

فصلنامه دستاوردهای نوین در حقوق عمومی، سال دوم، شماره ششم، تابستان ۱۴۰۲

تدوین استراتژی بهبود حقوق مبنایی کارگران پتروشیمی در مناطق آزاد به روش Swot-Ahp

محمد بیروتی^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

چکیده

در مباحث مربوط به حقوق کار، مانند هر مقوله حقوق بشری دیگر، نیازمند طراحی نظریه ای در باب حق ها می باشیم. نظریه ای که بر ضرورت و الزام اخلاقی و حقوقی مقررات کار تأکید داشته باشد و توجیه کننده وجود و ارزش قواعد و اصول بنیادین کار که پایه ای این مقاله بر آن استوار است؛ عبارتند از؛ منع تبعیض در استخدام، تساوی در مزد برای کار با ارزش برابر، حداقل سن کار کودک و لغو کار اجباری می باشد. برای بهبود اصول مذکور در شرکت پتروشیمی در مناطق آزاد اقدام به بکارگیری یک روش خلاقانه مدیریتی کردیم. در واقع علم مدیریت راهکارهای را جهت بهبود اجرای اصول بنیادین حقوق کار می دهد. به همین جهت ابتدا چشم اندازها، ارزش ها، تهدیدات و قوت های قوانین کار در مناطق آزاد را تبیین کرده و براساس جداول ماتریسی ارزش گذاری می کنیم. با بررسی صورت گرفته با روش Swot-Ahp به نتایج جالبی رسیدیم که در صورتی که رویکرد استراتژی های برای کارگران پتروشیمی مناطق آزاد باید به ضرورت در تجدید نظر در قوانین مربوط به هیات رسیدگی در خصوص نحوه تجدید خواهی و نحوه بیان درخواست از سوی کارگران و همچنین تمهیداتی در خصوص نحوه رسیدگی به پرونده های کارگران اقدامات لازم صورت گیرد. همچنین باید الزام کارفرمایان در خصوص مکتوب بودن درخواست های کارگران در زمان عقد قرارداد و با در نظر گرفتن حقوق کارگران در زمینه قرارداد در مواجهه با هر گونه تغییر در شرایط محیطی کار تمهیداتی اندیشیده شود.

واژگان کلیدی: استراتژی، روش Swot-Ahp، حقوق مبنایی، کارگران پتروشیمی در مناطق آزاد

^۱ دانشجوی دکتری حقوق عمومی، دانشگاه آزاد، قم، ایران dr.beirut@gmail.com

مقدمه

با جهانی شدن اقتصاد و گسترش فعالیت های تجاری و صنعتی شدن کارها پس از جنگ جهانی دوم نیاز به کارگران همواره احساس شده است. کار کردن در جوامع یک حق انسانی است که در اکثریت جوامع به رسمیت شناخته می شود که حقوق کار در نظام های بین المللی حقوق بشر به عنوان هسته اصلی حقوق بشر شمرده میشود.

حقوق کار به عنوان یک حق بشری در ماده ۲۳ اعلامیه های جهانی حقوق بشر و ماده ۶ میثاق بین المللی اقتصادی، جهانی و فرهنگی مصوب ۱۹۹۶ به صراحت بیان شده است. (هاروی، ۲۰۱۳، ۱۵۵). به منظور احیای حقوق کارگران و تثبیت عدالت اجتماعی و با هدف حمایت از حقوق کارگران و ارج نهادن به آنها اندیشه حقوق بنیادین کارگران به بهبود شرایط کارگران در سازمان بین المللی به تصویب رسیده است. اصل حقوق بنیادین کار همواره در جهت پاسخگویی و رفع معظلات و چالش های کارگران قدم برداشته است. آگاهی و شناخت وضعیت کارگران و میزان توجه به حقوق آنها از موضوعات پژوهشی مهم به شمار می آید.

هدف از حقوق بنیادین کار در مقابلنامه های بین المللی، حمایت از کارگران و رفع تبعیض و لغو کار کودکان و برابری جنسیتی و همچنین تعیین حداقل استانداردهای کاری و اصلاح شرایط ایمن و سالم در محیط کارگران است. بنابراین به یک رویکرد استراتژیک برای حقوق کارگران مناطق آزاد جهت بهبود حقوق آنها نیاز می باشد. در این پژوهش سعی شده است با روش SWOT نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدهای کارگران مناطق آزاد پتروشیمی با توجه به حقوق بنیادین آنها مورد بررسی قرار گیرد سپس با استفاده از روش AHP وزن دهی و الویت بندی هر یک از این نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدهای بیرونی انجام شد تا میزان اهمیت و تاثیرپذیری هر یک از آنها مورد ارزیابی گردد. و در نهایت به منظور بهبود حقوق بنیادین کارگران مناطق آزاد پتروشیمی راهکارها و استراتژی های مناسب ارائه گردید.

پیشینه تحقیق:

در زمینه حقوق کار پژوهش های فراوانی صورت گرفته است؛ اما در زمینه حقوق بنیادین با استفاده از روش مذکور، مواردی قابل تاملی یافت نشد. در مقاله "تدوین استراتژی منابع انسانی شرکت شیر پاستوریزه پگاه گیلان با استفاده از رویکرد عوامل استراتژیک SWOT و ماتریس

برنامه ریزی استراتژیک کمی QSPM " نوشته سکینه علی پور نیلاش (۱۳۹۹) که با شناسایی عوامل IFE و EFE جایگاه استراتژیک منابع انسانی شرکت پگاه در موقعیت تهاجمی قرار گرفته است و استراتژی های اتخاذ شده برای منابع انسانی شامل توسعه دانش و مهارت کارکنان، توسعه شغلی و بهبود سطح حقوق و مزایا و ارتقای سطح سلامت و ایمنی کارکنان می باشد. در مقاله "کاربرد مدل هاس SWOT و SWOT-AHP در آمایش مرزی در تاکید بر راهبردها والویتهای برنامه ریزی در منطقه مرزی بانه و مریوان" نوشته ذکریا زارع و همکار (۱۳۹۴) به بررسی نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدید ها را شناسایی کرده و با استفاده از مدل AHP وزن دهی شده است و با استفاده از مدل SWOT-AHP راهبردهای تهاجمی رقابتی به عنوان استراتژی اصلی در نظر گرفته شده است. با بررسی صورت گرفته، می توان به این نتیجه رسید که این روش قابلیت بهره مندی در رشته های مختلف را دارد. از طرفی حقوق بنیادین کارگر موضوع مهمی است که می توان با استفاده از مدل یاد شده به نتایج کاربردی رسید. در کتب مختلف حقوقی و مقالات فراوان از جمله مقاله خانم دکتر زهره رحمانی با عنوان "تامین اصول و حقوق بنیادین کار" که در سال ۱۳۹۹ در مجله حقوقی منتشر شده است؛ به طور کامل، فقط حقوق بنیادین کار را مورد توجه قرار داده است. وجه تمایز این مقاله، استفاده از مدل مذکور، جهت مطالعه دقیق و هدفمند، نسبت به مسائل حقوق بنیادین کارگر و به صورت جزئی و کاربردی جهت پیشرفت و احقاق حقوق کارگران مناطق آزاد پتروشیمی می باشد.

۱- انواع رویکرد استراتژی

قبل از آنکه انواع رویکرد استراتژیک را بیان نماییم؛ توضیح کوتاهی از مفهوم استراتژیک می دهیم. تصمیمات و فعالیت های یکپارچه در جهت توسعه استراتژی های موثر، اجرا و کنترل نتایج آن هاست. بنابراین مدیریت استراتژیک فعالیت های مربوط به بررسی، ارزیابی و انتخاب استراتژی-ها، اتخاذ هرگونه تدابیر درون و بیرون سازمانی برای اجرای آن استراتژی ها و در نهایت کنترل فعالیت های انجام شده را در برمی گیرد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

انواع مختلف رویکردهای برنامه ریزی عبارتند از:

برنامه ریزی استراتژیک راهبردی: اینگونه برنامه ها برای کل سازمان بوده و منجر به تعیین اهداف سازمان در جامعه می شوند. این نوع برنامه ها بلند مدت معمولاً بیشتر از پنج سال

بوده و شامل تعیین مأموریت‌ها و اهداف پیش روی سازمان، تفکیک مأموریت‌ها به اهداف کوتاه مدت، تعیین خط مشی‌ها یا سیاست‌ها و در نهایت طرح‌ریزی و اجرایی کردن آن‌ها می‌شود

برنامه‌ریزی تاکتیکی: این نوع برنامه‌ریزی در سطوح میانی و پایه‌ای سازمان انجام می‌گیرد. برخلاف برنامه‌ریزی استراتژیک، در برنامه‌ریزی تاکتیکی بیش‌تر منافع فعلی سازمان در نظر گرفته می‌شود. و دید میان مدت (معمولاً بین یک تا پنج سال) نیز دارد.

برنامه‌ریزی عملیاتی: این نوع برنامه‌ها منجر به تحقق اهداف کلی سازمان در بخش‌ها و واحدهای مختلف می‌شوند. برنامه‌ریزی عملیاتی شامل بر تعیین بودجه و زمانبندی است.

رویکرد برنامه‌ریزی استراتژیک از جمله راهکارهای موجود برای تدوین برنامه‌های بلند مدت هر سازمانی است. اجرای این نوع برنامه‌ریزی باید منجر به پاسخگویی به دو سؤال اساسی زیر گردد: فعالیت سازمان در چه جهتی است و چرا این فعالیت انجام می‌پذیرد؟ برای پاسخگویی به این سوالات این سوالات باید ابتدا ارکان جهت ساز سازمان را که شامل مأموریت و چشم‌انداز آن را بشناسیم.

تعیین مأموریت، چشم‌انداز، اهداف کلان و استراتژی‌ها چهار مرحله اصلی در تدوین برنامه‌ریزی استراتژیک هستند. مراحل برنامه‌ریزی استراتژیک را می‌توان بدین صورت تشریح نمود: تعیین مأموریت، چشم‌انداز و ارزش‌های سازمانی، ارزیابی عوامل داخلی (شامل نقاط قوت و ضعف)، ارزیابی عوامل خارجی (شامل فرصت‌ها و تهدیدها)، ارزیابی ماتریس عوامل داخلی و خارجی، ایجاد ماتریس نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها و تهدیدها و در نهایت تعیین استراتژی‌ها برای بهبود و پیشبرد سازمان. (ایلی، ۱۳۹۴).

چشم‌انداز: به بازتاب طولانی مدت سازمان از اهداف گفته میشود و نشان دهنده مسیر حرکت سازمان به سوی اهداف خواهد بود.

ارزش‌ها: به مجموعه اعتقادات هر سازمان گفته میشود که باعث ایجاد فرهنگ سازمانی میشود. مأموریت: یک سند تدوین شده منحصر به فرد از سازمان است که نشان میدههد سازمان چه چیزی م یخواهد و به کجا خواهد رسید؟

۲- روش تجزیه و تحلیل استراتژیک:

یکی از ابزارهای مورد استفاده جهت مدیریت استراتژیک آنالیز SWOT می‌باشد. برنامه ریزی استراتژیک یک نوع برنامه ریزی فرآیندی است. دلیل فرآیندی بودن برنامه ریزی در نوع و گونه پدیده‌هایی است که برای آن‌ها برنامه ریزی صورت می‌گیرد. در برخورد و برنامه ریزی این پدیده‌ها از آنجا که در حال تغییر هستند باید به گونه‌ای این برنامه ریزی انجام گیرد که قابلیت بازخورد و تطبیق با شرایط جدید در آن وجود داشته باشد. (Evans,2003,pp3)

روش تجزیه و تحلیل استراتژیک یا ماتریس سوات روشی برای تحلیل راهبردی یک سازمان (سیستم) است که هم بررسی داخلی و هم محیط خارجی آن را در نظر می‌گیرد. این روش از ابزارهای مهمی جهت شناسایی نقاط قوت، ضعف (عوامل داخلی سیستم) فرصت و تهدید فعلی و آینده (عوامل خارجی یا محیطی سیستم) و همچنین تدوین راهبرد مناسب سازمان (سیستم) است. (Phadermod et al.,2019).

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی (IEF): این ماتریس ابزاری برای بررسی عوامل داخلی سازمان است و با استفاده از آن، نقاط قوت و ضعف واحدهای سازمانی را می‌توان ارزیابی کرد. برای تهیه یک ماتریس ارزیابی عوامل داخلی بیشتر از نظرات و قضاوت‌های مدیران و کارکنان استفاده می‌شود (اعرابی، ۱۳۸۵، ۵۰).

ارزیابی ماتریس خارجی (EFE): این ماتریس ابزاری است که با استفاده از آن استراتژیست‌ها می‌توانند عوامل محیطی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، حقوقی و فناوری را در مقطع زمانی مورد نظر ارزیابی کنند. (فاریس، ۱۹۹۶، ۷۰)

ماتریس SWot از آن جهت انتخاب شده که عوامل فرصت و تهدید و قوت و ضعف به صورت مناسبی در تقابل با یکدیگر قرار می‌دهد. این ماتریس یکی از ابزارهای مهمی است که مدیران بدینوسیله اطلاعات را مقایسه می‌کنند و می‌توانند با استفاده از آن چهار استراتژی ارائه می‌نمایند: استراتژی‌های SO، استراتژی‌های WO، استراتژی‌های St، استراتژی‌های Wt. مقایسه کردن عوامل اصلی و خارجی از مشکلترین بخش‌های تهیه ماتریس تهددات، فرصت‌ها، نقاط ضعف و نقاط قوت است. در اجرای استراتژی‌های SO سازمان با استفاده از نقاط داخلی میکوشد از فرصت‌های خارجی بهره‌برداری نمایند. همه مدیران ترجیح می‌دهند سازمانشان در موقعیتی قرار گیرد که بتواند با استفاده از نقاط قوت داخلی از رویدادها و روندهای خارجی بهره‌برداری نمایند.

معمولاً سازمان‌ها برای رسیدن به چنی موقعیتی از استراتژی‌های SO استفاده نمایند. (ژیانگ و همکاران، ۲۰۱۳).

از دیدگاه این مدل یک استراتژی مناسب قوت‌ها و فرصت‌ها را به حداکثر و ضعف‌ها و تهدید‌ها را به حداقل می‌رساند. برای این منظور نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها تهدید‌ها را در چهار حالت کلی SO,ST,WO,WT پیوند داده می‌شوند و گزینه‌های استراتژی از بین آنها انتخاب می‌شوند. (هریسون و همکار، ۱۳۸۲، ۱۹۲).

از دیدگاه این مدل یک استراتژی مناسب قوت‌ها و فرصت‌ها را به حداکثر و ضعف‌ها و تهدید‌ها را به حداقل می‌رساند. برای این منظور نقاط قوت و ضعف و فرصت‌ها تهدید‌ها را در چهار حالت کلی SO,ST,WO,WT پیوند داده می‌شوند و گزینه‌های استراتژی از بین آنها انتخاب می‌شوند. (هریسون و همکار، ۱۳۸۲، ۱۹۲).

با وجود مزایای تحلیل SWOT در تصمیم‌گیری، این مدل تحلیل هیچ ابزاری برای تعیین اهمیت هر یک از گروه‌های SWOT ندارد. (Shinno et al, 2006).

روش‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه: این مدل‌ها عموماً مدل‌های انتخابی هستند و تصمیم‌گیر را در اخذ تصمیماتی که منجر به انتخاب یک گزینه از بین چند گزینه یاری می‌کنند. یکی از موضوعات مهم در حین استفاده از مدل‌های چندشاخصه، مسئله انتخاب مدل مناسب چند شاخصه جهت حل مشکل مورد نظر است. در انتخاب مدل چندشاخصه باید به نکاتی همچون نوع اطلاعات موجود در خصوص موضوع مساله و میزان خبرگی تصمیم‌گیر در استفاده از مدل توجه کرد.

۳- فرآیند تحلیل سلسه مراتبی AHP:

فرآیند تحلیل سلسه مراتبی (AHP) نخستین بار از جانب توماس ال. ساعتی (۱۳۹۰) مطرح شد. این تکنیک روشی توانمند و منعطف در دسته روش‌های تصمیم‌گیری چند معیاره است که به وسیله آن می‌توان مسائل پیچیده را در سطوح مختلف حل کرد روش AHP هر دو ارزیابی عینی و ذهنی را در یک ساختار یکپارچه بر مبنای مقیاس‌هایی با زوج مقایسه ترکیب نموده و تحلیل‌گران کمک می‌کند تا جوانب اساسی یک مسئله را در یک قالب سلسله مراتبی سازماندهی کنند. مراحل این روش به ۴ روش زیر است (تمایز و کالیس، ۲۰۱۷)

- تعریف غیرساختاری مسئله و بیان شفاف اهداف و نتایج مورد انتظار
- ترکیب مسئله پیچیده به عناصر تصمیم گیری
- به کارگیری مقایسات زوجی بین عناصر تصمیم گیری به منظور ایجاد ماتریس های مقایسه و تکمیل آن توسط جدول زیر:

جدول ۱: مقدار ترجیحات برای مقایسات زوجی (تمایز و کالیس ۲۰۱۷)

مقدار عددی	ترجیحات
۹	کاملاً مهم با مطلوب تر
۷	ترجیح یا اهمیت خیلی قوی
۵	ترجیح یا مطلوبیت قوی
۳	کمی مهمتر یا کمی مطلوبتر
۱	ترجیح یا اهمیت یا مطلوبیت یکسان
۲،۴،۶،۸	ترجیحات بین فواصل

در فرآیند تحلیل سلسله مراتبی عوامل به صورت زوجی با یکدیگر مقایسه شده و بالاترین الویت به لایه ای تعلق می گیرد که حداکثر تاثیر را در تعیین هدف دارد (Rahimi, ۱۴۸, ۲۰۱۴).

یک روش اساسی جهت آزمون روش مقایسه ای دو تایی می باشد. این روش از پیچیدگی مفهومی تصمیم گیری تا حد قابل ملاحظه ای می کاهش، زیرا تنها دو مولفه در یک زمان بررسی میگردند. این روش دارای سه گام اصلی می باشد: ۱- تشکیل ماتریس مقایسه زوجی ۲- محاسبه وزن معیارها ۳- تخمین نسبت توافق. در روش AHP مقیاس مقایسه در دامنه ۱ تا ۹ قرار دارد، به طوری که ارزش ۱ نشان دهنده اهمیت برابر دو فاکتور و عدد ۹ نشان دهنده اهمیت بسیار مهم یک فاکتور در مقابل فاکتور دیگر است. (مالچفسکی، ۱۳۸۵، ۳۱۵).

در فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، برتری بین گزینه ها به وسیله ی مقایسه جفتی بین آنها تعیین می شود. در مقایسه جفتی روال کار این چنین است که برای بررسی دو گزینه یکی از آنها در نظر گرفته و به وسیله آن ارجحیت یا اهمیت دو گزینه را نسبت به هم میسنجند.

۴- حقوق بنیادین

در پی تحولات صورت گرفته در جهت احیای حقوق افراد و تحقق و تثبیت عدالت اجتماعی در سراسر دنیا، اندیشه حمایت از حقوق بنیادین کار و بهبود شرایط کار و کارگری، احترام به

حقوق بشر و استانداردهای بین المللی کار و به منظور یک گذار عادلانه برای همگان به آینده ای پایدارتر، با در نظر گرفتن تعادل و توازن زیست محیطی و نیازهای اقتصادی و اجتماعی، اعلامیه مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار در سازمان بین المللی کار به تصویب رسیده است. البته باید حقوق بنیادینی را مورد مطالعه قرارداد، که بتوان در چارچوب کارگران شرکت پتروشیمی در مناطق آزاد فعالیت می کنند. با این رویکرد نیازی نیست تمامی حقوق بنیادین را مورد بررسی کنیم.

۱-۴- منع تبعیض در استخدام و اشتغال

اگرچه مفهوم و اصل برابری از گذشته دور در لایه لای اندیشه های اجتماعی و سیاسی انسان وجود داشته، ولی اصل مزبور عملاً از پایان قرون وسطی در اندیشه سیاسی اهمیت بیشتری یافته و برجسته گردیده است. این امر در عصر روشنگری، یعنی سده هجدهم، با آثار کسانی چون، «ژان ژاک روسو»، «یمانوئل کانت» به اوج خود رسید.

مهم ترین سند بین المللی سازمان بین المللی کار، در این زمینه، مقاله نامه شماره ۱۱۱ است که در سال ۱۹۵۸ به دنبال قطعنامه شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل متحد مبنی بر درخواست از سازمان برای انجام بررسی و مطالعه همه جانبه درباره اقدامات تبعیض آمیز در زمینه استخدام و انتخاب شغل، به تصویب این سازمان رسید. از نظر این مقاله نامه تبعیض عبارت است از: «الف - هرگونه تفاوت، محرومیت یا تقدمی (ترجیحی) که بر پایه نژاد، رنگ پوست، جنسیت، مذهب، عقیده سیاسی و یا سابقه ملیت آباء و اجداد یا طبقه اجتماعی برقرار بوده و در امور مربوط به استخدام و اشتغال، تساوی و رعایت سلوک با کارگر را به کلی از میان برده و یا بدان لطمه وارد سازد؛

ب - هرگونه تفاوت دیگر یا محرومیت و یا تقدمی که نتیجه آن از میان بردن یا محدودیت تساوی و شرایط سلوک و رفتار با کارگران باشد و پس از استماع نظریه سازمان های کارگری و کارفرمایی ذی نفع از طرف مقامات صلاحیتدار به این عنوان شناخته و معرفی می گردد.»

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز بر تساوی آحاد مردم در تمامی زمینه ها اشاره کرده و اصل چهل و سوم این قانون به تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال

کامل و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کار هستند ولی وسایل کار ندارند، تأکید می‌کند.

۴-۲- تساوی در مزد برای کار با ارزش برابر

تساوی و برابری حقِ آدمیان از اصول پایه ای حقوق بشر است. این تساوی و برابری بر مبنای کرامت ذاتی انسان و منع ابزار قرار گرفتن او برای اهداف انسان‌های دیگر استوار است. بدیهی است هیچ عذری برای تبعیض و دیگر نقض‌های حقوق بنیادین بشر پذیرفته است و کشورها با هر میزان درآمد، نمی‌توانند برابری جنسیتی را نادیده بگیرند.

به منظور برقراری شرایط لازم برای کار برابر، منع تبعیض در اشتغال و استخدام به تنهایی کافی نیست، بلکه در کنار آن باید به تساوی مزد بین کارگر زن و مرد توجه داشت و تلاش وافر برای رفع عواملی که موجب تبعیض و نابرابری مزد زن و مرد می‌شود، انجام داد.

این زمینه مقاوله نامه شماره ۱۰۰ مصوب ۱۹۵۱ و توصیه نامه به شماره ۹۰ به طور خاص اصل تساوی مزد را مورد توجه قرار داده اند در ماده ۲ مقاوله نامه مذکور به تکلیف کشورها به اجرای اصل تساوی اجرت کارگر زن و مرد در قبال کار هم ارزش با استفاده از روش‌ها و ابزارهایی که منطبق با روش‌های معمول یقین میزان اجرت باشد، اشاره می‌کند.

۴-۳- حداقل سن کار کودک

کودکان به دلیل شرایط سنی خود، آسیب پذیری بیشتری نسبت به بزرگسالان دارند و این امر در زمینه روابط کار بسیار مشهود بوده و به یکی از چالش‌های مهم در همه کشورهای جهان تبدیل شده است. از جمله مصوبات سازمان بین‌المللی کار در این زمینه مقاوله نامه شماره ۱۳۸ کنفرانس می‌باشد که معیارهای مندرج در آن و توصیه‌های مرتبط با آن تأثیر شگرفی بر وضع و اصلاح قوانین موجود کشورها داشته و تقریباً همه دولت‌ها چنین قوانینی را به تصویب رسانده‌اند. هدف اصلی مقاوله نامه ۱۳۸ تعهد و تضمین لغو کامل کار کودکان و بالا بردن سن اشتغال به کار آنهاست و کشورها مکلفند سیاست‌های مناسب را در این زمینه اتخاذ نمایند. در ماده ۱ این مقاوله نامه مقرر شده است: «دولت‌ها متعهدند از سیاست ملی پیروی نمایند که هدف آن الغای مؤثر کار کودکان و بالا بردن تدریجی حداقل سن اشتغال یا پذیرش کار در سطحی باشد که به نوجوانان امکان دهد به کامل‌ترین حداز رشد جسمی و فکری دست یابند.»

۴-۴- لغو کار اجباری و بیگاری

آزادی کار و شغل یکی از پیامدهای آزادی های شخصی و اقتصادی است و آن عبارت است از اینکه شخص بتواند با آزادی اراده شغل و کار دلخواه خود را انتخاب و دیگری یا دولت نتواند مانع از انجام این کار شود. در بند ۴ از اصل چهل و سوم قانون اساسی بر رعایت آزادی انتخاب شغل و عدم اجبار افراد به کاری معین و جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری تأکید گردیده است.

روش تحقیق:

پژوهش پیش رو از نوع توصیفی تحلیلی و از نظر هدف کاربردی است. در این پژوهش به بررسی حقوق بنیادین کارگران پتروشیمی مناطق آزاد پرداخته شده است که جهت تجزیه و تحلیل آن از تکنیک SWOT شامل بررسی عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) عوامل خارجی (فرصت ها و تهدید ها) از جهت حقوق بنیادین کارگران استفاده شده است. آمارهای ارائه شده از سوی شرکت پتروشیمی نشان می دهد که ۱۵۰ مرجع حل اختلاف در منطقه آزاد مشغول فعالیت هستند با توجه به حجم جامعه آماری و با استفاده از نمونه انجام شده ۶۵ نمونه بدست آمد. ۶۵ پرسشنامه به صورت تصادفی پخش شد که با کمک ۴۴ نفر پژوهش را تکمیل کردند. روش جمع آوری اطلاعات به صورت مصاحبه و پاسخ به سوالات بود. با توجه به پاسخ ها، نقاط قوت، ضعف، فرصت ها و تهدیدهای موجود در قوانین کار را تفکیک نمودیم. سپس با استفاده از تکنیک AHP هر یک از این عوامل و زیر عوامل هر یک را الویت بندی کرده سپس با استفاده از ماتریس SWOT استراتژی هایی برای بهبود حقوق بنیادین کارگران براساس الویت و رتبه هر یک بیان گردیده است.

نقاط ضعف (w):

- ۱- عدم پیش بینی دقیق نحوه بیان درخواست کارگر به هیات رسیدگی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد
- ۲- عدم پیش بینی نحوه بررسی پرونده های کارگر و کارفرما در هیات رسیدگی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد

۳- عدم پیش بینی نحوه قرارداد کارگران خارجی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد

۴- عدم پیش بینی مرجع رسیدگی کارگران خارجی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد

۵- عدم پیش بینی نحوه تجدیدنظر خواهی از آرای هیات رسیدگی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد

۶- عدم اعطای مزایا برای کارفرمایان جهت اشتغال نیروی کار بومی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد

۷- عدم پیش بینی پیمان دسته جمعی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد

نقاط قوت (S):

۱- اخذ ضمانت های لازم از کارفرمایان توسط سازمان مناطق آزاد جهت انجام تعداتش (طبق ماده ۳ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۲- فراهم آوردن امکانات لازم از قبیل مسکن و مایحتاج و... برای کارگران در مناطق آزاد (طبق ماده ۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۳- نظارت بر امور حفاظت و بهداشت کار و سایر امور ایمنی در محل کارگاه (طبق ماده ۵ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۴- اعلام برابری حداقل مزد کارگران در مناطق آزاد با حداقل مزد قانونی کارگر در دیگر مناطق کشور (طبق ماده ۲۶ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۵- اعلام تساوی مزد بین کارگران و با وجود تفاوت در جنسیت، سن، نژاد، قومیت و عقائدات سیاسی و مذهبی (طبق ماده ۲۷ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۶- لزوم تصویب آیین نامه انضباطی مطرح شده توسط کارفرما برای کارگران از طریق سازمان منطقه آزاد (طبق ماده ۳۶ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

- ۷- الزام به تاسیس صندوق بیمه جهت ارائه خدمات درمانی کارگران توسط سازمان منطقه آزاد (طبق ماده ۴۶ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)
- ۸- به کار گماردن افراد زیر ۱۵ سال ممنوع است. (طبق ماده ۱۵ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)
- ۹- افزایش رفاه کارگران شاغل در سازمان که شامل کمک هزینه مسکن، واگذاری زمین، وام، کمک هزینه ایاب و ذهاب، هزینه آب و برق... (مطابق ماده ۱۱ آیین نامه حقوق و دستمزد کارکنان مناطق آزاد تجاری)

تهدیدها (T):

- ۱- تعریف ارائه شده از قرارداد کار، اصل کتبی بودن را مورد توجه قرار داده است. از مفهوم مخالفش چنین استنباط می شود که قرارداد شفاهی فاقد اعتبار است. (طبق ماده ۷ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)
- ۲- در شروط ذکر شده برای صحت قرارداد کار، شرط قصد و رضا به عنوان یکی از شروط صحت قرارداد، در قرارداد کار مورد لحاظ قرار نگرفته است. (طبق ماده ۹ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)
- ۳- تغییر در شرایط کارگاه را دلیلی برای فسخ کارگر مورد توجه قرار نداده است (طبق ماده ۱۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)
- ۴- عدم تبیین حداقل مزایای شب کاری و نوبتی یک تهدید بالقوه برای کارگران است؛ و اعطای مزایا را به توافق طرفین موکول نموده است. (طبق ماده ۲۰ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)
- ۵- عدم تبیین تعطیلی هفتگی (جمعه)، مرخصی استحقاقی سالانه و تعطیلات رسمی یک تهدید بالقوه برای کارگران است؛ و اعطای مرخصی را به توافق طرفین موکول نموده است. (طبق ماده ۲۰ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)
- ۶- عدم تبیین حداقل مزایای اضافه کاری یک تهدید بالقوه برای کارگران است؛ و اعطای مزایا را به توافق طرفین موکول نموده است. (طبق ماده ۲۵ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۷- مخیر ساختن کارفرما در پذیرش کارگر یا پرداخت خسارت ناشی از اخراج غیر موجه در زمان بروز اختلاف یک تهدید محسوب می شود؛ از آنجا که کارفرما می تواند به سادگی کارگر را اخراج نموده و امنیت شغلی کارگر را به خطر بیندازد. (طبق ماده ۲۵ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۸- در صورتی که کارفرما منافع خود را در قرارداد موقت بداند، همواره قرارداد کار آزمایشی را جهت انعقاد، مورد توجه قرار می دهد (طبق ماده ۱۱ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

فرصت ها (O):

۱- هر گونه اتمام قرارداد را موکول به اتمام پروژ می داند و برای کارگر امنیت شغلی ایجاد می کند (طبق تبصره ۳ ماده ۷ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۲- کارهای ماهیتاً دائمی را با توجه به عدم ذکر مدت، دائمی فرض می کند و برای کارگر امنیت شغلی ایجاد می کند (طبق تبصره ۲ ماده ۷ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۳- با توجه به قاعده اصالت الصحت، کلیه قراردادهای کار صحیح واقع شده است (طبق تبصره ماده ۹ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۴- تعیین زمان برای برای دوره آزمایشی یک فرصت جهت نشان دادن قابلیت کارگر به کارفرما می باشد (طبق ماده ۱۱ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۵- به کارگر اجازه می دهد در صورت تغییر شرایط کارگاه تقاضای خسارت کند (طبق ماده ۱۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۶- ایجاد مراکز آموزش فنی حرفه ای توسط سازمان منطقه آزاد (طبق ماده ۳۹ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۷- تعهد کارگران خارجی به آموزش، یک فرصت برای کارگر ایرانی است. (طبق ماده ۴۳ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)

۸- در نظر گرفتن مزایای ویژه برای کارگران متخصص. (مطابق ماده ۱۰ و و ماده ۷ آیین نامه اداری کار در ناطق آزاد تجاری)

۱- ماتریس ارزیابی عوامل داخلی: IFE

۱-۱- شناسایی نقاط قوت

در این بخش نقاط قوت حقوق بنیادین کارگران پتروشیمی مناطق آزاد مورد ارزیابی قرار گرفته است. شاخص های مربوط به نقاط قوت در جدول بالا ذکر شده است و در جدول ۳ آمده است و وزن و رتبه نهایی هر یک از عوامل با روش AHP مشخص شده است. همانطور که در جدول مشخص شده است " فراهم آوردن امکانات لازم از قبیل مسکن و مایحتاج و... برای کارگران در مناطق آزاد (طبق ماده ۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)" با بیشترین وزن رتبه اول و " اخذ ضمانت های لازم از کارفرمایان توسط سازمان مناطق آزاد جهت انجام تعداتش (طبق ماده ۳ مقررات اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد) " رتبه دوم و " نظارت بر امور حفاظت و بهداشت کار و سایر امور ایمنی در محل کارگاه (طبق ماده ۵ و ۶ مقررات اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)" رتبه سوم را به خود اختصاص داده است.

رتبه	وزن	S9	S8	S7	S6	S5	S4	S3	S2	S1	نقاط قوت
2	0.2 1	3	4	2	2	3	3	2	3	1	S1
1	0.2 2	4.0 0	3.0 0	6.0 0	4.0 0	4.0 0	5.0 0	3.0 0	1	0.3 3	S2
3	0.1 8	2.0 0	4.0 0	4.0 0	3.0 0	5.0 0	5.0 0	1	0.3 3	0.5 0	S3
4	0.0 9	2.0 0	3.0 0	2.0 0	2.0 0	3.0 0	1	0.2 0	0.2	0.3 3	S4
6	0.0 7	3.0 0	4.0 0	3.0 0	6.0 0	1	0.3 3	0.2 0	0.2 5	0.3 3	S5
5	0.0 7	3.0 0	3.0 0	5.0 0	1	0.1 7	0.5 0	0.3 3	0.2 5	0.5 0	S6
7	0.0 5	3.0 0	2.0 0	1	0.2 0	0.3 3	0.5 0	0.2 5	0.1 7	0.5 0	S7
8	0.0 5	5.0 0	1	0.5 0	0.3 3	0.2 5	0.3 3	0.2 5	0.3 3	0.2 5	S8
9	0.0	1	0.2	0.3	0.3	0.3	0.5	0.5	0.2	0.3	S9

	6		0	3	3	3	0	0	5	3	
--	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	--

۲-۱- شناسایی نقاط ضعف

در این بخش نقاط قوت حقوق بنیادین کارگران پتروشیمی مناطق آزاد مورد ارزیابی قرار گرفته است. شاخص های مربوط به نقاط قوت در بالا ذکر شده است و در جدول ۴ وزن و رتبه نهایی هر یک از عوامل با روش AHP مشخص شده است. همانطور که در جدول مشخص شده است، "عدم پیش بینی نحوه تجدیدنظر خواهی از آرای هیات رسیدگی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد" با بیشترین امتیاز رتبه اول، "عدم پیش بینی دقیق نحوه بیان درخواست کارگر به هیات رسیدگی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد" رتبه دوم و "عدم پیش بینی نحوه بررسی پرونده های کارگر و کارفرما در هیات رسیدگی در مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد" رتبه سوم را به خود اختصاص داده است.

رتبه	وزن	W7	W6	W5	W4	W3	W2	W1	نقاط ضعف
2	0.230	0.5	4	0.5	2	2	4	1	W1
3	0.228	1.00	3.00	2.00	3.00	4.00	1.00	0.25	W2
6	0.192	3.00	3.00	2.00	3.00	1.00	0.25	0.50	W3
7	0.163	3.00	2.00	2.00	1.00	0.33	0.33	0.50	W4
1	0.237	2.00	4.00	1.00	0.50	0.50	0.50	2.00	W5
5	0.199	3.00	1.00	0.25	0.50	0.33	0.33	0.25	W6
4	0.209	1.00	0.33	0.50	0.33	0.33	1.00	2.00	W7

۲- ماتریس ارزیابی عوامل خارجی: EFE

۲-۱- شناسایی فرصت ها

شاخص های مربوط به فرصت های حقوق بنیادین کارگران در بالا ذکر شده است و در جدول ۵ وزن و رتبه هر یک از عوامل با روش AHP محاسبه شده است. با توجه به رتبه هر یک از شاخص

ها " هر گونه اتمام قرارداد را موکول به اتمام پروژه می داند و برای کارگر امنیت شغلی ایجاد می کند(طبق تبصره ۳ ماده ۷ مقررات اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)" رتبه نخست و " کارهای ماهیتاً دائمی را با توجه به عدم ذکر مدت ، دائمی فرض می کند و برای کارگر امنیت شغلی ایجاد می کند(طبق تبصره ۲ ماده ۷ مقررات اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)" رتبه دوم و " با توجه به قاعده اصالت الصحت ، کلیه قراردادهای کار صحیح واقع شده است(طبق تبصره ماده ۹ مقررات اشتغال نیروی انسانی ، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد)" رتبه سوم را به خود اختصاص داده است.

رتبه	وزن	O8	O7	O6	O5	O4	O3	O2	O1	فرصت ها
1	0.29	3.00	5.00	3.00	6.00	3.00	3.00	4.00	1.00	O1
2	0.21	2.00	3.00	3.00	6.00	4.00	4.00	1.00	0.25	O2
3	0.13	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	1.00	0.25	0.33	O3
4	0.11	3.00	3.00	4.00	2.00	1.00	0.33	0.25	0.33	O4
5	0.08	3.00	4.00	2.00	1.00	0.50	0.33	0.17	0.17	O5
6	0.08	4.00	3.00	1.00	0.50	0.25	0.50	0.33	0.33	O6
8	0.04	2.00	1.00	0.33	0.25	0.33	0.25	0.33	0.20	O7
7	0.05	1.00	0.50	0.25	0.33	0.33	0.50	0.50	0.33	O8

۲-۲- شناسایی تهدیدها

شاخص های مربوط به تهدیدهای حقوق بنیادین کارگران در بالا ذکر شده است و در جدول ۶ وزن و رتبه هریک از عوامل با روش AHP محاسبه شده است. با توجه به رتبه هریک از شاخص ها " تعریف ارائه شده از قرارداد کار، اصل کتبی بودن را مورد توجه قراردادده است . از مفهوم

مخالفتش چنین استنباط می شود که قرارداد شفاهی فاقد اعتبار است. (طبق ماده ۷ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد) "رتبه اول بین شاخص های تهدیدها باشد. " در شروط ذکر شده برای صحت قرارداد کار، شرط قصد و رضا به عنوان یکی از شروط صحت قرارداد، در قرارداد کار مورد لحاظ قرار نگرفته است. (طبق ماده ۹ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد) "دومین شاخص و "تغییر در شرایط کارگاه را دلیلی برای فسخ کارگر مورد توجه قرار نداده است (طبق ماده ۱۴ مقررات اشتغال نیروی انسانی، بیمه و تامین اجتماعی در مناطق آزاد) "را رتبه سوم در بین شاخص تهدیدها می باشد.

رتبه	وزن	T8	T7	T6	T5	T4	T3	T2	T1	تهدیدها
1	0.29	3.00	5.00	3.00	6.00	3.00	3.00	4.00	1.00	T1
2	0.21	2.00	3.00	3.00	6.00	4.00	4.00	1.00	0.25	T2
3	0.13	2.00	4.00	2.00	3.00	3.00	1.00	0.25	0.33	T3
4	0.11	3.00	3.00	4.00	2.00	1.00	0.33	0.25	0.33	T4
5	0.08	3.00	4.00	2.00	1.00	0.50	0.33	0.17	0.17	T5
6	0.08	4.00	3.00	1.00	0.50	0.25	0.50	0.33	0.33	T6
8	0.04	2.00	1.00	0.33	0.25	0.33	0.25	0.33	0.33	T7
7	0.05	1.00	0.50	0.25	0.33	0.33	0.50	0.50	0.33	T8

نتیجه گیری

با توجه به تعیین رتبه هر یک از شاخص های عوامل داخلی و خارجی راهبرهای استراتژی برای بهبود حقوق کارگران پتروشیمی مناطق آزاد به شرح جدول زیر است.

ماتریس swot	نقاط قوت	نقاط ضعف
-------------	----------	----------

<p>استراتژی های تغییر جهت (WO):</p> <p>۱- ضرورت در تجدید نظر در قوانین مربوط به هیات رسیدگی در خصوص نحوه تجدید خواهی و نحوه بیان درخواست از سوی کارگران</p> <p>۲- با توجه به صحت قراردادها لازم است تمهیداتی در خصوص نحوه شکایات و رسیدگی به پرونده های کارگران صورت گیرد.</p>	<p>استراتژی های تهاجمی (SO):</p> <p>فراهم نمودن بهترین امکانات رفاهی همچون مسکن و برای کارگران با توجه به دائمی بودن قرارداد های کار آن ها</p> <p>گرفتن ضمانت های لازم جهت کار از کارفرمایان تا پایان زمان پروژه</p> <p>توجه ویژه به مسائل امنیتی و ایمنی کارگران با توجه به الزامات قرارداد کاری</p>	<p>فرصت ها</p>
<p>استراتژی های (WT):</p> <p>۱- الزام کارگران در خصوص مکتوب بودن درخواست های آن ها در زمان عقد قرارداد</p> <p>۲- در نظر گرفتن حقوق کارگران در زمینه فسخ قرارداد در مواجهه با هرگونه تغییر در شرایط محیطی کار</p>	<p>استراتژی های تنوع (ST):</p> <p>۱- توجه به حقوق کارگران در زمان تغییر شرایط محیطی کار</p> <p>۲- بازنگری در مواد قرارداد به منظور توجه به الزام در شروط صحت قراردادها</p>	<p>تهدید ها</p>

تعیین راهبرد بهبود حقوق بنیادین کارگران پتروشیمی مناطق آزاد

پس از تعیین هر یک از استراتژی‌ها با توجه به ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی می‌توان تصمیم‌گیری نمود که الویت با انتخاب کدام یک از استراتژی‌ها خواهد بود.

ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی		نمره نهایی ارزیابی عوامل داخلی	
		بین ۱ تا ۲,۵	بین ۲,۵ تا ۴
نمره نهایی ارزیابی عوامل خارجی	بین ۱ تا ۲,۵	WT	ST
	بین ۲,۵ تا ۴	WO	SO

از آن جایی که مجموع وزن عوامل خارجی برابر با ۲,۰۵۴ و نمره عوامل داخلی برابر با ۲,۴۵ می‌باشد با توجه به نتایج بدست آمده رویکر استراتژی برای کارگران پتروشیمی مناطق آزاد باید از نوع تدافعی باشد و این نوع استراتژی در الویت قرار گیرد. که به این منظور لازم است نقاط ضعف را کاهش داده و از تهدیدها نیز دوری کند.

منابع:

ابیلی، خدایار، مدیریت منابع انسانی (با تأکید بر رویکردهای نوین)، انتشارات مدیریت صنعتی، چاپ دوم، تهران، ۱۳۹۴.

احمدی، کیوان، شریعتی، شیخ اسمعیلی، رامین (۱۳۹۳) فرآیند مدیریت استراتژیک براساس مدل کافمن و ففر) مورد کاوی: شرکت های توزیع غرب کشور، کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت.

اعرابی، سیدمحمد و حسینی صفا، صدیقه، ۱۳۸۵، مدیریت استراتژیک منابع انسانی؛ تأمین کننده نقش کارآفرینی و یکپارچگی در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار منابع انسانی، اولین کنفرانس بین

المللی مدیریت، استراتژیک، تهران، <https://civilica.com/doc/18946>

رضائیان، علی، مبانی سازمان مدیریت، انتشارات سمت، چاپ بیستم، تهران، ۱۳۹۶.

مالچفسکی، یاچک، سامانه اطلاعات جغرافیایی و تحلیل تصمیم چندمعیاری، سمت، تهران، ۱۳۸۵.

D. Limon, J. Calliess and J. Maciejowski. Learning-based Nonlinear Model Predictive Control . IFAC-PapersOnLine, Vol. 50, Issue 1, (Proc. of the 2017-IFAC World Congress), 2017.

Evans, Nicholas. 2003. Bininj Gun-wok: A pan-dialectal Grammar of Mayali, Kunwinjku and Kune volumes). (Pacific Linguistics 541.) Canberra: Australian National University.

Harrison, R. G. and Biswas, D. J. Chaos in light. Nature, Vol.321,1986

Harvey, P. (2013) "Why is the Right to Work So Hard to Secure?" The State of Economic and Social Human Rights: A Global Overview 135, Lanse Minkler ed., Cambridge University Press,PP154-155).

Kunz,J.,2010.The analytic Hierarchy process(AH), Eagle City Hall Location Options Task Force,pp1-25).

Phadermrod, Boonyarat & Crowder, Richard M. & Wills, Gary B., 2019. "Importance-Performance Analysis based SWOT analysis," International Journal of Information Management, Elsevier, vol. 44(C), pages 194-203.

Rahimi, M., & Asadi, E. (2014). Effect of different types of written corrective feedback on accuracy and overall quality of L2 learners' writing. European Journal of Academic Essays, 6, 1-7

Shinno, H., Yoshioka, H., Marpaung, S., & Hachiga, S. (2006). Quantitative SWOT analysis on global competitiveness of machine tool. industry. Journal of engineering design, 17(03), 251-25

Zheng, Y., Zhao, K., & Stylianou, A. (2013). The impacts of information quality and system quality on users' continuance intention in information-exchange virtual communities: An empirical investigation. Decision Support Systems, 56, 513524-. doi:10.1016/j.dss.2012.11.008

Developing a strategy for improving the basic rights of petrochemical workers in free zones using the SWOT-AHP method

Abstract

In the discussion related to labor rights, like any other human rights category, we need a theoretical design about rights. A theory that emphasizes the necessity and moral and legal requirements of work regulations and justifies the existence and value of the basic rules and principles of work on which the foundation of this article is based; as follows ; Prohibition of discrimination in employment, equal pay for work of equal value, minimum working age for children and abolition of compulsory work. To improve the aforementioned principles in the petrochemical company in the free zones, we applied a creative management method. In fact, management science provides solutions to improve the implementation of the fundamental principles of rights. For this reason, we first explain the prospects, values, threats and strengths of labor laws in free zones and evaluate them based on matrix tables. With the investigation carried out with the Swot-Ahp method, we reached interesting results that if the approach of strategies for petrochemical workers in free zones must be revised in the laws related to the hearing board regarding the way of appeal and the way of expressing the request from the workers and Also, arrangements should be made regarding the handling of workers' cases. Employers should also consider requiring workers' requests to be in writing at the time of signing the contract and taking into account the rights of workers in the context of the contract in the face of any changes in the work environmen

Keywords

Strategy, Swot-Ahp method, basic rights, petrochemical workers in free zones