



## کار شایسته و نحوه تحقق آن

طاهره رضائی فرزانه  
کارشناس ارشد  
آموزش موسسه کار و  
تامین اجتماعی



موضوع

### چکیده:

هدف اولیه سازمان بین المللی کار و کشورهای عضو ترویج فرصتهایی برای زنان و مردان جهت کسب کار مولد و شایسته در شرایط آزادی، برابری، امنیت و با حفظ کرامت انسانی عنوان شده است.

مفهوم کار شایسته برای اولین بار در سال ۱۹۹۹ و در گزارش مدیرکل سازمان در کنفرانس بین المللی کار مطرح شد. منظور از کار شایسته چیست؟ قطعا آحاد افراد شاغل به کار برداشت و تعریفی متفاوت از شایستگی کار دارند. در این مقاله ضمن تعریف دقیق کار شایسته، زمینه های طرح این مفهوم در بستر تاریخی آن مطرح شده، عناصر مختلف کار شایسته توصیف شده اند و نهایتا بحث چگونگی تحقق کار شایسته از طریق تدوین و تعریف شاخص های مناسب و معرفی عمومی ترین نشانگرهای آن طرح گردیده است.



جهانی شدن<sup>۱</sup> و کار شایسته<sup>۲</sup>:

جهانی شدن و افزایش روز افزون وابستگی های متقابل اقتصادهای جهانی به یکدیگر تأثیرات شگرفی بر دنیای کار بر جای گذاشته اما مزایای بالقوه آن به طور مساوی توزیع نشده است. فقر و محرومیت های اجتماعی در عرصه جهانی روز به روز عمیق تر می شود و بسیاری از کشورها کاهش رشد اقتصادی را تجربه می کنند که اغلب با وخیم شدن کیفیت اشتغال و ارایه خدمات اجتماعی با کیفیت پایین تر همراه است. میلیونها نفر در جهان در اقتصاد غیر رسمی<sup>۳</sup> به شدت ناپایدار کار می کنند. در برخی از کشورهای در حال توسعه اکثریت زیادی از کارگران در این بخش به کار مشغول اند. اینها چالش های اساسی هستند که سازمان بین المللی کار و کشورهای عضو با آنها روبرو هستند. اما راه چاره چیست؟ با توجه به اهمیت اساسی اشتغال در مواجهه با فقر و محرومیت، رویکرد کار شایسته در واقع چارچوبی برای اطمینان از توزیع عادلانه تر مزایای اقتصاد جهانی ارایه می دهد. (۱۰ و ۱۲)

### پیشینه تاریخی و زمینه طرح پارادایم کار شایسته:

در واقع می توان گفت سابقه تلاش برای تحقق شایستگی کار به سال ۱۹۱۹ و تاسیس سازمان بین المللی کار برمی گردد که حقوق مشروع کارگران را مقبولیتی جهانی داد. سازمان بین المللی<sup>۴</sup> کار از همان بدو تاسیس خود تدوین معیارها و موازین بین المللی کار، بهبود شرایط کار، ارتقاء سطح زندگی کارگران، آشنا کردن کارگران با حقوق خود، ایجاد ارتباط نزدیک و مسالمت آمیز میان سه گروه کارگر، کارفرما و دولت، بهبود بهره وری و توسعه اقتصادی از طریق ایجاد رضایت شغلی را از اهداف مهم خود قرار داده است. (۲ و ۴) در راستای تحقق این اهداف مهم، سازمان در سال ۱۹۴۴ "بیانیه فیلادلفیا"<sup>۵</sup> را که نشان از پایبندی اش به اصول و باورهای اخلاقی - انسانی بود صادر نمود و آزادی بیان و حق تجمع را برای توسعه پایدار ضروری خوانده، برخورداری از رفاه مادی و رشد معنوی در

- 1- Globalization
- 2- Decent work
- 3- Informal Economy
- 4- International Labour Organization
- 5- Declaration of Philadelphia



### کار شایسته چیست؟

همه افراد شاغل معمولاً به این سوال می‌اندیشند که " شغلی که دارند تا چه میزان شایسته آنهاست؟". در واقع هر فرد شاغل، اعم از زن و مرد، در هر نقطه از جهان و با هر رده از تخصص و مهارت، برداشت و معنای خاصی از شایستگی کار برای خود دارد. به دلیل جایگاه کار در زندگی فردی و اجتماعی افراد، شایستگی کار بعدی اساسی از کیفیت زندگی کاری فرد بوده، مولد بودن کار، بهره‌وری و لذا توسعه پایدار را رقم خواهد زد.

مدیر کل سازمان بین‌المللی کار «خوان سوموویا»<sup>۲</sup> مفهوم کار شایسته را اولین بار در اولین گزارش خود در کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ در نشست ۸۷ام، با این عبارات معرفی کرد:

«هدف اصلی سازمان بین‌المللی کار ترویج فرصت‌های برابر برای زنان و مردان جهت دستیابی به کار شایسته و مولد در شرایط آزادی، برابری، امنیت و حفظ کرامت انسانی است» (۹)

البته میزان اهمیت برخی از عناصر کار شایسته در کشورهای مختلف متفاوت است

2- Juan Somavia

فضای آزاد و مطمئن را از حقوق اساسی بشر دانسته و برخورداری افراد از فرصت‌های برابر را خواستار شد. (۲)

در دهه ۱۹۷۰ توجه اصلی خود را بر شرایط کار و حمایت‌های اجتماعی با محوریت بحث کاهش فقر و ایجاد اشتغال قرار داد. تمرکز بعدی سازمان بر چگونگی رفع محرومیت‌های اجتماعی و تبعیض‌های جنسیتی، نژادی و مذهبی ناشی از فرایند توسعه بود که منشاء بحث حقوق و مشارکت در سیاست‌گذاری‌های توسعه توسط ذی‌نفعان شد. (۷)

در سال ۱۹۹۵ در اجلاس جهانی توسعه اجتماعی<sup>۱</sup> (کپنهاک) و نیز در نشست وزرای کشورهای عضو تجارت جهانی در سال ۱۹۹۶ رعایت چهار معیار اساسی کار (منع کار اجباری و کار کودک، آزادی انجمن‌ها و حق تشکل و چانه‌زنی جمعی، مزد برابر برای مردان و زنان در قبال کار هم‌ارزش و عدم تبعیض در اشتغال) را مورد تاکید قرار داد. (۶)

در سال ۱۹۹۸ بیانیه رسمی اصول و حقوق بنیادین کار مصوب شد، رویکردی که در سال ۱۹۹۹ "کار شایسته" نامیده شد.

1- World Summit for Social Development



و از کشوری به کشوری دیگر ممکن است به گونه ای متفاوت تعریف شوند، اما مفهوم اصلی آن در سراسر جهان یکی است. و لذا بعنوان یکی از عوامل مهم توسعه پایدار ، تحقق شرایط کار شایسته در جهان به یکی از مهمترین اهداف کشورها تبدیل شده است. در واقع، در متن دگرگونی های سریع و روز افزون در دنیای کار ، مفهوم کار شایسته چارچوبی واحد برای درک تمام جنبه های کار ارایه می دهد. همچنین سعی دارد به اقتصاد جهانی چهره انسانی تری بدهد.

بنابراین، پارادایم کار شایسته چشم اندازی جامع در مورد مباحث توسعه و محرومیت های اجتماعی ارایه میدهد و چهار حوزه اصلی فعالیت سازمان بین المللی کار را بر همین اساس ترسیم می کند که در ادامه به طور تفصیلی به آنها پرداخته شده است. (۶)

### ابعاد و عناصر کار شایسته؛

بنا بر آنچه گفته شد، کارشایسته یعنی افزایش شانس بدست آوردن شغل مولد با دستمزد عادلانه در شرایط کاری قابل قبول.

لذا تعریف کار شایسته شامل ابعاد اصلی زیر می شود؛

- (Job opportunity) فرصت های شغلی
- (Productive work) کار مولد
- (Freedom at work) آزادی در انتخاب شغل
- (Equity at work) برابری در کار
- (Security at work) امنیت شغلی و ایمنی در کار
- (Human Dignity) کرامت انسانی در کار

این شش بعد بر مبنای چهار عنصر اصلی بنیان گذاری شده اند؛

- \* اشتغال
- \* حمایت های اجتماعی
- \* حقوق بنیادین کار
- \* گفتگوهای اجتماعی (۳)



**فرصت‌های شغلی:** افرادی که در جستجوی کارند باید بتوانند کاری را که در بردارنده تمام اشکال یک فعالیت اقتصادی است پیدا کنند، از جمله خود اشتغالی، کارخانوادگی بدون مزد، و کار با مزد، چه در بخش رسمی و چه غیر رسمی. این بُعد به در دسترس بودن کار مربوط می شود.

**آزادی در انتخاب کار:** باید بتوان کار را آزاده انتخاب کرد و تحمیلی نباشد. کار اجباری و یا برده‌وار و یا کار کودکان قابل قبول نبوده و باید حذف شوند. این بُعد به جنبه قابل قبول بودن کار مربوط است.

**کار مولد:** برای شاغلین، ضروریست تا وسیله امرار معاش قابل قبولی برای خود و خانواده داشته باشند که متضمن پیشرفت (اقتصادی) مداوم بوده و رقابت انگیز هم باشد. در این بُعد جنبه مناسب بودن یا "کیفیت کار" مد نظر است.

**برابری در کار:** باید در محیط کار با شاغلین به نحوی عادلانه و برابر برخورد شود. این یعنی نبود تبعیض در کار و توانایی موازنه کردن کار با زندگی خانوادگی. در این بُعد نیز به جنبه مناسب بودن یا همان کیفیت کار مرتبط می شود. **ثبات و امنیت شغلی:** نیاز به تضمین

سلامتی، مستمری و وسیله امرار معاش و ارائه کمک‌های کافی مالی و دیگر کمک‌ها در مواقع پیشامدهای ناگوار. همچنین برآورده کردن نیاز شاغلین به کاستن ناامنی حاصل از دست دادن شغل و وسیله امرار معاش. کیفیت کار در این بُعد نیز حرف اول را می زند.

**احترام در کار:** به معنی این است که در محیط کار باید با شاغلین برخوردی احترام‌آمیز شود و آنها بتوانند نیازهای خود را اعلام کرده و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند. عامل ضروری در این راه آزادی شاغلین در پیوستن به سازمان‌های جمعی‌ای است که بیانگر نیازها و (نظریات) آنها هستند. در این بُعد نیز احترام در کار حامی از کیفیت بالای کار است. (۱ و ۲)

اگر کارشایسته را فقط به فقیرترین و آسیب‌پذیرترین قشر جامعه محدود نکنیم بلکه متناسب با طبیعت کار، آن را به تمام ذینفعان اعم از کارفرما، جامعه و کارگر مرتبط بدانیم و دایره شایستگی و مناسب بودن آن را با هدف‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی همراه سازیم، در آن صورت انتظار از "کارشایسته"، همان‌گونه که مفاهیم اعتقادی و فرهنگی کشور ما اقتضا دارد،



فقط به مناسب بودن آن برای کارگر محدود نمی‌شود و فی‌نفسه موضوعیت می‌یابد به طوری که همزمان به انتظارات کارگر، کارفرما و جامعه پاسخ می‌دهد. (۱۲)

### کار شایسته؛ رویکردی یکپارچه و جامع؛

عناصر کار شایسته و ملاحظات مربوط به آن همیشه و قبل از طرح ایده کار شایسته از مباحث و دغدغه‌های اصلی بوده‌اند، با این حساب رویکرد کار شایسته چه چیز جدیدی به همراه دارد؟

\* چارچوبی است واحد<sup>۱</sup> برای درک تمام جنبه‌های کار و لذا وابستگی متقابل این جنبه‌ها به یکدیگر را برجسته می‌سازد

\* به شناسایی تضاد بین عناصر، مکمل بودن شان و نیز قابلیت جایگزینی عناصر مختلف کمک می‌کند

\* به کارگیری اصول جهانی را در شرایط بسیار متنوع ملی و منطقه‌ای ساده‌تر می‌کند

\* هم ملاحظات سنتی و هم چالش‌های در حال ظهور را به روشی قابل دسترس برجسته می‌سازد (۶ و ۷)

### کار شایسته و توسعه<sup>۲</sup>؛

مفهوم کار شایسته امکان طرح مباحث مختلف مرتبط با کار را در ارتباط با یکدیگر و تحت عنوان بحث توسعه فراهم می‌کند. بعنوان مثال؛

\* از مباحث حوزه اقتصادی فراتر می‌رود و مستقیماً ملاحظات اجتماعی را نیز مطرح می‌کند

\* دستور کار کاهش فقر، توسعه انسانی و یکپارچگی اجتماعی را با هم ترکیب می‌کند

\* اساساً با حقوق، جایگاه و نقش تمامی کارگران بخش اقتصاد رسمی و غیر رسمی، سازماندهی شده یا بدون سازماندهی، مرتبط است.

\* بر نیاز به بهبود تمام جنبه‌های کار در اقتصاد غیر رسمی تاکید دارد

1- Integrated Framework

2- Development



- \* بحث برابری جنسیتی و برابری در روابط کار را دنبال می کند
- \* ساختارها و فرایندهایی که چرخه های محرومیت و فقر را ایجاد می کنند به چالش می کشد (۹ و ۷۶)

### کار شایسته و توسعه اقتصادی؛

دستیابی به کار شایسته برای همه، تحت تاثیر ساختار اقتصادی و بازار کار هر کشوری قرار می گیرد. بدین معنی که کار شایسته مفهومی است پویا و متغیر که در طول زمان شاخص های آن در جهت تکامل و تحقق سطوح بالاتری از کمیت و کیفیت عناصر چهارگانه آن، تغییر می یابد و با اقتضائات روز هماهنگ و همگام می شوند. برای روشن شدن مساله مقایسه مختصری از ویژگیهای کار شایسته در اقتصادهای توسعه یافته<sup>۲</sup> یا صنعتی<sup>۳</sup>، در حال گذار<sup>۴</sup> و در حال توسعه<sup>۵</sup> به عمل می آوریم: (بنابراین ناگفته پیداست که اهداف کار شایسته و شاخص های تحقق آن در هر یک از اقتصادهای ذکر شده متفاوت خواهند بود) (۹)

کار شایسته

#### سه جانبه گرایی

سه جانبه گرایی ابزاری است برای مشارکت کارگران، کارفرمایان و دولت در عرصه مسائل اقتصادی اجتماعی از طریق مذاکره و مشاوره که موجب درک بهتر از منافع مشترک گردیده و تعادل را بین منافع سه گروه ایجاد می نماید.

- 1- Economical Development
- 2- Developed Economies
- 3- Industrial Economies
- 4- Transition Economies
- 5- Developing Economies



## جدول مقایسه متوسط GDP ، متوسط هزینه های دولتی و متوسط اشتغال (کشورهای توسعه یافته ، در حال گذار و در حال توسعه)

کشورها	متوسط GDP	متوسط کل هزینه های دولتی از GDP	متوسط هزینه های دولتی از GDP برای تامین اجتماعی	متوسط نسبت اشتغال به نیروی کار
کشورهای منتخب توسعه یافته	\$ ۲۰۵۲۱	۳۵٫۲۵ درصد	۲۲٫۲۳ درصد	۸۴٫۳۳ درصد
کشورهای منتخب در حال گذار	\$ ۶۰۸۷	۳۶٫۱۶ درصد	۱۷٫۸۳ درصد	۷۹٫۸۳ درصد
کشورهای منتخب در حال توسعه	\$ ۸۳۲	۲۲٫۷۶ درصد	۵٫۷۶ درصد	۴۹٫۶۱ درصد

### اعتبار جهانی کار شایسته:

تنوع گسترده از نظر ساختارهای اقتصادی در سراسر جهان، این سوال را پدید می آورد که آیا مفهوم کار شایسته اعتبار جهانی دارد؟ البته، ویژگیهای اصلی کار شایسته برای افراد شاغل به کار در تمام جوامع، فارغ از سطح رفاه آن، قابلیت عملیاتی شدن دارد. کار شایسته سطح توسعه را ارتقاء می دهد و توسعه امکان پیاده سازی کار شایسته را تقویت می کند. برخی از اصول مرتبط توجیه کننده اعتبار جهانی کار شایسته از این قرارند؛

- \* تمامی دولتها درصدد توسعه همه جانبه جوامع خود هستند
- \* تمامی کارفرمایان خواهان ارتقاء بهره وری نیروی کار خود هستند
- \* تمام جویندگان کار در سراسر جهان، فارغ از نوع و میزان مهارتها و وضعیتی که در آن قرارداد دارند، خواهان به دست آوردن فرصت شغلی هستند.
- \* تمام کارگران، اعم از کارگران بخش دولتی، اقتصاد رسمی یا غیر رسمی یا خود اشتغالی، دارای اتحادیه یا بدون اتحادیه، در جستجوی معیشت مناسب برای تامین





- حداقل سطح استاندارد زندگی برای خود و وابستگانشان هستند.
- \* تمام کارگران تمایل به کار در شرایط سالم و ایمن دارند.
- \* تمام کارگران نیاز به معیشت ایمن برای خود و وابستگانشان دارند.
- \* کارگران تمام طبقات شغلی خواهان حق تشکیل سازمانهای کارگری برای دفاع از حقوق و کسب منافع شغلی و مشارکت در تصمیم گیری های تاثیرگذار بر زندگی شان هستند. (۹)

### کار شایسته چگونه محقق می شود؟

قبل از هر چیز خاطرنشان می گردد که کار شایسته یک فرایند پویاست و بیش و پیش از هر چیز نیاز به نهادینه شدن تفکر کار شایسته در کشورها دارد. بنابراین تحقق کار شایسته یعنی سفری از وضعیت موجود در تمام مولفه های کار شایسته به وضعیت مطلوب، البته وضعیت مطلوب در کشورهای مختلف با سطوح متفاوت توسعه یافتگی قطعاً تعریف متفاوت خواهد داشت. تا کنون در هیچ یک از کشورها استانداردها و مقررات کار شایسته به طور کامل اجرایی نمی شود و رسیدن به نقطه آرمانی آن پروسه ای زمان بر خواهد بود. پر واضح است ابزاری که با استفاده از آن کار شایسته محقق می شود، بسته به ویژگیهای اقتصادی و سیستم های سیاسی و سیاست گذاری کشورها، متنوع خواهد بود. این تنوع یکی از دلایل نیاز به شاخص های مناسب برای اندازه گیری میزان تحقق یک هدف خاص است. علاوه بر این استفاده از شاخص ها برای ارزیابی عملکرد و ارزیابی پیشرفت در طول زمان، امکان مقایسه عملکرد عناصر مختلف کار شایسته را به تنهایی و در ارتباط با یکدیگر فراهم می کند.

لذا در کنار فرهنگ سازی، آموزش و اطلاع رسانی، بسترسازی های قانونی و سایر اقدامات لازم تدوین، تعیین شاخص هایی برای رصد و اندازه گیری میزان رسیدن به اهداف کار شایسته ضروری است. در اینجا به طور اختصار به شاخص های کار شایسته اشاره می شود. (۳و۶)



## بعد اشتغال؛

فقر دارد. هر چند این بدان معنا نیست که افراد بیکار یا کسانی که برای دستمزدی پایین کار می کنند فقیر هستند. به عنوان مثال؛ خانواری که درآمدی بالاتر از متوسط دارد اما این درآمد از محل سود حساب بانکی، دریافت اجاره و امثالهم کسب می شود و در عین حال بیکار است و یا شاغل است اما دستمزد پایینی دریافت می کند، ممکن است در آمار بیکاران و یا افراد شاغل دارای درآمد پایین قرار گیرد.

بالعکس فردی که شغلی با درآمد بالا دارد، ممکن است عائله زیادی داشته باشد و درآمدش تکافوی مخارج زندگی اش را نکند. به همین دلیل است که شاخص های مربوط به اشتغال شایسته باید بسیار حساب شده تعیین شوند و با شاخص های فقر خلط نشوند.

اهمیت اشتغال شایسته در تمام اقتصادها یکسان است، اگرچه اهمیت نسبی جنبه های خاص ممکن است بر حسب بافت مورد نظر تفاوت داشته باشد. شاخص های مناسب برخی از پیچیدگی ها را برجسته می کنند و امکان آزمون فرضیات مختلف در مورد چگونگی ارتباط شاخص ها به یکدیگر را فراهم می کنند. در ادامه به برخی از

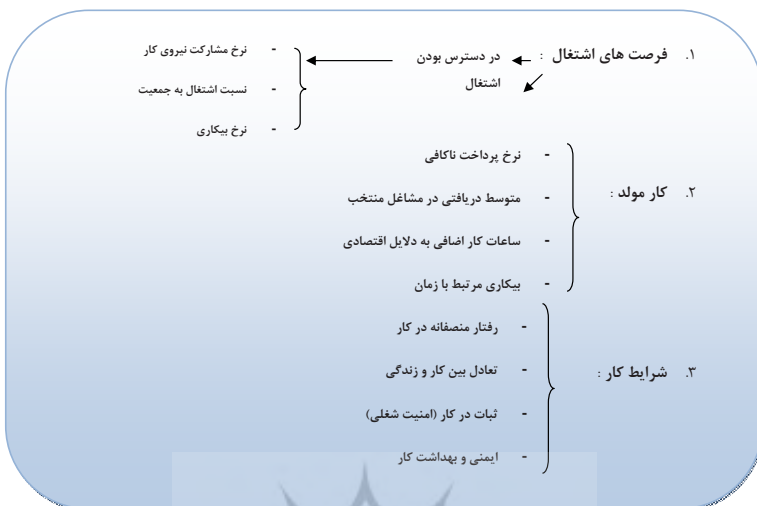
اشتغال به تمامی انواع کار، اعم از کار در بخش اقتصاد رسمی و یا بخش غیر رسمی، مربوط می شود. کار شایسته به در دسترس بودن شغل بستگی دارد و البته از این هم فراتر رفته، کیفیت و کمیت اشتغال را هم در بر می گیرد. کیفیت کار به موضوعاتی مانند رفتار منصفانه و برابر با کارگران، توان ایجاد تعادل بین کار و زندگی کارگران، ایمنی و امنیت شغلی در کار مربوط می شود.

مفهوم و عناصر اصلی کار شایسته جهانی هستند اما اهمیت نسبی آنها از کشوری به کشور دیگر یا از بافتی به بافتی دیگر متفاوت است. اشتغال دیگر عناصر کار شایسته، خصوصا فرصت های شغلی، کار مولد و درآمدزا همراه با بهره وری و شرایط کار را با هم یکپارچه می کند. شاخص های مناسب اشتغال شایسته امکان اندازه گیری عملکرد کشورها با جزئیات کامل و مقایسه آنها با هم و نیز پیشرفت شان را در طول زمان فراهم می کند. (۶ و ۳)

## شاخص های اشتغال شایسته؛

اشتغال شایسته تاثیر مستقیم بر ریشه کنی

### شاخص های اشتغال شایسته می پردازیم. (۳، ۶ و ۸)



### حمایت اجتماعی و کار شایسته؛

حمایت اجتماعی مناسب از کارگران ویژگی خاص کار شایسته است و ارتباط نزدیکی بین حمایت اجتماعی و توسعه اقتصادی وجود دارد. در حالیکه تمام کارگران باید به میزان کافی تامین معیشت شوند، مکانیزمهای حمایت اجتماعی اهمیت خاصی در برآوردن نیازهای اساسی زنان و مردان فقیر؛ بیکار یا دارای کار نامنظم دارد. نیازهای افرادی که در اقتصاد غیر رسمی فعالیت می کنند یا آنهایی که در معرض آسیب (احتمال انتقال به بخش غیررسمی اقتصاد) هستند در اکثر کشورهای در حال توسعه حیاتی است.

سیستم های حمایت اجتماعی بطور سنتی برای رفع نیازهای ضروری امرار معاش و نیز برای حمایت در مقابل خطرات احتمالی و در وهله اول برای کارگران بخش رسمی طراحی شده بودند. در چارچوب کار شایسته، این تعریف می تواند گسترش یافته تمام افراد جامعه را در برگیرد و برخی از اشکال بیمه های اجتماعی را برای افراد فراهم کند تا خانوارها و جوامع قادر باشند از خودشان در برابر نا امنی ها و فجایع بزرگ مراقبت کنند. این بیمه ها ممکن است توسط دولت ها ارائه شوند و یا توسط دیگر فعالان اجتماعی مانند اتحادیه ها، انجمن های کارفرمایی، سازمانهای غیر دولتی و غیره (۳، ۲ و ۶)



## شاخص های حمایت های اجتماعی؛

۱. هزینه های دولتی برای تامین اجتماعی از GDP

۲. کفایت پوشش تامین اجتماعی

۳. نسبت تمام هزینه های دولتی برای تامین اجتماعی

۴. نسبت جمعیت زیر سطح خاصی از درآمد (فقر کاری) به کل جمعیت

۵. نسبت جمعیت فاقد خدمات پایه به کل جمعیت

## حقوق بنیادین و کار شایسته؛

احترام به حقوق کارگران یا حقوق بنیادین کار یکی از چهار جزء کار شایسته است. این حقوق در مقاله نامه های مختلف سازمان بین المللی کار تعریف شده اند. مفهوم حقوق بنیادین کار در اروپای قرن نوزدهم ریشه دارد که مبتنی بر آزادی قرارداد بین کارگر و کارفرما بود. در تفسیر محدود، این حقوق شامل کسانی که در اقتصاد غیر رسمی فعالیت می کنند نمی شود. حقوق فرد فرد کارگران ممکن است در کشورهایی که در آنها اکثر نیازهای اساسی افراد برآورده نشده اند، همیشه قابل طرح نباشند یا در اولویت نباشد. همچنین نگرانی روافزونی وجود دارد که اجرای حقوق بنیادین کار در کشورهای در حال توسعه از نظر تجارت بین المللی آنها و تعامل با سرمایه گذاران خارجی آنها را متضرر سازد. این دغدغه با اتخاذ سیاستهای نتولیبرال که درصدد محدود کردن نقش دولتها در تنظیم بازار کار هستند و بازارهای کار آزاد و منعطف را بعنوان بهترین گزینه یا تنها راه اطمینان از توسعه اقتصادی و در بلند مدت اطمینان از شرایط کار می دانند، تقویت می شود. حقوق بنیادین کار در بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار شامل: محو کار اجباری و کار



کودک خصوصا بدترین اشکال کار کودک، رفع تبعیض در محیط کار، آزادی انجمن ها و حق چانه زنی جمعی می باشد. (۵ و ۶)

### شاخص های حمایت از حقوق کارگران؛

<ul style="list-style-type: none"> <li>- نرخ ثابت نام در مدرسه برای کودکان در سن کار</li> </ul>	}	<p>۱. شاخص های کار اجباری و کار کودک:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نرخ مشارکت نیروی کار زنان</li> <li>- نسبت زنان شاغل در بخش غیر کشاورزی که در مشاغل حرفه ای ارشد اشتغال دارند</li> <li>- سهم زنان از اشتغال مزدگیری غیر کشاورزی</li> <li>- مقایسه دریافتی های زنان و مردان در مشاغل منتخب</li> </ul>	}	<p>۲. شاخص های تبعیض در کار:</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- پیوستن یا عدم پیوستن کشورها به مقاله نامه شماره ۸۷ و ۹۸</li> <li>- بررسی سالانه نقض حقوق اتحادیه های صنفی</li> </ul>	}	<p>۳. شاخص های آزادی انجمن ها و چانه زنی جمعی:</p>

### گفتگوی اجتماعی برای کار شایسته؛

در بافت کار شایسته، گفتگوی اجتماعی به انواع مختلف تبادل اطلاعات و مذاکره بین نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران اطلاق می شود و در مورد مباحثی است که همگان در آن ذی نفع اند. گفتگوی اجتماعی ابزاری است برای ترویج فرصتهایی برای زنان و مردان جهت دستیابی به کار شایسته و مولد در شرایط آزادی، برابری، امنیت و حفظ کرامت انسانی.

گفتگوی اجتماعی بعنوان ابزار حکمرانی خوب می تواند هم در بهبود عملکرد اقتصادی و رقابت پذیری و هم داشتن جامعه با ثبات تر و نزدیکتر به عدالت مشارکت کند.

در گذشته، گفتگوی اجتماعی بعنوان چانه زنی جمعی بین کارگران و کارفرمایان و تفاهم بین دولت و اینها بعنوان شرکای اجتماعی دیده می شد. چنین ترتیباتی به دلیل تغییرات روزافزون در دنیای کار و اهمیت زیادی که بخش غیر رسمی امروزه پیدا کرده است، ناکافی و غیر قابل دفاع هستند. (۶ و ۱۳)

کار شایسته



### نتیجه گیری:

همانگونه که پیش تر عنوان شد سازمان بین المللی کار از همان بدو تاسیس خود در سال ۱۹۱۹ احقاق حقوق کارگران، بهبود شرایط کار، ایجاد ارتباط نزدیک و مسالمت آمیز بین کارگران، کارفرمایان و دولت و نیز ارتقاء بهره وری و درنهایت تحقق توسعه اقتصادی را مطمح نظر خود قرار داد.

در راستای رسالت‌های مذکور در سال ۱۹۴۴ با صدور بیانیه فیلادلفیا، در سال ۱۹۷۰ با تاکید مضاعف بر بحث حمایت‌های اجتماعی، در سال ۱۹۹۵ با طرح اصول و حقوق بنیادین کار، در سال ۱۹۹۸ با تصویب رسمی بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار سیر تکامل خود را در انجام مسولیت‌های خود پیمود. نقطه عطف تلاش‌های سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۹۹ بود که مفهوم کار شایسته را در اجلاس هشتماد و هفتم خود توسط مدیرکل وست سازمان آقای سوموایا معرفی نمود.

مفهوم کار شایسته در واقع به معنی ترویج فرصت‌های برابر برای زنان و مردان جهت



دستیابی به کار شایسته و مولد در شرایط آزادی، برابری، امنیت و حفظ کرامت انسانی بود. در واقع پارادایم کار شایسته چشم انداز جامع و یکپارچه را در مباحث توسعه مطرح می کند و سعی دارد به توسعه چهره انسانی تری ببخشد و منافع کارگر، کارفرما و دولت را همزمان مد نظر دارد. در واقع کار شایسته کاری است که برای کارگر معیشت کافی و حمایت و امنیت تضمین شده در کار، برای کارفرما ارتقاء بهره وری و برای جامعه تحقق توسعه همه جانبه را جستجو می کند. این امر از طریق توسعه فرصت‌های اشتغال، حمایت‌های اجتماعی، احقاق حقوق بنیادین کار و از مسیر گفتگوهای اجتماعی قابلیت تحقق دارد.

در واقع برای تحقق اهداف کار شایسته باید تاکید کرد که این مفهوم در قالب فرایندی مستمر، پویا و زمان بر قابل تحقق خواهد بود و تحقق آن نیاز به توسعه فرهنگ تفکر شایسته دارد. هنوز هیچ کشوری، حتی کشورهای توسعه یافته، وجود ندارد که مدعی تحقق کار شایسته بتواند باشد. زیرا شایستگی کار نقطه آغاز دارد اما پایانی برای آن متصور نیست از این نظر که معیارهای شایستگی در طول زمان و با توجه به وضعیت اقتصادی - اجتماعی، سیاسی و سطح توسعه یافتگی کشورها بسیار متفاوت خواهند بود. اما برای اطمینان از حرکت در مسیر درست برای تحقق آن و نیز قابلیت مقایسه وضعیت موجود کشوری با کشورهای منطقه و جهان لازم است شاخص هایی به عنوان راهنمای حرکت از وضعیت کنونی به سمت وضع مطلوب و اطمینان از بودن در مسیر صحیح و رسیدن به مقصد مورد نظر، تعریف و تبیین گردند.

شاخص های کار شایسته شامل تعدادی شاخص کلی است که صرف نظر از وضعیت خاص کشورها برای همه قابل طرح هستند. اما نماگرهای زیر مجموعه شاخص ها می توانند با توجه به شرایط خاص کشورها متفاوت باشند و طیفی از کمی به کیفی را در بر گیرند. شاخص های کلی کار شایسته در قالب چهار عنصر صلی آن عبارتند از: شاخص های اشتغال شایسته، شاخص های حمایت های اجتماعی شایسته، شاخص های حمایت شایسته از حقوق کارگران و شاخص های گفتگوهای اجتماعی شایسته.

در مقاله حاضر زیر نماگرهای پیشنهادی سازمان بین المللی کار برای شاخص های کلی بیان گردیدند.



### منابع:

۱. آنکر، ریچارد. اندازه‌گیری کارشایسته با استفاده از شاخص های آماری. ترجمه رضا پورخرمدند، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، چاپ اول ۱۳۸۳
۲. الحسینی، سید حسن. تبیین کار شایسته و شاخص های گسترش یافته آن در ایران. طرح پژوهشی مؤسسه کار و تأمین اجتماعی. سال ۱۳۸۵
۳. رضایی، طاهره و همکاران. شاخص های کارشایسته، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۳.
۴. سپهری، محمدرضا. کارشایسته. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱
۵. سپهری، محمدرضا. حقوق بنیادین کار. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱
6. Dharam GHAI. Decent Work: Concept and Indicators. International Labour Review, Vol. 142 (2003), No. 2
7. Ghai, D. Decent Work: Objectives and Strategies, (Geneva, ILO, 2006).
8. Godfrey, M. Employment Dimensions of Decent Work: Trade-offs and Complementarities, (Geneva, ILO, 2006).
9. ILO: Decent Work, (Geneva, ILO, 2006)
10. ILO: Decent Work: Report of the Director - General, (Geneva, ILO, 1999a).
11. ILO: Global Employment Trends (Geneva, ILO, 2003).
12. ILO: Key Indicators of the Labour Market (Geneva, ILO, 1999b).
13. ILO: World Labour Report (Geneva, ILO, 2005).
14. Kuruvilla, S. Social Dialogue for Decent Work (Geneva, ILO, 2006).

### کار

کار، تجسم عشق است

کار، عشق مجسم است

اگر نمیتوانی با عشق کار کنی،

اگر جز با ملالت و بیزاری کاری از تو نمیاید،

بهتر است کار خود را ترک کنی و بر دروازه معبدی بنشین

و صدقات کسانی را که با عشق کار می کنند، بپذیری.

جبران خلیل جبران