

Research Paper

Components of decent work in cyberspace businesses

Omid Azarrang¹, Askar Jalalian^{*2}, Mohammad Akbari¹

1. Department of Public Law, Zah.C., Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
2. Professor, Law Department, South Tehran Center, Payame Noor University, Tehran, Iran.
3. Department of Public Law, Zah.C., Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

ARTICLE INFO

Abstract

PP: 683-698

Use your device to scan and
read the article online



Keywords: *Labor law
adaptability emerging
occupations fair labor
relations workers' rights*

This research has examined the components of decent work in cyberspace businesses in line with sustainable development. The present research is applied in terms of its purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of its implementation method. In the qualitative part, themes related to adaptability were identified and analyzed using semi-structured interviews with experts and professors in the field of labor law. Finally, 224 basic themes were extracted, which referred to various dimensions, including protecting workers' rights and interests, flexibility of laws, suitability and compatibility with the conditions of emerging and new jobs, and improving the level of occupational health and safety. In the quantitative part of the research, the structural equation model was used to analyze the relationships between variables. The research findings show that the adaptability of labor law to emerging jobs can be improved through legal reforms, the creation of new mechanisms, and social protection. This research concluded that the adaptability of labor law to new jobs and fair labor relations includes components such as transparency, justice, and reducing labor disputes. Finally, the findings of this study emphasize the need for structural changes in Iranian labor law and the development of new frameworks to support workers in the face of emerging occupations.

Citation: Azarrang, O., Jalalian, A. and Akbari, M.(2024). **Components of decent work in cyberspace businesses.** *Geography (Regional Planning)*, 14(57), 683-698

DOI:10.22034/jgeoq.2025.537100.4306

* **Corresponding author:** Askar Jalalian, **Email:** dr_ajalalan@yahoo.com
Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

While flexibility in industrial relations can be beneficial, it should not come at the cost of compromising workers' fundamental rights. Labour laws should be designed to promote efficiency and innovation while also protecting workers' rights and well-being. The landscape of work and employment is undergoing profound transformation on a global scale. This change is driven by a confluence of factors including rapid globalization, the pervasiveness of technology, the increasing participation of youth and women in the workforce, and increased international migration. These forces are changing the way businesses operate and challenging conventional notions of work and labour relations. Amidst this wave of transformation, one crucial aspect that requires close attention is the adaptability of labour law and regulations to emerging occupations, particularly in countries like Iran. This review is conducted through the lens of fair labour relations, with the aim of ensuring that workers' rights and well-being are protected even in an ever-changing world of work.

Methodology

The present study is applied in terms of purpose and mixed (qualitative-quantitative) in terms of implementation method. In the qualitative part, themes related to adaptability were identified and analyzed using semi-structured interviews with experts and professors in the field of labor law. Finally, 224 basic themes were extracted, which referred to various dimensions, including protection of workers' rights and interests, flexibility of laws, suitability and compatibility with the conditions of emerging and new jobs, and improving the level of occupational health and safety. In the quantitative part of the research, the structural equation model was used to analyze the relationships between variables. The research findings show that the adaptability of labor law to emerging jobs can be improved through

legal reforms, the creation of new mechanisms, and social protection.

Results and Discussion

The study concluded that the adaptability of labor laws to new occupations and fair labor relations includes components such as transparency, fairness, and reduction of labor disputes. Finally, the findings of this study emphasize the need for structural changes in Iranian labor law and the development of new frameworks to protect workers in the face of emerging occupations.

The present study is dedicated to examining the adaptability of Iranian labor law to emerging occupations, with an emphasis on aspects of fair labor relations. This study examines the legal components related to emerging occupations and assesses their strengths and weaknesses in relation to the principles of justice in labor relations. Also, the impact of this adaptation on various aspects of employment, including wages and benefits, occupational safety and health, and workers' rights, is analyzed. Identifying some legal provisions that are consistent with the principles of justice in labor relations, but require improvement and updating in some areas to better adapt to the challenges and opportunities of emerging occupations is an important research gap that this study addresses.

The adaptability of labor law is of particular importance in light of economic and technological developments. Emerging jobs, which are shaped by technological advances and structural changes in the labor market, have created new challenges in the field of labor relations. These jobs, which appear mainly in the information technology, digital economy, and new services sectors, are significantly different from traditional patterns of work and employment. Therefore, the adaptability of labor law to these developments is essential to ensure fair labor relations and protect workers' rights.

Conclusion

Identifying the essential components for adaptation: This research has been able to identify the key and essential components for adapting labor law to emerging occupations. These components include flexibility in laws, protection of workers' rights, education and

training, adaptation to new technologies, and the establishment of dispute resolution mechanisms.

Determining the current situation: This research has assessed the current situation of Iranian labor law and regulations in the face of emerging occupations. It has been found that some of the required components are present in the current labor law and regulations, but many of them are either not sufficiently developed or do not exist at all.

Identifying obstacles and challenges: This research has been able to identify the existing obstacles to adapting labor law and regulations to emerging occupations. These

obstacles include the lack of clear definitions for emerging occupations, the lack of flexibility in the current law and regulations, the lack of appropriate mechanisms for resolving disputes, and the lack of education and skills training.

Providing solutions: This research has provided practical solutions to remove barriers and improve the adaptability of labor laws and regulations. These solutions include amending existing laws and regulations, developing new laws and regulations, establishing educational and social protection mechanisms, and strengthening the role of tripartite institutions.

References

1. Akhavan Niaki, Taghi and Asadi, Faizeh. (2017). Analysis and review of the Guardian Council's views on labor rights from the perspective of public law (with emphasis on the Labor Law Bill approved in 1980). Second International Conference on Socio-Cultural Studies and Religious Research, Rasht.
2. Shahbazi, Salar; Shabannia, Mansour. (2013). *The Death of Labor Rights from a Comparative and Comparative Perspective*. Tehran: Ganj Danesh Publications.
3. Sadri, Reza, 2019, Pathology and Compliance of Fixed-Term Contract Workers with Articles 17 and 45 of the Civil Service Management Law, Fifth National Conference on Innovation and Research in Psychology, Law and Cultural Management, Tehran
4. Dehghan Nejad, Ali, 2019, The Effect of Article 66 of the Social Security Law on Labor Contracts and Work-related Accidents, First International Conference on Advocacy, Law and Humanities, Hamedan
5. Hosseinipour, Narges and Soleimani, Hamid, 2019, Employer's Civil Liability towards the Worker from the Perspective of Civil Law and Labor Law, Seventh International Conference on Religious Studies, Humanities and Bioethics in the Islamic World, Tehran
6. Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. W. Strahan; T. Cadell.
7. Katz, H. C. (2019). Labor Law for the Gig Economy. *Harvard Law Review*, 133(6), 1877-1952.
8. Kaufman, R. (2004). Successful University-Community Partnership to Change Public Policy: Pre-Conditions and Processes. *Journal of Community Practice*, 12,3/4, 163-180.
9. Bessen, J. E. (2019). AI and Jobs: The Role of Demand. NBER Working Paper No. 24235.
10. Borrell-Damian, L. (2018). Navigating the Fourth Industrial Revolution: Is Higher Education Ready? World Economic Forum.



فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه‌ای)

دوره ۱۴، شماره ۵۷، زمستان ۱۴۰۳

شاپا چاپی: ۶۴۶۲-۲۲۲۸ شاپا الکترونیکی: ۲۱۱۲-۲۷۸۳

Journal Homepage: <https://www.jgeoqeshm.ir/>



مقاله پژوهشی

مولفه های کار شایسته در کسب و کارهای فضای مجازی در راستای توسعه پایدار

امید آذرنگ - گروه حقوق عمومی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران
عسکر جلالیان* - استاد، گروه حقوق، مرکز تهران جنوب، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
محمد اکبری - گروه حقوق عمومی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
این پژوهش به بررسی مولفه های کار شایسته در کسب و کارهای فضای مجازی در راستای توسعه پایدار پرداخته است. پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا، آمیخته (کیفی-کمی) می باشد. در بخش کیفی، با استفاده از مصاحبه های نیمه ساختاریافته با خبرگان و اساتید حوزه حقوق کار، مضامین مرتبط با انطباق پذیری شناسایی و تحلیل شدند. در نهایت، ۲۲۴ مضمون پایه استخراج شد که به ابعاد مختلفی از جمله حمایت از حقوق و منافع کارگران، انعطاف پذیری قوانین، تناسب و سازگاری با شرایط مشاغل نوظهور و جدید و ارتقای سطح سلامت ایمنی کار اشاره داشتند. در بخش کمی پژوهش، مدل معادلات ساختاری برای تحلیل روابط میان متغیرها به کار رفت. یافته های پژوهش نشان می دهد که انطباق پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور از طریق اصلاحات قانونی، ایجاد سازوکارهای جدید و حمایت های اجتماعی قابل بهبود می باشد. این پژوهش به این نتیجه رسید که انطباق پذیری قوانین کار با مشاغل جدید و روابط کار عادلانه شامل مولفه هایی چون شفافیت، عدالت و کاهش مناقشات شغلی است. در نهایت، یافته های این پژوهش بر ضرورت تغییرات ساختاری در قانون کار ایران و توسعه چارچوب های جدید برای حمایت از کارگران در مواجهه با مشاغل نوظهور تاکید دارد.	<p>شماره صفحات: ۶۸۳-۶۹۸</p> <p>از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید</p>  <p>واژه های کلیدی: انطباق پذیری قانون کار مشاغل نوظهور روابط کار عادلانه حقوق کارگران</p>

استناد: آذرنگ، امید، جلالیان، عسکر و اکبری، محمد. (۱۴۰۳). مولفه های کار شایسته در کسب و کارهای فضای مجازی در راستای توسعه پایدار. فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)، ۱۴(۵۷)، ۶۸۳-۶۹۸

DOI:10.22034/jgeoq.2025.537100.4306

* نویسنده مسئول: عسکر جلالیان. ایمیل: dr_ajalalan@yahoo.com

Copyright © 2024 The Authors. Published by Qeshm Institute. This is an open access article under the CC BY license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

در حالی که انعطاف‌پذیری در روابط کارگری می‌تواند مفید باشد، نباید به قیمت به خطر افتادن حقوق اساسی کارگران تمام شود. قوانین کار باید به گونه‌ای طراحی شوند که ضمن ترویج کارآیی و نوآوری، از حقوق و رفاه کارگران نیز محافظت کنند. چشم‌انداز کار و اشتغال دستخوش دگرگونی عمیقی در مقیاس جهانی است. این تغییر به دلیل تلاقی عواملی از جمله جهانی شدن سریع، نفوذ فراگیر فناوری، افزایش مشارکت جوانان و زنان در نیروی کار و افزایش مهاجرت بین‌المللی است. این نیروها در حال تغییر شیوه عملکرد کسب و کار هستند و مفاهیم متعارف کار و روابط کاری را به چالش می‌کشند. در بحبوحه این موج دگرگون‌کننده، یکی از جنبه‌های حیاتی که توجه دقیق را می‌طلبد، انطباق‌پذیری قانون و مقررات کار، به ویژه در کشورهایی مانند ایران، با مشاغل نوظهور است. این بررسی از دریچه روابط کار منصفانه و با هدف اطمینان از حفظ حقوق و رفاه کارگران حتی در دنیای همیشه در حال تحول کار انجام می‌شود.

روند غالب در بازارهای کار جهانی به سمت انعطاف‌پذیری بیشتر و گسترش ترتیبات شغلی غیراستاندارد است. مشخصه این اشکال غیراستاندارد استخدام قراردادهای کوتاه مدت است که اغلب با دستمزدهای پایین‌تر، مزایای اجتماعی محدود یا بدون آن، رواج کار آزاد و از راه دور و کاهش امنیت شغلی همراه است. در حالی که چنین ترتیباتی انعطاف‌پذیری را برای کسب و کارها فراهم می‌کنند، اغلب کارگران را در معرض شرایط کاری نامطمئن و کمبود چشم‌انداز شغلی قرار می‌دهند. چالش اصلی کارگران در این ترتیبات استخدامی غیراستاندارد، توانایی محدود آنها برای سازماندهی یا تشکل‌های اتحادیه به دلیل ماهیت پراکنده و گذرا شغل‌شان است.

استخدام غیراستاندارد مجموعه وسیعی از ترتیبات کاری را در بر می‌گیرد، از جمله استخدام موقت، کار پاره‌وقت، نقش‌های شرکتی موقت، کار داوطلبانه، خوداشتغالی، کار قراردادی، مشاغل آزاد، پروژه‌های برون‌سپاری و کار گاه به گاه، موضوع مشترک در میان این اشکال کار متنوع، چشم‌انداز تغییر یافته روابط کاری است که اغلب کارگران را بدون سپر محافظ سازمان‌ها و مقررات سنتی کارگری رها می‌کند.

تغییر شغل استاندارد به غیراستاندارد منحصر به کشور یا منطقه خاصی نیست. این یک پدیده جهانی است که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند توسعه اقتصادی، پویایی بازار کار، نرخ بیکاری، چهارچوب‌های قانونی، ساختار روابط کار و تأثیر سازمان‌های کارگری قرار دارد. در طول دهه گذشته، اکثر کشورها شاهد تغییر قابل ملاحظه‌ای از مدل‌های استاندارد اشتغال به سمت این اشکال غیراستاندارد کار بوده‌اند. این روند جهانی مستلزم ارزیابی مجدد قوانین کار است تا اطمینان حاصل شود که آن‌ها در رسیدگی به نیازها و حقوق کارگران در این محیط کاری در حال تحول مؤثر و منصفانه باقی می‌مانند.

قانون و مقررات کار در دنیای امروز نقشی حیاتی در تنظیم روابط بین کارگر و کارفرما ایفا می‌کنند. با این حال، بحث‌های زیادی در مورد ماهیت و ضرورت وجود قانون کار مجزا وجود دارد. برخی معتقدند که می‌توان با اتکا به قانون کلی قرارداد، به تنهایی به روابط کارگر و کارفرما رسیدگی کرد. با این حال، این رویکرد عدم تعادل قدرت ذاتی در این روابط را نادیده می‌گیرد. رشد قانون و مقررات کار به طور جدایی‌ناپذیری با انقلاب صنعتی و پیامدهای آن مرتبط است. در این دوران، آزادی مطلق قرارداد منجر به سوء استفاده کارفرمایان از کارگران و ظلم و ستم گسترده شد. در پاسخ به این بی‌عدالتی‌ها، قوانینی برای تنظیم روابط کارگر و کارفرما و حمایت از حقوق کارگران وضع شد.

معرفی قراردادهای بدون تاریخ انقضا که امکان اشتغال مستمر بدون تعیین مدت زمان از پیش را فراهم می‌کند، نشان‌دهنده گامی در جهت به رسمیت شناختن حقوق کارگران است. در حالی که این نوع قراردادها انعطاف‌پذیری را به ارمغان می‌آورند، اضافه شدن دوره‌های اخطار، کارگران را از اخراج ناگهانی محافظت می‌کند. بررسی تاریخچه قوانین کار ضرورت وجود این قوانین را به وضوح نشان می‌دهد. در حالی که آزادی فردی از اهمیت بالایی برخوردار است، قوانین و مقررات

برای تضمین عدالت و محافظت از کارگران در برابر سوء استفاده در روابط کارگر و کارفرما ضروری هستند. بنابراین قوانین کار نقشی حیاتی در حفظ تعادل بین حقوق و تعهدات کارگران و کارفرمایان ایفا می‌کنند (شعبان‌نیا منصور و شهبازی، ۱۳، ۱۴۰۲-۲۶).

امنیت شغلی و روابط کار عادلانه دو مولفه اساسی در ایجاد جامعه‌ای پایدار و باثبات هستند. این دو مفهوم به طور فزاینده‌ای در دنیای متغیر امروز اهمیت پیدا می‌کنند، زیرا کارگران با چالش‌های جدیدی مانند اتوماسیون، جهانی شدن و تغییر ساختار اقتصادی مواجه هستند. امنیت شغلی به معنای اطمینان کارگر از حفظ شغل خود در شرایط عادی اقتصادی است. این مفهوم با عوامل مختلفی از جمله قوانین کار، قراردادهای جمعی، و عرف‌های بازار کار مرتبط است.

در سال‌های اخیر، در کشورهای آلمان، آمریکا، انگلیس و ژاپن شاهد تغییراتی در زمینه امنیت شغلی و روابط کار عادلانه بوده‌ایم. این تغییرات تا حد زیادی به عوامل جهانی مانند اتوماسیون، جهانی شدن و تغییر ساختار اقتصادی نسبت داده می‌شود. با ادامه تحول دنیای کار، به احتمال زیاد شاهد تغییرات بیشتری در زمینه امنیت شغلی و روابط کار عادلانه خواهیم بود. سیاستگذاران، کارفرمایان و کارگران باید با یکدیگر همکاری کنند تا اطمینان حاصل کنند که همه کارگران از حقوق و مزایای عادلانه بهره‌مند می‌شوند و از شغل خود در برابر نامالیقات اقتصادی محافظت می‌شوند.

بازار کار ایران نیز از روند جهانی گذار به مشاغل غیراستاندارد مستثنی نیست. چشم‌انداز نیروی کار ایران به طور فزاینده‌ای با نیروی کار از راه دور، مشاغل آزاد، مشاغل پروژه محور و موقت و دورکاری مشخص می‌شود. قابل پیش‌بینی آینده‌ای است، که در آن بسیاری از مشاغل خارج از محیط‌های کاری سنتی انجام می‌شوند و سکوها (پلتفرم) دیجیتال به عنوان واسطه‌ای بین کارفرمایان و کارگران عمل می‌کنند. این دگرگونی اساساً ماهیت روابط استخدامی را تغییر می‌دهد و تعاریف مرسوم کارفرمایان و محیط‌های کار را کمتر کاربردی می‌کند. در غیاب انطباق جامع حقوقی، این تغییرات در روابط کار می‌تواند حقوق و امنیت کارگران را به خطر بیندازد.

یکی از ویژگی‌های متمایز اشتغال غیراستاندارد، نبود محل کار فیزیکی ثابت و حتی در برخی موارد، کارفرمای کاملاً غیر قابل شناسایی است. این چشم‌انداز در حال تحول مستلزم بازنگری در قوانین و مقررات کار است تا اطمینان حاصل شود که آنها از کارگران در دسته‌های شغلی نوظهور محافظت کافی می‌کنند. انطباق‌پذیری و انعطاف‌پذیری در چهارچوب قانونی برای پاسخگویی موثر به پویایی‌های در حال تغییر بازارهای کار معاصر بسیار مهم است.

با توجه به پتانسیل قابل توجه ترتیبات شغلی غیراستاندارد برای ایجاد شغل و انطباق با شرایط بازار که به سرعت در حال تغییر است، هماهنگ کردن قانون کار با واقعیت‌های در حال تحول بازار کار ضروری است.

علیرغم گسترش روز افزون ترتیبات شغلی غیراستاندارد در ایران و سراسر جهان، قسمت قابل توجهی از مطالعات جامعی که انطباق‌پذیری قانون کار ایران با این اشکال نوظهور کار را بررسی کند، وجود ندارد. این تحقیق در تلاش است تا با بررسی دقیق همسویی بالقوه قانون کار ایران با کسب و کارهای نوظهور، به ویژه آنهایی که توسط فناوری‌های نوظهور پیش می‌روند، به این شکاف بپردازد. و به دنبال شناسایی زمینه‌های کلیدی است که نیاز به انطباق و انعطاف‌پذیری در قانون کار دارند، تا اطمینان حاصل شود که حقوق و رفاه کارگران در میان دگرگونی‌های عمیق در بازار کار حفظ می‌شود. تحقیق حاضر به بررسی انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور، با تأکید بر جنبه‌های روابط کار عادلانه اختصاص دارد. این تحقیق به بررسی اجزاء قانونی مربوط به مشاغل نوظهور پرداخته و نقاط قوت و ضعف آنها در ارتباط با اصول عدالت در روابط کار مورد ارزیابی قرار می‌دهد. همچنین، تأثیر این انطباق بر مظاهر مختلف اشتغال، از جمله حقوق و مزایا، ایمنی و بهداشت کاری و حقوق کارگران، مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. شناسایی برخی از مفاد قانونی که با اصول عدالت در روابط کار سازگار هستند، اما نیازمند بهبود و به‌روزرسانی در برخی حوزه‌ها می‌باشد تا انطباق بهتری

با چالش‌ها و فرصت‌های مشاغل نوظهور ایجاد گردد، یک شکاف تحقیقاتی مهم است که در این پژوهش به آن پرداخته می‌شود.

انطباق‌پذیری قانون کار با توجه به تحولات اقتصادی و فناوری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مشاغل نوظهور که با پیشرفت‌های فناوری و تغییرات ساختاری در بازار کار شکل می‌گیرند، چالش‌های جدیدی را در حوزه روابط کار ایجاد کرده‌اند. این مشاغل که عمدتاً در بخش‌های فناوری اطلاعات، اقتصاد دیجیتال، و خدمات جدید ظاهر می‌شوند، با الگوهای سنتی کار و اشتغال تفاوت‌های چشمگیری دارند. از این رو، انطباق‌پذیری قانون کار با این تحولات برای تضمین روابط کار عادلانه و حفظ حقوق کارگران ضروری است.

از جمله مباحثی که در این زمینه بررسی می‌شود، تعیین حداقل دستمزد و شرایط کاری است. قانون و مقررات کار ایران، تعیین دستمزد و شرایط کاری را تنظیم می‌کنند، اما با توجه به تحولات سریع در بخش‌های نوظهور، نیاز به اصلاحات و بازتعریف و به‌روزرسانی‌هایی در این زمینه مطرح است. به‌عنوان مثال، مواردی همچون تعیین حق بیمه و مزایای اجتماعی برای کارگران مشاغل نوظهور نیازمند نظر بهبودی در قوانین کنونی هستند تا این افراد نیز از حقوق و مزایای لازم بهره‌مند شوند (نوربخش و اخوان، ۱۴۰۰، ۷).

در این سناریو، مفهوم روابط کار عادلانه نیز به عنوان یک اصل اساسی در انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور پر رنگ می‌شود. روابط کار عادلانه به معنای ایجاد محیط کاری منصفانه و برابر برای تمامی کارکنان است. این مفهوم به تضمین حقوق برابر، عدالت در تصمیم‌گیری‌ها، و ایجاد فرصت‌های برابر برای پیشرفت در حرفه اشاره دارد. یکی از موارد مهم در راستای روابط کار عادلانه، حقوق کنشگران بازار کار است. در حالی که ممکن است در مشاغل نوظهور، نقش کنشگران بازار کار از جمله سکوه‌های مجازی بیشتر شود، لازم است که قانون و مقررات کار این کنشگران را نیز تنظیم و نظارت کند تا حقوق افراد حفظ شود (صالحی و همکاران، ۱۳۹۸، ۲).

قانون کار ایران به عنوان چارچوب قانونی برای تنظیم روابط بین کارگران و کارفرمایان، بر اصولی چون حمایت از کارگران، تأمین امنیت شغلی، و تضمین عدالت در روابط کاری تأکید دارد. با این حال، این قانون عمدتاً بر اساس الگوهای سنتی کار تدوین شده و با نیازهای جدید مشاغل نوظهور، که اغلب شامل قراردادهای موقت، کار از راه دور، و شکل‌های جدید اشتغال مانند آزادکارها (فری لَنسرها) هستند، به‌طور کامل هماهنگ نیست. این عدم انطباق می‌تواند به ایجاد نابرابری‌ها و بی‌عدالتی‌های شغلی منجر شود، چرا که برخی از این مشاغل خارج از چارچوب‌های قانونی موجود قرار می‌گیرند.

در این زمینه، مفهوم انطباق‌پذیری به معنای توانایی قانون کار در پاسخگویی به تغییرات و تحولات بازار کار و تأمین حقوق و منافع کارگران در شرایط جدید است. این مفهوم نیازمند بازنگری و به‌روزرسانی مستمر قانون کار است تا بتواند با شرایط متغیر و نیازهای خاص مشاغل نوظهور هماهنگ شود.

بنابراین، انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه، نیازمند بازنگری در قوانین موجود، تدوین مقررات جدید و ایجاد سازوکارهای نظارتی کارآمد است. این رویکرد می‌تواند به کاهش نابرابری‌ها و افزایش عدالت در روابط کاری منجر شود و در نهایت، به تحقق توسعه پایدار و رفاه اجتماعی کمک کند. از این رو، بررسی دقیق و جامع این مسئله از اهمیت بالایی برخوردار است.

در مجموع، این تحقیق با این پرسش مهم مواجه است، که چگونه قانون و مقررات کار ایران برای تطبیق با چشم‌انداز در حال تحول کار، پذیرش تغییرات و تحولات مرتبط با کسب و کارهای مبتنی بر فناوری‌های نوظهور، و شناسایی جنبه‌های اساسی که بازنگری و انطباق‌پذیری را تضمین می‌کنند، خود را آماده می‌کند؟

صدری، رضا (۱۴۰۲) در مقاله خود با عنوان «آسیب شناسی و تطبیق نیروهای قرارداد کار معین با ماده ۱۷ و ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری» که در پنجمین کنفرانس ملی نوآوری و تحقیق در روانشناسی، حقوق و مدیریت فرهنگی به چاپ رسیده است، به آسیب شناسی و تطبیق نیروهای قرارداد کار معین با ماده ۱۷ و ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخت. در این پژوهش از روش تحلیلی، توصیفی و ارزیابی استفاده شده و به بررسی ماهیت، شرایط، ضوابط و کارکرد موازی و مشابه، به کارگیری نیروی انسانی در قالب قرارداد کار معین با رویکرد تبصره ماده ۳۲ و تطبیق آن با ماده ۱۷ قانون مدیریت خدمات کشوری، و همچنین شرایط، ضوابط و کارکرد موازی و مشابه به کارگیری نیروی انسانی در قالب قرارداد کار معین با رویکرد قوانین بعدی و تطبیق آن با بند ب ماده ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخته شده است. صدری در این پژوهش به بررسی نیروهای قرارداد کار معین در چارچوب قوانین مدیریت خدمات کشوری پرداخته است. در حالی که تمرکز این مقاله بر جنبه های حقوقی خاص قراردادهای معین است، تحقیق پیش رو به بررسی انطباق پذیری کلی قوانین کار با شرایط متنوع مشاغل نوظهور می پردازد و ابعاد گسترده تری از مشکلات و چالش های عملی در این حوزه را مدنظر قرار می دهد.

دهقان نژاد، علی (۱۴۰۲) در مقاله خود با عنوان «بررسی نحوه اثر ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی بر قراردادهای کار و حوادث کاری» که در مجله پژوهش های حقوقی به چاپ رسیده است، به بررسی نحوه اثر ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی بر قراردادهای کار و حوادث کاری پرداخته است. ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی تحت شرایطی به سازمان تامین اجتماعی اجازه داده است که هزینه های خود (در مورد پرداخت مستمری، هزینه های معالجه و غیره) را برای بیمه شده ای که به علت حادثه ناشی از کار آسیب دیده یا از کار افتاده شده یا فوت نموده است، از دریافت نماید کارفرمای او. اینکه مبنای حق مراجعه به سازمان تامین اجتماعی به کارفرما چیست و چه حوادث و با چه شرایطی مشمول این ماده می باشد و سازمان تامین اجتماعی تحت چه شرایطی می تواند به کارفرما برای دریافت هزینه ها مراجعه نماید و اصولا هدف و فلسفه وضع این ماده چه بوده است و تاثیر مقررات وضع شده بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و دگرگونی نظام حاکم بر صدمات جسمانی نسبت به ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی چگونه خواهد بود، موضوع این نوشتار می باشد. مقاله دهقان نژاد به اثرات ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی بر قراردادهای کار و حوادث کاری پرداخته است. این مقاله بر جنبه های خاصی از حقوق کار در زمینه حوادث و تامین اجتماعی متمرکز است. در پژوهش پیش رو، به جای تمرکز بر مواد خاص قانونی، به بررسی کلی و جامع قوانین کار ایران در مواجهه با مشاغل نوظهور و تاثیر آن بر عدالت در روابط کار پرداخته ام، که این ابعاد در کار دهقان نژاد بررسی نشده اند.

حسینی پور، نرگس و سلیمانی، حمید (۱۴۰۲) در مقاله خود با عنوان «مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارگر با نگاه قانون مدنی و حقوق کار» که در هفتمین همایش بین المللی مطالعات دینی، علوم انسانی و اخلاق زیستی در جهان اسلام به چاپ رسیده است، به بررسی مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارگر با نگاه قانون مدنی و حقوق کار پرداخته است. در نظام حقوقی ایران بخش زیادی از قوانین به مسائل مسئولیت مدنی ارتباط دارند. در این میان مسئولیت مدنی کارفرما نسبت به کارگر از جمله مسائلی هست که حائز اهمیت بالایی از جهت اجتماعی است. در این پژوهش سعی شده است در ابتدا مفهوم کارگر، کارفرما و مسئولیت مدنی بر اساس مبانی نظری تشریح گردد، سپس با استعانت از منابع مطلوب، اطلاعاتی را که در مورد مسئولیت های کارفرما در قبال کارگر بدست آمده را از جنبه های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته است. در این باره از قانون مدنی و حقوق کار مطالبی برگرفته شده است تا دقیق تر و اساسی تر به این موضوع پرداخته شود و مسئولیت کارفرما در قبال کارگر در قواعد کار مبتنی بر مواد و تبصره های قانون موجود در این حیطه را با زبانی گویا و مختصر به منظور استفاده از کارفرمایان و کارگران کارفرما نسبت به کارگر را روشن می سازیم. در این

پژوهش مباحثی نظیر خدمات رفاهی کارگران، حفاظت فنی و بهداشت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها و... مورد بررسی قرار داده شده‌اند. این مقاله به بررسی مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارگر از منظر قانون مدنی و حقوق کار پرداخته است. اگرچه این پژوهش به موضوعی مهم در روابط کار پرداخته، اما تمرکز آن بر جنبه‌های مسئولیت مدنی است و به تطبیق قوانین کار با شرایط جدید مشاغل و تأثیر این انطباق بر عدالت در روابط کار نپرداخته است. در پژوهش پیش رو، این جنبه‌ها به طور ویژه و در بستر مشاغل نوظهور بررسی شده‌اند.

۲- در مطالعه سامیت و نیو (۲۰۲۳) به بررسی چگونگی استفاده از هوش مصنوعی برای ایجاد شرایط کاری عادلانه می‌پردازد. هدف آن شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های مرتبط با پیاده‌سازی هوش مصنوعی در محیط‌های کار جدید است. با استفاده از روش‌های تحلیل داده و مصاحبه با متخصصین، نتایج نشان می‌دهد که هوش مصنوعی می‌تواند به بهبود شفافیت، کاهش تبعیض و ارتقاء حقوق کارگران کمک کند. این مقاله به ترویج مولفه‌های عادلانه مانند شفافیت و برابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی می‌پردازد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است. به دلیل اینکه در این پژوهش به ارائه یک مدل برخاسته از پژوهش در زمینه مولفه‌های مربوط به انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه منجر می‌شود و به دلیل اینکه هدف از انجام این پژوهش، کاربردی نمودن مدل حاصل از پژوهش با هدف حل مسائل و مشکلات موجود فعلی می‌باشد، در گروه پژوهش‌های کاربردی قرار دارد. روش تحقیق توصیفی تحلیلی جهت شناسایی و اعتباریابی مولفه‌های ضروری انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور و ارتباط بین آنهاست.

در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات هم از روش کتابخانه‌ای و هم از روش میدانی به روش مصاحبه اعتباریابی مولفه‌های شناسایی شده با استفاده از مدل معادلات ساختاری با نرم افزارهای آماری SPSS و SmartPLS استفاده خواهد شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات در بخش اعتباریابی از پرسشنامه استفاده خواهد شد. در بخش مبانی نظری از منابع کتابخانه‌ای استفاده خواهد شد. در بخش کیفی پس از انجام مصاحبه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون کدگذاری مضامین مصاحبه جهت شناسایی مولفه‌های مربوطه انجام خواهد پذیرفت و سپس با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری، ارتباط بین مولفه‌ها شناسایی و با استفاده از مدل معادلات ساختاری این الگو اعتباریابی می‌شود. روش تحقیق مبتنی بر روش تحقیق کتاب روش تحقیق در علم حقوق (با تأکید بر پایان‌نامه‌نویسی) حسین آل کجیاف می‌باشد.

بررسی تاثیر مولفه‌های روابط کار عادلانه و انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور

انطباق‌پذیری در قانون کار:

قراردادهای موقت، قراردادهایی هستند که برای مدت معین و مشخصی منعقد می‌شوند. مدت قرارداد موقت باید در متن قرارداد به صراحت مشخص شود. در صورتی که مدت قرارداد در متن قرارداد مشخص نشده باشد، قرارداد موقت تلقی نمی‌شود و به عنوان قرارداد دائم محسوب خواهد شد. قراردادهای موقت برای انجام کار مشخصی که مدت آن مشخص است، منعقد می‌شوند. به عنوان مثال، کارفرما می‌تواند برای انجام پروژه‌ای مشخص، با کارگر قرارداد موقت منعقد کند. در این صورت، مدت قرارداد باید متناسب با مدت انجام پروژه باشد.

انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور در قانون کار:

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار به ظرفیت چارچوب‌های قانونی برای تطبیق و پاسخگویی به ویژگی‌ها و چالش‌های منحصر به فرد ارائه شده توسط شرکت‌های تازه تاسیس، به ویژه آنهایی که در بخش‌های نوآورانه و به

سرعت در حال توسعه هستند، اشاره دارد. این مفهوم تصدیق می‌کند که قوانین کار سنتی ممکن است به طور کامل تفاوت‌های ظریف مدل‌های کسب و کار نوظهور را در بر نگیرد، که به یک محیط قانونی انعطاف‌پذیر و پویا نیاز دارد. یکی از جنبه‌های کلیدی انطباق‌پذیری برای کسب و کارهای نوظهور طبقه‌بندی روابط کاری است. برای مثال، در اقتصاد گیگ، جایی که کار موقت و آزاد رایج است، تمایز سنتی بین کارمندان و پیمانکاران مستقل مبهم می‌شود. قوانین کار باید با به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران شرکت تطبیق داده شود و تضمین کند که آنها غرامت عادلانه، مزایای اجتماعی و تدابیر قانونی را دریافت می‌کنند و در عین حال به کسب و کارها اجازه می‌دهد انعطاف‌پذیری مورد نیاز خود را حفظ کنند (کاتز و کروگر، ۲۰۱۹، ۲۷).

انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه در قانون کار:

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در چارچوب روابط کار منصفانه در قانون کار، یک مفهوم مهم و پیچیده است که نیازمند درک دقیقی از پویایی‌های در حال تکامل بین کارفرمایان و کارکنان در محیط‌های کاری معاصر است. این انطباق‌پذیری برای اطمینان از عدم به خطر افتادن شیوه‌های کار منصفانه در حین رسیدگی به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب و کار در حال ظهور ضروری است.

یکی از جنبه‌های کلیدی انطباق‌پذیری، به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران در مشاغل نوظهور است. از آنجایی که این شرکت‌ها اغلب با ساختارهای غیرسنتی و ترتیبات استخدامی کار می‌کنند، قوانین کار باید برای تضمین برخورداری کارکنان از حقوق اساسی مانند قرارداد جمعی، حفاظت از اخراج ناعادلانه و دسترسی به مزایای اجتماعی قابل انطباق باشد.

مشاغل نوظهور از منظر قانون کار:

مفهوم مشاغل نوظهور از منظر قانون کار شامل بررسی چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از چشم‌اندازهای اشتغال به سرعت در حال تحول است. از آنجایی که پیشرفت‌های تکنولوژیکی و تغییرات اجتماعی به شکل‌دهی مجدد صنایع ادامه می‌دهند، قوانین کار باید برای رسیدگی به ویژگی‌های منحصر به فرد مشاغل نوظهور تطبیق داده شود و رفتار منصفانه و عادلانه را برای کارگران تضمین کند.

یکی از جنبه‌های مهم طبقه‌بندی و حمایت از کارگران در ترتیبات شغلی غیر سنتی است. اقتصاد گیگ که با کار کوتاه مدت و آزاد مشخص می‌شود، تعاریف سنتی روابط استخدامی را به چالش می‌کشد. قوانین کار باید برای به رسمیت شناختن و حمایت از حقوق کارگران گیگ تطبیق داده شود و اطمینان حاصل شود که آنها به دستمزد منصفانه، مزایای اجتماعی و تدابیر قانونی دسترسی دارند (کاتز و کروگر، ۲۰۱۹، ۲۲).

روابط عادلانه از منظر قانون کار:

مفهوم روابط عادلانه در چارچوب قانون کار، ساختاری چندوجهی و پویا است که بر اهمیت رفتار عادلانه، شیوه‌های عادلانه و تعاملات هماهنگ بین کارفرمایان و کارمندان تأکید می‌کند. روابط منصفانه شامل طیف وسیعی از ملاحظات قانونی با هدف ایجاد یک محیط کاری متعادل و محترمانه است.

یکی از جنبه‌های حیاتی روابط عادلانه، حق چانه‌زنی جمعی است. قوانین و مقررات کار باید چارچوبی را فراهم کند که به کارگران اجازه دهد به طور جمعی درباره شرایط و ضوابط استخدام مذاکره کنند و اطمینان حاصل شود که صدای آنها در فرآیندهای تصمیم‌گیری در سازمان شنیده می‌شود و مورد احترام قرار می‌گیرد.

فلسفه روابط کار عادلانه:

خاستگاه و فلسفه روابط کار منصفانه عمیقاً در تکامل حقوق کار و زیربنای فلسفی که اصول انصاف و عدالت را در محیط کار هدایت می‌کند، ریشه دارد. برای درک این مفهوم، بررسی توسعه تاریخی روابط کار و چارچوب‌های فلسفی که درک ما را از آنچه عدالت در قلمرو کار را تشکیل می‌دهد، ضروری است.

از نظر تاریخی، منشأ روابط کار منصفانه را می‌توان به انقلاب صنعتی بازگرداند، دوره‌ای که با دگرگونی‌های اجتماعی و اقتصادی قابل توجهی مشخص شده است. استثمار نیروی کار، ساعات طولانی کار و شرایط خطرناک منجر به ظهور جنبش‌های کارگری مدافع حقوق کارگران شد. این جنبش‌های اولیه پایه و اساس ایجاد قوانین و مقررات کار را با هدف تضمین رفتار عادلانه و شرایط کاری عادلانه ایجاد کرد (کافمن، ۲۰۰۴، ۲۸).

فلسفه وجودی نهاد شفافیت بین‌المللی

فلسفه وجودی نهادهای شفافیت بین‌المللی در زمینه حقوق کار نشان دهنده تعهد عمیق به اصول اصلی باز بودن، مسئولیت‌پذیری و حکمرانی اخلاقی در مقیاس جهانی است. از آنجایی که جهان به طور فزاینده‌ای به هم پیوسته می‌شود، نیاز به نهادهایی که شفافیت در حقوق کار را نظارت و ترویج کنند بسیار مهم می‌شود. فلسفه وجودی، در این زمینه، بر اهمیت ذاتی شفافیت در پرورش پاسخگویی واقعی و شیوه‌های اخلاقی در عرصه بین‌المللی تأکید می‌کند. در اصل، فلسفه وجودی موسسات شفافیت بین‌المللی، ارتباط متقابل همه افراد در نیروی کار جهانی را تأیید می‌کند و بر مسئولیت حمایت از حقوق و منزلتشان تأکید می‌کند. مؤسسه‌ای که در این چارچوب عمل می‌کند، با درک تأثیر عمیقی که تصمیمات و سیاست‌های آنها بر زندگی کارگران در سراسر جهان می‌گذارد، هدفشان فراتر از کارکردهای بوروکراتیک صرف و ایفای نقش وجودی است (بیتز، ۲۰۱۹، ۳۵).

یافته‌های تحقیق

مدلسازی ساختاری تفسیری

در مدلسازی ساختاری تفسیری ۵ عامل مورد ارزیابی قرار گرفت که عبارت بودند از:

۱. مولفه‌های انطباق
۲. روابط کار عادلانه
۳. راه‌کارهای انطباق
۴. انطباق در مشاغل نوظهور
۵. نتایج روابط کار عادلانه

در گام اول ماتریس خودتعاملی ساختاری پژوهش با استفاده از نظر خبرگان تشکیل شد، که در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. ماتریس خودتعاملی ساختاری

C1	C2	C3	C4	C5	مضامین	
	A	V	A	V	مولفه‌های انطباق	C1
		V	A	X	روابط کار عادلانه	C2

			O	X	راه کارهای انطباق	C3
				A	انطباق در مشاغل نوظهور	C4
					نتایج روابط کار عادلانه	C5

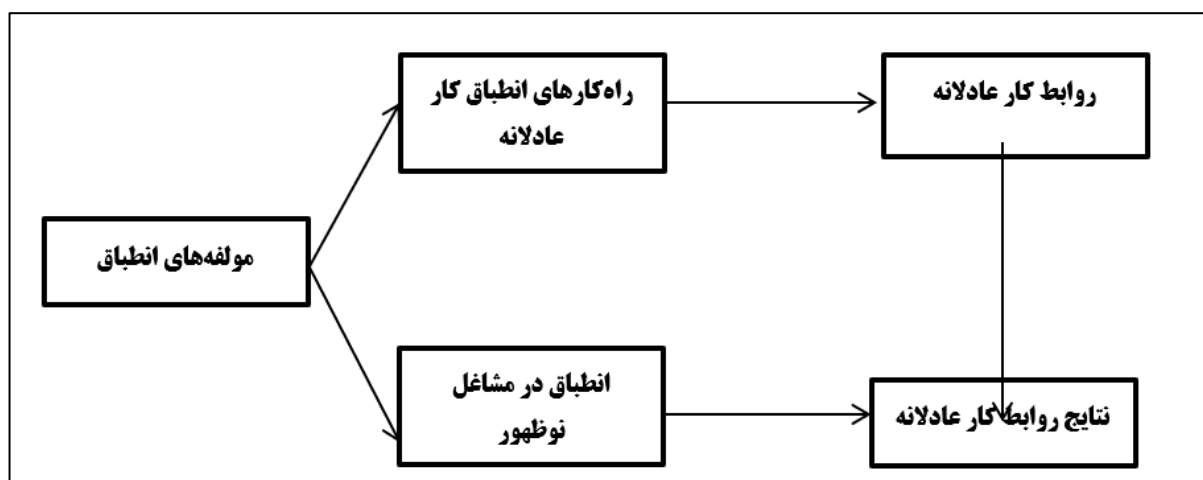
در گام دوم ماتریس دستیابی با تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به اعداد صفر و یک تشکیل داده شد.

جدول ۲. ماتریس دستیابی

C5	C4	C3	C2	C1	مضامین	
0	1	1	0	0	C1	مولفه های انطباق
1	0	0	0	0	C2	روابط کار عادلانه
0	0	0	1	0	C3	راه کارهای انطباق
1	0	0	0	0	C4	انطباق در مشاغل نوظهور
0	0	0	0	0	C5	نتایج روابط کار عادلانه

در گام سوم با استفاده از ماتریس دستیابی به دست آمده از معیارها، شبکه تعاملات ISM رسم می شود. اگر بین دو متغیر A و Z رابطه باشد، آن را به وسیله یک پیکان جهت دار نشان می دهیم. دیاگرام نهایی ایجاد شده که با حذف حالت های تعدی و نیز با استفاده از بخش بندی سطوح به دست آمده است، در نمودار ۱ نشان داده شده است.

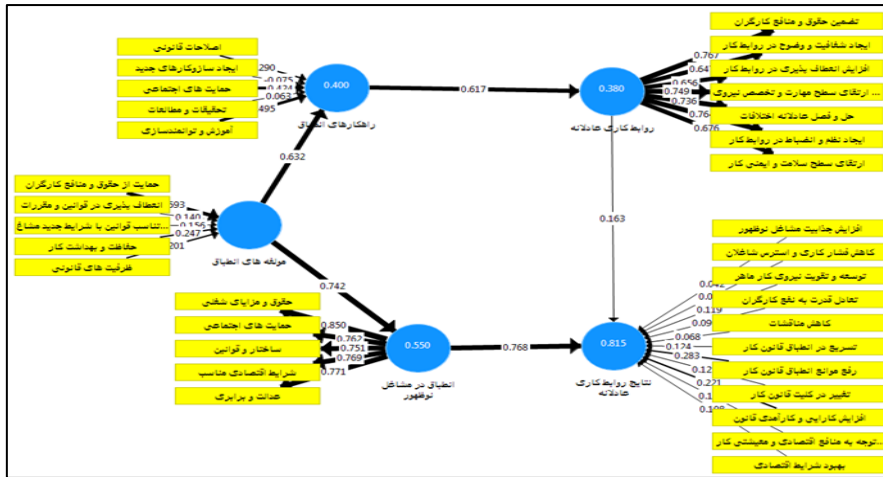
شکل ۱ نمودار ارتباطات انطباق پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه



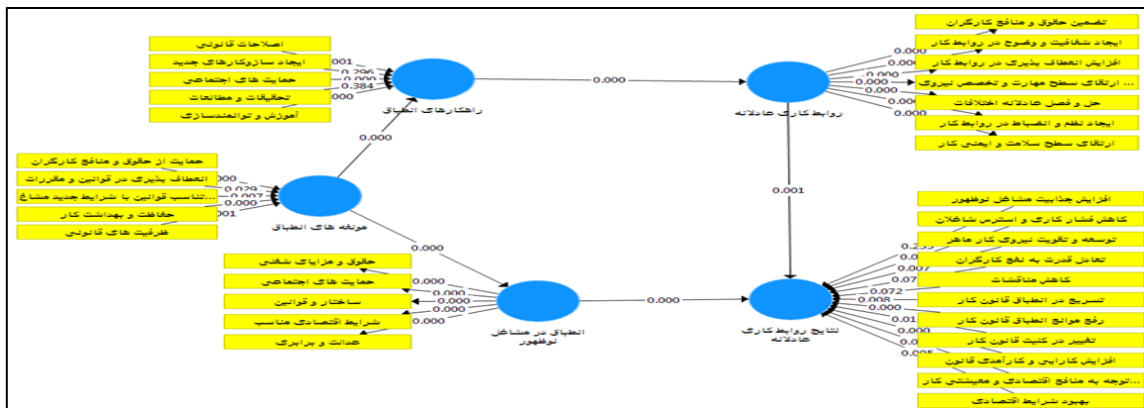
بررسی روایی و پایایی سازه ابزار تحقیق

در این بخش از تحقیق، محقق سعی بر این دارد به بررسی روایی و پایایی سازه ابزار گردآوری داده ها بپردازد. چهار شاخص در این رابطه وجود دارد، بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج شده یا توسعه داده شده؛ پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ است، که در ادامه برای هر یک از متغیرها ارائه شده است.

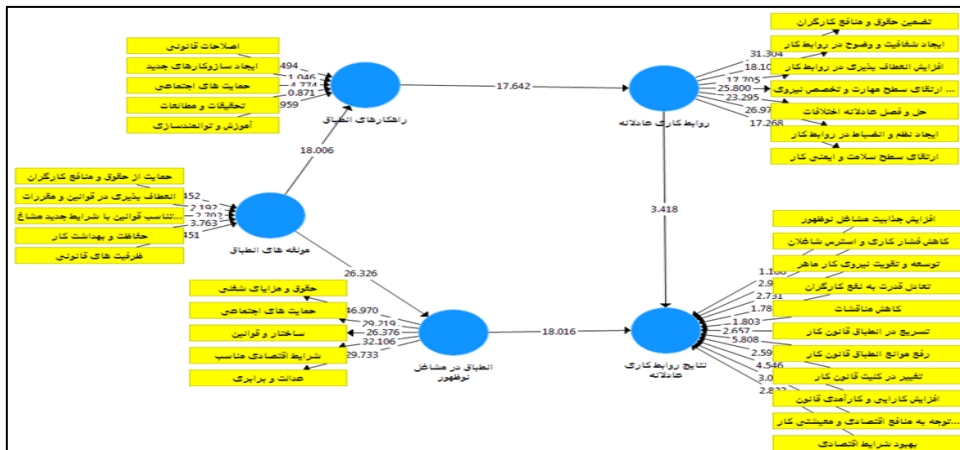
شکل ۲ مدل معادلات ساختاری الگوی پژوهش در حالت تخمین استاندارد



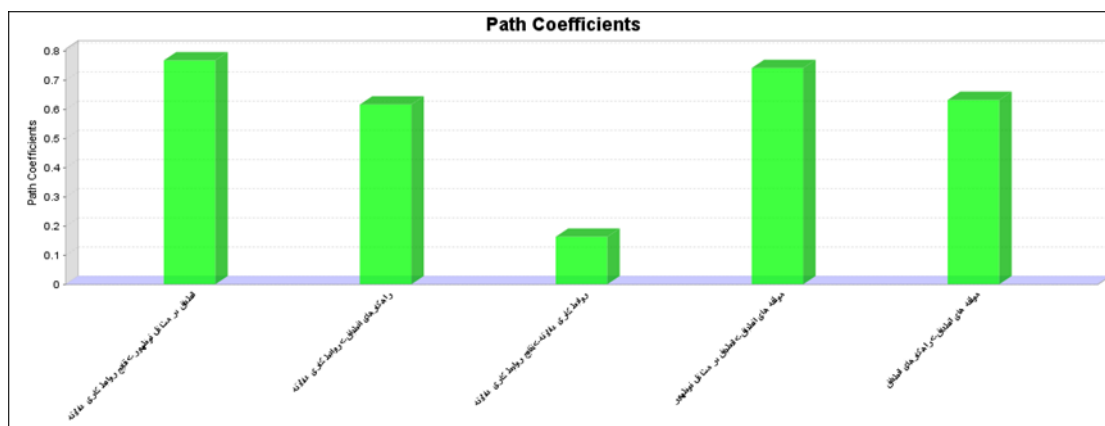
شکل ۳ مدل معادلات ساختاری الگوی پژوهش در حالت معنی داری



شکل ۴ مدل معادلات ساختاری الگوی پژوهش در حالت آماره تی



شکل ۵ ضرایب مسیر مدل انطباق پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه



جدول ۳ تخمین مسیر مدل انطباق پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه

مسیرهای مدل	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	آماره تی	سطح معنی داری
انطباق در مشاغل نوظهور -> نتایج روابط کاری عادلانه	۰.۷۶۸	۰.۰۴	۱۸	۰.۰۰۰۰
راه کارهای انطباق -> روابط کاری عادلانه	۰.۶۱۷	۰.۰۴	۱۷.۶	۰.۰۰۰۰
روابط کاری عادلانه -> نتایج روابط کاری عادلانه	۰.۱۶۳	۰.۰۵	۳.۴۲	۰.۰۰۱۰
مولفه های انطباق -> انطباق در مشاغل نوظهور	۰.۷۴۲	۰.۰۳	۲۶.۳	۰.۰۰۰۰
مولفه های انطباق -> راه کارهای انطباق	۰.۶۳۲	۰.۰۴	۱۸	۰.۰۰۰۰

نتایج جدول ۳ بیانگر معنی دار بودن کلیه مسیرهای مدل می باشد، که نشان دهنده اعتبار مطلوب مدل و مولفه های آن است. بیشترین تاثیر مربوط به تاثیر انطباق در مشاغل نوظهور بر نتایج روابط کاری عادلانه می باشد.

جدول ۴ بررسی روایی سازه ابزار تحقیق

AVE	CR	rho_A	آلفای کرونباخ	
۰.۶۱۱	۰.۸۹	۰.۸۴	۰.۸۴۱	انطباق در مشاغل نوظهور
		۱		راه کارهای انطباق
۰.۵۱۱	۰.۸۸	۰.۸۵	۰.۸۴۱	روابط کاری عادلانه
		۱		مولفه های انطباق
		۱		نتایج روابط کاری عادلانه

در ارزیابی سازه ابزار گردآوری داده ها، روایی سازه (روایی همگرا و روایی واگرا) و پایایی آنها سنجیده شده است. روایی شاخص ها هنگامی تایید می شود، که بارعاملی استاندارد شده بالای ۰.۴ باشد و پایایی سازه نیز در صورتی تایید می شود، که ضریب پایایی ترکیبی بیشتر از ۰.۶ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰.۷ باشد. همانطور که جدول ۴ نشان می دهد، ضریب پایایی ترکیبی برای تمامی سازه ها بزرگتر از ۰.۶ است، به عبارت دیگر ابزار اندازه گیری پایا می باشد. اگر میانگین واریانس استخراج شده بیشتر از ۰.۵ باشد، روایی همگرایی ابزار اندازه گیری تایید می شود، بررسی نتایج به دست آمده، در جدول ۴ نشان می دهد که AVE برای همه سازه ها بیشتر از ۰.۵ است، در نتیجه روایی همگرایی ابزار اندازه گیری تایید می شود. برای ارزیابی روایی واگرایی (روایی افتراقی) ابزار اندازه گیری نیز معیار فورنل و لارکر

(۱۹۸۱) به کار رفته است به این ترتیب که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده یک سازه خاص می-بایست از همبستگی آن سازه با سایر سازه-ها بزرگتر باشد. به این ترتیب هر سازه (متغیر مکنون) نسبت به سایر سازه-ها، بیشترین واریانس را با مجموعه-ی شاخص-های مخصوص به خود را به اشتراک می-گذارد.

جدول ۵ نتایج روایی واگرا (روایی افتراقی)

نتایج روابط کاری عادلانه	مولفه‌های انطباق	روابط کاری عادلانه	راه کارهای انطباق	انطباق در مشاغل نوظهور	
				۰.۷۸۱	انطباق در مشاغل نوظهور
			۰.۷۹۶	۰.۶۹۱	راه کارهای انطباق
		۰.۷۹۹	۰.۶۲	۰.۷۹۳	روابط کاری عادلانه
	۰.۸۱۲	۰.۷	۰.۶۳	۰.۷۴۲	مولفه‌های انطباق
۰.۸۰۹	۰.۷۷۸	۰.۷۷	۰.۷۳	۰.۸۰۷	نتایج روابط کاری عادلانه

برای تایید روایی افتراقی در این پژوهش باید میزان اعداد روی قطر که حاصل جذر از اعداد میانگین واریانس استخراج شده است، بالاتر از تمامی ضرایب همبستگی در ردیف خود باشد. همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، میزان اعداد روی قطر از تمامی ضرایب همبستگی در ردیف بالاتر بوده که نشان دهنده تایید روایی افتراقی بوده است.

نتیجه گیری

شناسایی مولفه‌های ضروری برای انطباق: این پژوهش توانسته است مولفه‌های کلیدی و ضروری برای انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور را شناسایی کند. این مولفه‌ها شامل انعطاف‌پذیری در قوانین، حمایت از حقوق کارگران، آموزش و مهارت‌آموزی، تطبیق با فناوری‌های نوین و ایجاد سازوکارهای حل اختلاف است.

تعیین وضعیت موجود: این پژوهش وضعیت موجود قانون و مقررات کار ایران را در مواجهه با مشاغل نوظهور ارزیابی کرده است. مشخص شده است که برخی از مولفه‌های مورد نیاز در قانون و مقررات کار فعلی وجود دارد اما بسیاری از آن‌ها یا به اندازه کافی توسعه نیافته‌اند یا اصلاً وجود ندارند.

تعیین موانع و چالش‌ها: این پژوهش توانسته است موانع موجود بر سر راه انطباق قانون و مقررات کار با مشاغل نوظهور را شناسایی کند. این موانع شامل عدم وجود تعاریف روشن برای مشاغل نوظهور، عدم انعطاف‌پذیری قانون و مقررات فعلی، نبود سازوکارهای مناسب برای حل اختلافات و کمبود آموزش و مهارت‌آموزی است.

ارائه راهکارها: این پژوهش راهکارهای عملی برای رفع موانع و بهبود انطباق‌پذیری قانون و مقررات کار ارائه کرده است. این راهکارها شامل اصلاح قانون و مقررات فعلی، تدوین قانون و مقررات جدید، ایجاد سازوکارهای آموزشی و حمایت‌های اجتماعی و تقویت نقش نهادهای سه جانبه است.

منابع

۱. اخوان نیایی، تقی و اسدی، فایزه. (۱۳۹۶). تحلیل و بررسی نظریات شورای نگهبان پیرامون حقوق کار از منظر حقوق عمومی (تا تاکید بر لایحه قانون کار مصوب ۱۳۶۹). دومین کنفرانس بین‌المللی مطالعات اجتماعی فرهنگی و پژوهش دینی، رشت.

۲. شهبازی، سالار؛ شعبان نیا، منصور. (۱۴۰۲). مرگ حقوق کار از دیدگاه تطبیقی و مقایسه ای. تهران: انتشارات گنج دانش.
۳. صدری، رضا، ۱۴۰۲، آسیب شناسی و تطبیق نیروهای قرارداد کار معین با ماده ۱۷ و ۴۵ قانون مدیریت خدمات کشوری، پنجمین کنفرانس ملی نوآوری و تحقیق در روانشناسی، حقوق و مدیریت فرهنگی، تهران
۴. دهقان نژاد، علی، ۱۴۰۲، نحوه اثر ماده ۶۶ قانون تامین اجتماعی بر قراردادهای کار و حوادث کاری، اولین همایش بین المللی وکالت، حقوق و علوم انسانی، همدان
۵. حسینی پور، نرگس و سلیمانی، حمید، ۱۴۰۲، مسئولیت مدنی کارفرما در قبال کارگر با نگاه قانون مدنی و حقوق کار، هفتمین همایش بین المللی مطالعات دینی، علوم انسانی و اخلاق زیستی در جهان اسلام، تهران
6. Smith, A. (1776). *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. W. Strahan; T. Cadell.
7. Katz, H. C. (2019). Labor Law for the Gig Economy. *Harvard Law Review*, 133(6), 1877-1952.
8. Kaufman, R. (2004). Successful University-Community Partnership to Change Public Policy: Pre-Conditions and Processes. *Journal of Community Practice*, 12,3/4, 163-180.
9. Bessen, J. E. (2019). AI and Jobs: The Role of Demand. NBER Working Paper No. 24235.
۱۰. Borrell-Damian, L. (2018). Navigating the Fourth Industrial Revolution: Is Higher Education Ready? World Economic Forum.