


Research Article

**Relationship Between Industrial Indicators and Petitions Received by Boards for the Determination of Labor Claims of Workers Subject to Labor Law from 2001 to 2021**

Hamid Sedaghat<sup>1</sup> 

PhD in Sociology, General Office of Cooperative, Labor & Social Welfare, Shiraz, Iran.

Bijan Khajehnoori 

Associate Professor, Department of Sociology & Social Planning, Shiraz University, Shiraz, Iran

Shohreh Golkhani 

MA in Sociology, General Office of Cooperative, Labor & Social Welfare, Shiraz, Iran.

Received: 2024/02/27 Accepted: 2024/06/23

<https://doi.org/10.22034/jis.2025.721524> 

**Extended Abstract**

**Introduction:** In an industrial society, labor became centralized within factories, compelling employers to hire numerous individuals as workers who exchanged their effort for wages to meet the production objectives of the factory. This arrangement soon gave rise to several conflicts, particularly disputes between workers and management, which is a perennial issue in labor relations across different societies. In Iran, as the factory system has expanded and work has become more concentrated in these settings, tensions between employees and employers have emerged as a major social challenge. The persistence of these conflicts has negative consequences for the country. This study aims to examine the conflicts between workers and employers subject to the labor law in terms of the country's industrial indicators.

**Method:** This study employs a quantitative longitudinal approach, utilizing time-series methodology. To measure conflicts between workers and employers, the total number of complaints was analyzed, and to measure the industrial indicators the added value of the construction industry to GDP, the percentage of total employers, the number of establishment licenses for industrial workshops, women's employment in the industrial sector, production from large industrial workshops, and employment within these workshops were assessed. The time frame analyzed spans from 2001 to 2021, and the required data were collected from the Statistical Center of Iran (SCI), the Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare (MCLS), the Ministry of Industry, Mines, and Trade (MIMT), the Central Bank of the Islamic Republic of Iran (CBI), and the World Bank (WB). To investigate both short-term and long-term relationships, the Autoregressive Distributed Lag (ARDL) model was implemented utilizing Microfit software version 5.

**Findings:** The results indicate that there is a positive and significant relationship between the production of large industrial workshops (T-Ratio=5.2, Prob.=.002), the percentage of total employers (T-Ratio=5.7, Prob.=.001), the number of establishment licenses for industrial workshops (T-Ratio=6.7, Prob.=.001), and employment rates in large industrial workshops (T-Ratio=5.6, Prob.=.001) with regard to the number of complaints. Furthermore, findings show a negative and significant relationship between the added value of the industrial sector to GDP (T-Ratio= -4.3, Prob.=.005) and women's employment in the industrial sector (T-Ratio= -5.3, Prob.=.013) with the number of complaints.

**Conclusion:** This research concludes that workers' complaints against employers are influenced by macro-industrial indicators. Specifically, while the production of large industrial workshops, the percentage of employers, the number of establishment licenses, and the level of employment in large industrial workshops contribute to an increase in complaints, the added value of the industry to GDP and the level of employment of women in the industrial sector notably reduce the number of complaints.

**Key words:** Disputes, Employer, Labor, Industry, Time-series method.


**Citation:** Sedaghat, H., Khajehnoori, B. & Golkhani, S. (2024). Relationship Between Industrial Indicators and Petitions Received by Boards for the Determination of Labor Claims of Workers Subject to Labor Law from 2001 to 2021. *Journal of Industrial Sociology*, 1(1), 41-60.

1. Corresponding author, E-mail: [Hamidsedaghat40@yahoo.com](mailto:Hamidsedaghat40@yahoo.com)


مقاله پژوهشی

رابطه شاخص‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران مشمول


قانون کار در سال‌های 1380-1400

حمید صداقت<sup>1</sup> 

دکترای جامعه‌شناسی، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، شیراز، ایران.

بیژن خواجه‌نوری 

دانشیار، بخش جامعه‌شناسی و برنامه‌ریزی اجتماعی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

شهره گلخنی 

کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی، شیراز، ایران.

تاریخ دریافت: 1402/12/18 تاریخ پذیرش: 1403/04/03

<https://doi.org/10.22034/jis.2025.721524> 

چکیده مبسوط

**مقدمه:** در جامعه صنعتی، کار در محیط کارخانه متمرکز گردید و کارفرمایان برای دستیابی به اهداف کارخانه مجبور به استفاده از شمار زیادی از افراد به عنوان کارگر شدند که در ازای دریافت مزد، کار کنند. اما خیلی زود تعارضات مختلفی در محیط کارخانه‌ها شکل گرفت که شکل عمده آن یعنی تعارضات کارگران با کارفرمایان، همواره یکی از مباحث مهم کار در جوامع مختلف بوده است. در ایران نیز با گسترش نظام کارخانه‌ای و تمرکز کار در محیط کارخانه، اختلافات کارگران و کارفرمایان یکی از مسائل اجتماعی مهم کشور بوده است. تداوم این امر پیامدهای زیان‌باری برای کشور به همراه دارد. پژوهش حاضر تلاش کرده است اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار را برحسب شاخص‌های صنعتی کشور مورد بررسی قرار دهد.

**روش:** این پژوهش از نوع کمی است که به روش سری زمانی انجام شده است. برای سنجش اختلافات کارگران و کارفرمایان از مجموع شکایات، و برای سنجش شاخص صنعتی، از ارزش افزوده بخش ساخت و ساز صنعت به تولید ناخالص داخلی، درصد کل کارفرمایان، تعداد جواز تأسیس کارگاه‌های صنعتی، اشتغال زنان در بخش صنعت، تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی، و اشتغال در کارگاه‌های بزرگ صنعتی، استفاده شده است. دامنه زمانی مورد بررسی، دوره 1380-1400 است و داده‌ها از مرکز آمار ایران، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، وزارت صنعت، معدن و تجارت، بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، و بانک جهانی جمع‌آوری شده‌اند. جهت بررسی رابطه کوتاه‌مدت و بلندمدت بین متغیرها، از الگوی خودرگرسیون با وقفه‌های توزیعی در نرم افزار مایکروفت نسخه 5 استفاده شده است.

**یافته‌ها:** براساس نتایج، در دوره بلندمدت، رابطه مثبت و معناداری بین تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی ( $T\text{-Ratio}=5/2, Prob.=0/002$ )، درصد کل کارفرمایان از اشتغال ( $T\text{-Ratio}=5/7, Prob.=0/001$ )، تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی ( $T\text{-Ratio}=6/7, Prob.=0/001$ )، و میزان اشتغال در کارگاه‌های بزرگ صنعتی ( $T\text{-Ratio}=5/6, Prob.=0/001$ )، با تعداد شکایات وجود دارد. به علاوه، یافته‌ها نشان می‌دهند، رابطه منفی و معناداری بین ارزش افزوده صنعت به تولید ناخالص داخلی ( $T\text{-Ratio}=-4/3, Prob.=0/005$ ) و اشتغال زنان در بخش صنعت ( $T\text{-Ratio}=-3/5, Prob.=0/013$ ) با تعداد شکایات کارگران وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج این تحقیق نشان داد، شکایات کارگران مشمول قانون کار از کارفرمایان در فاصله سالهای 1380-1400 به عنوان یک مساله مهم اجتماعی، متأثر از شاخص‌های کلان صنعتی است. درحالی‌که، تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی، درصد کارفرمایان از اشتغال، تعداد جواز تأسیس کارگاه‌های صنعتی و میزان اشتغال در کارگاه‌های بزرگ صنعتی باعث افزایش تعداد شکایات می‌شوند، ارزش افزوده صنعت به تولید ناخالص داخلی و میزان اشتغال زنان در بخش بخش صنعت باعث کاهش تعداد شکایات می‌گردند.

**کلیدواژه‌ها:** تعارضات، کارفرما، کارگر، صنعت، سری زمانی.

**ارجاع:** صداقت، حمید، خواجه نوری، بیژن، گلخنی، شهره. (1403). رابطه شاخص‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران مشمول قانون کار در سال‌های 1380-1400. *مجله جامعه‌شناسی صنعتی*، 1(1)، 60-41.

1. ایمیل نویسنده مسؤل: Hamidsedaghat40@yahoo.com

موثر باشند. روابط کارگران و کارفرمایان تحت تأثیر محیط‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی حاکم بر جوامع قرار دارد. عناصر تشکیل دهنده این نظام، یعنی کارگر و کارفرما، الگو و نحوه تعاملات بین آنها، شیوه‌های حل اختلافات ناشی از کار و سایر مسائل ناشی از روابط کار تابعی از محیط و شرایط کلان‌تر است. بر اساس مطالعه سازمان بین‌المللی کار<sup>3</sup> (2013)، صرف بررسی اختلافات کارگری توسط مراجع اختلاف قانونی کار نمی‌تواند منجر به سازش واقعی میان کارگر و کارفرما شود بلکه، مجموعه‌ای از عوامل اقتصادی، صنعتی، اجتماعی، فردی و جمعی باعث اختلافات کارگران و کارفرمایان می‌گردد. اختلافات میان کارگران و کارفرمایان پدیده‌ای پیچیده با ریشه‌های عمیق در ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جوامع است. شاخص‌های توسعه نقش مهمی در بروز اختلافات میان کارگران و کارفرمایان دارند. این شاخص‌ها می‌توانند به طور مستقیم و غیرمستقیم بر روابط بین این دو گروه تأثیر بگذارند (صادقی و همکاریان، 1392). شاخص‌های توسعه مانند سطح تحصیلات می‌توانند به طور غیرمستقیم بر روابط کارگران و کارفرمایان تأثیر بگذارند. در جوامعی با سطح تحصیلات بالا، کارگران ممکن است از مهارت‌های بیشتری برخوردار باشند و خواسته‌های بیشتری از کارفرمایان خود داشته باشند. این امر می‌تواند به بروز اختلافات بین این دو گروه منجر شود. سطح توسعه اقتصادی یک کشور نیز می‌تواند بر روابط بین کارگران و کارفرمایان تأثیر بگذارد. در کشورهای در حال توسعه، کارگران ممکن است به دلیل فقدان فرصت‌های شغلی، مجبور به پذیرش دستمزدهای پایین و شرایط نامناسب کار باشند. در حالی که در ممالک توسعه‌یافته، کارگران از قدرت چانه‌زنی بیشتری برخوردارند و می‌توانند برای دستمزدهای بهتر و شرایط کاری بهتر مذاکره کنند. در

از قرن نوزدهم با ظهور جامعه صنعتی، برخی از مهم‌ترین تحولات جامعه بشری به وقوع پیوستند. انقلاب صنعتی در کنار مزایا و مواهبش، مسائل بسیاری را در جهان، چه کشورهای پیشرفته و صنعتی و چه کشورهای در حال توسعه به وجود آورده است. در حالیکه توسعه، زندگی را بهتر و آسان‌تر کرده؛ اما مشکلات اجتماعی را ریشه‌کن نکرده است. ماشینی‌شدن فعالیت‌های روزمره، گاهی حوادث ناگواری را رقم زده که جبران آن عملاً غیرممکن بوده است. توسعه، علاوه بر تغییر در شیوه زندگی، تغییر در روابط اجتماعی و شرایط متفاوت عاطفی و نگرش‌های نوین را به دنبال داشته و مسائل و بحران‌هایی را به همراه آورده است. برخی از عوامل کلیدی که می‌توانند موجب تشدید اختلافات در حین توسعه صنعتی شوند به شرح ذیل می‌باشند. الف) تغییر در ساختار نیروی کار. با صنعتی شدن، تقاضا برای نیروی کار ماهر افزایش می‌یابد. این امر می‌تواند منجر به تنش بین کارگران ماهر و غیرماهر، و همچنین بین کارگران بومی و مهاجر شود (فابرا<sup>1</sup>، 2008). ب) افزایش نابرابری. توسعه صنعتی می‌تواند منجر به افزایش نابرابری اقتصادی بین صاحبان سرمایه و کارگران شود. این امر می‌تواند به نارضایتی کارگران و اعتراضات صنفی منجر شود (سنویراتن و کولاراتنه<sup>2</sup>، 2020). ج) شرایط نامناسب کار. در برخی موارد، توسعه صنعتی با شرایط نامناسب کار، همچون ساعات طولانی، دستمزد کم و محیط ناامن همراه است. این امر می‌تواند منجر به اعتراضات کارگران و درگیری با کارفرمایان شود (سنویراتن و کولاراتنه، 2020). بررسی مسائل ناشی از کار تنها محدود به بررسی روابط اقتصادی در محیط‌های کار نیست؛ بلکه تصور فرد، گروه، کنشگران مختلف و وضعیت ساختاری می‌تواند بر این موضوع

3. International Labor Organization

1. Fabra  
2. Senavirathne & Kularathne

عوامل ساختاری و کلان هرچند کمتر مورد توجه محققان مسائل کارگری داخلی قرار گرفته؛ اما تأثیر بسیاری بر روابط کاری بین کارگر و کارفرما داشته است. بررسی روند تحول مسئله اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در ارتباط با شاخص‌های صنعتی، دلالت‌های ارزشمندی برای بررسی، بهبود و اصلاح سیاست‌گذاری‌های کلان اقتصادی و اجتماعی فراهم می‌آورد.

بنابراین، با توجه به افزایش چشمگیر شکایات کارگران مشمول قانون کار از کارفرمایان طی دهه‌های اخیر و نوسانات شدید شاخص‌های صنعتی در این دوره، پژوهش حاضر تلاش می‌کند، اثر شاخص‌های صنعتی بر بروز اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار در فاصله سال‌های 1400-1380 را تحلیل کند.

#### پیشینه پژوهش

در موضوع پژوهش حاضر برخی پژوهش‌ها در داخل و خارج کشور انجام شده اند که در ذیل برخی از مرتبط ترین ها برحسب داخلی و خارجی، ارائه می‌شوند.

عشایری و همکاران (1402) در مطالعه‌ای به بررسی عوامل جامعه شناختی موثر بر تعارض بین کارگران و کارفرمایان پرداخته‌اند. نتایج پژوهش پیمایشی آنها که در سطح خرد انجام گرفته است نشان می‌دهد عوامل روانی همچون: بی‌انگیزگی کاری و استرس، عوامل فردی همچون: نداشتن مهارت ارتباطی، عوامل شغلی همچون: حجم زیاد کار و کارهای تکراری، عوامل اقتصادی همچون: عدم کفایت حقوق در رفع مشکلات و نیرهای زندگی، عدم پرداخت مزایا و پاداش، عوامل محیطی همچون: عدم رعایت ایمنی کار و نبود نظم محیطی، عوامل سازمانی همچون: عدم قرارداد کاری و عوامل فرهنگی همچون: بی‌توجهی به ارزش‌های اجتماعی و اسلامی در بروز تعارض بین کارگران و

نهایت، نقش شاخص‌های توسعه در بروز اختلافات میان کارگران و کارفرمایان، پیچیده و چند وجهی است. این شاخص‌ها می‌توانند به طور همزمان به نفع و ضرر هر دو طرف عمل کنند (سناویراتن و کولاراتنه، 2020). اختلافات کارگران و کارفرمایان در ایران همانند دیگر کشورها تحت تأثیر الگوهای رشد سرمایه‌داری و فرایند صنعتی شدن است (حسین‌آبادی، 1399). سالانه هزینه‌های بسیار زیادی هم در واحدهای تولیدی - صنعتی و هم در بخش حاکمیتی و اداری کشور صرف بررسی اختلافات کارگری و کارفرمایی می‌گردد. این مسئله اجتماعی باعث هزینه‌های سیاسی - اجتماعی، کاهش کیفیت کار و تعطیلی خط تولید می‌گردد. مقایسه آمارهای رسمی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نشان می‌دهد اختلافات کارگری و کارفرمایی طی سال‌های اخیر روندی افزایشی داشته است و از 276184 دادخواست در سال 1380 به 317659 دادخواست در سال 1400 رسیده است (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، 1402). این مسئله در کشوری که به بهره‌گیری بیشتر از منابع و امکانات موجود و نیروی کار مولد در جهت رسیدن به هدف‌های کلان ملی نیاز بسیار دارد، نمود و حساسیت بیشتری دارد. میزان قابل توجه این اختلافات و تأثیر آن بر فضای اجتماعی کسب و کار و تولید کشور، توجه پژوهشگران مسائل کارگری را به این موضوع جلب کرده است. در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی به صورت خرد و مقطعی در این خصوص انجام گردیده و هر یک از زوایای موضوع را مورد مطالعه قرار داده است. نتایج پژوهش‌های پیشین نشان از عواملی همچون تأثیر احساس امنیت شغلی کارگر، اعتماد فی مابین کارگر و کارفرما، جلب مشارکت کارگر توسط کارفرما، نحوه مدیریت کارفرما، میزان آگاهی کارگر از حقوق قانونی خویش و بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما دارد (خوشکار، 1389؛ صادقی و همکاران، 1392). در این میان، به نظر می‌رسد

عوامل مدیریتی چون در نهایت منجر به عدم پرداخت حقوق و دستمزد به موقع می‌شود بیشترین تأثیر را در اختلافات و اعتراضات دارد و پس از آن عوامل اقتصادی و عوامل سیاسی قرار دارند. صالحی (1383) در مطالعه‌ای به بررسی عوامل موثر بر تنش‌های کارگری در استان مازندران پرداخته است. نتایج این پژوهش پیمایشی که در سطح خرد انجام گرفته است، نشان می‌دهد: سن (رابطه منفی)، تحصیلات (رابطه منفی)، میزان حقوق و دستمزد (رابطه منفی)، سابقه کار (رابطه منفی)، دیرکرد در پرداخت حقوق (رابطه مثبت)، تبعیض و سایر موارد نقش مؤثری در تنش‌ها و اختلافات کارگری دارند.

در حوزه تحقیقات خارجی، کسرا<sup>1</sup> و همکاران (2021) در پژوهشی به نقش دولت در تحقق روابط عادلانه صنعتی و حل اختلاف کارگران پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان داده است جهت حمایت از اقشار ضعیف یعنی کارگران، باید نقش دولت تقویت گردد. اگر و روتنبرنوا<sup>2</sup> (2021) در پژوهشی به بررسی علل تعارضات بین مدیران و کارگران در جمهوری چک پرداختند. یافته‌های این پژوهش کیفی نشان داد، چهار مقوله عمده شامل مدیریت ضعیف، شخصیت مدیر، ارتباطات ضعیف، و تفاوت در دیدگاه‌ها عوامل عمده تعارضات در سازمان‌ها هستند. اوکسنستیرونا<sup>3</sup> و همکاران (2011) به بررسی تعارضات در محیط کار پرداخته و تلاش کردند نقش عوامل محل کار و ویژگی‌های کار را مطالعه نمایند. یافته‌های این پژوهش که در سوئد انجام شد نشان داد خواسته‌های متضاد، خواسته‌های عاطفی، خطر انتقال یا اخراج، دورنمای ضعیف ترفیع، سطح بالای نفوذ کارکنان و آزادی بیان مناسب، احتمال تعارضات را افزایش می‌دادند. به علاوه، روابط با مدیریت، اعتماد به مدیریت، عادلانه

کارفرمایان، بیشترین نقش و تأثیر را در تعارضات بین کارگران و کارفرمایان داشته‌اند. پورایی و همکاران (1400) در پژوهشی روابط کارگر و کارفرما در منطقه ویژه اقتصادی هرمزگان را بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش آنها نشان داده است؛ اختلافات بین کارگران و کارفرمایان به دلیل عدم رعایت و اجرای ناقص قانون کار است. اعتباریان و همکاران (1394) در پژوهشی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی با تمرکز بر اطلاعات موجود در حوزه روابط کار استان اصفهان را مورد مطالعه قرار داده‌اند. یافته‌های پژوهش آنها گویای این است که 19 عامل به عنوان عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی شناسایی شده که عبارتند از: عوامل سازمانی، اخلاق کارکنان، عوامل اقتصادی، تغییرات مدیریتی، مالکیتی و جغرافیایی کارگاه، نارضایتی کارگران از محیط و شرایط کار، پایین بودن میزان مهارت و تحصیلات کارگران، بالا بودن نرخ بیکاری، بالا بودن میزان حقوق و مزایای کارگران برای برخی از صنوف و سایر موارد. صادقی و همکاران (1392) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما در کارگاه‌های مشمول قانون کار شهر سبزوار پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش پیمایشی گویای آن است که بین عوامل اقتصادی و سیاسی از عوامل محیطی و نیز عوامل مدیریتی و همچنین ویژگی‌های شخصی شامل آگاهی‌های دینی، میزان اطلاعات قانونی، جنسیت، میزان مهارت، وضعیت تأهل و سایر موارد با تمایل به طرح دعوی و اختلاف بین کارگر و کارفرما و همین‌طور بین عضویت در تشکلات کارگری و احتمال بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی رابطه معناداری وجود دارد. عبدی و همکاران (1388) در پژوهشی به عوامل مؤثر بر اعتراضات و اختلافات کارگری استان یزد پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش پیمایشی نشان داده است

3. Oxenstierna

1. Kasra  
2. Egerova & Rotenbornova

بودن تصمیمات و حمایت اجتماعی مناسب، احتمال تعارضات را کاهش می‌دادند.

ارزیابی نتایج تحقیقات پیشین، نشان دهنده این مطلب است که تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته است، عمدتاً در سطح خرد و به روش مقطعی به بررسی مسئله پرداخته‌اند و هیچ کدام در سطح کلان و به صورت طولی موضوع را بررسی نکرده‌اند. به علاوه، شاخص‌های صنعتی مورد استفاده در این پژوهش، به ندرت در تحقیقات پیشین مورد توجه بوده‌اند.

### چارچوب نظری

در جامعه صنعتی، با تمرکز کار در محیط کارخانه، کارفرمایان برای پیشبرد اهداف کارخانه، به استفاده از شمار زیادی از افراد در قالب کارگر روزمزد روی آوردند. اما خیلی زود تعارضات مختلفی در محیط کارخانه‌ها شکل گرفت. بخشی از این تعارضات بین خود کارگران بود که فراگیر نبود، اما بخش عظیمی از تعارضات، بین کارگران و کارفرمایان بود که پیامدهای زیادی برای کارگران، کارفرمایان، مالکان، کارخانه، و جامعه داشت. اختلافات کارگران و کارفرمایان می‌تواند به اشکال مختلفی مانند خودداری از اضافه‌کاری، کم‌کاری، غیبت، خراب‌کاری، کم‌بازدهی عمدی، دزدی، و اعتصاب نمایان شود و در مواردی به تعطیلی کارخانه نیز منجر شود (احمدی، 1393). در تبیین اختلافات کارگران و کارفرمایان، چندین چشم‌انداز نظری وجود دارد. در چشم‌انداز مارکسیستی، اختلافات کارگران و کارفرمایان نشانه تضادی است که از استثمار کارگران ناشی می‌شود. کارفرمایان به دنبال آن هستند که سود خود را به حداکثر برسانند و همین امر باعث نارضایتی کارگران می‌شود (سلف<sup>1</sup>، 1993). در چشم‌انداز کارکردگرایانه، فرض بر این است که بین منافع کارگران و کارفرمایان تضادی وجود ندارد. هم

کارگران و هم کارفرمایان از رونق و صلح و امنیت نفع می‌برند. اشتباهات و اطلاعات ناکافی باعث اختلافات کارگران و کارفرمایان می‌شود (فریدمن<sup>2</sup>، 2009). اختلافات کارگران و کارفرمایان در این چشم‌انداز، نشانه نارضایتی کارگران است که لازم است از سوی کارفرمایان مورد توجه قرار گیرد. زیرا اساساً یک سوپاپ اطمینان است که باعث حفظ تعادل و ثبات در کارخانه می‌شود (سلف، 1993). در چشم‌انداز تفسیر گرایانه، کارگران دارای معانی و تصورات خاصی از محیط کارشان هستند که مبتنی بر دامنه وسیعی از تأثیرات است و اختلافات آنها با کارفرمایان مبتنی بر این است که آنها چطور تجربیات شان را به معنا تبدیل می‌کنند (سلف، 1993). بر همین مبنا، اختلافات کارگران و کارفرمایان یک کنش متقابل معنادار است که ریشه در روابط کارگر و کارفرما دارد و ممکن است هم در شرایط نارضایتی و هم در شرایط معمول پدید آید (لین و رابرتس<sup>3</sup>، 1971). بر همین اساس، مطالعات مختلفی در خصوص اختلافات کارگران و کارفرمایان شکل گرفته‌اند که عمدتاً با تأکید بر سطح خرد و به صورت مقطعی بوده‌اند. اما برخی پژوهشگران در تبیین آن به متغیرهای اقتصادی اجتماعی سطح کلان توجه نموده و آن را در قالب دوره‌های زمانی طویل‌مدت بررسی کرده‌اند که می‌توان آنها را در قالب چهار رویکرد عمده به شرح ذیل بیان کرد: رویکرد نخست، با بهبود شاخص‌های توسعه صنعتی، آسیب‌های اجتماعی کاهش می‌یابند. در این زمینه، بهبود شاخص‌های توسعه صنعتی، می‌تواند با ایجاد فرصت‌های شغلی جدید، به کاهش بیکاری و فقر در جامعه کمک کند. این امر می‌تواند به طور مستقیم به کاهش آسیب‌های اجتماعی مانند اعتیاد، جرم و جنایت و... منجر شود (چانگ<sup>4</sup>، 2016). توسعه صنعتی می‌تواند با افزایش سطح درآمد و رفاه جامعه، به ارتقای کیفیت زندگی و سلامت

3. Lane & Roberts

4. Chang

1. Selfe

2. Friedman

(اینگلهارت و ولزل، 1391). تغییر ارزش‌ها می‌تواند زمینه‌ساز بروز آسیب‌های اجتماعی مانند بی‌مسئولیتی، فردگرایی، بی‌تفاوتی اجتماعی و کاهش همبستگی اجتماعی شود.

رویکرد سوم، با کاهش یا افت شاخص‌های کلان صنعتی توسعه، آسیب‌های اجتماعی کاهش می‌یابند. سازوکار نظری رابطه منفی تنزل شاخص‌های توسعه و آسیب‌های اجتماعی، همچنان که هنری و شورت<sup>2</sup> (1954) ذکر می‌کنند، در این امر نهفته است که چطور مردم این وضعیت را تفسیر می‌کنند. به زعم آنها اگر مردم بدبختی‌شان را به اقتصاد کلان و عملکرد آن نسبت دهند، نرخ آسیب‌های اجتماعی کاهش می‌یابد اما اگر مردم بدبختی‌شان را به خودشان منتسب نمایند، نرخ آسیب‌های اجتماعی رو به تزاید خواهد گذاشت. از سوی دیگر، کاهش نرخ آسیب‌های اجتماعی در شرایط تنزل شاخص‌های اقتصادی می‌تواند ناشی از کمک‌های اجتماعی دولت به افراد آسیب‌پذیر در چنین وضعیتی باشد (استاکلر<sup>3</sup> و همکاران، 2009). حمایت از اقشار آسیب‌پذیر می‌تواند از طریق ارائه خدمات اجتماعی مانند کمک هزینه نقدی، تأمین مسکن و آموزش، و بیمه بیکاری انجام شود.

رویکرد چهارم، با کاهش یا افت شاخص‌های کلان صنعتی توسعه، آسیب‌های اجتماعی افزایش می‌یابند. وقتی شاخص‌های صنعتی افت می‌کنند، کارخانه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی مجبور به تعدیل نیرو و یا تعطیلی کامل می‌شوند. این موضوع باعث افزایش بیکاری می‌شود. بیکاری خود می‌تواند منجر به آسیب‌های اجتماعی متعددی مانند فقر، اعتیاد، طلاق، جرم و جنایت و... شود. افت شاخص‌های صنعتی می‌تواند باعث بی‌اعتمادی مردم به دولت و نظام شود. این موضوع می‌تواند منجر به آسیب‌های اجتماعی مانند کاهش مشارکت اجتماعی، افزایش مهاجرت و غیره،

اجتماعی کمک کند. این امر موجب ایجاد جامعه‌ای با رفاه بیشتر، امنیت بیشتر، و امید به زندگی بیشتر می‌شود (خداپرست مشهدی و همکاران، 1393). توسعه صنعتی می‌تواند به افزایش سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش و ارتقای سطح سواد جامعه کمک کند. این امر می‌تواند به طور غیرمستقیم به کاهش آسیب‌های اجتماعی منجر شود. آموزش یکی از عوامل مهم در کاهش آسیب‌های اجتماعی است. افراد تحصیل‌کرده، بیشتر از افراد کم‌سواد، از مهارت‌های لازم برای زندگی موفق برخوردار هستند و کمتر به آسیب‌های اجتماعی گرایش دارند. بنابراین، بهبود شاخص‌های آموزشی مانند افزایش نرخ سواد و تحصیلات عالی، می‌تواند به کاهش آسیب‌های اجتماعی کمک کند (احمدی و همکاران، 1402؛ مسعودی‌راد، 1399).

رویکرد دوم، با بهبود شاخص‌های کلان توسعه صنعتی، آسیب‌های اجتماعی افزایش می‌یابند. ساز و کار نظری رابطه مثبت بهبود شاخص‌های توسعه صنعتی و بالا رفتن نرخ‌های آسیب‌های اجتماعی را در موارد ذیل می‌توان جستجو کرد: بهبود شاخص‌های صنعتی توسعه، منجر به تغییراتی در ساختار اجتماعی جامعه می‌شود که این تغییرات می‌تواند زمینه‌ساز بروز آسیب‌های اجتماعی جدید باشد. از جمله تغییراتی که با بهبود شاخص‌های صنعتی توسعه می‌تواند رخ دهد، عبارتند از: رشد شهرنشینی منجر به افزایش تراکم جمعیت، تنوع فرهنگی و اجتماعی، و نابرابری اقتصادی می‌شود. این تغییرات می‌تواند زمینه‌ساز بروز آسیب‌های اجتماعی مانند جرم و جنایت، اعتیاد، و خشونت خانگی باشد (ملیک<sup>1</sup>، 2016). به علاوه، مهاجرت روستاییان به شهرها و سکونت در حاشیه‌ها، می‌تواند گسترش ناهنجاری‌های اجتماعی را در پی داشته باشد (توسلی، 1393). تغییرات ارزشی دیگر مکانیزمی است که می‌تواند برانگیزاننده آسیب‌های اجتماعی باشد

3. Stuckler

1. Malik  
2. Henry & Short

کشور و وزارت صنعت، معدن و تجارت جمع آوری شده اند. پژوهش حاضر در سطح کلان انجام گرفته است. سطح مشاهده و تحلیل و جامعه مورد بررسی، کل کشور ایران بوده است. با توجه به اینکه پژوهش حاضر نه از نوع رفتاری بلکه مبتنی بر داده‌های موجود است، اعتبار ابزار تحقیق به این است که اطلاعات مورد نیاز از منابع معتبر تهیه گردد. این امر در پژوهش حاضر با مراجعه به مراکز پیش‌گفته حاصل شده است. برای توصیف داده، از منحنی‌های زمانی و جهت بررسی رابطه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت بین متغیرها، از الگوی‌های خودرگرسیون با وقفه توزیعی<sup>3</sup> با نرم افزار میکروفیت<sup>4</sup> استفاده شده است.

#### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی تحقیق برحسب نمودار در ذیل تشریح می‌شوند. براساس نمودار شماره 1، تعداد شکایات کارگران از کارفرمایان روند افزایشی داشته و از 260 هزار شکایت در سال 1380 به 318 هزار شکایت در سال 1400 رسیده است. نمودار شماره 2 نشان می‌دهد، ارزش افزوده بخش ساخت و صنعت به تولید ناخالص داخلی روندی نزولی داشته و از 49 درصد در میانه دهه هشتاد به 38 درصد در سال 1400 کاهش یافته است. نمودار شماره 3 نشان می‌دهد درصد کل کارفرمایان از اشتغال از 4/5 درصد در سال 1380 به 3 درصد در سال 1400 کاهش داشته است. نمودار شماره 4 نشان می‌دهد، تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی از 17 هزار مجوز در سال 1380 به 39 هزار مجوز در سال 1400 افزایش داشته است. نمودار شماره 5 نشان می‌دهد، اشتغال زنان در بخش صنعت از 28 درصد در سال 1380 به 26 درصد در سال 1400 کاهش یافته است. نمودار شماره 6 نشان می‌دهد، شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ

شود. رکود اقتصادی و افت شاخص‌های کلان صنعتی، حس ناامیدی و یأس را در جامعه افزایش می‌دهد. این امر می‌تواند منجر به افزایش افسردگی، اضطراب و سایر مشکلات سلامت روان شود که زمینه را برای بروز آسیب‌های اجتماعی فراهم می‌کند. افت شاخص‌های کلان صنعتی می‌تواند منجر به افزایش نابرابری در توزیع درآمد و ثروت شود. این امر، شکاف طبقاتی را عمیق‌تر کرده و زمینه را برای بروز نارضایتی‌ها و تنش‌های اجتماعی فراهم می‌کند. همچنین افت فعالیت‌های صنعتی می‌تواند منجر به فروپاشی جوامع محلی شود. زمانی که کارخانه‌ها و مشاغل دیگر تعطیل می‌شوند، افراد به دنبال فرصت‌های شغلی جدید مجبور به مهاجرت می‌شوند. این امر می‌تواند منجر به از هم پاشیدگی خانواده‌ها و کاهش حمایت‌های اجتماعی شود (استاک<sup>1</sup>، 1982، فرانزس<sup>2</sup>، 2015).

#### روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع کمی - طولی بوده که به روش «سری-زمانی»، انجام شده است. برای سنجش اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار از مجموع شکایات مطروحه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی استفاده شده است. به علاوه، برای سنجش شاخص‌های صنعتی، از ارزش افزوده بخش صنعت به تولید ناخالص داخلی، درصد کل کارفرمایان از اشتغال، تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی، اشتغال زنان در بخش صنعت، شاخص کل تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی و شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی استفاده شده است. در ذیل، اصطلاحات و تعابیر به کاررفته در این پژوهش به طور مختصر معرفی می‌شوند. داده‌های این پژوهش از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بانک مرکزی، مرکز آمار ایران، بانک جهانی، و سازمان برنامه و بودجه

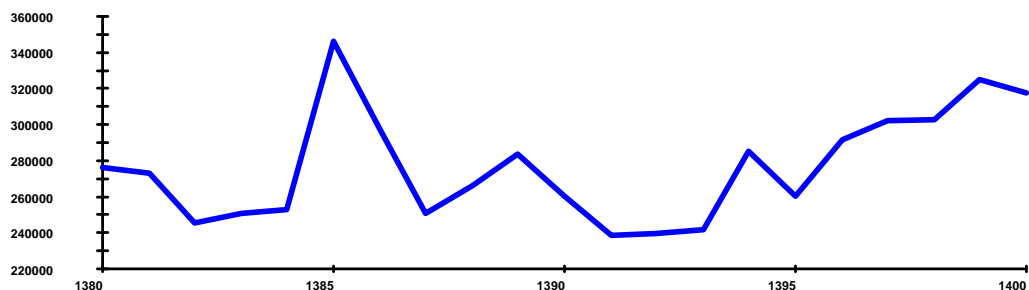
3. Auto regressive distributed lag (ARDL)

4. Microfit

1. Stack

2. Franzes

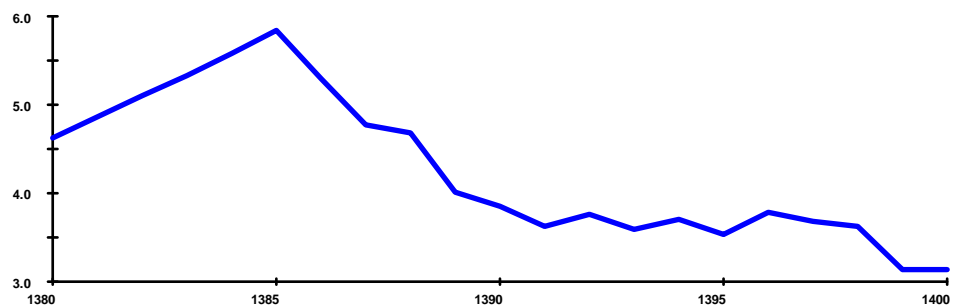
صنعتی از 97 درصد در سال 1380 به 109 درصد در سال 1400 افزایش داشته است. و بالأخره، نمودار 7 نشان می‌دهد، شاخص کل تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی از 29 درصد به 110 درصد در سال 1400 افزایش داشته است.



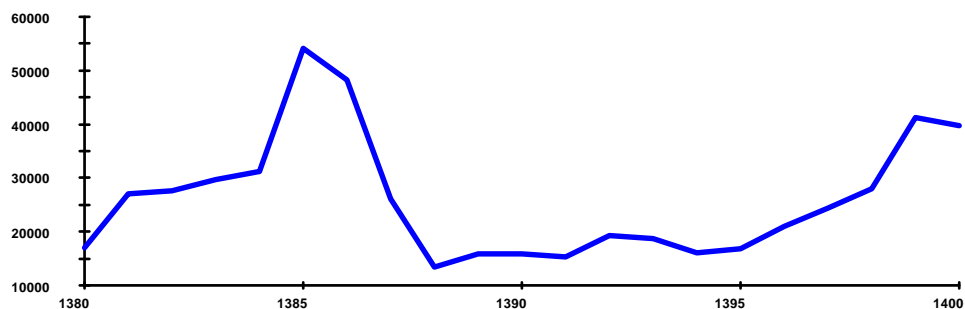
نمودار 1. دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران مشمول قانون کار در سال‌های 1380-1400



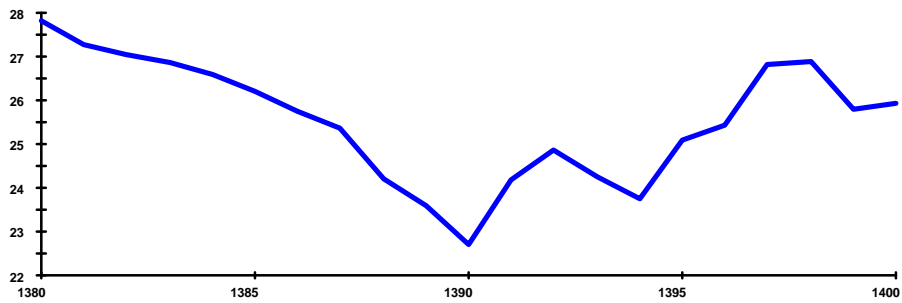
نمودار 2. ارزش افزوده بخش ساخت و ساز صنعت به تولید ناخالص داخلی در سال‌های 1380-1400



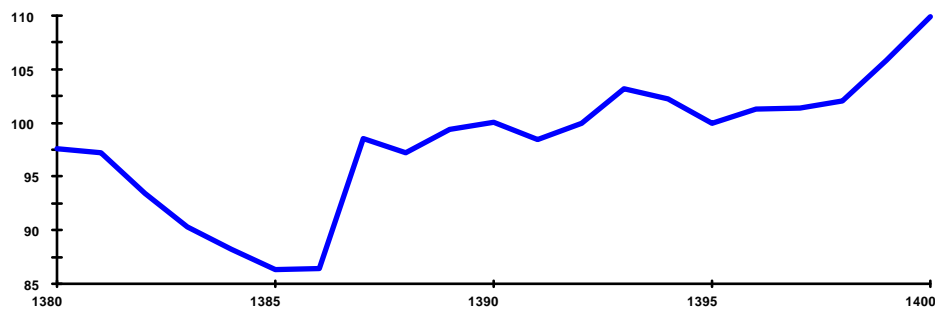
نمودار 3. درصد کل کارفرمایان کارگاه‌های صنعتی در سال‌های 1380-1400



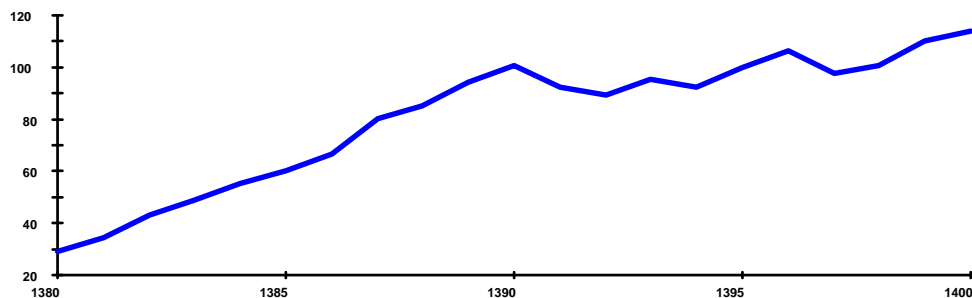
نمودار 4. تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی در سال‌های 1380-1400



نمودار 5. درصد اشتغال زنان در بخش صنعت در سال‌های 1380-1400



نمودار 6. شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی در سال‌های 1380-1400



نمودار 7. شاخص کل تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی در سال‌های 1379-1400

براساس داده‌های جدول، ارزش افزوده صنعت به تولید ناخالص داخلی با وقفه یکساله، درصد کل کارفرمایان از اشتغال با وقفه یکساله و بدون وقفه؛ تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی بدون وقفه و با وقفه یکساله، اشتغال زنان در بخش صنعت بدون وقفه، شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی با وقفه یک ساله و بدون وقفه، شاخص کل تولید

جهت بررسی رابطه شاخص‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران مشمول قانون کار در فاصله سال‌های 1380-1400 ابتدا رابطه کوتاه مدت با حداکثر وقفه 1 ساله از طریق الگوی خودرگرسیون با وقفه‌های توزیعی و با استفاده از معیار شوارز بیزن<sup>1</sup> و نمرات لگاریتمی، تخمین زده شد که نتایج آن در قالب جدول شماره 1 قابل مشاهده است.

#### 1. Bayesian information criterion

کارگاه‌های بزرگ صنعتی با وقفه یکساله، بر اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار تأثیر معنادار دارند. در ادامه، رابطه بلندمدت بین شاخص‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران دارد و با افزایش این شاخص‌ها تعداد شکایات افزایش یافته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد؛ ارزش افزوده صنعت به تولید ناخالص داخلی (Prob.=0/005, T-Ratio=-4/3, Prob.=0/013) و اشتغال زنان در بخش صنعت (T-Ratio=-3/5 Prob.=0/001) اثر منفی و معناداری بر تعداد

کارگاه‌های بزرگ صنعتی با وقفه یکساله، بر اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار تأثیر معنادار دارند. در ادامه، رابطه بلندمدت بین شاخص‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران مشمول قانون کار در دوره 1380-1400 برآورد گردید که نتایج آن در جدول 2 ارائه شده است. براساس نتایج، شاخص کل تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی (T-Ratio=5/2, Prob=0/002)، درصد کل کارفرمایان از اشتغال (T-Ratio=5/7, Prob.0/001)، تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی (0/001)

جدول 1. رابطه کوتاه مدت شاخص‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران

متغیر (وقفه)	ضریب	خطای معیار	نسبت T	سطح معناداری
دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران (-1)	0/28578	0/096318	2/9760	0/025
ارزش افزوده بخش ساخت و ساز صنعت به تولید ناخالص داخلی	0/085015	0/096341	0/88244	0/411
ارزش افزوده بخش ساخت و ساز صنعت به تولید ناخالص داخلی (-1)	-0/61740	0/10349	-5/9656	0/001
درصد کل کارفرمایان از اشتغال	1/3836	0/19047	7/2641	0/000
درصد کل کارفرمایان از اشتغال (-1)	0/70021	0/17021	4/1138	0/006
تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی	0/48531	0/043922	11/0492	0/000
تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی (-1)	-0/21100	0/030250	-6/9753	0/000
اشتغال زنان در بخش صنعت	-0/66872	0/27162	-2/4619	0/049
اشتغال زنان در بخش صنعت (-1)	-0/57974	0/39775	-1/4576	0/195
شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی	2/4913	0/39374	6/3273	0/001
شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی (-1)	1/7649	0/36239	4/8700	0/003
شاخص کل تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی	-0/11077	0/14332	-0/77289	0/469
شاخص کل تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی (-1)	0/44325	0/12398	3/5753	0/012
مقدار ثابت	-11/7256	2/8692	-4/0867	0/006

قانون کار در سال‌های 1400-1380 تأیید می‌شود. در نهایت، با توجه به آزمون CUSUM<sup>3</sup> که در قالب نمودار 10 ارایه شده و نیز آزمون CUSUMSQ که در قالب نمودار 11 نمایش داده شده است، ضرایب تخمین‌های رگرسیون از ثبات برخوردار است؛ زیرا مسیر حرکت متغیر دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران بین دو باند قرار دارد.

شکایات کارگران داشته است. با توجه به اینکه، آماره آزمون (F-statistic<sup>1</sup>=23/7225) بین محدوده‌های 95% پایین (3/5) و 95% بالا (5/2) نیست و بالاتر از باند بالایی قرار دارد، نتایج آزمون قطعی است و فرض صفر رد می‌شود (پسران<sup>2</sup> و همکاران، 2001) و وجود رابطه بلندمدت بین شاخص‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران مشمول

3. این آزمون برای مشخص کردن ثبات مدل و تعیین وجود یا عدم وجود شکست ساختاری مورد استفاده قرار می‌گیرد.

1. با استفاده از این آماره می‌توان معنی‌دار بودن کلی رگرسیون را محاسبه کرد.

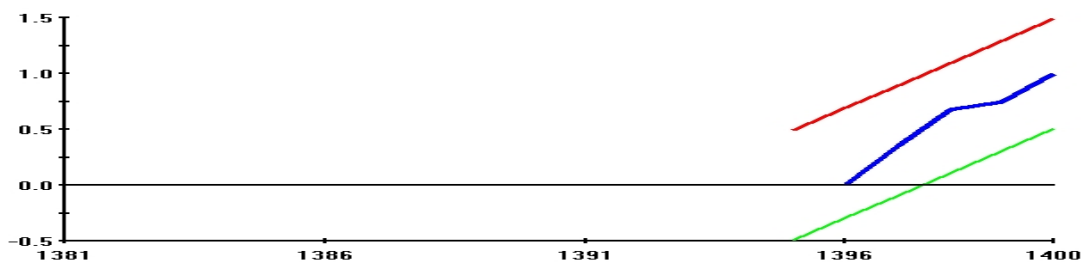
## 2. Pesaran

جدول 2. رابطه بلندمدت شاخص‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران

متغیر	ضریب	خطای معیار	نسبت T	سطح معناداری
شاخص کل تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی	0/46552	0/089452	5/2041	0/002
ارزش افزوده صنعت به تولید ناخالص داخلی	-0/47541	0/17517	-4/2552	0/005
درصد کل کارفرمایان از اشتغال	2/9176	0/51253	5/6925	0/001
تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی	0/38406	0/057213	6/7129	0/001
شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی	5/9592	1/0727	5/5554	0/001
اشتغال زنان در بخش صنعت	-1/7480	0/50299	-3/4752	0/013
مقدار ثابت	-16/4173	5/0188	-3/2711	0/017



نمودار 8. نمودار CUSUM جهت برآورد ثبات مدل



نمودار 9. نمودار CUSUMSQ جهت برآورد ثبات مدل

برای احقاق حقوق خود است. از جنبه اجتماعی، شکایت کارگر از کارفرما به معنای وجود نابرابری در روابط کار است. در روابط کار، کارفرما به عنوان صاحب سرمایه، قدرت بیشتری نسبت به کارگر دارد. این قدرت می‌تواند منجر به سوء استفاده کارفرما از کارگر شود. شکایت کارگر از کارفرما در این جنبه، به معنای تلاش برای کاهش این نابرابری و ایجاد روابط کار عادلانه‌تر است (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، 1402).

### بحث و نتیجه‌گیری

بروز اختلافات میان کارگران و کارفرمایان به عنوان یک مسئله از جنبه‌های گوناگون قابل بررسی است. از جنبه فردی، طرح شکایت کارگران از کارفرمایان به معنای نادیده گرفتن و نقض حقوق کارگران توسط کارفرمایان است. این نادیده گرفتن و نقض حقوق قانونی می‌تواند شامل عدم پرداخت حقوق و مزایا، یا حقوق غیرمالی، همچون تعرض به کرامت انسانی کارگر باشد. شکایت کارگر از کارفرما در این جنبه، به معنای تلاش کارگر

مربوط به حقوق کار آشنا نباشند و به طور تصادفی حقوق کارگران را نقض کنند. (3) تمرکز بر سود: برخی کارفرمایان ممکن است به دنبال افزایش سود خود به هر قیمتی باشند، حتی اگر به معنای نقض حقوق کارگران باشد. (4) ضعف در نظارت: با افزایش تعداد کارفرمایان، نظارت بر آنها برای مراجع دولتی دشوارتر می‌شود. این امر می‌تواند به نقض بیشتر قوانین کار و افزایش شکایت کارگران منجر شود. براساس یافته‌های تحقیق، در دوره بلند مدت، رابطه مثبت و معناداری بین درصد تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران وجود دارد. از یک سو، افزایش جواز تأسیس می‌تواند به معنای ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و بهبود وضعیت اشتغال باشد. این امر می‌تواند به نفع کارگران باشد و منجر به افزایش حقوق و مزایا و بهبود شرایط کار شود. از سوی دیگر، افزایش جواز تأسیس می‌تواند به معنای افزایش رقابت در بازار کار باشد. این امر می‌تواند موجب فشار بر کارگران برای پذیرش دستمزدهای پایین‌تر و شرایط نامناسب کار شود. در کنار افزایش جواز تأسیس کارگاه‌های صنعتی، شاهد افزایش شکایت کارگران نیز بوده‌ایم. این موضوع می‌تواند به عوامل مختلفی از جمله موارد زیر مرتبط باشد: (1) شرایط نامناسب کار: بسیاری از کارگران در کارگاه‌های صنعتی در شرایط نامناسبی کار می‌کنند. این شرایط شامل ساعات طولانی کار، دستمزد پایین، عدم وجود امکانات رفاهی و ایمنی و عدم رعایت قوانین کار می‌شود. (2) عدم وجود امنیت شغلی: بسیاری از کارگران در کارگاه‌های صنعتی با قراردادهای موقت و بدون امنیت شغلی کار می‌کنند. این موضوع باعث شده است تا آنها در برابر اخراج و بیکاری ناگهانی آسیب پذیر باشند. (3) شرایط نامناسب کار: عدم رعایت ایمنی و بهداشت کار، بسیاری از کارگاه‌های صنعتی فاقد تجهیزات ایمنی و بهداشتی مناسب هستند. ساعت

براساس یافته‌های تحقیق، در دوره بلند مدت، رابطه مثبت و معناداری بین شاخص کل تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران وجود دارد. افزایش تولید کارگاه‌های بزرگ صنعتی می‌تواند به نفع اقتصاد و سودآوری شرکت‌ها باشد هرچند ممکن است پیامدهای منفی هم برای کارگران داشته باشد. (1) افزایش ساعات کاری و فشار کاری: با افزایش تولید، ممکن است ساعات کاری کارگران هم افزایش پیدا کند و این موضوع می‌تواند باعث خستگی و فرسودگی شغلی شود. (2) عدم امنیت شغلی: با افزایش اتوماسیون ممکن است شغل‌های زیادی در صنعت از بین رود و این موضوع امنیت شغلی کارگران را تهدید می‌کند. (3) خطرات ایمنی بیشتر: با افزایش سرعت کار و خط تولید، احتمال بروز حوادث و خطرات ایمنی برای کارگران هم افزایش پیدا می‌کند. (4) نقض قوانین کار: در برخی موارد، ممکن است برای افزایش تولید، قوانین کار نادیده گرفته شود. این موضوع می‌تواند منجر به شکایت کارگران به مراجع قانونی شود، این نتایج با یافته‌های پژوهش نامدارپوربنگر و مجاهد (1391) همسویی دارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، در دوره بلند مدت، رابطه مثبت و معناداری بین درصد کل کارفرمایان از اشتغال و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران وجود دارد. دلایل متعددی می‌تواند برای افزایش شکایت کارگران همراه با افزایش تعداد کارفرمایان، رقابت برای جذب و حفظ نیروی کار ماهر افزایش می‌یابد. این رقابت می‌تواند منجر به سوء استفاده از کارگران غیرماهر توسط برخی کارفرمایان شود. سوء استفاده‌هایی چون: پرداخت دستمزد کمتر از حد مجاز یا عدم ارائه شرایط کاری مناسب. (2) ناآگاهی: کارفرمایان جدید ممکن است با قوانین و مقررات

است قوانین مربوط به ساعات کاری، دستمزد، مرخصی، و بیمه را رعایت نکنند که این موضوع می‌تواند منجر به اعتراض کارگران شود.

حسب یافته‌های تحقیق در دوره بلندمدت، رابطه منفی و معناداری بین ارزش افزوده صنعت به تولید ناخالص داخلی و بروز اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار، وجود دارد. با بهبود ارزش افزوده صنعت به تولید ناخالص داخلی، می‌توان شاهد کاهش میزان شکایات کارگران بود. این موضوع به چند دلیل اتفاق می‌افتد: (1) افزایش دستمزدها؛ با افزایش ارزش افزوده، سود شرکت‌ها نیز افزایش می‌یابد. در نتیجه، شرکت‌ها می‌توانند دستمزد کارگران خود را افزایش دهند. افزایش دستمزد می‌تواند به جلب رضایت کارگران و کاهش شکایات آنها کمک کند. (2) با افزایش سود شرکت‌ها، آنها می‌توانند منابع بیشتری را به بهبود شرایط کار اختصاص دهند. این شامل مواردی مانند ارتقای تجهیزات و امکانات، آموزش کارگران و ارائه خدمات رفاهی می‌شود. بهبود شرایط کار می‌تواند به افزایش رضایت شغلی کارگران و کاهش شکایات آنها کمک کند. (3) ایجاد فرصت‌های شغلی جدید؛ با رونق صنعت، فرصت‌های شغلی جدیدی نیز ایجاد می‌شود. این امر می‌تواند به کاهش بیکاری و افزایش رقابت بین کارفرمایان برای جذب نیروی کار ماهر کمک کند. در نتیجه کارگران قدرت چانه زنی بیشتری پیدا می‌کنند و می‌توانند از حقوق و مزایای بهتری برخوردار شوند. (4) افزایش امنیت شغلی؛ با رونق صنعت، احتمال اخراج کارگران نیز کاهش می‌یابد. این امر می‌تواند به افزایش امنیت شغلی کارگران و کاهش اضطراب و نگرانی آنها کمک کند. (5) افزایش ثبات اقتصادی؛ با افزایش ارزش افزوده صنعت، ثبات اقتصادی نیز افزایش می‌یابد. ثبات اقتصادی به معنای کاهش نوسانات در قیمت‌ها، تورم و نرخ ارز است. ثبات اقتصادی می‌تواند به نفع کارگران باشد، زیرا به آنها اطمینان خاطر بیشتری در مورد آینده

کاری طولانی، در بسیاری از کارگاه‌ها، کارگران بیش از حد مجاز و بدون دریافت اضافه‌کاری، کار می‌کنند. دستمزد پایین، دستمزد بسیاری از کارگران در ایران، کمتر از حداقل دستمزد تعیین شده توسط قانون است. (4) عدم تناسب بین تعداد کارگاه‌های صنعتی و نیروی کار ماهر؛ با افزایش تعداد کارگاه‌های صنعتی، تقاضا برای نیروی کار ماهر نیز افزایش یافته است. اما با توجه به اینکه تعداد افراد ماهر در جامعه محدود است، این امر می‌تواند منجر به سوء استفاده کارفرمایان از کارگران و نقض حقوق آنها شود. براساس یافته‌های تحقیق، در دوره بلند مدت، رابطه مثبت و معناداری بین شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی و دادخواست‌های واصله هیئت‌های تشخیص دعاوی کار کارگران وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش چشمی و رضوی (1394) همسویی دارد. در حالی که افزایش اشتغال در کارگاه‌های صنعتی خبر مثبتی برای اقتصاد به حساب می‌آید، افزایش همزمان شکایات کارگران می‌تواند نشان‌دهنده وجود مشکلاتی در محیط کار باشد. این مشکلات می‌توانند شامل موارد زیر باشند: (1) عدم تطابق مهارت‌ها؛ با افزایش تقاضا برای نیروی کار، ممکن است کارگران جدید مهارت‌ها و تجارب لازم برای انجام کار را نداشته باشند. این عدم تطابق می‌تواند به بروز مشکلات مختلف در محیط کار و در نتیجه افزایش شکایات و اعتراضات منجر شود. (2) تنوع نیروی کار؛ با افزایش اشتغال، تنوع نیروی کار از نظر جنسیت، قومیت، تحصیلات، و تجربیات هم ممکن است افزایش پیدا کند. این تنوع می‌تواند به بروز دیدگاه‌ها و نظرات مختلف در محیط کار و در نتیجه افزایش شکایات منجر گردد. (3) شرایط نامناسب کار؛ ساعات کاری طولانی، دستمزد کم، عدم وجود امکانات رفاهی مناسب، و محیط ناامن می‌تواند از جمله عواملی باشد که باعث نارضایتی کارگران و افزایش شکایات آنها شود. (4) عدم رعایت قوانین کار؛ کارفرمایان ممکن

معمولاً ساختارهای رسمی‌تر و شفاف‌تری دارند. این ساختارها، باعث می‌شود که کارگران بدانند که چگونه می‌توانند مشکلات خود را حل کنند و از حقوق خود دفاع کنند. همچنین، این امر ممکن است به دلیل عوامل مختلفی مانند تفاوت‌های شخصیتی، ترجیحات شغلی و همچنین ساختارهای حمایتی موجود برای زنان در محیط کار باشد. البته باید به این نکته توجه کرد که در برخی موارد، ممکن است افزایش مشارکت نیروی کار زنان، منجر به افزایش دعاوی کار کارگران نیز شود. به عنوان مثال، اگر سازمان‌ها نتوانند تغییرات فرهنگی و ساختاری لازم را برای سازگاری با حضور بیشتر زنان در نیروی کار ایجاد کنند، ممکن است کارگران احساس کنند که حقوق آنها نادیده گرفته شده و به همین دلیل، به مراکز قضایی مراجعه کنند. اگر زنان وارد مشاغلی شوند که به طور سنتی توسط مردان اشغال می‌شوند، ممکن است با تبعیض و استثمار بیشتری مواجه شوند. در انتها با استناد به یافته های پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل مطرح می‌گردند.

با افزایش شاخص کل تولید صنعت، به تعداد شکایات افزوده شده است. بر این اساس، موارد ذیل پیشنهاد می‌شوند. 1) با ایجاد محیط کار امن، سالم و با امکانات رفاهی مناسب می‌توان به افزایش رضایت شغلی و در نتیجه کاهش شکایات مربوط به شرایط کار دست یافت. 2) ارائه قراردادهای بلندمدت و حمایت از حقوق کارگران و تثبیت امنیت شغلی. 3) ایجاد فرهنگ گفتگو و تعامل و ایجاد راههای مناسب برای گفتگو و حل مشکلات بین کارگران و مدیریت، می‌تواند به پیشگیری از بروز نارضایتی و حل مشکلات به طور مسالمت‌آمیز کمک کند. 4) ایجاد تعادل بین افزایش تولید و حفظ سلامت و رفاه کارگران: مدیریت باید به دنبال راههایی برای افزایش تولید بدون به خطر انداختن سلامت و رفاه کارگران باشد. این امر می‌تواند از طریق برنامه‌ریزی دقیق، آموزش‌های مناسب، سرمایه‌گذاری

شغلی خود می‌دهد و از بروز اضطراب و نارضایتی آنها جلوگیری می‌کند. البته باید به این نکته هم توجه کرد که این رابطه همیشه صدق نمی‌کند. ممکن است در برخی موارد، با وجود افزایش ارزش افزوده، شاهد افزایش شکایات کارگران باشیم. مثلاً اگر این افزایش ارزش افزوده به دلیل افزایش ساعات کاری یا بهره‌کشی از کارگران باشد، نارضایتی و شکایات آنها نیز بیشتر می‌شود.

براساس یافته‌های تحقیق در دوره بلند مدت، رابطه منفی و معناداری بین اشتغال زنان در بخش صنعت و بروز اختلافات میان کارگران و کارفرمایان مشمول قانون کار، وجود دارد. پژوهش برزگر و ساعت‌چیان (1397) نیز با این یافته‌ها همسوست. این پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که در جامعه امروز و با حضور روزافزون مشارکت زنان در بازار کار به دلیل ترس از دست دادن شغل و یا به دلایل امنیتی سکوت کرده و در برابر حق خود به قانون رجوع نمی‌کنند. این موضوع می‌تواند به چند دلیل مختلف داشته باشد: 1) توجه بیشتر به مسائل رفاهی: با افزایش حضور زنان در صنعت، توجه بیشتری به مسائل رفاهی کارگران، مثل مرخصی زایمان و مهدکودک شده است. این موضوع می‌تواند به افزایش رضایت شغلی زنان و به طور کلی کارگران کمک کند. 2) قوانین حمایتی: در بسیاری از کشورها، قوانینی برای حمایت از زنان همچون منع تبعیض جنسی در محیط کار در نظر گرفته شده است. زنان اغلب نقش مهمی در خانواده ایفا می‌کنند و به همین دلیل، به دنبال مشاغلی هستند که به آنها اجازه دهد تعادل بین کار و زندگی را حفظ کنند. این امر باعث می‌شود که زنان نسبت به مردان کمتر در معرض خطر کار زیاد و فشار کاری باشند، که می‌تواند منجر به کاهش دعاوی کار شود. حضور بیشتر زنان در نیروی کار منجر به تغییرات ساختاری در سازمان‌ها می‌شود. سازمان‌هایی که زنان بیشتری در آنها کار می‌کنند،

برای ارتقای شرایط کار ارائه شود. دولت می‌تواند با ارائه تسهیلات به کارگاه‌های صنعتی، آنها را به ارتقای شرایط کار، مانند بهبود سیستم تهویه، ایجاد فضای سبز، و ارائه امکانات رفاهی مناسب به کارگران، تشویق کند. (2) تقویت سیستم گزارش دهی تخلفات: ایجاد سامانه آنلاین و آسان برای گزارش دهی تخلفات کارفرمایان توسط کارگران می‌تواند به شناسایی سریع‌تر مشکلات و اقدام به موقع مراجع ذی‌صلاح برای حل آنها کمک کند. (3) بازنگری در قوانین کار: بازنگری و اصلاح قوانین کار با هدف انطباق با شرایط روز جامعه و حمایت بیشتر از حقوق کارگران می‌تواند به حل مشکلات موجود کمک کند. (4) ارائه مشوق‌های اقتصادی به کارگاه‌های قانونمند: ارائه تسهیلات و مشوق‌های اقتصادی به کارگاه‌هایی که قوانین کار را به طور کامل رعایت می‌کنند می‌تواند به تشویق سایر کارگاه‌ها به قانونمندی و ارتقای شرایط کار کمک کند. (5) ارتقای نظارت بر صدور جواز تأسیس. (6) اعمال مجازات‌های بازدارنده برای متخلفان.

با بهبود ارزش افزوده صنعت به تولید ناخالص داخلی، میزان شکایات کار کارگران کاهش یافته است. بر این اساس، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد: (1) افزایش بهره‌وری شامل به روزرسانی تجهیزات و فناوری: سرمایه‌گذاری در تجهیزات و فناوری‌های جدید می‌تواند به افزایش سرعت، دقت و کیفیت تولید و در نهایت افزایش ارزش افزوده صنعت کمک کند. آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان: ارتقای سطح دانش و مهارت کارکنان از طریق آموزش‌های تخصصی، می‌تواند به افزایش بهره‌وری و راندمان کار منجر شود. (2) توسعه زیرساخت‌ها: سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های حمل و نقل، انرژی و ارتباطات می‌تواند به تسهیل فعالیت‌های صنعتی و افزایش صادرات کمک کند. (3) جذب سرمایه‌گذاری خارجی: جذب سرمایه‌گذاری خارجی می‌تواند به

در تجهیزات و فناوری‌های جدید و استقرار سیستم‌های مدیریت ایمنی و بهداشت شغلی تحقق یابد. با افزایش کارفرمایان به تعداد شکایات افزوده شده است. بر این اساس، موارد ذیل پیشنهاد می‌گردد. (1) آموزش حقوق کارگران: آموزش حقوق کارگران باید به طور مستمر و در سطوح مختلف جامعه به ویژه برای کارفرمایان انجام شود. (2) افزایش نظارت بر حسن اجرای قوانین کار: بازرسی‌های دوره‌ای و منظم از کارگاه‌ها و واحدهای تولیدی می‌تواند به شناسایی و رفع موارد نقض حقوق کارگران کمک کند. (3) تقویت قوانین: با تقویت قوانین مربوط به روابط کار و افزایش حمایت از حقوق کارگران، می‌توان شاهد کاهش تعداد تخلفات کارفرمایان و به تبع آن، کاهش تعداد شکایات بود. (4) ایجاد ساز و کارهای مناسب برای حل و فصل اختلافات بین کارگران و کارفرمایان: این کار می‌تواند به حل و فصل سریع و عادلانه اختلافات کمک کند و از مراجعه کارگران به مراجع قضایی جلوگیری کند. با افزایش شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی به تعداد شکایات افزوده شده است. بر این اساس، موارد ذیل پیشنهاد می‌گردد. (1) با بهبود شرایط کار همچون ایجاد محیط کار امن و سالم، تأمین رفاه و آسایش کارگران، افزایش حقوق و مزایا، ارائه مزایای جانبی همچون: بیمه تکمیلی درمان، وام مسکن و وام ضروری و سهمیه غذا و ایاب و ذهاب و... (2) ایجاد فرصت‌های برابر (ممانعت از تبعیض در استخدام، ارتقای شغلی و... ارائه فرصت‌های آموزشی و توسعه مهارت‌های شغلی به همه کارگران) تا حد زیادی از افزایش شکایات کارگران با افزایش شاخص کل اشتغال کارکنان کارگاه‌های بزرگ صنعتی جلوگیری کرد. با افزایش تعداد جواز تأسیس برای کارگاه‌های صنعتی به تعداد شکایات افزوده شده است. بر این اساس، پیشنهاد می‌گردد: (1) تسهیلاتی به کارگاه‌های صنعتی

قوانین مربوط به حقوق زنان در محیط کار (5) مشوق‌های اقتصادی: ارائه مشوق‌های مالیاتی و اعتباری به کارفرمایانی که زنان را استخدام می‌کنند. اعطای وام‌های خوداشتغالی به زنان برای راه‌اندازی کسب و کارهای صنعتی، ایجاد صندوق‌های حمایتی برای زنان شاغل در صنعت.

**ملاحظات اخلاقی:** پژوهش حاضر به دلیل ماهیت آن مشمول ملاحظات اخلاقی نمی‌شود زیرا مبتنی بر استفاده از داده‌های موجود بوده است.

**تقدیر و تشکر:** این مقاله برگرفته از یک پژوهش مستقل است که با هزینه نویسندگان انجام شده و نویسندگان از کلیه مراکزی که داده‌های پژوهش را ارائه نمودند، نهایت تشکر و سپاس‌گزاری را دارند.

**تضاد منافع:** نویسندگان مقاله هیچ گونه تضاد منافی ندارند.

انتقال فناوری، دانش و تخصص به صنعت و افزایش تولید و اشتغال کمک کند.

با بهبود اشتغال زنان در بخش صنعت میزان شکایات کارگران کاهش یافته است. بر این اساس موارد زیر پیشنهاد می‌گردد: (1) آموزش و مهارت آموزی: ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای متناسب با نیازهای روز صنعت به زنان، ایجاد فرصت‌های برابر برای ارتقای مهارت‌های زنان شاغل در صنعت. (2) فرهنگ سازی: ترویج فرهنگ کار عادلانه و بدون تبعیض جنسیتی در محیط‌های صنعتی، آموزش ضمن خدمت به مدیران و کارکنان درباره نحوه برخورد مناسب با زنان در محیط کار. (3) حمایت‌های اجتماعی: ارائه خدمات مراقبت از کودکان برای زنان شاغل در صنعت، ایجاد تسهیلات حمل و نقل مناسب برای زنان شاغل، اعطای مرخصی‌های زایمان و شیردهی با حقوق به زنان شاغل (4) قوانین و مقررات: تصویب و اجرای قوانین حمایتی از زنان شاغل در صنعت، نظارت بر حسن اجرای

### منابع فارسی

احمدی، سیروس، صداقت، حمید، مختاری، مریم، صرامی، حمید. (1402). رابطه شاخص‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی و مرگ و میر ناشی از مصرف مواد مخدر در ایران در دوره 1370-1399: یک تحلیل سری زمانی. فصلنامه اعتیاد پژوهی، 17(67)، 329-354.

<http://dx.doi.org/10.52547/etiadjohi.17.67.329>

احمدی، سیروس. (1393). جامعه شناسی صنعتی. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. اعتباریان خوراسگانی، اکبر، باقری خوراسگانی، حسین. (1394). بررسی عوامل مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی. کار و جامعه، 45(180)، 35-48.

اینگلهارت، رونالد، ولزل، کریس. (1391). نوسازی، تغییر فرهنگی و دموکراسی. ترجمه یعقوب احمدی. تهران: نشر کویر. برزگر، ربابه، ساعت‌چیان، وحید. (1397). بررسی عوامل اجتماعی - اقتصادی مؤثر در بروز اختلافات کارگری و کارفرمایی. کار و جامعه، 45(179)، 12-26.

پورایی، عبدالله، حاجی علیزاده، امین. (1400). بررسی روابط کارگر و کارفرما در منطقه ویژه اقتصادی هرمزگان. فصلنامه قانون‌یار، 5(20)، 1-21.

توسلی، غلامعباس. (1393). جامعه شناسی شهری. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. چشمی، علی، رضوی، مهسا. (1394). بررسی نقش تأمین اجتماعی در سهولت محیط کسب و کار وضعیت جهانی و مسائل کارفرمایان ایرانی. کار و جامعه، 48(189)، 4-22.

حسین‌آبادی، مهدی (1399). درک جامعه‌شناختی رابطه مناسبات کاری و انسجام اجتماعی در محیط. فصلنامه تأمین اجتماعی، 15 (3)، 167-190.

<https://doi.org/10.22034/qjo.2020.130185>

خداپرست‌مشهدی، مهدی، غفوری‌ساداتی، ماندانا. (1393). بررسی ارتباط توسعه یافتگی و ارتکاب جرم در اقتصاد ایران. دانشنامه حقوق اقتصادی، 21 (5)، 44-28.

<https://doi.org/10.22067/le.v21i5.48142>

خوشکار، علیرضا. (1389). بررسی عوامل فرهنگی و اجتماعی موثر بر اختلافات کارگر و کارفرما در ایران. کار و جامعه، 32(125)، 81-95.

صادقی، احمد، صالح‌آبادی، ابراهیم، مختاری، عقیل. (1392). بررسی عوامل موثر بر بروز اختلافات میان کارگر و کارفرما در کارگاه‌های مشمول قانون کار شهر سبزوار. کار و جامعه، 41(162)، 31-43.

صالحی، صادق (1383). بررسی عوامل موثر بر تنش‌های کارگری. نامه علوم اجتماعی، 6(23)، 201-215.

عبدی، توحید، عباسی، میرزا، طالب‌پور، محمدرضا. (1385). عوامل مؤثر بر اعتراضات کارگری استان یزد در سال‌های 1381-1385. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، 4(1)، 87-97.

عشایری، طاهار، سعادت، موسی، جهانی دولت‌آباد، اسماعیل. (1402). مطالعه عوامل جامعه‌شناختی موثر بر تعارض اجتماعی بین کارگران و کارفرمایان. فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی و فرهنگی، 11(4)، 154-180.

مسعودی راد، ماندانا، باجولوند، روح‌اله، قاسمی، نبی‌الله. (1399). بررسی رابطه شاخص‌های توسعه با ناهنجاری‌های اجتماعی (جرم و سرقت) استان لرستان. فصلنامه مطالعات جغرافیایی مناطق کوهستانی، 21(2)، 75-89.

<http://dx.doi.org/10.29252/gasma.1.2.75>

نامدارپوربنگر، مصطفی، امیری، مجاهد. (1391). حق بر کار در حقوق اتحادیه اروپا. تحقیقات سیاسی و بین‌المللی، 4(13)، 241-297.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی. (1402). سالنامه آماری. تهران: مرکز آمار و اطلاعات راهبرد.

## References

- Abdi, T., Abbasi, M. & Talebpour, M.R. (2006). Factors affecting labor protests in Yazd province, 2002-2006. *Police Management Studies Quarterly*, 4(1), 87-97. [In Persian]
- Ahmadi, S., Sedaghat, H., Mokhtari, M. & Sarami, H. (2023). The relationship between socio-economic development indicators and death due to drug use in Iran from 1991-2020: A time-series analysis. *Research on Addiction*, 17(67), 329-354. [In Persian]
- <http://dx.doi.org/10.52547/etiadjpajohi.17.67.329>
- Ahmadi, S. (2014). *Industrial sociology*. Tehran: Sociologists Publication. [In Persian]
- Ashayeri, T., Saadati, M. & Jahani Dolatabad, I. (2023). Study of sociological factors affecting social conflict between workers and employers. *Journal of Socio-Cultural Development Studies*, 11(4), 154-180. [In Persian]
- Barzegar, R. & Saatchian, V. (2018). Study of socio-economic factors affecting the occurrence of labor and employer disputes. *Work and Society*, 45(179), 12-26. [In Persian]
- Chang, S.S., Gunnell, D., Sterne, J. A., Lu, T. H. & Cheng, A. T. (2016). Was the economic crisis 1997-1998 responsible for rising suicide rates in East/Southeast Asia? A time-trend analysis for Japan, Hong Kong, South Korea, Taiwan, Singapore and Thailand. *Social Science & Medicine*, 68(7), 1322-1331.
- <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.01.010>

- Cheshmi, Ali. & Razavi, M. (2015). Investigating the role of social security in facilitating the business environment, the global situation and the issues of Iranian employers. *Work and Society*, 48(189), 4-22. [In Persian]
- Egerova, D. & Rotenbornova, L. (2021). Towards understanding of workplace conflict: An examination into causes and conflict management strategies. *Problems of Management in the 21<sup>st</sup> Century*, 16(1), 7-19.  
<http://dx.doi.org/10.33225/pmc/21.16.07>
- Etaabrian Khorasgani, A. & Bagheri Khorasgani, H. (2015). Study of effective factors in the emergence of labor and employer disputes. *Work and Society*, 45(180), 35-48. [In Persian]
- Franzese, R.J. (2015). *The sociology of deviance*. New York: Charles C Thomas Publisher.
- Friedman, G. (2009). *Theories of strikes*. In: The encyclopedia of strikes in American history, Brener, A., Day, B., Ness, I. (Eds.), London: M.E. Sharpe.
- Fabra, M. & Camisón, C. (2009). Direct and indirect effects of education on job satisfaction: A structural equation model for the Spanish case. *Economics of Education Review, Elsevier*, 28(5), 600-610.  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.12.002>
- Henry, A.F. & Short, J.F. (1954). *Suicide and homicide: Some economic, sociological and psychological aspects of aggression*. New York: Free Press.
- Hosseinabadi, M. (2019). Sociological understanding of the relationship between work relationships and social cohesion in the environment. *Social Security Quarterly*, 15(3), 167-190. [In Persian]  
<https://doi.org/10.22034/qjo.2020.130185>
- Inglehart, R. & Welzel, C. (2012). *Modernization, cultural change and democracy*. (Y. Ahmadi, Trans.). Tehran: Kavir Publication. [In Persian]
- International Labor Organization. (2013). Labor dispute resolution. ILO.
- Lane, T. & Roberts, K. (1971). *Strike at Pilkington*. London: Fortana.
- Malik, A.A. (2016). Urbanization and crime: A relational analysis. *Journal of Human Social Science*, 21, 68-9.
- Kasra, H., Hassan, F. & Azheri, B. (2021). Strengthening the role of the government in realizing fair industrial relations dispute resolution for workers. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(4), 1-11.
- Khodaparast Mashhadi, M. & Ghafouri Sadatieh, M. (2014). Investigating the relationship between economic development and crime in Iran. *Encyclopedia of Economic Law Journal*, 21 (5), 28-44. [In Persian]  
<https://doi.org/10.22067/le.v21i5.48142>
- Khoshkar, A. (2010). Study of cultural and social factors affecting worker-employer disputes in Iran. *Work and Society*, 32(125), 81-95. [In Persian]
- Masoudi Rad, M., Bajolvand, R. & Ghasemi, N. (2019). Investigating the relationship between development indicators and social anomalies (crime and theft) in Lorestan. *Journal of Geographical Studies of Mountainous Areas*, 1(2), 75-89. [In Persian]  
<http://dx.doi.org/10.29252/gsama.1.2.75>
- Namdarpourbenger, M. & Amiri, M. (2012). The right to work in European Union Law. *International and Political*, 4(13), 241-297. [In Persian]
- Oxenstierna, G., Hanson, L. M., Widmark, M. & Finnholm, K. (2011). Conflicts at work: The relationship between workplace factors, work characteristics self-rate health. *Industrial Health*, 49(4), 501-510.

<http://dx.doi.org/10.2486/indhealth.MS1171>

Pouraei, A. & Haji Alizadeh, A. (1400). Study of employee-employer relations in the Hormozgan special economic zone. *Journal of Civil & Legal Sciences*, 5(20), 21-1. [In Persian].

Sadeghi, A., Salehabadi, E. & Mokhtari, Aqil. (2013). Study of factors affecting the occurrence of disputes between workers and employers in workshops subject to the labor law of Sabzevar. *Work and Society*, 41(162), 31-43. [In Persian]

Salehi, S. (2004). Study of factors affecting labor tensions. *Journal of Social Sciences Letter*, 6(23): 201-215. [In Persian]

Selfe, P. (1993). *Sociology*. London: MacMillan.

Senavirathne, Y. & Kularathne, H. (2020). Factors affecting high accident rate of labors in manufacturing sector, central province, Sri Lanka. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10 (8), 153-160.

<http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.08.2020.p10420>

Stack, S. (1982). Social structure and Swedish crime rates. *Criminology*, 20(3-4), 499-513.

Stuckler, D., Basu, S., Suhrcke, M., Coutts, A. & McKee, M. (2009). The public health effect of economic crises and alternative policy responses in Europe, An empirical analysis. *The Lancet*, 374(9686), 315-323.

[https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(09\)61124-7](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(09)61124-7)

Tavasoli, G. Abbas. (2014). *Urban Sociology*. Tehran: Sociologists Publication. [In Persian]