

کاروبار

سه جانبه گرایی کار: مکانیسم تحقق کار شایسته

مترجم: مواد ممدت - فوق لیسانس روابط بین الملل

تا قبل از انقلاب صنعتی، کارگاه‌ها و بنگاه‌ها بسیار کوچک بودند و به طریقی سنتی اداره می‌شدند و از آنجاییکه تعداد کارگران در کارگاه بسیار اندک بودند روابط میان کارفرما و کارگر بسیار ساده و کاملاً یکطرفه بود. رابطه مرسوم میان کارگر و کارفرما بصورت استاد و شاگردی بود و کارفرما از تمامی مسایل و مشکلات نک تک کارگزارانش اطلاع داشت و اختلافات بسیار اندک و ساده و در صورت بروز به صورت دو جانبه یا یک جانبه برطرف می‌شد. اما با وقوع انقلاب صنعتی و در نتیجه تحول در صنعت و تکنولوژی، کارگاه‌ها به لحاظ کمی و کیفی توسعه یافتند. کارخانجات عظیم با انبوهی از جمعیت کارگران در اکثر شهرهای بزرگ (ابتدا در کشورهای پیشرفته و سپس در کشورهای در حال توسعه) شکل گرفتند. افزایش تولید جهت سود بیشتر سر لوحه کار بنگاه‌های بزرگ قرار گرفت و در نتیجه بهره‌کشی از نیروی کار بصورت افزایش ساعت کار، کار شب، کار کودک و تبعیض جنسیتی را در پی داشت.

تحولات فوق روابط کارگر و کارفرما را دچار تحول کرد، اختلافات کارگری و کارفرمایی وارد عرصه جدید شد. به لحاظ کمی رشد قابل ملاحظه‌ای داشت و به لحاظ پیچیدگی نیز دیگر قابل حل در چارچوب دوجانبه یا یک جانبه نبود. دیگر شرایط عوض شده بود و نیازها و خواست‌های کارگران تغییر کرده بود. ساعت طولانی کار باعث فرسودگی و خستگی کارگران و در نتیجه افزایش حوادث ناشی از کار شد. افزایش سرعت تولید اجازه مرخصی به میزان کافی برای خانمها در زمان بارداری را نمی‌داد و در نتیجه باعث بروز اختلافات و اجحاف‌هایی شد. اختلافات جدید با ماهیت پیچیده‌تر از گذشته همچون ساعات زیاد کار، کار شب، حوادث ناشی از کار، از کار افتادگی، مرخصی ایام بارداری، اخراج، سنوات و حداقل مزد، فزونی یافت و از آنجاییکه تعداد کارگران زیاد شده بود هر گونه تنش بین کارگر و کارفرما به اجتماع کشیده می‌شد امنیت اجتماعی و به تبع آن امنیت ملی به خطر می‌افتد. لذا فرآیند دو جانبه

کار شایسته در واقع «کاری است مولد همراه با چهار مولفه: آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی» و دارای چهار هدف راهبردی است:^۲

راهبرد اول: حقوق بنیادین کار است

که شامل هشت مقاله نامه اساسی می‌شود که تمامی کشورهای عضو باید به آن بپیوندند و این الحاق پیش شرط پذیرش تقاضای عضویت در سازمان تجارت جهانی (WTO) است.^۵ این هشت مقاله نامه عبارتند از مقاله نامه شماره ۲۹ (کار اجباری)، مقاله نامه شماره ۸۷ (آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل)، مقاله نامه شماره ۹۸ (حق سازماندهی و مذاکره جمعی)، مقاله نامه شماره ۱۰۰ (تساوی مزد)، مقاله نامه شماره ۱۰۵ (لغو کار اجباری)، مقاله نامه شماره ۱۱۱ (منع تبعیض در اشتغال و حرفه)، مقاله نامه شماره ۱۳۸ (حداقل سن کار) و مقاله نامه شماره ۱۸۲ (ممنوعیت کار کودک).^۶

راهبرد دوم: اشتغال مولد است و مباحث

مهم آن بیکاری، اشتغال، منع تبعیض در پرداخت مزد در قبال کار هم ارزش و منع تبعیض در استخدام می‌باشد و مهم‌ترین استراتژی توسعه اشتغال را پرداختن به بنگاه‌های کوچک و متوسط (SME)ها^۷ می‌بیند.

راهبرد سوم، تحت عنوان حمایت‌های

اجتماعی مباحث بیمه و تامین اجتماعی و حمایت‌های امدادی و همچنین حفاظت، ایمنی و بهداشت، اشاره دارد. بانک جهانی و سازمان

بین‌المللی کار هدف و آرزوی خود را در این بخش «جهانی عاری از فقر» بیان می‌کنند.^۸

راهبرد چهارم تحت عنوان گفتگوی

اجتماعی، به فرآیند و مکانیسم های سه جانبه گفتگو میان دولت و شرکای اجتماعی (کارگر و کارفرما) اشاره دارد. تاکید بر سه جانبه گرایی در گفتگوی اجتماعی و ترویج ساختار و مکانیسم سه جانبه در مذاکرات مربوط به کار و تدوین استانداردهای ملی و بین‌المللی کار و در مرحله نهایی و عالی‌تر آن تحقق کار شایسته از این طریق، بحث اصلی سه جانبه گرایی کار را تشکیل می‌دهد.

تعاریف:

منظور از سه جانبه گرایی کار، «پرداختن به مسایل و مشکلات مربوط به کار و ناشی از کار از طریق گفتگو، ارتباط، تعامل و تاثیر متقابل سه گروه کارگر، کارفرما و دولت» می‌باشد.

بنابراین گفتگوی سه جانبه فرآیندی است که ماهیتا در خود عنصر برخورد و تقابل دارد ولی لزوماً منجر به دشمنی و کینه جویی نمی‌شود و ابزاری برای استقرار و حفظ صلح صنعتی بین کارگر و کارفرما است. مذاکره جمعی نیز ابتدا شیوه‌ای برای پیشگیری از بروز اختلاف و سپس مکانیسمی برای حل اختلاف میان کارگر و کارفرما است.

پادما بالاسوبرا ماینان از وزارت کار هندوستان معتقد است: «مذاکره دسته جمعی فرآیندی است که طی آن نمایندگان سازمانهای

کارگری در کنار سازمانهای کارفرمایی یک سلسله گفتگو را برای شناخت ماهیت روابط کارگر و کارفرما و اتحادیه کارگری آغاز می‌کنند»^۹

سازمان بین‌المللی کار (ILO) گفتگو را عام تعریف می‌کند: «گفتگو شامل انواع مذاکره و تبادل اطلاعات میان دولت و شرکای اجتماعی است و منجر به ایجاد پیمان یا موافقتنامه می‌گردد». ما نیز گفتگوی سه جانبه را عام فرض کرده و مذاکره و تبادل اطلاعات میان شرکای اجتماعی را از مصادیق آن می‌دانیم. مذاکره فرآیندی است که در آن کارگر و کارفرما به صورت داوطلبانه در مورد شرایط کار و مسایل دیگر مربوط به اشتغال کارکنان با یکدیگر گفتگو می‌کنند. در این فرآیند از یک طرف، کارفرما یا سازمانهای کارفرمایی و از طرف دیگر نماینده یا نمایندگان کارگران با هدف رسیدگی به توافق بر سر موضوعات مورد اختلاف، یک رشته گفتگو را آغاز و تا حصول توافق ادامه می‌دهند. اما میان مذاکره و مشاوره می‌توان تفاوت قایل شد، زیرا در مذاکره هدف رسیدن به یک توافق لازم اجرا و قطعی بین دو طرف است و موضوعات بیشتر مربوط به حقوق و دستمزد و شرایط کار است اما در مشاوره ساز و کار و برگزاری جلسات فرق دارد و هدف بیشتر تبادل اطلاعات و ارایه پیشنهاد و تاکید بر همکاری می‌باشد و جنبه توصیه‌ای دارد و موضوعات آن بیشتر مربوط به پیشنهادهایی برای بهبود ایمنی، بهداشت، رفاه، افزایش کارآیی و بازرسی کار می‌شود. بنابراین گفتگو یک مفهوم عام است که مفاهیمی چون گفتگوی سه جانبه، مذاکرات جمعی، چانه زنی جمعی و تبادل اطلاعات به منظور رسیدن به تصمیم یا توافق به صورت پیمان، از دل آن بر می‌آید.

اهداف سه جانبه گرایی:

- سه گروه را در امور مشترک فعال نماید.
- تعادلی منطقی و معقول بین مسایل اقتصادی اجتماعی بوجود آورد.
- از اطلاعات و آگاهی‌های خاص هر گروه در جهت پاسخ به سوالات اقتصادی و اجتماعی استفاده گردد
- همکاری سه جانبه می‌تواند در اخذ تصمیم، به توافقی عام در سطح وسیعتری (این می‌تواند از بالا به پایین یا از سطوح پایین به سطوح بالا گسترش یابد) منجر گردد.
- موجب انطباق بیشتر تصمیمات و مقررات مربوط به کار با واقعیت‌های موجود جامعه می‌شود.
- با شفاف سازی نظام روابط کار در کارگاه‌ها باعث تلطیف روابط کارگر و کارفرما می‌شود.
- باعث اهمیت دادن و اولویت بخشیدن به پیشگیری از بروز اختلافات تا حل اختلاف پس از وقوع آن، در نتیجه کاهش مراجعات و شکایات به مراجع حل اختلاف و همچنین بازرسی کار می‌شود.
- ارفاقی منافع مشترک در سطح صنفی و فردی بطور گسترده در سطح ملی را فراهم می‌آورد.
- با شناسایی صحیح و دقیق مسایل می‌تواند هزینه‌های اقتصادی و اجتماعی را کاهش دهد.

- تحقق صلح پایدار مبتنی بر عدالت اجتماعی از طریق توسعه اقتصادی و ثبات اجتماعی را ممکن می‌سازد.

- افزایش بهره‌وری نیروی کار را موجب می‌گردد

انواع تقسیم بندی نهادی سه جانبه کار

نهادهای سه جانبه کار دارای انواع و گونه‌های مختلفی هستند که بعضاً به علت شباهت در وظایف و کارکرد بسختی از یکدیگر متمایز می‌شود. لذا در اینجا سعی بر این است که با دسته بندی نهادهای سه جانبه با معیارهای خاص امکان شناخت و ارزیابی نهادهای سه جانبه فراهم گردد.

معیار اولی که بر اساس آن می‌توان نهادهای سه جانبه کار را از یکدیگر مجزا ساخته و مرتب کنیم معیار **دامنه پوشش یا سطح نهاد سه جانبه** می‌باشد که بدین ترتیب می‌توان سه سطح را در نظر گرفت.

۱- سطح بین‌المللی؛

که مهمترین نهاد در این سطح سازمان بین‌المللی کار (ILO) و بعد از آن انجمن بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA) می‌باشند.

۲- سطح ملی؛

که در ایران میتوان از شورای عالی کار، همایش ملی کار، موسسه کار و تامین اجتماعی و شورای کار سه جانبه مشاوره ملی به عنوان نموده‌های بارز نهادهای سه جانبه نام برد.

۳- استانی یا بخشی؛

مهمترین نهادهای سه جانبه در این سطح شامل مراجع حل اختلاف و شوراهای استان می‌شود.

معیار دوم، تقسیم بندی نهادهای سه جانبه کار بر اساس نوع مشارکت در تصمیم‌گیری است که به دو دسته تقسیم می‌شوند:

۱- نهادهای سه جانبه مشاوره‌ای؛

که نظرات و قطعنامه‌های آنها جنبه لازم اجرا ندارند و صرفاً به صورت مشاوره و رهنمود ارایه می‌گردد مانند همایش ملی کار و شورای سه جانبه مشاوره ملی

۲- نهادهای سه جانبه تصمیم‌گیر؛

در این نوع نهاد سه جانبه، فرآیند سه‌جانبه تنها به تبادل اطلاعات و مشاوره ختم نمی‌شود بلکه تصمیم‌های لازم اجرا را نیز در پس دارد مانند شورای عالی کار و مراجع حل اختلاف

معیار سوم، نهادهای سه جانبه کار بر اساس **موضوع و حوزه فعالیت** تقسیم‌بندی می‌کند:

۱- نهادهایی را که صرفاً موضوع خاصی از مسایل کار را بررسی می‌کند(مثلاً صرفاً بحث حفاظت و ایمنی را بررسی می‌کند) نهادهای سه جانبه خاص نامیده می‌شوند.

۲- آن دسته از نهادهای سه جانبه کار که حوزه فعالیت آنها فراگیر است و موضوعات آنها عام است نهادهای سه جانبه کار عام نامیده می‌شوند. در مورد نهادهای سه‌جانبه خاص می‌توان به شورای عالی حفاظت و ایمنی و بهداشت و شورای عالی تامین اجتماعی اشاره کرد

و در مورد نهادهای سه‌جانبه عام به همایش ملی کار و موسسه کار و تامین اجتماعی اشاره نمود.

پیش‌شرط‌های تحقق سه‌جانبه‌گرایی کار

- ۱- استقلال شرکای اجتماعی؛ مهم‌ترین و اولین شرط تحقق یک جانبه‌گرایی واقعی وجود طرفین مستقل پای‌میز مذاکره است بطوری که هیچکدام وابسته به دیگری نبوده و هر سه در بیان و اتخاذ تصمیم نسبت به منافع گروه خود استقلال کامل داشته باشند.
- ۲- سه گروه باید در مورد هدف گفتگو آشنایی کامل داشته باشند و کاملا آگاه باشند که در چه موردی و در راستای رسیدن به چه هدفی و تا چه حد و اندازه گفتگو می‌کنند.
- ۳- سه گروه بایستی بخواهند و رضایت داشته باشند که در خصوص منافع مشترک گفتگو کنند. نباید طرفین به ناچار سرمیز مذاکره بنشینند و یا اینکه ذهنیت منفی نسبت به نتیجه کار داشته باشند یا حضور خود را تنها صرف هزینه و اتلاف وقت بدانند بنابراین باید با انگیزه کافی و با امید به نتیجه‌گیری و از روی میل و رغبت شرکت نمایند.

۴- سه گروه صلاحیت و شایستگی لازم را در انجام مذاکرات داشته باشند یعنی این صلاحیت باید توسط گروه مربوط به آن

نماینده یا نمایندگان یا شرکت‌کننده تایید و تفویض شود. عبارت بهتر نماینده باید به لحاظ فنی و تخصصی در ارتباط با موضوع بحث توسط اعضای گروه تایید و اختیارات لازم به وی داده شود.

۵- هم وزن بودن سه گروه به لحاظ توان چانه زنی و اطلاعات می‌تواند باعث تعادل در قدرت سه گروه شده و یک سه جانبه‌گرایی عادلانه را محقق سازد.

۶- سه گروه باید نماینده واقعی طرف‌های خود باشند. بدین ترتیب که انتخاب نمایندگان از پایین به بالا و بر اساس انتخاب آزاد و واقعی باشد نه اینکه از بالا به پایین و بصورت انتصابی و یا انتخابات فرمایشی.

۷- انعطاف‌پذیری؛ سه گروه باید بطور منطقی با یکدیگر تعامل کنند و به جای تاکید بر نقاط افتراق باید بر نقاط اشتراک متمرکز شوند و همه چیز را سیاه و سفید (برد یک طرف مساوی باخت کامل طرف مقابل) نبینند در این صورت توان تحمل طرف مقابل و انتقادات و پیشنهاد‌های آن تقویت و احتمال رسیدن به نتیجه مطلوب بالا می‌رود.

۸- نمایندگان کارگر و کارفرما از هر گونه تمایلات سیاسی یا عضویت در احزاب سیاسی پرهیز کنند.^{۱۰}

عوامل موثر بر مذاکرات سه‌جانبه

این عوامل را میتوان در سه شکل کلی اقتصادی، روانی و عوامل مرتبط با ساختار قدرت

سیاسی مشاهده نمود. عوامل اقتصادی موثر عبارتند از ماهیت محصول و بازار، الزامات بازار سرمایه، شرایط هزینه‌ای، نوع مالکیت و چرخه فعالیت شغل. در شرایط انحصاری تولیدی و کنترل کامل کارفرما بر شرایط کار، اتحادیه‌های کارگری، طرف همپای کارفرما برای مذاکره محسوب نمی‌شوند و قادر نیستند از منافع صنف خود دفاع کنند.

عوامل روانی عموماً به نگرش حاکم بر کارفرما و اتحادیه در مورد حقوق صنفی خود، میزان حاکمیت و نقش آنها در اداره سازمان خود، مسوولیت‌های هر یک وظایف آنها در مقابل همدیگر بر می‌گردد. عامل آخر، قدرت سیاسی جناح‌های نماینده کارگر و کارفرما در کشور است. میزان نفوذ هر کدام در سیاست‌گذاریها و تصمیم‌گیریها و جایگاه قوی‌تر گروه کارگر نسبت به کارفرما در انجام اعتصاب به لحاظ سیاسی می‌تواند بر روند مذاکره تاثیر بگذارد.

موانع مذاکره سه‌جانبه

- ۱- تن ندادن بعضی از کارفرمایان، در به رسمیت شناختن اتحادیه‌های صنفی، به عنوان یکی از جنبه‌های دایمی اقتصاد ملی
- ۲- پیش‌داوری‌ها و ذهنیت‌های منفی گروه‌ها نسبت به یکدیگر
- ۳- عدم آمادگی و عدم اختصاص زمان و انرژی کافی شرکای اجتماعی برای آماده کردن شرایط مذکور
- ۴- نبود اطلاعات کمی و مبتنی بر واقعیت

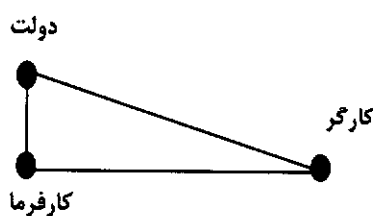
تحقق کار شایسته - اجلاس بانکوک

اجلاس دو روزه بانکوک با حضور نمایندگی‌های سازمان بین‌المللی کار (ILO) در کشورهای منطقه آسیا و مسوولان کار و اشتغال هفت کشور: هند، پاکستان، بنگلادش، سریلانکا، نپال، افغانستان و نماینده اعزامی از ج.ا.ایران با عنوان «نیازهای بخش رسمی اشتغال در زمینه کار شایسته» با تاکید بر شناسایی و ارتقای حقوق بنیادین کار، ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر جهت کسب درآمد کافی و فرصت‌های برابر زنان و مردان، افزایش پوشش و حمایت‌های تامین اجتماعی و تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی از طریق ایجاد نهادها و تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، به عنوان گام‌های اساسی برای دستیابی به «کار شایسته» و در نتیجه صلح پایدار جهانی بر اساس عدالت اجتماعی، برگزار شده بود.

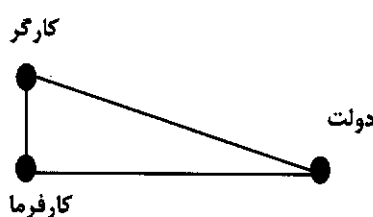
حمایت از بخش غیررسمی برای برخورداری از حداقل امکانات و تسهیلات و لحاظ نمودن الگوهای «کار شایسته» در این بخش آسیب‌پذیر، بویژه برای زنان و کودکان، از جمله مواردی بود که در این اجلاس مورد بحث و مذاکره قرار گرفت. فقر گسترده اقتصادی در کشورهای جنوب آسیا بعنوان عامل اصلی در روی آوردن کودکان به اشتغال در بدترین اشکال اعلام گردید.

پی آمدهای جهانی شدن اقتصاد و اثرات آن در افزایش فاصله بین کشورهای غنی با کشورهای فقیر و کم درآمد از جمله مسائلی بود که ضرورت برنامه ریزی گسترده برای تجهیز و توسعه منابع انسانی را با هدف ارتقای مهارت و

ارتباط نوع دوم



ارتباط نوع سوم



ارتباط نوع چهارم



در ارتباط نوع اول و دوم تمایل دولت به یکی از طرفین باعث ایجاد یک سه‌جانبه‌گرایی ناسالم می‌گردد. در ارتباط نوع سوم دولت نادیده گرفته می‌شود که در واقع از سه‌جانبه‌گرایی به سوی نوعی دو‌جانبه‌گرایی در حال حرکت می‌باشد و این نوع سه‌جانبه‌گرایی نیز ناسالم است. اما سه‌جانبه‌گرایی در نوع چهارم که فاصله میان هر سه یکسان است و نوعی تعادل مشاهده می‌شود، سالم‌ترین و مطلوب‌ترین نوع سه‌جانبه‌گرایی است.

۵- برخورداری ناعادلانه

۶- عدم تمایل به پذیرفتن مسوولیت

کامل توسط گروه کارگر و کارفرما

۷- نابرابری قدرت طرفین

انواع ارتباط میان دولت و شرکای اجتماعی

در رابطه با تعامل میان شرکای اجتماعی (کارگر، کارفرما) و دولت چهار نوع ارتباط در جوامع مختلف وجود دارد.

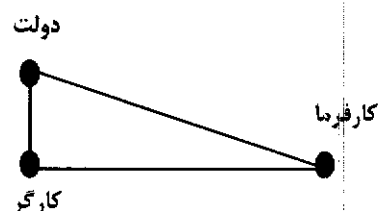
ارتباط نوع اول کارگر و دولت دارای ارتباطات نزدیک و داد و ستدهای خاص هستند و گروه کارفرما طرد شده است.

در **نوع دوم** ارتباط میان دولت و کارفرما بسیار نزدیک و در حال تحکیم است و گروه کارگر نادیده گرفته شده است.

در **نوع سوم** کارگر و کارفرما علیه دولت با هم متحد شده و ترجیح می‌دهند بدون حضور و نظارت دولت به امور خویش سر و سامان بدهند که در واقع به سمت دو‌جانبه‌گرایی سوق پیدا می‌کنند.

نوع چهارم زمانی است که ارتباط میان هر سه شریک برابر و مساوی است و نقش هیچ یک کم‌رنگ‌تر از دیگری نیست.

ارتباط نوع اول



همچنین غنی سازی مشاغل از طریق بسط و گسترش آموزش‌های فنی و حرفه ای مورد تاکید قرار می‌داد.

کارشناسان ILO ارتقاء حقوق بنیادین کار را زمینه ساز تدوین قوانین و مقررات کار در چارچوب توسعه اعلام و ایجاد فرصت های جدید اشتغال را مستلزم نظارت مستمر و مداوم بر استانداردهای کار بویژه در زمینه برابری حقوق زن و مزد در استخدام و منع کار کودکان اعلام می‌کنند.

علاوه بر این، تاکید دارند که تامین امنیت برای ایجاد تحول و دگرگونی در ساختارهای اقتصادی، نیازمند گسترش حمایت های اجتماعی و بسط و گسترش عدالت اجتماعی می باشد.

یکی از مهمترین موارد در مباحث این اجلاس، گفتگوهای مربوط به سه جانبه گرایی و ایجاد فضای لازم و فراهم آوردن امکانات گفتگوهای اجتماعی بین طرف‌های سه گانه کار (کارگر - کارفرما - دولت) است.

در این اجلاس به تغییرات و تحولات ناشی از اقتصاد جهانی و اثرات اجتناب ناپذیر آن در تغییر الگوهای اشتغال و بازار کار تاکید فراوان شد.

تضمین «کار شایسته» برای همه مردم دنیا و بهبود بخشیدن به شرایط انسانی در محیط کار نه تنها در بخش رسمی اقتصاد، بلکه در بخش غیررسمی نیز باید مورد توجه ویژه قرار گیرد.

به همین لحاظ دولت‌ها باید علاوه بر تضمین تامین ویژگی‌های «کار شایسته»، برای ساماندهی «بخش غیررسمی» نیز مساعی لازم را معمول دارند.

نگاه ILO که همواره معطوف به نیروی کار شاغل و حمایت از کارگران در برابر حداقل استانداردهای کار بوده است، حمایت از آسیب‌پذیری‌های شغلی در برنامه های جدید آن علاوه بر بیکاری و عدم تامین معاش، مواردی نظیر بیماری، پیری، از کار افتادگی را که از اهداف و برنامه‌های ISSA (اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی) است، زیر پوشش قرار می دهد.

شرکت کنندگان در اجلاس به مسأله اساسی تعدیل در دهه آتی و سازوکارهای اقتصاد ملی کشورها در تطبیق با تغییرات جهانی، توجه ویژه‌ای داشتند و راهکارهای موفقیت آمیز برای عبور از این تنگنا را انتقال مسوولیت مستقیم اقتصادی از دوش دولت با روش «خصوصی‌سازی» برای حمایت از سرمایه‌گذاری‌های داخلی و خارجی اعلام نمودند. بویژه هندوستان که با یک میلیارد نفر جمعیت (رتبه دوم جهانی) و قریب ۴۰۰ میلیون نفر نیروی کار، تنها ۱۲٪ شاغلین آن را مزدگیران بخش عمومی تشکیل می دهند.

توسعه و تقویت همکاری های فنی با ILO به نحوی که معطوف به چهار هدف راهبردی سازمان باشد، از جمله پیشنهادات ارائه شده از سوی کارشناسان منطقه ای ILO در این اجلاس بود.

در خصوص توسعه اشتغال، بحث پیرامون کارگاه‌های کوچک در ایجاد اشتغال، حمایت از کارآفرینان، توسعه کارگاهها، ایجاد موسسات فراملی و هماهنگ با آن فراهم آوردن زمینه‌های سه‌جانبه‌گرایی و شوراهای سه جانبه ملی و حتی اتحادیه‌های فراملی از طریق بسط و گسترش

نهادهای کارگری و کارفرمایی باید پیگیری شود.

نقش سازمانهای غیردولتی (NGOs) در توسعه مشارکت های اجتماعی و توجه به بیانیه حقوق بنیادین کار از طریق ارتقای سطح دانش و آگاهی گروه‌های کار، به منظور درک و فهم عمیق شرکای اجتماعی از نقش و جایگاه مذاکرات و گفتگوهای سه جانبه، باید در کانون توجهات قرار گیرد.

حمایت مالی و تامین والدین کودکانی که کار می‌کنند، ایجاد فرصت های آموزشی بعنوان جایگزین کار کودکان از دیگر نکاتی بود که در اجلاس به آن اشاره می شد.

به نظر کارشناسان ILO زندگی شرافتمندانه در گرو اشتغال سودمند والدین و تممیم تامین اجتماعی، زیر ساخت توسعه اقتصادی - اجتماعی برای محو کار کودکان است و آموزش یا تعلیم و تربیت در این زمینه نقش اصلی را باید ایفا نماید.

گسترش خدمات اجتماعی و تامین اجتماعی علاوه بر مواردی نظیر بهداشت و درمان، تحصیلات، تغذیه و آموزش‌های فنی و حرفه ای را نیز شامل می شود.

آنچه بیش از همه مورد تاکید کارشناسان ILO بود، فقدان زمینه های آموزش و ارتقای مهارت در بخش غیررسمی اشتغال است.

در بخش غیررسمی زنان و کودکان بیشترین تلاش و کمترین دریافت را دارند، اما هر گونه مشکلی در این بخش، بیشترین آسیب را به زنان و کودکان وارد می سازد.

گزارش نماینده اعزامی ج.ا.ایران

« تحولات و دگرگونی های سریع جهان در آستانه قرن جدید همه زمینه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع بشری را در بر گرفته است.»

هماهنگی و همگامی با شتاب این تغییرات، برای سازمانی جهانی که هدف آن ارتقای شرایط انسانی در دیای کار می باشد، مستلزم بازنگری در روش های دستیابی به هدف نهایی خواهد بود.

طرح پیشنهادی سازمان بین المللی کار، برنامه اصلاحی گسترده ای است که به دنبال مشارکت در روند تغییرات جهانی ارائه شده است.

تضمین «کار شایسته» برای همه مردم دنیا، به عنوان هدفی واحد و اما مشترک میان سه گروه کارگر، کارفرما و دولت، رویکرد نوین سازمان بین المللی کار در آغاز این قرن می باشد که از طریق چهار هدف راهبردی، برای دستیابی به هدف کمی در محدوده توسعه و برابری جنسیت، پیگیری می شود. این اهداف لازم و ملزوم یکدیگرند و باید با روشی متعادل به کار گرفته شوند تا در نقطه هدف نهایی به یکدیگر برسند.

جمهوری اسلامی ایران برای دستیابی به این هدف اساسی، سهم خود را در هر یک از اهداف چهارگانه راهبردی که با بهره مندی از همکاری های فنی و خدمات مشاوره ای کارشناسان ILO صورت گرفته است، مشخص می سازد:

رعایت اصول و حقوق بنیادین کار:

از مجموع هشت مقاله نامه حقوق بنیادین، پنج مقاله نامه مورد تصویب نهادهای قانون گذاری کشور ما قرار گرفته است و

علی رغم عدم الحاق رسمی به مقاله نامه شماره ۱۳۸، حداقل سن کار در قانون کار جمهوری اسلامی ایران ۱۵ سال تمام است.

بر اساس مطالعاتی که موسسه کار و تامین اجتماعی درباره مقاله نامه های شماره ۸۷ و ۹۸ با مشارکت اساتید دانشگاه و صاحب نظران حقوق کار انجام داده است و همچنین نظرات کارشناسان ILO در بخش استانداردهای کار، امیدواریم که هر چه زودتر شاهد الحاق رسمی به این دو مقاله نامه نیز باشیم.

توجه به اشتغال و درآمد، بدون تبعیض در جنسیت:

از ابتدای اجرای نخستین برنامه پنجساله توسعه در سال ۱۹۸۹ (۱۳۶۸)، همه ساله علاوه بر فرصت های شغلی در بخش رسمی اشتغال، با توجه به نرخ بالای بیکاری، برای ایجاد فرصت های شغلی در بخش «خوداشتغالی» بعنوان برنامه های مکمل اشتغال، ارقامی معادل ۵۰۰ تا ۲۰۰۰ دلار به ازای هر نفر برای خرید ابزار و لوازم کار در نظر گرفته شده است و دریافت کنندگان تسهیلات در طی دهه گذشته عمدتاً زنان بوده اند.

در سال جاری نیز برای ایجاد ۳۰۰ هزار فرصت شغلی، به ازای هر نفر قریب ۴۰۰۰ دلار برای توسعه و جذب نیرو در اختیار کارگاه های کوچک و صنوف گذارده شده است که در این طرح نیز تفاوتی بین زن و مرد وجود ندارد و اجرای آن با استقبال کارآفرینان روبرو شده است.

گسترش حمایت های اجتماعی:

سازمان «تامین اجتماعی» در ایران، به عنوان نهادی سه جانبه، بیش از ۵۰٪ مردم کشور را تحت پوشش قرار داده است. نگهداری سوابق بیمه شدگان در نظام تامین اجتماعی کشور ما، مکانیزه و کامپیوتری است. هر فرد بیمه شده کد ویژه ای دارد که در هر کارگاهی در هر نقطه از کشور، سوابق کار را متصل می کند. علاوه بر این، کارکنان بخش عمومی و مزد بگیران دولتی نیز دارای نظام حمایتی درمان و بازنشستگی ویژه خود هستند.

قانون تامین اجتماعی همگانی، برای همه جمعیت کشور، هم اکنون در مراحل بررسی است و هزینه های آن نیز از بودجه عمومی و سرمایه نهادهای حمایت کننده تامین خواهد شد. نظارت عالی بر عملکرد سازمان تامین اجتماعی را شورای عالی تامین اجتماعی، به عنوان نهادی سه جانبه بر عهده دارد.

فراهم آوردن زمینه گفتگوهای اجتماعی و سه جانبه گرایی:

یکی از دستاوردهای ج.ا.ایران در حمایت از گفتگوهای اجتماعی و سه جانبه گرایی، دستیابی به اتفاق آرا در حکم و اصلاح قوانین و مقررات کار می باشد. پیشنهادات و نظرات مربوط به بازنگری قانون کار که هم اکنون در جریان است، گفتگوهای متقابل نمایندگان گروه های کارگر و نمایندگان گروه های کارفرما با یکدیگر را در بر می گیرد.

پانوشتها:

- ۱- International Labour organization
- ۲- Fundamental Principles and Rights at work
- ۳- Decent work
- ۴- محمدرضا سپهری، «کار شایسته»، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۱ ص ۱۰
- ۵- world Trade organization
- ۶- محمدرضا سپهری، «حقوق بنیادین کار»، موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۱
- ۷- small and Medium Enterprises
- ۸- social protection sector strategy, The world Bank, January ۲۰۰۱, p.۴۷
- ۹- «مذاکرات و پیمانهای جمعی، شیوه‌ای برای گسترش همکاری بین کارگر و کارفرما» ترجمه: رضا پورخردمند، انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی، ۱۳۸۲ ص ۲۶۵
- ۱۰- Sarosh Kuruvilla, social dialogue for Decent work, ILO ۲۰۰۳, P.۱۸
- ۱۱- International Labour Organization
- ۱۲- occupational Safety and Health

انکار ناپذیر تجهیز و توسعه منابع انسانی تلقی می‌شود.

به همین لحاظ ارتقای سطح دانش و آگاهی گروه‌های سه گانه کار، با هدف بستر سازی و ایجاد زمینه‌های فرهنگی مورد نیاز، در کانون فعالیت‌های موسسه قرار گرفته است.

بازنگری اهداف و مأموریت های ILO حوزه فعالیت های این سازمان تخصصی را به نحو قابل ملاحظه ای توسعه و تعالی بخشیده است.

نگاه محدود به کارگران شاغل در بخش رسمی و قشر مزدبگیر، به کلیه سطوح اشتغال گسترش یافته است و افراد خوداشتغال، کارگران خانگی، بخش غیررسمی و حتی مقوله های قبل از اشتغال، یعنی بیکاری و موارد بعد از اشتغال یعنی پیری و از کارافتادگی و حتی بازنشستگی نیز در پوشش برنامه‌های جدید هستند.

ورود به مباحث تامین اجتماعی در فضای مدیریت کار و ارائه راهکارهای اشتغال در برنامه‌های کوتاه مدت و بلند مدت، تجربیات موفق در برخی از کشورهای عضو ILO، مباحث فنی و تخصصی سازمان را از محدوده حقوق کار فراتر برده و مواردی نظیر اقتصاد کار، جامعه شناسی کار، مدیریت کار و روانشناسی کار را نیز در بر می‌گیرد.

این امر نشان از حضور فعال تر و پر رنگ‌تر ILO در همه ابعاد کار خواهد بود و قطعاً ضریب اثربخشی فعالیت های آن را در سطح جهانی بالاتر خواهد برد. ۱

خوشبختانه مدیران و کارشناسان دفتر بین‌المللی کار، با مشارکت فعال، ضمن ملاقات و مذاکره با هر یک از نهادهای کار و طرف‌های مذاکره در جریان گفتگوهای شرکای اجتماعی و امضای پیمان‌های دسته جمعی کار در این زمینه بوده و هستند.

علاقتمند به آگاهی شما برسانم که آخرین تشریک مساعی بین کشور من و سازمان بین‌المللی کار، ایجاد گروه سه جانبه مشاوره ملی کار با مشارکت گروه‌های کارگر، کارفرما و دولت است.

برنامه گسترده آموزش سه جانبه گرایی، اصول و روش‌های مذاکرات دسته جمعی کار، هم اکنون از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای گروه‌های کارگر، کارفرما و دولت پیگیری می‌شود.

موسسه کار و تامین اجتماعی که با الهام از ساختار موسسه بین‌المللی مطالعات کار و به توصیه کارشناسان سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۶۹ تاسیس و به صورت سه جانبه اداره می‌شود، مسایل گوناگون کار را در گروه‌های علمی مرکب از کارشناسان و اساتید دانشگاه در پنج عنوان بررسی و مطالعه می‌کند.

این گروه‌ها عبارتند از: گروه حقوق کار، گروه مدیریت کار، گروه اقتصاد کار، گروه مطالعات اجتماعی کار و گروه روانشناسی کار.

« دانش کار » در عملکرد موسسه کار و تامین اجتماعی با عنوان دانش اجتماعی، انسانی، ادراکی، نظری و راهبردی، در مقابل دانش فنی، عملی، ابزاری و مهارت های کاربردی با عنوان « آموزش‌های فنی و حرفه‌ای » از ضرورت‌های