


Relationship between macro socioeconomic indicators and the occurrence of workers-employers disputes subject to the labor law during 1379-1400

Siroos Ahmadi

Professor, Department of Social Science, Yasouj University, Yasouj, Iran
(Corresponding author).


sahmadi@yu.ac.ir

 0000-0002-4308-1395

Maryam Mokhtari

Associate Professor, Department of Social Science, Yasouj University, Yasouj, Iran.


mmokhtari@yu.ac.ir

 0000-0003-4312-7370

Hamid Sedaghat

Graduated from Ph.D Department of Social Science, Yasouj University, Yasouj, Iran.


hamidsedaghat40@yahoo.com

 0000-0002-0023-3942

Shohreh Golkhani

Graduated from MA. Department of Social Science, Islamic Azad University, Jahrom, Iran.


golkhani_sh58@yahoo.com

 0009-0002-6005-9488

Kheiri Hamidpoor

Graduated from MA. Department of Social Science, Yasouj University, Yasouj, Iran.

khireyhamidpor@gmail.com

 0000-0001-9426-x694

Abstract

Disputes caused by work and workers are one of the important social issues of the country in the last few decades. This phenomenon has been investigated in both cross-sectional and longitudinal studies. The main purpose of the present study was to examine the labor law of the eligible workers according to the socio-economic index of unemployment rate, GDP per capita, literacy rate, labor force participation rate, female labor force participation rate, inflation rate and urban population growth of the country. This research is of quantitative-longitudinal type, which was carried out by time series method and considered the relationship of variables in the period of 2000-2021. The required data have been collected from Iran Statistics Center, Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare, Central Bank and World Bank. To investigate the short-term and long-term relationship, the autoregression model with distribution breaks has been used in Microfit software. Based on the results, in the long term, with the increase of urban population indicators and the labor force participation rate, the petitions received by the workers have increased, but with the increase in the GDP per capita, the literacy rate and labor force participation of women from the petitions The number of labor claims has decreased. In addition, the inflation rate and the unemployment rate have no significant relationship with the number of petitions received. In general, the research concludes that the workers-employers disputes are impacted by macro socioeconomic factors. While some macro indicators increase the workers-employers disputes, some decrease that.

Keywords: Worker, Employer, Disputes, Socioeconomic indicators.

رابطه شاخص‌های کلان اقتصادی - اجتماعی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

سیروس احمدی

استاد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول).

sahmadi@yu.ac.ir

0000-0002-4308-1395

مریم مختاری

دانشیار، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.

mmokhtari@yu.ac.ir

0000-0003-4312-7370

حمید صداقت

دانش‌آموخته دکتری، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.

hamidsedaghat40@yahoo.com

0000-0002-0023-3942

شهره گلخانی

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه آزاد اسلامی، جهرم، ایران.

golkhani_sh58@yahoo.com

0009-0002-6005-9488

خبری حمیدپور

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.

khireyhamidpor@gmail.com

0000-0001-9426-x694

چکیده

اختلاف‌های ناشی از کار و کارگری یک مسئله اجتماعی مهم در کشورهای مختلف دنیاست. این امر متأثر از گستره‌ای از عوامل از سطوح خرد تا کلان است. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی اختلاف‌های میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار برحسب شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی نرخ بیکاری، سرانه تولید ناخالص داخلی، نرخ باسوادی، نرخ مشارکت نیروی کار، نرخ مشارکت نیروی کار زنان، نرخ تورم و رشد جمعیت شهری کشور بوده است. این پژوهش از نوع کمی - طولی است که به روش سری زمانی انجام شده است و رابطه متغیرها را در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ مورد بررسی قرار داده است. داده‌های مورد نیاز از مرکز آمار ایران، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بانک مرکزی و بانک جهانی جمع‌آوری شده‌اند. برای بررسی رابطه کوتاه‌مدت و بلندمدت از الگوی خودرگرسیون با وقفه‌های توزیعی در نرم‌افزار مایکروفت استفاده شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش، در دوره بلندمدت با افزایش شاخص‌های جمعیت شهری و نرخ مشارکت نیروی کار، اختلافات میان

کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار افزایش داشته است؛ اما با افزایش سرانه تولید ناخالص داخلی، نرخ باسوادی و مشارکت نیروی کار زنان از اختلاف‌های میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار کاسته شده است. به علاوه، نرخ تورم و نرخ بیکاری رابطه معناداری با بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار ندارد. به طور خلاصه، نتایج نشان داد، اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان، متأثر از شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی است. این رابطه، پیچیده و چندبُعدی است. درحالی‌که، برخی شاخص‌ها باعث افزایش این اختلافات شده‌اند و برخی به کاهش آن‌ها منجر شده‌اند.

کلیدواژه‌ها: کارگر، کارفرما، اختلاف‌ها، شاخص‌های اقتصادی اجتماعی.

شاپای الکترونیک: ۶۵۵۸-۲۵۸۸ / پژوهشکده تحقیقات راهبردی / فصلنامه علمی راهبرد اجتماعی فرهنگی

 10.22034/scs.2024.436910.1539



مسئولیت مقاله از نظر محتوای علمی و نظرات مطرح‌شده در متن آن، به عهده نویسندگان و یا نویسنده مسئول مقاله می‌باشد و مورد تأیید / عدم تأیید صاحب امتیاز نشر به راهبرد اجتماعی فرهنگی نمی‌باشد.



مقدمه و بیان مسئله

کار نمود موقعیت اقتصادی - اجتماعی انسان‌ها و پرورش‌دهنده ظرفیت‌ها و استعداد‌های درونی انسان‌ها است (بهشتی، ۱۳۹۴). در علم حقوق امروزی ریشه‌های ظهور حقوق کارگری به مکتب‌های جوامع غربی نسبت داده می‌شود. با این حال دین اسلام قرن‌ها پیش از ظهور مفهوم حقوق کار در غرب با شناخت اهمیت و ارزش این مهم، حقوق کارگر را به رسمیت شناخته است. برخلاف دیدگاه‌های مادی‌گرایانه در کشورهای غربی که کارگران را فقط ابزاری جهت رسیدن به اهداف سرمایه‌داری خود می‌داند، دین اسلام کارگران را جهادگر در راه خدا می‌داند و برای تلاش و کار کارگران مزید بر ارزش مادی کارگر، پاداش اخروی و الهی نیز قائل شده است. با توجه به اهمیت اقتصاد در اسلام و نقش نیروی کار در پیشرفت اقتصاد، صاحبان کار تشویق به حفظ و رعایت حقوق کارگر شده‌اند (محمدیان و حائری، ۱۳۹۳).

کارفرمایان و کارگران تحت نظارت نهاد کار، تابع قوانین کار هستند و باید اختلاف‌ها و منازعات ایجاد شده میان خود را بنابر سازوکار معین گردیده ضمن مفاد مقررات کار برطرف کنند. بررسی مسائل ناشی از کار تنها محدود به بررسی روابط اقتصادی در محیط‌های کار نیست بلکه وضعیت ساختاری، تصور فرد، گروه، کنشگران مختلف، می‌تواند بر این مسئله اثرگذار باشند. اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان در ایران به‌مانند دیگر کشورها تحت تأثیر الگوهای رشد سرمایه‌داری و فرایند صنعتی شدن است (حسین‌آبادی، ۱۳۹۹). روابط کارگری و کارفرمایی تحت تأثیر محیط‌های فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و حاکم بر جوامع قرار دارد. عناصر تشکیل‌دهنده این نظام (کارگر و کارفرما) الگو و نحوه تعاملات بین آنها، شیوه‌های حل اختلاف‌ها ناشی از کار و سایر مسائل ناشی از روابط کار تابعی از محیط و شرایط کلان‌تر می‌باشد. بر اساس مطالعه سازمان بین‌المللی کار^۱ (۲۰۱۳)، صرف بررسی اختلاف‌های کارگری توسط مراجع اختلاف قانونی کار نمی‌تواند منجر به سازش واقعی میان کارگر و کارفرما شود. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مجموعه‌ای از عوامل اقتصادی، اجتماعی، فردی و جمعی باعث اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان می‌گردد.

بر اساس آمار رسمی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سالانه هزینه‌های بسیار زیادی هم در واحدهای تولیدی - صنعتی و کارگاهی و هم در بخش حاکمیتی و اداری کشور صرف بررسی اختلاف‌های کارگری و کارفرمایی می‌گردد. این مسئله اجتماعی

1. International Labour Organization (ILO)

باعث کاهش کیفیت کار، تعطیلی خط تولید و هزینه‌های سیاسی - اجتماعی ناشی از اعتصابات کارگری به جامعه می‌گردد. با مقایسه آمارهای رسمی اعلام شده از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ملاحظه می‌گردد که اختلاف‌های کارگری و کارفرمایی طی سال‌های اخیر روندی افزایشی داشته است و از ۲۶۰۰۸۲ دادخواست در سال ۱۳۹۵ به ۳۲۵۲۳۲ دادخواست در سال ۱۳۹۹ رسیده است (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۰). این مسئله در کشور ما ایران که نیاز بسیار به بهره‌گیری بیشتر از منابع و امکانات موجود و نیروی کار مولد در جهت رسیدن به هدف‌های کلان ملی دارند، نمود و حساسیت بیشتری دارد.

میزان قابل توجه این اختلاف‌ها و تأثیر آن بر فضای اجتماعی کسب‌وکار و تولید کشور سبب شده موضوع مورد توجه برخی پژوهشگران به مسائل کارگری قرار گیرد، در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی به صورت خرد و مقطعی در این خصوص انجام شده و هریک از زوایایی موضوع را مورد مطالعه قرار داده است، نتایج پژوهش‌های پیشین عواملی چون تصورات کلیشه‌ای کارگر از کارفرما، تأثیر احساس امنیت شغلی کارگر، اعتماد فی‌مابین کارگر و کارفرما، جلب مشارکت کارگر توسط کارفرما، نحوه مدیریت کارفرما، میزان آگاهی کارگر از حقوق قانونی خویش و... بر بروز اختلاف‌ها میان کارگر و کارفرما دارد (خوشکار، ۱۳۸۹؛ صادقی و دیگران، ۱۳۹۲).

در این میان به نظر می‌رسد عوامل ساختاری و کلان هرچند کمتر مورد توجه محققان مسائل کارگری داخلی قرار گرفته؛ اما تأثیر بسیاری بر روابط کاری فی‌مابین کارگر و کارفرما دارد؛ لذا این امر سبب گردید در این پژوهش به بررسی و مطالعه شاخص‌های کلان توسعه اقتصادی و اجتماعی بر اختلاف‌های کارگری پردازیم. اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان پدیده‌ای پیچیده با ریشه‌های عمیق در ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جوامع است. شاخص‌های توسعه نقش مهمی در بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان دارند. این شاخص‌ها می‌توانند به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر روابط بین این دو گروه تأثیر بگذارند (صادقی و دیگران، ۱۳۹۲). شاخص‌های توسعه مانند سطح تحصیلات می‌توانند به‌طور غیرمستقیم بر روابط کارگران و کارفرمایان تأثیر بگذارند. در جوامعی که سطح تحصیلات بالاست، کارگران ممکن است از مهارت‌های بیشتری برخوردار باشند و خواسته‌های بیشتری از کارفرمایان خود داشته باشند. این امر می‌تواند منجر به بروز اختلاف‌ها بین این دو گروه شود (Fabra, 2008). سطح توسعه اقتصادی یک کشور نیز می‌تواند بر روابط بین کارگران و کارفرمایان تأثیر بگذارد. در کشورهای در حال توسعه، کارگران ممکن

است به دلیل فقدان فرصت‌های شغلی، مجبور به پذیرش دستمزدهای پایین و شرایط نامناسب کار باشند. درحالی‌که در ممالک توسعه‌یافته، کارگران از قدرت چانه‌زنی بیشتری برخوردارند و می‌توانند برای دستمزدهای بهتر و شرایط کاری بهتر مذاکره کنند. درنهایت، نقش شاخص‌های توسعه در بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان پیچیده و چندوجهی است. این شاخص‌ها می‌توانند به‌طور همزمان به نفع و ضرر هر دو طرف عمل کنند (Senavirathne & Kularathne, 2020).

به‌طور خلاصه، سیاست‌های کلان جمهوری اسلامی ایران همیشه مبتنی بر ایجاد جامعه‌ای توسعه‌یافته و انسانی بوده است. در آخرین سیاست‌های کلان ابلاغی که مربوط به برنامه توسعه پنج‌ساله هفتم است، در بند اول سیاست‌های اقتصادی تصریح شده است، هدف کلی و اولویت اصلی برنامه هفتم، پیشرفت اقتصادی توأم با عدالت با نرخ رشد اقتصادی متوسط هشت درصد با تأکید بر افزایش بهره‌وری کل عوامل تولید به‌ویژه منابع انسانی است. بدون تردید، تحقق توسعه و افزایش بهره‌وری مستلزم تقلیل دادن اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان در محیط‌های کاری به‌ویژه کارخانه‌ها و کارگاه‌های تولیدی است. با این تفصیل، با توجه به اینکه در ایران، (۱) شکایات کارگران مشمول قانون کار از کارفرمایان رو به افزایش بوده، و (۲) در دهه‌های اخیر شاخص‌های کلان اقتصادی و اجتماعی نوسان‌های زیادی داشته‌اند، پژوهش حاضر تلاش می‌کند رابطه شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار را تحلیل کند.

۱. اهداف و سؤال‌های پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر این است که رابطه شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار را در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ بررسی نماید. در همین چهارچوب، پرسش‌های ذیل مورد آزمون قرار خواهند گرفت.

۱- بین سرانه تولید ناخالص داخلی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان

مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد؟

۲- بین نرخ تورم و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در

دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد؟

۳- بین نرخ بیکاری و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار

در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد؟

- ۴- بین نرخ باسوادی و بروز اختلافها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۵- بین جمعیت شهری و بروز اختلافها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۶- بین مشارکت نیروی کار و بروز اختلافها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۷- بین مشارکت نیروی کار زنان و بروز اختلافها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ رابطه معناداری وجود دارد؟

۲. پیشینه پژوهش

صادقی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر بروز اختلافها میان کارگر و کارفرما در کارگاههای مشمول قانون کار شهر سبزوار پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش پیمایشی نشان داد بین عوامل اقتصادی و سیاسی از عوامل محیطی و نیز عوامل مدیریتی و همچنین ویژگی‌های شخصی شامل آگاهی‌های دینی، میزان اطلاعات قانونی، جنسیت، میزان مهارت، وضعیت تأهل و... با تمایل به طرح دعوی و اختلاف بین کارگر و کارفرما و همین‌طور بین عضویت در تشکلات کارگری و احتمال بروز اختلافهای کارگری و کارفرمایی رابطه معناداری وجود دارد. اعتباریان خوراسگانی و باقری خوراسگانی (۱۳۹۴)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلافهای کارگری و کارفرمایی با تمرکز بر اطلاعات موجود در حوزه روابط کار استان اصفهان پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش پیمایشی نشان داد، ۱۹ عامل به عنوان عوامل مؤثر در بروز اختلافهای کارگری و کارفرمایی شناسایی شد که عبارت‌اند از: عوامل سازمانی، اخلاق کارگران، عوامل اقتصادی، تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه، نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار، پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران، بالا بودن نرخ بیکاری، بالا بودن میزان حقوق و مزایای کارگران برای برخی از صنوف.

نادری (۱۳۹۲)، در پژوهشی توصیفی به بررسی نقش اعتماد اجتماعی در روابط کار و کارگری پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان داده است که جهت تنظیم روابط کار و به حداقل رساندن اختلافهای کارگری و کارفرمایی، بدون در نظر گرفتن سرمایه اجتماعی و اعتماد و ترکیب ساختار تولیدی جامعه مطمئناً نتایج مطلوبی در پی نخواهد داشت.

پورایی و حاجی علیزاده (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی روابط کارگر و کارفرما در منطقه ویژه اقتصادی هرمزگان پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داده است که اختلاف‌ها بین کارگران و کارفرمایان به دلیل عدم رعایت و اجرای ناقص قانون کار می‌باشد.

به‌طور خلاصه، اگرچه پژوهش‌های پیشین، گستره‌ای از موضوع‌ها را بررسی نموده‌اند و از این جهت دانش نظری و تجربی قابل توجهی را ارائه کرده‌اند؛ اما پژوهش حاضر از چند جهت، متمایز از پژوهش‌های پیشین است: (۱) مطالعه حاضر از معدود پژوهش‌های داخلی است که با رویکردی جامعه‌شناختی و در سطح کلان، به بررسی اختلاف‌های کارگری در ایران می‌پردازد. (۲) در پژوهش حاضر تلاش شده است اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان نه به صورت مقطعی بلکه طولی و زمان‌مند در دوره ۱۳۷۹ تا ۱۴۰۰ بررسی شود. (۳) در پژوهش حاضر گستره‌ای از شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی استفاده شده‌اند.

۳. ملاحظه‌های نظری

۳-۱. تعریف مفاهیم

کارگر، حقوق و مزدبگیری است که به درخواست کارفرمایان کار می‌کند و شامل کارگران مشمول قانون کار و کارگران غیرمشمول قانون کار است. کارگر مشمول قانون کار، کارگری است که کارش در دامنه شمول قانون کار قرار می‌گیرد (قانون کار، ماده ۲). کارفرما شخصی است حقوقی یا حقیقی که کارگر به درخواست او در مقابل دریافت حق‌السعی کار می‌کند (قانون کار، ماده ۳). هیئت تشخیص دعاوی کار، مرجع بدوی رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار شامل یک نفر نماینده دولت، یک نفر نماینده کارفرمایان، یک نفر نماینده کارگران مشمول قانون کار است.^۱ دادخواست، برگه شکایت تنظیم‌شده‌ای که کارگر مشمول قانون کار با هدف دادخواهی و شکایت از کارفرما به دلیل عدم رعایت شرایط کار توسط وی و به منظور احقاق حق، به مراجع حل اختلاف دعاوی کار ارائه می‌دهد (سالنامه آماری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۰). تورم، بیانگر افزایش سطح عمومی قیمت-هاست (مهرآرا و و قبادزاده، ۱۳۹۵). سرانه تولید ناخالص داخلی ارزش کل پولی است که در یک بازه زمانی در ازای ارائه خدمات و تولید کالاها در یک کشور به دست

۱. هیئت حل اختلاف دعاوی کار: مرجع تجدیدنظر رسیدگی به دعاوی کارگری و کارفرمایی مشمول قانون کار شامل سه نفر نماینده دولت، سه نفر نماینده کارفرمایان، سه نفر نماینده کارگران مشمول قانون کار است.

می‌آید (مرکز آمار، ۱۴۰۲). شهرنشینی بیانگر افزایش جمعیت ساکن در نقاط شهری است که معمولاً در مقابل روستا نشینی مطرح می‌شود (اهدایی، ۱۳۹۱، ص. ۶۶). نرخ مشارکت نیروی کار به صورت تقسیم نیروی کار بر کل جمعیت در سن کار محاسبه می‌شود. جمعیت در سن کار به افراد ۱۵ تا ۶۴ ساله اطلاق می‌شود که این شاخص بر اساس گروه سنی تفکیک شده و به صورت درصدی از هر گروه سنی اندازه‌گیری می‌شود (سالنامه آماری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۰؛ بیرجندی فخرآبادی؛ لاریجانی و شبیری، ۱۳۹۷).

۳-۲. مبانی نظری

با تمرکز کار در جامعه صنعتی در محیط کارخانه، کارفرمایان برای پیشبرد اهداف کارخانه، مجبور به استفاده از شمار زیادی از افراد در قالب کارگر شدند که به صورت مزدی برای او کار کنند؛ اما خیلی زود تعارض‌های مختلفی در محیط کارخانه‌ها شکل گرفت. بخشی از این تعارض‌ها بین خود کارگران بود که فراگیر نبود؛ اما بخش عظیمی از تعارض‌ها، بین کارگران و کارفرمایان بود که پیامدهای زیادی برای کارگران، کارفرمایان، مالکان، کارخانه، و جامعه داشت. اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان می‌تواند به اشکال مختلفی مانند خودداری از اضافه‌کاری، کم‌کاری، غیبت، خرابکاری، کم‌بازدهی عمدی، دزدی، و اعتصاب نمایان شود و در مواردی به تعطیلی کارخانه نیز منجر شود (احمدی و دیگران، ۱۴۰۲). در تبیین اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان، چندین چشم‌انداز نظری وجود دارد. در چشم‌انداز مارکسیستی، اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان نشانه تضادی است که از استثمار کارگران ناشی می‌شود. کارفرمایان به دنبال آن هستند که سود خود را به حداکثر برسانند و همین امر باعث نارضایتی کارگران می‌شود (Selfe, 1993). در چشم‌انداز کارکردگرایانه، فرض بر این است که بین منافع کارگران و کارفرمایان تضادی وجود ندارد. هم کارگران و هم کارفرمایان از رونق و صلح و امنیت نفع می‌برند. اشتباه‌ها و اطلاعات ناکافی باعث اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان می‌شود (Friedman, 2009). اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان در این چشم‌انداز، نشانه نارضایتی کارگران است که لازم است توسط کارفرمایان مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا اساساً یک سوپاپ اطمینان است که باعث حفظ تعادل و ثبات در کارخانه می‌شود (Selfe, 1993). در چشم‌انداز تفسیرگرایانه، کارگران دارای معانی و تصورات خاصی از محیط کارشان هستند که مبتنی بر دامنه وسیعی از تأثیرهاست و اختلاف‌های آن‌ها با کارفرمایان

مبتنی بر این است که آن‌ها چطور تجربیاتشان را به معنا تبدیل می‌کنند (Selfe, 1993). بر همین مبنا، اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان یک کنش متقابل معنادار است که ریشه در روابط کارگر و کارفرما دارد و ممکن است هم در شرایط نارضایتی و هم در شرایط معمول پدید آید (Lane & Roberts, 1971). بر همین اساس، مطالعات مختلفی در خصوص اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان شکل گرفته‌اند که عمدتاً با تأکید بر سطح خرد و به صورت مقطعی بوده‌اند. برخی پژوهشگران تلاش کرده‌اند بر متغیرهای اقتصادی اجتماعی سطح کلان توجه و آن را بررسی کنند. در همین چهارچوب، می‌توان رابطه «اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان» به عنوان گونه‌ای «آسیب اجتماعی» و شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی را در قالب رویکردهای نظری ذیل تبیین نمود.

رویکرد اول، با بهبود شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی، آسیب‌های اجتماعی کاهش می‌یابند. در این زمینه، بهبود شاخص‌های اقتصادی اجتماعی، از جمله افزایش رفاه اقتصادی، سرمایه انسانی و عدالت اجتماعی، می‌تواند به کاهش آسیب‌های اجتماعی کمک کند (Chang & et al, 2016). این امر موجب ایجاد جامعه‌ای با رفاه بیشتر، امنیت بیشتر، و امید به زندگی بیشتر می‌شود. یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد آسیب‌های اجتماعی، فقر و نابرابری اقتصادی است. افراد فقیر و محروم از فرصت‌های اقتصادی، بیشتر در معرض آسیب‌های اجتماعی مانند اعتیاد، جرم و جنایت و طلاق قرار دارند؛ بنابراین، بهبود شاخص‌های اقتصادی مانند رشد اقتصادی، کاهش نرخ بیکاری، و افزایش درآمد سرانه، می‌تواند به کاهش آسیب‌های اجتماعی کمک کند (خداپرست مشهدی و ماندانا غفوری، ۱۳۹۳). آموزش یکی از عوامل مهم در کاهش آسیب‌های اجتماعی است. افراد تحصیل کرده، بیشتر از افراد کم‌سواد، از مهارت‌های لازم برای زندگی موفق برخوردار هستند و کمتر به آسیب‌های اجتماعی گرایش دارند؛ بنابراین، بهبود شاخص‌های آموزشی مانند افزایش نرخ سواد و تحصیلات عالی، می‌تواند به کاهش آسیب‌های اجتماعی کمک کند. مشارکت اجتماعی، به معنای حضور فعال افراد در جامعه و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های اجتماعی است. مشارکت اجتماعی، می‌تواند به کاهش احساس بی‌عدالتی و ناامیدی در افراد کمک کند و از این طریق، از بروز آسیب‌های اجتماعی جلوگیری کند؛ بنابراین، بهبود شاخص‌های مشارکت اجتماعی مانند افزایش مشارکت سیاسی و اجتماعی مردم، می‌تواند به کاهش آسیب‌های اجتماعی کمک کند (احمدی و دیگران، ۱۴۰۲؛ مسعودی‌راد، ۱۳۹۹). بر مبنای این رویکرد، ریشه آسیب‌های اجتماعی در محرومیت اقتصادی

است، چراکه محرومیت اقتصادی باعث خشم و کاهش آستانه تحمل می‌شود (Nieuwebeerta & et al., 2008) و بهبود شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی از طریق کاهش محرومیت اقتصادی می‌تواند به کاهش منازعات کارگری کمک کند.

رویکرد دوم، با بهبود شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی، آسیب‌های اجتماعی افزایش می‌یابند. سازوکار نظری رابطه مثبت بهبود شاخص‌های توسعه و بالا رفتن نرخ‌های آسیب‌های اجتماعی این است که بهبود شاخص‌های اقتصادی اجتماعی، منجر به رشد و گسترش شهرنشینی می‌شود و رشد شهرنشینی منجر به افزایش تراکم جمعیت، تنوع فرهنگی، و نابرابری اقتصادی می‌شود (Malik, 2016).

از سوی دیگر، بهبود شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی می‌تواند منجر به تغییرهای در نظام ارزشی جامعه شود (اینگلهارت و ولزل^۱، ۱۳۹۱). تغییر ارزش‌ها به نوبه خود، می‌تواند منجر به فردگرایی و کاهش همبستگی اجتماعی شوند (McCall & et al., 2012; Chamlin, 1989) و زمینه‌های بروز آسیب‌های اجتماعی افزایش یابند. در چهارچوب این رویکرد، ریشه آسیب‌های اجتماعی در کاهش انسجام اجتماعی و تقلیل کنترل اجتماعی است. شکل‌گیری چنین حالتی در جامعه می‌تواند با افزایش تحریک‌پذیری کارگران، به افزایش منازعات کارگری کمک کند.

رویکرد سوم، با کاهش یا افت شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی، آسیب‌های اجتماعی کاهش می‌یابند. در همین زمینه، هنری و شورت (۱۹۵۴) معتقدند، آنچه در هنگام تنزل شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی مهم است این است که مردم چطور این وضعیت را تفسیر کنند. اگر مردم، مشکلات را به اقتصاد کلان و عملکرد آن نسبت دهند، نرخ آسیب‌های اجتماعی کاهش می‌یابد؛ اما اگر به خودشان منتسب نمایند، نرخ آسیب‌های اجتماعی رو به تزاید خواهد گذاشت. در حالت اول، آن‌ها احساس یأس و سرخوردگی نمی‌کنند؛ اما در حالت دوم به شدت احساس سرخوردگی می‌کنند و در نتیجه، مستعد رفتارهای انحرافی می‌شوند. در همین زمینه، برخی بر این عقیده‌اند که، کاهش نرخ آسیب‌های اجتماعی در شرایط تنزل شاخص‌های کلان می‌تواند ریشه در کمک‌های اجتماعی دولت به افراد آسیب‌پذیر در چنین وضعیتی‌هایی نیز داشته باشد. کمک‌های اجتماعی دولت می‌تواند محرومیت اقتصادی را تقلیل دهد و باعث کاهش نرخ آسیب‌های اجتماعی در جامعه شود (Stuckler & et al., 2009). با این تفصیل، برحسب اینکه در شرایط بد اقتصادی،

کارگران چگونه شرایط را تفسیر کنند و به‌طور خاص اگر آن را به شرایط کلی جامعه منتسب نمایند و دولت یا کارخانه‌ها اقدام به کمک‌های اجتماعی نمایند، منازعات کارگری رو به کاهش می‌گذارد.

رویکرد چهارم، با کاهش یا افت شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی، آسیب‌های اجتماعی افزایش می‌یابند. سازوکار نظری این رابطه از یک‌سو از این ایده نشئت می‌گیرد که در شرایط پسرقت اقتصادی، منزلت فرد دچار تباهی می‌شود و افراد در تطبیق انتظارات و توانایی‌هایشان، دچار مشکل می‌شوند (Franzese, 2015; McCall & et al., 2012) و ازسوی دیگر، این رابطه از این ایده ناشی می‌شود که در هنگام رکود و تنزل شاخص‌های اقتصادی، نابرابری‌های اقتصادی اجتماعی افزایش می‌یابد و در نتیجه آن، افراد به‌ویژه در طبقات پایین‌تر، بیشتر مستعد پیوستن به باندهای اجتماعی خلافکار می‌شوند که نافرمانی و قانون‌شکنی را تشویق می‌کنند (Messner & Golden, 1992). به‌علاوه، به‌زعم استاک، پسرقت اقتصادی باعث افزایش استرس در بین افراد و خانواده‌ها می‌شود؛ چراکه آن‌ها را با آینده‌ای مبهم روبرو می‌سازد که همین امر می‌تواند زمینه‌ساز بروز جرایم اجتماعی مختلف باشد (Stack, 1981). در چهارچوب این رویکرد، ریشه آسیب‌های اجتماعی این است که تحت شرایط بد اقتصادی اجتماعی، منزلت افراد مخدوش می‌شود و علاوه‌برآن، نابرابری‌ها افزایش می‌یابد. در چنین وضعیتی، به‌طور طبیعی می‌توان انتظار داشت، منازعات کارگری رو به افزایش بگذارد.

به‌طور خلاصه، در تبیین رابطه بین شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی و اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان، چندین رویکرد نظری عمده وجود دارند. شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی اگر بهبود یابند، این امر هم می‌تواند به افزایش اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان و هم به کاهش آن منجر شود. ازسوی دیگر شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی اگر تنزل و کاهش بیابند نیز می‌توانند به افزایش اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان و هم به تقلیل آن کمک کنند.

۴. روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع کمی - طولی بوده است که به روش سری زمانی^۱، انجام شده است. برای سنجش اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار (از

۱. Time series

مجموع شکایات‌های مطروحه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، و برای سنجش توسعه اقتصادی - اجتماعی، از شاخص‌های تورم، جمعیت شهری، مشارکت نیروی کار، باسوادی، مشارکت نیروی کار زنان، نرخ بیکاری، و تولید ناخالص داخلی سرانه استفاده شد.

داده‌های این پژوهش از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بانک مرکزی، مرکز آمار ایران، بانک جهانی، و سازمان برنامه و بودجه کشور جمع‌آوری شده‌اند. پژوهش حاضر در سطح کلان انجام گرفت. سطح مشاهده و تحلیل و جامعه مورد بررسی، کل کشور ایران می‌باشد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر نه از نوع رفتاری بلکه مبتنی بر داده‌های موجود است، اعتبار ابزار تحقیق به این است که اطلاعات مورد نیاز از منابع معتبر تهیه گردند که این امر در پژوهش حاضر با مراجعه به مراکز فوق‌الذکر اتفاق افتاده است؛ اما پایایی در این‌گونه تحقیق‌ها چندان مطرح نیست؛ چون انجام مجدد به نتایج مشابهی منجر می‌شود.

جهت توصیف داده، از منحنی‌های زمانی، جهت بررسی رابطه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت بین متغیرها، از الگوی‌های خودرگرسیون با وقفه توزیعی^۱ با نرم‌افزار میکروفیت^۲ استفاده شده است. این روش توسط هاشم پسران و شین^۳ (۱۹۹۲) به منظور بررسی رابطه همجمعی و بلندمدت بین متغیرها ارائه شده است. به‌طور مشخص اگر y_t متغیر وابسته و x_t متغیر مستقل باشد، مدل (ARDL) به‌صورت زیر خواهد بود:

$$\begin{aligned} \Phi(L, p)y_t &= \sum_{i=1}^k \beta_i(L, q_i)x_{it} + \delta'w_t + u_t \\ \Phi(L, p) &= 1 - \phi_1L - \phi_2L^2 - \dots - \phi_pL^p \\ \beta_i(L, q_i) &= 1 - \beta_{i1}L - \beta_{i2}L^2 - \dots - \beta_{iq_i}L^{q_i}, \text{ for } i = 1, 2, \dots, k \end{aligned}$$

۵. یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در دو قالب توصیفی و تحلیلی تنظیم و ارائه شده‌اند. در بخش توصیفی، نوسان‌ها و تغییرهای متغیرها در دوره ۱۳۷۹ تا ۱۴۰۰ از طریق نمودار نمایش داده شده‌اند و در بخش تحلیلی، روابط بین متغیرها برحسب کوتاه‌مدت و بلندمدت در جداول آورده شده‌اند.

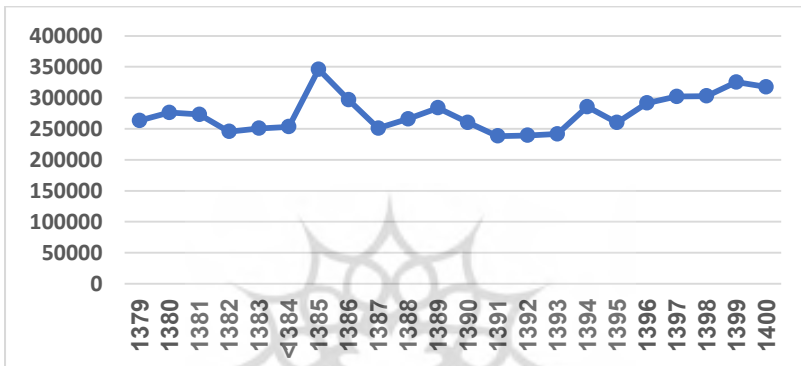
1. Auto regressive distributed lag (ARDL)

2. Microfit

3. Hashem Pesaran & Yongcheol Shin

۱-۵. یافته‌های توصیفی

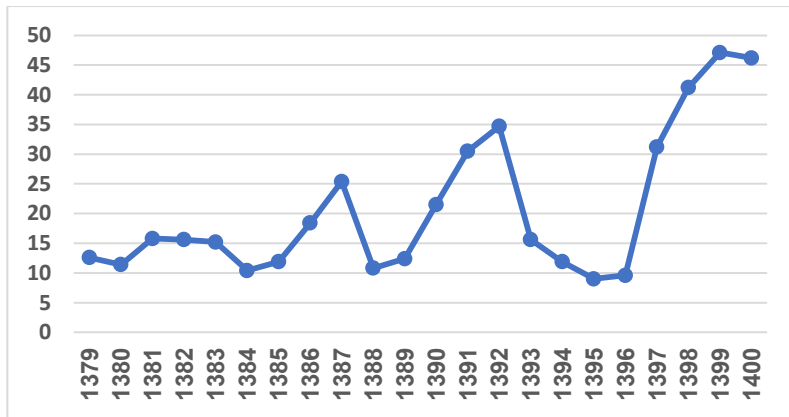
بر اساس نمودار شماره ۱، تعداد شکایت‌های کارگران از کارفرمایان در سال ۱۳۷۹ نزدیک به ۲۶۰ هزار شکایت بوده است که در سال ۱۳۸۵ با افزایش چشمگیری روبه‌رو می‌شود و تقریباً به ۳۵۰ هزار شکایت نزدیک می‌گردد. از سال ۱۳۸۵ به بعد، به تدریج شکایت‌ها رو به کاهش می‌رود و در سال ۱۳۹۵ به تعداد شکایت‌های سال ۱۳۷۹ نزدیک می‌گردد. و پس از آن طی یک روند افزایشی به تقریباً ۳۱۸ هزار شکایت در سال ۱۴۰۰ می‌رسد.



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۱): تعداد شکایت‌های کارگران از کارفرمایان مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

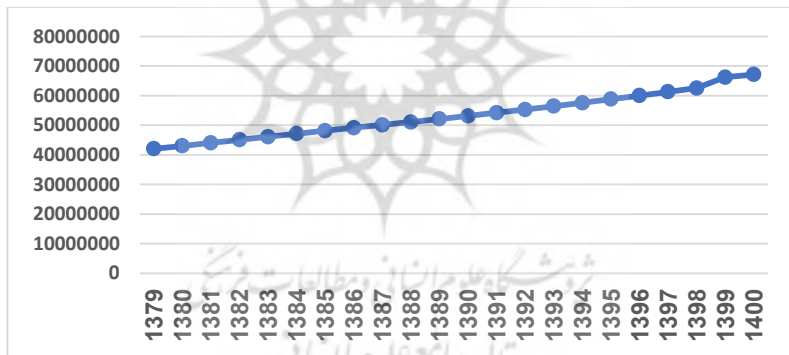
نمودار شماره ۲ بیانگر نرخ تورم است. همچنان‌که پیداست، نرخ تورم روندی سینوسی را طی چند دهه اخیر تجربه کرده است، به این صورت که نرخ آن از ۱۰ درصد در اوایل دهه ۱۳۸۰ به کمتر از ۱۰ درصد در میانه دهه ۱۳۹۰ می‌رسد؛ اما پس از آن به سرعت افزایشی می‌شود و به بالغ بر ۴۵ درصد می‌رسد.



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۲): نرخ تورم در ایران در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

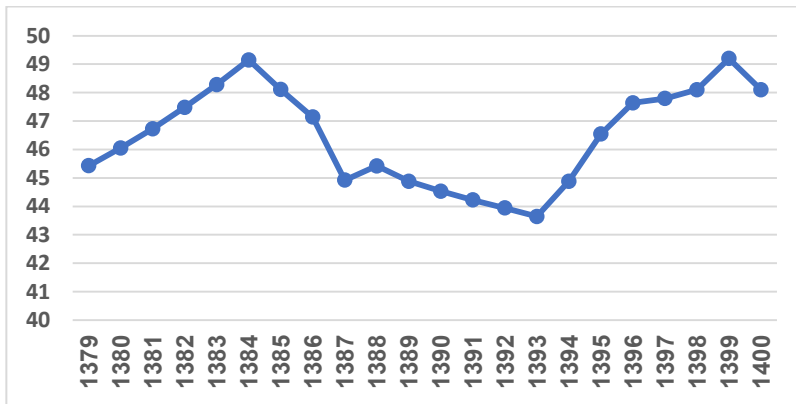
نمودار شماره ۳ بیانگر رشد جمعیت شهری است که در طول تمام سال‌های مورد بررسی روند صعودی داشته است.



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۳): جمعیت شهری در ایران در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

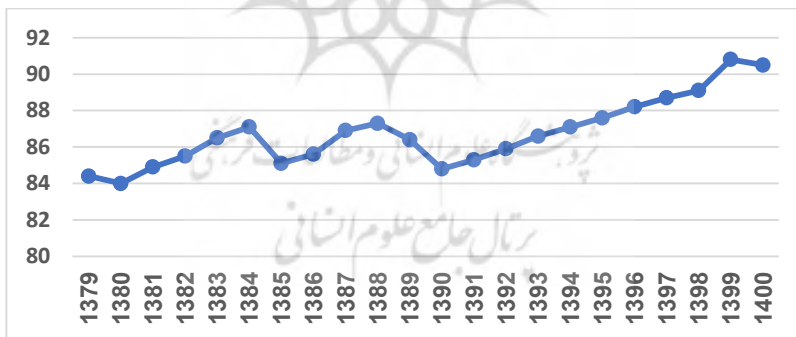
نمودار شماره ۴ نرخ مشارکت نیروی کار را نمایش می‌دهد. همچنان‌که پیداست، نرخ مشارکت نیروی کار در ابتدای دهه ۱۳۸۰ برابر با ۴۶ درصد است؛ اما به سرعت افزایش می‌یابد و به بالاترین میزان خود در میانه دهه ۱۳۸۰ می‌رسد. پس از آن تا میانه دهه ۱۳۹۰ کاهشی می‌شود و سپس روند افزایشی به خود می‌گیرد. در نهایت ابتدای سال ۱۴۰۰ با کاهش یک درصدی به ۴۸ درصد نزدیک می‌شود.



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۴): نرخ مشارکت نیروی کار در ایران در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

نمودار شماره ۵ بیانگر وضعیت باسوادی را در چند دهه اخیر نمایش می‌دهد. بر اساس نمودار، نرخ باسوادی دارای روند ملموس افزایشی است و نرخ آن که در سال ۱۳۸۰ برابر با ۸۴ درصد است با یک افزایش سریع به ۹۰ درصد در سال ۱۴۰۰ رسیده است.

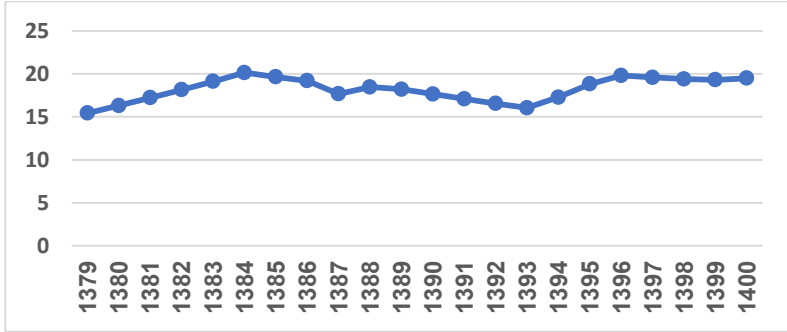


منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۵): نرخ باسوادی در ایران در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

نمودار ۶ نرخ مشارکت نیروی کار زنان را نمایش می‌دهد. همچنان‌که پیداست، نرخ مشارکت نیروی کار زنان در ابتدای دهه ۸۰ برابر با ۱۶٪ است که به مرور با

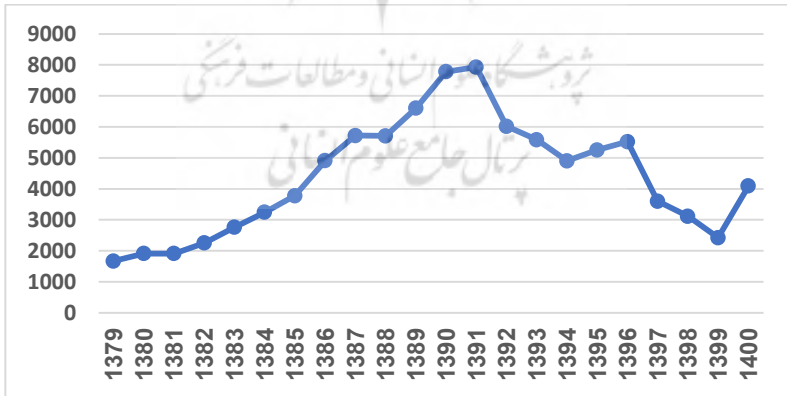
افزایش چند درصدی به ۲۰ درصد در میانه دهه ۸۰ می‌رسد، و پس از آن با یک روند کاهشی به ۱۵ درصد در میانه دهه نود نزدیک می‌شود. پس از آن با روند آرام افزایشی به ۲۰ درصد در سال ۱۴۰۰ می‌رسد.



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۶): نرخ مشارکت نیروی کار زنان در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

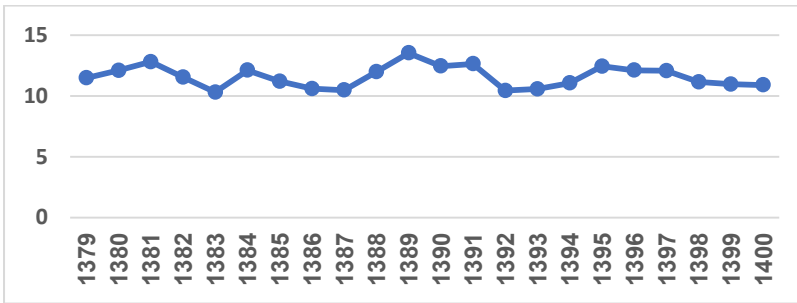
نمودار شماره ۷ وضعیت سرانه تولید ناخالص داخلی را در سه دهه اخیر به نمایش گذاشته است. بر اساس نمودار، سرانه تولید ناخالص داخلی که در سال ۱۳۷۹ برابر با ۱۶۷۰۰۰۹۶۷ است با یک روند افزایشی به ۷۹۲۷۸۴۴۹۰۸ در سال ۱۳۹۰ می‌رسد. از آن پس، سرانه تولید ناخالص داخلی روندی کاهشی در پیش می‌گیرد و در سال ۱۴۰۰ به ۴۰۹۱۲۰۹۴۸۷ می‌رسد.



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۷): سرانه تولید ناخالص داخلی در ایران در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

نمودار ۸ نرخ بیکاری را در سال‌های مورد بررسی، نمایش می‌دهد. همچنان‌که پیداست، نرخ بیکاری روندی سینوسی داشته است. نرخ آنکه در اوایل دهه ۱۳۸۰، ۱۲ درصد است که این میزان از سال ۱۳۸۹ که بیشترین میزان در چند دهه اخیر است به تدریج کاهش یافته و به ۱۱ درصد در سال ۱۴۰۰ می‌رسد.



منبع: (یافته‌های پژوهش)

نمودار (۸): نرخ بیکاری در ایران در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

۲-۵. یافته‌های تحلیلی

برای بررسی رابطه شاخص‌های اقتصادی - اجتماعی و اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار ابتدا رابطه کوتاه‌مدت با حداکثر وقفه یک‌ساله از طریق الگوی خودرگرسیون با وقفه‌های توزیعی و با استفاده از معیار شوارز بیزن^۱ و نمرات لگاریتمی، تخمین زده شد که نتایج در قالب جدول شماره ۱ ارائه شده‌اند. بر اساس داده‌های جدول، میزان جمعیت شهری به صورت بدون وقفه و با وقفه‌های یک‌ساله؛ سرانه تولید ناخالص داخلی و نرخ باسوادگی بدون وقفه؛ مشارکت نیروی کار زنان بدون وقفه و با وقفه‌های یک‌ساله و مشارکت نیروی کار بدون وقفه و با وقفه‌های یک‌ساله بر اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار تأثیر معنادار دارند.

1. Bayesian information criterion

جدول (۱): رابطه کوتاه مدت شاخص های توسعه اقتصادی - اجتماعی و اختلاف های میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰

متغیر (وقفه)	ضرب	خطای معیار	نسبت T	سطح معناداری
تعداد شکایت های کارگران از کارفرمایان (-۱)	-۰/۲۲۸۶۵	۰/۱۵۴۶۲	-۱/۴۷۸۸	۰/۱۷۷
نرخ تورم	-۰/۰۳۰۴۱۳	۰/۰۴۸۱۲۳	-۰/۶۳۱۹۹	۰/۵۴۵
جمعیت شهری	۱۰/۷۷۳۹	۲/۳۷۰۸	۴/۵۴۴۴	۰/۰۰۲
جمعیت شهری (-۱)	-۸/۶۷۲۴	۲/۲۴۹۲	-۳/۸۵۵۷	-۰/۰۰۵
نرخ بیکاری	۰/۰۶۹۹۸۵	۰/۱۷۱۸۰	۰/۴۰۷۳۵	۰/۶۹۴
نرخ بیکاری (-۱)	-۰/۳۸۴۵۴	۰/۲۴۶۳۸	-۱/۵۶۰۸	۰/۱۵۷
سرانه تولید ناخالص داخلی	-۰/۵۳۹۸۴	۰/۱۱۳۱۱	-۴/۷۷۲۶	۰/۰۰۱
نرخ باسوادی	-۱۱/۱۰۲۰	۲/۳۹۵۹	-۴/۶۳۳۸	۰/۰۰۲
مشارکت نیروی کار زنان	-۱۴/۷۰۵۷	۳/۰۴۵۹	-۴/۸۲۸۰	۰/۰۰۱
مشارکت نیروی کار زنان (-۱)	۸/۱۱۶۸	۱/۷۵۹۶	۴/۶۱۲۸	۰/۰۰۲
مشارکت نیروی کار	۶/۵۵۰۵	۱/۵۳۵۸	۴/۲۶۵۳	۰/۰۰۳
مشارکت نیروی کار (-۱)	-۲/۳۵۸۱	۰/۸۵۳۳۱	-۲/۷۶۳۵	۰/۰۲۵
مقدار ثابت	۴۵/۸۲۴۰	۱۱/۲۶۵۴	۴/۰۶۷۷	۰/۰۰۴

در ادامه، رابطه بلندمدت بین شاخص های اقتصادی و اجتماعی با بروز اختلافها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار برآورد گردید که نتایج در جدول ۲ ارائه شده اند. بر اساس نتایج، جمعیت شهری (T-Ratio=۶/۴۴۶۰, Prob.=۰/۰۰۰) و مشارکت نیروی کار (T-Ratio=۴/۰۹۴۲, Prob.=۰/۰۰۰) اثر مثبت و معناداری بر تعداد شکایت ها دارد و با افزایش جمعیت شهری تعداد شکایت ها افزایش یافته است. نتایج پژوهش نشان می دهد که سرانه تولید ناخالص داخلی (T-Ratio=۰/۰۰۲, Prob.=۰/۰۰۲) و نرخ باسوادی (T-Ratio=-۴/۶۰۴۶, Prob.=۰/۰۰۱) نرخ باسوادی (-۴/۸۱۲۶, Prob.=۰/۰۰۱) و مشارکت نیروی کار زنان (T-Ratio=-۳/۰۰۸۸, Prob.=۰/۰۰۳) اثر منفی و معناداری بر تعداد شکایت های کارگران داشته است، و بالاخره، نرخ تورم و نرخ بیکاری رابطه ی معناداری با تعداد شکایت ها ندارد.

**جدول (۲): رابطه بلندمدت شاخص‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی و اختلاف‌ها
میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰**

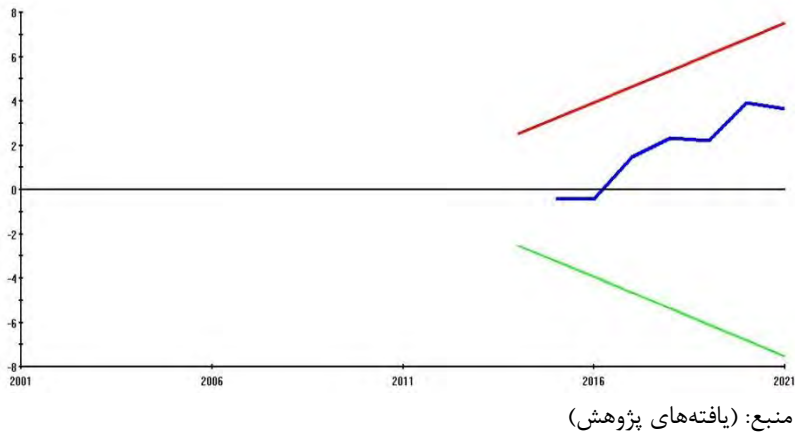
متغیر	ضریب	خطای معیار	نسبت T	سطح معناداری
نرخ تورم	-۰/۰۲۴۷۵۳	۰/۰۴۰۵۲۵	-۰/۶۱۰۸۱	۰/۵۵۸
جمعیت شهری	۱/۷۱۰۵	۰/۲۶۵۳۵	۶/۴۴۶۰	۰/۰۰۰
نرخ بیکاری	-/۲۵۶۰۲	۰/۲۰۶۲۵	-۱/۲۴۱۳	۰/۲۵۰
سرنانه تولید ناخالص داخلی	-۰/۴۳۹۳۷	۰/۰۹۵۴۲۰	-۴/۶۰۴۶	۰/۰۰۲
نرخ با سواد	-۹/۰۳۵۹	۱/۸۷۷۵	-۴/۸۱۲۶	۰/۰۰۱
مشارکت نیروی کار زنان	-۵/۳۶۲۷	۱/۷۸۲۴	-۳/۰۰۸۸	۰/۰۱۷
مشارکت نیروی کار	۳/۴۱۲۲	۰/۸۳۳۴۲	۴/۰۹۴۲	۰/۰۰۳
مقدار ثابت	۳۷/۲۹۶۲	۸/۴۸۳۴	۴/۳۹۶۴	۰/۰۰۲

با توجه به اینکه، آماره آزمون $(F\text{-statistic})^1 = ۷/۳۰۴۶$ بین محدوده‌های ۹۵ درصد پایین (۳/۴) و ۹۵ درصد بالا (۵/۱) نیست و بالاتر از باند بالایی قرار دارد، نتایج آزمون قطعی است و فرض صفر رد می‌شود (پسران و دیگران، ۲۰۰۱) و وجود رابطه بلندمدت بین شاخص‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار تأیید می‌شود. در نهایت، با توجه به آزمون CUSUM^۲ که در قالب نمودار ۱۰ ارائه شده و نیز آزمون CUSUMSQ که در قالب نمودار ۱۱ نمایش داده شده است، ضرایب تخمین‌های رگرسیون از ثبات برخوردار است چراکه مسیر حرکت متغیر تعداد شکایت‌های کار کارگران از کارفرمایان بین دو باند قرار دارد.

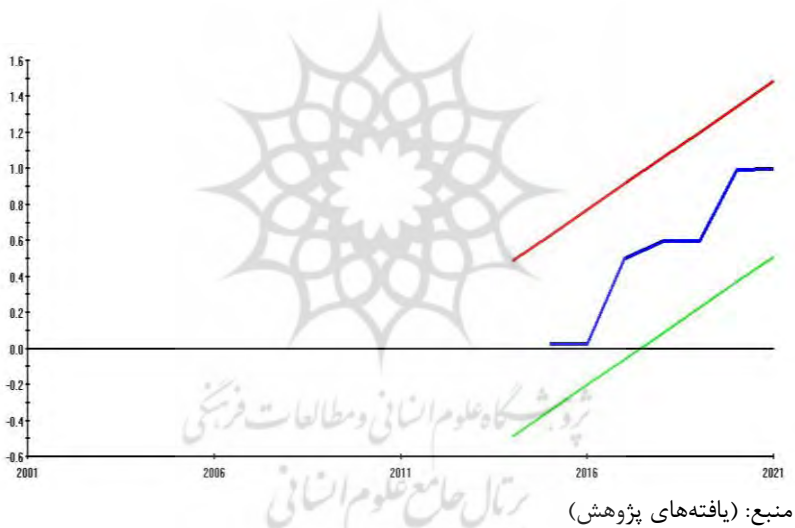
پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. با استفاده از این آماره می‌توان معنادار بودن کلی رگرسیون را محاسبه کرد.

۲. این آزمون برای مشخص کردن ثبات مدل و تعیین وجود یا عدم وجود شکست ساختاری استفاده می‌شود.



نمودار (۹): نمودار CUSUM جهت برآورد ثبات مدل



نمودار (۱۰): نمودار CUSUMSQ جهت برآورد ثبات مدل

نتیجه‌گیری

بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار یک مسئله اجتماعی مهم است که می‌تواند معانی متعددی داشته باشد (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۴۰۲). آنچه مسلم است این است که این‌گونه اختلاف‌ها پیامدهای زیان‌باری برای کارگران، کارفرمایان، کارگاه‌ها، و جامعه دارد و در تمام دنیا تلاش

می‌شود با شناسایی عوامل مرتبط، از حجم آن‌ها کاسته شود. پژوهش حاضر تلاش کرده است اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان را در ایران در دوره ۱۳۷۹-۱۴۰۰ برحسب شاخص‌های کلان اقتصادی اجتماعی تبیین نماید که نتایج آن برحسب روابط بلندمدت، به شرح ذیل می‌باشند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، رابطه مثبت و معناداری بین جمعیت شهری و بروز اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار وجود دارد و طی آن، با افزایش جمعیت شهری به تعداد شکایت‌ها افزوده می‌شود. این نتایج با یافته‌های پژوهش نامدار پوربنگر و مجاهد (۱۳۹۱) همسویی دارد. یکی از دلایل اصلی افزایش شکایت کارگران از کارفرمایان در شهرهای بزرگ، افزایش آگاهی کارگران در مورد حقوق و دستمزد خود است. کارگران در شهرهای بزرگ، به دلیل دسترسی بیشتر به رسانه‌ها و منابع آموزشی، بیشتر در معرض اطلاعات در مورد حقوق خود قرار دارند. این امر باعث می‌شود که آن‌ها بیشتر از حقوق خود آگاه باشند و در صورت نقض حقوق خود، اقدام به شکایت کنند. یکی دیگر از دلایل افزایش شکایت کارگران از کارفرمایان در شهرهای بزرگ، افزایش رقابت در بازار کار است. در شهرهای بزرگ، بازار کار رقابتی‌تر است. این امر باعث می‌شود که کارگران برای حفظ شغل خود، بیشتر تلاش کنند و در صورت نقض حقوق خود، از کارفرمایان خود شکایت کنند. یکی دیگر از دلایل افزایش شکایت کارگران از کارفرمایان در شهرهای بزرگ، افزایش قدرت کارگران است. کارگران در شهرهای بزرگ، به دلیل وجود اتحادیه‌های کارگری و سازمان‌های حمایت از حقوق کارگران، قدرت بیشتری دارند. این امر باعث می‌شود که آن‌ها در صورت نقض حقوق خود، راحت‌تر اقدام به شکایت کنند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، رابطه منفی و معناداری بین سرانه تولید ناخالص داخلی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار وجود دارد و طی آن، با بهبود سرانه تولید ناخالص داخلی، میزان شکایت‌های کارگران کاهش یافته است. به لحاظ نظری، انتظار این است که با بهبود سرانه تولید ناخالص داخلی، وضعیت اقتصادی فرد بهتر شود و از امکانات بیشتری برخوردار گردد و در نتیجه، توانایی مقابله با آثار و پیامدهای مخرب اعمال و رفتاری دعاوی کارگری کاهش یابد. سرانه تولید ناخالص داخلی یک شاخص از سطح رفاه اقتصادی یک کشور است. هنگامی که سرانه تولید ناخالص داخلی بهبود می‌یابد، کارگران احساس امنیت مالی بیشتری می‌کنند و کمتر احتمال دارد که علیه کارفرمایان خود شکایت کنند. هنگامی که کارگران احساس امنیت مالی بیشتری می‌کنند، کمتر احتمال دارد که

نگران ازدست‌دادن شغل خود باشند. این امر به آن‌ها قدرت بیشتری در مذاکره با کارفرمایان خود می‌دهد و به کاهش احتمال بروز اختلافات منجر می‌شود. هنگامی که کارگران احساس امنیت مالی بیشتری می‌کنند، کمتر احتمال دارد که به دنبال راه‌حل‌های قانونی برای مشکلات خود باشند. آن‌ها ممکن است ترجیح دهند که اختلاف‌های خود را از طریق مذاکره یا سایر روش‌های غیررسمی حل کنند. در نهایت، هنگامی که کارگران احساس امنیت مالی بیشتری می‌کنند، کمتر احتمال دارد که تحت فشار کارفرمایان خود برای انجام کارهای خطرناک یا غیرقانونی قرار گیرند. این امر به کاهش احتمال بروز حوادث و آسیب‌های شغلی منجر می‌شود که می‌تواند منجر به دعاوی کار شود. به‌طور کلی، بهبود سرانه تولید ناخالص داخلی منجر به کاهش میزان دعاوی کار کارگران می‌شود. این امر به دلیل افزایش فرصت‌های شغلی، افزایش رفاه اقتصادی کارگران و افزایش رضایت شغلی کارگران است؛ البته، این رابطه همیشه قطعی نیست. عوامل دیگری نیز می‌توانند بر میزان دعاوی کار کارگران تأثیر بگذارند. در برخی موارد، حتی زمانی که اقتصاد قوی است، میزان دعاوی کار کارگران می‌تواند افزایش یابد. این ممکن است به دلیل عواملی مانند تغییرات در قوانین کار یا افزایش بی‌عدالتی در محل کار باشد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، رابطه منفی و معناداری بین نرخ باسوادی و اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار وجود دارد و طی آن، با بهبود نرخ باسوادی، میزان شکایت‌های کار کارگران کاهش یافته است که با نتایج پژوهش شهسواری و جعفری (۱۳۹۷) در تضاد است. بر اساس نظر شهسواری و جعفری (۱۳۹۷)، با افزایش نرخ باسوادی تعداد شکایت‌های کارگران افزایش می‌یابد و آن‌ها بیشتر خواستار پیگیری مراحل قانونی هستند؛ اما باید توجه داشت، با بهبود نرخ باسوادی، کارگران باسواد بهتر می‌توانند حقوق خود را درک کنند و از آن دفاع کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند اطلاعات بیشتری در مورد قوانین کار و حقوق خود به دست آورند. آن‌ها می‌دانند که چگونه با کارفرمایان خود مذاکره کنند و حقوق خود را در محل کار تضمین کنند. این می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا از مشکلاتی که منجر به دعاوی کار می‌شود جلوگیری کنند. به‌علاوه، کارگران باسواد بیشتر می‌توانند حقوق خود را در مورد دستمزد، مزایا و شرایط کار درک کنند. این می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا از دستمزد کمتر از حد قانونی، مزایای ناکافی یا شرایط کاری خطرناک اجتناب کنند. کارگران باسواد بیشتر می‌توانند از قوانین کار در مورد تبعیض، آزار و اذیت و آزارهای جنسی آگاه باشند. این می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا

از رفتارهای ناعادلانه در محل کار جلوگیری کنند. کارگران باسواد بیشتر می‌توانند از فرایند دعاوی کار آگاه باشند. این می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا در صورت نیاز از حقوق خود دفاع کنند. به‌طور کلی، بهبود نرخ باسوادی می‌تواند منجر به محیط کار سالم‌تر و عادلانه‌تری شود. این می‌تواند به کاهش دعاوی کار کمک کند و از کارگران در برابر استثمار محافظت کند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، رابطه منفی و معناداری بین مشارکت نیروی کار زنان و بروز شکایت‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار، وجود دارد. به‌عبارت‌دیگر، هرچه مشارکت زنان در نیروی کار بیشتر باشد، تعداد شکایت‌های کارگران کمتر می‌شود. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش برزگر و ساعت‌چیان (۱۳۹۷) که نشان دادند مشارکت زنان در بازار کار به دلیل ترس از دست‌دادن شغل، اقدام به نارضایتی از کارفرمایان نمی‌کنند، منطبق است. به‌طور مشخص، زنان نقش مهمی در خانواده ایفا می‌کنند و به‌همین دلیل به‌دنبال مشاغلی هستند که به آن‌ها اجازه دهد تعادل بین کار و زندگی را حفظ کنند. این امر باعث می‌شود که زنان نسبت به مردان کمتر در معرض خطر کار زیاد و فشار کاری باشند. افزایش مشارکت نیروی کار زنان، می‌تواند منجر به افزایش نظارت بر محیط کار شود. این امر می‌تواند به کاهش تعداد دعاوی کار کمک کند؛ زیرا کارگران احساس می‌کنند که از آن‌ها محافظت می‌شود و در صورت نقض حقوق آن‌ها، مورد حمایت قرار می‌گیرند. زنان بیشتر از مردان از حمایت‌های اجتماعی برخوردار هستند. این حمایت‌ها می‌تواند شامل حمایت از خانواده، دوستان، یا اتحادیه‌های کارگری باشد. این حمایت‌ها باعث می‌شود زنان در صورت نقض حقوقشان، احساس تنهایی و انزوا نکنند و بتوانند با قدرت بیشتری از خود دفاع کنند. زنان بیشتر از مردان از مزایای قوانین کار بهره‌مند می‌شوند؛ مثلاً، زنان بیشتر از مردان از مرخصی زایمان و مزایای مراقبت از کودکان استفاده می‌کنند. این مزایا می‌تواند به کاهش استرس و نارضایتی شغلی زنان کمک کند و در نتیجه احتمال دعاوی کار آن‌ها را کاهش دهد؛ البته، در برخی موارد، ممکن است افزایش مشارکت نیروی کار زنان، منجر به افزایش دعاوی کار کارگران نیز بشود؛ مثلاً، اگر سازمان‌ها نتوانند تغییرهای فرهنگی و ساختاری لازم را برای سازگاری با حضور بیشتر زنان در نیروی کار ایجاد کنند، ممکن است کارگران احساس کنند که حقوق آن‌ها نادیده گرفته می‌شود و به‌همین دلیل، به مراکز قضایی مراجعه کنند. اگر زنان وارد مشاغلی شوند که به‌طور سنتی توسط مردان اشغال می‌شوند، ممکن است با تبعیض و استثمار بیشتری مواجه شوند.

بر اساس یافته‌های پژوهش، رابطه مثبت و معناداری بین مشارکت نیروی کار با بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار وجود دارد و طی آن، با افزایش مشارکت نیروی کار به تعداد شکایت‌ها افزوده می‌شود این نتیجه با یافته‌های پژوهش چشمی و رضوی (۱۳۹۴) همسویی دارد. کارگرانی که در نیروی کار شرکت می‌کنند، معمولاً نسبت به حقوق خود آگاه‌تر هستند و می‌دانند که در صورت نقض حقوق خود، چه کاری می‌توانند انجام دهند. کارگرانی که در نیروی کار شرکت می‌کنند، معمولاً احساس می‌کنند که صدای آن‌ها شنیده می‌شود و از حمایت اتحادیه یا سایر گروه‌های کارگری برخوردارند. این امر باعث می‌شود که آن‌ها در صورت نقض حقوق خود، اقدام قانونی کنند. این یافته پژوهش البته با نتایج پژوهش مهدوی و نیکابزمی آذر (۱۳۹۰) که معتقدند کارگران به دلیل فقدان حامی قانونی به هیچ ارگانی مراجعه نمی‌کنند، منطبق نیست. باید توجه داشت کارگران در حال حاضر بیشتر از گذشته از حقوق خود آگاه هستند. آن‌ها از طریق رسانه‌ها، اینترنت و سازمان‌های کارگری در مورد حقوق خود آموزش می‌بینند. این آگاهی باعث می‌شود که کارگران در صورت نقض حقوق خود، اقدام قانونی کنند.

پیشنهادها

با توجه به رابطه منفی و معنادار بین سرانه تولید ناخالص داخلی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار، پیشنهاد می‌شود درآمد کارگران افزایش یابد. این امر می‌تواند از طریق افزایش حداقل دستمزد، افزایش مزایای رفاهی و بهبود شرایط ایمنی و بهداشت در محیط کار، منجر به کاهش اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان شود و از پیامدهای منفی و زیان بار اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان بکاهد.

با توجه به رابطه منفی و معنادار بین نرخ باسوادی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان پیشنهاد می‌شود آموزش مستمر، آموزش کاربردی، آموزش حقوق کار، آموزش مذاکره و تقویت سواد دیجیتال هم برای کارگران و هم برای کارفرمایان، مدنظر باشد. با تحقق این موارد، می‌توان امیدوار بود اختلاف‌های کارگران و کارفرمایان هرچه بیشتر تقلیل یابد.

با توجه به رابطه مثبت و معنادار بین جمعیت شهری با بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار پیشنهاد می‌گردد توزیع عادلانه صنایع و مشاغل در سراسر کشور مورد توجه جدی باشد. دولت می‌تواند با توزیع عادلانه

صنایع و مشاغل در سراسر کشور، از تمرکز صنایع و مشاغل در شهرها جلوگیری کند. این امر به کاهش رقابت بین کارگران و افزایش قدرت چانه‌زنی کارگران منجر خواهد شد. به علاوه، پیشنهاد می‌شود، حداقل دستمزد و سایر مزایای کارگران، افزایش یابند. دولت می‌تواند با افزایش حداقل دستمزد و سایر مزایای کارگران، از فقر کارگران در شهرها جلوگیری کند. این امر باعث می‌شود که کارگران در شهرها برای تأمین معیشت خود مجبور به پذیرفتن شرایط کاری ناعادلانه نباشند و بالاخره اینکه، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های کارگری مورد حمایت قرار گیرند. دولت می‌تواند با حمایت از سازمان‌های کارگری، به افزایش قدرت کارگران در دفاع از حقوق خود کمک کند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

در پژوهش حاضر به‌طور خاص بر چند شاخص اقتصادی و تأکید شد؛ اما تردیدی نیست که شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی، تنوع زیادی دارند و پیشنهاد می‌گردد برای دستیابی به چشم‌اندازی روشن‌تر از رابطه شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی و بروز اختلاف‌ها میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار، به سایر شاخص‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی نیز توجه شود.

نکته اساسی در مطالعه‌های طولی، دوره‌های زمانی بررسی شده است که هرچه این دوره‌ها طولانی‌تر باشد، فهم دقیق‌تر و روشن‌تری از روابط متغیرهای بررسی شده، به دست می‌آید. در پژوهش حاضر دوره بررسی شده، محدود به سال‌های ۱۳۷۹ تا ۱۴۰۰ بوده است که عمده دلیل آن امکان دسترسی به اطلاعات مدنظر تا همین محدوده برای پژوهشگران بوده است. بر این اساس می‌توان با انتخاب دوره‌های بلندتر، تبیین روشن‌تری از روابط شاخص‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی و اختلاف‌های کارگری ارائه داد.

محدودیت‌های پژوهش

هر پژوهشی کاستی و محدودیت‌هایی دارد که برآمده از مقتضیات آن است. عمده‌ترین محدودیت پژوهش حاضر و پژوهش‌های سری‌زمانی، عدم وجود داده و دسترسی به داده‌ها برای دوره‌های بلندمدت زمانی است. همین امر باعث گردید، پژوهش حاضر محدود به دوره زمانی ۱۳۷۹-۱۴۰۰ گردد. بدیهی است انجام این

پژوهش در یک دوره زمانی بلندمدت تر می‌توانست چشم‌انداز دقیق‌تری از دعاوی کار و عوامل مرتبط با آن پیش روی دستگاه‌های مسئول قرار دهد. اقتصاد ایران، اساساً یک اقتصاد دولتی، وابسته به نفت و متأثر از تحریم‌های بین‌المللی است؛ بنابراین، بخشی از نوسان‌های شاخص‌های اقتصادی در ایران طی سال‌های ۱۳۷۹-۱۴۰۰ احتمالاً متأثر از تشدید یا تضعیف عوامل فوق‌الذکر است و نه لزوماً ناشی از فعل و انفعالات طبیعی درون اقتصاد کشور و این امر قابل اندازه‌گیری در پژوهش حاضر نبوده است.

قدردانی

نویسندگان این مقاله از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مرکز آمار ایران، بانک مرکزی و سایر ارگان‌های مربوطه بابت ارائه اطلاعات، نهایت تشکر و سپاسگزاری را دارند.

فهرست منابع

- احمدی، سیروس؛ صداقت، حمید؛ مختاری، مریم و حمید صرامی (۱۴۰۲). رابطه شاخص‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی و مرگ‌ومیر ناشی از مصرف مواد مخدر در ایران در دوره ۱۳۷۰-۱۳۹۹: یک تحلیل سری‌زمانی. *فصلنامه اعتیاد پژوهی*، ۱۷(۶۷)، ۳۲۹-۳۵۴.
- اعتباریان خوراسگانی، اکبر و باقری خوراسگانی، حسین (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلاف‌های کاری و کارفرمایی. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، (۱۸۰)، ۳۵-۴۸.
- اهدایی، مریم (۱۳۹۱). *بررسی عوامل اجتماعی مؤثر در اعتیاد زنان (مورد مطالعه مراجعه‌کنندگان درمانگاه سرزمین پاک استان البرز)*. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشکده علوم اجتماعی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران، ایران.
- اینگلهارت، رونالد و ولزل، کریس (۱۳۹۱). *نوسازی، تغییر فرهنگی و دموکراسی*. ترجمه یعقوب احمدی، تهران: نشر کویر.

برزگر، ربابه و ساعت‌چیان، وحید (۱۳۹۷). بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر در بروز اختلاف‌های کارگری و کارفرمایی. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، (۱۷۹).

بهشتی، جعفر (۱۳۹۴). *روابط صنعتی و روابط کار*. تهران: نگاه دانش.
بیرجندی فخرآبادی، محمد؛ لاریجانی، مریم و شبیری، محمد (۱۳۹۷). شناسایی عوامل سازمانی اثرگذار بر آموزش کارآفرینی برای سازمان‌های مردم‌نهاد و فعال در حوزه اعتیاد و محیط زیست. *فصلنامه اعتیادپژوهی*، ۱۲(۴۵)، ۲۸۱-۲۹۶.
پورایی، عبدالله و حاجی‌علیزاده، امین (۱۴۰۰). بررسی روابط کارگر و کارفرما در منطقه ویژه اقتصادی هرمزگان. *فصلنامه بین‌المللی قانون یار*، ۵(۲۰).

چشمی، علی و رضوی، مهسا (۱۳۹۴). بررسی نقش تأمین اجتماعی در سهولت محیط کسب‌وکار وضعیت جهانی و مسائل کارفرمایان ایرانی. *ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه*، (۱۸۹)، ۴-۲۲.

حسین‌آبادی، مهدی (۱۳۹۹). درک جامعه‌شناختی رابطه مناسبات کاری و انسجام اجتماعی در محیط. *فصلنامه تأمین اجتماعی*، ۱۵(۳).

خداپرست مشهدی، مهدی و ماندانا غفوری، ساداتیه (۱۳۹۳). بررسی ارتباط توسعه یافتگی و ارتکاب جرم در اقتصاد ایران. *دوفصلنامه دانشنامه حقوق اقتصادی*، ۲۱(۵).

خوشکار، علیرضا (۱۳۸۹). بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر اختلافات کارگر و کارفرما در ایران. *مجله کار و جامعه*، (۱۲۵).

شهسواری، یونس و جعفری، محمدجواد (۱۳۹۷). *اخراج کارگران با تأکید بر اساس آرای هیأت تشخیص و حل اختلاف*. سومین همایش بین‌المللی فقه و حقوق، وکالت و علوم اجتماعی، همدان.

صادقی، احمد؛ صالح‌آبادی، ابراهیم و مختاری، عقیل (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما در کارگاه‌های مشمول قانون کار شهر سبزوار. *کار و جامعه*، (۱۶۲).

قانون کار جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۲). مرکز پژوهش‌ها مجلس شورای اسلامی.
محمدیان، علی و حائری، محمدحسن (۱۳۹۳). تحلیل فقهی حقوق کارگر در جامعه اسلامی با رویکردی بر آرای امام خمینی. *دوفصلنامه علمی - پژوهشی پژوهش‌های مدیریت اسلامی*، ۲۲(۲).

مسعودی راد، ماندانا؛ باجولوند، روح اله و قاسمی، نبی اله (۱۳۹۹). بررسی رابطه شاخص‌های توسعه با ناهنجاری‌های اجتماعی (جرم و سرقت) استان لرستان. *فصلنامه مطالعات جغرافیایی مناطق کوهستانی*، (۲)، (۱).

مهرآرا، محسن و قبادزاده، رضا (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر تورم در ایران مبتنی بر رویکرد بیزی و میانگین‌گیری حداقل مربعات. *فصلنامه علمی و پژوهشی برنامه و بودجه*، (۱)، (۲۱).

نادری، عفت (۱۳۹۲). نقش اعتماد اجتماعی در روابط کارگری و کارفرمایی. کار و جامعه، (۱۵۸).

نامدارپوربنگر، مصطفی و مجاهد، امیری (۱۳۹۱). حق بر کار در حقوق اتحادیه اروپا. *تحقیقات سیاسی و بین‌المللی*، (۱۳)۴، ۲۴۱-۲۹۷.

نیکابزمی آذر، معصومه و مهدوی، سیدمحمدصادق (۱۳۹۰). ارزیابی رابطه کارگر و کارفرما در کارخانجات صنعتی. *پژوهش اجتماعی*، (۱۳)۴، ۱۷-۳۵.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۴۰۰). سالنامه آماری: مرکز آمار و اطلاعات راهبردی.

- Chamlin, M.B. (1989). A macro social analysis of change in police force size, 1972–1982: Controlling for static and dynamic influences. *Sociological Quarterly*, 30(4), 615-624.
- Chang, S. S.; Gunnell, D.; Sterne, J. A.; Lu, T. H. & Cheng, A. T. (2016). Was the economic crisis 1997–1998 responsible for rising suicide rates in East/Southeast Asia? A time-trend analysis for Japan, Hong Kong, South Korea, Taiwan, Singapore and Thailand. *Social science & medicine*, 68(7), 1322-1331.
- Fabra, M. E. (2008). Direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case. *Economics of Education Review*, 28(5), 600-610.
- Franzese, R. J. (2015). *The sociology of deviance*. New York: Charles C Thomas Publisher.
- Friedman, G. (2009). *Theories of strikes*. In: *The encyclopedia of strikes in American history*, Brener, A., Day, B., Ness, I (Eds.), London: M.E. Sharpe.
- Henry, A. F. & Short, J. F. (1954). *Suicide and homicide: Some economic, sociological and psychological aspects of aggression (Vol. 91442)*. New York: Free Press.
- ILO (2013). *Dispute Labour System Guidelines for Improved Performance*. www.ilo.Org
- Lane, T. & Roberts, K. (1971). *Strike at Pilkington*. London: Fortana.
- Malik, A. A. (2016). Urbanization and crime: a relational analysis. *Journal of Human Social Science*, (21), 68-9.

- McCall, P.L.; Nieuwberta, P.; Engen, R.L. & Thames, K.M. (2012). *Explaining variation in homicide rates across eastern and western European cities: The effects of social, political and economic forces*. In: M.C.A. Liem & W.A. Pridemore (Eds), *Handbook of European Homicide Research* (pp. 137-154). Leiden: Springer.
- Messner, S.F. & Golden, R.M. (1992). Racial inequality and racially disaggregated homicide rates: An assessment of alternative theoretical explanations. *Criminology*, (30), 421-447.
- Nieuwbeerta, P.; McCall, P. L.; Elffers, H. & Wittebrood, K. (2008). Neighborhood characteristics and individual homicide risks: Effects of social cohesion, confidence in the police, and socioeconomic disadvantage. *Homicide Studies*, 12(1), 90-116
- Selke, P. (1993). *Sociology*. London: MacMillan.
- Senavirathne, Y.Y. & Kularathne, H.M. (2020). Factors affecting high accident rate of labors in manufacturing sector, Central province, Sri Lanka. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(8), 153-160.
- Stack, S. (1981). Divorce and suicide: a time series analysis, 1933-1970. *Journal of family issues*, 2(1), 77-90.
- Stuckler, D.; Basu, S.; Suhrcke, M.; Coutts, A. & McKee, M. (2009). The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe: an empirical analysis. *The Lancet*, 374(9686), 315-323.

References

- Ahmadi, S. (2014). *Industrial sociology*. Tehran: Sociologists Publication. (In Persian)
- Barzegar, Robabe; Saatchian, Vahid (2017). Investigating socio-economic factors effective in the occurrence of labor and employer disputes, social, economic, scientific and cultural monthly work and society - number 179. (In Persian)
- Beheshti, Jafar (2014). *Industrial relations and labor relations*. Tehran: Negha Danesh. (In Persian)
- Birjandi Fakhrabadi M.; Larijani M.; Shabiri M. Identification of Organizational Factors Influencing Entrepreneurship Training for the NGOs Active in the Field of Addiction and the Environment. *etiadpajohi* 2018, 12(45), 281-295. (In Persian)
- Chamlin, M.B. (1989). A macro social analysis of change in police force size, 1972-1982: Controlling for static and dynamic influences. *Sociological Quarterly*, 30(4), 615-624.
- Chang, S. S.; Gunnell, D.; Sterne, J. A.; Lu, T. H. & Cheng, A. T. (2016). Was the economic crisis 1997-1998 responsible for rising suicide rates in East/Southeast Asia? A time-trend analysis for Japan, Hong Kong, South Korea, Taiwan, Singapore and Thailand. *Social science & medicine*, 68(7), 1322-1331.

- Cheshmi, Ali & Razavi, Mehsa (2014). Investigating the role of social security in the ease of business environment, the global situation and issues of Iranian employers, social, economic, scientific and cultural work and society monthly, (189), 22-4. (In Persian)
- Dihol, Mansour (2017). Sociological analysis of social harms in the economic and social development process of Iran during the years 1360-1392; PhD Thesis, Yasouj University. (In Persian)
- Ehedai, Maryam (2012). Investigating the social factors affecting women's addiction (case study of the patients of Sarmeen Pak clinic in Alborz province), Master's thesis, Faculty of Social Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Tehran Branch, Center. (In Persian)
- Etabarian Khorasgani, Akbar & Hossein Bagheri Khorasgani (2014), investigation of effective factors in the emergence of labor and employer disputes, Social, Economic, Scientific and Cultural Work and Society Monthly, (180), 35-48. (In Persian)
- Fabra, M. E. (2008). Direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case. *Economics of Education Review*, 28(5), 600-610.
- Franzese, R. J. (2015). *The sociology of deviance*. New York: Charles C Thomas Publisher.
- Friedman, G. (2009). Theories of strikes. In: *The encyclopedia of strikes in American history*, Brenner, A., Day, B., Ness, I (Eds.), London: M.E. Sharpe.
- Henry, A. F. & Short, J. F. (1954). *Suicide and homicide: Some economic, sociological and psychological aspects of aggression* (Vol. 91442). New York: Free Press.
- Hossein Abadi, Mahdi (2019). Sociological understanding of the relationship between work relations and social cohesion in the environment, *Social Security Quarterly*, 15(3). (In Persian)
- ILO (2013). *Dispute Labour System Guidelines for Improved Performance*. www.ilo.org
- Inglehart, Ronald & Welzel, Chris (2011). *Modernization, cultural change and democracy*, translator, Yaqub Ahmadi, Tehran: Nash Kavir. (In Persian)
- Iran Statistics Center (2023), National Statistics Portal. (In Persian)
- Khodaparast Mashhadhi, Mehdi; Mandana Ghafouri Sadatieh (2013). Investigating the relationship between development and committing crimes in Iran's economy, *biannual Journal of Economic Law*, 21(5). (In Persian)
- Khoshkar, Alireza (2009). Investigating cultural and social factors affecting employee-employer disputes in Iran, *Journal of Work and Society*, (125). (In Persian)
- Labor Law of the Islamic Republic of Iran (2023). Islamic Council Research Center. (In Persian)
- Lane, T. & Roberts, K. (1971). *Strike at Pilkington*. London: Fortana.

- Malik, A. A. (2016). Urbanization and crime: a relational analysis. *Journal of Human Social Science*, (21), 68-9.
- Masoudi Rad, Mandana; Bajolund, the spirit of God; Nabi Elah Ghasemi (2020). Investigating the relationship between development indicators and social anomalies (crime and theft) in Lorestan province, *Quarterly Journal of Geographical Studies of Mountainous Regions*, 1(2). (In Persian)
- McCall, P.L.; Nieuwberta, P.; Engen, R.L. & Thames, K.M. (2012). Explaining variation in homicide rates across eastern and western European cities: The effects of social, political and economic forces. In: M.C.A. Liem & W.A. Pridemore (Eds), *Handbook of European Homicide Research* (pp. 137-154). Leiden: Springer.
- Mehrara, Mohsen & Qabadzadeh, Reza (2015). Investigating factors affecting inflation in Iran based on the Bayesian approach and least squares averaging. *Program and Budget Scientific and Research Quarterly*, 21(1). (In Persian)
- Messner, S. F. & Golden, R. M. (1992). Racial inequality and racially disaggregated homicide rates: An assessment of alternative theoretical explanations. *Criminology*, (30), 421-447.
- Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare (2021). *Statistical Yearbook: Strategic Information and Statistics Center*. (In Persian)
- Mohammadian, Ali & Haeri, Mohammad Hassan (2013). Jurisprudential analysis of labor rights in Islamic society with an approach based on Imam Khomeini's opinions, two scientific-research quarterly journals of Islamic management research, 22(2). (In Persian)
- Naderi, Affat (2012), *The Role of Social Trust in Labor and Employer Relations, Work and Society*, (158). (In Persian)
- Namdarparbangar, Mustafa; Amiri, Mujahid (1391). Right to work in EU law, *Political and International Research*, 4(13), 297-241. (In Persian)
- Nieuwebeerta, P.; McCall, P. L.; Elffers, H. & Wittebrood, K. (2008). Neighborhood characteristics and individual homicide risks: Effects of social cohesion, confidence in the police, and socioeconomic disadvantage. *Homicide Studies*, 12(1), 90-116
- Nikabzmi Azar, Masoumeh; Mahdavi, Seyyed Mohammad Sadiq (2019). Evaluation of worker-employer relationship in industrial factories, *Social Research*, 4(13), 17-35. (In Persian)
- Pourai, Abdullah & Haji Alizadeh, Amin (2021). Investigating worker-employer relations in Hormozgan Special Economic Zone, *Qonun Yar International Quarterly*, 5(20). (In Persian)
- Sadeghi, Ahmed; Saleh Abadi, Ibrahim & Mokhtari, Aqeel (2012), investigating the factors affecting the occurrence of disputes between workers and employers in the workshops covered by the labor law of Sabzevar city, *Work and Society*, (162). (In Persian)
- Sedaghat, H.; Ahmadi, S.; Mokhtari, M. & Sarami Forooshani, H. (2023). *The Relationship between Socio-Economic Development Indicators and Death Due to Drug Use in Iran from 1991 to 2020: A Time-Series*

- Analysis. Scientific Quarterly Research on Addiction, 17(67), 329-354.
(In Persian)
- Selfe, P. (1993). Sociology. London: MacMillan.
- Senavirathne, Y.Y. & Kularathne, H.M. (2020). Factors affecting high accident rate of labors in manufacturing sector, Central province, Sri Lanka. International Journal of Scientific and Research Publications, 10(8), 153-160.
- Shaheswari, Yunus & Jafari, Mohammad Javad (2017). Dismissal of workers with emphasis based on the opinions of the dispute resolution board, the third international conference on jurisprudence and law, advocacy and social sciences, Hamadan. (In Persian)
- Stack, S. (1981). Divorce and suicide: a time series analysis, 1933-1970. Journal of family issues, 2(1), 77-90.
- Stuckler, D.; Basu, S.; Suhrcke, M.; Coutts, A. & McKee, M. (2009). "The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe": an empirical analysis. The Lancet, 374(9686), 315-323.
- Tavasli, Gholam Abbas (2014). Urban sociology. Tehran: Sociologists Publications. (In Persian)

