

شناسایی و اولویت بندی موانع اجرای کار شایسته در ایران

چکیده

کار شایسته، عاملی تأثیرگذار و زمینه‌ساز دنیای کسب‌وکار آتی است که پیاده‌سازی دقیق آن، تبعات خوشایندی را در پی خواهد داشت. که عمدتاً دولت‌مردان، کارفرمایان و کارگران بر ضرورت تصمیم‌گیری نهایی و اجرای کار شایسته تأکید دارند. اما تاکنون در کشور ما این موضوع فقط در حد گفتمان سیاسی و ابلاغیه باقی مانده است در صورتی که چارچوب آن توسط مجلس شورای اسلامی، تصویب و برای اجرا به دولت نیز ابلاغ شده است. بنابراین، هدف اصلی این پژوهش شناسایی و اولویت‌بندی موانع اجرای کار شایسته در بخش صنعت است که در این راستا، بر محور سه جنبه گرای، ۴۵ نفر از نمایندگان کارفرمایان، نمایندگان کارگران و نمایندگان دولت، به صورت هدفمند و به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، در گام اول، با مطالعات کتابخانه‌ای و برگزاری چندین مصاحبه مقدماتی و عمیق، موانع کار شایسته شناسایی شدند. در گام دوم، با استفاده از روش دلفی فازی و مبتنی بر نظر خبرگان، موانع شناسایی‌شده در گام اول پالایش و نهایی گردیدند و سرانجام در گام سوم، با استفاده از روش بهترین - بدترین فازی، موانع کار شایسته، اولویت‌بندی و رتبه‌بندی نهایی گردید. نتایج و یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهند که، نارسایی قوانین، نبود جو اعتماد، مشکلات بودجه‌ای و دولتی بودن ساختار صنعت، به عنوان مهم‌ترین موانع اجرای کار شایسته در بخش صنعت ایران مورد تأیید قرار گرفتند. ضمناً، بر مبنای اطلاعات موجود پیشنهادهای لازم نیز ارائه شده است.

واژگان کلیدی: کار شایسته، حقوق بنیادین کار، حمایت اجتماعی، گفتگوی اجتماعی، اشتغال شایسته، موانع اشتغال شایسته.

مقدمه :

شاید بتوان کار شایسته^۱ و ابعاد گسترده آن را مهم‌ترین پدیده‌ی آتی کسب‌وکار نامید. کار شایسته از جمله پدیده‌هایی است که عمری چندان طولانی در عرصه‌ی کسب‌وکار ندارد. اما روند اهمیت یافتن آن سرعتی قابل‌توجه دارد. به اعتقاد برخی صاحب‌نظران، کار شایسته، زیرساختی کلیدی برای توسعه پایدار (Mallett et al., 2017؛ Rai, et al., 2019)، بهبود کیفیت زندگی کاری (Burchell et al., 2014: 460)، افزایش سطح رفاه و در نهایت دستیابی به زندگی شایسته برای تک‌تک افرادی است که در دنیای کسب‌وکار حضور دارند (Majid, 2001).

کار شایسته دارای شاخص‌هایی جذاب، گسترده، پیچیده و تا حدودی به سختی دست‌یافتنی است. که این مساله احتمالاً در بازه‌های زمانی کوتاه مدت رخ می‌دهد. بنابراین، بدون حمایت و همراهی بالادستی بین‌المللی و ملی، دستیابی به آن چندان آسان نیست. همانند پدیده‌ی جهانی‌سازی^۲ که به شمشیری دو لبه تشبیه شده و پذیرفتن و یا نپذیرفتن آن با هزینه‌ها و منفعت‌هایی همراه است، کار شایسته نیز تقریباً شبیه همان شمشیر دو لبه است که پیاده‌سازی و عدم پیاده‌سازی آن، هزینه و منفعت‌های خاص خود را در کوتاه مدت به همراه دارد. اما در حال حاضر، با گذشت تقریباً ۲۰ سال از مطرح‌شدن رسمی موضوع کار شایسته، همچنان اجباری برای پذیرفتن و پیاده‌سازی آن در سطح بین‌المللی وجود ندارد، کما این که حتی بسیاری از کشورها احتمالاً از پذیرش و پیاده‌سازی تمام و کمال کار شایسته شانه خالی کنند. اما همان طور که در ابتدا اشاره شد، آینده‌ی کار شایسته در عرصه‌های کسب‌وکار بسیار پر اهمیت و تأثیرگذار خواهد بود حتی اگر اجباری برای پذیرش و پیاده‌سازی آن وجود نداشته باشد، عدم پذیرش آن با وجهه منفی بین‌المللی همراه خواهد بود.

خوشبختانه ایران، جز دسته‌ی کشورهای پیشرو در عرصه‌ی پذیرش پدیده‌ی کار شایسته در عرصه‌ی بین‌المللی است. به طور نمونه، در سند فرا بخشی توسعه اشتغال، مصوب ۱۳۸۴، بند ب، به طور صریح بر کار شایسته و بهبود آن تأکید شده است. در برنامه‌ی توسعه‌ی اقتصادی سوم، به طور غیرمستقیم به کار شایسته و به طور مستقیم به شاخص‌های آن پرداخته شده است اما در برنامه‌های چهارم توسعه (ماده ۱۰۱)، پنجم توسعه (ماده ۲۵) و ششم توسعه (ماده‌های ۴ و ۱۲۰) به طور شفاف ضرورت پیاده‌سازی کار شایسته مورد تأکید جدی قرار گرفته است^۳. البته، هرچند تاکنون اقدام عملی ملموسی صورت نگرفته است، ولی در ماده ۴ برنامه‌ی ششم توسعه، دولت، سازمان‌های ذی‌ربط را موظف نموده حداکثر تا پایان سال اول این برنامه، سند ملی کار شایسته را تدوین کنند. همچنین در ماده‌ی ۱۲۰ این برنامه، تأکید شده است که کلیه‌ی اسناد مربوطه، تکمیل و تا پایان سال اول برنامه، به تصویب هیات دولت و وزیران برسد؛ لازم به ذکر است که سند ملی کار شایسته، نهایتاً در سال سوم برنامه ششم به تصویب رسید و جهت اقدام به سازمان‌های ذی‌ربط نیز ابلاغ گردید. بنابراین، اهمیت و ضرورت مطالعه‌ی همه‌جانبه‌ی کار شایسته در این مقطع، اجتناب‌ناپذیر است.

علی‌هذا، همان طوری که بیان گردید، با توجه به منافع میان‌مدت و بلندمدت کار شایسته و ضرورت آتی برای پیاده‌سازی آن، سؤالی که در این جا مطرح می‌شود این است که چرا ایران با وجود استقبال و پذیرش کار شایسته، تاکنون نسبت به پیاده‌سازی این مساله ی مهم، اقدام واقعی و در خور توجه نکرده است؟ هر چند که در عرصه‌ی سیاست‌گذاری تصمیمات لازم اتخاذ شده است. ابهام و سؤال دیگر این است که چرا در پیاده‌سازی کار شایسته، همواره با تأخیر و تعلل مواجه هستیم؟ آیا برای پیاده‌سازی کار شایسته موانعی وجود دارند؟ این موانع کدامند و چگونه می‌توان آن‌ها را شناسایی و درجه اهمیت آن‌ها را مشخص کرد؟ قطعاً موانع کار شایسته می‌تواند منشأ گوناگون و متفاوت دارا باشد، لذا بر همین مبنا، مطالعه‌ی دقیق مفاهیم، ابعاد و موانع کار شایسته با

روش‌های پیشرفته‌ی علمی و با در نظر گرفتن جامعه‌ی آماری سه جانبه گرا (دولت، کارفرما و کارگر) در بخش صنعت و سطح استان یزد می‌تواند در پیاده‌سازی کار شایسته، کارساز و موثر واقع گردد.

در ادامه و در راستای پاسخ به سؤالات کلیدی مذکور، مهم‌ترین اهداف این پژوهش نیز به شرح زیر است:

- ۱- شناسایی موانع کار شایسته در بخش صنعت استان یزد
- ۲- اولویت‌بندی (رتبه‌بندی) موانع کار شایسته
- ۳- ارائه‌ی راهکارهای لازم جهت بررسی و اقدام لازم توسط ذی‌نفعان

۱. مبانی نظری

مفهوم کار شایسته، برای اولین بار توسط خوان سومالوا، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار^۴، در ژوئیه‌ی سال ۱۹۹۹ مطرح شد (بردبار و عسکری پور گلوک، ۱۳۹۷)؛ وی به صراحت بیان کرد که در حال حاضر، هدف اصلی سازمان بین‌المللی کار، خلق فرصت‌ها برای زنان (United Nations, 2006) و مردان جهت دستیابی به کار بهره‌ور و کار شایسته، در شرایط آزادانه، برابر، امن و با رعایتشان و کرامت انسانی است (Ghai, 2003; Ghai, 2006: 3; I.L.O., 2008 & 2016). این تعریف و شرایط آن محدود به هیچ فرد و یا گروه شغلی خاص نبوده و تمامی افراد از هر نژاد، ملیت، جنس و سن و در هر حوزه‌ای از کسب‌وکار (خصوصی، تعاونی) و صنعت را شامل می‌شود. بنابراین، به طور خلاصه می‌توان گفت: کار شایسته به معنای کاری مولد است که در آن از حقوق تمامی افراد و با هر میزان توانایی (O'Reilly, 2007) حمایت می‌شود و بدین وسیله، درآمد و حمایت اجتماعی مناسبی را ایجاد می‌کند. در واقع، کار شایسته شامل مواردی همچون فرصت‌های برابر استخدام، لحاظ نمودن حقوق بنیادین کار، رفع تعارضات و حمایت‌های اجتماعی می‌باشد (Sophia Nam & Ye Kim, 2019)

۱.۱. ابعاد کار شایسته

ابعاد اصلی کار شایسته دربرگیرنده چهار محور راهبردی است که عبارت‌اند از:

- ۱- **حمایت از حقوق بنیادین کار**^۵: حقوق بنیادین کار بر مبنای چهار محور اصلی تنظیم شده است که شامل ۸ مقاله نامه^۶ است (بردبار و حبیبی، ۱۳۹۲: ۲۱۹)؛ که در هر محوری، دو مقاله نامه قرار دارد. این چهار محور، عبارت‌اند از: الف- آزادی ارتباط، همکاری و شناخت حق مذاکرات دسته‌جمعی (مقاله نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸)، ب- ریشه‌کن‌سازی کارهای اجباری (مقاله نامه‌های شماره ۲۹ و ۱۰۵)، ج- محو کار کودکان (مقاله نامه شماره ۱۳۸ و ۱۸۲)، د- ریشه‌کن‌سازی تبعیض در امر اشتغال (مقاله نامه‌های شماره ۱۰۰ و ۱۱۱).

- ۲- **حمایت از اشتغال شایسته**^۷: سازمان بین‌المللی کار در مقاله نامه شماره ۲۲ خود از کشورهای امضاء کننده می‌خواهد تا سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی خود را به گونه‌ای تنظیم کنند که توجه اصلی آن‌ها به اشتغال، ایجاد کار سازنده همراه با درآمد مناسب بر اساس حقوق بنیادین کار برای همه باشد (بختیاری، ۱۳۸۹: ۶۶). به عبارتی، جهت نیل به کار شایسته باید شرایط معینی برآورده شده تا برای جویندگان کار به اندازه کافی فرصت شغلی وجود داشته باشد و کارگر، مزدی را دریافت دارد که نیازهای اساسی او را تأمین نماید (خانباشی و بستان منش، ۱۳۹۴: ۲۸).

- ۳- **توسعه حمایت اجتماعی**^۸: حمایت اجتماعی به تنظیم و اعمال انواع استانداردهای کار و پیشگیری از حوادث و امراض ناشی از کار، حمایت در برابر شرایط کاری دشوار و تعیین ضوابط و مقررات برای

کارهای سخت و زیان‌آور و از این قبیل موارد، مربوط می‌باشد (بختیاری، ۱۳۸۹: ۶۷). به طور خلاصه، این مقوله به مواردی همچون بیمه و تأمین اجتماعی و حمایت‌های امدادی و همچنین حفاظت، ایمنی و بهداشت اشاره دارد (محدث، ۱۳۸۴: ۱۲).

۴- **حمایت از گفتمان‌های اجتماعی^{۱۰}**: به فرآیند و سازوکارهای سه‌جانبه‌ی گفتگو، میان دولت و شرکای اجتماعی (کارگر و کارفرما) اشاره دارد (محدث، ۱۳۸۴: ۱۲).
بین اجزای چهارگانه‌ی کار شایسته، تعاملی درهم‌تنیده برقرار است. در واقع، ماهیت کار شایسته به گونه‌ای است که هم‌افزایی بین این مؤلفه‌ها را بالا برده و خط مشی‌هایی و ابزارهای نهادی را خلق می‌کند که تعارض بین مؤلفه‌ها را به حداقل می‌رساند (Ghai, 2006: 23).

۲.۱. رویکرد سه‌جانبه‌گرایی و بازیگران محوری

در تعریف روابط کار آمده است که مجموعه‌ای از روابط است که بین گروه کارگران و گروه کارفرمایان در هر جامعه در جریان است (دیدگاه دوجانبه‌گرایی). در اغلب کشورها، این روابط تحت تأثیر فعالیت‌ها و اقدامات دولت‌ها است و از قوانین و مقررات دولتی تأثیر می‌پذیرد و بر آن‌ها اثر می‌گذارد (دیدگاه سه‌جانبه‌گرایی) (زاهدی، ۱۳۹۳). بنابراین به طور واضح، بازیگران اصلی حاضر در عرصه‌ی روابط کار عبارت‌اند از کارگران (یا نمایندگان آن‌ها)، کارفرمایان (یا نمایندگان آن‌ها) و دولت (Clark, 2000; Bellemare, 2000: 383). همان‌طور که دیده می‌شود در دیدگاه سه‌جانبه‌گرایی بازیگر سوم یعنی دولت هم وارد بازی روابط کار می‌شود (Edwards, 2003). البته، برای بررسی مسایل مربوط به روابط کار و صنعت، بهترین نوع دیدگاه، در نظر گرفتن دیدگاه سه‌جانبه‌گرایی و لحاظ کردن اهمیت یکسان برای هر یک از سه گروه بازیگران در عرصه‌ی روابط کار است.

۳.۱. پیشینه‌ی پژوهش

هر چند در زمینه‌ی روابط کار و کار شایسته، پیشینه‌ی قدرتمند و غنی وجود دارد اما در عرصه‌ی بررسی و تحلیل موانع کار شایسته، پژوهش‌ها بسیار محدودند. در ادامه، به طور خلاصه، مهم‌ترین پژوهش‌هایی که مستقیماً مرتبط با شناسایی و تحلیل موانع کار شایسته و موانع ابعاد کار شایسته هستند را به شرح زیر توضیح می‌دهیم:

ناراسیمها ردی^{۱۱} (۲۰۰۵) در معرفی چالش‌های کار شایسته در دنیای جهانی شده؛ معتقد است که مواردی انعطاف‌پذیری بالای مورد نیاز برای جهانی‌سازی، نابرابری، بیکاری، عدم امنیت شغلی و فقر، چالشی برای کار شایسته هستند.

ابدی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به بررسی کاستی‌های کار شایسته به صورت تطبیقی و عام در بین اسناد حقوقی جمهوری اسلامی ایران پرداخته‌اند. برآمد پژوهش آن‌ها، نشان می‌دهد که ضعف عمده نظام حقوقی کار شایسته در ایران، گفتگوی اجتماعی و البته آزادی تشکله‌ها است.

رفعت جاه و خیرخواه (۱۳۹۲)، در پژوهش خود، اشتغال زنان را یکی از زیرمجموعه‌های حقوق بنیادین کار در عرصه‌ی کار شایسته به حساب آورده و مهم‌ترین موانع اشتغال زنان را به ترتیب چنین برشمرد: مشکلات و مسائل خانه و بچه‌ها، وجود نگرش سنتی به کار زنان، وجود تبعیض و نابرابری شغلی، ساعات کار انعطاف‌ناپذیر و طولانی، مردسالاری و عدم همکاری مرد در خانه و ناسالم بودن محیط کار.

در پژوهش بردبار و همکاران (۱۳۹۳)، مواردی مانند بی‌اعتمادی موجود در روابط کاری در ایران، وضعیت اقتصادی نامناسب، ابهام در قوانین، قضاوت‌های ذهنی مدیران، رفتار و ظاهر افراد، دایره‌ی محل خدمت افراد، بستر فرهنگی، تفاوت‌های ارتباطی، مقررات دست و پاگیر و ...، از جمله‌ی موانع اجرایی بااهمیت حقوق بنیادین کار در ایران شناسایی شدند.

کرچوال و همکارانش^{۱۱} (۲۰۱۳)، در پژوهشی مربوطه، لیستی جامع از موانعی که بر سر راه تحقق کار شایسته زنان هستند را شناسایی کردند. این موانع عبارت‌اند از: خوی پدرسالاری، خطاهای هاله‌ای نسبت به زنان، عوامل بیولوژیک (مانند، بارداری و...)، سطح آموزش، مذهب و فرهنگ، سیاست‌ها، ازدواج و طلاق، آزار جنسی، تبعیض در پرداخت‌ها، تفاوت در کمک‌های مالی به زنان و مردان، تبعیض در هنگام استخدام، تبعیض صنعتی، تبعیض حرفه‌ای و درگیری‌های فیزیکی و کلامی بین سرپرستان و زیردستان.

حسین آبادی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود، مواردی از قبیل ضعف هماهنگی در میان تشکلهای مختلف کارگری و کارفرمایی، عدم تمرکز در میان این تشکلات، درک مختلف معنایی از گفتگوی اجتماعی، نگرش پدرسالارانه‌ی و منفعت‌طلبی کارفرمایان در گفتگوها را به عنوان موانع گفتمان اجتماعی کار شایسته، معرفی نموده‌اند.

به زعم سبحانیان و همکارانش (۱۳۹۵)، مهم‌ترین موانع نظام رفاه و تأمین اجتماعی در ایران عبارت‌اند از: فقدان چهارچوب منسجم برای سیاست‌گذاری‌های کلان و راهبردی؛ فقدان انسجام کلان در سطوح تصمیم‌سازی، اجرا، نظارت و ارزیابی؛ توازی و تداخل وظایف نهادهای فعال در حوزه‌ی رفاه و تأمین اجتماعی و فقدان وجود طبقه‌بندی استاندارد از برنامه‌ها و فعالیت‌های این حوزه؛ فقدان معیارهای پذیرفته‌شده کارشناسی شده در سازمان‌دهی فعالیت‌ها و ارائه خدمات؛ عدم تخصیص مناسب بودجه‌های رفاهی موجود در میان برنامه‌ها و فعالیت‌های حوزه‌ی رفاه و تأمین اجتماعی در کشور.

اریگی و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۶)، در پژوهش خود، موانع بروز پیداکرده در سر راه کار شایسته را چنین برشمردند: وفور کارگران تحصیل‌کرده‌ی کم مهارت، استرس آلود بودن محیط کار، به کار گماری زنان در کارهای پست با دستمزد پایین و عدم وجود امکان مذاکره و چانه‌زنی و نشنیدن صدای کارگران.

خان^{۱۳} (۲۰۱۷)، در پژوهش مربوطه، مواردی از قبیل جداسازی جامعه‌ی کارگری زنان از مردان و کم و زیاد دانستن تأثیر کار هر گروه بر اقتصاد و معیشت، مشغله‌ی زندگی متأهلی و فرزندان برای زنان، آموزش و پرورش لازم برای کار، کار نیمه‌وقت به جای تمام وقت و اتحادیه‌گرایی و مذاکرات دسته‌جمعی، را جزو موانع مهم در سر راه پرداخت برابر و اشتغال شایسته تلقی می‌کند.

۲. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است که در یک بازه‌ی زمانی یک ساله (شهریور ۱۳۹۷ تا شهریور ۱۳۹۸) تکمیل گردیده است. در گام اول این پژوهش، به منظور شناسایی موانع کار شایسته از روش مطالعات کتابخانه‌ای (کتاب‌ها، مقالات، متون و اینترنت) و مصاحبه‌های مقدماتی و عمیق با برخی از اعضای باتجربه‌ی اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایی، کارشناسان مجرب روابط کار (اساتید دانشگاه و ...) و نمایندگان دولت در بخش صنعت استان یزد که از مفاهیم کار شایسته شناخت کافی داشته‌اند، استفاده شد (n=۱۵). در گام دوم، با استفاده از روش دلفی فازی بر مبنای نظر خبرگان (n=۴۵)، موانع شناسایی شده در گام اول پالایش، خلاصه‌سازی و نهایی گردیدند. در گام سوم، به منظور اولویت‌بندی موانع کار

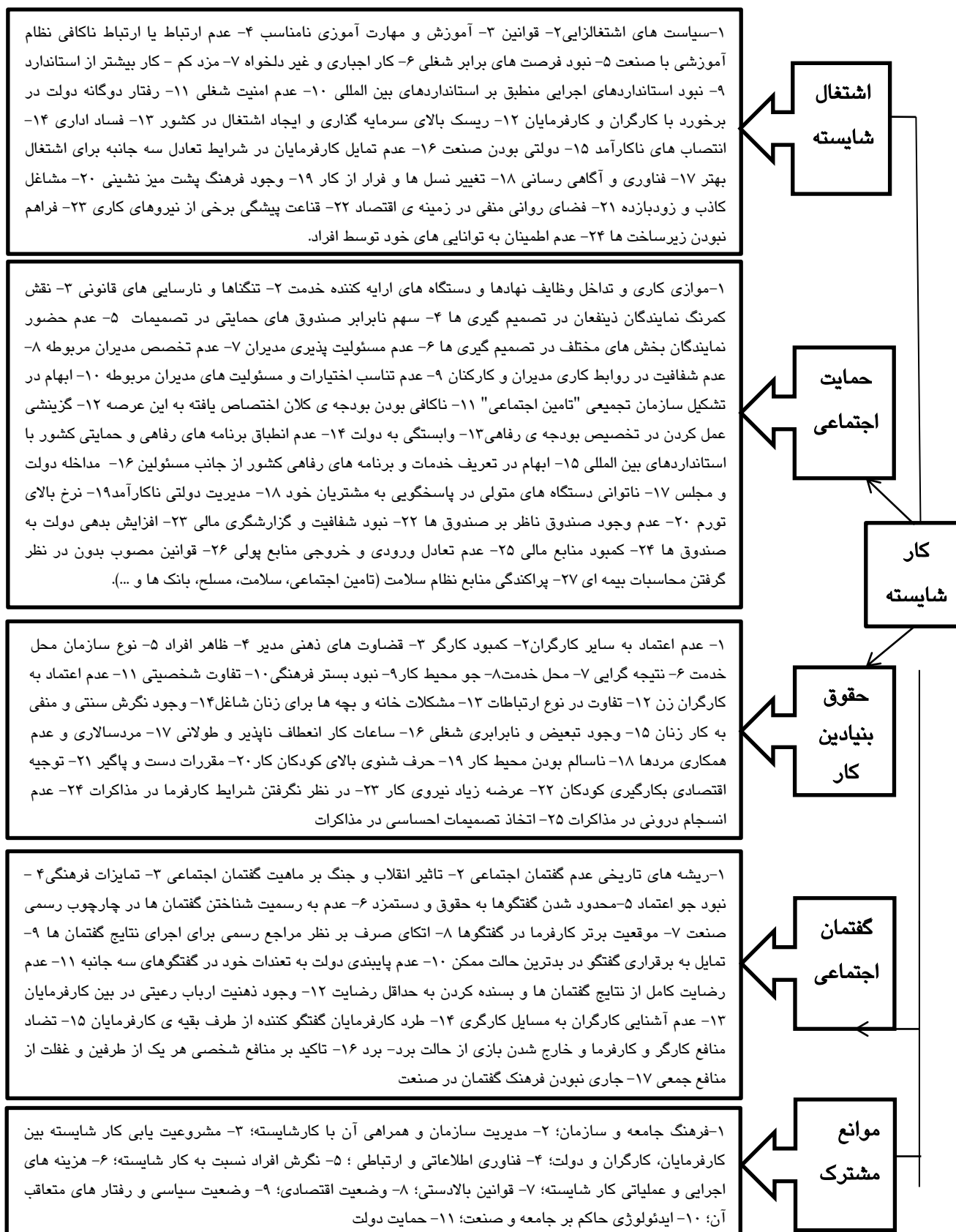
شایسته، از پرسشنامه خاص روش بهترین - بدترین فازی، استفاده گردید. که در همین رابطه، پانل خبرگان با حضور ۴۵ نفر مبتنی بر روش هدفمند به صورت قضاوتی، مشخص و انتخاب شدند ($n=45$). اعضای این پانل به ترتیب شامل، ۲۰ نفر از اعضای کادر رهبری اتحادیه‌های کارگری، ۲۰ نفر از اعضای کادر رهبری اتحادیه‌های کارفرمایی و ۵ نفر از نمایندگان دولت شامل کارشناسان و مدیران مرتبط با روابط کار (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان یزد) می‌باشند. تعداد نمونه آماری (پانل خبرگان) عبارت‌اند از ۴۵ نفر که شامل ۲۰ نفر از مجموعه‌ی رهبران اتحادیه‌های کارگری، ۲۰ نفر از رهبران اتحادیه‌های کارفرمایی و ۵ نفر نمایندگان دولت می‌باشند. در این مرحله، پرسشنامه‌ی پژوهش که به روش بهترین - بدترین فازی تنظیم و تدوین گردیده، در بین اعضای نمونه آماری، توزیع گردید و همه‌ی پرسشنامه‌ها، تکمیل و برگشت داده شد. در آخرین مرحله‌ی این گام، داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های برگشت داده‌شده، با به‌کارگیری نرم‌افزار لینگو^{۱۴} مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج و تحلیل مربوطه در مراحل آتی تشریح شده‌اند.

۱.۲. مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی روابط میان متغیرها را نشان می‌دهد. تدوین چنین چارچوبی به پژوهشگر کمک می‌کند تا برای بهبود شناخت خود از وضعیت مورد نظر، روابط خاصی را مورد مطالعه، بررسی و آزمون قرار دهد (بردبار و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۷۳). لذا، بر همین مبنا بعد از بررسی مبانی نظری و همچنین انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و عمیق با بازیگران باتجربه‌ی عرصه‌ی روابط کار، مدل مفهومی این پژوهش طراحی گردید که جزییات مربوطه را در قالب درخت تصمیم‌گیری (شکل (۱)) می‌توان مشاهده کرد.

۲.۲. سؤال‌های پژوهش

- مهم‌ترین موانع گفتمان اجتماعی و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟
- مهم‌ترین موانع حمایت اجتماعی و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟
- مهم‌ترین موانع اشتغال شایسته و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟
- مهم‌ترین موانع حقوق بنیادین کار و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟
- مهم‌ترین موانع کلان و مشترک بین ابعاد کار شایسته و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟



شکل (۱) درخت تصمیم گیری موانع کار شایسته بر مبنای مبانی نظری و یافته های پژوهشگران

۳. یافته‌ها و تحلیل داده‌های پژوهش

۳.۱. تأیید موانع کار شایسته توسط خبرگان

در این بخش به منظور تأیید موانع کار شایسته، کلیه‌ی موانع شناسایی‌شده از طریق ادبیات نظری پژوهش و مصاحبه با خبرگان، در پرسشنامه‌ی مخصوص روش دلفی فازی قرار داده شد و از ۱۵ نفر^{۱۵} خبرگان (شامل رهبران اتحادیه‌های کارگری و رهبران اتحادیه‌های کارفرمایی، اساتید دانشگاه و نمایندگان دولت) درخواست گردید تا پرسشنامه مربوطه را تکمیل نمایند. فرآیند تکمیل این پرسشنامه بر اساس نظر چنگ و لین^{۱۶} (۲۰۰۲)، چنین است: چنانچه اختلاف بین دو مرحله نظرسنجی روش دلفی فازی کمتر از ۰.۲ باشد، فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود (جعفر نژاد و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۷۴) و بر همین مبنا، چون تفاوت مرحله ی دوم و مرحله‌ی سوم دلفی فازی کمتر از ۰.۲ محاسبه شد، بنابراین، در نهایت پس از تکمیل و تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌های مورد نظر طی ۳ مرحله نهایی شدند که در مجموع از کل ۱۰۴ موانع شناسایی‌شده کار شایسته، تعداد ۷۵ مورد تأیید نهایی قرار گرفتند و سر انجام این موارد (۷۵ مانع)، در پرسشنامه خاص بهترین - بدترین فازی وارد شد و اولویت بندی گردید. جزییات مربوطه در جداول ۱ تا ۵ قابل مشاهده است.

ضمناً، با توجه به تأکید سازمان بین‌المللی کار بر اهمیت یکسان و برابر چهار بعد اصلی کار شایسته و روابط در هم تنیده‌ی این چهار بعد (Ghai, 2006)، جایگاه یکسان و برابر برای این ابعاد چهارگانه در نظر گرفته شده است.

۳.۲. تحلیل سؤال اول پژوهش: مهم‌ترین موانع گفتمان اجتماعی و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟

در این بخش از پژوهش، به منظور پاسخگویی به سؤال اول پژوهش، ۱۶ مانع گفتمان اجتماعی کار شایسته که شناسایی شد و با روش دلفی - فازی توسط خبرگان، تأیید گردید، را با استفاده از روش بهترین - بدترین فازی وزن دهی می‌کنیم. برای این کار ابتدا مقایسات زوجی بهترین معیار نسبت به دیگر شاخص‌ها و مقایسه زوجی دیگر شاخص‌ها با بدترین معیار، را تشکیل می‌دهیم. در این پژوهش از نظر ۴۵ خبره برای مقایسات زوجی استفاده شده است. ابتدا مقایسات زوجی توسط خبره‌ها انجام شد و سپس توسط روش میانگین هندسی مقایسات زوجی، ادغام شد. در انتها نیز مدل خطی روش بهترین - بدترین فازی تشکیل شد و توسط نرم‌افزار لینگو حل گردید. می‌توان نتایج اوزان قطعی موانع و وزن قطعی نهایی هر سه گروه را در جدول (۱) مشاهده کرد.

جدول (۱) اولویت بندی موانع گفتمان اجتماعی

رتبه	موانع گفتمان اجتماعی کار شایسته				وزن قطعی
	کارگران	کارفرمایان	دولت	وزن قطعی نهایی	
۱	۰.۲۲۵۹	۰.۱۶۷۶	۰.۲۲۵۲	۰.۱۹۹۹	۱
۲	۰.۰۹۷۳	۰.۱۱۱۴	۰.۰۴۹۴	۰.۰۹۸۲	۲

نبود جو اعتماد در گفتمان‌ها

برد- برد					
۳	۰۰۰۸۶۵	۰۰۰۴۵۸	۰۰۰۹۵۴	۰۰۰۸۷۹	تاکید بر منافع شخصی هر یک از طرفین و غفلت از منافع جمعی
۴	۰۰۰۶۶۲	۰۰۰۴۴۰	۰۰۰۹۱۱	۰۰۰۴۶۹	ریشه‌های تاریخی عدم گفت‌وگو اجتماعی
۵	۰۰۰۶۵۴	۰۰۰۷۰۱	۰۰۰۸۷۵	۰۰۰۴۲۲	تمایزات فرهنگی و برداشت متفاوت از مفهوم گفت‌وگو
۶	۰۰۰۵۷۳	۰۰۰۴۰۹	۰۰۰۵۰۷	۰۰۰۶۸۰	عدم پایداری دولت به تعهدات خود در گفتگوهای سه جانبه
۷	۰۰۰۵۱۹	۰۰۰۴۹۹	۰۰۰۵۵۶	۰۰۰۴۸۷	موقعیت برتر کارفرما در گفتگوها
۷	۰۰۰۵۱۹	۰۰۰۴۵۸	۰۰۰۶۳۴	۰۰۰۴۲۰	عدم به رسمیت شناختن گفت‌وگوها در چارچوب رسمی صنعت
۸	۰۰۰۴۹۵	۰۰۰۹۱۱	۰۰۰۵۱۰	۰۰۰۳۷۶	عدم توانمندی کارگران در گفتگوهای سه جانبه
۹	۰۰۰۴۷۵	۰۰۰۹۱۹	۰۰۰۳۷۰	۰۰۰۴۷۱	تمایل به برقراری گفتگو در بدترین حالت ممکن
۱۰	۰۰۰۴۴۳	۰۰۰۴۲۳	۰۰۰۳۷۷	۰۰۰۵۱۶	وجود ذهنیت ارباب‌رعی در بین کارفرمایان
۱۱	۰۰۰۴۰۹	۰۰۰۴۳۹	۰۰۰۳۴۲	۰۰۰۴۷۰	عدم رضایت کامل از نتایج گفت‌وگوها و بسنده کردن به رضایت نسبی
۱۲	۰۰۰۳۹۱	۰۰۰۳۷۶	۰۰۰۳۲۹	۰۰۰۴۵۷	به حاشیه رانده شدن ماهیت گفت‌وگو اجتماعی تحت تأثیر جنگ و انقلاب
۱۳	۰۰۰۳۸۲	۰۰۰۴۵۸	۰۰۰۳۰۳	۰۰۰۴۴۲	محدود شدن گفتگوها به حقوق و دستمزد
۱۴	۰۰۰۳۷۵	۰۰۰۴۸۳	۰۰۰۳۱۵	۰۰۰۴۰۹	اتکای صرف بر نظر مراجع رسمی برای اجرای نتایج گفت‌وگوها
۱۵	۰۰۰۲۳۲	۰۰۰۲۶۱	۰۰۰۲۰۶	۰۰۰۲۵۲	طرد کارفرمایان گفتگوکننده از طرف سایر کارفرمایان

از آن جا که در روش بهترین- بدترین فازی، بایستی مساله ی انسجام درونی داده های پژوهش تبیین گردد، بر همین اساس در این مرحله، نرخ سازگاری نیز محاسبه شده است. نرخ سازگاری مقایسات زوجی سوال اول پژوهش برابر است با ۰.۱۹۴، این مقدار نشان گر سازگاری مناسب است. با توجه به نتایج روش تحلیل بهترین بدترین فازی، نبود جو اعتماد در گفت‌وگوها، تضاد منافع کارگر و کارفرما و خارج شدن بازی از حالت برد- برد و تاکید بر منافع شخصی هر یک از طرفین و غفلت از منافع جمعی، به عنوان مهم‌ترین موانع گفت‌وگو اجتماعی، اولویت بندی شده اند.

۳.۳. تحلیل سؤال دوم پژوهش: مهم‌ترین موانع حمایت اجتماعی و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟

به منظور پاسخگویی به سؤال دوم پژوهش، به طریق مشابه سؤال اول، اوزان ۱۶ مانع حمایت اجتماعی کار شایسته شناسایی و تلخیص و رتبه‌بندی گردید. که نتایج آن را در جدول (۲) می‌توان مشاهده کرد.

جدول (۲) اولویت‌بندی موانع حمایت اجتماعی

رتبه	وزن قطعی				موانع حمایت اجتماعی کار شایسته
	وزن قطعی نهایی	دولت	کارفرمایان	کارگران	
۱	۰.۲۸۴۰	۰.۲۳۱۰	۰.۲۵۳۱	۰.۳۲۸۲	بودجه اختصاص‌یافته به مقوله حمایت اجتماعی در سطح کلان
۲	۰.۰۷۶۰	۰.۰۴۹۸	۰.۱۰۵۴	۰.۰۵۳۲	مداخله دولت و مجلس در امور اجرایی صندوق‌ها
۳	۰.۰۷۵۳	۰.۰۸۶۵	۰.۰۴۴۹	۰.۰۵۹۹	قوانین مصوب بدون در نظر گرفتن محاسبات بیمه‌ای
۴	۰.۰۶۰۸	۰.۰۶۹۰	۰.۰۷۳۸	۰.۰۴۵۹	تنگناها و نارسایی‌های قانونی
۵	۰.۰۵۹۹	۰.۰۵۱۸	۰.۰۷۹۴	۰.۰۴۲۶	نرخ بالای تورم و وضعیت نامناسب اقتصادی
۶	۰.۰۵۱۴	۰.۰۷۱۰	۰.۰۵۲۱	۰.۰۴۶۰	ناتوانی دستگاه‌های متولی در پاسخگویی به ارباب‌رجوع مربوطه
۷	۰.۰۵۰۸	۰.۰۳۹۱	۰.۰۶۱۳	۰.۰۴۳۳	عدم انطباق برنامه‌های رفاهی و حمایتی کشور با استانداردهای بین‌المللی
۸	۰.۰۴۶۳	۰.۰۴۴۷	۰.۰۴۳۳	۰.۰۴۹۸	پراکندگی منابع نظام سلامت
۹	۰.۰۴۳۶	۰.۰۴۵۸	۰.۰۴۶۲	۰.۰۴۰۵	افزایش بدهی دولت به صندوق‌ها و کمبود منابع مالی صندوق‌ها
۱۰	۰.۰۴۳۵	۰.۰۴۲۳	۰.۰۳۹۸	۰.۰۴۷۶	مدیریت دولتی ناکارآمد
۱۱	۰.۰۴۱۸	۰.۰۴۲۵	۰.۰۴۳۷	۰.۰۳۹۸	گزینشی عمل کردن در تخصیص بودجه‌ی صندوق‌های حمایتی
۱۲	۰.۰۴۱۴	۰.۰۶۷۱	۰.۰۳۰۶	۰.۰۴۵۸	عدم وجود صندوق ناظر بر صندوق‌ها
۱۳	۰.۰۴۰۹	۰.۰۵۰۱	۰.۰۲۸۵	۰.۰۵۱۰	عدم رعایت و عدم التزام صندوق‌های حمایت گر به شفافیت و گزارشگری مالی
۱۴	۰.۰۳۸۴	۰.۰۴۰۸	۰.۰۳۹۳	۰.۰۳۷۱	ابهام در تعریف خدمات و برنامه‌های رفاهی کشور از جانب مسئولین
۱۵	۰.۰۳۳۰	۰.۰۴۰۶	۰.۰۲۸۵	۰.۰۳۵۶	موازی کاری و تداخل وظایف نهادها و دستگاه‌های ارائه‌کننده خدمت
۱۶	۰.۰۲۹۳	۰.۰۲۶۰	۰.۰۲۸۱	۰.۰۳۱۵	ابهام در تشکیل سازمان تجمیعی "تأمین اجتماعی"

نرخ سازگاری مقایسات زوجی مربوط به سؤال دوم پژوهش، برابر با ۰.۲۰۵ است که نشان‌دهنده سازگاری مناسب می‌باشد. با توجه به نتایج روش تحلیل بهترین بدترین فازی، بودجه اختصاص‌یافته به مقوله حمایت اجتماعی در سطح کلان، مداخله دولت و مجلس در امور اجرایی صندوق‌ها و قوانین مصوب بدون در نظر گرفتن محاسبات بیمه‌ای به عنوان مهم‌ترین موانع حمایت اجتماعی، اولویت بندی شده اند.

۳.۴. تحلیل سؤال سوم پژوهش: مهم‌ترین موانع اشتغال شایسته و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟
برای پاسخگویی به سؤال سوم پژوهش نیز، به طریق مشابه سؤال اول و دوم، اوزان ۱۶ مانع اشتغال شایسته کار شایسته شناسایی و تلخیص و رتبه‌بندی گردید. که نتایج رتبه‌بندی آن در جدول (۳) آورده شده است.

جدول (۳) اولویت‌بندی موانع اشتغال شایسته

رتبه	موانع اشتغال شایسته کار شایسته				وزن قطعی
	کارگران	کارفرمایان	دولت	وزن قطعی نهایی	
۱	۰.۲۷۵۵	۰.۲۶۹۷	۰.۲۷۵۶	۰.۲۷۶۹	دولتی بودن صنعت
۲	۰.۰۶۲۴	۰.۰۴۳۸	۰.۰۶۶۲	۰.۰۶۳۴	فساد اداری
۳	۰.۰۶۲۲	۰.۰۴۲۲	۰.۰۵۳۶	۰.۰۷۵۸	آموزش و مهارت‌آموزی نامناسب
۴	۰.۰۵۳۴	۰.۰۴۶۹	۰.۰۵۹۲	۰.۰۴۹۴	سیاست‌های اشتغال‌زایی دولت
۵	۰.۰۵۳۲	۰.۰۴۵۲	۰.۰۶۱۹	۰.۰۴۶۷	فراهم نبودن زیرساخت‌ها
۶	۰.۰۵۰۹	۰.۰۴۶۹	۰.۰۵۱۲	۰.۰۵۱۸	فضای روانی منفی در زمینه‌ی اقتصاد ملی
۷	۰.۰۵۱۰	۰.۰۵۰۳	۰.۰۵۳۲	۰.۰۴۹۱	تغییر فرهنگ کار نسل کارگران امروز و فرار از کار
۸	۰.۰۴۹۴	۰.۰۴۳۸	۰.۰۵۲۶	۰.۰۴۷۸	ریسک بالای سرمایه‌گذاری و ایجاد اشتغال در کشور
۹	۰.۰۴۸۴	۰.۰۶۳۲	۰.۰۴۶۵	۰.۰۴۶۶	کار اجباری، غیر دلخواه، مزد کم و فراتر از استاندارد
۱۰	۰.۰۴۸۱	۰.۰۷۲۳	۰.۰۴۶۵	۰.۰۴۳۸	سهام‌دار نبودن کارگران در شرکت
۱۱	۰.۰۴۸۰	۰.۰۵۷۳	۰.۰۴۳۰	۰.۰۵۰۸	عدم تمایل کارفرمایان برای اشتغال بهتر در بازی سه جانبه گرایی
۱۲	۰.۰۴۶۸	۰.۰۴۳۸	۰.۰۴۷۷	۰.۰۴۷۴	وجود فرهنگ پشت میز نشینی و فرار از کار تولیدی و گروهی
۱۳	۰.۰۴۲۱	۰.۰۴۶۹	۰.۰۳۶۶	۰.۰۴۶۶	عدم اجرای استانداردهای اجرایی منطبق بر استانداردهای بین‌المللی
۱۴	۰.۰۳۶۲	۰.۰۳۵۳	۰.۰۳۷۱	۰.۰۳۵۷	مشاغل کاذب و زودبازده
۱۵	۰.۰۳۵۵	۰.۰۴۶۹	۰.۰۳۴۱	۰.۰۳۴۲	عدم ارتباط یا ارتباط نامناسب نظام آموزشی با صنعت
۱۶	۰.۰۳۳۸	۰.۰۴۳۸	۰.۰۳۳۳	۰.۰۳۲۰	رفتار دوگانه در برخورد با کارگران و کارفرمایان

نرخ سازگاری مقایسات زوجی مربوط به سؤال سوم پژوهش، برابر با ۰.۰۹۱ است که نشان‌دهنده سازگاری مناسب می‌باشد. با توجه به نتایج روش تحلیل بهترین بدترین فازی، دولتی بودن صنعت، آموزش و مهارت‌آموزی نامناسب، و فساد اداری به عنوان مهم‌ترین موانع اشتغال شایسته، اولویت بندی شده اند.

۳.۵. تحلیل سؤال چهارم پژوهش: مهم‌ترین موانع حقوق بنیادین کار و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟
برای پاسخگویی به سؤال چهارم پژوهش نیز، به طریق مشابه سؤال اول و دوم و سوم، اوزان ۱۶ مانع حقوق بنیادین کار، شناسایی و تلخیص و رتبه‌بندی گردید. که نتایج رتبه‌بندی آن در جدول (۴) آورده شده است.

جدول (۴) اولویت‌بندی موانع حقوق بنیادین کار

رتبه	موانع حقوق بنیادین کار کار شایسته			
	وزن قطعی			
	کارگران	کارفرمایان	دولت	وزن قطعی نهایی
۱	۰.۲۲۵۷	۰.۳۴۶۹	۰.۱۹۹۲	۰.۲۷۶۶
۲	۰.۰۷۳۹	۰.۰۵۳۳	۰.۰۶۶۳	۰.۰۶۳۹
۳	۰.۰۷۸۸	۰.۰۴۲۰	۰.۰۷۲۲	۰.۰۶۱۷
۴	۰.۰۴۶۶	۰.۰۷۳۰	۰.۰۶۰۸	۰.۰۵۹۹
۵	۰.۰۵۶۸	۰.۰۵۶۲	۰.۰۶۶۳	۰.۰۵۷۵
۶	۰.۰۷۲۳	۰.۰۴۰۵	۰.۰۵۴۶	۰.۰۵۶۲
۷	۰.۰۵۱۴	۰.۰۳۹۶	۰.۰۷۷۲	۰.۰۴۹۰
۸	۰.۰۴۵۷	۰.۰۳۹۴	۰.۰۷۲۰	۰.۰۴۵۸
۹	۰.۰۵۱۳	۰.۰۳۷۴	۰.۰۵۴۵	۰.۰۴۵۴
۱۰	۰.۰۵۰۸	۰.۰۳۸۲	۰.۰۴۳۷	۰.۰۴۴۴
۱۱	۰.۰۴۸۰	۰.۰۴۰۴	۰.۰۴۵۸	۰.۰۴۴۳
۱۲	۰.۰۴۸۰	۰.۰۳۹۵	۰.۰۴۱۵	۰.۰۴۳۵
۱۳	۰.۰۴۵۲	۰.۰۴۱۰	۰.۰۴۵۸	۰.۰۴۳۴
۱۴	۰.۰۴۱۸	۰.۰۴۱۵	۰.۰۳۶۷	۰.۰۴۱۱
۱۵	۰.۰۴۰۲	۰.۰۳۳۸	۰.۰۳۶۷	۰.۰۳۶۹
۱۶	۰.۰۲۱۹	۰.۰۳۵۵	۰.۰۲۴۸	۰.۰۲۸۲

نرخ سازگاری برای مقایسه زوجی مربوط به سؤال چهارم پژوهش، برابر با ۰.۲۱۸ است که نشان‌دهنده سازگاری مناسب می‌باشد. با توجه به نتایج روش تحلیل بهترین بدترین فازی، عدم اعتماد به سایر اعضا، توجیه اقتصادی به‌کارگیری کودکان و عرضه زیاد نیروی کار به عنوان مهم‌ترین موانع حقوق بنیادین کار، اولویت بندی شده اند.

۳.۶. تحلیل سؤال پنجم پژوهش: مهم‌ترین موانع مشترک و کلان کار شایسته و اولویت‌بندی آن‌ها چگونه است؟
برای پاسخگویی به سؤال پنجم و آخر پژوهش، به طریق مشابه سؤال‌های قبلی، اوزان ۱۱ مانع مشترک و کلان کار شایسته شناسایی و تلخیص و رتبه‌بندی گردید. که نتایج رتبه‌بندی آن در جدول (۵) آورده شده است.

جدول (۵) اولویت‌بندی موانع مشترک و کلان کار شایسته

رتبه	موانع مشترک و کلان کار شایسته				وزن قطعی
	کارگران	کارفرمایان	دولت	وزن قطعی نهایی	
۱	۰.۳۶۵۱	۰.۳۵۴۶	۰.۴۶۷۳	۰.۳۷۱۷	نارسای قواین بالادستی
۲	۰.۰۹۳۸	۰.۰۸۶۲	۰.۰۶۱۲	۰.۰۸۶۸	حمایت دولت (مادی، معنوی و اجرایی)
۳	۰.۰۸۴۷	۰.۰۸۴۹	۰.۰۵۰۹	۰.۰۸۱۰	وضعیت اقتصاد ملی (تورم، رکود و ...)
۴	۰.۰۹۶۰	۰.۰۵۹۸	۰.۰۵۵۵	۰.۰۷۵۴	ایدئولوژی حاکم بر جامعه و صنعت
۵	۰.۰۵۸۴	۰.۰۸۶۲	۰.۰۵۵۵	۰.۰۷۰۴	وضعیت سیاسی و رفتارهای متعاقب آن
۶	۰.۰۵۷۲	۰.۰۶۰۸	۰.۰۶۵۷	۰.۰۵۹۷	نگرش بازیگران (دولت، کارفرما و کارگر) نسبت به کار شایسته
۷	۰.۰۶۱۹	۰.۰۵۸۷	۰.۰۴۴۶	۰.۰۵۸۵	مشروعیت یابی کار شایسته بین کارفرمایان، کارگران و دولت
۸	۰.۰۴۶۷	۰.۰۵۴۹	۰.۰۵۹۴	۰.۰۵۱۷	هزینه‌های اجرایی و عملیاتی کار شایسته
۹	۰.۰۴۷۴	۰.۰۵۶۵	۰.۰۴۶۸	۰.۰۵۱۳	فرهنگ جامعه و سازمان
۱۰	۰.۰۴۶۵	۰.۰۵۰۰	۰.۰۴۶۵	۰.۰۴۸۰	مدیریت سازمان و همراهی و انطباق آن با کار شایسته
۱۱	۰.۰۴۰۴	۰.۰۴۵۵	۰.۰۴۴۷	۰.۰۴۳۱	فناوری اطلاعاتی و ارتباطی

نرخ سازگاری برای مقایسه زوجی مربوط به سؤال پنجم پژوهش، برابر با ۰.۱۲۰ است که نشان‌دهنده سازگاری مناسب می‌باشد. با توجه به نتایج روش تحلیل بهترین بدترین فازی، نارسایی قوانین بالادستی، حمایت دولت و وضعیت اقتصاد ملی به عنوان مهم‌ترین موانع مشترک و کلان کار شایسته، اولویت بندی شده اند.

بحث و نتیجه‌گیری

همان طور که در مباحث قبلی مطرح شد، مساله ی اصلی این پژوهش، شناسایی موانع کار شایسته است که در فرآیند مربوطه نهایتاً ۷۵ موانع، تایید و اولویت بندی شدند که مهم ترین آن ها (رتبه های ۱ الی ۳ از جداول اولویت بندی) به شرح زیر مورد بحث قرار می گیرند:

✓ **قوانین بالادستی:** اشاره به تمامی قوانینی دارد که چه در محدوده ی مرزهای رسمی کشور و چه فراتر از آن قرار دارند و به نحوی از انحا به صورت مستقیم و غیرمستقیم، تصمیم سازی، پیاده‌سازی و اجرای موثر کار شایسته را در عرصه ی صنعت تحت تأثیر خود قرار می‌دهند (Howe, 2017). برخی از این قوانین عبارت‌اند از: مقاله نامه ی سازمان بین‌المللی کار، قانون اساسی جمهوری اسلامی، قانون کار و قوانین در هر سطحی که باشند دارای اثر مستقیم بر کار شایسته هستند. این قوانین می‌توانند تسهیل‌کننده باشند و یا مانعی برای امور، که طبق تاکید خبرگان پژوهش حاضر، برخی از این قوانین موانعی را به وجود می آورند.

✓ **حمایت دولت:** برای شروع یک تصمیم یا اقدام، حمایت بلافاصله و قاطعانه ی دولت از آن تصمیم یا اقدام، امری لازم و ضروری است (Tian et al., 2019). به اعتقاد نخبگان این پژوهش نیز، بدون وجود حمایت ابزاری، پولی، سیاسی و معنوی دولت از تصمیم سازی و علی الخصوص اجرای کار شایسته، این مسیر به شکست حتمی ختم خواهد شد. پیاده سازی کار شایسته نیازمند پشتوانه ی مالی و روانی قدرتمندی است که در ایران صرفاً در اختیار دولت است و سایر بخش ها نمی توانند به اندازه ی دولت به پیشبرد و اجرای کار شایسته کمک کنند.

✓ **وضعیت اقتصاد ملی:** اقتصاد ملی با مقوله های کلانی همچون رونق و رکود، نرخ تورم، سطح رفاه، نرخ بیکاری، نرخ اشتغال و ... عجین است؛ وجود یا عدم وجود و کم و زیاد شدن هر یک از مقوله های حاضر در اقتصاد ملی، به طور مستقیم، زیرمجموعه های اقتصادی و غیراقتصادی کشور را تحت تأثیر خود قرار می دهد (پیرایش و نصیری، ۱۳۹۴). از آنجا که کار شایسته دارای مؤلفه های اقتصادی و غیراقتصادی است، به طور مستقیم و غیرمستقیم تحت تأثیر وضعیت اقتصاد ملی قرار دارد به طوری که هر چه نرخ های موجود در اقتصاد ملی به سمت بهینه تر شدن حرکت کند، وضعیت کار شایسته بهتر خواهد شد.

✓ **نبود اعتماد در گفتگوها:** اعتماد یکی از ارکان اصلی شروع و تداوم گفتگو است و بدون وجود آن، شاید بتوان گفت که چیزی از گفتگو به شکل واقعی نمی ماند. جامعه ی کنونی ما بیشتر آستن تضاد و دو رویی است و کمتر جایی را می توان یافت که خالی از تضاد و تقابل باشد (حسین آبادی و همکاران، ۱۳۹۴)، بنابراین در چنین محیطی، نمی توان انتظار داشت که اعتماد به شکل واقعی خود بروز پیدا کند و اگر نمودی از اعتماد هم مشاهده شود، در واقع شبه اعتمادی است که پوسته ی اعتماد بر تن دارد. از این روی، غیرواقع بینانه نیست که مشارکت کنندگان در پژوهش حاضر، نبود اعتماد و جو اعتماد را اصلی ترین مانع بر سر راه گفتمان اجتماعی قلمداد کنند، چرا که اعتماد و جو اعتماد برای گفتمان ضروری است.

✓ **تضاد منافع کارگر و کارفرما:** از دیدگاه خبرگان این پژوهش، تضاد منافع کارگر و کارفرما، مبنایی برای شروع و تداوم تعارضات صنعتی در استان به شمار می آید. اگر بازی گفتمان به دلیل تضاد منافع و یا هر دلیل دیگری از وضعیت برد - برد، خارج شود، نتایج گفتمان در آینده منشأ تضاد و مناقشه های بعدی خواهد بود (اعتباریان و باقری خوراسگانی، ۱۳۹۴) و به نوعی گفتمان به خودی خود تبدیل به معضل و منشأ مشکل خواهد شد.

✓ **تاکید بر منافع شخصی:** داشتن نگاه فردگرایانه و نادیده گرفتن منافع جمعی به نوعی سوءاستفاده از منافع طرف مقابل قلمداد می گردد (زند، ۱۳۹۵). به زعم نخبگان حاضر در این پژوهش و همان طور که از شواهد امر بر می آید، جامعه ی صنعت استان بیشتر فردگرا است و افراد، منافع فردی را به راحتی در شرایط عادی، فدای منافع جمعی می کنند و این امر آفتی بلاشک برای تداوم گفتمان به حساب می آید.

✓ **بودجه:** به اعتقاد خبرگان این پژوهش، بدون حمایت و بودجه، کار شایسته فقط در حد حرف باقی می ماند. میزان بودجه ی اختصاص یافته به کار شایسته، جدا از کم بودن، متناسب با نرخ تورم سالیانه در کشور نیز رشد نداشته است. همچنین، تخصیص نامناسب بودجه ی محدود حمایتی و رفاهی کشور، بعضاً به سازمان هایی داده می شود که هیچ ارتباطی با مباحث رفاهی و حمایتی نداشته و باعث پامال شدن حقوق سایر سازمان های حمایتی متولی می شوند (سبحانیان و همکاران، ۱۳۹۵). مهم این که، از

دیدگاه متولیان مربوطه، با توجه به گستردگی نیروی های کاری بومی و مهاجر در استان، بودجه ی رفاهی و حمایتی اختصاص یافته به این امر، به شدت ناکافی می باشد.

✓ **مداخله دولت و مجلس:** در بسیاری از موارد، وابستگی حمایت اجتماعی و رفاه به دولت و مجلس منجر به دخالت های ناکارآمد از جانب دولت و مجلس در امور مدیریتی و سیاست گذاری سازمان ها و ارگان های حمایتی و رفاهی می گردد (همان منبع). حتی در دوره های رشد و شکوفایی سازمان های حمایتی و بیمه ای که توان مالی قابل توجهی برای این سازمان ها ایجاد شده بود، دولت به نوعی دست در جیب این سازمان ها کرده و تعادل منابع مالی آن ها را بر هم زده بود. پس هم از بابت دخالت های مدیریتی و هم از بابت قوانین مصوب غیر کارشناسی و عجولانه برای سازمان های حمایتی و رفاهی، دولت و قانون گذار، مانعی در سر راه اجرای موثر بعد حمایتی کار شایسته هستند.

✓ **دولتی بودن صنعت:** قابل تاکید است که نه واگذاری تمام و کمال امور به بازار و نه واگذاری تمام امور به دولت در سیستم اقتصاد و کسب و کار امروزی، پسندیده است. تجربه ی بسیاری از کشورها در مورد زمامداری تمام و کمال دولت در امور صنعت، نشان دهنده ی افول بهره وری صنعتی است (Bircan, 2019). از دیدگاه مشارکت کنندگان در این پژوهش، هر چند برای اجرای کار شایسته به حمایت دولت نیاز مبرم است اما این که دولت خود عهده دار امور صنعت شود، باعث می شود از وظیفه ی اصلی حمایتی و نظارتی خود فاصله گرفته و درگیر حواشی شود.

✓ **فساد اداری:** فساد اداری تبعاتی هولناک همچون توزیع غلط و بی فایده منابع، کاهش میزان سرمایه گذاری، کاهش رقابت و کفایت در کار، افزایش مخارج دولتی، کاهش تولید و بهره وری، افزایش مخارج کسب و کار، نرخ رشد پایین تر، کاهش میزان استخدام مولد، فقر و نابرابری، کاهش حاکمیت قانون، عدم ثبات سیاسی، افزایش جرم و جنایت، کاهش بهره وری نیروی انسانی (زارع بیدکی و زارع بیدکی، ۱۳۹۶) و ... در پی دارد. علی رغم اظهار نظر خبرگان مبنی بر پایین بودن فساد اداری در بخش صنعت استان، اما متأسفانه بررسی منابع نظری موجود، نشان می دهد که سطح فساد اداری در استان، از متوسط بالاتر است.

✓ **آموزش و مهارت آموزی:** نکته ی حائز اهمیت این است که آموزش و مهارت آموزی در صورتی می تواند منشأ واقعی موفقیت شود که مرتبط با نیازهای جامعه و کسب و کار باشد. متأسفانه بسیاری از آموزش ها و مهارت آموزی های موجود در کشور، بدون در نظر گرفتن نیازهای جامعه بوده است (انتظاریان و طهماسبی، ۱۳۹۰)، که این امر به خودی خود، به جای گره گشا بودن برای موفقیت صنعت، تبدیل به معضلی برای صنعت استان شده است. بنابراین، لازم است که برای بهینه بودن آموزش و مهارت آموزی، نیاز جامعه و صنعت استان یزد در وهله ی اول مد نظر قرار بگیرد و در گام بعدی، متناسب با این نیاز، آموزش و مهارت آموزی انجام شود.

✓ **کار کودکان:** هر چند در قوانین داخلی و بین المللی کار کودکان به شدت مورد منع مستقیم قرار گرفته است اما طبق پژوهشی که بردبار و همکاران (۱۳۹۳) انجام داده اند، کار کودکان یکی از موانع پیاده سازی حقوق بنیادین کار (و کار شایسته) در ایران است؛ نتیجه ای که نتایج پژوهش حاضر نیز بر آن مهر تایید زده است. قابل توجه است که، در بخش هایی از کسب و کار، علی الخصوص بخش های غیر از صنعت، شاهد مواردی از به کارگیری کودکان در کار هستیم.

✓ **عرضه زیاد نیروی کار:** هر چند از نگاه قانونی، حداقل‌هایی برای جلوگیری از تضییع حقوق متقاضیان کار وضع شده است (منصور، ۱۳۹۴) اما، مسلماً در وضعیت فزونی عرضه بر تقاضا، احتمال نقض این حداقل‌ها بر اثر رقابت برای به دست آوردن کار، بیشتر می‌شود. علی‌رغم تقاضای بالا برای نیروی کار در بخش صنعت استان یزد اما با توجه به افزایش شدید نیروی کار مهاجر و بومی، عرضه‌ی نیروی کار بر تقاضا پیشی گرفته و این روبرداد، زمینه را برای برخی سوء استفاده‌ها فراهم می‌آورد.

محدودیت‌ها و پیشنهادها

در مسیر انجام و پیشبرد پژوهش حاضر، محدودیت‌های متعددی وجود داشتند که به اختصار و به شرح زیر است:

- پراکندگی اعضای نمونه‌ی آماری (رهبران اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایی و کارشناسان دولتی) در کل استان و مشکل دسترسی به آن‌ها.
- فرآیند بسیار زمان‌بر و پیچیده‌ی برگزاری نشست‌های متعدد برای مصاحبه‌های پژوهش
- مشکلات مالی و بودجه‌ای پژوهشگران
- عدم دسترسی به برخی از اسناد، اطلاعات و آمارهای مورد نیاز.

در این پژوهش، کار شایسته به عنوان مقوله‌ای قلمداد گردیده است که اجرای آن، تبعات مثبتی را در پی خواهد داشت که به نفع طرفین درگیر در بازی روابط کار خواهد بود. از آن‌جا که در نشست‌های مکرر فرآیند مصاحبه‌های مختلف این پژوهش، در رابطه با چگونگی برون‌رفت از موانع و تنگناهای کار شایسته سؤالاتی مطرح گردید و از کارشناسان و خبرگان پانل درخواست گردید که پیشنهادهای خود را نیز ارائه دهند، بر همین مبنا، پژوهشگران پس از بررسی و جمع‌بندی مطالب فوق، پیشنهادهای این پژوهش را به شرح زیر اعلام می‌کنند:

- فراهم آوردن جو اعتماد بین کارگران، کارفرمایان و دولت و توانمندسازی سه‌جانبه از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی، تلطیف جو موجود، ارائه بازخورهای صادقانه و منصفانه و ...
- حمایت مادی و معنوی و اختصاص بودجه‌های مناسب و عملیاتی به منظور فراهم آوردن زمینه‌ی لازم برای تحقق کار شایسته توسط دولت و مسئولین ذی‌ربط
- گذار از مرحله‌ی اقتصاد کلاسیک و محدود کردن دخالت‌های غیر لازم دولت در امور اقتصادی و تاکید بیشتر بر اقدامات پشتیبان از جانب دولت
- گسترش عدالت اجتماعی و سازمانی، و پرهیز از تشدید جو اختلاف و تضاد و ترغیب بازیگران عرصه صنعت به ورود و پذیرش متعادل بازی سه‌جانبه‌گرایی
- تدوین، بهینه‌سازی یا پذیرش قطعی و عملیاتی کردن استانداردهای مفید بین‌المللی مرتبط به بهبود سطح زندگی شهروندان و نیروهای کاری و انسانی
- رفع تنگناهای قانونی و اصلاح قوانین در جهت تسهیل‌کنندگی روابط و کیفیت زندگی کاری کارگران
- پیاده‌سازی واقعی شاخص‌های اقتصاد اسلامی در کشور
- عزم جدی، همکاری قوای سه‌گانه و اراده ملی برای پیاده‌سازی کار شایسته.

منابع

- ابدی، سعید رضا؛ ابدی، علیرضا و آگاه، وحید (۱۳۹۲). "تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران"، فصلنامه پژوهش حقوق عمومی، سال پانزدهم، شماره ۳۹، صص ۹۱-۱۲۸.
- اعتباریان، اکبر و باقری خوراسگانی، حسین (۱۳۹۴). "بررسی عوامل موثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی"، نشریه کار و جامعه، شماره ۱۸۰، صص ۳۵-۴۸.
- انتظاریان، ناهید و طهماسبی، طاهره (۱۳۹۰). "بررسی میزان هماهنگی و انطباق نظام آموزش عالی و آموزش های فنی و حرفه ای با نیازهای بازار کار"، نشریه کار و جامعه، شماره ۱۴۰، صص ۷۱-۵۹.
- بختیاری، صادق (۱۳۸۹). "کار شایسته در بازار کار ایران"، فصلنامه راهبرد، سال نوزدهم، شماره ۵۷، صص ۶۳-۸۳.
- بردبار، غلامرضا (۱۳۹۱). "تبیین راهبرد ارتقای کیفیت فنون مذاکره"، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۱۱، صص ۴۱-۱۵.
- بردبار، غلامرضا و حبیبی، مهدیه (۱۳۹۲). "بررسی تطبیقی شماری از نماگرهای کار شایسته در ایران و جهان"، مجله سیاسی-اقتصادی، شماره ۲۹۲، صص ۲۰۸-۲۲۵.
- بردبار، غلامرضا و عسکری پور گلوک، حسین (۱۳۹۷). "واکاوی جایگاه کار شایسته در اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران"، ششمین کنگره بین‌المللی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین در جامعه، آذر ۱۳۹۷، شیراز.
- بردبار، غلامرضا؛ میر جلیلی، مهدی و دهقان، اشکان (۱۳۹۳). "رتبه‌بندی و تحلیل موانع اجرایی حقوق بنیادین کار از دید کارفرمایان با استفاده از روش‌های تحلیل آماری پارامتریک و تکنیک TOPSIS"، مطالعات حقوق تطبیقی، ۵(۲)، صص ۲۶۵-۲۸۵.
- برنامه‌های چهارم، پنجم و ششم توسعه، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری.
- پیرایش، رضا و نصیری، نرگس (۱۳۹۴). "بررسی عوامل کلان موثر بر بهبود فضای کسب و کار در رشد اقتصادی ایران"، اولین همایش ملی بهبود کسب و کار، کارآفرینی توسعه در بستر اقتصاد مقاومتی.
- جعفر نژاد چقوشی، احمد؛ کاظمی، عالیّه و عرب، علیرضا (۱۳۹۵). "شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های ارزیابی تاب آوری تأمین‌کنندگان بر پایه روش بهترین بدترین"، چشم‌انداز مدیریت صنعتی، ۳۲، صص ۱۵۹-۱۸۶.
- حسین‌آبادی، مهدی؛ سعیدی، علی‌اصغر و حقیقتیان، منصور (۱۳۹۴). "درک جامعه‌شناختی گفتگوی اجتماعی در روابط کار صنعتی ایران"، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، ۴(۱)، صص ۱۲۳-۱۴۹.
- خانباشی، محمد و بستان منش، غلامرضا (۱۳۹۴). "کار شایسته و منابع انسانی"، نشریه کار و جامعه، شماره ۱۸۲، صص ۲۶-۳۴.
- رفعت جاه، مریم و خیرخواه، فاطمه (۱۳۹۲). "مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی"، فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی، ۱(۲)، صص ۱۳۰-۱۵۶.
- زارع بیدکی، مریم و زارع بیدکی، فاطمه (۱۳۹۶). "بررسی تأثیر فساد اداری بر بهره‌وری منابع در سازمان‌های دولتی"، دوازدهمین کنفرانس ملی کیفیت و بهره‌وری، اسفندماه.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۹۳). روابط صنعتی، تهران، مرکز نشر دانشگاهی.

- زند، دیل. ای. (۱۳۹۵). مثلث رهبری در سازمان: دانش، اعتماد، قدرت، ترجمه سید مهدی المدرسی؛ سید محمد ناصر رضوی حیدری و حسین عسکری پور گلوک، تهران، انتشارات بازاریابی، چاپ اول.
- سبحانیان، سید محمدهادی؛ مسعودی اصل، ایروان و اکبرپور روشن، نرگس (۱۳۹۵). "نظام رفاه و تأمین اجتماعی در ایران: برخی چالش‌ها و راهکارهای برون‌رفت از آن‌ها"، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی.
- منصور، جهانگیر (۱۳۹۴). قانون کار، نشر دوران، تهران، چاپ هفتاد و هفتم.
- Bellemare, G. (2000). "End Users: Actors in the Industrial Relations System?", *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), pp. 383-405.
- Bircan. C. (2019). "Ownership Structure and Productivity of Multinationals", *Journal of International Economics*, <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2018.11.005>
- Burchell, B.; Sehnbruch, K.; Piasna, A. & Agloni, A. (2014). "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates", *Cambridge Journal of Economics*, 38, pp. 459-477.
- Clark, I. (2000). *Governance, the State, Regulation and Industrial Relations*, London, Routledge.
- Edwards, P. (2003). *Industrial Relations: Theory and Practice*, USA, Blackwell Publishing Ltd, 2nd Ed.
- Errighi, L.; Khat iwada, S. & Bodwell, Ch. (2016). *Business process outsourcing in the Phi lippines : Chal lenges for decent work*, Thailand, International Labour Office.
- Ghai, D. (2003). "Decent Work: Concept and indicators", *International Labour Review*, 142(2), pp. 113-145.
- Ghai, D. (2006). *Decent Work: Objectives and Stratrgies*, International Labour Office.
- Howe, J. (2017). *Labour regulation now and in the future: Current trends and emerging themes*, Journal of Industrial Relations, 1-16, SAGE Publications Ltd.
- I.L.O. (2008). *Decent Work Indicators for Asia and the Pacific region*, Thailand, International Labour Office.
- I.L.O. (2016). *Decent work in global supply chains*, Geneva, International Labour Office, 1st Ed.
- Khan, F. (2017). *Barriers to pay equality in Pakistan- The gender pay gap in the garment sector*, Pakistan, International Labour Office.
- Kercheval, J.; Markowitz, D.; Monson, K. & Read, B. (2013). *Women in Leadership- Research on Barriers to Employment and Decent Work for Women*, Jakarta, International Labour Office.
- Majid, N. (2001). *Economic growth, social policy and decent work*, Employment Sector, Geneva, International Labour Office.
- Mallett, R.; Atim, T. & Opio, J. (2017). "Bad work' and the challenges of creating decent work for youth in northern Uganda", *Secure Livelihoods Research Consortium*, www.securelivelihoods.org
- Narasimha Reddy, D. (2005). "Challenges of Decent Work in the Globalization World", *The Indian Journal of Labour Economics*, 48(1).
- O'Reilly, A. (2007). *The right to decent work of persons with disabilities*, Geneva, International Labour Office, 1st Ed.
- Rai, Sh. M.; Brown, B. D. & Ruwanpura, K. N. (2019). *SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis*, World Development, 113, pp. 368-380.

- Sophia Nam, J. & Ye Kim, Sh. (2019). Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment, Journal of Vocational Behavior, 115.
- Tian, Y.; Wang, Y.; Xie, X.; Jiao, J. & Jiao, H. (2019). The impact of business-government relations on firms' innovation: Evidence from Chinese manufacturing industry, Technological Forecasting & Social Change, 143. pp. 1-8.
- United Nations. (2006). Full and Productive Employment and Decent Work, Department of Economic and Social Affairs Office for ECOSOC Support and Coordination, New York.

پی نوشت

¹ . Decent Work

² . Globalization

^۳ . قانون برنامه های چهارم، پنجم و ششم توسعه ایران.

⁴ . International Labour Organization

⁵ . Fundamental Rights at Work

⁶ . Convention

⁷ . Decernt Employment

⁸ . Social Protection

⁹ . Social Dialogue

¹⁰ . Narasimha Reddy, D.

¹¹ . Kercheval, J.; Markowitz, D.; Monson, K. & Read, B.

¹² . Errighi, L.; Khatiwada, S. & Bodwell, Ch.

¹³ . Khan, F.

¹⁴ . Lingo Software

^{۱۵} . دراکتر پژوهش هایی که با روش دلفی فازی انجام شده اند، تعداد خبرگان را بین ۱۰ تا ۱۵ نفر لحاظ نموده اند؛ هر چند در برخی از

پژوهش ها این عدد کم تر یا بیشتر نیز بوده است. <http://hcsm.ir>

¹⁶ . Cheng & Lin

Identification and Prioritizing the Obstacles to the Decent Work in Iran

Abstract

Decent work is an influential factor in shaping the future of the business world, and its implementation will have a welcome impact. Statesmen, employers and workers emphasize the need for final decision-making and implementation of decent work, but so far decent work in our country has remained only at the level of political discourse and announcement. Importantly, identifying and introducing some of the most important obstacles to deciding and executing decent work would open the doors for its real and serious entrance into the business and industry. Therefore, our main aim was to identify and prioritize the obstacles to the implementation of decent work in the industry. In this regard, 45 employers' representatives, workers' representatives and government representatives were Judgmental selected as statistical samples. In order to data gathering, in the first step, obstacles to the decent work and its dimensions were identified based on library studies and in-depth initial interviews. In the second step, though, using the Delphi-Fuzzy method and the opinion of some of the experts in the industry sector, the identified obstacles in the first step were analyzed and summarized. In the third step, a questionnaire was designed for ranking the identified obstacles based on the Fuzz Best-Worst Method. The questionnaire was distributed among a sample of 45 members, of which 45 questionnaires were returned. The final findings of the study indicated that the insufficiency of laws, lack of trust, budgetary problems and government-owned industry, were the most difficult obstacles in the implementation of decent work.

Keywords: Decent Work, Fundamental Rights at Work, Social Protection, Social Dialogue, Decent Employment, Obstacles to the Decent Work.