

مفهوم کار شایسته

مقدمه:

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 می باشد. مفهوم کار شایسته برای اولین بار در سال ۱۹۹۹ و در گزارش مدیر کل سازمان کنفرانس بین المللی کار مطرح شد.

پیشینه تاریخی کار شایسته

سابقه تلاش برای تحقق شایستگی کار به سال ۱۹۱۹ و تاسیس سازمان بین المللی کار بر می گردد که حقوق مشروع کارگران را مقبولیتی جهانی دارد. سازمان بین المللی 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.

در راستای تحقق این اهداف مهم، سازمان در سال ۱۹۴۴ "بیانیه فیلا دلفیا" را که نشان از پابندی 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 فضای آزاد و مطمئن را از حقوق اساسی بشر دانسته و برخورداری افراد از فرصتهای برابر را خواستار شد.

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 تبعیض های جنسیتی، نژادی و مذهبی ناشی از فرآیند توسعه بود که منشا بحث حقوق کار و مشارکت در سیاستگذاری های توسعه توسط ذینفعان گردید.

در سال ۱۹۵۵ در اجلاس جهانی توسعه اجتماعی و نیز در نشست وزرای کشورهای عضو تجارت جهانی در سال ۱۹۶۶ رعایت چهار معیار اساسی کار (منع کار اجباری و کار کودک، آزادی انجمن ها

و حق تشکل و چانه زنی جمعی، مزد برابر برای مردان و زنان در قبال کار هم ارزش و عدم تبعیض در اشتغال) را مورد تاکید قرار داد.

در سال ۱۹۸۸ بیانیه رسمی اصول و حقوق بنیادین کار مصوب شد، رویکردی که در سال ۱۹۹۹ "کار شایسته" نامیده شد.

کار شایسته چیست؟

مدیر کل سازمان بین المللی کار "خوان سومایا" مفهوم کار شایسته را اولین بار در اولین گزارش خود در کنفرانس بین المللی کار در سال ۱۹۹۹ در نشست ۸۷ام، با این عبارات معرفی کرد: "هدف اصلی سازمان بین المللی 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".

البته میزان اهمیت برخی از عناصر کار شایسته در کشورهای مختلف متفاوت است 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 به عنوان 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 دگرگونیهای سریع و روزافزون در دنیای کار، مفهوم کار شایسته چارچوبی واحد برای درک تمام جنبه های کار ارائه می دهد و سعی دارد به اقتصاد جهانی چهره انسانی تری بدهد.

کار شایسته عبارت است از فرصت دستیابی به کار مولد در شرایط آزادی امنیت، برابری و

شرافت انسانی

ابعاد و عناصر کار شایسته

کار شایسته یعنی افزایش شانس به دست آوردن شغل مولد با دستمزد عادلانه در شرایط کاری قابل قبول.

لذا تعریف کار شایسته شامل ابعاد زیر می شود:

۱- فرصتهای شغلی

۲- کار مولد

۳- آزادی در انتخاب شغل

۴- برابری در کار

۵- امنیت شغلی و ایمنی در کار

۶- 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

کار شایسته و توسعه

مفهوم کار شایسته امکان طرح مباحث مختلف مرتبط با کار را در ارتباط با یکدیگر و تحت عنوان بحث توسعه فراهم می کند.

- از مباحث حوزه اقتصادی فراتر می رود و مستقیماً ملاحظات اجتماعی را نیز مطرح می کند
- دستور کار کاهش فقر، توسعه انسانی و یکپارچگی اجتماعی را با هم ترکیب می کند
- 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 جنبه های کار در اقتصاد غیر رسمی تاکید دارد.
- بحث برابری جنسیتی و برابری در روابط کار را دنبال می کند
- ساختارها و فرایندهایی که چرخه های محرومیت و فقر را ایجاد می کند به چالش می کشد.

کار شایسته در برنامه های توسعه کشور

برای اولین بار در ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران دولت مکلف شده بود تا موضوع کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و

توسعه، براساس راهبرد سه جانبه گرایی که متضمن عزت نفس، برابری فرصت ها، آزادی و امنیت نیروی کار همراه با صیانت لازم باشد تهیه و تنظیم نماید.

در ماده ۲۵ برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی آمده است وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است حداکثر تا پایان سال اول برنامه، سند ملی کار شایسته المللی کار و حقوق کار و حقوق کارگران و کارفرمایان در جهت تثبیت حقوق را حسب مصوبات سازمان بین کارفرمایی تنظیم نماید.

نتیجه:

کار شایسته مفهومی پویا و متغیر است که در طول زمان شاخص های آن در جهت تکامل و تحقق سطوح بالاتری از کمیت و کیفیت عناصر چهارگانه آن، تغییر می یابند و با اقتضائات روز هماهنگ و همگام می شوند. کار شایسته یک فرآیند پویا است و بیش از و پیش از هرچیز نیاز به نهادینه شدن تفکر کار شایسته در کشورها دارد. 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 و سطح توسعه یافتگی کشورها متفاوت می باشد .

مهدی فاطمی _ مدیر کارآفرینی و اشتغال اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان جنوبی

(برگرفته از مجله کار و جامعه، ویژه نامه ششمین همایش ملی کار، اردیبهشت، ۹۴،

قانون برنامه چهارم و پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی)