

واکاوی اثرات و پیامدهای اشتغال غیررسمی در ایران: رویکرد تلفیقی تحلیل تم و دلفی

مجید محمدشفیعی *

مریم زمانی سامانی **

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۵

چکیده

اشتغال غیررسمی به دنبال صنعتی شدن و افزایش شهرنشینی بیش از پیش ظاهر شده که منجر به عدم حمایت از نیروی کار گردیده است. امروزه با گسترش شهرنشینی و ایجاد اقتصاد غیررسمی، ضرورت بررسی این بخش از اقتصاد، بیش از پیش، اهمیت یافته است. اشتغال غیررسمی از مهم ترین معضلاتی است که در اقتصاد کشور مطرح است. این مسئله، علاوه بر تأثیر بر زندگی شخص کارگر، از ابعاد مختلف، از جمله بُعد روانی و خانوادگی، دارای پیامدهای مدیریتی / سازمانی، اقتصادی و اجتماعی مهم و مختلفی است که ضرورت پژوهش در این زمینه را بیش از پیش مشخص می‌سازد. این پژوهش در راستای شناسایی پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی انجام شده و روش آن توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف، کاربردی است. نمونه آماری پژوهش شامل خبرگان در حوزه‌های مرتبط است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تم و دلفی استفاده شده است. نتایج کلی پژوهش، حاکی از آن است که پیامدهای شناسایی شده در سطوح مختلف اقتصادی، مدیریتی، اجتماعی و روان‌شناختی است. برای فهم و درک بهتر نتایج پژوهش، پیامدهای شناسایی شده در شبکه مضامین نیز ارائه می‌شود.

واژگان کلیدی: اشتغال غیررسمی، پیامدهای اقتصادی، پیامدهای مدیریتی، پیامدهای اجتماعی، پیامدهای روان‌شناختی، تحلیل تم، روش دلفی.

طبقه‌بندی JEL: E260, E270, E660, J080

* دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول)
Email: m.shafiee@ase.ui.ac.ir
** کارشناس ارشد، مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه

با افزایش جمعیت شهری، اشتغال غیررسمی به جزء لاینفکی از اقتصاد تبدیل شده است. منشأ اشتغال غیررسمی، وجود اقتصاد غیررسمی است. کشورها از نظر انجام فعالیت‌های اقتصادی، به صورت کلی، به دو بخش اقتصاد رسمی و غیررسمی تقسیم می‌شوند. البته اقتصاد غیررسمی با عناوین دیگری از جمله اقتصاد زیرزمینی، نامشهود، پنهان و... نیز شناخته می‌شود. محاسبه سطح اشتغال غیررسمی دشوار است؛ زیرا این رابطه کاری از دید پنهان است. با وجود این مشکلات، در دهه‌های اخیر، تلاش‌های مختلفی برای انجام این کار شده است (Williams & Horodnic, 2019). یکی از دغدغه‌هایی که در تمام کشورها وجود دارد، آن است که اقتصاد غیررسمی و به عبارت بهتر، اشتغال غیررسمی در حال افزایش است. اشتغال غیررسمی به دنبال صنعتی شدن و افزایش شهرنشینی، بیش از پیش، ظاهر شده که منجر به عدم حمایت از نیروی کار گردیده است. با وجود افزایش اشتغال غیررسمی و ایجاد چالش‌های جدی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در سراسر جهان، بسیاری از موضوعات مربوط به ماهیت و پیامدهای آن، تا حد زیادی، بررسی نشده است. در نظام برنامه‌ریزی شهری، نظر اقتصادی و اجتماعی وارد می‌نماید. اشتغال غیررسمی بخش قابل توجهی از اشتغال امروز را به خود اختصاص داده است. به همین دلیل، می‌توان گفت بخش غیررسمی تنها راه حل برای بقا و پاسخی به بحران‌های شهری برای گروهی از مردم است؛ اما این نکته مهم است که چگونه می‌توان، به مرور زمان، به بخش غیررسمی کمک کرد تا به بخش رسمی تبدیل شود (صدرموسوی، پورمحمدی و ظفری، ۱۳۹۵).

باتوجه به اهمیت این مسئله در اقتصاد و کسب و کار کشور، در مقاله حاضر، ابتدا به تبیین مسئله پرداخته خواهد شد و اهداف اصلی پژوهش ذکر می‌شود. سپس مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش انجام می‌شود. پس از ارائه روش پژوهش، به ارائه یافته‌های اصلی پرداخته می‌شود و در نهایت جمع‌بندی و پیشنهادهای پژوهش ارائه خواهد شد.

بیان مسئله

اشتغال غیررسمی شامل اشکال مختلفی از جمله کشاورزی، کارمندان مزدی که درآمد خود را اعلام نمی‌کنند، کارفرمایانی که کارمندان خود را ثبت‌نام نمی‌کنند، کارگران

بدون قرارداد کار و فرار مالیاتی توسط کارفرمایان و کارمندان، اظهار نکردن درآمد، خوداشتغالی کاذب و غیره است. بسیاری از این اشکال، اقدامات عمدی برای پنهان کردن درآمد به منظور فرار از پرداخت مالیات و کمک‌های تأمین اجتماعی است. برخی دیگر، نمایان‌گر فعالیت‌هایی در سطح معیشت یا بقا هستند. طبق این نظر، دو نوع از اشتغال غیررسمی داریم؛ یعنی کسانی که داوطلبانه غیررسمی بودن را انتخاب می‌کنند و کسانی که شغل غیررسمی دارند، زیرا گزینه دیگری ندارند و ناچار به فعالیت در این نوع از کار هستند؛ در نتیجه، رضایت شغلی آنان پایین است. در پژوهش فعلی، آن دسته از مشاغل غیررسمی مدنظر قرار می‌گیرد که کارگر، به دلیل مشکلات موجود در بخش رسمی و مواردی از جمله قانون کار، به اشتغال غیررسمی گرایش پیدا کرده است.

درواقع، باید ذکر کرد که یکی از دغدغه‌های کشورهای جهان، وجود فعالیت‌های اقتصادی به‌طور غیررسمی یا به‌عبارتی پنهان است که در حال افزایش است. از یک طرف، با شکل‌گیری اقتصاد مدرن، می‌توان این نوع از اقتصاد را یکی از ویژگی‌های اصلی بازار کار دانست. از طرف دیگر، با توجه به نظر اقتصاددانان، نیروی کار از عوامل مهم تولید است که می‌تواند روند توسعه اقتصادی را تعیین نماید. پس با ایجاد شرایط مناسب بازار کار، به‌منظور استفاده بهینه از نیروی کار، می‌توان به توسعه اقتصادی کشور امیدوار بود. با سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری مناسب، می‌توان بر کارکرد بازارهای کار تأثیر گذاشت. بازارهای کار غیررسمی نتیجه غفلت سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری مناسب بوده است که نتوانسته تعادل اقتصادی به‌وجود آورد. این بخش، با جذب نیروی کاری که موفق به یافتن شغل در بخش رسمی نشده، نقش مهمی را در کارکردهای اقتصاد ملی برعهده می‌گیرد.

از آنجایی که بخش غیررسمی فاقد هرگونه حمایت اجتماعی است، لذا ایجاد نظام جامع تأمین اجتماعی، گامی ضروری برای حمایت از طبقه کارگران، به‌خصوص قشر غیررسمی، محسوب می‌شود. متأسفانه در این بخش، کارگران از حمایت بیمه برخوردار نیستند. با توجه به نبود سیستم تأمین اجتماعی، این امکان وجود دارد که فرد پس از آسیب جسمی، از کسب درآمد محروم شود و شدت فقر افزایش یابد (Mizunoya & Mitra, 2013؛ زروکی، یدالهی اطاقسرا و یوسفی بارفروشی، ۱۳۹۹).

موضوع تأمین اجتماعی یکی از حقوق اساسی انسان و وسیله تقویت انسجام اجتماعی، کرامت انسانی و عدالت اجتماعی است که در کنفرانس بین‌المللی کار، در سال ۲۰۰۱، این موضوع عنوان شد. یکی از اصلی‌ترین اهداف سازمان بین‌المللی کار، تمرکز بر کار شایسته و چهار هدف راهبردی است: ۱. ارتقای حقوق بنیادین کار؛ ۲. اشتغال؛ ۳. حمایت اجتماعی؛ ۴. گفتگوی اجتماعی. ایران جزو اولین کشورهای بود که به این سازمان پیوست و بنابراین، درصدد برآمد تا با توجه به نیروی کار و برقراری عدالت اجتماعی، آرمان‌های خود را محقق سازد. به همین خاطر، در برنامه‌های پنج‌ساله سوم، چهارم، پنجم و ششم توسعه جمهوری اسلامی ایران، به تدوین برنامه ملی توسعه کار شایسته پرداخته شده است. اما این نکته حائز اهمیت است که چرا قوانین کار، همچنان در خصوص اشتغال غیررسمی، اقدامی صورت نداده است (رحمانی و هاشمی، ۱۳۹۷). در همین راستا، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی "سند ملی اشتغال مبتنی بر کار شایسته" را به هیئت وزیران ارائه کرد؛ سندی که پس از ۱۴ هزار نفر ساعت کارشناسی و ۱۵۰۰ نفر روز کار مطالعاتی و تشکیل جلسات تخصصی و تصمیم‌گیری تدوین شد و در نهایت، به انتظار ۱۵ ساله برای تصویب پایان داد؛ انتظاری که با تصویب برنامه چهارم توسعه در سال ۱۳۸۳، ایجاد شد اما نه تنها در این برنامه، بلکه در برنامه پنجم توسعه هم تحقق نیافت. به این ترتیب، برنامه ششم، دولت را مکلف کرد برای دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی مبتنی بر عدالت، نسبت به اعمال سیاست‌های اشتغال‌زایی، مهارت‌افزایی، ارتقای دانش حرفه‌ای و حمایت از مشاغل کوچک و خانگی و دانش‌بنیان مبتنی بر سند ملی کار شایسته، که حداکثر تا پایان سال اول برنامه (۱۳۹۶) با پیشنهاد وزارت کار، اتاق تعاون و سازمان برنامه و بودجه به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید، اقدام کند و در ماده ۱۲۰ برنامه ششم، دولت موظف شد تا پایان سال دوم اجرای قانون برنامه (۱۳۹۷) سند ملی کار شایسته را، با رعایت قوانین و مقررات مربوط، تهیه و به تصویب هیئت وزیران برساند.

علی‌رغم تصویب سند ملی کار شایسته در هیئت دولت، بخشی از فعالان حوزه کار و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، آن را فاقد ویژگی‌های سند ملی کار شایسته دانسته و تأکید دارند که این سند، تنها به اشتغال می‌پردازد و هیچ‌یک از اهداف کار شایسته در آن دیده نمی‌شود. به اعتقاد آنها، در تدوین سند کار شایسته، سه جنبه‌گرایی رعایت نشده و از نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی دعوت نشده و نادیده

گرفتن نقش تشکلهای کارگری و کارفرمایی، یکی از علل اصلی شکست اسناد اشتغال است؛ اما برخی دیگر از فعالان کارگری، تصویب سند ملی کار شایسته را، چراغ راه آینده کار در ایران دانسته و ابراز امیدواری کرده‌اند که با تصویب این سند، کارگران به حقوق شایسته و ثبات و امنیت شغلی خود دست پیدا کنند. برخی کارشناسان معتقدند، چنانچه قانون کار شایسته به اجرا در آید، دیگر نیازی به اصلاح قانون کار نیست؛ درمقابل، عده‌ای دیگر بر این باورند که اصلاح قانون کار، به‌تنهایی، نمی‌تواند مشکلات بازار کار را حل کند و قانون کار و بیمه بیکاری و سند کار شایسته، باید در کنار هم قرار گیرند تا در قالب یک بسته پویا و جامع، مشکلات بازار کار را پیگیری، رصد و برطرف کند. بی‌تردید سند ملی کار شایسته، پس از اصلاح قانون کار، یکی از مطالبات و دغدغه‌های اصلی جامعه کارگری به‌شمار می‌رود. حقوق بنیادین کار، گفتگوهای اجتماعی، گسترش حمایت‌های اجتماعی، حق پیگیری حقوق صنفی و مدنی کارگری، اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و روابط کار، اشتغال مولد و اتخاذ تدابیر لازم برای اعزام نیروی کار به خارج کشور، از جمله محورهای سند کار شایسته در برنامه چهارم توسعه عنوان شده است. بنابراین، شناسایی دقیق ساختارهای اشتغال در بخش غیررسمی، می‌تواند گام مؤثری در جهت اتخاذ سیاست‌گذاری مناسب در بازارهای کار باشد (بختیاری و خوب‌خواهی، ۱۳۹۰).

باتوجه به مطالب فوق، اهداف این پژوهش عبارتند از:

- ۱) شناسایی مهم‌ترین پیامدهای اقتصادی اشتغال غیررسمی در ایران؛
- ۲) شناسایی مهم‌ترین پیامدهای مدیریتی / سازمانی اشتغال غیررسمی در ایران؛
- ۳) شناسایی مهم‌ترین پیامدهای اجتماعی اشتغال غیررسمی در ایران؛
- ۴) شناسایی مهم‌ترین پیامدهای روان‌شناختی اشتغال غیررسمی در ایران؛

مبانی نظری

اشتغال غیررسمی: در طول دهه ۷۰ میلادی، نرخ‌گند رشد اقتصادی، افزایش بیکاری یا کمبود اشتغال و رکود بخش سنتی، منجر به معرفی بخش غیررسمی توسط کیت هارت شد ولی ریشه آن به سیاست‌های توسعه‌ای در دهه‌های ۱۹۶۰ برمی‌گردد. اصطلاحات زیادی برای توصیف "غیررسمی" استفاده می‌شود (Abd El-Fattah, 2012). اصطلاحاتی مانند غیرمعمول، نقدی در دسترس، پنهان، غیرقانونی، غیرقابل

مشاهده، سایه، اعلام‌نشده، زیرزمینی و غیرقابل تنظیم، به‌عنوان اشتغال غیررسمی تلقی می‌شود (Williams & Martinez, 2014; Larsen, Rand, Schmid, Bobkov, & Lokosov, 2019).

اشتغال غیررسمی اشتغالی است که افراد شاغل در آن، بدون داشتن قرارداد رسمی کار، دستمزد کمتر از حداقل مزد قانونی و بدون برخورداری از حمایت‌های اجتماعی و قانون کار، در آن مشغول به کارند. سازمان بین‌المللی کار، اشتغال غیررسمی را شامل افرادی می‌داند که بدون داشتن قرارداد رسمی و مکتوب، با کمترین دستمزد و بدون برخورداری از حمایت‌های اجتماعی کار می‌کنند (کریمی موغاری، زروکی و احمدی، ۱۳۹۷).

سازمان بین‌المللی کار استدلال می‌کند که بین اشتغال در بخش غیررسمی و اشتغال غیررسمی تمایز وجود دارد. در واقع اشتغال در بخش غیررسمی، براساس ویژگی‌های محل کار کارگر تعریف می‌شود؛ یعنی براساس سازمان یا شرکت است. از طرف دیگر، اشتغال غیررسمی به‌عنوان یک مفهوم مبتنی بر شغل تعریف می‌شود که به شغل کارگر و رابطه استخدامی و حمایت مرتبط با آن اشاره دارد. بنابراین، اشتغال در اقتصاد غیررسمی برابر است با «اشتغال در بخش غیررسمی + اشتغال غیررسمی خارج از بخش غیررسمی (یعنی اشتغال غیررسمی در بخش رسمی + اشتغال غیررسمی در خانوارها)» (ILO 2018; 11).

افزایش شهرنشینی به همراه افزایش جمعیت، مدیریت ناکارآمد و تأثیرات ناشی از اقتصاد سیاسی، از یک طرف منجر به رواج بیکاری در شهرهای جهان سوم شده و از طرف دیگر تلاش در جهت تأمین حداقل معاش و رهایی از فقر، سبب شده تا بخش عمده‌ای از جمعیت شهرها، به سوی بخش غیررسمی گرایش پیدا کنند (جمالی، صدرموسوی و دخت لیوارجانی، ۱۳۸۷) رشد و میزان اشتغال غیررسمی در بسیاری از کشورها، راهی برای فرار از بیکاری به‌شمار می‌رود (Henley & Arabsheibani, 2009). در بسیاری از تجمعات شهری روبه‌توسعه، بیش از نیمی از جمعیت از نظر اقتصادی فعال، هم در بخش غیررسمی اشتغال دارند و هم در زیستگاه‌های غیررسمی زندگی می‌کنند که نمود فقر شهر است.

اشتغال غیررسمی، نه‌تنها بر کارگران منفرد، بلکه بر توسعه بازار کار تأثیر می‌گذارد. شرایط و ضوابط نامناسب، ضعف تأمین اجتماعی و شرایط رفاهی محل کار و رفاه روحی

ضعیف از عمده پیامدهای اقتصادی، اجتماعی و روانی کارگران در استخدام غیررسمی بوده است. عدم مهارت و نبود فرصت‌های شغلی منجر به گرایش به اشتغال غیررسمی می‌شود (Wang, Cooke & Lin, 2016). بخش غیررسمی راه‌حلی برای بقا و پاسخی به بحران‌های شهری برای گروهی از مردم است. اما این نکته مهم است که چگونه می‌توان به‌مرور به بخش غیررسمی کمک کرد. هال و فایفر (۱۹۱۱) استدلال کردند که با علمی و صنعتی تر شدن زندگی، افراد نیاز به فراگیری تخصص‌های لازم برای رفع نیازهای خود را پیدا می‌کنند. جامعه‌ای که نتواند افراد متخصص تربیت کند، نیروی کار آن، ناچاراً به‌سوی مشاغلی روی می‌آورند که احتیاج به تخصص ندارد (نواحی، حسین زاده و درویشی، ۱۳۸۶، ویسیان، موسوی، ربانی و احمدتوزه، ۱۳۹۴). با توجه به دنیلز^۱ (۲۰۰۴) و ویسیان و همکاران (۱۳۹۴) می‌توان گفت که از ویژگی‌های اقتصاد رسمی (۱) کار مبتنی بر دستمزد مشخص، (۲) داشتن حداقل دستمزد، (۳) ساعات کاری مشخص و (۴) محیط کار امن و سالم است. نقطه‌ی مقابل این نوع از اقتصاد، اقتصاد غیررسمی است؛ به‌بیان‌بهتر، اقتصاد غیررسمی مجموعه‌ای از فعالیت‌های اقتصادی تعریف می‌شود که ممکن است قانونی و یا غیر قانونی باشد؛ اما چون در سیستم اقتصادی گزارش نمی‌شود، لذا نمی‌توان آن را اندازه‌گیری کرد (احمدی شادمهری، ۱۳۸۶). در نتیجه، مشاهده، تعریف، اندازه‌گیری و محاسبه‌ی بخش (اقتصاد) غیررسمی بسیار دشوار است (Shafiee & Zamani, 2022; Elgin & Oyvat, 2013).

از آنجایی که برخی از کارفرمایانی که در شهرهای کوچک و در قالب بنگاه‌های خرد فعالیت می‌کنند، برای آنکه بتوانند هزینه‌های اضافی، مثل حداقل دستمزد، را به‌ناچار حذف کنند، به جای تعطیلی واحد صنعتی یا خدماتی خود، آن را به‌صورت غیررسمی و زیرزمینی درمی‌آورند تا هم بتوانند مزدی کمتر از مزد مصوب کل کشور به کارگران بپردازند و هم به حیات خود ادامه دهند. کارگران نیز، به علت زیاد بودن نیروی کار و تأمین شدن معیشتشان با دستمزدی کمتر از دستمزد مصوب، مجبور به پذیرش این مشاغل غیررسمی با دستمزدی کمتر می‌شوند. نتیجه‌ی این امر، محروم شدن از تسهیلاتی مانند بیمه و تأمین اجتماعی خواهد بود.

از طرف دیگر، مهم‌ترین عامل و نیرویی که منجر می‌شود تا افراد به انجام مشاغل مختلفی (خوب یا بد و سخت یا آسان) روی آورند، فقر است؛ عاملی که فرد و ادار می‌شود تا حتی در بخش غیررسمی، بدون حمایت دولت، کار کند. این نوع از اشتغال، به دلیل درآمدهای پایینی که دارد، باعث فقر می‌گردد و این تسلسل ادامه می‌یابد؛ بنابراین، رشد روزافزون فقر را باید به عنوان یکی از عوامل اصلی رشد مشاغل غیررسمی محسوب نمود (سازمان بین‌المللی کار، ۱۳۸۳). یکی از چالش‌های اشتغال در بخش غیررسمی، می‌تواند عرضه نیروی کار در بخش غیررسمی به دلیل فقر، نیاز و عدم امکان اشتغال در بخش رسمی باشد. از دیگر چالش‌های این بخش، می‌توان به کارفرمایان اشاره کرد؛ کارفرمایانی که با در نظر گرفتن منافع خود و عدم التزام به تعهدهای حقوقی و قانونی موجود در بخش رسمی به اشتغال غیررسمی کارکنان خود روی می‌آورند و تقاضای نیروی کار خود را از این بخش تأمین می‌کنند (بختیاری و خوب‌خواهی، ۱۳۹۰).

ویژگی‌های اقتصاد غیررسمی، شامل موارد زیر است (Blanz, 2017; El Badaoui, Strobl & Walsh, 2008; Theodore, Blaauw, Schenck, Valenzuela, Schoeman & Meléndez, 2015; Van Thang, 2020):

- ۱) این اقتصاد در نزدیکی همتای رسمی خود رشد می‌کند؛
- ۲) ابزاری برای بقا برای اکثریت کارگران فقیر و بسیار فقیر در یک جامعه است؛
- ۳) نقش در کارآفرینی که می‌توانست در تشریفات زائد اداری اقتصاد رسمی گرفتار شود؛
- ۴) سوءاستفاده و استثمار کارگران؛
- ۵) کارگران دارای مهارت فنی بد؛
- ۶) کارگران دارای شغل ناپایدار؛
- ۷) کارگران فاقد قرارداد کار یا کار در قراردادهای شفاهی برای درآمد کم؛
- ۸) شرایط نامساعد کار؛
- ۹) عدم حمایت قانونی؛
- ۱۰) گسترش زاغه‌نشینی و ازدحام؛
- ۱۱) کمبودهای بهداشتی در یک محیط؛
- ۱۲) عدم حمایت از شغل یا دسترسی به سیستم تأمین اجتماعی؛

مروری بر ادبیات تحقیق

میترا (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "بخش غیررسمی در هند: پیامدهای مهاجرت و فقر" براساس داده‌های ثانویه، ماهیت رابطه بین شهرنشینی، مهاجرت و اشتغال بخش غیررسمی را بررسی کرده است. یافته‌های این پژوهش، نشان می‌دهد که بخش غیررسمی مایل به جذب مهاجران است؛ زیرا احتمال دستیابی به فرصت‌های شغلی در این بخش زیاد است. به علاوه، فقر روستایی و شهری با مهاجرت روستایی به شهر و اشتغال بخش غیررسمی و سایر ویژگی‌های خاص دولت در ارتباط هستند. همچنین، در این پژوهش، بر اساس داده‌های نظرسنجی تولید، تجارت و خدمات غیرسازمان یافته یا غیررسمی مورد بررسی قرار می‌گیرد که مشخص شود، آیا توانایی رشد و کمک به تحقق هدف رشد فراگیر را دارند.

الگین و اِرتُک (۲۰۱۹) در پژوهشی با "عنوان اقتصاد غیررسمی در جهان: اندازه‌گیری، عوامل تعیین‌کننده و پیامدها" به بررسی جامع از ادبیات اقتصاد غیررسمی پرداختند. در این پژوهش مطالعات تجربی و نظری، با تمرکز بر عوامل و همچنین تأثیرات غیررسمی، بررسی می‌شود. در این پژوهش، با جمع‌بندی یافته‌های اصلی پس از نتیجه‌گیری، چندین توصیه سیاسی ارزیابی و همچنین دستورالعمل‌هایی برای آینده پیشنهاد می‌شود. الگین و اِرتُک خاطر نشان کردند که، حتی اگر ادبیات مربوط به بخش غیررسمی با سرعت فزاینده‌ای در حال رشد باشد، همچنان به تلاش‌های پژوهشی، چه از لحاظ نظری و چه از لحاظ تجربی، نیاز است و باید برای بهبود در اندازه‌گیری بخش غیررسمی و ایجاد مکانیزم‌های نظری، برای عوامل تعیین‌کننده و تأثیرات آن، تلاش کرد.

باتوجه به مطالب گفته شده، می‌توان گفت اقتصاد رسمی و غیررسمی دو حوزه‌ای است که ارتباط زیادی با یکدیگر دارند و در واقع، آن زمان که اقتصاد و اشتغال رسمی مؤثر واقع نشده است، بخش غیررسمی توانسته است تاحدی، نقش آن را ایفا نماید. پس می‌توان از یک طرف با به رسمیت شناختن و شناسایی هرچه بیشتر اقتصاد غیررسمی، و از طرف دیگر، با کاهش پیامدهای منفی آن، به اقتصاد کشور کمک نمود.

در این پژوهش، تلاش شده تا از نگاه خبرگان و متخصصان، نگاه جامعی نسبت به بخش غیررسمی داشته باشد. اهمیت دیگر در این پژوهش، آن است که پژوهش درخصوص اشتغال غیررسمی، همچنان در مراحل اولیه است و متأسفانه درخصوص پیامدهای این بخش از اقتصاد، باوجود گسترش آن، مطالعه اندکی صورت گرفته است. لذا توجه به پیامدهای آن، می‌تواند برای مسئولان و تصمیم‌گیرندگان اهمیت داشته باشد. باتوجه به هدف پژوهش، که شناسایی پیامدهای ناشی از اشتغال غیررسمی است، با انجام این پژوهش می‌توان انتظار داشت که تصمیم‌گیران امر، در جهت کاهش پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی گام بردارند.

روش‌شناسی و روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر شیوه پژوهش، توصیفی-پیمایشی و از نوع میدانی است. جهت جمع‌آوری مطالب مربوط به ادبیات موضوع از کتب، مجلات، پایان‌نامه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی اینترنتی استفاده شد. هدف پژوهش، اکتشاف و تشریح کامل پیامدهای منفی گسترش اشتغال غیررسمی است. برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، متخصصان و خبرگان در حوزه‌های مرتبط بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل تم و روش دلفی استفاده شد.

یکی از ابزارهای تجزیه و تحلیل، تحلیل تم است؛ تجزیه و تحلیل تم روشی است برای تعیین، تحلیل و کدگذاری الگوها (تم‌ها)ی موجود در میان داده‌ها (Braun & Clarke, 2006). تم‌ها، الگوهای موجود در سری داده‌ها هستند که برای توصیف پدیده مهم بوده و با سؤال پژوهش ویژه‌ای ارتباط دارند. درواقع، تم‌ها گروه‌هایی برای تجزیه و تحلیل هستند (Fereday & Muir-Cochrane, 2006). تحلیل تم از طریق فرآیند کدگذاری، طی شش مرحله، به منظور خلق الگوهای صحیح و معنادار انجام می‌گیرد. این مراحل عبارتند از: آشنایی با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، جستجوی تم‌ها، بازبینی تم‌ها، تعریف و نام‌گذاری تم‌ها و تهیه گزارش نهایی (Braun & Clarke, 2006).

در این پژوهش، بااستفاده از روش دلفی و شبکه مضامین، پیامدهای مختلف اشتغال غیررسمی، در حوزه‌های مختلف، شناسایی گردید. به بیان بهتر، داده‌های شنیداری به

متن، کدگذاری، طبقه‌بندی و به مضامین اصلی و فرعی استخراج شدند. درانتها، راهکارهایی برای کاهش پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی ارائه شد. در این پژوهش، برای حجم نمونه، از رویکرد اشباع نظری استفاده شد. این روش، درواقع، معیاری است برای نقطه پایان نمونه‌گیری، که در آن رسیدن به حداکثر اطلاعات در مورد پدیده، به‌عنوان نقطه پایان در نظر گرفته می‌شود (رنجبر، حق‌دوست، صلصالی، خوشدل، سلیمانی و بهرامی، ۱۳۹۱). به‌عبارت‌دیگر، اشباع نظری هنگامی رخ می‌دهد که در فرایند جمع‌آوری داده‌ها، داده بیشتری که سبب توسعه، تعدیل، بزرگتر شدن یا اضافه شدن به تئوری موجود گردد، به پژوهش وارد نشود (Cohen, Manion & Morrison, 2009). در این پژوهش، ۱۵ نفر از خبرگان انتخاب گردیدند که در جدول ۱، مشخصات مصاحبه‌شوندگان از نظر سمت سازمانی، مدرک تحصیلی، سابقه کار و مدت‌زمان مصاحبه تشریح شده‌است.

جدول ۱: مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سمت سازمانی	مدرک تحصیلی	سابقه کار	زمان (دقیقه)
۱	مسئول منابع انسانی	کارشناسی ارشد مدیریت	۲۵	۵۰
۲	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری اقتصاد	۲۲	۴۰
۳	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری جامعه‌شناسی	۲۰	۴۵
۴	مشاوره حقوقی	کارشناسی ارشد حقوق	۱۸	۵۰
۵	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری روان‌شناسی	۱۲	۵۰
۶	مدیر کارخانه	کارشناسی ارشد مدیریت	۱۲	۶۰
۷	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری مدیریت	۱۰	۵۰
۸	کارشناس سیستم‌ها و روش‌ها برنامه‌ریزی،	کارشناسی ارشد مدیریت	۹	۷۰
۹	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری مدیریت استراتژیک	۸	۹۰
۱۰	کارشناس تحلیل داده	دکتری اقتصاد	۷	۴۵
۱۱	کارشناس اقتصادسنجی	کارشناسی ارشد اقتصاد	۶	۴۵
۱۲	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری مدیریت	۶	۵۰
۱۳	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری جامعه‌شناسی	۵	۸۰

ردیف	سمت سازمانی	مدرک تحصیلی	سابقه کار	زمان (دقیقه)
۱۴	عضو هیئت علمی دانشگاه	دکتری حقوق	۵	۶۰
۱۵	مسئول منابع انسانی	کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی	۵	۶۵

روش دلفی در این پژوهش در سه دور انجام شد. دلیل توقف رفت و آمد پرسش‌نامه‌ها، استفاده از ضریب هماهنگی کندال^۱ یعنی تعیین درجه هماهنگی و موافقت میان چندین دسته مربوط به N شیء یا فرد است. از این ضریب، جهت میزان توافق و هماهنگی نظرات خبرگان استفاده می‌شود که عددی بین صفر و یک را به‌عنوان آماره ارائه می‌دهد که منظور از صفر عدم توافق و هماهنگی و عدد یک توافق و همبستگی کامل را نشان می‌دهد (عباسی اسفنجی و فروزنده دهکردی، ۱۳۹۴). علاوه بر ضریب هماهنگی کندال، دلایلی دیگری نیز جهت توقف روش دلفی در دور سوم وجود دارد که به شرح زیر است:

- ۱- بیش از ۵۰ درصد اعضا به ۳۱ عامل شناسایی شده امتیاز بالای ۳ (۵ و ۴) داده‌اند.
 - ۲- انحراف معیار بسیاری از عوامل در دور سوم، نسبت به دور قبلی، کاهش یافته است.
 - ۳- ضریب هماهنگی کندال در دور سوم ۰/۷۸۲ می‌باشد که نشان‌دهنده اتفاق نظر قوی بین اعضا است. با توجه به اینکه تعداد اعضا بیش از ۱۰ نفر است، این میزان کاملاً معنادار محسوب می‌شود.
 - ۴- ضریب هماهنگی کندال در دور سوم، نسبت به دور دوم، تنها ۰/۰۹۴ افزایش یافت که این تفاوت، رشد قابل توجهی را نشان نمی‌دهد.
- پس از انجام روش دلفی توسط خبرگان، جهت تسهیل و درک بهتر تم‌های منتخب از نگاه خبرگان، از شبکه مضامین استفاده می‌شود. این روش، توسط آترایدسترلینگ^۲ (۲۰۰۱) توسعه یافت. شبکه مضامین روشی مناسب در تحلیل مضمون است که در جهت درک بهتر، تجزیه و تحلیل و گزارش داده‌های متنی از آن استفاده می‌شود.

1. Kendall's Coefficient of Concordance (w)
2. Attride-Stirling

به بیان بهتر، فرایندی است که جهت تحلیل داده‌های متنی از آن استفاده می‌شود و می‌تواند داده‌های پراکنده را تبدیل به داده‌های غنی نماید (Braun & Clarke, 2006).

یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در بخش قبل گفته شد، برای شناسایی پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی، از خبرگان مصاحبه به عمل آمد و از خبرگان خواسته شد تا پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی را ذکر کنند. جهت تحلیل آن از روش تم استفاده شد. در جدول ۲، پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی در طبقه‌بندی اقتصادی، مدیریتی/سازمانی، اجتماعی و روان‌شناختی ارائه شده است:

جدول ۲: پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی

فرآوانی	پیامدها	
۱۲	عدم پرداخت مالیات	۱
۴	عدم رقابتی شدن محصولات برای امکان صادرات	۲
۴	کیفیت پایین محصولات یا خدمات ارائه شده به دلیل نبود نظارت‌ها	۳
۴	عدم حمایت از کالای تولید داخل	۴
۱۰	آمار و اطلاعات غلط اقتصادی از مشاغل	۵
۶	عواقب زیان‌بار برای توسعه اقتصاد شهری	۶
۹	عدم ثبات قیمت‌گذاری	۷
۶	ایجاد بازار سیاه	۸
۶	افزایش فساد مالیاتی	۹
۱۰	افزایش پول‌شویی	۱۰
۸	سوءاستفاده از منافع بیت‌المال	۱۱
۸	جایگزینی به جای اشتغال رسمی و از میان بردن آن	۱۲
۱۰	پنهان کردن معضل بیکاری	۱۳
۷	بی‌ثباتی شغلی در اقتصاد	۱۴
۵	افزایش بیکاری‌های فصلی و ادواری	۱۵
۵	فرار مغزها و نیروی متخصص	۱۶
۸	عدم تعهد سازمانی	۱۷
۷	احتمال بروز اعتصاب و وقفه در کار	۱۸

پیامدهای اقتصادی

پیامدهای مدیریتی/

سازمانی

فرآوانی	پیامدها	
۷	تخریب فرهنگ سازمانی	۱۹
۱۰	عدم ماندگاری در شغل و بلاتکلیفی مشاغل	۲۰
۹	عدم شایسته‌گزینی	۲۱
۳	بدنامی سازمان و محصولات آن	۲۲
۵	تضعیف روحیه کار تیمی	۲۳
۷	قرار گرفتن افراد در جایگاه‌های غیر تخصصی	۲۴
۷	عدم توجه کافی به رضایت مشتری	۲۵
۷	عدم دسترسی به امکانات تأمین اجتماعی	۲۶
۹	مسئولیت کیفری شرکت/کارگاه در برابر قانون	۲۷
۹	عدم شمول قانون کار، حمایت اجتماعی و مالیاتی	۲۸
۸	محرومیت از قوانین تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری و بازنشستگی کار	۲۹
۶	عدم پرداخت حقوق کافی و در نتیجه عدم تعهد	۳۰
۴	عدم استفاده از مزایای شغلی	۳۱
۸	کیفیت پایین محصولات	۳۲
۶	بی‌توجهی به رضایت مشتری	۳۳
۹	نارضایتی‌های اجتماعی	۳۴
۵	رواج پارتی‌بازی و روابط غیررسمی در جامعه	۳۵
۸	رواج چندشغلی شدن عده‌ای و از سویی بیکاری عده‌ای دیگر	۳۶
۳	افزایش کلاهبرداری در جامعه و سوء استفاده از شغل	۳۷
۷	عدم برخورداری از حمایت‌های اجتماعی	۳۸
۸	عدم تخصص‌گرایی در جامعه	۳۹
۸	بی‌هویتی اجتماعی	۴۰
۳	افزایش تبعیض در جامعه	۴۱
۹	مختل شدن سلامت، بهره‌وری و رفاه عمومی	۴۲
۸	توزیع غیرعادلانه منافع اجتماعی	۴۳
۸	افزایش فقر و نابرابری	۴۴
۱۲	افزایش مهاجرت به شهرها و تبعات بعدی (ترافیک، و...)	۴۵
۳	عواقب زیان‌بار برای انسجام اجتماعی	۴۶

پیامدهای اجتماعی

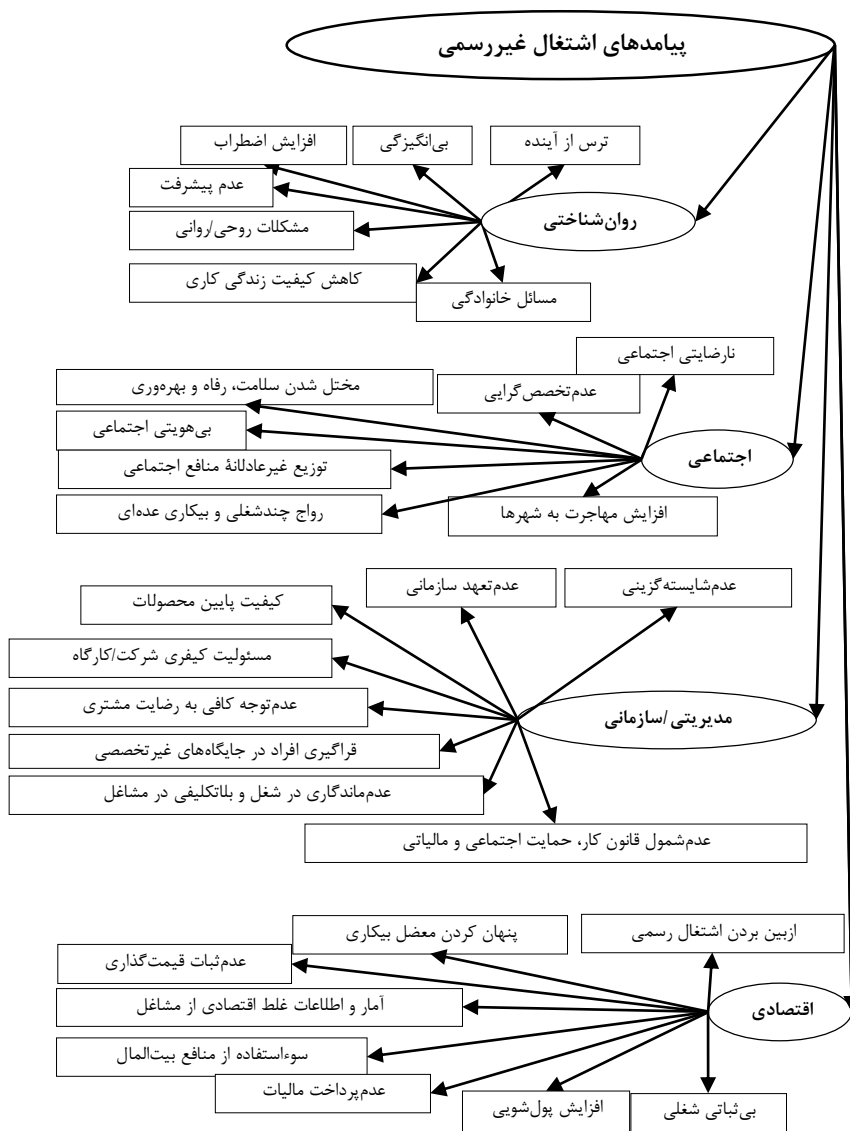
فرآوانی	پیامدها	
۲	افزایش جرم و جنایت	۴۷
۴	گسترش و ازدحام زاغه‌نشینی	۴۸
۴	مشکلات بهداشتی و سلامت	۴۹
۷	مسائل و مشکلات خانوادگی	۵۰
۹	ترس از آینده و ابهام در مورد آن	۵۱
۹	کاهش کیفیت زندگی کارگران و خانواده آن‌ها	۵۲
۴	عدم ثبات شخصیتی	۵۳
۵	استرس و فشار کاری	۵۴
۸	مشکلات روحی- روانی	۵۵
۳	عدم تخصیص وقت کافی برای خانواده و فرزندان	۵۶
۹	بی‌انگیزگی	۵۷
۹	افزایش اضطراب در پی نداشتن امنیت شغلی	۵۸
۵	بدبینی و احساس منفی نسبت به کار و جامعه	۵۹
۹	عدم پیشرفت و توسعه شخصی	۶۰

پیامدهای
روان‌شناختی

در این قسمت ۶۰ عامل شناسایی شد. جهت تلخیص داده‌های به دست آمده از روش دلفی استفاده می‌شود؛ به این ترتیب که پرسشنامه‌ای به خبرگان داده می‌شود و از آنان خواسته می‌شود تا به عوامل شناسایی شده در مصاحبه‌ها، از ۱ تا ۵، طبق طیف لیکرت، امتیاز دهند. تعداد سؤالات در دور اول ۶۰ سؤال بسته و یک سؤال باز و در دور دوم ۴۷ سؤال بسته و در دور سوم ۳۶ سؤال بسته بوده است. در پاسخ به این سؤال، اطلاعات حاصل از تحلیل تم و دلفی با هم ترکیب شد و در نهایت ۳۱ عامل شناسایی شد که به شرح زیر است:

- (۱) عدم پرداخت مالیات؛
- (۲) کیفیت پایین محصولات یا خدمات ارائه شده به دلیل نبود نظارت‌ها؛
- (۳) آمار و اطلاعات غلط اقتصادی از مشاغل؛
- (۴) عدم ثبات قیمت گذاری؛
- (۵) افزایش پول شویی؛
- (۶) سوءاستفاده از منافع بیت‌المال؛
- (۷) جایگزینی به جای اشتغال رسمی و از میان بردن آن؛

- ۸) پنهان کردن معضل بیکاری؛
 - ۹) بی ثباتی شغلی در اقتصاد؛
 - ۱۰) عدم تعهد سازمانی؛
 - ۱۱) عدم ماندگاری در شغل و بلاتکلیفی مشاغل؛
 - ۱۲) عدم شایسته‌گزینی؛
 - ۱۳) قرار گرفتن افراد در جایگاه‌های غیر تخصصی؛
 - ۱۴) عدم توجه کافی به رضایت مشتری؛
 - ۱۵) مسئولیت کیفری شرکت/کارگاه در برابر قانون؛
 - ۱۶) عدم شمول قانون کار، حمایت اجتماعی و مالیاتی؛
 - ۱۷) کیفیت پایین محصولات؛
 - ۱۸) نارضایتی‌های اجتماعی؛
 - ۱۹) رواج چندشغلی شدن عده‌ای و از سویی بیکاری عده‌ای دیگر؛
 - ۲۰) عدم تخصص‌گرایی در جامعه؛
 - ۲۱) بی‌هویتی اجتماعی؛
 - ۲۲) مختل شدن سلامت، بهره‌وری و رفاه عمومی؛
 - ۲۳) توزیع غیرعادلانه منافع اجتماعی؛
 - ۲۴) افزایش مهاجرت به شهرها و تبعات بعدی (ترافیک، و...)
 - ۲۵) مسائل و مشکلات خانوادگی؛
 - ۲۶) ترس از آینده و ابهام در مورد آن؛
 - ۲۷) کاهش کیفیت زندگی کارگران و خانواده آنها؛
 - ۲۸) استرس و فشار کاری؛
 - ۲۹) بی‌انگیزگی؛
 - ۳۰) افزایش اضطراب در پی نداشتن امنیت شغلی؛
 - ۳۱) عدم پیشرفت و توسعه شخصی؛
- جهت درک و شناخت هرچه بهتر پیامدهای شناسایی شده در قالب شبکه مضامین ارائه شد که در شکل ۱ نشان داده شده است:



شکل ۱: شبکه مضامین پیامدهای اشتغال غیررسمی

جمع‌بندی (نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها سیاستی)

در گذشته بخش غیررسمی، بخشی به دور از توسعه‌یافتگی قلمداد می‌شد؛ اما در حال حاضر، بخش غیررسمی منبع مهم تولید و درآمد به‌شمار می‌رود که با بخش

نوبین شهری هم‌زیستی دارد. با این دیدگاه، بخش غیررسمی، بخش اشتغال زایی است که متأثر از عوامل خارجی کوتاه‌مدت نیست و استحقاق آن را دارد که از لحاظ دسترسی به اعتبارات، آموزش، فناوری و بازارهای مختلف، مورد حمایت قرار گیرد. فرار مالیاتی، تخصیص غیربهبینه عوامل، قاچاق کالا و ارز، فشار بر منابع مالی دولت، افزایش نابرابری اقتصادی، شکست سیاست‌های پولی و مالی و گسترش فساد، از جمله مهم‌ترین پیامدهای توسعه اقتصاد زیرزمینی یا اقتصاد غیررسمی است. برای مثال، مالیات به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع درآمدی دولت، نقش مهمی در سیاست‌گذاری‌های مالی ایفا می‌کند. حال با وجود بخش غیررسمی و عدم گزارش و پیگیری از سوی دولت، منبع قابل‌ملاحظه‌ای از درآمد دولت از بین می‌رود.

در کنار ذکر پیامدهای منفی، باید به این نکته توجه داشت که بخش غیررسمی، تنها دارای پیامدهای منفی برای اقتصاد نیست و در صورتی که دولت، با آن بخش حساب‌شده و منطقی برخورد کند، می‌توان اقتصاد غیررسمی را در خدمت اقتصاد ملی قرارداد و می‌تواند ناکارایی بخش رسمی را، در برآوردن اهداف کلان اقتصادی، جبران کند (Mohammad Shafiee & Zamani, 2022). از آنجایی که تداوم و انعطاف‌پذیر بودن از ویژگی‌های اقتصاد غیررسمی است، لذا بخش غیررسمی اقتصاد، شاید بتواند فعالیت‌های اقتصاد رسمی را انعطاف‌پذیر نماید. برخی از پژوهشگران معتقدند که مبارزه با بخش غیررسمی بی‌اثر بوده و دولت باید به جای از بین بردن اقتصاد غیررسمی، تمرکز خود را بر ارتقای فعالیت‌های غیررسمی معطوف نماید.

باتوجه به گسترش مزدبگیران بخش غیررسمی و کارگران مستقل، و توجه به این نکته که از هیچ‌گونه حمایت‌های اجتماعی برخوردار نیستند، اولویت بخشیدن به حمایت‌های اجتماعی الزامی است. این کارگران، علاوه بر محرومیت از حمایت‌های اجتماعی (بیمه و حقوق بازنشستگی)، با درآمد بسیار کمی نیز روبه‌رو هستند. کمبود حمایت‌های اجتماعی در اقتصاد غیررسمی، نه تنها یکی از چالش‌های عمده این بخش به شمار می‌رود، بلکه اقتصاد رسمی را نیز، با تهدید جدی مواجه ساخته است.

بی‌توجهی به اشتغال غیررسمی می‌تواند پیامدهای غیرقابل‌جبرانی از خرد تا کلان داشته باشد که در پژوهش فعلی، نزدیک به ۶۰ پیامد مهم اقتصادی، اجتماعی، سازمانی و مدیریتی و روان‌شناختی، از دید خبرگان، مورد شناسایی قرار گرفت که فهرست این پیامدها در بخش قبل ارائه گردید. در کمتر پژوهشی پیامدهای منفی



اشتغال غیررسمی به‌طور همه‌جانبه و از طریق مصاحبه با خبرگان انجام شده است. در کنار مصاحبه با خبرگان، که منجر به بررسی و شناسایی پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی گشت، در این پژوهش، باتوجه‌به رتبه‌بندی عوامل از نظر خبرگان، می‌توان به اولویت‌بندی مدیریت پیامدها پرداخت.

باید توجه داشت که در صورت تداوم شرایط و بی‌توجهی مسئولان، این پیامدها پیش روی سازمان‌ها، اقتصاد، خانواده‌ها، کارفرمایان و کارگران خواهد بود. به‌علاوه مشخص شد عدم‌توجه به مسئله اشتغال غیررسمی، باتوجه‌به درصد قابل‌توجه آن در کشور، پیامدهای متعددی داشته که هم زندگی شخص کارگر و هم تداوم فعالیت کارفرما را متأثر ساخته است.

باتوجه‌به یافته‌های پژوهش و پیامدهای مختلف اشتغال غیررسمی، می‌توان به تفکیک در بخش روان‌شناختی، اجتماعی، مدیریتی/سازمانی و اقتصادی توصیه‌های سیاستی ارائه نمود. درخصوص پیامدهای روان‌شناختی و اجتماعی می‌توان پیشنهاد نمود، با ایجاد یک نظام جامع تأمین اجتماعی، همه افراد شاغل در بخش رسمی و غیررسمی، بتوانند از حمایت‌های تأمین اجتماعی برخوردار باشند و از پیامدهای منفی آن، مانند اضطراب، ترس از آینده، کاهش کیفیت زندگی کاری و اختلال در سلامت، رفاه و بهره‌وری، کاست. یکی دیگر از پیامدهای مهم، افزایش مهاجرت به شهرهاست. به سیاست‌گذاران این حوزه پیشنهاد می‌شود تا با جذاب کردن اشتغال در روستاها، علاوه بر کاهش مهاجرت به شهرها، به اهدافی مانند کاهش هزینه‌ها در روستاها، کاهش آلودگی، کاهش حاشیه‌نشینی شهرهای صنعتی و افزایش اشتغال رسمی در راستای حمایت از کارکنان بتوان دست یافت. همچنین می‌توان برای کاهش پیامدهای منفی در این بخش، به مواردی از جمله ایجاد امنیت شغلی، که نوعی از عدالت اجتماعی است، ایجاد و توسعه برنامه‌های حمایتی درخصوص مسائل و مشکلات زندگی کارکنان، توجه به شاغلان رسمی و غیررسمی در دو بُعد زندگی و کار، توجه به افراد در جهت افزایش دانش و توانایی خود، تقویت و کمک به آموزش جهت بهبود مهارت‌های شغلی برای کارگران اقتصاد غیررسمی و تحقیق و بهبود توسعه در برنامه‌های بیمه داوطلبانه اجتماعی اشاره کرد.

درخصوص پیامدهای مدیریتی/سازمانی می‌توان با توانمند کردن، مهارت‌آموزی کارگران در سطوح مختلف از یک طرف، منجر به افزایش کیفیت تولیدی کارگاه‌ها و

کارخانه‌ها شد و از طرف دیگر، افراد در جایگاه‌های تخصصی خود قرار گیرند و در نتیجه، ماندگاری در شغل افزایش یابد. با قرارگیری افراد در جایگاه تخصصی خود، شایسته‌گزینی ایجاد می‌شود و تعهد کارکنان افزایش یافته و در نتیجه رضایت شغلی افزایش می‌یابد. از دیگر پیامدهای شناسایی شده در این پژوهش، پیامدهای اقتصادی است؛ اگر برای کنترل و اصلاح اشتغال غیررسمی اقدامی نشود، می‌تواند اشتغال رسمی را نیز از بین برد. در این خصوص، به سیاست‌گذاران پیشنهاد می‌شود با شفاف‌سازی و آمارگیری درست، بتوانند به آمار درستی از اشتغال غیررسمی دست یابند. باتوجه به مهم‌ترین پیامد اشتغال غیررسمی، یعنی عدم پرداخت مالیات، به تصمیم‌گیران مرتبط پیشنهاد می‌شود که اقداماتی از جمله تشخیص مبتنی بر اطلاعات درست، به جای تشخیص علی‌الرأس و مدرن‌سازی سامانه جامع مالیاتی و اطلاعات مالی برای دریافت مالیات عادلانه و متناسب با ثروت و درآمد بخشی انجام گیرد. این موضوع، به این دلیل بیشتر اهمیت دارد که بخش زیادی از درآمد کشور، به پرداخت مالیات وابسته است. در یک جمع‌بندی کلی، باتوجه به مهم‌ترین پیامدهای اقتصادی، مدیریتی/سازمانی، اجتماعی و روان‌شناختی اشتغال غیررسمی در ایران که شامل عدم پرداخت مالیات، آمار و اطلاعات غلط اقتصادی از مشاغل، پنهان کردن معضل بیکاری، عدم ماندگاری در شغل، افزایش مهاجرت به شهرها و کاهش کیفیت زندگی شاغلان است، می‌توان پیشنهاد کرد با شفاف‌سازی مشاغل، تدوین قوانین حمایتی از کارگران روستایی و توجه به زندگی کارکنان و گسترش برنامه‌های حمایتی و تأمین اجتماعی، از پیامدهای منفی اشتغال غیررسمی کاست.

یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین کاری که در این خصوص پیشنهاد می‌شود، پیگیری سند کار شایسته است. باتوجه به اینکه تدوین سند ملی کار شایسته حدود یک دهه تأخیر داشته است، تشکلهای کارگری و کارفرمایی معتقدند قبل از اصلاح قانون کار، این سند باید در جهت تثبیت حقوق بنیادین کار و بهبود روابط کارگر و کارفرما تدوین، تصویب و اجرا می‌شد. در هر صورت، تدوین سند ملی کار شایسته، که قرار بود در برنامه چهارم توسعه تدوین شود، در نهایت، در برنامه ششم توسعه کشور تدوین و به تصویب هیئت وزیران رسید. اگرچه این سند در اردیبهشت ۱۳۹۸، پس از یک دهه از الزام و تأکید قانون تصویب و ابلاغ شده است، اما همچنان نتوانسته مشکلات حوزه

روابط کار را مرتفع کند؛ به طوری که به اعتقاد کارشناسان، تدوین این سند می‌تواند
گره بسیاری از مشکلات جامعه کارگری را باز کند.

منابع

- احمدی شادمهری، محمدطاهر. (۱۳۸۶). «بررسی وضعیت شاغلان در بخش غیررسمی، مطالعه موردی: شهرستان مشهد». *مجله دانش و توسعه*، ۱(۱)، ۱۵۷-۱۳۷.
- بختیاری، صادق و خوب‌خواهی، خجسته (۱۳۹۰). «اشتغال در بازار کار غیررسمی و عوامل مؤثر بر آن در ایران (۱۳۵۱-۱۳۸۵)». *دو فصلنامه علمی-پژوهشی جستارهای اقتصادی*، ۸(۱۵)، ۱۳۸-۱۱۷.
- جمالی، فیروز؛ صدرموسوی، میرستار؛ دخت لیوارجانی، پروین. (۱۳۸۷). «بررسی ویژگی‌های مشاغل غیررسمی در مادر شهر تبریز». *فصلنامه تحقیقات جغرافیایی*، ۸۹، ۴۶-۱۹.
- رحمانی، علی و هاشمی، سیدمحمد. (۱۳۹۷). «حمایت‌های اجتماعی در کار شایسته (با تأکید بر حمایت‌های بیمه اجتماعی و چالش‌های فراروی آن در نظام تأمین اجتماعی ایران)». *فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۱۸(۶۹)، ۵۴-۹.
- رنجبر، هادی؛ حق‌دوست، علی‌اکبر؛ صلصالی، مهوش؛ خوشدل، علیرضا؛ سلیمانی، محمدعلی و بهرامی، نسیم (۱۳۹۱). «نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی: راهنمایی برای شروع». *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران*، ۱۰(۳)، ۲۳۸-۲۵۰.
- زروکی، شهریار؛ یدالهی اطاقسرا، مستانه؛ یوسفی بارفروشی، آرمان. (۱۳۹۹). «اشتغال غیررسمی و فقر خانوارهای شهری و روستایی در ایران». *تحقیقات مدل‌سازی اقتصادی*، ۱۱(۴۲)، ۱۱۷-۸۳.
- صدرموسوی، میرستار؛ پرومحمدی، محمدرضا و ظفری، داریوش (۱۳۹۵). «بررسی و تحلیل نقش مهاجرت‌های روستایی در ایجاد بخش غیررسمی؛ مطالعه موردی کلان شهر تبریز». *نشریه پژوهش و برنامه‌ریزی شهری*، ۷(۲۵)، ۴۲-۲۳.
- عباسی اسفنجی حسین و فروزنده دهکردی، لطف‌الله. (۱۳۹۴). «طراحی مدل جامع تجاری سازی تحقیقات دانشگاهی با رویکرد دلفی». *فصلنامه پژوهشنامه بازرگانی*، ۱۹(۷۵)، ۱۷۰-۱۳۹.
- کریمی موغاری، زهرا؛ زروکی، شهریار؛ احمدی، زریان. (۱۳۹۷). «محاسبه و تحلیل ساختار اشتغال غیررسمی در مناطق شهری استان کردستان». *فصلنامه اقتصاد کاربردی*، ۸(۲۶)، ۱۵-۱.
- نواح، عبدالرضا؛ حسین‌زاده، علی حسین؛ درویشی، نسیرین. (۱۳۸۶). «بررسی علل گرایش به مشاغل کاذب در شهر اهواز». *مجله پژوهش‌های دانشگاه اصفهان علوم انسانی*، ۲۸(۷)، ۱۶-۱.
- ویسیان، محمد؛ موسوی، میرنجف؛ ربانی، طاهو و احمدتوزه، واحد (۱۳۹۴). «تحلیلی بر وضعیت شاغلان بخش اقتصاد غیررسمی». *مجله جغرافیا و توسعه فضای شهری*، ۱(۲)، ۱۱۱-۱۲۳.
- Abd El-Fattah, M. (2012). A survey-based exploration of satisfaction and profitability in Egypt's informal sector. *Economic Center for Egyptian Studies*, 1(169), 1-32.

- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.
- Blanz, M. (2017). Employees' job satisfaction: A test of the job characteristics model among social work practitioners. *Journal of evidence-informed social work*, 14(1), 35-50.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Journal of Qualitative Research in Psychology*. 3(2), 83-112.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison K. (2009). Research methods in education. *The Australian Educational Researcher*, 36(2), 147-156.
- Daniles, P. W. (2004). Urban challenges: The formal and informal economies in mega-cities. *Cities*, 21(6), 501-511.
- El Badaoui, E., Strobl, E., & Walsh, F. (2008). Is there an informal employment wage penalty? Evidence from South Africa. *Economic Development and Cultural Change*, 56(3), 683-710.
- Elgin, C., & Erturk, F. (2019). Informal economies around the world: Measures, determinants and consequences. *Eurasian Economic Review*, 9(2), 221-237.
- Elgin, C., & Oyvat, C. (2013). Lurking in the cities: Urbanization and the informal economy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 27, 36-47.
- Fereday, J. & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: a hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*. 5(1), 4-16.
- Henley, A., & Arabsheibani, R. (2009). On defining and measuring the informal sector: Evidence from Brazil. *World Development*, 37(5), 992-1003.
- International Labour Organization (ILO) (2018): Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture. URL: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang-en/index.htm [22 August 2019].
- Larsen, C., Rand, S., Schmid, A., Bobkov, V., & Lokosov, V. (2019). Assessing Informal Employment and Skills Needs: Approaches and Insights from Regional and.
- Mitra, A. (2020). Informal Sector in India: Migration and Poverty Implications. *Regional Economic Development Research*, 1(1), 1-10.
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2013). Is there a disability gap in employment rates in developing countries? *World Development*, 42, 28-43.
- Mohammad Shafiee, M., & Zamani, M. (2022). Diagnosis of business and employment environment in Iran with focusing on identifying the causes of formation informal employment with themes network approach, *Commercial Surveys*, Article in press.
- Shafiee, M., & Zamani, M. (2022). Informal employment and its relationship with work life development indicators, *Rahbord Tousee*, Article in press.
- Theodore, N., Blaauw, D., Schenck C., Valenzuela Jr., A., Schoeman, C. & Meléndez, E. (2015). Day labor, informality and vulnerability in South Africa and the United States. *International Journal of Manpower*, 36(6), 807-823.
- Van Thang, D. (2020). Informal Employment and the Life of Informal Economy Workers in Vietnam. *Advances in Sciences and Humanities*, 6(3), 82.

- Wang, J., Cooke, F. L., & Lin, Z. (2016). Informal employment in China: recent development and human resource implications. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(3), 292-311.
- Williams, C. C., & Horodnic, A. V. (2019). Why is informal employment more common in some countries? An exploratory analysis of 112 countries. *Employee Relations: The International Journal*. 41(6), 1434-1450. ISSN 0142-5455.
- Williams, C. C., & Martinez, A. (2014). Do small business start-ups test-trade in the informal economy? Evidence from a UK survey. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 22(1), 1-16.