

Research Paper

Concepts and elements of the intellectual and theoretical foundations of the adaptability of labor law to emerging occupations in line with regional planning

Omid Azarrang¹, Askar Jalalian^{*2}, Mohammad Akbari³

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

ARTICLE INFO

PP: 693-705

Use your device to scan and read
the article online



Keywords: *Decent work,
business, cyberspace*

Abstract

Today, the global workplace is witnessing greater flexibility in work and life structures due to rapid globalization, rapid technological growth, increased participation of youth and women in the workforce, and increasing international migration. The purpose of the present study is to identify the components of decent work in cyberspace businesses. The present study is an applied research in terms of its purpose. In this study, the statistical population included experts and professors in the field of law and labor law. In this study, the sampling method was purposive, meaning that the samples contained rich information. Sampling was based on two strategies: criterion-based sampling and network or snowball sampling. The findings show that Iran's labor laws and regulations need fundamental changes to adapt to emerging jobs. Also, the practical suggestions provided can help improve fair labor relations. The comprehensive analysis shows that Iran's current labor law faces serious challenges in adapting to emerging jobs. The lack of a clear and up-to-date legal framework for these types of jobs has led to workers' job insecurity, non-transparent contracts, and other related problems. The analysis of the current situation shows that Iran's labor law has some essential components to adapt to emerging jobs, but it needs significant reforms and updates. Existing components include general definitions of the labor-employer relationship, minimum wage regulations, occupational safety and health regulations, and general dispute resolution mechanisms. However, missing components include clear definitions and classifications for emerging jobs, flexibility in the types of employment contracts, and specific provisions on wages and benefits in emerging jobs that require special attention.

Citation: Azarrang, O., Jalalian, A., Akbari, M. (2024). **Concepts and elements of the intellectual and theoretical foundations of the adaptability of labor law to emerging occupations in line with regional planning.** Quarterly Journal of Geography (Regional Planning), 14(56), 693-705

DOI: 10.22034/JGEOQ.2025.537739.4312

* **Corresponding author:** Askar Jalalian, **Email:** A.jalalian@pnu.ac.ir

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 classified as applied research in terms of purpose.

Results and Discussion

The findings show that Iran's labor laws and regulations need fundamental changes to adapt to emerging occupations. Also, the practical suggestions provided can help improve fair labor relations. The comprehensive analysis conducted shows that Iran's current labor laws face serious

challenges in adapting to emerging occupations. The lack of clear and up-to-date legal frameworks for these types of occupations has led to workers' job insecurity, non-transparent contracts, and other related problems.

Conclusion

Conclusions and recommendations are a vital part of any scientific research, which is known as the final result of the research. In this section, the results and findings obtained from the research are fully examined and the importance of these results in terms of developing knowledge and improving operational performance and future decision-making is examined. And suggestions based on the research results, recommendations and solutions for further improvement and productivity in the field under study are presented. The importance of conclusions and recommendations in a research is due to several reasons. First, it is an opportunity to comprehensively review and analyze the results obtained from the research, provide detailed explanations about the degree of success in achieving the research objectives, and examine the semantic interpretation of these results. Second, the conclusion, as an essential part of the research report, allows the reader to conceptually familiarize himself with the knowledge obtained in the research and gain a better understanding of the value of this knowledge for society and science. Third, recommendations and suggestions are provided for continuing the research, developing future research, and promoting the practical applications of this research, which provide useful information to scientists, scientific professionals, decision-makers, and interested individuals.

References

1. Bahrami, Ali. (1402). Studying the freedom of business and explaining and analyzing its legal restrictions and obstacles in the Constitution of Iran. The Eighth National Conference on Modern Research in the Field of Humanities and Social Studies of Iran, Tehran.
2. Sadri, Reza, 1402, Pathology and Compliance of Fixed-Term Contract Workers with Articles 17 and 45 of the Civil Service Management Law, The Fifth National Conference on Innovation and Research in Psychology, Law and Cultural Management, Tehran.
3. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.

4. Bureau of Labor Statistics. (2018). The Employment Projections Program: An Overview. U.S. Bureau of Labor Statistics.
5. Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2000). Techniques to identify themes in qualitative data.
6. Clark, P. U., Shakun, J. D., Baker, P. A., Bartlein, P. J., Brewer, S., Brook, E., ... & Williams, J. W. (2012). Global climate evolution during the last deglaciation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(19), E1134-E1142.



فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)

دوره ۱۴، شماره ۵۶، پاییز ۱۴۰۳

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

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



مقاله پژوهشی

مفاهیم و عناصر مبانی فکری و نظری انطباق پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور در راستای برنامه ریزی منطقه ای

امید آذررنگ - 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

امروزه فضای کار جهانی به دلیل جهانی شدن سریع، رشد سریع تکنولوژی، افزایش مشارکت جوانان و زنان در نیروی کار، مهاجرت بین‌المللی روز افزون، شاهد انعطاف‌پذیری بیشتر در ساختارهای کار و زندگی است. هدف از تحقیق حاضر مولفه‌های کار شایسته در کسب و کارهای فضای مجازی می‌باشد. پژوهش حاضر، از لحاظ هدف در زمره پژوهش‌های کاربردی است. در این پژوهش جامعه آماری شامل خبرگان و اساتید حوزه حقوق و قانون کار بودند. در این تحقیق روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند بود، یعنی نمونه‌های حاوی اطلاعات غنی است. نمونه‌گیری بر اساس دو راهبرد نمونه‌گیری ملاک محور و نمونه‌گیری شبکه‌ای یا گلوله برفی صورت پذیرفته است. یافته‌ها نشان می‌دهند که قانون و مقررات کار ایران نیاز به تغییرات اساسی برای انطباق با مشاغل نوظهور دارد. همچنین، پیشنهادهای عملی ارائه شده می‌توانند به بهبود روابط کار عادلانه کمک کنند. تحلیل جامع انجام شده نشان می‌دهد که قانون کار فعلی ایران با چالش‌های جدی در تطبیق با مشاغل نوظهور روبرو است. عدم وجود چارچوب‌های قانونی مشخص و به‌روز برای این نوع مشاغل، منجر به عدم امنیت شغلی کارگران، قراردادهای غیرشفاف و سایر مشکلات مرتبط شده است. تحلیل وضعیت موجود نشان می‌دهد که قانون کار ایران برخی از مولفه‌های ضروری برای انطباق با مشاغل نوظهور را داراست، اما نیاز به اصلاحات و به‌روزرسانی‌های قابل توجهی دارد. مولفه‌های موجود شامل تعاریف کلی رابطه کارگری و کارفرمایی، مقررات حداقل دستمزد، ضوابط ایمنی و بهداشت کار، و سازوکارهای عمومی حل اختلاف هستند. با این حال، مولفه‌های غیرموجود شامل تعاریف و طبقه‌بندی‌های روشن برای مشاغل نوظهور، انعطاف‌پذیری در نوع قراردادهای کار، و مقررات خاص درباره دستمزد و مزایا در مشاغل نوظهور نیاز به توجه ویژه دارند.

شماره صفحات: ۶۹۳-۷۰۵

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



واژه‌های کلیدی:

کار شایسته، کسب و کار، فضای مجازی

استناد: آذررنگ، امید، جلالیان، عسکر، اکبری، محمد. (۱۴۰۳) مفاهیم و عناصر مبانی فکری و نظری انطباق پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور در راستای برنامه ریزی منطقه ای. فصلنامه جغرافیا (برنامه ریزی منطقه ای)، ۱۴(۱۳)، ۶۹۳-۷۰۵

DOI:10.22034/JGEOQ.2025.537739.4312

* نویسنده مسئول: عسکر جلالیان، پست الکترونیکی: A.jalalian@pnu.ac.ir

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.

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.

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؟

انطباق‌پذیری قانون: انطباق‌پذیری قانون به توانایی و امکان تطابق یک سیستم حقوقی با نیازها و تغییرات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه اشاره دارد. در واقع، قانونی انطباق‌پذیر است که بتواند با پویایی‌ها و پیچیدگی‌های جامعه هماهنگ شود. این مفهوم نشان‌دهنده میزان انعطاف قانون در مواجهه با تحولات مختلف است و تضمین می‌کند که قوانین معین، در طول زمان، با تغییرات جامعه همگام و تطابق یابند (پائولین، ۲۰۱۶، ۱۹).

مشاغل نوظهور: مشاغل نوظهور به شکل‌ها و اقسام فعالیت‌های اقتصادی اشاره دارد که در پیشرفت تکنولوژی، تغییرات اجتماعی، و نوآوری‌های جدید به وجود آمده و با ساختارها و نقش‌های تازه در بازار کار ظاهر شده‌اند. این مفهوم نمایانگر حوزه‌های جدید اشتغال و فعالیت‌های اقتصادی است که معمولاً نیازمندی‌های جدیدی را برآورده می‌کنند و به تغییرات در سبک زندگی و روندهای اقتصادی جامعه پاسخ می‌دهند (برینجولفسون و مکافی، ۲۰۱۴، ۷۶).

روابط کار عادلانه: روابط کار عادلانه به برقراری تعادل و عدالت در تعاملات بین کارفرمایان و کارگران، و همچنین در توزیع حقوق و فرصت‌های اشتغالی اشاره دارد. این مفهوم شامل احترام به حقوق انسانی، برابری در دسترسی به فرصت‌های شغلی، حقوق کارگران، و ایجاد یک محیط کاری عادلانه و بدون تبعیض می‌شود (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۸، ۱۶۷).

۲. اهداف پژوهش

۱.۲. هدف اصلی

- وضعیت مشاغل نوظهور با قانون کار ایران از منظر روابط کار عادلانه چگونه است؟

۲.۲. هدف‌های فرعی

- مبانی فکری و نظری انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل سنتی و نوظهور از منظر روابط کار عادلانه: این هدف فرعی به دنبال شناسایی تفاوت‌های بنیادین بین این دو نوع شغل و چالش‌هایی است که در تطبیق قانون و مقررات فعلی با مشاغل نوظهور ایجاد می‌شود.
- عناصر مولفه‌های کلیدی روابط کار عادلانه در مشاغل نوظهور از دیدگاه کارگران، کارفرمایان و صاحب‌نظران علمی: این هدف فرعی به دنبال شناسایی دقیق‌تر مولفه‌هایی است که در ایجاد روابط کار عادلانه در این نوع مشاغل اهمیت دارند.
- ارزیابی میزان انطباق قانون کار ایران با مولفه‌های شناسایی‌شده روابط کار عادلانه در مشاغل نوظهور: این هدف فرعی به صورت مستقیم به هدف اصلی پژوهش مرتبط است و به دنبال ارزیابی وضعیت موجود است.

۳. سوال‌های پژوهش

۱.۳. سوال اصلی پژوهش

- مشاغل نوظهور از منظر انطباق‌پذیری مولفه‌های روابط کار عادلانه با قانون کار ایران در چه وضعیتی است؟

۲.۳. سوال‌های فرعی پژوهش

- مبانی فکری و نظری انطباق‌پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور دربرگیرنده چه مفاهیم و عناصری است؟
- مولفه‌های کلیدی روابط کار عادلانه چگونه بر انطباق‌پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور تاثیر می‌گذارند؟
- مولفه‌های روابط کار عادلانه در قانون کار ایران به چه میزان با مشاغل نوظهور انطباق دارند؟

۴. فرضیه‌های پژوهش

۴.۱. فرضیه اصلی پژوهش

- قانون کار ایران از منظر روابط کار عادلانه در مشاغل نوظهور انطباق لازم را ندارند.

۴.۲. فرضیه‌های فرعی پژوهش

- مواردی چون اصلاحات قانونی، ایجاد سازوکارهای جدید، تحقیقات و مطالعات، آموزش و توانمندسازی و حمایت‌های اجتماعی، از عوامل کلیدی در ایجاد انطباق موفق قانون کار ایران با مشاغل نوظهور در روابط کار عادلانه هستند.
- مولفه‌های روابط کار عادلانه در مشاغل نوظهور، شامل حق دستمزد عادلانه، امنیت شغلی، فرصت‌های برابر، تعادل کار و زندگی، به دلیل ویژگی‌های خاص این مشاغل، نیازمند باز تعریف و اجرایی شدن متفاوت در مقایسه با مشاغل سنتی هستند.
- قانون کار ایران در مولفه‌های روابط کار عادلانه مانند قراردادهای کار، تعیین ساعات کار، حمایت‌های اجتماعی، تشخیص رابطه کاری و کارفرمایی، در خصوص مشاغل نوظهور تطابق کافی ندارد.

۵. پیشینه و سوابق پژوهش

بهرامی (۱۴۰۲) در مقاله خود با عنوان «بررسی آزادی کسب و کار و تبیین و تحلیل محدودیت‌ها و موانع حقوقی آن، در قانون اساسی کشور ایران» که در هشتمین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران به چاپ رسیده است، به بررسی آزادی کسب و کار و تبیین و تحلیل محدودیت‌ها و موانع حقوقی آن، در قانون اساسی کشور ایران پرداخت. فرضیه این پژوهش این است که دلیل محدودیت‌های مندرج در قوانین ما، محدودیت‌های موجود در احکام اسلامی است و امکان تسهیل آزادی کسب و کار در کشور تئوکراتیک ایران به همین دلیل، وجود ندارد. روش تحقیق در این پژوهش، از نوع توصیفی و تحلیلی بود. در این پژوهش ابتدا آزادی کسب و کار، محیط کسب و کار و مولفه‌های کسب و کار تعریف گردیده است و پس از آن، منابع قانونی آزادی کسب و کار در کشور ایران مورد بررسی قرار گرفته است. سپس تاریخچه آزادی کسب و کار در کشور ایران تبیین گردیده است و پس از آن، محدودیت‌های مفهومی و مصداقی آزادی کسب و کار، در قانون اساسی ایران مورد بررسی قرار گرفته است و در قسمت نتیجه‌گیری، ضمن پاسخ منفی به فرضیه این پژوهش، پیشنهاد اجرایی تسهیل و بهبود محیط کسب و کار ایران، ارائه گردیده است. بهرامی در این مقاله به تحلیل محدودیت‌های حقوقی مرتبط با آزادی کسب و کار در ایران پرداخته است. در حالی که این تحقیق به موضوع مهمی اشاره دارد، پژوهش پیش رو فراتر از محدودیت‌ها و موانع حقوقی، به بررسی دقیق انطباق‌پذیری قوانین کار ایران با شرایط خاص مشاغل نوظهور پرداخته و پیشنهادهای عملی برای بهبود و تسهیل این انطباق‌پذیری ارائه داده است، که در کار بهرامی به این جزئیات پرداخته نشده است.

صدری (۱۴۰۲) در مقاله خود با عنوان «آسیب‌شناسی 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 آسیب‌شناسی 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 جنبه‌های حقوقی خاص قراردادهای معین است، تحقیق پیش رو به بررسی انطباق‌پذیری کلی قوانین کار با شرایط متنوع مشاغل نوظهور می‌پردازد و ابعاد گسترده‌تری از مشکلات و چالش‌های عملی در این حوزه را مدنظر قرار می‌دهد.

کچی امانوئلا و همکاران (۲۰۲۴) در تحقیقی به بررسی روندهای جدید در قوانین کار و نیاز به اصلاحات در این زمینه می‌پردازند. هدف آنها شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های ناشی از تغییرات بازار کار مدرن است. با استفاده از تحلیل‌های تطبیقی، نتایج نشان می‌دهند که قوانین کار باید به گونه‌ای طراحی شوند که حقوق کارگران در مشاغل نوظهور حفظ شود. این پژوهش بر اهمیت تطابق قوانین کار با نیازهای جدید بازار تأکید دارد و به تقویت مولفه‌های روابط کار عادلانه می‌پردازد. 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.

۶. روش پژوهش

این پژوهش از حیث هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا پیمایشی است، که به شیوه کیفی انجام شده است. تحقیقات کیفی در علوم اجتماعی رشد چشمگیری دارد. برای کسب نتایج مفید و با معنی در تحقیقات کیفی، لازم است داده‌ها به صورت روش‌مند تحلیل شود؛ اما متأسفانه ابزارهای تحلیلی اندکی در این زمینه وجود دارد؛ به طوری که پژوهشگران معمولاً تمایل پیدا کرده‌اند

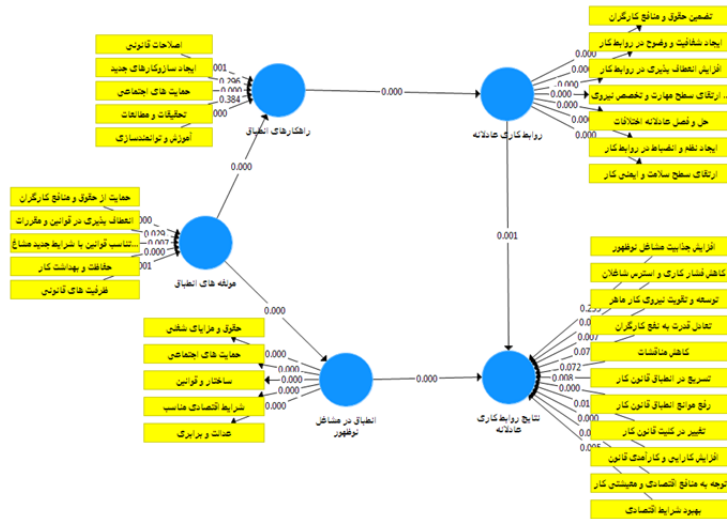
پرسش مربوط به چگونگی را از تحلیل‌های خود حذف کنند. با این حال، رشد متناوب استفاده از تحلیل‌های کیفی، امیدوار کننده است، اما همچنان به ابزارهای پیشرفته‌تری جهت تسهیل این تحلیل‌ها، نیاز است (کلارک و همکاران، ۲۰۱۲، ۱۸۹). همچنین، لازم است درک بهتری از تحلیل کیفی حاصل شود تا با اطمینان بتوان از آن به عنوان روشی قوی و مناسب استفاده کرد. این امر، تنها با ثبت نظام‌مند و تبیین روش‌های تحلیل امکان‌پذیر است؛ به گونه‌ای که فنون موجود، تسهیم و با بهبود آنها، ابزارهای جدید و بهتری، پردازش شود. یکی از روش‌های ساده و کارآمد تحلیل کیفی، تحلیل مضمون است. در واقع، تحلیل مضمون، اولین روش تحلیل کیفی است، که پژوهشگران باید یاد بگیرند. این روش، مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی را فراهم می‌کند. تحلیل مضمون، یکی از مهارت‌های عام و مشترک در تحلیل‌های کیفی است؛ به همین دلیل، بویاتزیس، آن را نه روشی خاص بلکه ابزاری مناسب برای روش‌های مختلف، معرفی می‌کند. ریان و برنارد (۲۰۰۰) نیز کدگذاری مضامین را فرآیند پیش‌نیاز تحلیل‌های اصلی و رایج کیفی، معرفی می‌کنند تا روشی منحصر به فرد و خاص. اما به عقیده براون و همکاران (۲۰۱۲)، تحلیل مضمون را باید روش ویژه‌ای در نظر گرفت که یکی از مزایای آن، انعطاف‌پذیری است. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و همکاران، ۲۰۱۲، ۱۹۷). تحلیل مضمون، صرفاً روش کیفی خاصی نیست، بلکه فرآیندی است که می‌تواند در اکثر روش‌های کیفی به کار رود.

در این پژوهش جامعه آماری شامل خبرگان و اساتید حوزه حقوق و قانون کار بودند. در این تحقیق روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند بود، یعنی نمونه‌های حاوی اطلاعات غنی است. نمونه‌گیری بر اساس دو راهبرد نمونه‌گیری ملاک محور و نمونه‌گیری شبکه‌ای یا گلوله برفی صورت پذیرفته است. در واقع این نوع نمونه‌گیری در طی فرآیند پژوهش توسعه می‌یابد و می‌توان به طور کامل آن را از قبل طراحی کرد، زیرا اساس گروه نمونه، مفاهیم و مسائل نظری است که طی دوره پژوهش به وجود می‌آیند. نمونه آماری بر اساس روش گلوله برفی انجام پذیرفت و تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت.

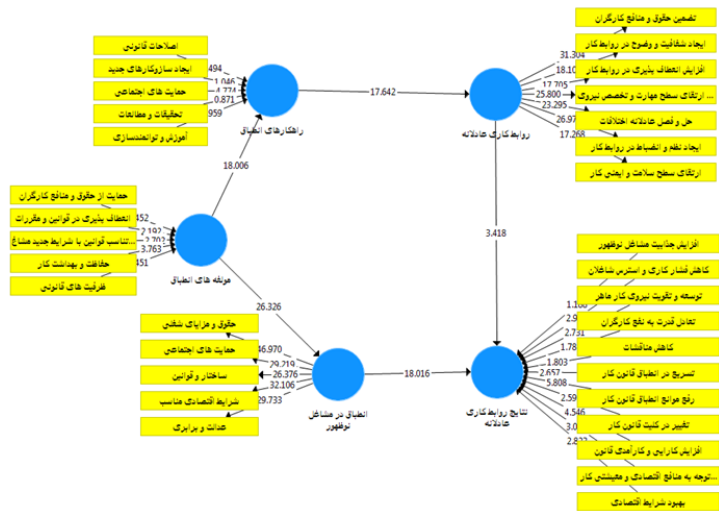
در این پژوهش جهت بررسی روایی ابزار تحقیق، محقق از برخی از مصاحبه‌شوندگان خواست تا گزارش نهایی مرحله نخست، فرآیند تحلیل یا مقوله‌های به دست آمده را بازبینی کرده و نظر خود را در ارتباط با آنها ابراز کنند. برای محاسبه پایایی پژوهش از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر یک از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص، دوبار کدگذاری می‌شوند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند. در این پژوهش برای محاسبه پایایی بازآزمون (کدگذاری مجدد) از بین مصاحبه‌های انجام شده، تعداد ۲ مصاحبه انتخاب شد و هر کدام از آنها دو بار در یک فاصله زمانی ده روزه کدگذاری شدند. نتایج حاصل از کدگذاری‌ها بیانگر توافق ۹۳ درصدی در کدگذاری‌ها بود. به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد که در چارچوب آن، داده‌ها بر مبنای انطباق‌پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه تلخیص، طبقه‌بندی و مقوله‌بندی می‌شوند. بر اساس تحلیل مضمون مضامین و عوامل شناسایی شده در زمینه انطباق‌پذیری قانون کار از منظر مولفه‌های روابط کار عادلانه در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مولفه‌های انطباق‌پذیری قانون کار از منظر مولفه‌های روابط کار عادلانه

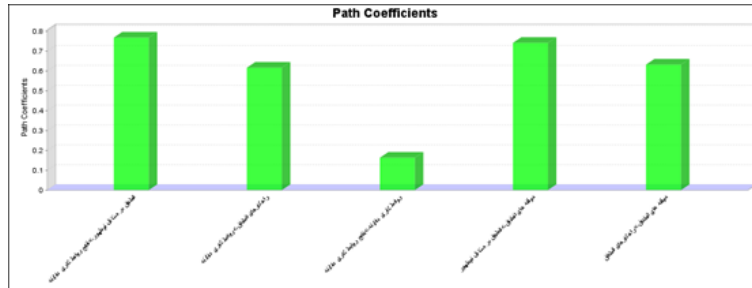
مقوله	عامل
حمایت از حقوق و منافع کارگران	مولفه‌های انطباق
انعطاف‌پذیری در قوانین و مقررات	
تناسب قوانین با شرایط جدید مشاغل نوظهور	
حفاظت و بهداشت کار	
ظرفیت‌های قانونی	
تضمین حقوق و منافع کارگران	روابط کار عادلانه
ایجاد شفافیت و وضوح در روابط کار	
افزایش انعطاف‌پذیری در روابط کار	



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری الگوی پژوهش در حالت معنی داری



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری الگوی پژوهش در حالت آماره تی



شکل ۴. ضرایب مسیر مدل انطباق پذیری قانون کار ایران با مشاغل نوظهور از منظر روابط کار عادلانه

جدول ۲. 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 -> 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 ۲ 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 ۳. 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 ۳ نشان می دهد، ضریب پایایی ترکیبی برای تمامی سازه ها بزرگ تر 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 تأیید می شود، بررسی نتایج به دست آمده، در جدول ۴-۱۹ 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 بزرگ تر باشد. به این ترتیب هر سازه (متغیر مکنون) نسبت به سایر سازه ها، بیشترین واریانس را با مجموعه ای شاخص های مخصوص به خود را به اشتراک می گذارد.

جدول ۴. نتایج روایی واگرا (روایی افتراقی)

نتایج روابط کاری عادلانه	مولفه های 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	مولفه های 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 ۴ مشاهده می شود، میزان اعداد روی قطر از تمامی ضرایب همبستگی در ردیف بالاتر بوده که نشان دهنده تایید روایی افتراقی بوده است.

نتیجه گیری

نتیجه گیری و پیشنهادها یکی از بخش های حیاتی در هر پژوهش علمی است، که به عنوان حاصل نهایی پژوهش شناخته می شود. در این بخش، نتایج و یافته های به دست آمده از پژوهش به طور کامل مورد بررسی قرار می گیرند و اهمیت این نتایج در راستای توسعه دانش و ارتقاء عملکرد عملیاتی و تصمیم گیری های آتی مورد بررسی قرار می گیرد. و پیشنهادهایی بر اساس نتایج پژوهش، توصیه ها و راه کارهایی برای بهبود و بهره وری بیشتر در زمینه مورد بررسی ارائه می شود.

اهمیت نتیجه‌گیری و پیشنهادها در یک پژوهش به دلایل متعددی باز می‌گردد. اولاً، فرصتی است برای مرور و تحلیل جامع نتایج به دست آمده از تحقیق، ارائه توضیحات دقیق درباره‌ی میزان موفقیت در دستیابی به اهداف پژوهش و بررسی تفسیر معنایی این نتایج است. ثانیاً، نتیجه‌گیری به عنوان یک قسمت اساسی از گزارش پژوهش، به خواننده این امکان را می‌دهد تا به طور مفهومی با دانش به دست آمده در تحقیق آشنا شود و درک بهتری از ارزش این دانش برای جامعه و علم به دست آورد. ثالثاً، توصیه‌ها و پیشنهادهایی برای ادامه پژوهش، توسعه پژوهش‌های آتی و ارتقاء کاربردهای عملی این پژوهش ارائه می‌شود که به دانشمندان، متخصصان علمی و تصمیم‌گیران و افراد علاقه‌مند اطلاعات مفیدی ارائه می‌دهد.

یافته‌ها نشان می‌دهند که قانون و مقررات کار ایران نیاز به تغییرات اساسی برای انطباق با مشاغل نوظهور دارد. همچنین، پیشنهادهای عملی ارائه‌شده می‌توانند به بهبود روابط کار عادلانه کمک کنند. تحلیل جامع انجام شده نشان می‌دهد که قانون کار فعلی ایران با چالش‌های جدی در تطبیق با مشاغل نوظهور روبرو است. عدم وجود چارچوب‌های قانونی مشخص و به‌روز برای این نوع مشاغل، منجر به عدم امنیت شغلی کارگران، قراردادهای غیرشفاف و سایر مشکلات مرتبط شده است.

پیشنهاد‌های ویژه محققین آینده

براساس یافته‌های این پژوهش و تحلیل منابع مورد استفاده پیشنهاد می‌شود:

۱. تطبیق قانون کار ایران با استانداردهای بین‌المللی شامل:

- مقایسه تطبیقی: مقایسه قانون و مقررات کار ایران با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار (ILO) و سایر کشورهای پیشرو در این حوزه.

- شناسایی شکاف‌ها: شناسایی دقیق شکاف‌ها و نواقص موجود در قانون و مقررات کار ایران در مقایسه با استانداردهای بین‌المللی.

- ارائه راهکارهای بهبود: پیشنهاد راهکارهای عملی برای رفع این شکاف‌ها و همسو کردن قانون و مقررات کار ایران با استانداردهای جهانی.

۲. تأثیر هوش مصنوعی و اتوماسیون بر بازار کار و روابط کار شامل:

- تحلیل عمیق: بررسی دقیق تأثیر هوش مصنوعی و اتوماسیون بر انواع مشاغل، مهارت‌های مورد نیاز و تغییرات در ساختار نیروی کار.

- ارزیابی اثرات بر قانون و مقررات کار: ارزیابی چگونگی تأثیر این تغییرات بر قوانین کار موجود و نیاز به قوانین جدید.

- پیشنهاد سیاست‌ها: ارائه سیاست‌های حمایتی برای کارگرانی که تحت تأثیر اتوماسیون قرار می‌گیرند، مانند آموزش‌های حرفه‌ای و حمایت‌های اجتماعی.

- ۳. نقش دولت در تسهیل تطبیق قانون کار با مشاغل نوظهور:

- بررسی سیاست‌های حمایتی: بررسی انواع سیاست‌های حمایتی که دولت می‌تواند برای تسهیل تطبیق قوانین کار با مشاغل نوظهور اتخاذ کند.

- ارزیابی اثربخشی: ارزیابی اثربخشی سیاست‌های حمایتی موجود و پیشنهاد سیاست‌های جدید.

- مشارکت بخش خصوصی: بررسی نقش بخش خصوصی در همکاری با دولت برای ایجاد چارچوب‌های قانونی مناسب.

۳. اهمیت تعادل بین انعطاف‌پذیری و امنیت شغلی:

- تحلیل تجربی: بررسی تجربی کشورهای مختلف در ایجاد تعادل بین انعطاف‌پذیری و امنیت شغلی در مشاغل نوظهور.

- مدل‌سازی: طراحی مدل‌های مختلف برای ایجاد این تعادل در قوانین کار ایران.

- ارزیابی اثرات: ارزیابی اثرات مختلف مدل‌ها بر کارگران، کارفرمایان و اقتصاد.

۴. فرهنگ سازمانی و انطباق با مشاغل نوظهور:

- مطالعه موردی: انجام مطالعات موردی در بنگاه‌های ایرانی برای بررسی نقش فرهنگ سازمانی در تطبیق با مشاغل نوظهور.

- شناسایی عوامل مؤثر: شناسایی عواملی که در فرهنگ سازمانی بر تطبیق با مشاغل نوظهور تأثیرگذارند.
- پیشنهاد مدل فرهنگی: ارائه مدل فرهنگی مناسب برای سازمان‌هایی که می‌خواهند با مشاغل نوظهور سازگار شوند.
- ۵. تحلیل اقتصادی مشاغل نوظهور و تأثیر آن بر قانون و مقررات کار:
 - بررسی مدل‌های کسب‌وکار: تحلیل مدل‌های کسب‌وکار مختلف در مشاغل نوظهور و تأثیر آن‌ها بر روابط کار.
 - ارزیابی اثرات اقتصادی: ارزیابی اثرات اقتصادی مشاغل نوظهور بر بازار کار و اقتصاد ملی.
 - تدوین سیاست‌های حمایتی: پیشنهاد سیاست‌های حمایتی برای رشد و توسعه مشاغل نوظهور.
- ۶. نقش فناوری در ایجاد مشاغل نوظهور و روابط کار:
 - بررسی فناوری‌های نوظهور: بررسی فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی، بلاکچین و اینترنت اشیا و تأثیر آن‌ها بر ایجاد مشاغل جدید.
 - تطبیق قوانین با فناوری: بررسی چگونگی تطبیق قوانین کار با فناوری‌های نوظهور و ایجاد چارچوب‌های قانونی مناسب.
 - ایجاد زیرساخت‌های فناوری: بررسی نیاز به ایجاد زیرساخت‌های فناوری برای حمایت از مشاغل نوظهور.
- ۷. مقایسه تطبیقی قوانین کار ایران با سایر کشورها:
 - انتخاب کشورهای نمونه: انتخاب کشورهای با شرایط مشابه یا متفاوت با ایران برای مقایسه.
 - شناسایی بهترین رویه‌ها: شناسایی بهترین رویه‌ها در کشورهای دیگر برای تطبیق قوانین کار با مشاغل نوظهور.
 - تدوین پیشنهادات برای ایران: ارائه پیشنهادات برای اصلاح قوانین کار ایران بر اساس تجربیات سایر کشورها.

منابع

۱. بهرامی، علی. (۱۴۰۲). بررسی آزادی کسب و کار و تبیین و تحلیل محدودیت‌ها و موانع حقوقی آن، در قانون اساسی کشور ایران. هشتمین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.
۲. 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.
3. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
4. Bureau of Labor Statistics. (2018). *The Employment Projections Program: An Overview*. U.S. Bureau of Labor Statistics.
5. Ryan, G. W., & Bernard, H. R. (2000). Techniques to identify themes in qualitative data.
6. Clark, P. U., Shakun, J. D., Baker, P. A., Bartlein, P. J., Brewer, S., Brook, E., ... & Williams, J. W. (2012). Global climate evolution during the last deglaciation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(19), E1134-E1142.