

کار شایسته در بازار کار ایران

صادق بختیاری*

چکیده

در تحلیل‌های اقتصادی عموماً از متغیر نرخ بیکاری برای ارزیابی و سیاست‌گذاری بازار کار استفاده می‌شود. به اعتقاد سازمان بین‌المللی کار چون این متغیر نمی‌تواند تمام واقعیت‌ها را انعکاس دهد، پیشنهاد کار شایسته را مطرح نموده است. در کار شایسته، علاوه بر داشتن شغل، بهره‌مندی از حقوق بنیادین کار، حمایت‌های اجتماعی و گفتمان اجتماعی نیز مطرح است. به عبارت دیگر شایستگی کار تنها در داشتن شغل خلاصه نمی‌شود، بلکه عوامل متعدد دیگری نیز در شایستگی کار نقش دارند، از جمله حق ایجاد تشکلهای مدنی روابط کار، منع تبعیض در اشتغال، رعایت حداقل سن، ممنوعیت کار کودک، حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت وجود تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، توانبخشی معلولین، توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب و وجود گفتمان اجتماعی بین کارگر، کارفرما و دولت نیز الزامی است. این مقاله، ضمن توضیح مؤلفه‌های اصلی کار شایسته، نگاهی به وضعیت بازار کار کشور دارد و کمبود یا نبود برخی از اجزاء کار شایسته را در بازار کار مورد تجزیه و تحلیل قرار داده است. با توجه به معیارهای مورد نظر کار شایسته که امکان محاسبه آنها برای کشور وجود داشته، نتیجه گرفته است که ویژگی‌های بازار کار ایران با ویژگی‌های مورد نظر کار شایسته تفاوت فراوان داشته و لزوم تهیه و تدوین برنامه ملی و جامع توسعه کار شایسته را توصیه نموده است.

واژگان کلیدی

کار شایسته، حقوق بنیادین کار، حمایت اجتماعی، نرخ مشارکت نیروی کار

Email: Bakhtiari@yahoo.com

* استاد اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان اصفهان

تاریخ پذیرش: ۸۹/۰۶/۲۷

تاریخ ارسال: ۸۹/۰۳/۲۵

فصلنامه راهبرد / سال نوزدهم / شماره ۵۷ / زمستان ۱۳۸۹ / صص ۸۲-۶۲

مقدمه

طی چند دهه گذشته بازارهای آزاد را ضامن رشد اقتصادی و تحقق اشتغال کامل می‌دانستند. استراتژی لازم برای موفقیت اقتصادی بر پایه واگذاری هرچه بیشتر وظایف عمومی و اجتماعی دولت به بازار قرار دارد. نهادهای مالی برتون وودز^۱، از قبیل بانک جهانی و صندوق بین‌المللی پول با ابزار تعدیل ساختاری^۲ بر ثبات اقتصادی، کاهش تورم، و توسعه تجارت تأکید داشتند. به عبارت دیگر این نهادها تجارت آزاد و کارایی اقتصادی را از طریق خصوصی‌سازی، کوچک کردن بخش دولتی، آزادسازی بازارها و سرمایه‌گذاری خارجی مورد تشویق قرار می‌دادند. در این چارچوب، موفقیت اقتصادی و اجتماعی این سیاست‌ها محدود و به ابعاد اجتماعی آن توجه چندانی مبذول نمی‌شد و در نتیجه به توسعه اقتصادی و افزایش اشتغال نمی‌انجامید.

سازمان بین‌المللی کار از نخستین سازمان‌های بین‌المللی است که از بدو پیدایش آن در سال ۱۹۱۹ تلاش مستمر برای برقراری استانداردهای کار داشته است. این سازمان به تدریج، با گذشت زمان و در

پاسخ به واقعیات اقتصادی و اجتماعی حاصل از جهانی شدن اقتصاد اهداف وسیع‌تری را دنبال نموده و به دنبال تحولاتی که در اقتصاد جهانی در دو دهه اخیر به وجود آمد و در جهت تخفیف نگرانی‌های ایجاد شده، دبیرکل سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ اهداف جهانی سازمان را این‌گونه اعلام نمود: «ارتقاء شرایط کار برای مردان و زنان در جهت دستیابی به کار شایسته^۳ در شرایط آزادی، برابری و با حفظ عزت و اعتماد به نفس» و بدین‌سان الگوی کار شایسته شکل گرفت.

این مقاله در تلاش است تا به این سؤالات پاسخ دهد که: ۱. کار شایسته چیست؟ و ۲. آیا امکان محاسبه شاخصی برای کار شایسته در اقتصاد ایران وجود دارد؟ از این رو مطالب در چهار بخش تنظیم شده است. در بخش اول، مفهوم کار شایسته و در بخش دوم مؤلفه‌های اصلی کار شایسته و تعامل بین آنها مورد بحث قرار گرفته است. بخش سوم، شاخص‌های پیشنهادی کار شایسته را معرفی نموده است. در بخش چهارم، کار شایسته در بازار کار ایران تحلیل می‌شود و بخش پنجم به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری اختصاص یافته است.

3. Decent Work

1. Bretton Woods
2. Structural adjustment

۱- مفهوم کار شایسته

کار شایسته در ترمینولوژی سازمان بین‌المللی کار عبارت است از فرصت دستیابی به کار مولد در شرایط آزادی، امنیت، برابری و شرافت انسانی (Anker, R., 2002, p.12). بر این اساس، این سازمان با توجه به رسالت خود مؤلفه‌های کار شایسته را حقوق بنیادین کار، حمایت از اشتغال کامل، حمایت از امنیت اجتماعی و حمایت از گفتگوهای اجتماعی معرفی می‌کند. اهداف کار شایسته اهداف کلی هستند که طیف وسیعی از مردم در همه کشورها از آن حمایت می‌کنند. در همه جوامع مردم تمایل به آزادی در کار دارند، با تبعیض، کار اجباری و اشتغال در شرایط مخاطره‌آمیز و کار کودکان به ویژه در وضعیت‌های خطرناک و مضر مخالف هستند. آنها می‌خواهند از طریق گفتگوهای اجتماعی در تصمیم‌گیری‌های مؤثر در کار و زندگی‌شان شرکت داشته باشند. همه مردم و همه جوامع خواهان کار در شرایط شایستگی و عزت با حقوق کافی می‌باشند و در نهایت اینکه اصلاحات در جهت تأمین اجتماعی و اقتصادی مناسب، یک آرزوی جهانی است. اینک به طور مختصر هر یک از ابعاد

چهارگانه کار شایسته مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۲- مؤلفه‌های کار شایسته و ارتباط متقابل بین آنها

۲-۱- حمایت از حقوق بنیادین کار

وظیفه اولیه و اساسی سازمان بین‌المللی کار از بدو تأسیس، تدوین استانداردهای جهانی برای کار و حمایت‌های اجتماعی بوده و از آن تاریخ مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های متعددی را در این رابطه تدوین و تصویب نموده است. مبانی بنیادین حقوق کار^۴ که این سازمان همواره از آن دفاع نموده عبارت‌اند از: آزادی ارتباط، آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکیل‌های مدنی روابط کار، حق سازمان‌دهی و شناخت حق مذاکرات دسته‌جمعی، ریشه‌کن‌سازی کارهای اجباری، ریشه‌کن‌سازی تبعیض در امر اشتغال، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم‌ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک، رعایت حد اقل مزد متناسب با حداقل معیشت. امروزه حقوق کار بخشی از برنامه وسیع‌تر حقوق بشر را تشکیل می‌دهد. منشور سازمان ملل و اعلامیه جهانی حقوق بشر،

پایه‌های اصلی این نهضت را تشکیل داده و از مقبولیت عامه برخوردار است.

۲-۲- حمایت از اشتغال

سازمان بین‌المللی کار در مقاله‌نامه ۱۲۲ خود^۵ از کشورهای امضاءکننده می‌خواهد تا سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی خود را به گونه‌ای تنظیم کنند که توجه اصلی آنها به اشتغال، ایجاد کار سازنده همراه با درآمد مناسب براساس حقوق بنیادین کار برای همه باشد. این سازمان در خصوص اشتغال علاوه بر کمیت، به کیفیت آن نیز توجه دارد؛ هر چند کیفیت را یک مفهوم نسبی دانسته که بستگی به نوع کار، شرایط کاری، تصور و برداشت عمومی دارد و از یک جامعه به جامعه دیگر می‌تواند متفاوت باشد.

اشتغال در هر جامعه مسائل و مشکلات خاص خود را دارد و به طور کلی باید بین چهار نوع اصلی از مشکلات اشتغال که اکثر کشورها به درجات مختلف با آن مواجه هستند، تفاوت قائل شد. اولین آنها مربوط به مشکل بیکاری یعنی اشخاص بیکار جویای کار تمام‌وقت یا پاره‌وقت می‌باشند. در تمام کشورها این مشکل کم‌وبیش وجود دارد.

دومین مشکل زمانی پیدا می‌شود که مشکل بیکاری خود را در شکل اشتغال در بخش غیررسمی نشان می‌دهد، به عبارت دیگر وقتی مردم قادر به اشتغال در بخش سازمان‌یافته نشوند، مجبور هستند فعالیت خود را در مشاغل کوچک پر ازدحام یا کار در مؤسسات غیررسمی متمرکز سازند. این قبیل فعالیت‌ها نوعاً دارای بازده کم و درآمد اندک می‌باشد.

نوع سوم مشکل اشتغال بیشتر در کشورهای فقیر مشاهده می‌شود که با انواع قبلی متفاوت است. در این وضعیت، مردم برای ساعات طولانی اما با درآمدهایی به شدت کم، کار می‌کنند و این درآمد برای رفع نیازهای ضروری آنان کافی نمی‌باشد. این نوع اشتغال، شامل کشاورزان کوچک، کارگران روستایی و کارکنان مؤسسات کم‌اهمیت می‌شود. غالباً در این دسته، زنان بیش از مردان، فناوری قدیمی، مهارت‌های محدود و بهره‌وری عامل کار اندک می‌باشد.

نوع چهارم مشکل اشتغال مربوط به ساعت کار زیاد برای کارگران زن در کارهای خانه و خارج از خانه می‌باشد. این کار نه فقط شامل وظایف خانوادگی، تربیت بچه، آشپزی و مراقبت از بیماران و افراد مسن می‌باشد، بلکه مشارکت در فعالیت‌های درآمدزا در

حوادث بیکاری، نوسانات اقتصادی، بلاهای طبیعی و برخوردهای داخلی. یک استراتژی حمایت اجتماعی مناسب باید احتیاجات گروه‌های آسیب‌پذیر از قبیل ایتام، کودکان بی‌سرپرست، زنان سرپرست خانوار و افراد مسن خانواده را تحت پوشش قرار دهد.

به این ترتیب مفهوم حمایت اجتماعی فراتر از مفهوم محدود امنیت کاری می‌باشد، زیرا پوشش حمایتی به مراتب بیش از کارگران و حتی خانواده آنها و مسائل تمام گروه‌های آسیب‌پذیر و اشتغال‌های نامطمئن خارج از اشتغال مزدی و یا به عبارتی خارج از نیروی کار را نیز دربردارد.

از لحاظ مفهومی، باید توجه داشت که مفهوم نسبتاً دقیق حمایت اجتماعی در همه کشورها یکسان نیست. اقلام و سطوحی از حمایت اجتماعی به طور طبیعی بستگی به رویه‌های معمول گذشته و مرحله توسعه کشور دارد. سیستم‌های تأمین اجتماعی در کشورهای صنعتی بیش از یک قرن است که برای حمایت از کارگران در برابر اتفاقاتی مثل بیکاری، بیماری، زایمان، ناتوانی و بازنشستگی طراحی شده‌اند. مقاله‌نامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار، ۹ گروه از مزایا شامل مراقبت‌های پزشکی، مزایای مرتبط با بیماری، بیکاری، بازنشستگی، صدمات شغلی،

داخل یا خارج خانواده، عموماً برای رفع نیازهای نقدی مربوط به غذا، لباس یا دارو است.

۲-۳- توسعه حمایت اجتماعی

حمایت اجتماعی به تنظیم و اعمال انواع استانداردهای کار و پیشگیری از حوادث و امراض ناشی از کار، حمایت در برابر شرایط کاری دشوار و تعیین ضوابط و مقررات برای کارهای سخت و زیان‌آور و از این قبیل موارد، مربوط می‌باشد. این گونه حمایت‌ها می‌تواند از طریق وضع مقررات پیرامون ساعات کار، تعطیلات و حمایت‌هایی به شکل تأمین اجتماعی در مواقع بیماری، بیکاری، حاملگی و کهولت سن و یا اخراج از محل کار انجام گیرد.

گسترش حمایت‌های اجتماعی را می‌توان در توسعه تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، ایجاد و تقویت سازوکارهای جبرانی، حمایت از شاغلین بازار کار غیررسمی، توانبخشی معلولین و برابری فرصت‌ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب دانست.

هدف حمایت اجتماعی تهیه امنیت در مقابل انواع آسیب‌پذیری‌هاست. از جمله بهداشت ضعیف، نیازهای در بدو تولد،

خانوادگی، زایمان، ناتوانی و درماندگی را در جهت حمایت از نیروی کار تصویب نموده است.

۲-۴- حمایت از گفتگوهای اجتماعی

گفتگو یکی از شرایط اساسی جوامع دموکراتیک است و سازمان بین‌المللی کار، مرجعی است برای تبادل نظر در خصوص مسائل مربوط به کار و می‌تواند اشکال متفاوتی از اطلاع‌رسانی تا مشاوره و مذاکره را دربرگیرد (ILO, 1999, p.7). ساختار سه‌جانبه سازمان بین‌المللی کار بیانگر اعتقاد به این مطلب است که بهترین راه‌حل‌ها از مذاکرات دسته‌جمعی نتیجه می‌شود. به اعتقاد این سازمان، گفتگوی اجتماعی ابزار قدرتمندی است که به حل مشکلات مهم و ترویج همبستگی اجتماعی کمک فراوان می‌نماید.

البته این امر نیاز به زمان و داشتن شرکایی دارد که ظرفیت و تمایل به درگیری مسئولانه در روند کار و نیز قدرت و انعطاف‌پذیری لازم جهت انطباق با شرایط موجود و استفاده از فرصت‌های جدید را داشته باشند. سازمان بین‌المللی کار، مفهوم گفتگوی اجتماعی را این‌گونه تعریف می‌کند: «هر نوع مذاکره، مشاوره و یا به طور خلاصه مبادله اطلاعات بین نمایندگان

کارگران، کارفرمایان و دولت در موضوعات مورد علاقه مشترک و مرتبط با سیاست اجتماعی و اقتصادی است که می‌تواند به عنوان یک فرایند سه‌جانبه صورت گرفته و در آن دولت به عنوان یک عضو رسمی در مذاکرات حضور داشته باشد یا اینکه ممکن است متشکل از روابط دوجانبه و تنها بین کار و مدیریت (یا اتحادیه‌های تجاری و سازمان‌های کارفرمایی با دخالت و یا بدون دخالت دولت صورت پذیرد. این مذاکرات می‌تواند در مقیاس ملی، منطقه‌ای و یا در سطح بنگاه صورت گیرد. هدف اصلی گفتگوی اجتماعی ارتقاء ساختار توافق همگانی و دموکراتیک بین طرف‌های اصلی در دنیای کار است» (ILO, 2003, p.52).

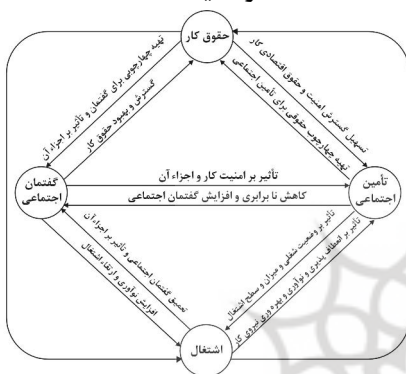
۲-۵- تعامل بین مؤلفه‌های کار شایسته

هر یک از مؤلفه‌های اشتغال، حقوق کار، امنیت اجتماعی و گفتمان اجتماعی و ترکیب چهارگانه آن به صورت کار شایسته می‌تواند بر بازار کار و در نتیجه رشد و توسعه جامعه تأثیرگذار باشد. عصاره و نتیجه سیاست کار شایسته در واقع تلاش برای به حداکثر رساندن همیاری فی‌مابین عناصر مختلف و پیدا کردن سیاست‌ها و انتخاب‌های مناسب برای غلبه بر این محدودیت‌هاست.

چگونگی جبران خدمات بر محتوی چانه‌زنی جمعی و توانایی کارگران در مذاکره بر مجموعه‌ای از موضوعات مرتبط با حقوق کار تأثیرگذار است.

نمودار شماره (۱) - تعامل اجزای چهارگانه

کار شایسته



Source: (ILO, 2006, p.38)

ارتباط بین حمایت اجتماعی و اجزای دیگر کار شایسته نیز واضح است. پوشش و میزان منافع حمایت اجتماعی بر اشتغال از طریق تأثیر بر عرضه نیروی کار، میزان سرمایه‌گذاری، بهره‌وری و پاسخ نیروی کار به تغییرات و ابداعات می‌تواند تأثیرگذار باشد.

۳- شاخص‌های معرف ویژگی‌های کار شایسته

در مطالعه‌ای که توسط چند نفر از کارشناسان عالی‌رتبه سازمان بین‌المللی کار و به سفارش این سازمان انجام گرفت (Anker, et, al., 2002, p.17)، مجموعه‌ای از

حقوق کار بر تمام جنبه‌های کار تأثیرگذار است. برای مثال حق برخورداری از حداقل حقوق و محیط کاری مناسب بر اندازه و میزان اشتغال تأثیرگذار است. حق آزادی اجتماعات و حق چانه‌زنی جمعی بر اندازه و شکل حمایت اجتماعی همچنین بر ماهیت و چگونگی گفتگوهای اجتماعی نیز تأثیرگذار است. گفتگوی اجتماعی وسیله‌ای برای مذاکره در خصوص حقوق کار از قبیل امنیت اجتماعی، حداقل حقوق و شرایط کار است. گفتگوی اجتماعی همچنین بر اثرگذاری اجرای این حقوق و نظارت بر دستیابی بر این حقوق مؤثر است. چانه‌زنی جمعی آشکارا بر ساختار، سطح و شرایط اشتغال تأثیر دارد. همچنین وسیله‌ای برای مذاکره، شکل و محتوی امنیت اجتماعی فراهم می‌سازد. سه‌جانبه‌گرایی و شکل‌های وسیع‌تر گفتگوی اجتماعی که شامل دولت، بنگاه‌ها و کارگران می‌باشد، بر همه ابعاد کار شایسته از طریق اثر آنها بر اقتصاد کلان و دیگر سیاست‌های کلیدی اجتماعی و اقتصادی مؤثر است. میزان و چگونگی اشتغال بر حمایت اجتماعی به نحو آشکار تأثیرگذار است.

محتوی حمایت اجتماعی و طرق تأمین مالی آن بر نسبت نیروی کار در طبقات مختلف کاری مؤثر است. سطوح اشتغال و

شاخص‌های کار شایسته پیشنهاد شده است. در این مطالعه، ویژگی‌های کار شایسته تحت شش عنوان به شرح زیر معرفی شده است:

۱. داشتن فرصت برای انجام کار^۶

یعنی اینکه همه افراد اعم از زن و مرد در صورتی که در سن کار و قادر به انجام کار و داوطلب انجام کار باشند، بتوانند شغل مناسب خود را پیدا نمایند.

۲. انتخاب و انجام کار در شریط آزادی^۷

کار در شرایط آزادی به این معناست که کار باید آزادانه انتخاب شده باشد و در انجام آن هیچ نوع اجباری وجود نداشته باشد.

۳. کار مولد^۸

کار مولد یعنی کاری که در نتیجه آن یک سطح قابل قبول برای تأمین زندگی کارگر و خانواده‌اش فراهم شود و توسعه پایدار و رقابت‌پذیری بنگاه‌ها و کشور را میسر سازد.

۴. برابری در کار^۹

منظور از برابری در کار لزوم برخورد عادلانه در فرصت‌های کاری از جمله نبودن هر گونه تبعیض در دستیابی به کار و حفظ و نگهداری آن است.

۵. امنیت کاری^{۱۰}

منظور از امنیت کاری، داشتن امنیت از نظر شرایط کاری، تأمین بازنشستگی و برخورداری از حمایت‌های لازم در مواجهه با حوادث احتمالی و همچنین در هنگام مواجهه با از دست دادن شغل می‌باشد.

۶. شرافت کاری^{۱۱}

منظور آن است که کارگران قادر باشند تا علایق خود را ابراز داشته و در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شرایط کار مشارکت مؤثر داشته باشند. از جمله آنکه کارگران بتوانند علائق و منافع خود را به صورت دسته‌جمعی اظهار نمایند.

دو بعد اولیه در رابطه با فراهم بودن کار و چهار بعد بقیه به شایستگی و خوب بودن کار ارتباط دارد. در این مطالعه برای آنکه ویژگی‌های یادشده را به توان از طریق شاخص‌های آماری اندازه‌گیری نمود، با توجه به نظر و وفاق عمومی که محققان پروژه مدعی آن هستند، یازده مؤلفه را پیشنهاد نموده‌اند: فرصت‌های اشتغال^{۱۲}، ۲. کار غیرقابل پذیرش^{۱۳}، ۳. درآمد کافی و کار مولد^{۱۴}، ۴. ساعات شایسته^{۱۵}، ۵. ثبات و

10. Security at work
11. Dignity at work
12. Employment Opportunities
13. Unacceptable Work
14. Adequate earnings and productive work
15. Decent hours

6. Opportunities for Work
7. Work in condition of freedom
8. Productive work
9. Equity in work

شاغلان با ساعات کار بیش از ۴۸ ساعت در هفته و برای گفتمان اجتماعی نرخ عضویت در اتحادیه‌های کارگری، نرخ پوشش چانه‌زنی جمعی، حق اعتصاب و میزان روزهای بیکاری ناشی از آن پیشنهاد شده است. البته این مطلب مورد تأکید قرار گرفته که کشورهای عضو باید با توجه به منابع محدود و با در نظر گرفتن امکانات آماری خود در زمینه انتخاب شاخص‌های مناسب اقدام نمایند.

۴- کار شایسته و بازار کار کشور

برای اولین بار در ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران دولت مکلف شده بود تا موضوع کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، براساس راهبرد سه‌جانبه‌گرایی که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار همرا با صیانت لازم باشد، براساس محورهای زیر تهیه و تنظیم نماید.

الف) حقوق بنیادین کار (آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل‌های مدنی روابط کار، حق سازمان‌دهی و مذاکره دسته‌جمعی، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم‌ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار

امنیت کار^{۱۶}، ۶. تلفیق کار و زندگی خانوادگی^{۱۷}، ۷. برخورد منصفانه در اشتغال^{۱۸}، ۸. محیط کار امن^{۱۹}، ۹. حمایت اجتماعی^{۲۰}، ۱۰. گفتگوی اجتماعی و روابط کاری^{۲۱} و ۱۱. زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی کار شایسته^{۲۲}.

در این تحقیق یازده مؤلفه که در واقع از همان شش ویژگی قبلی منشأ گرفته است، به تفصیل مورد بررسی قرار گرفت و برای هر مؤلفه شاخص‌هایی پیشنهاد شد. برای مثال برای حقوق کار نرخ کودکان ۶ تا ۱۴ ساله ثبت‌نام نکرده در مدرسه، سهم زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی و موارد شکایت منعکس‌شده به دادگاه‌های کار و برای فرصت‌های اشتغال شاخص نرخ مشارکت، نرخ بیکاری، نرخ بیکاری جوانان، توزیع اشتغال برحسب وضع شغلی و بخش فعالیت اقتصادی سهم اشتغال مزدبگیری در اشتغال کشاورزی پیشنهاد شده است. برای حمایت اجتماعی شاخص نرخ پوشش تأمین اجتماعی، هزینه تأمین اجتماعی به صورت درصدی از تولید ناخالص داخلی، درصد

-
16. Stability and security at work
 17. Combining work and family life
 18. Fair treatment in employment
 19. Safe work environment
 20. Social protection
 21. Social dialogue and workplace relation
 22. Economic and social context of decent work

کودک و رعایت حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت)؛

(ب) گفتگوی اجتماعی دولت و شرکای اجتماعی (نهادهای مدنی روابط کار) ارتقای سرمایه انسانی و اجتماعی، ارتقای روابط صنعتی و روابط کار، نقش شرکای اجتماعی، مذاکرات و چانه‌زنی جمعی، انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی، تشکیل شورای سه‌جانبه مشاوره ملی، گسترش مکانیسم‌های سه‌جانبه در روابط کار، اصلاحات ساختاری، ترویج گفتگوی اجتماعی و تقویت تشکلهای مدنی روابط کار؛

(ج) گسترش حمایت‌های اجتماعی (تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، ایجاد، توسعه و تقویت سازوکارهای 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)؛
(د) حق پیگیری حقوق صنفی و مدنی کارگری؛

(ه) اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و روابط کار (تغییر در قوانین تأمین اجتماعی و روابط کار براساس سازوکار سه‌جانبه (دولت، کارگر و کارفرما)، به منظور تعامل و انعطاف بیشتر در بازار کار؛

(و) اشتغال مولد (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، رفع موانع بیکاری ساختاری، توسعه آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای معطوف به نیاز بازار کار)؛

(ز) اصلاح قوانین و مقررات (در جهت انطباق قوانین و مقررات ملی با استانداردها و مقابله‌نامه‌های بین‌المللی، کنسولی، تحولات جهانی کار و امحای تبعیض در همه عرصه‌های اجتماعی به ویژه در عرصه روابط کار و اشتغال)؛

گرچه این تکلیف قانونی هرگز به اجرا درنیامد، ولی بدیهی است که از اهمیت موضوع کار شایسته نخواهد کاست. از این رو با توجه به اطلاعات موجود به تحلیل بازار کار ایران از این زاویه می‌پردازیم.

تحلیل بازار کار کشور همواره با دو مشکل اساسی مواجه است: اول کمبود اطلاعات صحیح و قابل اعتماد و دوم عدم وجود تعاریف مشخص و ثابت از مفاهیم و اصطلاحات مورد استفاده در مطالعات بازار کار. با وجود این مشکلات در این قسمت

ساله و بیشتر در کل کشور ۳۸ درصد بوده است. این شاخص در بین مردان ۶۱/۹ درصد و در بین زنان ۱۳/۶ درصد محاسبه شده است. نتایج برای سال مورد بحث حاکی از آن است که درصد جمعیت فعال ۱۰ ساله و در نقاط روستایی بیشتر از نقاط شهری است. به طوری که نرخ مشارکت در نقاط روستایی ۴۱/۵ درصد و در نقاط شهری ۳۶/۵ درصد بوده است. براساس این آمارگیری نرخ مشارکت اقتصادی در گروه‌های سنی نشان می‌دهد بیشترین نرخ مشارکت اقتصادی (۵۶/۹ درصد) در گروه سنی ۳۹-۳۵ ساله بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸ ب).

جدول شماره (۱): نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر طی سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۷ (درصد)

سال	مرد و زن	مرد	زن
۱۳۷۶	۳۴/۷	۵۹/۲	۹/۹
۱۳۷۷	۳۶/۵	۶۰/۸	۱۱/۹
۱۳۷۸	۳۷	۶۱/۹	۱۱/۷
۱۳۷۹	۳۷/۲	۶۲/۱	۱۱/۹
۱۳۸۰	۳۷/۲	۶۲/۱	۱۱/۸
۱۳۸۱	۳۷/۲	۶۲/۸	۱۰/۸
۱۳۸۲	۳۸/۱	۶۳/۷	۱۱/۵
۱۳۸۳	۳۸/۶	۶۴/۹	۱۱/۴
۱۳۸۴	۴۱	۶۴/۷	۱۷/۰
۱۳۸۵	۴۰/۴	۶۳/۹	۱۶/۴
۱۳۸۶	۳۹/۸	۶۳/۵	۱۵/۶
۱۳۸۷	۳۸	۶۱/۹	۱۳/۶

(مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸ ب)

شاخص‌هایی که نشان‌دهنده برخی از ابعاد کار شایسته بوده و اطلاعات آن در بازار کار کشور موجود است، مورد مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد. برای این منظور علاوه بر اطلاعات منتشرشده در سرشماری‌های ۱۰ ساله کشور، از اطلاعات سال‌های اخیر و به ویژه آخرین نتایج آمارگیری نیروی کار کشور در سال ۱۳۸۷ استفاده شده است و برخی از شاخص‌های مرتبط با کار شایسته مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۴-۱- نرخ مشارکت نیروی کار^{۲۳}

یکی از شاخص‌های اساسی بازار کار و کار شایسته، نرخ مشارکت اقتصادی است. این نرخ نشان می‌دهد که چند درصد از جمعیت در سن کار، فعال یعنی شاغل یا بیکار است. جدول شماره (۱) این نرخ را برای جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر طی سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۷ نشان می‌دهد. به طور متوسط در دوره مورد بحث کمی بیش از ۳۵ درصد برای کل جامعه زنان و مردان و برای مردان به طور متوسط ۵۷/۸۰ درصد و برای جامعه زنان کمتر از ۱۲ درصد (۱۱/۹ درصد) در بازار کار مشارکت داشته‌اند. براساس اطلاعات نتایج آخرین آمارگیری نیروی کار که برای سال ۱۳۸۷ منتشر شده در این سال، نرخ مشارکت اقتصادی در جمعیت ۱۰

23. Labor Force Participation Rate

البته این امر برای زنان و مردان متفاوت بوده و برای مردان این گروه سنی ۹۵/۱ درصد و زنان این گروه سنی با ۲۳/۶ درصد بیشترین مشارکت اقتصادی را داشته‌اند (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸، ص ۲۷).

۴-۲- نرخ بیکاری

نرخ بیکاری نیز یکی دیگر از شاخص‌های شناخته شده بازار کار است. این شاخص برای کل کشور که در سرشماری سال ۱۳۵۵ معادل ۱۰/۲ درصد بود، پس از گذشت ۳۰ سال و در سال ۱۳۸۵، ۱۱/۳ درصد گزارش شده است. البته با توجه به تغییری که در تعریف شاغل و بیکار به عمل آمده، ارقام قابلیت مقایسه چندانی ندارند، ولی با این حال تغییرات نرخ بیکاری براساس اعلام مرکز آمار ایران در دوره سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۷ به شرح جدول شماره (۲) می‌باشد.

به طوری که ملاحظه می‌شود، در دوره مورد بحث بیشترین نرخ بیکاری ۱۴/۲ درصد در سال ۱۳۷۹ و کمترین آن ۱۰/۳ مربوط به سال ۱۳۸۳ می‌باشد. برای جامعه مردان نیز کم‌وبیش همین وضعیت برقرار است و احتمالاً یکی از علل کاهش ظاهری نرخ بیکاری در سال‌های اخیر تغییری است که در تعریف شاغل و بیکار به عمل آمده است.

برای مثال در طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری (سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۳) کسی که در طول هفته قبل از آمارگیری حداقل دو روز کار کرده بود شاغل به حساب می‌آمد و در غیر این صورت جزو بیکاران قلمداد می‌گردید، در حالی که در طرح آمارگیری نیروی کار (از سال ۱۳۸۴ تاکنون) شاغل به کلیه افراد ۱۰ ساله و بالاتر گفته می‌شود که در طول هفته مرجع حداقل یک ساعت کار کرده باشند. به این ترتیب نرخ بیکاری و تمام شاخص‌های مورد نظر در مؤلفه اشتغال کار شایسته تفاوت ماهوی قابل ملاحظه‌ای با همین شاخص در تعریف قبلی پیدا می‌کنند.

نکته دیگری که نرخ بیکاری کشور را متفاوت از نرخ بیکاری سایر کشورها می‌نماید، تعریف جمعیت فعال است که در کشور ما به جمعیت ۱۰ ساله و بالاتر اطلاق می‌شود، در حالی که در اکثر کشورها جمعیت ۱۵ تا ۶۴ سال را جمعیت فعال به حساب می‌آورند. به این ترتیب بنا بر تعریف: «نرخ بیکاری عبارت است از تعداد بیکاران تقسیم بر جمعیت فعال» و طبق تعریف فوق جمعیت فعال نشان‌دهنده عدد بزرگ‌تری است، از این رو نرخ بیکاری کمتری را نتیجه می‌دهد.

۴-۳- وضعیت شغلی

از نظر وضعیت شغلی، براساس طبقه‌بندی بین‌المللی وضعیت اشتغال (ISCE-1993)^{۲۴} که مرکز آمار ایران نیز همین سیستم را پذیرفته است، شاغلین بازار کار کشور یا شاغل بخش عمومی‌اند و یا شاغل در بخش خصوصی. در بخش خصوصی نیز نوع اشتغال می‌تواند به یکی از صورت‌های کارفرما، کارکن مستقل، مزد و حقوق‌بگیر و یا کارکن فامیلی بدون مزد باشد.

در این طبقه‌بندی، کارفرما به کسی اطلاق می‌شود که برای انجام فعالیت‌های شغلی خود حداقل یک نفر مزد و حقوق‌بگیر در استخدام داشته باشد. کارکن مستقل به کسی گفته می‌شود که برای انجام فعالیت‌های شغلی خود مزد و حقوق‌بگیری در استخدام نداشته و خود نیز مزد و حقوق نمی‌گیرد.

هنگامی که نرخ بیکاری را به تفکیک جنسیت و برای مردان و زنان به صورت جداگانه مورد بررسی قرار می‌دهیم، همان طور که قابل انتظار است، نرخ بیکاری زنان بیشترین و کمترین مقدار مردان مربوط به سال ۱۳۸۳ (معادل ۹ درصد) و بیشترین آن برای مردان مربوط به سال ۱۳۷۹ (معادل ۱۳/۸ درصد) بوده است. در دوره مورد نظر کمترین نرخ بیکاری زنان در سال ۱۳۷۸ و بیشترین آن مربوط به سال ۱۳۸۱ معادل ۲۲/۴ بوده است.

جدول شماره (۲): نرخ بیکاری جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر طی سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۷ (درصد)

سال	نرخ بیکاری		
	مرد و زن	مرد	زن
۱۳۷۶	۱۳/۱	۱۲/۸	۱۴/۹
۱۳۷۷	۱۲/۵	۱۲/۲	۱۳/۷
۱۳۷۸	۱۳/۵	۱۳/۵	۱۳/۶
۱۳۷۹	۱۴/۳	۱۳/۸	۱۶/۵
۱۳۸۰	۱۴/۲	۱۳/۲	۱۹/۹
۱۳۸۱	۱۲/۸	۱۱/۲	۲۲/۴
۱۳۸۲	۱۱/۸	۱۰/۱	۲۱/۲
۱۳۸۳	۱۰/۳	۹/۰	۱۷/۸
۱۳۸۴	۱۱/۵	۱۰	۱۷/۱
۱۳۸۵	۱۱/۳	۱۰	۱۶/۲
۱۳۸۶	۱۰/۵	۹/۴	۱۵/۸
۱۳۸۷	۱۰/۴	۹/۱	۱۶/۷

(مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸ ب)

جدول شماره (۳): توزیع نسبی شاغلان ۱۰ ساله و بیشتر برحسب وضع شغلی در کل کشور طی سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۷ (درصد)

بخش عمومی	بخش خصوصی					سال
	مزد و حقوق بگیر بخش عمومی	کارکن فامیلی بدون مزد	مزد و حقوق بگیر مستقل	کارفرما	جمع	
۲۶/۲	۸/۱	۲۳/۷	۲۷/۷	۳/۸	۷۳/۲	۱۳۷۶
۲۳/۲	۱۰/۳	۲۶/۱	۳۵/۶	۴/۶	۷۶/۵	۱۳۷۷
۲۲/۳	۱۰/۱	۲۶/۴	۳۵/۸	۵	۷۷/۳	۱۳۷۸
۲۲/۵	۹/۴	۲۶/۸	۲۵/۹	۵/۲	۷۷/۳	۱۳۷۹
۲۱/۸	۸/۹	۲۸/۳	۳۶/۲	۴/۵	۷۷/۹	۱۳۸۰
۲۴/۳	۷/۹	۲۸/۶	۳۱/۱	۵/۸	۷۵/۵	۱۳۸۱
۲۴/۵	۷/۹	۳۰/۴	۳۱	۶/۱	۷۵/۴	۱۳۸۲
۲۲/۷	۸/۵	۳۱/۹	۳۱	۸/۷	۷۷/۱	۱۳۸۳
۱۹/۱	۱۲/۷	۳۱/۲	۳۰/۳	۶	۸۰/۳	۱۳۸۴
۱۸/۵	۱۰/۶	۳۲/۵	۳۲/۲	۵/۶	۸۰/۹	۱۳۸۵
۱۸/۷	۱۰/۵	۳۳/۳	۳۲/۷	۵/۵	۸۲	۱۳۸۶
۱۸/۳	۸/۹	۳۴/۹	۲۳/۱	۴/۹	۸۱/۷	۱۳۸۷

گزیده آمار و اطلاعات اقتصادی اجتماعی ۴۰ سال کشور

مزد و حقوق بگیر بخش عمومی کسی است که در وزارتخانه‌ها، مؤسسات، سازمان‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و همچنین دیگر مؤسسات عمومی مانند شهرداری‌ها کار می‌کند و در مقابل کاری که

انجام می‌دهد، مزد و حقوق (نقدی یا غیرنقدی) دریافت می‌کند.

مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی کسی است که با دریافت مزد و حقوق (نقدی یا غیرنقدی) برای افراد یا مؤسسات خصوصی کار می‌کند.

کارکن فامیلی بدون مزد کسی است که در کسب و کار یکی از اعضای خانواده خود که با وی نسبت خویشاوندی نیز دارد، کار می‌کند و از این بابت مزد و حقوق دریافت نمی‌کند.

به طوری که ملاحظه می‌شود، عمده‌ترین گروه که بیش از یک سوم کل اشتغال کشور را دربردارند، خوداشتغالانی هستند که مزد و حقوق‌بگیری در استخدام نداشته و خود نیز مزد و حقوق نمی‌گیرند.

مشخصاً در سال ۱۳۸۷، از جمعیت شاغل ۱۰ ساله و بالاتر ۸۱/۷ درصد را کارکنان بخش خصوصی (کارفرمایان، کارکنان مستقل، مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی و کارکنان فامیلی بدون مزد) و ۱۸/۳ درصد را مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی تشکیل می‌دادند.

وقتی که توزیع نسبی شاغلان کشور را برحسب وضعیت شغلی و با توجه به جنسیت مورد مطالعه قرار می‌دهیم، ملاحظه می‌شود

صنعت و بیشتر به بخش خدمات افزوده شده است.

جدول شماره (۴): توزیع اشتغال در بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات کشور طی دهه‌های ۱۳۵۵ تا ۱۳۸۵ (درصد)

سال	کشاورزی درصد اشتغال	صنعت درصد اشتغال	خدمات درصد اشتغال
۱۳۵۵	۳۴/۳	۳۴/۵	۳۱/۲
۱۳۶۵	۳۰/۲	۲۶/۱	۴۳/۸
۱۳۷۵	۲۳/۴	۳۱/۲	۴۵/۳
۱۳۸۵	۲۳/۲	۳۱/۷	۳۷/۳

مرکز آمار ایران، شاخص‌های کلیدی نیروی کار در ایران

در جدول شماره (۴) که بر مبنای اطلاعات حاصل از سرشماری‌های سال‌های ۱۳۵۵ تا ۱۳۸۵ تنظیم شده، ملاحظه می‌شود که در این مدت سهم اشتغال بخش کشاورزی از کل اشتغال کشور از ۳۶/۳ درصد به ۲۳/۲ درصد کاهش یافته و بیشتر به مشاغل خدماتی افزوده شده تا مشاغل صنعتی و از نظر موازن شایستگی کار اگر وضعیت بدتر نشده باشد، معلوم نیست که بهبودی صورت پذیرفته باشد.

در توزیع نسبی شاغلان در بخش‌های عمده فعالیت اقتصادی و در دوره سال‌های ۸۷-۱۳۷۶ نیز کم‌وبیش همین مطلب مورد تأیید قرار می‌گیرد.

که مثلاً در سال ۱۳۸۷ نسبت شاغلین بخش عمومی در جامعه مردان ۸۲/۹ درصد و در بخش خصوصی ۱۷/۱ درصد و در همین سال این نسبت‌ها برای جامعه زنان به ترتیب ۷۵/۵ درصد و ۲۴/۵ درصد بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۸ ب).

در تقسیم‌بندی بخش خصوصی کارکنان مستقل و کارکنان فامیلی بدون مزد عموماً تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی نیستند و معمولاً استانداردهای کار در خصوص آنها مراعات نمی‌شود و یا به عبارت دیگر با توجه به معیارهای مورد اشاره فاصله بیشتری با کار شایسته دارند. به طوری که در جدول شماره (۳) ملاحظه می‌شود، در دوره مورد بررسی همواره بیش از ۴۰ درصد شاغلان مرد کشور و بیش از ۵۰ درصد شاغلان زن کشور در این دو طبقه قرار داشته‌اند.

۴-۴- اشتغال در بخش‌های اقتصادی

هنگامی که توزیع نسبی شاغلان کشور را در بخش‌های عمده فعالیت‌های اقتصادی یعنی در بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات مورد بررسی قرار می‌دهیم، ملاحظه می‌کنیم که در روند بلندمدت به طوری که انتظار می‌رود به طور نسبی از اشتغال در بخش کشاورزی کاسته و به شاغلین بخش

جدول شماره (۵): توزیع نسبی شاغلان ۱۰ ساله و بالاتر در بخش‌های عمده فعالیت اقتصادی در کل کشور طی سال‌های ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۷ (درصد)

سال	کشاورزی			صنعت			خدمات		
	مرد	زن	مرد و زن	مرد	زن	مرد و زن	مرد	زن	مرد و زن
۱۳۷۶	۲۵/۲	۲۶/۱	۱۹/۹	۳۱/۶	۲۹/۸	۲۲/۶	۴۲/۲	۴۴/۱	۳۷/۵
۱۳۷۷	۲۶/۱	۲۵/۷	۲۸/۴	۳۲/۱	۳۰/۸	۳۹	۴۱/۸	۴۳/۶	۳۲/۶
۱۳۷۸	۲۷/۴	۲۶/۸	۳۰/۵	۳۰/۶	۲۹/۸	۲۵/۲	۴۲	۴۳/۵	۳۴/۳
۱۳۷۹	۲۶	۲۶	۲۶/۳	۳۱/۵	۳۰/۲	۲۸/۲	۴۲/۵	۴۳/۸	۳۵/۵
۱۳۸۰	۲۶/۱	۲۵/۲	۲۶/۲	۳۱/۲	۳۰/۶	۳۰/۴	۳۱/۸	۴۳/۳	۳۷
۱۳۸۱	۲۴/۸	۲۴/۳	۲۸/۵	۲۹/۶	۲۹/۵	۳۰/۶	۴۵/۶	۴۶/۲	۴۰/۹
۱۳۸۲	۲۱/۹	۲۰/۶	۳۰/۴	۳۰/۷	۳۱/۳	۲۶/۵	۴۷/۶	۴۸	۴۳
۱۳۸۳	۲۲/۹	۲۱/۲	۳۴/۶	۳۰/۱	۳۰/۹	۲۴/۷	۴۷	۴۷/۹	۴۰/۷
۱۳۸۴	۲۴/۷	۲۲/۶	۳۳/۶	۳۰/۳	۳۰/۸	۲۸/۳	۴۴/۹	۴۶/۵	۳۸
۱۳۸۵	۲۳/۲	۲۱/۳	۳۰/۹	۳۱/۷	۳۱/۷	۳۱/۷	۳۷/۳	۴۷	۴۵/۱
۱۳۸۶	۲۲/۸	۲۰/۵	۳۳/۱	۳۲	۲۲/۷	۲۹/۱	۴۵/۱	۴۶/۸	۳۷/۸
۱۳۸۷	۲۱/۲	۱۹/۳	۳۰/۶	۳۲/۲	۳۲/۲	۲۷/۳	۴۶/۵	۴۷/۴	۴۱/۹

مرکز آمار ایران، (۱۳۸۸ ب)

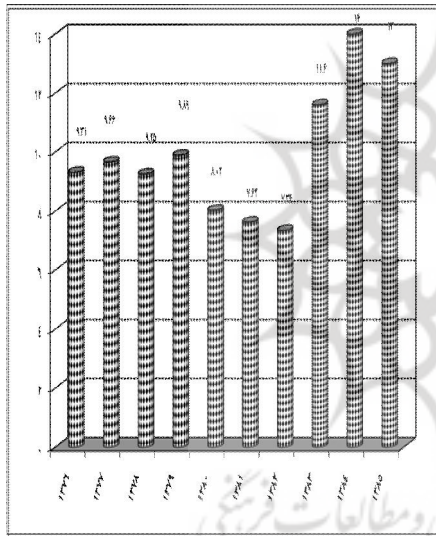
کاهش مورد انتظار در اشتغال بخش کشاورزی در دوره سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۵ علی‌القاعده باید بیش از آن مقداری باشد که در جداول شماره (۴) و (۵) ملاحظه می‌شود، ولی احتمالاً یکی از دلایل آن را باید در تغییر تعریفی دانست که برای شاغل و بیکار صورت گرفته است. در تعریف اخیر تمام افراد ۱۰ ساله و بالاتر که در طول هفته مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده‌اند، شاغل محسوب می‌شوند. کار یک ساعته موقت در بخش صنعت کمتر اتفاق می‌افتد، در حالی که در بخش کشاورزی و یا بخش خدمات کشوری می‌تواند مصادیق بیشتری داشته باشد. از این جهت ارقام شاغلین سال ۱۳۸۵ بیش از واقع به نظر می‌رسد و احتمالاً

اگر تعاریف قبلی مورد عمل بود، اشتغال این بخش باید کمتر از این بود و از این بابت به ویژه آنکه اگر انتقال نیروی کار از بخش کشاورزی به بخش‌هایی باشد که احتمال رعایت مؤلفه‌های کار شایسته در آنها بیشتر است، این انتقال را باید به فال نیک گرفت و گرنه صرف انتقال از این بخش نمی‌تواند امیدبخش شایستگی بیشتر کار باشد.

۴-۵- کارهای غیر قابل قبول

در خصوص کار کودک، همان طور که قبلاً اشاره شد، بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار که توسط سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۸ منتشر شد و مورد استقبال جامعه بین‌المللی قرار گرفت، کار کودک را از جمله کارهای غیر قابل قبول عنوان نمود. آنچه در مورد کار کودک بیشتر مورد نظر است، محیط‌های خطرناک و زیان‌آور برای کودکان است که در این بیانیه به آن اشاره شده است. شاخص کودکانی که به مدرسه نمی‌روند، به عنوان شاخصی برای کار غیر قابل قبول مطرح است، زیرا کار کردن کودکان به دو طریق موجب آسیب آنها می‌شود: ۱. کار در محیط‌های ناامن و بدون شرایط مناسب کاری سبب آسیب‌های جسمی و روحی کودکان می‌شود و ۲. کار در سنین پایین باعث می‌شود که کودکان از رفتن به مدرسه محروم شوند و مهارت‌های لازم را در سن خود یاد نگیرند.

همان گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، به طور متوسط در طی دوره مورد بررسی (۱۳۷۶-۱۳۸۵)، ۱۰ درصد کودکان لازم‌التعلیم در مدرسه ثبت‌نام نکرده‌اند. تغییرات طی این دوره را می‌توان در جدول شماره (۶) و نمودار شماره (۲) ملاحظه نمود. نمودار شماره (۲): نرخ کودکان ۶ تا ۱۴ ساله ثبت‌نام نکرده در مدرسه کل کشور طی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۵ (درصد)



۴-۶- حمایت و تأمین اجتماعی نیروی کار

از مجموعه شاخص‌های تأمین اجتماعی تنها شاخصی که در حال حاضر اطلاعات آن در مورد کشور ما موجود است، شاخص هزینه تأمین اجتماعی عمومی است و آن

درصد کودکانی که از رفتن به مدرسه محروم‌اند، نماگر تقریبی خوبی برای اندازه‌گیری کار غیرقابل قبول کودک است. البته این نکته نباید فراموش شود که هر کسی که در مدرسه ثبت‌نام نکرد، لزوماً در حال کار نیست، اما با این حال بین کودکانی که در مدرسه ثبت‌نام نکرده‌اند و کار کودک، همبستگی شدیدی وجود دارد (Anker, et, al, 2002, pp. 16-18). برای محاسبه این شاخص تعداد کودکان ۶ تا ۱۴ ساله ثبت‌نام نکرده در مدرسه بر تعداد کل کودکان ۶ تا ۱۴ ساله تقسیم می‌شود.

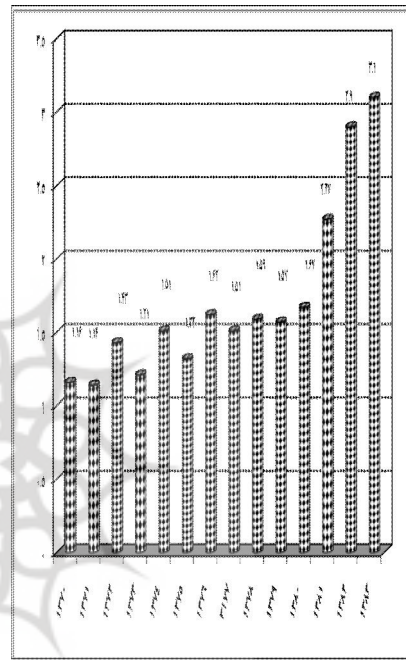
جدول شماره (۶): نرخ کودکان ۶ تا ۱۴ ساله ثبت‌نام نکرده در مدرسه کل کشور طی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۵ (درصد)

سال	نرخ	درصد تغییرات
۱۳۷۶	۹/۳۱	
۱۳۷۷	۹/۶۶	۳/۸
۱۳۷۸	۹/۲۵	-۴/۲
۱۳۷۹	۹/۸۹	۶/۹
۱۳۸۰	۸/۰۲	-۱۸/۹
۱۳۸۱	۷/۶۲	-۵/۰
۱۳۸۲	۷/۳۴	-۳/۷
۱۳۸۳	۱۱/۶	۵۸/۰
۱۳۸۴	۱۴	۲۰/۷
۱۳۸۵	۱۳	-۷/۱
میانگین	۱۰/۰	۵/۶

مرکز آمار ایران، شاخص‌های کلیدی نیروی کار در ایران و نتایج آمارگیری از نیروی کار

عبارت از سهم هزینه تأمین اجتماعی دولت از کل تولید ناخالص داخلی می‌باشد.

نمودار شماره (۳): هزینه تأمین اجتماعی عمومی به عنوان درصدی از تولید ناخالص داخلی طی سال‌های ۱۳۷۰ تا ۱۳۸۳ (درصد)



با توجه به اطلاعات نمودار شماره (۳) ملاحظه می‌شود به طور متوسط سالانه ۱/۷ درصد از تولید ناخالص داخلی به هزینه تأمین اجتماعی عمومی اختصاص یافته است. بالاترین رقم در طی دوره مورد بررسی مربوط به سال ۱۳۸۳ می‌باشد که به ۳/۱ درصد رسیده و کمترین آن مربوط به سال ۱۳۷۱ می‌باشد که به ۱/۱۴ درصد تقلیل یافته است. جدول شماره (۷) اطلاعات بیشتر

و بهتری در خصوص امنیت اجتماعی کارگران را نشان می‌دهد.

جدول شماره (۷): توزیع نسبی بیکاران قبلاً شاغل بر حسب استفاده یا عدم استفاده از بیمه بیکاری به تفکیک بخش‌های عمده فعالیت اقتصادی نقاط شهری و روستایی در

سال ۱۳۸۷

بخش‌های عمده اقتصاد	جمع		شهری		روستایی	
	از بیمه بیکاری استفاده می‌کند	از بیمه بیکاری استفاده نمی‌کند	از بیمه بیکاری استفاده می‌کند	از بیمه بیکاری استفاده نمی‌کند	از بیمه بیکاری استفاده می‌کند	از بیمه بیکاری استفاده نمی‌کند
کشاورزی	۲/۱	۹۷/۹	۴	۹۶	۱/۴	۹۸/۶
صنعت	۴/۵	۹۵/۵	۵/۲	۹۴/۸	۲/۷	۹۷/۳
خدمات	۲	۹۸	۱/۲	۹۷/۹	۱/۶	۹۸/۴
در کل بخش‌ها	۳/۱	۹۶/۹	۳/۴	۹۶/۶	۲	۹۸

مرکز آمار ایران، (۱۳۸۸) و نتایج آمارگیری نیروی کار به طوری که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، براساس آخرین اطلاعات منتشر شده مرکز آمار ایران در سال ۱۳۸۷، ۹۶/۹ درصد بیکاران قبلاً شاغل از بیمه بیکاری استفاده نمی‌کرده‌اند و تنها ۳/۱ درصد از آنان از بیمه بیکاری بهره‌مند بوده‌اند. از بیکاران قبلاً شاغل در بخش کشاورزی تنها ۲/۱ درصد، در بخش صنعت ۴/۵ درصد و در بخش خدمات

و این متوسط برای زنان کمتر از ۱۳ درصد بوده است.

از نظر توزیع اشتغال در بخش‌های سه‌گانه و اصلی اقتصاد در دوره فوق به طور متوسط ۲۵ درصد در بخش کشاورزی، ۳۱ درصد در بخش صنعت و ۴۴ درصد در بخش خدمات شاغل بوده و عموماً شاغلین بخش کشاورزی و اکثریت قابل ملاحظه از شاغلین بخش خدمات از حداقل حمایت‌های اجتماعی محروم بوده‌اند. از نظر وضعیت شغلی در دوره مورد نظر بیش از ۴۰ درصد شاغلین خوداشتغال و یا کارکن فامیلی بدون مزد و فاقد حقوق اولیه کار بوده‌اند.

از نظر کار کودک نیز که نرخ کودکان لازم‌التعلیم ثبت‌نام نکرده در مدرسه به عنوان شاخصی از کار کودک در نظر گرفته شده، ملاحظه می‌شود که به طور متوسط در دوره مورد بررسی این نرخ معادل ۱۰ درصد بوده است.

از نظر تأمین اجتماعی به طور متوسط تنها ۱/۷ درصد تولید ناخالص داخلی صرف هزینه‌های تأمین اجتماعی شده و بیش از ۹۶ درصد بیکاران قبلاً شاغل نتوانسته‌اند از مزایای بیمه بیکاری بهره‌مند گردند.

به این ترتیب به نظر می‌رسد که وضعیت اشتغال در بازار کار کشور با

۲ درصد از بیمه بیکاری استفاده می‌کرده‌اند که تماماً حاکی از میزان اندک بهره‌مندی از مزایای بیمه بیکاری برای کارگرانی است که قبلاً شغل داشته و حق بیمه بیکاری پرداخت نموده‌اند.

فرجام

گرچه بسیاری از اطلاعات مورد نیاز و شاخص‌هایی که سازمان بین‌المللی کار برای اندازه‌گیری مؤلفه‌های کار شایسته معرفی نموده، در ایران قابل محاسبه نیست، مواردی هم که قابلیت محاسبه دارند، به دلیل تغییرات مستمر در تعاریف و مفاهیم کلیدی قابلیت مقایسه خود را از دست داده‌اند.

صرف نظر از اشکالات مورد اشاره و از نظر مؤلفه‌های کلیدی کار شایسته می‌توان گفت که در طول ۱۱ سال گذشته همواره نرخ بیکاری کل محاسبه‌شده، صرف نظر از اشکالات مذکور همواره بیش از ۱۰ درصد بوده است. از نظر تفکیک جنسیتی، نرخ بیکاری زنان بیش از مردان و نرخ بیکاری در شهر بیش از روستا بوده است. از نظر تفکیک سنی همواره بیشترین نرخ بیکاری در گروه جوانان (۲۴-۱۵ساله) بوده است.

در رابطه با نرخ مشارکت اقتصادی در طی دوره ۱۲ ساله از سال ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۷، متوسط نرخ مشارکت کل کمتر از ۳۸ درصد

۵. مرکز آمار ایران (۱۳۸۲)، *آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری*، تهران، مرکز آمار ایران.
۶. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی (۱۳۸۲)، *مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی*، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

منابع لاتین

7. Anker, R, Igor Chernyshev, Phillippe Egger, Farhad Mehran, and Joseph Ritter (2002), *Measuring Decent Work with Statistical Indicators*, Geneva, International Labour Office.
8. Egger, P. and W. Sengenberger (2003), *Decent Work in Denmark*, Geneva, International Labour Office.
9. Field, Gary S. (2001), *Decent Work and Development Policies*, Geneva, International Labour Office.
10. Ghai, Dharam. (2002), *Decent Work: Concepts, Models and Indicators*, Discussion Paper No. 139, International Institute of Labour Studies, ILO, Geneva.
11. Godfrey, Martin (2003), *Employment Dimensions of Decent Work: Tradeoffs and Complementarities*, Geneva, International Institute for Labour Studies
12. ILO (1999), *Decent Work*, Report of the Director General to the International Labour Conference, 87th Session.
13. ____ (2000a), *Decent Work Requires Decent Training*, Turin Info, November.

ویژگی‌های کار شایسته مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار فاصله فراوان داشته و به منظور رفع برخی از مشکلات یادشده در بازار کار و کاهش فاصله در جهت بهبود شایستگی کار در کشور، لزوم توجه به ایجاد نظام جامع اطلاع‌رسانی بازار کار، نظام تأمین اجتماعی کارا، بهره‌گیری از سیاست‌های فعال بازار کار، ارتقاء گفت‌وگوهای اجتماعی و کاهش هزینه‌های مبادله و به طور خلاصه تهیه و تدوین برنامه ملی و جامع توسعه کار شایسته را پیشنهاد می‌نماید.

پانویس

- این مقاله برآمده از تحقیقی است که برای مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی انجام گرفته و حمایت‌های مؤسسه در جریان تحقیق موجب قدردانی است.

منابع فارسی

۱. بختیاری، صادق (۱۳۸۷)، طرح پژوهشی، *کار شایسته در بازار کار ایران: چالش‌ها و فرصت‌ها*، مؤسسه آموزش و پژوهش در مدیریت و برنامه‌ریزی.
۲. مرکز آمار ایران (۱۳۸۸ الف)، *نتایج آمارگیری نیروی کار ۱۳۸۷*، تهران، مرکز آمار ایران.
۳. مرکز آمار ایران (۱۳۸۸ ب)، *گزیده آمار و اطلاعات اقتصادی و اجتماعی کشور*، تهران، مرکز آمار ایران.
۴. مرکز آمار ایران (۱۳۸۱)، *آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری*، تهران، مرکز آمار ایران.

25. ___ (2005), *Decent Work Development Index 1990-2000*, International Labour Office www.ilo.org/pe/english/260ameri/publ/panorama
26. ___ (2006), *Decent Work Objectives and Strategies*, Geneva, International Labour Office .
27. International Labour Office and Ministry of Labour and Social Security RCP (2004), *Globalization and Decent Work : An Employment Agenda for China*, Geneva, International Labour Office.
28. International Organization of Employers (2002), *Decent Work, How to Operationalize It: The Employers Perspective*: Geneva, International Labour Office.
29. Majid Noman (2001), *Economic Growth, Social Policy and Decent Work*, Geneva, Employment Sector, International Labour Office.
30. Saith, Ashwani. 2004. *Social Protection, Decent Work and Development*, Discussion Paper No.152, International Institute of Labour Studies, ILO, Geneva.
31. Sunkool, Mukda (2003), *ILO Decent Work Agenda*, Jakarta, Geneva, International Labour Office, Decent Work Development Index, 1990-2000 www.ilo.org/pe/english/260ameri/publ/panorama/2001/decent_work_index
14. ___ (2001a), *Reducing the Decent Work Deficit: A Global Challenge*, Geneva, International Labour Office.
15. ___ (2001b). *Social security: Issues, Challenges and prospects*, Geneva. International Labour Office.
16. ___ (2002a), *Indonesia Tripartite Action Plan for Decent Work, 2002-2005*, Geneva, International Labour Office.
17. ___ (2002b), *New Standards for Decent Work*, EU conference on Social and Human Capital.
18. ___ (2002c), *Action Program for Decent Work: Phillipines*, Geneva, International Labour Office.
19. ___ (2002d), *Decent work and the Informal Economy*, Geneva. International Labour Office.
20. ___ (2003), *Key Features of National Social Dialogue*, Geneva. International Labour Office.
21. ___ (2004a), *A fair globalization: Creating opportunities for all*, World Commission on the Social.
22. ___ (2004b), *Economic security for a Better World*, Geneva. International Labour Office.
23. ___ (2005), *Making Decent Work an Asian Goal*, Fourteen Asia Regional Meeting, Busan, Republic of Korea, www.ilo.org/public/english/standards/relm
24. ___ (2005), *Decent Work and a Fair Globalization*, Geneva, International Labour Office.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی