



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

ادای سهم

اگر ده «کنفرانس ملی کار» را، که در دوران پیش از انقلاب اسلامی در ایران برگزار شده، به حساب آوریم - و چرا نباید به حساب بیاوریم؟ - در آن صورت، همایش یک روزه‌ای که قرار است روز دوشنبه ۲۵ بهمن ماه ۱۳۸۹ در تهران برگزار شود، شانزدهمین همایش ملی کار در ایران محسوب خواهد شد. هرچند پرونده‌ی همایش‌های ملی کار پس از پیروزی انقلاب مدت ۲۰ سال در محاق رفت، اما غیبت صغرای آن چندان طول نکشید و جالب‌تر اینکه پس از ۵ سال وقفه، ششمین همایش ملی کار پس از انقلاب با چنان سرعتی احیاء شد که فرصت تدارک پر و پیمان را از شرکای دولت گرفت. به همین خاطر، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران ناگزیر شد که برای ادای سهم خود متنی را دوباره به دست چاپ بسپارد که پیش از آن در نخستین کنفرانس بین‌المللی «ماندگاری، ظرفیت‌سازی و توانمندسازی شرکت‌ها و سازمان‌های پروژه محور با رویکرد صنعت احداث» که روزهای شنبه و یکشنبه ۲۴ و ۲۵ مهر ماه ۱۳۸۹ در تهران برگزار شده بود، عرضه کرده بود. در آن کنفرانس فشرده‌ی مطالب این نوشته را ارایه دادم و متن خلاصه شده‌ی آن نیز در بیست و چهارمین شماره‌ی نشریه «پیام کارفرمایان» منتشر شد.

در این نوشته، شکل‌گیری مفهوم «کار شایسته» در سازمان بین‌المللی کار و در ایران بررسی شده و دستاوردهای برگزاری پنجم همایش ملی کار در دوران پس از پیروزی انقلاب مورد تجلیل قرار گرفته است. بخش پایانی این نوشته نیز به صورت مختصر روند استاندارد تدوین و اجرای برنامه‌های کشوری کار شایسته را، آنطور که مورد نظر سازمان بین‌المللی کارفرمایان است، تشریح کرده است. از آنجا که موضوع اصلی شانزدهمین همایش ملی کار، «کارشایسته» و هدف اصلی آن نیز تصویب «برنامه‌ی ملی کارشایسته» است، چاپ دوباره‌ی این نوشته و توزیع آن در میان میهمانان گرانقدر این همایش ضروری به نظر رسید. امید که مقبول طبع علاقمندان و صاحب‌نظران قرار گیرد.

محمد عطاردیان. دبیرکل
تهران. بهمن ۱۳۸۹

ساختار سه‌جانبه‌ی ملی برای تضمین توسعه‌ی پایدار

پیشگفتار:

در مورد رمز و راز ماندگاری و پایداری مؤسسات و شرکت‌ها، به طور کلی، و شرکت‌های پروژه محور، به طور خاص، نکات فراوانی می‌توان مطرح کرد. من می‌کوشم از این فرصت بیشترین استفاده را ببرم و به ذکر تلاش‌های بسیار ارزشمندی بپردازم که طی حدود یک دهه، صرف معرفی و تثبیت اندیشه‌ها و ساختارهایی شدند که به اعتقاد کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، می‌توانند بیشترین نقش را در تضمین توسعه‌ی پایدار ایفاء کنند. اما، متأسفانه از اواخر سال ۱۳۸۴ تمام آن تلاش‌ها متوقف شد و اخیراً با همت و پشتیبانی وزیر محترم کار و امور اجتماعی دولت دهم، حرکات مثبتی در زنده کردن آن تلاش‌ها آغاز شده است. امیدوارم بازگویی تجربه‌های این دوران سبب شود تا تمام آن تلاش‌ها از همان جایی که متوقف شد، به زودی از سر گرفته شود و این حرکت پربرکت تا استقرار ساختار سه‌جانبه‌ی ملی ادامه یابد.

• سه‌جانبه‌گرایی

یکی از ساختارهای بین‌المللی که بر مبنای سه‌جانبه‌گرایی تأسیس شده و عمل می‌کند سازمان بین‌المللی کار (آی.ال.او) است، به این معنا که در تمام ارکان تصمیم‌گیری این سازمان، نمایندگان دولت‌های عضو، و نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی هر کشور حضور دارند و تمام تصمیمات براساس آراء این نمایندگان به تصویب می‌رسد.

گفتنی است که سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ و به عنوان بخشی از معاهده‌ی ورسای که به جنگ جهانی اول پایان داد، ایجاد شد تا این باور را بازتاب دهد که صلح جهانی و پایدار فقط هنگامی حاکم می‌شود که بر اساس عدالت اجتماعی استوار شده باشد.

پیش‌نویس اساسنامه‌ی آی.ال.او بین ژوئن تا آوریل سال ۱۹۱۹ از سوی «کمیسیون کار» تدوین گردید که توسط کنفرانس صلح، که ابتداء در پاریس و بعد در ورسای برگزار کردند، سازماندهی شده بود. ریاست این کمیسیون با ساموئل گامپرز رئیس فدراسیون کار آمریکا در ایالات متحده بود و از نمایندگان ۹ کشور تشکیل شده

بود: بلژیک، کوبا، چکسلواکی، فرانسه، ایتالیا، ژاپن، هلند، انگلستان و ایالات متحد آمریکا. این تلاش‌ها منجر به یک سازمان سه‌جانبه شد که در نوع خود منحصر به فرد است و نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران را در هیأت‌های اجرایی خود گرد هم می‌آورد.

اساسنامه‌ی سازمان در برگیرنده‌ی ایده‌هایی بود که در «انجمن بین‌المللی برای مقررات کار»، که در ۱۹۰۱ در بال سوئیس تأسیس شده بود، مورد آزمون قرار گرفته بودند. دفاع از یک انجمن بین‌المللی برای برخورد با مسائل کار به رهبری دو صنعتگر، رابرت اوئن (۱۷۷۱-۱۸۳۵) از ولز، و دانیل لگراند (۱۷۸۳ - ۱۸۵۹) از فرانسه، در قرن نوزدهم آغاز شده بود.

در واکنش به پس‌زمینه‌ی استثمار کارگران در کشورهای صنعتی آن زمان از اهمیت عدالت اجتماعی در تأمین صلح استقبال شایانی شده بود. همچنین نسبت به وابستگی اقتصاد جهانی و نیاز به هماهنگی برای کسب یکسانی شرایط کار در کشورهای رقیب در بازارهای کار نیز درک فزاینده‌ای وجود داشت.

یکی از ساختارهای بین‌المللی که بر مبنای سه‌جانبه‌گرایی تأسیس شده و عمل می‌کند سازمان بین‌المللی کار (آی.ال.او) است، به این معنا که در تمام ارکان تصمیم‌گیری این سازمان، نمایندگان دولت‌های عضو، و نمایندگان تشکل‌های کارگری و کارفرمایی هر کشور حضور دارند و تمام تصمیمات براساس آراء این نمایندگان به تصویب می‌رسد.

آی.ال.او از نخستین روزهای حیاتش برای جهان کار علامت کمک ارسال کرده است. نخستین کنفرانس بین‌المللی کار در اکتبر ۱۹۱۹ در واشینگتن برگزار شد و شش کنوانسیون بین‌المللی کار را به تصویب رساند که به ساعات کار در صنعت، عدم اشتغال، مراقبت از زایمان، کارشبانه برای زنان، حداقل دستمزد و کار شبانه برای جوانان در صنعت مربوط می‌شدند.

آی.ال.او با آلبرت توماس به عنوان نخستین مدیر دفتر بین‌المللی کار، که دبیرخانه‌ی دائمی سازمان است، در سال ۱۹۲۰ در ژنو مستقر شد و در کم‌تر از ۲ سال تحت مدیریت وی، ۱۶ کنوانسیون بین‌المللی کار و ۱۸ توصیه‌نامه تصویب شد.

کمیته‌ی متخصصان در سال ۱۹۲۶ به عنوان یک سامانه‌ی بازرسی کاربرد استانداردهای آی.ال.او تأسیس شد. این کمیته، که امروز نیز فعال است، از حقوقدانان مستقل و مسؤول برای بررسی گزارش دولت‌ها و ارابه‌ی گزارش سالانه‌ی خود به کنفرانس ترکیب شده است.

آی.ال.او در سال ۱۹۴۶ به یک آژانس تخصصی سازمان ملل متحد بدل شد که به تازگی تأسیس شده بود. در سال ۱۹۴۸ کنفرانس بین‌المللی کار کنوانسیون شماره ۸۷ را در مورد آزادی انجمن و حق سازماندهی به تصویب رساند.

در سال‌های پس از جنگ و در دوران مدیریت دیوید مورس از آمریکا که از سال ۱۹۴۸ تا ۱۹۷۰ ادامه داشت، تعداد دولت‌های عضو دو برابر شد، سازمان خصوصیت بین‌المللی یافت، کشورهای صنعتی در میان کشورهای در حال توسعه به یک اقلیت بدل شدند، بودجه‌ی آن ۵ برابر و تعداد کارکنان آن نیز ۴ برابر شد. ایالات متحد آمریکا از سال ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۰ از سازمان خارج شد و در پی این خروج

یک چهارم از بودجه‌ی سازمان کاسته شد.

در سال ۱۹۸۹ مایکل هانسن مدیرکل سازمان شد و رهبری این سازمان در دوران جنگ سرد را بر عهده گرفت. وی بر اهمیت قرار دادن عدالت اجتماعی در قلب اقتصاد بین‌المللی و سیاست‌های اجتماعی تأکید می‌کرد.

در مارس سال ۱۹۹۹ خوان سوموایا از شیلی مدیرکل سازمان شد. او در نخستین گزارش خود به ۸۷ امین کنفرانس بین‌المللی کار در همان سال، برای نخستین بار از مفهوم «کارشایسته» به عنوان یک هدف استراتژیک سخن گفت و به ترویج جهانی شدن منصفانه پرداخت.

• تأمل در مفهوم «کار شایسته»

خوان سوموایا در پیشگفتار گزارش سال ۱۹۹۹ خود با عنوان «کار شایسته» می‌گوید:

«این گزارش در این دوران گذار جهانی یک هدف اصلی برای سازمان بین‌المللی کار پیشنهاد می‌کند: تضمین کار شایسته برای زنان و مردان در همه جا. کار شایسته گسترده‌ترین نیاز مشترک مردم، خانواده‌ها و جوامع در هر سطح از توسعه‌یافتگی است. امروز «کار شایسته» یک تقاضای جهانی است که رهبری سیاسی و کسب و کار در سراسر جهان با آن مواجه هستند. آینده‌ی بیشتر ما به روش مواجهه‌ی ما با این چالش‌ها بستگی دارد.

هدف این گزارش تمرکز انرژی‌های آی.ال.او بر این عمده‌ترین مشکل زمان ماست. این گزارش در پی خلق وحدت هدف در میان سه عنصر تشکیل‌دهنده‌ی سازمان، یعنی دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان، است که پیامی روشن و متمایز در باره‌ی سازمان به افکار عمومی ارسال خواهد کرد.

این گزارش همچنین دومین گام در روند رفرم و مدرن‌سازی آی.ال.او است. نخستین ابتکار در مارس گذشته با بودجه‌ی پیشنهادی برداشته شد که قرن جدید را با حرکت از ۳۹ برنامه‌ی عمده به چهار هدف استراتژیک آغاز کرد: حقوق و اصول بنیادین در کار، اشتغال، حمایت اجتماعی، و گفتگوی اجتماعی.

این گزارش طرح‌های برنامه و بودجه‌ی ۲۰۰۱ - ۲۰۰۰ را به سه طریق تکمیل می‌کند. اول، چهار هدف استراتژیک را با هم یکی می‌کند به نحوی که یک پیام واحد بفرستد که آی.ال.او می‌خواهد چه کار کند. دوم، این چشم‌انداز را به واقعیت‌های اولویت‌ها و ظرفیت‌های برنامه‌ای ترجمه می‌کند. سوم، اقدامات آی.ال.او را از منظر مناطق مختلف جهان می‌نگرد، و به این ترتیب، تنوع توسعه‌ای و نهادی مردمی را باز می‌تاباند که جهان کار همگانی شونده به روش‌های گوناگون و فزاینده را تجربه می‌کند.»

با توجه به توضیحاتی که خوان سوموایا در گزارش خود ارائه داده است می‌توان گفت که هدف «کار شایسته برای مردان و زنان در همه جا»، به یک هدف استراتژیک سازمان بین‌المللی کار بدل شده است و این هدف از طریق چهار استراتژی زیر محقق می‌شود:

۱. رعایت حقوق و اصول بنیادین کار که عبارتند از: الف. آزادی انجمن و حق

- چانه‌زنی‌های مؤثر جمعی، ب. حذف انواع کارهای اجباری، پ. حذف کار کودکان، و، ت. حذف تبعیض در کار.
۲. خلق فرصت‌های بیشتر برای زنان و مردان جهت تضمین اشتغال و درآمد شایسته
۳. پوشش جامع و اثربخش تأمین اجتماعی برای همه
۴. تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی

● اهمیت «کار شایسته برای همه»

کسانی که با تاریخ جهان مدرن آشنا هستند و نقش بی‌عدالتی اجتماعی در بروز جنگ‌ها و انقلاب‌های قرن‌های اخیر را درک می‌کنند به نقش سازمان بین‌المللی کار برای ترویج عدالت اجتماعی از طریق گفتگوهای اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی اذعان دارند. با این همه، صورتبندی مفهوم «کار شایسته» که در واقع تمام ارزش‌ها و هدف‌های این سازمان را در یک عبارت مختصر، فشرده کرده و بیان می‌کند، یک اقدام تاریخی محسوب می‌شود و اهمیت تاریخی دارد.

شخصیت‌های علمی و سیاسی برجسته‌ای در مورد اهمیت مفهوم «کار شایسته» نظرات خود را بیان کرده‌اند. پیش از پرداختن به تاریخچه‌ی مفهوم «کار شایسته» در ایران، ترجمه‌ی بخش‌هایی از نظرات آمارتیا سن برنده‌ی جایزه نوبل اقتصاد سال ۱۹۹۸ و

مؤلف کتاب ارزشمند «توسعه به مثابه آزادی» که دو ترجمه‌ی فارسی از آن در ایران منتشر شده، نقل می‌شود. وی روز ۵ ژوئن سال ۱۹۹۹ و خطاب به ۸۷ امین کنفرانس بین‌المللی کار این اظهارات را در مورد گزارش خوان سومایا با عنوان «کار شایسته» بیان کرد:

این یک لحظه‌ی حیاتی در تاریخ کارگران سراسر جهان است. نخستین فوران جهانی شدن به کمال خود نزدیک می‌شود، و ما می‌توانیم دریافت نظرگاهی منسجم و درهم فشرده از چالش‌ها را آغاز کنیم که فرصت‌هایی را نیز آرایه می‌دهد. . .

این لحظه همچنین یک لحظه‌ی تاریخی برای آی.ال.او به مثابه متولی حقوق کارگران در نظام ملل متحد است. مدیرکل جدید سازمان - نخستین مدیرکل خارج از جهان صنعتی - صلاح دیده است که سازمان را از طریق تلاش مشخص برای دستیابی به کار شایسته برای تمام زنان و مردان روی کره زمین که به دنبال آن هستند، رهبری کند.

نخستین ویژگی مهم چشم‌انداز جدید آی.ال.او صورتبندی هدف سازمان است: ارتقاء «فرصت‌ها برای زنان و مردان جهت کسب

کار مولد و شایسته، در شرایط آزادی، برابری، ایمنی و کرامت انسانی». دستیابی به این هدف در واقع بسیار بزرگ است: تمام کارگران را، در هر کجا و در هر بخشی که کار می‌کنند در برمی‌گیرد، نه فقط کارگران شاغل در بخش سازمان‌یافته، نه فقط کارگران مزدبگیر، بلکه حتی کارگرانی که مزد نامعین دریافت می‌کنند، خوداشتغال‌ها، و کارگران خانگی را نیز شامل می‌شود. آی.ال.او در نظر دارد به این واقعیت وحشتناک پاسخ دهد که «جهان مملو از مردم بی‌کار و زیادکار است».

این جهان‌شمولی پوشش، و فراگیری توجه و جامعیت مفهومی هدف‌ها، یک گزینه خوب انتخاب شده در برابر اقدام در جهت منافع فقط برخی از گروه‌های کارگران است. البته جهان‌شمولی حاکی از رودررویی با پرسش‌های دشواری

آمارتیا سن برنده‌ی جایزه نوبل اقتصاد سال ۱۹۹۸ و مؤلف کتاب ارزشمند «توسعه به مثابه آزادی»:
این یک لحظه‌ی حیاتی در تاریخ کارگران سراسر جهان است. نخستین فوران جهانی شدن به کمال خود نزدیک می‌شود، و ما می‌توانیم دریافت نظرگاهی منسجم و درهم فشرده از چالش‌ها را آغاز کنیم که فرصت‌هایی را نیز آرایه می‌دهد

است که اگر دامنه‌ی توجه به گروه‌های کوچکی مانند کارگران شاغل در بخش سازمان‌یافته محدود بود مطرح نمی‌شد.

دومین ویژگی مفهومی که به تأکید نیاز دارد ایده‌ی حقوق است. . . این چارچوب با اذعان به بعضی از حقوق اساسی، به مثابه بخشی از یک جامعه‌ی شایسته، اعم از اینکه قانونی شده‌اند یا نه، آغاز می‌شود. پیامدهای عملی که از این اذعان ناشی می‌شود می‌تواند به آن سوی قانون‌گذاری‌های جدید برای انواع دیگر اقدام‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی گذر کند.

ویژگی متمایز دیگر این رویکرد این است که شرایط کار را تحت چارچوب گسترده‌ی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی قرار می‌دهد. به عنوان نمونه، نه فقط با الزام‌های صرف قانونی عملی کار، بلکه با نیاز به جامعه‌ی باز و ترویج گفتگوی اجتماعی نیز برخورد می‌کند. البته، زندگی کارگران به صورت مستقیم تحت تأثیر قواعد و کنوانسیون‌های ناظر بر اشتغال و کار آنان قرار می‌گیرد، اما نهایتاً تحت تأثیر آزادی‌هایشان به عنوان شهروندانی که می‌توانند با صدایشان بر سیاست‌ها و حتی گزینه‌های نهادی تأثیر بگذارند قرار خواهند گرفت.

اکنون به چهارمین و آخرین ویژگی رویکرد مورد بحث پرداخته می‌شود. در حالیکه سازمانی مانند آی.ال.او باید به ورای سیاست‌های ملی گذر کند (بدون نادیده گرفتن اهمیت مؤثر اقدام‌های دولت‌ها و جوامع در درون ملت‌ها)، بین رویکرد «بین‌المللی» و رویکرد «جهانی» تفاوت فاحشی وجود دارد. یک رویکرد بین‌المللی به صورت گریزناپذیری انگل‌وار به روابط بین ملت‌ها وابسته است، چرا که از طریق واسطه بین ملت‌های کشورهای جدا فعالیت می‌کند. برعکس، یک رویکرد حقیقتاً جهانی لازم نیست که انسان‌ها را فقط به عنوان شهروندان کشورهای خاص در نظر بگیرد، یا بپذیرد که تعامل بین شهروندان کشورهای مختلف باید لزوماً از طریق روابط بین ملت‌های جداگانه محقق شود. بسیاری از مؤسسات جهانی، از جمله آن‌ها که برای زندگی کاری ما اساسی هستند، باید به خوبی از محدوده‌های روابط «بین‌المللی» عبور کنند.

آغازگاه‌های یک رویکرد حقیقتاً جهانی در تحلیل‌های مبنایی جهت‌گیری‌های جدید آی.ال.او به سادگی قابل شناسایی هستند: اقتصاد جهانی‌شده‌ی جهان یک رویکرد جهانی شده‌ی یکسان به مبنایی اخلاقی و رویه‌های سیاسی و اجتماعی را طلب می‌کند. اقتصاد بازار خودش صرفاً یک سیستم بین‌المللی نیست؛ روابط جهانی آن به ورای مرزهای بین ملت‌ها گسترش یافته است. . .

البته، رویکرد جهانی بخشی از میراث جنبش‌های کارگری در تاریخ جهان است. این میراث غنی . . . می‌تواند در چالش کار شایسته در جهان معاصر به شکل ثمربخشی به کمک طلبیده شود. درک جهان‌شمول از کار و روابط کار می‌تواند به سنت همبستگی و تعهد پیوند بخورد. نیاز به کمک چنین رویکرد جهانی‌ای هرگز شدیدتر از اکنون نبوده است. جهان اقتصاداً جهانی شده، با تمام فرصت‌ها و مشکلاتش، یک درک جهانی‌شده‌ی یکسان را نسبت به اولویت‌های کار شایسته و جنبه‌های گوناگون ترتیبات اقتصادی،

آمارتیا سن:
بین رویکرد «بین‌المللی» و رویکرد «جهانی» تفاوت فاحشی وجود دارد. یک رویکرد بین‌المللی به صورت گریزناپذیری انگل‌وار به روابط بین ملت‌ها وابسته است، چرا که از طریق واسطه بین ملت‌های کشورهای جدا فعالیت می‌کند. برعکس، یک رویکرد حقیقتاً جهانی لازم نیست که انسان‌ها را فقط به عنوان شهروندان کشورهای خاص در نظر بگیرد، یا بپذیرد که تعامل بین شهروندان کشورهای مختلف باید لزوماً از طریق روابط بین ملت‌های جداگانه محقق شود

سیاسی و اجتماعی آن طلب می‌کند. اذعان به این نیاز فراگیر خودش یک شروع مفید است. . .»

● آغاز «کار شایسته» در ایران

از آنجا که مفهوم «کار شایسته» برای نخستین بار در نخستین گزارش خوان سومایا به ۸۷ امین کنفرانس بین‌المللی کار مطرح شد، بدیهی است، کانال انتقال این مفهوم نیز رابطه‌ی ایران با آن سازمان باشد. از همین رو ضروری است این رابطه به اجمال بررسی شود.

هرچند ایران روز ۲۸ ژوئن سال ۱۹۱۹ عضو آی.ال.او شد، و هرچند پیش از انقلاب اسلامی چندین کنفرانس ملی کار در ایران برگزار شده بود، اما پرونده‌ی تشکیل کنفرانس‌های ملی کار بیش از بیست سال راکد بود و نخستین «همایش ملی کار» روزهای ۱۹ تا ۲۲ مهر ماه ۱۳۷۸ در تهران برگزار شد.

**بند ۱۳ قطعنامه‌ی چهارمین
همایش ملی کار:
«به منظور حفظ کرامت
انسانی و رعایت حقوق
نیروی کار جهت تحقق «کار
شایسته»، بر مبنای بیانیه‌ی
حقوق بنیادین کار، پیشنهاد
می‌گردد قوانین و مقررات
لازم توسط مراجع قانونگذاری
تهیه و از سوی دولت به اجرا
گذاشته شود.»**

این همایش، براساس الگوی سه‌جانبه آی.ال.او، یعنی با حضور ۲۵ نماینده‌ی کارگران و ۲۵ نماینده‌ی کارفرمایان و ۵۰ نماینده‌ی دولت از وزارتخانه‌های مرتبط برگزار شد و نمایندگان کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران که تازه تأسیس شده بود، به نمایندگی از کارفرمایان در این همایش حضور یافتند. در این همایش موضوع‌های زیر مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج به دست آمده طی قطعنامه‌ای در ۲۷ ماده به تصویب رسید:

۱. نقش آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی در توسعه منابع انسانی و ارتقای سطح زندگی کارگران
۲. نقش تشکلهای کارفرمایی و کارگری در سه‌جانبه‌گرایی و موانع و مشکلات و اثرات سه‌جانبه‌گرایی در روند توسعه نیروی کار
۳. چگونگی تجهیز منابع برای ایجاد اشتغال پیش‌بینی شده در برنامه سوم و نقش کارگاه‌های کوچک در ایجاد اشتغال
۴. قراردادهای موقت و راهکارهای آسیب‌شناسی آن و آثار فشارهای روانی این امر بر کارکنان.

در جریان برگزاری این همایش چهار کمیسیون برای بررسی چهار موضوع فوق تشکیل شد و گزارش همین کمیسیون‌ها در قالب قطعنامه‌ی همایش در اجلاس عمومی به تصویب رسید.

گفتنی است که در مراسم گشایش نخستین همایش ملی کار جناب آقای سید محمد خاتمی رئیس‌جمهور وقت نیز سخنرانی کردند و در بخشی از سخنان خود به تحلیل نظرات کارل مارکس در مورد تضادهای طبقاتی در جامعه‌ی سرمایه‌داری پرداختند و خاطر نشان ساختند که:

این احساس نادرست از قدرتمداری و اعمال نادرست قدرت است که باعث بروز تقابل (بین کارگر و کارفرما) می‌شود و البته بدترین شکل قدرت هم قدرت متمرکز سیاسی است که هم امکانات اقتصادی و قانون‌گذاری و هم توان اعمال نظرات را در دنیا به دست بگیرد. به همین دلیل هم در درمان

درد قرن نوزدهم، مارکسیست‌ها درد بزرگتری را پیشنهاد کردند که آثار و نتایج آن را هم دیدیم. آنان برای رفع تقابل بین کارگر و کارفرما، کارفرما را حذف کردند و چون کار بدون کارفرما صورت نمی‌گیرد، دولت به کارفرمای بزرگ تبدیل شد. در واقع اگر در مورد کارفرمای خصوصی این امکان وجود داشت که در فضای رقابتی میان کارفرمایان، کارگران فضایی برای تنفس بیابند، تحت نظام متمرکز این فضای مختصر هم از میان رفت و یک گول بزرگ بر سرنوشت کارگر و غیرکارگر حاکم شد.

به این ترتیب همایش‌های ملی کار هر سال در تهران برگزار می‌شد و مجموعه‌ی اسناد آن‌ها در قالب کتاب منتشر شده و در اختیار عموم قرار می‌گرفت. به علاوه، در فاصله‌ی دو همایش نیز کمیته‌های ویژه‌ای مسئولیت داشت تا مصوبات همایش‌ها را پی‌گیری کند و فرایند پیشرفت مصوبات را به همایش بعدی گزارش دهد.

دستاوردهای برگزاری ۵ همایش ملی کار طی سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۳ بسیار قابل توجه بوده است اما ادامه‌ی این نوشته فقط بر روند بسط مفهوم «کار شایسته» و شکل‌گیری ساختارهای وابسته به این مفهوم بسنده می‌کند.

مفهوم «کار شایسته» در اسناد رسمی همایش ملی کار در ایران، برای نخستین بار در بند ۱۳ قطعنامه‌ی چهارمین همایش ملی کار، که روزهای ۲۴ تا ۲۶ آذر ماه ۱۳۸۲ (۲ سال پس از طرح آن در ۸۷ امین کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹) در تهران برگزار شد، ارایه گردید: «به منظور حفظ کرامت انسانی و رعایت حقوق نیروی کار جهت تحقق «کار شایسته»، بر مبنای بیانیه‌ی حقوق بنیادین کار، پیشنهاد می‌گردد قوانین و مقررات لازم توسط مراجع قانونگذاری تهیه و از سوی دولت به اجرا گذاشته شود». آیا به اجرا گذاشته شد؟

«گزارش عملکرد قطعنامه‌ی همایش چهارم» که همزمان با برگزاری پنجمین (و متأسفانه آخرین) همایش ملی کار (۲۴ تا ۲۶ آذر ماه ۱۳۸۳) منتشر شده نشان می‌دهد که دولت به وظیفه‌ی خود عمل کرده است. در این گزارش پیرامون اقدامات انجام شده در مورد بند ۱۳ قطعنامه‌ی همایش سال قبل، در فاصله‌ی دو همایش، این توضیحات آمده است: واحد و سازمان اقدام کننده: وزارت کار و امور اجتماعی (مؤسسه کار و تأمین

اجتماعی) و مجلس شورای اسلامی

اقدامات انجام شده: «پیشنهاد ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه توسط وزارت کار و امور اجتماعی در مورد تدوین «سند ملی کار شایسته» و تصویب آن توسط مجلس شورای اسلامی که پس از تأیید شورای محترم نگهبان، توسط مجلس به دولت ابلاغ شد. . . .»

نه فقط سرعت اجرای یکی از بندهای قطعنامه‌ی چهارمین همایش ملی کار حیرت‌انگیز است، بلکه متن بند ۱۰۱ قانون برنامه‌ی چهارم توسعه نیز حکایت از درک کامل مفهوم «کار شایسته» از سوی تدوین‌کنندگان و قانون‌نویسان دارد.

ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه:
دولت موظف است برنامه ملی توسعه «کار شایسته» را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، بر اساس راهبرد «سه‌جانبه‌گرایی» که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار، همراه با صیانت لازم باشد و مشتمل بر محورهای دیل تهیه و تا پایان سال اول برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران تقدیم مجلس شورای اسلامی بنماید.

● ماده ۱۰۱ قانون چهارم توسعه

به دلیل اهمیت تاریخی این ماده از قانون برنامه‌ی چهارم توسعه متن کامل آن در ادامه تقدیم می‌شود:

دولت موظف است برنامه ملی توسعه «کار شایسته» را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، بر اساس راهبرد «سه‌جانبه‌گرایی» که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار، همراه با صیانت لازم باشد و مشتمل بر محورهای ذیل تهیه و تا پایان سال اول برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران تقدیم مجلس شورای اسلامی بنماید.

الف: حقوق بنیادین کار (آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل‌های مدنی روابط کار، حق سازماندهی و مذاکره دسته‌جمعی، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم‌ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک، رعایت حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت).

ب: گفتگوی اجتماعی دولت و شرکای اجتماعی (نهادهای مدنی روابط کار) ارتقای سرمایه انسانی و اجتماعی، ارتقای روابط صنعتی و روابط کار، نقش شرکای اجتماعی، مذاکرات و چانه‌زنی جمعی، انعقاد پیمانهای دسته‌جمعی، تشکیل شورای سه‌جانبه مشاوره ملی، گسترش مکانیزمهای سه‌جانبه در روابط کار، اصلاحات ساختاری، ترویج گفتگوی اجتماعی و تقویت تشکلهای مدنی روابط کار.

ج: گسترش حمایت‌های اجتماعی (تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، ایجاد، توسعه و تقویت ساز و کارهای جبرانی، حمایت‌های اجتماعی از شاغلین بازار کار غیر رسمی، توانبخشی معلولین و برابری فرصت‌ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب).

د: حق پی‌گیری حقوق صنفی و مدنی کارگری.

هـ: اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و روابط کار (تغییر در قوانین تأمین اجتماعی و روابط کار بر اساس ساز و کار سه‌جانبه (دولت، کارگر و کارفرما))، به منظور تعامل و انعطاف بیشتر در بازار کار).

و: اشتغال مولد (ظرفیت‌سازی برای اشتغال در واحدهای کوچک و متوسط، آموزشهای هدف‌دار و معطوف به اشتغال، برنامه‌ریزی آموزشی با جهت‌گیری اشتغال، آموزشهای کارآفرینی، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار، ارتباط و همبستگی کامل آموزش و اشتغال، رفع موانع بیکاری ساختاری، توسعه آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای معطوف به نیاز بازار کار).

ز: اصلاح قوانین و مقررات در جهت انطباق قوانین و مقررات ملی با استانداردها و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی، کنسولی، تحولات جهانی کار و امحای تبعیض در همه عرصه‌های اجتماعی به ویژه در عرصه روابط کار و اشتغال.

ح: اتخاذ تدابیر لازم برای اعزام نیروی کار به خارج از کشور.

همانطور که ملاحظه می‌شود در مقدمه‌ی این ماده از قانون چهارم توسعه تصریح شده

**حرکت پربرکت بعدی
تدوین برنامه‌ی کشوری کار
شایسته بود که می‌بایست
تا پایان سال اول اجرای
برنامه، یعنی تا اسفند سال
۱۳۸۴ در مجلس شورای
اسلامی و شورای نگهبان
قانون اساسی به تصویب
می‌رسید. این برنامه نیز با
مشارکت نمایندگان کارگران
و کارفرمایان آماده شد و
به هیات دولت وقت ارایه
گردید و اکنون در گنج‌های
کمیسیون زیربنایی دولت
خاک می‌خورد.**

بود که دولت تا پایان سال اول اجرای قانون برنامه‌ی توسعه، «برنامه ملی توسعه‌ی کار شایسته» را تدوین و برای تصویب به مجلس شورای اسلامی ارایه دهد.

در آغاز این نوشته خاطر نشان شد که حرکت‌های پربرکتی برای تثبیت ساختارهای لازم برای تضمین توسعه‌ی پایدار شروع شد اما در میانه‌ی راه متوقف شدند. یکی از آن حرکت‌ها، برگزاری همایش‌های ملی کار بود که تدارک برگزاری ششمین آن‌ها نیز همزمان با سال اجرای برنامه‌ی پنج ساله‌ی چهارم توسعه دیده شده بود، اما متأسفانه تا کنون برگزار نشده است.

حرکت پربرکت بعدی تدوین برنامه‌ی کشوری کار شایسته بود که می‌بایست تا پایان سال اول اجرای برنامه، یعنی تا اسفند سال ۱۳۸۴ در مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان قانون اساسی به تصویب می‌رسید. این برنامه نیز با مشارکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان آماده شد و به هیأت دولت وقت ارایه گردید و اکنون در گنج‌های کمیسیون زیربنایی دولت خاک می‌خورد.

پیش از پرداختن به آخرین ساختار متروک مانده که می‌تواند نقش بسیار مهمی در تضمین توسعه‌ی پایدار ایفاء کند و آخرین بخش این نوشته به آن می‌پردازد، لازم است در مورد نقش برنامه‌ی کشوری کار شایسته کمی توضیح داده شود.

ساختار برنامه‌ی کشوری کار شایسته‌ی جمهوری خلق چین با الگوی ارایه شده از سوی واحد «برنامه‌های کشوری کار شایسته» سازمان بین‌المللی کار ارایه شده کاملاً انطباق دارد

• برنامه‌ی کشوری کار شایسته

به استناد گزارش‌های آی.ال.او تا کنون ۵۱ کشور عضو این سازمان برنامه‌های کشوری کار شایسته‌ی خود را تدوین و تصویب کرده و به اجرا گذاشته‌اند. از میان کشورهای نزدیک و همسایه‌ی ایران می‌توان به افغانستان، پاکستان، ارمنستان، آذربایجان، قرقیزستان، تاجیکستان، قزاقستان، و چین و هند اشاره کرد.

برای آشنایی با ساختار برنامه‌ی کشوری کار شایسته، برنامه‌ی کشوری جمهوری خلق چین به صورت بسیار اجمالی مرور می‌شود. به این دلیل برنامه‌ی این کشور انتخاب شده که در طول بیست سال گذشته، تولید ناخالص ملی این کشور ۳۰۰ برابر شده است، در حالیکه در همین مدت تولید ناخالص داخلی ایران فقط دو برابر شده است. با این حساب می‌توان دریافت که کشوری مانند ایران به مراتب بیش از چین به تدوین چنین برنامه‌هایی نیاز دارد.

برنامه‌ی کشوری کار شایسته جمهوری خلق چین در ۱۴ صفحه تدوین و از بخش‌های زیر تشکیل شده است:

۱. پس‌زمینه
۲. کلیات وضعیت اشتغال و کار
۳. کلیات چارچوب توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی
۴. عرصه‌های در اولویت برنامه‌ی کشوری کار شایسته
۵. استراتژی
۶. چالش‌های عمده (برای ۴ عرصه‌ی با اولویت)

۷. نتایجی که باید کسب شوند و عرصه‌های همکاری (برای همان ۴ عرصه که بیشترین اولویت را دارند).

ساختار برنامه‌ی کشوری کار شایسته‌ی جمهوری خلق چین با الگوی ارایه شده از سوی واحد «برنامه‌های کشوری کار شایسته» سازمان بین‌المللی کار ارایه شده کاملاً انطباق دارد. هرچند طبق آن الگو، برنامه‌های کشوری نباید از ۱۰ صفحه بیشتر باشد، اما برنامه‌ی چین ۱۴ صفحه شده است!

• کتابچه‌ی راهنمای برنامه‌های کشوری کار شایسته

نگارش دوم کتابچه‌ی راهنمای تدوین و اجرای برنامه‌های کشوری کار شایسته در سال ۲۰۰۸ از سوی آی.ال.او منتشر شده است. در صفحه‌ی شناسه‌ی این کتابچه تصریح شده «درست همانطور که تجربه‌ی آی.ال.او در ارتباط با برنامه‌های کشوری کار شایسته به سرعت تحول می‌یابد، راهنمای مربوط به مسائل مرتبط به این برنامه‌های نیز به همین ترتیب دگرگون می‌شوند. . . .». به همین خاطر به اینگونه اسناد «سند زنده» گفته می‌شود که هر ویرایش جدید آن با قبلی تفاوت‌هایی خواهد داشت، و اتفاقاً کشوری مانند ایران در این عرصه‌هاست که خواهد توانست سخنان و نکات جدید و بدیعی مطرح کند.

تذکر این نکته ضروری است که فرایند تدوین و اجرای برنامه‌ی کشوری کار شایسته معمولاً با امضاء تفاهم‌نامه‌ی بین وزیر کار و امور اجتماعی هر کشور و مدیرکل سازمان بین‌المللی کار آغاز می‌شود و در جریان امضاء این توافقنامه نمایندگان تشکلهای کارگری و کافرمايي نیز حضور می‌یابند

تذکر این نکته ضروری است که فرایند تدوین و اجرای برنامه‌ی کشوری کار شایسته معمولاً با امضاء تفاهم‌نامه‌ی بین وزیر کار و امور اجتماعی هر کشور و مدیرکل سازمان بین‌المللی کار آغاز می‌شود و در جریان امضاء این توافقنامه نمایندگان تشکلهای کارگری و کافرمايي نیز حضور می‌یابند. و از آنجا که این فرایند از طریق گفتگوهای اجتماعی و در ساختارهای سه‌جانبه‌ی ملی به پیش می‌رود، تشکلهای کارگری و کافرمايي نیز باید با روش استاندارد تدوین و اجرای برنامه‌های کشوری کار شایسته آشنا شوند.

اگر از برنامه‌های مقدماتی برای سازمان‌دهی به ساختارهای لازم و ساخت اراده‌ی سیاسی مورد نیاز صرف‌نظر شود، روند تدوین خود برنامه از شش گام که در مجموع یک دایره را تشکیل می‌دهند تشکیل می‌شود.

۱. گام اول: تعریف بافت کشور
۲. گام دوم: تعیین اولویت‌های برنامه‌ی کشوری
۳. تعریف نتایج مطلوب، شاخص‌ها، هدف‌ها و استراتژی‌ها
۴. جنبه‌های برنامه‌ریزی اجرا از نظر آی.ال.او
۵. اجرا، پیگیری و گزارش دهی
۶. بازرسی و ارزیابی

بدیهی است که کتابچه‌ی راهنما در مورد هر یک از مراحل فوق توضیحات بسیار مفیدی ارایه داده است. با این همه، می‌توان تصور کرد که پی بردن به اولویت‌های برنامه‌ی کشوری کار شایسته جمهوری خلق چین هنوز هم جالب باشد. در این برنامه چهار اولویت به شرح زیر تعریف شده است:

۱. ارتقاء اشتغال، اشتغال‌پذیری و کاهش نابرابری با تمرکز بر مهاجران بیکار و روستایی داخلی
۲. ارتقاء روابط هماهنگ کارگر - مدیر، و مؤسسات بازار کار و قانون کار اثربخش. (از طریق اصلاح قانون کار، چانه‌زنی دسته‌جمعی، حل اختلاف، بازرسی کار، اجرای قانون، سازوکارهای سه‌جانبه).
۳. بسط و بهبود حمایت اجتماعی (تأمین اجتماعی، ایمنی کار، اچ.آی.وی/ایدز)
۴. ترویج حقوق کارگران و حقوق و اصول بنیادین کار

همانطور که گفته شد، در ادامه‌ی سند، چالش‌های عمده‌ی فراراه هر یک از اولویت‌های چهارگانه‌ی فوق بررسی شده و دستاروهای مورد انتظار و عرصه‌های همکاری برای هر یک از این اولویت‌ها تدوین شده است. به عنوان نمونه، در مورد اولویت چهارم، یعنی ترویج حقوق کارگران و حقوق و اصول بنیادین کار، ۷ نتیجه که باید به آنها دست یافت تعریف شده است و برای هر نتیجه نیز عرصه‌هایی که باید بین آنها همکاری صورت بگیرد مشخص شده است. برخی از آنها:

■ کانال‌های مهاجرت ایمن برای جلوگیری از وضعیت‌های کار اجباری و قاچاق انسان‌ها برای کار

عرصه‌های همکاری:

- سیاست‌اندرز در مورد جلوگیری از قاچاق انسان.
- ارتقاء آگاهی، تحقیق و دفاع.
- تربیت عملکردهای خوب برای مهاجرت ایمن.
- مشاوره‌ی فنی در مورد خدمات اشتغال.

■ ترویج تصویب کنوانسیون شماره‌ی ۲۹ (کار اجباری) و ۱۰۵ (لغو کار اجباری)

عرصه‌های همکاری:

- ارتقاء آگاهی فعالان برای سطح عملکردهای بنگاه‌ها.
- حمایت از گفتگو و درک این استانداردها.
- راهنمایی فعالان برای جلوگیری و برخورد با قاچاق انسان که می‌تواند منجر به نقض این کنوانسیون‌ها شود.

با توجه به کتابچه‌ی راهنمای آی.ال.او برای تدوین و اجرای برنامه‌های کشوری کار شایسته و نیز برنامه‌ی کشوری کار شایسته‌ی جمهوری خلق چین، باید امیدوار بود اگر روزی تصویب و اجرای برنامه‌ی کشوری کار شایسته ایران در دستور قرار گرفت، سندی که در سال ۱۳۸۴ تدوین شده است، دوباره مورد بازنگری همه‌جانبه قرار بگیرد. بدیهی است، پیش از آن لازم است نهادهای سه‌جانبه‌ای که یکی دیگر از دستاوردهای تاریخی برگزاری ۵ همایش ملی کار بود، از نو احیاء شود.

● ساختاری نو برای تحکیم سه‌جانبه‌گرایی

تصور تحقق برنامه‌ی کار شایسته بدون مشارکت دولت، کارگران و کارفرمایان

خیلی سخت است و شاید غیرممکن باشد. به همین دلیل، گفتگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی که از ابتداء یکی از استراتژی‌های سازمان بین‌المللی کار بوده و همراه با سه استراتژی دیگر در مفهوم «کار شایسته» فشرده شده است، یکی از مبانی اصلی تحقق کار شایسته محسوب می‌شود. این مفاهیم در ایران پس از انقلاب فقط پس از برگزاری همایش‌های ملی کار بود که شناخته و تجربه شد و اهمیت تاریخی آن‌ها به تأیید نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت رسید. به همین دلیل و به منظور تثبیت و بسط ساختارهای سه‌جانبه بود که نخستین بند از قطعنامه‌ی دومین همایش ملی کار، که در اردیبهشت ماه ۱۳۸۰ در تهران برگزار شد، تأکید کرده است:

در دی ماه ۱۳۸۰، «کارگاه سازماندهی شورای سه‌جانبه ملی در جمهوری اسلامی ایران» در تهران برگزار شد. در این کارگاه ده نفر نماینده از سوی کارگران، کارفرمایان و دولت حضور یافتند تا با همکاری‌های فنی کارشناسان آی.ال.او اساسنامه‌ی پیشنهادی شورای سه‌جانبه ملی در ایران را تهیه و تدوین کنند.

همایش با اعتقاد راسخ به اصل سه‌جانبه‌گرایی، خواستار آن است که گفتگوی سه‌جانبه‌ی دولت، کارگر و کارفرما به عنوان نهاد مشورتی تمام سیاست‌ها، تصمیم‌ها و راهکارهای عملی مربوط به بازار کار، به عنوان ضرورت در دبیرخانه همایش ملی کار همچنان ادامه یابد.

هشت ماه پس از این تاریخ، یعنی در دی ماه ۱۳۸۰، «کارگاه سازماندهی شورای سه‌جانبه ملی در جمهوری اسلامی ایران» در تهران برگزار شد. در این کارگاه ده نفر نماینده از سوی کارگران، کارفرمایان و دولت حضور یافتند تا با همکاری‌های فنی کارشناسان آی.ال.او اساسنامه‌ی پیشنهادی شورای سه‌جانبه‌ی ملی در ایران را تهیه و تدوین کنند. این کارگاه دو هدف دیگر نیز داشت: (۱) تحکیم و تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی، (۲) تشریح اهداف مقاله‌نامه‌ی ۱۴۴ و توصیه‌نامه‌ی ۱۵۲

عنوان مقاله‌نامه‌ی ۱۴۴ «مشاوره سه‌جانبه» است. در مقدمه‌ی این مقاله‌نامه، مقاله‌نامه‌ی آزادی انجمن و حق تشکیل کنوانسیون (مصوب ۱۹۴۸) و مقاله‌نامه‌ی حق تشکل و مذاکرات دسته‌جمعی (مصوب سال ۱۹۴۹) یادآوری شده و در ماده‌ی ۲ آن خاطر نشان شده است:

هر عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقاله‌نامه ملحق گردد متعهد می‌شود که ترتیباتی را به منظور انجام مؤثر مشاوره بین نمایندگان دولت و کارفرمایان و کارگران در رابطه با امور مربوط به فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار فراهم سازد.

بند یک ماده ۳ این مقاله‌نامه می‌گوید:

نمایندگان کارفرمایان و کارگرانی که به منظور مشارکت در ترتیبات مذکور در این مقاله‌نامه تعیین می‌گردند باید آزادانه و به وسیله‌ی سازمان‌های نماینده‌ی خود (در صورت وجود) انتخاب شوند».

در تعریف «سازمان‌های نماینده» نیز آمده است: «سازمان‌های نماینده عبارت است از سازمان‌های کارفرمایی و کارگری نماینده و بهره‌مند از حق تشکل».

دو ماه پس از برگزاری سومین همایش ملی کار در خرداد ماه ۱۳۸۱، و در پی مذاکرات طولانی و متعدد با گروه‌های کارگری و کارفرمایی و با نظارت و مشاوره فنی «وان درلان» از سازمان بین‌المللی کار، روز ۲۵ تیر ماه ۱۳۸۱ موافقتنامه تشکیل «شورای مشاوره سه‌جانبه ملی» که عنوانش به «شورای کار مشاوره سه‌جانبه‌ی ملی»

تبدیل شده بود، در تهران به امضاء نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت رسید.

در مقدمه‌ی این موافقتنامه شرکای اجتماعی معرفی شده‌اند:

الف. دولت یعنی وزارت کار و امور اجتماعی

ب. کارفرمایان یعنی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

پ. کارگران یعنی کانون عالی شوراهای اسلامی کار جمهوری اسلامی ایران

بر اساس این موافقتنامه، «شورا» از ۱۵ نفر عضو تشکیل می‌شود: ۵ نفر از سوی دولت، ۵ نفر از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی و ۵ نفر از کانون عالی شوراهای اسلامی کار.

حدود یک سال بعد، روز ۴ شهریور ماه سال ۱۳۸۲ اساسنامه‌ی «شورای کار مشاوره‌ی سه‌جانبه‌ی ملی» به امضاء نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت رسید. ماده ۴ این

اساسنامه نمایندگان عضو شورا را اینگونه معرفی می‌کند:

الف. نمایندگان دولت

ب. نمایندگان سازمان کارفرمایی عالی حائز اکثریت

پ. نمایندگان سازمان کارگری عالی حائز اکثریت

کافی است تعریف نمایندگان شورا را در دو سندی که به فاصله‌ی یک سال تدوین و تصویب شدند، با یکدیگر مقایسه کنید: حرکت به سوی سازوکارهای دموکراتیک چقدر سریع پیش می‌رفت. . .

**ساختار برنامه‌ی کشوری
کار شایسته‌ی جمهوری خلق
چنین با الگوی ارایه شده
از سوی واحد «برنامه‌های
کشوری کار شایسته»
سازمان بین‌المللی کار ارایه
شده کاملاً انطباق دارد**

● چشم‌انداز آینده

همانطور که در آغاز این نوشته وعده داده شد، هدف اصلی از ارایه‌ی این گزارش این بود که از حرکت‌های پربرکتی یاد شود که به دستاوردهای تاریخی واقعاً با ارزشی انجامید اما تمام بافته‌ها پنبه شد و ساختارهای نوپایی که می‌توانند توسعه‌ی پایدار در کشور را تضمین کنند نیمه‌کاره رها شدند. با این همه، واکنش مسئولان ارشد وزارت کار و امور اجتماعی در ماه‌های اخیر حاکی از آن است که می‌توان به احیاء آن نهادها و ساختارها امیدوار بود. به همین خاطر، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران الگوی زیر را برای تعریف کارشایسته و تحقق آن در ایران تدوین کرده است:

کارشایسته کاری است که با انجام آن:

اول - حال و آینده‌ی زندگی کارگران و کارکنانی که آن کار را به انجام می‌رسانند و خانواده‌ی آن‌ها تأمین شود و از انجام آن کار به آن‌ها لطمات بدنی و روانی وارد نشود.

دوم - حال و آینده‌ی زندگی کارفرمایان و سرمایه‌گذاران مربوط به آن کار و خانواده آن‌ها تأمین شود و از پیش‌برد و انجام آن کار به آن‌ها لطمات بدنی و روانی وارد نشود.

سوم - در جهت شکوفایی اقتصادی و توسعه پایدار باشد.

چهارم - محیط زیست را تخریب نکند.

چنانکه ملاحظه می‌شود چنین کاری وجود خارجی ندارد زیرا منافع کارگران و کارفرمایان در بسیاری مواقع در یک جهت نیستند، شکوفایی اقتصادی و توسعه پایدار و محیط زیست اصولاً با هم در تناقض می‌باشند. زیرا هر تولید و خدمت ضایعات دارد و حتی نفس کشیدن بر محیط زیست لطمه می‌زند. توسعه نمی‌تواند شتابان باشد. به طور مثال در اثر سدسازی در همین ایران خودمان تلاب‌ها در حال نابودی هستند

و دریاچه ارومیه در معرض خطر است. در حکومت شوروی با انحراف روخانه‌های پرآب، دشت خشک و لم‌یزرع قره قوم آباد شد ولی دریاچه بایکال خشک شد و برای تجدید آن جامعه بین‌المللی دارد چاره اندیشی می‌کند. پس چه باید کرد؟ براساس عرف و قانون می‌دانیم که متولی حقوق کارگران و کارکنان و کارفرمایان و سرمایه‌گذاران تشکل‌های صنفی آن‌ها هستند و دولت نیز متولی توسعه و حفظ محیط زیست است.

**کانون انجمن‌های صنفی
کارفرمایی ایران بر این باور
است که جز با گفتگوهای
اجتماعی توسعه پایدار و
زندگی آرام در کشور میسر
نیست و تدوین برنامه‌های
کلان و بخشی، پشت درهای
بسته و بدون مشارکت
تشکل‌های مربوطه، کشور
را به نابسامانی و روزمرگی
خواهد کشاند که متأسفانه به
اندازه کافی کشور ما در این
زمینه تجربه اندوخته است.**

با توجه به اینکه هیچ چیز مطلق وجود ندارد چهار شرط فوق برای تحقق کارشایسته را باید در حد بهینه تأمین کرد تا زندگی ملی ما در حد بهینه مدیریت شود. بدین معنی در حداکثری که مقدور است منافع کارگران و کارفرمایان و پیشرفت و توسعه و حفظ محیط زیست در برنامه‌های کلان کشور گنجانده شود و این میسر نیست مگر آنکه نمایندگان دولت، با نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورایی که ما آن را «شورای مشاوره‌ی سه‌جانبه‌ی ملی» نامیده بودیم، گردهم بیایند و در کلان خط بهینه‌ای بکشند برای تأمین حال و آینده‌ی کارگران و کارفرمایان و محدوده‌ی مناسب توسعه و حفظ محیط زیست و برنامه‌های کشوری را در همان محدوده تدوین کنند و در هر جرفه و هر صنت تشکل‌های مربوط به کارگران و کارفرمایان و دولت‌مردان همان حرفه و صنعت نیز این خط بهینه را برای حرفه و صنعت مربوط به خود ترسیم کنند و براساس آن برنامه‌ریزی برای آن حرفه و صنعت انجام گردد.

لذا برنامه‌ریزی دولت و تدوین قوانین آن لازمست با مشاوره دولت و بدنه‌ی آن با ملت که عمدتاً یا کارگر هستند یا کارفرما، در سطح کلان و بخشی کشور صورت گیرد.

اما می‌دانیم که خط بهینه تأمین حال و آینده‌ی کارگران و کارفرمایان در هر زمان و مکان و در محیط هر فن‌آوری و تحول متفاوت است و با هر تغییر در زمان و مکان و فن‌آوری این خط جایگاه دیگری دارد و باید با هر تغییری دوباره جایگاه این خط بهینه اصلاح گردد. نظر به اینکه تحول و تغییر در جهان دائمی است لذا گفتگوهای اجتماعی برای انطباق شرایط با خط بهینه و تحولات جدید دائمی خواهد بود.

کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران بر این باور است که جز با گفتگوهای اجتماعی توسعه پایدار و زندگی آرام در کشور میسر نیست و تدوین برنامه‌های کلان و بخشی، پشت درهای بسته و بدون مشارکت تشکل‌های مربوطه، کشور را به نابسامانی و روزمرگی خواهد کشاند که متأسفانه به اندازه کافی کشور ما در این زمینه تجربه اندوخته است.

بیانیم به قول آن شعر کتاب دبستانی:

دست در دست هم دهیم به مهر، میهن خویش را کنیم آباد.

و باز بگویم که این آبادانی جز با گفتگوهای سه‌خانیه میسر نیست.

پایان



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

مدیر مسؤل: 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: ۸۸۹۴۰۵۱۲-۸۸۹۴۰۲۱۱
فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴
صندوق پستی: ۳۶۴۶-۱۵۸۷۵
تحریریه، اشتراک، آگهی:
۸۸۹۰۷۴۵۱-۸۸۹۱۸۳۱۵
۸۸۹۱۱۰۱۷-۸۸۹۱۱۰۱۸
صندوق پستی: ۸۹۳-۱۴۳۳۵
چاپ و صحافی: گروه عماد
تلفن: ۷۷۵۳۲۴۶۱