

بسم الله الرحمن الرحيم

در آستانه سال ۱۴۰۵، یکی از مهم‌ترین رویدادهای تقویم اقتصادی و اجتماعی کشور رقم خورد: عالی‌ترین نهاد گفتگوی اجتماعی در کشور، با حضور نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران، پس از نشست‌های فشرده و تخصصی، حداقل دستمزد سال آینده را تعیین و تصویب کرد. این تصمیم جمعی که در روزهای پایانی اسفند ۱۴۰۴ به اجماع رسید، یک بار دیگر ثابت کرد که حتی در پیچیده‌ترین مسائل اقتصادی نیز می‌توان با تکیه بر عقلانیت جمعی، داده‌های آماری معتبر و مطالعات تطبیقی، به راه‌حلی متوازن دست یافت. چنین فرآیندی، سرمایه اجتماعی را تقویت و ثبات را به روابط کار بازمی‌گرداند. مطالعه محتوای این مصوبه نشان می‌دهد که اعضای شورا با درک عمیق از شرایط دشوار کنونی، کوشیده‌اند سه هدف استراتژیک را به طور همزمان محقق سازند: نخست، جبران بخش قابل توجهی از کاهش قدرت خرید جامعه کارگری که در سال‌های اخیر از ناحیه تورم مزمن آسیب دیده است؛ دوم، پاسداشت توان رقابت‌پذیری بنگاه‌های تولیدی، به ویژه واحدهای کوچک و متوسط که ستون فقرات اشتغال کشور را تشکیل می‌دهند؛ و سوم، خودداری از هرگونه شوک هزینه‌ای که بتواند چرخه تورمی را تشدید کند. آنچه این دستاورد را از دوره‌های پیشین متمایز می‌کند، گذار قطعی از مذاکره بر اساس سلاقی و فشارها به تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد تجربی، شاخص‌های رسمی تورم، پویایی‌های بازار کار و برآوردهای علمی از سید معیشت خانوار کارگری است.

بی‌گمان، در شرایط اقتصادی امروز، هیچ تصمیمی در حوزه مزد نمی‌تواند تمام مطالبات به‌حق طرفین را به طور کامل برآورده سازد. اما حقیقت این است که مهم‌تر از هر عدد خاص، حفظ و تقویت «نهاد چانه‌زنی دسته‌جمعی» است. مصوبه امسال نشان داد که دیوار بی‌اعتمادی میان کارگر و کارفرما را می‌توان با گفتگو، شفافیت اطلاعاتی و پابندی به یک چارچوب فنی فرو ریخت. این همان سرمایه گرانبهایی است که در بلندمدت، از هر افزایش مقطعی دستمزد، به توسعه اقتصادی و عدالت اجتماعی بیشتر خواهد انجامید. امید آن می‌رود که این رویه ارزشمند در سال‌های آینده نیز تداوم یابد و نهادهای حرفه‌ای بیش از پیش در کانون تصمیم‌گیری‌های کلان کشور جای گیرند.

کار و جامعه به عنوان یکی از معتبرترین نشریات تخصصی حوزه کار و تأمین اجتماعی، بر خود فرض می‌داند که ضمن تبیین دقیق ابعاد علمی و اقتصادی چنین تصمیماتی، فضایی برای تبادل نظر اندیشمندان، پژوهشگران و فعالان این عرصه فراهم آورد. از همه اساتید دانشگاه، دانشجویان تحصیلات تکمیلی، مدیران و کارشناسان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی دعوت می‌شود تا با ارائه تحلیل‌ها و پژوهش‌های خود در خصوص سازوکارهای تعیین دستمزد، تأثیر آن بر اشتغال و بهره‌وری، و راهکارهای بهبود نظام مزد در ایران، ما را در غنی‌سازی این گفتمان تخصصی یاری رسانند. آثار خود را از طریق رایانامه karojamehe@lssi.ir برای ماهنامه ارسال فرمایید.

ابراهیم صادقی‌فر

رئیس مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

و مدیر مسئول ماهنامه کار و جامعه

کار و جامعه

ماهنامه اجتماعی، اقتصادی

علمی و فرهنگی

شماره ۲۷۳ - زمستان ۱۴۰۴

صاحب امتیاز: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی

مدیر مسئول: ابراهیم صادقی فر

مدیر داخلی: حمیدرضا محمدی

صفحه آرا و طراح جلد: سید حامد رضوی

نشانی: تهران، ستارخان، سروش یکم، پلاک ۲۳

تلفن: ۵-۰۱۱-۶۶۵۵۶۸۰

نمابر: ۶۶۵۵۶۸۱۳

کد پستی: ۱۴۵۵۹۶۳۳۱۱

Website: <http://karojamehe.lssi.ir>

Bookshop: <https://www.lssipub.ir>

Email: karojamehe@lssi.ir

۲۴

شناسایی مولفه‌های ضروری انطباق قانون کار با
مشاغل نوظهور



۴۰

الزامات و راهکارهای مشارکتی کردن اقتصاد به
کمک تعاونی‌ها



مقاله علمی

۴

گذار از اقتصاد خطی به اقتصاد مدور: تحول
مدل‌های کسب و کار در کسب و کارهای نوپا و
سیاست‌های حمایتی تسهیل‌گر



۹۴

واکاوای اجتماعی ناامنی شغلی کارگران



۱۳۰

بخشنامه مزد سال ۱۴۰۵



۷۰

تاثیر گرایش‌های کار آفرینانه و مدیریت دانش

از طریق متغیر میانجی نوآوری باز بر عملکرد

نوآوری محصول

(مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط

صنایع غذایی استان البرز)

۱۲۰

۱۲۰ اقدام برای شکل‌دهی آینده‌ای عادلانه



اخبار

۱۲۴ قرار گرفتن اشتغال عادلانه در بطن عدالت اجتماعی

۱۲۶ واکنش انسان‌محور به تغییرات فناوری و چندپارگی بازار کار جهانی

۱۲۸ حمایت از حقوق کار به منظور پیشبرد حقوق بشر



۱۲۲ رعایت استانداردهای بین‌المللی کار توسط کشورهای عضو



گذار از اقتصاد خطی به اقتصاد مدور: تحول مدل‌های کسب‌وکار در کسب‌وکارهای نوپا و سیاست‌های حمایتی تسهیل‌گر^۱

مژگان دانش^۲، کمال سخدري^۳، سیدرضا حجازی^۴

چکیده

در دهه‌های اخیر، ناکارآمدی الگوی سنتی اقتصاد خطی در مواجهه با چالش‌های زیست‌محیطی، محدودیت منابع و افزایش فشارهای اجتماعی و اقتصادی، ضرورت گذار به اقتصاد مدور را به یکی از محورهای اصلی توسعه پایدار تبدیل کرده است. اقتصاد خطی که مبتنی بر الگوی «استخراج، تولید، مصرف و دفع» است، با افزایش ضایعات و بهره‌وری پایین منابع، پاسخ‌گوی نیازهای پایدار زیست‌محیطی و اقتصادی نبوده و پیامدهای مخربی بر اکوسیستم‌ها و جامعه گذاشته است. در مقابل، اقتصاد مدور با تأکید بر بازتولید ارزش، کاهش ضایعات، استفاده کارآمد از منابع و افزایش طول عمر محصولات، منطق جدیدی برای طراحی، اداره و توسعه کسب‌وکارها ارائه می‌دهد. این مدل نه تنها بر حفظ منابع محدود تمرکز دارد، بلکه ارزش‌آفرینی پایدار و خلق چرخه‌های بسته اقتصادی را در سطح کلان و خرد مورد توجه قرار می‌دهد. با این حال، فرایند گذار از الگوی خطی به مدور، به ویژه در محیط‌های نوپای کسب‌وکار و استارت‌آپ‌ها، مستلزم بازاندیشی بنیادین در مدل‌های کسب‌وکار، فرآیندهای عملیاتی و سازوکارهای سیاستی است. استارت‌آپ‌ها به دلیل محدودیت منابع، عدم ثبات بازار و نیاز به انعطاف‌پذیری بالای عملیاتی، در عین حال که فرصت بالایی برای نوآوری دارند، با چالش‌های متعددی در پذیرش و پیاده‌سازی مدل‌های

۱ این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شده است.

۲ دکتری کارآفرینی، گرایش کارآفرینی فناورانه، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. Mozhgan.danesh@ut.ac.ir

۳ -دانشیار گروه کارآفرینی سازمانی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده عهده دار مکاتبات: Kasakhdari@ut.ac.ir)

۴ دانشیار گروه کارآفرینی فناورانه، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. Rhejazi@ut.ac.ir

مقدمه

در دهه‌های اخیر، اجماع علمی، صنعتی و سیاستی بر این نکته تأکید دارد که مدل اقتصادی خطی غالب، که بر الگوی «برداشت-تولید-دورریختن» استوار است، دیگر پاسخ‌گوی چالش‌های زیست‌محیطی و منابعی جوامع انسانی نیست [۱، ۲]. رشد بی‌رویه استخراج منابع طبیعی، افزایش پسماند و انتشار آلاینده‌ها، پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی را با تهدید جدی مواجه ساخته است [۳]. در واکنش به این چالش‌ها، مفهوم **اقتصاد مدور**^۱ به‌عنوان رویکردی نوین برای بازآفرینی الگوهای تولید و مصرف و بازتعریف رابطه میان ارزش، منبع و ضایعات مطرح شده است؛ الگویی که در آن ارزش مواد و محصولات تا حد ممکن حفظ می‌شود و تولید زباله و اتلاف منابع به حداقل می‌رسد [۴، ۵]. اقتصاد مدور، برخلاف مدل خطی، بر مبنای چرخه‌های بسته‌ی تولید و مصرف استوار است و با تکیه بر اصولی همچون استفاده مجدد، بازیافت، بازطراحی، نوسازی و اشتراک منابع، به دنبال ایجاد هم‌افزایی میان **رشد اقتصادی، نوآوری فناورانه و حفاظت از محیط زیست** است [۶]. این رویکرد در سال‌های اخیر به‌سرعت در سطح جهانی گسترش یافته و بیش از ۵۰ کشور، استراتژی‌های ملی اقتصاد مدور یا زیستی را برای تحقق اهداف توسعه پایدار سازمان ملل متحد (SDGs) در دستور کار قرار داده‌اند [۷]. با این حال، تجربه کشورها نشان می‌دهد که گذار از اقتصاد خطی به اقتصاد مدور صرفاً با به‌کارگیری فناوری‌های جدید یا اصلاح فرآیندهای تولید تحقق نمی‌یابد؛ بلکه مستلزم **تحول ساختاری در مدل‌های کسب‌وکار، فرهنگ سازمانی، سیاست‌گذاری‌های کلان و نظام‌های حمایتی** [۸].

مدور مواجه هستند. در این راستا، نوآوری در مدل‌های کسب‌وکار مدور شامل طراحی محصول و خدمات با طول عمر بیشتر، استفاده مجدد و بازیابی منابع، ارائه خدمات مبتنی بر اشتراک و بهره‌گیری از پلتفرم‌های مدور می‌شود. این تغییرات نیازمند هم‌افزایی میان بازیگران اکوسیستم، زیرساخت‌های فناورانه و سیاست‌های حمایتی دولت است تا بتوانند محیطی مساعد برای رشد استارت‌آپ‌های مدور فراهم کنند. مرور ادبیات و مطالعات پیشین نشان می‌دهد که تحقق اقتصاد مدور در سطح کسب‌وکارهای نوپا تنها محدود به نوآوری در مدل‌های کسب‌وکار نیست، بلکه نیازمند تعامل هوشمندانه با شبکه‌های تأمین، استفاده از فناوری‌های نوین و بهره‌گیری از سیاست‌ها و مشوق‌های تشویقی است. هم‌افزایی میان بازیگران اکوسیستم مدور، از جمله تأمین‌کنندگان، مشتریان، سرمایه‌گذاران و نهادهای دولتی، می‌تواند نقش حیاتی در تسهیل این گذار ایفا کند و مانع از ایجاد موانع عملیاتی یا اقتصادی شود. علاوه بر این، زیرساخت‌های فناورانه و دیجیتال به استارت‌آپ‌ها امکان می‌دهد تا فرآیندهای چرخه‌ای محصولات و خدمات را به صورت کارآمد مدیریت کنند و همزمان اطلاعات ارزشمند برای بهبود مدل‌های کسب‌وکار جمع‌آوری نمایند. در این مقاله با رویکردی تحلیلی، ابعاد تحول مدل‌های کسب‌وکار در استارت‌آپ‌ها در بستر اقتصاد مدور بررسی شده و نقش سیاست‌های حمایتی در تسهیل این گذار تحلیل می‌شود. از طریق تحلیل مفاهیم کلیدی و مرور جامع مطالعات موجود، این مقاله تلاش می‌کند تا چارچوبی کاربردی برای سیاست‌گذاران و کارآفرینان ارائه دهد که بتوانند با اتخاذ استراتژی‌های هوشمندانه و سیاست‌های تشویقی مؤثر، زیست‌بوم استارت‌آپ‌های مدور را تقویت و توسعه دهند. در نهایت، بررسی این ابعاد نه تنها به درک بهتر چالش‌ها و فرصت‌های پیش روی کسب‌وکارهای نوپا کمک می‌کند، بلکه مسیر تحقق توسعه پایدار و اقتصاد مدور را در سطح ملی و منطقه‌ای روشن‌تر می‌سازد.

1 Circular Economy

آموزشی کارآفرینی فراهم آورد. بر این اساس، هدف این مطالعه بررسی نحوه گذار کسب و کارهای نوپا از الگوی خطی به اقتصاد مدور از طریق نوآوری در مدل های کسب و کار و تحلیل سیاست های حمایتی مؤثر در تسهیل و پایداری این فرآیند است. تمرکز مقاله بر تبیین ابعاد این گذار، شناسایی چالش های ساختاری و نهادی و ارائه بینش هایی برای توسعه زیست بوم کارآفرینی مدور در سطح ملی و بین المللی است. نتایج این مطالعه می تواند چشم اندازی جامع برای پژوهشگران، سیاست گذاران و کارآفرینان فراهم آورد تا با طراحی چارچوب های حمایتی مؤثر و ایجاد بسترهای نهادی مناسب، زمینه ساز توسعه کسب و کارهای مدور، ارتقای رقابت پذیری اقتصادی و تحقق پایداری زیست محیطی شوند.

ادبیات

اقتصاد مدور

مفهوم اقتصاد مدور نخستین بار تحت تأثیر آثار بولدینگ^۱ [۱۴] مطرح شد. او استدلال کرد که برای حفظ تعادل میان اقتصاد و محیط زیست، باید زمین را به مثابه سیستمی بسته با ظرفیت جذب محدود در نظر گرفت؛ آنچه او از آن به عنوان «اقتصاد سفینه ای بسته» یاد کرد. در ادامه، استاهل و ردی^۲ [۱۵] برخی از ویژگی های اقتصاد مدور را در چارچوب اقتصاد صنعتی معرفی کردند. آنان اصطلاح «اقتصاد مدور» را برای توصیف راهبردهای صنعتی به منظور پیشگیری از تولید زباله، ایجاد اشتغال محلی، افزایش بهره وری منابع و کاهش مادی سازی اقتصاد صنعتی به کار بردند. استاهل [۱۶] نیز تأکید کرد که فروش خدمات بهره برداری به جای مالکیت کالا، یکی از مدل های کسب و کار مرتبط با اقتصاد مدور است که به صنایع اجازه

در این میان، استارت آپ ها به عنوان بازیگران پویا و نوآور در زیست بوم کارآفرینی، نقش تعیین کننده ای در جهت دهی به این گذار دارند. ساختار سازمانی چابک، قابلیت بالای یادگیری، انعطاف پذیری در تصمیم گیری و تمایل به بهره گیری از فناوری های نو، این کسب و کارهای نوپا را به بستری مناسب برای آزمودن و پیاده سازی مدل های کسب و کار مدور تبدیل کرده است. [۹، ۱۰] برخلاف شرکت های تثبیت شده که درگیر رویه ها، زیرساخت ها و زنجیره های تأمین سنتی هستند، استارت آپ ها از امکان طراحی مدل کسب و کار مدور از ابتدا برخوردارند و می توانند ارزش آفرینی اقتصادی را همزمان با ارزش آفرینی زیست محیطی و اجتماعی دنبال کنند. [۱۱]

با این وجود، گذار به مدل های مدور در استارت آپ ها فرآیندی ساده و یک دست نیست. محدودیت منابع مالی، دسترسی محدود به دانش تخصصی و فناوری های سبز، ضعف در زیرساخت های قانونی و حمایتی، و نبود چارچوب های تشویقی مؤثر، موانع جدی در مسیر این تحول به شمار می روند [۱۲]. به علاوه، سیاست های موجود در حوزه نوآوری و کارآفرینی در بسیاری از کشورها هنوز متناسب با منطق اقتصاد مدور طراحی نشده اند و تمرکز آنها بیش تر بر رشد اقتصادی کمی است تا پایداری بلندمدت زیست محیطی. از این رو، توسعه و نهادینه سازی کسب و کارهای نوپای مدور نیازمند بازنگری در سیاست های حمایتی و سازوکارهای مالی، آموزشی و نهادی است.

اگرچه بخش عمده ای از پژوهش ها در حوزه اقتصاد مدور بر شرکت های بزرگ یا صنایع تولیدی متمرکز بوده است [۱۳]، اما شناخت ما از فرآیند گذار استارت آپ ها به مدل های کسب و کار مدور هنوز محدود است. درک چگونگی شکل گیری، استقرار و رشد این مدل ها در محیط های نوآور می تواند دیدگاه های ارزشمندی برای سیاست گذاران، مدیران اکوسیستم های نوآوری و طراحان برنامه های

1 Boulding

2 Stahel & Reday

انتشار و نشت انرژی با چرخه‌ای‌سازی، توسعه و کاهش جریان مواد و انرژی به حداقل می‌رسد. این هدف از طریق طراحی محصولات بادوام، نگهداری، تعمیر، استفاده مجدد، بازتولید، بازسازی، بازیافت، دیجیتالی‌سازی و راهکارهای اشتراکی قابل تحقق است. با این حال، پژوهشگران خاطرنشان کرده‌اند که یک سیستم کاملاً حلقه‌بسته از نظر فنی و ترمودینامیکی ممکن نیست [۲۸]. بنابراین، درک اقتصاد مدور امروزه نه به عنوان سیستمی ایستا، بلکه به عنوان فرایند «حرکت به سوی چرخشی شدن» در نظر گرفته می‌شود.

اقتصاد مدور به عنوان یکی از مسیرهای نوین و مؤثر برای دستیابی به توسعه پایدار، در دهه‌های اخیر توجه فزاینده‌ای از سوی سیاست‌گذاران، پژوهشگران و صنعت‌گران به خود جلب کرده است. [۲۹] این نظام جایگزینی برای الگوی خطی «برداشت-تولید-دورریز» است که بر بهره‌برداری مستمر از منابع استوار است [۳۰]. هدف اصلی اقتصاد مدور حفظ ارزش اقتصادی و مادی محصولات، اجزا و مواد در بالاترین سطح ممکن از طریق چرخه‌های تولید کندتر، بسته‌تر و فشرده‌تر است. [۳۱] افزایش سریع مصرف مواد اولیه از جمله سوخت‌های فسیلی، مواد معدنی، سنگ معدن و زیست‌توده، چالشی بنیادین برای پایداری زیست‌محیطی ایجاد کرده است. مصرف این مواد در قرن بیستم بیش از دوازده برابر شد و در سال ۲۰۱۵ به ۸۴ میلیارد تن رسید، در حالی که پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۵۰ دو برابر شود. [۳۲، ۳] با وجود پتانسیل بالای اقتصاد مدور برای کاهش مصرف منابع و حذف ضایعات، تنها حدود ۶.۸ درصد از اقتصاد جهانی در چارچوب اصول آن فعالیت می‌کند. [۳۳] گزارش بانک جهانی (۲۰۲۰) برآورد کرده است که گسترش اقتصاد مدور می‌تواند تا سال ۲۰۳۰ بیش از ۴.۵ تریلیون دلار منافع اقتصادی جهانی به همراه داشته باشد.

می‌دهد ضمن سودآوری، هزینه‌ها و ریسک‌های ناشی از زباله را کاهش دهند. درک معاصر از اقتصاد مدور که توسط پیرس و ترنر^۱ [۱۷] شکل گرفت، مجموعه‌ای از رویکردهای مرتبط با تولید و مصرف حلقه‌بسته را در بر می‌گیرد، از جمله بوم‌شناسی صنعتی [۱۸]، از گهواره تا گهواره [۱۹]، قوانین بوم‌شناسی [۲۰]، اقتصاد عملکرد [۲۱]، الهام از طبیعت یا بیومیمکری [۲۲] و اقتصاد آبی [۲۳] و مهندسی چرخه [۲۴، ۲۵].

نقش مهمی در توسعه و ترویج مفهوم مدرن اقتصاد مدور توسط بنیاد الن مک‌آرتور^۲ و با همکاری شرکت مشاوره‌ای مک‌کینزی ایفا شد. این نهاد با انتشار چندین گزارش تأثیرگذار، مفهوم اقتصاد مدور را از حوزه نظری به سطح سیاست‌گذاری و عمل صنعتی وارد کرد. بوکن و همکاران [۲۶]^۳ ویژگی‌های اصلی اقتصاد مدور را در سه دسته خلاصه کردند: استراتژی‌هایی برای کند کردن، بستن و باریک‌سازی چرخه‌های منابع. در همین راستا، کیرچهر و همکاران^۴ [۲۷] با مرور بیش از ۱۰۰ تعریف، اقتصاد مدور را سیستمی اقتصادی توصیف کردند که در آن، به جای مفهوم «پایان عمر»، بر کاهش، استفاده مجدد، بازیافت و بازیابی مواد در فرآیندهای تولید، توزیع و مصرف تأکید می‌شود. این نظام در سه سطح خرد (محصولات، شرکت‌ها و مصرف‌کنندگان)، میانی (پارک‌های صنعتی زیست‌محور) و کلان (شهر، منطقه، کشور و فراتر از آن) عمل می‌کند و هدف آن دستیابی به توسعه پایدار از طریق ایجاد کیفیت زیست‌محیطی، رفاه اقتصادی و عدالت اجتماعی برای نسل‌های کنونی و آینده است.

به تبع این دیدگاه‌ها، گیسدورفر و همکاران [۵] اقتصاد مدور را سیستمی تعریف کردند که در آن ورودی منابع، ضایعات،

1 Pearce & Turner

2 Ellen MacArthur Foundation

3 Bocken

4 Kirchherr

اقتصاد مدور در سه سطح خرد، میانی و کلان قابل بررسی است. در سطح خرد، تمرکز بر طراحی پایدار محصولات، افزایش طول عمر، قابلیت تعمیر و بازیافت است. در سطح میانی، توجه بر شبکه‌های صنعتی و پارک‌های اکولوژیک متمرکز می‌شود که از طریق اشتراک منابع، انرژی و ضایعات، هم‌افزایی ایجاد می‌کنند. در سطح کلان نیز سیاست‌های کلان اقتصادی، زیرساخت‌های نهادی و برنامه‌های ملی برای گذار از اقتصاد خطی به مدور نقش تعیین‌کننده دارند [۶]. در نهایت، اقتصاد مدور چارچوبی نظام‌مند برای بازطراحی زنجیره ارزش از استخراج مواد اولیه تا مصرف و بازیافت نهایی است. [۸] سه راهبرد کلیدی آن شامل محدودسازی جریان مواد و انرژی، کندسازی چرخه‌ها از طریق افزایش دوام و استفاده مجدد، و بستن چرخه‌ها از طریق بازیافت و بازتولید است [۳۲]. اگرچه تمرکز اصلی اقتصاد مدور بر ابعاد اقتصادی و زیست‌محیطی است، اما توجه به ابعاد اجتماعی، تغییر الگوهای مصرف و ایجاد فرهنگ بازاستفاده نیز برای تحقق کامل اهداف آن ضروری است. به طور کلی، اقتصاد مدور نه تنها راهکاری فناورانه بلکه چارچوبی جامع برای بازآفرینی مدل توسعه اقتصادی و ایجاد هم‌افزایی میان رشد، عدالت اجتماعی و پایداری محیط‌زیست محسوب می‌شود.

مدل کسب‌وکار مدور

تغییر در مدل‌های کسب‌وکار، یکی از عناصر کلیدی برای گذار از اقتصاد خطی به اقتصاد مدور محسوب می‌شود [۳۳، ۱۳]. در این میان، مدل‌های کسب‌وکار مدور با هدف افزایش نرخ بازیافت و جلوگیری از هدررفت منابع ارزشمند طراحی شده‌اند و می‌توانند به‌طور همزمان رشد اقتصادی و رفاه اجتماعی را ارتقاء دهند [۳۴]. این مدل‌ها به‌عنوان نوعی جدید از مدل‌های کسب‌وکار تعریف می‌شوند که در آن خلق ارزش، مبتنی بر حفظ ارزش اقتصادی محصولات پس از مصرف و بهره‌برداری مجدد از آن‌ها برای ارائه‌های نو در بازار است. مدل‌های کسب‌وکار، چگونگی ایجاد، ارائه و

دریافت ارزش توسط شرکت‌ها را توصیف می‌کنند. در حالی که در مدل‌های خطی، ارزش محصولات پس از مصرف از بین می‌رود، مدل‌های مدور با هدف کند کردن چرخه‌های منابع (همچون مدل‌های اجاره‌ای) یا بستن این چرخه‌ها فعالیت می‌کنند. به گفته گسدفور و همکاران^۱ [۳۵] مدل کسب‌وکار مدور از ترکیب مفهوم اقتصاد مدور و نوآوری در مدل‌های کسب‌وکار نشأت گرفته است. به بیان دیگر، مدل کسب‌وکار مدور نوعی نوآوری در مدل کسب‌وکار است که بر اجرای اقدامات اقتصاد مدور تمرکز دارد.

فوگاراسی و فینگر^۲ [۳۶] مطرح کردند که در مدل‌های جدید کسب‌وکار مدور، تمرکز از زنجیره ارزش به «دایره ارزش مدور» منتقل شده است. در این مدل‌ها، محصولات یا خدمات صرفاً به مصرف‌کننده تحویل داده نمی‌شوند، بلکه انرژی و مواد باقی‌مانده نیز مجدداً به سیستم بازگردانده می‌شوند. هدف از طراحی این مدل‌ها، استفاده حداکثری از منابع برای طولانی‌ترین مدت ممکن و استخراج حداکثری ارزش از فرآیندها است. طبق تعریف اوستروالد و پیگنر^۳ [۳۷]، مدل کسب‌وکار منطق خلق، ارائه و جذب ارزش توسط یک بنگاه است. این ابزار به‌عنوان ابزاری برای دستیابی به مزیت رقابتی و تدوین استراتژی بازار عمل می‌کند. دائو و همکاران^۴ [۳۸] تفاوت بین مدل سنتی و مدل کسب‌وکار مدور را با طراحی نسخه‌ای مدور از بوم کسب‌وکار به نام Eco-Canvas نشان داده‌اند. شکل ۲ (a) نسخه اصلی بوم کسب‌وکار اوستروالد و پیگنر [۳۷] (۲۰۱۰) را نمایش می‌دهد که شامل ۹ بلوک سازنده است. شکل ۲ (b) نیز نسخه مدل کسب‌وکار مدور یا نشان می‌دهد که توسط

1 Geissdoerfer

2 Fogarassy & Finger

3 Osterwalder & Pigneur

4 Daou et al

دائو و همکاران به عنوان یک مدل کسب و کار پایدار توسعه یافته است. این بوم، با افزودن سه بلوک اصلی جدید به تعریف سنتی، مفهوم اقتصاد مدور را یک گام به جلو برده است:

[۱] عوامل زیست محیطی (مثلاً تغییرات اقلیمی و آلودگی)،

[۲] عوامل اقتصادی و قانونی (مانند مالیات بر انتشار کربن، ریسک فناوریانه، هزینه های انرژی فسیلی)،

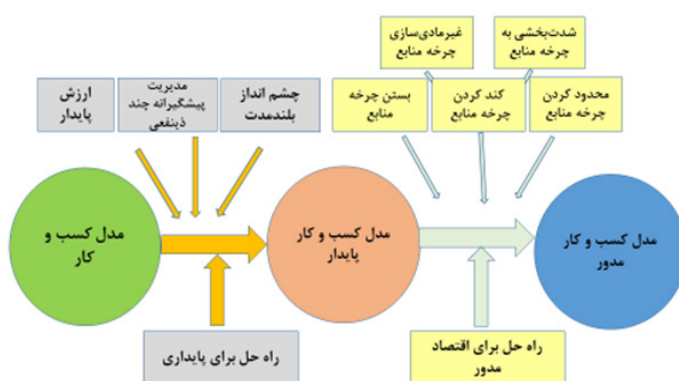
[۳] عوامل اجتماعی.

این موارد به طور صریح در مدل سنتی نادیده گرفته می شدند.



شکل ۱. بوم مدل کسب و کار اصلی [۳۷] و بوم مدل کسب و کار مدور [۳۸]

مدل های کسب و کار پایدار، مدلهایی هستند که شامل مدیریت فعال ذی نفعان چندگانه، خلق ارزش پولی و غیرپولی برای طیف گسترده ای از ذی نفعان، و دارا بودن چشم اندازی بلندمدت هستند. چارچوب غالب در مفاهیم مختلف، ساختار ارزش پیشنهادی، خلق و ارائه ارزش، و کسب ارزش است که از ریچاردسون^۱ [۳۹] گرفته شده است.



شکل ۲. مدل کسب و کار پایدار و مدور

1 Richardson

با این وجود، ادبیات موجود عمدتاً بر راهبردهای مدور شرکت‌های بزرگ و با سابقه تمرکز داشته‌اند [۱۲] و نقش کسب‌وکارهای نوپا به عنوان بازیگران نوظهور در این عرصه، کمتر مورد توجه قرار گرفته است. [۴۰، ۴۱] این در حالی است که برخی تحقیقات نشان داده‌اند گذار به مدل‌های کسب‌وکار مدور برای کسب‌وکارهای نوپا در مقایسه با شرکت‌های بزرگ آسان‌تر است [۲۶]. کسب‌وکارهای نوپا به عنوان شرکت‌هایی جدید و مستقل تعریف می‌شوند که به طور فعال در پی به کارگیری مدل‌های کسب‌وکار مدور هستند. [۴۲]

پژوهشگران بر این باورند که این دسته از کسب‌وکارها می‌توانند الگویی الهام‌بخش برای سایر بازیگران بازار باشند و به توسعه نظام نوآوری فناورانه در زمینه اقتصاد مدور کمک شایانی نمایند [۴۳، ۴۴] این کسب‌وکارها، به دلیل انعطاف‌پذیری بالا و توانایی سازگاری سریع با تحولات بازار، ظرفیت بیشتری برای پذیرش مدل‌های نوآورانه و مدور دارند. [۴۵، ۴۶]

جریان‌های مختلف پژوهشی به رابطه بین ابعاد مختلف پایداری و کسب‌وکارهای نوپا یا کارآفرینی پرداخته‌اند، از جمله کارآفرینی زیست‌محیطی یا اکوپرنوریسم [۴۷، ۴۸]، کارآفرینی اجتماعی [۴۹، ۵۰] و کارآفرینی پایدار [۵۱، ۵۲] در حالی که کارآفرینی زیست‌محیطی صرفاً بر خلق همزمان ارزش اقتصادی و زیست‌محیطی تمرکز دارد [۵۳] و به رفع شکست‌های بازار در حوزه محیط‌زیست می‌پردازد، کارآفرینی اجتماعی اهداف اجتماعی (مانند ارتقای کیفیت کار، تأمین اخلاقی) را دنبال کرده و منابع مالی لازم برای این اهداف را تأمین می‌کند. کارآفرینی پایدار در پی آن است که پایداری را به شکلی جامع‌تر از طریق رویکرد (سود سه‌گانه)^۱ و با ادغام ابعاد اقتصادی، زیست‌محیطی و اجتماعی در مدل کسب‌وکار لحاظ کند. [۵۴] ویژگی خاص

کسب‌وکارهای نوپای مدور در این است که آن‌ها مدل‌های کسب‌وکار چرخه‌ای را به کار گرفته‌اند. روابط بین استارت آپ های مدور و سایر انواع نزدیک از بنگاه‌ها در شکل ۳ نشان داده شده است. استارت آپ های مدور با کسب‌وکارهای نوپای زیست‌محیطی و کارآفرینی زیست‌محیطی هم‌پوشانی زیادی دارند، چرا که هر دو نوع سازمان در پی ایجاد هم‌زمان ارزش اقتصادی و زیست‌محیطی هستند. با این حال، استارت آپ های مدور در عملیاتی‌سازی متمایز هستند و بر بسته‌شدن چرخه محصولات یا مواد تمرکز دارند، در حالی که کسب‌وکارهای نوپای زیست‌محیطی دامنه وسیع‌تری از مدل‌های کسب‌وکار، مانند تولید انرژی تجدیدپذیر یا حفاظت از تنوع زیستی را شامل می‌شوند. علاوه بر این، استارت آپ های مدور با کسب‌وکارهای نوپای پایدار نیز هم‌پوشانی دارند، زمانی که در کنار ارزش اقتصادی و زیست‌محیطی، ارزش اجتماعی نیز ایجاد کنند (مثلاً ارتقای شرایط کاری)، هرچند این ارزش اجتماعی نقش ثانویه دارد. این ویژگی آن‌ها را از کسب‌وکارهای نوپای اجتماعی متمایز می‌سازد که در آن‌ها ارزش اجتماعی، انگیزه اصلی برای خلق ارزش است (مانند سازمان‌های تجارت منصفانه یا بنگاه‌های اجتماعی ادغام شغلی). استارت آپ های مدور همچنین می‌توانند با کسب‌وکارهای نوپای متعارف نیز هم‌پوشانی داشته باشند، زمانی که پیاده‌سازی استراتژی‌ها و نوآوری‌های مدل کسب‌وکار مدور ناقص بوده و تنها به خلق ارزش اقتصادی محدود شود. در نهایت، استارت آپ های مدور ممکن است انتفاعی (برای حداکثرسازی ارزش اقتصادی برای مالکان)، غیرانتفاعی با سود محدود برای ذی‌نفعان، یا کاملاً غیرانتفاعی باشند (یعنی تمام ارزش اقتصادی در راستای اهداف اجتماعی و/یا زیست‌محیطی در سازمان باقی بماند). به همین دلیل، استارت آپ های مدور با سازمان‌های غیرانتفاعی اجتماعی یا زیست‌محیطی نیز هم‌پوشانی دارند. در ادبیات کارآفرینی زیست‌محیطی و پایدار، که نزدیک‌ترین

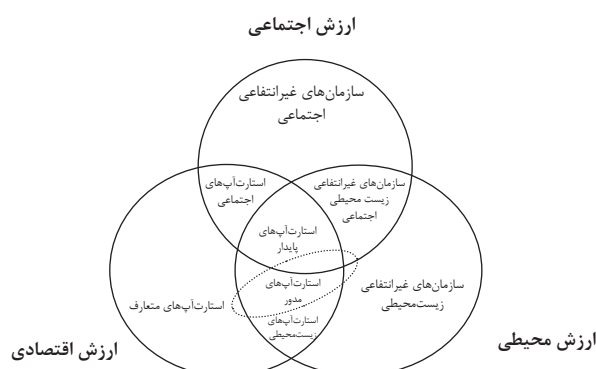
1 triple bottom line

[۴۵] چند حوزه اصلی محرک را شامل سیاست‌گذاری و قوانین، زیرساخت‌های حمایتی، آگاهی اجتماعی، مدل‌های کسب‌وکار مشارکتی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، طراحی محصول و زنجیره تأمین معرفی کرده‌اند. دی‌ژسوس و مندونسا^۲ [۴۶] نیز چهار گروه اصلی از محرک‌ها شامل عوامل فنی، اقتصادی و مالی، نهادی و قانونی، و اجتماعی و فرهنگی را شناسایی کردند. در همین راستا، ایلک و نیلولیک^۳ [۴۷] مدیریت منابع، بهداشت عمومی، و عوامل اقتصادی و مالی را به‌عنوان مؤلفه‌های کلیدی شناسایی کرده‌اند. مونت و همکاران^۴ [۴۸] نیز بر هفت عامل اصلی تأکید دارند که عبارت‌اند از: فشارهای بازار و اجبارهای بیرونی، مزایای اقتصادی، مزایای زیست‌محیطی، امنیت و انعطاف‌پذیری در زنجیره تأمین، بهبود روابط با مشتریان، ارزش‌های سازمانی و راهبردها و آرمان‌های داخلی.

۲.۳ الگوهای مدل کسب‌وکار مدور

به منظور دستیابی به هدف این مقاله، ادبیات علمی و کاربردی حوزه مدل‌های کسب‌وکار مدور مورد بررسی قرار گرفت تا بتوان انواع مختلف این مدل‌ها را شناسایی و یک طبقه‌بندی جامع ارائه کرد. مطالعات مختلف نشان می‌دهند که مدل‌های کسب‌وکار مدور از دیدگاه‌های مختلف قابل تحلیل و دسته‌بندی هستند و هر دسته، تمرکز متفاوتی بر نحوه بهره‌برداری و مدیریت منابع، محصول و ارزش‌آفرینی دارد. مورنو^۵ و همکاران [۵۵] با بررسی گسترده ادبیات و ایجاد ارتباط میان رویکردهای طراحی در اقتصاد مدور و مدل‌های کسب‌وکار، پنج الگوی اصلی کسب‌وکار مدور را معرفی کردند. این الگوها شامل تأمین مدور، ارزش منابع، توسعه عمر محصول، توسعه ارزش محصول و پلتفرم‌های

مفاهیم به استارت آپ‌های مدور هستند، پژوهش‌های اندکی به مدل‌های واقعی کسب‌وکارهای توسعه‌یافته توسط کارآفرینان پایدار پرداخته‌اند؛ به عبارت دیگر، به این که کارآفرینان برای دستیابی به پایداری (زیست‌محیطی) در عمل چه کار می‌کنند. در عوض، مطالعات بسیاری بیشتر بر تعریف مفاهیم [۵۴] یا درک فرصت‌ها و چالش‌های کارآفرینانه ناشی از وجود پیامدهای جانبی و ناکارآمدی‌های بازار تمرکز داشته‌اند



شکل ۳. روابط کسب‌وکارهای نوپای مدور با سایر انواع شرکت‌ها [۴۰]

در این راستا، شناسایی عواملی که به‌عنوان نیروهای محرک، کسب‌وکارها را به پذیرش مدل‌های کسب‌وکار مدور ترغیب می‌کنند، از اهمیت بالایی برخوردار است. این عوامل نه تنها می‌توانند زمینه‌ساز اجرای مدل‌های کسب‌وکار مدور باشند، بلکه به‌عنوان راه‌حلی برای غلبه بر موانع موجود یا ایجاد شرایط مطلوب برای تحقق اقدامات اقتصاد مدور نیز عمل می‌کنند. ریسوس و همکاران [۴۲] این عوامل را در قالب دسته‌هایی همچون «فرهنگ زیست‌محیطی شرکت، شبکه‌سازی، حمایت از شبکه تقاضا، جذابیت مالی، به‌رسمیت‌شناختن خارجی، دانش فردی و حمایت دولتی» طبقه‌بندی کرده‌اند. همچنین، لیدر و رشید^۱ 1 Lieder & Rashid

2 De Jesus & Mendonça
3 Ilic & Nikolic
4 Mont et al
5 Moreno

اشتراک‌گذاری بودند. این دسته‌بندی‌ها با زیرشاخه‌هایی مانند مدل دسترسی، محصول به‌عنوان خدمت، مدل‌های مبتنی بر نتیجه، مصرف مشارکتی، استفاده مجدد، نوسازی، نگهداری، توزیع مجدد، فروش مجدد، ارتقا، دگرسازی محصول، تولید مجدد، بازیافت و بازیابی انرژی تکمیل شدند. به این ترتیب، می‌توان مشاهده کرد که مدل‌های مدور علاوه بر تمرکز بر چرخه عمر محصول، بر کارایی منابع و بازگرداندن ارزش به زنجیره تأمین نیز تأکید دارند.

لودک فروند^۱ و همکاران [۵۶] با استفاده از تحلیل مورفولوژیکی عناصر سازنده مدل‌های کسب‌وکار و بررسی ۲۶ الگوی موجود در ادبیات، شش الگوی اصلی را پیشنهاد دادند که شامل تعمیر و نگهداری، استفاده مجدد و توزیع مجدد، نوسازی و بازسازی، بازیافت، استفاده با هدف جدید و مدیریت زنجیره‌های مواد اولیه آلی بود. این دسته‌بندی، تمرکز قوی بر بازیابی و ارزش‌آفرینی مجدد منابع دارد و نشان می‌دهد که مدل‌های مدور می‌توانند از مواد اولیه تا محصول نهایی را در یک چرخه بسته مدیریت کنند. از سوی دیگر، هنری و همکاران [۴۰] با بررسی و تحلیل ۱۲۸ استارت‌آپ فعال در حوزه اقتصاد مدور، پنج نوع استارت‌آپ مدور را شناسایی کردند. این دسته‌بندی شامل استارت‌آپ‌های مبتنی بر طراحی، مبتنی بر پسماند، مبتنی بر پلتفرم، مبتنی بر خدمات و مبتنی بر طبیعت بود. یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که در سطح استارت‌آپ‌ها نیز الگوهای مدور متنوع بوده و هر نوع استارت‌آپ با رویکرد خاص خود به بهینه‌سازی منابع و ایجاد ارزش می‌پردازد.

علاوه بر این، مطالعات کاربردی در شرکت‌ها و پروژه‌های تحقیقاتی نیز نشان می‌دهد که مدل‌های مدور به روش‌های متنوعی پیاده‌سازی می‌شوند. به عنوان مثال، اکسنتور^۲ [۵۷] با تحلیل ۱۲۰ مطالعه موردی از شرکت‌های پیشرو،

پنج مدل کسب‌وکار مدور شامل تأمین مدور، بازیابی منابع، توسعه عمر محصول، پلتفرم‌های اشتراک‌گذاری و محصول به‌عنوان خدمت را معرفی کرد. همچنین پروژه تحقیقاتی (ReBU) ۱۰ الگو را ارائه داد که شامل تشویق بازگشت و استفاده مجدد، عمر طولانی محصول، اجاره، مصرف اشتراکی، سیستم محصول-خدمت، خدمات غیرمادی، جمع‌آوری محصولات استفاده‌شده، مدیریت دارایی‌ها و تولید بر اساس تقاضا بود. این مطالعات نشان می‌دهد که مدل‌های کسب‌وکار مدور می‌توانند هم در سطح محصول و هم در سطح خدمات و زنجیره تأمین ارزش‌آفرینی کنند. ویتمن^۳ [۵۸] نیز هشت الگوی اصلی شامل تبادل یا توزیع مجدد، اجاره کوتاه‌مدت و بلندمدت، اشتراک‌گذاری، خدمات یا نتیجه، تعویض و تعمیر، بازسازی، بازیابی و بازیافت را معرفی کرد و رباس^۴ [۵۹] هفت الگوی اصلی شامل تولید بر اساس تقاضا، غیرمادی‌سازی، توسعه چرخه عمر محصول و استفاده مجدد، بازیابی مواد ثانویه و محصولات جانبی، محصول به‌عنوان خدمت یا سیستم محصول-خدمت، پلتفرم‌های اشتراکی و مصرف مشترک را ارائه داد. اسمیت گیلسپی^۵ [۶۰] نیز با تمرکز بر بازسازی، تأمین مدور، نوسازی، بازیابی محصولات جانبی، دسترسی، عملکرد و بازیابی منابع هفت الگوی اصلی مدور را معرفی کرد.

روسا^۶ و همکاران [۶۱] با مرور گسترده ادبیات، ۱۳ الگوی اصلی را ارائه کردند که شامل انرژی‌های تجدیدپذیر، مواد زیستی و ثانویه، مالکیت مشترک، دسترسی مشترک، سیستم‌های خدمت، استفاده مجدد، تعمیر، همزیستی صنعتی، محصول‌محور، نوسازی و بازسازی، بازیافت، سیستم‌های محصول-خدمت نتیجه‌محور و غیرمادی‌سازی بود. این مطالعات نشان می‌دهد که مدل‌های کسب‌وکار

3 Weetman

4 REBus

5 Smith-Gillespie

6 Rosa

1 Lüdeke-Freund

2 Accenture

مدور از سطح عملیاتی تا سطح استراتژیک، طیف وسیعی از فعالیت‌ها و راهکارها را در بر می‌گیرند و هدف اصلی آن‌ها استفاده کارآمد از منابع، افزایش عمر محصول و بازگرداندن ارزش به چرخه اقتصادی است.

محرك‌های ایجاد مدل كسب‌وکار مدور در كسب‌وکارهای نوپا

پذیرش مدل كسب‌وکار مدور در كسب‌وکارهای نوپا تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل مالی، سازمانی، کارآفرینانه، شبکه‌ای، فناورانه، آموزشی و بازاری است که هر یک نقش کلیدی در موفقیت این مدل‌ها ایفا می‌کنند. مشوق‌های مالی از مهم‌ترین عوامل تسهیل‌کننده پذیرش مدل‌های مدور هستند. دسترسی به منابع مالی و روش‌های نوآورانه تأمین بودجه، از جمله سرمایه‌گذاری جمعی، وام‌های بانکی و کمک‌های دولتی، به كسب‌وکارهای نوپا امکان می‌دهد پروژه‌های خود را پیش ببرند و مدل‌های مدور را عملیاتی کنند [۳۵]. همچنین، جذب سرمایه‌گذاران جدید از طریق ارائه فرصت‌های نوآورانه و پایدار، و دریافت بودجه‌های ویژه مانند کمک‌های بین‌المللی یا بودجه‌های تحقیقاتی، محرك‌های اصلی برای توسعه و پیاده‌سازی این مدل‌ها محسوب می‌شوند. علاوه بر تأمین مالی، کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری از طریق بهینه‌سازی فرآیندها، مدیریت منابع و استفاده از فناوری‌های نوین، به كسب‌وکارها امکان می‌دهد عملکرد بهتری در بازار رقابتی داشته باشند [۶۲]. از سوی دیگر، مدل‌های كسب‌وکار مدور فرصت‌هایی برای ایجاد درآمد جایگزین فراهم می‌کنند؛ برای مثال، اجرای مدل‌های اشتراکی یا اجاره محصولات و تجهیزات و تعیین کارمزد بر اساس میزان مصرف، هم درآمد جدید ایجاد می‌کند و هم به کاهش مصرف منابع و حمایت از پایداری محیط زیست کمک می‌نماید [۶۳]. مشوق‌های سازمانی و كسب‌وکاری نیز نقش مهمی در پذیرش مدل‌های مدور ایفا

می‌کنند. ساختارهای مناسب حاکمیتی و چارچوب‌های قانونی و اخلاقی می‌توانند شفافیت و اعتماد را افزایش داده و سازمان‌ها را به پذیرش راهبردهای زیست‌محیطی و اجتماعی تشویق کنند. تعهد و حمایت مدیران ارشد، به ویژه آن دسته از مدیرانی که تفکر سیستمی و راهبردی دارند، می‌تواند انگیزه و اعتماد کارکنان را برای پذیرش مدل‌های مدور تقویت کند. توسعه قابلیت‌های سازمانی مانند مهارت‌های دیجیتال و توانمندسازی کارکنان برای مدیریت منابع و چرخه عمر محصولات نیز اهمیت بالایی دارد و با تخصیص منابع انسانی و زمانی مناسب، امکان اجرای نوآوری‌های مدور فراهم می‌شود [۶۴]. برنامه‌ریزی راهبردی و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، مدیریت اطلاعات و ارتباطات شفاف با ذینفعان، همراهی مأموریت سازمانی با اهداف مدور، ارتقای مهارت‌ها و فرهنگ سازمانی سبز، همگی در ایجاد زمینه مناسب برای پذیرش مدل‌های مدور تأثیرگذار هستند [۶۵]. فرهنگ سازمانی پایدار، با تشویق به همکاری داخلی و نوآوری زیست‌محیطی، کارکنان را به جستجوی راه‌حل‌های خلاقانه و مدور ترغیب می‌کند و حضور تعهد مدیران ارشد این روند را تسهیل می‌سازد. مشوق‌های کارآفرینانه نیز تأثیر قابل توجهی بر پذیرش مدل‌های مدور دارند. انگیزه‌های درونی کارآفرینان مانند خودتحقق، استقلال تصمیم‌گیری و انگیزه‌های اجتماعی و زیست‌محیطی، آن‌ها را به سمت نوآوری و پذیرش ریسک هدایت می‌کند. رهبری و رفتارهای خلاقانه کارآفرینان، ایجاد چشم‌اندازهای جدید و توانایی انتقال آن به اعضای تیم، نیروی محرك‌های برای پیشبرد تغییرات مدور فراهم می‌آورد. پذیرش ریسک و شکست‌های احتمالی و توانایی ایجاد همکاری با سایر شرکت‌ها و ذینفعان، به توسعه و گسترش مدل‌های مدور کمک می‌کند و ارزش اقتصادی و زیست‌محیطی را همزمان ارتقا می‌دهد. [۶۶] شبکه‌ها با فراهم کردن فرصت‌های همکاری و نوآوری، امکان استفاده

ایجاد ارزش اقتصادی و زیست‌محیطی همزمان، مسیر تحقق اهداف پایداری را هموار می‌سازند. [۶۳]

سیاست‌های حمایتی در جهت رفع موانع مدل کسب‌وکار مدور در کسب‌وکارهای نوپا

رفع موانع موجود در مسیر پذیرش مدل‌های کسب‌وکار مدور در کسب‌وکارهای نوپا نیازمند مجموعه‌ای از سیاست‌های حمایتی هماهنگ در سه سطح حکمرانی، بازار و شرکت‌ها است. یکی از چالش‌های اصلی، کمبود منابع مالی و نبود ابزارهای سرمایه‌گذاری سازگار با مدل‌های مدور است. برای رفع این مانع، سیاست‌گذاران می‌توانند صندوق‌های مالی ویژه اقتصاد چرخشی، وام‌های کم‌بهره، ضمانت‌های دولتی برای پروژه‌های مدور و مشوق‌های مالیاتی برای شرکت‌هایی که از مواد بازیافتی استفاده می‌کنند یا چرخه عمر محصولات را افزایش می‌دهند، ایجاد کنند. این سیاست‌ها علاوه بر کاهش ریسک سرمایه‌گذاران، جذابیت اقتصادی پروژه‌های مدور را برای استارت‌آپ‌ها افزایش می‌دهد. چالش دیگر، ابهام مقرراتی و نبود استانداردهای شفاف برای فعالیت‌های مدور است. ایجاد یک چارچوب قانونی پایدار که هماهنگ‌کننده سیاست‌های زیست‌محیطی، صنعتی و نوآوری باشد، می‌تواند مانع سردرگمی کسب‌وکارها شود. تدوین استانداردهای ملی برای طراحی پایدار، بازیافت، استفاده مجدد و مسئولیت‌پذیری تولیدکننده، مسیر فعالیت شرکت‌ها را روشن‌تر کرده و هزینه‌های اداری و قانونی آن‌ها را کاهش می‌دهد. همچنین، ایجاد سامانه‌های دیجیتال ردیابی مواد و شفاف‌سازی زنجیره تأمین از طریق مقررات داده‌محور می‌تواند بی‌اعتمادی موجود بین بازیگران زنجیره تأمین را کاهش دهد.

کمبود دانش و مهارت‌های تخصصی نیز از موانع مهم استارت‌آپ‌ها در اجرای مدل‌های مدور محسوب می‌شود. سیاست‌های حمایتی باید شامل برنامه‌های آموزشی ملی برای مدیران، کارآفرینان و کارکنان در زمینه طراحی مدور، مدیریت منابع، فناوری‌های پاک و ارزیابی چرخه عمر باشد. ایجاد مرکزهای نوآوری اقتصاد چرخشی در دانشگاه‌ها و

بهینه‌تر از منابع و دستیابی به اهداف پایداری را فراهم می‌کنند. همکاری میان شرکت‌ها، مشتریان، تأمین‌کنندگان و سایر ذینفعان، به تبادل اطلاعات، هماهنگی زنجیره تأمین و کاهش هدررفت منابع کمک می‌کند. ایجاد شراکت‌های پایدار و مشارکت در زنجیره ارزش و بهره‌گیری از نوآوری باز، مسیرهای جدیدی برای توسعه مدل‌های مدور فراهم کرده و قابلیت‌های نوآورانه سازمان‌ها را افزایش می‌دهد. [۳۵]

فناوری و دیجیتالسازی نیز از عوامل حیاتی هستند. ابزارهایی مانند هوش مصنوعی، یادگیری ماشینی، اینترنت اشیاء، چاپ سه‌بعدی، زنجیره بلوکی و کارخانه‌های هوشمند، فرآیندها را بهینه کرده، ضایعات را کاهش می‌دهند و بهره‌وری منابع را افزایش می‌دهند. مدیریت زیرساخت‌های دیجیتال، شامل مدیریت حقوق دیجیتال، دسترسی و تطبیق فناوری‌ها، به کسب‌وکارهای نوپا امکان می‌دهد منابع را بهینه و مدل‌های مدور را به راحتی پیاده‌سازی کنند. [۶۷]

آموزش و ظرفیت‌سازی داخلی نیز برای پیاده‌سازی موفق مدل‌های مدور ضروری است. برنامه‌های آموزشی باید شامل مهارت‌های مرتبط با پایداری، طراحی محصولات با عمر طولانی، مدیریت منابع و فرآیندهای بازیافت باشند. یادگیری مستمر از بازگشت محصولات و به‌کارگیری دیدگاه نظام‌مند به کسب‌وکار، موجب افزایش بهره‌وری و پایداری می‌شود. بازار و مشتریان نیز عامل تأثیرگذاری در پذیرش مدل‌های مدور هستند. ایجاد رضایت بلندمدت مشتری از طریق شفافیت، اعتماد، انعطاف‌پذیری در ارائه محصولات و مشارکت مشتریان در فرآیند طراحی، موجب تقویت رابطه و ایجاد ارزش پایدار می‌شود. همچنین، راهبرد پایدار و مدیریت مدور، شامل طراحی و تولید محصولات پایدار، توسعه خدمات قابل بازیافت و استفاده مجدد، و مدیریت مالی و قانونی مدل‌های مدور، به کسب‌وکارهای نوپا کمک می‌کند تا با تحولات محیطی و اقتصادی سازگار شده و جایگاه خود را در بازار رقابتی تثبیت کنند. این راهبردها، با

اجرای کمپین‌های عمومی افزایش آگاهی درباره پایداری، حمایت برچسب‌های زیست‌محیطی معتبر، و فراهم کردن مشوق‌هایی برای مشتریان (مانند تخفیف برای استفاده از محصولات بازسازی‌شده یا خدمات اشتراکی) می‌تواند پذیرش بازار را بهبود بخشد. دولت‌ها همچنین می‌توانند با نقش‌آفرینی در مقام «مشتری بزرگ»، از طریق خرید سبز دولتی، به خلق تقاضا برای محصولات مدور کمک کنند. در نهایت، موانع ساختاری مرتبط با همکاری بین ذینفعان نیز نیازمند سیاست‌های حمایتی است. ایجاد شبکه‌های همکاری میان استارت‌آپ‌ها، صنایع بزرگ، شهرداری‌ها، نهادهای بازیافت و مؤسسات مالی می‌تواند زمینه‌ساز نوآوری‌های مشترک و هم‌افزایی‌های پایدار باشد. استفاده از ابزارهایی مانند نوآوری باز، خوشه‌های صنعتی سبز و برنامه‌های مشارکت عمومی-خصوصی به توسعه اکوسیستم مدور کمک می‌کند و موانع ارتباطی، اطلاعاتی و عملیاتی میان بازیگران مختلف را کاهش می‌دهد.

پارک‌های علم و فناوری نیز می‌تواند بستری برای انتقال دانش، آزمایش مدل‌های جدید و توسعه فناوری‌های مدور فراهم کند. سیاست‌های حمایتی باید همکاری‌های بین‌دانشگاهی و بین‌صنعتی را تقویت کرده و امکان بهره‌گیری استارت‌آپ‌ها از زیرساخت‌های تحقیق و توسعه را فراهم آورند. یکی دیگر از موانع اساسی، ضعف زیرساخت‌های فناورانه و کمبود فناوری‌های سازگار با مدل‌های مدور است. دولت می‌تواند از طریق سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های دیجیتال، حمایت از توسعه فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی، اینترنت اشیا، چاپ سه‌بعدی، بلاک‌چین و پلتفرم‌های اشتراک‌گذاری، مسیر دیجیتالی‌سازی مدل‌های مدور را تسهیل کند. همچنین ایجاد پلتفرم‌های ملی تبادل پسماند و مواد امکان اتصال شرکت‌ها و افزایش بهره‌وری مواد را فراهم می‌کند. در بسیاری از کشورها، عدم آگاهی مشتریان و مقاومت فرهنگی بازار در برابر محصولات بازیافتی یا خدمات اشتراکی، مانعی اساسی برای رونق مدل‌های مدور است.



نتیجه‌گیری

لجستیکی برای ردیابی، جمع‌آوری و بازتوزیع محصولات، سیاست‌های مالیاتی و تشویقی برای کاهش هزینه‌های اولیه استارت‌آپ‌ها، نظام مقرراتی شفاف برای مدیریت پسماند و مواد ثانویه، و توسعه ابزارهای مالی نوین مانند وام‌های سبز و صندوق‌های سرمایه‌گذاری خطرپذیر پایدار، همگی می‌توانند زمینه لازم برای رشد مدل‌های مدور را فراهم کنند. افزون بر این، ارتقای آگاهی مصرف‌کنندگان، ترویج فرهنگ استفاده مجدد و اشتراک، و آموزش تخصصی کارآفرینان و مدیران درباره منطق اقتصاد مدور، به کاهش شکاف‌های دانشی و فرهنگی کمک می‌کند. بنابراین، تقویت زیست‌بوم استارت‌آپ‌های مدور مستلزم رویکردی جامع، هماهنگ و بلندمدت است که در آن بازیگران مختلف - دولت، بخش خصوصی، دانشگاه‌ها، نهادهای مالی و مصرف‌کنندگان - نقش مکمل و هم‌افزا ایفا کنند. اگر چنین هم‌افزایی شکل گیرد، مدل‌های کسب‌وکار مدور می‌توانند سهم قابل توجهی در کاهش فشار بر منابع طبیعی، بهبود بهره‌وری، افزایش رقابت‌پذیری اقتصادی و دستیابی به اهداف توسعه پایدار داشته باشند. در نهایت، تسهیل این گذار نه تنها به نوآوری و رشد اقتصادی کمک می‌کند، بلکه آینده‌ای تاب‌آورتر، کم‌کربن‌تر و سازگارتر با مرزهای بوم‌شناختی برای نسل‌های آینده تضمین خواهد کرد.

در مجموع، گذار به مدل‌های کسب‌وکار مدور در استارت‌آپ‌ها فرایندی چندلایه و بلندمدت است که نیازمند تحول هم‌زمان در سطح بنگاه، بازار و سیاست‌گذاری است. استارت‌آپ‌ها به دلیل چابکی سازمانی، قابلیت تجربه‌گرایی و توانایی ادغام فناوری‌های نو، ظرفیت بالایی برای خلق راه‌حل‌های مدور دارند؛ با این حال، محدودیت منابع مالی، نبود زیرساخت‌های مناسب، نبود تقاضای پایدار برای محصولات مدور، و پیچیدگی طراحی مدل‌های کسب‌وکار مبتنی بر بازاستفاده و بازتولید، مسیر رشد و بلوغ آن‌ها را دشوار می‌کند. مرور ادبیات نشان می‌دهد که نوآوری در مدل کسب‌وکار - شامل طراحی چرخه عمر طولانی‌تر، استفاده مجدد، پلتفرم‌های اشتراکی، و سیستم‌های محصول-خدمت - زمانی موفق خواهد بود که در محیط نهادی مناسب و همراه با سیاست‌های تشویقی قرار گیرد. در چنین بستری، سیاست‌های حمایتی نقشی تعیین‌کننده در رفع یا کاهش موانع ساختاری دارند؛ زیرا توسعه مدل‌های مدور صرفاً یک تصمیم مدیریتی در سطح بنگاه نیست، بلکه نیازمند تغییرات عمیق در اکوسیستم اقتصادی و فناوری است. ایجاد زیرساخت‌های دیجیتال و





پیشنهادهای

- ایجاد مشوق‌های مالی و مالیاتی ویژه فعالیت‌های مدور

از آنجا که بسیاری از مدل‌های مدور هزینه اولیه بالایی دارند (مثل فناوری ردگیری، زیرساخت‌های بازیافت، طراحی چرخه عمر طولانی)، دولت می‌تواند با ارائه معافیت‌های مالیاتی، تخفیف در بیمه، وام‌های کم‌بهره و یارانه‌های تحقیق و توسعه، ریسک مالی استارت‌آپ‌ها را کاهش دهد. تخصیص «وام سبز» یا «گرت نوآوری در اقتصاد مدور» نیز از سیاست‌های مؤثر شناخته شده است.

- ایجاد پلتفرم‌های اشتراکی برای مواد، پسماند و محصولات ثانویه

بسیاری از استارت‌آپ‌ها برای اجرای مدل‌های بازاستفاده، بازتوزیع یا بازیافت به دسترسی پایدار به مواد یا محصولات مصرف‌شده نیاز دارند. ایجاد «بازارهای دیجیتال مواد ثانویه» یا «پلتفرم‌های ملی تبادل پسماند» می‌تواند زنجیره ارزش مدل‌های مدور را تقویت کند و هزینه‌های جمع‌آوری و تأمین را کاهش دهد.

- تدوین مقررات روشن برای بازتولید، بازسازی، اشتراک و جمع‌آوری محصول

یکی از موانع اصلی، ابهام حقوقی درباره مالکیت محصول پس از بازگشت، استانداردهای ایمنی محصولات بازسازی‌شده، و نحوه مدیریت پسماند است. قانون‌گذاری شفاف در حوزه «مسئولیت توسعه‌یافته تولیدکننده و استانداردهای کیفیت می‌تواند عدم قطعیت و ریسک حقوقی را کاهش دهد.

- تقویت زیرساخت‌های فناورانه برای لجستیک معکوس و ردیابی جریان مواد

مدل‌های مدور به سیستم‌های جمع‌آوری، پردازش و ردیابی محصولات نیاز دارند. سرمایه‌گذاری دولت در ایجاد زیرساخت‌هایی مانند سامانه‌های مدیریت هوشمند پسماند، مراکز منطقه‌ای بازیافت/بازسازی، و فناوری‌هایی چون RFID، بلاک‌چین و IoT می‌تواند مسیر فعالیت استارت‌آپ‌ها را هموار کند.

- حمایت از توسعه دانش، آموزش تخصصی و مهارت‌های موردنیاز

برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارآفرینان درباره طراحی مدل کسب‌وکار مدور، تحلیل چرخه عمر محصول (LCA)، طراحی برای دوام و بازیافت‌پذیری، و اصول بازاریابی پایدار می‌تواند شکاف دانشی موجود را رفع کند. همچنین توسعه برنامه‌های دانشگاهی و مراکز رشد ویژه اقتصاد مدور ضروری است.

- ایجاد مناطق آزمایشی برای آزمون مدل‌های کسب‌وکار نو

استارت‌آپ‌های مدور غالباً نیازمند آزمون مدل‌های جدید در محیطی واقعی اما کنترل‌شده هستند. ایجاد «زون‌های نوآوری سبز» با مقررات تسهیل‌شده می‌تواند زمینه آزمایش فناوری‌ها و مدل‌های نوآورانه را فراهم کند.

- افزایش آگاهی و تحریک تقاضا برای محصولات مدور

بدون تغییر رفتار مصرف‌کننده، مدل‌های مدور موفق نخواهند شد. دولت می‌تواند با کمپین‌های ملی، برچسب‌گذاری سبز و اعطای امتیاز به مصرف‌کنندگان محصولات بازسازی‌شده یا اشتراکی، تقاضا را تقویت کند. همچنین نقش رسانه‌ها، مدارس و دانشگاه‌ها در ارتقای فرهنگ مصرف پایدار حیاتی است.

- تقویت همکاری‌های بین‌بخشی و ایجاد شبکه‌های نوآوری مدور

تشکیل شبکه‌ها و کنسرسیوم‌هایی بین صنعت، دانشگاه، استارت‌آپ‌ها و دولت می‌تواند موجب اشتراک دانش، کاهش هزینه‌ها و افزایش سرعت نوآوری شود. ایجاد «آزمایشگاه‌های نوآوری اقتصاد مدور» یکی از ابزارهای مؤثر در بسیاری از کشورها بوده است.

- حمایت از مقیاس‌پذیری و ورود به بازارهای جدید

استارت‌آپ‌های مدور معمولاً در مرحله اولیه ترقیب می‌شوند اما برای ورود به بازارهای بزرگ دچار مشکل می‌شوند. دولت و نهادهای توسعه‌ای می‌توانند از طریق تضمین خرید، کمک به صادرات محصولات سبز، و ارائه خدمات مشاوره توسعه بازار، به رشد شرکت‌های نوپا کمک کنند.

- [1] Gregson, N., Crang, M., Fuller, S., & Holmes, H. (2015). Interrogating the circular economy: the moral economy of resource recovery in the EU. *Economy and society*, 44(2), 218-243.
- [2] Sauvé, S., Bernard, S., & Sloan, P. (2016). Environmental sciences, sustainable development and circular economy: Alternative concepts for trans-disciplinary research. *Environmental development*, 17, 48-56.
- [3] Haas, W., Krausmann, F., Wiedenhofer, D., & Heinz, M. (2015). How circular is the global economy?: An assessment of material flows, waste production, and recycling in the European Union and the world in 2005. *Journal of industrial ecology*, 19(5), 765-777.
- [4] European Commission. (2015). Closing the Loop: Commission Adopts Ambitious New Circular Economy Package to Boost Competitiveness, Create Jobs and Generate Sustainable Growth. European Commission Press Release.
- [5] Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M., & Hultink, E. J. (2017). The Circular Economy—A new sustainability paradigm?. *Journal of cleaner production*, 143, 757-768.
- [6] Kirchherr, J., Reike, D., & Hekkert, M. (2017). Conceptualizing the circular economy: An analysis of 114 definitions. *Resources, conservation and recycling*, 127, 221-232.
- [7] Böcher, M., Töller, A. E., Perbandt, D., Beer, K., & Vogelpohl, T. (2020). Research trends: Bioeconomy politics and governance. *Forest Policy and Economics*, 118, 102219.
- [8] Millar, N., McLaughlin, E., & Börger, T. (2019). The circular economy: swings and roundabouts?. *Ecological economics*, 158, 11-19.
- [9] Lewandowski, M. (2016). Designing the business models for circular economy—Towards the conceptual framework. *Sustainability*, 8(1), 43.
- [10] Rizos, V., Behrens, A., Van der Gaast, W., Hofman, E., Ioannou, A., Kafyeke, T., ... & Topi, C. (2016). Implementation of circular economy business models by small and medium-sized enterprises (SMEs): Barriers and enablers. *Sustainability*, 8(11), 1212.
- [11] Zucchella, A., & Urban, S. (2019). *Circular entrepreneurship* (Vol. 2). Cham: Springer International Publishing.
- [12] Frishammar, J., & Parida, V. (2019). Circular business model transformation: A roadmap for incumbent firms. *California Management Review*, 61(2), 5-29.
- [13] Ghisellini, P., Cialani, C., & Ulgiati, S. (2016). A review on circular economy: the expected transition to a balanced interplay of environmental and economic systems. *Journal of Cleaner production*, 114, 11-32.
- [14] Boulding, K. E. (1966). The economics of knowledge and the knowledge of economics. *The American Economic Review*, 56(1/2), 1-13.

- [15] Stahel, W. R., & Reday, G. (1976). The potential for substituting manpower for energy, report to the Commission of the European Communities. European Commission: Brussels, Belgium.
- [16] Stahel, W. (2010). The performance economy. Springer.
- [17] Pearce, D. W., & Turner, R. K. (1989). Economics of natural resources and the environment. Johns Hopkins University Press.
- [18] Graedel, T. E., & Allenby, B. R. (1995). Matrix approaches to abridged life cycle assessment. *Environmental Science & Technology*, 29(3), 134A-139A.
- [19] McDonough, W., & Braungart, M. (2002). Design for the triple top line: new tools for sustainable commerce. *Corporate Environmental Strategy*, 9(3), 251-258.
- [20] Commoner, B. (1971). Economic Growth and Ecology-A Biologist's View. *Monthly Lab. Rev.*, 94, 3.
- [21] Stahel, W. R. (2008). The performance economy: business models for the functional service economy. In *Handbook of performability engineering* (pp. 127-138). London: Springer London.
- [22] Benyus, J., & Baumeister, D. (2002). Packaging tips from the porcupine fish (and other wild packagers). *The Whole Earth Magazine*, 26-29.
- [23] Pauli, G. A. (2010). The blue economy: 10 years, 100 innovations, 100 million jobs. Paradigm publications.
- [24] Hauschild, M. Z. (2005). Assessing environmental impacts in a life-cycle perspective.
- [25] Niero, M., & Hauschild, M. Z. (2017). Closing the loop for packaging: finding a framework to operationalize circular economy strategies. *Procedia Cirp*, 61, 685-690.
- [26] Bocken, N. M., De Pauw, I., Bakker, C., & Van Der Grinten, B. (2016). Product design and business model strategies for a circular economy. *Journal of industrial and production engineering*, 33(5), 308-320.
- [27] Kirchherr, J., Piscicelli, L., Bour, R., Kostense-Smit, E., Muller, J., Huibrechtse-Truijens, A., & Hekkert, M. (2018). Barriers to the circular economy: Evidence from the European Union (EU). *Ecological economics*, 150, 264-272.
- [28] Zotti, J., & Bigano, A. (2019). Write circular economy, read economy's circularity. How to avoid going in circles. *Economia Politica*, 36, 629-652.
- [29] Katz-Gerro, T., & Lopez Sintas, J. (2019). Mapping Circular Economy Activities in The European Union: Patterns of Implementation and Their Correlates in Small and Medium-Sized Enterprises. *Business Strategy and the Environment*, 28(4), 485-496.
- [30] Lewandowski, M. (2016). Designing the business models for circular economy—Towards the conceptual framework. *Sustainability*, 8(1), 43.

- [31] Dana, L. P., Salamzadeh, A., Hadizadeh, M., Heydari, G., & Shamsoddin, S. (2022). Urban entrepreneurship and sustainable businesses in smart cities: Exploring the role of digital technologies. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 1(2), 100016.
- [32] Pieroni, M. P., McAloone, T. C., & Pigosso, D. C. (2019). Business model innovation for circular economy and sustainability: A review of approaches. *Journal of cleaner production*, 215, 198-216.
- [33] McKinsey & Co. (2015). "Europe's CircularEconomy Opportunity." In. USA: McKinsey & company
- [34] Fehrer, J. A., & Wieland, H. (2021). A Systemic Logic for Circular Business Models. *Journal of Business Research*, 125, 609-620.
- [35] Susur, E., & Engwall, M. (2023). A Transitions Framework for Circular Business Models. *Journal of Industrial Ecology*, 27(1), 19-32.
- [36] Fogarassy, C., & Finger, D. (2020). Theoretical and practical approaches of circular economy for business models and technological solutions. *Resources*, 9(6), 76.
- [37] Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business model generation: a handbook for visionaries, game changers, and challengers*. John Wiley & Sons.
- [38] Daou, A., Mallat, C., Chammas, G., Cerantola, N., Kayed, S., & Saliba, N. A. (2020). The Ecocanvas as a business model canvas for a circular economy. *Journal of cleaner production*, 258, 120938.
- [39] Richardson, K. A. (2008). Managing complex organizations: Complexity thinking and the science and art of management. *Emergence: Complexity & Organization*, 10(2).
- [40] Henry, M., Bauwens, T., Hekkert, M., & Kirchherr, J. (2020). A Typology of Circular Start-Ups: An Analysis of 128 Circular Business Models. *Journal of cleaner production*, 245, 118528
- [41] Bergset, L., & Fichter, K. (2015). Green StartUps—A New Typology for Sustainable EntrepreNeurship and Innovation Research. *Journal of innovation management*, 3(3), 118-144.
- [42] Rizos, V., & Zambianchi, V. (2025). Unpacking policy coherence: A network analysis of the EU policy mix for the circular economy. *Sustainable Production and Consumption*.
- [43] Hoffrén, J., & Apajalahti, E. L. (2009). Emergent Eco-Efficiency Paradigm in Corporate Environment Management. *Sustainable Development*, 17(4), 233-243.
- [44] Hansen, O. E., SØndergaard, B., & Meredith, S. (2002). Environmental Innovations in Small and Medium Sized Enterprises. *Technology Analysis & Strategic Management*, 14(1), 37-56.
- [45] Liedt, M., & Rashid, A. (2016). Towards Circular Economy Implementation: A Comprehensive Review in Context of Manufacturing Industry. *Journal of Cleaner Production*, 115, 36–51.

- [46] De Jesus, A., & Mendonça, S. (2018). Lost in Transition? Drivers and Barriers in The EcoInnovation Road to The Circular Economy. *Ecological Economics*, 145(C), 75–89.
- [47] Hall, J. K., Daneke, G. A., & Lenox, M. J. (2010). Sustainable development and entrepreneurship: Past contributions and future directions. *Journal of business venturing*, 25(5), 439-448.
- [48] Schaltegger, S., & Wagner, M. (2011). Sustainable entrepreneurship and sustainability innovation: categories and interactions. *Business strategy and the environment*, 20(4), 222-237.
- [49] Borzaga, C., & Defourny, J. (2001). Conclusions. Social enterprises in Europe: A diversity of initiatives and prospects.
- [50] Doherty, B., Haugh, H., & Lyon, F. (2014). Social enterprises as hybrid organizations: A review and research agenda. *International journal of management reviews*, 16(4), 417-436.
- [51] Choi, D. Y., & Gray, E. R. (2008). The venture development processes of “sustainable” entrepreneurs. *Management Research News*, 31(8), 558-569.
- [52] Cohen, B., & Winn, M. I. (2007). Market imperfections, opportunity and sustainable entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 22(1), 29–49.
- [53] Jiang, Y., & Tornikoski, E. T. (2019). Perceived uncertainty and behavioral logic: Temporality and unanticipated consequences in the new venture creation process. *Journal of Business Venturing*, 34(1), 23-40.
- [54] Schaltegger, S., & Wagner, M. (2006). Integrative management of sustainability performance, measurement and reporting. *International Journal of Accounting, Auditing and Performance Evaluation*, 3(1), 1-19.
- [55] Moreno, M., De los Rios, C., Rowe, Z. & Charnley, F. (2016). A conceptual framework for circular design. *Sustainability*, 8(9), 937
- [56] Lüdeke-Freund, F., Gold, S. & Bocken, N. M. (2019). A review and typology of circular economy business model patterns. *Journal of Industrial Ecology*, 23(1), 36-61.
- [57] Accenture (2014). Circular advantage. Innovative businessmodels and technologies to create value in a world without limits to growth. London, UK: Accenture
- [58] Weetman, C., (2016). A Circular Economy Handbook for Business and Supply Chains: Repair, Remake, Redesign, Rethink. Kogan Page Publishers, New York
- [59] REBus, (2015). Guide for suppliers REBMs. guide-for-suppliers-rebms/ accessed 30 June 2018.
- [60] Smith-Gillespie, A. (2017). Defining the Concept of Circular Economy Business Model. R2π, European Union, Brussels, Belgium. A. (2017). Defining the Concept of Circular Economy Business Model.

- [61] Rosa, P., Sassanelli, C. & Terzi, S. (2019). Towards Circular Business Models: A systematic literature review on classification frameworks and archetypes. *Journal of cleaner production*, 236, 117696
- [62] Shao, J., Aneye, C., Kharitonova, A., & Fang, W. (2023). Essential Innovation Capability of Producer-Service Enterprises Towards Circular Business Model: Motivators and Barriers. *Business Strategy and the Environment*, 32(7), 4548-4567.
- [63] Hoang, K. M., & Böckel, A. (2024). Cradle-To-Cradle Business Model Tool: Innovating Circular Business Models for Startups. *Journal of Cleaner Production*
- [64] Försterling, G., Orth, R., & Gellert, B. (2023). Transition to A Circular Economy in Europe Through New Business Models: Barriers, Drivers, And Policy Making. *Sustainability*, 15(10), 8212.
- [65] Barriers to Enablers: The Role of Organizational Learning in Transitioning Smes into The Circular Economy. *Sustainability*, 13(3),
- [66] Zucchella, A., Previtali, P., & Strange, R. (2022). Proactive and Reactive Views in The Transition Towards Circular Business Models. A Grounded Study in The Plastic Packaging Industry. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 18(3), 1073-1102.
- [67] Roshan, R., Balodi, K. C., Datta, S., Kumar, A., & Upadhyay, A. (2024). Circular Economy Startups and Digital Entrepreneurial Ecosystems. *Business Strategy and the Environment*. 33(5), 4843-4860



شناسایی مولفه‌های ضروری انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور^۱

نویسنده: دکتر بهزاد مرادی - دکتری حقوق عمومی

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی شناسایی مولفه‌های ضروری انطباق قانون کار با مشاغل نوظهور پرداخته است. این تحقیق با روش توصیفی - تحلیلی 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. 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. انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند. در تعقیب روابط کار منصفانه، انطباق‌پذیری هنگام پرداختن به ماهیت پویای نقش‌های شغلی در مشاغل نوظهور بسیار مهم می‌شود. چارچوب قانونی باید از توسعه مداوم مهارت‌ها و فرصت‌های آموزشی حمایت کند تا اطمینان حاصل شود که نیروی کار برای نیازهای در حال تحول بازار کار مجهز باقی می‌ماند.

کلمات کلیدی: انطباق‌پذیری، قانون کار، مشاغل نوظهور، روابط بازار کار عادلانه

^۱ این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شده است.

مقدمه

با ظهور و توسعه فناوری‌های جدید، کار، نیروی کار و فضای کار، دگرگون شده که بر اثر تغییرات تکنولوژی و آب و هوایی و جهانی شدن و امثالهم در دنیا رخ داده است، موجب گردیده برخی از مشاغل حذف، اصلاح و یا انجام آن آسان‌تر شده، یا اهمیت انجام آنها کمتر از قبل شده، مشاغل جدیدی بنام مشاغل نوظهور بوجود آیند. مثلاً مشاغلی که در حوزه الکترونیک انجام می‌شوند بدلیل انقلاب فناوری اطلاعات در بستر پلتفرم‌های الکترونیکی در حال انجام هستند. این مشاغل به سرعت در حال گسترش می‌باشند و اکثر کشورها، با شدت و ضعف درگیر آن شده‌اند. در ایران نیز مظاهر آن مانند کسب و کارهای الکترونیکی در حال گسترش هستند. حتی گاهی افرادی در داخل کشور برای افرادی در کشورهای دیگر در حال انجام کار می‌باشند^۱.

مشاغل نوظهور در ادبیات علمی خود تحت عنوان «مشاغل غیراستاندارد» شناخته شده است. دلیل غیراستاندارد بودن این مشاغل آن است که روابط کار رسمی که در قوانین کار و تامین اجتماعی تعریف شده است در این مشاغل دچار تحول گردیده است. با اینکه کارگر و کارفرما هر دو در رابطه اشتغال حضور دارند ولی شکل رابطه آنها تغییر کرده، مثلاً محلی بنام کارگاه عمدتاً وجود ندارد. روابط و شرایط کار در حوزه مشاغل غیراستاندارد بهم خورده و به شکل رسمی آن معمولاً وجود ندارد و تغییر کرده که این خود سیمای جهانی بازار کار را دچار تغییرات و دگرگونی شگرفی نموده است. در ایران هر چند آهنگ رشد مشاغل جدید بازار کار نسبت به کشورهای پیشرفته کندتر می‌باشد، اما این پدیده رخ داده و لاجرم به سمت توسعه مشاغل نوظهور شتاب بیشتری خواهد گرفت.

از دیگر اشکال مشاغل غیراستاندارد ظهور پدیده فری‌لنسرها یا به اصطلاح آزاد کارهاست که در بازار کار ایران نیز وجود دارند، اینها معمولاً ساعات کار مشخصی ندارند و در یک شبانه روز ممکن است برای چندین نفر کار می‌کند و از عوارض ظهور این پدیده متاثر شدن شرایط کار این دسته از شاغلین است به نحوی که معمولاً از شرایط کار استاندارد فاصله گرفته، و به سمت ناعادلانه شدن سوق یافته است.

سازمان بین‌المللی کار و کشورهای عضو همواره به دنبال روابط کار عادلانه بین کارگر و کارفرما هستند. در مشاغل نوظهور این روابط به هم خورده و شاید بتوان گفت به سمت ناعادلانه شدن میل پیدا کرده است، مثلاً افرادی هستند که کاری را انجام داده‌اند ولی پس از تحویل کار به حق و حقوق خودشان نرسیده‌اند. در مشاغل نوظهور چون فرد به دنبال انجام کار بیشتر است تعادل بین کار و زندگی دچار تزلزل می‌شود و در دراز مدت آثار اجتماعی و روانشناختی بر این افراد و خانواده‌شان پدیدار می‌شود. و به همین خاطر در سطح جهان اصحاب سیاست‌گذاری و ذینفعان به فکر افتاده‌اند که ضمن استفاده و بهره‌مندی از مزایای مشاغل نوظهور، از تبعات منفی کاسته یا آنها را از بین ببرند به عبارت دیگر سعی کنند روابط کار حاکم بر این مشاغل به سمت و سوی عادلانه بودن سوق یابد که این موضوع می‌بایست در قوانین و مقررات لحاظ گردد، به عنوان مثال در قانون کار ایران ساعات کار روزانه یا در نظر گرفتن حداقل دستمزد تعیین شده، ولی وقتی که ساعات کار بهم می‌خورد، عدالت مزدی به لحاظ عدم پیش‌بینی در قانون کار رعایت نمی‌شود^۲.

سازمان بین‌المللی کار تأثیر دگرگون‌کننده فناوری بر دنیای کار را تأیید می‌کند که منجر به ایجاد دسته‌های شغلی جدید می‌شود در حالی که به طور بالقوه برخی مشاغل سنتی را منسوخ می‌کند. این سازمان بر اهمیت حصول اطمینان از

۱ اروچی فاطمه؛ پروان بیژن (۱۳۹۷). پژوهشی در دین و سیاست مذهبی نادر، مجله پژوهش‌های تاریخی ایران و اسلام، شماره ۲، صص ۶۲-۴۲

۲ امامی خویی محمد تقی (۱۳۸۷). استراتژی امپراتوری عثمانی از پروژه حفر کانال دن - ولگا، تاریخ ایران: شماره ۵/۹، صص ۲۷-۴۲.

این که این تغییرات تکنولوژیک به کار شایسته کمک می کند و به نابرابری های اجتماعی، بیکاری یا نقض حقوق کارگران منجر نمی شود، تأکید می کند.

برای رسیدگی به چالش های مرتبط با مشاغل نوظهور، سازمان بین المللی کار بر اهمیت توسعه مهارت ها و یادگیری مادام العمر تأکید می کند. این سازمان از سیاست هایی حمایت می کند که دسترسی به آموزش را تسهیل می کند و افراد را قادر می سازد تا مهارت های لازم را برای مشاغل موجود و در حال ظهور کسب کنند. هدف این رویکرد توانمندسازی کارگران برای انطباق با الزامات شغلی در حال تغییر و باقی ماندن در بازارهای کار پویا است.

سازمان بین المللی کار گفتگوهای اجتماعی را به عنوان ابزاری اساسی برای رسیدگی به مسائل مربوط به مشاغل نوظهور ترویج می کند. گفتگوی اجتماعی شامل رایزنی ها و مذاکرات بین دولت ها، کارفرمایان و کارگران برای تدوین سیاست هایی است که منافع همه ذینفعان را در نظر می گیرد. هدف سازمان بین المللی کار با تقویت فرآیندهای تصمیم گیری فراگیر، ایجاد سیاست هایی است که از انتقال عادلانه در بازار کار حمایت می کند.

در مشاغل غیراستاندارد وقتی کارفرما یا محل کار مشخص نیست، اگر کارگر مطالباتی از جمله دستمزد معوقه، مرخصی استحقاقی و مزایای قانونی دیگر طلب داشته باشند به دلیل عدم پیش بینی در قانون کار فعلی، کارگر نمی تواند طرح دعوی نماید، از طرف دیگر چون فرد به دنبال انجام کار و دریافت دستمزد بیشتر و از طرفی انجام کار سریع تر می باشد. تعادلی بین کار و زندگی وجود ندارد. به طور کلی معمولاً شرایط کار در این مشاغل توسط کارفرما برای کارگران رعایت نمی شود، در روابط کار رسمی کارگر، کارفرما و کارگاه تعاریف مشخص خود را دارند و در قوانین پیش بینی شده است. ولی در روابط کار غیررسمی این گونه نیست و کارگاهی وجود ندارد، تشکلی در کارگاه نیست. نتیجه برای

برقراری روابط کار عادلانه قانون کار باید این پیش بینی ها را از قبل مد نظر داشته باشد. معمولاً مطالعات در کشورها نشان می دهد که قوانین موجود انعطاف و پیش بینی لازم را در این زمینه ندارند.

هدف از انجام این پژوهش آن است که قانون کار ایران را از منظر انطباق پذیری با مشاغل نوظهور و روابط کار عادلانه بررسی، و به تحقق عدالت در روابط کار در این مشاغل کمک نماید. ضرورت و اهمیت این پژوهش این است که اولاً وضعیت انطباق پذیری یا عدم انطباق پذیری قانون کار با مشاغل نوظهور را مشخص خواهد کرد. ثانیاً، به سیاست گذاران، فعالان و صاحب نظران بازار کار و سایر ذینفعان بینش و دید لازم در مورد امکان انطباق قانون کار با شرایط کار عادلانه را خواهد داد. در واقع محرکی برای چاره اندیشی قبل از فراگیر شدن این مشاغل خواهد بود. ثالثاً، این پژوهش به تحقق عدالت در روابط کار و استیفای متقابل کارگر و کارفرما در بازار کار کمک خواهد کرد زیرا روابط کار متزلزل به هر دو ضلع کارگر و کارفرما آسیب وارد نموده، تبعاتی برای هر طرف در بر خواهد داشت. بنابراین این پژوهش به تقویت روابط متقابل حقوق کارگر و کارفرما کمک می کند، همچنین می تواند یکی از آثار آن ایجاد مسئله در ذهن پژوهشگران در ابعاد مختلف موضوع خواهد بود و کمک می کند مولفه هایی از قانون کار که شناسایی شده اند خود موضوع پژوهش برای پژوهشگران آینده شوند، لذا به توسعه ادبیات این حوزه کمک خواهد کرد.

نظریات نظری در مورد انطباق پذیری

انطباق پذیری، مفهومی حیاتی در حوزه های مختلف، به ظرفیت افراد، سازمان ها یا سیستم ها برای تعدیل و پیشرفت در پاسخ به شرایط یا محیط های متغیر اشاره دارد. مبانی نظری انطباق پذیری چند وجهی است و دیدگاه هایی از روان شناسی، نظریه سازمانی و زیست شناسی تکاملی را

زیست‌شناسی تکاملی با بررسی مکانیسم‌هایی که انطباق‌پذیری در موجودات زنده را هدایت می‌کنند، دیدگاهی اساسی در مورد انطباق‌پذیری ارائه می‌کند. تکامل داروینی بر اهمیت تنوع ژنتیکی و انتخاب طبیعی در شکل‌دهی صفات سازگار در نسل‌ها تأکید می‌کند. این دیدگاه بیولوژیکی بر نقش عوامل ژنتیکی و محیطی در تأثیرگذاری بر انطباق‌پذیری ارگانیسم تأکید دارد. از دیدگاه اکولوژیکی، تئوری مدیریت تطبیقی پیشنهاد می‌کند که انطباق‌پذیری موفق به توانایی موجودات در تنظیم استراتژی‌های خود در پاسخ به شرایط محیطی متغیر بستگی دارد (هولینگ، ۱۹۷۸). این نظریه بیان می‌کند که انطباق‌پذیری یک فرآیند مداوم است که تحت تأثیر حلقه‌های بازخورد و یادگیری از تجربه است.

در حوزه مدیریت و رهبری، چهارچوب VUCA (نوسان، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام) در درک چالش‌هایی که سازمان‌ها در محیط کسب و کار معاصر با آن مواجه هستند، برجسته شده است. چهارچوب VUCA بر نیاز رهبران و سازمان‌ها برای پرورش انطباق‌پذیری به عنوان یک شایستگی اصلی برای هدایت شرایط غیر قابل پیش‌بینی و آشفته تأکید می‌کند. علاوه بر این، نظریه رهبری پیچیدگی پیشنهاد می‌کند که رهبری موثر در محیط‌های پیچیده و پویا مستلزم توانایی پرورش رفتارهای انطباقی و ارتقای یادگیری در تمام سطوح سازمان است.^۳

دیدگاه‌های روان‌شناختی، سازمانی و زیست‌شناختی در مفهوم فراگیر انطباق‌پذیری همگرا هستند. از آنجایی که افراد، سازمان‌ها و سیستم‌ها با پیچیدگی‌های زندگی مدرن دست و پنجه نرم می‌کنند، توانایی انطباق به یک عامل کلیدی برای موفقیت و بقا تبدیل می‌شود. ادغام بینش‌های علوم شناختی، نظریه سازمانی، و زیست‌شناسی تکاملی، درک جامعی از مبانی نظری که زیربنای مفهوم انطباق‌پذیری را تشکیل می‌دهند، فراهم می‌کند.

۳ امامی، سیدحسن (۱۳۶۸)، حقوق مدنی، تهران، انتشارات اسلامی، چ چهارم.

دربرمی‌گیرد. از دیدگاه روان‌شناختی، مفهوم انطباق‌پذیری عمیقاً در نظریه‌های انعطاف‌پذیری شناختی و رفتاری ریشه دارد. توانایی یک فرد برای انطباق با فرآیندهای شناختی مانند یادگیری، حل مسئله و تصمیم‌گیری ارتباط تنگاتنگی دارد. بر اساس نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶)، افراد از طریق یادگیری مشاهده‌ای، رفتارهای انطباقی را به دست می‌آورند و بر نقش الگوسازی و تقلید در ایجاد پاسخ‌های انعطاف‌پذیر به موقعیت‌های جدید تأکید می‌کنند. علاوه بر این، نظریه رفتاری‌شناختی بیان می‌کند که رفتارهای انطباقی را می‌توان از طریق اصلاح فرآیندهای شناختی آموخت و تقویت کرد و انعطاف‌پذیری الگوهای فکری انسان را در پاسخ به شرایط در حال تغییر برجسته می‌کند^۱

تئوری‌های سازمانی به طور قابل توجهی به درک انطباق‌پذیری در زمینه سیستم‌های پیچیده کمک می‌کنند. دیدگاه مبتنی بر منبع (RBV) سازمان‌ها نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری منوط به مدیریت استراتژیک منابع است. سازمان‌هایی که دارای پورتفولیوی منابع متنوع و پویا هستند، موقعیت بهتری برای پاسخگویی موثر به تغییرات محیطی دارند. علاوه بر این، دیدگاه قابلیت‌های پویا بیان می‌کند که توانایی سازمان برای انطباق ریشه در ظرفیت آن برای یکپارچه‌سازی، ایجاد و پیکربندی مجدد شایستگی‌های داخلی و خارجی دارد.^۲ این چهارچوب نظری بر ماهیت پویای انطباق‌پذیری تأکید می‌کند و تشخیص می‌دهد که سازمان‌ها باید پیوسته تکامل یابند تا در محیط‌های پویا رقابتی باقی بمانند.

۱ بشیر شهزاد: ترجمه ی کریمی بهزاد (۱۳۹۱). شاه اسماعیل و قزلباشان: آدمخواری در تاریخ مذهبی صدر دوره صفویه، نشریه ی پیام بهارستان، شماره ۱۶، صص ۱۹۸-۲۲۱

۲ رازنهان، محمدحسن؛ دهقانی، رضا؛ بیاتی، هادی (۱۳۹۵). بررسی جایگاه اقتصادی عتبات عالیات در روابط ایران و عثمانی در دوره صفوی، پژوهش‌های تاریخی، شماره ۳۱ رتبه علمی-پژوهشی، صص ۲۵ تا ۴۰

انطباق‌پذیری در حقوق کار

انطباق‌پذیری در قلمرو حقوق کار یک مفهوم چند وجهی است که بر ضرورت تکامل چهارچوب‌های قانونی در پاسخ به شرایط پویای اجتماعی-اقتصادی تأکید می‌کند. از آنجایی که ماهیت کار تحت تأثیر پیشرفت‌های تکنولوژیکی، جهانی شدن و تغییر انتظارات اجتماعی دستخوش تغییرات دگرگونی می‌شود، انطباق‌پذیری حقوق کار بسیار مهم می‌شود. مبانی نظری انطباق‌پذیری در حقوق کار ریشه در دیدگاه‌های قانونی دارد که نیاز به مقررات انعطاف‌پذیر و پاسخگو برای حفاظت از منافع کارگران در یک چشم‌انداز دایما در حال تغییر را تشخیص می‌دهد.

قانون کار که به طور سنتی بر ایجاد حداقل استانداردها و حمایت از کارگران متمرکز است، اکنون با چالش انطباق با واقعیت‌های محیط کار معاصر مواجه است. ظهور اقتصاد گیگ، که با ترتیبات شغلی غیر سنتی و اغلب نامطمئن مشخص می‌شود، نیاز به ارزیابی مجدد چهارچوب‌های حقوق کار موجود دارد. محققان استدلال می‌کنند که انطباق قوانین کار برای احاطه کردن کارگران گیگ برای تضمین رفتار منصفانه و دسترسی به حمایت‌های اجتماعی بسیار مهم است.^۱

مفهوم انطباق‌پذیری در حقوق کار، همانطور که سازمان بین‌المللی کار (ILO) از آن حمایت می‌کند، ارتباط نزدیکی با مفهوم کار شایسته دارد. کار شایسته بر نیاز به کار مولد، تامین درآمد منصفانه، تضمین حمایت اجتماعی و ترویج گفتگوی اجتماعی تأکید دارد (ILO, ۲۰۱۸). بنابراین، انطباق‌پذیری حقوق کار، ظرفیت چهارچوب‌های قانونی را در بر می‌گیرد تا نه تنها به روابط شغلی سنتی، بلکه به اشکال نوظهور کار نیز رسیدگی کند و تضمین کند که همه کارگران از حقوق و حمایت‌های اساسی برخوردار هستند.

۱ ساعد وکیل، امیر و دیگران (۱۳۹۴)، قانون اساسی در نظم حقوقی کنونی، تهران، انتشارات مجد، چ هفتم.

علاوه بر این، تلاقی انطباق‌پذیری در حقوق کار در زمینه اختلالات فناوری مشهود است. شیوع روزافزون اتوماسیون و هوش مصنوعی پیامدهای عمیقی بر ساختارهای استخدامی دارد. با تکامل مشاغل و ظهور بخش‌های جدید، حقوق کار باید برای محافظت از کارگران در برابر استثمار بالقوه و ناامنی شغلی سازگار باشد. محققان حقوقی برای ادغام مکانیسم‌های انطباقی در قوانین کار برای رسیدگی به چالش‌های ناشی از اتوماسیون و تقویت یک گذار عادلانه برای کارگران آسیب‌دیده استدلال می‌کنند.

انعطاف‌پذیری در ترتیبات کاری بعد دیگری از انطباق‌پذیری در حقوق کار است. مدل سنتی کار نه تا پنج جای خود را به برنامه‌های انعطاف‌پذیر، کار از راه دور و دیگر اشکال غیر استاندارد اشتغال داده است. انطباق قوانین کار برای تطبیق ترتیبات کاری متنوع، مستلزم درک دقیق نیازهای در حال تحول کارفرمایان و کارگران است. محققان بر اهمیت حصول اطمینان از اینکه انعطاف‌پذیری حقوق و رفاه کارگران را به خطر نمی‌اندازد، حمایت می‌کنند و از چهارچوب‌های قانونی سازگار که تعادلی بین انعطاف‌پذیری و حمایت برقرار می‌کند، دفاع می‌کنند.

بعد جنسیتی انطباق‌پذیری در حقوق کار جنبه مهمی است که توجه را می‌طلبد. مشارکت زنان در نیروی کار به طور قابل توجهی افزایش یافته است، که نیاز به انطباق‌پذیری در چهارچوب‌های قانونی برای رسیدگی به چالش‌های جنسیتی خاص دارد. شکاف مداوم دستمزد جنسیتی، مرخصی ناکافی زایمان، و تبعیض در محل کار، نیاز به مقررات قانونی را برجسته می‌کند که با چشم‌انداز در حال تکامل برابری جنسیتی در محیط کار سازگار باشد.

علاوه بر این، جهانی شدن پیچیدگی‌هایی را معرفی می‌کند که مستلزم انطباق‌پذیری در حقوق کار در سطح بین‌المللی است. تحرک نیروی کار در سراسر مرزها و زنجیره تامین جهانی نیازمند تلاش‌های مشترک برای ایجاد و اجرای

شرکت‌های بزرگ حمایت نکنند.^۲ در نتیجه، قانون کار باید برای انطباق‌پذیری با این بخش نوظهور، با در نظر گرفتن موضوعاتی مانند طبقه‌بندی کارگران، مزایای استخدامی و حقوق قرارداد جمعی، تکامل یابد.

علاوه بر این، جهانی شدن اقتصادی منجر به افزایش تحرک نیروی کار فرامرزی شده است و چالش‌هایی را برای هماهنگ‌سازی و اجرای قانون کار ایجاد کرده است. استانداردها و توافقنامه‌های بین‌المللی کار در رسیدگی به این چالش‌ها حیاتی‌تر شده‌اند. قانون کار باید تکامل یابد تا نیروی کار جهانی شده را در خود جای دهد و کشورها به دنبال هماهنگ کردن مقررات کار برای اطمینان از رفتار منصفانه و منسجم با کارگران بدون توجه به موقعیت مکانی آنها بوده‌اند.

در پاسخ به تغییرات اقتصادی، قانون کار نیز برای رسیدگی به نگرانی‌های نابرابری درآمد سازگار شده است. تغییرات اقتصادی منجر به افزایش اختلاف درآمد بین کارگران و کارفرمایان شده است. اصلاحات قانون کار برای افزایش شفافیت دستمزد، قدرت قرارداد جمعی و سطوح حداقل دستمزد معرفی شده است. هدف این تغییرات ایجاد تعادل عادلانه‌تری بین سرمایه و کار در یک چشم‌انداز اقتصادی نابرابر فزاینده است.

تاریخچه و منشا مشاغل کلاسیک و سنتی

تاریخچه و خاستگاه مشاغل کلاسیک و سنتی به پیدایش جوامع سازمان یافته و تکامل ساختارهای اقتصادی باز می‌گردد. مشاغل کلاسیک که اغلب با ثبات و تداوم همراه است، دارای یک پایه تاریخی عمیقاً ریشه در جوامع کشاورزی و صنعتی اولیه است. در این تنظیمات، مشاغل

استانداردهای کار است. شرکت‌های فراملیتی که در حوزه‌های قضایی متعدد فعالیت می‌کنند، بر نیاز به همکاری بین‌المللی در انطباق قوانین کار برای جلوگیری از رقابت به پایین از نظر حقوق کارگران تاکید می‌کنند.^۱

در نتیجه، انطباق‌پذیری در حقوق کار یک مفهوم ضروری در چشم‌انداز اجتماعی-اقتصادی معاصر است. مبانی نظری این انطباق‌پذیری در شناخت این موضوع نهفته است که چهارچوب‌های قانونی باید برای رسیدگی به چالش‌های نوظهور در دنیای کار تکامل یابد. از انطباق با کارگران و پاسخ به اختلالات تکنولوژیکی گرفته تا تضمین برابری جنسیتی و پیمایش در پیچیدگی‌های جهانی‌سازی، انطباق‌پذیری حقوق کار برای ایجاد یک محیط کار منصفانه و عادلانه ضروری است.

قانون کار از لحاظ تاریخی یک حوزه مقرراتی پویا بوده است که در پاسخ به تغییرات اقتصادی، تغییرات اجتماعی و نیازهای کارفرمایان و کارگران تکامل یافته است. این انطباق‌پذیری برای حفظ روابط کار منصفانه و حصول اطمینان از اینکه قوانین کار در مواجهه با تغییر پارادایم‌های اقتصادی مرتبط باقی می‌مانند، ضروری است. در سال‌های اخیر، این تحول به ویژه برجسته شده است، زیرا پیشرفت‌های سریع فناوری، تغییرات جمعیتی نیروی کار و جهانی شدن چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی را برای چهارچوب‌های قانون کار معرفی کرده است.

یکی از محرک‌های مهم تغییر در قانون کار، ظهور اقتصاد گیگ بوده است. اقتصاد گیگ که با قراردادهای کوتاه مدت و کار آزاد مشخص می‌شود، در سال‌های اخیر رشد قابل توجهی داشته است. قوانین کار سنتی اساساً برای رفع نیازهای کارکنان دائمی و تمام وقت طراحی شده‌اند و ممکن است به اندازه کافی از حقوق و منافع کارگران

۲ جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۴)، ترمینولوژی حقوق، تهران، کتابخانه گنج دانش، چ پانزدهم.

۱ عربی، هادی (۱۳۹۹)، نظریات عدالت توزیعی، تهران، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ دوم.

اغلب با سلسله مراتب روشن و نقش‌های متمایز، با افراد متخصص در کشاورزی، صنعت‌گری یا تجارت تعریف می‌شدند. پارادایم شغلی کلاسیک در طول انقلاب صنعتی، جایی که سیستم‌های تولید مبتنی بر کارخانه، نقش‌های کاری را استاندارد می‌کردند و یک سلسله مراتب استخدام ساختار یافته را ایجاد می‌کرد، ادامه یافت.

مشاغل سنتی، از سوی دیگر، تداوم تاریخی برخی مشاغل را منعکس می‌کنند که بر اساس شیوه‌های فرهنگی، هنجارهای اجتماعی و محدودیت‌های تکنولوژیکی دوران مربوطه شکل گرفته‌اند. به عنوان مثال می‌توان به صنایع دستی، کشاورزی خانوادگی و نقش‌هایی در جوامع محلی اشاره کرد که در طول نسل‌ها منتقل شدند. اهمیت فرهنگی و اجتماعی این مشاغل سنتی به تداوم آنها در طول زمان کمک کرد، حتی زمانی که صنعتی شدن اشکال جدیدی از سازماندهی کاری را معرفی کرد.^۱

ریشه‌های تاریخی مشاغل کلاسیک را می‌توان از طریق درجه نظریه بوروکراسی ماکس وبر بیشتر روشن کرد. وبر در اثر مهم خود «اقتصاد و جامعه» (۱۹۲۲) با تأکید بر رسمی شدن نقش‌ها و ایجاد نظم سلسله مراتبی، ظهور ساختارهای بوروکراتیک در سازمان‌ها را مورد بحث قرار داد. این مدل بوروکراتیک، با تأکید بر قوانین، تخصص و اختیارات مشخص، نقشی محوری در شکل‌دهی ساختارهای شغلی کلاسیک که در جوامع صنعتی اولیه دیده می‌شد، ایفا کرد.

از سوی دیگر، تکامل مشاغل سنتی با مفهوم تعبیه در جامعه‌شناسی اقتصادی پیوند تنگاتنگی دارد. تئوری گراونتر در مورد تعبیه بودن چنین فرض می‌کند که فعالیت‌های اقتصادی در روابط اجتماعی و زمینه‌های فرهنگی تعبیه شده‌اند. مشاغل سنتی اغلب اهمیت خود را از جا افتادن

۱ قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۳۷۵)، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران، نشر دانشگاه تهران.

عمیق در جوامع محلی می‌گرفتند، جایی که پیوندهای اجتماعی، هنجارها و روابط خانوادگی نقش مهمی در حفظ این مشاغل در طول زمان داشتند.

اواسط قرن بیستم شاهد تغییر قابل توجهی در ماهیت اشتغال بود که با ظهور سازمان‌های در مقیاس بزرگ و تسلط مدل شغلی کلاسیک مشخص شد. این تغییر تحت تأثیر نظریه‌های اقتصادی مانند نظریه سرمایه انسانی قرار گرفت که بر اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش و مهارت برای موفقیت شغلی بلند مدت تأکید می‌کرد. مشاغل کلاسیک که با اشتغال پایدار، مسیرهای شغلی روشن و اغلب تعهد مادام‌العمر به یک کارفرما مشخص می‌شود، در این دوره به یک هنجار تبدیل شد.

با این حال، اواخر قرن بیستم و آغاز قرن بیست و یکم شاهد دگرگونی تدریجی در چشم‌انداز اشتغال بود. جهانی شدن، پیشرفت‌های تکنولوژیکی و تغییر ترجیحات مصرف‌کنندگان منجر به ظهور صنایع و مشاغل جدید شد. محققان به مفهوم اقتصادهای فراصنعتی یا مبتنی بر دانش اشاره می‌کنند که در آن تقاضا برای مهارت‌های شناختی و نوآوری از تقاضا برای کار دستی پیشی گرفت. این تغییر پیامدهای عمیقی بر ماهیت مشاغل داشت که منجر به ظهور اشکال غیر سنتی و غیر کلاسیک اشتغال شد. ظهور اقتصاد گیگ در قرن بیست و یکم نشان دهنده انحراف از مدل‌های شغلی کلاسیک و سنتی است. پلتفرم‌های دیجیتالی باعث شکوفایی اقتصاد گیگ شده و به کارگران فرصت‌هایی برای تعامل کوتاه مدت و انعطاف‌پذیر ارائه می‌دهد. محققان استدلال می‌کنند که اقتصاد گیگ روابط استخدامی سنتی را به چالش می‌کشد، زیرا اغلب فاقد ثبات و مزایای مرتبط با مشاغل کلاسیک است. تاریخچه و منشاء مشاغل کلاسیک و سنتی به طور پیچیده‌ای با زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دوره‌های مختلف تاریخی مرتبط است. مشاغل کلاسیک ریشه در ساختارهای بوروکراتیک جوامع صنعتی دارند، در

پدیدار شدند که افراد به دنبال فرصت‌های کاری انعطاف‌پذیر و بر اساس تقاضا بودند.

علاوه بر این، ضرورت پرداختن به چالش‌های جهانی، مانند تغییرات آب و هوا و پایداری، باعث ایجاد مشاغل در انرژی‌های تجدیدپذیر، حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار شده است. گذار به اقتصاد سبز باعث ظهور مشاغل متمرکز بر کاهش اثرات زیست محیطی و ترویج شیوه‌های پایدار شده است.

اهمیت روز افزون سلامت و رفاه منجر به ایجاد شغل در بخش‌های بهداشت و درمان شده است. بیماری همه‌گیر COVID-19، به ویژه، با افزایش تقاضا برای نقش‌هایی مانند: اپیدمی و لوژیست‌ها، ردیاب‌های تماس، و متخصصان بهداشت از راه دور، بر اهمیت حرفه‌های مراقبت‌های بهداشتی تاکید کرد. همه‌گیری روندهای ارائه مراقبت‌های بهداشتی از راه دور و سلامت دیجیتال را تسریع کرد و به ظهور دسته‌های شغلی مرتبط کمک کرد.^۲

مفهوم انقلاب صنعتی چهارم که با ادغام فناوری‌های دیجیتال، بیولوژیکی و فیزیکی مشخص می‌شود، در شکل‌گیری دسته‌های شغلی جدید تاثیرگذار بوده است. ادغام فناوری‌هایی مانند اینترنت اشیا (IoT)، چاپ سه بعدی و رباتیک منجر به ایجاد مشاغل در زمینه‌هایی مانند امنیت سایبری، ساخت دیجیتال و مهندسی رباتیک شده است.^۳

سیاست‌ها و ابتکارات دولت نیز در ایجاد مشاغل جدید نقش دارند. سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، آموزش و نوآوری می‌تواند باعث ایجاد شغل در صنایع پیشرفته شود. سیاست‌هایی که از کارآفرینی و کسب و کارهای کوچک حمایت می‌کنند به متنوع‌سازی بازار کار کمک می‌کنند و ظهور مشاغل نوآورانه و خاص را ممکن می‌سازند.

۲ مصلی نژاد، غلام عباس (۱۳۸۴)، آسیب شناسی توسعه اقتصادی در ایران، تهران، قومس، چ اول.

۳ نقی پور فر، ولی ا... (۱۳۸۱)، اصول مدیریت اسلامی و الگوهای آن، تهران، نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی ریاست جمهوری، چ پانزدهم.

حالی که مشاغل سنتی عمیقاً در شیوه‌های فرهنگی و روابط اجتماعی جا افتاده‌اند. تکامل این مدل‌های شغلی منعکس کننده تغییرات در پارادایم‌های اقتصادی، پیشرفت‌های فناوری و تغییر انتظارات اجتماعی است که در تنوع معاصر ترتیبات استخدامی مشاهده شده امروز به اوج خود می‌رسد.

منشا مشاغل نو ظهور و جدید

منشاء مشاغل نو ظهور و جدید را می‌توان در تعامل پیچیده پیشرفت‌های تکنولوژیکی، دگرگونی‌های اقتصادی و تغییرات در نیازهای اجتماعی ردیابی کرد. ظهور عصر دیجیتال محرک اصلی ظهور مشاغل جدید بوده است که چشم‌انداز اشتغال را تغییر داده است. فناوری‌های دیجیتال از جمله هوش مصنوعی (AI)، یادگیری ماشینی و اتوماسیون منجر به ایجاد مشاغلی شده است که نیاز به تخصص در این فناوری‌ها دارد. نقش‌هایی مانند دانشمندان داده، مهندسان یادگیری ماشینی و متخصصان هوش مصنوعی به عنوان پاسخی به تقاضا برای مهارت در مدیریت و استفاده از فناوری‌های پیشرفته تکامل یافته‌اند.^۱

دگرگونی صنایع و مدل‌های کسب و کار عاملی اساسی در پیدایش مشاغل جدید بوده است. برای مثال، ظهور تجارت الکترونیک، مشاغل مرتبط با خرده‌فروشی آنلاین، تدارکات و بازاریابی دیجیتال را به وجود آورده است. مشاغل در بازاریابی دیجیتال، بهینه‌سازی موتورهای جستجو (SEO) و مدیریت تجارت الکترونیک به موفقیت کسب و کارهای فعال در فضای دیجیتال تبدیل شده‌اند.

اقتصاد گیگ که توسط پلتفرم‌های دیجیتال تسهیل می‌شود، در ایجاد ترتیبات شغلی جدید موثر بوده است. اقتصاد گیگ مشاغلی را در بر می‌گیرد که مبتنی بر وظیفه، موقت و اغلب از طریق پلتفرم‌های آنلاین تسهیل می‌شوند. مشاغلی مانند نویسندگی آزاد، طراحی گرافیک و اشتراک سواری زمانی

۱ آشوری، محمد و همکاران (۱۳۸۳)، حقوق بشر و مفاهیم مساوات، انصاف و عدالت، تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.

مفهوم «نوآوری اجتماعی» در بحث در مورد مشاغل نوظهور برجسته شده است. نوآوری اجتماعی شامل پرداختن به چالش‌های اجتماعی از طریق راه‌حل‌های جدید است که اغلب نیازمند رویکردهای بین‌رشته‌ای است. مشاغل در نوآوری اجتماعی شامل نقش‌هایی در توسعه جامعه، کارآفرینی اجتماعی و سرمایه‌گذاری تاثیرگذار می‌شود. هدف این مشاغل ایجاد تغییرات اجتماعی مثبت در عین پرداختن به موضوعاتی مانند فقر، نابرابری و پایداری محیطی است. دموکراتیک کردن اطلاعات و دانش، که توسط پلتفرم‌های آنلاین و منابع دسترسی آزاد تسهیل شده است، به افزایش مشاغل در فناوری آموزش (EdTech) کمک کرده است. آموزش آنلاین، طراحی آموزشی و مدیریت پلتفرم آموزش الکترونیکی به نقش‌های اساسی در چشم‌انداز در حال تحول آموزش تبدیل شده‌اند. همه‌گیری COVID-19 پذیرش یادگیری آنلاین را تسریع کرد و مشاغل EdTech را حتی مرتبط‌تر کرد.

منشا مشاغل نوظهور و جدید، متاثر از پیشرفت‌های تکنولوژیکی، پویایی‌های اقتصادی، چالش‌های اجتماعی و مداخلات سیاسی است. ماهیت در حال تکامل کار منعکس کننده انطباق‌پذیری اقتصادها و جوامع با شرایط در حال تغییر است و فرصت‌هایی را برای افراد ایجاد می‌کند تا در مشاغل جدید و تاثیرگذار شرکت کنند.

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید با تأثیر متقابل پویا پیشرفت‌های فناوری، تغییرات اقتصادی و نیازهای اجتماعی در حال تحول شکل می‌گیرند. یکی از ویژگی‌های برجسته، تأکید بر سواد دیجیتال و مهارت در فناوری است. مشاغل نوظهور اغلب به افراد نیاز دارند که مهارت‌های دیجیتالی پیشرفته‌ای از جمله برنامه‌نویسی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و مهارت در فناوری‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی

و یادگیری ماشین داشته باشند. این تأکید دیجیتال منعکس کننده روند گسترده‌تر به سمت دیجیتالی شدن صنایع و ادغام فناوری در جنبه‌های مختلف کار است.^۱ انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری به عنوان ویژگی‌های حیاتی مشاغل نوظهور برجسته می‌شود. چشم‌انداز کار معاصر با تغییرات سریع در فناوری و تقاضاهای بازار مشخص شده است، که نیاز به نیروی کاری دارد که بتواند به سرعت با چالش‌های جدید سازگار شود. مشاغل در اقتصاد گیگ، که با تعاملات کوتاه مدت و مبتنی بر پروژه مشخص می‌شود، نیاز به انعطاف‌پذیری را نشان می‌دهد. علاوه بر این، توانایی یادگیری مستمر و مهارت‌های بالا برای پیمایش نیازمندی‌های در حال تکامل حرفه‌های نوظهور ضروری است.

همکاری و مهارت‌های بین‌رشته‌ای در مشاغل نوظهور اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. پیچیدگی چالش‌های معاصر اغلب افراد را ملزم می‌کند که فراتر از مرزهای انضباطی کار کنند. مشاغل در زمینه‌هایی مانند بیوتکنولوژی، انرژی‌های تجدیدپذیر و توسعه پایدار نیاز به همکاری بین متخصصان با پیشینه‌های مختلف برای هدایت نوآوری و حل مشکلات دارد. این تأکید بر همکاری با تغییر گسترده‌تر به سمت ساختارهای کاری به هم پیوسته‌تر و مبتنی بر تیم همسو می‌شود. طرز فکر کارآفرینی و تمایل به ریسک کردن از ویژگی‌های قابل توجه افرادی است که در مشاغل نوظهور شکوفا می‌شوند. طبیعت به سرعت در حال تغییر صنایع نیازمند رویکردی فعال برای شناسایی فرصت‌ها و آمادگی برای آزمایش ایده‌های جدید است. مهارت‌های کارآفرینی به کسانی که کسب و کار خود را راه‌اندازی می‌کنند محدود نمی‌شود. آنها به طور فزاینده‌ای در تنظیمات سازمانی نیز ارزش‌گذاری می‌شوند و به کارآفرینی داخلی و نوآوری کمک می‌کنند.

۱ هاشمی، سید محمد (۱۳۷۸)، حقوق اساسی جمهوری اسلامی ایران، تهران، نشر دادگستر، ج اول.

یکی از جنبه‌های کلیدی مشاغل نوظهور، همسویی آنها با روندها و چالش‌های جهانی است. بسیاری از مشاغل نوظهور به مسائلی می‌پردازند که تأثیرات جهانی دارند، مانند تغییرات آب و هوا، مراقبت‌های بهداشتی و تحولات مبتنی بر فناوری. مشاغل در انرژی‌های تجدیدپذیر، پزشکی از راه دور، و اتصال دیجیتال گویای ماهیت جهانی حرفه‌های نوظهور هستند و به راه‌حل‌هایی برای چالش‌های مشترک کمک می‌کنند.

عناصر و ویژگی‌های مشاغل نوظهور و جدید منعکس کننده تقاضاهای در حال تحول محیط کار مدرن هستند. سواد دیجیتال، انطباق‌پذیری، همکاری، طرز فکر کارآفرینی، فراگیر بودن، و تمرکز بر پایداری و مسئولیت اجتماعی از ویژگی‌های کلیدی افرادی هستند که در حرفه‌های نوظهور شکوفا می‌شوند. شناخت و درک این ویژگی‌ها برای آماده‌سازی نیروی کار برای چالش‌ها و فرصت‌های ارائه شده توسط چشم‌انداز دائمی در حال تغییر کار بسیار مهم است. روندهای بازار کار جهانی در سال‌های اخیر دستخوش دگرگونی‌های قابل توجهی شده است، که چشم‌انداز کار را تغییر داده و نیاز به انطباق‌پذیری در چهارچوب‌های قانون کار در سراسر جهان است. این روندها که در سال‌های اخیر ظهور کردند، تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله پیشرفت‌های تکنولوژیکی، تغییرات جمعیتی، جهانی شدن اقتصادی و به ویژه تأثیر همه‌گیری کووید-۱۹ قرار گرفته‌اند. درک این روندها و پیامدهای آنها بر قانون کار برای ایجاد سیاست‌های پاسخگو و مؤثر که از حقوق و رفاه کارگران در اقتصاد جهانی در حال تحول محافظت می‌کند، ضروری است.

یکی از روندهای برجسته بازار کار جهانی، گسترش ترتیبات کار از راه دور بوده است. نوآوری‌های تکنولوژیکی، به ویژه

تعهد به وسیله به تعهد به نتیجه در تفسیر تعهدات دولت در اصل سوم قانون اساسی، حقوق اسلامی، شماره ۵۳ (۸۴-۵۹).

فراگیری و تنوع به عنوان عناصر اساسی در چشم‌انداز مشاغل نوظهور به رسمیت شناخته می‌شوند. تصدیق دیدگاه‌ها و پیشینه‌های متنوع به عنوان دارایی‌های ارزشمند خلاقیت و حل مسئله را افزایش می‌دهد. سازمان‌ها تأکید زیادی بر پرورش مکان‌های کاری فراگیر دارند تا از پتانسیل کامل نیروی کار متنوع خود استفاده کنند.

یکی از ویژگی‌های قابل توجه بسیاری از مشاغل نوظهور، ادغام مهارت‌های انسانی در کنار مهارت‌های فنی است. گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۰) بر اهمیت فزاینده مهارت‌هایی مانند خلاقیت، هوش هیجانی و تفکر انتقادی تأکید دارد. مشاغلی که شامل فعالیت‌های انسان محور هستند، مانند مشاوره، طراحی تجربه کاربر و مراقبت‌های بهداشتی، بر اهمیت مهارت‌های بین فردی در کنار تخصص فنی تأکید می‌کنند.

پایداری و مسئولیت اجتماعی به طور فزاینده‌ای جزء مشاغل نوظهور هستند. ضرورت جهانی برای رسیدگی به چالش‌های زیست محیطی و ارتقای برابری اجتماعی منجر به ایجاد مشاغلی با تمرکز بر پایداری، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و تأثیرات اجتماعی شده است. حرفه‌ای‌ها در این نقش‌ها به ادغام شیوه‌های اخلاقی و پایدار در سازمان‌ها کمک می‌کنند.

قابلیت‌های کار از راه دور به عنصر تعیین کننده بسیاری از مشاغل نوظهور تبدیل شده است. همه‌گیری COVID-19 پذیرش شیوه‌های کار از راه دور را تسریع کرد و انعطاف‌پذیری برای کار از مکان‌های مختلف احتمالاً در صنایع مختلف ادامه خواهد داشت. مشاغلی که می‌توانند از راه دور انجام شوند، اغلب توسط فناوری‌های دیجیتال تسهیل می‌شوند، این فرصت را برای افراد فراهم می‌کنند تا بین کار و زندگی شخصی به شیوه‌ای که برای رفاه آنها مفید باشد، تعادل برقرار کنند.^۱

۱ حبیب زاده، سید احمد، سعید، سیده زهرا (۱۳۹۹)، «لزوم گذار از

شرکت کننده اغلب فاقد امنیت شغلی و مزایایی هستند که کارکنان سنتی از آن برخوردار هستند. قوانین کار برای تطبیق با این اشکال نوظهور اشتغال و اطمینان از اینکه کارگران گیگ از حمایت‌های کافی برخوردار می‌شوند، باید انطباق یابد.

ظهور اقتصاد پلتفرم، که در آن کارگران از طریق پلتفرم‌های دیجیتال به کارفرمایان متصل می‌شوند، پویایی بازار کار را پیچیده‌تر کرده است. کارگران این بخش که اغلب به عنوان کارگران پلتفرم برچسب‌گذاری می‌شوند، ممکن است با مسائل مربوط به طبقه‌بندی استخدام، حداقل دستمزد و حقوق قرارداد جمعی مواجه شوند. قوانین کار با این چالش‌ها دست و پنجه نرم کرده‌اند و به دنبال ایجاد تعادلی بین انعطاف‌پذیری و محافظت کارگران پلتفرم هستند.

انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور در قانون بازار 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

در ابزارهای ارتباطی و همکاری، کارمندان را قادر می‌سازد تا تقریباً از هر کجا کار کنند. این تغییر به سمت کار از راه دور، مفاهیم سنتی از محل کار را به چالش کشیده است و نیاز به بازنگری در قوانین کار برای رسیدگی به مسائلی مانند حقوق دور کاری، تعادل بین کار و زندگی، و امنیت داده‌ها دارد. تغییرات جمعیتی نیز تأثیر عمیقی بر بازار کار جهانی داشته است. افزایش سن جمعیت در بسیاری از کشورها به بحث در مورد افزایش سن بازنشستگی و انطباق سیستم‌های بازنشستگی منجر شده است. به طور همزمان، نسل‌های جوان با انتظارات متفاوت در رابطه با امنیت شغلی و تحرک شغلی وارد نیروی کار شده‌اند. قوانین کار باید این تغییرات جمعیتی را برای تضمین رفتار عادلانه با کارگران در همه گروه‌های سنی در نظر بگیرد.

جهانی شدن اقتصادی رقابت در بازار کار را تشدید کرده است و شرکت‌ها به دنبال جذب استعدادهای جهانی هستند. این منجر به افزایش تحرک نیروی کار برون مرزی و افزایش ترتیبات کاری بین‌المللی شده است (برجس و کانل، ۲۰۱۶). برای پرداختن به چالش‌های ناشی از این روند، قوانین کار باید موضوعاتی مانند ویزای کار، مهاجرت کاری و حقوق کارگران خارجی را در نظر بگیرد.

نگرانی‌های مربوط به نابرابری درآمد، گرایش‌های بازار کار را به سمت رسیدگی به تفاوت‌های دستمزد سوق داده است. تغییرات اقتصادی منجر به شکاف درآمدی فزاینده بین کارگران و کارفرمایان شده است. اصلاحات قانون کار برای افزایش شفافیت دستمزد، قدرت قرارداد جمعی و سطوح حداقل دستمزد معرفی شده است. هدف این تغییرات اصلاح عدم تعادل اقتصادی و ایجاد توزیع عادلانه ثروت است.

اقتصاد گیگ که با قراردادهای کوتاه مدت و کار آزاد مشخص می‌شود، رشد قابل توجهی را تجربه کرده است (کاتز و کروگر، ۲۰۱۶). با این حال، این روند چالش‌هایی را برای چارچوب‌های قانون کار ایجاد کرده است، زیرا کارگران

چارچوب‌های قانونی باید به مسائل تبعیض پرداخته و فرصت‌های برابر را برای همه افراد، صرف نظر از جنسیت، قومیت، یا سایر عوامل جمعیت‌شناختی، ترویج دهند. تضمین فراگیری نه تنها به عدالت اجتماعی بلکه به موفقیت کلی و پایداری کسب و کارهای نوظهور کمک می‌کند.

ماهیت جهانی بسیاری از مشاغل نوظهور بر اهمیت استانداردهای بین‌المللی در انطباق‌پذیری قانون کار تأکید دارد. هماهنگ کردن مقررات در سراسر مرزها، بر اساس اصول مورد حمایت سازمان‌هایی مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO)، برای تسهیل عملیات برون‌مرزی و در عین حال حفظ زمین بازی برابر برای کارگران در سطح جهانی ضروری است.

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار یک مفهوم چندوجهی است که شامل شناخت و پاسخ به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب و کار نوآورانه است. از کارگران اقتصاد گیگ گرفته تا مقررات کار از راه دور و ترویج فراگیری، یک چارچوب قانونی که با ماهیت در حال تحول کار سازگار باشد برای تقویت رشد کسب و کار و رفاه نیروی کار ضروری است.

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

می‌کنند و در عین حال به کسب و کارها اجازه می‌دهد انعطاف‌پذیری مورد نیاز خود را حفظ کنند.

علاوه بر این، انطباق‌پذیری قانون کار در زمینه کسب و کارهای نوظهور به چالش‌های ناشی از کار از راه دور و پلتفرم‌های دیجیتال گسترش می‌یابد. ظهور مدل‌های کسب و کار مبتنی بر فناوری، نیروی کار جهانی‌سازی شده را قادر ساخته است، که نیازمند ملاحظات قانونی برای مسائلی مانند همکاری مجازی، حریم خصوصی داده‌ها و حق قطع ارتباط است. انطباق‌پذیری در قانون کار برای تدوین مقرراتی که تعادلی بین ارتقای نوآوری کسب و کار و حفاظت از رفاه کارگران از راه دور ایجاد می‌کند، بسیار مهم است.^۱

مفهوم انطباق‌پذیری همچنین چارچوب‌های نظارتی مربوط به حقوق و حمایت‌های کارگران را در بر می‌گیرد. از آنجایی که کسب و کارهای نوظهور اغلب با ساختارهای سازمانی غیر سنتی آزمایش می‌کنند، قوانین کار باید به اندازه کافی زیرک باشند تا اطمینان حاصل شود که کارکنان، صرف نظر از نقشی که در یک شرکت دارند، از حقوق اساسی مانند چانه‌زنی جمعی، ایمنی شغلی و محافظت در برابر تبعیض برخوردار می‌شوند.

علاوه بر این، انطباق‌پذیری در قانون کار برای مشاغل نوظهور شامل پاسخ به ماهیت پویای نقش‌های شغلی است. در بخش‌هایی مانند هوش مصنوعی و بیوتکنولوژی، که وظایف شغلی به سرعت در حال تکامل است، چارچوب‌های قانونی باید نیاز مداوم به توسعه مهارت، آموزش و ارتقاء مهارت را برآورده کند. این انطباق‌پذیری تضمین می‌کند که نیروی کار رقابتی باقی می‌ماند و کسب و کارها می‌توانند به نیروی کار ماهر مورد نیاز خود دسترسی داشته باشند.

یکی دیگر از ملاحظات مهم، انطباق‌پذیری قانون کار در تقویت فراگیری و تنوع در کسب و کارهای نوظهور است.

۱ راعی، مسعود (۱۳۸۷)، «جمهوری اسلامی ایران و تعهدات بین‌المللی»، نور، شماره ۱۳، (۱۹۳-۲۱۶).

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.

انطباق‌پذیری قانون کار در زمینه مشاغل نوظهور شامل پرداختن به چالش‌های مرتبط با روابط استخدامی غیر استاندارد است. برای مثال، در اقتصاد گیگ، جایی که کار کوتاه مدت و مبتنی بر پروژه رایج است، چارچوب‌های قانونی باید تطبیق داده شوند تا اطمینان حاصل شود که کارگران از نظر امنیت شغلی، حفاظت از دستمزد و دسترسی به مزایای اساسی آسیبی ندارند.

انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند.

در تعقیب روابط کار منصفانه، انطباق‌پذیری هنگام پرداختن به ماهیت پویای نقش‌های شغلی در مشاغل نوظهور بسیار مهم می‌شود. چارچوب قانونی باید از توسعه مداوم مهارت‌ها و فرصت‌های آموزشی حمایت کند تا اطمینان حاصل شود که نیروی کار برای نیازهای در حال تحول بازار کار مجهز باقی می‌ماند.

علاوه بر این، مفهوم انطباق‌پذیری در روابط کار منصفانه شامل تلاش‌هایی برای تقویت تنوع و شمول در کسب و کارهای نوظهور می‌شود. چارچوب‌های قانونی باید برای رسیدگی به مسائل تبعیض و ارتقای فرصت‌های برابر برای افراد با پیشینه‌های مختلف وفق دهند و به ایجاد یک محیط کاری عادلانه‌تر و فراگیر کمک کنند.

ملاحظات اضافی در انطباق‌پذیری مشاغل نوظهور از منظر روابط کار منصفانه، ادغام استانداردهای بین‌المللی است. هماهنگ کردن مقررات کار با اصول مورد حمایت سازمان‌های بین‌المللی، مانند سازمان بین‌المللی کار (ILO)، تضمین می‌کند که شیوه‌های کار منصفانه در سطح جهانی مورد حمایت قرار می‌گیرد و زمینه بازی برابر برای کارگران در مناطق مختلف فراهم می‌کند.

در نتیجه، انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در حوزه روابط کار منصفانه برای ایجاد یک چارچوب قانونی که نیازهای نوآورانه این شرکت‌ها را با حمایت از حقوق کارگران متعادل می‌کند، بسیار مهم است. این انطباق‌پذیری شامل به رسمیت شناختن و حفاظت از حقوق کارگران، رسیدگی به چالش‌های مربوط به اشتغال غیر استاندارد، تنظیم کار از راه دور، حمایت از توسعه مداوم مهارت، پرورش تنوع، و همسویی با استانداردهای بین‌المللی است.

قوانین کار ایران چارچوب قانونی را برای برابری دستمزدها ایجاد می‌کند و تضمین می‌کند که کارگران صرف نظر از ترتیبات شغلی خود به طور عادلانه برای کار خود غرامت دریافت می‌کنند. مقررات قانونی کلیدی شامل قانون کار، قانون تامین اجتماعی و مقررات مربوطه است. این قوانین با در نظر گرفتن عواملی مانند سطح مهارت، پیچیدگی شغل و شرایط کار، استانداردها و دستورالعمل‌های حداقل دستمزد را برای تعیین دستمزد تعیین می‌کنند.

قانون کار ایران استانداردهای حداقل دستمزد را برای محافظت از کارگران در برابر استثمار و تضمین سطح پایه درآمد تعیین می‌کند. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به طور دوره‌ای حداقل دستمزد را برای همسویی با تورم و شرایط اقتصادی بررسی و تنظیم می‌کند. اطمینان از این که نرخ‌های حداقل دستمزد مرتبط باقی می‌مانند، برای جلوگیری از اختلاف دستمزد بین کارگران، از جمله آنهایی که در مشاغل غیر استاندارد هستند، ضروری است.

منطقه‌ای و بین‌المللی شرکت کرده است، جایی که تجربیات خود را به اشتراک گذاشته، دانش را مبادله کرده و به بحث در مورد مسائل مربوط به کار کمک کرده است. این تعامل به ایران این امکان را داده است که در مورد روندهای کار در حال ظهور و بهترین شیوه‌ها در زمینه جهانی که به نوبه خود بر سیاست‌ها و مقررات داخلی کار تأثیر می‌گذارد، مطلع بماند.

علاوه بر این، استانداردهای بین‌المللی کار در شکل‌دهی رویکرد ایران به مهاجرت کاری و کارگران مهاجر نقش داشته است. ایران کنوانسیون مهاجرت برای استخدام (شماره ۹۷) ILO و کنوانسیون کارگران مهاجر (مقررات تکمیلی) (شماره ۱۴۳) (ILOLEX، 2021) را تصویب کرده است. این کنوانسیون‌ها دستورالعمل‌هایی را برای حمایت از حقوق کارگران مهاجر و تنظیم مهاجرت کاری ارائه می‌کنند. قانون کار ایران شامل مقررات مربوط به اشتغال کارگران مهاجر و حقوق آنها است که نشان دهنده تعهد کشور به استانداردهای بین‌المللی کار است.

توجه به این نکته حائز اهمیت است که در حالی که استانداردهای بین‌المللی کار به طرق مختلف بر قوانین کار ایران تأثیر گذاشته است، چالش‌ها و شکاف‌هایی در اجرا وجود دارد. حصول اطمینان از انطباق کامل با استانداردهای بین‌المللی کار همچنان یک وظیفه پیچیده است، زیرا نه تنها به اصلاحات قانونی بلکه به مکانیسم‌های اجرایی مؤثر و تلاش‌های افزایش آگاهی نیاز دارد. علاوه بر این، زمینه سیاسی-اجتماعی در ایران ممکن است بر میزان اجرای و اجرای استانداردهای بین‌المللی کار تأثیر بگذارد.

استانداردهای بین‌المللی کار، همانطور که توسط ILO و سایر سازمان‌های بین‌المللی تعیین شده است، به طور قابل توجهی بر قانون کار و سیاست‌های کار ایران تأثیر گذاشته است. این استانداردها جنبه‌های مختلف روابط کار از جمله حقوق کارگران، حمایت اجتماعی، ایمنی و بهداشت شغلی،

اصل دستمزد برابر برای کار مساوی برای برابری دستمزد اساسی است. در ایران، این اصل در قوانین کار گنجانده شده است و تضمین می‌کند که کارگرانی که وظایف یکسانی را انجام می‌دهند، صرف نظر از نوع شغل‌شان، غرامت برابر دریافت می‌کنند. این ماده قانونی از کارگرانی که در ترتیبات استخدامی غیر استاندارد مانند کارگران موقت هستند، از تبعیض دستمزدی بر اساس وضعیت شغلی آنها محافظت می‌کند.

علاوه بر این، استانداردهای بین‌المللی کار بر قوانین کار ایران در مورد دستمزد برابر تأثیر گذاشته است. کنوانسیون حقوق برابر ILO (شماره ۱۰۰) خواستار دستمزد برابر برای کار برابر بدون تبعیض بر اساس جنسیت است (ILO، 2021). ایران کنوانسیون شماره ۱۰۰ را تصویب کرده و اقداماتی را برای رسیدگی به تفاوت‌های حقوقی مبتنی بر جنسیت انجام داده است (ILO، 2021). قانون کار ایران این تعهد به دستمزد برابر را با منع تبعیض دستمزد بر اساس جنسیت و الزام کارفرمایان به ارائه دستمزد برابر برای کار مساوی منعکس می‌کند.

از منظر نگارنده علاوه بر تأثیر مستقیم استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران، در شکل‌دهی به سیاست‌ها و شیوه‌های کار در کشور نیز نقش دارند. مشارکت ایران در سازمان بین‌المللی کار و تعهد این کشور به استانداردهای بین‌المللی کار، منجر به تدوین سیاست‌های ملی کار منطبق با این استانداردها شده است. برای مثال، ایران سیاست‌هایی را برای ترویج کار شایسته، حمایت از حقوق کارگران و بهبود شرایط بازار کار اجرا کرده است. این سیاست‌ها بر اساس اصول و اهداف سازمان بین‌المللی کار و استانداردهای بین‌المللی کار تنظیم می‌شوند.

علاوه بر این، تعامل ایران با استانداردهای بین‌المللی کار، همکاری با سایر کشورها و سازمان‌ها را در زمینه کار تسهیل کرده است. ایران در کنفرانس‌ها و انجمن‌های کاری

حقوق برابر و مهاجرت نیروی کار را شکل داده است. پابندی ایران به استانداردهای بین‌المللی کار منجر به گنجاندن این اصول در قوانین و مقررات داخلی کار شده است. در حالی که چالش‌های اجرایی همچنان ادامه دارد، تأثیر استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران بر اهمیت همکاری جهانی در ترویج کار شایسته و حمایت از حقوق کارگران تأکید می‌کند.



نتیجه‌گیری

انطباق‌پذیری کسب و کارهای نوظهور در قانون کار یک مفهوم چندوجهی است که شامل شناخت و پاسخ به چالش‌های منحصر به فرد ناشی از مدل‌های کسب‌وکار نوآورانه است. از کارگران اقتصاد گیگ گرفته تا مقررات کار از راه دور و ترویج فراگیری، یک چارچوب قانونی که با ماهیت در حال تحول کار سازگار باشد برای تقویت رشد کسب و کار و رفاه نیروی کار ضروری است. مفهوم انطباق‌پذیری همچنین چارچوب‌های نظارتی مربوط به حقوق و حمایت‌های کارگران را در بر می‌گیرد. از آنجایی که کسب و کارهای نوظهور اغلب با ساختارهای سازمانی غیر سنتی آزمایش می‌کنند، قوانین کار باید به اندازه کافی زیرک باشند تا اطمینان حاصل شود که کارکنان، صرف نظر از نقشی که در یک شرکت دارند، از حقوق اساسی مانند چانه‌زنی جمعی، ایمنی شغلی و محافظت در برابر تبعیض برخوردار می‌شوند. انطباق‌پذیری همچنین به تنظیم کار از راه دور گسترش می‌یابد، روندی که با پیشرفت‌های تکنولوژیکی و جهانی شدن عملیات تجاری شتاب گرفته است. چارچوب‌های قانونی باید با چالش‌های ناشی از ترتیبات کار مجازی تطبیق داده شود و اطمینان حاصل کند که کارگران از راه دور از رفتار منصفانه برخوردار می‌شوند، از نظارت بیش از حد محافظت می‌شوند و حق قطع ارتباط پس از ساعات کاری را دارند. از منظر نگارنده علاوه بر تأثیر مستقیم استانداردهای بین‌المللی کار بر قانون کار ایران، در شکل‌دهی به سیاست‌ها و شیوه‌های کار در کشور نیز نقش دارند. مشارکت ایران در سازمان بین‌المللی کار و تعهد این کشور به استانداردهای بین‌المللی کار، منجر به تدوین سیاست‌های ملی کار منطبق با این استانداردها شده است. برای مثال، ایران سیاست‌هایی را برای ترویج کار شایسته، حمایت از حقوق کارگران و بهبود شرایط بازار کار اجرا کرده است. این سیاست‌ها بر اساس اصول و اهداف سازمان بین‌المللی کار و استانداردهای بین‌المللی کار تنظیم می‌شوند.

منابع

- [۱] آشوری، محمد و همکاران (۱۳۸۳)، حقوق بشر و مفاهیم مساوات، انصاف و عدالت، تهران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران.
- [۲] ارسطو (۱۳۸۱)، اخلاق نیکوماخوس، مترجم سید ابوالقاسم پور حسینی، ج اول، تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- [۳] امامی، سیدحسن (۱۳۶۸)، حقوق مدنی، تهران، انتشارات اسلامی، چ چهارم.
- [۴] پروین، خیرا... (۱۳۹۳)، مبانی حقوق عمومی، تهران، نشر سمت.
- [۵] جعفری لنگرودی، محمدجعفر (۱۳۸۴)، ترمینولوژی حقوق، تهران، کتابخانه گنج دانش، چ پانزدهم.
- [۶] رهامی، روح ا... (۱۳۹۵)، امنیت انسانی و دولت، تهران، نشر میزان.
- [۷] ساعد وکیل، امیر و دیگران (۱۳۹۴)، قانون اساسی در نظم حقوقی کنونی، تهران، انتشارات مجد، چ هفتم.
- [۸] سیدرضی (۱۳۸۹)، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، تهران، موسسه نشر شهر، چ اول.
- [۹] عربی، هادی (۱۳۹۹)، نظریات عدالت توزیعی، تهران، نشر پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ دوم.
- [۱۰] عمیدزنجانی، عباسعلی (۱۳۷۷)، فقه سیاسی، تهران، امیر کبیر، چ اول.
- [۱۱] فاستر، مایکل (۱۳۶۱)، خداوندان اندیشه سیاسی، مترجم محمد جواد شیخ الاسلامی، تهران، انتشارات امیر کبیر، چ دوم، ج اول.
- [۱۲] قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۳۷۵)، حقوق اساسی و نهادهای سیاسی، تهران، نشر دانشگاه تهران.
- [۱۳] قاضی شریعت پناهی، ابوالفضل (۱۳۷۸)، بایسته های حقوق اساسی، تهران، نشر دادگستر.
- [۱۴] قاری سید فاطمی، سیدمحمد (۱۳۸۸)، حقوق بشر در جهان معاصر، تهران، موسسه مطالعات و پژوهش های حقوقی، چ دوم.
- [۱۵] قدیری، محسن (۱۳۷۷)، دیدگاههای فقهی در خصوص عهدنامه محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان، قم، مرکز تحقیقات فقهی قوه قضائیه.



الزامات و راهکارهای مشارکتی کردن اقتصاد به کمک تعاونی‌ها

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی - دفتر مطالعات اجتماعی

چکیده



ذی‌نفع است. همچنین با مرور تجربه کشورهای دیگر مشخص شد آنها با فراهم آوردن منابع مالی مشارکتی، به زدوبندهای مالی کمتری گرایش پیدا می‌کنند و در ازای دریافت‌های مالی، تعهدات غیراقتصادی به گروه‌های خاص نمی‌دهند. ازسوی دیگر تعاونی‌ها همچون یک نهاد میانی و واسطه، با سازماندهی مردم و خارج کردن آنها از شکل توده‌ای امکان ارتباط مسئولان با مردم و برعکس برای اجرای پروژه‌های ملی، مشارکت در تصمیمات ملی، انتفاع از منافع نهایی پروژه‌ها و آموزش عمومی مردم را فراهم می‌آورند. نتایج این تحقیق حکایت از آن دارد که شناخت و توانمندسازی حوزه تعاون و تعاونی‌ها از طریق تدوین نظام‌نامه آموزش، تخصیص هدفمند و بهینه منابع، تسهیل‌گری و تنظیم‌گری صحیح در این عرصه به‌منظور خلق ارزش اقتصادی و اجتماعی حوزه تعاون و تعاونی‌ها، باید در بازنگری قوانین و مقررات این حوزه مورد توجه متولیان امر قرار گیرد.

گزارش پیش‌رو تلاش دارد تا تعاونی‌ها را به‌مثابه یک ابزار در راستای سیاست‌های مردمی و مشارکتی کردن اقتصاد پیشنهاد دهد. مهم‌ترین پرسش این پژوهش این است که تعاونی‌ها فراتر از اینکه خود یک شیوه سازماندهی مشارکتی اقتصادی - اجتماعی هستند، چه امکاناتی را برای مشارکت اقتصادی می‌توانند در اختیار سیاستگذاران اقتصادی قرار دهند؟ با بهره‌گیری از روش اسنادی و تحلیل متون قانونی مشخص شد که مقصود از مردمی کردن اقتصاد در قوانین و سیاست‌های ایران توجه به مؤلفه‌هایی نظیر پیوند فکری و منافع کسب و کار مردم با مسائل جغرافیایی، اقتصادی و سیاسی، سهیم شدن مردم در تصمیمات ملی اقتصادی، دادن نقش و مسئولیت‌های اقتصاد ملی به مردم، سازماندهی سرمایه‌های اجتماعی و اقتصادی مردم در میدان اقتصاد ملی با انحصارزدایی از اقتصاد و نیز خارج کردن مردم از حالت توده‌وار و تبدیل آنها به کمک تقسیم‌کار ملی در اقتصاد به اقشار و اصناف و گروه‌های



بیان/شرح مسئله

مشارکت در تولید یعنی دولت با خلق منفعت در بیرون از مرزهای ملی به مردم فرصت تولید و تجارت با نقاطی را بدهد که در جغرافیای سیاسی و اقتصادی یک کشور از اهمیت بالایی برخوردارند. در غیاب چنین اقتصادی رابطه دولت و جامعه یعنی رابطه سیاست و اقتصاد که همان رابطه گفتار سیاسی با اجزای زندگی روزمره و تصمیمات جامعه است گسیخته خواهد شد؛ چرا که تقسیم کار اقتصادی معطوف به بازار ملی با توزیع نقش‌ها، اجزا را به وجود می‌آورد و آنها را به هم متصل نگه می‌دارد. تقسیم کار ملی تنها راه افزایش پایدار ثروت ملی و قدرت گفتار سیاسی دولت است.

نقطه نظرات/یافته‌های کلیدی

۱. عوامل غیرمشارکتی شدن اقتصاد در ایران معاصر عوامل مختلفی به غیرمشارکتی شدن اقتصاد در ایران دامن زده‌اند که مهم‌ترین آنها عبارتند از:
 - نابسندگی گفتارهای اقتصادی که شرایط کشور و قدرت ملی را مدنظر قرار نمی‌دهند و باعث پس‌خوردن پیشنهادهای مشارکت اقتصادی توسط نیروهای محافظه کار شده است،
 - انحصارگرایی و عدم اعتماد به نیروها و ائتلاف‌های غیردولتی،
 - وجود درآمدهای رانت دولت که آن را از همراهی اقتصادی مردم بی‌نیاز کرده است،
 - برداشت اشتباه از مفهوم خدمت‌رسانی و حذف باور به نقش و مسئولیت مردم در قبال اقتصاد کشور،
 - بی‌توجهی برخی از مسئولان به نیروهای مردمی و نیروهای بازار،
 - درک اشتباه از اقتصاد مشارکتی توسط مسئولین و محدود کردن آن به همکاری مالی.

۲. ابعاد مشارکتی شدن اقتصاد

مشارکت مردم در اقتصاد در سطوح مختلفی قابل تعریف است که در یک دسته‌بندی کلی عبارتند از: مشارکت در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری اولیه، مشارکت در اجرا، مشارکت در منافع حاصله و مشارکت در بازبینی و برآورد نهایی.

۳. الزامات اقتصاد مشارکتی

- اقتصاد مشارکتی الزامات ویژه‌ای دارد که مهم‌ترین آنها عبارتند از:
- ایجاد زمینه لازم برای اثرگذاری بر تصمیمات حاکمان ملی و محلی،
 - مشارکت (دسترسی) ذی‌نفعان در مراحل اجرا، ارزیابی و منافع حاصل از اجرای طرح‌ها،
 - فرصت دادن به نهادهای میانی،
 - جلب سرمایه‌های اقتصادی و غیراقتصادی مردم،
 - ایجاد فرصت‌های اقتصادی و خلق منفعت برای مردم در بازارهای فرامرزی،
 - تقسیم کار اقتصادی باهدف تولید جامعه آرگانیکی،
 - کاستن از هزینه‌های مشارکت برای مردم،
 - آموزش‌های عمومی و تخصصی فراگیر در کشور.

۴. نقش تعاونی‌ها در اقتصاد مشارکتی

- تعاونی‌ها نقش‌های بی‌بدیلی در مشارکتی کردن اقتصاد ایفا می‌کنند که مهم‌ترین آنها عبارتند از:
- «انحصارزدایی از اقتصاد»، به واسطه مدل مدیریت مشارکتی و تأمین مالی مشارکتی که در کشورهای کره جنوبی و چند کشور پساکمونیستی تجربه شده است،
 - «توانمندسازی و آموزش دائمی مردم» به واسطه مدل اداره مشارکتی،
 - «به صحنه آوردن امکانات و سرمایه‌های اجتماعی بازیگران خرد» در صحنه اقتصاد در کنار سرمایه‌های مالی و اقتصادی به واسطه تأکید تعاونی‌ها بر ارزش‌های مشارکتی و گروهی و استفاده از سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی برای ایجاد خلاقیت در مدیریت کسب و کار و راه حل مسائل اقتصادی،
 - اثرگذاری در «برانگیختن حس مسئولیت» در قبال مسائل ملی به واسطه تأکید تعاونی‌ها بر پیگیری منافع فردی و خیر جمعی،
 - «دادن فرصت به آحاد جامعه» از مردم عادی تا نخبگان دانشگاهی که به تنهایی امکان مشارکت در صحنه اقتصادی را ندارند،
 - «سازماندهی مردم در قالب گروه‌های ذی‌نفع» که امکان ارتباط

و مشارکت مسئولان ملی و محلی را با آنها تسهیل می‌کند،
■ عمل کردن همچون «یک نهاد میانی و واسطه» بین توده مردم و دولت.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

به منظور بهره‌گیری از امکانی که تعاونی‌ها به سیاستگذاران می‌دهند تا بتوانند در راستای مردمی کردن اقتصاد از آن بهره ببرند، باید امکان نقش‌آفرینی این بخش در کشور بیشتر شود. تحقق چنین هدفی مستلزم اصلاحات سیاستی و قانونی در محورهای ذیل است:

الف) توانمندسازی و آموزش در حوزه تعاون جهت مشارکت اقتصادی

■ اصلاح قانون بخش تعاون و ملزم کردن وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی جهت برعهده‌گیری امر آموزش بخش تعاون متناسب با نیازهای اقتصادی کشور،
■ تدوین «نظام‌نامه آموزش تعاون و توانمندسازی تعاونی‌ها» با مشارکت دستگاه‌های مرتبط با امر تعاونی و آموزش و تصویب در هیئت‌وزیران،

■ اجرای برنامه‌های آموزشی با ابزارها و قالب‌های متنوع،
■ ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی با استفاده از شاخص‌های کمی و کیفی و با الگوی ارزیابی و ارزشیابی مشارکتی و جمعی.

ب) رتبه‌بندی تعاونی‌ها و جهت‌دادن به سیاست‌های حمایتی
■ بازتعریف شاخص‌ها و فرایندهای مرتبط با «حمایت‌های مالی و غیرمالی دولتی» تعاونی‌ها در جهت رفع نیازهای اساسی و حل مسائل اقتصادی ملی.

ج) ایجاد شفافیت

■ ایجاد حکمرانی داده در حوزه تعاونی و ثبت و انتشار اطلاعات مرتبط با فعالان، ظرفیت‌ها و کانال‌های ارتباطی و تعاملی آنها با رعایت قوانین و مقررات مربوطه،
■ ایجاد سازوکارهای شفافیت و پاسخ‌گویی در فرایندهای واگذاری طرح‌ها، مشارکت عمومی و خصوصی، خرید خدمت و سایر کانال‌های مشارکت و همکاری با تعاونی‌ها،
■ انتشار عمومی طرح‌های ملی دستگاه‌های مختلف کشور که نیازمند مشارکت اقتصادی بخش تعاونی هستند توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی،
■ بهبود سازوکارهای قضایی و بازرسی در بخش تعاون.

۱. مقدمه

از آنجاکه قانونگذاران و سیاستگذاران در نظر دارند به جوامع خود کمک کنند تا مشکلات و بحران‌ها کاهش یابند، ابتکارات جدید به اندازه استفاده از ظرفیت‌های مغفول مانده برایشان اهمیت دارد. تعاونی‌ها یک مدل کسب و کار و سازماندهی ارائه می‌دهند که می‌تواند آنها را تبدیل به بخشی از راه‌حل‌های مسائل اجتماعی و اقتصادی کند. در کنفرانس سال ۲۰۱۸ در اوربان^۱ راه‌حل‌های خلاقانه‌ای که تعاونی‌ها در سراسر جهان به سبب ماهیت‌شان توانسته‌اند ارائه دهند، توجهات را به خود جلب کرد که در برخی کشورها رویکرد مجددی به تعاونی‌ها را سبب شد [۱]. اما پرسش اینجاست که قانونگذاران و سیاستگذاران چگونه می‌توانند تعاونی‌ها را به عنوان راه‌حل به خدمت گیرند؟ گزارش حاضر تلاشی است برای مشخص کردن این موضوع که تعاونی‌ها چگونه می‌توانند به سیاستگذاران برای مشارکت مردم در تولید کمک کنند و قانونگذاران چگونه می‌توانند این راه را هموارتر کنند؟ برای یافتن پاسخ پرسش فوق ابتدا لازم است مسئله مردمی و مشارکتی شدن اقتصاد در ایران را طرح کرد. برخی ممکن است تمایل داشته باشند حضور مردم در صحنه اقتصاد ملی را به واسطه موضوع تأمین مالی پروژه‌های اقتصادی توضیح دهند. آنها بر این باورند که به علت بحران در تأمین مالی و نوسانات نرخ ارز ناشی از تورم و تحریم، مشارکت مالی مردم در رفع این خلأ ضروری است. از این گروه باید پرسید آیا اگر تحریم و نوسات مالی وجود نداشتند شما موافق بودید که اقتصاد

1. Urban – South Africa

غیرمشارکتی و در انحصار باشد؟ آیا تحریم و مشکلات مالی تمام ماجراست و نمی‌توان دلیلی اساسی‌تر برای مشارکت گسترده مردم در تولید و تجارت سراغ گرفت؟

تاریخ اقتصادی کشورهای پیشرو در حوزه اقتصاد و نظریات برخی از اقتصاددانان برتر جهان نشان می‌دهد که حضور گسترده اقشار مردم در تولید و تجارت - فارغ از موضوع محدودیت‌های مالی و فنی - برای اقتصاد و قدرت ملی یک کشور اهمیت دارد. به عنوان نمونه آدام اسمیت^۱ در کتاب «ماهیت و منشأ ثروت ملل» فصل تقسیم کار اشاراتی به عواید اجتماعی و ملی تقسیم کار اقتصادی مانند ایجاد هم‌بستگی و وابستگی متقابل بین اجزای جامعه دارد. یا در کتاب «تاریخ اقتصاد عمومی» ماکس وبر^۲ در فصل «دولت عقلانی و سیاست اقتصادی» نشان می‌دهد که چگونه شراکت گسترده اقشار مختلف مردم در تولید و تجارت و شکستن انحصار این دو حوزه در عصر مرنکانتیلیسم سبب رشد ثروت و قدرت ملی برخی کشورهای اروپایی شده است [۲].

پایامدهای تقسیم کار اقتصادی فراتر از ارتقای شغلی و درآمدی افراد است. به واسطه تقسیم کار اقتصادی، جایگاه‌ها، نقش‌ها و مسئولیت‌ها در میان توده مردم توزیع می‌شود و به این واسطه جامعه از شکل توده‌ای خود به یک جامعه ساخت‌یافته، متخصص و توانمند با اجزا و عناصر متعدد تبدیل می‌شود که همگی برای استقلال ملی و حضور در صحنه اقتصاد و سیاست بین‌المللی ضروری هستند. علاوه بر اینها اثرات متعدد حقوقی و ساختاری بر شکل حاکمیت ملی و روابط دولت - ملت دارد. دولتی که در چنین جایگاهی قرار گیرد بسیار قدرتمندتر از دولتی انحصارگرا و یا رانتیر خواهد بود. پس می‌توان دید حتی اگر تحریم، نوسان نرخ ارز و مشکلات تأمین مالی وجود نداشته باشد باز هم دلایلی مثل اثرگذاری بر افزایش ثروت و قدرت ملی، ساختن یک جامعه پویا و هم‌بسته به عنوان پایه و اساس استقلال کشور، تنظیم روابط دولت و ملت، مشارکت مردم در تولید و تجارت را ضروری می‌سازد.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز استقلال کشور، دادن فرصت انتخاب به ملت برای تعیین سرنوشت، همکاری دولت - ملت در عرصه اقتصاد به عنوان عامل قدرت کشور، توجه به همکاری بخش دولتی با بخش خصوصی و مردمی^۳ اقتصاد برای حل مسائل میدانی اقتصاد را مورد تأکید قرار داده است.

در بخش مقدمات «شیوه حکومت در اسلام»، بر مشارکت فعال و گسترده همه عناصر اجتماع تأکید شده است. همچنین در اصل (۳) بند «۸» مشارکت در اجرا و مشارکت در تصمیم‌گیری را تذکر داده است. اصل (۲۹) نیز مجدد بر مشارکت مالی و اقتصادی مردم و دولت تأکید کرده و در نهایت در اصل (۴۳) مشارکت بخش مردمی تعاون در اجرا و رفع نیازهای اقتصادی جامعه یا همان طرح‌های ملی با منافع عمومی را به دولت‌ها حکم کرده است.

اکنون که مسئله اصلی مردمی و مشارکتی بودن اقتصاد مشخص شد و عزم جمهوری اسلامی ایران نیز بر اقتصاد مشارکتی مشخص گردید؛ باید پرسید ایران معاصر چگونه در مسیر غیرمردمی شدن و غیرمشارکتی شدن تولید و تجارت افتاده است؟ و تعاونی‌ها با چه سازوکاری می‌توانند به رفع این مسئله کمک کنند؟

1. Adam Smith (1723-1790)

2. Max Weber (1864-1920)

۳. بخش سوم اقتصاد با عنوان بخش مردمی که به Third Part یا همان بخش سوم مشهور است، ادبیات قابل توجهی در میان اقتصاددانان ملی و نظریه پردازان مشارکت دارد. این از موارد بسیار متریقی در قانون اساسی کشور بوده که متأسفانه در دریافت مفهوم و اجرایی کردن آن غفلت شده است. در بخش مرور نظری و تعریف مفاهیم اساسی همین گزارش به صورت مفصل‌تری به این اصطلاح پرداخته شده است.

۲. پیشینه پژوهش



۲-۱. سوابق مطالعاتی

در مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، پژوهش‌های متعددی با موضوع مشارکت در زمینه‌های مختلف صورت گرفته است. اما از میان آنها، از دستاوردهای چند پژوهشی که جامعیت بیشتری دارند و در ادامه آورده می‌شوند استفاده شده است. در

موضوع نقش تعاونی‌ها در مشارکتی یا مردمی کردن اقتصاد، پژوهش مشخصی یافت نشد؛ اما با موضوع مشارکت و اقتصاد پژوهش‌های متعددی وجود داشت که از میان آنها این چند مورد به سبب نزدیکی بیشتر به موضوع و پرسش‌های پژوهش حاضر انتخاب شدند.

جدول ۱. پیشینه پژوهشی

ردیف	عنوان گزارش	سال انتشار	شماره مسلسل	نام دفتر / سازمان / نهاد	توضیحات
۱	«مشارکت سیاسی؛ مروری بر مفاهیم اولیه»	۱۳۷۴	۱۰۰۳	دفتر مطالعات سیاسی- مرکز پژوهش‌های مجلس	این گزارش به تعاریف مختلف از امر مشارکت و مشارکت سیاسی از دیدگاه‌های مختلف پرداخته است. براساس تعاریف احصا شده در گزارش مذکور می‌توان به این جمع‌بندی رسید که مشارکت معنادار ویژگی‌ها و ابعادی دارد از جمله: نقش داشتن در تصمیمات ملی، اثر بر حاکمان ملی و محلی، همکاری با حکومت ملی و مسئولان محلی و قالب مشارکت‌های سیاسی باید در قالب‌های تعریف شده و قانونی و نه شورش یا عمل‌های خشونت‌آمیز صورت گیرد. در گزارش حاضر از این تعاریف استفاده خواهد شد.
۲	«پویایی‌شناسی مشارکت مردمی در ایران- سلسه گزارش‌های پویایی‌شناسی چالش‌های کشور (۱۵)»	۱۴۰۲	۱۹۵۶۷	دفتر مطالعات اجتماعی- مرکز پژوهش‌های مجلس	این گزارش به بررسی تعاریف، ابعاد، زمینه‌ها و مؤلفه‌های مشارکت اجتماعی در قوانین ایران و متون علمی پرداخته است. همچنین مدلی هم برای درک روابط بین این موارد توسط محققین ارائه شده است. طبق نتایج این پژوهش که در گزارش پیش رو نیز استفاده شده است- مشارکت چهار سطح دارد: تصمیم‌گیری، اجرا، نظارت و مطالبه‌گری.
۳	الزامات مشارکت عمومی- خصوصی (۱): فرایند انتخاب پروژه‌های مستعد مشارکت	۱۳۹۸	۱۶۷۵۸	دفتر مطالعات بخش عمومی- مرکز پژوهش‌های مجلس	در این گزارش به این موضوع اشاره شده است که یکی از الزامات جلب مشارکت بخش خصوصی، شناسایی پروژه‌هایی است که هم برای بخش خصوصی در ایران جذاب و ممکن باشد و هم امکان همکاری بخش عمومی و خصوصی در آن پروژه وجود داشته باشد. این گزارش با بررسی الگوی انتخاب پروژه در نهادهای بین‌المللی یا برخی کشورهای منتخب و توجه به وضعیت ایران، تلاش کرده است یک الگوی مناسب برای غربال‌گری پروژه‌های مستعد ارائه دهد. آنچه از این گزارش در پژوهش پیش رو استفاده شده است توجه به تأمین منفعت مشارکت‌کنندگان و ثمربخش بودن مشارکت برای مردم است. یعنی علاوه بر رساندن سود به مردم بهتر است بتواند مشکلی از مشکلات روزمره آنها را از بین بردارد. اگر تقسیم‌کار براساس چنین سنجشی نباشد بعد از مدتی طرفین سهم در مشارکت، یا متضرر می‌شوند و از کیفیت کار کاسته می‌شود یا مسائل حکمرانی به بار می‌آورند.
۴	اقتصاد دانش‌بنیان مشارکتی: بررسی ضرورت حکمرانی مشارکتی در کسب‌وکار دانش‌بنیان	۱۴۰۳	۱۹۸۳۱	دفتر مطالعات حکمرانی	طبق یافته‌ها و توصیه‌های سیاستی این پژوهش دولت باید بتواند تمامی ذی‌نفعان و بازیگران عرضه تولید دانش‌بنیان از مردم گرفته تا سایر ساختارهای رسمی و حاکمیتی مرتبط را شناسایی کرده و چگونگی مشارکت آنها با یکدیگر را در راستای تسهیل و تسریع انجام وظایف‌شان بیان کند. چنین رویکردی که در ادبیات حکمرانی از آن با عنوان حکمرانی مشارکتی یاد می‌شود، می‌تواند ضمن ایجاد تنظیمات نهادی به منظور مشارکت عوامل مختلف در تولید دانش‌بنیان، شبکه‌ای یکپارچه میان نهادهای رسمی با یکدیگر و نیز مردم با نهادهای رسمی ایجاد کند. این گزارش مشارکت اقتصادی مردم در زمینه اقتصاد دانش‌بنیان را در سه زمینه تأمین منابع انسانی، مشارکت در سرمایه‌گذاری و مشارکت در خرید و مصرف خلاصه کرده است. نکات مهم این گزارش تأکید بر ساخت شبکه همکاری و مشخص کردن زمینه‌های مشارکت است که در گزارش پیش رو در بخش راهکارهای استفاده از نیروی تعاونی‌ها برای ساختن اقتصاد مردمی استفاده شده است.

ردیف	عنوان گزارش	سال انتشار	شماره مسلسل	نام دفتر / سازمان / نهاد	توضیحات
۵	درآمدی بر منشور حکمرانی مردمی در جهش تولید	۱۴۰۳	۱۹۷۸۰	دفتر مطالعات حکمرانی	در این گزارش که با بهره‌گیری از رهیافت‌ها و الگوهای نوین حکمرانی، به الزامات، قواعد و سازوکارهای جهت‌دهنده به نظام حکمرانی در سطوح مختلف سیاستگذاری، تنظیم‌گری، تحول ساختاری، تسهیل‌گری، شبکه‌سازی و گفتمان‌سازی جهت فعال‌سازی ظرفیت‌های مردمی در جهش تولید در کشور ارائه داده است، مدلی برای همکاری سه ضلع مردمی، بخش خصوصی و دولت پیشنهاد داده است. براساس این مدل و هم‌راستا با گزارش حاضر می‌توان گفت وظایف دولت در جهت ایجاد حکمرانی مردمی در تولید عبارتند از: ایجاد فرصت برای حضور مردم در مراحل مسئله‌یابی، تصمیم‌گیری، اجرا و ارزیابی پروژه‌ها. وظایف حاکمیتی در سطح تنظیم‌گری، تسهیل‌گری، شبکه‌سازی، گفتمان‌سازی، تحول ساختاری و سیاستگذاری عبارتند از: تنظیم و تنقیح قوانین مرتبط با تولید، ایجاد انسجام سیاستی و هماهنگی نهادهای مرتبط با امر تولید، تسهیل رویه‌ها و سازوکارهای اقتصادی- حقوقی امر تولید، ایجاد ارتباطات بین‌المللی برای بخش تولید، ایجاد تقویت تشکلهای و حلقه‌های میانی مؤثر در امر تولید، حمایت از بنگاه‌های خانواده‌محور و تعاونی‌ها، بسیج ظرفیت‌های مردمی، بسیج نظام‌آموزی، اصلاح سازوکارهای مردمی‌سازی اقتصاد، تقویت حکمرانی محلی و شوراهای محلی در امر تولید، استفاده از ظرفیت‌های مردمی در اجرای برنامه هفتم و آمایش سرزمینی در حوزه تولید، ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در مردم و بخش خصوصی.

۲-۲. سوابق تقنینی

مشارکت مردم در اقتصاد و تولید در قوانین کشور به چه صورت دیده شده است؟ آیا تدقیق و تصریحی بر مفاهیم و اصطلاحات مانند آنچه در فصل دوم این گزارش ارائه شد در قوانین قابل ردیابی است؟ چه چیزهایی به‌عنوان موانع مشارکت فرض شده و کدام موارد به‌عنوان الزامات، ابعاد و راهکارهای مردمی شدن و مشارکتی شدن در نظر گرفته شده است؟ این بخش در جست‌وجوی پاسخ به این پرسش‌هاست. نتایج در جدول ۲ آورده شده است. لازم به یادآوری است؛ در این بخش صرفاً

اهم مواردی احصا شده‌اند که بتوانند در موضوع نقش‌آفرینی تعاونی‌ها در ساختن اقتصاد مشارکتی لحاظ شوند و تا حدودی مواضع و عملکرد تقنینی جمهوری اسلامی در حوزه مشارکت اقتصادی و اقتصاد مردمی را نشان دهند. بنابراین به‌عنوان مثال اگر یکی از موانع مشارکتی شدن اقتصاد عدم صدور مجوز برخی کسب‌وکارها برای مردم بوده که به انحصار در آن حوزه منجر شده و قانونی خواهان صدور مجوز یا تسهیل آن گردیده است، به سبب اینکه ارتباطی با ویژگی‌های خاص تعاونی ندارد یا تعاونی‌ها نمی‌توانند در این زمینه نقشی عهده‌دار شوند، در این قسمت نیز آورده نشده است.

جدول ۲: تحلیل پیشینه تقنینی

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / بند و ...	موانع مردمی شدن اقتصاد	راهکار / الزامات مردمی کردن اقتصاد	ابعاد / زمینه مشارکت
۱	قانون اساسی	تأیید مجلس خبرگان قانون اساسی - مصوب در همه پرسی قانون اساسی	آذرماه ۱۳۵۸	مقدمات - شنبه حکومت در اسلام	اشاره صریحی در این مورد نشده است، اما کل مقدمات بر این امر صحه می گذارد که عدم باور و تمایل حکومت به حضور مردم مهم ترین عامل غیرمشارکتی شدن جامعه است.	مشارکت فعال و گسترده همه عناصر اجتماع	بعد تصمیم گیری
۲	قانون اساسی	تأیید مجلس خبرگان قانون اساسی - مصوب در همه پرسی قانون اساسی	آذرماه ۱۳۵۸	اصل (۳) - بند (۸)	-	-	بعد اجرا - همکاری مالی
۳	قانون اساسی	تأیید مجلس خبرگان قانون اساسی - مصوب در همه پرسی قانون اساسی	آذرماه ۱۳۵۸	اصل (۲۹)	-	-	بعد اجرا
۴	قانون اساسی	تأیید مجلس خبرگان قانون اساسی - مصوب در همه پرسی قانون اساسی	آذرماه ۱۳۵۸	اصل (۴۳)	-	به صحنه آوردن همه امکانات مردمی	بعد اجرایی
۵	سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی.	مقام معظم رهبری	۱۳۸۶/۰۸/۱۳		-	ایجاد عزم ملی و تحقق مردم سالاری برای قدرتمند و ثروتمندتر شدن کشور ایران پیوستگی مردم و حکومت در تحقق اهداف امنیتی کشور فرصت های برابر برای همه	-
۶	سیاست های کلی نظام در بخش مشارکت اجتماعی	مقام معظم رهبری	۱۳۷۹/۱۱/۰۸	صدر سند		توجه به روش های مردمی در ساماندهی امور اقتصادی	
				بند (۶)		توجه به جلب مشارکت برای حل مسائل ملی	اجرا
				بند (۸)		ترویج روحیه مسئولیت پذیری به خصوص در جوانان	
				بند (۱۵)		حمایت از مشارکت ملی در امور فراملی	تصمیم گیری، اجرا

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / بند ... و	موانع مردمی شدن اقتصاد	راهکار / الزامات مردمی کردن اقتصاد	ابعاد / زمینه مشارکت
۷	سیاست‌های کلی نظام در خصوص اصل (۴۴) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران	مقام معظم رهبری	۱۳۸۳/۰۹/۲۱	بند (ب)		اطلاع‌رسانی به مردم در خصوص فرصت‌های مشارکت اقتصادی انحصارزدایی جایگزینی از زانیت اطلاعاتی	بعد اجرا (مشارکت مالی)
۸	سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی	مقام معظم رهبری	۱۳۹۲/۱۱/۲۹	صدر سند		خلق فرصت برای نقش‌آفرینی آزاد مردم و فعالان اقتصادی در عرصه اقتصاد	
				بند (۱۱)		حضور آزاد مردم در اقتصاد	
				بند (۱۱)		تأکید بر مشارکت جمعی و گروهی مردم	
				بند (۵۵)		توجه به هزینه‌های مشارکت و دسترسی به منافع حاصل برای ذی‌نفعان مختلف	
۹	سیاست‌های کلی توسعه زیرمحدود	مقام معظم رهبری	۱۴۰۲/۰۹/۱۸	بند (۱۳۲)		تأکید بر مشارکت بخش خصوصی در تجارت نفت و گاز ایران	
				صدر سیاست		خلق فرصت در اقتصاد برای باز شدن امکان مشارکت بیشتر مردم (صدر سیاست)	اجرا (مشارکت مالی)
				بند (۱۱)		تقسیم کار ملی	
				بند (۳۲)		تسهیل و تأمین زیرساخت‌های مشارکت اقتصادی	
۱۰	سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی	مقام معظم رهبری		بند (۹)		توجه به ذی‌نفعان بومی و محلی	
				بند (۱۳۳)		ارتقای سرمایه‌های انسانی و آموزش برای جلب مشارکت مردم در اقتصاد	
				بند (۱۷۷)		ایجاد زمینه برای تنوع زمینه‌های مشارکت گسترده مردم	
						حمایت‌های مالی از مشارکت بخش تعاونی و بخش خصوصی در سرمایه‌گذاری	بعد اجرا (مشارکت مالی)
۱۱	سیاست‌های کلی نظام در اشتغال	مقام معظم رهبری	۱۳۹۰/۰۴/۲۸			تأکید بر مشارکت گسترده مردم	
۱۲	سیاست‌های کلی نظام در بخش کشاورزی	مقام معظم رهبری	۱۳۹۰/۰۹/۲۹	بند (۴۲)		تأکید بر مشارکت بخش تعاونی ها	
				بند (۴۲)		تأکید بر تشکل‌های اقتصادی مردمی مانند تعاونی‌ها	

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / بند و ...	موانع مردمی شدن اقتصاد	راهکار / الزامات مردمی کردن اقتصاد	ابعاد / زمینه مشارکت
۱۳	سیاست‌های کلی تشویق سرمایه‌گذاری	مقام معظم رهبری	۱۳۸۹/۱۱/۲۶	بند (۵)		رفع انحصارهای غیرضروری در اقتصاد ملی	
۱۴	بیانیه گام دوم	مقام معظم رهبری				حضور قشر جوان خلاق در فرصت‌های تصمیم‌گیری و اجرایی کشور	
۱۵	قانون برنامه هفتم پیشرفت	مجلس شورای اسلامی	۱۴۰۳/۰۳/۰۱	ماده (۵)		برابر دانستن مردمی‌سازی با خصوصی‌سازی	
				ماده (۵) بند (۳)		استفاده از تشکلهای میانی برای مردمی‌سازی اقتصاد	
				ماده (۵) بند (۳) مورد ج		توجه به ذی‌نفعان بومی (تعاونی‌های توسعه و عمران شهرستان و توسعه اجتماعی محلی)	
				ماده (۳۸) تبصره (۳۱)		مشارکت دادن مردم در مسائل ملی مهم	اجرا و تصمیم‌گیری
				ماده (۵۳)			اجرا
۱۶	قانون بخش تعاونی اقتصاد جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۷۰/۰۶/۱۳	ماده (۶۶) بند (ج)		ایجاد امکان مشارکت گسترده مردم	
				ماده (۷۵) بند (۲)		حمایت از مشارکت با کاهش هزینه‌های مالی مشارکت	
						شگستن انحصار تولید و اشتغال با دادن فرصت و وسایل کار به همه	
۱۷	سند توسعه بخش تعاون	هیئت‌وزیران	۱۴۰۱/۱۲/۲۸	مواد (۱) الی (۶)		تعاونی به مثابه ابزار ترویج مشارکت اقتصادی	
						آموزش و توانمندسازی مردم برای مشارکت	
						ترویج فرهنگ همکاری و مشارکت اقتصادی توسط تعاونی‌ها	اجرا

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / بند ... و	موانع مردمی شدن اقتصاد	راهکار / الزامات مردمی کردن اقتصاد	ایجاد / زمینه مشارکت
۱۸	تصویب نامه در خصوص برنامه عملیاتی جهت جلب مشارکت مردم و تحقق شعار سال با عنوان «جهش تولید یا مشارکت مردم»	هیئت وزیران	۱۴۰۳/۰۵/۲۶		بند «الف» ۱-۵	ایجاد انگیزه برای مردم	اجرا و تصمیم‌گیری با حمایت از تولیدات داخلی و مدیریت بنگاه‌ها و خرید خدمت
					بند «الف» ۱-۱	توجه به اقشار و اصناف مختلف	
					بند «الف» ۱-۳	بهره‌گیری از ظرفیت‌های بخش غیردولتی	
					بند «الف» ۱-۵	آگاهی بخشی و آموزش مشارکت‌کنندگان	
					بند «ب» ۱-۲	تقسیم کار ملی	
۱۹	قانون حداقل استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی	مجلس شورای اسلامی	۱۳۹۸/۰۳/۱۲		بند «ب» ۱-۲	افزایش سهم بخش تعاون به صورت همکاری با دستگاه‌های اجرایی	بعد از دسترسی به نتایج حاصله
					بند «ب» ۲-۳	توسعه و بهبود قراردادهای مشارکت عمومی-خصوصی	
					بند «ب» ۶-۶	توجه به نیروهای بومی از طریق تعاونی	
۲۰	قانون تأمین مالی تولید و زیرساخت‌ها	مجلس شورای اسلامی	۱۴۰۲/۱۲/۲۲		بند «ب» ۴-۵	سازماندهی نیروهای مردمی برای تولید راهاندازی ۱۰۰۰ پیاپی مردمی اشتغال آفرین	اجرا (تأمین مالی)
				فصل (۲) - ۴-۴	نبود قوانین مناسب	تنقیح قوانین مناسب	
۲۱	قانون الحاق تبصره (۳۳) به ماده (۴) آیین نامه اجرایی بند (ت) ماده (۱۱) قانون جهش تولید دانش بنیان	هیئت وزیران	۱۴۰۲/۱۲/۲۸		نبود قوانین مناسب	تقسیم کار با بخش خصوصی و تعاون	تأمین مالی
				تبصره (۳۳) الحاقی به ماده (۴)	عدم تضمین سود متناسب با ریسک مشارکت‌کنندگان	کاستن از هزینه‌های مشارکت	
۲۲	سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی	مقام معظم رهبری	۱۴۰۱/۰۵/۲۱	صدر سند	تشکیلات غیر ضروری و تبعیض‌ها (انحصارگرایی)	اولویت‌بندی طرح‌های اقتصاد ملی و فراخوان برای مشارکت در آنها	اگرچه
۲۳	سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی			بند (۵)		سپردن اموری که در دست ساختارهای غیر ضروری است به مردم (دادن نقش و مسئولیت اجرایی به مردم)	کمک در تأمین مالی
۲۴	سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی			بند (۷)		ارتباط مردم و دستگاه‌های موظف (تأکید بر نقش نهادهای واسط و میانی)	تصمیم‌گیری و اجرا

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

در یک جمع‌بندی و به‌طور خلاصه می‌توان از مرور قوانین این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که عمده قوانین بر مشارکت اقتصادی و همکاری در پروژه‌ها یا کمک به انجام وظایف دولت متمرکز بوده است. همچنین بیشتر بخش خصوصی و در موارد معدودی بخش تعاونی را طرف مشارکت فرض کرده و به صراحت از آنچه بخش مردمی یا بخش سوم خوانده می‌شود غافل بوده است. در حالی که اکثر موارد خرید خدمت و واسپاری تکالیف دستگاه‌ها به بخش خصوصی که صرفاً در پی سود است می‌توانست تا حدودی به بخش مردمی که انگیزه‌های اجتماعی دارند و انتفاع مالی برایشان اولویت ندارد سپرده شود. اقتصاد مردمی به معنای گفتمان ایرانی آن نیز به صورت محدود و پراکنده مورد توجه بوده و به صورت یک اصطلاح دقیق که به‌طور فراگیر عطف به ابعاد و الزامات آن قانونگذاری صورت گیرد، دیده نشده است. درواقع شاید بهتر باشد گفته شود مرز بین اقتصاد مشارکتی و اقتصاد مردمی در قوانین چندان واضح نیست و اکثر قوانین بر همکاری و مشارکت توجه دارند تا مردمی‌سازی.

در ذهن قانونگذاران مهم‌ترین مانع مشارکت، هزینه مالی مشارکت و نبود قوانین مناسب بوده است. از همین رو تلاش کرده‌اند بیشتر در اصلاح این موارد اقدام کنند. البته در مواردی به‌درستی به مسئله عدم دسترسی به اطلاعات، نداشتن آموزش و مهارت کافی مردم و مواردی از این دست نیز توجه شده و در خصوص ابعاد و

زمینه‌های مشارکت بیشتر به مشارکت‌های مالی از سمت مردم توجه شده است.

مشارکت در اجرا و مشارکت در نفع‌نهایی (دسترسی به نتایج حاصله) بیشتر از مشارکت در تصمیم‌گیری و مشارکت در بازاندیشی و ارزیابی مدنظر بوده است. درواقع شاید بتوان گفت خلأ اصلی نبود یک الگو و مدل برای مشارکت بوده که در آن بتوان این موارد را اجرایی کرد. دقیقاً همین مورد است که تعاونی‌ها را (به سبب ماهیت خودشان که می‌توانند همچون یک نهاد میانی عمل کنند و یا با توجه به قرار داشتن‌شان در شبکه‌های ارتباطی افقی و عمودی)، به یک راه‌حل و ابزار مناسب برای تحقق اهداف مذکور تبدیل می‌کند که در بخش بعد به صورت مفصل و با ذکر نمونه این مورد بررسی خواهد شد.

راهکارها و الزامات مشارکتی کردن اقتصاد سهم‌متنوع‌تری در سبب قوانین مشارکت اقتصادی کشور دارد. از توجه به آماده کردن تخصصی و فرهنگی نیروهای اجتماعی تا توجه به ذی‌نفعان محلی، تقسیم کار ملی، مشخص کردن برنامه‌های اقتصاد ملی برای جلب مشارکت مردم، تولید گفتمان مشارکت اقتصادی و درگیر کردن ذهن و نیروی اجتماعی مردم با مسائل اقتصاد ملی، تقسیم اطلاعات، دانش و تکنولوژی با مردم جهت توانمندسازی آنان برای حضور در عرصه اقتصاد، کاهش هزینه‌های اقتصادی مشارکت و توجه به نقش نهادهای میانی از این موارد هستند.

۳. روش پژوهش

۳-۱. تعریف مشارکت

«مشارکت رفتار جمعی آگاهانه و داوطلبانه است که به قصد کسب منافع فردی یا جمعی صورت می‌گیرد» [۳]. برخی نیز آن را تلاش سازمان‌یافته برای افزایش کنترل بر منابع نهادهای تنظیم‌کننده در موقعیت‌های مختلف به‌دست گروه‌ها و جنبش‌هایی دانسته‌اند که تاکنون چنین کنترلی بر امور نداشته‌اند [۴].

با اینکه تعاریف مشارکت بسیار متعدد است، اما این دو تعریف تناسب و بسندگی مناسبی برای موضوع گزارش دارند. همان‌طور که از این تعاریف مشخص است؛ مشارکت دارای ابعاد ذهنی بوده و متصف به آگاهی و داوطلبانه بودن است. نکته قابل تأمل در این تعریف انتخاب شده که در گزارش حاضر نیز اهمیت دارد

مشارکت در اقتصاد، اقتصاد مشارکتی یا اقتصاد مردمی؟ آیا اینها یکی هستند؟ ادبیات اقتصاد مردمی و مشارکتی اصطلاحات تدقیق نشده‌ای در ایران و حتی خارج از ایران دارد. در سخنرانی‌ها یا عناوین برخی قوانین نیز اقتصاد مشارکتی و اقتصاد مردمی به جای هم استفاده می‌شوند. در این قسمت برای وضوح بیشتر موضوع گزارش، ضمن مرور نظری محدود و متناسب با نیاز پژوهش، به تدقیق برخی مفاهیم و اصطلاحات پرداخته می‌شود. این کار برای بررسی قوانین در بخش بعدی نیز اهمیت دارد تا ببینیم آنچه در قوانین کشور آورده شده است بیشتر به کدام یک ارجاع دارد و آیا با آنچه که گفتمان اصلی این موضوع است هم‌خوانی دارد یا خیر؟

این است که مشارکت باید از مرحله تصمیم‌گیری برای امور آغاز شود و تا اجرا و ارزیابی و در نهایت دسترسی و انتفاع از سود نهایی امتداد داشته باشد. این مهم‌ترین مرز جداکننده بین مشارکت با اشکال مختلف همکاری و شراکت است. مورد دیگر توجه به سازمان‌یافتگی و گروه‌های ذی‌نفع است که در متن گزارش اهمیت این موارد در میدان اقتصادی و تعاونی توضیح داده خواهد شد.

۲-۳. مشارکت اقتصادی

مشارکت اقتصادی «دخالت مردم در فرایندهای تصمیم‌گیری، اجرای طرح‌ها، شراکت در منافع حاصل از طرح‌های توسعه و دخالت در ارزشیابی آنها» است [۴]. «مشارکت اقتصادی را می‌توان فرایند توانمندسازی محرومان و پردشدگان تلقی کرد. این نظر مبتنی بر شناسایی تفاوت‌های گروه‌ها و طبقات اجتماعی گوناگون به لحاظ قدرت سیاسی و اقتصادی است. مشارکت به این مفهوم مستلزم ایجاد سازماندهی برای مردم است که دموکراتیک، مستقل و خوداتکا باشند» [۵].

در این تعاریف از مشارکت اقتصادی اهمیت توجه به گروه‌های ذی‌نفع را می‌بینیم. توجه ضمنی به حضور گسترده مردم و دادن فرصت به پردشدگان، میدان اقتصادی نیز نقطه عطف دیگری در این تعاریف است که با موضوع فعالیت تعاونی‌ها ارتباط دارد. سازماندهی توده مردم نیز مورد دیگری است که در اهمیت نقش تعاونی‌ها برای مشارکتی ساختن اقتصاد قابل توجه است. چراکه تعاونی‌ها بهترین و در دسترس‌ترین فرصت بازگشت بخشی از مطروودین میدان اقتصادی با سازماندهی آنها به صحنه هستند. هرچند که باید توجه داشت پردشدگان الزاماً فقرا نیستند و گاهی در اقتصادهای متمرکز و انحصاری عموم نخبگان و صاحبان ایده و سرمایه نیز ممکن است از میدان فعالیت اقتصادی طرد شوند.

۳-۳. اقتصاد مشارکتی، اقتصاد اشتراکی، اقتصاد مردمی و...

«اقتصاد مشترک»^۱ «اقتصاد اشتراکی»^۲ و «اقتصاد مبتنی بر همکاری»^۳ عناوین مشابهی هستند که گاه به جای هم یا به جای «اقتصاد مشارکتی»^۴ استفاده می‌شوند و به سرعت بعد از اروپا

و آمریکا در حال گسترش در جهان هستند. برخی تعاریف بین‌المللی اقتصاد مبتنی بر همکاری را بازاری دانسته‌اند که در آن مصرف‌کنندگان برای برآوردن خواسته‌ها و نیازهای خود به جای شرکت‌های بزرگ به یکدیگر تکیه می‌کنند. اقتصادهای مشارکتی شامل اهدا، مبادله، استقراض، دادوستد، اجاره، و به اشتراک‌گذاری محصولات و خدمات در ازای کارمزد، بین فردی که چیزی دارد و فردی که به چیزی نیاز دارد، با کمک یک واسطه مبتنی بر وب یا سکوها^۵ اختصاصی است. آغاز آن را معمولاً به تشکیل eBay Inc که از سال ۱۹۹۵ خریداران و فروشندگان را در اینترنت به هم مرتبط می‌کند، دانسته‌اند. مثال‌های معروف دیگر آن اجاره ماشین یا همان تاکسی اینترنتی، اجاره اقامتگاه، اجاره اتاق کار اشتراکی یا نمونه‌های مبادله پایایی مانند Poshmark و سکوها^۶ وام‌دهنده هستند. مقاله‌ای در سال ۲۰۱۵ در نشریه هاروارد بیزینس ریویو بیان کرد که وقتی بازاری میانجی می‌شود، باید بیشتر به عنوان یک «اقتصاد دسترسی»^۷ یا «اقتصاد اشتراک‌گذاری» در نظر گرفته شود تا یک اقتصاد مشارکتی [۶].

الف) اقتصاد مشارکتی: در ادبیات عمومی، اقتصاد مشارکتی در مفاهیم مختلفی استفاده می‌شود. گاهی برگرفته از اصطلاح توسعه مشارکتی به معنای این است که مردم در قالب بخش خصوصی، انجمن‌ها و سمن‌ها، یا شرکت‌های اجتماعی در فرایندهای اقتصادی و پروژه‌های اقتصادی مشارکت داشته باشند. اما در ادبیات تخصصی اقتصاد مشارکتی شامل مشارکت فعال، همکاری و تصمیم‌گیری مشترک بین سهام‌داران مختلف در یک سیستم اقتصادی است. تلاش این شیوه‌ها ایجاد جامعه‌ای فراگیرتر، عادلانه‌تر و پایدارتر از طریق ترویج همکاری، مشارکت و منافع مشترک است و هدف‌شان آن است که افراد و گروه‌ها را برای شکل دادن به سرنوشت اقتصادی خود توانمند کنند. اشکال مختلف اقتصاد مشارکتی شامل بودجه‌بندی مشارکتی، توسعه مبتنی بر جامعه و از پایین به بالا، دانش و فناوری‌های منبع باز، و مشهورتر از همه اینها تعاونی‌هاست [۷].

ب) اقتصاد مردمی: باید توجه داشت که مقصود از اقتصاد مردمی «اقتصاد عامه (عامه‌پسند)^۸ که در پی بحران‌های اقتصادی آمریکایی

1. Shared Economy
2. Sharing Economy
3. Collaborative Economy
4. Participation Economy
5. Platform
6. Access Economy
7. Popular

لاتین در دهه نخست قرن بیست و یکم ظهور کرد و اشاره به تأملات نظری-شناختی و سیاسی درباره ایده‌ها، شیوه‌ها و روابط نهاد‌های اجتماعی-اقتصادی روزمره و غیررسمی در بازارها و رفتار مردم دارد» [۸] نیست. «مردمی‌سازی اقتصاد به معنای خصوصی‌سازی و به معنای مشارکت و همکاری در اقتصاد نیست. مردمی‌سازی اقتصاد به معنای مشارکت گسترده عامه مردم در فعالیت‌های اقتصادی است. این مشارکت می‌تواند از طریق سرمایه‌گذاری، تولید، کارآفرینی و مصرف صورت گیرد» [۹]. ماکس وبر در مقاله «دولت ملی و سیاست اقتصادی» برای نخستین بار به مفهوم بخش سوم اقتصاد که نه بازار است و نه دولت اشاره می‌کند [۱۰]. تلاش او به عنوان یک جامعه‌شناس اقتصادی بر این است که نشان دهد سیاست‌های اقتصادی دولت چگونه می‌تواند با تقسیم کار اقتصادی، ملیت و قدرت ملی کشور را تقویت کند.

مفهوم «بخش مردمی»، بخش داوطلبانه یا به صورت مشهورتر «بخش سوم»^۱ نیز که به شکل گسترده‌تری در ادبیات تخصصی سیاست‌گذاری و حکمرانی جریان دارد به «اقتصاد مردمی» بسیار نزدیک و مشابه است، اما یکسان نیست. امروزه عموماً بخش سوم به طیفی از سازمان‌های مختلف با ساختارها و اهداف متفاوت، که نه به بخش عمومی (یعنی دولت) و نه به بخش خصوصی (شرکت خصوصی سودآور) تعلق دارند، اشاره می‌شود. ممکن است اصطلاحات دیگری را نیز شنیده باشید که برای توصیف چنین سازمان‌هایی به کار می‌روند-بخش داوطلبانه، سازمان‌های غیردولتی، سازمان‌های غیرانتفاعی و مانند اینها. این اصطلاحات همه سازمان‌هایی را توصیف می‌کنند که عناصر اساسی یکسانی از جمله غیردولتی بودن، غیرانتفاعی بودن و در نهایت ارزش محور بودن را دارا هستند. شرکت‌های اجتماعی و تعاونی‌ها مثال مشهور آن هستند [۱۱]. این ادبیات تخصصی بسیار گسترده است، اما همین مقدار برای آشنایی با این مفهوم در اینجا بسنده است.

نکات فوق بیان شد تا گفته شود آنچه در گزارش حاضر بر آن تأکید می‌شود به مفهوم وبری اقتصاد مردمی نزدیک‌تر است. چرا که این اصطلاح در ایران و در میدان معنایی که این گفتمان در آن شکل گرفته است، اشاره به انحصارزدایی از فعالان عرصه تولید و تجارت و سهمیم کردن اقشار و اصناف مختلف مردم در تصمیمات، اجرا و دسترسی به منافع اقتصاد ملی دارد. طرحی که به خصوصی‌سازی و کم کردن نقش دولت در اجرای اقتصاد محدود نیست، بلکه فراتر

از آن به یک همکاری متقابل دولت-ملت اشاره دارد. لذا باید مجدد تأکید کرد این به معنای محدود مشارکت دادن مردم در برخی از پروژه‌های اقتصادی هم نیست؛ گرچه شامل آن نیز می‌شود. بلکه در آن تأکید اصلی بر سهمیم و دخیل بودن تمام اجزای جامعه در تصمیم‌سازی‌ها، اجرا و منافع حاصل از برنامه‌های تولید و تجارت استراتژیک کشور است.

به تبع این تعریف، مردمی کردن اقتصاد نیز ارجاع به نوعی از سیاست اقتصادی است که خلق منافع و فرصت‌های اقتصادی برای آحاد مردم و گروه‌ها و نیز مشارکت آنان با دولت را پیگیری می‌کنند؛ به نحوی که به تقسیم کار بیشتر در جامعه و افزایش ثروت و قدرت ملی بینجامد. سیاست‌های اقتصاد ملی باید بتوانند به طور مستمر برای کشور خلق منفعت و فرصت کنند؛ به نحوی که با مشارکت مردم در این منافع و فرصت‌های اقتصادی، هم‌بستگی مکانیکی و ارگانیکی و هم‌بستگی ملی ایجاد شود.

به این ترتیب مشاهده می‌شود که مردمی کردن اقتصاد در مفهومی که اکنون در کشور پیگیری می‌شود هم‌زمان که اجزا و عناصر اقتصاد مشارکتی و همکاری اقتصادی را در خود دارد، چیزی بیش از آنها نیز است و در نظر دارد با تقسیم کار اقتصادی به خصوص آوردن مردم به جریان تولید و تجارت، یک دولت ملی و یک ملت همگام با دولت قوی بسازد. در بخش بعدی گزارش ذیل عنوان مرور تجربی و تقنینی نشان داده شده است که چگونه هر سه این مفاهیم در سیاست‌های اقتصادی وجود دارند.

۴-۳. اقتصاد مردمی و مشارکت در اقتصاد از منظر رهبری

در بخش مرور تقنینی دیدیم که بخش مهمی از سیاست‌های کلان اقتصادی کشور مصوبات رهبری است که البته با مشورت کارشناسان و مشاوران زیادی صورت می‌گیرد. مرور دیدگاه‌های سیاست‌گذاران و قانونگذاران کلان و مؤثر یکی از راه‌هایی است که می‌توان به کمک آن، گفتمان سازنده قوانین و معانی مستتر در آنها را بازشناخت؛ لذا این بخش از این جهت در گزارش آورده شده است. همچنین، اهمیت دیگر آن است که نهاد‌های مؤثر بر اقتصاد ایران که بعضاً زیر نظر رهبری هستند می‌توانند تحت تأثیر این دیدگاه تغییر کنند یا حتی همچون نهادی با فاصله از ایده‌های ایشان در سیاست‌گذاری اقتصادی دیده شوند. موارد ذکر شده در این قسمت بعد از یک مرور کامل به نحوی انتخاب شده‌اند که بتوانند

1. Third Sector

کلیدواژه‌ها و جهت اصلی گفتمان مذکور را نشان دهند.

جهش تولید به نظر کار بزرگ و شاید در نظر بعضی نشدنی بیاید، لکن بنده معتقدم با توجه به بخش دوم این شعار، یعنی «مشارکت مردم»، شدنی است. اگر ما این توفیق را پیدا کنیم که همت مردم، سرمایه‌ی مردم، ابتکار مردم، حضور جدی آحاد مردم را در عرصه اقتصادی وارد کنیم، در واقع یک بسیج مردمی در امر اقتصاد بکنیم، تولید هم می‌تواند به جهش برسد [۱۲].

حالا مثلاً فرض بفرمایید ما از تحریم صدمه دیدیم و آسیب‌هایی از تحریم به اقتصاد ما، به مسائل گوناگون ما وارد شده است؛ این آسیب‌ناشی از چیست؟ انسان اگر چنانچه درست موشکافی کند، می‌بیند این آسیب‌ها بیشتر ناشی از وابستگی ما به نفت است مثلاً؛ یا بیشتر ناشی از عدم حضور مردم در متن میدان اقتصادی است، دولتی کردن اقتصاد؛ بیشتر ناشی از اینهاست اگر ما نگاه کنیم و عامل اصلی را بشناسیم و آن عامل اصلی را به نحوی علاج کنیم، تحریم یا بی‌اثر خواهد شد یا کم‌اثر خواهد شد [۱۳].

اینکه دشمن می‌تواند ما را تحریم کند و مثلاً دست روی نفت ما بگذارد و این ما را آزار می‌دهد، به دلیل این است که ما نفت را در زندگی خودمان و در اقتصاد خودمان عمده کرده‌ایم؛ اینکه وقتی با دولت برخورد می‌کند، دستگاه‌های گوناگون دولتی مورد تحریم قرار می‌گیرند، به دلیل این است که این دستگاه‌ها متعلق به دولتند [۱۴]. از ویژگی‌های اقتصاد مقاومتی مردم‌محوری است... ما بایست به مردم تکیه کنیم، بها بدهیم؛ مردم با امکانات‌شان باید بیایند در وسط میدان اقتصادی؛ فعالان، کارآفرینان، مبتکران، صاحبان مهارت، صاحبان سرمایه، نیروهای مترکم و بی‌پایانی که در این کشور وجود دارد، که واقعاً این نیروها هم بی‌شمارند. بنده سال‌های متمادی است که سروکار دارم با قشرهای مختلف مردم؛ در عین حال گاهی یک چیزهایی برای ما آشکار می‌شود که من می‌بینم از اینها هم غافل بودیم. این قدر عناصر آماده به کار، یا دارای مهارت، یا دارای ابتکار، یا دارای دانش، یا دارای سرمایه در کشور هستند که اینها تشنه کارند؛ دولت باید برای حضور اینها زمینه‌سازی کند... مسئولیت عمده دولت این است. حالا فعالیت اقتصادی دولت در یک بخش‌های ناگزیری، قهراً وجود خواهد داشت؛ لکن باید فعالیت اقتصادی به مردم داده بشود [۱۵].

در آن سال‌های دهه ۶۰ که آقایان همین‌طور به سمت روزه‌روز

غلط‌تر کردن اقتصاد دولتی می‌رفتند، من مثال می‌زدم و می‌گفتم فرض کنید یک موتور است که می‌تواند این بار سنگین را برساند و شما هم در کنار موتور راه می‌روید، یا خودتان پشت فرمان می‌نشینید و هدایتش می‌کنید. شما این موتور را کنار گذاشتید و همه باری را که توی این وانت است، خودتان روی دوش گرفتید، هن و هن دارید جلو می‌روید؛ هم نمی‌رسید، هم خسته می‌شوید، هم همه بار حمل نمی‌شود، هم این موتور اینجا بیکار می‌ماند. این موتور، بخش خصوصی است. این را آن زمان به آنها می‌گفتم، اثر هم نمی‌کرد. امام هم هر چه می‌گفتند به مردم بدهید، اینها می‌گفتند مراد از مردم، بخش خصوصی نیست - مراد نظر امام را توجیه می‌کردند! - مردم یعنی توده مردم، به توده مردم چه جوری می‌شود کمک کرد؟ دولت اقتصاد را در دست بگیرد، به توده مردم کمک کند. فرمایش امام را این جوری معنا می‌کردند! خوب، این توجیه، غلط بود [۱۶].

مردم‌سالاری دینی با حرف نمی‌شود؛ مردم‌سالاری دینی با شرکت مردم، حضور مردم، اراده مردم، ارتباط فکری و عقلانی و عاطفی مردم با تحولات کشور صورت می‌گیرد [۱۷].

مشارکت مستقیم مردم در امر اقتصاد، لازم است. این نیازمند توانمند شدن است، نیازمند اطلاعات لازم است؛ که اینها را باید مسئولین در اختیار مردم بگذارند و امیدواریم ان شاء الله این روند روزه‌روز توسعه پیدا کند. البته رسانه‌ها نقش دارند، رادیو و تلویزیون نقش دارند، می‌توانند مردم را آگاه کنند؛ دولت هم باید فعال برخورد کند و بتوانند ان شاء الله مسئله اقتصادی را پیش ببرند [۱۷].

ایشان با تأکید بر اینکه تولید، عامل اصلی شکل‌گیری یک اقتصاد ملی و قوی است، افزودند: تولید علاوه بر اینکه برای اقتصاد کشور حیاتی است، از لحاظ سیاسی، اجتماعی و فرهنگی نیز تأثیرهای زیادی دارد؛ به گونه‌ای که توانایی یک ملت در تولید نیازهای اساسی خود، به آن ملت اعتماد به نفس و احساس عزت خواهد بخشید و زمینه‌ساز رفاه عمومی جامعه، افزایش تولید ناخالص ملی و افزایش صادرات و تأثیرگذاری فرهنگی صادرات کالاها داخلی در کشورهای دیگر خواهد شد [۱۷].

حمایت از تولید فقط به معنای تزیین نقدینگی نیست؛ بلکه باید با برداشتن موانع، میدان را برای سرمایه‌گذار، صاحب فکر و تولیدکننده باز کرد [۱۷].

جدول ۳. خلاصه دیدگاه رهبری در خصوص مردمی کردن اقتصاد

علل غیرمردمی شدن اقتصاد	پیامدهای غیرمردمی شدن اقتصاد	زمینه‌های مورد تأکید برای مشارکت و حضور مردم در اقتصاد	الزامات و ابزار مردمی کردن اقتصاد
عدم اعتماد به مردم	اقتصاد تک‌بعدی و نفتی	تولید	دادن اطلاعات لازم برای حضور در عرصه‌های مختلف سرمایه‌گذاری به مردم
غفلت از نیروهای متراکم مردمی در عرصه اقتصاد	تحریم اقتصادی	حوزه دانش‌بنیان‌ها	حضور جوانان
باورهای اشتباه برخی از مسئولان	آسیب‌پذیری اقتصاد از تحریم‌ها	سرمایه‌گذاری در فرصت‌های اقتصادی داخلی و خارجی	توجه نشان دادن به خواست مردم برای حضور در اقتصاد کشور
ندادن فرصت به مردم		صنعت	توانمندسازی و آموزش مردم
اشتباهات سیاست‌گذاری اقتصادی در دهه ۶۰		تصمیم‌گیری اقتصادی	بسیج مردم در عرصه اقتصاد (مشارکت مردم در سطح اجرایی)
		اجرا	حاکم بودن اراده مردم در تصمیمات (مشارکت مردم در تصمیم‌سازی‌ها)
			نقش دولت در دادن فرصت به مردم برای حضور در اقتصاد
			به صحنه آوردن اراده و توجه و ابتکار مردم (مسئله فقط سرمایه مردم نیست)
			دادن فرصت به صاحبان ایده و خلاقیت
			مشارکت در نقاط تولیدی استراتژیک یعنی نقاطی که به کشور قدرت اقتصادی و غیراقتصادی بدهد
			ایجاد بستر لازم برای ارتباط عاطفی و فکری عمیق مردم با مسائل کشور
			ایجاد بستر لازم برای تکوین طرحی ارگانیک از مردم نه طرحی توده‌ای از مردم

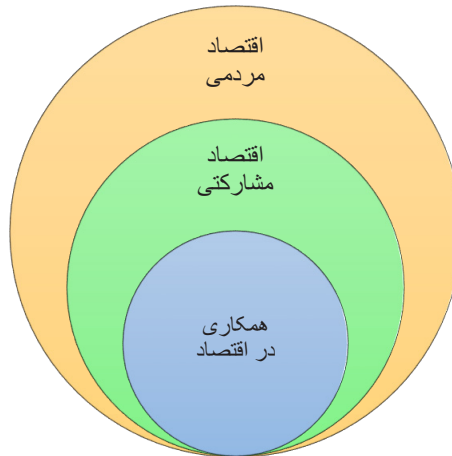
مأخذ: همان.

مردم و دادن آگاهی و اطلاعات کافی در خصوص مسائل اقتصادی درون‌مرزی و فرامرزی تأکید داشته‌اند. درواقع درکی که ایشان در مقام سیاست‌گذار و رهبر یک کشور از فعالیت اقتصادی و تقسیم‌کار ملی اقتصاد دارند، ابزاری برای ساختن جامعه ارگانیک و عبور از وضعیت توده‌ای است و همچنین ابزاری برای افزایش قدرت سیاسی دولت ملی ایران.

درمجموع مرور ادبیات علمی و دلالت‌های معنایی که در قوانین و اهداف سیاست‌گذاران ایرانی نهفته است می‌توان مردمی کردن اقتصاد را جامع تمامی مفاهیم دیگر از جمله اقتصاد مشارکتی، مشارکت در اقتصاد و... دانست.

نکته حائز اهمیت در این گفتارها توجه به عملکرد و باورهای مسئولان همچون بخشی عمده از موانع مردمی شدن اقتصاد و ایجاد تمرکز اقتصادی در دست دولت است. توجه به ساختن جامعه و توانمندسازی و شکل‌یابی آن از مجرای تقسیم‌کار اقتصادی از دیگر نکات حائز اهمیت در گفتمان مردمی‌سازی اقتصاد ملی است. یعنی مسئله اصلی صرفاً موضوع مالی نیست و ساختن جامعه و ملتی هم‌بسته از رهگذر اقتصاد ملی مدنظر است. مورد دیگر توجه به نقاط تمرکز مشارکت اقتصادی است. درگیر کردن مردم و بازار با نقاط استراتژیک اقتصاد کشور و نه مشارکت در امور جزئی و ساده و پیش‌پاافتاده با همان نیت ساختن جامعه و استقلال کشور ارتباط دارد. از همین جهت ایشان بارها بر درگیر کردن ذهن

شکل ۱. نسبت اقتصاد مردمی با اقتصاد مشارکتی و مشارکت در اقتصاد



مأخذ: همان.

۴. عوامل، موانع و الزامات مشارکتی شدن اقتصاد در ایران

بر تعاونی‌ها به عنوان شخصیت حقوقی و قالبی برای سازماندهی مشارکت افراد مطرح است شامل این موارد می‌شود: داشتن آگاهی و اطلاعات اقتصادی، وجود شفافیت در قراردادها، همدلی با منافع اقتصادی کشور، حضور در تصمیم‌گیری اقتصادی کشور، داشتن فرصت برای حضور در اجرای پروژه‌های استراتژیک (به فراخور توانمندی)، شفافیت در میزان برخورداری از سود نهایی پروژه‌ها، امنیت و ثبات اقتصادی، امنیت اجتماعی، توانمندی‌های لازم در حوزه اقتصادی و مدیریت کسب و کار [۱۹]، نقش گروه‌های اجتماعی میانی برای سازماندهی مردم، تسهیل ارتباط مسئولان و مردم و نیز توسعه آموزش و توانمندسازی بین مردم. این موارد در قوانین ایران به خصوص سیاست‌های کلی اقتصادی دیده شده است. اما کمتر قانون یا سیاستی از تعاونی‌ها برای تحقق یا تقویت این موارد استفاده کرده است.

۴-۲. موانع مشارکتی شدن اقتصاد در ایران

بی‌قدرتی، سطح دانش و مهارت‌های عمومی و تخصصی نامتناسب، نظام اجتماعی، میراث گذشته و تاریخ کشور، نظام سیاسی و ساخت قدرت، نظام اقتصاد سیاسی و ده‌ها عامل دیگر را می‌توان به مثابه ایجاد انحصار و تمرکز در اقتصاد ایران و غیر مردمی کردن

مرور آنچه گذشت کمک می‌کند که بتوان فهرست مناسبی از موانع اقتصاد مردمی و مشارکتی در ایران، به همراه الزامات و ابعاد تحقق آن را ارائه داد. در این فصل، به تفصیل و توضیح این موارد پرداخته خواهد شد تا بتوان در فصل بعد از نقش تعاونی‌ها در این حوزه پرسید.

۴-۱. عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی در ایران

ادبیات موجود در حوزه مشارکت، عوامل بسیار متعددی را برای حصول مشارکت در جامعه بر شمرده که پرداختن به آنها بسیار طولانی و مرور مکررات است. به همین دلیل در این قسمت به صورت محدود فقط بر عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی که در گزارش حاضر اهمیت دارند اشاره شده است. تمایلات ذهنی و روانی، اعتماد اجتماعی به نهادهای خاص، سرمایه اجتماعی دولت‌ها برای جذب مشارکت و سرمایه اجتماعی مشارکت‌کنندگان برای مسئولیت‌پذیری، آگاهی، جنس، سطح تحصیلات، نوع دوستی، شهرت و اعتبار اجتماعی افراد بخشی از این عوامل هستند [۱۸]. این موارد گرچه مهم هستند و گزارش حاضر تا حدودی به آنها خواهد پرداخت اما همچنان در محوریت اصلی گزارش نیستند. آنچه در پژوهش حاضر به سبب تمرکز داشتن

آن مورد مطالعه قرار داد. آنچه در این قسمت مرور می‌شود تا حد زیادی اشاره به وضعیت معاصر کشور و صحنه کنونی اقتصاد و همچنین دیدگاه نظری این گزارش دارد. به خصوص از بعدی که بتوان در گام بعدی آن را به موضوع تعاونی‌ها پیوند داد. یکی از دلایل غیرمشارکتی شدن تولید و تجارت در ایران، به فقدان یک تجربه زیسته منجر به آگاهی و عدم وجود الگوی عملیاتی از مشارکت اقتصادی برمی‌گردد. طرح حق و مسئولیت مردم در اقتصاد و ارتباطش با صحنه سیاست، تقریباً با ادبیات انقلاب اسلامی ایران رونق گرفت. بعد از انقلاب به موازات تقویت معنا و الزام حضور مردم در عرصه‌های تصمیم‌گیری، مشارکت از حوزه سیاست فراتر رفت و تمام حوزه‌ها را دربر گرفت. پس از دو واقعه انقلاب و جنگ تحمیلی، ایران باید برای اقتصاد و برای اداره زندگی روزمره تصمیم می‌گرفت، اما الگو و تجربه‌ای از مشارکت مردم در اقتصاد کشور وجود نداشت. در این شرایط، ادبیات خدمت‌رسانی به مردم - به آن نحو که در آن دوران استفاده می‌شد - نیز فضایی را به وجود آورده بود که مشارکت اقتصادی مردم چندان موضوعیتی نمی‌یافت. گویا باید خدمات، توسعه و امکانات اقتصادی از سوی مسئولان ساخته و به مردم رسانده می‌شد. کشیده شدن جاده‌ها به روستاها، رفتن لوله‌های آب و گاز، بردن سیم برق و تلفن، نمادهای بارز توسعه با گفتار خدمت‌رسانی در این دوران بودند. این وضعیت با ادبیات غالب بر فضای ارزشی جامعه که از پی قیام بر علیه نظام سلطنتی شکل گرفته بود و مسئولان را خادم و کار دولت را صرفاً خدمت‌رسانی می‌دانست، هماهنگ بود. استخدام کردن مردم در کارخانه‌ها و ادارات و کم‌توجهی به اهمیت کارآفرینی و حتی خوداشتغالی نیز در امتداد همین وضع قرار داشت. درآمد سرشار نفتی نیز همچون یک رانت طبیعی برای دولت‌ها، حضور مردم و تولید ملی را غیرضروری کرده و نسبت آن با قدرت سیاسی دولت ملی را پوشانده نگه می‌داشت. یک دولت متکی بر اقتصاد تک‌محصولی به خصوص از منابع طبیعی، مردم خود را ضعیف و حتی بر علیه خود خواهد کرد. چنین دولتی نمی‌تواند گفتار سیاسی که به کشور قدرت ببخشد را تولید کند و قدرت خلق و پیگیری منافع ملی و افزایش ثروت کشور را هم نخواهد داشت. یکی از اساسی‌ترین امکان‌های تولید قدرت اقتصادی و سیاسی برای یک کشور حضور گسترده مردم در تولید و تجارت است. امانه حضور باری به هر جهت و انبان گونه. بلکه حضور، نخست باید در تولیداتی باشد که در جغرافیای سیاسی و اقتصادی کشور برای آن تولید

قدرت می‌کند و دوم این تقسیم‌کار باید به نحوی باشد که موجب پرورش و شاکله‌یابی نیروها و همچنین اتصال ملی شود. مردم توده‌وار نمی‌توانند شاکله یک جامعه پیشرفته را پیدا کنند. آدام اسمیت در فصل تقسیم‌کار کتاب ثروت ملل، وسعت بازار، درجه پیچیدگی جامعه و پیشرفت آن را منوط به میزان تقسیم‌کار بین آحاد جامعه دانسته است.

خلاق ادبیات نظری لازم و بومی را باید دلیل دیگر دانست. ادبیات غالب مشارکت در ایران عمدتاً سیاسی و اجتماعی است. یعنی مسائلی که در خصوص مشارکت طرح و به آنها پاسخ داده می‌شود در کانون خود به مسئله اقتصاد و تولید توجه چندانی ندارند. البته در طلیعه ادبیات معاصر مشارکت در ایران یعنی دوران مشروطیت و بعد از آن کسانی بودند که به اقتصاد سیاسی همچون راه حل مسائل عرصه قدرت و سامان کشور توجه می‌کردند. مانند تلاش‌هایی که به ترجمه یا نگارش اولین کتاب اقتصاد سیاسی و در عین حال کتاب درسی اقتصاد در ایران ختم شد. اما این توجهات، هم ناکافی بود و هم زمینه و زمانه لازم برای قرار گرفتن در کانون توجه را نداشت. در آغاز دهه هفتاد شمسی گرچه ادبیات انتقادی مشارکت و حق تعیین سرنوشت مردم در ساحت سیاسی و ارتباطش با درآمدهای نفتی به واسطه گروه‌هایی مطرح شد و در دانشگاه‌ها بر ادبیات توسعه از پایین تأکید گردید، اما هیچ طرح عملی برای نحوه حضور مردم در صحنه اقتصادی ارائه نشد. طرفداران جدایی اقتصاد و سیاست، طرفداران توسعه با نسخه‌های بانک جهانی و طرفداران جهانی‌سازی در بی‌توجهی به قدرت ملی کشورها و سرنوشت مردم، عمدتاً خواهان حواله دادن همه چیز به صورت بی‌قید و شرط به نیروهای بازار و مکانیسم بازار بودند. به سبب مسائلی که این حکم برای اقشار مختلف مردم پدید می‌آورد و به سبب پیامدهای امنیتی آن، برخی از نیروها به این طرح واکنش نشان دادند و از طریق محدود نگه داشتن نیروهای صحنه اقتصاد، به ایجاد انحصار به امید ساختن نیروهای وفادار در اقتصاد ملی پرداختند. در پی این تصمیم سودها و رانت‌های شخصی و گروهی، اختلاس‌ها و مشکلات دیگر از این قبیل پدید آمد و ورود به عرصه‌های استراتژیک اقتصادی برای مردم هر روز سخت‌تر و تنگ‌تر شد.

گفتارهای اقتصاددانان طرفدار جدایی اقتصاد از سیاست از طریق دیگری هم به غیرمشارکتی شدن تولید و تجارت در ایران منجر شد. به رغم اینکه در این جریان فکری از حضور مردم و نیروهای بازار دفاع می‌شود، به سبب تأکید بر جدایی قلمرو اقتصاد و سیاست از هم، اجازه نمی‌دهد نقش مردمی بودن اقتصاد در قدرت سیاسی

دولت ملی دیده شود. اگر به درستی نشان داده می‌شد که حضور مردم در اقتصاد تحت چه شرایطی به تولید نیروهای وفادار به کشور و نیز به بازتولید قدرت سیاسی منجر می‌شود، کشور در دهه‌های گذشته تا این حد شاهد انقباض صحنه بازار نمی‌شد. نه تنها اقتصاددانان ملی مانند فردریش لیست^۱ که در شکل‌گیری صنایع و بازار ملی آمریکا نقش داشتند که حتی خود آدام اسمیت که به عنوان مؤسس علم اقتصاد و نظریه بازار شناخته می‌شود هم به نقش حضور گسترده مردم در تولید و تجارت برای قدرتمند شدن یک کشور توجه و تأکید داشتند. کتاب منشأ ثروت ملل پیگیری همین پرسش است که مال التجاره یک فرد انگلیسی چگونه می‌تواند مال التجاره تمام انگلستان باشد. این را ماکس وبر در جامعه‌شناسی اقتصادی‌اش در تاریخ اقتصاد عمومی بخش دولت عقلانی و سیاست اقتصادی به‌وضوح توضیح داده است که حضور گسترده مردم در تولید و تجارت و انحصارزدایی از اقتصاد موجب قوی شدن دولت ملی و اتصال اقشار و اصناف مختلف کشور به همدیگر می‌شود؛ همان نظریه‌ای که گوستاواشمولر^۲ اقتصاددان ملی آلمان زمانی مطرح کرد و بعدها امتداد همین مفاهیم و سیاست‌های اقتصادی مبتنی بر آن، آلمان صنعتی را ساخت [۲۰]. در چند سال اخیر بعد از تحریم‌های گسترده، مسئله مشارکت مردمی در اقتصاد مجدد مطرح شد، اما این بار نیز این طرح از مشارکت با کاستی‌هایی همراه بود. نفت، سازمان کاری و نحوه سازماندهی کشور را به شکل خاصی درآورده بود. دولت یک خدمت‌رسان و کارفرمای بزرگ شده بود. از او توقع می‌رفت در ازای درآمدهای سرشار نفتی نقش‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی گسترده‌ای را ایفا کند. بعد از تحریم‌ها به سبب کاهش چشمگیر درآمدهای دولت، این سازمان اداری و شیوه سازماندهی کشور دیگر نمی‌توانست ادامه یابد. بر این اساس دولت‌های پس از برجام به ادبیات مشارکت روی آوردند و کلیدواژه‌هایی مانند برون‌سپاری و وظایف سازمان‌ها یا خرید خدمت، فضای مدیریتی را قبضه کرد. این شیوه‌های مدیریتی و سیاستی گرچه در کنفرانس‌ها و سخنرانی‌ها بسیار به ادبیات واقعی مشارکت نزدیک می‌شد، اما از درون تهی از ایده و خواست واقعی مشارکت بود. مشارکتی که در پی این وقایع توسط مدیران سازمان‌ها اتخاذ می‌شد، هیچ رویکردی به مردم، بخش خصوصی و ائتلاف‌های اجتماعی و اقتصادی به عنوان ذی‌نفعان و شرکای بازتولیدکننده قدرت ملی

نداشت. بلکه به آنها به چشم مستخدمین جدید ساختار بوروکراسی نگاه می‌شد که می‌توانند فشار مالی و کاری سازمان متبوع‌شان را تخفیف دهند. از این رو است که گاه مشکلاتی از جانب این بخش همکار دولت دیده می‌شود. ادبیات حکمرانی هم عموماً بعد از پیدایش چنین مشکلاتی پررنگ شد؛ چراکه گمان می‌رفت اگر مدیران تکنیک‌ها یا قواعد حکمرانی را بیاموزند، آنگاه موفق می‌شوند نیروهای نام‌برده را به‌نحوی سازماندهی کنند که دیگر از آنها تخطی برخلاف مصالح عمومی و روح کلی جامعه رخ ندهد، بی‌توجه به این موضوع که تا مشارکت یک هم‌آیی سیاسی بر سر یک تصمیم بزرگ که بتواند برای همه خلق منفعت کند نباشد، نمی‌تواند یک نظام خودتنظیم‌گر فعال و خلاق باشد.

زمانی می‌توان به نیروهای مردمی، مسئولیت داد که هدف، خلاصی دولت از مخارج عمومی هنگفت نباشد بلکه هدف ساختن یک دولت-ملت هم‌منفعت و همچنین تقسیم‌کاری برای ایجاد هم‌بستگی متقابل بین دولت-ملت براساس گفتار سیاسی‌ای که ملت را ساخته است، باشد.

این تمام تجربه تاریخی ایران و پایان آن از مشارکت اقتصادی نیست. رهبری در دهه ۱۳۷۰ شمسی پیشنهاد حرکت اقتصاد به سمت یک اقتصاد غیرنفتی و تولیدمحور را دادند. طی دو دهه اخیر این ایده به واسطه طرح‌هایی همچون چشم‌انداز بیست‌ساله ایران، سیاست کلی اقتصاد مقاومتی، سیاست کلی تولید دانش‌بنیان، سیاست کلی حمایت از تولید داخلی و همچنین وضع قوانین متعدد ذیل این سیاست‌های کلی پیگیری شد. از سالی که مردم به حمایت از تولید داخلی ترغیب شدند تا سالی که مردم به حضور در تولید دعوت شدند؛ ایران مسیر فکری و تجربی رو به رشدی را تجربه کرد. گرچه نتایج آن هنوز ملموس نباشد، اما به واسطه درکی که از ساختن و توسعه بازار ملی پدیدار شده می‌توان گفت حرکت اقتصاد ملی در مسیر علمی قرار گرفته است.

نهادهای سیاستگذار و قانونگذار اقتصادی توجه چندانی نه به اثر تولید مردمی بر دولت ملی و نه بر ساختن ملت قوی و شاداب ندارند و هنوز یک تصمیم ملی برای تولیدی که بتواند چنین وضعی در جامعه ایجاد کند دیده نمی‌شود. درواقع یکی از نقاطی که این گزارش ادعا می‌کند تقسیم‌کار

1. Friedrich List (1789-1864)

2. Gustav Friedrich Schmoller (1838-1917)

اقتصادی باعث قدرت دولت ملی حاکم می‌شود؛ همین امر است که صدمه‌پذیری اقتصاد را کم می‌کند. ایران کشوری است که در یک جغرافیای سیاسی-اقتصادی خاص واقع شده است. استقلال در این جغرافیا برای بقا معنادار است و استقلال یک کشور به گفتار سیاسی‌ای وابسته است که آن ملت را ساخته است. در چنین شرایطی وقتی مردم شریک تولید و صاحب آن باشند امکان و هزینه تحریم کشور برای سایرین بسیار سنگین و گاه نشدنی می‌شود. وقتی کشوری فقط به واسطه یک کالا و آن هم کالای دولتی (نفت) در زنجیره ارزش بین‌المللی قرار دارد تحریم آن بسیار ساده است. اما اگر همین کشور کالاهای استراتژیک متعددی را به واسطه گستره عظیمی از مردم خود و حتی در همکاری با مردم سایر کشورهایی که قلمرو قدرتش محسوب می‌شوند بسازد، تحریم آن عملاً تحریم بخش مهمی از بازار یک منطقه یا جهان خواهد بود که تصمیمی به لحاظ فنی نشدنی، به لحاظ سیاسی و مخالفت مردمی، ضربه زننده به دولت تحریم کننده و به لحاظ اقتصادی، زیان‌ده خواهد بود.

۳-۴. ابعاد و الزامات مردمی و مشارکتی کردن اقتصاد

آخرین موردی که باید بررسی گردد و ابعاد و جزئیاتش تدقیق شود تا بتوان از نقش تعاونی‌ها در تحقق آنها گفت، ابعاد و الزامات مشارکتی و مردمی کردن اقتصاد است. رفع عوامل غیرمشارکتی کردن اقتصاد در ایران تا حدودی ابعاد و الزامات سیاست‌های مشارکتی کردن را مشخص می‌کند؛ اما این تمام آن چیزی که لازم داریم نیست. توجه به نظریات اقتصادی که بر اقتصاد ملی تأکید دارند، تغییر باورها و ذهنیت سیاست‌گذاران و قانونگذاران همگی مهم هستند، اما مسائل دیگری که باید لحاظ شوند و می‌توانند موضوع تعاونی‌ها باشند چه چیزهایی هستند؟ برخی از این موارد به کمک مرور پژوهش‌های پیشین در ابتدای گزارش حاضر به دست آمده و برخی دیگر نیز حاصل بررسی و مطالعه تجربیات سایر کشورهاست.

■ **ایجاد زمینه لازم برای اثرگذاری بر تصمیمات حاکمان ملی و محلی:** مردم؛ یعنی اقشار و اصناف مختلف یا به عبارت دقیق‌تر ذی‌نفعان مختلف در یک تصمیم باید فرصت و امکان نظردهی درباره آن را داشته باشند.

■ **مشارکت (دسترسی) ذی‌نفعان در مراحل اجرا، ارزیابی و منافع حاصل از اجرای طرح‌ها:** اگر مردم فقط در اجرا شریک دولت باشند این یک مشارکت یا همکاری اقتصادی

محسوب می‌شود، اما هنوز نتوانسته است اقتصاد مشارکتی باشد. برخورداری مردم از منافع مادی و غیرمادی طرح‌های اقتصاد ملی مهم‌ترین انگیزه برای مشارکت است. همچنین دریافت بازخوردهای مردمی، اطلاع از اثرات اجتماعی و اقتصادی تصمیمات و پروژه‌های ملی بر مردم و یا جوامع محلی مرتبط، از مهم‌ترین مسائل است. این کار نه تنها احساس دیده شدن و مؤثر بودن در سرنوشت کشور را ایجاد می‌کند؛ بلکه می‌تواند باعث شود مسئولان و مدیران تصویر بهتری از سیاست‌های خود داشته باشند.

■ **فرصت دادن به نهادهای میانی:** ارتباط با توده مردم و یا تک‌تک مردم در ابعاد نام‌برده در بالا غیرممکن است. مردم باید در گروه‌ها و اصناف مختلف سازماندهی شوند تا قابل ارتباط‌گیری شوند و منافع‌شان قابل تعریف و محاسبه شود. نهادهای میانی مردمی در تمام مراحل می‌توانند این نقش را ایفا کنند.

■ **جلب سرمایه‌های اقتصادی و غیراقتصادی مردمی:** حضور خلاقیت، انگیزه، نیرو و سرمایه اجتماعی مردم در صحنه اقتصاد ملی به اندازه شراکت‌های مالی آنها در اقتصاد اهمیت دارد. چراکه در پس همه این تلاش‌ها در نهایت جامعه و بازار باید بتواند همچون یک سیستم به هم متصل و خودبنیاد به تعقیب منافع فردی و ملی بپردازد و این چیزی بیش از حضور سرمایه‌ها را می‌طلبد. در این مورد هم حضور نهادهای میانی و آموزش‌های عمومی که روحیه کار، خلاقیت، نوآوری و فائق آمدن بر محدودیت‌ها را در مردم ایجاد و تشویق کند، لازم است.

■ **ایجاد فرصت‌های اقتصادی و خلق منفعت برای مردم در بازارهای فرامرزی:** یک طرح کارآمد از اقتصاد ملی که بتواند دعوتی برای همه اقشار در نقطه تولید و تجارت باشد باید قدرت این را داشته باشد تا نیروهای کشور را در مسیر ورود یا خلق بازارهای جدید به کار بندد. تنها با گسترش بازار و حضور در بازارهای جدید است که نیروی لازم برای تولید در داخل فراهم می‌شود.

■ **تقسیم کار اقتصادی با هدف تولید جامعه ارگانیک:** زمانی که از مشارکت مردمی صحبت می‌شود نباید مردم را همچون توده مردم طرح کرد. طرح توده‌وار از مردم اشکالات جدی را ایجاد خواهد کرد. توده وضعی انبیا گونه و بی‌شکل دارد. طرح توده‌ای از مردم هرگز در پی آن نیست که برای جامعه اجزا و اندام خلق کند. چراکه اجزا و اندام به گمان برخی سبب تشمت و پراکندگی است. آنها که به هر طریق به توده مردم فکر می‌کنند در پی همسانی اغراق گونه و حذف هر گونه تفاوت و جغرافیای انسانی هستند.

مشارکت نخواهند داشت. هر گونه فعالیت مردم چه به صورت انفرادی و چه به صورت گروهی باید برای آنها کمترین هزینه‌ها را داشته باشد و حتی افزایش دهنده منزلت اجتماعی و منافع مادی باشد. این امر مستلزم آن است که دولت ملی هم سرمایه اجتماعی بالا و احترام اجتماعی مناسبی در بین آحاد مردم داشته باشد و هم بتواند ایده‌های اقتصادی ملی را به نحوی سامان دهد که برای مردم سودمندی و قدرت بخشی‌شان آشکار باشد. مردم باید بدانند این فعالیت‌ها منزلت و پایگاه اجتماعی آنها را در داخل کشور و بیرون از آن ارتقا می‌بخشد.

■ **آموزش‌های عمومی و تخصصی فراگیر در کشور:** بخشی از اقتصاد مشارکتی همکاری بین مردم با پروژه‌های دولتی است. بخش دیگر و بسیار مهم‌تر این است که مردم خود در هر جایی که هستند و هر تولیدی که دارند بتوانند تصمیم بگیرند چگونه کسب و کار خود را اداره کنند تا از فرصت‌های بازار ملی برخوردار باشند. لازمه این موقعیت خلاقانه، داشتن آگاهی و مهارت است. آگاهی درباره نیازهای داخلی و فرصت‌های خارجی، پیگیری اخبار مرتبط با تحولات اقتصادی-سیاسی بازارهای گشوده شده توسط دولت ملی و داشتن مهارت‌های لازم برای خلاقیت و نوآوری و حضور در آن بازارها. این گونه مردم با مسائل کشور همسو و هم‌فکر می‌شوند.

گرچه هدف‌شان در نهایت یکپارچگی جامعه است، اما پیامد ادبیات توده‌وار در نهایت سیاستگذاری خواهد بود که از سمتی فاقد توجه به ذی‌نفعان مختلف و گاه متضاد است و از سوی دیگر توانایی شکل‌دهی به جامعه و رشد اجزای مختلف آن را ندارد. جامعه‌ای پویا و قوی خواهد بود که نیروهای متعدد نقش‌های مختلفی را بر عهده بگیرند. در واقع زمانی یک دولت موفق به ایجاد مشارکت مردمی می‌شود و می‌تواند ثمره آن را برای افزایش قدرت ملی بچیند که بتواند ضمن سیاست‌های مردمی‌سازی اقتصاد به ساخت و شکل‌دهی اقشار مختلف طبقه متوسط و رشد و رساندن اکثریت جامعه به طبقه متوسط اقدام کند. طبقه متوسط به سبب اینکه از اقشار مختلف تشکیل می‌شود می‌تواند مسئولیت و نقش‌های مختلفی را در اقتصاد و تجارت بازی کند. امکان مشارکت این طبقه در مراحل مختلف تصمیم‌گیری، اجرا و ارزیابی برنامه‌های اقتصادی بیشتر است، اما طبقه کارگر به عنوان نیروی تولید صنعتی نیز از دیگر اجزای جامعه است که باید برای مشارکت آنها هم در اقتصاد اندیشیده شود. به عنوان مثال، مهارت‌آموزی به کارگر علاوه بر افزایش کیفیت تولید می‌تواند او را در ارائه پیشنهادهای خلاقانه برای تولید ورزیده کند.

■ **کاستن از هزینه‌های مشارکت برای مردم:** اگر مشارکت با دولت ملی در طرح‌های معطوف به سیاست‌های اقتصادی برای مردم هزینه‌های مادی و غیرمادی داشته باشد مردم تمایلی به

۵. نقش تعاونی‌ها در مشارکتی کردن اقتصاد و رفع موانع آن

برای تحقق این چنین اقتصادی و رفع موانع آن را با تکیه بر دستاوردهای علمی و تجربی جهانی بررسی کند.

۵-۱. تعاونی‌ها چگونه در رفع انحصار گرایی و توسعه مردمی شدن کمک می‌کنند؟

مردمی شدن و مشارکتی شدن در سایه انحصار و تمرکزگرایی ممکن نمی‌شود. در کشور کره جنوبی شرکت‌های چندفعالیتی بزرگی وجود داشتند به نام چائوبیل^۱ که باعث بروز انحصارهای اقتصادی در دست چند خاندان بزرگ شده بود. تلاش دولت‌ها برای حل مشکلات متعدد اقتصاد کره از جمله رقابت‌پذیر نبودن

یک شیوه برای گفتن از نقش تعاونی‌ها در ایجاد اقتصاد مشارکتی استفاده از تحقیقات و دیدگاه‌های نظری است که اقتصاد تعاونی را به عنوان اقتصاد بخش سوم (اقتصاد مردمی) معرفی می‌کنند و یا شیوه کسب و کار تعاونی را شیوه‌ای ذاتاً مشارکتی می‌دانند. گرچه همین موارد هم بسیار با ارزش بوده و حتی مورد نیاز کشور نیز است، اما همان‌طور که در مقدمه گزارش آورده شد؛ گفتمان تولید و مردمی شدن اقتصاد در ایران، اکنون علاوه بر اینکه این موارد را درون خود دارد چیزی فراتر را نیز طلب کرده و آن گردآمدن نیروهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی کشور حول محور اقتصاد ملی است. این فصل از گزارش تلاش دارد سازوکارهای تعاونی‌ها

1. Cheaboul

را پیش ببرند [۲۱]. بنابراین تعاونی‌ها در روند مشارکتی کردن اقتصاد کره از چند جهت اثرگذار بودند. نخست اینکه باعث شدند گستره بیشتری از مردم بتوانند با سازماندهی منابع مالی امکان حضور در نقاط استراتژیک اقتصادی را بیابند و دیگری این بود که با برعهده گرفتن بعضی نقش‌ها مانند تعاونی‌های کارگری به جبران برخی کمبودها در مسیر رشد اقتصادی کمک کردند تا دولت‌ها و کارآفرینان بتوانند بدون افزایش دستمزد و بدون افزایش بحران‌های کارگری مسیر را بپیمایند.

مورد دیگری که باز از جهاتی محدود به وضعیت اقتصادی ایران شباهت دارد، لهستان بعد از فروپاشی کمونیسم شوروی بود. ساختارهای صنعتی لهستان بعد از گذار از دوره کمونیستی بین سال‌های ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۱ به علت عدم آمادگی و توان بخش خصوصی به انحصارگرایی مبتلا شد. اما تا سال ۱۹۹۴ در دوران والدمار پاولاک^۱ طرح‌های انحصارزدایی متعددی به سرعت در استقبال از بازار و با حضور گسترده بخش تعاونی اجرایی شد. این مشارکت اثرات مثبت زیادی در اقتصاد خرد، میانی و حتی کلان داشته است. به عنوان مثال، در یک مطالعه ضریب جینی تغییر یافته بعد از ورود تعاونی‌ها به برنامه انحصارزدایی و مشارکتی کردن بخش صنعت نشان می‌دهد که ضریب جینی در دوره ذکر شده از ۰.۸۹۹ به ۰.۷۱۹ کاهش یافته است که در نوع خود یک موفقیت به شمار می‌آید [۲۲]. گرچه هنوز هم تردیدهایی درباره برخی آمار آن دوران وجود دارد، اما درباره اصل اتفاقی که افتاد یعنی کمک تعاونی‌ها به انحصارزدایی از اقتصاد و کمک به رشد حضور اقشار مختلف مردم در عرصه اقتصاد ملی تردیدی وجود ندارد. تعاونی‌ها با جمع کردن نیروی کارگران صنعتی انگیزه بسیاری در آنها به وجود آورد که بنگاه‌ها و حتی کارخانه‌های صنعتی را به دست گیرند و بدون فساد و اختلاس چه در بازار داخلی و چه در تجارت خارجی حضور یابند.

وضع مجارستان نیز بسیار شبیه لهستان بوده است. دوران گذار از کمونیسم به بازار آزاد ابتدا با انحصارگرایی شدید دولتی مواجه شد. مطالعه‌ای نشان می‌دهد؛ رفع تمرکز ساختاری در صنعت مجارستان نیز به کمک تعاونی‌ها رخ داده است. در بعضی موارد این تعاونی‌ها به حدی بزرگ بودند که تا ۵۰۰ نفر در آنها مشغول به کار می‌شدند. گاهی این تعاونی‌ها مجموعه‌ای از کارگران همان سازمان یا کارخانه صنعتی بودند [۲۳]. در مجارستان هم این روند با افت و خیز همراه بود که عامل اصلی این وضعیت، قانونگذاری نامناسب بود. قانونی مانند قانون «تبدیل سازمان‌های صنعتی» و قانون «فعالیت

محصولات که امکان ورود به بازارهای بین‌المللی را از بین می‌برد، وجود تورم و دستمزدهای بالا، ناترازی تجارت خارجی، سفته‌بازی مستغلات و... راه به جایی نمی‌برد. به تحلیل اکثر کارشناسان وقت، این مسائل به طور مستقیم و غیرمستقیم به عملکرد این غول‌های اقتصادی انحصارگرا که بازار و برخی نهادها و سازمان‌های حکومتی را هم با نفوذ خود متأثر کرده بودند بازمی‌گشت [۲۱]. ظهور این انحصار اقتصادی دلایل متعددی داشت، از جمله حمایت آمریکا از برخی خاندان‌های خاص برای حضور در اقتصاد کره، کم بودن پس‌انداز داخلی و وابستگی کشور به سرمایه‌گذاران خارجی، حمایت‌های مالی غلط دولت‌ها که مؤسسات کوچک را از دور خارج می‌کرد، حضور چائوبل‌ها در صنایع سنگین و شیمیایی (صنایع استراتژیک) کشور به واسطه برنامه‌های اشتباه پارک‌های صنعتی و عدم توانایی بنگاه‌های کوچک برای ورود به این پارک‌ها، اجازه دادن به چائوبل‌ها برای حضور و نقش‌آفرینی در بنگاه‌های دولتی (نحوی واگذاری به بخش خصوصی) و سایر سیاست‌های تبعیض‌آمیز. در دوره مذکور (۱۹۸۷-۱۹۷۷) این گروه‌های انحصاری در اقتصاد کره تقریباً توانستند «حدود زیادی از ابعاد زندگی روزمره را در اختیار بگیرند» در حالی که «کمک معناداری هم به اقتصاد کره نمی‌کردند» [۲۱]. در این شرایط دولت کره تصمیم سختی برای انحصارزدایی از اقتصاد گرفت. طرح اولیه واگذاری این موقعیت‌های اقتصادی بود، اما با شکست مواجه شد چون خرده سهام‌داران قادر به اداره این بنگاه‌های غول‌آسای اقتصادی نبودند و شبکه روابط لازم برای تأمین نیازها را نداشتند. از سوی دیگر چائوبل‌ها در لباس‌های جدید و با راه‌های جدید دوباره کنترل اوضاع را در دست گرفته بودند. دولت‌های بعدی با تقویت بنگاه‌های خرد و کوچک از نظر مالی و تکنولوژیکی به مقابله این وضعیت رفتند، اما همچنان آنها قادر به تأمین مالی نیرومند برای غلبه بر چائوبل‌ها نبودند.

تا اینکه تعاونی‌های این بخش، تعاونی‌های اعتبار را برای حل مشکلات تأمین مالی خود تشکیل دادند. با موفقیت این تعاونی‌های اعتباری و روی آوردن به تعاونی‌ها مشارکت بخش گسترده‌تری از فعالان اقتصادی در اقتصاد انحصارگرا و متمرکز کره ممکن و مقدور شد. تعاونی‌ها در روابط کار و بهبود شرایط کارگران برای جبران دستمزدهای پایین نیز در این مسیر به بنگاه‌ها و کارآفرینان کمک کردند. سومین مورد روح تعاونی و مدیریت به سبک تعاونی بود که اجازه می‌داد سه ضلع کارگران، کارفرمایان بخش خصوصی و دولت بتوانند در یک سیستم تصمیم‌گیری مشترک، اجرا و ارزیابی کارها

1. Waldemar Pawlak

بین‌المللی دارند. وجود این فرصت باعث می‌شود تا بنگاه‌ها انگیزه بیشتری برای آموختن و تلاش کردن جهت حضور در فرصت بازار بیابند [۲۶]. هر قدر بنگاه‌های تعاونی و خصوصی توانمندتر شوند، میدان اقتصادی کشور با سرعت و کیفیت بیشتری به وضعیت عادی اقتصادی حرکت می‌کند. بنابراین در قانونگذاری یا طراحی برنامه استفاده از تعاونی‌ها برای انحصارزدایی، تمرکززدایی و مشارکتی کردن اقتصاد باید توجه کرد که تا نیروهای اقتصادی به سمت بازار ملی راه نیابند و دولت برای آنها خلق فرصت و منفعت نو در زمین‌های نو نکند، نباید توقع رخ دادن اتفاقی بزرگ را داشت.

۲-۵. تعاونی‌ها چگونه به تحقق ابعاد مشارکت کمک می‌کنند؟

همان گونه که اشاره شد برای تحقق مشارکت واقعی در عرصه اقتصادی باید مردم در تمام ابعاد تصمیم‌گیری، اجرا، نظارت و ارزیابی نتایج حاصله حضور داشته باشند. اما ارتباط با توده مردم چه در سطح محلی و چه ملی و تبادل نظر با آنها بدون تقسیم‌کار نشدنی است. معمولاً نیروهای میانی یعنی تشکلات واسطه این ارتباط هستند. تعاونی‌ها مردم توده‌وار را به گروه‌های ذی‌نفع قابل‌گفت‌وگو و همکاری تبدیل می‌کنند، مردم سازماندهی شده علاوه بر اینکه می‌توانند در اظهار نظر و اجرا سهیم باشند، امکان دسترسی به منافع حاصل از اجرا و ارزیابی و مطالبه‌گری را هم می‌یابند [۲۷].

۳-۵. تعاونی‌ها چگونه مردم را با مسائل ملی همسو و هم‌جهت می‌کنند؟

نتیجه سازماندهی که در مورد قبل توضیح داده شد خیلی بیشتر از فراهم آوردن امکان مشارکت مردم در چهار بعد مشارکت اقتصادی است. زمانی که امکان گفت‌وگوی مسئولان با گروه ذی‌نفعان فراهم شود؛ اندک‌اندک هم‌فکری و همسویی بیشتر اجزای جامعه محقق می‌شود. مردمی که این گونه با حاکمیت ارتباط بیابند، با تصمیمات دولت و مسائل کشور همدل می‌شوند. به عنوان مثال، در کشور لائوس دولت‌ها توان مالی لازم برای ایجاد طرح‌های آبرسانی را به مدت چند سال نداشتند. در نهایت تصمیم گرفتند با توضیح ضرورت طرح آبرسانی به کشاورزان محلی از آنها بخواهند به جای نیروی کار به اجرای طرح کمک کنند. برای سهولت ارتباط با کشاورزان، دولت به سوی تعاونی‌های کشاورزی رفت و با متقاعد کردن کشاورزان درباره اینکه سود شخصی و گروهی آنان در

سازمان‌های صنعتی «که هر دو مصوب ۱۹۸۸ بودند، با وجود اینکه به شرکت‌های دولتی دستور داده بود سهام خود را به بخش خصوصی واگذار کنند، اما همچنان فرصت‌هایی را برای ادامه دخالت و مدیریت دولتی فراهم می‌آورد. گاهی نیز از تعاونی‌ها مانند شرکت‌های بخش خصوصی به عنوان یک برنامه صوری برای برنامه‌های اجباری انحصارزدایی و مشارکتی کردن صنعت استفاده می‌شدند. تجربه کشورهای این چنینی نشان می‌دهد که صرف روی آوردن به تعاونی‌ها و بخش خصوصی نمی‌تواند مشکل انحصارگرایی و غیرمردمی بودن را حل کند. اما در نهایت با استمرار و پافشاری‌ها، مجارستان موفق شد در بخشی از تلاش خود با بالا بردن تعداد مشارکت‌کنندگان بخش تعاونی، کنترل قیمت و مهار تورم قابل توجهی را به دست آورد [۲۴].

تجربه این کشورها نشان می‌دهد؛ تعاونی‌ها و بنگاه‌های خصوصی که در راستای بازار ملی وارد صحنه مشارکت اقتصادی شدند به موفقیت‌های قابل‌ذکری دست یافتند. همچنین آمار نشان می‌دهد دسترسی مسئولان به بنگاه‌های خصوصی ساده‌تر و بیش از دست‌اندازی آنها به تعاونی‌ها بوده است. برخی پژوهشگران معتقدند که وجود مدیریت مشارکتی و نظارت داخلی اعضا (که شیوه مدیریت تعاونی‌هاست)، مانع اصلی برای امتداد حضور منابع قدرت و ثروت در مدیریت صنایع این گونه کشورها شده است [۲۵]. نکته دیگری که از مرور تجربی به دست آمد این است که مهم‌ترین عامل انحصارگرایی و تمرکزگرایی در اقتصاد کشورهای نام‌برده - به رغم همه تفاوت‌هایشان - عدم آمادگی کافی جامعه برای پذیرش نقش‌های مهم و بزرگ در اقتصاد کشور بوده است. این عدم آمادگی، هم در شکل ضعف در تأمین مالی وجود داشته و هم در شکل عدم مهارت برای بازاریابی و توسعه کسب‌وکار و همچنین رقابت‌آفرینی بوده است. سابقه نبود بازار آزاد در این کشورها جوامع را ضعیف و غیر تخصصی کرده بود. در آغاز برنامه روی آوردن به اقتصاد مشارکتی و مستقل، این عدم توانمندی‌های بخش خصوصی و تعاونی منجر به بروز مشکلات و حتی شکست‌هایی نیز شده است. اما پرسش اینجاست که چرا بعد از گذشت دهه‌ها تجربه هنوز برخی از این کشورها نتوانسته‌اند بخش خصوصی و تعاونی ماهری برای حضور در عرصه بازارهای بین‌المللی را پیدا کنند؟

برخی تحلیل‌گران این تفاوت را با وسعت بازار توضیح می‌دهند. آنها بر این باورند که برخلاف کشور کره که توانست در بازار بزرگ‌تری حضور یابد، کشورهای تازه استقلال یافته از بلوک شرق یا کشورهای کمونیستی سابق اروپا، دسترسی محدودی به بازار

گرو این طرح آبرسانی است و در نهایت آنها از منافع اجرای طرح بهره‌مند خواهند شد، موفق شدند نیروی کار رایگان برای اجرای طرح به‌دست آورد [۲۸].

«در برزیل برای دهه‌ها مشکلات مرتبط با سلامت وجود داشت. در نهایت در دهه اول سال ۲۰۰۰ دولت با سازماندهی مردم در قالب تعاونی‌های سلامت محور و سپردن نقش آموزش عمومی مردم و کاستن از هزینه‌های درمان موفق شد این مشکل ملی را به کمک تعاونی‌ها حل کند. در یک نمونه دیگر در تعاونی -Énergie Agri Coop کانادا که یک تعاونی کشاورزی است که به تولید انرژی‌های تجدیدپذیر در کبک اختصاص دارد، متعهد به کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه در این حوزه است» [۲۹]. در نهایت این امر می‌تواند به میزان زیادی اتحاد بین دولت - ملت را تقویت کند و بر هم‌بستگی ملی یا حتی بالا رفتن مشارکت سیاسی مردم نیز بینجامد.

در ایران نیز مشکلات مرتبط با تغییرات اقلیمی و اثر بر بخش کشاورزی، مشکلات مرتبط با تولید و کاستن از هزینه‌های آن به واسطه تأمین مواد اولیه ارزان و باکیفیت، حل مسائل مرتبط با محیط زیست، توسعه صنعت گردشگری خارجی یعنی جذب گردشگر خارجی و بهبود سایت‌های گردشگری به کمک تعاونی‌های محلی، تأمین و یا ساخت قطعات تحریمی در کشور با کمک تعاونی‌ها، حل مشکلات مربوط به احتکار و حذف واسطه‌ها در بازار، همگی موضوعاتی هستند که یک سر در اقتصاد و یک سر در اجتماع دارند. تعاونی‌ها در ایران با داشتن انگیزه بالای اجتماعی می‌توانند کمک حال دولت ملی در رفع مشکلات اقتصاد ملی باشند. این کار از طرفی هم سرمایه‌های اقتصادی - اجتماعی را به صحنه آورده و ارتقا می‌دهد، هم به حل مسائل بر زمین مانده یاری می‌رساند و هم حس نشاط اجتماعی و ملی‌گرایی را به واسطه احساس مفید بودن در حل مسائل ملی افزایش می‌دهد [۳۰]. اگر بتوان در یک برنامه ملی تعاونی‌ها را در نقاط استراتژیک تولید و تجارت ایران یعنی نقاطی که بر قدرت ملی در جغرافیای اقتصادی و سیاسی در منطقه اثرگذار است گرد آورد، این سودمندی و فواید متعدد چندین برابر خواهد شد.

۴-۵. تعاونی‌ها چگونه به توانمندسازی مردم برای برعهده گرفتن نقش‌های اقتصادی کمک می‌کنند؟

تعاونی‌ها با شیوه مدیریت جمعی خود به رشد آگاهی و مهارت‌های مشارکتی جامعه - که یکی از الزامات تحقق اقتصاد مردمی است -

کمک می‌کنند. باید توجه داشت که تنها آموزش‌های مستقیم نیست که باعث رشد و آمادگی مردم برای برعهده گرفتن نقش‌های اقتصادی یا بروز خلاقیت و کارآفرینی لازم در آنها می‌شود. بهترین مدرسه میدان عمل است و تعاونی‌ها این فرصت را برای مردمی که آمادگی سهیم شدن در اقتصاد ملی را ندارند فراهم می‌آورند. برخی از محققان این حوزه معتقدند تقویت و آموزش مردم به‌خصوص در اقشاری با درآمد کمتر از طریق تشکیلاتی که به خود آنها متعلق باشد کارآمدترین شیوه است؛ چراکه این «تجربه عینی پویا و فعال منجر به افزایش درک ذی‌نفعان از منافع، مشکلات و راه‌حل‌های خلاقانه اقتصادی می‌شود» [۳۱].

۵-۵. تعاونی‌ها چگونه می‌توانند سرمایه‌های اقتصادی و سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی مردم را به صحنه آورند؟

برای مدیران و سیاستگذاران به صحنه آوردن سرمایه‌های اقتصادی و غیراقتصادی مردم و جلب مشارکت‌شان بدون تعاونی‌ها دشوار یا ناممکن است. فارغ از مشکل سازماندهی و ارتباط‌گیری با توده مردم، عواملی مانند اعتماد اجتماعی به نهادها، تقسیم ریسک مشارکت، وجود یک فضای همگون و هم‌جهت در جلب مشارکت بسیار مهم است. تعاونی یک گروه اجتماعی با فعالیت اقتصادی است که می‌تواند همه این موارد را محقق سازد. از سوی دیگر تعاونی‌ها مانند سایر مدل‌های کسب و کار نیستند و به واسطه اینکه اهداف اجتماعی برایشان اهمیت دارد بیشتر می‌توانند سرمایه‌های اجتماعی و فرهنگی را به میدان کنش اقتصادی وارد سازند [۳۲].

۶-۵. تعاونی‌ها چگونه می‌توانند فرصتی برای حضور گسترده عامه مردم باشند؟

در فصل نخست آورده شد که مشارکت اقتصادی به معنای ظهور و کنترل پردشدگان بر منابع اقتصادی است. تعاونی‌ها چگونه این کار را انجام می‌دهند؟ در ایران، تعاونی‌ها می‌توانند نیروهای حاشیه اجتماع و اقتصاد را به صحنه آورند و سازماندهی کنند. بخش خصوصی به‌ندرت و به شکلی محدود می‌تواند چنین نقشی را ایفا کند. اما تعاونی‌ها این کار را به واسطه پتانسیلی که به عنوان یکی از تشکلهای بخش مردمی (بخش سوم) اقتصاد دارند انجام می‌دهند. به عنوان مثال تعاونی‌های تولیدی در روستاها، تعاونی‌های کشاورزی، تعاونی‌های زنان، تعاونی‌های فعال در عرصه صنایع دستی، تعاونی‌های عمران شهرستان بخشی از این نیروی عظیم اجتماعی - اقتصادی هستند که اگر دولت‌ها بخواهند طرح‌های

تولیدی و تجاری محلی و ملی را به اجرا در آورند می توانند به کمک این تعاونی ها از بسیج مردمی استفاده کنند و مردم نیز از اجرای این طرح ها منتفع شوند. قانونگذار در ایران با تعریف و وضع تعاونی های فراگیر ملی چنین قصد را داشته است. اما نکته مهم اینجاست که تعاونی های فراگیر ملی به سبب اینکه الزاماً در موضوعات مرتبط با حل مسائل ملی و محلی نیستند و مشارکت سه دهک پایین جامعه به لحاظ مالی و عملیاتی در آنها محقق نمی شود عملاً چنین فرصتی را برای حاشیه نشینان اقتصادی کشور فراهم نمی آورد. تغییرات قانونی مناسب در ساختار، اهداف و مأموریت این دست تعاونی ها می تواند سیاستگذار را به هدفش نزدیک تر سازد.

۷-۵. تعاونی ها چگونه می توانند به ساختن جامعه ارگانیک و خروج از وضعیت توده وار کمک کنند؟

از دیگر الزامات تحقق اقتصاد مردمی ساختن جامعه ارگانیک و خروج از وضعیت توده وار است. تعاونی ها با سازماندهی مردم و نیز با به میدان آوردن حاشیه نشینان اقتصادی تا حدودی این کار را انجام می دهند؛ اما اهمیت طبقه متوسط و اقشار مختلف آن نباید در این مسیر نادیده گرفته شود و نباید صرفاً به مردم دهک های پایین توجه شود. در ایران تعاونی های دانش بنیان و سایر تعاونی های اشتغال دانشگاهی که بخش نوپایی از اقتصاد تعاونی هستند جوانان کارآفرین و تحصیل کرده طبقه متوسط را

به صحنه آورده است. تعاونی های تولید شهری و تعاونی های تأمین نیاز تولید کنندگان نیز از دیگر تعاونی هایی هستند که با اقشار مهم تولید کنندگان و کارآفرینان طبقه متوسط در ارتباط هستند. همچنین تعاونی های صادراتی فرصت مناسبی برای آن قشری از طبقه متوسط هستند که به تجارت و فروش محصولات تولیدی خود در بیرون از مرزهای جغرافیایی کشور علاقه مند هستند. برخی از جامعه شناسان اقتصادی بر این باور هستند که مهم ترین نیروی اجتماعی که می تواند مسئولیت اقتصاد ملی را بر عهده گیرد و ساختارهای دولت ملی را به بهبود وادار کند، اقشار مختلف طبقه متوسط هستند. این طبقه بالاترین میزان خلاقیت را معمولاً دارد و به دلیل اینکه منافع و علایق متنوع تری دارند فعالیت شان به تغییرات گسترده تری در جامعه منتهی می شود. می بینیم که تعاونی های متعددی در ایران با این قشر و طبقه سروکار دارند. اگر یک برنامه ملی مناسب وجود داشته باشد که این شبکه ها و تعاونی ها را به طرح های مهم تولید ملی متصل سازد، ضمن بهینه کردن فعالیت تعاونی ها در ایران، موفق می شویم اجزای مختلف جامعه را در راستای مسائل ملی سازماندهی کرده و به آنها فرصت حضور و رشد بدهیم. بدون وجود این تعاونی ها دسترسی به اقشار مختلف طبقه متوسط برای به صحنه آمدن در عرصه تولید و تجارت ملی کار دشوارتری خواهد بود. جدول ۳ و ۴ شمایی مختصر از بحث ارائه شده در این فصل را ارائه می دهند.

جدول ۴. نمای کلی از سازوکار تعاونی ها برای تحقق اقتصاد مردمی

موانع تحقق مردمی شدن اقتصاد	الزامات مردمی کردن اقتصاد	سازوکار تعاونی ها برای تحقق الزامات مردمی کردن اقتصاد
انحصار و تمرکز در نقاط استراتژیک اقتصاد ملی	رفع تمرکز و انحصار در اقتصاد	۱. شیوه مدیریت و نظارت عمومی در تعاونی ها ۲. شیوه تأمین مالی دسته جمعی به واسطه تشکیل تعاونی های مالی و اعتباری از سوی تولید کنندگان یا صنعتگران ۳. تبدیل انگیزه های اجتماعی. - اقتصاد کارگران به نیروی مدیریت و خلاقیت و اداره بنگاه
عدم آمادگی و توانمندی کافی در مردم و فعالان اقتصادی	آگاهی بخشی و آموزش به مردم	۱. الزام تعاونی ها به آموزش های دائمی به اعضا ۲. قرار دادن مردم در یک میدان عملی مرتبط با منافعشان برای آموختن ۳. گفت و گو و تبادل اطلاعات درون تعاونی به سبب لزوم مدیریت همگانی
عدم اعتماد اجتماعی به مشارکت با نهادها	ایجاد اعتماد اجتماعی به عنوان نهاد میانی	تعاونی ها نهاد های میانی با اعتماد اجتماعی به نسبت بالایی هستند.
عدم تقسیم کار با مردم در نقاط استراتژیک اقتصاد	تقسیم کار اقتصاد ملی با مردم با هدف ساختن اجزای نیرومند اجتماعی	۱. تقسیم کار ملی با پردشدگان اقتصادی از عامه مردم ۲. تقسیم کار ملی با پردشدگان اقتصادی از اقشار مختلف طبقه متوسط
به میدان نیامدن همه سرمایه های اقتصادی و انسانی اقشار مختلف	جلب سرمایه های انسانی و اقتصادی	تعاونی ها به سبب تأکید بر اهداف اجتماعی معمولاً توان بیشتری برای جذب سرمایه های اقتصادی و انسانی متفرق و معطل را دارند.
عدم همسویی جامعه با منافع ملی و سیاست های اقتصادی	ایجاد همسویی و همدلی بین جامعه و دولت در سیاست های کلان اقتصاد ملی	ایجاد فرصت ارتباط، گفت و گو و همکاری مشترک بین مردم با دولت

مأخذ: همان.

جدول ۵. نقش تعاونی‌ها در تحقق مشارکت اقتصادی در تمام ابعاد مشارکت

ابعاد مشارکت اقتصادی	سازوکار تعاونی‌ها برای تحقق ابعاد مشارکت مردم در اقتصاد مردمی
مشارکت در بعد تصمیم‌گیری	سازماندهی مردم در قالب یک بنگاه و مؤسسه مرتبط با ذی‌نفعان و فعالان مردمی
مشارکت در بعد اجرا	
مشارکت در بعد ارزیابی	
دسترسی و سهیم بودن در منافع نهایی	

مأخذ: همان.

توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، استقرار مددکار اجتماعی و تهیه دستورالعمل‌های مربوط به اقدام‌های حمایتی و باز توانی از سوی سازمان بهزیستی، نظارت بر فرایند غربالگری و عملکرد درمانی مراکز توسط کمیته نظارت کشوری.

آیین‌نامه اجرایی مراکز موضوع ماده (۱۶)، با تأخیری شش ساله پس از تصویب قانون مذکور مصوب شده است؛ در این آیین‌نامه تکالیف مختلفی برای دستگاه‌های ذی‌ربط در حوزه درمان اعتیاد تعیین شده است. از جمله مهم‌ترین این موارد، تأمین گروه درمان‌گر و تجهیزات لازم برای درمانگاه‌های مراکز ماده (۱۶)

۶. جمع‌بندی و پیشنهادها

■ تعاونی‌های تولید شهری (براساس شعار سال و سیاست‌های کلی نظام با عنوان اقتصاد مقاومتی، حمایت از تولید و سرمایه ایرانی)،
■ تعاونی‌های روستایی (براساس سیاست‌های کلی کشاورزی، سیاست‌های کلی نظام در بخش منابع آب، سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی)،

■ تعاونی‌های تجاری (پیشنهاد شده براساس سیاست‌های کلی نظام در بخش تشویق سرمایه‌گذاری که در بند «۲» از تعاونی‌ها به وضوح نام برده است)،

■ تأمین نیاز تولیدکنندگان (پیشنهاد شده براساس شعار سال و سیاست‌های کلی نظام با عنوان اقتصاد مقاومتی، حمایت از تولید و سرمایه ایرانی و اهمیت تأمین مواد اولیه ارزان و باکیفیت برای کاستن از هزینه‌های تولید و رقابت‌پذیری کالای ایرانی در بازارهای خارجی)،

■ تعاونی‌های بومی و محلی مرتبط با اقتصاد دریا (پیشنهاد شده براساس فصل ۱۲ برنامه هفتم توسعه و سیاست‌های کلی نظام در بخش توسعه اقتصاد دریا محور)،

■ تعاونی‌های انرژی (پیشنهاد شده براساس سیاست‌های کلی نظام در بخش انرژی بند «ب» و نیز فصل ۹ برنامه هفتم توسعه)،

با مشخص شدن نقش تعاونی‌ها در اقتصاد مردمی، وظایف قانونگذاران و سیاستگذاران تا حد زیادی مشخص می‌شود؛ کمک به بهبود عملکرد تعاونی‌ها، کمک به اکوسیستم تعاونی و کمک به قرار گرفتن بخش تعاون در مدار سیاست‌های اقتصاد ملی و جهت‌دهی در ایران رئوس وظایفی است که باید مطرح نظر قرار گیرد. بر این اساس پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

الف) پیشنهادهای اجرایی و سیاستگذارانه

گام اول؛ اولویت‌بندی تعاونی‌ها براساس نیاز اقتصاد ملی است که این کار کمک می‌کند اولویت‌های قوانین حمایتی و محل اولویت‌ها در آموزش تعاونی‌ها مشخص شود. اما کمک بزرگ‌تر آن است که مسیر را برای قرار گرفتن بخش تعاون در کمک‌رسانی به سیاست مردمی‌سازی اقتصاد هموارتر می‌کند. یکی از بهترین و سریع‌ترین راه‌ها برای انتخاب اولویت‌های اقتصادی کشور به طور کلی، سیاست‌های کلی نظام هستند. براساس مطالعه و مروری که بر روی این سیاست‌ها انجام شده است این موارد پیشنهاد می‌شود:

■ تعاونی‌های مرتبط با نظام سلامت، درمان و تأمین اجتماعی (براساس سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی)،

بیشتر اکوسیستم تعاون با دیگر بازیگران صحنه اقتصادی براساس اولویتهای اقتصاد ملی.

گام ششم؛ تدوین و اجرای برنامههای آموزشی، دادن اطلاعات و بینش تحلیلی لازم در خصوص اقتصاد ملی، منطقهای و بینالمللی به بخش تعاون که دارای اهمیتی وافر است. همچنین آموزشهای لازم برای مدیریت کسب و کار براساس شرایط روز اقتصاد جهانی و اقتصاد منطقه به همراه آموزش بازاریابی و اطلاع از فرصتهای اقتصادی فرامرزی و داخلی برای تعاونیها نیز اهمیتی ویژه دارد. این موارد می توانند با استفاده از ظرفیت اتحادیههای تعاونی و شبکههای اجتماعی به خوبی صورت گیرد. طبق قانون بخش تعاون جمهوری اسلامی ایران این آموزشها و نمایشگاهها با مسئولیت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی باید صورت گیرد.

گام هفتم؛ تسهیل ارتباط گیری فعالانه بخش تعاون با مناطق آزاد و مناطق ویژه اقتصادی و صنعتی. این مورد را باید در راستای زدودن موانع اقتصاد مردمی این گونه توضیح داد که هر قدر دسترسی مردم به نقاط ویژه و پرسود اقتصاد بیشتر شود، انحصار و فساد در آن حوزه کمتر می شود و البته در راستای تحقق الزامات مردمی کردن اقتصاد می توان این گونه توضیح داد که هر قدر دولت ها تلاش کنند تعاونیها در مسیر شبکه سازی قرار گیرند، خلق منفعت و فرصت بیشتری برای مردم فراهم کرده اند و انگیزه مردم برای پیوستن به تعاونیها و آوردن امکانات اقتصادی و غیر اقتصادی شان به این صحنه را بیشتر می کنند.

ب) پیشنهادهای قانونی

منطقاً پیشنهادهای قانونی در این بخش باید به گونه ای باشد که به نحوی خلاقانه مسیر را برای سیاستگذاریهای پیشنهاد شده، برای بهبود اکوسیستم تعاون و برای تسهیل آن بخش از فعالیت های تعاونیها که به تحقق سیاستهای مردمی کردن اقتصاد کمک می کنند، هموار کند. بر این اساس پیشنهادها در قالب جدول ۱۶ ارائه می شود:

■ تعاونیهای تأمین نیاز صنایع پایین دستی پتروشیمی (پیشنهاد شده براساس سیاستهای کلی اقتصاد مقاومتی، سیاستهای کلی نظام در بخش انرژی - بند «الف» سیاستهای کلی نفت و گاز)،

■ تعاونیهای دانش بنیان (پیشنهاد شده براساس سیاستهای کلی اصل (۴۴) قانون اساسی، سیاستهای کلی اقتصاد مقاومتی، سیاستهای کلی اقتصاد دانش بنیان و سند توسعه تعاون) البته در این مورد پیشنهاد اولویت با تعاونیهایی نام برده در بالاست که به سمت دانش بنیان شدن پیش بروند، نه اینکه ضرورتاً به دنبال تأسیس شرکت مستقل تعاونی دانش بنیان پیش رویم.

این تعاونیها به نحوی انتخاب شده اند که بیشترین ارتباط را هم با مسائل مهم اقتصاد ملی دارند و هم با ذی نفعان مردمی در مناطق کم برخوردار. همچنین اقشار نخبه طبقه متوسط که تا حدودی امکان ورود به برخی از حوزههای انحصار اقتصادی را دارند، لحاظ شده اند. علاوه بر این موارد، تعاونیهایی مانند تأمین نیاز تولید کنندگان و تأمین نیاز صنایع پایین دستی پتروشیمی از جمله تعاونیهایی هستند که می توانند تا حدودی در شبکه سازی و ایجاد اتصال ملی با ادغامهای عمودی و افقی در اقتصاد هم مؤثر باشند.

گام دوم؛ ابلاغ سالیانه اهداف جزئی تر در این حوزه ها و بر خط کردن پروژه های ملی و محلی با این موضوعات که برای فعالان بخش تعاون قابل دسترسی و مشارکت باشد.

گام سوم؛ طراحی مدل مشارکت بخش تعاونی - بخش عمومی و تنظیم قراردادهای مشارکتی متناسب با طرحهای مختلف به کمک ظرفیتهای موجود در مراکز پژوهشی و مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، با هدف کاستن از ریسک و هزینه های مشارکت و ایجاد شفافیت و جلب اعتماد اجتماعی.

گام چهارم؛ طراحی یک نظام ارزیابی و ارزشیابی مناسب برای سنجش نظرات ذی نفعان و مشارکت کنندگان بخش تعاونی در طرح های ملی توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با همکاری اتاق تعاون ایران که دسترسی سازمانی تعریف شده با اتحادیه ها و تعاونی های کشور دارد.

گام پنجم؛ برپایی نمایشگاه های فصلی و دائمی برای ارتباط

جدول ۶. پیشنهادهای قانونی به منظور بهبود اکوسیستم تعاونی

محور	نوع توصیه	مسئله	پیشنهاد راهبردی	دستگاه متولی	زمان بندی
ایجاد آگاهی و توانمندسازی در حوزه تعاون و تعاونی	اصلاح	آموزش‌های منبعث از قانون بخش تعاونی اقتصاد، تاکنون عمدتاً پیرامون ارزش‌ها و اصول تعاونی بوده و کمتر به آموزش‌های تخصصی برای اداره تعاونی در شرایط روز و نیز پرورش نیروی کار ماهر به‌منظور مشارکت در اقتصاد ملی پرداخته است. درواقع این تکلیف ذاتی متولیان امر اعم از تعاونی‌ها، اتحادیه‌ها، اتاق تعاون و وزارت تعاون است که با توجه به حجم عدیده مسائل اقتصادی و حقوقی نهادها مذکور، این مهم در حاشیه مانده است. ماحصل این اتفاق، درگیر نشدن ذهن و فکر فعالان اقتصادی و بخش مردمی به مسائل اقتصاد ملی است. در صورتی‌که این اقدام یکی از الزامات پیشینی فرایند مردمی کردن اقتصاد در ایران به‌شمار می‌آید.	۱. تدوین «نظام‌نامه آموزش تعاون و توانمندسازی تعاونی‌ها» توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با مشارکت اتاق تعاون، سازمان فنی و حرفه‌ای، وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با ویژگی‌های زیر و تصویب آن در هیئت‌وزیران: - آموزش دانش و مهارت‌های عملیاتی حوزه تعاون، فعالیت تعاون‌محور، قوانین و مقررات حوزه تعاون، الگوهای کسب‌وکار و مدیریت در بستر تعاونی، شبکه‌سازی، بازاریابی و سایر دانش‌ها و مهارت‌های لازم برای تأسیس و فعالیت تعاونی‌ها در کشور. - تهیه و تدوین محتوا و برنامه‌های آموزشی براساس الزامات و ویژگی‌های جغرافیای اقتصادی. - تبیین محتوا و برنامه‌های آموزشی متناسب با انواع ذی‌نفعان و مرتب‌طین اعم از عموم مردم، متقاضیان تأسیس، مؤسسين، هیئت‌مدیره، بازرسان و مدیران عامل تعاونی‌ها. - اجرای برنامه‌های آموزشی با ابزارهای متنوع آموزشی اعم از مربی‌گری، استاد- شاگردی، کلاسی، کارگاهی، مجازی و سایر موارد مشابه. - اجرای برنامه‌های آموزشی از کانال‌های متنوع مانند اتحادیه‌های تعاونی، اتاق‌های تعاون، سازمان فنی و حرفه‌ای، مدرسه و دانشگاه، مراکز و مؤسسات آموزشی، کانون‌های ارزیابی، رسانه ملی و سایر کانال‌های شناخته شده آموزشی. - ارزیابی محتوا و برنامه‌های آموزشی و ارزیابی عملکرد نهادهای متولی آموزش. - ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی با استفاده از شاخص‌های کمی و کیفی و با الگوی ارزیابی و ارزشیابی مشارکتی و جمعی. - اعطای گواهی‌نامه‌های معتبر، جوایز و تسهیلات مناسب برای دانش‌آموختگان، مدرسين، مربی‌ها و متولیان آموزشی برتر و برگزیده. ۲. گسترش آموزش‌های همگانی درخصوص تعاونی‌ها و اینکه چگونه می‌توانند کسب‌وکار خود را با قرار دادن در مدار اهداف اقتصاد ملی گسترش دهند.	وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	کوتاه‌مدت
تخصیص هدفمند منابع و ظرفیت‌های تعاونی در کشور	اصلاح	تعاونی‌ها و نهادهای متناظر دولتی آن، منابع و ظرفیت‌های بسیار زیادی در اختیار دارند که بخشی از آن به سبب همسو نبودن فعالیت‌های آنها با نیازها و مسائل اساسی اقتصاد کشور، در مسیرهای کم‌اثر و غیرمولد صرف می‌شود و در نتیجه، آثار و دستاوردهای ملی‌چندانی به‌دنبال ندارد.	۱. تعیین اولویت‌ها، نیازهای اساسی و مسائل اقتصادی کشور. ۲. بازآفرینی شاخص‌ها و فرایندهای مرتبط با «(حمایت‌های مالی و غیرمالی دولتی)» تعاونی‌ها در جهت رفع نیازهای اساسی و حل مسائل اقتصادی ملی. ۳. ایجاد قراردادهای فی‌مابین بخش تعاون با نهادها و دستگاه‌هایی مانند آستان قدس رضوی، بنیاد مستضعفان، ستاد اجرایی فرمان امام و نهادهای مشابه برای همکاری محلی و ملی با تعاونی‌هایی که در راستای منافع ملی می‌توانند مؤثر باشند.	- وزارت امور اقتصادی و دارایی - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی	کوتاه‌مدت

محور	نوع توصیه	مسئله	پیشنهاد راهبردی	دستگاه متولی	زمان بندی
تسهیل‌گری و تنظیم‌گری صحیح در حوزه تعاون و تعاونی‌ها	اصلاح	ایجاد اعتماد و شفافیت و کاستن از هزینه‌های مبادله و مشارکت در شرایط موجود تعاونی‌های کشور، یک ضرورت محتوم است که نقصان آن آسیب‌های فراوانی به زیست‌بوم اقتصاد مردمی وارد کرده است.	۱. بهبود فضای کسب‌وکار تعاونی‌ها و تسهیل فرایندها و فرصت‌های مبادله، همکاری و مشارکت تعاونی‌ها با سایر نهادهای انقلابی و حاکمیتی. ۲. ایجاد حکمرانی داده در حوزه تعاونی و ثبت و انتشار اطلاعات مرتبط با فعالان، ظرفیت‌ها و کانال‌های ارتباطی و تعاملی آنها با رعایت قوانین و مقررات مربوطه. ۳. ایجاد سازوکارهای شفافیت و پاسخ‌گویی در فرایندهای واگذاری طرح‌ها، مشارکت عمومی و خصوصی، خرید خدمت و سایر کانال‌های مشارکت و همکاری با تعاونی‌ها.	- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - اتاق تعاون	میان‌مدت
خلق ارزش اقتصادی و اجتماعی	اصلاح	ایجاد تعاونی‌ها و ساختار نهادی آن در قالب اتحادیه و اتاق‌های تعاونی و همچنین تمامی ساختار و تشکیلات دولتی متناظر با آنها، همگی ایجاد شده‌اند و منابع هنگفتی را صرف می‌کنند تا در نهایت اثر مثبتی بر وضعیت اقتصادی و اجتماعی مردم و کشور داشته باشند. اما کم‌توجهی به امر پایش، نظارت و ارزیابی اقدامات نهادهای مزبور منجر به ابهام و سردرگمی فعالان حوزه تعاونی و دولت درخصوص مؤثر بودن منابع و اعتبارات‌شان شده است.	۱. بازطراحی سازوکار نظارتی در حوزه تعاون و تعاونی‌ها توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با مشارکت اتاق تعاون ایران، بازرسی کل کشور با رعایت موارد زیر: - شناسایی دستگاه‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی متولی و مسئول در حوزه تعاون و تعاونی‌ها، - تبیین تکالیف و وظایف حقوقی و ذاتی هر کدام از متولیان و مسئولان در حوزه تعاون و تعاونی‌ها، - تدوین الگو، ابزار و فرایندهای نظارتی بر «حسن اجرای قوانین و مقررات» و «تصمیمات و اقدامات متولیان و مسئولان در حوزه تعاون و تعاونی‌ها»، «صحت عملکردی و اثربخشی عملکرد متولیان و مسئولان» و «انضباط مالی» آنها، - ارائه گزارش‌های نظارتی موردی، فصلی و سالیانه به کمیسیون‌های اجتماعی و اقتصادی مجلس، هیئت‌وزیران و مراجع نظارت و قضایی ذیصلاح و انتشار عمومی آنها براساس قوانین و مقررات موضوعه کشور.	- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - اتاق مرکزی تعاون ایران - وزارت امور اقتصاد و دارایی - سازمان برنامه و بودجه - سازمان بازرسی کل کشور	کوتاه‌مدت

مأخذ: همان.

شناسایی تمامی قوانین و مقررات مرتبط با پیشنهادهای راهبردی بیان شده است تا متناسب با ظرفیت‌ها و محدودیت‌های حقوقی هر کدام از آنها، پیشنهادهای تقنینی ارائه شود. دفتر مطالعات اجتماعی ارائه پیشنهادهای تقنینی را در گزارش آتی در دستور کار قرار داده است.

گفتنی است؛ پیشنهادهای راهبردی فوق‌الذکر ماحصل بررسی‌ها و آسیب‌شناسی انجام شده از وضعیت تعاونی‌های در کشور است و اجرایی شدن آنها مستلزم تدوین احکام قانونی در قالب الحاقیه یا اصلاحیه قوانین و مقررات موجود یا تدوین قانونی جدید و تصویب آنها در مراجع تقنینی کشور اعم از مجلس شورای اسلامی و هیئت‌وزیران است. تدوین چنین احکامی نیز به‌نوبه خود مستلزم

- [1] Brett Theodos, L.E.a.C.P.S., Policy Strategies to Build a More Inclusive Economy with Cooperatives. 2020.
- [2] Weber, M., Max Weber, the theory of social and economic organization. 1947, London Collier Macmillan.
- [3] Thambar, P., Thambar, P. (2020) Measuring purpose and value: The mutual value measurement framework, Financial Management. 2020, WBCSD.
- [4] Pearse, A.C., Stiefel, M., , Pearse, A. C., Stiefel, M., United Nations Research Institute for Social Development, & Popular Participation Programme (United Nations Research Institute for Social Development). (1979). Inquiry into participation: a research approach. United Nations Research Institute for Social Development. 1979.
- [5] Cohen, J.U., Norman, Rural Development Participation: Concept and Measures for Project Design. 1977, Univ, Cornell & Ithaca, & Committee, NY: Newyork
- [6] Ghai, D., Participatory development: Some perspectives from grassroots experience, in Trade, Planning and Rural Development: Essays in Honour of Nurul Islam. 1990, Springer. p. 79-115.
- [7] Gerlich, M., The Rise of Collaborative Consumption in EU Member States: Exploring the Impact of Collaborative Economy Platforms on Consumer Behavior and Sustainable Consumption. Sustainability, 2023. 15(21): p. 15491.
- [8] Avsec, F.a.Š., Jernej., Development and socioeconomic environment of cooperatives in Slovenia. Co-operative Organization and Management, 2015. 3. 10.1016/j.jcom.2015.02.004. .
- [9] Fulton, M. and B. Hueth, Cooperative Conversions, Failures and Restructurings: An Overview. Journal of Cooperatives, 2009. 23.
- [۱۰] حسینی فرد، سمیه، الهه، توحیدی نیا و الیاس نادران، تبیین مفهوم اقتصاد مردمی از منظر دو گانه اصالت فرد و جامعه. مطالعات اقتصاد اسلامی، ۲۰۲۳. ۱۵ (۱): p. ۲۵-۵۲.
- [11] Weber, M. and B. Fowkes, The national state and economic policy (Freiburg address). Economy and Society, 1980. 9(4): p. 428-449.
- [12] Nowland-Foreman, G., Book Review: Third Sector: The Contribution of Nonprofit and Cooperative Enterprises in Australia, by Mark Lyons. St. Leonards, Australia: Allen & Unwin, 2001. 264 pp. \$24.95 (paper). Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 2003. 32: p. 147-150.
- [۱۳] [بیانات رهبری در دیدار نوروزی با مردم](#). ۱۴۰۲/۱/۱.
- [۱۴] [بیانات رهبری در دیدار با اعضای مجلس خبرگان رهبری](#). ۱۳۹۳/۱۲/۲۱.
- [۱۵] [بیانات رهبری در دیدار با اعضای مجلس خبرگان](#). ۱۳۹۳/۱۲/۲۱.

- [۱۶] بیانات رهبری، تبیین سیاست‌های اقتصاد مقاومتی. ۱۳۹۲/۱۲/۲۰.
- [۱۷] بیانات رهبری در دیدار نوروزی با مردم. ۱۳۸۸/۱/۱.
- [۱۸] بیانات رهبری در دیدار نوروزی با مردم. ۱۳۹۰/۱/۱.
- [19] Novkovic, S., THE ROLE OF COOPERATIVES IN ECONOMIC AND SOCIAL DEVELOPMENT: SUPPORTING COOPERATIVES AS SUSTAINABLE AND SUCCESSFUL ENTERPRISES UNDESA. 2023, Saint Mary's University, Canada International Centre for Cooperative Management p. 10.
- [20] Novkovic, S. and W. Holm, Co-operative networks as a source of organizational innovation. The International Journal of Co-operative Management, 2012. 6: p. 51-60.
- [21] Schmoller, G.v., The Mercantile System and Its Historical Significance 1897, london Macmillan
- [۲۲] جونگ، دای کیم، مشارکت مردم در توسعه اقتصادی: چالش‌ها و چشم‌اندازهای کره جنوبی. ۱۳۸۸، تهران: انتشارات کتابدار.
- [23] Slay, B., Industrial Demonopolization and Competition Policy in Poland and Hungary. The Economics of Transition, 2007. 3: p. 479-504.
- [24] Slay, B., Industrial Demonopolization and Competition Policy in Poland and Hungary. The Economics of Transition, 2007. 3: p. 480.
- [25] Csillag, I. and E. Szalai, BASIC ELEMENTS OF AN ANTI-MONOPOLY POLICY. Acta Oeconomica, 1985. 34(1/2): p. 65-77.
- [26] Novkovic, S., Defining the co-operative difference. Journal of Socio-Economics, 2008. 37: p. 2168-2177.
- [27] Siwidski, e., Creditworthiness and Reform in Poland. 2001, Bloomington, Indiana USA: Indiana University Press.
- [28] Pfajfar, G., et al., Value of corporate social responsibility for multiple stakeholders and social impact – Relationship marketing perspective. Journal of Business Research, 2022. 143: p. 46-61.
- [29] Csaba, L., Macroeconomic Policy in Hungary: Poetry versus Reality. Soviet Studies, 1992. 44(6): p. 947-964.
- [۳۰] گزارش از مهار تولید گازهای گلخانه‌ای و کرین به کمک تعاونی‌ها. ۲۰۲۴. قابل دسترسی در: <https://coopcarbne.coop/en>
- [۳۱] Sadeghi Amroabadi, B. and A. Boudaghi, شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان استان خوزستان با تأکید بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری. Journal of Economic & Developmental Sociology, 2021. 10(1): p. 1-24.
- [32] Castella, J.-C. and B. Bouahom, Farmer cooperatives are the missing link to meet market demands in Laos. Development in Practice, 2014. 24(2): p. 185-198.
- [33] Gijssels, C., S. Novkovic, and L. Zhao, Conclusion: Co-operative Innovations in China and in the West: Recent Trends and Challenges. 2014. p. 264-282.



تاثیر گرایش‌های کار آفرینانه و مدیریت دانش از طریق متغیر میانجی نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول^۱

(مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز)

عباس قاسمی صوفیانسر - دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، گروه کار آفرینی-کسب و کار جدید، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر تاثیر گرایش‌های کار آفرینانه و مدیریت دانش از طریق متغیر میانجی نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول است. جامعه آماری تحقیق شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز هستند که حدود ۶۱۸ شرکت می‌باشد. طبق جدول مورگان حجم نمونه تحقیق برابر با ۲۴۲ شرکت تعیین شد که با استفاده روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس انتخاب شدند. پاسخ‌دهندگان کارشناسان و مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز می‌باشد. در این پژوهش به منظور سنجش متغیرها از پرسش‌نامه استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از آزمون‌های CVI و CVR مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. پایایی پرسشنامه با آلفای کرونباخ محاسبه شد که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها به دو شکل توصیفی و استنباطی انجام گرفت. در این پژوهش از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱ این طرح با حمایت مالی موسسه کار و تامین اجتماعی انجام شده است.

۲۶ برای آمار توصیفی و از نرم‌افزار Smart-PLS نسخه ۳ برای تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد: گرایش‌های کارآفرینانه تأثیر معناداری بر عملکرد نوآوری محصول دارد. مدیریت دانش تأثیر معناداری بر عملکرد نوآوری محصول دارد. گرایش‌های کارآفرینانه تأثیر معناداری بر نوآوری باز دارد. مدیریت دانش تأثیر معناداری بر نوآوری باز دارد. همچنین نتایج فرضیه‌های میانجی نشان داد: گرایش‌های کارآفرینانه از طریق نوآوری باز به عنوان متغیر میانجی بر عملکرد نوآوری محصول تأثیر معناداری دارد. مدیریت دانش از طریق نوآوری باز به عنوان متغیر میانجی بر عملکرد نوآوری محصول تأثیر معناداری دارد. کلمات کلیدی: گرایش‌های کارآفرینانه، مدیریت دانش، نوآوری باز، عملکرد نوآوری محصول.

مقدمه

شرکت‌های کوچک و متوسط، کاتالیزور رشد و توسعه هر کشوری هستند. شرکت‌های کوچک و متوسط به دلیل داشتن جهت‌گیری کارآفرینی (EO) مشهور هستند، به ویژه آنهایی که درگیر نوآوری، ریسک‌پذیری و فعالیت حرفه‌ای برای کسب مزیت رقابتی و بهبود عملکرد هستند. شرکت‌های کوچک و متوسط، می‌توانند محصولات جدید را از طریق نوآوری توسعه دهند و با کمک دانش بازار، ارزش قابل توجهی به محصولات موجود اضافه کنند (انور و شاه، ۲۰۲۱). شرکت‌های کوچک و متوسط می‌توانند با جهت‌گیری کارآفرینی در بازار و با داشتن رفتار فعالانه و نوآورانه عملکرد بهتری داشته باشند (هیوز و همکاران، ۲۰۲۲). شرکت‌های کوچک و متوسط می‌توانند، با توجه به کارآفرینی، از مزیت محرک‌های اولیه در بازار بهره ببرند، و در عرضه محصولات جدید پیشگام باشند (اسد و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو، جهت‌گیری کارآفرینی برای شرکت‌های کوچک و متوسط حیاتی است، با این حال، ادبیات مربوط

به جهت‌گیری کارآفرینی روشن نیست. علیرغم این واقعیت که تعدادی از پژوهشگران، تأثیر مثبت قابل توجهی از جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد شناسایی کرده‌اند یا ادعا می‌کنند که جهت‌گیری کارآفرینی تأثیر مستقیم قابل توجهی بر عملکرد دارد (آگنس و همکاران، ۲۰۱۹) عملکرد نوآوری (آلشانتی و امیگوالی، ۲۰۱۹)، عملکرد بازار (آکسوی، ۲۰۱۷)، یا حتی عملکرد بین‌المللی (آگنس و همکاران، ۲۰۱۹)، با این حال چندین پژوهشگر ادعا کردند که جهت‌گیری کارآفرینی دارای یک تأثیر منفی بر عملکرد است. از این رو، ناسازگاری‌ها دلایل کافی برای کشف عواملی که سبب این یافته‌های بحث‌برانگیز بین جهت‌گیری کارآفرینی و ادبیات عملکرد می‌شوند، را فراهم می‌کند (تا آمنه و همکاران، ۲۰۲۳).

علاوه بر این، اکثر مطالعات (روا و همکاران، ۲۰۱۸؛ آگنس و همکاران، ۲۰۱۹) در مورد جهت‌گیری کارآفرینی بر عملکرد شرکت یا عملکرد صادرات متمرکز شده‌اند و نقش میانجی نوآوری باز مورد غفلت قرار گرفته است و شکاف تحقیقاتی در این زمینه مشهود است. از طرفی، در کنار جهت‌گیری کارآفرینی، سازه مهمی که باید مورد توجه قرار گیرد مدیریت دانش (KM) است. مدیریت دانش عمده‌تاً شامل اکتشاف و بهره‌برداری از دانش است (آصیف و همکاران، ۲۰۲۱). مدیریت دانش به شرکت‌های کوچک و متوسط در دستیابی به پایداری و توسعه چنین محصولاتی که نیازهای بازار هستند کمک می‌کند. شرکت‌های کوچک و متوسط، که دارای قابلیت‌های مدیریت دانش هستند بهتر از رقبای خود عمل می‌کنند (سلیمان و اسد، ۲۰۲۳). با این حال، مدیریت دانش به سختی توسط شرکت‌های کوچک و متوسط در کشورهای در حال توسعه اعمال می‌شود، زیرا شرکت‌های کوچک و متوسط در این کشورها، سرمایه‌گذاری در مدیریت دانش را که عمدتاً به داده‌های بزرگ نیاز دارد (اسد و همکاران، ۲۰۲۱). به عنوان یک فعالیت

پرهزینه بدون اینکه متوجه منافع آن شوند، در نظر می گیرند. شرکت های کوچک و متوسط در کشورهای در حال توسعه معمولاً فاقد مهارت های مدیریت دانش هستند و به دلیل منابع محدود، به سختی علاقه مند به سرمایه گذاری در فعالیت های مدیریت دانش هستند. علیرغم این واقعیت که مدیریت دانش برای بقا ضروری است. به ویژه برای شرکت های کوچک و متوسط، زیرا آنها سازنده روند نیستند بلکه پیرو روند هستند. بنابراین، علیرغم نادیده گرفته شدن، مدیریت دانش یکی از بالاترین منابع مورد نیاز برای شرکت های کوچک و متوسط، به ویژه در کشورهای در حال توسعه است (هیوز و همکاران، ۲۰۲۲).

علیرغم داشتن اهداف برای موفقیت و رقابت در بازار، شرکت های کوچک و متوسط در کشورهای در حال توسعه فاقد مهارت های مدیریت دانش مناسب هستند. علاوه بر این، توسعه محصول جدید نیاز به اطلاعات بازار مناسب دارد (گریمزدوتر و ادواردسون، ۲۰۱۸). ادبیات قبلی در حوزه های مختلف به طور مداوم نیاز به مدیریت دانش برای کسب مزیت رقابتی از طریق نوآوری باز و بهبود مستمر را برجسته می کند (عبدی و همکاران، ۲۰۱۸؛ اقبال و همکاران، ۲۰۲۰). این تنها در مورد کسب مزیت رقابتی نیست، بلکه توسعه یک سازمان نوآور مبتنی بر دانش با عملکرد بهبود یافته است. با این حال، عبیدات و همکاران (۲۰۱۶) مدعی شدند که مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری تأثیر منفی دارد (عثمانو و همکاران، ۲۰۲۱). از بحث فوق بدیهی است که ادبیات مربوط به مدیریت دانش و جهت گیری کارآفرینی نیز تناقضات خاصی را نشان داده است و محققان نظرات متناقض و یافته های متناقضی دارند. علیرغم اختلاف نظرها، اهمیت مدیریت دانش و جهت گیری کارآفرینی را نمی توان نادیده گرفت، اما نیاز به شناسایی متغیر مداخله ای وجود دارد که باعث این ناسازگاری ها در ادبیات می شود. تصمیم برای بهره برداری از یک فرصت تجاری نیازمند

ذهنیت کارآفرینی است. نوآوری بخش مهمی از جهت گیری کارآفرینی است که عمدتاً توسط شرکت های کوچک و متوسط در کشورهای در حال توسعه نادیده گرفته شده است و کارآفرینان در این کشورها ترجیح می دهند به شیوه های تجاری خود به روش های متعارف ادامه دهند (ستار و همکاران، ۲۰۲۳).

علاوه بر فقدان تحقیق در زمینه جهت گیری کارآفرینی و مدیریت دانش، درک محدود از نوآوری باز، که یک عنصر حیاتی برای عملکرد نوآوری محصول است، وجود دارد. نوآوری باز نیاز به دانش بازار دارد. نوآوری باز به شدت به ذهنیت کارآفرینی وابسته است. برای داشتن نگرش فعال نسبت به فرصت های بازار و مهارت های درک آن فرصت ها، که نیاز به مهارت های مدیریت دانش مناسب دارد. به طور مشابه، نوآوری باز قابلیت به دست آوردن عملکرد نوآوری را، به دلیل توسعه محصولات مبتنی بر بازار، دارد. نوآوری باز بسیار مبتنی بر دانش بازار است و عامل اصلی تعیین کننده عملکرد پایین در میان شرکت های کوچک و متوسط است (آردیتو و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، ادبیات در مورد جهت گیری کارآفرینی و نوآوری باز و نوآوری و عملکرد نوآوری فراوان است، با این حال، اثر ترکیبی جهت گیری کارآفرینی و مدیریت دانش برای دستیابی به نوآوری باز و در نهایت به دست آوردن عملکرد نوآوری محصول، به ندرت در ادبیات دیده شده است، که تایید می کند شکاف قابل توجهی در این زمینه وجود دارد (تا آمنه و همکاران، ۲۰۲۳). از این رو در پژوهش حاضر به بررسی تاثیر گرایش های کارآفرینانه و مدیریت دانش از طریق متغیر میانجی نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول در شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز پرداخته می شود. لذا مسئله اصلی پژوهش پاسخگویی به این پرسش است که گرایش های کارآفرینانه و مدیریت دانش از طریق متغیر میانجی نوآوری باز چه تاثیری بر عملکرد نوآوری محصول دارد؟

در این پژوهش به بررسی تاثیر گرایش های کار آفرینانه و مدیریت دانش از طریق متغیر میانجی نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول پرداخته می شود. این مطالعه با نشان دادن اینکه گرایش های کار آفرینانه و مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری محصول نیز به طور غیرمستقیم با نوآوری باز تأثیر می گذارند، به ادبیات پژوهش کمک می کند. پژوهش حاضر تحقیقات قبلی را گسترش می دهد. این پژوهش ارتباط بین گرایش های کار آفرینانه و مدیریت دانش را با عملکرد نوآوری از طریق نوآوری باز به عنوان یک واسطه توضیح می دهد. پژوهش حاضر تلاش می کند شکاف موجود در ادبیات را پر کند. همچنین، یکی از دغدغه های مدیران در شرکت ها بهبود عملکرد و بهره وری شرکت و درک عواملی است که آنها را تحت تاثیر قرار می دهد. آگاهی از عوامل موثر بر عملکرد نوآوری محصول برای مدیران بسیار مهم است. یافته های این مطالعه بینش مهمی را برای مدیران شرکت های کوچک و متوسط صنایع غذایی ارائه می دهد تا تاثیر گرایش های کار آفرینانه و مدیریت دانش از طریق متغیر میانجی نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول را درک کنند. شرکت ها همچنین باید تشویق شوند تا عملکرد نوآوری، جهت گیری کارآفرینی و مدیریت دانش خود را توسعه دهند تا عملکرد خود را بهبود بخشند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در زمینه تعریف نوآوری دیدگاه های گوناگونی از سوی صاحب نظران حوزه استراتژی نوآوری ارائه شده است. در حالی که برخی از آنها معتقداند منشاء نوآوری تغییرات بازار و تقاضا است، صاحب نظران دیگر عامل اصلی آن را پیشرفت های فناوری می دانند. در زمینه نوآوری محصول نیز این دیدگاه های گوناگون قابل مشاهده است. در حالی که محققان مفهوم نوآوری محصول را مترادف با توسعه محصول جدید می دانند، برخی محققان دیگر مفاهیمی فراتر

از محصول را نیز در نظر گرفته اند و معتقداند شرکتی مانند اپل نه تنها محصولات نوآورانه ای را به بازار ارائه می دهد بلکه القاکننده روحیه نوآوری و ایجادکننده هیجانات منحصر به فرد در مشتری است (پرهیزگار و همکاران، ۱۴۰۲). اکثر مطالعات حاکی از این است که نوآوری دارای توان تغییر بازارهای فعلی، ایجاد بازارهای جدید، معرفی فناوری های جدید و خروجی های عملکردی بهبود یافته است. در حقیقت، نوآوری نشان دهنده میزانی است که یک محصول جدید، فناوری جدید و یا شیوه انجام کاری که تاکنون مطرح نبوده، حاصل شده است (یانگ و همکاران، ۲۰۲۱). لذا نوآوری محصول دربرگیرنده خلق و ارائه محصول یا خدمت جدید به بازار است. درواقع نوآوری محصول با توسعه محصولات جدید و بهبود محصولات فعلی از نظر کیفیت، عملکرد و یا طراحی سروکار دارد که موجب تغییر در شیوه های انجام کار فعلی و فرآیندهای توسعه محصول میشود و همچنین ارزش برتری را به بازار ارائه می کند. شرکت هایی که نوآور هستند به طور پیوسته فرآیندهای توسعه محصول خود را بهبود می دهند و ایده ها و تاکتیک های جدیدی را اجرا می کنند که دربرگیرنده شیوه های جدید طراحی و توسعه محصول، بسته بندی، توزیع و ترفیع محصول است. شرکت های نوآور به طور پیوسته خدمات و محصولات فعلی خود را از نظر طراحی و کیفیت ارتقا می دهند و همچنین با خلق محصولات و خدمات جدید و ارائه آنها به بازار به سرعت به نیازها و خواسته های مشتریان خود پاسخ می دهند. لذا مطالعات پیشین به معرفی و ارزیابی نوآوری محصول در شرکت ها پرداخته اند و اگرچه نتایج پژوهش های گذشته نشانگر جهت گیری بازار، جهت گیری یادگیری و فرآیندهای مدیریت راهبردی هستند که موجبات ارتقای نوآوری محصول می شوند، پژوهش ها باید نقش قابلیت های پویا در توسعه محصولات جدید و موفقیت در این زمینه را روشن سازند (پرهیزگار و همکاران، ۱۴۰۲).

مفهوم نوآوری باز برای اولین بار در کتاب چسبرو در سال ۲۰۰۳ مطرح شد و به منظور تعریف ماهیت شبکه‌ای سازوکارهای نوآوری توسعه یافت. نوآوری باز به منظور بهره‌گیری از ایده‌ها و فناوری‌های خارج از سازمان، بر توسعه شبکه‌هایی متشکل از شرکت‌ها و نهادهای مختلف تمرکز دارد. در رویکرد نوآوری باز مرزهای شرکت، نفوذپذیر می‌شوند و تطبیق و ادغام منابع بین شرکت و همکاران خارجی مورد تأکید قرار می‌گیرد مفهوم نوآوری باز از دیدگاه چسبرو (۲۰۰۶) و براکمن و همکاران (۲۰۱۸) به عنوان پرکاربردترین تعریف نوآوری باز مورد تأکید قرار گرفته است. این پژوهشگران نوآوری باز را شامل یک رویکرد مشارکتی برای نوآوری تعریف کرده‌اند که در آن شرکت‌ها دانش و تخصص خارجی را در فرآیندهای نوآورانه خود ادغام می‌کنند. در تعاریف اخیر، توانایی سازمانی برای مدیریت جریان‌های دانشی به عنوان مهمترین ویژگی نوآوری باز شناخته شده است (هاگینز و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات متعددی در حوزه نوآوری باز صورت گرفته است که دیدگاه‌های متنوعی را در رابطه با الگوهای مختلف نوآوری باز در قالب منبع‌یابی دانش، جمع‌سپاری، حل مسئله توزیع‌شده، ائتلاف بین‌سازمانی و همکاری با انجمن‌ها، جامعه و شبکه‌ای از افراد مطرح می‌سازند و هر یک، به توسعه بصیرتی منحصر به فرد برای درک فرایند نوآوری توزیع‌شده می‌پردازند (باگرز و همکاران، ۲۰۱۹).

کارآفرینی یک مفهوم چندبعدی، چند سطحی و بین رشته‌ای است که رشته‌های اقتصاد، مدیریت و روانشناسی را تکمیل و توسعه آن نقش به سزایی داشته‌اند. این مفهوم سابقه‌ای طولانی دارد اما در ادبیات اقتصادی نسبت به سایر رشته‌ها (تاریخ، روانشناسی، جامعه‌شناسی و انسان‌شناسی) کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در سال ۱۷۷۵ اصطلاح کارآفرینی برای اولین بار توسط کانتیلون (۱۷۷۵) مواد استفاده قرار گرفت. وی کارآفرین را فردی ریسک‌پذیر

معرفی کرد. در قرن بیستم، به واسطه تعریفی که شومیتز (۱۹۵۴) از فرد کارآفرین ارائه کرد، چرخشی متفاوت و تأثیرگذار تعریف کارآفرینی به وجود آمد. وی کارآفرین را عامل تغییر در اقتصاد از طریق «تخریب خلاق» معرفی کرد؛ بدین معنا که فرد یا تیم نوآور محصول خلاقانه‌ای خود را به بازار (رقابتی) وارد می‌کند (دانش نیا و همکاران، ۱۴۰۰). سازمان‌ها در محیط پویای رقابت جهانی امروز با وجود تغییرات سریع جهانی، جهت بقا و دستیابی به موفقیت‌های رقابتی به‌طور فزاینده‌ای به انجام فعالیت‌های کارآفرینانه متعهد شده‌اند. امروزه کارآفرینی از طریق ایجاد فعالیت‌های اشتغال‌زا، خلق نوآوری، گسترش خلاقیت و ایجاد محیط رقابتی نقشی محوری در توسعه اقتصادی ایفا می‌کند. به عنوان یک کشور در حال توسعه، باید در زمینه‌ی افزایش بهره‌وری دستگاه‌های دولتی و پویاتر کردن دولت توجه بیشتری صورت گیرد تا مسیر توسعه هموارتر گردد. امروزه کارآفرینی به عنوان چاره‌ی این مشکلات شناخته شده و مشاهده شده است که سازمان‌های کارآفرین همواره رشد و پویایی بیشتر و کارایی بالاتری نسبت به سازمان‌های سنتی داشته‌اند (نظیفی و همکاران، ۱۳۹۹).

بررسی موضوعی تحت عنوان مدیریت دانش برای اولین بار با گزارش سالیانه ۱۹۹۴ شرکتی سوئدی، پیشرو در خدمات مالی به نام اسکاندیا شروع شد. این گزارش در برگیرنده یک سلسله تحلیل‌های مالی بود که تلاش می‌کرد ارزش سرمایه فکری دارایی‌های دانشی را کمی کند. این شرکت به یک جنبه غیر کمی شده‌ای دست یافت که از قدیم مورد توجه قرار داشت: سرمایه فکری حداقل به اندازه سرمایه مالی سنتی در تأمین درآمدهای پایدار نقش دارد. اسکاندیا موضوعی را به اثبات رساند که سال‌ها مورد ظن و گمان بسیاری از مدیران بود: دانش، دارایی با ارزشی است که مثل سایر دارایی‌ها به مدیریت، رشد و بهره‌برداری نیاز دارد. اما

مطرح شدن دانش به عنوان یک عامل حیاتی در حفظ مزیت رقابتی بنگاه‌ها چیز جدیدی نیست. آلفرد مارشال بیش از یک قرن پیش در کتاب مبانی اقتصاد خرد عنوان کرده بود که دانش، قوی‌ترین موتور تولید است. مدیریت دانش کوششی برای تبدیل دانش کارکنان (سرمایه انسانی) به دارایی مشترک سازمانی (سرمایه فکری ساختاری) است. مدیریت دانش فرآیندی است که این امکان را به سازمان می‌دهد که دانایی جدید را به شکل ایجاد، اعتبار و پخش و کاربرد به خدمت گیرد و بدین ترتیب گستره‌ای از ویژگی‌های سازمانی را با قادر ساختن شرکت به عملکرد هوشمندانه‌تر بهبود بخشد (مائو و همکاران، ۲۰۱۵).

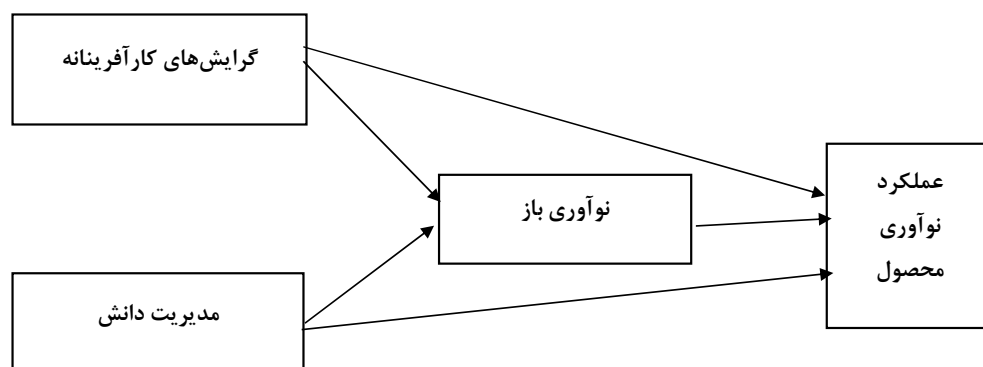
تا آمنة و همکاران (۲۰۲۳) تحقیقی با عنوان نوآوری باز: حلقه مفقوده بین اثر هم‌افزایی گرایش کارآفرینانه و مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری محصول انجام دادند. این تحقیق به ویژه بر شرکت‌های کوچک و متوسط فعال در اردن، متمرکز شده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه اقتباس شده از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده جمع‌آوری شده است. این چارچوب با استفاده از لنزهای نظری دیدگاه مبتنی بر منبع، دیدگاه مبتنی بر دانش و نظریه احتمالی توسعه یافته است. یک رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری برای آزمایش اثرات مستقیم و غیرمستقیم استفاده شده است. یافته‌ها همه روابط ایجاد شده را به جز رابطه مستقیم بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد نوآوری محصول پشتیبانی می‌کند. با این حال، تأثیر غیرمستقیم جهت‌گیری کارآفرینی از طریق نوآوری باز قابل توجه است. یافته‌ها برای شاغلین بسیار مرتبط هستند، زیرا نشان می‌دهند که عملکرد نوآوری محصول به نوآوری باز وابسته است، تنها جهت‌گیری کارآفرینی کافی نیست. استورم و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان پیوند جهت‌گیری کارآفرینی و انعطاف‌پذیری زنجیره تامین برای تقویت عملکرد کسب و کار: یک تحلیل تجربی، به بررسی تعاملات

بین گرایش کارآفرینی، انعطاف‌پذیری زنجیره تامین و همچنین ابعاد مالی و تجاری عملکرد تجاری پرداختند. آنان یک مدل تحقیقاتی برای شناسایی روابط مثبت بین پنج بعد خاص جهت‌گیری کارآفرینی، انعطاف‌پذیری زنجیره تامین و عملکرد تجاری بر اساس دیدگاه قابلیت‌های پویا ایجاد کردند. سپس فرضیه‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) بر روی داده‌های نظرسنجی به‌دست‌آمده از یک پرسشنامه و ۱۶۸ شرکت جهانی به‌طور تجربی اعتبارسنجی کردند. نتایج از فرضیه‌ها حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که فعالیت‌های کارآفرینانه تاب‌آوری زنجیره تامین را در برابر اختلالات ناگهانی تکمیل می‌کند و بنابراین مزیت رقابتی را نیز تقویت می‌کند. اینس و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان جهت‌گیری کارآفرینی، سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت: نقش میانجی عملکرد نوآوری، به بررسی اثر میانجی عملکرد نوآوری بر روابط بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد شرکت و بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت پرداختند. این مطالعه شامل یک نظرسنجی مبتنی بر پرسشنامه از مدیران شرکت‌های مختلف فعال در ترکیه است. در مجموع ۶۶۵ نظرسنجی از ۲۹۸ شرکت دریافت شد و تحت تحلیل‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری قرار گرفت. آنان دریافتند: (۱) جهت‌گیری کارآفرینانه و سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآوری تأثیر می‌گذارد، (۲) عملکرد نوآوری بر عملکرد شرکت تأثیر می‌گذارد، و (۳) عملکرد نوآوری رابطه بین سرمایه اجتماعی و عملکرد شرکت و بین گرایش کارآفرینانه و عملکرد شرکت را واسطه می‌کند.

پرهیزگار و همکاران (۱۴۰۲) تحقیقی با عنوان شناسایی قابلیت‌های پویای موثر بر عملکرد نوآوری تجهیزات پزشکی انجام دادند. یافته‌های حاصل از کدگذاری مضامین ۳۶ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مدیران شرکت‌های ایرانی در حوزه تجهیزات پزشکی که منتج به ۶۰۰ بخش کدگذاری شده است، نشان دهنده ۱۸ قابلیت پویای موثر بر عملکرد نوآوری محصول است که در سه دسته قابلیت‌های آگاهی، قابلیت‌های پاسخ‌دهی و قابلیت‌های پیکربندی مجدد طبقه‌بندی شده‌اند. یافته‌های پژوهش نه تنها سهمی قابل توجه در توسعه حوزه نظری نوآوری محصول و قابلیت‌های پویا دارد بلکه مدیران شرکت‌های ایرانی، به ویژه برندهای حوزه تجهیزات پزشکی را قادر می‌سازد از سهم بازار و سودآوری بیشتر بهره‌مند شوند. حسینی‌راد و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی آثار گرایش کارآفرینانه بر عملکرد مالی با در نظر گرفتن نقش تعدیلی کیفیت اطلاعات حسابداری پرداختند. روش پژوهش از نوع همبستگی است و با استفاده از مدل معادلات ساختاری داده‌ها تجزیه و تحلیل شده است. جامعه آماری پژوهش، شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران است که با نمونه‌گیری حذف سیستماتیک، تعداد ۱۴۰ شرکت در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۱ الی ۱۳۹۸ انتخاب و بررسی شدند. نتایج آماری فرضیه‌های پژوهش نشان می‌دهند معیارهای گرایش کارآفرینانه باعث بهبود شاخص‌های عملکرد مالی (حسابداری و اقتصادی) می‌شود. همچنین نتایج نشان داد معیارهای گرایش‌های کارآفرینانه باعث ارتقای کیفیت اطلاعات حسابداری می‌شود. به علاوه، عملکرد مالی (حسابداری و اقتصادی) نیز کیفیت اطلاعات حسابداری را افزایش می‌دهد. کیفیت اطلاعات حسابداری، تأثیرپذیری گرایش کارآفرینانه را بر عملکرد مبتنی بر داده‌های حسابداری بهبود می‌بخشد؛ همچنین نتایج نشان می‌دهند کیفیت اطلاعات حسابداری بر رابطه معیارهای گرایش کارآفرینانه و شاخص‌های عملکرد

اقتصادی در بورس اوراق بهادار تهران تأثیر منفی خواهد گذاشت. حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر نوآوری استراتژیک بر عملکرد نوآورانه با نقش تعدیلگر محیط تجاری (مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط کرمانشاه)، به بررسی تأثیر نوآوری استراتژیک بر عملکرد نوآورانه با نقش تعدیلگر محیطی در کسب‌وکارهای کوچک و متوسط واقع در شهرک‌های صنعتی در استان کرمانشاه پرداختند. روش مورد استفاده در این پژوهش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل شرکت‌های کوچک و متوسط صنعتی فعال در شهر کرمانشاه می‌باشد که با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۲۳۴ شرکت به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS انجام گرفت. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که نوآوری استراتژیک بر عملکرد کسب‌وکارهای کوچک و متوسط به صورت مثبت و معنادار در ارتباط است و در محیط‌های رقابتی با درصد کمی اختلاف نسبت به محیط پویا، نوآوری استراتژیک بر عملکرد نوآورانه تأثیر بیشتری را نشان می‌دهد؛ به گونه‌ای که هرچه رقابت بیشتر باشد تأثیر نوآوری استراتژیک بر عملکرد نوآورانه قوی‌تر می‌شود.

مدل مفهومی پژوهش



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش (تا آمنة و همکاران، ۲۰۲۳)

روش تحقیق

غذایی استان البرز توزیع شد که از ۲۴۲ پرسشنامه که تمیز و بدون قلم خوردگی بود برای تحلیل استفاده شد. پاسخ‌دهندگان کارشناسان و مدیران شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز می‌باشد. در هر تحقیق علمی به روش تجربی ابزار اندازه‌گیری باید روا و پایا باشد. ابزار در این پژوهش پرسشنامه بوده است. که بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت طراحی گردید. لذا پرسشنامه تحقیق باید به لحاظ روایی و پایایی بررسی شود. روایی پرسشنامه با استفاده از CVI و CVR سنجیده شده است که به شرح زیر است:

در این مرحله، خبرگان و صاحب‌نظران، مربوط بودن هر مورد را بر اساس مقیاس چهارتایی تعیین کردند: نامرتب، نسبتاً مرتب، مرتب و کاملاً مرتب. شاخص روایی محتوایی (CVI) با استفاده از رابطه زیر محاسبه می‌گردد:

$$\text{CVI} = (n_3 + n_4) / N \quad \text{رابطه ۱}$$

که در آن n_3 تعداد خبرگانی است گزینه «مرتبط» و n_4 تعداد خبرگانی است که گزینه «کاملاً مرتبط» را علامت زده‌اند و N تعداد کل خبرگان است. اگر مقدار CVI کمتر

این پژوهش از نظر هدف کاربردی می‌باشد و از نظر نحوه‌ی گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. تحقیقات پیمایشی برای بررسی توزیع ویژگی‌های یک جامعه آماری بکار می‌روند. هدف تحقیقات توصیفی توصیف پدیده یا شرایط مورد بررسی است. اجرای تحقیقات توصیفی می‌تواند برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری‌دادن به فرایند تصمیم‌گیری باشد. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش استفاده می‌شود:

۱. مطالعه کتابخانه‌ای: استفاده از منابع و مآخذ برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش
۲. مطالعه میدانی: جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه. جامعه تحقیق شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز حدود ۶۱۸ شرکت می‌باشد که طبق جدول مورگان حجم نمونه تحقیق شامل ۲۴۲ شرکت می‌باشد که با استفاده روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس، ۲۵۰ پرسشنامه در بین شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع

از ۰,۷ باشد، اعتبار گزاره رد می‌شود؛ بین ۰,۷ تا ۰,۷۹ باشد، نیاز به بازبینی دارد؛ و بالاتر از ۰,۷۹ باشد، تأیید می‌شود (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰).

در این مرحله، خبرگان و صاحب‌نظران، ضروری بودن هر گزاره را بر اساس مقیاس سه‌تایی تعیین می‌کنند: «ضروری است»، «مفید است ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد». ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) با استفاده از رابطه زیر محاسبه می‌گردد:

$$CVR = \frac{n_E - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}} \quad \text{رابطه ۲}$$

که در آن n_E تعداد خبرگانی است که به گزینه «ضروری است» پاسخ داده‌اند و N تعداد کل خبرگان است. برای تأیید یا رد اعتبار گزاره‌ها مطابق جدول ۱ عمل می‌شود.

جدول (۱): جدول تصمیم‌گیری در مورد CVR (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰)

ردیف	تعداد خبرگان	حداقل مقدار روایی
۱	۵	۰,۹۹
۲	۶	۰,۹۹
۳	۷	۰,۹۹
۴	۸	۰,۸۵
۵	۹	۰,۷۸
۶	۱۰	۰,۶۲
۷	۱۱	۰,۵۹
۸	۱۲	۰,۵۶
۹	۱۳	۰,۵۴
۱۰	۱۴	۰,۵۱
۱۱	۱۵	۰,۴۹
۱۲	۱۶	۰,۴۲

به‌دلیل این‌که تعداد خبرگان برابر با ۱۰ نفر است، گزاره‌ای که مقدار CVR آن بزرگتر و یا مساوی ۰,۶۲ باشد، روایی آن گزاره تأیید می‌شود (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰). نتایج CVI و CVR مرتبط با ارزیابی گزاره‌های پرسشنامه که توسط خبرگان ارزیابی شده است، به شرح جدول ۲ می‌باشد.

جدول (۲): مقدار CVI و CVR گزاره‌ها

ردیف	گرایش کارآفرینانه	CVI	وضعیت	CVR	وضعیت
۱	شرکت به طور فعال پیشرفت‌ها و رویکردهای نوآورانه صنعت شرکت‌داری را معرفی می‌کند.	۰,۹	تأیید	۰,۹	تأیید
۲	شرکت در روش‌های کاری خود خلاقانه عمل می‌کند.	۱	تأیید	۱	تأیید
۳	شرکت در جستجوی روش‌های جدید انجام امور شرکتی است.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۴	شرکت در مقایسه با رقبای خود پیشرو است	۱	تأیید	۱	تأیید
۵	در شرکت خطر پذیری یک صفت مثبت برای کارکنان در نظر گرفته می‌شود.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۶	کارکنان این شرکت برای پذیرش خطرهای حساب شده برای اجرای ایده‌های جدید تشویق می‌شوند.	۰,۸	تأیید	۰,۹	تأیید
۷	شرکت بر شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های جدید ارائه خدمات سازمانی تأکید دارد.	۱	تأیید	۱	تأیید
۸	شرکت به کارکنان خود برای تصمیم در مورد ارائه تسهیلات سازمانی اختیار و استقلال می‌دهد.	۰,۹	تأیید	۱	تأیید
۹	کارکنان شرکت اجازه دارند بهبودهای لازم را در روش انجام خدمات شرکتی محوله، ایجاد کنند.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۱۰	شرکت در رقابت با سایر شرکت‌ها، روش‌های سازمانی جسورانه به کار می‌گیرد.	۰,۹	تأیید	۱	تأیید
۱۱	مدیریت، دانش کارکنان را به تسهیم و مشارکت در اطلاعات و دانش، جهت پیشبرد اهداف سازمان تشویق می‌کند.	۱	تأیید	۱	تأیید
۱۲	کارکنان بر این اعتقادند که مشارکت در دانش به ایشان در ارتقاء مسیر شغلی کمک می‌کند.	۱	تأیید	۱	تأیید
۱۳	در شرکت برای کارکنانی که در امر مشارکت در دانش شرکت نمی‌کنند، عواقب منفی وجود خواهد داشت.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۱۴	اعتماد دو جانبه بین کارکنان به منظور تسهیل جریان دانش در شرکت الزامی است.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید

ردیف	گرایش کارآفرینانه	CVI	وضعیت	CVR	وضعیت
۱۵	شرکت جلساتی را برای آشنایی هر چه بیشتر کارکنان با یکدیگر برگزار می کند.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۱۶	شرکت به منظور ایجاد دانش، به میزان زیادی متکی بر کامپیوتر و شبکه می باشد.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۱۷	شرکت در مواجه با تکنولوژی های جدید و استفاده از آن با مشکل جدی ای روبرو نمی باشد.	۰,۹	تأیید	۰,۹	تأیید
۱۸	در شرکت، خلاصه تجربیات و موضوعات آموخته شده به مدیران مرتبط به صورت مکتوب و منسجم ارائه می شود.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۱۹	شرکای خارجی مانند مشتریان، رقبا، موسسات تحقیقاتی، مشاوران و تامین کنندگان به طور مستقیم در تمام پروژه های نوآوری ما دخیل هستند.	۱	تأیید	۱	تأیید
۲۰	همه پروژه های نوآوری ما به شدت به مشارکت شرکای خارجی مانند مشتریان، رقبا، موسسات تحقیقاتی، مشاوران، تامین کنندگان، دولت یا دانشگاه ها وابسته هستند.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۲۱	شرکت ما اغلب خدمات مرتبط با تحقیق و توسعه را از شرکای خارجی مانند مشتریان، رقبا، موسسات تحقیقاتی، مشاوران، تامین کنندگان، دولت یا دانشگاه ها تهیه می کند.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۲۲	شرکت ما اغلب دارایی های معنوی مانند حق اختراع، حق چاپ یا علائم تجاری را از شرکای خارجی تهیه می کند تا در پروژه های نوآوری ما استفاده شود.	۰,۹	تأیید	۰,۹	تأیید
۲۳	شرکت ما در شرکت های دیگر سرمایه گذاری می کند، زیرا می خواهیم هم افزایی برای پروژه های نوآورانه ما مفید باشد.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۲۴	شرکت ما همیشه محصولات جدید تولید می کند، یا محصولات قدیمی را ارتقا می دهد تا نیازهای مصرف کننده را برآورده کند.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۲۵	شرکت ما یک سیستم مالی را به منظور بهبود کارایی عملیاتی و کاهش هزینه ها توسعه می دهد.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید

ردیف	گرایش کارآفرینانه	CVI	وضعیت	CVR	وضعیت
۲۶	شرکت ما راه‌های جدیدی را برای ارائه محصولاتی که مشتریان از قبل استفاده می‌کنند و از آنها قدردانی می‌کنند، پیدا کرده است، مانند فروش مستقیم.	۰,۹	تأیید	۰,۹	تأیید
۲۷	شرکت ما از روش‌هایی برای به دست آوردن کالاها یا خدمات با بهترین هزینه ممکن استفاده می‌کند.	۱	تأیید	۱	تأیید
۲۸	در شرکت ما برنامه ریزی مناسب برای انجام پروژه محصول (انجام کارهای برنامه‌ریزی شده در پروژه محصول) انجام می‌شود.	۰,۸	تأیید	۰,۸	تأیید
۲۹	در شرکت ما پیش‌بینی صحیح تقاضای بازار و تبلیغات مناسب پیرامون محصولات جدید ارائه شده به بازار انجام می‌شود.	۱	تأیید	۱	تأیید
۳۰	در شرکت ما توجه مناسب و کافی به مقوله تحقیق و توسعه انجام می‌شود.	۱	تأیید	۱	تأیید
۳۱	در شرکت ایده‌های کاربردی که بتواند منجر به ایجاد محصول جدید شود (این ایده‌ها می‌تواند از مشتریان، رقبا، کارمندان شرکت و ... اقتباس شود) ارائه می‌شود.	۱	تأیید	۱	تأیید
۳۲	در شرکت ما، اولویت‌دهی پروژه‌ها جهت توسعه محصول جدید است.	۱	تأیید	۱	تأیید
۳۳	در شرکت ما، تلاش می‌شود نیازها و خواسته‌های مشتریان درک شود.	۱	تأیید	۱	تأیید

تحلیل پرسشنامه اولیه که توسط ۱۰ نفر از خبرگان شامل تنی چند از اساتید دانشگاهی و فعالان در حوزه شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز مورد ارزیابی اولیه قرار گرفت، نشان داد گزاره‌های خوبی در پرسشنامه گنجانده شده است. مشهورترین برآورد پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ است. پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش بر اساس ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد. با توجه به نتایج جدول ضریب آلفای کرونباخ برای کلیه متغیرها و کل پرسشنامه بزرگتر از ۰/۷ است لذا پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

جدول (۳): نتایج آزمون ضریب آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر مورد سوال	تعداد سؤالات	مقدار ضریب آلفای کرونباخ
۱	گرایش کارآفرینانه	۱۰	۰,۹۱۵
۲	مدیریت دانش	۸	۰,۸۹۳
۳	نوآوری باز	۵	۰,۸۶۷
۴	عملکرد نوآوری محصول	۱۰	۰,۹۲۵
۵	کل پرسشنامه	۳۳	۰,۹۵۷

یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده ابتدا آمار توصیفی که به توصیف متغیرهای اصلی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی می‌پردازد، مورد بررسی قرار می‌گیرد. سپس آمار استنباطی مطرح می‌گردد. در آمار استنباطی به منظور بررسی مناسب بودن ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه) از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به وسیله نرم‌افزار Smart PLS^۳ استفاده شده است. همچنین به منظور بررسی نوع توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنف^۱ و جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از تحلیل مسیر استفاده شده است. جدول ۴، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. عنوان اختصاری متغیرها نیز در این قسمت معرفی شده‌اند.

جدول (۴): آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	کد	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
گرایش کارآفرینانه	GK	۳,۳۸۵۱	۱,۱۸۹	-۰,۶۳۰	-۱,۲۷۵
مدیریت دانش	MD	۳,۳۷۲۴	۱,۲۳۵	-۰,۵۶۰	-۱,۲۹۵
نوآوری باز	NB	۳,۲۹۶۷	۱,۳۴۵	-۰,۳۵۶	-۱,۴۹۵
عملکرد نوآوری محصول	EN	۳,۲۲۰۲	۱,۲۹۹	-۰,۳۲۲	-۱,۶۲۵

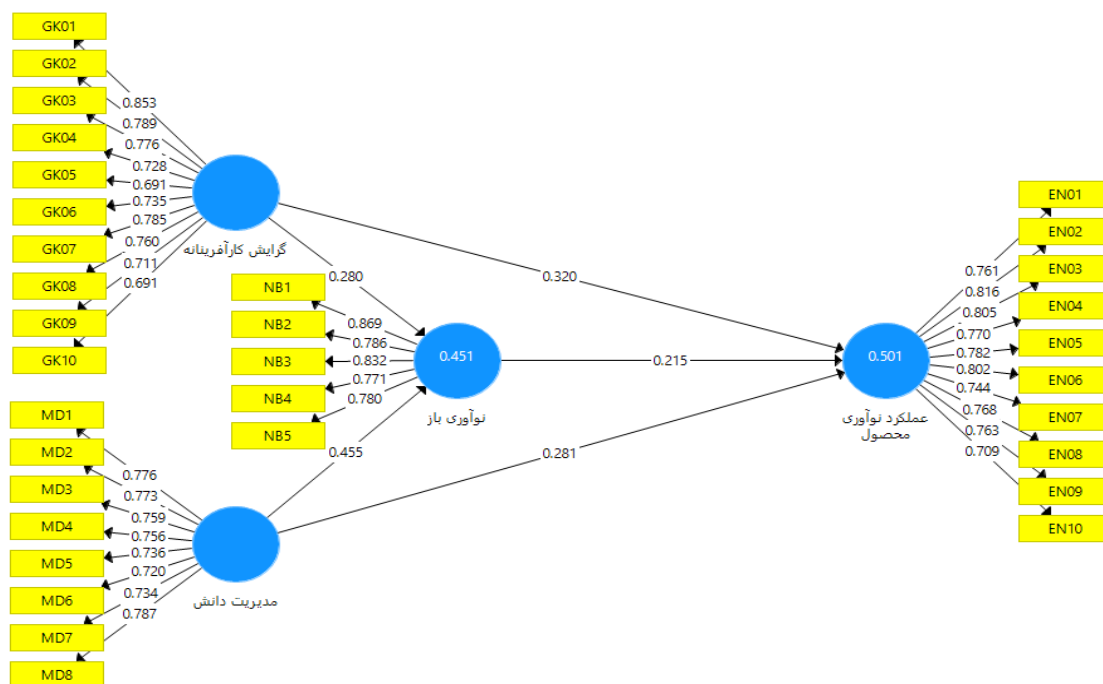
جهت بررسی نوع توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنف استفاده شده است.

1Kolmogorov-Smirnov Test

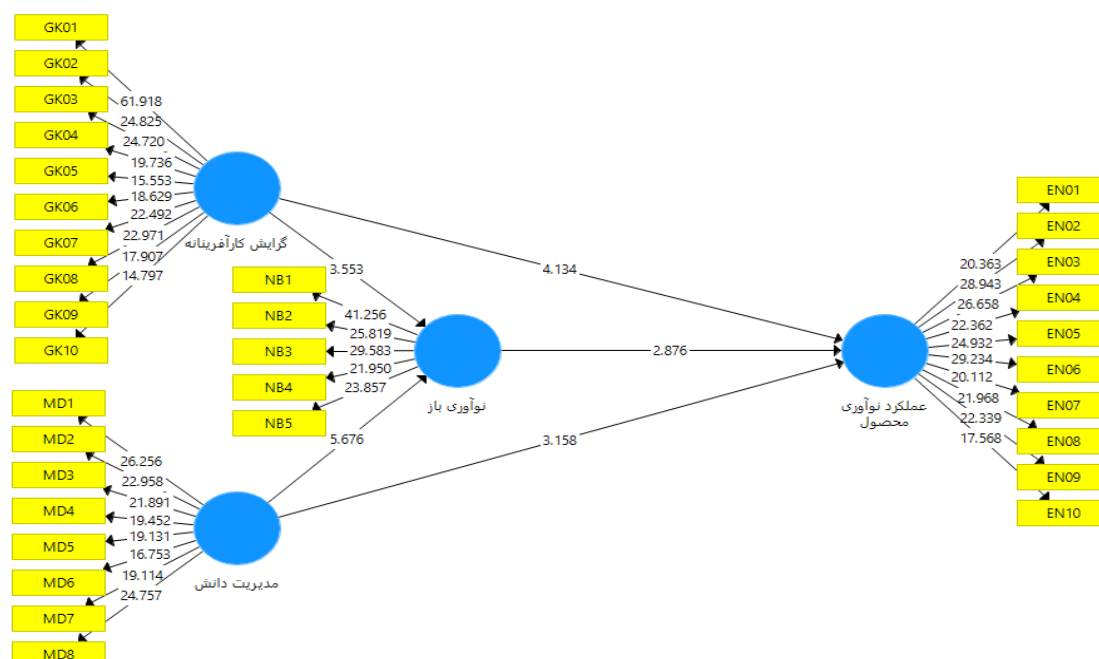
جدول (۵): نتایج مربوط به آزمون نوع توزیع داده‌ها

نتیجه	کلموگروف اسمیرنف		متغیرها
	سطح معناداری	مقدار آماره	
غیر نرمال	۰,۰۰۱	۰,۲۲۱	گرایش کارآفرینانه
غیر نرمال	۰,۰۰۱	۰,۲۱۱	مدیریت دانش
غیر نرمال	۰,۰۰۱	۰,۱۹۱	نوآوری باز
غیر نرمال	۰,۰۰۱	۰,۲۱۴	عملکرد نوآوری محصول

همان‌طور که در جدول ۵ نمایان است، سطح معنی داری آزمون کلموگروف اسمیرنف برای همه متغیرها کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ به دست آمده است. لذا می‌توان این‌گونه استنباط نمود که توزیع داده‌های همه متغیرها غیر نرمال بوده و باید از روش‌های متناسب با نوع توزیع داده‌ها استفاده کرد. شکل ۲ و شکل ۳ مدل ساختاری تحقیق را در حالت تخمین ضرایب استاندارد و تخمین مقادیر t نشان می‌دهند.



شکل (۲): مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل (۳): مدل ساختاری در حالت تخمین مقادیر t

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، محقق اجازه می‌یابد که به بررسی و آزمون روابط بین متغیرهای خود بپردازد. در این قسمت ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌ها و مقادیر t بررسی می‌شود. برای تأیید فرضیه‌ها، مقدار t باید مساوی و یا بیشتر از ۱٫۹۶ باشد. در غیر این صورت فرضیه رد می‌شود.

فرضیه ۱: گرایش‌های کارآفرینانه تأثیر معناداری بر عملکرد نوآوری محصول دارد.

نتایج مربوط به فرضیه اول تحقیق در جدول ۶ آمده است.

جدول (۶): نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده فرضیه اول

فرضیه اول	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
گرایش‌های کارآفرینانه $\rightarrow$ عملکرد نوآوری محصول	۰٫۳۲۰	۴٫۱۳۴	۰٫۰۰۱	تأیید

بررسی ضریب اثر گرایش‌های کارآفرینانه بر عملکرد نوآوری محصول در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰٫۳۲۰ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۴٫۱۳۴ و از ۱٫۹۶ بیشتر می‌باشد و سطح معناداری کمتر از ۰٫۰۵ به دست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰٫۰۵ معنادار است؛ یعنی گرایش‌های کارآفرینانه بر عملکرد نوآوری محصول تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در

نمرات گرایش‌های کارآفرینانه، شاهد افزایش در نمرات عملکرد نوآوری محصول به اندازه ۰,۳۲۰ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین گرایش‌های کارآفرینانه موجب افزایش عملکرد نوآوری محصول خواهد شد. در نتیجه با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان گفت فرضیه اول تحقیق مبنی بر وجود تأثیرگذاری گرایش‌های کارآفرینانه بر عملکرد نوآوری محصول با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه ۲: مدیریت دانش تأثیر معناداری بر عملکرد نوآوری محصول دارد.

نتایج مربوط به فرضیه دوم تحقیق در جدول ۷ آمده است.

جدول (۷): نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده فرضیه دوم

فرضیه دوم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت دانش $\rightarrow$ عملکرد نوآوری محصول	۰,۲۸۱	۳,۱۵۸	۰,۰۰۱	تأیید

بررسی ضریب اثر مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری محصول در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۲۸۱ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۳,۱۵۸ و از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰,۰۵ معنادار است؛ یعنی مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری محصول تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات مدیریت دانش، شاهد افزایش در نمرات عملکرد نوآوری محصول به اندازه ۰,۲۸۱ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین مدیریت دانش موجب افزایش عملکرد نوآوری محصول خواهد شد. بنابراین با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان گفت فرضیه دوم تحقیق مبنی بر وجود تأثیرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری محصول با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه ۳: گرایش‌های کارآفرینانه تأثیر معناداری بر نوآوری باز دارد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم تحقیق در جدول ۸ آمده است.

جدول (۸): نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده فرضیه سوم

فرضیه سوم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
گرایش‌های کارآفرینانه $\rightarrow$ نوآوری باز	۰,۲۸۰	۳,۵۵۳	۰,۰۰۱	تأیید

بررسی ضریب اثر گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۲۸۰ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۳,۵۵۳ و از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰,۰۵ معنادار است؛ یعنی گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات گرایش‌های

کارآفرینانه، شاهد افزایش در نمرات نوآوری باز به اندازه ۰,۲۸۰، انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین گرایش‌های کارآفرینانه موجب افزایش نوآوری باز خواهد شد. در نتیجه با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان گفت فرضیه سوم تحقیق مبنی بر وجود تأثیرگذاری گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه ۴: مدیریت دانش تأثیر معناداری بر نوآوری باز دارد.

نتایج مربوط به فرضیه چهارم تحقیق در جدول ۹ آمده است.

جدول (۹): نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده فرضیه چهارم

فرضیه چهارم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت دانش $\rightarrow$ نوآوری باز	۰,۴۴۵	۵,۶۷۶	۰,۰۰۱	تأیید

بررسی ضریب اثر مدیریت دانش بر نوآوری باز در جدول فوق نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰,۴۴۵ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۵,۶۷۶ و از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به دست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰,۰۵ معنادار است؛ یعنی مدیریت دانش بر نوآوری باز تأثیر مثبت و معناداری دارد. با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات مدیریت دانش، شاهد افزایش در نمرات نوآوری باز به اندازه ۰,۴۴۵، انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین مدیریت دانش موجب افزایش نوآوری باز خواهد شد. در نتیجه با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان گفت فرضیه چهارم تحقیق مبنی بر وجود تأثیرگذاری مدیریت دانش بر نوآوری باز با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود.

فرضیه ۵: گرایش‌های کارآفرینانه از طریق نوآوری باز به عنوان متغیر میانجی بر عملکرد نوآوری محصول تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی فرضیه پنجم دو مسیر اثرگذاری گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز و مسیر اثرگذاری نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول مورد آزمون قرار گرفت. نحوه داوری بدین صورت است که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته همزمان معنادار شود، نقش میانجی‌گری تأیید شده و تأثیر غیر مستقیم را تأیید خواهیم کرد. نتایج مربوط به فرضیه پنجم تحقیق در جدول ۱۰ آمده است.

جدول (۱۰): بررسی فرضیه پنجم تحقیق

مسیرها	ضریب مسیر استاندارد	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
گرایش‌های کارآفرینانه $\rightarrow$ نوآوری باز	۰,۲۸۰	۳,۵۵۳	۰,۰۰۱	تأیید
نوآوری باز $\rightarrow$ عملکرد نوآوری محصول	۰,۲۱۵	۲,۸۷۶	۰,۰۰۱	تأیید

مسیرها	ضریب مسیر استاندارد	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
آزمون سوبل				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰,۳۲۰	۰,۰۶۰	۰,۰۶۰	۲,۲۳۵	۰,۰۰۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، تأثیر متغیر گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز با ضریب مسیر ۰,۲۸۰ و مقدار آماره تی ۳,۵۵۳ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول نیز با ضریب مسیر ۰,۲۱۵ و مقدار آماره تی ۲,۸۷۶ تأیید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر نوآوری باز نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری گرایش‌های کارآفرینانه و عملکرد نوآوری محصول ایفا می‌نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۲,۲۳۵ از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰۱) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به‌دست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری نوآوری باز را در رابطه بین گرایش‌های کارآفرینانه و عملکرد نوآوری محصول را بار دیگر تأیید کرد. لذا فرضیه پنجم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه ۶: مدیریت دانش از طریق نوآوری باز به‌عنوان متغیر میانجی بر عملکرد نوآوری محصول تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی فرضیه ششم دو مسیر اثرگذاری مدیریت دانش بر نوآوری باز و مسیر اثرگذاری نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول مورد آزمون قرار گرفت. نحوه داوری بدین‌صورت است که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته همزمان معنادار شود، نقش میانجی‌گری تأیید شده و تأثیر غیر مستقیم را تأیید خواهیم کرد. نتایج مربوط به فرضیه ششم تحقیق در جدول ۱۱ آمده است.

جدول (۱۱): بررسی فرضیه ششم تحقیق

مسیرها	ضریب مسیر استاندارد	آماره تی	سطح معناداری	نتیجه
مدیریت دانش ← نوآوری باز	۰,۴۴۵	۵,۶۷۶	۰,۰۰۱	تأیید
نوآوری باز ← عملکرد نوآوری محصول	۰,۲۱۵	۲,۸۷۶	۰,۰۰۱	تأیید
آزمون سوبل				
تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل	مقدار آماره	سطح معناداری
۰,۲۸۱	۰,۰۹۸	۰,۰۹۸	۲,۵۶۵	۰,۰۰۱

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌گردد، تأثیر متغیر مدیریت دانش بر نوآوری باز با ضریب مسیر ۰,۴۴۵ و مقدار آماره تی ۵,۶۷۶ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول نیز با ضریب مسیر ۰,۲۱۵ و مقدار آماره تی ۲,۸۷۶ تأیید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر نوآوری باز نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری مدیریت دانش و عملکرد نوآوری محصول ایفا می‌نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۲,۵۶۵ از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰۱) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به‌دست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری نوآوری باز را در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد نوآوری محصول را بار دیگر تأیید کرد. لذا فرضیه ششم تحقیق تأیید می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج نشان داد ضریب اثر گرایش‌های کارآفرینانه بر عملکرد نوآوری محصول به میزان ۰,۳۲۰ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۴,۱۳۴ و از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به‌دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که گرایش‌های کارآفرینانه بر عملکرد نوآوری محصول تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین گرایش‌های کارآفرینانه موجب افزایش عملکرد نوآوری محصول خواهد شد. درنتیجه، با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان گفت فرضیه اول تحقیق مبنی بر وجود تأثیرگذاری گرایش‌های کارآفرینانه بر عملکرد نوآوری محصول با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این نتیجه مطابق با نتیجه تا آمنه و همکاران (۲۰۲۳) است. نتایج نشان داد ضریب اثر مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری محصول به میزان ۰,۲۸۱ برآورد شده است.

با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۳,۱۵۸ و از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به‌دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری محصول تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین مدیریت دانش موجب افزایش عملکرد نوآوری محصول خواهد شد. درنتیجه با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان گفت فرضیه دوم تحقیق مبنی بر وجود تأثیرگذاری مدیریت دانش بر عملکرد نوآوری محصول با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این نتیجه مطابق با نتیجه تا آمنه و همکاران (۲۰۲۳) است. نتایج نشان داد ضریب اثر گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز به میزان ۰,۲۸۰ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۳,۵۵۳ و از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به‌دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین گرایش‌های کارآفرینانه موجب افزایش نوآوری باز خواهد شد. درنتیجه با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان گفت فرضیه سوم تحقیق مبنی بر وجود تأثیرگذاری گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این نتیجه مطابق با نتیجه تا آمنه و همکاران (۲۰۲۳) است. نشان داد ضریب اثر مدیریت دانش بر نوآوری باز به میزان ۰,۴۴۵ برآورد شده است. با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) برابر با ۵,۶۷۶ و از ۱,۹۶ بیشتر می‌باشند و سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ به‌دست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت دانش بر نوآوری باز تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین مدیریت دانش موجب افزایش نوآوری باز خواهد شد. درنتیجه با توجه به داده‌های گردآوری شده می‌توان گفت فرضیه چهارم تحقیق مبنی بر وجود تأثیرگذاری مدیریت دانش بر نوآوری باز با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این نتیجه مطابق با نتیجه تا آمنه و همکاران (۲۰۲۳) است. جهت بررسی فرضیه پنجم

با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر نوآوری باز نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری مدیریت دانش و عملکرد نوآوری محصول ایفا می‌نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۲,۵۶۵ از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰۱) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به‌دست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری نوآوری باز را در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد نوآوری محصول را بار دیگر تأیید کرد. لذا فرضیه ششم تحقیق تأیید می‌شود. این نتیجه مطابق با نتیجه تا آمنه و همکاران (۲۰۲۳) است.

برای تقویت گرایش‌های کارآفرینانه و بهبود عملکرد نوآوری محصول در شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های آموزشی و کارگاه‌های عملی در زمینه کارآفرینی و نوآوری برگزار شود. این برنامه‌ها می‌توانند شامل آموزش مهارت‌های خلاقیت، مدیریت پروژه و بازاریابی محصول جدید باشند تا به افزایش توانایی‌های کارآفرینانه مدیران و کارکنان کمک کنند. پیشنهاد می‌شود که شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز برنامه‌های آموزشی منظم برای کارکنان خود برگزار کنند تا مهارت‌های مدیریت دانش را تقویت کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل کارگاه‌های عملی، دوره‌های آنلاین و نشست‌های تبادل تجربیات باشند تا بهبود عملکرد نوآوری محصول را تسهیل کنند. برای تقویت تأثیر گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز، پیشنهاد می‌شود که شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز به تشکیل شبکه‌های همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی بپردازند. این همکاری می‌تواند شامل برگزاری جلسات ایده‌پردازی مشترک و پروژه‌های تحقیق و توسعه باشد تا از دانش و فناوری‌های نوین بهره‌مند شوند. برای تقویت نوآوری باز در شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی

دو مسیر اثرگذاری گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز و مسیر اثرگذاری نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول مورد آزمون قرار گرفت. نحوه داوری بدین‌صورت است که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته همزمان معنادار شود، نقش میانجی‌گری تأیید شده و تأثیر غیر مستقیم را تأیید خواهیم کرد. نتایج نشان داد تأثیر متغیر گرایش‌های کارآفرینانه بر نوآوری باز با ضریب مسیر ۰,۲۸۰ و مقدار آماره تی ۳,۵۵۳ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول نیز با ضریب مسیر ۰,۲۱۵ و مقدار آماره تی ۲,۸۷۶ تأیید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر نوآوری باز نقش واسطه‌ای را در تأثیرگذاری گرایش‌های کارآفرینانه و عملکرد نوآوری محصول ایفا می‌نماید. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره سوبل (Sobel) برابر با ۲,۲۳۵ از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون (۰,۰۰۱) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ به‌دست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری نوآوری باز را در رابطه بین گرایش‌های کارآفرینانه و عملکرد نوآوری محصول را بار دیگر تأیید کرد. لذا فرضیه پنجم تحقیق تأیید می‌شود. این نتیجه مطابق با نتیجه تا آمنه و همکاران (۲۰۲۳) است. جهت بررسی فرضیه ششم دو مسیر اثرگذاری مدیریت دانش بر نوآوری باز و مسیر اثرگذاری نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول مورد آزمون قرار گرفت. نحوه داوری بدین‌صورت است که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته همزمان معنادار شود، نقش میانجی‌گری تأیید شده و تأثیر غیر مستقیم را تأیید خواهیم کرد. نتایج نشان داد تأثیر متغیر مدیریت دانش بر نوآوری باز با ضریب مسیر ۰,۴۴۵ و مقدار آماره تی ۵,۶۷۶ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر نوآوری باز بر عملکرد نوآوری محصول نیز با ضریب مسیر ۰,۲۱۵ و مقدار آماره تی ۲,۸۷۶ تأیید گردید.

صنایع غذایی استان البرز، پیشنهاد می‌شود، با ایجاد بسترهای تبادل دانش توسط پلتفرم‌های آنلاین امکان تبادل دانش و تجربیات بین کارکنان، محققان و مصرف‌کنندگان را فراهم کند. پیاده‌سازی سیستم‌های نرم‌افزاری برای مدیریت و ذخیره‌سازی دانش سازمانی، به طوری که دسترسی به اطلاعات آسان باشد و استفاده از ابزارهای تحلیل داده برای شناسایی روندها و نیازهای بازار بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده می‌تواند منجر به ارتقا شاخص‌های کلیدی عملکرد مرتبط با مدیریت دانش و نوآوری برای ارزیابی تأثیرات آن‌ها بر عملکرد محصولات گردد.

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی

- پیشنهاد می‌گردد موضوع این پژوهش در میان دیگر صنایع در استان البرز بررسی گردد.
- پیشنهاد می‌گردد موضوع این پژوهش در میان صنایع غذایی در کل کشور بررسی گردد.

استان البرز، پیشنهاد می‌شود که این شرکت‌ها به ایجاد شبکه‌های همکاری با دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی بپردازند. این همکاری‌ها می‌توانند شامل پروژه‌های مشترک تحقیق و توسعه، تبادل دانش و برگزاری رویدادهای مشترک باشند که به افزایش نوآوری و بهبود محصولات کمک می‌کند. به شرکت‌های کوچک و متوسط صنایع غذایی استان البرز، پیشنهاد شود با ایجاد شبکه‌های همکاری و تشکیل کنسرسیوم‌ها با همکاران، دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی از تبادل دانش برای ارتقا عملکرد نوآوری محصول بهره‌مند شوند. همچنین با برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها برای تبادل ایده‌ها و تجربیات میان کارآفرینان و متخصصان و استفاده از پلتفرم‌های آنلاین که امکان ارتباط میان کارآفرینان، مصرف‌کنندگان و محققان را فراهم می‌کند با جمع‌آوری و تحلیل داده‌های مربوط به سلیقه و نیازهای مشتریان برای توسعه محصولات جدید، عملکرد نوآوری محصولات خود را بهبود بخشند. به شرکت‌های کوچک و متوسط



منابع

- [۱] پرهیزگار، محمدمهدی؛ فخرالدین، فرید؛ مشایخ، محمدرضا و شاه نظری، علی. (۱۴۰۲). شناسایی قابلیت‌های پویای موثر بر عملکرد نوآوری تجهیزات پزشکی. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۴(۵۴)، ۱۵۳-۱۷۱.
- [۲] حسین‌پور، مهدی؛ جمشیدی، محمدجواد؛ محمدی‌فر، یوسف و بهور، شهین. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر نوآوری استراتژیک بر عملکرد نوآورانه با نقش تعدیلگر محیط تجاری (مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط کرمانشاه). فصلنامه علمی-پژوهشی کارافن، ۱۷(۵)، ۱۷۷-۱۹۴.
- [۳] حسینی راد، سید داود؛ قاسمی، مصطفی و محسنی، عبدالرضا. (۱۴۰۱). بررسی آثار گرایش کارآفرینانه بر عملکرد مالی با در نظر گرفتن نقش تعدیلی کیفیت اطلاعات حسابداری. پژوهش‌های حسابداری مالی، ۱۴(۱)، ۱-۱۶.
- [۴] دانش‌نیا، محمد؛ صمدی، علی حسین؛ هادیان، ابراهیم و مرزبان، حسین. (۱۴۰۰). بررسی موانع نهادی توسعه کارآفرینی و نقش دولت در تعدیل آنها؛ مطالعه موردی ایران. راهبرد اقتصادی، ۱۰(۱)، ۷۱-۱۰۸.
- [۵] نظیفی، سمیرا؛ سمیعی، روح‌الله؛ شجاعی، سامره و مستقیمی، محمود رضا. (۱۳۹۹). ارائه مدل بانکداری کارآفرینانه در بانک سپه با رویکرد نظریه داده بنیاد، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، ۳۱(۱۲۱)، ۱۵۵-۱۶۸.
- [6] Abdi, K., Mardani, A., Senin, A. A., Tupenaite, L., Naimaviciene, J., Kanapeckiene, L., & Kutut, V. (2018). The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry. *Journal of business economics and management*, 19(1), 1-19.
- [7] Agnes, A., Musona, J., Torkkeli, L., Saarenketo, S. (2019). Business model innovation and entrepreneurial orientation relationships in SMEs: Implications for international performance. *J. Int. Entrep*, vol. 17 (3), 425-453.
- [8] Alshanty, A. M., & Emeagwali, O. L. (2019). Market-sensing capability, knowledge creation and innovation: The moderating role of entrepreneurial-orientation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(3), 171-178.
- [9] Anwar, M., & Shah, S. Z. (2021). Entrepreneurial orientation and generic competitive strategies for emerging SMEs: Financial and nonfinancial performance perspective. *Journal of Public Affairs*, 21(1), e2125.
- [10] Ardito, L., Petruzzelli, A. M., Dezi, L., & Castellano, S. (2020). The influence of inbound open innovation on ambidexterity performance: does it pay to source knowledge from supply chain stakeholders?. *Journal of Business Research*, 119, 321-329.
- [11] Asad, M., Asif, M. U., Allam, Z., & Sheikh, U. A. (2021). A mediated moderated analysis of psychological safety and employee empowerment between sustainable leadership and sustainable performance of SMEs. In 2021 International conference on sustainable islamic business and finance (pp. 33-38). IEEE.
- [12] Asif, M. U., Asad, M., Kashif, M., & ul Haq, M. A. (2021). Knowledge exploitation and knowledge exploration for sustainable performance of SMEs. In 2021 Third International Sustainability and Resilience Conference: Climate Change, 29-34.
- [13] Bogers, M., Burcharth, A., & Chesbrough, H. (2019). Open innovation in Brazil: Exploring opportunities and challenges. *International Journal of Innovation*, 7(2), 178-191.

- [14] Grimsdottir, E., & Edvardsson, I. R. (2018). Knowledge management, knowledge creation, and open innovation in Icelandic SMEs. *Sage Open*, 8(4), 2158244018807320.
- [15] Huggins, R., Prokop, D., & Thompson, P. (2020). Universities and open innovation: The determinants of network centrality. *The Journal of Technology Transfer*, 45, 718-757.
- [16] Hughes, M., Hughes, P., Hodgkinson, I., Chang, Y. Y., & Chang, C. Y. (2022). Knowledge-based theory, entrepreneurial orientation, stakeholder engagement, and firm performance. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 16(3), 633-665.
- [17] Ince, H., Zeki Imamoglu, S. and Karakose, M.A. (2023). Entrepreneurial orientation, social capital, and firm performance: The mediating role of innovation performance. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 24(1), 32-43.
- [18] Iqbal, S., Rasheed, M., Khan, H., & Siddiqi, A. (2021). Human resource practices and organizational innovation capability: role of knowledge management. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(5), 732-748.
- [19] Mao, H., Liu, S., & Zhang, J. (2015). How the effects of IT and knowledge capability on organizational agility are contingent on environmental uncertainty and information intensity. *Information Development*, 31(4), 358-382.
- [20] Rua, O., França, A., & Fernández Ortiz, R. (2018). Key drivers of SMEs export performance: the mediating effect of competitive advantage. *Journal of Knowledge Management*, 22(2), 257-279.
- [21] Satar, M.S., Alarifi, G., Alkhoraif, A. A., & Asad, M. (2023). Influence of perceptual and demographic factors on the likelihood of becoming social entrepreneurs in Saudi Arabia, Bahrain, and United Arab Emirates—an empirical analysis. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2253577.
- [22] Sturm, S., Hohenstein, N. and Hartmann, E. (2023). Linking entrepreneurial orientation and supply chain resilience to strengthen business performance: an empirical analysis. *International Journal of Operations & Production Management*, <https://doi.org/10.1108/IJOPM-07-2022-0418>
- [23] Sulaiman, M. A. B. A., & Asad, M. (2023). Organizational learning, innovation, organizational structure and performance evidence from Oman. In *ISPIM Conference Proceedings* (pp. 1-17). The International Society for Professional Innovation Management (ISPIM).
- [24] Ta'Amnha, M. A., Magableh, I. K., Asad, M., & Al-Qudah, S. (2023). Open innovation: The missing link between synergetic effect of entrepreneurial orientation and knowledge management over product innovation performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(4), 100147.

- [25] Usmanova, N., Yang, J., Sumarlia, E., Khan, S. U., & Khan, S. Z. (2021). Impact of knowledge sharing on job satisfaction and innovative work behavior: the moderating role of motivating language. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(3), 515-532.
- [26] Yang, Y-W., Tao, X-B., Tu, J-B., Liu, P., & Li, J-P. (2021). Internet brand innovation: What is it? What core concepts does it include? Does it affect performance? *South African Journal of Business Management*, 52(1).



واکاوی اجتماعی ناامنی شغلی کارگران^۱

منصوره نظری تنها^۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شرکت‌های زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران انجام شده است. مطالعه با اتخاذ پارادایم عمل‌گرایی و رویکرد ترکیبی متوالی اکتشافی (کیفی-کمی) طراحی گردید. در فاز کیفی، از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته عمیق با ۱۵ خبره حوزه کار و تحلیل مضمون، چارچوب مفهومی بومی‌شده‌ای استخراج شد که امنیت شغلی را به‌مثابه سازه‌ای چندلایه در سطوح فردی، سازمانی و فراسازمانی تبیین می‌کند. در فاز کمی، با روش پیمایشی و نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، داده‌های ۳۸۰ نفر از کارگران گردآوری و با استفاده از SPSS-26 و AMOS-24 تحلیل شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی از روایی و پایایی مناسب ابزار پژوهش حکایت داشت ($\alpha=0.89$) و شاخص‌های برازش مدل ($CFI=0.92$ ، $RMSEA=0.06$ ، $\chi^2/df=2.8$) تناسب مطلوب مدل با داده‌ها را تأیید کردند. یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر امنیت شغلی دارد ($\beta=0.707$ ، $p<0.001$). در سطح خرد، اعتماد اجتماعی و کارآمدی فردی؛ در سطح میانی، حمایت سازمانی و شبکه‌سازی حرفه‌ای؛ و در سطح کلان، انتفاع مشترک و مشارکت اجتماعی، نقش معناداری در تبیین امنیت شغلی ایفا کردند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد امنیت شغلی صرفاً برآمده از قراردادهای رسمی نیست، بلکه به‌طور بنیادین در کیفیت سرمایه‌های اجتماعی و روابط نهادی ریشه دارد. از این‌رو، تقویت سرمایه اجتماعی باید به‌عنوان راهبردی مکمل و ضروری در سیاست‌گذاری‌های بازار کار و رفاه اجتماعی مورد توجه قرار گیرد.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، امنیت شغلی، کارگران، بازار کار، شستا، امنیت در کار

۱ - این مقاله مستخرج از رساله تحصیلی در مقطع دکترای تخصصی رشته جامعه‌شناسی تحت عنوان «مطالعه جامعه‌شناختی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران» می‌باشد و با حمایت مالی موسسه کار و تأمین اجتماعی انجام شده است.

۲ - معاون حوزه وزارتی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی

مقدمه

نامانی شغلی به عنوان یکی از پدیده‌های محوری بازار کار معاصر، در دهه‌های اخیر از یک وضعیت استثنایی به تجربه‌ای فراگیر در میان گروه‌های مختلف شغلی تبدیل شده است. تحولات ساختاری اقتصاد جهانی، گسترش سیاست‌های انعطاف‌پذیری بازار کار، خصوصی‌سازی، مقررات‌زدایی و تغییرات فناورانه، موجب تضعیف الگوهای کلاسیک اشتغال پایدار و گسترش اشکال متنوع اشتغال غیراستاندارد شده‌اند. در این بستر، امنیت شغلی دیگر صرفاً به معنای حفظ موقعیت شغلی نیست، بلکه به مجموعه‌ای از ادراک‌ها، انتظارات و نگرانی‌ها درباره تداوم شغل، کیفیت آن و آینده حرفه‌ای فرد اشاره دارد.

در ادبیات نظری، برای تبیین ناامنی شغلی از مفاهیمی چون «هزینه فرصت از دست دادن شغل» و «ریسک جدایی شغلی» استفاده شده است که کاهش درآمد، افت منزلت اجتماعی و از دست رفتن فرصت‌های ارتقا را دربر می‌گیرد (۱). همچنین، مدل‌های شناختی-عاطفی ناامنی شغلی بر دو بعد مکمل تأکید دارند: بعد شناختی که ناظر بر احتمال ادراک‌شده از دست دادن شغل است و بعد عاطفی که به احساس ترس، نگرانی و نااطمینانی اشاره دارد (۲،۳). این رویکردها نشان می‌دهند که ناامنی شغلی، حتی در غیاب بیکاری واقعی، می‌تواند آثار عمیق و ماندگاری بر زندگی فردی و اجتماعی برجای گذارد.

پیامدهای ناامنی شغلی را می‌توان در چهار سطح فردی، خانوادگی، سازمانی و کلان تحلیل کرد. در سطح فردی، ناامنی شغلی به مثابه یک عامل استرس‌زای مزمن عمل کرده و با افزایش اختلالات روان‌تنی نظیر اضطراب، افسردگی و مشکلات خواب همراه است. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد کارگرانی که ثبات شغلی کمتری را تجربه می‌کنند، به‌طور معناداری بیش از دیگران در معرض فرسودگی روانی و افت سلامت ذهنی قرار دارند (۴). افزون بر این، ترس

مداوم از دست دادن شغل، انگیزه کاری، رضایت شغلی و خودکارآمدی را تضعیف کرده و توان شناختی و تمرکز فرد را کاهش می‌دهد (۵).

در سطح خانوادگی، ناامنی شغلی به انتقال فشارهای اقتصادی و روانی به درون خانواده منجر می‌شود. کاهش یا بی‌ثباتی درآمد، افزایش تعارضات زناشویی، تنش‌های مالی و نااطمینانی نسبت به آینده را تشدید می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند خانواده‌هایی که یکی از اعضای اصلی آن‌ها ناامنی شغلی را تجربه می‌کند، با نرخ بالاتری از ناسازگاری و تنش‌های درون‌خانوادگی مواجه‌اند (۶). از سوی دیگر، والدینی که در معرض ناامنی شغلی قرار دارند، اغلب برای جبران نگرانی‌های اقتصادی ساعات کاری خود را افزایش می‌دهند که این امر به کاهش کیفیت روابط عاطفی با فرزندان و افت عملکرد تحصیلی آنان می‌انجامد (۷).

در سطح سازمانی، عوامل ساختاری و رابطه‌ای نقش تعیین‌کننده‌ای در تشدید یا تعدیل ناامنی شغلی ایفا می‌کنند. اندازه و نوع بنگاه، ثبات اقتصادی سازمان، فرهنگ سازمانی، کیفیت روابط کاری و میزان سرمایه اجتماعی کارکنان در شبکه‌های حرفه‌ای، از جمله متغیرهای کلیدی در این سطح به‌شمار می‌روند (۸). شواهد تجربی نشان می‌دهد افزایش ادراک ناامنی شغلی، با کاهش تعهد سازمانی، افت بهره‌وری، افزایش قصد ترک خدمت و تضعیف اعتماد میان کارکنان و مدیران همراه است (۹). تداوم این وضعیت، سازمان را با چرخه‌ای از بی‌اعتمادی، تعارضات درون‌سازمانی و کاهش خلاقیت مواجه می‌سازد (۱۰).

در سطح کلان، ناامنی شغلی تحت تأثیر وضعیت اقتصادی کشور، نرخ بیکاری، رشد اقتصادی، چارچوب‌های حقوقی-قانونی بازار کار و میزان حمایت‌های نهادی شکل می‌گیرد. سیاست‌های کلان اشتغال و درجه انعطاف‌پذیری مقررات کار، به‌طور مستقیم بر توزیع ریسک شغلی میان گروه‌های مختلف نیروی کار اثرگذارند (۱۱،۱۲). پیامدهای کلان

ناامنی شغلی شامل کاهش قدرت خرید خانوارها، افت تقاضای کل، تشدید نابرابری‌های اجتماعی و تضعیف اعتماد اجتماعی است (۱۳، ۱۴). در بعد فرهنگی نیز، گسترش اشتغال ناپایدار به بی‌ثباتی‌های هنجارهای کار، تضعیف اخلاق کاری و بدبینی نسل‌های جدید نسبت به نهادهای اقتصادی و شغلی منجر می‌شود (۱۵).

در ایران، شواهد تجربی و آماری حاکی از گسترش گسترده ناامنی شغلی است. نتایج طرح‌های آمارگیری نیروی کار نشان می‌دهد بخش قابل توجهی از بیکاران فعلی، پیش‌تر شاغل بوده‌اند و اکثریت آنان به صورت غیرارادی شغل خود را از دست داده‌اند (۱۶). بررسی‌های انجام‌شده در سال‌های اخیر نشان می‌دهد عواملی نظیر موقتی بودن کار، پایین بودن دستمزد، اخراج یا تعدیل نیرو، تعطیلی بنگاه‌ها و فصلی بودن مشاغل، نقش تعیین‌کننده‌ای در ترک شغل و افزایش بیکاری داشته‌اند (۱۷). افزون بر این، بر اساس گزارش‌های غیررسمی، بیش از ۹۶ درصد کارگران ایران با قراردادهای موقت، کوتاه‌مدت یا حتی سفیدامضا اشتغال دارند که از شکل‌گیری پدیده «ناامنی شغلی مزمن» حکایت می‌کند (۱۸).

سیاست‌های اقتصادی دهه‌های اخیر، از جمله تعدیل ساختاری، خصوصی‌سازی گسترده و مقررات‌زدایی از قانون کار، اگرچه با هدف افزایش بهره‌وری و کارایی اقتصادی اجرا شده‌اند، اما در عمل موجب تضعیف سازوکارهای حمایتی نیروی کار و انتقال ریسک‌های اقتصادی به سطح فردی و خانوادگی شده‌اند. این وضعیت، در کنار تحریم‌های اقتصادی و کاهش درآمدهای نفتی، ظرفیت دولت برای مداخله حمایتی در بازار کار را نیز محدود ساخته است.

با وجود اهمیت و گستردگی این پدیده، بخش قابل توجهی از پژوهش‌های انجام‌شده در ایران، ناامنی شغلی را عمدتاً از منظر حقوقی و قانونی یا در سطح پیامدهای فردی بررسی کرده‌اند و ابعاد اجتماعی، فرهنگی و نهادی آن

کمتر به صورت یکپارچه مورد توجه قرار گرفته است. به‌ویژه نقش «سرمایه اجتماعی» به‌عنوان یک منبع ناملموس اما تعیین‌کننده در کاهش یا تشدید ادراک ناامنی شغلی، کمتر به‌طور نظام‌مند واکاوی شده است. این خلأ پژوهشی، مانع از ارائه تحلیل‌های جامع و طراحی سیاست‌های متناسب با واقعیت‌های اجتماعی و ساختار بازار کار ایران شده است.

در چنین زمینه‌ای، مسئله اصلی این پژوهش تبیین جامعه‌شناختی ناامنی شغلی کارگران در ایران با تأکید بر ابعاد چندسطحی آن و بررسی نقش سرمایه اجتماعی در شکل‌دهی به ادراک امنیت یا ناامنی شغلی است؛ به‌گونه‌ای که ناامنی شغلی نه صرفاً به‌عنوان پیامد نوع قرارداد یا شرایط اقتصادی، بلکه به‌مثابه برساخته‌ای اجتماعی در بستر روابط، اعتماد، شبکه‌های حمایتی و زمینه‌های نهادی فهم شود و امکان ارائه چارچوبی تحلیلی و سیاست‌پذیر برای مواجهه با این پدیده در ایران معاصر فراهم آید.

اهداف پژوهش

هدف کلی تحقیق عبارت است از تحلیل تجربی (کیفی-کمی) تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکت‌های زیرمجموعه سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران.

اهداف تحلیلی

- تحلیل و سنجش ابعاد سرمایه اجتماعی در میان کارگران، با تأکید بر مؤلفه‌هایی چون اعتماد اجتماعی، شبکه‌های ارتباطی و هنجارهای همکاری.
- تبیین و اندازه‌گیری ابعاد امنیت شغلی در سه سطح فردی، سازمانی و فراسازمانی، با تمرکز بر ابعاد کمی و کیفی ناامنی شغلی.
- تحلیل روابط معنادار میان ابعاد سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی و بررسی سازوکارهای اجتماعی

اثرگذاری این سرمایه‌ها بر ادراک امنیت شغلی.

- تعیین وزن و سهم نسبی هر یک از ابعاد سرمایه اجتماعی در تبیین و پیش‌بینی امنیت شغلی کارگران با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM).

- استخراج دلالت‌های سیاستی و سازمانی مبتنی بر شواهد تجربی به منظور تقویت سرمایه اجتماعی و ارتقای امنیت شغلی در ساختارهای منابع انسانی شرکت‌های تابعه سازمان تأمین اجتماعی.

چارچوب نظری و مفهومی ناامنی شغلی

در پژوهش حاضر، مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی با هدف آزمون مستقیم نظریه‌ها یا صورت‌بندی فرضیات از پیش تعیین‌شده انجام نشده است، بلکه این منظومه نظری به‌مثابه مجموعه‌ای از منابع تحلیلی و تفسیری برای فهم ماهیت چندبعدی، سیال و اجتماعی ناامنی شغلی به کار گرفته شده است. امنیت شغلی در این تحقیق نه یک متغیر صرفاً حقوقی یا فردی، بلکه برساخته‌ای اجتماعی تلقی می‌شود که در برهم‌کنش پیچیده‌ای از تجربه زیسته کارگران، روابط سازمانی، شبکه‌های اجتماعی، نهادهای حمایتی و ساختارهای کلان بازار کار شکل می‌گیرد. از این رو، بهره‌گیری هم‌زمان از نظریه‌های سرمایه اجتماعی و نظریه‌های جامعه‌شناختی امنیت شغلی، ضرورتی تحلیلی برای پرهیز از تقلیل‌گرایی و فهم چندسطحی این پدیده بوده است.

مرور نظریه‌های سرمایه اجتماعی، از سنت‌های کلاسیک تا رویکردهای شبکه‌محور معاصر، به پژوهشگر امکان می‌دهد نسبت به سازوکارهایی چون اعتماد، هنجارهای همکاری، پیوندهای قوی و ضعیف، دسترسی به منابع، حمایت اجتماعی و سرمایه نهادی حساس شود؛ عناصری که نقش تعیین‌کننده‌ای در تداوم یا تضعیف امنیت شغلی، حتی در

شرایط ناپایداری اقتصادی، ایفا می‌کنند. این نظریات در فاز کیفی پژوهش، حساسیت نظری لازم برای تحلیل مضمون و ارتقای داده‌های توصیفی به سطوح مفهومی و تحلیلی را فراهم ساخته و در فاز کمی، بستر تفسیر روابط معنادار میان سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی را مهیا کرده‌اند.

در سوی دیگر، نظریه‌های جامعه‌شناختی امنیت شغلی—از رویکردهای کلاسیک نظم، همبستگی و تضاد تا تحلیل‌های متأخر مدرنیته سیال، جامعه ریسک و ساختاری—توجه را از ویژگی‌های فردی یا سازمانی فراتر برده و ناامنی شغلی را در بستر نابرابری‌های ساختاری، تحولات نهادی و منطق‌های مسلط بازار کار قرار می‌دهند. کارکرد اصلی این نظریه‌ها، امکان تفسیر تجربه‌های فردی کارگران در پیوند با نیروهای کلان اجتماعی و تاریخی و جلوگیری از فروکاست امنیت شغلی به صرف نوع قرارداد یا وضعیت استخدامی است.

در مجموع، مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی در این تحقیق، نقشی دوگانه ایفا می‌کند: از یک سو به‌عنوان ابزاری برای افزایش حساسیت نظری، هدایت فرایند کدگذاری و سازمان‌دهی مضامین در فاز کیفی و از سوی دیگر به‌مثابه چارچوبی تفسیری برای معنابخشی به یافته‌های آماری و برساخت مدلی مفهومی و زمینه‌مند از ناامنی شغلی در بازار کار ایران. به این معنا، نظریه‌ها در این پژوهش نه نقطه آغاز تحمیل مفاهیم، بلکه نقطه عزیمت فهمی عمیق‌تر از پدیده‌ای هستند که ذاتاً اجتماعی، چندسطحی و در حال دگرگونی است.

مرور آراء برخی از صاحب نظران جامعه‌شناختی در

باب سرمایه اجتماعی

مفهوم سرمایه اجتماعی در جامعه‌شناسی به مجموعه منابعی اطلاق می‌شود که از دل روابط اجتماعی، شبکه‌ها، هنجارها و اعتماد متقابل زاده می‌شوند و کنشگران را در دستیابی به اهداف فردی و جمعی یاری می‌کنند. پیر بوردیو، سرمایه اجتماعی را در پیوندی ناگسستنی با قدرت و نابرابری تحلیل می‌کند. از نظر او، سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموع منابع بالفعل و بالقوه‌ای که از عضویت در شبکه‌های پایدار روابط اجتماعی حاصل می‌شود. این شبکه‌ها خنثی نیستند، بلکه بازتولیدکننده نابرابری‌های طبقاتی‌اند؛ به گونه‌ای که گروه‌های مسلط، از سرمایه اجتماعی برای تثبیت موقعیت شغلی و حذف رقبا بهره می‌برند [۱۹].

در مقابل، جیمز کلنن با رویکردی کارکردگرایانه، سرمایه اجتماعی را منبعی جمعی می‌داند که از هنجارهای اعتماد، تعهد متقابل و شبکه‌های حمایتی ناشی می‌شود. از منظر کلنن، سرمایه اجتماعی با کاهش هزینه‌های کنش جمعی، هماهنگی و همکاری را تسهیل کرده و به ثبات نقش‌ها و امنیت موقعیت‌های شغلی در سطح گروهی و سازمانی کمک می‌کند [۲۰].

رابرت پاتنام، سرمایه اجتماعی را عمدتاً در سطح کلان و مدنی تحلیل می‌کند. او میان سرمایه اجتماعی پیوندی (Bonding) و ارتباطی (Bridging) تمایز قائل می‌شود و نشان می‌دهد که جوامع برخوردار از اعتماد عمومی، مشارکت مدنی و شبکه‌های افقی گسترده، از انسجام اجتماعی و ثبات اقتصادی بیشتری برخوردارند. در این چارچوب، امنیت شغلی نه صرفاً نتیجه سیاست‌های بازار کار، بلکه پیامد کیفیت سرمایه اجتماعی جامعه است [۲۱]. فرانسویس فوکویاما، با تأکید بر «اعتماد»، سرمایه اجتماعی را زیربنای نظم نهادی و توسعه اقتصادی می‌داند. به باور او، جوامعی که از اعتماد نهادی و بین فردی بالاتری برخوردارند،

قادر به ایجاد سازمان‌های پایدارتر و بازار کار باثبات‌تری هستند. در مقابل، فقدان اعتماد، هزینه‌های نظارت و کنترل را افزایش داده و ناامنی شغلی را تشدید می‌کند [۲۲].

نان لین، با ارائه نظریه منابع اجتماعی، سرمایه اجتماعی را به مثابه دسترسی به منابع ارزشمند از طریق شبکه‌های اجتماعی تعریف می‌کند. از نظر او، جایگاه فرد در شبکه‌ها تعیین‌کننده میزان دسترسی به اطلاعات شغلی، حمایت و فرصت‌های ارتقاء است. در این معنا، سرمایه اجتماعی مستقیماً با کاهش ریسک بیکاری و افزایش تحرک شغلی پیوند می‌خورد [۲۳].

رونالد برت با نظریه «شکاف‌های ساختاری» نشان می‌دهد که افرادی که میان شبکه‌های جدا از هم پل می‌زنند، از مزیت اطلاعاتی و کنترلی برخوردار می‌شوند. این موقعیت شبکه‌ای، به‌ویژه در بازارهای کار ناپایدار، می‌تواند امنیت شغلی نسبی ایجاد کند، حتی در غیاب حمایت‌های رسمی [۲۴].

مارک گرانووتر نیز با نظریه «پیوندهای ضعیف» نشان داد که روابط غیرصمیمی و دور، نقش مهم‌تری در دستیابی به فرصت‌های شغلی جدید دارند. این رویکرد، سرمایه اجتماعی را از سطح روابط عاطفی فراتر برده و آن را به سازوکاری کلیدی در پویایی بازار کار و مدیریت ناامنی شغلی تبدیل می‌کند [۲۵].

مرور آراء برخی از صاحب نظران جامعه‌شناختی در

باب امنیت شغلی

در سنت جامعه‌شناختی، امنیت شغلی بازتابی از کیفیت نظم اجتماعی، روابط قدرت و نحوه سازمان‌یابی نهادهای اقتصادی و سیاسی تلقی می‌شود. امیل دورکیم با تمرکز بر انسجام اجتماعی و تقسیم کار، امنیت شغلی را پیامد کارکرد درست همبستگی ارگانیک می‌داند؛ جایی که نقش‌ها روشن، نهادها، حمایتی و قواعد اجتماعی باثبات‌اند. در مقابل، ضعف

انسجام و گسترش آنومی، به بی‌هنجاری و ناامنی ساختاری در حوزه اشتغال می‌انجامد و شغل را از منبع معنا و ثبات به منبع اضطراب بدل می‌کند [۲۶].

کارل مارکس، امنیت شغلی را در بستر روابط تولید سرمایه‌داری تحلیل می‌کند. از نظر او، کارگر به دلیل فقدان مالکیت بر ابزار تولید، ناگزیر به فروش نیروی کار خویش است و همین وابستگی ساختاری، ناامنی شغلی را به وضعیتی مزمن بدل می‌سازد. مفاهیمی چون «ارتش ذخیره بیکاران» نشان می‌دهد که ناامنی شغلی ابزاری برای اعمال فشار، کاهش دستمزد و انضباط نیروی کار است. در این چارچوب، امنیت شغلی نه یک حق پایدار، بلکه امتیازی مشروط به سودآوری سرمایه تلقی می‌شود [۲۷، ۲۸].

ماکس وبر، با تأکید بر عقلانیت بوروکراتیک، امنیت شغلی را حاصل نظم عقلانی-قانونی می‌داند. قواعد رسمی، شفافیت رویه‌ها و غیرشخصی شدن روابط استخدامی، امکان پیش‌بینی‌پذیری و ثبات شغلی را فراهم می‌کنند. در مقابل، غلبه روابط شخصی، رانت و اقتدار سنتی، امنیت شغلی را وابسته به اراده افراد و مناسبات قدرت می‌سازد [۲۹].

گئورگ زیمل، با تمرکز بر تجربه زیسته فرد در ساختارهای مدرن، نشان می‌دهد که امنیت شغلی صرفاً محصول قوانین رسمی نیست، بلکه به کیفیت تعاملات روزمره، احساس تعلق و شبکه‌های اجتماعی در محیط کار وابسته است. این رویکرد، مسیر تحلیل‌های خرد و شبکه‌محور امنیت شغلی را هموار می‌کند [۳۰].

تالکوت پارسونز امنیت شغلی را در چارچوب نظم نهادی و ایفای نقش‌های اجتماعی تحلیل می‌کند. از منظر او، ثبات و امنیت شغلی زمانی تحقق می‌یابد که نهادهای اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه بتوانند به صورت هماهنگ چهار کارکرد اساسی نظام اجتماعی؛ انطباق با شرایط اقتصادی (Adaptation)، تحقق اهداف جمعی (Goal Attainment)، یکپارچگی و انسجام نهادی

(Integration) و حفظ الگوهای هنجاری و ارزشی (Latency) را ایفا کنند. در این چارچوب، ناامنی شغلی نه صرفاً پیامد ناکارآمدی فردی یا ضعف مدیریت سازمانی، بلکه نشانه‌ای از اختلال در هماهنگی نهادی، تضعیف انسجام اجتماعی و ابهام در انتظارات نقشی در سطح نظام اجتماعی است [۳۱].

لویی آلتوسر، با تمرکز بر ایدئولوژی، امنیت شغلی را بخشی از فرآیند بازتولید روابط تولید می‌داند. به باور او، نهادهای ایدئولوژیک دولت با بازنمایی نمادین «امنیت»، نوعی احساس کاذب ثبات ایجاد می‌کنند که با واقعیت مادی بازار کار همخوانی ندارد و شکاف میان امنیت ادراکی و امنیت واقعی را تعمیق می‌کند [۳۲].

در نظریه مدرنیته سیال زیگمونت باومن، ناامنی شغلی پیامد طبیعی زوال ثبات در جهان مدرن متأخر است. قراردادهای موقت، انعطاف‌پذیری افراطی و رقابت دائمی، امنیت شغلی را به استثنا تبدیل کرده و اضطراب شغلی را به تجربه‌ای فراگیر بدل ساخته‌اند [۳۳].

آنتونی گیدنز، با نظریه ساختاری، امنیت شغلی را حاصل تعامل پویا میان ساختار و عاملیت می‌داند. ساختارهای بازار کار هم محدودکننده‌اند و هم امکان‌زا و کنش آگاهانه کارگران می‌تواند به بازتولید یا تغییر الگوهای ناامنی بینجامد [۳۴]. اولریش بک نیز در چارچوب جامعه ریسک، ناامنی شغلی را نتیجه ریسک‌های ساختاری جهانی می‌داند که به‌طور نابرابر بر افراد تحمیل شده و از سطح کنترل فردی فراتر رفته‌اند [۳۵].

مرور پیشینه تجربی تحقیق

مطالعات داخلی نشان می‌دهند امنیت شغلی در ایران بیش از آنکه صرفاً تابع قراردادهای رسمی باشد، تحت تأثیر عوامل سازمانی و اجتماعی قرار دارد. در یک مطالعه همبستگی در صنعت فولاد، امنیت شغلی بیشترین اثر مستقیم را بر تعهد سازمانی کارکنان داشت و سرمایه اجتماعی نقش میانجی معناداری در این رابطه ایفا کرد [۳۶]. همچنین پژوهشی پیمایشی در میان کارگران صنایع تهران نیز نشان داد ابعاد سرمایه اجتماعی، به‌ویژه اعتماد و شبکه‌های اجتماعی، با ادراک امنیت شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند [۳۷].

برخی مطالعات با تمرکز بر بستر کلان اقتصادی، نشان داده‌اند تحریم‌ها و نوسانات اقتصادی از طریق کاهش ثبات تولید و افزایش قراردادهای موقت، امنیت شغلی کارگران را تضعیف می‌کنند [۳۸]. همچنین یافته‌های پژوهش‌های سلامت‌محور حاکی از آن است که ناامنی شغلی با افزایش اضطراب و افسردگی در میان کارگران ایرانی همراه بوده و امنیت شغلی یکی از تعیین‌کننده‌های مهم سلامت روان محسوب می‌شود [۳۹].

در سطح نهادی، پژوهش‌های کیفی نقش تشکلهای اتحادیه‌های کارگری را در ارتقای امنیت شغلی از طریق افزایش قدرت چانه‌زنی و حمایت جمعی تأیید کرده‌اند [۴۰]. در مقابل، مطالعات مرتبط با اقتصاد گیگ و مشاغل غیررسمی نشان می‌دهند فقدان بیمه و قراردادهای پایدار، امنیت شغلی بلندمدت کارگران را به‌طور ساختاری تضعیف می‌کند [۴۱].

مطالعات خارجی نیز به‌طور منسجم نشان می‌دهند که سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی، از طریق سازوکارهای سازمانی و نهادی، پیامدهای شغلی و عملکردی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. پژوهشی مبتنی بر مدلیابی ساختاری نشان داد سرمایه‌گذاری‌های سازمانی در سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و رفتارهای حرفه‌ای کارکنان را به‌طور معناداری ارتقا می‌دهد [۴۲]. در حوزه شغل‌یابی، یافته‌ها حاکی از آن است که دسترسی به

شبکه‌های اجتماعی، به‌ویژه پیوندهای غیررسمی، کیفیت شغل و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد، هرچند نابرابری‌های جنسیتی در بهره‌گیری از این شبکه‌ها پابرجاست [۴۳].

مطالعات کیفی درباره مهندسان مهاجر در کانادا نشان می‌دهد موفقیت شغلی آنان به ترکیب سرمایه اجتماعی و فرهنگی و بسترهای مکانی وابسته است و موانع نهادی می‌توانند امنیت شغلی را تضعیف کنند [۴۴]. همچنین پژوهش‌هایی در محیط‌های کاری چندقومیتی تأیید کرده‌اند که امنیت شغلی، عامل کلیدی بهبود عملکرد فردی و تیمی است و ناامنی شغلی می‌تواند به تشدید نابرابری‌های درون سازمانی بینجامد [۴۵]. در نهایت، مقایسه سازمان‌های دارای اتحادیه و فاقد اتحادیه نشان می‌دهد عضویت در اتحادیه‌ها با امنیت شغلی ادراک‌شده بالاتر و عملکرد شغلی بهتر همراه است [۴۶].

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و مسئله‌محور است؛ زیرا با تمرکز بر ناامنی شغلی کارگران و سازوکارهای اجتماعی مؤثر بر آن، در پی تولید دانشی است که قابلیت استفاده مستقیم در سیاست‌گذاری اجتماعی و مدیریت روابط کار را داشته باشد. از حیث پارادایم، تحقیق در چارچوب عمل‌گرایی (Pragmatism) سامان یافته است؛ پارادایمی که بر کفایت روش‌ها برای فهم مسائل واقعی تأکید دارد و امکان تلفیق رویکردهای تفسیری و تجربی را فراهم می‌سازد.

از نظر رویکرد روش‌شناختی، پژوهش از روش ترکیبی متوالی اکتشافی (کیفی-کمی) بهره می‌گیرد؛ بدین معنا که فاز کیفی، نقش بنیان‌گذار در کشف مفاهیم، ابعاد و روابط پدیده مورد مطالعه را بر عهده دارد و فاز کمی، مسئول اعتبارسنجی مدل مفهومی و آزمون فرضیات برآمده از مرحله کیفی است. در این الگو، میان دو فاز تحقیق پیوندی ارگانیک برقرار است و یافته‌های کیفی مستقیماً مبنای طراحی ابزار و مدل کمی قرار می‌گیرند [۴۷].

الف) روش تحقیق در فاز کیفی

در گام نخست، با توجه به فقدان مدل‌های بومی و زمینه‌مند در حوزه امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی کارگران ایرانی، از رویکرد کیفی توصیفی-اکتشافی استفاده شد. هدف این مرحله، واکاوی معنای امنیت شغلی، شناسایی ابعاد و سازوکارهای شکل‌گیری آن و بازسازی مفهومی سرمایه اجتماعی در بستر واقعی روابط کار ایران بود. این رویکرد امکان می‌دهد معانی برساخته خبرگان و منطق‌های درونی میدان کار، بدون تحمیل چارچوب‌های نظری پیشینی، استخراج شود [۴۸].

داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساخت‌یافته گردآوری شد. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۵ نفر از خبرگان حوزه کار بودند که عمدتاً از میان متخصصان روابط و حقوق کار، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی کار و مدیریت منابع انسانی انتخاب شدند. نمونه‌گیری به صورت هدفمند، آغاز و با روش گلوله‌برفی ادامه یافت و مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری تداوم پیدا کرد؛ به گونه‌ای که در مراحل پایانی، داده جدید معناداری به مقولات پژوهش افزوده نشد [۴۹]. تمامی مصاحبه‌ها پس از اخذ رضایت آگاهانه ضبط و به صورت کامل پیاده‌سازی شد.

برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مضمون استفاده گردید؛ روشی نظام‌مند و انعطاف‌پذیر برای شناسایی الگوهای معنایی تکرارشونده در متن [۵۰]. فرایند تحلیل شامل کدگذاری اولیه، سازمان‌دهی کدها در قالب مضامین فرعی و استخراج مضامین فراگیر بود که در نهایت به صورت‌بندی مفهومی ابعاد امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی انجامید. به منظور مدیریت و انسجام داده‌ها، از نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی استفاده شد.

به منظور اطمینان‌بخشی به یافته‌ها، معیارهای چهارگانه لینکلن و گوبا شامل اعتبار، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری و تأییدپذیری به کار گرفته شد. بازبینی یافته‌ها توسط

مشارکت‌کنندگان (Member Checking)، نقد همتایان علمی و تطبیق نتایج با ادبیات نظری و تجربی، به تقویت اعتبار تفسیرها انجامید [۴۶، ۵۱].

ب) روش تحقیق در فاز کمی

پس از مرحله کیفی و استخراج ابعاد و شاخص‌های بومی شده سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی، فاز کمی پژوهش با هدف آزمون تجربی مدل مفهومی و سنجش شدت و جهت اثر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران طراحی شد. در این مرحله، مفاهیم برآمده از تحلیل مضمون به متغیرهای قابل سنجش تبدیل و در سطح جامعه آماری گسترده‌تر اعتبارسنجی گردید. این فاز، نقش تعمیم‌پذیری و آزمون روابط علی پیشنهادی را در چارچوب پارادایم عمل‌گرای تحقیق ایفا می‌کند [۵۲].

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارگران شاغل در شرکت سرمایه‌گذاری تأمین اجتماعی (شستا) در شهر تهران بود؛ نهادی با تنوع بالای فعالیت‌های صنعتی و سازمانی که امکان مشاهده طیف متکثری از شرایط شغلی و اجتماعی کارگران را فراهم می‌سازد. به منظور پوشش این تنوع، از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب استفاده شد؛ بدین صورت که ابتدا جامعه بر اساس هلدینگ‌ها، طبقه‌بندی و سپس سهم هر طبقه متناسب با حجم آن تعیین گردید. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵ درصد محاسبه شد و در نهایت ۳۸۰ پرسشنامه معتبر برای تحلیل نهایی مورد استفاده قرار گرفت [۵۳].

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ساخت‌یافته محقق‌ساخته بود که بر مبنای یافته‌های فاز کیفی و تلفیق آن با ادبیات نظری تدوین شد. پرسشنامه شامل سه بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی، شاخص‌های سرمایه اجتماعی (شبکه‌ها، اعتماد، مشارکت، حمایت اجتماعی، حس تعلق و خودکارآمدی) و شاخص‌های امنیت شغلی در سطوح خرد،

میانی و کلان بود. گویه‌ها عمدتاً در قالب مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای تنظیم شدند.

روایی ابزار از طریق روایی صوری و محتوایی با نظر خبرگان و همچنین روایی سازه با اجرای تحلیل عاملی تأییدی بررسی شد؛ نتایج، بارهای عاملی قابل قبول و شاخص‌های برازش مناسب مدل را نشان داد. پایایی ابزار نیز با استفاده از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید گردید و ضرایب به‌دست‌آمده در دامنه قابل قبول گزارش شدند [۵۴].

داده‌ها پس از پاکسازی اولیه در نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شدند. در سطح تحلیلی، از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی برای تأیید ساختار سازه‌ها و از مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) برای آزمون روابط علی بین متغیرها استفاده شد. همچنین، برای بررسی سهم نسبی ابعاد سرمایه اجتماعی در پیش‌بینی امنیت شغلی، تحلیل رگرسیون و آزمون‌های تکمیلی به‌کار رفت.

در تمامی مراحل، اصول اخلاق پژوهش شامل رضایت آگاهانه، محرمانگی داده‌ها، اختیاری‌بودن مشارکت و حق انصراف رعایت شد. در مجموع، تلفیق فاز کیفی و کمی در قالب رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی، امکان تولید مدلی بومی، معتبر و قابل تعمیم را فراهم ساخت که هم از نظر نظری و هم از حیث کاربردی، قابلیت اتکا برای سیاست‌گذاری اجتماعی را دارد.

یافته‌های پژوهش:

الف) یافته‌های پژوهش در فاز کیفی

منطق تحلیل داده‌های کیفی

تحلیل داده‌های کیفی پژوهش حاضر با اتکا بر رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد (Grounded Theory) و با بهره‌گیری از تحلیل مضمون انجام شد. هدف این مرحله، فراتر رفتن از توصیف تجربیات و حرکت به‌سوی کشف ساختارهای مفهومی پنهان در پس روایت‌های خبرگان

حوزه کار بود؛ ساختارهایی که بتوانند چگونگی شکل‌گیری و بازتولید امنیت شغلی کارگران را در بستر سرمایه اجتماعی تبیین کنند.

گردآوری و تحلیل داده‌ها به‌صورت هم‌زمان، تعاملی و رفت‌وبرگشتی پیش رفت؛ بدین معنا که تحلیل از نخستین مصاحبه‌ها آغاز شد و در تعامل مستمر میان داده‌ها، مفاهیم و بازاندیشی‌های نظری تداوم یافت. مصاحبه‌ها تا دستیابی به اشباع نظری ادامه پیدا کرد؛ مرحله‌ای که در آن، داده‌های جدید دیگر منجر به تولید مفهوم یا بعد تازه‌ای نمی‌شدند و الگوهای تحلیلی به ثبات رسیده بودند.

مشارکت‌کنندگان این مرحله را خبرگان و کنشگران کلیدی حوزه کار (کارشناسان زبده حقوق و روابط کار، جامعه‌شناسی کار، اقتصاد و روان‌شناسی کار و مدیران منابع انسانی) تشکیل دادند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته گردآوری، به‌طور کامل پیاده‌سازی و سپس سطر به سطر مورد تحلیل قرار گرفتند.

مراحل کدگذاری و استخراج مضامین

فرآیند تحلیل داده‌ها در سه گام به‌هم‌پیوسته کدگذاری باز، محوری و انتخابی انجام شد. این مراحل نه به‌صورت خطی، بلکه به‌شکلی پویا، انعطاف‌پذیر و تعاملی پیش رفتند.

در مرحله کدگذاری باز، واحدهای معنایی متن مصاحبه‌ها شناسایی و مفاهیم اولیه (مضامین پایه‌ای) استخراج شد. در این مرحله، هر جمله یا بخش معنادار از متن به‌عنوان یک کد اولیه در نظر گرفته شد و تلاش گردید ویژگی‌ها، شرایط و ابعاد نهفته هر مفهوم ثبت و مستندسازی شود. حاصل این مرحله، مجموعه‌ای گسترده از مفاهیم اولیه بود که شالوده تحلیل مفهومی پژوهش را شکل داد.

در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم اولیه بر اساس شباهت‌های معنایی، روابط مفهومی و الگوهای تکرارشونده، در قالب مقوله‌های فرعی یا مضامین سازمان‌دهنده

استخراج مقولات اصلی: سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی

نتیجه نهایی فرآیند کدگذاری نشان داد که مفاهیم و مضامین استخراج شده به صورت معناداری در قالب دو مقوله اصلی قابل سامان دهی هستند:

سرمایه اجتماعی

تحلیل داده‌های کیفی نشان داد سرمایه اجتماعی از منظر خبرگان، پدیده‌ای چندبعدی و کارکردی است که در تجربه زیسته کارگران به واسطه مجموعه‌ای از روابط، اعتمادها و کنش‌های متقابل شکل می‌گیرد. در این پژوهش، سرمایه اجتماعی در قالب شش بعد اصلی صورت‌بندی شد که شامل: اعتماد به همکاران، انتفاع مشترک و احساس انتساب، حمایت اجتماعی، شبکه‌سازی، مشارکت و همچنین کارآمدی فردی است.

سامان‌دهی شدند. در این مرحله، روابط میان مفاهیم و مقوله‌ها (اعم از روابط علی، زمینه‌ای و پیامدی) بازسازی شد. برای افزایش دقت تحلیلی، تفاسیر اولیه با برخی از مصاحبه‌شوندگان و نیز خبرگان حوزه کار مورد بازبینی و اصلاح قرار گرفت.

در مرحله کدگذاری انتخابی، مقوله‌های محوری در قالب یک ساختار نظری منسجم یکپارچه شدند. تمرکز این مرحله بر پدیده محوری پژوهش، یعنی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران بود و سایر مقوله‌ها به صورت نظام‌مند در ارتباط با آن سازمان‌دهی شدند. خروجی این مرحله، چارچوب نظری کیفی پژوهش و مبنای تدوین مدل مفهومی تحقیق را فراهم ساخت.

این ابعاد، برآمده از تجمیع منطقی مفاهیم و مضامین پایه‌ای هستند که در جدول نخست یافته‌های کیفی (جدول مفاهیم و مضامین سرمایه اجتماعی) به صورت نظام‌مند ارائه می‌شوند.

جدول شماره ۱: مفاهیم اولیه، مضامین سازمان‌دهنده و مقوله‌های اصلی سرمایه اجتماعی (نگارنده)

مقولات اصلی / مضامین فراگیر	مقولات فرعی / مضامین سازمان‌دهنده	مفاهیم / مضامین پایه
سرمایه اجتماعی	اعتماد به همکاران	اعتماد مورد انتظار
		اعتماد به قابلیت‌ها و رفتار اخلاقی همکاران
		اعتماد به عدالت و انصاف در روابط کاری
		اعتماد به وفاداری و رفتار قابل اعتماد همکاران
		اعتماد به انجام وظایف با کیفیت

مقولات اصلی / مضامین فراگیر	مقولات فرعی / مضامین سازمان دهنده	مفاهیم / مضامین پایه
	انتفاع مشترک و احساس انتساب	احساس انتساب به سازمان
		احساس انتساب به گروه کاری
		اشتراک دانش و تجربه
		همبستگی مأموریتی
		احساس انتساب به نتایج و دستاوردها
	حمایت اجتماعی	اشتراک مأموریت
		حمایت اجتماعی همکاران
		حمایت رهبران سازمان
		فرهنگ حمایت اجتماعی
		حمایت در مواقع استرس و فشار
سرمایه اجتماعی	شبکه سازی	تعداد و کیفیت ارتباطات
		وجود شبکه های اجتماعی قوی
		ارتباط با منابع خارج از سازمان
		شبکه سازی آنلاین
		شبکه سازی درون گروه های کاری
	مشارکت کارگران	مشارکت در تصمیم گیری ها
		مشارکت در اجرای فعالیت ها
		توانمندسازی کارگران
		توسعه تشکلهای کاری
		سپردن کارها به خود کارگران
کارآمدی فردی		نخبگی شغلی
		نخبگی رفتاری
		نخبگی اخلاقی
		نخبگی مدیریتی

امنیت شغلی

یافته‌های کیفی نشان داد امنیت شغلی در نگاه خبرگان، مفهومی تک‌بعدی و صرفاً حقوقی نیست، بلکه پدیده‌ای چندسطحی و درهم‌تنیده است که از تعامل عوامل فردی، سازمانی و ساختاری شکل می‌گیرد. بر این اساس، امنیت شغلی در قالب سه سطح تحلیلی خرد، میانی و کلان صورت‌بندی شد. سطح خرد به ادراک‌ها و توانمندی‌های فردی کارگران، سطح میانی به ساختارها و حمایت‌های سازمانی و سطح کلان به بسترهای نهادی، قانونی و سیاستی بازار کار اشاره دارد. این سطوح، حاصل دسته‌بندی مفاهیم و مضامین استخراج‌شده در فرآیند کدگذاری هستند که در جدول دوم یافته‌های کیفی ارائه می‌شود.

جدول شماره ۲: مفاهیم اولیه، مضامین سازمان‌دهنده و مقوله‌های اصلی امنیت شغلی (نگارنده)

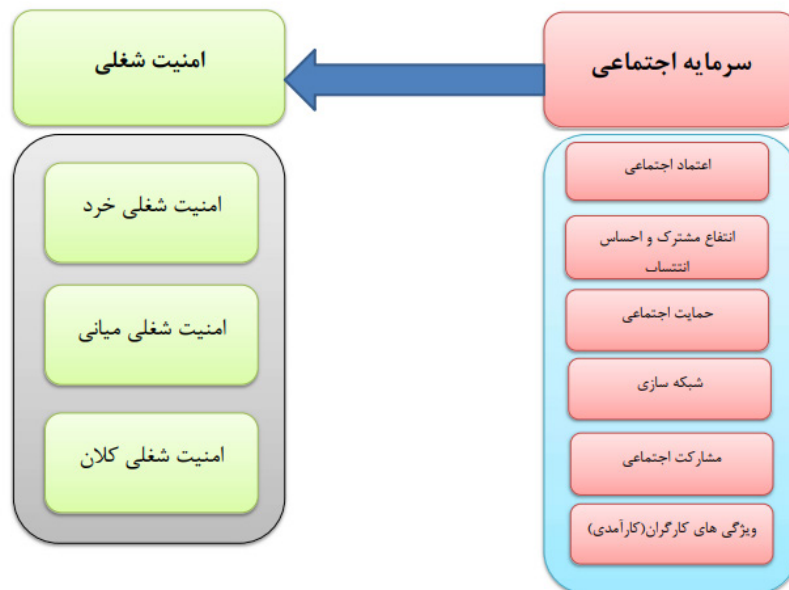
مقولات اصلی / مضامین فراگیر	مقولات فرعی / مضامین سازمان‌دهنده	مفاهیم / مضامین پایه
امنیت شغلی کارگران	امنیت شغلی خرد	درآمد شغلی
		برخورداری از پوشش بیمه‌ای
		ایمنی شغلی
		اهمیت شغل
		شغل استاندارد/غیراستاندارد
		شغل برخوردار از فرصت رشد
		انعطاف‌پذیری شغلی
		میزان استقلال در برنامه‌ریزی و سازماندهی کار (اختیار)
		علاقه به شغل
		درجه انگیزه حفظ شغل
		تمرکز به شغل
		رضایت شغلی
		درجه اشتغال‌پذیری
		درجه وابستگی فرد به بنگاه
		درجه دفاع از بنگاه
		نرخ جابجایی
		سطح دانش حقوق کار

مقولات اصلی / مضامین فراگیر	مقولات فرعی / مضامین سازمان دهنده	مفاهیم / مضامین پایه
امنیت شغلی کارگران	امنیت شغلی میانی	موقعیت جغرافیایی واحد اقتصادی
		نرخ بقاء (عمر) بنگاه اقتصادی
		نوع مالکیت بنگاه اقتصادی فرد
		اندازه بنگاه اقتصادی (تعداد شاغلین)
		محیط کاری
		درجه وابستگی واحد اقتصادی به
		نوع غالب قرارداد کاری در بنگاه اقتصادی
		نرخ بیکاری و حجم جمعیت بیکار در کشور
	امنیت شغلی کلان	سهم قراردادهای کاری کوتاه مدت از کل قراردادهای در سطح جامعه
		نرخ سالانه رشد فرصت های شغلی
		درجه انعطاف پذیری بازار کار
		درجه حمایت تشکلهای کارگری
		درجه حمایت از افراد (شاغلین) بیکار شده
		درجه حمایت از بنگاه های مشکل دار
		درجه حمایت قانون کار و تامین اجتماعی از کارگران

گذار به مدل مفهومی تحقیق

چگونه ابعاد مختلف سرمایه اجتماعی در سطوح متفاوت، به شکل گیری و تقویت امنیت شغلی کارگران منجر می شود. در گام بعد، بر مبنای این یافته ها، مدل مفهومی اصلی پژوهش ارائه می شود که چارچوب تحلیلی تحقیق و مبنای فاز کمی و آزمون تجربی روابط را شکل می دهد.

در مجموع، فاز کیفی پژوهش با عبور نظام مند از داده های خام به مفاهیم، از مفاهیم به مضامین و از مضامین به مقوله های اصلی، زمینه لازم برای تدوین مدل مفهومی اولیه تحقیق را فراهم ساخت. این مدل، بر پایه تجربه زیسته خبرگان و منطق تحلیلی داده بنیاد، نشان می دهد



شکل ۱. مدل مفهومی نهایی تحقیق

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی:

- سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران تأثیر مثبت و مستقیم دارد.

فرضیات فرعی:

- اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- انتفاع مشترک و احساس انتساب بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- شبکه سازی بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.
- کارآمدی کارگران بر امنیت شغلی آنها تأثیر مثبت و مستقیم دارد.

یافته های پژوهش: فاز کمی

ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان

در این بخش، ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ دهندگان به منظور ترسیم تصویری کلی از ترکیب نمونه آماری و زمینه اجتماعی کارگران مورد مطالعه بررسی شد. جامعه نمونه شامل ۳۸۰ نفر از کارگران شرکت سرمایه گذاری تأمین اجتماعی (شستا) در شهر تهران بود که به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند.

یافته ها نشان داد ۶۴/۱ درصد پاسخ دهندگان مرد و ۳۵/۹ درصد زن بوده اند. از نظر وضعیت تأهل، ۷۳/۴ درصد متأهل و مابقی مجرد بوده اند. بیشترین فراوانی سنی مربوط به گروه ۳۵ تا ۴۵ سال با ۳۸/۸ درصد است که بیانگر غلبه نیروی کار در سنین میانی و فعال بازار کار می باشد. از نظر سطح تحصیلات، ۳۲/۸ درصد زیر دیپلم بوده اند و سایر پاسخ دهندگان در سطوح دیپلم و تحصیلات دانشگاهی قرار داشته اند. همچنین، ۲۵/۵ درصد از افراد دارای ۵ تا ۱۰ سال

سابقه خدمت بوده‌اند که نشان‌دهنده ترکیبی از نیروی کار نسبتاً باتجربه و در حال تثبیت شغلی است. در نهایت، از نظر نوع استخدام، ۴۶/۶ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای استخدام رسمی بوده‌اند و سایرین در قالب‌های غیررسمی، قراردادی یا پیمانکاری فعالیت داشته‌اند.

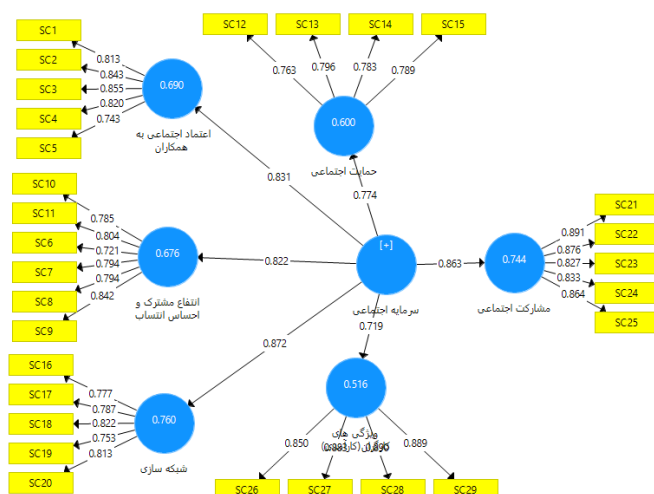
این ترکیب جمعیت‌شناختی، امکان بررسی امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی را در میان گروه‌های متنوعی از کارگران با شرایط استخدامی و موقعیت‌های اجتماعی متفاوت فراهم ساخته است؛ نکته‌ای که برای تعمیم‌پذیری یافته‌ها اهمیت ویژه دارد.

تحلیل عاملی تأییدی و برازش مدل‌های اندازه‌گیری

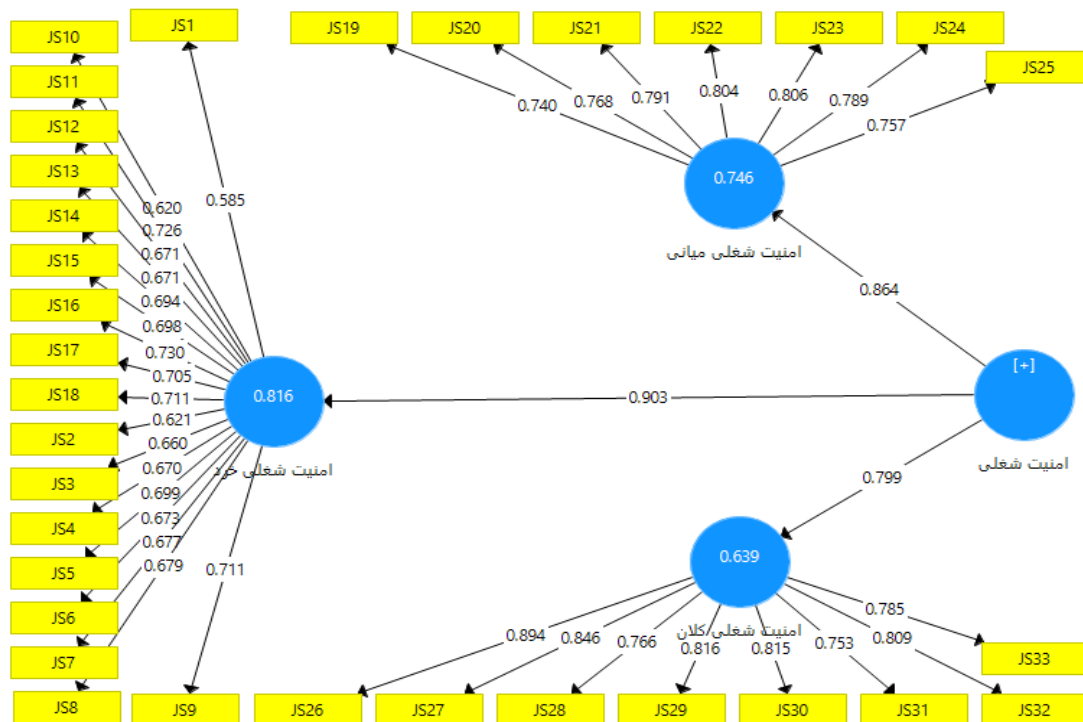
در گام بعد، به منظور ارزیابی ساختار مفهومی سازه‌های سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی و بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش، از تحلیل عاملی تأییدی (CFA) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شد. انتخاب روش PLS با توجه به عدم حساسیت آن نسبت به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مناسب بودن برای مدل‌های مفهومی چندبعدی و اکتشافی صورت گرفت.

در این مرحله، مدل‌های اندازه‌گیری هر یک از سازه‌های اصلی به صورت جداگانه مورد آزمون قرار گرفتند. مدل اندازه‌گیری، بخشی از مدل کلی پژوهش است که در آن، هر سازه پنهان به واسطه مجموعه‌ای از شاخص‌ها و زیرمقوله‌ها سنجیده می‌شود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد گویه‌ها و شاخص‌های انتخاب‌شده، از بارهای عاملی مناسب برخوردار بوده و به خوبی سازه‌های مفهومی مورد نظر را تبیین می‌کنند. بر این اساس، مقوله‌های فرعی و ابعاد تشکیل‌دهنده سرمایه اجتماعی کارگران و امنیت شغلی کارگران مورد تأیید تجربی قرار گرفتند و ساختار مفهومی استخراج‌شده از فاز کیفی، در سطح کمی نیز اعتبار لازم را به دست آورد.

در این بخش، مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی کارگران در قالب شکل (۲) و مدل اندازه‌گیری امنیت شغلی کارگران در قالب شکل (۳) ارائه می‌شود.



شکل ۲. مدل اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی کارگران



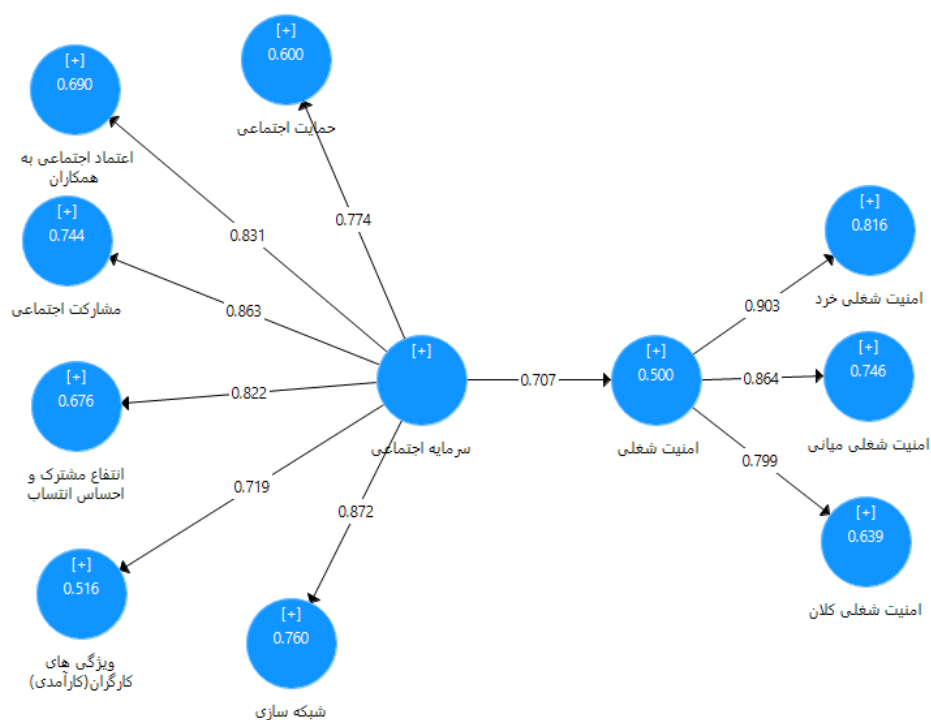
شکل ۳. مدل اندازه گیری امنیت شغلی کارگران

گذار به تحلیل مدل ساختاری

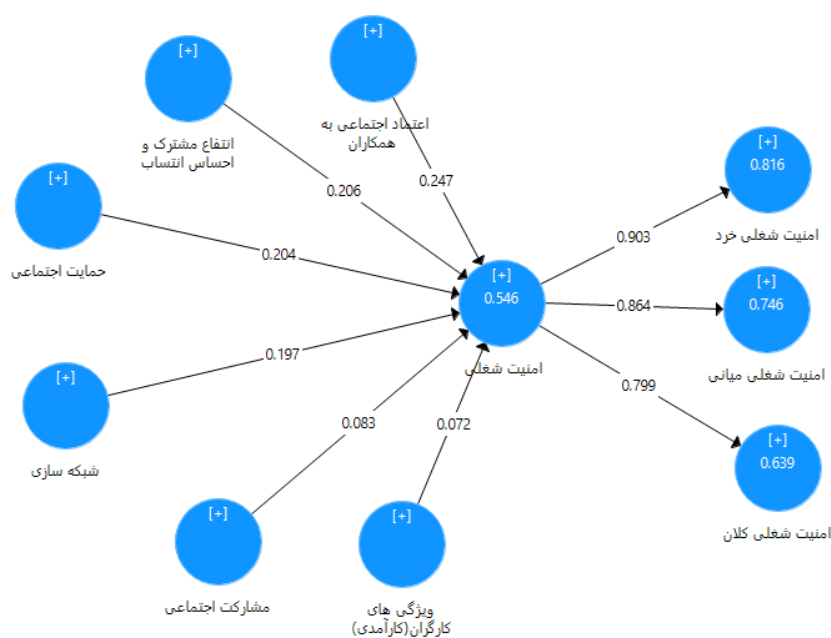
با تأیید روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری، شرایط لازم برای ورود به مرحله بعدی، یعنی آزمون روابط علی و بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران در قالب مدل ساختاری فراهم شد. به منظور آزمون تجربی مدل مفهومی پژوهش و بررسی روابط علی میان سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی کارگران، از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) استفاده شد. انتخاب این روش با توجه به ماهیت اکتشافی-تبیینی مدل، چندبعدی بودن سازه‌ها و عدم الزام به نرمال بودن داده‌ها صورت گرفت. در این مرحله، دو مدل ساختاری مورد آزمون قرار گرفت:

۱. مدل ساختاری تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران، که روابط کلی میان سازه سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی را بررسی می‌کند.

۲. مدل ساختاری تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران، که نقش ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی را به صورت تفکیکی در تبیین امنیت شغلی تحلیل می‌کند. نتایج این دو مدل به ترتیب در شکل (۴) و شکل (۵) ارائه شده است.



شکل ۴. مدل ساختاری تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران



شکل ۵. مدل ساختاری تأثیر مولفه های سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران

ارزیابی نیکویی برازش مدل‌های ساختاری

به‌منظور ارزیابی کیفیت برازش و توان پیش‌بینی مدل‌های ساختاری، از مجموعه‌ای از شاخص‌های رایج در رویکرد PLS استفاده شد که شامل شاخص افزونگی اشتراکی (CV.RED)، ضریب تعیین (R^2)، شاخص نیکویی برازش کلی (GOF) و شاخص SRMR است.

کیفیت کلی مدل و شاخص‌های برازش

در گام بعد، ضریب تعیین (R^2) سازه امنیت شغلی، به‌عنوان متغیر درون‌زای اصلی، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد مقدار R^2 امنیت شغلی در هر دو مدل در سطح متوسط قرار دارد که حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی

و مؤلفه‌های آن بخش قابل توجهی از واریانس امنیت شغلی کارگران را تبیین می‌کنند؛ بدون آنکه مدل دچار اغراق تبیینی شود. همچنین، شاخص نیکویی برازش کلی (GOF) برای مدل تأثیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی برابر با ۰,۶۴۶ و برای مدل تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی برابر با ۰,۶۵۴ به‌دست آمد که بیانگر برازش قوی و کیفیت کلی مطلوب هر دو مدل است. افزون بر این، مقادیر شاخص SRMR در هر دو مدل کمتر از ۰,۱۰ بوده و در دامنه قابل قبول قرار دارند که مؤید تناسب مناسب مدل‌ها با داده‌های تجربی است. شاخص‌های مربوط به R^2 ، GOF و SRMR هر دو مدل در جدول (۴) گزارش شده‌اند.

جدول (۴). شاخص‌های نیکویی برازش مدل بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن بر امنیت شغلی کارگران

مدل	R^2	سطح	GOF	GOF
سرمایه اجتماعی	امنیت شغلی	متوسط	۰,۶۴۶	۰,۰۸۰
	امنیت شغلی خرد	قابل توجه		
	امنیت شغلی میانی	قابل توجه		
	امنیت شغلی کلان	متوسط		
	اعتماد اجتماعی به همکاران	قابل توجه		
	انتفاع مشترک و احساس انتساب	قابل توجه	۰,۶۵۴	۰,۰۷۲
	حمایت اجتماعی	متوسط		
	شبکه سازی	قابل توجه		
	مشارکت اجتماعی	قابل توجه		
	کارآمدی کارگران	متوسط		
امنیت شغلی	امنیت شغلی	متوسط		
	امنیت شغلی خرد	قابل توجه		
	امنیت شغلی میانی	قابل توجه		
	امنیت شغلی کلان	قابل توجه		

در مجموع، نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مدل مفهومی استخراج‌شده از فاز کیفی، در سطح کمی نیز از روایی ساختاری، برازش مناسب و قدرت تبیین قابل قبول برخوردار است. این یافته‌ها حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن، نقشی معنادار و چندسطحی در شکل‌گیری امنیت شغلی کارگران ایفا می‌کنند و می‌توانند به‌عنوان سازوکاری اجتماعی برای کاهش ناامنی شغلی در بستر بازار کار ایران مورد توجه سیاست‌گذاران و مدیران سازمانی قرار گیرند.

بررسی فرضیات:

فرضیه اصلی:

سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی 0.707 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=20.594$ و $P<0.001$) و نشان دهنده این موضوع است که سرمایه اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد و لذا فرضیه اصلی تایید می‌شود.

فرضیه‌های فرعی:

- اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی

آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی 0.247 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=4.803$ و $P<0.001$) و نشان دهنده این موضوع است که اعتماد اجتماعی به همکاران بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان

تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. لذا فرضیه فرعی اول تایید می‌شود

- انتفاع مشترک و احساس انتساب بر امنیت شغلی آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر انتفاع مشترک و احساس انتساب بر امنیت شغلی 0.206 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=3.039$ و $P=0.003$) و نشان دهنده این موضوع است که انتفاع مشترک و احساس انتساب بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. لذا فرضیه فرعی دوم هم تایید می‌شود.

- حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی 0.204 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=2.725$ و $P=0.008$) و نشان دهنده این موضوع است که حمایت اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. لذا فرضیه فرعی سوم هم تایید می‌شود.

- شبکه سازی بر امنیت شغلی آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر شبکه سازی بر امنیت شغلی 0.197 برآورد شده که مقداری مثبت و معنی دار است ($T=3.712$ و $P<0.001$) و نشان دهنده این موضوع است که شبکه سازی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکتهای زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه فرعی چهارم هم تایید می‌شود.

نتیجه‌گیری و تفسیر نهایی پژوهش

این پژوهش تلاشی نظام‌مند برای بازاندیشی در معنای «امنیت شغلی» در جامعه ایران است؛ بازاندیشی‌ای که از نقد فهم‌های تقلیل‌گرایانه رایج آغاز می‌شود و به بازتعریف امنیت شغلی به مثابه یک سازه اجتماعی چندسطحی ختم می‌گردد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که امنیت شغلی کارگران را نمی‌توان صرفاً به نوع قرارداد، وضعیت استخدامی یا ویژگی‌های فردی فروکاست؛ بلکه این پدیده در بستر شبکه‌ای از روابط اجتماعی، اعتماد متقابل، حمایت سازمانی و پیوندهای نهادی شکل می‌گیرد. در این میان، سرمایه اجتماعی به عنوان متغیر محوری، نقش کانونی در تبیین احساس امنیت یا ناامنی شغلی ایفا می‌کند.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که سرمایه اجتماعی با ضریب اثر ۰,۷۰۷ تأثیری قوی، مثبت و معنادار بر امنیت شغلی دارد. این یافته از منظر تجربی، تأییدی صریح بر این گزاره است که امنیت شغلی پیش از آن که یک وضعیت حقوقی باشد، یک تجربه اجتماعی است. به بیان دیگر، کارگران زمانی احساس امنیت می‌کنند که خود را در شبکه‌ای از روابط قابل اعتماد، حمایت‌گر و پیش‌بینی‌پذیر ببینند؛ حتی در شرایطی که ساختارهای اقتصادی یا بازار کار ناپایدار است. این نتیجه، به‌طور ضمنی، مرز روشنی میان «امنیت شغلی رسمی» و «امنیت شغلی ادراک‌شده» ترسیم می‌کند و نشان می‌دهد که دومی، بیش از هر چیز، ریشه در سرمایه‌های اجتماعی دارد.

تحلیل مؤلفه‌ای سرمایه اجتماعی نشان داد که تمامی ابعاد آن—از اعتماد اجتماعی و حمایت گرفته تا شبکه‌سازی، مشارکت و احساس انتساب—در تقویت امنیت شغلی نقش دارند، هرچند شدت اثر آن‌ها یکسان نیست. برجستگی اعتماد اجتماعی به همکاران و حمایت اجتماعی در مقایسه با مشارکت اجتماعی، حاکی از آن است که در بستر سازمانی شستا، روابط نزدیک و روزمره بیش از پیوندهای گسترده

- مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی ۰,۰۸۳ برآورد شده که مقداری مثبت و معنی‌دار است ($T=2,270$ و $P=0,025$) و نشان دهنده این موضوع است که مشارکت اجتماعی بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکت‌های زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه فرعی پنجم نیز تایید می‌شود.

- کارآمدی فردی بر امنیت شغلی آنها تأثیر معنادار دارد.

ضریب استاندارد مسیر ویژگی‌های کارگران (کارآمدی) بر امنیت شغلی ۰,۰۷۲ برآورد شده که مقداری مثبت و معنی‌دار است ($T=1,994$ و $P=0,049$) و نشان دهنده این موضوع است که ویژگی‌های کارگران (کارآمدی) بر امنیت شغلی کارگران شاغل در شرکت‌های زیرمجموعه‌ی سازمان تأمین اجتماعی در شهر تهران تأثیر مثبت و مستقیم دارد. با این حساب، فرضیه فرعی ششم نیز تایید می‌شود.



مدنی در شکل‌گیری احساس امنیت شغلی مؤثرند. این الگو با بافت فرهنگی-سازمانی ایران سازگار است؛ جایی که اعتماد چهره‌به‌چهره، همدلی و حمایت غیررسمی، اغلب کارکردی پررنگ‌تر از سازوکارهای رسمی مشارکت دارند. از منظر نظری، این یافته‌ها با قرائت کلمن از سرمایه اجتماعی هم‌راستا هستند؛ جایی که اعتماد و هنجارهای همکاری به‌عنوان منابع تسهیل‌کننده کنش جمعی عمل می‌کنند. در عین حال، نتایج پژوهش فراتر از رویکرد کارکردگرایانه صرف می‌روند و به بُعد قدرت و نابرابری نیز توجه می‌دهند. در این‌جا، تحلیل بوردیویی از سرمایه اجتماعی اهمیت می‌یابد: شبکه‌ها و روابط اجتماعی نه‌تنها منابعی برای حمایت، بلکه ابزارهایی برای دسترسی نابرابر به امنیت شغلی هستند. کارگرانی که در شبکه‌های قوی‌تری جای دارند، عملاً در موقعیت امن‌تری در میدان کار قرار می‌گیرند؛ حتی اگر از نظر حقوقی یا قراردادی در وضعیت مشابهی با دیگران باشند.

نقش «انتفاع مشترک و احساس انتساب» به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های معنادار سرمایه اجتماعی، پیوند مستقیمی با نظریه قرارداد روان‌شناختی دارد. یافته‌ها نشان می‌دهند که امنیت شغلی زمانی تقویت می‌شود که کارگران احساس کنند سازمان صرفاً مصرف‌کننده نیروی کار آنان نیست، بلکه بخشی از یک رابطه دوسویه و نسبتاً منصفانه است. این امر به‌ویژه در سازمانی مانند شستا، با ساختار بزرگ، پیچیده و نیمه‌دولتی، اهمیت مضاعف دارد؛ چرا که فاصله میان تصمیم‌گیری‌های کلان و تجربه روزمره کارگران، می‌تواند به تضعیف احساس تعلق و در نتیجه افزایش ناامنی شغلی بینجامد.

شبکه‌سازی و مشارکت اجتماعی نیز، هرچند با شدت اثر کمتر، اما به‌طور معناداری امنیت شغلی را تقویت می‌کنند. این یافته با نظریه پیوندهای ضعیف گرانووتر هم‌خوان است؛ شبکه‌ها، حتی اگر عمیق نباشند، کانال‌های

دسترسی به اطلاعات، فرصت‌ها و حمایت‌های جایگزین را فراهم می‌کنند. در شرایط نااطمینانی بازار کار، همین «دانستن» و «دسترسی داشتن» می‌تواند احساس کنترل و پیش‌بینی‌پذیری را در کارگران افزایش دهد. به‌عبارت دیگر، سرمایه اجتماعی از طریق گسترش افق‌های انتخاب، اثر روانی مهمی بر امنیت شغلی دارد.

یافته قابل‌تأمل دیگر پژوهش، نقش نسبتاً محدود اما معنادار کارآمدی فردی است. این نتیجه، در نگاه نخست، ممکن است با ادبیات غالب سرمایه انسانی که بر مهارت و شایستگی فردی تأکید دارد، در تعارض به‌نظر برسد. اما در بستر اجتماعی-سازمانی ایران، این یافته حامل پیام روشنی است: کارآمدی فردی شرط لازم است، اما کافی نیست. بدون شبکه‌های حمایتی، اعتماد سازمانی و سرمایه اجتماعی، مهارت فردی به‌تنهایی نمی‌تواند ضامن امنیت شغلی باشد. این نکته، یکی از تمایزات اساسی پژوهش حاضر با بسیاری از مطالعات غربی است که امنیت شغلی را عمدتاً به قابلیت‌های فردی گره می‌زنند.

در سطح نظری کلان، نتایج پژوهش با دیدگاه دورکیم درباره نقش انسجام اجتماعی در کاهش آنومی هم‌خوانی دارد. ناامنی شغلی را می‌توان یکی از صورت‌های مدرن آنومی دانست؛ وضعیتی که در آن قواعد، انتظارات و آینده شغلی نامطمئن می‌شود. سرمایه اجتماعی، در این چارچوب، نقش سازوکاری ترمیمی را ایفا می‌کند و از طریق تقویت پیوندهای اجتماعی، شدت این آنومی را کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، قرائت انتقادی مارکسی نیز همچنان معتبر است: ناامنی شغلی ریشه در ساختارهای نابرابر بازار کار دارد. با این حال، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که سرمایه اجتماعی می‌تواند به‌عنوان مکانیسمی جبرانی و مقاومتی، اثرات این نابرابری‌ها را تا حدی تعدیل کند؛ نه با حذف ساختارهای نابرابر، بلکه با افزایش ظرفیت کنش جمعی و حمایت متقابل.

پیشنهادهای تحقیق

با توجه به نتایج پژوهش حاضر که نشان داد امنیت شغلی کارگران بیش از آنکه تابع صرف قراردادهای رسمی باشد، در بستر شبکه‌ای از روابط اجتماعی، اعتماد، حمایت و پیوندهای نهادی شکل می‌گیرد، پیشنهادهای زیر در دو سطح اصلی (سیاستی-راهبردی) و فرعی (اجرایی-عملیاتی) و به تفکیک ابعاد سرمایه اجتماعی و سطوح امنیت شغلی ارائه می‌شود.

۱. پیشنهادهای اصلی (راهبردی - سیاستی)

۱-۱. بازتعریف امنیت شغلی در سیاست‌گذاری اجتماعی

پیشنهاد می‌شود نهادهای سیاست‌گذار حوزه کار و رفاه اجتماعی، مفهوم امنیت شغلی را از یک مقوله صرفاً حقوقی-قراردادی، به‌عنوان یک سازه اجتماعی چندسطحی (فردی، سازمانی و نهادی) بازتعریف کنند. نتایج پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های اجتماعی سرمایه اجتماعی، اثرگذاری معنادارتر و قوی‌تری نسبت به عوامل صرفاً فردی دارند. از این رو، سیاست‌های اشتغال باید به‌طور هم‌زمان بر تقویت روابط اجتماعی در محیط کار و پایداری نهادی تمرکز یابند.

۱-۲. گنجاندن سرمایه اجتماعی در بسته‌های

سیاستی بازار کار

پیشنهاد می‌شود سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از شاخص‌های پنهان اما کلیدی، در طراحی برنامه‌های ارتقای امنیت شغلی، بهره‌وری نیروی کار و سلامت روان کارگران لحاظ شود. این امر مستلزم آن است که برنامه‌های حمایتی دولت، صرفاً به بیمه و قرارداد محدود نشوند، بلکه اعتماد سازمانی، حمایت اجتماعی و شبکه‌سازی حرفه‌ای را نیز هدف قرار دهند.

در مقایسه با مطالعات پیشین داخلی و خارجی، پژوهش حاضر از چند جهت نوآورانه است. نخست، ارائه مدل مفهومی سه‌سطحی امنیت شغلی (خرد، میانی و کلان) که امکان پیوند دادن تجربه زیسته کارگران با ساختارهای سازمانی و سیاستی را فراهم می‌کند. دوم، نشان دادن برتری نسبی عوامل اجتماعی و رابطه‌ای بر عوامل صرفاً فردی در تبیین امنیت شغلی. سوم، استفاده از رویکرد ترکیبی متوالی اکتشافی که اجازه داده مفاهیم از دل داده‌های کیفی برساخته شوند و سپس در سطح کمی اعتبار یابند. این رویکرد، دانش تولیدشده را از حالت ترجمه صرف نظریه‌های خارجی خارج کرده و به آن خصلتی بومی و زمینه‌مند بخشیده است.

توزکز این پژوهش آن است که امنیت شغلی در ایران صرفاً یک وضعیت قراردادی نیست، بلکه یک برساخت اجتماعی چندلایه است که بیش از هر چیز، در کیفیت سرمایه اجتماعی ریشه دارد. در چنین چارچوبی، ناامنی شغلی را نمی‌توان صرفاً با اصلاح قوانین یا افزایش مهارت‌های فردی حل و فصل کرد؛ بلکه باید آن را در پیوند با تضعیف اعتماد، فرسایش شبکه‌های حمایتی و گسست‌های سازمانی فهم کرد. تقویت سرمایه اجتماعی، نه یک مداخله حاشیه‌ای، بلکه یک راهبرد بنیادین سیاستی برای مواجهه با ناامنی شغلی است.

در نهایت، این پژوهش امنیت شغلی را از حاشیه مباحث حقوق کار به متن سیاست‌گذاری اجتماعی می‌آورد و نشان می‌دهد که بدون توجه به بعد اجتماعی کار، هرگونه سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال، ناتمام و کم‌اثر خواهد بود. اگر امنیت شغلی را مسئله‌ای اجتماعی بدانیم، آنگاه سرمایه اجتماعی دیگر یک مفهوم تزئینی دانشگاهی نیست؛ بلکه به یکی از کلیده‌های اصلی فهم و مداخله در بحران ناامنی شغلی در جامعه ایران تبدیل می‌شود.

۲. پیشنهادهای فرعی (اجرایی - عملیاتی) به تفکیک

ابعاد سرمایه اجتماعی

۱-۲. بعد «اعتماد اجتماعی»

- پیشنهاد اجرایی: طراحی و استقرار سازوکارهای شفاف ارتباطی میان مدیریت و کارگران (نظیر جلسات گفت‌وگوی منظم، گزارش‌دهی شفاف تصمیمات مدیریتی و اعلام دلایل تغییرات سازمانی).

- منطق پژوهشی: یافته‌ها نشان دادند که اعتماد متقابل، مهم‌ترین پیش‌بین امنیت شغلی است. هرچه رفتار مدیران قابل پیش‌بینی‌تر و منصفانه‌تر باشد، ادراک امنیت شغلی تقویت می‌شود.

۲-۲. بعد «حمایت اجتماعی و سازمانی»

- پیشنهاد اجرایی: تقویت نظام‌های حمایت سازمانی، شامل حمایت مدیریتی در شرایط بحران، توجه به مسائل رفاهی و روانی کارگران و ایجاد سازوکارهای رسمی حمایت در برابر تعدیل‌های ناگهانی.

- منطق پژوهشی: حمایت اجتماعی، نقش ضربه‌گیر (Buffer) در برابر ناطمینانی‌های ساختاری بازار کار ایفا می‌کند و احساس رهاشدگی شغلی را کاهش می‌دهد.

۳-۲. بعد «انتفاع مشترک و احساس تعلق»

- پیشنهاد اجرایی: طراحی نظام‌های مشارکت در منافع، تشویق‌های مبتنی بر عملکرد جمعی و تقویت حس «ما» به‌جای «من» در سازمان.

- منطق پژوهشی: کارگرانی که خود را ذی‌نفع و عضو معنادار سازمان می‌دانند، حتی در شرایط ناپایدار اقتصادی، امنیت شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند. این یافته با نظریه قرارداد روان‌شناختی و رویکرد کلمن هم‌خوان است.

۴-۲. بعد «شبکه‌سازی حرفه‌ای»

- پیشنهاد اجرایی: حمایت از شکل‌گیری شبکه‌های حرفه‌ای رسمی و غیررسمی، گروه‌های کاری میان‌بخشی و انجمن‌های تخصصی درون سازمانی.

- منطق پژوهشی: شبکه‌های حرفه‌ای، مطابق نظریه پیوندهای ضعیف گرانووتر، کانال دسترسی به اطلاعات، حمایت و فرصت‌های جایگزین هستند و از این طریق، احساس کنترل و امنیت شغلی را افزایش می‌دهند.

۵-۲. بعد «مشارکت اجتماعی»

- پیشنهاد اجرایی: تقویت مشارکت کارگران در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، شوراهای کارگری و سازوکارهای مشورتی.

- منطق پژوهشی: اگرچه اثر مشارکت اجتماعی نسبت به سایر ابعاد کمتر است، اما نقش آن به‌عنوان پل ارتباطی میان سطوح خرد، میانی و کلان امنیت شغلی قابل چشم‌پوشی نیست.

۶-۲. بعد «کارآمدی فردی»

- پیشنهاد اجرایی: تداوم برنامه‌های توانمندسازی مهارتی و آموزش‌های تخصصی، اما نه به‌عنوان راه‌حل مستقل، بلکه در پیوند با حمایت سازمانی و شبکه‌های اجتماعی.

- منطق پژوهشی: یافته‌ها نشان دادند که کارآمدی فردی به‌تنهایی تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست؛ بلکه زمانی اثرگذار است که در بستر سرمایه اجتماعی تقویت شود.

۳. پیشنهاد برای پژوهش‌های آتی

- انجام مطالعات طولی برای بررسی پویایی رابطه سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی در طول زمان؛

- گسترش دامنه پژوهش به کارگران غیررسمی، پیمانکاری و اقتصاد گیگ؛

- بررسی نقش نوسانات کلان اقتصادی و سیاست‌های تعدیل ساختاری به‌عنوان متغیرهای مداخله‌گر.

- [1] Greenhalgh L, Rosenblatt Z. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Acad Manage Rev.* 1984;9(3):438–448.
- [2] Anderson CJ, Pontusson J. Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *Eur J Polit Res.* 2007;46(2):211–235.
- [3] Näswall K, De Witte H. Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Econ Ind Democr.* 2003;24(2):189–215.
- [4] De Cuyper N, De Witte H, Vander Elst T, Handaja Y. Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring. *J Bus Psychol.* 2008;23(3–4):117–129.
- [5] Hellgren J, Sverke M, Isaksson K. A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *Eur J Work Organ Psychol.* 1999;8(2):179–195.
- [6] Larson JH, Wilson SM, Beley R. The impact of job insecurity on marital and family relationships. *J Fam Econ Issues.* 1994;15(2):138–143.
- [7] Barling J, Dupre KE, Hepburn CG. Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *J Appl Psychol.* 1998;83(1):112–118.
- [8] Gubbins C, Garavan TN. Social capital and career development: Evidence from organizational networks. *Hum Resour Dev Q.* 2016;27(2):241–264.
- [9] Probst TM. Job insecurity and turnover intentions: The moderating role of job embeddedness. *J Appl Psychol.* 2005;90(2):267–279.
- [10] Ahmed U, Shiau WL. Job insecurity, performance and turnover intention: A moderated mediation model. *Curr Psychol.* 2022;41(4):1731–1746.
- [11] Erlinghagen M. Self-perceived job insecurity and social context: A multi-level analysis of 17 European countries. *Eur Sociol Rev.* 2008;24(2):183–197.
- [12] Esser I, Olsen KM. Perceived job quality: Autonomy and job security within a multi-level framework. *Eur Sociol Rev.* 2012;28(4):443–454.
- [13] Berglund T. Flexibility and security in employment: Implications for inequality. *Soc Indic Res.* 2015;123(1):173–191.
- [14] Jones A, Kim J. Job insecurity and household consumption: Evidence from OECD countries. *World Dev.* 2022;149:673–693.
- [15] Nguyen T, Tran Q. Job insecurity and social trust: Cultural consequences of unstable employment. *Int J Sociol Soc Policy.* 2021;41(1–2):51–65.
- [۱۶] مرکز آمار ایران. نتایج طرح آمارگیری نیروی کار. تهران: مرکز آمار ایران؛ ۱۴۰۲.
- [۱۷] وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. گزارش تحولات بازار کار ایران. تهران: معاونت روابط کار؛ ۱۴۰۱.
- [۱۸] بیات، م. قراردادهای موقت و ناامنی شغلی در ایران. تهران: گزارش غیررسمی تشکل‌های کارگری؛ ۱۴۰۴.

- [19] Bourdieu P. The forms of capital. In: Richardson J, editor. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood; 1986.
- [20] 20. Coleman JS. Social capital in the creation of human capital. Am J Sociol. 1988;94:S95–S120.
- [21] 21. Putnam RD. Bowling Alone. New York: Simon & Schuster; 2000.
- [22] 22. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity. New York: Free Press; 1995.
- [23] 23. Lin N. Social Capital: A Theory of Social Structure and Action. Cambridge: Cambridge University Press; 2001.
- [24] 24. Burt RS. Structural Holes. Cambridge: Harvard University Press; 1992.
- [25] 25. Granovetter M. The strength of weak ties. Am J Sociol. 1973;78(6):1360–80.
- [26] 26. Durkheim E. The Division of Labour in Society. New York: Free Press; 1984.
- [27] 27. Marx K. Capital: Volume I. London: Penguin; 1976.
- [28] 28. Harvey D. A Companion to Marx's Capital. London: Verso; 2010.
- [29] 29. Weber M. Economy and Society. Berkeley: University of California Press; 1978.
- [30] 30. Simmel G. The Sociology of Georg Simmel. New York: Free Press; 1950.
- [31] 31. Parsons T. The Social System. New York: Free Press; 1951.
- [32] 32. Althusser L. Ideology and Ideological State Apparatuses. London: Verso; 1971.
- [33] 33. Bauman Z. Liquid Modernity. Cambridge: Polity Press; 2000.
- [34] 34. Giddens A. The Constitution of Society. Berkeley: University of California Press; 1984.
- [35] 35. Beck U. Risk Society. London: Sage; 1992.
- [۳۶] عطائی قراچه م، داودی ع. تأثیر اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شرکت فولاد مبارکه). فصلنامه مطالعات مدیریت منابع انسانی. ۱۴۰۲؛ ۱۴(۲): ۴۵–۶۸.
- [۳۷] رضایی ع. رابطه سرمایه اجتماعی و امنیت شغلی در میان کارگران ایران. فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی. ۱۳۹۹؛ ۱۲(۳): ۷۷–۱۰۲.
- [۳۸] کریمی ف. تأثیر سیاست‌های اقتصادی و تحریم‌ها بر امنیت شغلی کارگران بخش تولید ایران. فصلنامه اقتصاد و جامعه. ۱۳۹۸؛ ۹(۱): ۳۳–۵۸.
- [۳۹] حسینی م. امنیت شغلی و سلامت روان در میان کارگران ایرانی: یک مطالعه مقطعی. فصلنامه رفاه اجتماعی. ۱۴۰۰؛ ۲۱(۴): ۹۱–۱۱۸.
- [۴۰] احمدی س. نقش تشکلهای اتحادیه‌های کارگری در ارتقای امنیت شغلی در ایران: یک مطالعه کیفی. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی. ۱۴۰۱؛ ۱۳(۲): ۵۵–۷۹.
- [۴۱] رضایی م. تأثیر اقتصاد گیگ بر امنیت شغلی کارگران غیررسمی در ایران. فصلنامه سیاست‌گذاری اجتماعی. ۱۴۰۱؛ ۱(۱): ۱۰۱–۱۲۶.
- [42] Park J, Kim S, Lee H. The effects of organizational investment on social capital, organizational commitment, and job performance. Int J Hum Resour Manag. 2013;24(17):3276–3294.
- [43] Smith A, Johnson B. Social capital and job search outcomes: Gender differences in network use. Work Employ Soc. 2016;30(2):295–313.

- [44] Friesen J. Credential recognition and job insecurity among immigrant engineers in Canada. *J Int Migr Integr*. 2013;14(2):257–275.
- [45] Lee Y, Park J, Kim T. Job security and performance in multi-ethnic workplaces: Evidence from organizational settings. *Hum Relat*. 2013;66(8):1035–1058.
- [46] Bryson A, Freeman R. Worker voice, unions, and job security. *Ind Labor Relat Rev*. 2017;70(1):65–98.
- [47] Creswell JW, Plano Clark VL. *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 3rd ed. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2018.
- [48] Maxwell JA. *Qualitative Research Design: An Interactive Approach**. 5th ed. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2018.
- [49] Glaser BG, Strauss AL. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing; 1967.
- [50] Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. *Qual Res Psychol*. 2006;3(2):77–101.
- [51] Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills (CA): Sage Publications; 1985.
- [52] Creswell JW. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. 4th ed. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2014.
- [53] Cochran WG. *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons; 1977.
- [54] Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Upper Saddle River (NJ): Pearson Education; 2014.



اقدام برای شکل‌دهی آینده‌ای عادلانه

به ما یادآوری می‌شود: تحقق عدالت اجتماعی یک آرمان نیست، بلکه یک مسئولیت است. نوامبر گذشته، در دومین اجلاس جهانی توسعه اجتماعی، دولت‌ها اعلامیه دوحه را تصویب کردند.

آنها پیام روشنی به جهان فرستادند: توسعه تنها زمانی پایدار، فراگیر یا تاب‌آور است که بُعد اجتماعی خود را به‌طور کامل در بر بگیرد. دیگر سؤال این نیست که آیا ما موافقیم یا نه. سؤال این است که آیا ما آماده اقدام هستیم یا نه. به همین دلیل است که ائتلاف جهانی برای عدالت اجتماعی

گیلبرت اف. هونگبو، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار، در روز جهانی عدالت اجتماعی خواستار اقدام برای شکل‌دهی آینده‌ای عادلانه برای همه شد؛ آن‌هم به گونه‌ای که نه تنها تعهد برای اجرا را شامل شود، بلکه رسمی‌سازی کار، تضمین دستمزدهای معیشتی، استفاده از هوش مصنوعی برای پیشرفت اجتماعی و اجرای اعلامیه دوحه برای ساختن آینده‌ای عادلانه و فراگیر برای همه را دربرگیرد. وی در پیام خود به مناسبت این روز، خاطر نشان ساخت: امروز، در روز جهانی عدالت اجتماعی، یک حقیقت ساده

هوش مصنوعی با توسعه ابزارها و حمایت از دسترسی به توسعه مهارت‌ها، پیشرفت اجتماعی را هدایت می‌کند. این ابتکارات بخشی از یک تلاش گسترده‌تر و جمعی برای اجرای اعلامیه دوحه است، به‌طوری که برنامه‌هایی مانند گفتگوی اجتماعی برای یک گذار عادلانه، تشویق رفتار تجاری مسئولانه، از بین بردن شکاف جنسیتی در پرداخت از طریق ائتلاف بین‌المللی حقوق برابر و همچنین توانمندسازی جوانان را پیش ببریم.

در این روز جهانی عدالت اجتماعی، می‌خواهم از همه شرکای خود به‌خاطر تعهدشان تشکر کنم. بیا بید به همکاری خود ادامه دهیم و اطمینان حاصل کنیم که عدالت اجتماعی، آینده توسعه را برای همه شکل می‌دهد. بسیار سپاسگزارم.

ایجاد شده است. امروز، این ائتلاف بیش از ۴۰۰ شریک - دولت‌ها، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، نهادهای بین‌المللی، دانشگاه‌ها، جامعه مدنی و بخش خصوصی - را گرد هم آورده است. من به‌ویژه از تنوع و عمق مشارکت‌ها، دلگرم شده‌ام. شرکاء در حال همکاری و مشارکت در ابتکارات ملموس و تأثیرگذار هستند و تجربه، ابزار و ظرفیت خود را برای ایجاد تغییر در عمل، به کار می‌گیرند.

آنها بر مسائلی که در قلب اعلامیه دوحه قرار دارند، تمرکز دارند. اول، رسمی‌سازی برای حمایت از میلیون‌ها کارگری که در دام اشتغال غیررسمی گرفتار شده‌اند. دوم، دستمزدهای معیشتی برای اطمینان از این که پیشرفت اقتصادی به نفع همه است. سوم، هوش مصنوعی برای اطمینان از این که





رعایت استانداردهای بین‌المللی کار توسط کشورهای عضو

بین‌المللی کار ایفا نموده و چگونگی اجرای مقوله نامه‌ها و پروتکل‌های مصوب توسط کشورهای عضو را در قانون و عمل، بررسی می‌نماید و همچنین، مسئولیت تضمین پاسخگویی، ثبات و پیشرفت در پیشبرد عدالت اجتماعی و کار شایسته را برعهده دارد.

این کمیته در گزارش سالانه خود که در ۱۳ فوریه ۲۰۲۶ منتشر شده است، بیانیه‌ای صادر کرده و بر ارزش‌ها و اصولی که صد سال راهنمای فعالیت این کمیته در سیستم نظارتی سازمان بین‌المللی کار بوده، تأکید کرده است.

گزارش سالانه کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار دربرگیرنده جزئیات مربوط به رعایت و حتی نقض استانداردهای بین‌المللی کار توسط کشورهای عضو این سازمان می‌باشد. نسخه ۲۰۲۶ این گزارش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا همزمان با صدمین سالگرد تأسیس این کمیته است که سنگ بنای سیستم نظارتی سازمان بین‌المللی کار بر استانداردهای بین‌المللی کار را تشکیل می‌دهد.

کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار به مدت یک قرن است که نقشی محوری را در سیستم نظارتی سازمان

در قانون و عمل را بر عهده دارند. آنها به صورت شخصی خدمت کرده و مستقل و بی‌طرف هستند. تخصص‌های متنوع منطقه‌ای و حرفه‌ای آنها، تضمین می‌کند که این کمیته از تجربیات دست اول در سیستم‌های مختلف حقوقی، اقتصادی و اجتماعی بهره‌مند شود.

این گزارش به صد و چهاردهمین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار ارائه خواهد شد که در آن دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران یافته‌های آن را در کمیته کنفرانس در مورد کاربرد استانداردها مورد بحث قرار خواهند داد.

در گزارش سال ۲۰۰۶، جمهوری اسلامی ایران در مورد مقوله نامه های ۹۵ (حمایت از مزد) و ۱۱۱ (تبعیض در اشتغال) مورد پرسش قرار گرفته است.



Report III (Part A)

► Application of International Labour Standards 2026

Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations
International Labour Conference
114th Session, 2026



این گزارش در خصوص تبادل تعاملی خود با روسای نهادهای سازمان ملل متحد که بر معاهدات بین‌المللی حقوق بشر نظارت دارند و همچنین در خصوص فعالیت‌های رئیس گروه کاری سازمان ملل متحد در امور کسب و کار و حقوق بشر، شرح مختصری ارائه می‌نماید.

استانداردهای بین‌المللی کار، ابزارهای قانونی بین‌المللی هستند که توسط دولت‌ها، کارفرمایان و کارگرانی که در کنفرانس بین‌المللی کار (ILC) نماینده دارند، مورد تصویب قرار می‌گیرند. این استانداردها می‌توانند به شکل مقاوله‌نامه، پروتکل‌ها و توصیه‌نامه‌ها باشند و هدفشان پیشبرد عدالت اجتماعی و کار شایسته در سراسر جهان است. این استانداردها منعکس‌کننده آستانه‌ای جهانی و قابل اجرا در خصوص ارزش‌ها و اصول مشترک حاکم بر دنیای کار می‌باشند.

هنگامی که کشوری به یک مقاوله‌نامه یا پروتکل سازمان بین‌المللی کار ملحق می‌شود، موظف است به طور منظم در مورد اقداماتی که برای اجرای آن انجام می‌دهد، گزارش دهد. در حالی که کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار می‌توانند در مورد الحاق یا عدم الحاق به مقاوله‌نامه‌ها یا پروتکل‌های سازمان بین‌المللی کار تصمیم بگیرند، سیستم نظارتی سازمان بین‌المللی کار نیز به طور منظم تأثیر مقاوله‌نامه و پروتکل‌های الحاق نشده را مورد بررسی قرار می‌دهد.

کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار هر ساله، یک گزارش عمومی را تهیه می‌کند که موضوع خاصی را مورد بررسی قرار می‌دهد. گزارش عمومی امسال به اشتغال و کار شایسته برای صلح و تاب‌آوری پرداخته است. کمیته کارشناسان، نهادی مستقل و متشکل از ۲۰ کارشناس حقوقی عالیرتبه از سراسر جهان است که وظیفه بررسی اجرای مقاوله‌نامه‌ها، پروتکل‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار توسط کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار



قرار گرفتن اشتغال عادلانه در بطن عدالت اجتماعی

در سخنان خود خاطر نشان ساخت: «عدالت اجتماعی و اشتغال عادلانه، پایه و اساس انسجام اجتماعی و همچنین سرمایه‌گذاری در ثبات و رفاه بلندمدت کشورها می‌باشند». این جلسه که متمرکز بر «اشتغال و سیاست‌های اجتماعی عادلانه، فراگیر و آینده‌نگر» بود، توسط قبرس که ریاست شورای اتحادیه اروپا را برعهده دارد، مدیریت و سازماندهی شد.

سیاست‌های اتحادیه اروپا که با محوریت "حقوق اجتماعی اروپا" تدوین شده اند، منعکس‌کننده چهار مولفه دستور کار کار شایسته سازمان بین‌المللی کار هستند، با این حال همچنان چالش‌های قابل توجهی باقی مانده است. اتحادیه اروپا برای رسیدگی به نابرابری جنسیتی مداوم، به ویژه شکاف‌های دستمزد جنسیتی؛ موانع مداوم اشتغال - به ویژه برای جوانان، مهاجران و افراد دارای معلولیت؛ و فقر کاری که میلیون‌ها نفر را تحت تأثیر قرار داده است، نیازمند اقدام فوری در این زمینه ها می‌باشد.

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار به دعوت ریاست شورای اتحادیه اروپا در قبرس، در نشست غیررسمی وزرای اشتغال و امور اجتماعی اتحادیه اروپا سخنرانی کرد و بر لزوم تقویت عدالت اجتماعی و اشتغال عادلانه، که پایه و اساس انسجام اجتماعی و سرمایه‌گذاری در ثبات و رفاه بلندمدت کشورها هستند، تأکید نمود.

گیلبرت اف. هونگبو، مدیر کل سازمان بین‌المللی کار (ILO)، در سخنرانی خود در نشست غیررسمی وزرای اشتغال و امور اجتماعی (EPSCO)، از وزرا، نمایندگان نهادهای اتحادیه اروپا و شرکای اجتماعی اروپایی درخواست نمود تا اشتغال عادلانه که برای امنیت اقتصادی، انسجام اجتماعی و صلح ضروری است را در بطن عدالت اجتماعی قرار دهند.

هونگبو در سخنرانی خود در جلسه عمومی افتتاحیه نشست غیررسمی وزرای اشتغال و امور اجتماعی اتحادیه اروپا (EPSCO)، هشدار داد که نابرابری جنسیتی مداوم، فقر کاری و موانع اشتغال، باید فوراً مورد توجه قرار گیرند. وی

«کشورهایی که دارای سیستم‌های گفتگوی قوی هستند، به طور مداوم برای مدیریت شوک‌ها و بهبود فراگیر مجهزتر می‌باشند».

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار ائتلاف جهانی برای عدالت اجتماعی را که دو سال پیش راه اندازی شده است را به عنوان یک نقطه عطف کلیدی برای پیشبرد عدالت اجتماعی در سطح بین‌المللی مورد تأکید قرار داد و از دولت‌های اتحادیه اروپا به خاطر حمایتشان تشکر کرد و خاطرنشان ساخت که اکثر کشورهای عضو اتحادیه اروپا اکنون در این ائتلاف شرکت دارند.

مدیر کل سازمان بین‌المللی در پایان، کار وزرای کار و امور اجتماعی اتحادیه اروپا را تشویق کرد تا در راستای اعلامیه سیاسی دوحه، که تعهد جهانی به توسعه و همکاری اجتماعی را تجدید می‌کند، تعهد خود به عدالت اجتماعی، تاب‌آوری دموکراتیک و رفاه مشترک را مجدداً مورد توجه قرار دهند.

مارینوس موشوتاس، وزیر کار و بیمه اجتماعی قبرس، نیز در پایان این نشست از سازمان بین‌المللی کار به خاطر حمایتش از این جلسه و تضمین انجام این گفتگو بر اساس استانداردهای بین‌المللی و با احترام به عدالت اجتماعی، تشکر کرد.



هونگبو در ادامه سخنان خود در این نشست تأکید کرد که "اشتغال عادلانه باید ریشه در استانداردهای بین‌المللی کار داشته باشد" و از کشورهای اتحادیه اروپا درخواست نمود تا به دو مقاله نامه بنیادین ایمنی و بهداشت شغلی سازمان بین‌المللی کار (مقاله نامه‌های شماره ۱۵۵ و ۱۸۷) ملحق شوند.

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار همچنین از تمرکز مجدد اتحادیه اروپا بر کیفیت شغل به منظور ایجاد اشتغال عادلانه، از جمله تضمین حمایت اجتماعی کافی، دستمزد منصفانه، فرصت‌های توسعه مهارت‌ها و کاهش نابرابری‌ها، استقبال کرد.

وی با توجه به افزایش هزینه‌های زندگی و تداوم فقر، تأکید کرد که دستمزدهای معیشتی برای پیشبرد عدالت اجتماعی ضروری بوده و به توافق سه‌جانبه اخیر سازمان بین‌المللی کار در مورد اهمیت دستیابی به دستمزدهای معیشتی نیز اشاره کرد. مدیر کل سازمان بین‌المللی کار همچنین به دستورالعمل اتحادیه اروپا در مورد حداقل دستمزدهای کافی (۲۰۲۲) و تأیید آن توسط دیوان دادگستری اروپا در نوامبر گذشته، به عنوان کمک مهمی برای تحقق این هدف اشاره کرد.

هونگبو با اشاره به تغییرات ساختاری در اروپا، گفت که تغییرات جمعیتی و گذارهای سبز و دیجیتال، ضروری و فوری بوده و سیاست‌گذاری برای اطمینان از عادلانه و پایدار بودن این گذارها حیاتی می‌باشند. وی توضیح داد که بدون سیاست‌های آگاهانه، شاهد افزایش خطرات محرومیت، نابرابری‌های منطقه‌ای و مقاومت اجتماعی خواهیم بود. وی خواستار اشتغال عادلانه و گذارهای عادلانه برای اطمینان از پایداری اجتماعی تحول اقتصادی شد و تأکید کرد که گفتگوی اجتماعی برای طراحی سیاست‌های مؤثر و حفظ اعتماد در دوره‌های تغییر ضروری است. وی افزود:



واکنش انسان محور به تغییرات فناوری و چندپارگی بازار کار جهانی

ایجاد شغل، کیفیت شغل و نابرابری در مناطق مختلف تأثیر گذاشته و نیازمند واکنش‌های سیاستی مبتنی بر عدالت اجتماعی، استانداردهای بین‌المللی کار، همکاری جهانی و حاکمیت بازار کار مبتنی بر شواهد می باشد.

هونگبو همچنین گفت: «چالش پیش روی ما، تنها مربوط به تعداد مشاغل ایجاد شده نمی باشد، بلکه نوع مشاغل و اینکه برای چه کسانی و تحت چه شرایطی ایجاد شده اند را نیز دربر می گیرد. آزمون واقعی امروز این است که ما چقدر سریع و موثر اصلاحات را به مشاغل، فرصت‌ها و کرامت برای افراد تبدیل می کنیم و مطمئن می شویم که مشاغل سریع‌تر از اختلال به دست می آیند».

وی در بخش پایانی سخنان خود گفت که "فناوری می تواند محرک قدرتمندی برای بهره‌وری و رشد باشد، اما تنها در صورتی که با سرمایه‌گذاری در مهارت‌ها، نهادهای قوی کار و گفتگوی اجتماعی مؤثر همراه باشد، می تواند تضمین کند

گیلبرت اف. هونگبو، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار، در کنفرانس جهانی بازار کار در ریاض، بر لزوم رشد فراگیر، گذار عادلانه و گفتگوی اجتماعی مجدد در بحبوحه اختلال در بازار کار و عدم قطعیت ژئوپلیتیکی تأکید کرد.

گیلبرت اف. هونگبو، مدیرکل سازمان بین‌المللی کار (ILO)، حضور خود در سومین دوره کنفرانس جهانی بازار کار در ریاض را با درخواست از کشورهای در خصوص اتخاذ سیاست‌های هماهنگ، انسان‌محور و مبتنی بر حقوق به منظور رسیدگی به تحولات عمیقی که بازارهای کار را در سراسر جهان تغییر شکل می‌دهند، به پایان رساند.

هونگبو در سخنرانی خود در نشست وزیران این کنفرانس که از ۲۶ تا ۲۷ ژانویه برگزار شد، تأکید کرد که چگونه تغییرات سریع فناوری، تغییرات جمعیتی، مهاجرت، شوک‌های اقلیمی و چندپارگی و عدم قطعیت اقتصادی، دنیای کار را از نو تعریف کرده است. وی تأکید کرد که این تغییرات بر

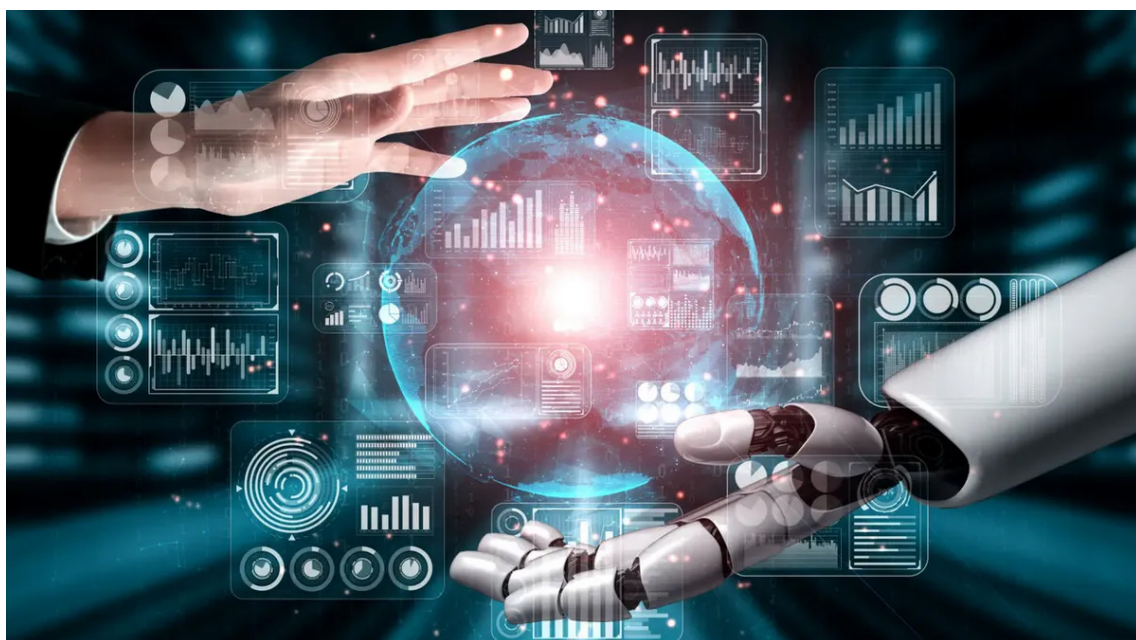
این جلسات با هدف تقویت همکاری در زمینه ایجاد اشتغال، توسعه مهارت‌ها، حمایت اجتماعی، مهاجرت نیروی کار، نهادهای بازار کار و ترویج کار شایسته و همچنین مشارکت مداوم سازمان بین‌المللی کار در پیشبرد اصلاحات بازار کار برگزار شد.

هونگبو همچنین همراه با نمایندگان کارفرمایان جهانی، در یک رویداد جانبی شرکت کرد که هدف از آن بررسی تأثیر بحران‌های متعدد بر بازار کار و لزوم بررسی استراتژی‌های سازگاری سریع، از جمله پذیرش فناوری، محیط‌های کاری انعطاف‌پذیر و فراگیر و تقویت سیستم‌های حمایت اجتماعی برای حمایت از کارگران در طول بحران‌های جهانی بود.

این کنفرانس با حضور وزرای کار، شرکای اجتماعی، رهبران تجاری و سازمان‌های بین‌المللی از سراسر جهان برگزار شد و هونگبو از کشور میزبان به خاطر فراهم کردن بستری جهانی و تأثیرگذار برای گفتگو در مورد بازار کار تقدیر کرد. وی خاطرنشان کرد که اقدام جمعی و همکاری سه جانبه، فراگیر و پایدار برای ایجاد بازارهای کار مقاوم، به ویژه در زمان افزایش عدم قطعیت در سراسر جهان، ضروری است.

که کارگران و بنگاه‌ها می‌توانند با تغییر سازگار شوند". هونگبو در طول برگزاری این کنفرانس، بر اهمیت مدیریت گذارها به گونه‌ای که از کارگران محافظت شود و در عین حال کسب‌وکارها قادر به نوآوری و رشد باشند، تأکید کرد. وی خواستار سرمایه‌گذاری مجدد در فراگیری مادام‌العمر، سیاست‌های فعال بازار کار و سیستم‌های حمایت اجتماعی، به ویژه برای جوانان و زنان شد که اغلب بیشتر در معرض اختلال در بازار کار هستند. وی همچنین چگونگی تأثیر این گذارها بر کارگران مهاجر و آواره را مورد اشاره قرار داد. هونگبو در جریان یک «گفتگوی دوستانه» که به صورت مجازی برگزار شد، تأکید کرد که فناوری می‌تواند محرک قدرتمندی برای بهره‌وری و رشد باشد، اما تنها در صورتی که همراه با سرمایه‌گذاری در مهارت‌ها، نهادهای قوی کار و گفتگوی اجتماعی مؤثر باشد می‌تواند تضمین کند کارگران و بنگاه‌ها می‌توانند با تغییرات سازگار شوند.

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار در حاشیه این کنفرانس، جلسات دوجانبه‌ای را با وزرای کار و منابع انسانی، و همچنین شرکای اجتماعی و ذینفعان بین‌المللی برگزار کرد.





حمایت از حقوق کار را به منظور پیشبرد حقوق بشر

و کار و حقوق بشر) نیز در این نشست حضور داشتند و در بیانیه پایانی خود بر محوریت حقوق کار در حقوق بشر جهانی، تأکید کردند.

شرکت‌کنندگان در این نشست ضمن به اشتراک گذاشتن تجربیات خود در مورد مکمل بودن وظایف مربوطه برای پیشبرد حقوق بشر و حقوق کار، از دولت‌ها خواستند که از این حقوق حمایت کرده و مسئولیت خود را در قبال احترام به آنها و همچنین به کسب و کارها، انجام دهند.

آقای آلن لاکاباراتس، رئیس کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار در مورد اجرای مقاوله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها، در این نشست گفت: «اولین بار است که یک جلسه، کمیته کارشناسان، روسای نهادهای مربوط به معاهدات و گروه کاری کسب و کار و حقوق بشر را گرد هم می‌آورد. من از این فرصت برای به اشتراک گذاشتن شیوه‌های خوب و تأمل جمعی در مورد چگونگی افزایش بیشتر همکاری و تبادل منظم اطلاعات، استقبال می‌کنم».

اولین نشست از این نوع که بین کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار در مورد اجرای مقاوله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها و همچنین بخش‌های مرتبط سازمان ملل متحد در زمینه حقوق بشر برگزار شد، مجدداً حمایت از حقوق کار را به منظور تحقق کامل حقوق بشر مورد تأکید قرار داد و به دولت‌ها یادآور شد که وظایف خود را در قبال حمایت از این حقوق به انجام برسانند.

کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار در مورد اجرای مقاوله نامه‌ها و توصیه نامه‌ها، نهاد مستقلی از کارشناسان بین‌المللی است که بر اجرای استانداردهای بین‌المللی کار نظارت دارد. روسای نهادهای سازمان ملل متحد که وظیفه نظارت بر معاهدات حقوق بشر (نهادهای معاهدات) را بر عهده دارند و رئیس گروه کاری سازمان ملل متحد در مورد موضوع حقوق بشر و شرکت‌های فراملی و سایر بنگاه‌های کسب و کار (گروه کاری سازمان ملل متحد در مورد کسب

محل کار - منتقل می‌شوند، تأکید کردند و ابتکارات خاصی را به ویژه در خصوص موارد زیر به نمایش گذاشتند:

- بررسی برنامه‌های اقدام ملی (NAPs) در جنوب شرقی آسیا توسط گروه کاری کسب و کار و حقوق بشر با هدف تقویت آنها؛
- بیانیه مشترک در مورد هوش مصنوعی و حقوق کودکان و پیگیری آن تحت رهبری کنوانسیون حقوق کودک؛
- راهنمای فنی مشترک در مورد گنجاندن معلولیت در بررسی‌های لازم حقوق بشر و برنامه‌های اقدام ملی کسب و کار و حقوق بشر، که تحت رهبری کمیته حقوق افراد دارای معلولیت (CRPD) پیشنهاد شده است؛
- کارگروه مشترک به رهبری کمیته رفع تبعیض علیه زنان (CEDAW) با یک برنامه کاری سه ساله به منظور رسیدگی به تأثیرات مرتبط با جنسیت، دیجیتالی شدن و فعالیت‌های کسب و کار؛
- همکاری پیشنهاد شده از جانب کمیته ناپدید شدن‌های اجباری (CED) به منظور شفاف‌سازی تعهدات مربوط به بررسی‌های لازم برای شرکت‌های خصوصی که بازداشتگاه‌ها و تأسیسات مشابه را اداره کرده و توسط کمیته فرعی پیشگیری از شکنجه (SPT) نیز پشتیبانی می‌شود.
- خانم جو-یانگ لی، عضو و مسئول اصلی سازمان بین‌المللی کار در کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز در سخنان خود در این نشست گفت: «فعالیت اعضای این نشست می‌تواند تلاش‌های سازمان بین‌المللی کار و همچنین گروه کاری کسب و کار و حقوق بشر را تکمیل و تقویت کرده و به طور جمعی، ضرورت ادغام حقوق بشر در تمامی فعالیت‌های کسب و کار را تقویت نماید».

آقای چانگروک سو، رئیس کمیته حقوق بشر (CCPR) و رئیس موقت نشست سالانه روسای نهادهای معاهدات نیز گفت: «همسویی مهم است، زیرا حقوق کار، حقوق بشر است. در حالی که وظایف ما متفاوت است، هدف ما مشترک است که همانا تضمین کرامت، برابری و امنیت برای کارگران و جوامع می‌باشد. وظیفه ما به عنوان نهادهای نظارتی، این است که اطمینان حاصل کنیم که ارکان اصلی دستور کار جهانی برای کسب و کار و حقوق بشر، یعنی وظیفه دولت‌ها و مسئولیت شرکت‌ها، به گونه‌ای معنادار محقق شود».

در ادامه، خانم پیچامون یثوفانتونگ، رئیس گروه کاری سازمان ملل متحد در زمینه کسب و کار و حقوق بشر، ضمن تشکر از کمیته کارشناسان و روسای نهادهای معاهدات به خاطر حمایت و مشارکتشان در مأموریت گروه کاری، گفت: «ما موارد مکمل زیادی برای توجه و رسیدگی داریم. همچنین با همکاری یکدیگر، فرصتی ارزشمندی داریم تا توصیه‌های خود را به محرک قدرتمندی برای تغییر تبدیل کنیم - که نه تنها موجب رسیدگی به نقض حقوق بشر مرتبط با کسب و کار می‌شود، بلکه با تقویت مسئولیت شرکت‌ها در احترام به حقوق بشر، به طور فعال از نقض حقوق بشر مرتبط با کسب و کار جلوگیری می‌نماید».

همه کارشناسان، از جمله رؤسا و نمایندگان کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (CESCR)، کمیته رفع تبعیض علیه زنان (CEDAW)، کمیته ناپدید شدن‌های اجباری (CED)، کمیته حقوق افراد دارای معلولیت (CRPD) و کمیته فرعی پیشگیری از شکنجه (SPT)، بر هم‌افزایی و مکمل بودن دستور کار کسب و کار و حقوق بشر در میان وظایف مربوطه خود، تأکید کردند.

شرکت‌کنندگان در این نشست، بر اهمیت تقویت همکاری برای اطمینان از اینکه استانداردهای بین‌المللی کار و تعهدات حقوق بشر از اصل به عمل - حفاظت از کرامت انسانی در



بخشنامه مزد سال ۱۴۰۵

در اجرای ماده (۴۱) قانون کار، شورای عالی کار با حضور نمایندگان سه گروه (دولت، کارفرمایان و کارگران) در جلسه مورخ ۱۴۰۴/۱۲/۲۴ راجع به تعیین حداقل مزد سال ۱۴۰۵، پس از بحث و بررسی موارد زیر را به اتفاق آرا مورد تصویب قرار داد:

۱- از اول سال ۱۴۰۵ «حداقل مزد روزانه» با نرخ یکسان برای کلیه کارگران مشمول قانون کار (اعم از قرارداد کار دائم یا موقت) مبلغ روزانه ۵,۵۴۱,۸۵۰ ریال (پنج میلیون و پانصد و چهل و یک هزار و هشتصد و پنجاه ریال) تعیین می‌گردد. همچنین از اول سال ۱۴۰۵ «سایر سطوح مزدی» به میزان ۴۵ درصد مزد ثابت یا مزد مینا (موضوع ماده ۳۶ قانون کار) به اضافه روزانه مبلغ ۵۱۹۵۴۹ ریال (پانصد و نوزده هزار و پانصد و چهل و نه ریال) به نسبت آخرین مزد در سال ۱۴۰۴ افزایش می‌یابد.

تبصره: با اعمال افزایش این بند مزد شغل کارگران مشمول طرح‌های طبقه بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و نیز مزد ثابت سایر کارگران نباید از مبلغ روزانه ۵,۵۴۱,۸۵۰ ریال (پنج میلیون و پانصد و چهل و یک هزار و هشتصد و پنجاه ریال) بند (۱) کمتر شود.

۲- به کارگرانی که در سال ۱۴۰۵ دارای یک سال سابقه کار باشند یا یک سال از دریافت آخرین پایه سنواتی آنان گذشته باشد، روزانه مبلغ ۱۶۶,۶۶۷ ریال (یکصد و شصت و شش هزار و شصت و هفت ریال) نیز به عنوان «پایه سنوات» پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱: پرداخت مبلغ مربوط به پایه سنواتی کارگران مشمول طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل مصوب وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با در نظر گرفتن رقم فوق‌الذکر برای گروه (۱) با توجه به دستورالعمل و جدول اعلامی توسط «اداره کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری» صورت می‌گیرد.

تبصره ۲: به کارگران فصلی به نسبت مدت کارکردشان در سال ۱۴۰۴، میزان مقرر در این بند یا تبصره (۱) آن حسب مورد تعلق خواهد گرفت.

۸- بر اساس مصوبه جلسه شماره ۳۴۲ مورخ ۱۴۰۵/۱/۲۴ شورای عالی کار، اختیار تعیین افزایش مزد برای سایر سطوح مزدی در واحدهای آسیب دیده در جنگ رمضان را در قالب پیمانهای دسته جمعی به رؤسای تشکلهای عالی کارگری و کارفرمایی محول می‌کند.

۹- «سقف خالص پرداختی متوسط ماهانه» به کارکنان شاغل در موسسات و نهادهای عمومی غیر دولتی و شرکتهای غیر دولتی وابسته به نهادهای و مؤسسات مذکور و شرکتهای غیر دولتی وابسته به صندوقهای بیمه‌ای و بازنشستگی که مدیران آنها به هر طریق توسط دولت و یا موسسات و نهادهای عمومی غیر دولتی و یا صندوقهای بازنشستگی منصوب می‌شوند، با رعایت قوانین و مقررات عمومی کشور به ترتیب مقرر در قانون بودجه سال ۱۴۰۵ مصوب مجلس شورای اسلامی خواهد بود.

احمد میدری

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

تبصره ۳: از ابتدای سال ۱۴۰۵ همه کارگران دارای قرارداد کار دائم و موقت مشمول قانون کار که دارای یک سال سابقه کار باشند و یا یک سال از دریافت آخرین «پایه سنوات» آنان در همان کارگاه گذشته باشد، اعم از اینکه حق سنوات یا مزایای پایان کار خود را تسویه حساب کرده باشند یا خیر، مشمول دریافت «پایه سنوات» خواهند بود.

۳- بر اساس مصوبه مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۱ شورای عالی کار مقرر شد از ابتدای سال ۱۴۰۵ «کمک هزینه اقلام مصرفی خانوار» به عنوان «مزایای رفاهی و انگیزهای» موضوع تبصره (۳) ماده (۳۶) قانون کار برای کارگران (اعم از متأهل یا مجرد) ماهانه مبلغ ۲۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال پرداخت گردد. ۴- مبلغ حق تأهل کارگران متأهل (اعم از مرد یا زن) از فروردین ماه سال ۱۴۰۵ مبلغ ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال (پنج میلیون ریال) از سوی کارفرمایان پرداخت شود.

۵- ضوابط مربوط به چگونگی نحوه اعمال افزایش مقرر در بند (۱) و تبصره (۱) بند (۲) در کارگاههایی که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل می‌باشند و نیز در مورد کارگران کارمزدی و همچنین چگونگی ارتقاء طبقه شغلی به موجب دستورالعمل‌های «اداره کل روابط کار، جبران خدمت و بیمه بیکاری» خواهد بود.

۶- مقررات این مصوبه شامل دانش آموزان و دانشجویانی که در ایام تعطیلات تابستانی در سال ۱۴۰۵ به طور موقت و به منظور آشنایی با فضای کسب و کار و محیط‌های کارگاهی در کارگاه‌ها اشتغال می‌یابند نخواهد شد.

۷- به منظور ایجاد انگیزه در کارکنان و تقویت رابطه مزد و مزایا با افزایش تولید و بهره‌وری، واحدهای مشمول قانون کار می‌توانند در قالب موافقت‌نامه‌های کارگاهی و پیمان‌های دسته‌جمعی نسبت به برقراری و افزایش‌های مزد و مزایا با تایید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی اقدام کنند.

راهنمای تدوین مقالات برای مجله کار و جامعه

- مجله کار و جامعه از مقالات مرتبط با حوزه دانش اقتصادی و اجتماعی کار استقبال می‌نماید. نویسندگان محترم می‌توانند مقالات خود را از طریق سامانه مجله به نشانی <https://karojamehe.lssi.ir> ارسال نمایند.
- توجه به برخی نکات و رعایت اصول کلی زیر در زمان ارسال مقاله به مجله کار و جامعه ضروری است:
- در نگارش مقاله به طور کامل از شاخص‌های اخلاق علم (از جمله عدم سرقت ادبی، عدم سوءرفتار علمی، عدم جعل یا تغییر عمدی داده‌ها، عدم انتشار دوگانه) تبعیت شود؛
 - رسم‌الخط مقاله بر اساس دستور خط فرهنگستان زبان و ادب فارسی تنظیم شود؛
 - نویسندگان (گان) می‌بایست چکیده‌ای از معرفی خود به طور جداگانه در حداکثر ۵ خط به همراه مقاله عرضه کنند؛
 - مقالات در قالب نرم‌افزار WORD ارائه شوند.
 - برای بالا بردن کیفیت انتشار مقاله لازم است اصل تصاویر (اعم از شکل‌ها، نمودارها، نقشه‌ها) در قالب tiff با وضوح حداقل ۳۰۰ DPI ضمیمه شود؛
 - حداکثر حجم مقاله، ۸۰۰۰ کلمه یا ۱۵ صفحه با اندازه خط ۱۲ و فاصله بین خطوط ۱ باشد؛
 - در خصوص مقالات ترجمه‌ای، مترجمان باید متن اصلی مورد استفاده را برای تطبیق با متن ترجمه شده در اختیار واحد انتشارات مؤسسه قرار دهند؛
 - در تمام متن مقاله، باید از اصطلاحات و معادل‌های فارسی یکسانی استفاده شود؛ و شیوه نگارش در تمام متن باید یکسان باشد؛
 - ضروری است نویسندگان قبل از ارسال مقاله برای صفحه‌آرایی نهایی نسبت به ویرایش مفهومی، ادبی و فنی اقدامات لازم را انجام داده باشند؛
 - لازم است نویسنده حتی‌الامکان از درج متون تکراری در متن مقاله خودداری نمایند؛ همچنین از ذکر عین عبارات استخراج شده از سایر مقالات و کتب خودداری شود مگر آن که شیوه نگارش (ذیل پاراگراف، به صورت تورفته داخل گیومه) رعایت گردد.
 - در صورت اعلام اصلاحات لازم توسط واحد انتشارات، نویسنده می‌بایست کلیه اصلاحات درخواست شده را انجام داده (متون جدید با رنگ قابل تشخیص از متن قبلی درج شوند) و در صورت نیاز به صورت جداگانه توضیحات لازم را ارسال نمایند؛ لازم به ذکر است چنانچه اصلاحات بدون دلیل موجه صورت نگیرد، مقاله از روند بررسی خارج خواهد شد.

نکات فنی و ویرایشی

رعایت نکات فنی و ویرایشی زیر در تولید، چاپ و انتشار مقالات الزامی است:

- مقالات باید شامل عنوان، چکیده، کلمات کلیدی، مقدمه، متن اصلی، نتیجه‌گیری و پیشنهادها و همچنین منابع باشند؛
- رعایت نیم‌فاصله‌ها و سایر اصول اولیه نگارش در تایپ متن الزامی است (فرهنگ املائی و دستور خط فارسی در وبگاه فرهنگستان زبان فارسی ارائه شده‌اند)؛
- اگر جداول و نمودارها و نظایر آن برگرفته از متون خارجی باشند، باید تمامی کلمات داخل آنها به فارسی ترجمه و درج شده باشند؛
- عنوان جدول به صورت وسط‌چین در بالای جدول و عنوان سایر موارد نظیر شکل، نقشه و... در پایین آن قرار گیرد؛
- تمامی روابط و معادلات داخل متن باید به صورت قابل ویرایش درج شوند و از تصویر استفاده نشود.

نحوه تنظیم ارجاعات

برای استناد به منابع (اعم از درون متن یا انتهای متن) باید از شیوه ارجاعات و نکوور (شماره‌گذاری) استفاده شود:

- منابع به ترتیب ظهور در متن شماره‌گذاری شوند مثل [۱]؛
 - شماره منابع در متن باید قبل از نقطه (.) و یا ویرگول (,) بیاید؛
 - بین شماره منابع مختلف، باید از ویرگول (,) استفاده شود، مثل [۲، ۳]؛
 - بین شماره منابع متوالی، باید از خط‌فاصله (-) استفاده شود، مثل [۱-۴].
- مشخصات تمامی منابعی که در متن مورد ارجاع قرار می‌گیرند باید در انتهای متن نیز در فهرست منابع با رعایت استاندارد و نکوور درج شده باشند:

ارجاع به مقاله:

1. Masten AS. Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. J Fam Theory Rev. 2018 Sep 13;10(1):12-31. doi:10.1111/jftr.12255

ارجاع به کتاب:

2. Jishi RA, Huff, AS. Feynman diagram techniques in condensed matter physics. 2nd ed. Cambridge: Cambridge University Press; 2013.

ارجاع به پایان‌نامه:

3. Holling CS. Resilience and stability of ecological systems [dissertation]. Oxford: University of Oxford; 2022.

ارجاع به وبگاه:

4. Ananya Mandal MD. Cancer glossary [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov 22]. Available from: <https://www.news-medical.net/health/Cancer-Glossary.aspx>