



نشریه کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران
شماره‌ی بیست و ششم ♦ سال ششم ♦ بهمن ماه ۱۳۸۹

پیش شرط‌های «کارشایسته»

در حالیکه هیچ یک از شرکای اجتماعی در متعالی بودن هدف «کارشایسته برای تمام مردان و زنان در همه جا» هیچ تردیدی ندارند، با این همه، بسیار طبیعی است اگر در مورد روش عملیاتی کردن این مفهوم تفاوت رویکردهای جدی و اساسی بروز پیدا کند. سندی که با عنوان «کارشایسته: روش عملیاتی کردن آن» در ۱۶ نوامبر سال ۲۰۰۲ به تصویب هیأت مدیره‌ی سازمان بین‌المللی کارفرمایان رسید و همان سال منتشر شد، جنبه‌های عملیاتی کردن شعار «کارشایسته برای تمام مردان و زنان در همه جا» را از «چشم‌انداز کارفرمایان» مورد بررسی قرار داده است و اتفاقاً تأمل در نکات بسیار مهمی که به صورت بسیار موجز در این سند مطرح شده نشان می‌دهد که تفاوت رویکردها در عملیاتی کردن «کارشایسته» تا چه اندازه جدی هستند.

به دلیل اهمیت مواضع کارفرمایی در عرصه‌های مرتبط با استراتژی‌های چهارگانه‌ی سازمان بین‌المللی کار برای عملیاتی کردن «کارشایسته» که در این سند تبیین شده است، ترجمه‌ی فارسی آن در سومین شماره‌ی نشریه‌ی تئوریک «پیام کارفرمایان» در مهر ماه ۱۳۸۵ منتشر شد. اما شواهد حاکی از آن است که بی‌میلی به مطالعه وقتی با مشغله‌های تقریباً بی‌پایان کارفرمایی دست به دست هم بدهد، فرصتی برای تأمل در این اسناد باقی نخواهد ماند. به همین خاطر، و در استانه‌ی آغاز دوباره‌ی روند مبارک گفتگوهای اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی و برگزاری شانزدهمین همایش ملی کار با موضوع محوری «کارشایسته» ضرورت انتشار دوباره‌ی این سند بیش از همیشه احساس شد و به همین دلیل چاپ دوم آن تقدیم علاقمندان می‌شود.

در کنار سندی از سازمان بین‌المللی کار با عنوان «راهنمای تدوین و اجرای برنامه‌ی کشوری کارشایسته»، که جنبه‌های فنی عملیاتی کردن هدف «کارشایسته برای تمام مردان و زنان در همه جا» را بررسی می‌کند، و از سوی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به مناسبت برگزاری شانزدهمین «همایش ملی کار» منتشر می‌شود، این سند سازمان بین‌المللی کارفرمایان به شرایطی سیاسی لازم برای تحقق «کارشایسته» می‌پردازد که بدون آن شرایط از «کارشایسته» که هیچ، حتی از «کار» هم خبری نخواهد بود.

کار شایسته

روش عملیاتی کردن آن: چشم‌انداز کارفرمایان

- «کار شایسته»، چی هست و چی نیست
- مفهوم «کار شایسته» در گزارش دبیرکل سازمان بین‌المللی کار (آی.ال.او) به کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ با عنوان «کار شایسته» مطرح شد. چهار هدف استراتژیک آی.ال.او که در پی ارایه می‌شود ابزارهایی هستند که از طریق آن‌ها آی.ال.او در پی دستیابی به «کار شایسته» است:
 - ۱- رعایت استانداردها و اصول و حقوق بنیادین در کار.
 - ۲- خلق فرصت‌های بیشتر اشتغال و درآمد شایسته برای زنان و مردان.
 - ۳- گسترش پوشش و ارتقاء اثربخشی حمایت اجتماعی برای همه.
 - ۴- تقویت سه‌جانبه‌گرایی و دیالوگ اجتماعی.

- از نظر کارفرمایان، «کار شایسته»:
 - ◇ در نخستین گام، مستلزم خلق فرصت‌های اشتغال است.
 - ◇ به معنای استانداردهای جهانی قابل‌کاربست برای تمام کارگران و تمام مشاغل در سراسر جهان نیست. «کار شایسته» یک مفهوم نسبی، و یک هدف متحرک است که باید در چارچوب ظرفیت و هدف‌های توسعه‌ای هر کشور به آن دست یافت. «کار شایسته» به این معنا نیست که هر کارگری که کاری مشابه انجام می‌دهد باید دستمزد یکسان دریافت کند و از شرایط یکسان کار در هر جای دیگر بهره‌مند شود.
 - ◇ به معنای به‌کارگیری تمام استانداردهای کار در تمام کشورها نیست.
 - ◇ مشروط به آن است که یک کشور سطح مناسبی از ظرفیت و توسعه‌ی اقتصادی پایدار، که پیش‌شرط‌های لازم برای کاستن از نارضایتی اجتماعی و اقتصادی است، کسب کرده باشد.

عملیاتی کردن «کار شایسته» از طریق هدف‌های استراتژیک آی.ال.او

- پیشگفتار
- «کار شایسته» سقف ندارد، هدفی است که باید در چارچوب شرایط ملی و واقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی هر کشور مورد توجه قرار بگیرد. هیچ‌الگوی یگانه‌ای برای «کار شایسته» وجود ندارد. با این همه، توافق کردن برسر هدف‌ها یا صورت‌بندی کردن آن‌ها، همیشه آسان‌تر از یافتن روش‌های عملی برای رسیدن به آن‌هاست. موضوع دشوار «فرایند» است، به این معنا که هدف‌ها چگونه می‌توانند محقق شوند، چه اقدامات و مداخلاتی مناسبند، چه منابعی مورد نیاز است و این منابع چگونه می‌توانند تأمین شوند. از آنجا که «کار شایسته» به ظرفیت و توسعه‌ی اقتصادی بستگی دارد، شرایطی که تجارت آزاد و رقابت عادلانه را فراهم سازد ضروری هستند. آنچه که در پی ارایه می‌شود نقطه نظرات کارفرمایان در مورد چگونگی «اجرای» چهار هدف استراتژیک آی.ال.او برای دستیابی به «کار شایسته» است.

● هدف استراتژیک اول

«بیانیه اصول و حقوق بنیادین در کار» آی.ال.او تنها مضمون جهانی برای «کار شایسته» است، چرا که این «بیانیه» ابزاری ترویجی و عملیاتی را در پیشنهاد آی.ال.او برای تشویق پیشرفت اجتماعی عرضه کرده، و با ناکامی‌های مرتبط با حقوق بنیادین در کار برخورد می‌کند. این «بیانیه» از سوی تمام هیأت‌های نمایندگی کارفرمایی در کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۸ مطرح شد و مورد پشتیبانی قرار گرفت.

ضمن اذعان به ارتباط استانداردهای اصلی کار، «کار شایسته» وابسته به تصویب تمام استانداردهای بین‌المللی کار نیست. تصویب خودبه‌خودی تمام کنوانسیون‌های بین‌المللی کار موارد زیر را در پی خواهد داشت:

- ◇ ایجاد سختگیری در بازار کار و استقرار نظامی از روابط صنعتی قانونی فراوان، با گستره‌ای محدود برای توسعه‌ی روابط صنعتی مناسب.
- ◇ دشوار ساختن ایجاد اشتغال و در نتیجه، ضدیت با هدف اشتغال کامل.
- ◇ بزرگ‌سازی اقتصاد غیررسمی از طریق افزودن چارچوب مقررات افراطی و پرهزینه، نیز، ایجاد موانع در خلق بنگاه و توسعه، و در نتیجه ایجاد کار در اقتصاد غیررسمی.
- ◇ خلق اقتصادی غیرجذاب برای سرمایه‌گذاری.
- ◇ تأثیر معکوس بر اقتصادهایی که در پی رقابتی شدن هستند.

بدیهی است که تصویب تمام استانداردهای بین‌المللی کار راه تحقق هدف «کار شایسته» نیست. گسترده‌ترین کنوانسیون‌های مصوب آی.ال.او آن‌هایی هستند که با موضوعات کلی برخورد می‌کنند، در حالیکه کنوانسیون‌هایی که با کم‌ترین آراء به تصویب می‌رسند آن‌هایی هستند که شرایط گروه‌های کارگری محدودی را مورد بحث قرار می‌دهند. به علاوه، استانداردها، عمدتاً فقط پس از آنکه در شرایط ملی به اجرا درآمده باشند به تصویب می‌رسند. افزوده بر این، صرف تصویب کنوانسیون‌های آی.ال.او لزوماً به اجرای استانداردهای کار مندرج در آن‌ها منجر نمی‌شود. یک عامل مهم‌تر که تأثیر مثبتی بر شرایط کار، و در نتیجه بر «کار شایسته» می‌گذارد، ارتقاء بهره‌وری است.

● هدف استراتژیک دوم

هدف خلق فرصت‌های بیشتر جهت ایجاد و حفظ «کار شایسته» برای مردم، در بهبود استانداردهای زندگی تأثیر می‌گذارد. کار از سوی کارفرمایان خلق می‌شود، نقش دولت‌ها ایجاد شرایط مناسب و چارچوب قانونی و سیاسی است تا به ایجاد اشتغال منجر شود. از همین رو، سیاست اشتغال در یک اقتصاد شکوفا برای دستیابی به این هدف اهمیت می‌یابد، و در ابتدا باید ایجاد شغل امکان‌پذیر شود. عناصر و مضمون اصلی چنین سیاستی باید موارد زیر را دربرگیرد:

- این فرایند در ابتدا مستلزم «تشخیص» بیماری وضعیت اشتغال ملی، شامل شناسایی موانع موجود ایجاد اشتغال در هر کشور است. این امر می‌بایست کاستی‌های موجود در سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی، تجاری، بازار سرمایه و کار، و کاستی‌های موجود در زیرساخت‌ها و فضای عمومی کسب‌وکار، حاکمیت خوب، سرمایه‌ی انسانی، نظام‌های آموزشی و بهداشتی، تربیت، نظام‌های حقوق مالکیت و قضایی، و نیز کاستی‌های سیاست‌های بین‌المللی را که بر رشد اشتغال تأثیر منفی می‌گذرند، شناسایی کند.
 - یک سیاست اشتغال باید ایجاد اشتغال مولد را هدف قرار دهد، مهارت‌ها را با مشاغل فعلی و آتی هماهنگ سازد، استانداردهای زندگی را از طریق مشاغل بیشتر و بهتر ارتقاء بخشد، سرمایه‌ی عمومی و کمک‌های بین‌المللی را در عرصه‌های مولد متمرکز کند، و بیکاران را به سوی اشتغال بکشاند.
 - سیاست اشتغال در درجه‌ی اول مسؤلیت‌پذیری دولت‌هاست، اما کارفرمایان به عنوان کارآفرینان، و کارگران به عنوان سودبرندگان مستقیم، باید از ابتدا در این فرایند درگیر شوند.
- عناصر یک سیاست اشتغال باید در چارچوب یک سیاست منسجم و همبسته گنجانده شود

و موارد زیر را دربرگیرد:

(۱) فضای اقتصاد کلان

از آنجا که سیاست‌های اقتصاد کلان اغلب با موضوع اشتغال به عنوان یک موضوع پسمانده رفتار می‌کنند، به این موضوع باید در تدوین سیاست اقتصاد کلان نقش مهم‌تری داده شود. این امر مستلزم اخذ تصمیم‌های اقتصادی و سیاسی سختی است که شرایط ملی آن‌ها را تعیین می‌کند.

(۲) فضای کسب و کار

بدون یک فضای سیاسی و قانونی مساعد برای شروع و رشد کسب و کار ایجاد اشتغال عملی نخواهد بود، چرا که مشاغل جدید از طریق رقابت بنگاه‌هایی توسعه می‌یابد که قادر باشند کالاها و خدمات قابل عرضه به بازار داخلی و بین‌المللی فراهم آورند. چنین فضای کسب و کاری باید از طریق ثبات صنعتی، قوانین شفاف و عادلانه، هزینه‌ی معامله‌ی پائین برای ایجاد بنگاه، دسترسی به سرمایه، استراتژی رشد صادرات، فضای جذاب برای سرمایه‌گذاری، حمایت از توسعه‌ی بنگاه‌های کوچک، سیاست‌های ارتقاء بهره‌وری و رقابت‌پذیری و سیاست‌های بازار کار که سختگیری‌های بی‌مورد ایجاد نکنند و مانع ایجاد اشتغال نشوند، مستحکم شود.

(۳) دسترسی به بازار و توسعه‌ی مزیت‌های رقابتی

در بستر تکنولوژی فعلی و آتی، تجارت و سرمایه‌گذاری جهانی، سیاست‌های اشتغال پایدار، مستلزم شناسایی و توسعه‌ی مزیت‌های رقابتی به شکل پیش‌دستانه است. فقدان این عوامل به از دست رفتن مشاغل و ظرفیت ایجاد مشاغل جدید منجر می‌شود. سیاست‌هایی که به توسعه‌ی محصولات و خدمات جدید کمک می‌کنند تا مزیت‌های رقابتی جدید را برای رشد دسترسی به بازار تقویت کنند باید یک فرایند مستمر باشند؛ مزیت‌های رقابتی می‌توانند به سرعت نابود شوند. این امر همچنین مستلزم شناسایی نوع مشاغل آتی و مهارت‌های مورد نیاز است تا با آن‌ها هماهنگ شوند. سیاست‌های بین‌المللی به نحو چشمگیری بر دسترسی به بازار تأثیر می‌گذارند.

(۴) هزینه‌های عمومی تولیدی

هزینه‌های عمومی تولیدی برای توسعه‌ی پایدار اجتماعی اقتصادی و ارتقاء استانداردهای زندگی، چهار عرصه قابل توجه برای این نوع سرمایه‌گذاری عمومی عبارتند از زیرساخت‌های فیزیکی، توسعه‌ی انسانی، مؤسسات بازار و توسعه‌ی کارآفرینی.

(۵) نهادهای پشتیبان بازار

نهادهای بازار باید در دسترس همه باشد، با نهادهای محلی قابل رقابت بوده و هزینه‌های افراطی معاملات و نیز عدم توازن در اطلاعات را کاهش دهند. چنین نهادهایی شامل یک نظام قانونی و نهادهایی برای حل اختلاف، اجرای قراردادها و حمایت از حقوق مالکیت، نهادهای توسعه‌ی مهارت‌ها، نهادهای بیمه‌ای و اعتباری، نهادهای ادارات عمومی اثربخش می‌شوند.

(۶) منابع انسانی

سیاست‌های توسعه منابع انسانی برای هماهنگ ساختن وضعیت کارگران با نیازهای بازار کار حیاتی هستند. این امر مستلزم سیاست‌های آموزشی مناسب و سرمایه‌گذاری در این زمینه، و یک سیاست توسعه‌ی مهارت‌ها و برنامه‌ای برای فراهم سازی مهارت‌های مورد نیاز فعلی و آتی، و نیز، تقسیم مسؤلیت‌های توسعه‌ی مهارت‌هاست. سیاست‌ها و استراتژی‌های ویژه برای اشتغال جوانان و برای روزآمدسازی مهارت‌ها و توانمندسازی کارگران مسن نیازمند توجه ویژه است.

● هدف استراتژیک سوم

سیاست و نظام تأمین اجتماعی پایدار مستلزم ارزیابی تأثیر آن بر بازار کار و ایجاد اشتغال، و نیز، تبعات مالی آن است. ایجاد یا گسترش تأمین اجتماعی نباید به مانعی برای اشتغال تبدیل شود، رقابت‌پذیری کسب و کار را کاهش دهد، منجر به کسری‌های مالی شود، یا به جای اشتغال وابستگی دائم ایجاد کند. شبکه‌های ایمنی اجتماعی باید ارایه‌ی حمایت تا زمانی که مردم بتوانند شغلی به دست آورند را هدف قرار دهند. برای دستیابی به «کار شایسته»، تأمین اجتماعی نیازمند آن است که در چارچوب زیر به اجرا درآید:

- تأمین اجتماعی و گسترش آن باید با رشد اقتصادی مرتبط شود، با واقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی هر کشور هماهنگ باشد، و در چارچوب گسترده‌تر یک استراتژی توسعه ملی مورد توجه قرار بگیرد. از همین رو، مشاوره و سیاست‌های سازمان بین‌المللی کار (آی.ال.او) در مورد تأمین اجتماعی باید دست در دست انضباط مالی و سیاست‌های مناسب اقتصاد کلان به پیش‌رود. آی.ال.او نباید فقط یک الگوی تأمین اجتماعی پیشنهاد کند، بلکه باید از طریق همکاری با نمایندگی‌های سه‌جانبه، نظام‌های تأمین اجتماعی هماهنگ با واقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی ملی ایجاد کند.
 - بخش خصوصی و برنامه‌های ارابه‌ی شغل باید به اندازه دیگر الگوهای تأمین اجتماعی مورد توجه قرار بگیرند.
 - از آنجا که تأمین اجتماعی یک مسئولیت مشترک جامعه به عنوان یک کل است، سیاست‌های آی.ال.او نباید سبب شود که کارفرمایان هزینه‌ی عمده‌ی آن را تقبل کنند.
 - برای تضمین ارابه خدمات به ذینفعان باید در درون یک نظام تأمین اجتماعی یک مدیریت اثربخش ایجاد شود.
 - هزینه‌های تأمین اجتماعی نباید بار غیرعادلانه بر دوش جمعیت کارکنان فعلی، به ویژه در کشورهای با جمعیت مسن بگذارد.
- امنیت و سلامتی در محل کار بخشی از حمایت اجتماعی و بخشی از «کار شایسته» است. هنگامی که آی.ال.او امنیت و سلامتی را ترویج می‌کند:
- حمایت و مساعدت باید در درجه‌ی اول در سطح محیط کار متمرکز شود، و از همین رو به کارفرمایان و کارگران و سازمان‌های آنان گسترش یابد.
 - به دولت‌ها باید برای تصویب یک چارچوب نظارتی اساسی کمک شود؛ و
 - دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران برای ایفای نقش‌های خاص خود باید آگاهی، اطلاعات و تربیت لازم را کسب کنند.
- **هدف استراتژیک چهارم**
- تقویت سه‌جانبه‌گرایی و دیالوگ اجتماعی یک اقدام فراگروهی است. سه‌جانبه‌گرایی یک مفهوم بنیادی در کار با آی.ال.او است. دیالوگ اجتماعی می‌تواند یک ابزار مهم برای هماهنگ‌سازی هدف‌های سازمانی و فردی در جهان کار باشد.
- پیش‌شرط سه‌جانبه‌گرایی و دیالوگ اجتماعی اثربخش، وجود شرکای اجتماعی خودمختار و انتخابی است. از همین رو، هم اقدامات ظرفیت‌سازی سه‌جانبه و هم اقدامات ویژه‌ای که تقویت نمایندگی‌ها را هدف قرار می‌دهند، ضروری هستند.
- برنامه‌های «کار شایسته» باید در سطح ملی و با مشارکت کامل شرکای اجتماعی تدوین و اجرا شوند. آی.ال.او باید در تمام فرایندهای مرتبط با این برنامه‌ها به شرکای اجتماعی کمک کند.
- دیالوگ اجتماعی یک وسیله‌ی مهم دستیابی به مدیریت هماهنگ روابط کار، تعیین مقولات و شرایط اشتغال، بهبود عملکرد بنگاه، برخورد با موضوع بهره‌وری، شکل‌بخشی به فضای کار، بهبود رضایت شغلی، تثبیت فضای امن کاری، و در نتیجه پیشرفت به سوی دستیابی به «کار شایسته» است.

چارچوب تحقق کار شایسته

فراتر از درستی چهار هدف استراتژیک، برای دستیابی به «کار شایسته» چندین عنصر بنیادین وجود دارد، شامل؛ سیاست اقتصاد کلان و سیاست‌های تشویق رشد اقتصادی، سیاست‌های تجاری و سرمایه‌گذاری، ترویج حکومت خوب، و خلق یا تقویت نهادهای مورد نیاز برای کارکرد مناسب اقتصاد بازار.

(الف) سنجش کار شایسته

در حالیکه آی.ال.او در پی ترویج «کار شایسته» در سراسر جهان است، ارزیابی دقیق اینکه کجا و چرا چهار هدف استراتژیک محقق نمی‌شوند و کجا و چرا «کار شایسته» «کاستی‌هایی» دارد، مهم است. ایده‌ی «کاستی‌های» کار شایسته اکنون به عنوان بخشی از مفهوم «کار شایسته» مورد استفاده قرار می‌گیرد. در هر حال، این مفاهیم به هیچ طریق عملی قابل اندازه‌گیری نیستند، و می‌تواند به داوری‌های گمراه‌کننده منجر شود. استانداردهای عینی و از نظر جهانی پذیرفته شده در مورد «کار شایسته» وجود ندارد، و «کاستی‌ها» بر یک «شایستگی» اختیاری در برابر انواع کارهایی دلالت می‌کند که می‌توانند ارزیابی شوند. بنا بر این، ارزشیابی گرایش به این دارد که ذهنی باشد. هر نوع ارزیابی از کارها فقط می‌تواند مبتنی بر ظرفیت و سطح توسعه‌ی ملی و محلی فعلی باشد.

(ب) کارآیی اقتصادی

«کار شایسته» یک دستور کار اجتماعی مطلوب است که باید به ارتقاء استانداردهای زندگی مساعدت کند و به کاهش فقر مدد برساند. با این همه، این دستور کار فقط هنگامی می‌تواند به اجرا درآید که از نظر اقتصادی پایدار باشد و با دلایل فقر برخورد کند. بنا بر این، سیاست‌های اقتصادی دیگری که منجر به رشد اقتصادی و ایجاد ثروت شوند باید به اجرا درآیند، و عملکرد اقتصادی باید در ترویج «کار شایسته» مورد تأکید قرار بگیرد.

(پ) هماهنگی سیاسی

چهار هدف استراتژیک مستلزم یک سیاست هماهنگ هستند تا تبعات مالی و تجهیز منابع مالی مورد نیاز برای دستور کار «کار شایسته» را به حساب آورد، چرا که برنامه‌های اجتماعی باید از طریق پایداری اقتصادی مستحکم شوند. بدون یک سیاست هماهنگ «کار شایسته» یک هدف مطلوب اما غیرعملی خواهد بود. اگر قرار است «کار شایسته» به سیاست‌ها و برنامه‌های قابل اجرا ترجمه شود، پرسش‌های زیر باید مورد توجه قرار بگیرند.

- تبعات مالی این سیاست چه خواهد بود؟ به عنوان مثال، تأمین و حمایت اجتماعی همگانی برای همه، تبعات مالی واقعی در پی دارد. آیا این سیاست، دولت‌های عضو را در این مورد که چگونه می‌توانند بدون تأثیر معکوس بر دیگر هدف‌های مطلوب و ضروری اجتماعی مانند کار، سلامتی و آموزش، منابع را تجهیز کنند، مورد توجه قرار می‌دهد؟
- هزینه‌های اجرای این سیاست باید مورد توجه قرار گرفته و تسهیم شود. اگر این هزینه‌ها از طریق مالیات عمومی تأمین شوند، کارفرمایان و کارگران نیز باید آن را پرداخت کنند. تأثیر افزایش مالیات و میزان این افزایش باید در چارچوب شرایط ملی مورد ارزیابی قرار بگیرد.

(ت) حکومت خوب

یک پیش‌شرط مهم برای تحقق «کار شایسته» اعمال حاکمیت عمومی خوب است، که در چندین کشور ناتوان از ایجاد اشتغال غایب است.

بسیاری از کشورهایی که بیکاری و شرایط ضعیف کار و دستمزد را تجربه می‌کنند اقتصاد غیررسمی بزرگی دارند. وجود اقتصادهای غیررسمی به فقدان سیاست‌ها و نهادهای لازم مربوط می‌شود که برای تسهیل فرصت‌های مردم برای کسب‌وکار و یافتن شغل و «کار شایسته» در اقتصاد رسمی ضروری هستند. در بسیاری از موارد، دولت‌ها در وضعیتی هستند که این سیاست‌ها و نهادها را از طریق اعمال حاکمیت خوب تدوین کنند.

در جهانی که به طور فزاینده جهانی شده است، کشورها باید در تجارت جهانی مشارکت کنند و سرمایه‌گذاری داخلی و بین‌المللی را تسهیل کنند تا رشد اشتغال و دستور کار «کار شایسته» تداوم یابد. در نتیجه، دولت‌ها باید برای تدوین و اجرای سیاست‌هایی کار کنند که به کسب منافع آزادسازی تجارت و سرمایه‌گذاری، مدد می‌رسانند.

(ث) اقتصادها و بنگاه‌های رقابتی

مفهوم «کار شایسته» باید با صراحت بیشتری به رقابت‌پذیری مرتبط شود، که برای رشد و توسعه‌ی سیاسی و اقتصادی اساسی است. با استناد به تعریف «سازمان همکاری اقتصادی و توسعه» (او.ای.سی.دی)، رقابت‌پذیری به معنای:

«درجه‌ای که یک کشور می‌تواند، تحت شرایط بازار آزاد و عادلانه، کالاها و خدماتی را تولید کند که با آزمون بازار بین‌المللی منطبق است و در همان حال درآمدهای واقعی را حفظ و ارتقاء داده و شرایط زندگی مردم خود را در درازمدت بهبود می‌بخشد».

(ج) کاستن از فقر

از آنجا که «کار شایسته» در شرایط فقر پایداری که در بسیاری از کشورها وجود دارد غیرممکن است، ابتدا باید با دلایل فقر و ابزارهای کاستن از فقر از طریق اعمال سیاست‌های ملی برخورد شود.

نقش سازمان بین‌المللی کار

مضمون برنامه‌های «کار شایسته» باید در سطح ملی تدوین شود، و آی.ال.او باید به شرکای اجتماعی در تدوین و اجرای این برنامه‌ها به آنان کمک کند.

نقش آی.ال.او در دستیابی به «کار شایسته» باید شامل موارد زیر باشد:

- کمک به کشورها برای بهبود احترام به اصول مندرج در «بیانیه» آی.ال.او، تدوین سیاست‌های منسجم ایجاد اشتغال، تدوین نظام‌های مناسب تأمین و حمایت اجتماعی، ترویج سه‌جانبه‌گرایی و دیالوگ اجتماعی به عنوان ابزار مهم تحقق هدف‌ها، و تقویت شرکای اجتماعی، به ویژه در کشورهای در حال توسعه؛
- اعمال نفوذ دیگر نهادهای بین‌المللی برای توجه به تدوین جنبه‌های اجتماعی متنوع «کار شایسته» در سیاست‌های خودشان؛
- شناسایی و تحلیل دلایل اینکه چرا بعضی از کشورها در ایجاد «کار شایسته» شکست خورده‌اند در حالیکه کشورهای دیگر موفق‌تر بوده‌اند، به نحوی که توصیه‌های سیاسی بتوانند نتایج مناسب را افزایش دهند.
- ترویج کار مولد از طریق یک چارچوب سیاست منسجم اشتغال به عنوان عنصر اصلی تحقق کار شایسته؛
- تسهیل رسمی شدن اقتصاد غیررسمی بدون حذف انعطاف‌پذیری، از طریق قانونگذاری مناسب و قوانینی که توسعه‌ی بنگاه و اشتغال را مایوس نکند.

جمع‌بندی

«کار شایسته» از عناصر متعددی ساخته شده و از نظر مضمون یک مفهوم نسبی است. چالش این است که در تدوین سیاست‌های «کار شایسته»، ظرفیت‌های ملی را به حساب آورند، و به توازن اثربخش نیازهای توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی منجر شوند، و از طریق یک اقتصاد ملی رقابتی تحقق یابند. تدوین و اجرای برنامه‌های «کار شایسته» باید مبتنی بر تقاضا باشد، و مشارکت کامل شرکای اجتماعی را که باید کمک‌های لازم در اختیارشان گذاشته شود، در بر بگیرد. ■



کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران
نشریه خبری، تحلیلی، آموزشی
شماره بیست و ششم، بهمن ماه ۱۳۸۹
شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

مدیر مسئول: بیژن سعیدآبادی
زیر نظر شورای سیاست‌گذاری
www.payamekarfarmayan.com
payam@payamekarfarmayan.com
www.icea.ir

نشانی دبیرخانه کانون عالی:
تهران، خیابان حافظ، خیابان رودسر، شماره ۲۹،
طبقه دوم کدپستی ۱۵۹۳۶-۷۹۴۱۵
تلفن: ۸۸۹۴۰۲۱۱-۸۸۹۴۰۵۱۲
فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴
صندوق پستی: ۳۶۴۶-۱۵۸۷۵
تحریریه، اشتراک، آگهی:
۸۸۹۰۷۴۵۱-۸۸۹۱۸۳۱۵
۸۸۹۱۱۰۱۷-۸۸۹۱۱۰۱۸
صندوق پستی: ۸۹۳-۱۴۳۳۵
چاپ و صحافی: گروه عماد
تلفن: ۷۷۵۳۲۴۶۱
