

# کارشایسته

## مفاهیم، مدل‌ها و نماگرها

مترجمان: علی عباسی (مدرس دانشگاه افسری امام علی (ع))، حسن محمدصادقیان، داریوش امامی

هدف عمده این نوشتار، بررسی و ارزیابی نماگرهای کارشایسته است و اولین بحث، مفهوم و اجزای کارشایسته است که در این راستا نسبت کارشایسته با کشورهای دارای چارچوب نهادی مختلف و در مراحل مختلف توسعه مورد توجه قرار

می‌گیرد. این مطلب از طریق بحث از مدل‌های سه گانه کارشایسته کلاسیکی، گذاری و توسعه ای - به ترتیب برای اقتصادهای صنعتی بازار، گذار و ملل در حال توسعه، قابل انجام است. بعد از بحث عمومی از نماگرها، این نوشتار مناسب

دامنه ای از نماگرها را در یکی از اجزاء عمده کارشایسته یعنی اشتغال با داده های سطح کشوری گویا می‌آزماید.

### ۱- مفهوم و اجزای کارشایسته

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار (ILO) در گزارش خود به سال ۱۹۹۹، در کنفرانس بین‌المللی کار اظهار داشت:

هدف اولیه و امروزی ILO، ارتقا فرصت‌ها برای زنان و مردان جهت کسب کارشایسته و سودمند در شرایطی از آزادی، برابری، امنیت و منزلت انسانی است (ILO، ۱۹۹۹).

اندیشه کارشایسته، همانگونه که در بالا به آن پرداخته شد، بر چهار عنصر تاکید دارد: اشتغال، تامین اجتماعی، حقوق کارگران و گفتگوی اجتماعی. اشتغال به تمام انواع کار و هر دو بعد کمی کیفی آن اشاره دارد. بنابراین کارشایسته نه

تنها به کارگران در اقتصاد رسمی بلکه همچنین به کارگران با دستمزد نامنظم، خود اشتغالان و کارگران خانگی نیز اطلاق می‌شود.

بعلاوه کارشایسته به فرصت‌های کافی و مناسب و پاداش به کار (به صورت نقدی یا جنسی) نیز اشاره دارد. کارشایسته همچنین در برگرنده ایمنی در کار و بهداشت شرایط کاری است. جزء تامین اجتماعی کارشایسته به منظور حمایت در برابر ریسک ضرر درآمدی در نظر گرفته شده است. همانگونه که در گزارش سال ۱۹۹۹ مدیر کل اظهار شده:

هر شخصی - فارغ از اینکه کجا زندگی می‌کند - به سطح حداقلی از تامین اجتماعی و تامین

درآمدی که براساس ظرفیت و سطح توسعه جامعه تعریف شده، نیاز دارد (ILO، ۱۹۹۹).

در حالیکه دو جزء اول کارشایسته (اشتغال و تامین اجتماعی) به فرصت‌ها، پاداش، امنیت و شرایط کاری اشاره دارد، دو جزء آخر (حقوق کارگران و گفتگوی اجتماعی) به روابط اجتماعی کارگران تاکید دارد. اندیشه کارشایسته، حقوق بنیادین کارگران را تشکیل می‌دهد - «همه آنهایی که کار می‌کنند در کار حقوقی دارند» (ILO، ۱۹۹۹).

حقوق بنیادین با آزادی انجمن، عدم تبعیض در کار و عدم کار اجباری و کار کودک در شرایط بد مرتبط است. گفتگوی اجتماعی به حق کارگران جهت ورود به مذاکره با کارفرمایان و مقامات دولتی در زمینه موضوعات مرتبط با کار اشاره دارد. گفتگوی اجتماعی مستلزم مشارکت و آزادی انجمن بوده و از اینرو هدفش در خودش است. گفتگوی اجتماعی همچنین ابزاری مطمئن برای حل تضاد، اجرای موثر سیاست‌ها و برابری اجتماعی است. گفتگوی اجتماعی ابزاری است که بوسیله آن؛ حقوق تعریف شده، اشتغال ارتقا یافته و کار تامین می‌شود. گفتگوی اجتماعی منشا ثبات در همه سطوح، از نگاه تا جامعه در سطح کلان است (ILO، ۱۹۹۹).

توصیف بالا از مفهوم کارشایسته، بی‌درنگ سولاتی را طرح می‌نماید. چگونه کارشایسته از بحث پیشین درباره این موضوع متفاوت است؟ آیا همه عناصر کارشایسته، ماهیت و موقعیت مشابه ای دارند؟ آیا مفهوم کارشایسته اعتبار جهانی داشته و قابل کاربرد برای کشورها در همه موقعیت‌هاست؟ پاسخ اختصاری به این سولات قبل از بحث از

نماگرها مفید می‌باشد. از آغاز، سازمان بین‌المللی کار (ILO) نسبت به چهار جزیی که از کارشایسته تعریف شد، نگرانی داشته است. این موضوعات قبل از سالهای ۸۰ در گزارشات متعددی مورد بحث و گفتگوی فراوان واقع شده بود. چهار جزء کارشایسته موضوع مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های زیادی بوده که به عنوان خطوط راهنمایی برای دولت‌ها، شرکای اجتماعی و آژانس‌های بین‌المللی بکار رفته است. با وجود این سنت «کهن»، اندیشه کارشایسته پیشرفت بیش از اندازه ای را نسبت به گفتگوهای پیشین روی این عنوان نشان می‌دهد. در شرایط واقعی، کارشایسته عبارت است از شیوه ای مناسب و جذاب نسبت به نگرانی‌های عمده و قدیمی ILO. کارشایسته در انظار عموم از طریق تنظیم مقاله نامه ای اهداف اصلی سازمان طنین انداز شد. نتیجتاً کارشایسته کوششی را جهت مرور ابعاد مختلف کار در یک چارچوب واحد شکل می‌دهد. در گذشته، هم در درون و هم در بیرون از مجموعه بزرگ ILO، گرایش بوده است که موضوعات اشتغال، پاداش، شرایط کاری، تامین اجتماعی، حقوق کارگران، مشارکت و چانه زنی جمعی بصورت منفرد و مجزا مورد بحث قرار گیرند. کوششهای اندکی به منظور چگونگی ارتباط ابعاد متفاوت کار با یکدیگر صورت پذیرفته است. اندیشه کارشایسته نه تنها ما را موظف می‌سازد که کار را با همه ابعاد متفاوتش مرور کنیم بلکه همچنین ما را جهت تبیین روابط بین این ابعاد مجذوب می‌سازد. امیدواریم این امر کمک نماید تا مکمل‌ها و تضادهای بین اجزای کارشایسته، شفاف تر از گذشته منتشر گردد. از بعد سازمانی،

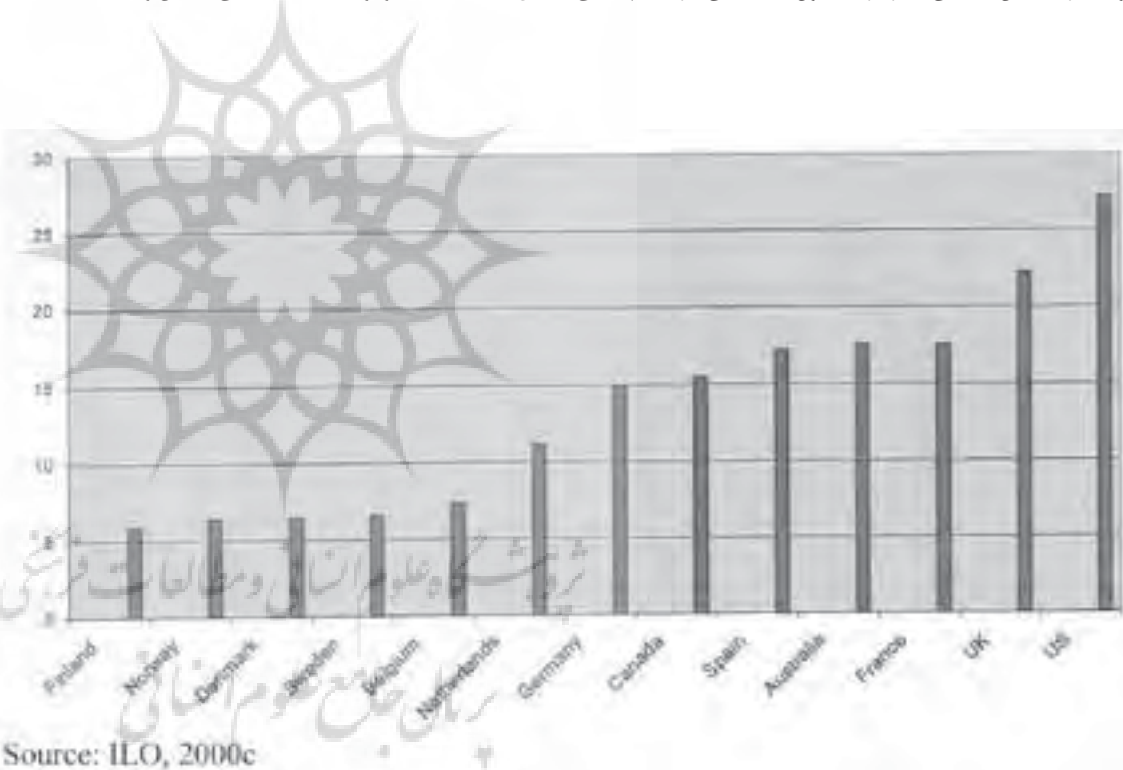
جدول شماره ۱: GDP، هزینه دولت و اشتغال  
کشورهای منتخب OECD: ۱۹۹۶

کشور	GDP دلار آمریکا (PPP)	هزینه کل دولتی (درصد از GDP)	هزینه تامین اجتماعی و دولت (درصد از GDP)	اشتغال مزد بگیری (درصد از نیروی کار)
ایالات متحده آمریکا	28023	23	16/5	91/6
نروژ	23464	39	28/5	91/3
ژاپن	23158	—	14/1	82/1
دانمارک	22695	44	33/0	90/6
قراسه	21585	37	30/1	88/6
استرالیا	21434	29	15/7	84/6
هلند	20503	51	26/7	88/0
انگلستان	19917	44	22/8	86/9
ایرلند	18684	43	17/8	80/0
نروژ	17758	36	19/2	78/8
اسپانیا	15499	39	22/0	76/1
پرتغال	13535	38	19/0	71/7

Source: ILO, 2000c

Total government expenditure (UNDP, 1998)

توجه: هزینه تامین اجتماعی در برگیرنده حقوق بازنشستگی، مراقبت بهداشتی، اشتغال، آسیب، بیماری، وجوه مساعدت اجتماعی، مسکن و عائله مندی است.



Source: ILO, 2000c

جدول شماره ۲: GDP، هزینه دولت و اشتغال  
کشورهای گذار منتخب: ۱۹۹۶

کشور	GDP دلار آمریکا (PPP)	هزینه کل دولتی (درصد از GDP)	هزینه تامین اجتماعی و دولت (درصد از GDP)	اشتغال مزد بگیری (درصد از نیروی کار)
جمهوری چک	11006	42	18/8	86/1
مجارستان	6952	43(1998)	22/3	85/3
Poland	6016	43	25/1	70/5
روسیا	4632	32	12/4	62/4
قزاقستان	4269	27	10/4	90/0
Latvia	3649	30	19/2	84/8

Source: GDP, government social security expenditure, wage employment (ILO, 2000c) Total government expenditure (UNDP, 1998)

توجه: هزینه تامین اجتماعی، هزینه‌ها در زمینه های حقوق بازنشستگی، مراقبت بهداشتی، اشتغال، خسارت، بیماری، عائله مندی، وجوه مساعدت اجتماعی و مسکن را پوشش می دهد.

چارچوب کار شایسته باید به ارتقا بیشتر پایداری و همبستگی اقدامات پایه ای ILO مدد رساند. ملاحظه کار شایسته همچنین سوالاتی را از ماهیت و اولویت اجزای متفاوت آن مطرح می نماید. برای برخی مقاصد، مناسب تر است تا اجزای متفاوت کار شایسته را به دو دسته تقسیم نماییم: دسته اول، اشتغال و تامین اجتماعی. دسته دوم، حقوق کارگران و گفتگوی اجتماعی. فرصتهای کاری، سطوح پاداش، شرایط کاری و تامین اجتماعی عمدتاً بر حسب سطح توسعه اقتصادی تعیین می شود. از سوی دیگر حقوق کارگران و گفتگوی اجتماعی بیشتر موضوعی قانونی و دولتی هستند. به دشواری استدلال می گردد که این عناصر در دسته اول مستلزم منابع واقعی است و در دسته دوم صرفاً دستاویزی برای قوانین زودگذر می تواند باشد. حقوق کارگران نمی تواند بدون منابع، عملی گردند و مکانیزم های گفتگوی اجتماعی، به ترتیب نهادی در کار سازمان بستگی دارد. با این وصف، آن اصل پابرجاست که اجزای دسته اول از کار شایسته در نهایت بستگی بیشتری به «عوامل مادی» دارد در حالیکه اجزای کار شایسته در دسته دوم بیشتر بوسیله اخلاقیات، ارزشها و قوانین متأثر می شوند. بحث اولویت بندی عناصر مختلف کار شایسته، موضوعات مشکل و پیچیده ای را برمی انگیزد. گرفتاری اول ناشی از پیچیدگی روابط میان اجزای متعدد آن است. همانگونه که در بالا استدلال شد یکی از محاسن رهیافت کار شایسته آن است که اینها را بطور شفاف تر از گذشته نمایش می دهد. در حالی که نزاع کمی از این قبیل روابط وجود دارد ماهیت، جهت و قلمرو آنها کمتر مورد کنکاش واقع شده و آنها مناظره و جدال زیادی را بوجود آورده اند. وجود و عدم قطعیت روابط بین اجزای متفاوت کار شایسته هر گونه کوششی را به منظور تقدم و اولویت بندی آنها بفرنج میسازد. بعلاوه ممکن است استدلال شود که کوششهای به عمل آمده در این زمینه، فاقد اعتبار است. حتی اگر این اعتراضات پذیرفته نشود، موضوع اولویت ها باید معطوف شود به ارزشهای حاکم بر جامعه، نهادهای اجتماعی - اقتصادی و سطوح رفاه و بهداشت. اتخاذ اولین مطلب قبلی، آن هست که اغلب استدلال شد که در مراحل اولیه توسعه، خلق فرصتهای کاری باید بر تهیه و تدارک تامین اجتماعی برتری یابد، این پیش فرض ضمنی وجود دارد که این دو در تضاد هستند. گاهی اوقات استدلال مشابه ای درباره حقوق کار معین بویژه حق تشکیل اتحادیه ها و ورود در چانه زنی (مذاکرات) جمعی بکار می رفت. نهادها در زمینه فرصتهای کاری، توزیع درآمد و تامین اجتماعی موقعیت روشنی دارند. برای مثال یک منطقه کشاورزی شناخته شده بر حسب توزیع نسبتاً برابری از زمین، بطور عمومی تامین معاش بزرگتر و حتی توزیع درآمدی بیشتری را نسبت به تعداد کم مالکین بزرگ و زمینهای کوچک متداول و اجاره ای تهیه و تدارک می بیند. به همین نحو، وجود نهادهای اشتراکی و تعاونی در برخی جوامع می تواند سوپاپ اطمینان مهمی در برابر عدم امنیت و خطرات قبل از توسعه تدابیر بیمه ای و



جدول شماره ۳: GDP، هزینه دولت و اشتغال کشورهای منتخب در حال توسعه: ۱۹۹۶

کشور	GDP = % آمریکا (PPP)	هزینه کل دولتی (درصد از GDP)	هزینه عین اجتناب و اجتناب (درصد از GDP)	اشغال مزدبگیری (درصد از نیروی کار)
کره جنوبی	13193	18	5/6	62/8
شیلی	12013	20	11/3	70/1
مالزی	10905	23	2/9	71/4(93)
مابوریتوس	9109	23	6/0	80/9(95)
مکزیک	7983	14	3/7	58/9
پاناما	7663	38	2/7	62/5(91)
برزیل	6491	39	12/2	62/3
کاستاریکا	6479	28	13/0	71/2
اندونزی	3456	16	1/7	28/7(92)
عراق	2853	43	5/4	50/0(92)
سریلانکا	2324	29	4/7	59/9
هند	1606	16	1/8	—
کوبا	1162	27	2/0	20/8(94)
انجلی	504	—	3/7	6/6(94)

Source: GDP, government social security expenditure, wage employment (ILO, 2000 c) Total government expenditure (UNDP, 1998).

توجه: هزینه تامین اجتماعی، هزینه های حقوق بازنشستگی، مراقبت بهداشتی، اشتغال، خسارت، بیماری، عائله مندی، وجوه مساعدت اجتماعی و مسکن را پوشش می دهد.

جدول شماره ۴: اشتغال بخش غیررسمی شهری (درصد از اشتغال شهری: اواسط دهه ۱۹۹۰)

کشور	نسبت اشتغال غیررسمی شهری
ایران	12/8
ایران	8/5
گرجستان	17/3
هند	44/2
پاکستان	67/1
صنامار	54/2
فلین	17/0
اندونزی	20/6
آرژانتین	39/6
برزیل	25/0
هندوراس	49/0
کلمبیا	51/5
کوبا	48/3
کلمبیا	44/9
کلمبیا	57/3
کوبا	78/5
مالی	71/0
تونس	38/6
تنجاش	28/2

Source: ILO, 1999 b.

سهم بالا از نیروی کار در استخدام مزد بگیری و نسبت بالای تخصیص GDP به هزینه دولتی تامین اجتماعی، مشخص می شوند. این ویژگیها در جدول شماره (۱) آورده شده است. در اواسط دهه ۱۹۹۰، سرانه GDP (در قیاس با قدرت خرید) در این کشورها بین ۱۲ تا ۳۰ هزار دلار آمریکا بوده است. سهم شاغلین مزدبگیر حدود ۷۰ تا ۹۰ درصد بوده است. هزینه دولتی به عنوان نسبتی از GDP از ۲۵ تا حدود ۵۰ درصد و هزینه تامین اجتماعی از حدود ۱۵ تا بالای ۳۳ درصد متغیر بوده است.

با استثناء کم (اکثر کشورهای با درآمد نسبتا کم)، کشاورزی برای کمتر از ۵ درصد از نیروی کار اهمیت دارد در حالیکه در بخش خدمات بین ۶۰ تا ۸۰ درصد از نیروی کار شاغل هستند. تهدیدستی افراطی در شکل گرسنگی، سوء تغذیه، فقدان دسترسی به آب آشامیدنی سالم و سرپناه، ناچیز است، اگر چه فقر نسبی به عنوان درصد افراد با درآمد زیر ۵۰ درصد از درآمد متوسط، تعریف واقعی تری میباشد میزان آن از حدود ۵ تا ۷ درصد در کشورهای اسکاندیناوی تا ۲۲ درصد یا بیشتر در انگلستان و آمریکا (شکل ۱) متغیر می باشد.

تشکل های کارگری مهمترین و معروفترین شکل سازمان های کارگری را تشکیل می دهند. اگر چه نسبت کارگران ثبت نامی به عنوان اعضای تشکل کارگری از بیش از سه دهه گذشته در بیشتر کشورها کاهش یافته اما اهمیت آن پایدار بوده و اکثرا بین ۲۵ تا ۵۰ درصد متغیر بوده است (به استثنای کشورهای واقع در منتهی الیه دو سوی محور). چانه زنی جمعی در سطح بنگاه، صنایع یا حوزه ملی مهمترین ابزار تعیین پاداش و مناسبات شغلی در بیشتر کشورهاست. صرف نظر از کشورهای واقع در دو منتهی الیه محور، چانه زنی جمعی بین ۲۵ تا ۹۰ درصد از شاغلین مزد بگیر را پوشش می دهد.

### ب) مدل گذار

کشورهای گذار در بلوک شوروی سابق از برنامه ریزی متمرکز، به اقتصاد بازار، در حال تغییر جهت هستند و هنوز داغ موجودیت نخست خود را تحمل می کنند. ویژگی کلیدی اقتصاد کمونیستی، مالکیت دولتی عمده دارائیها و املاک حاصلخیز بود. عملا تمام جمعیت کاری، در دولت، بنگاههای دولتی یا مزارع جمعی شاغل بودند. اشتغال کامل و کار اجباری برای همه مردان بزرگسال و بیشتر زنان، جزء لازم و به هم پیوسته سیاست اجتماعی و اقتصادیشان بود. دولت، تامین اجتماعی فراگیری را برای همه شهروندان فراهم می ساخت. همه کارگران در عضویت تشکلات کارگری بودند هر چند که بوسیله دولت و حزب کمونیست، تحت کنترل بودند.

کشورهای گذار، که از فروپاشی کمونیسم ظهور کردند، گوناگونی قابل ملاحظه ای در سطح توسعه، عملکرد اقتصادی و سیاست اجتماعی آنها بروز پیدا کرد. بویژه تفاوتهای آشکاری را در بین دولتهای اروپای مرکزی از یکطرف - که نسبتا خوب عمل کردند - و دولتهای اروپای شرقی و جنوب شرقی از طرف دیگر ظاهر ساخته است. این

بسیاری از جنبه های ساختار اقتصادی جهت دستیابی به اهداف کار شایسته نقش دارند. مهمترین آنها با درآمد سرانه، توزیع بخشی و وضعیت اشتغال نیروی کار، درآمد و هزینه دولت به عنوان نسبتی از GDP و سهم بخش عمومی در دارایی تولیدی و بازده کل مرتبط است. ارتباط با برخی از این تفاوتهای ساختاری در نهادهای کار، مدل های متفاوتی از کار شایسته را ترسیم می کند. اشکال ساختاری و نهادی متفاوت، عموما دارای پیوند درونی هستند اما استثنائات بسیاری نیز وجود دارد.

درآمد سرانه کار شایسته را از طریق اثرات آن بر پاداش و توانایی دولت جهت ارتقاء درآمد برای پرداختن به نیازهای تامین اجتماعی تحت تاثیر قرار می دهد. درآمدهای سرانه بالا، پاداش، فرصتهای شغلی و مقررات تامین اجتماعی را جهت مواجهات احتمالی تسهیل می کند. قانون درآمدهای سرانه اغلب با میزان بالایی از فقر مطلق ارتباط می یابد. توزیع نیروی کار برحسب وضعیت - شاغلین، خود اشتغالان، اعضای خانواده عامل تعیین کننده عمده ماهیت مسائل روبرو شده توسط کارگران در زمینه های اشتغال، تامین اجتماعی و حقوق در کار یا گفتگوی اجتماعی می باشد. سهم مالیات و هزینه عمومی در بازده کل، تاثیر مهمی بر حوزه سیاسی دولت در باب تامین اجتماعی، کاهش فقر و اشتغال کل دارد. سهم بخش عمومی در تولید کل بر ابعاد چندگانه اشتغال، تامین اجتماعی و نهادهای کاری تاثیر می گذارد. چنانچه ما خصوصیات هر یک از سه مدل کار شایسته را ملاحظه نماییم مناسبت این ویژگیها با کار شایسته شفاف خواهد شد.

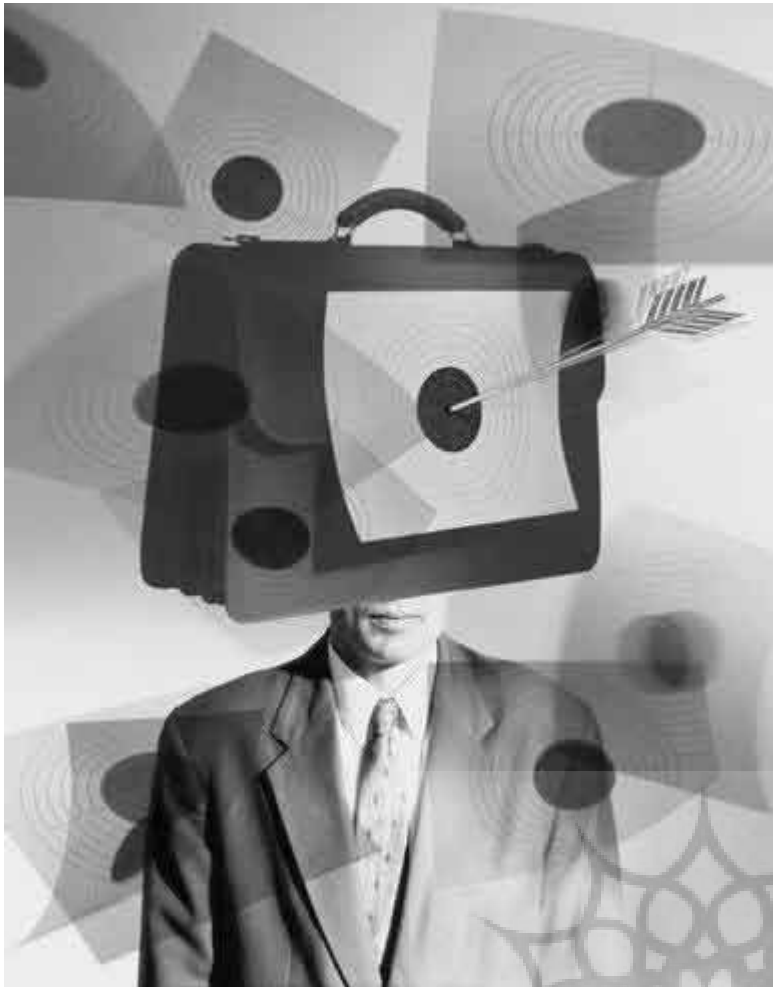
### الف) مدل کلاسیکی کار شایسته

کشورها در این دسته بر حسب درآمد سرانه بالا،

و خانوادگی وابسته است. اولویت های داده شده، بر حسب سیاست عمومی جهت فرصت های کاری، پاداش، تامین اجتماعی، آزادی انجمن و گفتگوی اجتماعی متاثر می شوند. بنابراین موضوعات وابستگی و اولویت های اجزای کار شایسته از طریق ملاحظه تفاوت های نهادی و ساختاری در بین کشورها بهتر تشریح می شود.

### ۲- سه مدل کار شایسته

سرمایه گذاری تامین اجتماعی بوسیله دولت و کارفرمایان باشد. ارزشهای اجتماعی مسلط که معمولا توزیع قدرت را در بین گروههای اجتماعی - اقتصادی متفاوت منعکس می کند، اولویتها در بین اجزای متفاوت کار شایسته را تحت تاثیر قرار می دهند. این تاثیر از طریق نهادها و سیاستهای ملی اعمال می شود. اولویتهای مختلف به ارزشهایی از قبیل برابری، انسجام، مشارکت دموکراتیک، فرصتهای خاص، مشوق ها، همبستگی اجتماعی



وضعیت حتی در دولتهای قفقازی و آسیایی، بدتر است. این بخش عمدتاً بر گروه نخست از کشورها متمرکز است.

بیشتر کشورهای گذار اروپای شرقی و مرکزی در گروه کشورهای با درآمد متوسط و دامنه سرانه GDP بین ۴ تا ۸ هزار دلار قرار می‌گیرند (جدول ۲). در ارتباط با درآمد سرانه، بطور شگفت‌انگیزی نسبت بالایی از نیروی کار، متجاوز از ۸۰ درصد، در اشتغال مزد بگیر قرار دارند. بنابراین اهمیت نسبی اقتصاد غیر رسمی بطور نسبتاً زیادی افزایش یافته است. بطور مشابه هزینه دولت و درآمد مالیاتی نسبت تقریباً بالایی از GDP - بین ۲۵ تا ۵۰ درصد - را تشکیل می‌دهد. نظام تامین اجتماعی کمتر فراگیر و سخاوتمند و بیشتر هدفمند و کمکهای مالی آن بر اساس بررسی بضاعت و بیشتر غیر دولتی بوده است (standing, ۱۹۹۶). با وجود این، هزینه تامین اجتماعی عمومی با یک نسبت بالایی از GDP برای کشورهای با درآمد متوسط - بین ۱۰ تا ۲۵ درصد از GDP - استمرار داشته است. اعضای تشکل کارگری کاهش یافته اما تشکلات از دولتها و احزاب سیاسی مستقل بوده اند. این ویژگیها، تصویری از گذشته کمونیست است که نشان می‌دهد این کشورها نسبت به کشورهای در حال توسعه و با درآمد متوسط، به کشورهای صنعتی بازار، نزدیکتر می‌باشند.

### ج) مدل توسعه

کشورهای در حال توسعه نسبت به کشورهای گروه دوم - که در بالا بحث شد - گوناگونی به مراتب بزرگتری در ساختارهای اقتصادی و جلودار می‌نماید. تفاوتهای اقتصادی در بین کشورهای در حال توسعه در طبقه بندیهای متعدد شاغلین بر حسب آژانس‌های بین‌المللی از قبیل درآمد متوسط (بالتر و پایین تر)، درآمد کم و کشورهای کمتر توسعه یافته شناسایی شده‌اند. علیرغم این تفاوتها، اکثریت عمده این کشورها در ویژگیهایی از فقر مطلق گسترده، بیکاری طولانی، صنعتی سازی محدود و ساختارهای اقتصادی دوگانه، مشترک هستند.

جدول شماره (۳) داده‌هایی را در زمینه برخی ویژگیهای ساختاری ۱۴ کشور منتخب در حال توسعه به منظور تشریح گوناگونی در میان آنها بدست می‌دهد. GDP سرانه از حدود ۱۵۰۰ دلار یا کمتر برای کشورهای با درآمد کم از قبیل اتیوپی، کنیا و هند تا حدود ۱۰۰۰۰ دلار یا بیشتر برای کشورهایی از قبیل مالزی، شیلی و کره جنوبی که موجب می‌شود آنها به سطوح دریافتی در پرتغال و یونان نزدیک شده و اینها در رأس بیشتر کشورهای گذار باشند، متغیر است. در کشورهای با درآمد کم، بین ۶۰ تا ۸۰ درصد از نیروی کار در بخش کشاورزی شاغل هستند. حتی در بیشتر کشورهای با درآمد متوسط، این میزان - بین ۲۰ تا ۴۰ درصد نوسان دارد - اساساً نسبت به بیشتر کشورهای گذار بالاتر است. تنوع مشابه ای درباره سهم نیروی کار در اشتغال مزد بگیر وجود دارد. این سهم از کمتر از ۱۵ درصد در بسیاری از کشورهای با درآمد کم تا بین ۶۰ تا ۷۰ درصد در کشورهای با درآمد متوسط متغیر است. همچنین این نسبتها برای گروه اخیرالذکر کوچکتر

از آنچه که در بازار کشورهای صنعتی و گذار وجود دارد، نیست. بنابراین دسته مستخدمین مزد بگیر، اقتصادهای رسمی و غیررسمی را پوشش می‌دهد. نوعا اشتغال بخش غیررسمی در کشورهای در حال توسعه به نسبت دو دسته دیگر که در جدول شماره (۴) نشان داده شده، مهمتر است ولی به نظر نمی‌رسد که همبستگی با درآمد سرانه داشته باشد. در کشورهای زیر مجموعه صحراء، سهم از اشتغال غیر رسمی شهری ضرورتاً بالاست، متجاوز از ۷۰ درصد در غنا و مالی. این سهم در برخی از کشورهای آمریکای لاتین از قبیل هندوراس و کلمبیا نزدیک به ۵۰ درصد است.

به نظر می‌رسد که هزینه دولت به عنوان بخشی از GDP، کمتر با GDP سرانه در کشورهای در حال توسعه مرتبط باشد. برخی عوامل از قبیل درآمدهای حاصل از صادرات مواد معدنی، سهم بخش عمومی در تولید و کمکهای خارجی، سطوح هزینه دولتی را متاثر می‌سازند. این عوامل، نرخهای خیلی بالا از GDP را در کشورهایی مثل بوتسوانا، مصر و برزیل و نرخهای نسبتاً بالا در برخی کشورهای با درآمد کم از قبیل کنیا و سریلانکا را تبیین می‌کنند - این نسبتها اغلب نسبت به بسیاری از کشورهای ثروتمندتر از قبیل شیلی، مالزی یا مایوریتیوس بالاتر هستند. نسبت هزینه تامین اجتماعی عمومی در کشورهای در حال توسعه در مقایسه با کشورهای صنعتی یا گذار کمتر است. این موضوع حتماً برای کشورهای با درآمد سرانه نسبتاً بالا نظیر جمهوری کره، مالزی یا مایوریتیوس مصداق دارد. به استثنای کشورهای آمریکای لاتین با درآمد بالا، این نسبت برای بیشتر کشورهای در حال توسعه، زیر ۶ درصد است. شیلی، کاستاریکا، برزیل، آرژانتین و اروگوئه در مقایسه با دیگر کشورهای با درآمد متوسط در آسیا، نسبت تقریباً بالایی، ۱۰ تا ۱۳ درصد، از GDP خود را به هزینه تامین اجتماعی، اختصاص داده‌اند.

فقر مطلق گسترده و نماگرهای توسعه انسانی پایین، ویژگیهای متمایز کننده بیشتر کشورهای در حال توسعه است. فقر کاری به عنوان خانواده‌هایی که با درآمد کمتر از یک دلار روزانه تعریف شده بین ۲۰ تا ۵۰ درصد جمعیت شاغل در بیشتر کشورها را تشکیل می‌دهد - برای بیشتر کشورهای با درآمد متوسط، این نسبت کمتر از ۱۰ درصد است. نماگرهایی از قبیل سوء تغذیه، مرگ و میر کودکان، دسترسی به آب آشامیدنی سالم و همچنین سواد بزرگسالان، وجود فقر گسترده در اکثر کشورهای در حال توسعه را نمایان می‌سازد. تراکم تشکل کارگری - نسبت جمعیت کارگر با سواد در تشکلات کارگری - همانگونه که مورد انتظار است به سطح نسبتاً پایین در اکثر کشورهای در حال توسعه متمایل است به طوری که به ندرت از ۱۰ تا ۱۵ درصد فراتر می‌رود. تنها کشورهایی اندکی از قبیل آرژانتین، کاستاریکا و آفریقای جنوبی نرخهای تراکم تشکل در حدود ۴۰ تا ۵۰ درصد دارند که با متوسط نرخهای دریافتی در کشورهای صنعتی و گذار قابل مقایسه است.

### ۳- آیا کار شایسته اعتبار جهانی دارد؟

بخش پیشین، ساختار بنیادی و تنوع نهادی را در میان گروههای متفاوتی از کشورها و در درون این

و مستقل سازمان‌های کاری و کارفرمایی برای مدل کار شایسته اصل باشد برای برخی کشورهای با اقتصادهای مسلط دولتی، قابل کاربرد است و ممکن است در این سوال لحاظ شده باشد. اما این جنبه‌ها با مکانیزم‌ها و ابزارهای تحقق اهداف کار شایسته مرتبط است. وقتی که به اهداف خودشان می‌رسند بطور قابل قبولی استدلال می‌شود که کار شایسته براساسی یک آرزوی جهانی است.

همه کارگران چه در نگاههای دولتی، اقتصاد رسمی یا غیررسمی یا خود اشتغالی، سطوح پاداش نقدی یا جنسی را که دست کم حداقل استانداردهای زندگی را برای خانواده‌هایشان فراهم کند، آرزومندند. آنها همچنین آرزوی کار کردن در شرایطی از ایمنی و بهداشت و تامین معاش را دارند. همچنین همانند سایر شهروندان، کارگران در همه دسته‌ها، حقوقی را جهت شکل دادن به سازمانشان به منظور دفاع و ارتقاء منافعشان و مشارکت در تصمیماتی که کارگران را متاثر می‌سازد، جستجو می‌کنند.

این اهداف و حقوق بعینه بوسیله خود کارگران آرزو نمی‌شود؛ اجرای آنها به عنوان یک مسوولیت در جامعه و دولت شناخته شده بود. این حقوق در چنین سندهای بین‌المللی به عنوان بیانیه جهانی حقوق بشر و مقابله نامه‌هایی در زمینه حقوق مدنی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تشکیل شده بود. همچنین بسیاری از مقابله نامه‌های ملل متحد و سازمان بین‌المللی کار وجود دارد که کشورها را به رعایت حقوق بنیادی انسان و کارگران و ارتقاء رفاه اجتماعی و اقتصادی ملزم می‌سازد. اگرچه این اهداف به دنبال کار شایسته بوده و بنابراین اعتبار جهانیان حفظ شده است، مضمون و مکانیزم‌ها ایشان برای حصول باید با خصوصیات ساختاری و نهادی کشورها منطبق باشد.

گروه بندیها روشن و برجسته ساخته است. اغلب چنین استدلال می‌شود که مفهوم کار شایسته تنها به کشورهایی با خصوصیات مشابه با آنها در بازار کشورهای صنعتی قابل کاربرد است. کسانی که این نظر را می‌پذیرند استدلال می‌کنند که از زمان تاسیس ILO در سال ۱۹۱۹ تاکنون این سازمان‌ها و استانداردهایی را که شرایط را در کشورهای صنعتی منعکس می‌سازد حمایت کرده است. دست کم تا سالهای بعد از دهه ۱۹۵۰، مطالعات کار، گزارشات، استانداردها، همکاریهای فنی، کنفرانس‌ها و کارگاههای آموزشی سازمان بین‌المللی کار مرتبط با تجارب این کشورها بوده است. برای مثال، کار ILO در خصوص اشتغال بر ایجاد مشاغل برای کارگران و اصلاح پاداش و شرایط کاری آنها متمرکز بوده است. تامین اجتماعی، همانطور که بحث شد، با مسائلی درباره مستخدمین از قبیل بیکاری، حوادث ناشی از کار و تعطیلی موقت یا دائم کار بواسطه بیماری، زایمان، کهولت سن یا ناتوانی مطرح شد. رویکردهای به حقوق کارگران و گفتگوی اجتماعی همچنین بطور عمومی بر مدل کارگری - کارفرمایی معطوف بود، خواه آنهایی که به تبعیض، آزادی انجمن، کار کودک و چانه زنی جمعی مرتبط بود و چه آنهایی که بر مشارکت در تصمیم سازی در سطح بنگاه یا صنعت مربوط بودند.

آیا تفاوتهای ساختاری و نهادی در کشورهای در حال توسعه و گذار، مفهوم کار شایسته را برای آنها غیر کاربردی می‌سازد؟ اگر ویژگی کلیدی زیر بنای پارادایم کار شایسته، رابطه کارگری - کارفرمایی در اقتصاد رسمی است، این ویژگی، پارادایم را برای اکثریت بزرگی از کشورهای در حال توسعه، کم اهمیت می‌سازد. همچنین اگر موقعیت داوطلبانه