

" کار پایدار "

احمد یارمحمدی^۱

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۱/۳۰

فتح ا... رحیمی*^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۵/۱۲

حسن خسروی^۳

چکیده

رابطه مستقیم کار با غنای زندگی انسان فراتر از مفاهیم اقتصادی متداول است. کیفیت کار، عامل مهمی برای تضمین تأثیر مثبت کار در توسعه است. برخی از کارها مانند کار کودک، کار اجباری و نیروی کار فعال در کار قاچاق، توسعه را به شدت تخریب می‌کنند. همه این موارد در جهان کار که تحت تأثیر جهانی شدن و انقلاب فناوری شاهد تغییرات سریعی است باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرند. حرکت در مسیر کار پایدار با یک ضرورت ناخوشایند مواجه است. اگر در هدایت این حرکت شکست بخوریم، قابلیت‌های منفعل انسانی در نسل‌های جاری و آتی فاجعه آمیز خواهد بود. کار پایدار باید از انواع دیگر کار تفکیک شود چون این نوع کار نه تنها توسعه را تقویت می‌کند، بلکه بعنوان اجزای اصلی توسعه پایدار اثرات جانبی منفی و پیامدهای ناخواسته مشاغل را کاهش می‌دهد. این نوع کار فرصت‌های اشتغال را برای نسل حاضر بدون محدود کردن آن برای نسل‌های آتی گسترش می‌دهد. تقویت توسعه از مسیر کار به تدوین سیاستها و استراتژیها در سه حوزه ایجاد فرصت‌های کار، تضمین رفاه کارگران و انجام اقدامات و مداخلات هدفمند نیاز دارد.

کلید واژه ها: انقلاب دیجیتال، توسعه پایدار، قرارداد جهانی، کار پایدار، کار شایسته.

^۱ دانشجوی دکتری حقوق واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ عضو هیات علمی و استادیار گروه حقوق واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

^۳ عضو هیات علمی و دانشیار گروه حقوق عمومی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

اینکه کار چگونه می‌تواند توسعه را تقویت کند ضرورت واکاوی مفهوم گسترده‌ای از کار را ایجاد می‌کند که فراتر از چارچوب مشاغل، فعالیت‌هایی مانند کار مراقبتی غیردستمزدی، کار داوطلبانه و کار خلاق که همگی در غنای زندگی انسانها تأثیر مثبتی دارند را پوشش می‌دهد. امروز انقلاب دیجیتال، انسانها را در کشورها و جوامع مختلف به هم مرتبط کرده است. کار از طریق تقویت قابلیت انسانها به این پیشرفتها کمک کرده است. کار شایسته نیز برای انسانها حس کرامت نفس و فرصت مشارکت کامل در جامعه را فراهم کرده است. البته هنوز چالشهای قابل توجهی وجود دارد، از فقر مستمر و نابرابری عمده تا تغییرات اقلیمی و بطور کلی ناپایداری زیست محیطی و مناقشات و بی‌ثباتیها، همه این چالشها موانعی را برای مردم در انتخاب کار شایسته ایجاد می‌کنند.

جهانی شدن و انقلاب فناوری فرصتهای جدیدی ایجاد کرده ولی چالشهای جدیدی نیز به وجود آورده است از جمله این چالشها قراردادهای کار موقت و کار کوتاه مدت را می‌توان نام برد که به صورت نامتقارن بین نیروی کار بسیار ماهر و غیرماهر توزیع شده‌اند. زنان هم در کار درآمدی و هم در کار غیردرآمدی با تبعیض مواجهند. در عرصه کار دستمزدی، آنها در مقایسه با مردان مشارکت کمتری دارند، حقوق کمتری دریافت می‌کنند، در کارهایی با آسیب پذیری بیشتر کار می‌کنند و در مناصب مدیریت ارشد حضور کمتری دارند.

کار پایدار باید از انواع دیگر کار تفکیک شود چون این نوع کار نه تنها توسعه را تقویت می‌کند، بلکه به عنوان اجزای اصلی توسعه پایدار اثرات جانبی منفی و پیامدهای ناخواسته مشاغل را کاهش می‌دهد. این نوع کار فرصتهای اشتغال را برای نسل حاضر بدون محدود کردن آن برای نسلهای آتی گسترش می‌دهد. در واقع تقویت توسعه از مسیر کار به تدوین سیاستها و استراتژیها در سه حوزه گسترده ایجاد فرصتهای کار، تضمین رفاه کارگران و انجام اقدامات و مداخلات هدفمند نیاز دارد. حوزه اول به استراتژیهای اشتغال ملی و بهره‌برداری از فرصتها در جهان در حال تغییر کار تأکید دارد، حوزه دوم مباحث مهمی مانند تضمین حقوق کارگران و مزایای آنها، گسترش حمایتهای اجتماعی، حل و فصل نابرابریها را پوشش می‌دهد. اقدامات و مداخلات هدفمند نیز باید بر کار پایدار، حل مشکل نابرابری در کار درآمدی و غیردرآمدی و مداخلات ویژه برای گروههای خاص - برای مثال، جوانان و افراد دارای معلولیت - تمرکز یابد. فراتر از این موارد، دستور کار مشخصی نیز برای پیگیری قرارداد جدید اجتماعی، یک تفاهم جهانی و برنامه کار شایسته ضروری است.

اهداف توسعه پایدار مصوب اجلاس توسعه پایدار سازمان ملل از جمله هدف ۸ که بطور آشکار بر کار از طریق «تقویت رشد اقتصادی پایدار، فراگیر و دائم، بهبود اشتغال مولد و فراگیر و کار شایسته برای همگان» تأکید دارد، ضرورت پیگیری مباحث جدی در این بستر را درباره چالشهایی که در اثر تغییرات مستمر در جهان کار صورت می گیرد مطرح می سازد لذا باید از هر فرصتی برای تقویت رابطه بین کار شایسته و توسعه پایدار استفاده نمود.

۲. کار برای توسعه

با این فرض که دنیای کار به سرعت در حال تحول است و هنوز تحولات قابل توجهی در توسعه در انتظار وقوع است، بایستی چگونگی تأثیر کار در توسعه را واکاوی کرد و ابعاد گسترده تری از کار، شامل کار داوطلبانه و کار خلاق را مدنظر قرار داد و از این منظر ابعادی فراتر از کار درآمدی را پوشش داد. ارتباط بین کار و توسعه غیرارادی نیست و البته برخی از انواع کار، مانند کار اجباری می تواند با نقض حقوق بشر، تضعیف عزت نفس انسان و فدا کردن آزادی و استقلال فرد به توسعه آسیب بزند. همچنین، در نبود سیاستهای مناسب، فرصتهای نابرابر کار و پاداش به وجود می آید که نابرابری را در جامعه تداوم می بخشد. در واقع، کار در شرایطی توسعه را بهبود می بخشد که سیاستها بتوانند فرصتها و روند توسعه کار مولد، خلاق و رضایتبخش را افزایش دهند، مهارتها و قابلیتهای کار را تقویت کنند و حقوق، سلامت و رفاه کارگران را تضمین و همچنین یک برنامه عملیاتی در چارچوب قرارداد اجتماعی نوین، توافق جهانی و دستور کار شایسته را دنبال کنند.

هنوز پیشرفت انسانها نامتوازن است و محرومیت انسانها گسترده و بخش زیادی از قابلیت انسانها بلااستفاده باقی مانده است. در مقیاس جهانی، زنان در مقایسه با مردان حقوق کمتری دریافت می کنند. یکی از محرومیتهای اصلی انسان عدم استفاده، استفاده غلط یا استفاده کم از قابلیت بنیادی و مهم انسانها، یعنی کار رشد یابنده برای توسعه است. حدود ۱ میلیارد نفر در جهان، شاغلان فقیر هستند که با کمتر از دو دلار در روز زندگی می کنند و بیش از ۱/۵ میلیارد نفر در مشاغل آسیب پذیر کار می کنند که معمولاً فاقد مشخصه های کار شایسته و فاقد حق بیان و دفاع از حقوق خود و خارج از پوشش تأمین اجتماعی هستند. (WDR, 2019)

در جهان کار، حقوق و دستمزد از بهره وری، عقب افتاده و سهم کارگران در درآمد در حال کاهش است و انتظار می رود در سال ۲۰۵۰ بیش از دو سوم جمعیت جهان (۶/۲ میلیارد نفر) در مناطق شهری اسکان یابند و ظرفیتهای شهری را در معرض فشار قرار دهند. (HDR, 2015) توسعه با مخاطرات، آسیبها و ضربه های متعدد تضعیف می شود، مخاطراتی مانند بیماریهای واگیر همچون

پاندمی کووید ۱۹، مخاطرات پیش‌رونده سلامت، بحرانهای اقتصادی و مالی و فقدان امنیت غذا و انرژی.

کیفیت کار تاکید دارد که کار باید کرامت نفس و حس بالندگی ایجاد کرده، مشارکت و تعامل را تسهیل کند. برای تحکیم رابطه با توسعه پایدار، کار باید پایداری زیست محیطی را نیز تقویت کند. کار زمانی ارتباطش را با توسعه پایدار تقویت می‌کند که اهدافی فراتر از منافع فردی را دنبال کند و به تحقق اهداف مشترک اجتماعی مانند کاهش فقر و نابرابری، همبستگی اجتماعی، فرهنگ و تمدن کمک کند. برعکس، زمانی که کار توأم با تبعیض و خشونت باشد، ارزش کار از بین می‌رود و ارتباط آن با توسعه پایدار تضعیف می‌شود. (HDR, 2015) یکی از موارد مشهود تبعیض در کار، تبعیض جنسیتی در موقعیتهای شغلی، پرداختها و رفتارهاست. موارد دیگر تبعیض نیز در ارتباط با نژاد، قومیت، معلولیت و گرایشهای جنسی رخ می‌دهد. خشونتهای محیط کار در انواع مختلف تهدیدها و خشونتهای لفظی یا فیزیکی نیز رابطه کار و توسعه را مخدوش می‌کند. بسیاری از مردم به کارهایی مشغولند که انتخابهای آنها را در زندگی محدود می‌کنند. میلیونها نفر در شرایط ظالمانه و ناعادلانه همچون کار کودکان، کار اجباری و ... کار می‌کنند؛ به طوری که ابتدایی ترین حقوق انسانی شان نقض می‌شوند و کرامت نفس انسان ضایع می‌گردد. همچنین میلیونها نفر از کارگران خانگی، مهاجر، جنسی و مشاغل زیان آور در معرض مخاطرات متنوع قرار دارند. شاید بعد از قاچاق اسلحه و مواد مخدر، قاچاق انسان در جهان پردرآمدترین کار غیرقانونی باشد.

کار درآمدی برای میلیونها انسان مهم ترین منبع درآمد محسوب می‌شود و بیشترین افراد حقوق بگیر در جهان زنان هستند. در صورت وجود حمایتهای کافی، کار خانگی انسان را توانا و به آنها کمک می‌کند تا خانواده را از فقر نجات دهند. البته بهره‌کشی در کار خانگی دستمزدی، به ویژه در مورد کارگران مهاجر زن پدیده شایعی است. برخی اوقات نیز در شرایطی که ساختارهای حقوقی کفایت یا ضمانت اجرایی نداشته باشند، کارفرمایان با توسل به تهدید و ارعاب از پرداخت حقوق طفره می‌روند یا حقوق کمتر پرداخت می‌کنند. آنها می‌توانند کارگران خانگی دستمزدی را به کارهای طولانی حتی تا ۱۸ ساعت کار روزانه و بدون تعطیل وادار کنند. شرایط کار در این موارد اغلب نامساعد با تغذیه ناکافی و بدون دسترسی به مراقبتهای بهداشتی و درمانی است. همچنین کارگران دستمزدی خانگی در معرض سوءاستفاده های جسمی و جنسی هم قرار دارند.

۳. جهانی شدن و انقلاب دیجیتال

جهانی شدن و انقلاب فناوری ماهیت کار و چگونگی انجام دادن آن را به سرعت تغییر می دهد. بستر انجام کار در حال تغییر است و در حین تغییر بر توسعه تأثیر می گذارد. عامل تحول در کار، جهانی شدن و انقلاب فناوری، به ویژه انقلاب دیجیتال است. جهانی شدن همبستگی جهانی را تقویت کرده و در الگوهای تجارت، سرمایه گذاری، رشد و ظهور و زوال مشاغل و نیز در شبکه های کار خلاق و کار داوطلبانه تأثیر بسیار زیادی گذاشته است. به نظر می رسد ما امروز در جریان تند و نوین انقلاب فناوری قرار داریم و سرعت انطباق و نفوذ فناوری دیجیتال در زندگی بسیار قابل تأمل است. اگر در آمریکا نیم قرن طول کشید تا نیمی از جمعیت صاحب تلفن شدند. این مدت برای تلفن همراه تنها یک دهه بود.

انقلاب دیجیتال در سیر تطور کار به عنوان پیشران نوین کار همان نقشی را ایفا می کند که پیشتر اقتصاد همبسته مشارکتی، برون سپاری فرآیندهای تولید، کار جمعی و کار منعطف ایفا کرده بودند. همچنین انقلاب دیجیتال، کار خلاق را به شدت متحول کرده و تولیدکنندگان کوچک و صنعتگران را توانمند ساخته است. پیشرفتهای فناوری نه تنها کار را دگرگون کرده، بلکه موتور محرک اشکال نوینی از خلاقیت و نوآوری نیز بوده است. تیمهای تحقیقاتی و متفکران ایده ها را به کالاهای و خدمات قابل لمس تبدیل کرده اند.

انقلاب دیجیتال فعالیتهای داوطلبانه را نیز متحول کرده است و امروزه این نوع فعالیتهای در فضای مجازی نیز انجام می شوند. برخی از فناوریها که بیشترین قابلیت را در تغییر کار دارند، عبارتند از: فناوری ابر، چاپ سه بعدی، رباتیک پیشرفته، ذخیره انرژی و اتوماسیون کار. (بهرامی، ۱۳۹۹: ۷) دانش و اطلاعات که از طریق سیستمهای نرم افزاری هوشمند به تحول بزرگ در سازمانها و رشد بهره وری کار، دانش و اطلاعات منجر شده است میلیونها نفر را قادر خواهند ساخت تا از دستیاران دیجیتال هوشمند بهره ببرند. در دنیای نوین کار، کارگران باید انعطاف پذیر و انطباق پذیر باشند و برای بازآموزی، جا به جایی و مذاکره برای شرایط کاری جدید، آمادگی کافی داشته باشند. آنها همچنین، باید زمان بیشتری برای جستجوی فرصتهای جدید کار اختصاص دهند.

افرادی که بیشترین ارتباط را با دنیای نوین کار برقرار می کنند نسل هزاره سوم (تقریباً متولدین ۱۹۸۰ به بعد) هستند. این گروه در شرایطی پا به سن می گذارند که فناوریهای دیجیتال و فناوریهای پیشرفته ارتباطات و اطلاعات همه عرصه های زندگی را فراگرفته است؛ آنها زمانی به بلوغ می رسند که انعطاف پذیری، انطباق پذیری و کارهای غیرمتداول به طور فزاینده ای فراگیر شده اند. بسیاری از جمعیت هزاره سوم در جستجوی کاری هستند که هدفی فراتر از کسب فایده مالی دارد و انتظار

دارند بخشی از کار و معیشت خود را برای حل مشکلات زیست محیطی و اجتماعی اختصاص دهند. پیشگامان اجتماعی نیز به عنوان نیروی کار جدید در حال گسترش هستند. آنها افراد تأثیرگذاری هستند که برای حل مشکلات اجتماعی مسئولیت پذیرفته اند. آنان مؤسسه های غیرانتفاعی ایجاد می کنند که هدف آن خوداتکایی مالی و بیشینه سازی منافع اجتماعی است.

۴. برون سپاری و زنجیره ارزش جهانی

جهانی شدن؛ مشاغل و کارگران را از طریق برون سپاری و تشکیل زنجیره ارزش بین المللی در شبکه های جهانی به هم پیوند می زند. شرکتها در قالب قرارداد انتقال یا قرارداد فرعی (یا ترکیبی از هر دو) قسمتی از عملیات با فعالیتهای جانبی خود را به کشورهایی که هزینه تولید کمتری دارند انتقال می دهند. بسیاری از فعالیتهای اقتصادی اکنون به زنجیره های ارزش جهانی متصل شده اند و این زنجیره ها مانند پلی کشورها و گاهی قاره ها را به هم متصل کرده اند. پیوستگی جهانی از مرحله مواد خام و قطعات جزئی به مرحله دسترسی به بازار و خدمات پس از فروش تغییر شکل یافته است. تولید به شکل غالب آن، یعنی تولید کالاها و خدمات واسطه ای و میانی در آمده که طی فرآیند تولید غیرمتمرکز و با توزیع بین المللی و مشارکت صنایع مختلف و با هماهنگی شرکتها چند ملیتی کامل می شود. در سالهای اخیر دانش در تولید، نقش برتری را ایفا می کند. حتی در تولیدات کارخانه ای ارزش کالای نهایی به طور فزاینده ای در دانش مستقر در آن کالا نهفته است.

در فرآیند برون سپاری، مشاغل مونتاژ در کشورهای توسعه یافته به موازات انطباق کشورهای در حال توسعه با صنایع صادرات محور به تدریج به مناطق صادراتی در این کشورها منتقل شدند. تأثیر این فرآیند در اشتغال زایی در کشورهای در حال توسعه بزرگ مانند چین و مکزیک و در کشورهای کوچکتر مانند کاستاریکا، جمهوری دومینیک و سریلانکا بسیار قابل توجه و مثبت بوده و روند توسعه را در این کشورها تسریع کرده است. (سپهری، ۱۳۹۸: ۲۷) البته، کیفیت کار و اجرای استانداردهای کار در این کشورها متفاوت بوده است.

برون سپاری مشاغل خدماتی در جهان، در دهه ۱۹۹۰ که پیشرفتهای فناوری ارتباطات و اطلاعات امکان ارائه بسیاری از خدمات پشتیبانی خارج از مرکز را فراهم ساخت، به سرعت گسترش یافت. برای مثال، بین سال های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰ تعداد مشاغل بی واسطه در فناوری اطلاعات و ارتباطات در هند از ۲۸۴۰۰۰ به بیش از ۲ میلیون شغل رسید. (WDR, 2019) البته، برون سپاری در کشورهای در حال توسعه همه بخشها و همه کارگران را منتفع نساخته است؛ در حالی که برون سپاری در کلیت خود برای کشورهای در حال توسعه سودمند بوده، تبعاتی را برای کارگران در کشورهای توسعه یافته

ایجاد کرده است. هر چند نتایج برآوردها متفاوت است و آثار بلندمدت در مقایسه با تبعات کوتاه مدت چندان شفاف نیست، اما تعداد مشاغل از دست رفته در بخش تولیدات کارخانه ای بیشتر از بخش خدمات بوده است.

امروزه، مشاغل مرتبط با امور اداری، پشتیبانی، امور مالی و تجاری، خدمات کامپیوتر و محاسبات، اغلب برون سپاری می شوند. این مشاغل اغلب در گروه مشاغل با مهارت متوسط و بالا قرار دارند و با توجه به رشد آموزش و بهبود زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات امکان برون سپاری آنها با هزینه های کمتر وجود دارد بنابراین، گرچه در کشورهایی که پذیرنده برون سپاری هستند امکان ایجاد منافع هنگفت از طریق دسترسی به مشاغل جدید فراهم می شود، برای جبران مشاغل از دست رفته در کشورهای مبدأ، آموزشهای بیشتر و مهارتهای جدید برای ورود به محیط رقابتی جدید ضروری است. برای تسهیل انطباق با شرایط جدید، به برنامه هایی نیاز است تا مردم را در پیدا کردن کار جدید، بهبود مهارتها و دسترسی به درآمد پایه یاری دهند. آموزش مهارتها همچنین، در رشد توانمندی کارگران برای ورود به مشاغل جدید در کشورهای در حال توسعه نیز حائز اهمیت است.

پیوستن کشورهای در حال توسعه به زنجیره ارزش جهانی فرصتهای مشاغل در آمدی را افزایش داده و نرخ مشارکت نیروی کار برای زنان را ارتقاء بخشیده است بسیاری در صنعت نساجی مشغول به کار شده اند و در زنجیره های ارزش جهانی کار می کنند. البته این پیوستگی درباره کیفیت کار و اینکه کارگران تا چه حد توانمندیهای انسانی خود را افزایش داده اند توضیح چندانی ارائه نمی کند. باید ملاحظات مربوط به سطح حمایت از کارگران و فرصتهای بهبود مهارت های آنها نیز منظور شوند.

سیستم زنجیره ارزش جهانی در درون و در بین کشورها و در بین صنایع، برندگان و بازندگان دارد. ماهیت آزاد زنجیره های ارزش جهانی می تواند امنیت مشاغل را کاهش و دولتها و پیمانکاران جزء را برای کاهش هزینه ها تحت فشار قرار دهد. این فشارها خود حقوق کارگران و شرایط کاری آنها به ویژه کارگران با مهارت کمتر را تحت تأثیر قرار می دهد. کشورهای در حال توسعه همچنین، با خطر قفل شدن در حلقه های کم ارزش تر زنجیره ارزش جهانی که فرصتهای کار، بهبود مهارتها و عرضه فناوری را محدود می کنند مواجهند. انتقال به زنجیره های ارزش جهانی پیچیدگیها و معضلات جدیدی برای کارگران در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه ایجاد کرده است. هنوز مشخص نیست کارگرانی که با کار خود به زنجیره های ارزش جهانی کمک می کنند در مقایسه با کارگران خارج از این زنجیره ها چقدر درآمد کسب می کنند. (HDR, 2015)

فشارهای بازار که از طریق زنجیره های ارزش جهانی انتقال می یابد به نظر می رسد توسط نیروی کار جذب می شود، این فشارها یا به دستمزدها منتقل می شود (از طریق رقابتهای جهانی)، یا منجر به رشد بخش غیررسمی و نامنی در قراردادها می شود (از طریق زنجیره های پیمانکاریهای جزء) یا به اخراج کارگران منتهی می شود (در دوره های رکود). شرکت های چندملیتی گاهی نیروی کار محروم از حقوق کار را به کار می گیرند، آنها ترکیبی از نیروی کار ثلثت، کارگران موقت، پیمانکاران مستقل، کارگران پروژه محور و کارگران مشاغل برون سپاری شده را با هدف ایجاد انعطاف در تولید و مدیریت هزینه ها مورد استفاده قرار میدهند. مشارکت در زنجیره های ارزش، در الگوی دو گانه کار برای برخی شغل امن و سازگار با کرامت نفس ایجاد می کند و برای برخی دیگر شغل ناپایدار (حتی در یک کشور و در یک صنعت معین).

۵. انقلاب دیجیتال

تسلط بر آینده در انقلاب دیجیتال به شانس و سرنوشت بستگی ندارد، بلکه به مهارت و آینده نگری متکی است. نوع کاری که مردم انجام می دهند و نیز نحوه انجام دادن کارها در سایه فناوری های نوین تغییر می یابند. این تغییر، جدید نیست، اما رابطه بین کار و توسعه و نهادهایی که برای تقویت اثرات مثبت فناوری در زندگی مردم موثرند را متحول می کنند. گسترش و نفوذ فناوریهای دیجیتال، جهان کار را در همه مناطق دگرگون کرده، اما اثرات آن در کشورهای مختلف متفاوت است. برخی از تغییرات فناوری نظیر فناوری اطلاعات و ارتباطات و گسترش تلفنهای همراه و سایر لوازم دیجیتالی فاصله ها را کوتاه کرده اند. با این حال، کشورها دارای ساختارهای تولید و اشتغال پراکنده و متفاوتی هستند و فناوری دیجیتال را متناسب با وزن اقتصادی بخشهای کشاورزی، صنعت و خدمات به کار می گیرند و همچنین منابع لازم را برای سرمایه گذاری در توسعه توانمندیهای مردم به شیوه های متفاوت استفاده می کنند. بازار کار، نسبت کارهای درآمدی به کارهای غیردرآمدی و شرایط متداول محیطهای کاری در کشورهای مختلف متفاوت است و به همین دلیل اثرات فناوری دیجیتال در کار نیز متفاوت خواهد بود. (نورگیت، ۲۰۲۰: ۸۱)

انقلاب دیجیتال ارتباط تنگاتنگی با صنایع فناوریهای برتر (های تک) دارد، اما بر طیف گسترده ای از فعالیت های غیرمتشکل از کشاورزی تا دستفروشی نیز تأثیر دارد. برخی به طور مستقیم به تلفن همراه وابستگی دارند. تلفنهای همراه، اکنون جنبه های مختلف کار را با برقراری ارتباط کلامی، پیام کوتاه و نرم افزارهای مختلف تسهیل کرده اند. تلفن همراه برای بسیاری از انواع مختلف فعالیتها-از مشاغل رسمی تا غیررسمی- از مشاغل درآمدی تا غیردرآمدی مفید بوده است. دسترسی به اینترنت و

تلفن همراه بهره برداری و تسلط بر خلاقیت و نبوغ را برای مردم امکان پذیر کرده اند. از این فناوری، به ویژه در صورتی که نابرابریها در دسترس‌یها بین مردان و زنان و بین مناطق شهری و روستایی کمتر شود، بیش از پیش می توان استفاده کرد. اگر دسترسی به اینترنت در کشورهای در حال توسعه به سطح آن در کشورهای توسعه یافته برسد، ارزش افزوده زیادی ایجاد خواهد شد. (نورگیت، ۲۰۲۰: ۵۹)

اقتصاد دیجیتال بسیاری از زنان را در ورود به مشاغل توانمند کرده و استفاده از خلاقیت‌ها و قابلیت‌ها را برای آنان میسر کرده است؛ به گونه ای که برخی از آنان کارآفرین شده‌اند و به تجارت الکترونیک روی آورده‌اند و برخی دیگر در مشاغل خدمات الکترونیک و کار بر خط جذب شده‌اند اما این عرصه جدید کار، مزیت بیشتری برای افراد ماهر و مسلط به دانش و فناوری ایجاد کرده است و به نسبت کمتری زنان را شامل می‌شود.

انقلاب فناوری، تغییرات مهارت پایه را ایجاد کرده است: به تعبیری، اثرات زنجیره ای فناوریهای نوین تقاضا را برای کارگران کمتر ماهر کاهش و برای کارگران بسیار ماهر افزایش داده است. به بیان دقیقتر، این تغییر افرادی را که سرمایه انسانی بیشتری دارند منتفع ساخته و فرصتهای اشتغال را قطبی کرده است. (حسینی، ۱۳۹۵: ۱۹)

در اوج فضای قطبی شده کار، مشاغل خوبی برای دارندگان مدارج تحصیلی و مهارتهای عالی وجود دارند. در یک سوی طیف، هنوز مشاغل خدماتی با ویژگی مهارت کمتر، بهره وری کمتر و دستمزد کمتر مانند خدمات نظافتی وجود دارند، در میانه طیف، بسیاری از مشاغل ثابت در داخل اتاقکهای ادارات و سالنهای کارخانجات همچنان ادامه می‌یابند. بنابراین، بزرگترین گروه بازندگان، کارگران شاغل در مشاغل کمتر تخصصی و کارهای تکراری روزمره هستند.

بسیاری از مشاغل پیچیده ذهنی و مهارتی، بالاتر از ظرفیت افرادی است که تواناییها و مهارتهای قابل قبولی دارند. بنابراین، برخی از صنایع با کمبود مهارتهای ویژه مواجهند و به همین دلیل شرکتهای برای نوابغ بزرگی که بازارهای جهانی را هدف قرار می‌دهند حقوق هنگفتی پرداخت می‌کنند. به این ترتیب، نیروی کار نه تنها در سطح ملی قطبی شده بلکه در سطح بین‌المللی نیز لایه بندی شده است؛ به طوری که کارگران کمتر ماهر از بازارهای داخلی تأمین می‌شوند و افراد بسیار ماهر از بازارهای جهانی. اکنون وقت آن رسیده است که انسانها مهارتهای ویژه و تحصیلات و دانش مناسب کسب کنند، چرا که این افراد قادرند فناوری را برای خلق ارزش استفاده کنند اما نمی‌توان گفت امروز بدترین زمان ممکن برای مشاغلی است که نیازمند مهارتها و قابلیت‌های عادی است، زیرا

کامپیوترها، رباتها و سایر فناوریهای دیجیتال به این مهارتها و قابلیتها بیش از پیش نیاز دارند. (HDR, 2015)

یکی از وعده های ضمنی انقلاب دیجیتال این بود که در پی آن بهره وری نیروی کار افزایش یافته و در ادامه منجر به رشد دستمزدها خواهد شد. به نظر نمی رسد هیچکدام از این وعده ها تحقق یافته باشند. بهره وری با نرخهای پیش بینی شده رشد نکرده و منافع انقلاب دیجیتال در افزایش سطح دستمزدها انعکاس نیافته است. در بسیاری از اقتصادها (برای مثال در هند) (WDR, 2019) شکاف بین بهره وری و رشد دستمزدها سال به سال بیشتر شده است. واقعیت این است که وقتی سطح پرداخت واقعی برای اغلب کارگران در حالت رکود قرار دارد و درآمد افرادی که حقوق بالاتر دریافت می کنند افزایش می یابد میانگین دستمزدها این تفاوت ها را مخفی می کند و بر پیچیدگی شرایط می افزاید.

انقلاب فناوری، همزمان با افزایش نابرابری رخ داده است. کارگران، بخش کوچکتري از کل درآمد را دریافت می کنند. حتی کسانی که تحصیلات و مهارتهای عالی دارند و با بهره وری بیشتری کار می کنند پاداش متناسب، از لحاظ میزان حقوق دریافتی، پایداری شغلی و منزلت اجتماعی، کسب نمی کنند. سهم کاهنده دستمزد کارگران را می توان در کاهش رشد میانگین دستمزدهای واقعی مشاهده کرد. در شرایطی که سهم دریافتی نیروی کار بسیار ماهر (و سرمایه) در حال افزایش است، سهم بقیه کارگران روند کاهشی دارد.

۶- توسعه پایدار

اهداف توسعه هزاره- مبانی مهم بیانیه هزاره در سال ۲۰۰۰- اهداف کمی را برای کاهش محرومیتها در وجوه مختلف توسعه برای سال ۲۰۱۵ ترسیم کرده است. از سال ۲۰۱۳ اقداماتی در جریان بود که به تهیه برنامه توسعه دوره پسا ۲۰۱۵ و گسترش و فراگیری کار در قالب اهداف توسعه هزاره کمک می کرد. اهداف مربوط به توسعه پایدار، بخشی از مراحل است کشورهای عضو سازمان ملل در اواخر سال ۲۰۱۴ تنظیم کردند. کاهش محرومیتها انسانی و نابرابری در پیشرفتهای انسان در کانون اهداف توسعه پایدار قرار دارند و تکلیفی است برای بهبود شرایط زندگی و فرصتها برای آحاد جامعه جهانی تا سال ۲۰۳۰.

یکی از دستاوردهای مهم کنفرانس ریو + ۲۰ در سال ۲۰۱۲ اتخاذ تدابیری از طرف کشورهای عضو برای تبیین مجموعه ای از اهداف توسعه پایدار به منظور تسهیل گذار جهان از اهداف توسعه هزاره به برنامه های توسعه پسا ۲۰۱۵ بود. در این کنفرانس تصمیم گرفته شد «فرایندهای همه شمول و

شفاف بین دولتها در اهداف توسعه پایدار به گونه ای تنظیم شود که برای همه اعضا در دسترس باشد و اهداف توسعه پایدار را که در مجمع عمومی سازمان ملل مورد توافق قرار گرفته دنبال کند. «در همین موقع، یک گروه کاری داوطلبانه بین دولتی تشکیل شد و این گروه در ۱۷ هدف و ۱۶۹ زیرهدف که به اهداف توسعه پایدار کمک می کنند به توافق رسیدند. از ژانویه ۲۰۱۵ مجمع عمومی سازمان ملل اهداف یاد شده را مورد ثبت قرار داد و در «نشست توسعه پایدار سازمان ملل» در سپتامبر ۲۰۱۵ مورد توافق سران کشورها و دولتها قرار گرفت. این اهداف، پنج حوزه را که در جهان برای بشریت اهمیت فوق العاده ای دارد، تبیین کرده است. اهداف توسعه پایداره حوزه مهم مرتبط با وجوه انسانی و زیست کره را پوشش می دهد. (ایروانی، ۱۳۹۸: ۳۹)

اهداف توسعه پایدار سه جزء را شامل می شود:

- به اولویت کاهش فقر در چارچوب توسعه پایدار تأکید می کنند.
- پوشش جهانی دارند و همه کشورها و افراد را شامل می شوند.
- اهداف زمان بندی شده دارند و پیشرفتها در سطوح ملی، منطقه ای و جهانی پایش و گزارش می شوند.

به این ترتیب، اهداف توسعه پایدار انسان را در کانون توسعه قرار خواهد داد تا امکان بهره برداری کامل از قابلیت های انسانی تقویت شود لذا توسعه پایدار در بیانیه «کمسیون جهانی محیط زیست و توسعه» (۱۹۸۷) چنین تعریف شده: توسعه ای که به نیازهای نسل جاری بدون آسیب زدن به توانایی های نسل های بعدی در برآوردن نیازهای خود پاسخ می دهد. (پوراصغر، ۱۳۹۵: ۱۹)

دستیابی به سهمی برابر و پایدار در دستاوردهای توسعه سهل و بدون دردسر نیست. از یک سو، منابع جمعی قابل دسترس برای تحقق پیشرفتهای ضروری هرگز به وفور وجود ندارند. ثروت و درآمد جهانی نسبت به گذشته بیشتر شده است. از سوی دیگر، فعالیت انسان اگر به منوال گذشته ادامه یابد، استمرار دستاوردهای قبلی و همچنین ظرفیتهای رشد در آینده را هم برای ما و هم برای نسل های آتی به مخاطره می اندازد. این تهدیدها که اغلب ناشی از مصرف ناپایدار منابع طبیعی و همچنین مشکلات حل و فصل موانع اجتماعی است هم در مقیاس - از گستره جهانی تا ابعاد محلی - و هم در قلمرو متفاوت هستند؛ اگر کنترل و برطرف نشوند به موازات تخریب منابع طبیعی، توانایی انسان نیز برای ادامه برخی از انواع فعالیتها محدود خواهد شد.

به مرور زمان قلمرو این اقدامات از محدوده جوامع اصلی تولیدکنندگان و مصرف کنندگان محلی به سطوح استانی و کشوری که هزینه ها و منافع آن در مقیاس بزرگتر توزیع می شود گسترش یافت.

یک سازو کار متداول در تخمین پیامدهای این اقدامات، ارزیابی منافع و اتخاذ تصمیمهای مناسب و انجام دادن تحلیلهای هزینه فایده است. این تحلیلهای می تواند شامل برآوردی از مشاغل از دست رفته باشد؛ هر چند همه مشاغل از دست رفته یکسان نیستند. از یک سو در نرخهای بیکاری بالا اگر همه کارگران در مدتی کوتاه در شرکتها یا صنایع دیگر جذب شوند، اثر بیکاری ناچیز خواهد بود. از سوی دیگر، همین تعداد بسیار اندک مشاغل از دست رفته اگر در شهری با یک کارخانه رخ دهد یا اگر کارگران مهارت های انتقال پذیر یا امید کمتری برای اشتغال در آینده داشته باشند آسیبها تشدید خواهد شد. به عنوان نمونه ای از تحلیل هزینه- فایده، اصلاحیه قانون هوای پاک ۱۹۹۰ آمریکا (WDR, 2019) را در نظر بگیرید که با اعمال مقررات، منابع آلاینده هوا را به شدت محدود کرد و بسیاری از صنایع از جمله نیروگاههای برق، وسایل نقلیه موتوری و سایر منابع پراکنده مانند خشکشوییها و نانواییهای تجاری را تحت تأثیر قرار داد و طی سه سال پس از اجرای مقررات، میانگین دریافتی کارگران در بخشهای مشمول قانون، بیش از ۵ درصد کاهش یافت. دریافتیها تنها ۵ سال پس از تغییر سیاستها ترمیم شد. برآورد شده که یک کارگر معمولی در بخش مشمول قانون اخیر حدود ۲۰ درصد درآمد خود را نسبت به دوره قبل از اجرای قانون از دست داده است.

این پیامدها، اکنون از قلمروهای محلی، ملی و حتی منطقه ای عبور کرده و کل جهان را متأثر کرده است. برندگان و بازندگان از محدوده های جغرافیایی و زمانی عبور کرده؛ و چالش مهمی را از نظر نحوه مدیریت پیامدها ایجاد کرده اند. یک نمونه مهم تغییرات اقلیمی است که با افزایش طولانی مدت میانگین دما در جهان، تغییر الگوهای بارش، بالا آمدن سطح آبهای آزاد و توالی بیشتر حوادث آب و هوایی و طبیعی همراه است.

پیامدهای فاجعه بار تغییرات اقلیمی در توسعه پایدار- اگر ترمیم نشوند- در بسیاری از مباحث بازتابی از خود بر جای می گذارند که یکی از آنها تغییراتی است که ماهیت کار و شرایط کار برای مردم را به ویژه کارگران فقیر تحت تأثیر قرار میدهد. برای مثال، در پایین دست حوزه رودخانه ها که محل زندگی حاشیه نشینان روستایی است- تغییرات اقلیمی زندگی و معشیت میلیونها نفر را با مخاطرات جدی مواجه خواهد ساخت. در آینده تغییرات اساسی در پایداری تولید محصولات کشاورزی رخ خواهد داد (HDR, 2015)

برآوردهای اخیر در مقیاس جهانی نشان می دهد که اگر انتشار گازهای گلخانه ای به عنوان مهمترین عامل تغییرات اقلیمی کنترل نشود، دمای سطح زمین در سال ۲۱۰۰ در مقایسه با دمای دوره قبل از صنعتی شدن بین ۴/۸ تا ۳/۷ درجه سانتیگراد افزایش خواهد یافت. برای محدود کردن این میزان از

افزایش دما به سطح توافق شده ۲ درجه سانتیگراد لازم است انتشار گازهای گلخانه ای براساس توافق جهانی، تا سال ۲۰۵۰ نسبت به میزان انتشار سال ۲۰۱۰ بین ۴۰ تا ۷۰ درصد کاهش یابد و کار صدها میلیون نفر از افراد شاغل در بخشهایی را که عامل این انتشار هستند متأثر گردد. (WDR, 2019)

۷. کار و توسعه پایدار

کار دارای پیامدهای ناخواسته ای است که در ابعادی فراتر از افرادی که آن را انجام می دهند ظاهر می شود و به افرادی که از نظر ابعاد جغرافیایی در زمانی دورتر هستند تعمیم می یابد. نتایج الزاما همواره منفی نیستند فعالیتهای مرتبط با این نوع کار می توانند به گونه ای تغییر یابند که به پیشرفت انسان منجر شده و مزایای مثبتی برای بسیاری از افرادی که به طور مستقیم با آنها در ارتباط نیستند ایجاد کند. بسیاری از اثرات کار در پایداری توسعه در یک زنجیره اتفاق می افتند و آثار مثبت و منفی بر جای می گذارند. کاری که توسعه بویژه بعد توسعه انسانی را تقویت می کند و در کنار آن اثرات جانبی منفی و پیامدهای ناخواسته را حذف یا تضعیف می کند به «کار پایدار» موسوم است. (HDR, 2015)

کار پایدار در کشورهای توسعه یافته یا در حال توسعه ایجاد می شود، اما در این کشورها از نظر مقیاس، شرایط کار، میزان ارتباط با توسعه انسانی و کاربستهای آن در سیاستگذاری متفاوت است. این نوع کار مشابه "مشاغل سبز" است که با تعبیر هر شغل شایسته در کشاورزی، صنعت، خدمات یا امور اجرایی که در حفاظت با ایجاد کیفیت محیط زیست مؤثر باشد توصیف می شود؛ اما مشاغل سبز دو تفاوت اصلی با کار پایدار دارند. (HDR, 2015) نخست، کار پایدار الزاما در چارچوب معیشت و کسب درآمد تعریف نمی شود بنابراین، فعالیتهای مربوط به داوطلبان، هنرمندان، خیرین و غیره را دربر می گیرد. دوم، مشاغل سبز دارای محرکهایی برای پیشبرد توسعه انسانی از مسیر هدایت کار است.

برای اینکه کار پایدار در ابعاد گسترده استمرار داشته باشد، سه اقدام توسعه ای باید به موازات یکدیگر انجام شوند و هر کدام از آنها به فعالیتهای خاص با عاملیت سیاستگذاران ملی و بین المللی، فعالان حوزه صنعت و سایر حوزه های بخش خصوصی، جامعه مدنی و شهروندان متکی است: حذف مشاغل، تغییر مشاغل و ایجاد مشاغل. مشاغل و کارهای پایدار اجزای اصلی تشکیل دهنده توسعه پایدار هستند. کار پایدار، توسعه را بهبود می بخشد و اثرات جانبی منفی و نتایج ناخواسته کار را

تعدیل می کند. کار پایدار، نه تنها برای دوام و بقای جهان ضروری است، بلکه استمرار کار برای نسلهای آتی را نیز تضمین می کند.

برای اینکه کار پایدار جنبه عمومی و فراگیر داشته باشد، تغییرات باید در سه مسیر موازی اعمال شوند:

- حذف (برخی از کارها حذف یا کاهش خواهند یافت)
- تغییر (برخی از کارها از طریق سرمایه گذاری در فناوریهای نوین سازگار با آن کارها و آموزش و بروزرسانی مهارتها ادامه خواهند یافت)
- ایجاد (کارهای جدید ایجاد خواهند شد)

حوزه های جدید کار، از جمله فناوریهای انرژی خورشیدی، بخش مهمی از استراتژی انرژیهای تجدیدپذیر در بسیاری از کشورها را شامل می شوند. ظرفیت این نوع کارها در توسعه به شدت متفاوت است. انرژیهای تجدیدپذیر می توانند با تضمین دسترسی جهانی به خدمات انرژیهای جدید، قابل اطمینان و قابل تأمین تا سال ۲۰۳۰ پیشران مهمی برای دستیابی به هدف هفتم توسعه پایدار (تضمین دسترسی به انرژی مقرون به صرفه، مطمئن، پایدار، و نوین برای همه) باشند.

۸. اهداف توسعه پایدار و کار پایدار

هدف ۸ (تقویت رشد اقتصادی مستمر، فراگیر و پایدار، اشتغال کامل و مولد و کارایی برای همگان) از اهداف توسعه پایدار پیامدهای مستقیم و مهمی در کار پایدار دارد. همچنین اهداف جزئی مرتبط با هدف ۸ چند مورد از پیامدهای توسعه پایدار در کار پایدار را تبیین می کنند.

هدف ۷-۸ انجام دادن اقدامات آنی و مؤثر برای ریشه کن کردن کار اجباری، حذف بردگی مدرن و قاچاق انسان و تضمین ممنوعیت و کاهش بدترین انواع کار کودکان از جمله استخدام و به کارگیری کودک سرباز و خاتمه دادن به همه انواع کار کودکان را تا سال ۲۰۲۵ دنبال می کند.

هدف ۸-۸- حمایت از حقوق کار و بهبود شرایط کار سالم و ایمن برای همه کارگران، از جمله کارگران مهاجر، و به ویژه مهاجران زن، و افراد شاغل در کارهای متزلزل و ناپایدار.

هدف ۸-۹- طراحی و اجرای سیاستهای معین برای تقویت صنعت توریسم پایدار تا سال ۲۰۳۰ به منظور ایجاد شغل و تقویت فرهنگ تولیدات - به انواع خاصی از اشتغال پایدار تأکید دارد.

هدف ۳- الف- تشدید اقدامات اجرای کنوانسیون سازمان بهداشت جهانی در کنترل تنباکو در همه کشورها به دنبال کاهش کار مرتبط با تولید و توزیع تنباکو و بهبود همزمان سلامتی کارگران است.

هدف ۴- ۹- ارتقای زیرساختها تا سال ۲۰۳۰ و مقاوم سازی صنایع برای پایداری بیشتر و افزایش کارآیی منابع و استفاده روزافزون از فناوریها و فرآیندهای صنعتی سالم، پاک و سازگار با محیط زیست و الزام کشورها برای اقدامات مرتبط با این هدف و متناسب با ظرفیتهای خود- مسیر خاصی را برای بهبود مهارتها و ایجاد حوزه های جدید و ممکن کار توصیه می کند.

اهداف دیگر و اهداف فرعی مربوط به آنها به تغییر اسلوب موجود کار و معرفی رویکردهای جدید دلالت دارند. هدف ۲- پایان دادن به گرسنگی و دستیابی به امنیت غذا و تغذیه بهتر و ترویج کشاورزی پایدار از این ظرفیت برخوردار است که نحوه اجرای فعالیتها و امور مرتبط با کشاورزی را برای جمعیت بسیار بزرگی از مردم که در این بخش اشتغال دارند متحول کند.

برخی از صنایع کهن - مانند کشاورزی، ماهیگیری و جنگلداری- عهده دار کاهش سهم بزرگی از گازهای گلخانه ای، مسئول الگوهای ناپایدار مصرف آب و خاک، عامل مرتبط با جنگل زدایی و کاهنده تنوع زیستی و به ویژه مستعد ایجاد اختلالات اقلیمی است. بنابراین، تغییر روشهای کاشت و داشت محصولات زراعی بسیار حیاتی است. فناوریها و روشهای کشاورزی که قادر به ایجاد این تغییرند در دسترس هستند؛ اما انطباق با آنها باید تسریع شود. برای مثال، حدود یک سوم از محصولات غذایی اتلاف یا فاسد و سهم غلات در این اتلاف بیشتر است. لازم است اقدامات گسترده ای برای افزایش بازده قابل توجه و آنی صورت پذیرد و محصولات صنعتی جدیدی طراحی و تولید شوند.

بسیاری از کارها نیز محرک پایداری زیست محیطی هستند (هدف ۴- ۹)، از جمله کار در زیرساختها و صنعت ساختمان. پروژه های انرژی (هدف ۷) می توانند از طریق تحریک سایر صنایع برای رشد و نوسازی مشاغل بلندمدت و کوتاه مدت و مستقیم و غیرمستقیم ایجاد کنند. در صنعت انرژیهای تجدیدپذیر، بخش انرژی خورشیدی با ایجاد بیش از ۳ میلیون شغل بزرگترین کارفرمای جهان در این صنعت به شمار می رود. (WDR, 2019) با تقویت نتایج و کارآیی آموزش و سلامت، به ویژه برای کودکان، اهداف توسعه پایدار می تواند شالوده کسب مهارت برای ورود به مشاغلی باشد که متضمن کار پایدار هستند.

۸. توسعه پایدار و کار شایسته

ارتقای توسعه پایدار از مسیر کار شایسته به سیاستهای موثر و برنامه اجرایی نیاز دارد.

- انواع گزینه های سیاستی برای ارتقای توسعه پایدار از مسیر کار شایسته باید در بستری گسترده در نظر گرفته شوند: ایجاد فرصتهای شغلی بیشتر با هدف گسترش دامنه انتخاب کار،
- تضمین رفاه کارگران برای تقویت رابطه مثبت بین کار و توسعه،
- اقدامات مشخص و هدفگذاری شده برای حل چالشهای گروهها و شرایط خاص کار.

یک دستور کار اجرایی برای هدایت و راهبری تغییر به منظور تجمیع راهبرد سه جانبه "قرارداد اجتماعی جدید"، "اقدام جهانی" و "برنامه کار شایسته" نیز ضروری است.

۱-۱. تنظیم قرارداد اجتماعی جدید

امروزه در جهان نوین کار، امکان وابستگی بلندمدت شاغلان به یک کارفرما یا عضویت آنان در یک اتحادیه صنفی بسیار کمتر است. دنیای کنونی کار با ترتیبات حمایتی سنتی سازگار نیست. جامعه چگونه قادر است منابع مالی لازم را برای پوشش جمعیت فزاینده افرادی را که کار دائمی ندارند، افرادی را که خارج از پوشش بخش رسمی هستند، افرادی را که تازه وارد بازار کار می شوند (به ویژه مهاجران) و افرادی را که قادر به کار نیستند تجهیز کند؟ در چنین شرایطی باید قراردادهای اجتماعی جدید، با برقراری گفتمان در مقیاس بسیار وسیعتر از آنچه در قرن بیستم رخ داد منعقد شوند.

۱-۲. اقدام برای تفاهم جهانی، در چارچوب تولید جهانی

سیاستهای ملی و قراردادهای اجتماعی نمی توانند فراتر از تعهدات جهانی عمل کنند. افزون بر این، جهانی شدن حقیقی بر پایه اشتراک ایده ها بنیاد می شود. ما باید در مسئولیت پایداری مشاغل در جهان سهیم باشیم. یک تفاهم جهانی به اجماع همه ذینفعان، کارگران، کارفرمایان و دولتها در سراسر جهان، احترام به حقوق کارگران در عمل و آمادگی برای مذاکره و توافق در همه سطوح نیازمند است. این اقدام نیاز به تأسیس یک نهاد جدید ندارد و صرفاً می تواند با جهت دهی به نظرات در نشستهای معتبر و بزرگ جهانی صورت پذیرد. یک تفاهم جهانی می تواند دولتها را به اجرای سیاستهایی که متناسب با نیازهای شهروندان خود است رهنمون کند. در نبود توافق جهانی، سیاستهای ملی که در پاسخ به تقاضای کار در درون کشورها تنظیم می شود اثرات بیرونی سیاستها را لحاظ نمی کنند. چنین رویکردی مستلزم یک پیمان ملی جهانی است. موافقتنامه های بین المللی

مانند کنوانسیون سازمان جهانی کار در کار شایسته برای کارگران در سطح ملی، که از سپتامبر ۲۰۱۳ اجرایی شده توافق پیشرفته ای بود که مبنای تدوین استانداردهای جهانی برای حقوق کارگران ملی در سطح جهان قرار گرفت. (WDR, 2019)

۸-۳. اجرای برنامه کار شایسته

برنامه کار شایسته چهار رکن دارد:

- ۱) ایجاد اشتغال و توسعه کسب و کار: این رکن مستلزم آگاهی است، آگاهی از این واقعیت که ریشه اصلی خروج از فقر در شغل نهفته است و اقتصاد باید فرصتهای لازم را برای سرمایه گذاری، کارآفرینی، ایجاد مشاغل و معیشت پایدار فراهم کند.
- ۲) استانداردها و حقوق ناظر بر کار: مردم به فرصتهای ظهور قابلیت‌های خود در مشارکت، اظهار نظر و داشتن حق بیان برای مطالبه حقوق و کسب حرمت و کرامت نیاز دارند. الگوی کار معرفی شده از طرف سازمان جهانی کار خط مشی مهمی برای انطباق و سنجش پیشرفت محسوب می شود.
- ۳) حمایت‌های اجتماعی: حمایت‌های اجتماعی پایه مانند مراقبتهای درمانی و امنیت بازنشستگی شالوده مشارکت مولد و مفید در جامعه و اقتصاد است.
- ۴) حکمروایی و گفتگوی اجتماعی: گفتگوی اجتماعی بین دولتها، کارگران و کارفرمایان می تواند مسایل اجتماعی و اقتصادی مهم را حل و فصل، حکمروایی خوب را ترویج، روابط مناسب کار را ایجاد و پیشرفتهای اجتماعی و اقتصادی را تسریع و تقویت کند.

برنامه کار شایسته و اصول توسعه پایدار همدیگر را تقویت می کنند. کار شایسته در هر چهار رکن خود، توسعه پایدار را تقویت می کند. ایجاد اشتغال و توسعه کسب و کار، برای مردم در آمد و معیشت فراهم می کنند و ابزار اصلی برای ایجاد برابری، رویکردی برای مشارکت و تسهیل کننده دستیابی به عزت نفس و کرامت است. حقوق کارگران از مسیر تضمین حقوق بشر، آزادیهای انسانی و استانداردهای کار، توسعه پایدار را پشتیبانی می کند. حمایت‌های اجتماعی نیز از منظر تضمین تور ایمنی، حمایت مردم در برابر مخاطرات و آسیبها و ایجاد کار مراقبتی به توسعه پایدار کمک می کند. گفتگوی اجتماعی هم از طریق بسط حوزه های مشارکت، توانمندسازی و پیوستگی اجتماعی توسعه پایدار را تقویت می کند.

متقابلاً، توسعه پایدار پشتیبان هر چهار رکن کار شایسته است. گسترش قابلیت‌ها از طریق توسعه پایدار فرصت‌های توانمندسازی و کارآفرینی را تقویت می‌کند. جنبه مشارکتی توسعه پایدار به تعمیق گفتگوی اجتماعی کمک می‌کند. توسعه پایدار همچنین بر تحکیم حقوق بشر که پشتیبان حقوق کارگران و تقویت‌کننده امنیت انسانی است تأکید دارد.

۹. نتیجه‌گیری

کاری که برای توسعه انجام می‌شود، چیزی بیش از شغل به مفهوم عام است؛ البته، توسعه نیز به نوبه خود انتخاب‌های افراد را افزایش می‌دهد و تضمین می‌کند که همیشه فرصتهایی برای کار وجود دارند. این تضمین شامل دسترسی به فرصت‌های کار با حقوق مکفی و بهبود شرایط کیفی و همچنین، وجود فرصت‌های مناسب کار برای افراد نیازمند به کار درآمدی نیز می‌شود.

شناسایی فناوریهای مناسب و گزینه‌های سرمایه‌گذاری، از جمله فرصت‌های رشد جهشی، تنظیم چارچوب‌های مقرراتی و اقتصاد کلان با هدف تسهیل سازگاری با توسعه پایدار، تضمین دستیابی مردم به مهارت‌های مناسب، ترکیبی از مهارت‌های فنی و کیفی توأم با توانمندی‌هایی در یادگیری، اشتغال و برقراری ارتباط، بازآموزی و روزآمد کردن مهارت‌های تعداد انبوهی از کارگران شاغل در بخش غیررسمی، مانند کشاورزی از اقدامات ممکن در سطح کشوری برای حرکت در مسیر کار پایدار می‌باشند.

مدیریت پیامدهای منفی در انتقال به کار پایدار با ارائه بسته‌های متنوعی از حمایت‌ها و هموار کردن میدان رقابت برای جلوگیری از انتقال نابرابری بین نسل‌ها، تداوم رشد پایه‌های مهارتی مردم نیز مستلزم یک رویکرد مستمر در همه دوره‌های زندگی است که بر پایه درک واقعی از ماهیت تجمیعی مداخلات مربوط به یادگیری استوار است. سرمایه‌گذاری کلان در افزایش تعداد و کیفیت ارائه‌کنندگان خدمات آموزشی و بهداشتی ضروری است و بیانگر کاستی‌های نقش فعلی بخش عمومی در روند تغییر مهارت‌هاست.

کار شایسته در هر چهار رکن خود، توسعه پایدار را تقویت می‌کند. ایجاد اشتغال و توسعه کسب و کار، برای مردم در آمد و معیشت فراهم می‌کنند و ابزار اصلی برای ایجاد برابری، رویکردی برای مشارکت و تسهیل‌کننده دستیابی به عزت نفس و کرامت است. توسعه پایدار نیز پشتیبان ارکان کار شایسته است. گسترش قابلیت‌ها از طریق توسعه پایدار فرصت‌های توانمندسازی و کارآفرینی را تقویت

و جنبه مشارکتی توسعه پایدار به تعمیق گفتگوی اجتماعی کمک می کند لذا با در نظر گرفتن این پیوندهای متقابل، اجرای برنامه کار شایسته کمک خواهد کرد تا کار و اشتغال، توسعه پایدار را تقویت کند.



الف - فارسی

- کار و فناوری ۲۰۵۰، ترجمه محسن بهرامی، تهران: دانشگاه صنعتی امیرکبیر. (سازمان ملل متحد- پروژه ملانیوم (۱۳۹۹))
- آینده کار، جاکوب مورگان، ترجمه سیدناصر حسینی، تهران: کار و تامین اجتماعی. (بانک جهانی (۱۳۹۵))
- اندیشه های توسعه پایدار، هوشنگ ایروانی، تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۹۸.
- تغییر دنیای کار؛ گزارش توسعه جهانی، ترجمه محمدرضا سپهری، تهران: کار و تامین اجتماعی. (سازمان بین المللی کار (۱۳۹۸))
- توسعه پایدار؛ مبانی و شاخصهای پایداری، فرزام پوراصغر سنگاچین، تهران: علوم کشاورزی ایران، ۱۳۹۹.

ب- لاتین

- Human Development Report (HDR) 2015 ,Work for Human Development ,UNDP.
- The World Development Report (WDR) 2019: The Changing Nature of Work ,WORLD BANK.
- Flexible Work :Designing Our Healthier Future Lives, Sarah Norgate, New York :Routledge.2020.