

Research Paper

An Analysis of Regional Sustainable Development with Emphasis on Introducing Barriers to Decent Work (Case Study of Yazd Industry Sector)

Hossein Askaripoor Geluyake¹, Gholamreza Bordbar^{2*}, Mehdi Sabokro³, Ali Morovati Sharifabadi⁴

1. Business Administration PhD, Yazd University, Iran.
2. Associate Professor, Business Administration Department, Yazd University, Iran.
3. Assistant Professor, Business Administration Department, Yazd University, Iran.
4. Associate Professor, Industrial Management Department, Yazd University, Iran.

Received:2019/12/10

Accepted:2020/3/27

PP:109-123

Use your device to scan and read the article online

**Keywords:**

Sustainable Development, Regional Sustainable Development, Decent Work, Barriers to Decent Work.

Abstract

Decent Work is one of the key factors in achieving sustainable development at the national and regional levels, and its implementation will have desirable consequences, but so far decent work in our country has remained only at the level of political discourse and announcement. Therefore, due to the increasing importance of decent work and its lack of real implementation in Iran, it seems necessary to identify the barriers that are in the way of its implementation. Hence, the main aim of this study is to help achieve sustainable regional development by identify and prioritize the barriers to the implementation of decent work in Yazd province. In this regard, based on trilateralism, 45 (n = 45) employers, workers' representatives and government representatives were Judgmental selected as statistical samples. In order to data gathering, in the first step, barriers to the decent work 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 barriers in the first step were analyzed and summarized. Finally, in the third step, with using the Fuzzy Best-Worst method, the barriers to decent work were prioritized and finalized. The final results and conclusions of this study indicate that the lack of trust atmosphere in dialogues with definite weight of 0.1999, budgetary problems with definite weight of 0.2840, government-owned structure industry with definite weight of 0.2755 and distrust of other members with definite weight of 0.2766, were the most difficult barriers in the implementation of decent work and, consequently, sustainable development in Yazd province.

Citation: Askaripoor Geluyake Hossein, Bordbar Gholamreza, Sabokro Mehdi, Morovati Sharifabadi Ali.(2021). An Analysis of Regional Sustainable Development with Emphasis on Introducing Barriers to Decent Work(Case Study of Yazd Industry Sector). Journal of Regional Planning , Vol 11, No 43, PP:109-123
DOI: 10.30495/jzpm.2021.4021

Corresponding author: Gholamreza Bordbar

Address: Associate Professor, Business Administration Department, Yazd University, Iran.

Tell: +989133535143

Email: gbordbar@yazd.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Sustainable Development seeks to unite contemporary and future generations, regional and global needs, temporal and spatial trends, environment and development, and efficiency and justice (Yan et al., 2018: 67) And decent work, according to its indicators, is one of the most important infrastructures needed to achieve sustainable development at the national and regional levels (Mallett et al., 2017; ILO, 2018; Rai et al., 2019), As can be seen from the researches carried out (Etaat and Shojaee Nasab, 2013: 13, etc.), it can be concluded that many of the indicators brought up in the field of decent work are the same as those of sustainable development. Decent work has attractive, widespread, complex, and somewhat hard to achieve indicators. Fortunately, Iran is one of the pioneer countries in the acceptance of decent work. As an example, in the Multi-sectorial Employment Development Document, adopted in 2005, paragraph B, decent work and its development was emphasized explicitly. In the Third Economic Development Plan, attention was paid to decent work and its indexes indirectly and directly, respectively. However, in the Fourth Economic Development Plan (Article 101), the Fifth Economic Development Plan (Article 25) and Sixth Economic Development Plan (Articles 4 and 120), decent work and the necessity of its implementation were mentioned directly. However, as stated above, given the medium and long-term benefits of decent work and the future necessity to implement it, the questions that arise here are: why Iran, despite accepting decent work, didn't take any real action? Why do we always have delays and procrastination in implementing decent work? Are there barriers to implementation decent work? What are these barriers and how can they be identified and their degree of importance identified? In order to answer these key questions, the most important questions in this research are as follows:

- What are the most important barriers to the social dialogue component of decent work and how are they prioritized?
- What are the most important barriers to the social protection component of decent work and how are they prioritized?
- What are the most important barriers to the decent employment component of decent work and how are they prioritized?
- What are the main barriers to the component of the fundamental rights at work of decent work and how are they prioritized?

Methodology:

The present research is practical in terms of purpose and is survey-based and descriptive in terms of data collection. In the current research, in the first step,

library method (books, articles, texts, and the Internet), semi-structured and in-depth interviews were used to identify the barriers. These semi-structured interviews have been done with some experienced members of the labour unions, employers, and government representatives in the industry sector of Yazd Province in Iran which had sufficient knowledge of decent work and were aware of industrial relations (n=15). In the second step, the identified barriers were refined, summarized and finalized by fuzzy Delphi based on expert opinion (n = 45). In the third step the special questionnaire of the fuzzy best-worst method was used to prioritize the barriers. Subsequently, the questionnaire compiled by the fuzzy best-worst method for rating the identified barriers was provided to the sample group members and all of the 45 questionnaires were completed and returned and the data which is referred to in the current study were extracted from the questionnaire completed by these experts and then analyzed using the fuzzy best-worst method and Lingo Software.

Results and Discussion:

By relying on field and library methods for data collection, new methods of analysis and ranking such as fuzzy Delphi and fuzzy best-worst methods, and the experts' society in the industrial relations in Yazd Province, the data of the current research was collected and analyzed. The output of identifying the barriers and summarizing them with the help of the experts and using the fuzzy Delphi method led to the introduction of 64 barriers to decent work and its components. The weighting and ranking of these barriers in terms of the four components of decent work by fuzzy best worst method led to identification of the most important barriers of decent work.

Conclusion

In summary, after analyzing the outputs of analyzes in this study, the most important results obtained are as follows:

In the field of social dialogue, from the experts' point of view, barriers such as the lack of trust in dialogues with a definite weight of 0.1999, the conflict between the interests of the worker and the employer and withdrawal of the game from the win-win situation with a definite weight of 0.0982 and an Emphasis on the personal interests of each party and neglecting the collective interests with definite weight of 0.0865 have been identified as the most important barriers in this area. The results of the research conducted by Hossein Abadi et al. (2015) and Etebarian and Bagheri Khorasgani (2015) confirm the results obtained in the present study.

In the area of social protection development, barriers such as insufficient budget allocation for social support in macro-level with a definite weight of 0.2840, the intervention of the government and the parliament in the executive affairs of funds with a definite weight of 0.0760, and adopting laws without regarding the insurance calculations with definite weight 0.0753 was identified by experts as the most important barriers. The results obtained in the study by Sobhanian et al. (2016) have also indirectly emphasized these barriers.

In terms of barriers to decent employment, the most significant barriers were identified by experts, such as government-owned industries with a definite weight of 0.2755, administrative corruption with a

definite weight of 0.0624, and inadequate training and skills with a definite weight of 0.0622. The results of the present research on these barriers are in line with the research by Entezarian and Tahmasebi (2011), Zare Bidoki and Zare Bidoki (2018) and Bircan (2109).

In the area of barriers to the fundamental rights at work, experts identified as the most important barriers, such as lack of trust in other members (workers, employers, government) with a definite weight of 0.2766, economic feasibility of child labor with a definite weight of 0.0639, and high labor supply with a definite weight of 0.0617. The results of the study by Bordbar et al. (2014) are in line with the results of the present study.



تحلیلی بر توسعه پایدار منطقه‌ای با تأکید بر معرفی موانع کار شایسته (مطالعه موردی بخش صنعت استان یزد)

حسین عسکری پور گلوپیک^۱، غلامرضا بردبار^{۲*}، مهدی سبک رو^۳، علی مروتی شریف آبادی^۴

۱. دانش آموخته دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه یزد، یزد، ایران،

۲. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران،

۳. استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه یزد، یزد، ایران،

۴. دانشیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه یزد، یزد، ایران،

چکیده

کار شایسته، یکی از عوامل کلیدی دستیابی به توسعه پایدار در سطح ملی و منطقه‌ای است که پیاده‌سازی آن، تبعات مطلوبی را در پی خواهد داشت اما تاکنون در کشور ما این موضوع فقط در حد گفت‌وگوهای سیاسی و ابلاغیه باقی مانده است. بنابراین، به دلیل اهمیت روزافزون کار شایسته و عدم اجرای واقعی در ایران، شناسایی موانعی که در سر راه اجرای آن هستند ضروری به نظر می‌رسد. از این رو، هدف اصلی این پژوهش کمک به تحقق توسعه پایدار منطقه‌ای از طریق شناسایی و اولویت‌بندی موانع اجرای کار شایسته در بخش صنعت استان یزد است. در این راستا، بر محور سه‌جانبه گزایی، ۴۵ نفر (N=۴۵) از کارفرمایان، نمایندگان کارگران و نمایندگان دولت، به صورت هدفمند و به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به‌منظور 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 شناسایی شده در گام اول پالایش و نهایی گردیدند و سر انجام در گام سوم، با استفاده از روش بهترین - بدترین فازی، موانع کار شایسته، اولویت‌بندی و رتبه‌بندی نهایی گردید. نتایج و یافته‌های نهایی این پژوهش نشان می‌دهند که نبود جو اعتماد در گفتمان‌ها با وزن قطعی ۰.۱۹۹۹، مشکلات بودجه‌ای با وزن قطعی ۰.۲۸۴۰، دولتی بودن ساختار صنعت با وزن قطعی ۰.۲۷۵۵ و عدم اعتماد به سایر اعضا با وزن قطعی ۰.۲۷۶۶، به‌عنوان مهم‌ترین موانع اجرای کار شایسته و در پی آن، توسعه پایدار در استان یزد به شمار می‌آیند.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۹/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱/۸

شماره صفحات: ۱۰۹-۱۲۳

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



واژه‌های کلیدی:

توسعه پایدار، توسعه پایدار منطقه‌ای، کار شایسته، موانع کار شایسته.

استناد: عسکری پور گلوپیک حسین، بردبار غلامرضا، سبک رو مهدی، مروتی شریف آبادی علی (۱۴۰۰): تحلیلی بر توسعه پایدار منطقه‌ای با تأکید بر معرفی موانع کار شایسته (مطالعه موردی بخش صنعت استان یزد)، فصلنامه برنامه ریزی منطقه ای، سال ۱۱، شماره ۴۳، مردادشت: صص: ۱۰۹-۱۲۳

DOI: 10.30495/jzpm.2021.4021

* نویسنده مسئول: غلامرضا بردبار

نشانی: دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه یزد، یزد، ایران،

تلفن:

پست الکترونیکی: gbordbar@yazd.ac.ir & gbordbar2020@gmail.com

۱. این مقاله مسخرج از رساله دکتری آقای «حسین عسکری پور گلوپیک» با عنوان «طراحی مدل نوین روابط صنعتی بر مبنای نظام پویای کار شایسته» با راهنمایی «دکتر غلامرضا بردبار» در دانشگاه یزد می‌باشد.

مقدمه

توسعه، بهبود در همه ابعاد است و پیشرفت در یک بعد و پسرفت در بعد دیگر با تعریف توسعه سازگاری ندارد. توسعه پایدار، رویکردی آینده‌نگر است (Nekoei et al., 2019: 68). توسعه پایدار به دنبال وحدت نسل‌های معاصر و آینده، نیازهای منطقه‌ای و جهانی، روندهای زمانی و مکانی، محیط و توسعه، و کارایی و عدالت است (Yan et al., 2018: 67) و کار شایسته^۳ با توجه به شاخص‌هایی که دارد، یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های لازم برای دستیابی به توسعه پایدار در سطح ملی و منطقه‌ای است (Rai et al.; Mallett et al., 2017; ILO, 2018). به طوری که با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده (Etaat and Shojaee Nasab, 2013: 13) می‌توان دریافت که بسیاری از شاخص‌های آورده شده در عرصه‌ی کار شایسته، همان شاخص‌های توسعه و توسعه پایدار هستند. به طور ویژه، کار شایسته، به دنبال خلق فرصت‌های برابر معیشتی برای انسان‌ها در تمامی مجموعه‌های انسانی است. کار شایسته، توجه ویژه‌ای به نیازها و پتانسیل‌های زنان، جوانان، افراد معلول، بومیان و مردم جوامع محلی، پناهندگان و آوارگان داخلی و مهاجران، به ویژه فقیرترین افراد در شرایط آسیب‌پذیر و ترویج عدم تبعیض و دسترسی به فرصت‌های درآمدزایی قانونی دارد (ILO, 2018). کار شایسته از جمله پدیده‌هایی است که عمری چندان طولانی در عرصه‌ی کسب‌وکار ندارد. اما روند اهمیت یافتن آن سرعتی قابل توجه دارد. به اعتقاد برخی صاحب‌نظران، کار شایسته، زیرساختی کلیدی برای بهبود کیفیت زندگی کاری (Burchell et al., 2014: 460)، افزایش سطح رفاه، دستیابی به زندگی شایسته برای تک‌تک افرادی است که در دنیای کسب‌وکار حضور دارند (Majid, 2001: 1).

کار شایسته دارای شاخص‌هایی جذاب، گسترده، پیچیده و تا حدودی به‌سختی دست‌یافتنی است. خوشبختانه ایران، جزو کشورهای پیشرو در عرصه‌ی پذیرش پدیده‌ی کار شایسته در عرصه‌ی بین‌المللی است. به‌طور نمونه، در بند ب سند فرا بخشی توسعه اشتغال، مصوب ۱۳۸۴، به‌طور صریح، در برنامه‌ی توسعه‌ی اقتصادی سوم، به‌طور غیرمستقیم و در برنامه‌های چهارم توسعه (ماده ۱۰۱)، پنجم توسعه (ماده ۲۵) و ششم توسعه (ماده‌های ۴ و ۱۲۰) به‌طور شفاف ضرورت پیاده‌سازی کار شایسته مورد تأکید جدی قرار گرفته است. البته، هرچند تاکنون اقدام عملی ملموسی صورت نگرفته است، اما لازم به ذکر است که سند ملی کار شایسته، نهایتاً در سال سوم برنامه ششم به تصویب دولت رسیده و جهت اقدام به سازمان‌های ذی‌ربط نیز ابلاغ گردیده است.

با این وجود و همان‌طوری که بیان گردید، با توجه به منافع میان‌مدت و بلندمدت کار شایسته و ضرورت آتی برای پیاده‌سازی آن، سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که چرا ایران باوجود استقبال و پذیرش کار شایسته، تاکنون نسبت به پیاده‌سازی این مسأله‌ی مهم، اقدام واقعی و درخور توجه نکرده است؟ هرچند 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 سه‌جانبه گرا (دولت، کارفرما و کارگر) در بخش صنعت و سطح استان یزد می‌تواند در پیاده‌سازی کار شایسته، کارساز و مؤثر واقع گردد. در ادامه و در راستای پاسخ به سؤالات کلیدی مذکور، مهم‌ترین سؤالات این پژوهش به شرح زیر است:

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؟

پیشینه و مبانی نظری تحقیق:

در افکار صاحب‌نظران، توسعه عبارت است از افزایش تولید، افزایش بازدهی، ارتقای سطح کمی و کیفی زندگی، رفع فقر و محرومیت، ارتقای سطح خدمات بهداشتی و درمانی، برطرف کردن مشکلات بیکاری و تورم، تأمین نیازهای اقتصادی-اجتماعی، برخورداری از آموزش و فرهنگ و مشارکت فعال در عرصه‌های گوناگون (Taghavaie and Salehi, 2013: 20); در واقع، توسعه، بهبود در همه ابعاد است (Nekoei, et al., 2019: 96) و به‌عنوان یک فرآیند، مهم‌ترین بحث کشورهای درحال توسعه به شمار می‌آید (Safarelizadeh et al., 2018: 1). توسعه پایدار یکی از ضروریات تقویت فرهنگ و زندگی اجتماعی با رویکردی آینده‌نگر است (Nekoei, et al., 2019: 96). در سال ۱۹۸۷، اجلاس

1. Sustainable Development
2. Decent Work

۳. قانون برنامه‌های چهارم، پنجم و ششم توسعه ایران

برانتلند^۱ وابسته به سازمان ملل متحد، اصطلاح توسعه پایدار را برای اولین بار در جوامع رسمی مطرح ساخت (Akbarpour et al., 2011: 95). نتیجه این اجلاس مطرح شدن یک دستور کار جهانی برای تغییر در مفهوم و عمل توسعه بود. توسعه پایدار، قویاً موضوعات محیطی، اجتماعی و اقتصادی را به هم پیوند می‌دهد. در واقع، هدف اصلی توسعه پایدار، تأمین نیازهای اساسی، بهبود سطح زندگی، اداره بهتر اکوسیستم‌ها و آینده امن بیان شده است.

با توجه به گستردگی تعاریف ارائه شده برای توسعه پایدار، می‌توان این تعاریف را در دو محدوده‌ی موضوعی زیر قرار داد: الف) دیدگاه طبیعت مدار: این دیدگاه مبتنی بر فلسفه و جهان بینی محیط‌زیست است که فعالیت‌های انسان را برحسب پیامدهای آن بر اجزای اکولوژیک و آثار و توازن نسبی آن‌ها می‌بیند. ب) دیدگاه انسان‌مدار: نگرش انسان‌مداری مبتنی بر این دیدگاه است که همه فعالیت‌های آدمی باید قبل از همه در راستای برآورد منافع و رفع نیازهای انسان و برای حصول به هدف موردنظر و اهداف جامعه طراحی شود (Nazmfar et al., 2019: 32). با در نظر گرفتن این دو محدوده‌ی موضوعی، کار شایسته، عاملی برای دستیابی به توسعه‌ی پایدار در بعد انسان‌مدار است.

مفهوم کار شایسته، برای اولین بار توسط مدیرکل سازمان بین‌المللی کار،^۲ در ژوئیه‌ی سال ۱۹۹۹ مطرح شد؛ وی به‌صراحت بیان کرد که در حال حاضر، هدف اصلی سازمان بین‌المللی کار، خلق فرصت‌ها برای زنان (United Nations, 2006: 21) و مردان جهت دستیابی به کار بهره‌ور و کار شایسته، در شرایط آزادانه، برابر، امن و با رعایت شان و کرامت انسانی است (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 کسب و کار و صنعت را شامل می‌شود. در واقع، کار شایسته شامل مواردی همچون فرصت‌های برابر استخدام، لحاظ نمودن حقوق بنیادین کار، رفع تعارضات و حمایت‌های اجتماعی می‌باشد (Sophia Nam and Ye Kim, 2019: 1).

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

۱- حمایت از حقوق بنیادین کار:^۳ که بر مبنای چهار محور اصلی تنظیم شده است (Bordbar and Habibi, 2013: 219; Ghai, 2003: 1). این چهار محور، عبارت‌اند از: الف- آزادی ارتباط، همکاری و شناخت حق مذاکرات دسته‌جمعی، ب- ریشه‌کن‌سازی کارهای اجباری، ج- محو کار کودکان، د- ریشه‌کن‌سازی تبعیض در امر اشتغال.

۲- حمایت از اشتغال شایسته:^۴ جهت نیل به کار شایسته باید شرایط معینی برآورده شده تا برای جویندگان کار به‌اندازه کافی فرصت شغلی وجود داشته باشد و کارگر، مزدی را دریافت دارد که نیازهای اساسی او را تأمین نماید (Khanbashi and Bostanmanesh, 2015: 28).

۳- توسعه حمایت اجتماعی:^۵ 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 (Bakhtiari, 2010: 67). به‌طور خلاصه، این مقوله به مواردی همچون بیمه و تأمین اجتماعی و حمایت‌های امدادی و همچنین حفاظت، ایمنی و بهداشت اشاره دارد.

۴- حمایت از گفت‌وگوهای اجتماعی:^۶ به فرآیند و سازوکارهای سه‌جانبه‌ی گفتگو، میان دولت و شرکای اجتماعی (کارگر و کارفرما) اشاره دارد (Mohaddat, 2005: 12).

پژوهش‌های مختلفی به‌طور غیرمستقیم، موانع مختلف پیش روی مولفه‌های کار شایسته را مورد بررسی قرار داده‌اند. ناراسیمها ردی^۷ (۲۰۰۵) در معرفی چالش‌های کار شایسته در دنیای جهانی شده؛ معتقد است که مواردی همچون انعطاف‌پذیری بالای موردنیاز برای جهانی‌سازی، نابرابری، بیکاری، عدم امنیت شغلی و فقر، چالشی برای کار شایسته هستند. برآمد پژوهش ابدی و همکاران (۲۰۱۳)، نشان می‌دهد که ضعف عمده نظام حقوقی کار شایسته در ایران، گفتگوی اجتماعی و البته آزادی تشکل‌ها است. رفعت جاه و خیرخواه (۲۰۱۳)، در پژوهش خود، اشتغال زنان را یکی از زیرمجموعه‌های حقوق بنیادین کار در عرصه‌ی کار شایسته به‌حساب آورده و مهم‌ترین موانع اشتغال زنان را مواردی همچون مشکلات و مسائل خانه و بچه‌ها، وجود نگرش سنتی به کار زنان، وجود تبعیض و نابرابری شغلی، ساعات کار انعطاف‌ناپذیر و طولانی، عدم همکاری مرد در خانه و ناسالم بودن محیط کار دانسته‌اند. در پژوهش بردبار و همکاران (۲۰۱۴)، مواردی مانند

1. Brundtland
2. International Labour Organization
3. Fundamental Rights at Work
4. Decent Employment
5. Social Protection
6. Social Dialogue
7. Narasimha Reddy, D.

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 و ... از جمله‌ی موانع اجرایی بااهمیت حقوق بنیادین کار در ایران شناسایی شدند. در پژوهشی، کرچوال و همکارانش^۱ (۲۰۱۳)، فهرستی جامع از موانع اشتغال زنان همچون خوی پدرسالاری، خطاهای هاله‌ای نسبت به زنان، عوامل بیولوژیک (مانند، بارداری و...)، سطح آموزش، سیاست‌ها، آزار جنسی، تبعیض در پرداخت‌ها، تفاوت در کمک‌های مالی به زنان و مردان، تبعیض در هنگام استخدام و ... را معرفی نموده‌اند. حسین‌آبادی و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهش خود، مواردی از قبیل ضعف هماهنگی و عدم تمرکز در میان تشکّل‌های مختلف کارگری و کارفرمایی، درک مختلف معنایی از گفتگوی اجتماعی، نگرش پدرسالارانه و منفعت‌طلبی کارفرمایان در گفتگوها را به‌عنوان موانع گفتمان اجتماعی کار شایسته، معرفی نموده‌اند. به‌زعم سبحانیان و همکارانش (۲۰۱۶)، 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. در آخر در پژوهشی، اریگی و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، موانع بروز پیدا کرده در سر راه کار شایسته را چنین برشمرده‌اند: وفور کارگران تحصیل‌کرده‌ی کم مهارت، استرس آلود بودن محیط کار، به‌کارگیری زنان در کارهای پست با دستمزد پایین و عدم وجود امکان مذاکره و چانه‌زنی و نشنیدن صدای کارگران.

روش تحقیق:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی و از نوع پیمایشی است که در یک بازه‌ی زمانی یک‌ساله (شهریور ۱۳۹۷ تا شهریور ۱۳۹۸) تکمیل گردیده است. در گام اول این پژوهش، به‌منظور شناسایی موانع کار شایسته (جدول ۱) از روش مطالعات کتابخانه‌ای (کتاب‌ها، مقالات، متون و اینترنت) و مصاحبه‌های مقدماتی و عمیق با برخی از اعضای باتجربه‌ی اتحادیه‌های کارگری، کارفرمایان، 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 ($n=15$). در گام دوم، با استفاده از روش دلفی فازی بر مبنای نظر خبرگان ($n=45$)، موانع شناسایی شده در گام اول پالایش، خلاصه‌سازی و نهایی گردیدند. در گام سوم، به‌منظور 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 به‌صورت قضوتی، مشخص و انتخاب شدند ($n=45$). اعضای این پانل به ترتیب شامل، ۲۰ نفر از اعضای کادر رهبری اتحادیه‌های کارگری، ۲۰ نفر از کارفرمایان منتخب و ۵ نفر از نمایندگان دولت شامل کارشناسان و مدیران مرتبط با روابط کار (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان یزد) 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 مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج و تحلیل مربوطه در مراحل آتی تشریح شده‌اند.

جدول ۱. موانع کار شایسته بر مبنای مبانی نظری و یافته‌های پژوهشگران

موانع شناسایی شده	کار شایسته و مولفه‌ها
۱- سیاست‌های اشتغالی ۲- قوانین ۳- آموزش و مهارت آموزی نامناسب ۴- عدم ارتباط یا ارتباط ناکافی نظام آموزشی با صنعت ۵- نبود فرصت‌های برابر شغلی ۶- کار اجباری و غیر دلخواه ۷- مزد کم - کار بیشتر از استاندارد ۹- نبود استانداردهای اجرایی منطبق بر استانداردهای بین‌المللی ۱۰- عدم امنیت شغلی ۱۱- رفتار دوگانه دولت در برخورد با کارگران و کارفرمایان ۱۲- ریسک بالای سرمایه‌گذاری و ایجاد اشتغال در کشور ۱۳- فساد اداری ۱۴- انتصاب‌های ناکارآمد ۱۵- دولتی بودن صنعت ۱۶- عدم تمایل کارفرمایان در شرایط تعادل سه‌جانبه برای اشتغال بهتر ۱۷- فناوری و آگاهی‌رسانی ۱۸- تغییر نسل‌ها و فرار از کار ۱۹- وجود فرهنگ پشت‌میز نشینی ۲۰- مشاغل کاذب و زودبازده ۲۱- فضای روانی منفی در زمینه‌ی اقتصاد ۲۲- قناعت‌پیشگی برخی از نیروهای کاری ۲۳- فراهم نبودن زیرساخت‌ها ۲۴- عدم اطمینان به توانایی‌های خود توسط	اشتغال کار شایسته
۱- موازی‌کاری و تداخل وظایف نهادها و دستگاه‌های ارایه‌کننده خدمت ۲- تنگناها و نارسایی‌های قانونی ۳- نقش کم‌رنگ نمایندگان ذینفعان در تصمیم‌گیری‌ها ۴- سهم نابرابر صندوق‌های حمایتی در تصمیمات ۵- عدم حضور نمایندگان بخش‌های مختلف در تصمیم‌گیری‌ها ۶- عدم مسئولیت‌پذیری مدیران ۷- عدم تخصص مدیران مربوطه ۸- عدم شفافیت در روابط کاری مدیران و کارکنان ۹- عدم تناسب اختیارات و مسئولیت‌های مدیران مربوطه ۱۰- ابهام در تشکیل سازمان‌تجمعی "تأمین"	

1. Kercheval, J.; Markowitz, D.; Monson, K. & Read, B.
2. Errighi, L.; Khatiwada, S. & Bodwell, Ch.
3. Lingo Software

اجتماعی " ۱۱- ناکافی بودن بودجه ی کلان اختصاص یافته به این عرصه ۱۲- گزینشی عمل کردن در تخصیص بودجه ی رفاهی ۱۳- وابستگی به دولت ۱۴- عدم انطباق برنامه های رفاهی و حمایتی کشور با استانداردهای بین المللی ۱۵- ایهام در تعریف خدمات و برنامه های رفاهی کشور از جانب مسئولین ۱۶- مداخله دولت و مجلس ۱۷- ناتوانی دستگاه های متولی در پاسخگویی به مشتریان خود ۱۸- مدیریت دولتی ناکارآمد ۱۹- نرخ بالای تورم ۲۰- عدم وجود صندوق ناظر بر صندوق ها ۲۲- نبود شفافیت و گزارشگری مالی ۲۳- افزایش بدهی دولت به صندوق ها ۲۴- کمبود منابع مالی ۲۵- عدم تعادل ورودی و خروجی منابع پولی ۲۶- قوانین مصوب بدون در نظر گرفتن محاسبات بیمه ای ۲۷- پراکندگی منابع نظام سلامت (تامین اجتماعی، سلامت و ...).

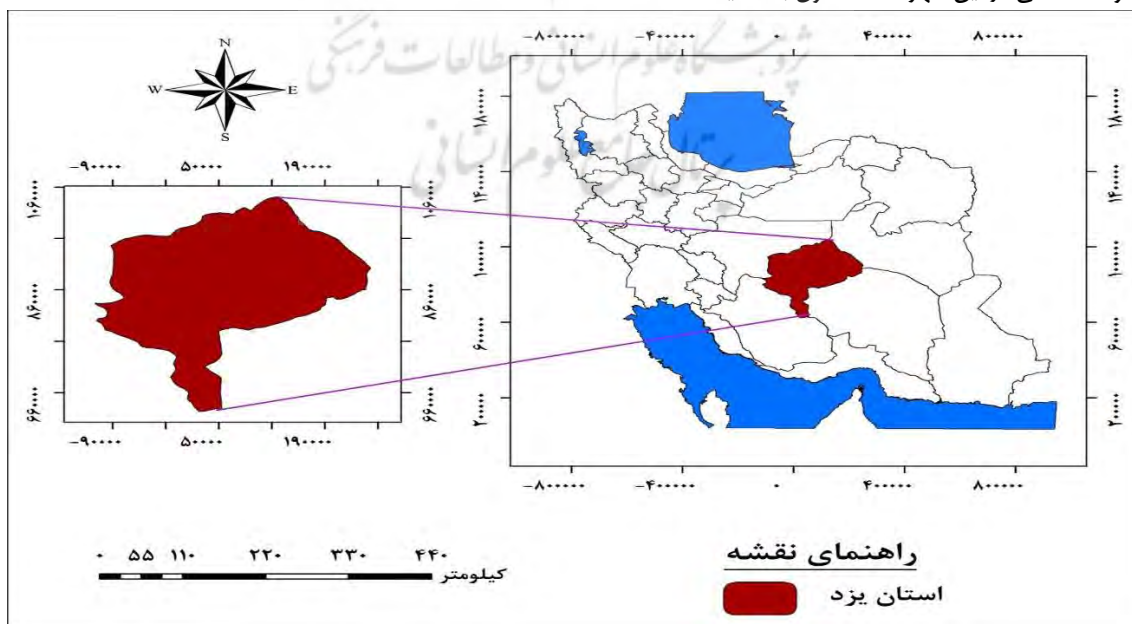
۱- عدم اعتماد به سایر کارگران ۲- کمبود کارگر ۳- قضاوت های ذهنی مدیر ۴- ظاهر افراد ۵- نوع سازمان محل خدمت ۶- نتیجه گرایی ۷- محل خدمت ۸- جو محیط کار ۹- نبود بستر فرهنگی ۱۰- تفاوت شخصیتی ۱۱- عدم اعتماد به کارگران زن ۱۲- تفاوت در نوع ارتباطات ۱۳- مشکلات خانه و بچه ها برای زنان شاغل ۱۴- وجود نگرش سنتی و منفی به کار زنان ۱۵- وجود تبعیض و نابرابری شغلی ۱۶- ساعات کار انعطاف ناپذیر و طولانی ۱۷- مردسالاری و عدم همکاری مردها ۱۸- ناسالم بودن محیط کار ۱۹- حرف شنوی بالای کودکان کار ۲۰- مقررات دست و پاگیر ۲۱- توجیه اقتصادی بکارگیری کودکان ۲۲- عرضه زیاد نیروی کار ۲۳- در نظر نگرفتن شرایط کارفرما در مذاکرات ۲۴- عدم انسجام درونی در مذاکرات ۲۵- اتخاذ تصمیمات احساسی در مذاکرات.

۱- ریشه های تاریخی عدم گفتمان اجتماعی ۲- تاثیر انقلاب و جنگ بر ماهیت گفتمان اجتماعی ۳- تمایزات فرهنگی ۴- نبود جو اعتماد ۵- محدود شدن گفتگوها به حقوق و دستمزد ۶- عدم به رسمیت شناختن گفتمان ها در چارچوب رسمی صنعت ۷- موقعیت برتر کارفرما در گفتگوها ۸- انکای صرف بر نظر مراجع رسمی برای اجرای نتایج گفتمان ها ۹- تمایل به برقراری گفتگو در بدترین حالت ممکن ۱۰- عدم پابندی دولت به تعهدات خود در گفتگوها ۱۱- عدم رضایت کامل از نتایج گفتمان ها و بسنده کردن به حداقل رضایت ۱۲- وجود ذهنیت ارباب رعیتی در بین کارفرمایان ۱۳- عدم آشنایی کارگران به مسایل کارگری ۱۴- طرد کارفرمایان گفتگو کننده از طرف بقیه ی کارفرمایان ۱۵- تضاد منافع کارگر و کارفرما و خارج شدن بازی از حالت برد- برد ۱۶- تاکید بر منافع شخصی هر یک از طرفین و غفلت از منافع جمعی ۱۷- جاری نبودن فرهنگ گفتمان در صنعت.

منبع: مطالعات میدانی نویسندگان، ۱۳۹۷

محدوده مورد مطالعه:

استان یزد با مساحت حدود ۷۴۷۸۱ کیلومترمربع در قسمت فلات مرکزی ایران قرار دارد. این استان در ۲۹ درجه و ۳۶ دقیقه تا ۳۳ درجه و ۲۳ دقیقه عرض شمالی و ۵۲ درجه و ۴۸ دقیقه تا ۵۶ و ۴۰ دقیقه طول شرقی واقع شده است (Rezaei et al., 2016: 50) (شکل شماره ۱). این استان بر طبق آخرین تقسیمات کشوری در سال ۱۳۹۵ دارای ۱۰ شهرستان، ۲۱ شهر، ۲۱ بخش و ۴۵ دهستان می باشد (Statistical Annual Report, 2017: 25). بخش صنعت استان یزد، یکی از مهم ترین عوامل رشد و توسعه این استان تلقی می شود (Rezaei et al., 2016: 46). به طور کلی، استان یزد و شهرستان های آن دارای ۱۳ شهرک صنعتی، یک منطقه ویژه و ۱۷ ناحیه صنعتی هستند که بیش از ۳۶۰۰ واحد صنعتی در این شهرک ها مشغول به فعالیت هستند.



شکل ۱. نقشه محدوده مورد مطالعه تحقیق

منبع: <https://storegis.com/product/yazd-province-layout/>

بحث و یافته‌های تحقیق

تأیید موانع کار شایسته توسط خبرگان

در این بخش به منظور تأیید موانع کار شایسته، کلیه‌ی موانع شناسایی شده از طریق ادبیات نظری پژوهش و مصاحبه با خبرگان، در پرسشنامه‌ی مخصوص روش دلفی فازی قرار داده شد و از ۱۵ نفر^۱ خبرگان (شامل رهبران اتحادیه‌های کارگری، منتخبی از کارفرمایان، اساتید دانشگاه و نمایندگان دولت) درخواست گردید تا پرسشنامه مربوطه را تکمیل نمایند. فرآیند تکمیل این پرسشنامه بر اساس نظر چنگ و لین^(۲۰۰۲)، چنین است: چنانچه اختلاف بین دو مرحله نظرسنجی روش دلفی فازی کمتر از ۰.۲ باشد، فرآیند نظرسنجی متوقف می‌شود (Jafarnejad, 174 : 2016) و بر همین مبنا، چون تفاوت مرحله‌ی دوم و مرحله‌ی سوم دلفی فازی کمتر از ۰.۲ محاسبه شد، بنابراین، در نهایت، پس از تکمیل و تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌های موردنظر، طی ۳ مرحله نهایی شدند که در مجموع از کل ۹۳ موانع شناسایی شده کار شایسته، تعداد ۶۴ مورد تأیید نهایی قرار گرفتند و سرانجام این موارد (۶۴ مانع)، در پرسشنامه خاص بهترین - بدترین فازی وارد شد و اولویت بندی گردید. جزئیات مربوطه در جداول ۲ تا ۴ قابل مشاهده است.

ضمناً، با توجه به تأکید سازمان بین‌المللی کار بر اهمیت یکسان و برابر چهار بعد اصلی کار شایسته و روابط درهم‌تنیده‌ی این چهار بعد (Ghai, 24: 2006)، جایگاه یکسان و برابر برای این ابعاد چهارگانه در نظر گرفته شده است.

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 (۲) مشاهده کرد.

جدول ۲. اولویت‌بندی موانع گفتمان اجتماعی

رتبه	وزن قطعی			موانع گفتمان اجتماعی کار شایسته
	وزن قطعی نهایی	دولت	کارفرمایان	
۱	۰,۱۹۹۹	۰,۲۲۵۲	۰,۱۶۷۶	نبود جو اعتماد در گفتمان‌ها
۲	۰,۰۹۸۲	۰,۰۴۹۴	۰,۱۱۱۴	تضاد منافع کارگر و کارفرما و خارج شدن بازی از حالت برد-برد
۳	۰,۰۸۶۵	۰,۰۴۵۸	۰,۰۹۵۴	تأکید بر منافع شخصی هر یک از طرفین و غفلت از منافع جمعی
۴	۰,۰۶۶۲	۰,۰۴۴۰	۰,۰۹۱۱	ریشه‌های تاریخی عدم گفتمان اجتماعی
۵	۰,۰۶۵۴	۰,۰۷۰۱	۰,۰۸۷۵	تمایزات فرهنگی و برداشت متفاوت از مفهوم گفتمان
۶	۰,۰۵۷۳	۰,۰۴۰۹	۰,۰۵۰۷	عدم پابندی دولت به تعهدات خود در گفتگوهای سه‌جانبه
۷	۰,۰۵۱۹	۰,۰۴۹۹	۰,۰۵۵۶	موقعیت برتر کارفرما در گفتگوها
۷	۰,۰۵۱۹	۰,۰۴۵۸	۰,۰۶۳۴	عدم به رسمیت شناختن گفتمان‌ها در چارچوب رسمی صنعت
۸	۰,۰۴۹۵	۰,۰۹۱۱	۰,۰۵۱۰	عدم توانمندی کارگران در گفتگوهای سه‌جانبه
۹	۰,۰۴۷۵	۰,۰۹۱۹	۰,۰۳۷۰	تمایل به برقراری گفتگو در بدترین حالت ممکن
۱۰	۰,۰۴۴۳	۰,۰۴۲۳	۰,۰۳۷۷	وجود ذهنیت ارباب‌رعیتی در بین کارفرمایان
۱۱	۰,۰۴۰۹	۰,۰۴۳۹	۰,۰۳۴۲	عدم رضایت کامل از نتایج گفتمان‌ها و بسنده کردن به رضایت نسبی

۰.۱ در اکثر پژوهش‌هایی که با روش دلفی فازی انجام شده اند، تعداد خبرگان را بین ۱۰ تا ۱۵ نفر لحاظ نموده اند؛ هر چند در برخی از پژوهش‌ها این عدد کم‌تر یا بیشتر نیز بوده است.

۱۲	۰,۰۳۹۱	۰,۰۳۷۶	۰,۰۳۲۹	۰,۰۴۵۷	به حاشیه رانده شدن ماهیت گفتمان اجتماعی تحت تأثیر جنگ و انقلاب
۱۳	۰,۰۳۸۲	۰,۰۴۵۸	۰,۰۳۰۳	۰,۰۴۴۲	محدود شدن گفتگوها به حقوق و دستمزد
۱۴	۰,۰۳۷۵	۰,۰۴۸۳	۰,۰۳۱۵	۰,۰۴۰۹	اتکای صرف بر نظر مراجع رسمی برای اجرای نتایج گفتمان‌ها
۱۵	۰,۰۲۳۲	۰,۰۲۶۱	۰,۰۲۰۶	۰,۰۲۵۲	طرد کارفرمایان گفتگوکننده از طرف سایر کارفرمایان

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۸

نرخ سازگاری مقایسات زوجی سؤال اول پژوهش برابر است با ۰,۱۹۴، این مقدار نشان‌گر سازگاری مناسب است. با توجه به نتایج روش تحلیل بهترین بدترین فازی، نبود جو اعتماد در گفتمان‌ها با وزن قطعی ۰,۱۹۹۹، تضاد منافع کارگر و کارفرما و خارج شدن بازی از حالت برد-برد با وزن قطعی ۰,۰۹۸۲ و تأکید بر منافع شخصی هر یک از طرفین و غفلت از منافع جمعی با وزن قطعی ۰,۰۸۶۵، به‌عنوان مهم‌ترین موانع گفتمان اجتماعی، اولویت‌بندی شده‌اند.

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

به‌منظور 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 (۳) می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۳. 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	نا توانایی دستگاه‌های متولی در پاسخگویی به ارباب‌رجوع مربوطه
۷	۰,۰۵۰۸	۰,۰۳۹۱	۰,۰۶۱۳	۰,۰۴۳۳	عدم انطباق برنامه‌های رفاهی 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 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"

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۸

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، ناکافی بودن بودجه اختصاص‌یافته به مقوله حمایت اجتماعی در سطح کلان با وزن قطعی ۰,۲۸۴۰، مداخله دولت و مجلس در امور اجرایی صندوق‌ها با وزن قطعی ۰,۰۷۶۰ و قوانین مصوب بدون در نظر گرفتن محاسبات بیمه‌ای با وزن قطعی ۰,۰۷۵۳، به‌عنوان مهم‌ترین موانع حمایت اجتماعی، اولویت‌بندی شده‌اند.

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 (۴) آورده شده است.

جدول ۴. اولویت‌بندی موانع اشتغال شایسته

رتبه	وزن قطعی			موانع اشتغال شایسته کار شایسته
	وزن قطعی نهایی	دولت	کارفرمایان	
۱	۰,۲۷۵۵	۰,۲۶۹۷	۰,۲۷۵۶	دولتی بودن صنعت
۲	۰,۰۶۲۴	۰,۰۴۳۸	۰,۰۶۶۲	فساد اداری
۳	۰,۰۶۲۲	۰,۰۴۲۲	۰,۰۵۳۶	آموزش و مهارت‌آموزی نامناسب
۴	۰,۰۵۳۴	۰,۰۴۶۹	۰,۰۵۹۲	سیاست‌های اشتغال‌زایی دولت
۵	۰,۰۵۳۲	۰,۰۴۵۲	۰,۰۶۱۹	فراهم نبودن زیرساخت‌ها
۶	۰,۰۵۱۱	۰,۰۴۶۹	۰,۰۵۱۲	فضای روانی منفی در زمینه‌ی اقتصاد ملی
۷	۰,۰۵۱۰	۰,۰۵۰۳	۰,۰۵۳۲	تغییر فرهنگ کار نسل کارگران امروز و فرار از کار
۸	۰,۰۴۹۴	۰,۰۴۳۸	۰,۰۵۲۶	ریسک بالای سرمایه‌گذاری و ایجاد اشتغال در کشور
۹	۰,۰۴۸۴	۰,۰۶۳۲	۰,۰۴۶۵	کار اجباری، غیر دلخواه، مزد کم و فراتر از استاندارد
۱۰	۰,۰۴۸۱	۰,۰۷۲۳	۰,۰۴۶۵	سهام‌دار نبودن کارگران در شرکت
۱۱	۰,۰۴۸۰	۰,۰۵۷۳	۰,۰۴۳۰	عدم تمایل کارفرمایان برای اشتغال بهتر در بازی سه جانبه گرای
۱۲	۰,۰۴۶۸	۰,۰۴۳۸	۰,۰۴۷۷	وجود فرهنگ پشت میز نشینی و فرار از کار تولیدی و گروهی
۱۳	۰,۰۴۲۱	۰,۰۴۶۹	۰,۰۳۶۶	عدم اجرای استانداردهای اجرایی منطبق بر استانداردهای بین‌المللی
۱۴	۰,۰۳۶۲	۰,۰۳۵۳	۰,۰۳۷۱	مشاغل کاذب و زودبازده
۱۵	۰,۰۳۵۵	۰,۰۴۶۹	۰,۰۳۴۱	عدم ارتباط یا ارتباط نامناسب نظام آموزشی با صنعت
۱۶	۰,۰۳۳۸	۰,۰۴۳۸	۰,۰۳۳۳	رفتار دوگانه در برخورد با کارگران و کارفرمایان

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۸

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 با وزن قطعی ۰,۲۷۵۵، فساد اداری با وزن قطعی ۰,۰۶۲۴ و آموزش و مهارت‌آموزی نامناسب با وزن قطعی ۰,۰۶۲۲ به‌عنوان مهم‌ترین موانع اشتغال شایسته، اولویت‌بندی شده‌اند.

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 (۵) آورده شده است.

جدول ۵. اولویت‌بندی موانع حقوق بنیادین کار

رتبه	وزن قطعی			موانع حقوق بنیادین کار کار شایسته
	وزن قطعی نهایی	دولت	کارفرمایان	
۱	۰,۲۷۶۶	۰,۱۹۹۲	۰,۳۴۶۹	عدم اعتماد به سایر اعضا
۲	۰,۰۶۳۹	۰,۰۶۶۳	۰,۰۵۳۳	توجیه اقتصادی به کارگیری کودکان
۳	۰,۰۶۱۷	۰,۰۷۲۲	۰,۰۴۲۰	عرضه زیاد نیروی کار
۴	۰,۰۵۹۹	۰,۰۶۰۸	۰,۰۷۳۰	ساعات کار انعطاف‌ناپذیر و طولانی
۵	۰,۰۵۷۵	۰,۰۶۶۳	۰,۰۵۶۲	حرف‌شنوی بالای کودکان کار

۶	۰,۰۵۶۲	۰,۰۵۴۶	۰,۰۴۰۵	۰,۰۷۲۳	در نظر نگرفتن شرایط کارفرما در مذاکرات جمعی
۷	۰,۰۴۹۰	۰,۰۷۷۲	۰,۰۳۹۶	۰,۰۵۱۴	عدم انسجام درونی در مذاکرات جمعی
۸	۰,۰۴۵۸	۰,۰۷۲۰	۰,۰۳۹۴	۰,۰۴۵۷	اتخاذ تصمیمات احساسی در مذاکرات جمعی
۹	۰,۰۴۵۴	۰,۰۵۴۵	۰,۰۳۷۴	۰,۰۵۱۳	تفاوت در نوع ارتباطات
۱۰	۰,۰۴۴۴	۰,۰۴۳۷	۰,۰۳۸۲	۰,۰۵۰۸	تفاوت شخصیتی در میان بازیگران
۱۱	۰,۰۴۴۳	۰,۰۴۵۸	۰,۰۴۰۴	۰,۰۴۸۰	نوع سازمان محل خدمت
۱۲	۰,۰۴۳۵	۰,۰۴۱۵	۰,۰۳۹۵	۰,۰۴۸۰	جو محیط کارگری و وجود نگرش منفی موجود
۱۳	۰,۰۴۳۴	۰,۰۴۵۸	۰,۰۴۱۰	۰,۰۴۵۲	نتیجه‌گیری
۱۴	۰,۰۴۱۱	۰,۰۳۶۷	۰,۰۴۱۵	۰,۰۴۱۸	قضایات‌های ذهنی مدیر / کارفرما
۱۵	۰,۰۳۶۹	۰,۰۳۶۷	۰,۰۳۳۸	۰,۰۴۰۲	کمبود کارگر ماهر
۱۶	۰,۰۲۸۲	۰,۰۲۴۸	۰,۰۳۵۵	۰,۰۲۱۹	مسائل و مشکلات امور منزل و فرزندان زنان شاغل

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۸

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 با وزن قطعی ۰,۲۷۶۶، توجیه اقتصادی به‌کارگیری کودکان با وزن قطعی ۰,۰۶۳۹ و عرضه زیاد نیروی کار با وزن قطعی ۰,۰۶۱۷ به‌عنوان مهم‌ترین موانع حقوق بنیادین کار، اولویت‌بندی شده‌اند.

نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

همان‌طور که در مباحث قبلی مطرح شد، مساله‌ی اصلی این پژوهش، شناسایی موانع کار شایسته در راستای دستیابی به توسعه پایدار منطقه‌ای در استان یزد است. بر همین اساس، با تکیه بر روش‌های میدانی و کتابخانه‌ای جمع‌آوری داده، و روش‌های نوین تحلیل و رتبه‌بندی همچون دلفی فازی و بهترین - بدترین فازی، و اتکا بر پانل خبرگان در عرصه‌ی روابط صنعتی در استان یزد، داده‌های پژوهش حاضر جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار گرفتند. خروجی ناشی از شناسایی موانع و خلاصه‌سازی آن‌ها به کمک خبرگان و روش دلفی فازی، منجر به معرفی ۶۴ مانع برای کار شایسته و ابعاد آن شد. وزن دهی و رتبه‌بندی این موانع به تفکیک ابعاد چهارگانه‌ی کار شایسته، منجر به شناسایی مهم‌ترین این موانع شد (شکل ۲).

به‌طور خلاصه، پس از بررسی خروجی تحلیل‌ها در این پژوهش، مهم‌ترین نتایجی که به دست آمد به شرح ذیل است:



موانع کار شایسته



شکل ۲. نمودار گرافیکی رتبه بندی موانع کار شایسته در استان یزد- منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۸

در عرصه‌ی گفت‌وگو اجتماعی، از دیدگاه خبرگان، موانعی همچون نبود جو اعتماد در گفت‌وگوها با وزن قطعی ۰،۱۹۹۹، تضاد منافع کارگر و کارفرما و خارج شدن بازی از حالت برد- برد با وزن قطعی ۰،۰۹۸۲ و تأکید بر منافع شخصی هر یک از طرفین و غفلت از منافع جمعی با وزن قطعی ۰،۰۸۶۵ به عنوان مهم‌ترین موانع این عرصه معرفی گردیده‌اند. خروجی پژوهش انجام شده توسط حسین آبادی و همکاران (۲۰۱۵) و اعتباریان و باقری خوراسگانی (۲۰۱۵)، نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر را تأیید می‌نمایند.

در عرصه‌ی توسعه حمایت اجتماعی، موانعی همچون ناکافی بودن بودجه اختصاص‌یافته به مقوله حمایت اجتماعی در سطح کلان کشور با وزن قطعی ۰،۲۸۴۰، مداخله دولت و مجلس در امور اجرایی صندوق‌های بیمه گر با وزن قطعی ۰،۰۷۶۰ و وضع قوانین بدون در نظر گرفتن محاسبات بیمه‌ای با وزن قطعی ۰،۰۷۵۳ توسط خبرگان به عنوان مهم‌ترین موانع معرفی گردیدند. نتایج به دست آمده در پژوهش انجام شده توسط سبحانیان و همکاران (۲۰۱۶) نیز این موانع را به طور غیر مستقیم مورد تأکید قرار داده بوده‌اند.

در زمینه‌ی موانع اشتغال شایسته، از دیدگاه خبرگان، موانعی مانند دولتی بودن صنعت با وزن قطعی ۰،۲۷۵۵، وجود فساد اداری با وزن قطعی ۰،۰۶۲۴ و آموزش و مهارت‌آموزی نامناسب با وزن قطعی ۰،۰۶۲۲ به عنوان مهم‌ترین موانع این عرصه معرفی شدند. نتایج پژوهش حاضر در زمینه این موانع، در امتداد پژوهش‌های انجام شده توسط انتظاریان و طهماسبی (۲۰۱۱)، زارع بیدکی و زارع بیدکی (۲۰۱۸) و بیرکان (۲۰۰۹) است.

در عرصه موانع حقوق بنیادین کار، موانعی همچون عدم اعتماد به سایر اعضا با وزن قطعی ۰،۲۷۶۶، توجه اقتصادی به کارگیری کودکان با وزن قطعی ۰،۰۶۳۹ و عرضه زیاد نیروی کار با وزن قطعی ۰،۰۶۱۷، توسط خبرگان به عنوان مهم‌ترین موانع این عرصه معرفی شدند. نتایج پژوهش بردبار و همکاران (۲۰۱۴)، با نتایج پژوهش حاضر در یک راستا است.

در انتها، پژوهشگران پس از بررسی و جمع‌بندی مطالب و نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر را اعلام می‌دارند:

فراهم آوردن جو اعتماد بین کارگران، کارفرمایان و دولت و توانمندسازی سه‌جانبه

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

محدود کردن دخالت‌های غیر لازم دولت در امور اقتصادی و تأکید بیشتر بر اقدامات پشتیبان توسط دولت

گسترش عدالت اجتماعی و سازمانی، و پرهیز از تشدید جو اختلاف و تضاد صنعتی

تدوین، بهینه‌سازی یا پذیرش قطعی و عملیاتی کردن استانداردهای مفید سازمان بین‌المللی کار

رفع تنگناهای قانونی و اصلاح قوانین در جهت تسهیل‌کنندگی روابط و کیفیت زندگی کاری کارگران

عزم جدی، همکاری قوای سه‌گانه و اراده ملی برای پیاده‌سازی کار شایسته.

References:

1. Abdi, S. R.; Abdi, A. and Agah, V. (2013), "Legal analysis and measuring the shortcomings of decent work", *Journal of public law research*, 39, 91-128. (In Persian)
2. Akbarpour Saraskanroo, M.; Rahimi, M. and Mohammadi, F. (2011), "Measuring Tourism Expansion on Sustainable Development Dimensions (Case Study: Hashtrood City)", *Journal of Regional Planning*, 1(3), 93-104. (In Persian)
3. Bakhtiari, S. (2010), "Decent work in Iran's job market", *Rahbord Quarterly*, 57, 63-83. (In Persian)
4. Bircan, C. (2019), "Ownership Structure and Productivity of Multinationals", *Journal of International Economics*, <https://doi.org/10.1016/j.jinteco.2018.11.005>
5. Bordbar, Gh. and Habibi, M. (2013), "Comparative study of a number of decent work indicators in Iran and the world", *Political-Economic Magazine*, 292, 208-225. (In Persian).
6. Bordbar, Gh.; Mirjalili, M. and Dehghan, A. (2014), "Ranking and analysis of obstacles to implementation of fundamental rights at work from employers' point of view, using parametric statistical analysis and TOPSIS technique", *Comparative law studies*, 5(2), 265-285. (In Persian).
8. Burchell, B.; Sehnbruch, K.; Piasna, A. and Agloni, A. (2014), "The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates", *Cambridge Journal of Economics*, 38, 459-477.
9. Entezarian, N. and Tahmasebi, T. (2011), "Assessment of Harmonization and Adaptation of Higher Education System and Vocational Training with Labor Market Needs". *Journal of Work and Society* 140, 59-71. (In Persian)
10. Errighi, L.; Khat iwada, S. and Bodwell, Ch. (2016), *Business process outsourcing in the Philippines: Chal lenges for decent work*, International Labour Office, Thailand.
11. Etaat, J. and Shojaee Nasab, A. (2013), "Evaluation of Development Indicators in the Provinces of Iran from 2004 to 2009)", *Journal of Regional Planning*, 3(12), 11-20. (In Persian)
12. Etebarian, A. and Bagheri Khorasgani, H. (2015), "Investigating the Factors Affecting Creating Conflict between Workers and Employers", *Journal of Work and Society* 180, 35-48. (In Persian)
13. Fourth, fifth and sixth development plans of Iran, Iran Vice president for development and human resources. (In Persian).
14. Ghai, D. (2003), "Decent Work: Concept and indicators", *International Labour Review*, 142(2), 113-145.
15. Ghai, D. (2006), *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Labour Office.
16. Hosseinabadi, M.; Saeedi, A. and Haghghatian, M. (2015), "Sociological understanding of social dialogue in Iran's industrial relations", *Journal of Socio-cultural development studies*, 4(1), 123-149. (In Persian).
17. I.L.O. (2008), *Decent Work Indicators for Asia and the Pacific region*, International Labour Office, Thailand.
18. I.L.O. (2016), *Decent work in global supply chains*, International Labour Office, 1st Ed, Geneva.
19. I.L.O. (2018), *Decent Work for Sustainable Development*, International Labour Office.
20. Jafarnejad, A.; Kazemi, A. and Arab, A. (2016), "Identification and prioritization of suppliers resilience evaluation indicators based on the best-worst method", *Industrial management perspectives*, 32, 159-186. (In Persian)
21. Khanbashi, M. and Bostanmanesh, Gh. (2015), "Decent work and human resource", *Journal of work and society*, 182, 26-34. (In Persian).
22. Kercheval, J.; Markowitz, D.; Monson, K. and Read, B. (2013), *Women in Leadership- Research on Barriers to Employment and Decent Work for Women*, International Labour Office, Jakarta.
23. Majid, N. (2001), *Economic growth, social policy and decent work*, Employment Sector, International Labour Office, Geneva.
24. Mallett, R.; Atim, T. and Opio, J. (2017), *Bad work' and the challenges of creating decent work for youth in northern Uganda*, Secure Livelihoods Research Consortium, www.securelivelihoods.org

25. Mohaddat, J. (2005), "Work triviality: the mechanism of decent work implementation", Journal of work and society, 62, 11-18. (In Persian).
26. Narasimha Reddy, D. (2005), "Challenges of Decent Work in the Globalization World", The Indian Journal of Labour Economics, 48(1), 3-17.
27. Nazmfar, H.; Eshghi Chahar Borj, A. and Alavi, S. (2019), "Sustainable Development Evaluation provinces of Iran Based on environmental planning", Journal of Regional Planning, 9(33), 29-42. (In Persian)
28. Nekoei, Sh.; Chitsaz, M. A. and Hejazi, S. N. (2019), "Investigating the Economic and Social Factors Affecting the Sustainable Development of Torbat Jam", Journal of Regional Planning, 9(34), 95-106. (In Persian)
29. Rafatjah, M. and Kheirkhah, F. (2013), "Issues and challenges of women: s employment in Iran from the point of view of Managers", Social development studies, 1(2), 130-156. (In Persian).
30. Rai, Sh. M.; Brown, B. D. and Ruwanpura, K. N. (2019), "SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis", World Development, 113, 368-380.
31. Rezaei, M. R.; Khavariyan Garmsir, A. R. and Ghaforzadeh, M. (2016), "The Development of Industry in Yazd Province by Using the SOAR Strategic Framework and ANSOFF Matrix", Journal of Regional Planning, 6(21), 45-56. (In Persian)
32. Safarelizadeh, E.; Hosseinzadeh, R. and Akbari, M. (2018), "The Analysis of the Relative Performance of the Middle East in Terms of Sustainable Development Indices", Journal of Regional Planning, 8(29), 1-12. (In Persian)
33. Sobhanian, M. H.; Masoudi asl, I. and Akbarpour, N. (2016), "Welfare and social security in Iran: Some of the challenges and solutions", the institute for social security research. (In Persian).
34. Sophia Nam, J. and Ye Kim, Sh. (2019), Decent work in South Korea: Context, conceptualization, and assessment, Journal of Vocational Behavior, 115, 1-15.
35. Taghavaie, M. and Salehi, M. (2013), "Measuring the Development Levels of Hamadan Provincial Cities (with Emphasis on Regional Analysis Approach)", Journal of Regional Planning, 3(11), 19-30. (In Persian)
36. United Nations. (2006), Full and Productive Employment and Decent Work, Department of Economic and Social Affairs Office for ECOSOC Support and Coordination, New York.
37. Yan, Y.; Wang, Ch.; Quan, Y.; Wu, G. and Zhao, J. (2018), Urban sustainable development efficiency towards the balance between nature and human well-being: Connotation, measurement, and assessment, Journal of Cleaner Production, 178, 67-75.
38. Zare Bidoki, M. and Zare Bidoki, F. (2018), "Investigating the impact of administrative corruption on the productivity of resources in government organizations", twelfth national quality and productivity conference. (In Persian)
39. (2018), Statistical Annual Report of Yazd Province, 2017, Plan & Budget Organization, Tehran. (In Persian)
40. <http://hcsn.ir>
41. <http://npps.ir/articlepreview.aspx?id=182149>
42. <https://storegis.com/product/yazd-province-layout/>