

کارنامه

کار شایسته چگونه عملی می گردد : دیدگاه کارفرمایان

مترجمان : مسن ممدصادقیان، فوق لیسانس جامعه شناسی
مهدی رضوان ، فوق لیسانس اقتصاد



مورد نیاز است و چگونه می توان به آنها دست یافت.

کار شایسته به شرایطی چون میزان توسعه و ظرفیتهای اقتصادی وابستگی دارد، شرایطی که تجارت آزاد و رقابت منصفانه را بصورت توأم ضروری میداند. مطلب بعد مساله دیدگاههای کارفرمایان است در مورد اینکه چگونه چهار هدف استراتژیک سازمان بین المللی کار باید در جهت دستیابی به کار شایسته مورد عمل و اجرا قرار گیرد.

هدف راهبردی شماره ۱:

شفاف سازی ILO در زمینه عمومی کار شایسته است همانگونه که شفاف سازی معرفت یک ابزار ترقی و عملی در جهت دهی ILO برای رشد برنامه های اجتماعی در جهان امروزی است. شکستهای مرتبط با حقوق اساسی کار را نشان می دهد.

بحث شفاف سازی در کنفرانس بین المللی کار در سال ۱۹۹۸ شروع و توسط نمایندگان کارفرمایان کاملاً مورد حمایت قرار گرفته است. در حالیکه اصول محوری استانداردهای کار شناسایی و تایید گردیده است، کار شایسته در همه استانداردهای بین المللی کار رسمیت نیافته است.

به آن مفهوم هم نیست که در تمامی کشورهای دنیا استانداردهای بین المللی کار مورد کاربرد قرار گیرند.

کار شایسته بدان معناست که اگر یک کشور حداقل های لازمی از ظرفیتهای و سطح توسعه اقتصادی را دارا باشد می تواند به عنوان پیش نیاز لازم برای کاهش نارضایتی از شرایط اقتصادی و اجتماعی مطرح باشد.

به مرحله عمل در آوردن کار شایسته با پیگیری اهداف راهبردی ILO (سازمان بین المللی کار):

مقدمه
کار شایسته دارای محدودیت و سقف خاصی نیست بلکه این مفهوم باید در هر زمینه در سطح ملی و به عنوان واقعیتی اقتصادی و اجتماعی در نظر گرفته شود. مدل واحد و یگانه ای برای کار شایسته وجود ندارد. بدین سبب توافق برسر آن و یا تنظیم اهداف و شیوه های دستیابی و عملی کردن آن به آسانی و روش سهل تری صورت می گیرد. مشکل در بحث فرآیند های اجرایی این مفهوم می باشد. بطور مثال جواب به این پرسش که چگونه اهداف می توانند عملیاتی گردند؟ چه مراحل و ملاحظاتی در این زمینه مطرح است؟ چه منابعی

کار شایسته مفهومی است که در سال ۱۹۹۹ در کنفرانس بین المللی کار تحت همین عنوان، در گزارش کنفرانس معرفی گردید.

سازمان جهانی کار ۴ هدف راهبردی را از طریق دستیابی به کار شایسته دنبال می کند.

۱- عملیاتی کردن و به عمل در آوردن استانداردها، اصول اساسی و قوانین کار
۲- ایجاد فرصتهای شغلی بیشتر برای زنان و مردان در جهت دستیابی به امنیت استخدامی و در آمدی

۳- افزایش سطح پوشش حمایتهای اجتماعی و افزایش اثر بخشی آن

۴- تقویت سه جانبه گرایی و گفتگوی اجتماعی

کار شایسته از دیدگاه کار فرمایان:

در مرحله و گام اول نیاز به ایجاد و خلق فرصتهای شغلی می باشد. کار شایسته به معنای استانداردهای جهانی و مشمول کلیه کارگران و شغلها در تمام دنیا نیست.

کار شایسته مفهومی نسبی است که بر اساس این مفهوم هر کشور متناسب با استعدادها و ظرفیتهای و اهداف توسعه ای خود به آن سمت و هدف گام برمی دارد. این مساله به آن مفاهیم نیست هر دو کاگر انتخاب شده از هر نقطه دنیا لزوماً به یک سطح یکسان رضایتمندی از دستمزد و شغلهای خویش دست یابند، هم چنین

تصویب خودکار کنوانسیون های بین المللی کار باید:

- ایجاد بازار کار انعطاف ناپذیر و یک نظام روابط صنعتی شدیداً قانونمند، با محدوده کوچکی برای توسعه روابط صنعتی
- ایجاد اشتغال و مشکل است و بنابراین رسیدن به اشتغال کامل امر بسیار مشکلی است.
- در نتیجه بوسیله چارچوبهای قانونی و تنظیم کننده پر هزینه ای که در بخش رسمی اعمال می شود و مانعی برای ایجاد بنگاهها و نتیجتاً ایجاد اشتغال بیشتر است، مواجه ایم که نتیجه آن گسترش بخش غیر رسمی اقتصاد خواهد بود.

- ایجاد یک محیط اقتصادی غیر جذاب برای سرمایه گذاری
- برخلاف اثر اقتصادی که در حال جستجو برای رقابتی شدن است.

روشن است که رسمیت یافتن همه استانداردهای بین المللی کار روشی برای عملی کردن کار شایسته نیست.
کنوانسیون سازمان بین المللی کار بطور وسیعی همه موضوعات عمومی مورد تایید قرار داد. در حالیکه علامتهایی را مورد تصویب قرار داد که در آن شرایط گروههای کارگری بدقت مورد توجه قرار گرفته بود. بعلاوه این تایید وقتی صورت گرفت که این استانداردها در متون ملّی قابل دستیابی می باشند. اضافه بر آن حرف تصویب مفاد کنوانسیون های ILO باعث نمی گردد که بطور کامل استانداردهای کار براساس مفاد فوق استقرار یابد و یا توسعه پیدا کند. از عوامل مهمی که می تواند بر شرایط کار و در نتیجه بر کار شایسته موثر باشد افزایش بهره وری و قابلیت تولید است.

هدف استراتژیک شماره ۲:

هدف در این مقطع ارایه فرصتهای نیز برای مردم است که در طی آن با امنیت حاصل از مساله کار شایسته بتوانند استانداردهای زندگی را ارتقا بخشد. شغل توسط کار فرمایان ایجاد می شود و نقش دولت در این میان ایجاد شرایط

مناسب و قاعده مند، چارچوبهای نهادی و سیاستگذاری که به ایجاد فرصتهای شغلی و خلق کاری انجامد می باشد.

بنابراین سیاست اشتغال در حالتیکه اقتصاد و شرایط پویایی و تناسب خود را دارد می تواند برای دسترسی به این هدف مد نظر قرار گیرد و نتیجه این امر در وهله اول خلق شغلها و فرصتهای شغلی است.

این سیاستها دارای مولفه ها و محتویات مختلفی هستند که عبارتند از:

این فرآیند در قدم اول مستلزم شناسایی و درک از موقعیت اشتغال در سطح ملّی، و شناسایی موانع موجود ایجاد اشتغال در کشور است. این مساله باید بتواند نواقص و کمبودها را در سیاستهای بازار کار، سرمایه تجارت اقتصاد و اجتماع را که به عنوان شالوده و اساس و محیط عمومی تجارت و مبادله محسوب می شوند هم چنین مدیریت کار او مناسب، سرمایه انسانی، سیستم های بهداشت و تحصیلات آموزش و حقوق مالکیت و سیاستهای بین المللی که می توانند بر رشد و افزایش فرصتهای شغلی موثر باشند را شناسایی کند.

- یک سیاست اشتغال باید بتواند موارد زیر را در هر گذاری مد نظر قرار دهد ایجاد اشتغال کارا، تطابق مهارتها با شغل های فعلی و شغلهایی که در حال ظهورند، افزایش استانداردهای زندگی از طریق دستیابی به شغلهایی بیشتر و بهتر تاکید بر سرمایه گذاری عمومی و کمکهای بین المللی در عرصه های تولیدی و نهایتاً تغییر بیکاری به اشتغال در یک فرآیند زمانی. گرچه سیاستهای اشتغالی یکی از بدیهی ترین وظایف دولتها محسوب می گردد. ولی باید کلیه افرادی چون کارفرمایان که در تهیه فرصتهای شغل نقش دارند و کار گران را به عنوان ذینفعان مستقیم در این فرآیند از ابتدا شامل شود. مولفه های یک سیاست و راهبر و اشتغال در یک چارچوب سیاسی و متعامل باید در برگیرنده موارد زیر باشد.

i- محیط اقتصاد کلان

نظر به اینکه سیاستهای اقتصاد کلان اشتغال را به عنوان یک موضوع مشتق شده از سایر عوامل اقتصادی در نظریه گیرند؛ لذا این موضوع باید نقش بارز تری در سیاستهای توسعه ای در سطح اقتصاد کلان داشته باشد. این مساله ممکن است بحث تصمیمات اقتصادی و سخت سیاسی را در تبادل با هم بر اساس شرایط محیطی در سطح ملّی در برگیرد.

ii- محیط تجارت

ایجاد فرصتهای شغلی نمی تواند بدون لحاظ شرایط قانونی و سیاسی که نتیجه آن رشد و افزایش سریع تجارت، محقق شود همانطور که ایجاد و توسعه شغلها و جدید دستگاههای رقابتی باعث تولید کالاها و خدماتی می شود که در بازارهای داخلی و بین المللی قابلیت مبادله دارد. چنین محیط تجاری می تواند با موارد زیر مورد پشتیبانی قرار گیرد.
ثبات نهادی، قواعد شفاف و غیر تبعیض آمیز، هزینه های پایین مبادله که می تواند باعث ایجاد بنگاهها شود، دسترسی و سرمایه یک استراتژی رشد صادرات، یک محیط جذاب برای سرمایه گذاری، حمایت لازم برای توسعه بنگاه های کوچک، سیاستهای برای ارتقا کارایی در رقابت پذیری و سیاستهای بازار و کاری انعطاف بیش از حد که مانعی در جهت خلق اشتغال است را باعث نمی شوند.

iii- دسترسی به بازار و مزیت های نسبی و در حال پیشرفت

در این پاراگراف و پاراگراف بندی، از بحث، تجارت فناوری، تجارت جهانی و سرمایه گذاری، سیاستهای اشتغال مورد قبول به عنوان نیاز جهت شناسایی و ارتقای مزیت های نسبی به عنوان یک ضرورت صحبت می شود. در غیاب این موارد، شغلها از دست میرود و ایجاد مشاغل دچار رکود و ناتوانی می شود. سیاستهایی

می تواند به رشد ارتقای محصولات و یا خدمات جدید به منظور ترویج مزیت‌های نسبی و رشد دستیابی به بازار منجر می شود که در فرآیند عملیاتی خود مساله تداوم را داشته باشد. مزیت‌های نسبی می تواند به سرعت تحلیل رود. این مساله علاوه بر این نکته، به شناسایی شغل‌هایی که ایجاد می شوند و مهارت‌هایی که برای تطابق با این شغلها مورد نیاز است، احتیاج دارد. سیاست‌های بین المللی به طور روشن و معناداری مساله دستیابی و دسترسی به بازار را تحت فشار می گذارند.

– هزینه های عمومی ثمر بخش

هزینه های عمومی اثر بخش و کارا در پی آن است که توسعه و پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی را حفظ کند و سطح استاندارد زندگی را ترفیع بخشد. چهار محدوده معنا دار برای سرمایه گذاری عمومی غیبت دارد.

الف – زیر ساختها

ب – توسعه انسانی

ج – نهادهای بازار

د – توسعه کار آفرینی

۷- نهادهای حمایت کننده بازار

هنگامی که در بازار اطلاعات غیر ممکن و نامتعادل است، نهادهای مالی که در دسترس همگان هستند متناسب با شرایط مکانی، هزینه های فوق العاده و بیش از حد مبادله را به نوعی کاهش می دهند. این چنین نهاد هایی در برگرفته یک سیستم قانونی و سایر نهادهایی هستند که برای حل مناقشات کاربرد و ناظر بر قراردادهای هستند و از طرف دیگر حافظ حقوق مالکیت نیز می باشند هم چنین نهادهایی را شامل می شود که توسعه مهارت‌ها، نهادهای بیمه ای و اعتباری و نهادهای سرپرستی عمومی کارا را در برمی گیرد.

vi – منابع انسانی

سیاست‌های توسعه منابع انسانی از آن جهت که امکان تطابق مشخصات کارگران با نیازهای

بازار کار را فراهم می آورند حیاتی اند. در این مساله به همان نسبت که موضوع مشارکت در امر توسعه مهارت‌ها اهمیت دارد به وجود سیاست‌های آموزشی مناسب و سرمایه گذاری در این امر و سیاست‌های رشد صادرات و هم چنین به برنامه ای برای فراهم آوردن و بر طرف کردن نیازهای مهارتی در مورد شغل‌های فعلی و شغل‌های در حال ظهور را باید در نظر گرفت. سیاست‌های ویژه و راهکارهایی برای استخدام جوانان و مهارت‌هایی که نیاز به بروز شان دارند و قابلیت به استخدام گیری کارگران مسن تر شایسته توجه خاصی است.

هدف استراتژیک شماره ۳:

یک سیاست و سیستم تامین اجتماعی پایدار همانطور که تحت تاثیر و درگیر مسایل مالی است، تحت تاثیر ارزیابی از فشارها و اثراتی که بر بازار کار و ایجاد استخدام دارد می باشد. ایجاد و یا گسترش امنیت اجتماعی نباید به عنوان یک مانع در بحث استخدام مطرح شود و یا از رقابت در تجارت جلوگیری کند یا بر کسر بودجه مالی موثر باشد و یا باعث گردد که یک موقعیت دائمی غیر قابل تغییر استخدامی ایجاد شود. نتیجه امنیت اجتماعی باید این هدف در نظر گرفته شود که فرد تا رسیدن به شغل مورد حمایت قرار گیرد. برای نیل به کار شایسته امنیت اجتماعی به استقرار چار چوب زیر نیازمند است. تامین اجتماعی و توسعه آن مبتنی بر واقعیات اقتصادی، اجتماعی جامعه و کاملاً وابسته به میزان رشد اقتصادی آن کشور است هم چنین این امر در استراتژیهای کلان توسعه ای جایگاه خاص خود را داشته و مورد بررسی قرار می گیرد.

بنابراین توصیه و صلاحیت‌های سازمان جهانی کار در این زمینه باید بطور همگام با انضباط مالی و سیاست‌های دقیق و محکم کلان اقتصادی مد نظر قرار گرفته و اجرا شود. سازمان جهانی کار در پی این نیست که مدلی واحد از تامین اجتماعی را برای کلیه کشور

ها پیشنهاد کند بلکه آنچه مد نظر است تطابق اقتصاد ملی با واقعیات اجتماعی، خلق و ایجاد سیستم های تامین اجتماعی متناسب با این شرایط است.

شمای بخش خصوصی و کارفرمایان در کلیه مدلها به یکسان دیده می شود.

چون تامین اجتماعی یک مسوولیت مشترک بین چندین نهاد است و در برگیرنده یک نیاز و خلا اجتماعی است نباید کارفرمایان را به سمتی هدایت کند که آنها این مساله را به عنوان هزینه ای عمده برای خود تلقی کنند.

یک سیستم سرپرستی موثر برای مطمئن شدن از برخورداری ذینفعان از آن باید در یک سیستم تامین اجتماعی ساخته و بنا شود. هزینه های تامین اجتماعی نباید به عنوان یک سرمایه شغلی ناروا در جمعیت کارگری و بخصوص در جوامعی با جمعیت مسن در نظر گرفته شوند. سلامتی و امنیت در محیط کار قسمتی از حمایت‌های اجتماعی و کار شایسته است و این در حالی است که سازمان جهانی کار در پی ارتقای سطح سلامت و امنیت جامعه از طریق زیر است:

در وهله اول و بحث یاری و حمایت در محیط کار تاکید دارد و بنابراین گستره آن را به کارگران، کار آفرینان و نهادهای توسعه می دهد. دولتها باید با تصویب چار چوب اساسی قانونی به این مساله کمک کنند و دولتها – کارفرمایان و کارگران باید با فراهم آوردن دانش مورد نیاز و اطلاعات و تربیت مناسب به ایفای نقش‌های مورد انتظار بپردازند.

هدف استراتژیک شماره ۴:

تقویت گفتگوی اجتماعی و سه جانبه گرایی یک فعالیت هم عرض دیگر است سه جانبه گرایی یک عنصر اصلی در بحث کار در سازمان جهانی کار است. گفتگوی اجتماعی می تواند ابزاری مفید برای تطابق نهادی و اهداف شخصی در دنیای کار محسوب شود.

مالی در حد گسترده که برای پشتیبانی کار شایسته مورد نیاز است، مد نظر قرار می‌گیرد. اگر این سازگاری سیاستی لحاظ نگردد علی‌رغم مطلوبیت کار شایسته، به عنوان هدفی غیر قابل تحقق مطرح خواهد گردید. اگر کار شایسته به عنوان استقرار سیاستها و برنامه‌ها معنی گردد، مشاهدات باید بتواند به سوالات زیر پاسخ دهد.

- نیازهای مالی اجرای این سیاستها و برنامه‌ها چیست؟ برای مثال استقرار حمایت و تامین اجتماعی به عنوان یک واقعیت متکی بر هزینه مالی مطرح است. هم چنین به این سوال پاسخ داده شود که آیا این بحث سیاست است که اعضای دولت را در بسیج منابع و تخصیص آن بر اهداف مطلوب اجتماعی و ضروری مانند ایجاد شغل، بهداشت و آموزش بدون تاثیر مخرب راهنمایی می‌کند؟

هزینه استقرار اعمال این سیاستها باید مشخص گشته و این هزینه‌ها صرفاً در مالیاتهای عمومی دیده شود کارفرمایان و کارگران مجبورند آن را پرداخت کنند. این اجبار و تحمیل حاصل از افزایش مالیاتها و حیطه‌ای که میتواند بر آن تاثیر گذار باشد باید در بطن هر اقتصاد مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرد.

- خوب حکومت کردن :

یک پیش نیاز اساسی و مهم در به منصف ظهور رساندن کار شایسته، وجود عملکرد مناسب اداره جامعه است. فقدان این عامل در بسیاری از کشورها قدرت ایجاد اشتغال را از بین برده است. عملکرد مناسب اداره جامعه و مبنای بکارگیری و استفاده از هزینه‌های عمومی بصورت کارا و ارتقای رشد اقتصادی است. بسیاری از کشورها که با کمبود شغل و شرایط ضعیف کار و دستمزد و پاداش مواجه اند صاحب بخش غیر رسمی اشتغال بزرگی هستند.

وجود اقتصاد غیر رسمی وابستگی تام به عدم وجود نهادها و سیاستهای دولتی دارد که می‌تواند تسهیل کننده و جهت دهنده و هدایت کننده افراد به سمت فرصتهای شغلی و دسترسی

الف) اندازه گیری کار شایسته

همانطور که سازمان جهانی کار در پی دستیابی به کار شایسته در سطح جهانی است، این سازمان در جستجوی این است که چرا و کدام مناطق چهار هدف ذکر شده قابل دستیابی نیست و این مطلب که در چه مناطقی و تحت تاثیر چه عواملی در مساله کار شایسته با نقص و کمبود مواجه ایم. ایده کمبود در کار شایسته در حال حاضر به عنوان بخشی از مفهوم کار شایسته مطرح است. بعلاوه آنکه اندازه گیری این مفهوم بطور عملی امکان پذیر نیست ممکن است بحث اندازه گیری کار شایسته ما را به سمت قضاوت‌های نادرست هدایت کند. بواسطه نبود یک استاندارد و مورد قبول و مورد پذیرش جهانی در خصوص کار شایسته، کمبود کار شایسته می‌تواند بطور نوعی در برگیرنده مفهوم شایستگی کار یک مساله قابل اندازه گیری است، باشد. بنابراین اندازه گیری در این مورد بصورت ذهنی مورد توجه است. هر ارزیابی از شغل‌هایی می‌تواند بر اساس سطح فعلی توسعه یافتگی، و ظرفیتهای در سطح ملی یا محلی انجام شود.

ب) کامیابی اقتصادی

کار شایسته یک برنامه کاری اجتماعی مطلوب است که می‌تواند باعث بالا رفتن استاندارد های زندگی و کاهش فقر گردد. هنوز برنامه کاری می‌تواند قابلیت استقرار و اجرا داشته باشد که از لحاظ اقتصادی قابلیت استمرار داشته باشد و دلایل نقص و فقر را نشان دهد. براین اساس سایر سیاستهای اقتصادی که بر میزان رشد و ایجاد رفاه موثر هستند، باید شناسایی گردند و عملکرد اقتصادی و اثر بخش آن در شایسته مورد تاکید قرار گیرد.

ج) سازگاری سیاستها

چهار هدف راهبردی مورد اشاره در تحقق خود نیازمند سازگاری و تجانس سیاستهاست که در این همگرایی سیاستگذاری مساله برنامه های

یک پیش نیاز برای سه جانبه گرایی موثر و کارا در گفتگوی اجتماعی درونزا بودن و معرف بودن نمایندگان اجتماعی است.

هر دو فعالیت نسبی فعالیتهای ساختن ظرفیتهای سه جانبه گرایی و فعالیتهای با هدف قدرتمندسازی خاص این ساختار در کنار هم به یک درجه دارای اهمیت هستند.

ارتباط و تاثیر ارگانهای کارفرمایی در توسعه اقتصادی و اجتماعی نمی‌تواند با تاکید حرف بر نقش سه جانبه گرایی و یا گفتگوی اجتماعی بدست آید و یا پیشرفت کند. نهادهای کارفرمایی از طرف اعضای خود الزامات دیگری چون ارائه خدمات به اعضایشان را برعهده دارند. برنامه کار شایسته باید ترقی و توسعه یابد و امکان استقرار در سطح ملی را داشته و در برگیرنده کلیه شرکای اجتماعی باشد.

سازمان جهانی کار باید به کلیه شرکای اجتماعی در این فرآیند ها و برنامه های مشابه حمایت و کمک لازم را ارائه کند.

گفتگوی اجتماعی یک اصل عمده در دستیابی به هماهنگی و روابط مدیریت کار و تشخیص متغیرهای استخدام، توسعه کارایی و اثر بخشی بنگاه و مباحث نشانی دهی بهره وری و کارایی، شکل دادن به محیط کار، افزایش رضایتمندی شغلی، فراهم آوردن محیط کاری امن و نهایت پیشرفت و حرکت به سمت کار شایسته می‌باشد.

چهار چوبی برای عملی کردن کار شایسته

علاوه بر ۴ هدف راهبردی ذکر شده عناصر اساسی متعدد دیگری در مساله دستیابی به کار شایسته دخیل هستند.

از این عناصر می‌توان به مواردی چون سیاستهای کلان اقتصادی، سیاستهای افزایش رشد اقتصادی، تجارت و سیاستهای سرمایه گذاری ارتقای کیفیت اداره جامعه و ایجاد یا تقویت نهادهایی که می‌توانند کار صحیح اقتصاد و بازار را سبب گردند، اشاره کرد.

به کار شایسته و استخدام در بخش رسمی باشند در مطالعات انجام شده در بسیاری از دولتها دارای شرایطی هستند که از طریق حاکمیت مناسب می توانند سیاستها و نهادسازیهایی مناسب را ایجاد کنند.

در دنیای فعلی که بصورت شتابنده به سمت جهانی شدن می رود، کشورها باید در تجارت جهانی و تسهیل سرمایه گذاری بین المللی و داخلی در جهت رشد مستمر استخدام و اجرای برنامه کار شایسته مشارکت روز افزون داشته باشند.

این مساله بخصوص در مورد کشورهایی که بازارهای کوچک محلی و یا نسبتاً فقیر دارند مصداق دارد. بدین جهت حکومتها باید به سمتی حرکت کنند که با توسعه و استقرار این سیاستها و نهاد از سودهای حاصل از تجارت و آزادسازی سرمایه گذاری منتفع گردند.

- بنگاهها و اقتصادهای رقابتی :

مفهوم کار شایسته باید با عامل رقابت پذیری که لازمه رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه است، همراه گردد. استفاده از تعریفی که سازمان همکاری اقتصادی و توسعه آن را ارائه کرده رقابت پذیری چنین تعریف می گردد :

درجه قابلیت که بواسطه آن یک کشور می تواند در شرایط بازار آزاد و منصفانه کالاها و خدماتی تولید کند که قابلیت عرضه در بازار عرضه در بازار بین المللی را داشته باشد و در عین حال بطور پیوسته بتواند درآمد واقعی خود را تثبیت و افزایش داد و شرایط زندگی مردم خود را در بلند مدت ارتقا دهد بنابراین سازمان جهانی کار به ارتباط سیاستهای خود با رقابت پذیری و استقرار سیاستها در این زمینه نیاز دارد.

این مساله بخصوص در مواردی که بحث سیاستها بصورت یک استاندارد در می آید مورد توجه است.

کاهش فقر:

بواسطه آنکه کار شایسته بر بستر فقر که در بسیاری از کشورها وجود دارد امکان پیاده شدن اجرا ندارد، ابزارها و ارزشهایی برای کاهش فقر از طریق سیاستهای ملی به عنوان قدمهای اول پیش از اجرای کار شایسته مورد ملاحظه قرار گیرد.

نقش سازمان جهانی کار

محتوای برنامه کار شایسته در سطوح ملی منبعث از تقاضای آن از طرف کشورهاست و ILO می بایست به شرکای اجتماعی در توسعه و استقرار آن یاری رساند.

نقش سازمان جهانی کار در دستیابی کار شایسته شامل موارد زیر است :

- کمک به کشورها در جهت ارتقای احترام به اصول اساسی مندرج در اعلامیه ILO برای توسعه سیاستهای جامع ایجاد اشتغال توسعه سیستم های حمایت و تامین اجتماعی مناسب و به دور از تبعات، ترفیع سه جانبه گرایی و گفتگو های اجتماعی به عنوان یک اصل مهم در عملی کردن و نیل به این اهداف و تقویت شرکای اجتماعی به خصوص در کشورهای در حال توسعه

- تاثیر گذاری دیگر نهادهای بین المللی از لحاظ اجرای سیاستهایشان که می تواند در مشاهدات مختلف و متنوعی از جنبه های توسعه اجتماعی از کار شایسته حاصل شود.

- شناسایی و تجربه تحلیل اینکه چرا بعضی کشورها در دستیابی به کار شایسته موفق هستند در حالی که سایر کشورها در این زمینه شاهد موفقیت آنچنانی نشده اند. این مساله امکان دستیابی به یک نسخه سیاستی واحد و همه گیر که در عین مناسب بودن بتواند بهترین نتایج را حاصل آورد فراهم می آورد

- ارتقای کارایی شغل از طریق چارچوبهای سیاست استخدامی که می تواند وابستگی ذاتی

خود با عنصر محوری و مرکزی محرک کار شایسته باشد.

- تسهیلات در جهت رسمی کردن بخشهای غیر رسمی اقتصاد با حفظ انعطاف پذیری آنها، از طریق قانونگذاری مناسب و قواعدی پیشرفت و توسعه استخدام و کاسی را دچار خلل نمی کند.

خلاصه

کار شایسته از عناصر بسیار زیادی تشکیل شده است. این مفهوم از این لحاظ کاملاً وابستگی به محتوای خود دارد. چالش و بحث عمده در این میان توسعه سیاستهای کار شایسته است که می تواند باعث ایجاد ظرفیتهایی در سطح ملی گردد که از آن طریق می توان توازنی بین نیازهای اقتصادی و اجتماعی ایجاد کرد که این امر در بستر اقتصادی ملی رقابتی قابل حصول است.

توسعه و استقرار برنامه های کار شایسته باید از تقاضای آن تبعیت کند و کلیه شرکای اجتماعی و کمکهای مورد نیاز گسترش این برنامه را لحاظ کند.

منبع :

ILO, Adopted by the management board on ۱۶ November ۲۰۰۲

