

ساماندهی بازار کار با تدوین برنامه ملی کار شایسته

تحولات و دگرگونی‌های دنیای جدید کار به‌ویژه در عصر اطلاعات و ارتباطات ضرورت تعامل در روابط بین‌المللی، انعطاف‌پذیری بازار کار و صیانت از نیروی کار را ضروری ساخته است تا با تأکید بر حفظ کرامت انسانی برای تحقق عدالت اجتماعی عزمی ملی ایجاد شود. از این رو، اجرای یک برنامه ملی که نیازمند مشارکت همه بخش‌ها باشد، امری ضروری و حیاتی است. بر اساس قانون برنامه پنجم توسعه، دولت موظف شده است برنامه ملی توسعه کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار بر اساس راهبرد سه‌جانبه‌گرایی با رویکرد دسترسی به فرصت‌های برابر، آزادی در انتخاب شغل، ترویج کار مولد، تضمین امنیت ملی کار و رعایت کرامت انسانی تدوین و تقدیم مجلس شورای اسلامی کند. تدوین این سند به عنوان یکی از برنامه‌های جدی شیخ‌الاسلامی به عنوان وزیر کار و امور اجتماعی دولت دهم مطرح شد و در منشور کاری این وزارتخانه نیز آمد. اینک سند ملی کار شایسته که بر حقوق بنیادین کار، گفت‌وگوهای اجتماعی، گسترش حمایت‌های اجتماعی و حق پیگیری حقوق صنفی و مدنی استوار است، از سوی وزارت کار و امور اجتماعی تدوین شده و قرار است در همایشی با عنوان همایش ملی کار شایسته با حضور شرکای اجتماعی و کارشناسان مورد بررسی قرار گیرد تا به عنوان یک برنامه ملی در مسیر قانونگذاری قرار گیرد. در ارتباط با ویژگی‌ها و مفاد این سند با دکتر عبدالرضا شیخ‌الاسلامی، وزیر کار و امور اجتماعی گفت‌وگویی انجام داده‌ایم که در ادامه می‌خوانید:



آقای وزیر، سند ملی کار شایسته که از سوی شما مطرح شد، به چه مؤلفه‌هایی اشاره دارد؟

اگر بخواهیم به صورت جامع به موضوع بپردازیم، مقدمتاً باید اشاره کنم که سازمان بین‌المللی کار در اجلاس جهانی توسعه اجتماعی در سال ۱۹۹۵ کپنهاگ و همچنین در نشست وزرای کشورهای عضو سازمان تجارت جهانی در سال ۱۹۹۶ رعایت چهار معیار اساسی کار یعنی منع کار اجباری و کار کودک، آزادی انجمن‌ها و حق تشکل‌ها و گفت‌وگوهای جمعی، مزد برابر برای مردان و زنان در قبال کار هم ارزش و عدم تبعیض در اشتغال را مورد تأکید قرار داد. کشورهای عضو سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD) نیز در همین سال بر این موضوع تأکید کردند و در سال ۱۹۹۸، در هشتاد و ششمین نشست کنفرانس بین‌المللی کار، این حقوق تحت عنوان «بیانیه حقوق بنیادین کار» مطرح و سرانجام در سال ۲۰۰۱ در نشست هشتاد و نهم کنفرانس بین‌المللی کار، به طور رسمی «کار شایسته» به معنی اشتغال مولد با چهار مؤلفه آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی به عنوان هدف و استراتژی سازمان بین‌المللی کار اعلام شد. مؤلفه‌های اصلی کار شایسته شامل: اشتغال، حمایت اجتماعی، گفت‌وگوی اجتماعی و حقوق بنیادین کار می‌شوند. باید خاطرنشان کنم که اشتغال، تمام انواع کار و هر دو بعد کمی و کیفی را در بر می‌گیرد. بنابراین کار شایسته نه تنها کارگران بخش اقتصاد رسمی بلکه کارگران بخش مزدبگیری، خوداشتغالی و کار در خانه را نیز در بر می‌گیرد. همچنین شامل فرصت‌های برابر برای کار، جبران خدمت، تأمین امنیت شغلی و شرایط کاری سالم می‌شود. امنیت اجتماعی، امنیت درآمد، روابط اجتماعی و حقوق کارگران یعنی حقوق بنیادین کار (آزادی انجمن‌ها، عدم تبعیض، فقدان کار اجباری و کار کودک) و گفت‌وگوی اجتماعی، دیگر مؤلفه‌های ضروری کار شایسته هستند که متناسب با ظرفیت‌ها و سطح توسعه هر جامعه عملی می‌شوند.

جنابعالی در برنامه کاری خود به تدوین سند ملی کار شایسته اشاره کرده‌اید. در این زمینه چه اقداماتی صورت گرفته است؟

همان طوری که می‌دانید، علاوه بر برنامه کاری اینجانب، براساس برنامه پنجم توسعه، دولت موظف است برنامه ملی توسعه کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید در عرصه کار و توسعه براساس راهبرد «سه‌جانبه‌گرایی» که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار همراه با صیانت لازم

باشد، تا پایان سال اول برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران تقدیم مجلس شورای اسلامی کند. تهیه برنامه ملی توسعه کار شایسته، یکی از برنامه‌های کاری اینجانب در هنگام اخذ رأی اعتماد از مجلس شورای اسلامی برای تصدی سمت وزیر کار و امور اجتماعی بود که خوشبختانه بخش قابل توجهی از کار به انجام رسیده است و ان شاء الله بزودی مراحل پایانی آن نیز طی خواهد شد.

این سند بر چه بنیانهایی استوار است؟

اولین مؤلفه سند ملی کار شایسته، آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل‌های مدنی روابط کار، حق سازماندهی و مذاکره دسته‌جمعی، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک و تناسب حداقل مزد با حداقل معیشت است.

مؤلفه دیگر، گفت‌وگوی اجتماعی است. این مؤلفه دولت و شرکای اجتماعی (نهادهای مدنی روابط کار) ارتقای سرمایه انسانی و اجتماعی، ارتقای روابط صنعتی و روابط کار، نقش شرکای اجتماعی، مذاکرات و گفت‌وگوهای جمعی، انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی، تشکیل شورای سه‌جانبه مشاوره ملی، گسترش مکانیزم‌های سه‌جانبه در روابط کار، اصلاحات ساختاری، ترویج گفت‌وگوی اجتماعی و تقویت تشکل‌های مدنی را شامل می‌شود.

مؤلفه سوم گسترش حمایت‌های اجتماعی شامل تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، ایجاد، توسعه و تقویت ساز و کارهای جبرانی، حمایت‌های اجتماعی از شاغلین بازار کار غیررسمی، توانبخشی معلولین و برابری فرصت‌ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب است.

موضوع بعدی، حق پیگیری حقوق صنفی و مدنی کارگری است. کمک به گسترش تشکل‌های صنفی و کارگری و کارفرمایی و اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و روابط کار و تغییر در قوانین تأمین اجتماعی و روابط کار براساس سازوکار سه‌جانبه «دولت، کارگر و کارفرما» به منظور تعامل و انعطاف بیشتر در بازار کار از جمله اقدامات در این زمینه است. و نکته مهم اشتغال مولد است: ظرفیت‌سازی برای اشتغال در واحدهای کوچک و متوسط، آموزش‌های هدفدار و معطوف به اشتغال، برنامه‌ریزی آموزشی با جهت‌گیری اشتغال، آموزش‌های کارآفرینی، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار، ارتباط و همبستگی کامل آموزش و اشتغال، دسترسی به فرصت‌های برابر، حمایت از کارآفرینی، بهبود کمی و کیفی آموزش‌های مهارتی، توسعه سرمایه‌انسانی، رفع موانع بیکاری ساختاری و توسعه آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای معطوف به نیاز بازار کار از جمله مواردی است که در این زمینه مورد توجه قرار می‌گیرد. نتیجه این که ایجاد اشتغال، بالاترین رسالت دولت‌ها در ایجاد دسترسی به کار مطمئن‌تر برای

رهایی از فقر است و بدون کار، به هیچ وجه حقوق کارگران محقق نمی‌شود و اشتغال مولد راهی برای تولید ثروت است که به وسیله آن می‌توان به اهداف و سیاست‌های اجتماعی نیز دست یافت. از جمع‌بندی کلیه مواردی که ذکر کردم، می‌توان به این نتیجه رسید که راه‌های رسیدن به اشتغال مانند رسیدن به قلمرو کار شایسته است و سرمایه‌گذاری و رشد پایدار و سالم و دسترسی به منافع اقتصادی، سیاست‌های حمایتی دولت و ایجاد زمینه کارآفرینی از مؤلفه‌های اساسی و مهم در این حوزه به شمار می‌آیند.

وضعیت جهان امروز در اجرا و برقراری نظام کار شایسته چگونه است؟

برخلاف آن که برای ایجاد شغل، سازمان بین‌المللی کار راه حل‌های نظارتی و دستوری ندارد اما برای اجرای حقوق کار، سازمان بین‌المللی کار جدی‌تر عمل می‌کند. مقاله‌نامه‌های متعددی در زمینه حقوق کار تدوین شده است که بعضی از آنها جنبه بنیادین دارد و دولت‌ها موظف به اجرای آن

برابر گزارش سازمان بین‌المللی کار، فقط ۲ درصد کارگران جهان از حمایت‌های اجتماعی به شکل واقعی برخوردارند. در بسیاری از کشورهای کم درآمد حمایت رسمی از پیری، از کارافتادگی و درمان نیروی کار به عمل نمی‌آید و این در حالی است که روزانه بیش از ۳ هزار نفر در اثر حوادث و یا امراض ناشی از کار، جان می‌بازند

هستند. همچنین سازمان بین‌المللی کار در سه دهه اخیر تلاش‌های گسترده‌ای را برای شکل‌دهی اتحادیه‌های صنفی کارگری و کارفرمایی به کار بسته است و می‌توان گفت در این راه توفیق‌های قابل توجهی حاصل کرده است. با این حال، کشورهای زیادی هستند که به بعضی از مقاله‌نامه‌ها پیوسته‌اند و در نتیجه تشکل‌های صنفی مطابق با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در آنجا وجود ندارد و رویکردهای سیاسی کشورها اغلب مانع از ایجاد و شکل‌گیری تشکل‌های واقعی شده است. همچنین مطابق گزارش مؤسسه بین‌المللی مطالعات کار که در سال ۲۰۰۰ میلادی انتشار یافت، بیش از ۲۵۰ میلیون کودک در شرایط بسیار سخت کار می‌کنند. این در حالی است که سازمان بین‌المللی کار تلاش دارد در راستای توسعه همکاری‌های فنی و با به‌کارگیری مؤثر مکانیزم مشاوره به بسیاری از کشورها در زمینه بهبود امور در راستای اجرای حقوق کار کمک کند. برابر گزارش سازمان بین‌المللی کار، فقط ۲ درصد کارگران جهان از حمایت‌های اجتماعی به شکل واقعی برخوردارند. در بسیاری از کشورهای کم درآمد حمایت رسمی از پیری، از کارافتادگی و درمان از نیروی کار به عمل نمی‌آید و این در حالی است که روزانه بیش از ۳ هزار نفر در

اثر حوادث و یا امراض ناشی از کار، جان می‌بازند. علاوه بر این، مقوله جهانی شدن، افزایش فشار، رقابت و تبعیض جنسی و کاهش امنیت شغلی و... جو تازه‌ای از بی‌ثباتی در دنیای کار به وجود آورده و منجر به این شده که در رده‌های شغلی کم‌درآمد، ابتدایی‌ترین شرایط امنیت شغلی به خطر بیفتد و در رده‌های شغلی با درآمد بالاتر غالباً موجب اضطراب، خستگی و... شود. نتیجه گزارش هشتاد و هشتمین اجلاس سازمان بین‌المللی کار تحت عنوان «شکاف اصلی نمایندگی» گویای این واقعیت است که کارگران و کارفرمایان در اکثر کشورها بویژه در کشورهای در حال توسعه و یا کمتر توسعه یافته فاقد سازماندهی مناسب هستند. اگرچه کار شایسته یک هدف جذاب است و برای جمعیتی کار شایسته تحقق یافته است اما عملاً در سراسر جهان جمعیت کمی را تشکیل می‌دهد و هر روزه زمینه‌هایی که در حوزه اشتغال امن به نظر می‌رسند در حال نابود شدن هستند و برقراری فرهنگ کار شایسته را با مشکل مواجه می‌سازند. در اکثر کشورها وزارتخانه‌های کار اهداف کار شایسته را دنبال می‌کنند و سایر دستگاه‌ها این کار را یک کار لوکس و یا بدتر از آن خطر بزرگ می‌دانند. در این راستا اعتراضات گسترده‌ای از سوی اتحادیه‌های کارگری در خصوص، این نحوه برخورد برای برقراری کار شایسته به سازمان بین‌المللی کار انعکاس داده شده است و این سازمان درصدد پاسخ به این سؤال کلیدی است که آیا هزینه‌های کار شایسته قابل پرداخت است؟

آیا دولت، سند ملی کار شایسته را تدوین کرده است؟

بله؛ همان طور که گفتم، این سند تدوین شده است و امیدواریم پس از بحث و بررسی آن در همایش ملی کار شایسته که ۲۵ بهمن ماه برگزار می‌شود، در سیر مراحل قانونی قرار گیرد.

در این سند با توجه به سطح توسعه کشور، چه مؤلفه‌هایی مدنظر قرار گرفته است؟

اجرای این برنامه فراتر از فعالیت‌های اجرایی یک یا چند دستگاه است و باید تمامی بخش‌ها به‌ویژه تشکلهای وارد اجرای این سند شوند. عرصه‌های اساسی که این سند به آن اشاره دارد، اهتمام به ارزش، انگیزه، کیفیت و محصول کار است که موضوع انتخاب شغل، از موضوعات مهم در این زمینه است. این عرصه‌ها به بینش‌ها و ارزش‌ها، حقوق و مسئولیت‌ها، مدیریت بهره‌وری، مهارت و ابتکار تأکید دارد.

چه اهدافی از اجرای سند ملی کار شایسته دنبال می‌شود؟

مهم‌ترین هدف، صیانت از نیروی کار و تولید ملی است. بهبود فضای کسب و کار، تنظیم بازار کار، توسعه مشاغل دانش‌بنیان، تنظیم روابط کار با رعایت کرامت انسانی، اصلاح سیستم آموزش مهارت و نظام صلاحیت حرفه‌ای و توسعه کارآفرینی از اهداف و راهبردهای مهم در این حوزه به شمار می‌رود.

دولت چگونه می‌خواهد برنامه توسعه اشتغال را که یکی از مؤلفه‌های اساسی سند کار شایسته است، دنبال کند؟

در این سند ملی، برای توسعه اشتغال برنامه‌های مختلفی تدوین شده است که از آن جمله می‌توان به اصلاح قوانین به منظور انعطاف‌پذیری بازار کار، توسعه مشاغل دانش بنیان و مشاغل خانگی، تشکیل بورس ایده، تدوین و اجرای سند اشتغال استان‌ها و سند ملی اشتغال، ساماندهی اعزام نیروی کار به خارج و ساماندهی اشتغال اتباع بیگانه اشاره کرد. تدوین و تصویب این سند می‌تواند تمامی دستگاه‌های اجرایی را در این حوزه وارد عمل کند و در واقع تمامی امکانات بسیج می‌شود تا این برنامه جامه عمل بپوشد.

برنامه گسترش حمایت‌های اجتماعی از چه طریقی دنبال می‌شود؟

در حال حاضر نیز برنامه‌های مختلفی در این زمینه در حال اجرا است اما تفاوت موضوع همان گونه که گفتیم، این است که این سند یک هم‌افزایی را دنبال می‌کند. در این حوزه نیز تأمین مسکن کارگران، حمایت از نیروی تعدیل شده در اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، حمایت از زنان سرپرست خانوار، واگذاری سهام عدالت به کارگران، اصلاح قوانین ایمنی و سلامت کارگران، اجرای صحیح هدفمندسازی یارانه‌ها برای حمایت از نیروی کار و... مدنظر قرار دارد.

در خصوص برنامه‌های ترویج گفت‌وگوی اجتماعی و حقوق بنیادین کار نیز توضیح دهید؟

وزارت کار و امور اجتماعی در دولت دهم، توسعه کمی و کیفی تشکل‌ها را مدنظر قرار داد و برای اولین بار کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگری پس از ۱۹ سال در این دولت تشکیل شده است. بنابراین در حال حاضر ارکان اصلی سه‌جانبه‌گرایی در حوزه کارگری با فعالیت کانون عالی شوراهای اسلامی کار، کانون عالی انجمن‌های صنفی و مجمع عالی نمایندگان کارگران شکل گرفته‌اند. بنابراین به خوبی مشاهده می‌کنید که وزارت کار و امور اجتماعی قبل از تدوین سند هم به این مقوله توجه داشته است اما در این برنامه به طور منسجم‌تر تشکیل شوراهای کار مشاوره سه‌جانبه ملی، تشکیل همایش‌های ملی کار، تقویت سه‌جانبه‌گرایی و توسعه دانش اجتماعی کار، مهدهای کار کودک، توسعه مذاکرات دسته‌جمعی و پیمان‌های دسته‌جمعی، تهیه منشور اخلاق حرفه‌ای و آموزش مصرف کالاهای داخلی، از این جمله است.