

- ۱ - از پیامدهای توسعه سازمان های کارگری و کارفرمایی ، شکل گرفتن شیوه مذاکرات گروهی و پیمان های دسته جمعی بوده است.
- ۲ - ماهیت دسته جمعی در واقع عبارت است از حمله، تصرف ، تصرف بخشی از این اختیارات و اختصاص دادن آن به طرف مقابل.
- ۳ - منظور از مذاکرات گروهی و عقد پیمان های جمعی ایجاد ضوابط و تنظیم شرایط کار و تعیین حقوق و مسئولیت های طرفین کار در جهت نیل به هدف های مشترک است.
- ۴ - واژه ی مذاکرات جمعی به وسیله بیتراپس وب به کار گرفته شده است. مذاکرات جمعی کاراترین ابزاری است که به کارگران حق می دهد تا با تصمیم گیرشان بر زندگی کاریشان اثر بگذارند.
- ۵- ویژگی اصلی و اساسی مذاکرات دسته جمعی طبق نظریه دانووان این است که کارکنان به صورت انفرادی مذاکره نمی کنند بلکه به صورت جمعی است و فعال بودن این مذاکرات در صورتی است که کارکنان لایحه ای برای تعیین مقاصد عمومی به صورت هماهنگ تهیه کنند. مذاکرات جمعی راهی برای حل و فصل مشکلات مدیریت و کارکنان بر مبنای جمعی است.
- ۶ - مذاکرات جمعی کار آفرین ابزاری است که به کارگران توان می دهد تا با تصمیم گیری بر زندگی کاریشان اثر بگذارند ، چیزی که حق طبیعی هر کارگری در جامعه مردم سالار است.

۷- تعریف مذاکرات جمعی

مذاکراتی است که درباره شرایط کار بین یک کارفرما یا گروهی از کارفرمایان از یک طرف و یک یا چند سازمان کارگری از طرف دیگر به منظور حصول توافق صورت می گیرد.

۸- تاریخچه چانه زنی گروهی

اول. کشورهای غربی : نخستین موافقت نامه که در اثر چانه زنی در اروپا امضا شد مربوط به ۱۵۰ سال پیش است.

دوم . فیلیپین : در زمینه مذاکرات دسته جمعی دارای سابقه نسبتاً " طولانی است . در حال حاضر قانون کار کشور به طور رسمی بیان می کند که سیاست دولت توسعه ، ترویج و تاکید بر انجام مذاکرات آزاد دسته جمعی بین کارگر و کارفرماست.

سوم . مالزی : چانه زنی گروهی یک فرایند اجرایی رایج در شاخه های اصلی اقتصاد این کشور در دهه ۱۹۶۰ بود.

چهارم . کره جنوبی : اصل چانه زنی گروهی یکی از اصول قانون اساسی کشور است.

پنجم . ژاپن : تکراری ترین مقررات مربوط به مزد ، ساعات کار ، مرخصی ها ، سن بازنشستگی ، نقل و انتقالات و اخراج می باشد.

ششم . هندوستان : جنبه غالب نظام روابط صنعتی ، مذاکره شه جانبه بین نمایندگان دولت، سازمان های مرکزی کارگری و نمایندگان سازمان های کارفرمایی است.

۹- ویژگی های مذاکرات دسته جمعی :

اول. یک فرایند توافق داوطلبانه است.

دوم .یک فرایند تشکیلاتی است.

سوم. یک فرایند تعیین وظیفه است.

چهارم . یک سیستم قضاوت است .

پنجم . یک مکانیزم اعمال نظر جمعی از طرفین نمایندگی است.



۱۰ - تعاریف مختلف پیمان دسته جمعی

اول. عبارت است از توافق کتبی که در نتیجه مذاکرات مستقیم بین سازمان های کارگری و کارفرمایی در باب تعیین شرایط کار و حقوق و تکالیف طرفین حاصل می شود و در نتیجه لازم الاجراست.

دوم . طبق قانون کار ایران عبارت است از پیمان کتبی که به منظور تعیین شرایط کارفرما بین یک یا چند شورا یا انجمن صنفی و یا نماینده کارگران از یک طرف و یک یا چند کارفرما و یا نمایندگی قانونی آنها از سوی دیگر و یا فی مابین کانون و کانون های عالی کارگری و کارفرمایی منعقد می شود.

۱۱ - سطح پیمان های جمعی

اول. عقد پیمان در سطح کارگاه

طرفین با موقعیت آشنایی کافی دارند و پیمان با واقع بینی بیشتری تنظیم می شود. از میزان اختلافات بین مدیریت و کارگران می کاهد و بر روابط بین آنها اثر مساعد می گذارد.

دوم . عقد پیمان در سطح صنعت

اختلافات بین موسسات بزرگ و کوچک و همچنین بین مناطق مختلف کشور را کاهش می دهد و باعث ایجاد هماهنگی در شرایط کار می شود. اتحاد بین کارگران را تقویت می کند و به تثبیت محیط مناسبات صنفی و توسعه ی اقتصادی یاری می رساند.

۱۲ - امروزه دولت ها به عنوان یک کارفرمای اصلی مسئولیت های نهایی اقتصاد مملکت را بر عهده دارند.

۱۳ - حل اختلافات ناشی از پیمان های جمعی

اختلافات ناشی از پیمان های جمعی یا بر اثر تعبیر و تفسیر پیمان ها به وجود می آید یا ناشی از عدم اجرای پیمان است که هر دو در مرحله هیئت تشخیص و در نهایت هیئت حل اختلاف رسیدگی می شوند.

۱۴ - مهمترین اشکال در راه عقد پیمان ها فقدان سازمان های متشکل کارگری و کارفرمایی در سطحی گسترده است و از دیگر مشکلات می توان به فقدان آموزش کافی و کمبود مهارت های طرفین و همچنین کمبود مواد اولیه و عدم هماهنگی های لازم در اداره امور موسسات اشاره کرد.

۱۵ - سندیکاها در گذشته مسئول برگزاری مذاکرات و گفتگوهای کارگری بودند اما اکنون شورای اسلامی کار این را انجام می دهد.

۱۶ - تعریف قرارداد کار

طبق قانون کار جمهوری اسلامی ایران عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی، کاری برای مدت موقت یا غیر موقت برای کارفرما انجام می دهد.

۱۷ - شرایط اساسی قرارداد کار عبارتند از:

اول. قصد و رضا : رکن اصلی هر عقدی توافق اراده طرفین آن است.

دوم . اهلیت کارگر و کارفرما

سوم . معین بودن موضوع قرارداد کار : قرارداد کار دارای دو مورد است یکی کار و دیگری اجرت .

چهارم . مشروعیت موضوع قرارداد کار : به معنای وجهه قانونی داشتن است که کار یا مزد آن برخلاف قانون نباشد.

۱۸ - ممنوعیت های کارگر در انعقاد قرارداد کار

اول. حداقل سن کار : ۱۵ سال تمام است.

دوم . رشد : اصولاً ۱۸ سال تعیین شده ولی هم اکنون ۱۵ سال است.

سوم . عقل : در حال جنون عقد باطل است.

چهارم . عدم محرومیت : از حق اشتغال

پنجم : تابعیت : داشتن تابعیت ایرانی و اتباع خارجی داشتن پروانه کار معتبر ضروری است.

۱۹ - ممنوعیت های کارفرما در انعقاد قرارداد کار

رشد و عقل : در مورد اشخاص حقیقی افراد باید دارای ۱۸ سال تمام باشد.

۲۰ - تعلیق

از جمله تمهیداتی است که به منظور حفظ امنیت شغلی و حفظ ارتباط بین کارگر و کارفرما اتخاذ شده است
تعلیق می باشد.

۲۱ - اصولاً براساس ماده ۷ و ۲۴ قانون کار قرارداد کار به دو دسته تقسیم می شود :

اول. قرارداد با مدت معین و برای انجام کار معین

دوم . قراردادهای دائمی و کار نامعین

۲۲ - در مواردی که طرفین قرارداد پیش از انقضای قرارداد و یا قبل از ادغام کار معین با تراضی و توافق یکدیگر به قرارداد کار خاتمه می دهند اصطلاحاً " به آن اقاله گفته می شود.

۲۳ - تعریف قراردادهای کار پیمانی

کاری است که در آن کارفرمای اصلی که شرکت یا موسسه مادر محسوب می شود تمام یا قسمتی از نیروی کار مورد نیاز خود را برای ارتقای رهایی از مقررات قانونی کار ، تامین اجتماعی ، مالیات ، تشکل های کارگری و درخواست های کارگران برای ارتقای وضعیت به موسسه ، شرکت یا افرادی به پیمان یک ساله یا بیشتر واگذار می کند.

۲۴ - در کار پیمانی کارگر از کارفرمای اصلی مزد نمی گیرد و کارفرمای اصلی هیچ گونه تعهدی در قبال کارگر ندارد.

۲۵ - معایب کارهای پیمانی

اول. کاهش امنیت شغلی کارگران

دوم . کاهش قدرت خرید کارگران

سوم . اعمال فشار بر روی کارگران

چهارم . تحمیل اضافه کاری های سخت

پنجم . جابه جایی شغل تحمیلی

۲۶ - شرکت داوطلبانه در جبهه شامل بطلان قرارداد کار از نظر قانون کار جمهوری اسلامی ایران می باشد.

۲۷ - مواردی از قبیل (فوت کارگر ، بازنشستگی کارگر ، از کار افتادگی و ...) اشاره دارد به انحلال قرارداد کار.

۲۸ - انجام خدمت وظیفه ، مرخصی های استعلاجی و زایمان و بیکاری ناشی از حوادث غیر قابل پیش بینی منجر به تعلیق قرارداد کار می شود.

۲۹ - اولین پیمان دسته جمعی بین تشکل های کارگری و کارفرمایی در سال ۱۳۸۰ در ایران به امضا رسید.

چکیده فصل نهم

۱ - اعتصاب و تعطیل کارگاه از آخرین اقدامات طرفین کار است.

۲ - فرنچ و ساورد اعتصاب را خودداری گروهی از کارکنان از کار کردن برای فشار وارد آوردن به کارفرمایان و وارد کردن آنها به تغییر جنبه خاصی از شرایط شغلی آنان تعریف می کنند.

۳ - طبق تعریف خانم دکتر زاهدی اعتصاب عبارت است از خودداری آزادی و دسته جمعی از کارگران که به منظور نیل به هدف های خاصی انجام می دهند بدون اینکه معمولاً به سقوط دائمی قرارداد کار بیانجامد.

۴ - تعریف تعطیلی کارگاه :

این است که کارفرما به علت اختلافاتی که با کارگران دارد برای تهدید آنها و زورآزمایی در مقابل کارگران و در نتیجه قبولاندن دیدگاه های خویش به آنان به طور موقت اقدام به تعطیلی محل کار می کند.

۵ - انواع اعتصاب از نظر محدوده اعتصاب

اول . اعتصاب عمومی : متوقف ساختن همه جانبه کار در کلیه صنایع یک کشور در مدت یک یا چند روز ، بیشتر جنبه انقلابی داشته باشد . سمبل و نماینده انقلاب کارگری است . در آن وقفه کامل رخ می دهد و تقریباً " جنبه همدردی دارد .

دوم . اعتصاب محلی : علیه یک کارفرما در سطح محلی انجام می گیرد .

سوم . اعتصاب در صنعت معین : زمانی که یک اتحادیه صنعتی در کلیه واحدها اعلام اعتصاب کند .

چهارم . اعتصاب در سطح شهری ناحیه معین : حرف ذینفع و مشابه در یک منطقه مشخص اعتصاب می کند . مانند اتحادیه صنعت چاپ و انتشار در ناحیه معین .

۶ - انواع اعتصاب از نظر شدت اعتصاب

اول . تهدید کننده یا اخباری : به صورت موقت و صرفاً " برای تهدید کارفرما به اعتصاب طولانی انجام می شود .

دوم . نشسته : در فرهنگ کشورمان به این اعتصاب تحسن نیز گفته می شود . بعد از سال ۱۹۳۰ در

فرانسه و انگلیس رواج یافت .

سوم . نوبتی : به صورت قطع و انجام کار به طور متناوب انجام می گیرد.

چهارم . ناگهانی غیر رسمی و غیر مجاز : نام دیگر ان اعتصاب برقی ، اعتصاب با اخبار فوری . گربه وحشی یا غیر قانونی معروف است. یک حالت مهم نهایی اعتصاب ، اعتصاب تمردی است و آن هنگامی است که اعضای اتحادیه بی توجه به سیاست های اتخاذ شده و نگرفتن اجازه از مقامات اتحادیه و حتی تمرد و مخالفت با آن دست به اعتصاب می زنند.

۷ - انواع اعتصاب از نظر میزان خسارت

اول. با کار کند یا آهسته کاری : از حیث نظری شاید اطلاق اعتصاب به این نوع تعارض صحیح نباشد.

دوم . محدود : کارگران از قبل اعلام می کنند که برای چه مدت می خواهند اعتصاب کنند و بعد از آن چه مثبت چه منفی بر سر کار خود باز می گردند.

سوم . پرهزینه : کارگران می کوشند با افزایش هزینه زیان کارفرما را فراهم آورند.

چهارم . تخریبی یا خرابکارانه : این نوع اعتصاب ها غیر قانونی همراه با اقدامات خشونت آمیز (سابوتاژ) است.

۸ - انواع اعتصاب از نظر دامنه سیاسی

عمومی : متوقف ساختن کار در کلیه صنایع است.

انقلابی : در شرایط حاد سیاسی نظیر انقلاب رخ می دهد.

سیاسی : هر گاه اعتصاب محدود بوده و به منظورهایی که مربوط به کار نباشد ان اعتصاب صورت می پذیرد که از حدود مقررات قانون کار خارج است. هدف آن محدود است و اهداف آن کلان نیست.

۹ - تئوری های اعتصاب

اول. دیدگاه مبتنی بر پیشرفت تاریخی جوامع صنعتی

بیان می کند که اوایل صنعتی شدن مهاجرت در مقیاس وسیع به وجود آمد. شبکه های اجتماعی قدیمی به سرعت از بین رفت. کلارک کر و همکارانش عنوان می کنند : یک پاسخ عمومی مشترک در صنعتی شدن ، اعتراضات رسمی بخش از نیروی کار بود که در ساختار جدید جا گرفته بودند. به نظر وی اعتصاب یکی از

معمول ترین روش های بیان تعارض است. تعارض سازمان یافته و متشکل همانند بخشی از یک استراتژی آگاهانه برای ایجاد تغییر در موقعیت است.

به نظر لویییس کورز تعارض به جای اینکه مخرب و ویرانگر باشد ممکن است وسیله ای جهت ایجاد توازن و در نتیجه عاملی جهت حفظ جامعه باشد و در این صورت است که تداوم موجودیت تحت متغیر تضمین می شود. مانند اتحادیه های کارگری.

دوم . تیوری های ساختاری

بر تفاوت بین انواع کارگران تاکید دارند. در واقع دو نوع کارگر به دلیل اختلاف در جوامعی که در آن زندگی می کنند اصولاً تمایلات نابرابری در مورد اعتصاب دارند.

سوم . تیوری های مبتنی بر اقتصاد

ملموس و عینی هستند. موضوع مهم اقتصاد تعیین سطح قیمت است . کسانی که معتقد به این تیوری هستند تعارض صنعتی را به عنوان تجلی بروز شکست در مذاکره مربوط به مزد تلقی می کنند.

به عقیده سرجان هیکس اعتصاب ها نتیجه نقص در مذاکره است. که این نواقص به دلیل داشتن دانش ناکافی یا ارتباطات ضعیف اتفاق می افتد.

آشن فلتر و جانسون می گویند : عملکرد اساسی اعتصاب یک مکانیسم متعادل کننده است. تا انتظارات مزد اعضای اتحادیه کارگری را با آنچه که سازمان جهت پرداخت مد نظر دارد نزدیک کند.

چهارم . تیوری مبتنی بر سیاست

اعتصاب ها را سیاسی می داند. تیلی و شرتر بیان می کنند که اعتصاب ها بیشتر پدیده ای سیاسی هستند تا اینکه اقتصادی باشند. از نظر آنان اعتصاب ها به عنوان یم کسئله سیاسی همیشه به سازمان احتیاج دارند.

از نظر تیلی و دیگران متغیر حیاتی برای بیان اعتراض و انجام اعتصاب قدرت سازمانی کارگران و توانایی آن ها برای به صورت گروهی است.

۱۰ - عوامل موثر در وقوع اعتصاب

یکی از محققان ۴ عامل را در اعتصاب موثر دانسته است :

اول. زمان وقوع اعتصاب

دوم. فن آوری

سوم. امکان جایگزینی ها

چهارم. رقابت

۱۱ - عوامل تسهیل کننده اعتصاب

اول. توانایی تسهیل کننده اعتصاب

دوم. درجه رشد ذهنی افراد کارگری

سوم. ایدئولوژی روابط صنعتی

۱۲ - در هندوستان و ژاپن اخطار قبلی برای اعتصاب یا تعطیل کارگاه در اختلاف هایی که به خدمات و رفاه عمومی مربوط می شود لازم شمرده شده است.

۱۳ - معادل انگلیسی واژه اعتصاب عبارت است از: Strike

۱۴ - در خصوص برخورد با اعتصاب ، ایجاد اختلاف بین اعتصابیون توصیه می شود.

۱۵ - بستن بازوبندهای سیاه رنگ به بازوان و یا کار کردن بدون وقفه به اعتصاب شکل جدید اشاره دارد.

چکیده فصل دهم

۱ - حوادثی که هنگام رفت و آمد بیمه شده از منزل به کارگاه یا بالعکس ، کلیه حوادثی که به سبب عدم انجام وظیفه ، حتی در محیط کار رخ داده حادثه ناشی از کار تلقی نمی شود.

۲ - برای احراز اینکه حادثه در حین انجام وظیفه بوده یا خیر باید به دو عامل زمان و مکان وقوع حادثه دقت کرد.

۳ - علل بروز حادثه دو دسته اند:

اول. علل مستقیم

عللی که در به وجود آمدن حادثه سهم اصلی را داراست که خود به دو دسته تقسیم می شود :

الف - انجام دادن عمل غیر ایمن مانند کار با سرعت غیر مجاز، شوخی های بی جا ضمن کار و ...

ب - سهل انگاری و قصور در انجام دادن کار مانند استفاده نکردن از وسایل حفاظت و ایمنی

دوم. علل غیر مستقیم

مستقیماً "سبب به وجود آمدن حادثه نیستند. شامل عواملی که باعث خستگی، ناراحتی و نارضایتی کارگر می شوند به دو دسته تقسیم می شوند:

الف - علل شخصی: کمبود های دانشی و مهارتی، فقدان انگیزه و ناتوانی جسمی و فکری.

ب - منابع حوادث یا علل منبع: علل اصلی بروز حوادث اند، منابع مهم حوادث عبارتند از: مدیریت، کارکنان، روش ها، تجهیزات، طراحی و مهندسی، محیط نامناسب کار.

۴ - نظریه های مرتبط با حادثه

اول. نظریه خرید به مسئولیت مشتری

دوم. نظریه بدهی تولید (بدهی محصول)

سوم. نظریه مسامحه

چهارم. نظریه حادثه پذیری مانند اعتیاد به الکل، مواد مخدر، بی تجربیگی و ...

پنجم. نظریه درخت حادثه

۵ - مدل های مرتبط با حادثه

اول. مدل هاینریش

نظریه دومینو را وضع کرد. به نظر او مجموعه ای از شرایط و موقعیت های مرتبط با یکدیگر موجب بروز حوادث می شوند. عوامل ایجاد این حادثه عبارتند از: سوابق فرهنگی و محیط اجتماعی، قصور و کوتاهی خود فرد، عمل غیر ایمن و مشکلات مکانیکی یا فیزیکی، حادثه و آسیب

نکته: آدامز و برد در نظریه هاینریش تغییر دادند و به جای محیط اجتماعی از عامل مدیریت نام برده اند.

دوم. مدل فیرنز

از جمله کسانی است که از مدل نظام مند در بررسی حوادث استفاده کرده است. مدل وی به مدل خطر پذیری - تصمیم گیری معروف شده است. به نظر او هر چه اطلاعات ما درباره خطرات احتمالی بیشتر باشد تصمیمات مناسب تری اتخاذ خواهیم کرد.

سوم . مدل پریستون

یک حادثه باعث وارد آمدن خسارت جدی می شود.

۶ - خسارات ناشی از حوادث کار

اول. خسارات قابل سنجش که شامل کلیه هزینه هایی است که برای جبران خسارت باید پرداخت گردد.
دوم . خسارت غیر قابل سنجش که آثار آنها غالباً در دراز مدت ظاهر می شود و به آسانی نمی توان مقدار آنها را از نظر کمی برآورد کرد.

۷ - مستمری های ناشی از حوادث کار

اول. مستمری بلند مدت

دوم .مستمری های کوتاه مدت مانند پرداخت غرامت جهت نقص عضو

سوم . مستمری های درمان

چهارم . مستمری های متفرقه

۸ - روش های مقایسه حوادث

اول. ضریب حادثه

عبارت است از تعداد حادثه و تصادفاتی که در مدت معینی منجر به ضایعات انسانی می شود که در سازمان مورد بررسی قرار می گیرد.

نکته : در صورتی که ضریب حادثه بین صفر و ۱۰ باشد آن کارخانه از نظر رعایت اصول ایمنی و حفاظتی خیلی خوب است.

دوم . شدت حادثه

تعداد روزهای تلف شده به مقیاس هر هزار ساعت کار.



حداکثر ضریب در مورد فوت بر طبق کنفرانس بین المللی آمارگیران ۷۵۰۰ روز است.

سوم. شیوع حادثه

عددی است که رابطه بین تعداد حوادث را با تعداد کارکنان نشان می دهد.

از معیار شیوع حادثه در مواردی استفاده می شود که اطلاعات دقیقی درباره ساعات کارکنان در دسترس نباشد.

۹ - حفاظت و بهداشت کار

ایجاد شرایطی است که منابع انسانی را از عوامل زیان باری که سلامتی آن را محیط کار تهدید می کند مصون نگه می دارد. هدف آن نیز تقدم پیشگیری بر درمان است .

۱۰ - بررسی تاریخی حفاظت و بهداشت صنعتی به ۴ دوره تقسیم می شود:

اول . زندگی اولیه بشر

دوم . دوره حفاظت و بهداشت صنعتی

سوم . از ظهور اسلام تا انقلاب صنعتی

چهارم . ظهور انقلاب صنعتی تا به امروز

۱۱ - انقلاب صنعتی غرب نقطه عطفی در پیشرفت سریع صنعت از جمله حفاظت به شمار می رود.

۱۲ - اولین دانشمند بهداشت صنعتی در قرن ۱۶ میلادی ، آگریکول از ناحیه ساکسونی در ایتالیا بود. او حوادث و بیماری های ناشی از کار را در ۱۲ جلد به نام فلزات نوشته است.

۱۳ - در سال ۱۵۶۷ پارسلوس پزشک سوئدی کتاب بیماری های فلزکاران و کارگران فلزات را منتشر کرد.

۱۴ - رامازینی پدر طب کار در سال ۱۷۰۰ کتاب معروفش را منتشر کرد.

۱۵ - اولین حرکت هماهنگ جهانی را در زمینه پیشگیری از حوادث می توان در کنگره بین المللی حوادث صنعتی یافت.

۱۶ - در ایمنی محیط کار تاکید اولیه بر جنبه های فنی و پزشکی قرار می گیرد.

۱۷ - ابعاد ایمنی و بهداشت صنعتی

اول. بعد فنی و طبی

دوم . بعد رفتاری و روانشناسی

سوم . بعد فرهنگی و اجتماعی

۱۸ - روش های متداول مطالعه و اقدامات مربوط به ایمنی

اول. روش های تامین سلامت کارکنان در محل کار

الف - روش های طبی یا طب صنعتی

شامل تدابیر پیشگیری و درمان است از جمله آزمایشات قبل از استخدام

ب - روش های روان شناختی

بر مشاوره و راهنمایی کارکنان مخصوصاً " معتاد و بیماری های ضعیف عصبی - روانی تاکید دارد.

ج - روش های کنترل محیط

به روابط مشاغل با محیط کار و خودکار کردن عملیات در رابطه با بهداشت و ایمنی توجه می کند.

دوم . ارگونومی

به مطالعاتی اطلاق می شود که در آن ساخت ، ترکیب و سازمان ، کار طراحی تجهیزات ، شغل و محل کار در رابطه با عامل انسانی مورد بررسی قرار می گیرد.

سوم . روش های مهندسی مکانیکی

تعامل فیزیکی بین انسان و سیستم مکانیکی اطراف او را مورد نظر داشته ، ابزار و تسهیلات را مطالعه می کند.

چهارم . روش های مهندسی سیستم ها که شامل ۴ گروه است

الف - تجزیه و تحلیل ضایعات

ب - تحلیل های شاخه ای (صحیح - غلط)



ج - تجزیه و تحلیل خطاهای انسان

د - اندازه گیری میزان ایمنی

پنجم . روش اکتشافی که به دسته عمده تقسیم می شود

الف - اپیدمولوژی یا مطالعه در نحوه توزیع و تشخیص بیماری ها

ب - روش های اماری معمولاً " اطلاعات کافی در زمینه بیماری ها و تعداد سوانح جمع آوری و تجزیه تحلیل می شود . نتایج آن با استاندارد ها مقایسه و میزان ایمنی و بهداشت مشخص می شود.

ششم . روش های رفتاری که ۵ زمینه را تاکید می کند

الف - انتخاب و به کار گماردن صحیح کارکنان

ب - آموزش

ج - طرز برخورد و تلقی کارکنان با مسائل ایمنی

د - تغییر رفتار کارکنان

ه - روان شناسی سازمانی

۱۹ - حفظ محیط سلامت کارکنان به دو اقدام اساسی نیازمند است :

اول. اقدامات پیشگیری که رعایت اصول بهداشتی را شامل می شود.

دوم. خدمات درمانی

۲۰ - بعضی اقدامات اداری و سازمانی در زمینه تامین بهداشت و ایمنی

اول. معاینات پزشکی

دوم . خدمات درمانی

۲۱ - بررسی جا و مکان و نحوه استقرار

عبارت است از مطالعه چگونگی تخصیص مکان و فضای در دسترس به نیروی انسانی از یک سو و وسایل و تجهیزات کاری از سوی دیگر.

چکیده فصل یازدهم

۱ - بازار کار اولیه

کار در شرکت های بزرگ ، صنایع ، اتحادیه ها یا موسسات دولتی با مزد های نسبتاً بالا ، امنیت شغلی خوب و امکانات شغلی بالا.

۲ - بازار کار ثانویه : کار بی ثبات، امنیت شغلی و دستمزد پایین، فرصت محدود برای ترفیع و شرایط کار اغلب نامناسب.

۳ - یوریچ ریپورت می گوید: زن شاغل به کاری حیاتی ، اما بدون مزد است. کاری که شوهر او نمی تواند بدون آن کار فردی خود را انجام دهد و بدون آن ملت استقرار نخواهد داشت.

۴ - موانع اشتغال زنان

اول . فیزیولوژیکی

دوم . فرهنگی

سوم . اجتماعی

الف - آموزش : مهمترین مانع اجتماعی مسئله آموزش زنان است.

ب - مسایل موفقیت

ج - تفکیک شغلی

چهارم . اقتصادی

الف - کار خانه بدون دستمزد : یکی از مهمترین موانع اشتغال زنان است.

ب - اختلاف سطح دستمزد : تا حدی ناشی از اختلاف در اشتغال است.

ج - نوع مشاغل

۵ - نابرابری شغلی زمانی رخ می دهد که فرصت های بعضی از افراد براساس توانایی های فردی شان نباشد اما به علت اینکه عضو گروه خاصی هستند آن فرصت ها به آنها اختصاص داده شده باشد.

۶ - محیط های آکادمیک برای زنان مناسب ترند اما مردان بیشتر به آن اشتغال دارند.

۷- تئوری های نابرابری شغل

اول. تئوری نئوکلاسیک که در مورد نابرابری شغلی قبل از هر چیز بر تفاوت های جنسی در عواملی که قابلیت تولید نیروی انسانی را تحت تاثیر قرار می دهند می باشد.

دوم . تئوری جداسازی بازار کار

سوم . نظرات طرفداران حقوق اجتماعی زنان

۸ - اعلامیه جهانی حقوق بشر (ماده ۲۳) و میثاق بین المللی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (ماده ۶) اشاره به حق انتخاب آزادانه کار برای همه دارد.

۹ - یکی از ژرف ترین تحولات در الگوهای اشتغال در دو دهه گذشته ، مشارکت فزاینده زنان در بازار کار بوده است.

۱۰ - وضعیت زنان در ایران

اول . قانون اساسی

اصل ۲۱ دولت را موظف می کند که حقوق زن را در تمام جهات که در ۵ مورد نام برده شده است با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید.

دوم. قانون کار

ماده ۳۸ قانون کار برای انجام کار مساوی باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود . تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن ، جنس، ثراد ، اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۷۶ قانون کار: مرخصی بارداری و زایمان جمعا " ۹۰ روز است. حتی الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان ۱۴ روز به مرخصی اضافه می شود.

مادران شیرده پس از هر ۳ ساعت ، نیم ساعت فرصت شیردادن دارند.

۱۱ - سازمان بین المللی کار ابتدا بخش عمده ای از فعالیت های قانون گذاری خود را به حذف کارگری کودکان که در واقع یکی از ناگوارترین زوایای انقلاب صنعتی به شمار می رود اختصاص داده است.

۱۲ - عهدنامه ۱۳۸ در رابطه با حداقل سن برای ورود به بازار کار یک واقعه تاریخی در قوانین بین المللی محسوب می شود.

۱۳ - در قانون کار ایران به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع می باشد.

۱۴ - امروزه در جوامع پیشرفته صنعتی توجه به وضع معلولین نشانه پیشرفت و برتری تلقی می شود. بازتوانی و اشتغال عامل اصلی استقلال معلولین است.

۱۵ - قانون کار ایران در مورد اشتغال معلولین ناشی از کار عادی ، ساکت است . براساس قانون معلولین به شرط داشتن ۲۰ سال سابقه خدمت بازنشسته می شوند.

۱۶ - بازگشت معلول به زندگی شغلی هدف نهایی توان بخشی است.

۱۷ - انواع مشاغل برای معلولین

اول. اشتغال در بازار آزاد کار

دوم . اشتغال در شرکت های تعاونی

سوم . اشتغال سرمایه ای

چهارم . اشتغال در منزل

پنجم . اشتغال حمایت شده

۱۸ - مسئولیت حمایت و کاریابی معلولین کشور را سازمان بهزیستس کشور بر عهده دارد.

۱۹ - حمایت های سازمان بهزیستی

اول . کمک های مالی

الف - مستمر : شامل کمک هزینه آموزشی ، ورزشی ، کاریابی، اشتغال ، عائله مندی

ب - غیر مستمر : جهیزه ، ازدواج ، کفن و دفن

دوم . کمک های کاریابی

سازمان بهزیستی کشور به منظور تشویق موسسه های بازرگانی ، تولیدی ، صنعتی و... جهت استخدام معلولین به آنها کمک مالی می کند.

چکیده فصل دوازدهم

۱ - انضباط به معنی انتظام و اطاعت منطقی است که مطابق با قوانین و مقررات می باشد.

۲ - انضباط به شرایط سازمانی که کارکنان رفتار خود را منطبق با قوانین و استانداردهای مورد پذیرش سازمان قرار می دهند اشاره دارد.

۳ - در تفکر سنتی انضباط را قدرتی سازمانی می دانند که براساس آن می توان فرد متخلف را تنبیه نمود.

۴ - **دلایل رعایت انضباط در کار توسط سازمان ها**

اول. افزایش راندمان و ارتقاء سطح بهره وری

دوم . به دست آوردن ایمنی بیشتر در سازمان

سوم . به عنوان یک وسیله

۵ - انواع انضباط

اول. مثبت : با تربیت صحیح و ایجاد ارزش های خاص اخلاقی وجدان کار به وجود می آید. لازمه ایجاد این نوع سیستم ، برقراری یک سیستم ارتباط کامل در سازمان است.

دوم . منفی : اعمال کنترل و تنبیهات شدید است. ایجاد ترس و وحشت از ویژگی های خاص آن است. نام دیگر آن حکومت کردن از راه ایجاد ترس می باشد.

۶ - فرایند انضباط

متاثر از محیطی خارجی است. معمولاً نوع تنبیهاتی که برای تخلفات مقرر می شود تابع بلوغ فکری کارکنان ، نوع سازمان و نوع فعالیت آن است.

۷ - آموزش

عامل اساسی تعالی انسان هاست. تجربه ای است مبتنی بر یادگیری به منظور ایجاد تغییر نسبتاً پایدار در فرد. آموزش به مفهوم تغییر دانش ، نگرش و تعامل با همکاران است.

۸ - مزایای آموزش

اول. از جنبه افراد : کمک می کند مشاغل را اثربخش تر و تصمیمات را مناسب تر اخذ نماید به خودباوری دست یابد.

دوم . از جنبه مدیریت منابع انسانی : بهبود مهارت های ارتباطی بین افراد ، همبستگی اعضای گروه ، ساده شدن توجیه و آشنا سازی کارکنان.

سوم . از جنبه سازمانی : آموزش موجب بهبود دانش ، مهارت و توانایی های شغلی ، تقویت صداقت و صراحت می گردد.

۹ - انواع آموزش

اول. قبل از خدمت : برای افرادی که در آینده به خدمت سازمان در آیند ممکن است کوتاه مدت یا بلند مدت باشد.

دوم . در بدو ورود : آموزش توجیهی نامیده می شود. برای آشنا کردن با تکلیف و مسئولیت ها هنگامی که به خدمت سازمان در می آیند.

سوم . آموزش ضمن خدمت : برای افراد شاغل در سازمان به منظور تکمیل مهارت ها و انجام بهتر وظایف اجرا می شود.

۱۰ - متداول ترین روش های آموزشی

اول. مکاتبه ای

دوم . استاد و شاگردی

سوم . کارورزی

چهارم . آموزش در کلاس

پنجم . آزمایشگاهی

ششم . سمینار



۱۱ - فرایند آموزش

اول. تشخیص نیازهای آموزشی

دوم . تعیین اهداف آموزش

سوم . انتخاب روش آموزش

چهارم . برنامه ریزی برای برگزاری دوره آموزشی

پنجم . ارزیابی دوره آموزش

۱۲ - اثر بخشی آموزشی بر ۴ معیار اصلی است :

اول. کارآموزان از دوره

دوم . میزان یادگیری

سوم . بررسی تغییر رفتار کارآموز

چهارم . بررسی نتایج ارزیابی

۱۳ - آموزش در صنعت که بخشی از فنی و حرفه ای است عبارت است از تبدیل نیروی کار خام به نیروی ماهر و ارتقای مهارت و ایجاد بینش و رفتار صحیح نسبت به ابزار وسایل فنی.

۱۴ - آموزش فنی و حرفه ای به دو صورت اجرا می شود:

اول. آموزش رسمی (عملی - علمی) : در قالب مدارس و موسسات آموزشی

دوم . آموزش غیر رسمی (عملی)

۱۵ - کارآفرینی سازمانی کسی است که فکر می کند کارها را می توان به طریقی دیگر و به نحو بهتری انجام داد . به عقیده خانم زاهدی کارآفرینی پدیده ای وضعیتی و اقتضایی است و از شرایط خاص به خصوص نظام روابط کار تاثیر می پذیرد.

۱۶ - موانع کارآفرینی

اول. فردی



دوم . سازمانی

سوم . محیطی

۱۷ - ارزش ها در روابط کار

اول. برابری و عدالت

دوم . قدرت و اختیار

قدرت به معنای توانایی کنترل یا تحمیل به عبارت دیگر هدایت یا تنظیم یک موقعیت.

قدرت به معنی توانایی نفوذ و تغییر در تصمیم یا عمل دیگران مه ممکن است به شکل توانایی کنترل و تغییر تصمیم دیگران بعد از تصمیم گیری با توانایی نفوذ نامرئی باشد.

نکته : فرنچ ویون ۵ منبع پاداش ، مشروعیت ، مرجعیت و تخصص را به عنوان منابع قدرت معرفی می کنند. اختیار برحسب مشروعیت استفاده از قدرت تعریف می شود: حق ذاتی هدایت یک موقعیت به گونه ای که اهداف تعیین و کسب می شوند.

سوم . فردگرایی و جمع گرایی

چهارم . صداقت و اعتماد

کیفیت اساسی صداقت این است که گفتار و رفتار به وسیله دیگران منطبق بر هم دیده شود.

پنجم . اخلاق کار

حوزه ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می رود که عقاید، ارزش ها و هنجارهای مربوط به کار را در بر می گیرد.

از نظر مارکس و روانشناسان اجتماعی در قرون جدید پس از رنسانس ، تحولات ساختاری و حتی روان شناختی موجب تحول مفهومی کار شده و کار ارزش ذاتی یافته است.

۱۸ - در مقررات انضباطی پس از بازنشستگی مرحله اخراج قرار دارد.

چکیده فصل سیزدهم

۱ - حقوق کار به مثابه یک نظام جدید از آثار انقلاب صنعتی است.

۲ - تاریخچه قانون کار در ایران

در سال ۱۳۰۲ از سوی والی کرمانو سیستان و بلوچستا در حمایت از کارگران قالی باف صادر شد.

۳ - اولین مقررات قانونی مربوط به قرارداد کار در قانون مدنی سال ۱۳۰۷ و در خصوص اجاره اشخاص بود.

۴ - در سال ۱۳۱۵ اولین مقررات مدون کار به صورت تصویب نامه تحت عنوان نظام نامه کارخانه جات و موسسات صنعتی به تصویب هیئت وزیران رسید.

۵ - مقایسه قانون کار جدید مصوب ۱۳۶۹ با قانون کار مصوب ۱۳۳۷

اول . دوره آزمایشی کار

اگر کارفرما رابطه را قطع کند باید حقوق تمام دوره آزمایشی را پرداخت کند ولی اگر کارگر رابطه را قطع کند فقط مستحق دریافت مدت انجام کار است.

دوم . تعلیق قرارداد کار

اگر طی حوادث غیر قابل پیش بینی انجام کار متوقف شود قرارداد به حالت تعلیق در می آید و پس از رفع آن با احتساب سابقه خدمت به حالت اول بر می گردد. خدمت نظام وظیفه و جبهه جز کار محسوب می شود. مرخصی تحصیلی تا ۲ سال تمدید می شود.

کارگری که رفع تعلیق شده است پس از گذشت حداکثر ۳۰ روز چنانچه آمادگی خود را برای کار به کارفرما اعلام نکند در حکم کارگری است که استعفا داده است.

سوم . بیمه بیکاری

چهارم . خاتمه قرارداد

کارفرما باید برای هر سال سابقه مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به کارگر پرداخت کند.

پنجم . اخراج کارگر

اگر اخراج کارگر تقصیر او باشد هیچگونه حقی بر او تعلق نخواهد گرفت. در صورت موجه بودن اخراج کارگر اخذ سنوات به ازای هر سال سابقه معادل یک ماه حقوق خواهد بود و اگر چه کارگر نخواهد به واحد مربوطه برگردد براساس سابقه خدمت نسبت به هر سال ۴۵ روز مزد به او پرداخت می شود.

ششم. مدت کار

ساعت کار کارگران نباید از ۸ ساعت در شبانه روز و ۴۴ ساعت در هفته تجاوز نماید. در کار نوبتی جمع ساعات کار در ۴ هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند.

هفتم. ماموریت

ماموریت به موردی گفته می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

هشتم. تعطیلات و مرخصی ها

کارگرانی که روزهای جمعه کار می کنند در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهند کرد.

مرخصی استحقاقی کارگران در مجموع یک ماه در سال (قانون جدید) و ۱۲ روز در قانون قدیم می باشد.

کارگران در مواقع ازدواج، فوت همسر، پدر و مادر و فرزندان حق برخورداری از ۳ روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند.

نهم. کار نوجوانان

در قانون جدید حداقل سن کارگر ۱۵ سال تمام است. کارگرانی که سنشان بین ۱۵ تا ۱۸ باشد کارگر نوجوان نامیده می شوند.

دهم. حفاظت فنی و بهداشت کار

یازدهم. بازرسی کار

دوازدهم. حمایت از معلولین

سیزدهم. اشتغال اتباع بیگانه و چهاردهم. خدمات رفاهی کارگران

