

مطالعات حقوق تطبیقی

دوره ۵، شماره ۲،

پاییز و زمستان ۱۳۹۳

صفحات ۲۶۵ تا ۲۸۵

رتبه‌بندی و تحلیل موانع اجرایی حقوق بنیادین کار از دید کارفرمایان با استفاده از روش‌های تحلیل آماری پارامتریک و

تکنیک TOPSIS

غلامرضا بردبار

استادیار دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه یزد

مهدی میرجلیلی*

کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه علم و هنر یزد

اشکان دهقان

کارشناس ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه علم و هنر یزد

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۸/۱۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۵/۱۲)

چکیده

در میان اسناد سازمان بین‌المللی کار، مقاله‌نامه‌ها جایگاه ویژه‌ای دارند، زیرا تکالیف و تعهدات مشخصی را برعهده کشورهای عضو قرار می‌دهند. در میان این مقاله‌نامه‌ها، آن دسته که به حقوق بنیادین کار مربوط می‌شوند از اهمیت و اعتبار خاصی برخوردارند. کشورهای عضو در این سازمان از جمله ایران ملزم به اجرای تعهدات مربوطه‌اند. این پژوهش برای اولین بار در ایران، با هدف تحلیل موانع اجرایی حقوق بنیادین کار طراحی شده است. نتایج این پژوهش حاکی است که منع کار کودکان، بالاترین اهمیت را در میان ابعاد حقوق بنیادین کار دارد و نشان می‌دهد مهم‌ترین عامل اجرایی شدن، در بعد کار کودکان «مقررات دست‌وپاگیر»، در بعد کار اجباری «بی‌اعتمادی به دیگر کارگران»، در بعد تبعیض جنسیتی «جو محیط کارگری»، در بعد عدم تساوی افراد «قضاوت‌های ذهنی مدیر»، و در بعد عدم مذاکره جمعی «اتخاذ تصمیمات احساسی» است.

واژگان کلیدی

تبعیض، تکنیک TOPSIS، حقوق بنیادین کار، کارفرما، مقاله‌نامه.

gbordbar@yazduni.ac.ir

mir_mahdi67@yahoo.com

ashkanedehghan@yahoo.com

* نویسنده مسئول فاکس: ۰۲۱-۴۴۴۶۶۵۰۶

مقدمه

دبیرکل سازمان بین‌المللی کار (International Labor Organization) در هشتادوهفتمین اجلاس بین‌المللی کار، کار شایسته را به‌عنوان «فرصتهایی برای زنان و مردان به‌منظور به‌دست آوردن و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و وقار انسانی» تعریف کرد. در این تعریف چهار راهبرد مختلف قابل تفکیک است که عبارت‌اند از: حقوق بنیادین کار، اشتغال، حمایت اجتماعی، گفتمان اجتماعی (Turner, 2007, p. 12). حقوق بنیادین کار به هریک از آزادی‌های اساسی انسان مانند آزادی کار مربوط می‌شود که شامل چندین مقاله‌نامه (convention) است که همه کشورهای عضو برای تحقق عدالت سیاسی بایستی آن‌ها را رعایت و اجرا کنند. بسیاری از کشورها که در میان آن کشورهای بزرگ صنعتی دنیا همچون امریکا نیز دیده می‌شوند، به برخی از این مقاله‌نامه‌ها ملحق نشده‌اند. البته نپیوستن کشورهای عضو نمی‌تواند عاملی برای اجرایی نشدن این حقوق در آن کشور باشد، اما نمایندگان این کشورها از ارائه گزارش در زمینه بندهایی که کشورهایشان به مقاله‌نامه‌ها نپیوسته‌اند، خودداری می‌کنند. این امر زمینه را برای نادیده گرفتن اجرای مقاله‌نامه‌های بین‌المللی و حقوق بنیادین کار در بسیاری از کشورها فراهم می‌کند. بر همین اساس، در ایران نیز طبق ماده ۱۰۱ برنامه چهارم توسعه، دولت موظف شده‌است برنامه ملی توسعه «کار شایسته» را به‌عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، بر اساس راهبرد «سه‌جانبه‌گرایی» که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار، همراه با صیانت لازم است و دربرگیرنده محورهای حقوق بنیادین کار و گفتگوی اجتماعی دولت و شرکای اجتماعی است، تهیه و تا پایان سال اول برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران تقدیم مجلس شورای اسلامی نماید (نیری، ۱۳۸۳، ص ۲۵).

آگاهی از چگونگی و وضعیت حقوق بنیادین کار در هر جامعه‌ای از موضوعات پژوهشی مهم محسوب می‌شود؛ به‌ویژه در جامعه ما که جزء کشورهای در حال توسعه به‌شمار می‌آید، موضوعی به نسبت جدید است. شناخت از وضعیت حقوق بنیادین کار همانند شناخت از وضعیت حداقل سن شروع به کار و منع تبعیض جنسیتی می‌تواند بیانگر و راهگشای بسیاری از مسائل و مشکلات اجتماعی باشد. توجه به مسئله حقوق بنیادین کار می‌تواند مبنای ایجاد جامعه مدنی و دموکراسی قرار گیرد. در میان مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار آن دسته از مقاله‌نامه‌هایی که به حقوق بنیادین

کار مربوط می‌شوند از اهمیت و اعتبار ویژه‌ای برخوردارند، زیرا هریک از آن‌ها به یکی از آزادی‌های اساسی انسان مانند آزادی کار و آزادی ایجاد تشکل‌ها و یا تبعیض مربوط می‌شوند که تاکنون دولت ایران به پنج مقاله‌نامه از آن‌ها پیوسته است.

همچنین بر اساس دیدگاه‌های ارائه‌شده در خصوص تساوی دستمزد، به‌طور کلی زنان دستمزد کمتری نسبت به مردان در قبال کارهای مشابه دریافت می‌کنند و از سوی دیگر مردان بیشتر کارهایی را که تخصصی‌ترند انجام داده، به زنان بیشتر کارهایی واگذار می‌شود که یک‌نواخت، تکراری و کم‌اهمیت است و به‌طور متوسط نسبت به مردان حقوق پایین‌تری دارند و بیشتر زنان دارای مشاغل پاره‌وقت هستند. طبق نظریه نابرابری جنسیتی، زنان حتی در شرایط شغلی همسان با مردان از حمایت‌های قانونی برخوردار نمی‌شوند و نه تنها از مزایای شغلی بی‌بهره‌اند، بلکه در رده سرپرستی هم قرار نمی‌گیرند. بر اساس رویکرد جنسیتی و توسعه، باید سیاست‌هایی اعمال شود تا پویایی و تحرک شغلی بیشتری برای زنان وجود داشته باشد. از دیدگاه تئوری بی‌سازمانی اجتماعی، یکی از پیامدهای پیدایش آنومی، کار کودکان است. از این دیدگاه، نبود نظارت و نارسایی در قوانین کار منجر به کار کودکان می‌شود.

بنابراین این تحقیق درصدد است تا وضعیت حقوق بنیادین کار را از دید کارفرمایان ارزیابی نموده، ضمن رتبه‌بندی مؤلفه‌های هر طبقه از حقوق بنیادین کار با استفاده از تکنیک TOPSIS و ارائه تحلیل جامعی از محاسبه‌ها و بررسی‌ها، پیشنهادهای کاربردی را برای مدیران و کارفرمایان در این بخش برای توسعه و بهبود عملکرد کارگران و کارفرمایان ارائه نماید.

چارچوب نظری

۱. کار اجباری. این مفهوم شامل همه انواع کارهایی است که به‌صورت اجباری در همه زمان‌ها انجام می‌شود. اما در شرایط استثنایی معینی مانند خدمات نظامی یا کار زندانیان، در صورتی که به‌درستی بر آن‌ها نظارت شود و یا در موقعیت‌های اضطراری مانند جنگ، آتش‌سوزی و زمین‌لرزه مجاز است. این مقاله‌نامه انجام هرگونه کار اجباری یا بیکاری را به‌عنوان وسیله‌ای برای اعمال فشار یا آموزش سیاسی، تنبیه به دلیل اظهار نظر اعتقادی یا سیاسی، تنبیه به علت تبعیض یا شرکت در اعتصابات، و تنبیه کارگر به هر شکل و عنوان را مردود می‌شمارد (سپهری ۱۳۸۱ (الف)، ص ۵).

۲. تساوی مزد. این مقاله‌نامه همگان را به پرداخت دستمزد و مزایای یکسان به مرد و زن برای کار مساوی فرا می‌خواند. کشور عضو باید کوشش کند که این اصل درباره همه کارگران اجرا شود. در اینجا هدف اصلی این است که جنسیت کارگر در تعیین مزد دخالت نداشته باشد و اجرت را بر اساس کار تعیین کنند، نه بر اساس جنسیت انجام‌دهنده کار. از جمله تدابیری که بر پایه آن‌ها اجرای اصلی اجرت مساوی در برابر کار مساوی تأمین می‌گردد، عبارت‌اند از: ایجاد تسهیلات برابر یا مشابه در زمینه آموزش حرفه‌ای و راهنمایی شغلی و کاریابی برای هردو جنس، ایجاد خدمات اجتماعی و رفاهی لازم برای کارگران زن، فراهم ساختن زمینه دستیابی به مشاغل و کارهای مختلف به‌طور مساوی برای زنان و مردان. در مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار به این مسئله پرداخته شده است (عراقی، ۱۳۶۷، ص ۴۲۸-۴۲۳).

۳. منع تبعیض. در این مقاله‌نامه همگان به یک سیاست ملی برای برچیدن تبعیض در اشتغال، آموزش و موقعیت‌های شغلی بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقیده سیاسی، اصالت اجتماعی و ترویج برای فرصت‌ها و رفتارها فرا خوانده می‌شوند. مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار، هر کشور عضو را مکلف می‌سازد تا برابری فرصت و رفتار را به‌عنوان هدف بنیادین از طریق اعلام و تعقیب سیاست ملی به‌منظور رفع هرگونه تبعیض در خصوص اشتغال و حرفه، تشویق و ترویج نماید. هرگونه تمایز و حذف یا رجحانی که بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقیده سیاسی، سابقه علمی یا منشأ اجتماعی و ... موجب خنثی شدن یا ایـراد لطمه‌ای به برابری فرصت و رفتار در اشتغال و حرفه گردد، تبعیض تلقی می‌شود. کشورهای عضو که به این مقاله‌نامه پیوسته‌اند، متعهدند تا هرگونه مقررات قانونی و دستورالعمل‌ها یا اقدامات اداری را که با سیاست یادشده ناسازگار باشد لغو و اصلاح نمایند و برنامه‌های آموزشی را آن‌گونه ترویج نمایند که پذیرش این سیاست و اعمال همکاری با سازمان‌های کارفرمایان و کارگران را تأیید کند (سپهری، ۱۳۸۱، ب)، ص ۴۷).

۴. ممنوعیت کار کودکان و حداقل سن کار. این مقاله‌نامه که با هدف برچیدن کامل کار کودک تصویب شد، تأکید می‌کند که حداقل سن کار برای کودک نباید از سن تکمیل تحصیلات عمومی (دوره تعلیم اجباری) کمتر باشد. در واقع، برابر این مقاله‌نامه، سن تکمیل تحصیلات اجباری در هیچ شرایطی نباید از پانزده سال کمتر

باشد. البته کشورهای در حال توسعه می‌توانند حداقل سن را چهارده سال تعیین نمایند. همچنین سن کار برای شغل یا حرفه‌ای که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار در آن انجام می‌گیرد و احتمالاً برای سلامت یا اخلاق جوانان زیان‌بار است، نباید کمتر از هجده سال باشد. حداقل سن تعیین‌شده در به‌کار گماشتن کودکان در رشته‌های معادن، صنایع تولیدی، ساختمان، برق و گاز و آب، خدمات بهداشتی، حمل و نقل، انبارداری، ارتباطات، مزارع و دیگر مؤسسات کشاورزی که محصولاتشان با اهداف تجاری تولید می‌شود و به صورت بازرگانی به فروش می‌رسد، اجرا می‌شود؛ ولی کارگاه‌های خانوادگی و کوچک که برای مصرف محلی تولید می‌کنند و به‌طور منظم کارگر استخدام نمی‌کنند، استثنا هستند. کشورهایی که به این مقوله‌نامه می‌پیوندند، متعهد می‌شوند تا برای تضمین لغو عملی کار کودکان و بالا بردن تدریجی حداقل سن پذیرش به اشتغال و کار به سطحی که با حداکثر رشد جسمی و ذهنی جوانان سازگار باشد، سیاستی را در سطح ملی پیگیری نمایند (سپهری، ۱۳۸۱ (پ)، ص ۵۰).

۵. آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل. کارگران و کارفرمایان حق دارند تا بدون هرگونه تمایزی به انتخاب خود برای پیشبرد و دفاع از منافع مربوطه خویش تشکیل سازمان داده، به آن ملحق شوند. این گونه سازمان‌ها حق دارند تا اساسنامه و مقررات خود را تدوین نموده، نمایندگان خود را با آزادی کامل انتخاب کنند و به تنظیم برنامه‌های خود بپردازند. مراجع عمومی باید از هرگونه مداخله که این حق را محدود سازد یا مانع اعمال قانونی این حق گردد، خودداری نمایند. همچنین سازمان‌های یادشده نباید از سوی مراجع اداری در معرض انحلال یا تعلیق قرار گیرند. سازمان‌ها حق دارند تا فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌هایی را با همان حقوق و ضمانت‌ها تشکیل دهند و به آن‌ها ملحق شوند. حق پیوستن به سازمان‌های بین‌المللی نیز در مقوله‌نامه ۸۷ مقرر شده است.

۶. مذاکره جمعی. مقوله‌نامه شماره ۹۸ برای مصونیت افراد در برابر تبعیض به دلیل مخالفت با اتحادیه و یا به‌منظور حمایت از سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در مقابل جریان‌های مداخله‌گرایانه از سوی یکدیگر و یا برای فعالیت‌های تبلیغاتی به‌منظور مذاکرات جمعی تهیه شده است. در واقع کارگران باید در مقابل تبعیض‌های ضداتحادیه‌ای از حمایت‌های کافی برخوردار باشند (سپهری، ۱۳۸۱ (ت)، ص ۲۱ و ۲۹).

تکنیک TOPSIS

این روش را هوانگ (Hwang) و یون (Yoon) در سال ۱۹۸۱م ارائه کردند. در این روش، M عامل یا گزینه به وسیله یک فرد یا گروهی از افراد تصمیم گیرنده ارزیابی می شود. این تکنیک بر این مفهوم بنا شده است که هر عامل انتخابی باید کمترین فاصله را با عامل ایدئال مثبت (مهم ترین) و بیشترین فاصله را با عامل ایدئال منفی (کم اهمیت ترین عامل) داشته باشد. به عبارت دیگر، در این روش میزان فاصله یک عامل با عامل ایدئال مثبت و منفی سنجیده می شود و این خود معیار درجه بندی و اولویت بندی عوامل است (آذر و رجبزاده ۱۳۸۱). مراحل این روش عبارتند از:

الف) تعیین ماتریس مقایسه عوامل. در این مرحله ماتریسی رسم خواهد شد که در سطر آن عوامل و در ستون آن افراد نظردهنده آورده می شود و در تلاقی سطر و ستون، میزان اهمیتی که هر پاسخگو برای هر کدام از عوامل قائل شده است، آورده می شود.

ب) بهنجار کردن ماتریس تصمیم گیری. برای قابل مقایسه شدن، مقیاس های مختلف اندازه گیری ماتریس تصمیم گیری به ماتریس بهنجار شده یا ماتریس بی مقیاس موزون تبدیل می شوند.

ج) تعیین عامل ایدئال مثبت و ایدئال منفی. در این مرحله باید عواملی که از نظر پاسخ دهندگان به عنوان مهم ترین و کم اهمیت ترین عامل مشخص شده اند، شناسایی شوند.

د) محاسبه میزان نزدیکی هر کدام از عوامل به عامل ایدئال مثبت و ایدئال منفی

ه) محاسبه مقدار C_i براساس فرمول زیر: مقدار فاصله با ایدئال

$$C_i = \frac{\text{مقدار فاصله با ایدئال مثبت}}{\text{مقدار فاصله با ایدئال مثبت} + \text{مقدار فاصله با ایدئال منفی}}$$

و) دسته بندی عوامل بر اساس ترتیب نزولی C_i . به عبارت دیگر C_i هرچه بالاتر باشد، درجه اهمیت عامل بالاتر است (میرغفوری، ۱۳۸۵، ص ۱۲۲-۱۰۱).

پیشینه پژوهش

در زمینه موضوع حقوق کار پژوهش های گوناگونی در کشورهای مختلف انجام شده، اما

در زمینه حقوق بنیادین کار پژوهش‌های زیادی صورت نگرفته است و نمونه‌های انگشت‌شماری از تحقیق در خصوص شاخص‌های حقوق بنیادین کار وجود دارد.

در پژوهشی با عنوان «بررسی امکان الحاق به مقوله‌نامه‌های حقوق بنیادین شماره‌های ۸۷-۹۸-۱۳۸» که عزت‌الله عراقی آن را انجام داد، به این نتیجه رسید که الحاق به دو مقوله‌نامه شماره‌های ۹۸ و ۱۳۸ می‌تواند بی‌آنکه مشکل اساسی ایجاد کند، گامی مثبت در راستای انجام تعهدات بین‌المللی، بهبود وضع کودکان و نوجوانان و ارتباط بهتر با سازمان بین‌المللی کار به‌شمار آید. اما در خصوص آمادگی لازم کشورمان برای الحاق به مقوله‌نامه شماره ۸۷ اظهار تردید شده است (ایزدخواه، ۱۳۸۶، ص ۱۵).

در پایان‌نامه‌ای با عنوان «بررسی شرایط کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار» نشان داده شده است که عوامل زیادی موجب تبعیض شغلی علیه زنان می‌شوند. جای تردید نیست که وظایف مادری زن یعنی وظایف بارداری و زایمان و تربیت فرزندان او را از مرد متمایز ساخته، بر فعالیت‌های اقتصادی او اثر می‌گذارد، اما این دلیل به‌تنهایی کافی نیست. موانع قانونی نیز به‌نوبه خود همین اثر را دارند و سایر عوامل تبعیض را تقویت و تشدید می‌کنند. در جوامعی که زنان دارای حقوق مساوی با مردان نباشند، طبعاً این امر در شیوه اشتغال و کار زنان تأثیرگذار است. با این وصف، اعلام برابری زن و مرد از لحاظ حقوقی به‌خودی‌خود برای ایجاد برابری واقعی کافی نیست. در بسیاری از کشورها با وجود به‌رسمیت شناختن تساوی زن و مرد از لحاظ قانونی، به سبب عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، اشتغال زن و مرد برابر نبوده، تفاوت‌های بارزی در مشاغل مردان و زنان دیده می‌شود. لذا برای رفع تبعیض شغلی کوشش و تلاش همه‌جانبه لازم است.

در مقاله‌ای با عنوان «استانداردهای کار و برابری زن و مرد»، موضوعاتی از قبیل تمایل زنان و مردان به انجام کارهای متفاوت، کمتر بهادادن به کار زنان و مشاغل آن‌ها در مقایسه با کار و حرفه مردان، نرخ‌های پایین‌تر تشکیل‌های اتحادیه‌ای زنان، سطوح پایین‌تر آموزش و تحصیل میان زنان، توانمند ساختن زنان کارگر با استانداردهای کار، بحث و تحلیل شده است (همتی، ۱۳۸۳، ص ۲۸).

نتایج مقاله «فرصتی برای برابری در کار» نشان می‌دهد که معلولیت یکی از عوامل تبعیض است و افراد معلول آخرین فرد استخدامی و اولین کارگر اخراجی هستند. سن نیز عامل تبعیض است و افراد مسن‌تر با منع استخدام روبرو می‌شوند. افراد در بازار کار به صورت‌های متفاوت با تبعیض روبرو می‌شوند (شهرابی فراهانی، ۱۳۸۴، ص ۴۹).

نتایج یک پژوهش میدانی با عنوان «کودک و کار کودک در اسناد بین‌المللی و قوانین داخلی ایران» چنین نشان می‌دهد که برای محو کار کودکان در جامعه چاره‌ای جز بالا بردن سطح معیشتی خانواده، اجرای مؤثر قانون کار و انجام بازرسی قوی با تربیت بازرسان ویژه در امور اشتغال کودکان، سازماندهی کردن قانونی وضعیت کار کودکان زیر ۱۵ سال و درنهایت ارائه گسترده خدمات حمایتی چون تأمین اجتماعی در سطح وسیع نداریم (همتی، ۱۳۸۳، ب)، ص ۳۲).

نتایج پایان‌نامه‌ای با عنوان «بررسی پدیده تبعیض دستمزدی علیه زنان در بازار کار ایران» نشان می‌دهد در بازار کار ایران علیه زنان تبعیض وجود دارد و مقدار آن نیز در مقایسه با مطالعاتی که در ایالات متحده امریکا انجام شده است، به نسبت بالاست. یافته‌های این تحقیق بیانگر این است که زنان حاضر در نمونه آماری با اینکه کارایی بالاتری نسبت به مردان داشتند، ولی به علت شدت میزان تبعیض، دستمزد پایین‌تری نسبت به مردان دریافت می‌کردند (اکرمی، ۱۳۸۱، ص ۱۱).

در مقاله‌ای با عنوان «پدیده کودکان خیابانی و راهکارهای مقابله با آن» واژه‌هایی چون کودکان خیابانی و کودکان خیابان و تفاوت‌های آن‌ها بررسی، و کودکان یادشده به ۴ گروه تقسیم شده‌اند و هر یک تعریف و جایگاه حقوقی خود را دارند که از آن جمله می‌توان به عوامل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و تربیتی اشاره کرد. از مهم‌ترین عوامل پیدایش این پدیده شوم، فقر فرهنگی، اقتصادی، ناآگاهی افراد، اعتیاد و طلاق والدین را می‌توان نام برد (اردبیلی، ۱۳۸۲، ص ۸۶).

نتیجه مقاله «پیمان‌های دسته‌جمعی کار» نشان می‌دهد که این گونه پیمان‌ها یکی از منابع داخلی حقوق کار شمرده می‌شوند که در اثر پیشرفت جوامع بشری از متعادل شدن روابط میان کارگر و کارفرما در طول زمان نشئت گرفته‌اند؛ به این ترتیب که قانون‌گذار به این فکر می‌افتد که برای حمایت کارگر در مقابل کارفرما در قانون کار سیستمی را ایجاد کند که در نتیجه آن کارفرما نتواند هر آنچه را که می‌خواهد بر کارگر تحمیل نماید (دهشیری، ۱۳۸۴، ص ۵۳).

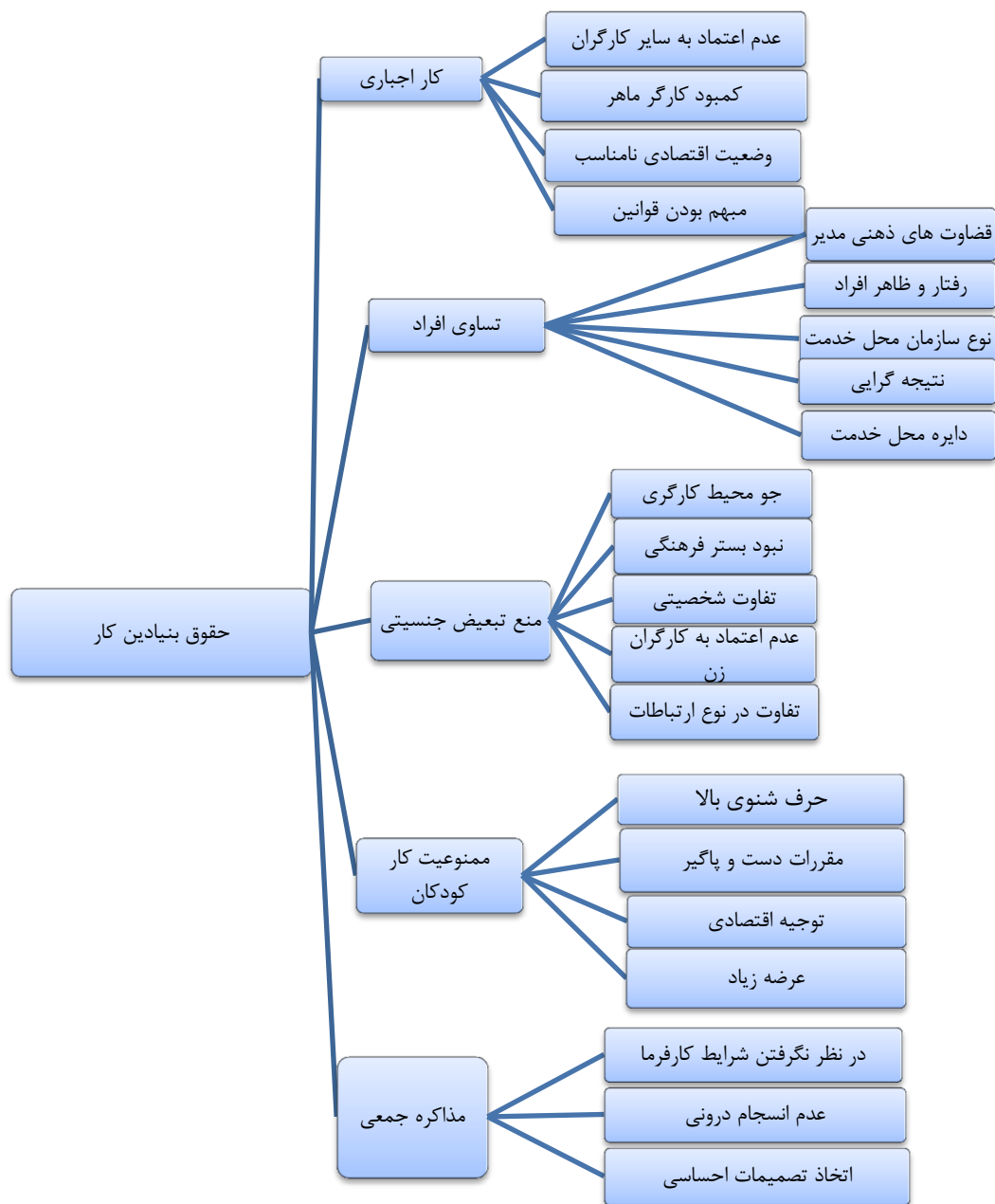
روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش مطالعه‌ای از نوع توصیفی-تحلیلی است که به روش مقطعی با هدف رتبه‌بندی موانع حقوق بنیادین کار انجام شده است. ضمناً جمعیت موضوع مطالعه، کارفرمایان شرکت‌های برتر کشور هستند. آمارهای ارائه‌شده از سوی وزارت صنایع و

معادن نشان می‌دهد ۱۵۰ کارفرمای برتر در این شرکت‌ها مشغول کارند که با توجه به حجم جامعه و با استفاده از نمونه‌گیری که انجام شد تعداد ۶۵ کارفرمای نمونه به‌دست آمد. ۶۵ پرسش‌نامه به صورت تصادفی پخش شد که با همکاری ۴۴ نفر پرسش‌نامه‌های پژوهش تکمیل و بازگردانده شد (نرخ بازگشت پرسش‌نامه‌ها برابر با ۶۸ درصد بوده است). روش جمع‌آوری اطلاعات استفاده از مصاحبه و پرسش‌نامه بوده است؛ به همین منظور پرسش‌نامه ۲۱ سؤالی از موانع اجرایی حقوق بنیادین کار طراحی شد. این پرسش‌نامه این‌گونه طراحی شده است که پرسش‌های آن را می‌توان در ۵ گروه اصلی (شامل کار اجباری، تساوی افراد، منع تبعیض جنسیتی، ممنوعیت کار کودکان و مذاکره جمعی) طبقه‌بندی نمود. روایی این پرسش‌نامه را تعداد زیادی از نخبگان اثبات کرده‌اند. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه حقوق بنیادین کار، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برابر با ۰/۷۸ است.

مدل مفهومی

در اینجا، بعد از بررسی مبانی نظری که عمدتاً از مطالعه ادبیات و پژوهش‌های مربوطه حاصل شد، مدل مفهومی طراحی گردید (کیوی و کامپهنو^۱، ۱۳۷۰). مدل مفهومی روابط میان متغیرها را نشان می‌دهد. تدوین چارچوب یا مدل مفهومی به ما کمک می‌کند تا برای بهبود شناخت خود از پویایی‌های وضعیت، روابط خاصی را بررسی و آزمایش کنیم. در این پژوهش، بر اساس مدل مفهومی، فرضیه‌های آزمون‌پذیر، تدوین و رابط فرض شده از طریق تحلیل آماری مناسب، آزمایش می‌شوند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۴۰-۱۳۷). بنابراین، بر همین اساس مدل مفهومی موردنظر را می‌توان در شکل ۱ مشاهده نمود:



شکل ۱. مدل مفهومی موانع اجرای حقوق بنیادین کار بر اساس مبانی نظری و ادبیات موضوع

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، این پژوهش با هدف بررسی موانع حقوق بنیادین کار و نیز رتبه‌بندی این موانع از نظر اهمیت انجام شده است. در این راستا منطبق با مدل مفهومی، این پژوهش با ۶ فرضیه روبه‌رو است. بر اساس آنچه انتظار می‌رود و بنای اصلی پژوهش را تشکیل می‌دهد، استنباط می‌شود که موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران با مقابله‌نامه‌های جهانی تفاوت معناداری ندارند و میان مؤلفه‌های حقوق بنیادین کار تفاوت معناداری وجود دارد که منجر به رتبه‌بندی بر اساس این ۶ فرضیه می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: تبعیض جنسیتی از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.
 فرضیه ۲: کار کودکان از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.
 فرضیه ۳: عدم مذاکره جمعی از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.
 فرضیه ۴: عدم تساوی افراد از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.
 فرضیه ۵: کار اجباری از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.
 فرضیه ۶: میان ابعاد مختلف حقوق بنیادین کار در ایران از حیث موانع موجود اختلاف معناداری وجود دارد.

تحلیل داده‌ها

در ادامه فرایند تحقیق، پس از بررسی کلیه پرسش‌نامه‌ها، داده‌های مربوطه برای پردازش، تجزیه و تحلیل وارد نرم‌افزار SPSS گردید و برای بررسی فرضیه‌های ۱ تا ۵ از آزمون ANOVA و فرضیه ۶ از آزمون تحلیل واریانس استفاده شده است. محاسبات مربوطه به شرح جدول‌های زیر است:

جدول ۱. نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره آزمون	احتمال معنی‌داری	تصمیم‌گیری
۱	۳,۷۲	۱۹,۹۲	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه

تأیید فرضیه ۱ به این معناست که تبعیض جنسیتی از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.

جدول ۲. نتایج بررسی فرضیه دوم پژوهش

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره آزمون	احتمال معنی داری	تصمیم‌گیری
۲	۴,۳۷	۳۱,۰۹۲	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه

جدول بالا نشان می‌دهد فرضیه ۲ تأیید شده است و می‌توان نتیجه گرفت که کار کودکان از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.

جدول ۳. نتایج بررسی فرضیه سوم پژوهش

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره آزمون	احتمال معنی داری	تصمیم‌گیری
۳	۳,۱۷	۲,۶۸۷	۰,۰۰۸	تأیید فرضیه

با توجه به تأیید فرضیه ۳ می‌توان نتیجه گرفت که عدم مذاکره جمعی از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.

جدول ۴. نتایج بررسی فرضیه چهارم پژوهش

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره آزمون	احتمال معنی داری	تصمیم‌گیری
۴	۳,۷۴	۱۲,۹۸۳	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه

جدول ۴ تأیید فرضیه ۴ را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که عدم تساوی افراد از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.

جدول ۵. نتایج بررسی فرضیه پنجم پژوهش

فرضیه	میانگین نمونه	مقدار آماره آزمون	احتمال معنی داری	تصمیم‌گیری
۵	۳,۷۸	۱۳,۵۶۷	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه

با توجه به تأیید فرضیه ۵ می‌توان به این نتیجه دست یافت که کار اجباری افراد از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است.

بررسی فرضیه ششم با استفاده از آزمون تحلیل واریانس، حاکی از تأیید فرضیه یا به عبارت دیگر قبول معنی‌داری اختلاف میان شاخه‌های حقوق بنیادین کار از حیث سطح برخورداری است. نتایج بررسی این فرضیه به شرح جدول ۶ است.

جدول ۶. نتایج بررسی فرضیه ششم پژوهش

فرضیه	آماره آزمون	سطح معنی‌داری	تصمیم‌گیری
۶	۷۷,۶۹۱	۰,۰۰۰	تأیید فرضیه

تأیید فرضیه ۶ به آن معناست که بین اهمیت ابعاد مختلف حقوق بنیادین کار تفاوت آشکاری وجود دارد که از این حیث رتبه‌بندی این ابعاد را ممکن می‌سازد. به این منظور، نخست آزمون همگنی واریانس‌ها انجام می‌شود تا مشخص گردد که آیا واریانس ابعاد تفاوتی دارند یا خیر؟ نتایج بررسی این آزمون نشان می‌دهد، میان واریانس ابعاد اختلاف معنادار وجود دارد. این نتایج به شرح جدول ۷ است.

جدول ۷. آزمون همگنی واریانس‌ها

آزمون	درجه آزادی اول	درجه آزادی دوم	سطح معنی‌داری	تصمیم‌گیری
همگنی واریانس‌ها	۴	۲۱۵	۰,۰۳	تأیید فرضیه

با توجه به تأیید متفاوت بودن واریانس ابعاد، در ادامه از آزمون howell Games برای دسته‌بندی مؤلفه‌های حقوق بنیادین کار استفاده می‌شود. نتایج حاصل از اجرای این آزمون نشان می‌دهد، منع تبعیض جنسیتی، تساوی افراد و کار اجباری را در یک گروه، و کار کودکان را در گروه دیگر، و عدم مذاکره جمعی را در گروهی مستقل می‌توان تحلیل کرد. نتایج حاصل از این تحلیل‌ها به شرح جدول ۸ است.

جدول ۸. نتایج بررسی آزمون Games-Howell

طبقه کنترل	طبقه قیاس	اختلاف میانگین	سطح معنی‌داری	تصمیم‌گیری
منع تبعیض	منع کار کودکان	-.59767*	.000	عدم اشتراک طبقه
جنسیتی	مذاکره جمعی	.52165*	.001	عدم اشتراک طبقه
	تساوی افراد	-.01245	1.000	اشتراک طبقه
	کار اجباری	-.07900	.952	اشتراک طبقه
منع کار کودکان	مذاکره جمعی	1.11932*	.000	عدم اشتراک طبقه
	تساوی افراد	.58523*	.000	عدم اشتراک طبقه
	کار اجباری	.51867*	.000	عدم اشتراک طبقه
مذاکره جمعی	تساوی افراد	-.53409*	.005	عدم اشتراک طبقه
	کار اجباری	-.60065*	.001	عدم اشتراک طبقه
تساوی افراد	کار اجباری	-.06656	.987	اشتراک طبقه

اکنون با استناد به نتایج حاصل از آزمون Games-Howell، میانگین‌های مربوطه برای هر طبقه را می‌توان به شرح زیر رتبه‌بندی کرد:

جدول ۹. ترتیب مؤلفه‌های حقوق بنیادین کار

رتبه	طبقه	میانگین
۱	منع کار کودکان	۴,۳۴
۲	منع تبعیض جنسیتی تساوی افراد کار اجباری	۳,۷۶
۳	عدم مذاکره جمعی	۳,۲۲

نتایج حاصل از این ارزیابی‌ها نشان می‌دهد که «کار کودکان» با میانگین ۴,۳۴ رتبه اول را در مؤلفه‌های حقوق بنیادین کار به خود اختصاص داده است. ابعاد «منع تبعیض جنسیتی»، «تساوی افراد» و «کار اجباری» با میانگین ۳,۷۶ در رتبه دوم قرار دارند. این به آن معناست که تأثیر این ابعاد از دید کارفرمایان مهم تشخیص داده شده است. ضمناً بعد «عدم مذاکره جمعی» با میانگین ۳,۲۲ رتبه سوم را دارد.

در ادامه با توجه به اینکه یکی از اهداف این پژوهش ارائه تحلیل جامعی از رتبه‌بندی موانع حقوق بنیادین کار است، بنابراین، وضعیت مؤلفه‌های فرعی هر بعد نیز با استفاده از تکنیک TOPSIS محاسبه و رتبه‌بندی می‌شود. به این منظور، جزئیات یادشده را می‌توان در جدول‌های ۱۰ تا ۱۴ مشاهده کرد.

جدول ۱۰. مقایسه مؤلفه‌های بعد اول حقوق بنیادین کار (کار اجباری)

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	بی‌اعتمادی به سایر کارگران	.۷۵۴
۲	کمبود کارگر ماهر	.۷۲۲
۳	وضعیت اقتصادی نامناسب	.۶۷۵
۴	مبهم بودن قوانین	.۴۸

در بعد اول، شاخص بی‌اعتمادی به سایر کارگران با ضریب شدت ۰.۷۵۴ دارای بالاترین اهمیت است و شاخص مبهم بودن قوانین با ضریب شدت ۰.۴۸ دارای کمترین اهمیت است.

جدول ۱۱. مقایسه مؤلفه‌های بعد دوم حقوق بنیادین کار (تساوی افراد)

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	قضاوت‌های ذهنی مدیر	۸
۲	رفتار و ظاهر افراد	۰.۷۳۲
۳	نوع سازمان محل خدمت	۰.۷۲۴
۴	نتیجه‌گرایی	۰.۷۱۸
۵	دایره محل خدمت (نوع فعالیت)	۰.۶۲

در بعد دوم، شاخص قضاوت‌های ذهنی مدیر با ضریب شدت ۸ دارای بالاترین اهمیت است و شاخص نوع فعالیت با ضریب شدت ۰.۶۲ دارای کمترین اهمیت است.

جدول ۱۲. مقایسه مؤلفه‌های بعد سوم حقوق بنیادین کار (منع تبعیض جنسیتی)

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	جو محیط کارگری	۰.۷۸
۲	نبود بستر فرهنگی	۰.۷۱۳
۳	بی‌اعتمادی به کارگران زن	۰.۶۴
۴	تفاوت شخصیت کارگران زن و مرد	۰.۶۲
۵	تفاوت در نوع ارتباطات	۰.۵۱۸

در بعد سوم، شاخص جو محیط کارگری با ضریب شدت ۰.۷۸ دارای بالاترین اهمیت است و شاخص تفاوت در نوع ارتباطات با ضریب شدت ۰.۵۱۸ دارای کمترین اهمیت است.

جدول ۱۳. مقایسه مؤلفه‌های بعد چهارم حقوق بنیادین کار (ممنوعیت کار کودکان)

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	مقررات دست‌وپاگیر	۰.۷۸۴
۲	حرف‌شنوی بالا	۰.۷۲۳
۳	عرضه زیاد	۰.۵۲
۴	توجیه اقتصادی (دستمزد پایین)	۰.۴۳

در بعد چهارم، شاخص مقررات دست‌وپاگیر با ضریب شدت ۰.۷۸۴ دارای بالاترین اهمیت است و شاخص توجیه اقتصادی با ضریب شدت ۰.۴۳ دارای کمترین اهمیت است.

جدول ۱۴. مقایسه مؤلفه‌های بعد پنجم حقوق بنیادین کار (مذاکره جمعی)

رتبه	شاخص	ضریب شدت
۱	اتخاذ تصمیمات احساسی	۰.۸
۲	در نظر نگرفتن شرایط کارفرما	۰.۷۸
۳	عدم انسجام درونی	۰.۷۱

در بعد پنجم، شاخص اتخاذ تصمیمات احساسی با ضریب شدت ۰.۸ دارای بالاترین اهمیت است و شاخص عدم انسجام درونی با ضریب شدت ۰.۷۱ دارای کمترین اهمیت است.

نتیجه

تأیید فرضیه‌های ۱ تا ۵ به معنای یکسان بودن موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران در مقایسه با مقاله‌نامه‌های جهانی است. تأیید فرضیه ۱ نشان می‌دهد از نظر کارفرمایان تبعیض جنسیتی از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است و همین مسئله بیانگر این موضوع مهم است که برای اجرای مقاله‌نامه ۱۱۱ باید تبعیض از بین برود.

تأیید فرضیه ۲ نشان می‌دهد کارفرمایان معتقدند که کار کودکان از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است. بنابراین کشور ایران متعهد شده است برای تضمین لغو عملی کار کودکان و بالا بردن تدریجی حداقل سن اشتغال و کار به سطحی که با حداکثر رشد جسمی و ذهنی جوانان سازگار باشد، سیاستی را در سطح ملی پیگیری نماید.

تأیید فرضیه ۳ بیان می‌دارد، از نظر کارفرمایان عدم مذاکره جمعی از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است. مقاله‌نامه شماره ۹۸ به منظور مصونیت افراد در برابر تبعیض به دلیل مخالفت با اتحادیه و یا برای حمایت از سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در مقابل جریان‌های مداخله‌گرایانه که از سوی یکدیگر انجام می‌شود و یا برای اقدامات تبلیغات به منظور مذاکرات جمعی تهیه شده است. در واقع کارفرمایان باید در مقابل تبعیض‌های ضداتحادیه‌ای از حمایت‌های کافی برخوردار باشند.

تأیید فرضیه ۴ نشان‌دهنده این موضوع است که کارفرمایان معتقدند که عدم تساوی افراد از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است. باید به این مسئله مهم توجه کرد که عدم تساوی افراد در محیط کار می‌تواند باعث بروز مشکلات بسیاری گردد.

همچنین تأیید فرضیه ۵ نشان می‌دهد از نظر کارفرمایان، کار اجباری افراد از موانع اجرای حقوق بنیادین کار در ایران است. این مفهوم شامل انواع کارهایی است که به صورت اجباری در همه زمان‌ها انجام می‌شود. اما در شرایط استثنایی معینی مانند خدمات نظامی و کار زندانیان، در صورتی که به درستی بر آن‌ها نظارت شود و یا موقعیت‌های اضطراری مانند جنگ، آتش‌سوزی، زمین‌لرزه مجاز است. بنابراین کشور ایران باید جلوی اعمال کار اجباری از سوی کارفرما را بگیرد. این مقاله‌نامه انجام هر گونه کار اجباری یا بیکاری را به عنوان وسیله‌ای برای اعمال فشار یا آموزش سیاسی، تنبیه به دلیل اظهار نظر اعتقادی یا سیاسی، تنبیه به دلیل تبعیض یا شرکت در اعتصابات، و تنبیه کارگر به هر شکل و عنوان را مردود می‌شمارد.

تأیید فرضیه ۶ به آن معناست که میان موانع اجرای حقوق بنیادین کار اختلاف معناداری وجود دارد که از این حیث امکان رتبه‌بندی این مؤلفه‌ها وجود دارد. به این منظور، نخست آزمون همگنی واریانس‌ها انجام شد و متفاوت بودن واریانس‌ها تأیید گردید. با توجه به متفاوت بودن واریانس طبقات، از آزمون Games-Howell برای دسته‌بندی مؤلفه‌های حقوق بنیادین کار استفاده می‌شود. نتایج به دست آمده از اجرای این آزمون نشانگر این است که می‌توان منع تبعیض جنسیتی، تساوی افراد، و کار اجباری را در یک گروه و کار کودکان را در گروه دیگر و عدم مذاکره جمعی را در گروهی مستقل تحلیل کرد. نتایج به دست آمده از این تحلیل‌ها در جدول ۸ نشان داده شده است.

نتایج به دست آمده از آزمون Games-Howell نشان می‌دهد، «منع کار کودکان» با میانگین ۴,۳۴ رتبه اول را در میان مؤلفه‌های حقوق بنیادین کار به خود اختصاص داده است. ابعاد منع تبعیض جنسیتی، تساوی افراد، و کار اجباری با میانگین ۳,۷۶ در رتبه دوم قرار دارند و اثربخشی این مؤلفه‌ها از دید کارفرمایان زیاد تشخیص داده شده است. عدم مذاکره جمعی با میانگین ۳,۲۲ رتبه سوم (که همان رتبه آخر است) را دارد و نمره تقریباً متوسط به مذاکره جمعی داده شده است.

در جدول‌های ۱۰ تا ۱۴ که زیرشاخه‌های این ۵ مؤلفه با تکنیک topsis مقایسه می‌شوند، در نهایت مشخص می‌کند کدام مؤلفه در هر بعد از اهمیت بالاتری برخوردار است. در بعد اول، شاخص بی‌اعتمادی به سایر کارگران با ضریب شدت ۰,۷۵۴ دارای بالاترین اهمیت، و شاخص مبهم بودن قوانین با ضریب شدت ۰,۴۸ دارای کمترین اهمیت است. در بعد دوم، شاخص قضاوت‌های ذهنی مدیر با ضریب شدت ۰,۸ دارای

بالاترین اهمیت، و شاخص نوع فعالیت با ضریب شدت ۶۲. دارای کمترین اهمیت است. در بعد سوم، شاخص جو محیط کارگری با ضریب شدت ۷۸. دارای بالاترین اهمیت و شاخص تفاوت در نوع ارتباطات با ضریب شدت ۵۱۸. دارای کمترین اهمیت است. در بعد چهارم، شاخص مقررات دست‌وپاگیر با ضریب شدت ۷۸۴. دارای بالاترین اهمیت و شاخص توجیه اقتصادی با ضریب شدت ۴۳. دارای کمترین اهمیت است. در بعد پنجم، شاخص اتخاذ تصمیمات احساسی با ضریب شدت ۸. دارای بالاترین اهمیت، و شاخص عدم انسجام درونی با ضریب شدت ۷۱. دارای کمترین اهمیت است.

برای نتیجه‌گیری از حاصل یافته‌های این تحقیق و تعمیم به دیگر پژوهش‌ها، باید توجه کرد که بزرگ‌ترین کمبود در پژوهش‌های گذشته رتبه‌بندی نکردن موانع اجرای حقوق بنیادین کار بوده است. در پژوهش‌های گذشته درباره موانع اجرای حقوق بنیادین کار بحث شده است، اما در زمینه رتبه‌بندی عوامل که در حل مشکلات مربوط به حقوق بنیادین کار تأثیرگذار است و اولویت‌های حل مشکلات مربوط به حقوق بنیادین کار را معین می‌کند، پژوهشی صورت نگرفته است. در نتیجه اولویت‌بندی برای حل مشکلات نیز صورت نپذیرفته است. در این پژوهش برای اولین بار با تلفیق تکنیک‌های پیشرفته تحلیل آماری پارامتریک و TOPSIS موانع اجرای حقوق بنیادین کار از دید کارفرمایان رتبه‌بندی گردید تا مشخص شود کدام موانع از نظر کارفرمایان اهمیت بیشتری دارد. ضمناً این پژوهش سبب گردید تا کارفرمایان با حقوق بنیادین کار بیشتر آشنا شوند. امید است نتایج این پژوهش بتواند کمک مؤثری در کاهش موانع اجرای حقوق بنیادین کار باشد.

راهکارهای عملیاتی

- ✓ در زمینه کار اجباری به نظر بهترین راهکار تصویب قوانین روشن در برخورد با متخلفان و از سوی دیگر فرهنگ‌سازی در این زمینه است. در این راستا می‌توان از تجربیات و قوانین کشورهای پیشرو در این زمینه، برای مثال کشورهای حوزه اسکاندیناوی، استفاده کرد.
- ✓ در خصوص تساوی افراد به نظر می‌رسد بهترین راهکار فرهنگ‌سازی و تصحیح چارچوب غلط فکری مدیران و کارگران باشد. در این راستا ورود بانوان به لایه‌های بالای مدیریتی و اعتماد به آن‌ها باعث می‌شود نگاه جامعه در طول

زمان در این خصوص تغییر کند و تخصص و کارایی به عنوان عوامل کلیدی جایگزین جنسیت شود.

- ✓ در بعد تبعیض جنسیتی ایجاد کارگروه‌های تخصصی برای تصحیح سیاست‌های موجود و وضع قوانین جدید با حضور نمایندگانی از کارگران، کارفرمایان و دولتمردان در مجلس با نظرداشت به حفظ تعادل میان منافع هر دو گروه، کارگران و کارفرمایان، تشکیل و منتج به راهکارهای عملی در این زمینه گردد.
- ✓ در راستای ممنوعیت کار کودکان ایجاد شبکه‌های اجتماعی برای تغییر موضع واحدهای صنعتی در این زمینه و ممانعت از انجام کار کودکان و همچنین آگاه‌سازی مدیران این واحدها از نتایج ناگوار این پدیده بر آینده کودکان که آینده‌سازان این کشور هستند و نمایان ساختن آسیب‌های اجتماعی ناشی از این معضل، راهگشا به نظر می‌رسد.
- ✓ در بعد مذاکره جمعی، در آغاز، آموزش مفاهیم اساسی همچون روش‌های مذاکره، خط قرمزها در مذاکره و سپس فرهنگ‌سازی و درونی کردن نترسیدن از مذاکره و قبول اشتباه هر دو قشر کارگر و کارفرما که لازمه آن همراهی و برنامه‌ریزی دولت در این زمینه است، می‌تواند به پیاده‌سازی این مفهوم کمک شایانی نماید.

پیشنهادها

- پیشنهاد می‌شود کارگران و کارفرمایان به نحو شایسته از نتایج به‌دست آمده از چنین پژوهش‌هایی آگاه شوند و از طریق برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های مختلف آموزشی برای کارگران و کارفرمایان، راهنمایی‌ها و اطلاعات لازم برای اجرای راحت‌تر حقوق بنیادین کار در اختیار آنها قرار گیرد.
- پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های جداگانه‌ای تأثیر مؤلفه‌های دیگر بر روی حقوق بنیادین کار شناسایی شده، در جهت بهبود آنها برنامه‌ریزی صورت گیرد.

- پیشنهاد می‌شود علائم دیگر مؤثر بر حقوق بنیادین کار در دیگر پژوهش‌ها شناسایی، و سپس میزان همبستگی و ضریب تعیین آن‌ها محاسبه شود، تا به این وسیله نقشه کامل عوامل مؤثر بر حقوق بنیادین کار به همراه درصد تأثیرگذاری یا همان ضریب تعیین آن‌ها محاسبه و ترسیم گردد.
- پیشنهاد می‌شود مشابه کار انجام‌شده در این پژوهش، موانع اجرایی حقوق بنیادین کار از دید کارگران بررسی شود تا به این وسیله در خصوص تعمیم ارتباط این دو در کل بدنه بخش‌های عمومی بتوان به نتایج کلی و عام‌تری دست یافت.

منابع و مآخذ

۱. آذر، عادل و رجب‌زاده علی (۱۳۸۱)، "تصمیم‌گیری کاربردی"، انتشارات نگاه دانش، تهران.
۲. احمدنیا، شیرین (۱۳۸۰)، "برخی عوامل فرهنگی - اجتماعی مؤثر بر مشارکت محدود زنان"، نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، ش ۴، تهران، نشر کلمه.
۳. ایزدخواه، محسن (۱۳۸۶)، "بنیان‌های نظری کار شایسته در شرایط ایران"، نشریه توسعه مدیریت، شماره ۸۳، ص ۲۲-۱.
۴. باقری، شهلا (۱۳۸۲)، "اشتغال زنان در ایران؛ درآمدی بر عوامل مؤثر بر اشتغال زنان در چهل سال گذشته"، تهران، شورای فرهنگی - اجتماعی زنان.
۵. دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۷)، "روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع"، چاپ اول، تهران، انتشارات صفار-اشراقی.
۶. عراقی، عزت‌الله، "دوره حقوق کار"، جلد دوم، انتشارات دانشگاه ملی ایران، چاپ اول.
۷. رنجبری، ابوالفضل (۱۳۸۰)، "حقوق کار"، تهران، انتشارات مجد، چاپ سوم.
۸. سخاوت، جعفر (۱۳۸۰)، "وضعیت اشتغال زنان در ایران با تکیه بر اشتغال فارغ‌التحصیلان مدارس حرفه‌ای دختران"، نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، شماره ۵، تهران، نشر کلمه.
۹. سفیری، خدیجه (۱۳۷۷)، "جامعه‌شناسی اشتغال زنان"، تهران، تبیان.
۱۰. شقاقی شهری، مریم (۱۳۸۶)، "بررسی نقش تشکلهای کارگری در حمایت از حقوق بنیادین کار در شهرستان تبریز"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز.
۱۱. عبادی، شیرین (۱۳۷۶)، "حقوق کودک تطبیقی"، چاپ اول، ص ۴.
۱۲. فتوت، فرشاد (۱۳۸۳)، "بررسی نقش تشکلهای کارگری در بیان منافع کارگران در جمهوری اسلامی ایران"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق (ع).

۱۳. کیوی، ریمون؛ کامپنهود، لوک وان (۱۳۷۰)، "روش تحقیق در علوم اجتماعی"، ترجمه عبدالحسین نیک‌گهر.
۱۴. مظفری، مهدی (۱۳۸۱)، "منابع حقوق کار"، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ دوم.
۱۵. میرغفوری، سید حبیب‌اله (۱۳۸۵). T. "شناسایی و رتبه‌بندی عامل‌های مؤثر در گماشته نشدن زنان به پست‌های مدیریتی در سازمان‌های دولتی استان یزد"، مطالعات زنان، سال ۴، شماره ۱، ص ۱۰۱-۱۲۲.
۱۶. نیری، کامران (۱۳۸۳)، "تشکل‌های کارگری در ایران"، نشریه کار و جامعه، شماره ۹۱، ص ۳۵-۲۲.
۱۷. هرندی، فاطمه و همکاران (۱۳۸۴)، "نماگرهای کار شایسته در ایران"، تهران، پژوهشکده آمار.
۱۸. یآوری، غلامرضا (۱۳۸۸)، "اقتصاد ایران"، تهران، پیام نور.

19. Turner, T. (2007). **Union availability, union membership and immigrant workers**, Journal of employee relation, Vol. 30, No. 11-15. pp. 311-326.
20. ILO. (1999). **Decent Work**: Report of the Director General, International Labor Conference Geneva.
21. **Help age international** : state of the worlds older people 2002
22. ILO. (June 2001). **Report of the Director General to the International Labor Conference**.
23. ILO. (7 June 2005). **Decent Work Indicators for the Asia and pacific region:concepts and Definitions**.
24. Dervis, K. (2005). **Gender Equality. United Nations Development Programmers**, Vol. 12, No. 11. pp. 31-39.
25. www.sida.se
26. Eguchi, K. (2002). **Union as commitment devices**, Journal of Economic behavior & organization, Vol. 47, pp. 357-361.
27. Doucet, A., 1995 **"Gender Equality and GenderDifferences in Moushold Work and Parenting"** Women Studies International Forum, Vol. 18, No. 3, pp. 271-284.
28. Zullo, R. (2000). **Union membership and political inclusion**. Applied Economics, Vol. 16. pp. 43-58.