

Social Dialogue as a requirement for the fulfillment of Decent Work

Mina Mahmoudi^{*}, MirAil Seyyednaghavi^{}**

Syed Mahdi Alvani^{*}, Hossein Aslipour^{****}**

Abstract

The present study investigated the social dialogue as a basic requirement for the realization and fulfillment of decent work. Social dialogue, which is one of the main elements of decent work, involves the tripartite participation of workers, employers, and the government. Therefore, it requires the effective organization of workers and employers. Reducing tensions and social conflicts and providing some solutions for economic and social problems through alignment of actions among different strata of society is the major purpose of social dialogue. This research aimed to analyze the process of social dialogue in terms of quality and the alignment of its five stages in the Iranian work community. This research is developmental-applied in terms of its objective and descriptive-exploratory considering its nature. The research method was qualitative. The statistical population of this study consisted of 16 academic specialists, including managers and senior specialists up to 10 years' experiences. All of them were selected through purposive sampling and the data were collected through semi-structured interviews. Based on the standard criteria, the following subcomponents were

* Ph.D. Candidate of Public Administration, Department of Public Administration, Faculty of Accounting and Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran, m.mahmoudi94@yahoo.com

** Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author), asnaghavi@atu.ac.ir

*** Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran, sr Alvani@gmail.com

**** Associate Professor, Faculty of Public Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran, aslipour@gmail.com

Date received: 29/07/2024, Date of acceptance: 07/11/2024



considered for five stages of social dialogue: three subcomponents were identified for laying the groundwork stage including: organizational culture, independence of opinion and empowerment for fulfilling commitments. two sub-components were identified for structure building: driving and inhibiting factors. trust-building stage also included two subcomponents: driving and inhibiting factors. for development, strengthening, and enhancement stage, three sub-components were identified: development, strengthening, and promotion. Finally, for institutionalization stage, three sub-components were addressed: discussion, negotiation, and implementation. overall a total of 40 questions were designed (8 questions for each stage). Data were analyzed through thematic analysis. Analysis of research findings confirmed the correctness of choosing the 5-stage model for evaluating social dialogue. The results of the study showed that the five stages of a successful social dialogue and also the designed sub-components have high qualitative validity, although they have not been properly implemented in the administrative and managerial system of Iran.

Keywords: Decent work, social dialogue, International Labour Organization, tripartite dialogue, unionism.

Introduction

The concept of decent work was first introduced by the Secretary-General of the International Labour Organization, Juan Somavia, in his first report at the International Labour Conference in 1999. The International Labor Organization's [ILO] (2008) definition of decent work, as stated in the report, includes the following attributes: 1. Promoting employment via sustainable institutional and economic contexts; 2. Defining, developing, and enriching social protection for workers, including social security and labor protection, which are constructed in accordance with the cultures of given societies; 3. Promoting social dialog via intentional connections among governments, worker organizations, and employers; 4. Affirming, advancing, and fulfilling the fundamental rights that define a dignified and just work place (Bluestein, et al, 2016:26). One of the important features of a decent work is that, while providing sufficient income and ensuring family security, it should not be difficult to access. Promoting decent work encompasses four strategic pillars: employment creation, social protection, rights at work, and social dialogue (Bedir, Eyup, et al, 2018: 18). According to the ILO, social dialogue includes all types of negotiation, consultation, or exchange of information and partnership between representatives of governments, employers, and workers. Its scope encompasses topics, issues, and common interests of the parties

considering the economic and social policies, which can lead to collective agreements or contracts. Based on the above mentioned definition, it is clear that the exchange of information is the most fundamental stage of social dialogue. Social dialogue is a tool through which participants not only share the acquired information but also engage more effectively in the same interested discussions and express their work values and beliefs. (International Labour Organization, 2019: 68). Fortunately, Iran is among the leading countries in the field of adopting decent work in the international arena, where the necessity of implementing decent work has been seriously emphasized in the cross-sectional employment development document. Although no tangible actions have been taken so far, considering the medium- and long-term benefits of decent work, its implementation will be essential. The main objective of this study is to present a model of social dialogues in view of decent work. briefly, present research analyzes the role and effects of social dialogue in achieving decent work.

Methods & materials

This research is developmental-applied in terms of its objective and descriptive-exploratory considering its nature. The research method was qualitative. The statistical population of this study consisted of 16 academic specialists, including managers and senior specialists up to 10 years' experiences. All of them were selected through purposive sampling and the data were collected through semi-structured interviews. Based on the standard criteria, the following subcomponents were considered for five stages of social dialogue: three sub-components were identified for laying the groundwork stage including: organizational culture, independence of opinion and empowerment for fulfilling commitments. two sub-components were identified for structure building: driving and inhibiting factors. trustbuilding stage also included two subcomponents: driving and inhibiting factors. for development, strengthening, and enhancement stage, three sub-components were identified: development, strengthening, and promotion. Finally, for institutionalization stage, three subcomponents were addressed: discussion, negotiation, and implementation. overall a total of 40 questions were designed (8 questions for each stage).

Discussion & Result

The model which has been chosen for a successful social dialogue includes 5 stages. based on the aim of this research, some sub-components were designed for each stage, and questions were formulated based on them. It seems that the first stage, laying the

groundwork, is a necessary condition for a successful social dialogue. The unwillingness of governments or any of the social partners in this regard will lead to the failure of the dialogue. The second stage, establishment of structure, is one of the necessary factors for successful negotiations. The existence of specific institutions for this purpose is essential. However, most of these institutions do not perform effectively in practice. Iran has forgotten its primary goals in formal negotiations and is only seeking to implement procedures legally, while the basis of forming such institutions has been overlooked. Considering the stage three, trust-building discourse between labor and employers in contemporary Iran has turned into a marginal discourse, beyond the larger discourse of revolution and war, so has been pushed to the periphery. This discursive space, despite the tense atmosphere and conflicts arising from work issues, has not only failed to transform into a space for social and political movements, but has also lost its independence under the influence of government policies. It is also appropriate to identify the relevant networks in order to achieve the components of the fourth stage. Ultimately, it should be noted that although social dialogue can be informal or temporary, the establishment of a special institution can lead the social dialogue to become a permanent part of decision-making in a country. However, it must be noted that the existence of an institution for this purpose does not necessarily mean an effective social dialogue. A fundamental need for suitable institutional support is the existence of a legal framework at the national level that provides a basis for action. This legal framework must provide the necessary guarantees and support and should also offer a clear definition of the methods of cooperation among social partners in the form of principles, procedures, and functions.

Conclusion

Data were analyzed through thematic analysis. Analysis of research findings confirmed the correctness of choosing the 5-stage model for evaluating social dialogue. The results of the study showed that the five stages of a successful social dialogue and also the designed sub-components have high qualitative validity, although they have not been properly implemented in the administrative and managerial system of Iran.

Bibliography

- Adeli, Mohammad. (1400). *What is social dialogue, mechanisms and challenges*. Center for Empowerment of Governance and Academic Jihad Society. Deputy of Labor and Social Welfare. pp.: 1-55. Bedir, Eyup, et al. (2018). *Analysis and Evaluation of Social Dialogue Mechanisms in Turkey*. 1-40. [in Persian]

271 Abstract

- Bedir, Eyup, et al. (2018). *Analysis and Evaluation of Social Dialogue Mechanisms in Turkey*. 18-42.
- Beheshti, jafar. (1397). *Industrial relations and labor relations book*. Mehraban book. .25-42.[in Persian]
- Blustein, D. L., et al. (2016). *Unemployment and underemployment: a narrative analysis about loss*. J. Vocat. Behav. 82, 256–265. doi: 10.1016/j.jvb.2013.02.005. 20-50.
- Blustein, David L., Evgenia I. Lysova, Ryan D. Duffy (2023). *Understanding Decent Work and Meaningful Work*, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10(12), 314-289.
- Bonvin, Jean-Michel. Cianferoni, Nicola. Mexi, Maria (2023). *The rise and growth of the gig economy. Challenges and opportunities for social dialogue and decent work*. Sociology, Social Policy and Education 2023. <https://doi.org/10.4337/9781800372375.00012>. 1-180
- Braun, Virginia; Clarke, Victoria. (2009). "Using thematic analysis in psychology", Qualitative Research in Psychology, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
- DTDA – Danish Trade Union Development Agency. (2020). *Social Dialogue Concept Catalogue*.100-120.
- Filadelfi, S. (2017). *Annual review of labour relations and socialdialogue Slovakia*. Friedrich Ebert Stiftung, Retrieved from http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bra_tislava/13232.pdf.83-95.
- Giddens, Anthony.(1984). *The Constitution of Society*, Berkeley: University of California Press.
- Hossein Abadi, Mehdi. (1396). *Social dialogue, conflict or disagreement*; Tehran: Social Security Organization Research Institute.1-226.[in Persian] .
- International Labour Organization (2019). *Decent Work, Report of the Director- Genera*. In Proceedings of the 87th Session, International Labour Conference, Geneva, Switzerland, 1–17 June 1999; Available online: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf) (accessed on 30 July 2019).1-125.
- International Labour Organization (2013). *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*, International Labour Office. 69-98.
- Khaniki, Hadi. (1398). *In the world of dialogue: investigation of discourse developments at the end of the 20th century*. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- Lesch, Hagen, et al. (2018). *The State and Social Partners Working Together: Germany's Response to the Global Financial and Economic Crisis*, International Labour Office. 1-152.
- MacNaughton, Gillian, and Diane F. Frey, (2018). "Decent work for all: A holistic human rights approach," American University International Law Review 26(2) (2011), pp. 446-447.1-100.
- Mirtabar, Ahmad. Majdi, Aliakbar.sohrabi. Maryam. (1396). *Meta-analysis of factors affecting Organizational ethics*. Scholarly articles for Scientific Research Quarterly of Culture Strategy. Vol 13 (1396), No: 3 (spring)Pages: 188-211.[in Persian] .
- Mousavi, Tahir. Handi, Hamidreza. Joghtaei, Faezeh. (1400). *Decent governance of stakeholder participation in national pension fund activities: Concepts, theories and models*. Tehran: National Pension Fund Research Institute. Higher Social Security Research Institute. Volume 16, Number 4. Pages: 214-221. .[in Persian] .

- Nosrati Hossein, Sepehri Reza Mohammad. (1395). *Social dialogue*. Institute of Labor and Social Security. Pages: 1-311. [in Persian].
- Ostadian, Ali Akbar, Sepahvan, Reza (1401). *Reward strategy for organizations involved in the management of civil services based on the Hay-Group Model and Decent Work indicators and Analysis of the Importance-Performance Matrix Case study (Cooperative Labour and Social Welfare)*. Public Administration Perspective (PAP) Vol 13 (1401), No: 3 (Autumn), Pages: 73-93.[in Persian]
- Rapanta, C., & Macagno, F. (2019). *Pragmatics, education and argumentation: Introduction to the special issue*. Learning, Culture and Social Interaction. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2019.100371.1-25>.
- Shafii, Masoumeh. (1396). *Examining tripartism in social security with a focus on the role of the government*, Tehran: Social Security Organization Research Institute.
- Svare, Helge. (2019). *What Is Dialogue? Outline of a Theory*. 24 Pages Posted: 21 Oct 2019. OsloMet - Oslo Metropolitan University; University of Oslo - Faculty of Theology. Date Written: October 10, 2019. 1-60.
- Tavassoli, GholamAbbas. (1401). *Sociology of Work and Profession*. Tehran. Publisher:samt.[in Persian]
- Tüzüncan, Demet. (2017). *Social dialogue in the tourism industry: An evaluation of Turkey by interpolation method*. International Journal of Tourism and Hospitality Research Volume 31, Number 10, pp. 99-105, 2017 ISSN(Print): 1738-3005 Homepage: <http://www.ktra.or.kr> DOI: <http://dx.doi.org/10.21298/IJTHR.2017.10.31.10.99>. Research note. 99-105.
- Vaughan-Whitehead, Lima. (2015). "The European Social Model in times of crisis: An overview". In Vaughan Whitehead, Daniel (Ed.), *The European Social Model in Crisis: is Europe losing its soul*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.1-17.
- Zinaty, payman. (1398). *Critical Discourse Analysis of Tripartism in Iran's Social Security System*, Master's Thesis, University of Tehran: Faculty of Social Sciences (Supervisor: Ali Asghar Saeedi). 1-150.[in Persia] .

گفت‌وگوی اجتماعی الزامی برای تحقق کارشایسته

مینا محمودی*

میرعلی سیدنقوی**، سیدمهدی الوانی***، حسین اصلی پور****

چکیده

گفت‌وگوی اجتماعی الزامی اساسی برای تحقق کارشایسته می‌باشد. گفتگوی اجتماعی به عنوان یکی از ارکان کارشایسته شامل مشارکت سه‌گانه کارگران، کارفرمایان و دولت است. از این رو، سازماندهی مؤثر کارگران و کارفرمایان از الزامات گفتگوی اجتماعی به شمار می‌رود. هدف از گفتگوی اجتماعی کاهش تنش‌ها و درگیری‌های اجتماعی و ایجاد راه حل برای مشکلات اقتصادی و اجتماعی از طریق همسوسازی افشار مختلف جامعه است. هدف از پژوهش حاضر واکاوی فرایند گفتگوی اجتماعی از نظر کیفیت و منطبق‌سازی مراحل پنج‌گانه آن در جامعه کاری ایران است. این پژوهش از لحاظ هدف توسعه‌ای-کاربردی و از لحاظ ماهیت روش، توصیفی-اکتشافی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۱۶ نفر از متخصصان دانشگاهی شامل مدیران و کارشناسان ارشد بالای ۱۰ سال سابقه کار بودند که به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای پنج مرحله گفتگوی اجتماعی بر اساس معیارهای استاندارد زیرمولفه‌هایی در نظر گرفته شد. در مرحله بسترسازی سه زیرمولفه فرهنگ سازمانی، توانمندسازی برای انجام تعهدات و استقلال رأی و اشتراکات، در مرحله ایجاد ساختار دو

* دانشجوی مدیریت دولتی گرایش تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران، m.mahmoudi94@yahoo.com

** استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران (نویسنده مسئول)، asnaghavi@atu.ac.ir

*** استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران، sralvani@gmail.com

**** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی (ره)، تهران، ایران، aslipour@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۱۷



زیرمolfه عوامل پیش‌برنده و بازدارنده، مرحله اعتمادسازی با دو مolfه عوامل پیش‌برنده و بازدارنده و مرحله توسعه، تقویت و ارتقاء با سه زیرمolfه توسعه، تقویت و ارتقاء، در نهایت در مرحله نهاده‌سازی سه زیر مolfه بحث، مذاکره و اجرا، پیگیری و نظارت منظور شد که در مجموع تعداد ۴۰ پرسش (هر مرحله ۸ پرسش) طراحی گردید. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختارمند با متخصصان حوزه منابع انسانی گردآوری شد. داده‌های حاصل از مصاحبه با تحلیل مضمون و به صورت کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تحلیل یافته‌های پژوهش تأییدی بر درستی انتخاب الگوی ۵ مرحله‌ای ارزیابی گفتگوی اجتماعی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان داد که مراحل پنج‌گانه یک گفتگوی موفق اجتماعی و زیرمolfه‌های طراحی شده از نظر کیفی از اعتبار بالایی برخوردار هستند، بنابراین می‌توان مطرح کرد که یک گفتگوی اجتماعی مطلوب، بستری مناسب و ساختاری جامع با سنجش مolfه‌های پیش‌برنده و بازدارنده، اعتمادسازی گفتگمانی، تقویت، ارتقاء و نهاده‌سازی فرهنگ کارشایسته در ایران را به همراه خواهد داشت. تلفیق و هم‌افزایی این مolfه‌ها بی‌تردید گامی موثر و سودمند در تشخیص، شناسایی و تحقق و دستیابی به کارشایسته در کشورمان خواهد بود. اگرچه به نظرمی‌رسد این زیرمolfه‌ها در نظام اداری و مدیریتی کشور به درستی اجرایی نشده‌اند.

کلیدواژه‌ها: کارشایسته، گفتگوی اجتماعی، سازمان بین‌المللی کار، گفتگوی سه‌جانبه، اتحادیه‌گرایی.

۱. مقدمه و بیان مسئله

به اعتقاد بسیاری از اندیشمندان و دانشمندان علوم اجتماعی، سازمان وجه انکارناپذیر دنیای نوین را تشکیل می‌دهد. اگرچه سازمان‌ها به شکل‌های مختلف و بر پایه اهداف گوناگون تأسیس می‌شوند، اما بدون تردید تمامی آن‌ها بر پایه تلاش‌های روانی و جسمانی نیروی انسانی که ارکان اصلی آن به حساب می‌آید، اداره و هدایت می‌شوند. اولین و مهم‌ترین جزء سیستم سازمان، افراد با شخصیت‌های مختلف می‌باشد. امروزه جامعه‌شناسان براین عقیده‌اند که متغیر سرمایه انسانی سهم اساسی و بنیادینی در بهره‌وری دارد. بی‌تردید اهمیت کار و چگونگی تأثیر آن بر نگرش‌ها و ارزش‌های مربوط به کار موضوعی است که همواره مورد توجه روزافزون دانشمندان و صاحب‌نظران علوم اجتماعی بوده است و بررسی آن امری ضروری است (Mirtabar et al, 1396: 188).

گیدنز (Giddens)، معتقد است کار به عنوان انجام وظایفی تعریف می‌شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده و هدف تولید کالا و خدماتی است که نیازهای انسان را برآورده می‌سازد (Giddens, 1984: 17).

کلمن (Coleman) در این زمینه می‌گوید: کار استفاده از نیروهای مادی و معنوی در راه تولید ثروت یا ایجاد خدمات است. هانری برگسون (Henri Bergson)، معتقد است کار انسانی خلق فایده است. فرانسیس بیکن (Francis Bacon)، کار و پیشه را انسان به اضافه طبیعت تعریف کرده و ادامه این بحث به دکارت (Descartes) و فریدمان (Friedmann) کشیده شده است. با وجود این در تحلیل رابطه انسان و طبیعت از لحاظ کار فعال، تاکنون هیچ شخصیتی دقیق‌تر از مارکس (Marx) نبوده است. به نظر او کار تغییراتی است که انسان با استفاده از فنون در طبیعت به وجود می‌آورد و طبیعت نیز بر انسان اثر می‌کند و او را تغییر می‌دهد. مارکس در کتاب سرمایه بیان می‌دارد: در نگاه اول کار عبارت است از کنشی که بین انسان و طبیعت به وقوع می‌پیوندد. بدین سان، تعریفی نسبی از کار درباره مفهوم انسان سازنده شکل می‌گیرد که آن را به این صورت عنوان می‌کنیم: کار مجموعه اعمالی است که انسان به کمک مغز، دست، ابزار و ماشین برای استفاده عملی از ماده، روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز به طور متقابل بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد (Tavassoli, 1401: 58).

اولین بار کارشایسته (Decent Work) توسط دبیرکل سازمان بین‌المللی کار، آقای خوان سوماویا (Juan Somavia) در کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ میلادی مطرح شد و به «ترویج فرصت‌هایی برای زنان و مردان با هدف دستیابی به کارشایسته و سازنده، در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی» پرداخت. کارشایسته خواستار مشاغل با کیفیت، کرامت، برابری، درآمد عادلانه و شرایط و محیط کار ایمن و سالم بود و تلاش کرد تا مردم را در مرکز توسعه قرار دهد و آینده‌ای فراگیر و پایدار ایجاد کند (Rapanta, et al., 2019: 20).

مفهوم بین‌المللی کارشایسته را می‌توان در اعلامیه حقوق بشر سازمان ملل ردیابی کرد که نیاز به کار به عنوان یک جنبه جدایی‌ناپذیر از حقوق بشر بیان شده است. مجمع سازمان ملل متحد در دسامبر ۱۹۴۸ موارد زیر را پیشنهاد کرد: ۱) هرکس حق دارد شغل خود را آزادانه و عادلانه انتخاب کند. ۲) همه افراد بدون هرگونه تبعیض، حق دریافت دستمزد برابر برای کار برابر را دارد. ۳) هرکس که کار می‌کند، حق دارد پاداشی عادلانه و مطلوب زندگی خود و خانواده‌اش دریافت کند که شایسته کرامت انسانی باشد و در صورت لزوم با سایر ابزارهای حمایت

اجتماعی تکمیل شود. ۴) هرکس حق دارد برای حفظ منافع خود به اتحادیه‌های کارگری بپیوندد (Blustein et al, 2016: 42).

تعریف سازمان بین‌المللی کار (۲۰۰۸) از کارشایسته، همان‌طور که در این گزارش آمده است، شامل ویژگی‌های زیر است:

۱- ارتقای اشتغال از طریق بسترهای نهادی و اقتصادی پایدار. ۲- تعریف، توسعه و غنی‌سازی حمایت اجتماعی کارگران، از جمله تأمین اجتماعی و حمایت از کار، که مطابق با فرهنگ جوامع معین ساخته می‌شوند. ۳- ترویج گفتگوهای اجتماعی از طریق ارتباطات عمده بین دولت‌ها، سازمان‌های کارگری و کارفرمایان. ۴- تأیید، پیشبرد و تحقق حقوق اساسی که یک محل کار آبرومند و عادلانه را تعریف می‌کند (Blustein et al, 2016: 26).

واژه شایسته‌داری مفهوم چندبعدی است. این واژه شکاف بین فلسفه علم اقتصاد کار و توسعه انسانی را پرمی‌کند. یکی از ویژگی‌های مهم کارشایسته این است که ضمن داشتن درآمد کافی و تأمین امنیت خانواده، دسترسی به آن دشوار نباشد. ترویج کارشایسته چهارمحور استراتژیکی: ۱- حقوق بنیادین کار. ۲- اشتغال مولد. ۳- حمایت اجتماعی. ۴- گفتگوی اجتماعی دارد. مکانیسم گفتگوی اجتماعی به عنوان یکی از راهبردهای چهارگانه و شیوه‌ای مطمئن جهت تحقق و استقرار پایدار کارشایسته از اهمیت خاصی برخوردار است. گفتگوی اجتماعی یک ارزش اصلی و هدف نهایی سازمان بین‌المللی کار است (Bedir et al, 2018: 18).

گفتگوی اجتماعی یکی از ارکان اصلی سازمان بین‌المللی کار است. از نظر سازمان بین‌المللی کار گفتگوی اجتماعی شامل همه نوع مذاکره، مشاوره، یا تبادل اطلاعات و شراکت بین نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران است و دامنه شمول آن را پیرامون موضوعات، مسائل و منافع مشترک و مورد علاقه طرفین گفتگو در ارتباط با سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی می‌داند که می‌تواند منجر به عقد پیمان یا قراردادهای دسته‌جمعی یا موافقت‌نامه‌ای گردد. هابرماس (Habermas) نیز گفتگوی اجتماعی را نوعی توافق و اجماع سیاسی به شمار می‌آورد. واضح است که در یک محیط کار از جمله سازمان، کارگاه صنعتی و هر جای دیگری که روابط کار در آنجا جریان داشته باشد، در صورتی که گفتگوی اجتماعی موثر وجود نداشته باشد، اختلافات گسترش پیدا می‌کند. به همین دلیل و برای اجتناب از اختلافات کارگری و کارفرمایی یا به جهت حل و فصل آنها، گفتگوی اجتماعی می‌تواند فضای همگرایی و تعامل اجتماعی را در محیط کار افزایش دهد. این امر نیازمند آن است که طرفین دارای قدرت برابر باشند، ارزش‌های برابرخواهانه‌ای در محیط وجود داشته باشد و محیط از شرایط مناسبی برای

تعامل و گفتگو برخوردار باشد. اگر جز این باشد، هر کدام از طرفین به گونه‌ای متفاوت فضا را مصرف می‌کند و سبب تضاد منافع و در نهایت اختلاف بیشتر در فضای محیط کار می‌شود (Mousavi et al, 1400: 48).

اگرچه گروه‌های زیادی در حوزه روابط کار کوشیده‌اند تا محیط کار را به محیطی دوستانه و مسالمت‌آمیز تبدیل کنند، شکی نیست که ماهیت بازار کار صنعتی، کنش‌گران این رابطه را با تضادهایی مواجه می‌کند. پیش‌داوری‌ها، نگرش‌های منفی گذشته، سوء تفاهم میان کارگران و کارفرمایان و برداشت‌های متفاوت از قوانین و مقررات، موجب بروز اختلافات در محیط کار شده است. برخورد مناسب و به موقع برای حل اختلافات امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و در نهایت موجب اغتشاش در محیط کار و ایجاد شرایط نامناسب برای فعالیت می‌شود (Beheshti, 1397: 30).

هرچند ماهیت تعاملات کارگر- کارفرما در اقتصاد مبتنی بر بازار، حاکی از اجتناب‌ناپذیر بودن اختلاف است، با گفتگوی اجتماعی موثر می‌توان این اختلاف را تعدیل کرد و زمینه‌های گفتگوی اجتماعی را در سطوح فردی، جمعی و منطقه‌ای فراهم آورد. بنابراین می‌توان اظهار کرد، گفتگو در تلاقی با واژه اجتماع تلاشی است برای پیوستن انسان‌ها به یکدیگر و پلی است برای برقراری ارتباط بیشتر، تبادل بهتر اطلاعات، قبول اندیشه‌های نو و اظهار عقیده بدون هیچ‌گونه واهمه و ترسی. داشتن فرهنگ تعامل، گفتگو و انجام کار گروهی در شکل‌گیری گفتگوی اجتماعی در سطح اقتصادی امری اساسی است و با رواج این فرهنگ در جامعه، گفتگو و کار گروهی بنیان حل منافع متضاد کارگر و کارفرما می‌شود (Mousavi et al, 1400:47).

گفتگوی اجتماعی می‌تواند در سطوح بین‌المللی، ملی و منطقه‌ای صورت گیرد، در حالی که سطوح و مکانیسم‌های گفت‌وگوی اجتماعی در هر کشور با توجه به پیشینه سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی خاص آن‌ها شکل می‌گیرد. از نظر شیوه‌ها و احزاب، گفتگوی اجتماعی می‌تواند دوجانبه باشد، یعنی بین سازمان‌های کارگری و کارفرمایی؛ سه جانبه، یعنی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و کارشناسان دولتی یا مستقل؛ یا چند حزبی در کشورهایی که دموکراسی مشارکتی به خوبی پیشرفته است و گروه‌های ذینفع سازمان‌یافته در آن شرکت می‌کنند. برای جوامع دموکراتیک مدرن بسیار مهم است که مکانیسم‌های گفتگوی اجتماعی مؤثر برای حل مشکلات اقتصادی و اجتماعی و تضمین صلح اجتماعی از جمله صلح کارگری وجود داشته باشد (Lesch et al, 2018:150).

هرچند گفتگوی اجتماعی راهی مناسب در جهت سیاست‌گذاری مؤثر است، اما نمی‌توان برای همه کشورها الگویی واحد را برای آن در نظر گرفت. کشورهای مختلف با توجه به تفاوت‌هایی نظیر میزان دموکراتیک بودن، حق تشکلیابی و آزادی بیان ذی‌نفعان و سایر شاخص‌های فرهنگی و سیاسی و اجتماعی از یکدیگر متفاوت هستند و همین امر باعث شده است تا در بسیاری از کشورها، فرایند گفتگوی اجتماعی از کیفیت یکسانی هم در فرایند و هم در نتیجه برخوردار نباشد. این امر بدان معنا نیست که به دلیل فقدان فضای مناسب برای گفتگو، برخی کشورها نباید در چنین راهی قدم گذارند، بلکه به آن معناست که با مدنظر قراردادن شرایط موجود، چارچوب‌ها و زمینه‌های لازم برای انجام آن را فراهم آورند تا در مسیری تکاملی، گفتگوی اجتماعی رشد و توسعه یابد (Nosrati et al, 1395:17).

کارشایسته دارای شاخص‌هایی جذاب، گسترده، پیچیده و تا حدودی دشوار برای دست‌یافتن است. خوشبختانه ایران، جزو کشورهای پیشرو در عرصه پذیرش پدیده کارشایسته در عرصه بین‌المللی است. برای مثال، در بند ب سند فرابخشی توسعه اشتغال، مصوب به طور صریح، در برنامه توسعه اقتصادی سوم به صورت غیرمستقیم و در برنامه‌های چهارم توسعه (ماده ۱۱۰)، پنجم توسعه (ماده ۲۵) و ششم توسعه (ماده های ۴ و ۱۲۰) به طور شفاف ضرورت پیاده‌سازی کارشایسته مورد تأکید جدی قرار گرفته است. البته هرچند تاکنون اقدام عملی ملموسی انجام نشده است، اما لازم به ذکر است که سند ملی کارشایسته، در نهایت در سال سوم برنامه ششم به تصویب دولت رسیده و جهت اقدام به سازمان‌های ذیربط نیز ابلاغ گردیده است. با وجود این همانطور که بیان گردید، با توجه به منافع میان‌مدت و بلندمدت کارشایسته و ضرورت آتی برای پیاده‌سازی آن شرایط لازم برای انجام گفتگوی اجتماعی را به همراه دارد. اگرچه چندان در این مسیر موفق نبوده و غالب مذاکرات و گفتگوهای اجتماعی فقط به واسطه الزامات قانونی بوده و اغلب با نتایجی بدون رضایت حداکثری ذینفعان برگزار شده‌اند. لذا هدف اصلی این پژوهش، ارائه الگوی گفتگوهای اجتماعی با توجه به مفهوم کارشایسته است. به طور خلاصه مسأله مورد پژوهش، نقش و آثار گفتگوی اجتماعی در تحقق کارشایسته می‌باشد. زیرا همان‌طور که در سطور پیشین اشاره شد، کارشایسته برای عملی شدن نیازمند گفتگوی اجتماعی و ایجاد ارتباط با جامعه می‌باشد که در قالب روابط کار مورد اشاره تفصیلی قرار گرفته است و حاکی از وجود رابطه نزدیک میان دولت و نهادهای کارگری و کارفرمایی است. در پژوهش حاضر تلاش می‌شود تا به پرسش‌های زیر پاسخ داده شود.

پرسش اصلی:

گفتگوی اجتماعی چگونه برای تحقق کارشایسته اثرگذار است؟

پرسش‌های فرعی:

- گفتگوی اجتماعی چگونه در بسترسازی برای تحقق کارشایسته اثرگذار است؟
- گفتگوی اجتماعی چگونه در ایجاد ساختار برای تحقق کارشایسته اثرگذار است؟
- گفتگوی اجتماعی چگونه در اعتمادسازی برای تحقق کارشایسته اثرگذار است؟
- گفتگوی اجتماعی چگونه در توسعه، تقویت و ارتقاء برای تحقق کارشایسته اثرگذار است؟
- گفتگوی اجتماعی چگونه در نهادینه‌سازی برای تحقق کارشایسته اثرگذار است؟

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱.۲ مبانی نظری

۱.۱.۲ کارشایسته

تعریفی که سازمان بین‌المللی کار از کارشایسته بیان داشته، شامل چهاررکن است: (۱) ترویج اشتغال کامل و مولد که آزادانه انتخاب می‌شود. (۲) تمرکز مجدد بر حقوق در محل کار از طریق تعیین استاندارد. (۳) گسترش حمایت‌های اجتماعی برای کارگران و (۴) ترویج گفت‌وگوی اجتماعی «در تمام سطوح جامعه» (یعنی بین کارفرمایان، کارگران و دولت‌ها). این ستون‌ها مبنایی برای هم‌ترازی مجدد برنامه‌ای قابل توجه در سازمان بین‌المللی کار بودند و منعکس‌کننده تغییری از تأکید قبلی آژانس بر عدالت اجتماعی و مکانیسم‌های الزام‌آور قانونی به سمت رویکرد «قانون نرم» متمرکز بر تنظیم استاندارد هستند (MacNaughton et al, 2018:82).

۲.۱.۲ گفت‌وگو

گفتگو همچنین با مفاهیم مشابه نظیر صحبت و مکالمه، مذاکره، مجادله، مناظره و غیره تفاوت‌های آشکاری دارد. در گفتگو هدف، حل یک مسئله نظری یا رفع یک مشکل عملی است. سازوکار انجام گفتگو، فهم سخن دیگری و نقد آن است نه حمله به دفاع از خود. از این روست که می‌توان گفتگو را کاوش مشترک برای دستیابی به فهم، ارتباط انسانی دانست. فرایند گفتگو، فرایندی منتهی به فهم و فعل مشترک است. گفتگو در مقام یک روش یا ابزار

برای دستیابی به هدف یا اهداف معین مورد استفاده قرار می‌گیرد و در عین حال می‌تواند بذره‌های اندیشه نو را در اذهان بکار و امکانات بالقوه‌ای که در اندیشه یا دیدگاه‌های فرد و جمع موجود است را به فعلیت برساند. بدین ترتیب زمینه را برای گسترش و همفکری بیشتر مهیا می‌سازد و تحولات اساسی و دوران‌سازی را بنیان می‌نهد (Khaniki, 1398: 85).

در طول قرن گذشته، معنای جدیدی از واژه گفتگو در زمینه‌هایی مانند روابط بین ادیان، مطالعات صلح، توسعه سازمانی، حل منازعه و موارد دیگر به دست آمده است. براساس معنای جدید این اصطلاح، گفتگو منطبق با استانداردها و ایده‌آل‌های خاص، مانند انصاف و صراحت و با ظرفیت منحصربه‌فرد برای تحقق اهداف مهم سازمانی و اجتماعی است. به عنوان مثال، گفتگو امروزه برای ترویج یادگیری جمعی، بهبود دموکراسی در محل کار، حل تعارض و موارد دیگر به کارگرفته می‌شود. در علم زبان‌شناسی کاربردی و نظریه همکاری، گفتگو به عنوان همکاری از طریق زبان تعریف می‌شود که سه مهارت اساسی گفتگو شامل همدلی، تخیل و انعطاف‌پذیری را دربرمی‌گیرد. در نظریه گفتمان فوکو، گفتگو و گفتمان، فضای ذهنی و روانی مسلط و زبانی خاصی است که عده‌ای از افراد در دوره‌ای خاص با آن سخن می‌گویند و ضرورت شناخت آن برای اصلاح و تغییر یا فعالیت در چارچوب آن، انکارناپذیر و غیرقابل اجتناب است (Svare, 2019:52).

۳.۱.۲ گفت‌وگوی اجتماعی

یکی از مهمترین شاخص‌های کار شایسته گفتگوی اجتماعی است. گفتگوی اجتماعی بستری است که در آن نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان می‌توانند مذاکرات متقابل را در یک ساختار سه‌گانه پیش برده و در مورد منافع خود به طور مشترک تصمیم‌گیری کنند. نقاط کلیدی شناسایی شده که در گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه ممکن است افزایش حداقل دستمزد، حمایت از درخواست مذاکره جمعی و تغییر نظام دستمزد کارکنانی که منافع عمومی کار را انجام می‌دهند، باشد. زیرساخت‌های گفتگوی اجتماعی قوی و موفق در حل مشکلات مهم اقتصادی و اجتماعی، تأمین محیط صلح اجتماعی و صنعتی در حفظ ثبات نقش ایفا می‌کند. گفتگو اشکال مختلفی شامل چانه‌زنی جمعی و همچنین مذاکره، مشاوره و ارتباطات بین شرکای اجتماعی و در نهایت دولت‌ها را دربرمی‌گیرد (Filadelfi, 2017:94).

گفتگوی اجتماعی در همه کشورهای عضو ترویج شده است و برای تعریف شرایط کار و روابط کار در اکثر کشورها محوریت داشته است. بنابراین حاکمیت مسائل کار در اروپا یک عنصر اصلی است (Vaughan-Whitehead, 2015:17).

گفتگوی اجتماعی خروجی‌های ملموسی مانند قراردادهای چانه‌زنی جمعی و پیمان‌های اجتماعی ایجاد می‌کند. همچنین می‌تواند شامل تعیین مشترک سیاست‌ها یا حکمرانی سه‌جانبه برخی حوزه‌های سیاستی (توسعه منابع انسانی، سیاست‌های اشتغال، ...) باشد. خروجی‌ها به طور معمول از طریق مذاکره یا همکاری بین دولت و شرکای اجتماعی (سه‌جانبه) یا بین شرکای اجتماعی (دوجانبه) به دست می‌آیند که در اصل با تصمیمات یک جانبه دولت در مورد مسائل کارگری (مثلاً قانون کار در مورد حداقل دستمزد)، راهبردهای ممنوعه یا درگیری مانند اعتراضات، اعتصابات، یا تعطیلی، متفاوت است (ILO, 2019: 68).

گفتگوی اجتماعی مستلزم یک نظام فکری است، شناسایی اهداف، کسب اطلاعات، اولویت‌بندی تجزیه و تحلیل، انتخاب، تصمیم‌گیری و اجرا از جمله مراحل هستند که باید وجود داشته باشد و برای آمادگی اعضاء نیز باید پیش‌زمینه‌هایی به وجود آید.

۴.۱.۲ بازیگران گفتگوی اجتماعی

گفتگوی اجتماعی یک ارتباط جمعی است که امروزه توجه بسیاری را به خود جلب کرده است و دست‌اندرکاران مسائل اجتماعی، اقتصادی، سیاست و فرهنگ در جهت بهره‌برداری از آن و به منظور رسیدن به اهداف خود و از طریق دموکراتیک سعی و تلاش خود را به آن معطوف داشته‌اند. از سوی دیگر باید یادآور شد که گفتگوی اجتماعی یک پدیده نظام‌گرا است، زیرا دربرگیرنده تعامل و همدلی بین اعضاء می‌باشد؛ یعنی اعضا با هم گفتگو می‌کنند و بر یکدیگر اثر می‌گذارند و این نظام ارتباطی یک نظام اجتماعی است. بنابراین بازیگران آن نیز از اجتماع هستند و بستر آن برای مشارکت عموم آماده است. بنابراین می‌توان چنین گفت که بازیگران در عرصه اجتماعی عبارتند از: ۱- دولت‌ها ۲- کارفرمایان ۳- کارگران ۴- جامعه مدنی.

۱) دولت: نهاد دولت به عنوان یکی از شرکای اصلی در فعالیت‌های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در کنار سایر بخش‌های پذیرفته شده است، اما چگونگی این شراکت و میزان و شیوه آن متفاوت است. دولت‌های آگاه به طور معمول به سیاست‌گذاری‌های کلان پرداخته و راه را از طریق گفتگوی اجتماعی برای مشارکت مردم فراهم می‌سازند. مسئولیت اصلی دولت در این

فرآیند عبارتند از: ۱- ایجاد پشتیبانی: دولت موظف است چارچوبی نهادی و قانونی برای گفتگوی اجتماعی فراهم آورد. به ویژه لازم است از حاکمیت قانون، آزادی تشکیلی و حق چانه‌زنی جمعی اطمینان حاصل کند. ۲- ترویج و تشویق: براساس استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، دولت ترویج و تشویق گفتگوی اجتماعی را از طریق اقداماتی برای مذاکره کارآمد و اصولی با شرکای اجتماعی بر عهده دارد. ۳- مشارکت: به عنوان یکی از طرف‌های درگیر در گفتگوی اجتماعی، دولت باید به صورت فعالانه در مذاکرات در حالی برابر با سایر طرف‌ها و با هدف رسیدن به اجماع شرکت داشته باشد. دولت باید تبادل و اشتراک اطلاعات را تشویق کرده و بدین نحو از سیاست‌های حمایت کند. ۴- پیاده‌سازی و اجرا: دولت باید اطمینان حاصل کند که نتایج اجتماعی به سیاست‌های عمومی و برنامه‌های عینی و واقعی تبدیل می‌شوند. این امر نیازمند آن است که دولت نظارت مناسب بر اوضاع داشته باشد تا از اجرای این توافقات اطمینان حاصل کند (ILO, 2013: 69).

۲) کارفرمایان و سازمان‌های آنها: کارفرمایان در گفتگوی اجتماعی نقش مهمی دارند و به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، از طریق سازمان‌های خود، در فرآیندهای گفتگوی اجتماعی شرکت می‌کنند. ۳) سازمان‌های کارگری: اتحادیه‌های کارگری نقش مهمی در مذاکرات با کارفرمایان دارد. ترویج گفتگوهای اجتماعی یکی از وظایف اصلی وزارتخانه کار است. ۴) جامعه مدنی: در جامعه مدنی نهادها و سازمان‌های غیررسمی و رسمی وجود دارند. سازمان‌های غیررسمی شبکه‌ها و گروه‌هایی هستند که بر اساس روابط اجتماعی شکل گرفته‌اند، نهاد قسمتی از فرهنگ است و در محور تأمین نیازهای انسانی سازمان یافته است. امروزه بنگاه‌های بزرگ به درجه‌ای از بلوغ رسیده‌اند که نظام صنفی مورد نظر خود را اداره کنند و در گفتگوی اجتماعی حضور فعال داشته باشند، اما کارآفرینان بنگاه‌های کوچک و متوسط، کشاورزان، کارگران مزدبگیر، افرادی که خویش فرما هستند و کلیه کسانی که دارای تشکلهای خاص خود نیستند، باید به عنوان اعضای جامعه مدنی بتوانند در گفتگوی اجتماعی مشارکت نمایند (ILO, 2013: 69).

۵.۱.۲ مراحل کلی گفتگوی اجتماعی

پنج مرحله کلی برای فرایند گفتگوی اجتماعی عبارتند از:

- بسترسازی: منظور از بسترسازی برگزاری سمینار و کلاس آموزشی است.

گفتگوی اجتماعی الزامی برای تحقق کارشایسته (مینا محمودی و دیگران) ۲۸۳

- ایجاد ساختار: نویسنده ساختارهای لازم برای ایجاد گفتگوی اجتماعی موفق را نهادهایی می‌داند که مشابه شورای عالی کار، هیئت امنای تأمین اجتماعی، شورای گفتگوی دولت و بخش خصوصی و ... باشند.

- اعتمادسازی: که از طریق ایجاد ارزش‌ها و اصول مشترک در شرکای حاضر در گفتگوی اجتماعی قابل حصول است.

- توسعه، تقویت، ارتقا: که به معنای بهبود نمایندگی تشکلهای، افزایش تعداد آنها و ... است.

- نهادینه‌سازی: در واقع همان ایجاد ضمانت اجرایی برای تصمیمات اخذ شده به صورت سه‌جانبه است (Adeli, 1400:43).

گفتگوی اجتماعی در کشورهای در حال توسعه و اقتصادهای در حال رشد نمی‌تواند با یک رویکرد مناسب یکسان پیشرفت کند. روش‌ها و ابزارهای موجود در این کاتالوگ باید با شرایط کشورهای مختلف تطبیق داده شود. برای بلوغ گفتگوی اجتماعی ۴ مرحله وجود دارد:

- گفتگوی نوپا:

در این مرحله تشکلهای کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری ایجاد شده‌اند، اما تماس اندکی بین سازمان‌ها وجود دارد. ارتباط بین سازمان‌ها اغلب بحث‌برانگیز است و سازمان‌ها به اعضا خدمات کمی ارائه می‌دهند.

- گفتگوی اجتماعی غیررسمی:

در این مرحله، سازمان‌ها از نظر ظرفیت قوی‌تر شده‌اند. آنها طیف محدودی از خدمات را به اعضای خود ارائه می‌دهند. روابط بین احزاب بازارکار اغلب بحث‌برانگیز است. ممکن است قبل از جلسات در ساختارهای سه‌جانبه کمی هماهنگی صورت گیرد، اما به طور کلی تماس کمی بین شرکای بدون توافق رسمی وجود دارد.

- گفتگوی اجتماعی بدون ساختار:

سازمان‌ها در این مرحله ظرفیت حمایت از اعضا را در موضوعات مرتبط با آن دارند. گفتگوهای اجتماعی شامل قراردادهای چانه‌زنی دسته‌جمعی و حل اختلاف می‌باشد.

- گفتگوی اجتماعی ساختاریافته:

در این مرحله، سازمان‌ها بسیار نماینده هستند، کاملاً حرفه‌ای عمل می‌کنند و توافقات متعددی بین سازمان‌ها وجود دارد. (DTDA, 2020:105).

۲.۲ پیشینه پژوهش

در زمینه گفتگوی اجتماعی پژوهش‌هایی در داخل و خارج از ایران به انجام رسیده است که برخی از این تحقیقات به طور خلاصه در زیر آورده شده است.

بنوین و همکاران (۲۰۲۳)، در کتابی با عنوان *ظهور و رشد اقتصاد گیگ، چالش‌ها و فرصت‌ها برای گفتگوی اجتماعی و کار شایسته* نتیجه‌گیری یافته‌های اصلی کتاب در رابطه با فرصت‌ها و موانع پیش‌روی گفتگوی اجتماعی و سازماندهی جمعی در اقتصاد گیگ را ترکیب می‌کند. او به ویژه تأکید می‌کند که علی‌رغم اجماع کلی در مورد شرایط کاری پرمخاطره حاکم بر اقتصاد گیگ، واکنش‌های شرکای اجتماعی، سیاست‌گذاران و خود کارگران شرکت به‌طور قابل‌توجهی در امتداد بافت‌ها و مدل‌های ملی روابط صنعتی، شرایط بخشی و کارگران شرکت‌کننده متفاوت است. چنین تنوعی از واقعیت‌ها و دیدگاه‌ها به‌طور قابل‌توجهی بر فرصت اجرای گفت‌وگوی اجتماعی ساختاریافته با مشارکت همه طرف‌های ذی‌ربط (اتحادیه‌های کارگری، سازمان‌های کارفرمایی و سیاست‌گذاران در سطح بخشی، ملی و جهانی) به‌منظور بهبود حمایت اجتماعی، کاهش بی‌ثباتی و دستیابی به آن تأثیر می‌گذارد. داده‌های تجربی نشان می‌دهند که وقتی سازمان‌های مردمی با موفقیت با اتحادیه‌های کارگری تأسیس شده و زمانی که ابتکارات در سطح بخشی موفق به تأثیرگذاری بر بحث خط‌مشی‌ها در سطح ملی و بین‌المللی می‌شوند، می‌توان بر خطرات پراکندگی و مشکلات هماهنگی چند سطحی غلبه کرد. سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار و اتحادیه اروپا، با دستور کار استانداردهای هنجاری قوی کار، ممکن است نقش مهمی در ترویج چنین گفتگوهای اجتماعی ایفا کنند (Bonvin et al, 2023:49).

بالاستین و همکاران (۲۰۲۳)، پژوهشی را با عنوان *درک کارشایسته و کارمندان انجام دادند*. کارشایسته منعکس‌کننده شرایط اولیه محل کار است که همه کارکنان حق دارند، در حالی که کارمندان آرزویی است و نشان‌دهنده اهمیت در کار است. پس از بررسی مفهومی و تجربی پژوهش در مورد کارشایسته و کارمندان، ما از روان‌شناسی نظریه کار برای ارتباط این دو ساختار استفاده می‌کنیم. ما استدلال می‌کنیم که ارضای نیاز به عنوان رابط اصلی عمل

می‌کند، و زمینه اجتماعی، شرایط سازمانی و شیوه‌های فردی (به ترتیب اثربخشی) دسترسی به هر نوع کار را ارتقا می‌دهد (Blustein et al, 2023:315).

تازانکان (۲۰۱۷)، در پژوهش خود با عنوان گفتگوی اجتماعی در صنعت گردشگری: ارزیابی ترکیه با روش درونیابی، جنبه‌های آماری و حقوقی گفتگوی اجتماعی با استفاده از داده‌های صنعت گردشگری ترکیه را مورد بررسی قرار داد. نتایج مطالعه حاکی از نرخ ناکارآمد گفتگوی اجتماعی بود. با وجود این، یک گفتگوی اجتماعی قوی ممکن است شرایط کاری کارکنان را بهبود بخشیده و تعارضات بین طرف‌های درگیر را حل کند (Tüzünkan et al, 2017:99).

استادیان و سپهوند (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان استراتژی پاداش برای سازمان‌های مشمول مدیریت خدمات کشوری براساس مدل هی‌گروپ و شاخص‌های کارشایسته و تحلیل ماتریس اهمیت - عملکرد (مطالعه موردی اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان قم) بعد از تجزیه و تحلیل طبق مدل IPA، نشان دادند که شکاف بین وضعیت مطلوب و وضعیت فعلی در نظام پرداخت پاداش، وجود دارد و مولفه‌های عملکرد-شناخت، حمایت و گفتگوی اجتماعی، به تمرکز و تقویت بیشتری نیاز دارد. استمرار مولفه‌های حقوق، مطلوب و لازم است ولی در استفاده از برخی از مولفه‌های تعادل کار-زندگی و مزایا افراط شده و صرفه‌جویی در آن ضروری است. علاوه براین، مولفه فرصت‌های پیشرفت در مورد پژوهش، اهمیت پایینی در تدوین استراتژی پاداش دارد.

زیتنی (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان سه‌جانبه‌گرایی در نظام تأمین اجتماعی ایران با رویکرد تحلیل گفتمان انتقادی نشان داد که سه دلیل عمده برای ناکارآمدی مذاکرات وجود دارد: دلیل اول مبتنی بر عدم مشروعیت نمایندگان کارگری است. عدم حضور گروه‌های غیر رسمی و نمایندگی نکردن تمام کارگران توسط تشکل‌های رسمی عاملی بوده است که باعث شده است تا مشروعیت هرگونه مذاکره از سوی کارگران پذیرفته نباشد. علاوه بر فقدان نمایندگی واقعی تشکل‌های رسمی کارگری، فقدان و یا ضعف مواردی دیگر مانند تشکل‌های معتبر، توان چانه‌زنی، حق اعتصاب باعث ناپایداری و شکست بیش از ۲۰ تلاش برای حکمرانی مشارکتی بوده است. سومین عامل مربوط به دولت است چراکه قدرت بیش از حد دولت در مذاکرات باعث بدبینی و عدم تمایل هر دو گروه کارگران و کارفرمایان نسبت به هرگونه مذاکره شده است. باور گروه‌های کارگری و کارفرمایی بر آن است که دولت نقش مداخله‌جویانه دارد که در نتیجه، هر نوع گفتگوی اجتماعی را از اساس بی‌ثمر می‌کند.

حسین آبادی (۱۳۹۶) در کتابی با عنوان گفتگوی اجتماعی؛ تضاد یا اختلاف به بررسی تاریخی روابط کار در ایران از زمان مشروطه تا انقلاب اسلامی پرداخته است. موضوع اصلی این بررسی تاریخی بیش از آن که گفتگوی اجتماعی باشد به روابط کارگران و کارفرمایان و مداخله دولت در این رابطه و قدرت هر یک از آنها می‌پردازد. ریشه تاریخی صنعتی‌سازی ایران و پیدایش طبقه کارگران صنعتی را باید در دوران مشروطه جست. در این دوران بود که با شکل‌گیری کارخانه‌هایی مدرن در صنایع مختلف مانند نساجی شاهد بروز روابط کارگر-کارفرمایی هستیم. هرچند در این دوره، برخی جنبش‌ها و اعتراضات کارگری شکل گرفت، اما این حرکات بیش از آنکه در راستای پیگیری حقوق کارگران باشند، پیامد تحولات سیاسی و اجتماعی مشروطیت بودند. پس از این دوره و در دوران رضاشاه، به خصوص با وقوع انقلاب سوسیالیستی شوروی، اتحادیه‌های کارگری منسجم‌تر و گسترده‌تر عمل کردند، اما خفقان سیاسی نیز مانع از اقدام موثر می‌شد. در این دوره، مدیران دولتی و کارفرمایان خصوصی به هیچ وجه اجازه نمی‌دادند کارگران به غیر از حقی که کارفرما برای آنها تعیین کرده بود، چیز دیگری درخواست کنند. به علاوه در این دوره، قانون کار همه‌گیری که بتواند روابط کارگر و کارفرما را توسط دولت تنظیم کند، وجود نداشت.

شفیعی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی سه‌جانبه‌گرایی در تأمین اجتماعی با تمرکز بر نقش دولت سه عامل اصلی را که مانع شکل‌گیری گفتگوی اجتماعی در سازمان تأمین اجتماعی است، مشخص می‌کند. اولین دلیلی که وی متذکر می‌شود این است که تشکلهای کارگری و کارفرمایی ساخته دست دولت بوده و ماهیتی غیرواقعی دارند. از این رو این تشکلهای کارگران را به معنای واقعی نمایندگی نمی‌کنند.

۳. روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف توسعه‌ای-کاربردی و از لحاظ ماهیت روش، توصیفی اکتشافی است. روش پژوهش از نوع کیفی بود.

جامعه آماری این پژوهش متشکل از ۱۶ نفر از متخصصان دانشگاهی شامل مدیران و کارشناسان ارشد بالای ۱۰ سال سابقه کار بودند که به صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. برای پنج مرحله گفتگوی اجتماعی بر اساس معیارهای استاندارد زیرمؤلفه‌هایی در نظر گرفته شد. در مرحله بسترسازی سه مؤلفه فرهنگ سازمانی، استقلال رأی و توانمندسازی برای انجام تعهدات، در مرحله ایجاد ساختار دو زیرمؤلفه عوامل پیش‌برنده و بازدارنده، مرحله

گفتگوی اجتماعی الزامی برای تحقق کارشایسته (مینا محمودی و دیگران) ۲۸۷

اعتمادسازی با دو مرحله عوامل پیش برنده و بازدارنده و مرحله توسعه، تقویت و ارتقاء با سه زیرمؤلفه توسعه، تقویت و ارتقاء و در نهایت در مرحله نهادینه‌سازی سه زیرمؤلفه بحث و مذاکره، اجرا و پیگیری، نظارت و ارزیابی منظور شد که در مجموع تعداد ۴۰ پرسش (هر مرحله ۸ پرسش) طراحی گردید. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختارمند با متخصصان حوزه منابع انسانی گردآوری شد. داده‌های حاصل از مصاحبه با تحلیل مضمون و به صورت کیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و تحلیل داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. مضمون، صرفاً روش کیفی خاصی نیست بلکه فرایندی است که می‌تواند در اکثر روش‌های کیفی به کار رود. به طور کلی، تحلیل مضمون، روشی است برای: الف- دیدن متن. ب- برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتبط. ج- تحلیل اطلاعات کیفی. د- مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ. ه- تبدیل داده‌های کیفی به داده‌های کمی (Braun et al, 2009: 17).

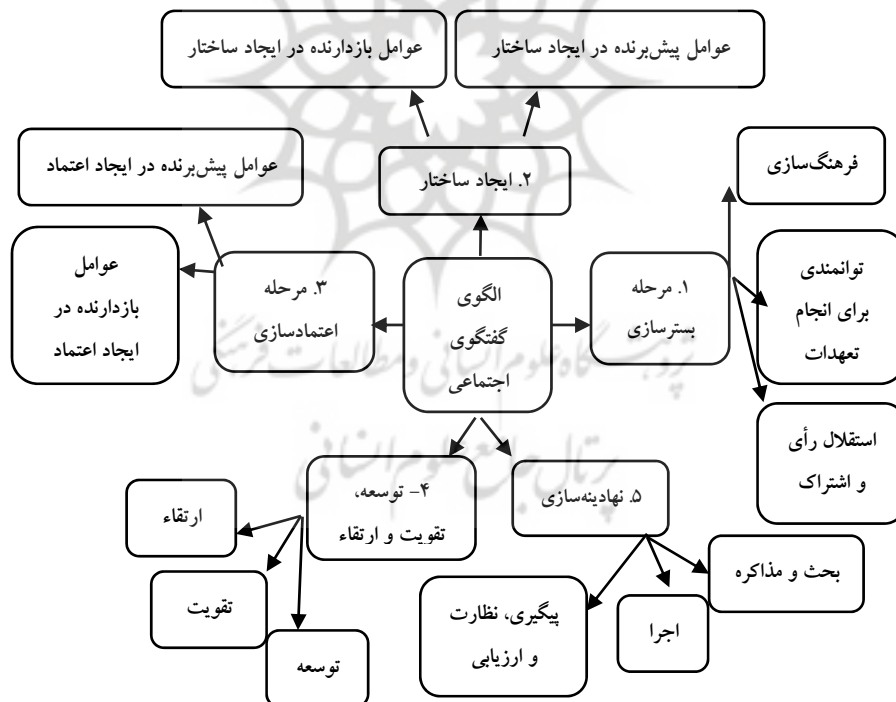
۴. یافته‌های پژوهش

جدول ۱. مولفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مراحل گفتگوی اجتماعی بر اساس معیارهای استاندارد

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
۱- مرحله بسترسازی گفتگوی اجتماعی برای تحقق کارشایسته	۱- فرهنگ‌سازی و نهادینه شدن فرهنگ گفتگو	آشنایی اعضا با اهداف گفتگو و تبادل اطلاعات.
		لزوم گفتمان سازی جامع.
		تغییر نگرش و ارزش‌ها به سوی ارزش‌های مستحکم/ توافق و اجماع.
	۲- توانمندی برای انجام تعهدات	توازن و تعادل قدرت (برابری) بین شرکا.
		ایجاد ظرفیت‌های لازم برای اجرا و نظارت.
		ارزیابی پس از اجرا نتایج به جهت طرح در دوره‌های بعدی.
	۳- استقلال رأی و اشتراکات	شناخت نقاط مشترک به عنوان نقاط قوت.
		پرسش در مورد طرز تلقی و فرهنگ افراد / آمادگی تجدید نظر در مورد این طرز تلقی.

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
		جستجو برای منافع متقابل.
۲- مرحله ایجاد ساختار گفتگوی اجتماعی برای تحقق کارشایسته	ج ۱- عوامل پیش برنده در ایجاد ساختار	افراد خود را مسئول نتایج تصمیم‌گیری‌ها بدانند.
		پذیرنده افکار تازه و نو
		در نظر گرفتن منافع مشترک
	۲- عوامل بازدارنده در ایجاد ساختار	جلوگیری از افکار از هم گسیخته و نامتعادل
		موقعیت‌های اضطراب‌آور
		تمایلات سیاسی
۳- مرحله اعتمادسازی گفتگوی اجتماعی برای تحقق کارشایسته	۱- انسجام اجتماعی	توانایی و مهارت برای تشریک مساعی
		ایجاد فضای مناسب برای اصلاحات سیاسی و اقتصادی
		برقراری حاکمیت قانون
	۲- سرمایه اجتماعی	همبستگی افراد و شبکه‌ها
		مشارکت در اجتماع/ تفاهم و اقتناع
		اعتقاد و مسئولیت‌پذیری
	۳- عوامل پیش‌برنده به سوی اعتماد	اهداف روشن
		تحمل نقطه نظرات مخالف
		افزایش فاصله اجتماعی
	۴- عوامل بازدارنده از اعتماد	حصار فکری و تعصبات بی‌جا
		حضور در جمع بدون مشارکت
		عضویت در گروه‌های بزرگتر و بسط روابط شخصی
۴- مرحله توسعه، تقویت و ارتقاء گفتگوی اجتماعی برای تحقق کارشایسته	۱- توسعه گفتگوی اجتماعی	تدوین مسئله عمومی/ ابراز عقیده و پیشنهاد راه‌حل/ شرکت در تصمیم‌گیری‌های عمومی براساس مجاب‌سازی
		ایجاد تسهیلات در امر نقل و انتقال اطلاعات، به کارگیری موثر آنها از طریق بسط روابط گفتگومانی در جامعه
		توانمندسازی نمایندگی: توانمندی تشکلی‌ها و نهادهای کارگری.
	۲- تقویت گفتگوی اجتماعی	تقویت ظرفیت‌ها: ظرفیت شرکای اجتماعی.
		توانمندسازی نهادهای ترکیبی و شبکه‌سازی: ارگان‌ها و سازمان‌های دولتی را شناسایی می‌کنیم.
		استفاده از فناوری اطلاعات مانند تالارهای مجازی گفتگو

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
گفتگوی اجتماعی برای تحقق کارشایسته ۵- مرحله نهادینه سازی	۳- ارتقاء گفتگوی اجتماعی	مشارکت نهادهای موثر
		دلایل محکم برای تصمیم سازی.
	۱- بحث و مذاکره	آماده سازی: چه کسانی شرکت خواهند کرد.
		بحث درباره موضوع: روشن بودن مواضع در مذاکره/ توانمندی مجاب کردن طرف یا طرفین مذاکره.
		مشخص کردن اهداف: اولویت بندی اهداف
	۲- اجرا	فرایند اجرایی کردن توافقات نیز بایستی مورد نظارت و ارزیابی قرار گرفته.
		درس های یاد گرفته شده از توافق پیشین در توافقات بعدی استفاده شوند
	۳- پیگیری، نظارت و ارزیابی	دسترسی به اطلاعات مربوط به مسائل قانونی، اجتماعی و اقتصادی.
		فراگیری روش های مذاکره و برقراری ارتباط.



شکل ۱. الگوی گفتگوی اجتماعی برای تحقق کارشایسته در ایران

۵. بحث و تحلیل

الگوی مورد بررسی برای گفتگوی اجتماعی موفق شامل ۵ مرحله می‌باشد که زیرمolfه‌های محقق ساخته‌ایی برای آنها طراحی و سپس بر اساس آنها پرسش‌هایی طراحی گردید. به نظر می‌رسد مرحله اول یعنی بسترسازی شرط ضروری یک گفتگوی اجتماعی موفق است. عدم تمایل دولت‌ها و یا هر یک از شرکاء اجتماعی در این زمینه موجب شکست گفتگو خواهد شد. مرحله دوم یعنی ایجاد ساختار یکی از عوامل زمینه‌ای لازم برای مذاکرات موفق، وجود نهادهایی خاص برای این امر است، اما بیشتر این نهادها در عمل چندان موفق عمل نمی‌کنند. ایران در نهادهای مربوط به مذاکرات رسمی اهداف اولیه خود را فراموش کرده و فقط به دنبال اجرا کردن رویه‌ها به صورت قانونی است و اصل تشکیل چنین نهادهایی فراموش شده است. مرحله سوم: اعتمادسازی گفتمان کارگری و کارفرمایی در ایران کنونی به گفتمان حاشیه‌ای در گفتمان بزرگ انقلاب و جنگ تبدیل و به حاشیه رانده شده است. این فضای گفتمانی، با وجود فضای تنش‌آمیز و تضادهای ناشی از کار، نه تنها به فضای جنبش اجتماعی و سیاسی تبدیل نشده و امکان ظهور نیافته، بلکه تحت تأثیر سیاست‌های دولت، استقلال خود را از دست داده است. همچنین شایسته است در راستای دست‌یابی به مolfه‌های مرحله چهارم شبکه‌های مرتبط را شناسایی کنیم و سعی شود از طریق آنها به اهداف کارشایسته نزدیک شویم. در نهایت باید گفت اگرچه گفتگوی اجتماعی ممکن است به صورت غیررسمی و مقطعی باشد، اما ایجاد نهادی ویژه سبب می‌شود که گفتگوی اجتماعی به بخش ثابتی از تصمیم‌گیری در یک کشور تبدیل شود. البته باید توجه داشت که وجود یک نهاد برای این امر به معنای گفتگوی اجتماعی موثر نیست. یک نیاز اساسی برای پشتیبانی نهادی مناسب، وجود چارچوبی قانونی در سطح ملی است که پایه‌ای را برای عمل فراهم آورد. این چارچوب قانونی باید ضمانت و حمایت لازم را فراهم کرده و نیز تعریف مشخصی از شیوه همکاری میان شرکای اجتماعی در قالب اصول، رویه‌ها و کارکردها را ارائه دهد.

۶. نتیجه‌گیری

در این مقاله با هدف بررسی یکی از عوامل تاثیرگذار بر کار شایسته، نخست به مرور مفهوم و شاخص‌های کار شایسته پرداختیم. به طور خلاصه، کار مناسب یا شایسته مفهومی است که توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) ارائه شده است و به معنای انجام کار در شرایطی مطابق با آزادی، عدالت، امنیت و کرامت انسانی است. هدف کار شایسته، رشد اقتصادی پایدار، کاهش

فقر و نابرابری و تحقق عدالت اجتماعی است. تحقق و دستیابی به شرایط کار شایسته، نیازمند همکاری دولت‌ها، سازمان‌ها و اتحادیه‌ها، جامعه مدنی و سایر ذینفعان در جهت رفع چالش‌ها و محدودیت‌های موجود است.

نتایج یافته‌های پژوهش که حاصل تجزیه و تحلیل کیفی داده‌های حاصل از مصاحبه با روش تحلیل مضمون بود، نشان داد که زیرمولفه‌های محقق ساخته برای یک الگوی گفتگوی اجتماعی مناسب و نیز پرسش‌های طراحی شده برای هریک از زیرمولفه‌های آن از روایی و پایایی بالایی برخوردار بوده که خود تأییدی بر درستی انتخاب الگوی ۵ مرحله‌ای ارزیابی گفتگوی اجتماعی در ایران می‌باشد. تحلیل یافته‌ها حاکی از بسندگی این مراحل پنج‌گانه و زیرمولفه‌ها و بالطبع پرسش‌های طراحی شده برای ارزیابی یک گفتگوی اجتماعی موفق و تاثیرگذاری بالای آن در تحقق و دستیابی به کار شایسته است. بر اساس نتایج پژوهش می‌توان مطرح کرد که یک گفتگوی اجتماعی مطلوب، بستری مناسب، ساختاری جامع با سنجش مولفه‌های پیش‌برنده و بازدارنده، اعتمادسازی گفتمانی، تقویت، ارتقاء و نهادینه‌سازی فرهنگ کار شایسته در ایران را به همراه خواهد داشت. تلفیق و هم‌افزایی این مولفه‌ها بی‌تردید گامی موثر و سودمند در تشخیص، شناسایی و تحقق و دستیابی به کار شایسته در کشورمان خواهد بود. اگرچه به نظر می‌رسد این زیرمولفه‌ها در نظام اداری و مدیریتی کشور به درستی اجرایی نشده‌اند. بنابراین ضروری است مطالعات و بررسی‌های دقیق‌تری بر فرایند گفتگوی اجتماعی داشت تا بتوان به نحوی مطلوب و مؤثر زمینه تحقق کار شایسته را فراهم آورد.

۷. پیشنهاد پژوهش

به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد این تحقیق را در محیط فرهنگی و جغرافیایی دیگر اجرا کنند.

۸. محدودیت‌ها

دسترسی دشوار به افرادی که در زمینه کارشایسته پژوهش انجام داده‌اند. تحقق دربرگیرنده سه گروه کارگری، کارفرمایی و دولت بوده و افراد دیگر نادیده گرفته شدند.

کتابنامه

- Adeli, Mohammad. (1400). *What is social dialogue, mechanisms and challenges*. Center for Empowerment of Governance and Academic Jihad Society. Deputy of Labor and Social Welfare. pp.: 1-55. Bedir, Eyup, et al. (2018). Analysis and Evaluation of Social Dialogue Mechanisms in Turkey. 1-40.[in Persian]
- Bedir, Eyup, et al. (2018). *Analysis and Evaluation of Social Dialogue Mechanisms in Turkey*. 18-42.
- Beheshti, jafar. (1397). *Industrial relations and labor relations book*. Mehraban book. 25-42.[in Persian]
- Blustein, D. L., et al. (2016). *Unemployment and underemployment: a narrative analysis about loss*. J. Vocat. Behav. 82, 256–265. doi: 10.1016/j.jvb.2013.02.005. 20-50.
- Blustein, David L., Evgenia I. Lysova, Ryan D. Duffy (2023). *Understanding Decent Work and Meaningful Work*, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10(12), 314-289.
- Bonvin, Jean-Michel. Cianferoni, Nicola. Mexi, Maria (2023). *The rise and growth of the gig economy. Challenges and opportunities for social dialogue and decent work*. Sociology, Social Policy and Education 2023. <https://doi.org/10.4337/9781800372375.00012>. 1-180
- Braun, Virginia; Clarke, Victoria. (2009). "Using thematic analysis in psychology", Qualitative Research in Psychology, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.
- DTDA – Danish Trade Union Development Agency. (2020). *Social Dialogue Concept Catalogue*. 100-120.
- Filadelfi, S. (2017). *Annual review of labour relations and social dialogue Slovakia*. Friedrich Ebert Stiftung, Retrieved from http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bra_tislava/13232.pdf. 83-95.
- Giddens, Anthony. (1984). *The Constitution of Society*, Berkeley: University of California Press.
- Hossein Abadi, Mehdi. (1396). *Social dialogue, conflict or disagreement*; Tehran: Social Security Organization Research Institute. 1-226.[in Persian] .
- International Labour Organization (2019). *Decent Work, Report of the Director- General*. In Proceedings of the 87th Session, International Labour Conference, Geneva, Switzerland, 1–17 June 1999; Available online: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf) (accessed on 30 July 2019). 1-125.
- International Labour Organization (2013). *National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance*, International Labour Office. 69-98.
- Khaniki, Hadi. (1398). *In the world of dialogue: investigation of discourse developments at the end of the 20th century*.
- Lesch, Hagen, et al. (2018). *The State and Social Partners Working Together: Germany's Response to the Global Financial and Economic Crisis*, International Labour Office. 1-152.
- MacNaughton, Gillian, and Diane F. Frey, (2018). "Decent work for all: A holistic human rights approach," American University International Law Review 26(2) (2011), pp. 446-447. 1-100.

گفتگوی اجتماعی الزامی برای تحقق کارشایسته (مینا محمودی و دیگران) ۲۹۳

- Mirtabar, Ahmad. Majdi, Aliakbar.sohrabi. Maryam. (1396). *Meta-analysis of factors affecting Organizational ethics*. Scholarly articles for Scientific Research Quarterly of Culture Strategy. Vol 13 (1396), No: 3 (spring)Pages: 188-211.[in Persian] .
- Mousavi, Tahir. Handi, Hamidreza. Joghtaei, Faezeh. (1400). *Decent governance of stakeholder participation in national pension fund activities: Concepts, theories and models*. Tehran: National Pension Fund Research Institute. Higher Social Security Research Institute. Volume 16, Number 4. Pages: 214-221. .[in Persian] .
- Nosrati Hossein, Sepehri Reza Mohammad. (1395). *Social dialogue*. Institute of Labor and Social Security. Pages: 1-311. [in Persian].
- Ostadian, Ali Akbar, Sepahvan, Reza (1401). *Reward strategy for organizations involved in the management of civil services based on the Hay-Group Model and Decent Work indicators and Analysis of the Importance-Performance Matrix Case study (Cooperative Labour and Social Welfare)*. Public Administration Perspective (PAP) Vol 13 (1401), No: 3 (Autumn), Pages: 73-93.[in Persian]
- Rapanta, C., & Macagno, F. (2019). *Pragmatics, education and argumentation: Introduction to the special issue*. Learning, Culture and Social Interaction. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2019.100371.1-25>.
- Shafii, Masoumeh. (1396). *Examining tripartism in social security with a focus on the role of the government*, Tehran: Social Security Organization Research Institute.
- Svare, Helge. (2019). *What Is Dialogue? Outline of a Theory*. 24 Pages Posted: 21 Oct 2019. OsloMet - Oslo Metropolitan University; University of Oslo - Faculty of Theology. Date Written: October 10, 2019. 1-60.
- Tavassoli, GholamAbbas. (1401). *Sociology of Work and Profession*. Tehran. Publisher:samt.[in Persian]
- Tüzüncan, Demet. (2017). *Social dialogue in the tourism industry: An evaluation of Turkey by interpolation method*. International Journal of Tourism and Hospitality Research Volume 31, Number 10, pp. 99-105, 2017 ISSN(Print): 1738-3005 Homepage: <http://www.ktra.or.kr> DOI: <http://dx.doi.org/10.21298/IJTHR.2017.10.31.10.99>. Research note. 99-105.
- Vaughan-Whitehead, Lima. (2015). "The European Social Model in times of crisis: An overview". In *Vaughan Whitehead, Daniel (Ed.), The European Social Model in Crisis: is Europe losing its soul*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.1-17.
- Zinaty, payman. (1398). *Critical Discourse Analysis of Tripartism in Iran's Social Security System*, Master's Thesis, University of Tehran: Faculty of Social Sciences (Supervisor: Ali Asghar Saeedi). 1-150.] in Persian] .