

با تاریخچه مفهوم کارشایسته آشنا شوید

منزلت در مسیر تکامل

مناسبات نوین جهانی مفاهیم اجتماعی را در سطح وسیعی تغییر داد. رویکردهای سنتی به شکلی نوجلوه کردند و مفهومی به نام «حق» به ادبیات حوزه‌های مختلف جامعه‌شناختی وارد شد. یکی از این مفاهیم «کار» بود. کار یا شغل به‌عنوان همراهی همیشگی با انسان بوده و در ادوار مختلف تاریخی بنیان‌های زندگی او را تشکیل داده است. از دوران برده‌داری تا امروز که کار منزلتی اجتماعی محسوب می‌شود،

گزارش



شغل در حالت کلی به فعالیتی گفته می‌شود که در ازای دریافت مزد مشخص انجام می‌شود. افراد برای تأمین معاش از نیروی بدنی، تفکر، مهارت‌ها و تخصص‌های خود بهره می‌گیرند و در مشاغل مختلف مشغول به کار می‌شوند. اینکه جایگاه فرد در مناسبات شغلی او و کارفرما چگونه تعریف شود، طیفی را دربرمی‌گیرد که یک سر آن کار کردن به‌مثابه یک برده و سر دیگر آن کار کردن در مقام یک انسان دارای ارزش‌های اجتماعی است. با وجود فاصله گرفتن از دوران کار بی‌منزلت، همچنان در بعضی جوامع افراد از حقوق اولیه شغلی برخوردار نیستند و در ازای فعالیت روزانه خود دستمزد مادی و معنوی و اجتماعی مکفی ندارند.

به همین منظور سازمان‌های بین‌المللی و گروه‌های توسعه‌طلب همواره تلاش می‌کنند ارکان حقوقی حوزه کار را نشر دهند و تعاریف جدیدتر و دقیق‌تری از آن ارائه کنند، تا در سطوح خرد و کلان تغییرات لازم در جوامع ایجاد نشود. یکی از این نهادها سازمان بین‌المللی کار است که چرایی وجود خود را بر تهیه، تنظیم و اجرای استانداردهای کار در دنیا گذاشته است. قبل از پیدا شدن طلیعه‌های منزلت، نهادهای مالی مانند صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی با ابزار تعدیل ساختاری بر ثبات اقتصادی، کاهش تورم و توسعه تجارت تأکید داشتند. این نهادها مشوق اصلی تجارت آزاد، خصوصی‌سازی، کوچک کردن بخش دولتی، آزادسازی بازارها و سرمایه‌گذاری خارجی بودند. در این میان ابعاد اجتماعی و فرهنگی کار مغفول مانده بود و به توسعه پایدار اقتصادی و اشتغال مولد منجر نمی‌شد. به دنبال این شرایط و برای پر کردن خلأ موجود، مفهوم کار شایسته از سال ۱۹۹۸ در افق سازمان بین‌المللی کار قرار گرفت و سپس به‌صورت یک برنامه مطرح شد و بسیاری از کشورها به آن پیوستند.

در تحلیل‌های اقتصادی متغیر نرخ بیکاری را برای ارزیابی و سیاست‌گذاری بازار کار مهم می‌شمارند. سازمان بین‌المللی کار متغیر فوق را پوشش دهنده تمام واقعیت‌ها نمی‌دانست، به همین منظور پیشنهاد کار شایسته را داد. ضرورت ایجاد مقاوله‌نامه‌های مرتبط با حقوق کار ناشی از چالش‌های زیاد در این زمینه است. مسائلی چون بیکاری، کم‌کاری، فقر، شغل غیرمولد، محیط

گزارش

نگاهی به مفهوم کار نشان می‌دهد که این عنصر حیاتی و به‌بیانی جوهر انسان، هر دو بعد فردی و اجتماعی را با خود دارد. کار شایسته مورد نظر سازمان بین‌المللی کار بدون ایجاد و بهبودی نماگرهای آن ممکن نمی‌شود. برای تأمین زیرساخت‌های توسعه‌یابدار، کار شایسته به‌عنوان شاخصی مهم تلقی می‌شود. خود این مفهوم نماگرهایی دارد که تأمین آن‌ها برای رشد اقتصادی جوامع ضروری است.

نماگرهای معرفی شده توسط سازمان کار در ۱۰ دسته اصلی توصیف شده‌اند. فراهم کردن بستر مناسب برای هرکدام از این نماگرها، نیازمند بررسی، سیاست‌گذاری، صرف هزینه و برنامه‌ریزی در سطوح خرد و کلان است. نماگرهای مهم و اثرگذار از نظر (ILO) به شرح زیر است:
فرصت‌های اشتغال: به معنای وجود فرصت‌های شغلی مناسب برای همه افراد در سن کار و جویای کار است. میزان اشتغال در میان جمعیت پایه و نیز میزان بیکاری برای این گروه وضعیت بازار کار را نمایان می‌کند.
درآمد مناسب و کار مولد: دریافت مزد مشخص‌ترین نمود یک شغل است. افراد کار می‌کنند تا حقوق بگیرند و زندگی خود را تأمین کنند. در این میان سواد و مهارت و تجربه عواملی هستند که سطح دستمزد افراد را متأثر می‌کنند. به هر روی درآمد مناسب، ضامن اطمینان خاطر و ایجاد امنیت اقتصادی برای خانوارها محسوب می‌شود. بدون آن آینده شغلی و برنامه‌ریزی‌های بلندمدت متزلزل شده و فرد را دچار نابه‌سامانی می‌کند.
-ساعت کار: یکی از مواردی که از دیرباز در حیطه مشاغل محل مناقشات فراوان بوده، ساعت کار است. ساعت کار نامناسب سلامت جسم و روان افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. برهم خوردن تعادل بین کار و زندگی خانوادگی از دیگر بازخوردهای ساعت کار نامناسب است. بنابراین ساعت کار در مشغال نیمه‌وقت و تمام‌وقت و سطح دستمزد ناشی از آن به برنامه و توجه ویژه نیاز دارد.
-تعادل بین کار، خانواده و زندگی شخصی: وجود تناسب بین کار و زندگی شخصی یکی از سیاست‌های عمومی در کشورهای مختلف محسوب می‌شود. این نماگر درهم‌تنیدگی زیادی با بقیه نماگرها دارد. دستمزد کم و



ناامن کار، درآمد ناکافی، نادیده گرفته شدن حقوق و نابرابری جنسیتی که نیاز به هوای تازه در حوزه کار را بیش از پیش نشان می‌دادند باعث شد تا بعد از جنگ جهانی دوم اقداماتی در این جهت صورت گیرد.

«آمارتپاسن» اقتصاددان شهیر هندی در کتاب «توسعه به مثابه آزادی» خطاب به کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ درمورد کار شایسته نوشت: «این یک لحظه حیاتی در تاریخ روابط کار در سراسر جهان محسوب می‌شود و روند جهانی شدن حقوق کار رو به افزایش است. تلاش سازمان برای دستیابی به کار شایسته برای تمام زنان و مردان جهان ستودنی است.»

حقوق بنیادین کار نظیر حق ایجاد تشکل و سازماندهی نیروی کار، به‌رسمیت شناختن قرارداد، منع کار اجباری، جلوگیری از کار کودکان، از بین بردن تبعیض در استخدام و اشتغال نظیر تبعیض جنسیتی، قومی، مذهبی و حق برخورداری از درآمد مکفی متناسب با معیشت جزو مؤلفه‌های اصلی کار شایسته محسوب می‌شود.

توسعه حمایت‌های اجتماعی نظیر استانداردسازی محیط و

شرایط کار، بیمه درمانی و اجتماعی، بیمه بیکاری، حمایت از شاغلان بخش غیررسمی، برابری فرصت‌ها، توانمندسازی زنان، طراحی برنامه‌های ویژه کارگران مهاجر همه در راستای تثبیت

جامعه

الگوها و معانی شغلی راه درازی را پیموده‌اند. بعد از فراز و فرودهای بسیار، امروز کار شایسته در جهان تعریفی شناخته‌شده و روشن دارد. نهادهای داخلی و بین‌المللی نیز برای تبیین و تثبیت این مفهوم دولت‌ها را ترغیب می‌کنند. اما اینکه تا چه حد و چگونه کار شایسته به باوری فرهنگی و عملی و سازمانی تبدیل می‌شود و فرد را در جامعه به اهداف خویش می‌رساند مبحثی نیازمند مذاقه و تفکر است.

راستا پاگرفتن رضایت شغلی جامعه را به سمت کاهش فقر سوق می‌دهد. این تابع برجسته کار شایسته، امر مهمی است که باید در مناسبات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جزو اولویت‌ها قرار گیرد.

راهکارها و روش‌ها

برای دستیابی به اهداف مفاهیم تازه همچون کار شایسته در حوزه قوانین کار نیاز به زیرساخت‌های نظری و برنامه‌ریزی‌های زیادی دیده می‌شود. کار شایسته مفهومی جوان است و بیش از چند دهه از عمر آن نمی‌گذرد. بنابراین برای جانداختن آن در بستر سیاست‌های اقتصادی و فرهنگی سندها و متون جدید ارائه می‌شود. در ایران نیز این مسیر تا حدودی پیموده شده و اقداماتی برای پیشبرد آن انجام گرفته است. برای اولین بار در ماده (۱۰۱) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران دولت مکلف شده تا موضوع کار شایسته را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، براساس راهبرد سه‌جانبه‌گرایی که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار همراه با صیانت لازم باشد تهیه کند.

در ماده (۲۵) قانون برنامه پنجم توسعه، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف شده بود حداکثر تا پایان سال اول برنامه یعنی تا پایان سال ۱۳۹۰ سند ملی کار شایسته را حسب مصوبات سازمان بین‌المللی کار و حقوق کار و حقوق کارگران و کارفرمایان با هدف تثبیت حقوق بنیادین کار و برای بهبود روابط کارگر و کارفرما تنظیم کند. سرانجام پس از هشت سال، این سند توسط وزارت کار تنظیم شد و در جلسه هیأت‌وزیران به تصویب رسید.

در این سند ۹ راهبرد تنظیم شده که اشتغال‌محور کردن سیاست‌های پولی، مالی، تجاری و ابزارهای حمایت، بهسازی نهادی در حوزه اشتغال و بهبود فضای کسب‌وکار، بهسازی نظام تأمین مالی کارهای خرد، کوچک و متوسط و نوین و مشاغل خانگی، توسعه منابع انسانی، کارآفرینی و بهبود مهارتی، توسعه اشتغال زنان، ایجاد اشتغال از طریق مشارکت مردمی با توجه ویژه به گروه‌های کم‌برخوردار و مناطق روستایی، توسعه مشاغل سبز و ایجاد سازوکارهای لازم برای انتقال از اشتغال غیررسمی به رسمی در حوزه قانون کار و توسعه و سرمایه‌گذاری معطوف به نیروی کار و طرح‌های کار عمومی از جمله آن‌ها هستند.

برای کارکنان ناامن می‌کند. در نتیجه اضطراب شغلی و میل به تغییر کار و آینده نامطمئن رخ می‌نماید. مواردی که تأمین و تثبیت کار شایسته را ناممکن می‌کنند.
-تأمین اجتماعی: حمایت از نیروی کار امری است که بدون وجود آن نمی‌توان انتظار رشد اقتصادی را داشت. تأمین اجتماعی در کشورهای مختلف سطوح متفاوتی دارد، اما در هر شرایطی یکی از ملزومات اصلی حوزه کار و تولید محسوب می‌شود. آمارها در این زمینه نگران‌کننده است؛ سازمان بین‌المللی کار بیان می‌کند که تنها ۲۰درصد نیروی کار جهان از حمایت‌های کافی اجتماعی برخوردارند. (ILO) در قطعنامه شماره ۲۰۲ (۱۹۵۲) مزایای اجتماعی همچون مراقبت‌های پزشکی، مزایای دوران بیماری، بیکاری، زمان پی‌ری، حوادث شغلی، مزایای خانوادگی، رایمان، بازماندگان و مزایای ازکارافتادگی را مطرح می‌کند. هرچه تأمین اجتماعی در پوشش هزینه‌ها و حمایت از کارکنان قوی‌تر ظاهر شود، توسعه اشتغالی بیشتری اتفاق می‌افتد.

- کار غیرقابل قبول: کاری که در جامعه مورد پذیرش باشد و انجام آن فرد را در تنگنا و فشار قرار دهد، سایسته به حساب می‌آید. در بعضی موارد رویکردهای اجتماعی نیازمند تغییر هستند تا مشاغل مختلف از بیم قضاوت‌شدن وانگ‌زنی دور بمانند. همچنین کار کودکان و کارهای جبری تحت سیطره باندهای مافیایی جزو مشاغل غیرقابل قبول تعریف شده‌اند که باید از میان بروند.

- گفت‌وگوی اجتماعی: کار شایسته بدون تعامل میان شرکای اجتماعی به دست نمی‌آید. داشتن اختیار و آزادی کارکنان در بیان آرا و نظرات و حضور در تشکل‌ها و اعلام مطالبات از مصادیق روشن گفت‌وگو در این زمینه هستند. کارکنان یا به‌طور شخصی یا به‌واسطه نمایندگان خود در تشکل‌ها توان ارائه نظرات خود را داشته باشند. در غیر این صورت سطح خشم و نارضایتی پنهان و آشکار به وجود آمده، کار را از ریل خود خارج می‌کند و در بسیاری موارد تجمعات اعتراضات شغلی را به دنبال دارد. گفت‌وگوی اجتماعی یکی از هسته‌های اصلی دموکراسی در محل کار نیز محسوب می‌شود. مشورت و تبادل اطلاعات بین سه گروه نمایندگان، کارکنان و سیاست‌گذاران لازمه شکل‌گیری تعامل در محیط کار است.



atiyeno.ir

یادداشت



نقش سازمان‌ها در تأمین نیاز بازار کار



همراه باضرباهنگ تند و نفس گیر پیشرفت تکنولوژی، داشتن مهارت‌های مختلف برای ربودن شغل مناسب از ملزومات زندگی امروز شمرده می‌شود. بازار کار کنونی تنها به مدارک دانشگاهی و اندوخته‌های تئوریک اکتفا نمی‌کند و از نیروی کار چیزی بیش از این می‌طلبد. همین امر ضرورت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را دوچندان کرده است. به‌طوری که سازمان فنی و حرفه‌ای کشور تصمیم گرفته با اندیشیدن تمهیدات جدید، راه را برای کارجویان و فارغ‌التحصیلان هموار کند. در کنار این امر، حمایت‌های اجتماعی لازم نیز اهمیت فراوانی دارد که سازمان تأمین اجتماعی با تمام قوا برای تحقق آن تلاش می‌کند. مجموع این نیازها و اقدامات به سرآوردن هدفی به نام کار شایسته در زمینه اشتغال کمک می‌کند. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با هدف استفاده از ظرفیت سازمان‌های دولتی و غیردولتی برای مردمی کردن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از شهریورماه سال ۱۴۰۰ تا شهریورماه سال ۱۴۰۱ به‌دوین ۲۱۱ عنوان استاندارد شایستگی و ارزشیابی با همکاری وزارت جهاد کشاورزی، سازمان بهزیستی، شرکت ملی گاز و سازمان نظام پرستاری اقدام کرد. همچنین جلب مشارکت ۳۹ بنگاه اقتصادی، صنفی و آموزشگاه‌های آزاد در برگزاری مسابقات ملی مهارت در ادامه اقدامات این سازمان قرار گرفت. تأسیس مراکز آموزشی جوار کارگاهی یکی از برنامه‌هایی است که سازمان فنی و حرفه‌ای به‌منظور همکار نیروی کار زبده انجام داده است. مراکز آموزش جوار کارگاهی، مراکزی هستند که به منظور گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تأمین نیروی کار ماهر مورد نیاز صنایع، تأسیس و راه‌اندازی می‌شوند.

هدف از برگزاری دوره‌های مهارت‌افزایی، بالابردن توانایی‌های دانش، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوب‌تر کار در محدوده وظایف شغلی است. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از طریق در نظر گرفتن نیازهای بازار و اوضاع اقتصادی کشور، نیروهای کم‌مهارت و جویای کار را به حوزه تخصصی خود هدایت می‌کند تا از پراکندگی آموزش‌ها و مدرک‌گرایی جلوگیری به عمل آید. آموزش‌های مذکور ابزاری برای مقابله با بیکاری بخصوص بیکاری ساختاری ناشی از تغییرات در اقتصاد تلقی می‌شوند. این امر با ورود افراد به زمینه تخصصی خود در سمت‌های شغلی، رسیدن به مفهوم کار شایسته را در کشور معنادارتر می‌کند. کسب مهارت و دانش به نیروی کار امکان می‌دهد شغل مناسب خود را راحت‌تر بیابد و در آن زمینه فعالیت مؤثر داشته باشد. در بسیاری موارد کارآفرینی نیز از همین مهارت‌ها نشأت می‌گیرد. البته همه این‌ها منوط به سیاست‌گذاری‌های درست و اصولی است تا

تخصص‌های موجود در جامعه به بیراهه نرود و در مسیر تولید به بهره‌برداری برسد. در عرصه اقتصاد کلان کشوری این یک بازی دوسر برد محسوب می‌شود؛ چرا که هم رضایت نیروی کار و هم رشد اقتصادی را به ارمان می‌آورد. با گسترش فناوری‌های نوین و ایجاد پلتفرم‌های کار دیجیتال، حوزه دیگری به بخش‌های اشتغال کشورها افزوده شده که در این مورد نیز باید فراهم آوردن بستر کار شایسته را مدنظر قرار داد. نقش پررنگ مشاغل دیجیتال، هوش مصنوعی، رباتیک، تحلیل داده‌ها، ارتباطات موبایلی و شرکت‌های دانش‌بنیان در بازار کار و تأثیرگذاری آن‌ها بر وضعیت اشتغال نشان می‌دهد که سازوکارهای این عرصه نیز باید مورد توجه برنامه‌ریزان باشد. مشاغل پلتفرمی هنوز شامل حمایت‌های اجتماعی فراگیر نیستند و در بسیاری موارد برای دارندگان آن‌ها ضرر و زیان‌های شغلی به بار می‌آورد. تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از ارکان اصلی حمایتگر در بخش اشتغال، با پوشش همگانی، به توسعه و تثبیت کار شایسته یاری می‌رساند. در حال حاضر تأمین اجتماعی در جایگاه یک پدیده اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مهم، مورد توجه کشورهای دنیااست. پوشش بیمه‌های اجتماعی و نیز توانمندی طرح نظریه‌های جدید، سبب تقویت جایگاه این نهاد در سراسر جهان شده است. اما در کشورهای تا حال توسعه همچنان افراد زیادی از نمود حمایت‌های تأمین اجتماعی رنج می‌برند. همین موضوع سبب می‌شود افراد در جاهایی که مشغول به فعالیت هستند از حقوق و مزایا و حمایت و بهداشت کافی برخوردار نباشند. تأمین اجتماعی در کنار سیاست‌های دیگر دولت‌ها یک عامل مهم ایجاد مفهوم کار شایسته است. حمایت از کارگران کارخانه‌ها و کارکنان عرصه‌های مختلف تولید و خدمات و کشاورزی در مقابل آسیب‌ها، بیماری‌ها، حوادث، ازکارافتادگی و نیاز بازماندگان اطمینان خاطر نیروی کار را به‌همراه دارد. ثبات شغلی و حمایت در صورت بیکار شدن نیز از کارکردهای تأمین اجتماعی است که افراد را در مقابل عوامل پرریسک شغلی مصون می‌کند. در سال‌های اخیر همکاری مشترک سازمان تأمین اجتماعی و سازمان فنی و حرفه‌ای در ایران کمک‌های زیادی به عرصه تولید و اشتغال کرده است. طرح بیمه‌های فراگیر مانند بیمه دانشجویان و زنان خاندار و نیز ایجاد مراکز آموزش مهارت‌های شغلی، گام‌های مؤثری در جهت رسیدن به کار شایسته به حساب می‌آیند.