

## برنامه ملی کار شایسته

خانم‌ها و آقایان، دوستان گرامی دولتی، کارگری و کارفرمایی

خوشحالم که فرصتی فراهم آمد تا یک بار دیگر به مسائلی که در ارتباط مستقیم با هر سه گروه دولت، کارگر و کارفرما است به تشریح نظر و مساعی بپردازیم. به خصوص جای خوشحالی است که این فرصت پس از سال‌ها وقفه در برگزاری همایش ملی کار فراهم آمده است.

اندیشه و ایده و بهتر بگویم ابتکار موضوع کار شایسته اولین بار توسط دبیر کل سابق سازمان بین‌المللی کار، آقای خوان سوموایا از شیلی، و طی اولین گزارشش به کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹ میلادی مطرح شد. از آن پس تاکنون، حتی با انتخاب و ورود مدیر کل جدید به آن سازمان، موضوع کار شایسته به عنوان هدف استراتژیک سازمان بین‌المللی کار، در دستور کار آن سازمان قرار دارد.

از آن سال، سال ۱۹۹۹، موضوع کار شایسته، به عنوان بخش لاینفک دستور کار توسعه جهانی، با هدف اصل جهانی سازی عادلانه، به سرعت وارد مباحث آژانس‌های وابسته به سازمان ملل و دیگر سازمان‌های منطقه‌ای شد و هم‌چنان موضوع کار شایسته به عنوان یک عامل اصلی در ارزیابی اثرات اجتماعی نظام جهانی بازار آزاد تعیین گردید و بیانیه‌های متعددی نیز برای تحقق عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه، از طریق احیای کار شایسته، به تصویب رسید که از جمله بیانیه جهانی مصوب سال ۲۰۰۸ سازمان بین‌المللی کار است.

آنچه در اهمیت موضوع کار شایسته قابل ذکر است آن است که پیرو تصویب بیانیه جهانی مذکور، در اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار همان سال، قطعنامه‌ای نیز در ژنو به تصویب رسید که سازمان بین‌المللی کار را ملزم به ارتقای توان و ظرفیت خود، برای کمک به کشورهای عضو، برای دستیابی به اهداف کار شایسته، در قالب جهانی سازی نمود.

یک اشاره هم به روز جهانی کار شایسته داشته باشیم که در سال ۲۰۰۷ میلادی، به همت و ابتکار کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌های کارگری (ITUC)، روز هفت اکتبر به عنوان روز جهانی کار شایسته پایه‌گذاری شد و این روز مورد پذیرش سازمان بین‌المللی کار و دیگر آژانس‌های وابسته به سازمان ملل قرار گرفته است.

ایران یکی از اولین کشورهای بود که در همان اولین سال تأسیس سازمان بین‌المللی کار، یعنی در ۲۸ ژوئن سال ۱۹۱۹ میلادی به آن ملحق شد.

در ایران برنامه ملی کار شایسته در چارچوب دو برنامه چهارم و پنجم توسعه کشور به تصویب رسید و محتوای آن در برنامه چشم‌انداز ۲۰ ساله نیز لحاظ شد. اما برنامه ملی کار شایسته در ایران هرگز عملاً اجرایی و محقق نشد. هر زمان که صحبتی از اجرایی ساختن برنامه ملی کار شایسته به میان آمد، پاسخ آمد که عوامل لازم برای این کار هنوز فراهم نشده است.

حتی اگر این دیدگاه را در تئوری هم بپذیریم، سوال اینجاست که پس چه باید کرد؟ آیا باید یک نقطه پایانی روی موضوع بگذاریم یا این که عوامل و بسترهای مناسب و لازم را برای تحقق کار شایسته در کشور فراهم کنیم. برای تحقق کار شایسته لازم است "برنامه ملی کار شایسته" تدوین شود. این به آن معنی است که طی برنامه‌ای باید زیرساخت‌ها را آماده کنیم، نه آن که بدلیل آماده نبودن زیرساخت‌های لازم، آن را رها سازیم.

حال بینیم اصولاً کار شایسته، از نظر تئوریک چه کاری است؟ کار شایسته دارای ۴ رکن اساسی است، و در واقع کار شایسته کاری است که:

- زندگی کارکنان و کارگران و افراد تحت تکفل آن‌ها را تأمین کند و به آن‌ها صدمات جسمانی و روانی وارد نسازد.
- زندگی حال و آینده کارفرمایان و سرمایه‌گذاران و افراد تحت تکفل آن‌ها را نیز تأمین کند و به آن‌ها عارضه‌های بدنی و روانی وارد نسازد.
- در جهت شکوفایی اقتصاد باشد.
- به محیط زیست آسیبی وارد نکند.

اما کاری که تمامی این شرایط را به طور مطلق دارا باشد، وجود ندارد. با تأمین صد در صدی منافع کارگران، ممکن است کارفرمایان ورشکسته شوند و یا برای تأمین کامل منافع کارفرمایان ممکن است منافع کارگران به خطر بیفتد یا محیط زیست دچار آسیب شود. نگاه به توسعه نیز نمی‌تواند شتابان و بی حد و حصر باشد. هر مملکتی حد و محدوده‌ای برای توسعه دارد. برای مثال در ایران برای توسعه بیشتر، سد سازی‌هایی صورت گرفته است که سبب خشک شدن دریاچه ارومیه، بختگان و زاینده‌رود

و بسیاری از تالاب‌ها و دریاچه‌ها و موجب بروز مشکلات زیست محیطی شده است. و یا در شوروی سابق برای آبادی دشت قره‌قوم، دریاچه بایکال را به خشکی کشاندند.

کار شایسته به طور مطلق وجود ندارد، پس ما باید به دنبال ایجاد "کار شایسته بهینه" باشیم. برای این کار باید بین منافع کارگر و کارفرما، منافع کارفرما و کارگر و محیط زیست و توسعه خط بهینه‌ای را ایجاد کنیم و ببینیم به چه میزان می‌توانیم و اجازه داریم توسعه ایجاد کنیم تا علاوه بر تأمین منافع کارگر و کارفرما، محیط زیست را نیز از خطرات مصون بداریم. بنابراین باید متولی منافع کارگران (تشکل‌های کارگری)، متولی منافع کارفرمایان (تشکل‌های کارفرمایی) و متولی توسعه و محیط زیست (دولت) در بخش کلان مملکت این خطوط بهینه را مشخص سازند. در هر بخشی از صنعت و هر بخشی از خدمات، در هر نقطه جغرافیایی باید گروه‌هایی از نمایندگان کارگر و کارفرما و دولت تشکیل شود که این خطوط تعریف و معین گردد. با این کار مملکت به تعادلی می‌رسد و همه جا همدوش هم پیش می‌روند.

اما می‌دانیم که با ورود هر تکنولوژی جدید به عرصه‌های کاری، شیوه کارها تغییر می‌کند، و این امر به برهم خوردن خطوط بهینه منجر می‌گردد. به دلیل دائمی بودن تحول، برهم ریختن خطوط بهینه نیز امری دائمی است. این ۳ جانبه‌گرایی باید دائماً موجود باشد و بر اساس شرایط موجود باید این خطوط بهینه مورد ارزیابی و اصلاح قرار گیرد. پس برای توسعه مطلقاً باید ۳ جانبه‌گرایی وجود داشته باشد.

برای انجام مذاکرات ۳ جانبه شرایط و ضوابطی از سوی سازمان بین‌المللی کار تعیین شده است. این سازمان بین‌المللی در طول مدت زمانی نزدیک به یک قرن از فعالیت خود، در مجموع ۳۹۸ سند شامل ۱۸۹ مقاله نام‌ه (Convention)، ۶ توافق‌نامه (Protocol) و ۲۰۳ توصیه‌نامه (Recommendation) را تهیه کرده است. بسیاری از کشورها این اسناد را پذیرفته‌اند و به آن ملحق شده‌اند و تعدادی نیز هنوز نپذیرفته‌اند.

از این اسناد ۸ مقاله نام‌ه تحت عنوان مقاله‌نامه‌های اصول و حقوق بنیادین در کار که متضمن حقوق پایه نیروی کار است، ۴ مقاله نام‌ه تحت عنوان مقاله‌نامه‌های با اولویت، و ۱۷۷ مقاله نام‌ه دیگر تحت عنوان مقاله‌نامه‌های فنی رتبه‌بندی شده‌اند. ۸ مقاله نام‌ه بنیادین شامل:

- مقاله نام‌ه شماره ۸۷ (آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل)

- مقاله نامه شماره ۹۸ (حق تشکل و مذاکره دسته جمعی)
- مقاله نامه شماره ۲۹ (کار اجباری)
- مقاله نامه شماره ۱۰۵ (محو کار اجباری)
- مقاله نامه شماره ۱۰۰ (دستمزد برابر)
- مقاله نامه شماره ۱۱۱ (تبعیض در اشتغال و حرفه)
- مقاله نامه شماره ۱۳۸ (حداقل سن)
- مقاله نامه شماره ۱۸۲ (محو بدترین اشکال کار کودک)

و ۴ مقاله نامه با اولویت شامل:

- مقاله نامه شماره ۸۱ (بازرسی کار)
- مقاله نامه شماره ۱۲۲ (سیاست اشتغال)
- مقاله نامه شماره ۱۲۹ (بازرسی کار، در کشاورزی)
- مقاله نامه شماره ۱۴۴ (مشاوره ۳ جانبه) می‌باشند.

علاوه بر اسناد حقوقی فوق اسناد دیگری در قالب بیانیه در کنفرانس‌های بین‌المللی کار (و یا توسط هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار) به تصویب رسیده‌اند.

بیانیه‌ها اسناد مصوب کنفرانس بین‌المللی کار (و یا هیأت مدیره سازمان) است که از آن استفاده می‌شود تا یک شکل رسمی و معتبر به بیانیه دهد و تأکید بر اهمیت ویژه‌ای دارد که اعضاء به برخی اصول و ارزش‌ها می‌دهند.

تاکنون پنج بیانیه توسط کنفرانس بین‌المللی کار و یک بیانیه توسط هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده است که شامل:

- بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه، مصوب کنفرانس سال ۲۰۰۸
- بیانیه اصول و حقوق بنیادین در کار، مصوب کنفرانس سال ۱۹۹۸
- بیانیه برابری جنسیت، مصوب کنفرانس سال ۱۹۷۵
- بیانیه سیاست برتری نژادی جمهوری آفریقای جنوبی، مصوب کنفرانس سال ۱۹۶۴
- بیانیه اهداف و مقاصد سازمان بین‌المللی کار، بیانیه فیلادلفیا، مصوب کنفرانس سال ۱۹۴۴

- بیانیه اصول مربوط به بنگاه‌های چند ملیتی و سیاست اجتماعی، مصوب هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۷۷ که سپس در سال ۲۰۰۶ نیز مورد بازنگری قرار گرفت.

پروتکل براساس پیشنهادات ارائه شده (توسط اعضاء و هیأت مدیره) برای تکامل یک مقاله نامه (با توجه به تغییر و تحولات جهانی) و یا رفع شکافها در اجرای کامل یک مقاله نامه به تصویب رسیده‌اند. پروتکل، متمم یک مقاله نامه است که شماره آن همان شماره مقاله نامه مربوط است، تنها سال آن (سال تصویب آن) با سال مقاله نامه متفاوت است. عنوان پروتکل دقیقاً مطابق آنچه در ذیل آمده است می‌باشد.

شش پروتکل مصوب به شرح ذیل است:

- پروتکل سال ۲۰۱۴ (شماره ۲۹) متمم مقاله نامه شماره ۲۹ کار اجباری سال ۱۳۹۰
- پروتکل سال ۱۹۹۵ (شماره ۸۱) متمم مقاله نامه شماره ۸۱ بازرسی کار سال ۱۹۴۷
- پروتکل سال ۱۹۹۰ (شماره ۸۹) متمم مقاله نامه شماره ۸۹ کار در شب (زنان) سال ۱۹۴۸
- پروتکل سال ۱۹۸۲ (شماره ۱۱۰) متمم مقاله نامه شماره ۱۱۰ کشت و زرع سال ۱۹۵۸
- پروتکل سال ۱۹۹۶ (شماره ۱۴۷) متمم مقاله نامه شماره ۱۴۷ (حداقل استانداردهای کشتی‌های تجاری) سال ۱۹۷۶
- پروتکل سال ۲۰۰۲ (شماره ۱۵۵) متمم مقاله نامه شماره ۱۵۵ (ایمنی و بهداشت شغلی) سال ۱۹۸۱

تمامی کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار موظف به اجرای ۸ مقاله نامه بنیادین فوق هستند. ایران نیز با وجود امضای این مصوبه، تنها به ۵ تا از این مقاله نامه‌ها پیوسته است و به ۳ تا از این مقاله نامه‌ها شامل مقاله نامه شماره ۸۷ (آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل)، مقاله نامه شماره ۹۸ (حق تشکل و مذاکره دسته جمعی) و مقاله نامه شماره ۱۳۸ (حداقل سن) نیوسته است. هم‌چنین به مقاله نامه شماره ۱۴۴ تحت عنوان مشاوره سه جانبه (Tripartite Consultation) که در سال ۱۹۷۶ به تصویب رسید و از جمله مقاله نامه‌های با اولویت است نیز نیوسته است. برای پیاده سازی کار شایسته، توصیه ما پیوستن به ۳ مقاله نامه بنیادین که به آن

نپیوسته‌ایم و نیز پیوستن به مقاله نامه شماره ۱۴۴ با موضوع مشاوره ۳ جانبه و نیز منطبق کردن قوانین کشور با این مقاله نامه‌ها و توجه به مقاله نامه‌های غیرالزام آور می‌باشد.

وضعیت ایران در رابطه با مقاله نامه‌ها چگونه است؟ ایران در مجموع به ۱۳ مقاله نامه ملحق شده است که به شرح ذیل می‌باشد:

- ۵ مورد الحاق از ۸ مقاله نامه‌های اصول و حقوق بنیادی در کار
- یک مورد الحاق از ۴ مقاله نامه‌های با اولویت
- ۷ مورد الحاق از ۱۷۷ مقاله نامه‌های فنی

شرح موارد الحاقی ایران، ۵ مقاله نامه بنیادی الحاقی ایران شامل:

- مقاله نامه شماره ۲۹ کار اجباری
- مقاله نامه شماره ۱۰۰ دستمزد برابر
- مقاله نامه شماره ۱۰۵ محو کار اجباری
- مقاله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض در اشتغال و حرفه
- مقاله نامه شماره ۱۸۲ محو بدترین اشکال کار کودک

۱ مورد از مقاله نامه‌های با اولویت الحاقی ایران شامل:

- مقاله نامه شماره ۱۲۲ سیاست اشتغال

۷ مورد از مقاله نامه‌های فنی الحاقی ایران شامل:

- مقاله نامه شماره ۱۴ استراحت هفتگی در بخش صنعت
- مقاله نامه شماره ۱۹ تساوی یا برابری رفتار
- مقاله نامه شماره ۹۵ حمایت از دستمزد
- مقاله نامه شماره ۱۰۴ محو قوانین کیفری (کارگران بومی)
- مقاله نامه شماره ۱۰۶ استراحت هفتگی در تجارت
- مقاله نامه شماره ۱۰۸ اسناد هویت دریانوردان
- مقاله نامه شماره ۱۴۲ توسعه منابع انسانی

برای پیاده‌سازی کار شایسته ۴ رکن اساسی وجود دارد:

۱. حقوق بنیادین کار (۸ مقاله نامه)

۲. حداقل حمایت‌های اجتماعی

۳. اشتغال مولد

۴. گفت و گوهای ۳ جانبه اجتماعی

در حال حاضر در کشور ۳ جنبه گرایبی در بعضی از سازمان ها مانند وزارت کار پذیرفته شده است، اما برخی از سازمان‌هایی که قبل از انقلاب نیز این موضوع را پذیرفته بودند، در حال حاضر ۳ جنبه گرایبی در آن‌ها دیگر وجود ندارد. برای مثال شورای عالی تأمین اجتماعی، که مرکب از نمایندگان دولت، کارگر و کارفرما بود، بر اساس قانون وزارت رفاه دیگر وجود ندارد.

قانون عالی کارفرمایی طرحی را برای احیای این شورا پیشنهاد کرده است، که به امضای تمامی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی نیز رسیده است. این طرح در حدود ۲ سال پیش به مجلس، وزارت کار و همچنین به سازمان تأمین اجتماعی ارائه شد، تا بر اساس این طرح بتوانند ۳ جنبه گرایبی را دوباره احیا کنند. این طرح هم‌چنان در کمیسیون اجتماعی مجلس بلارسیدگی و مسکوت باقی مانده است. ما معتقدیم که اشکالات قانون کار و قانون تأمین اجتماعی با ۳ جنبه گرایبی باید برطرف گردد.

این گفت و گوها، در ایران یادآور تجارب بدی برای ما می باشد، به عنوان مثال قانون کار که ابتدا مقرر بود توافقات لازم بین تشکل‌های کارگری و کارفرمایی را ایجاد کند، مدتی طولانی با تهیه ۱۵ صورت جلسه، تمامی موارد را مورد بررسی قرار داد و تمامی موارد اصلاحی تدوین و تنظیم شد، و در بین تمام مواد قانون کار فقط در ۷ مورد توافق حاصل نشد، و مقرر گردید که این ۷ مورد در شورای عالی کار با حضور نمایندگان دولت بررسی و نتیجه حاصل از آن جلسه مورد توافق همه قرار گیرد.

معاون روابط کار وقت قول داده بود آن چه بین کارگر و کارفرما توافق شود، عیناً برای مجلس ارسال خواهد شد. نه تنها این کار انجام نشد، بلکه در دولت دهم بدون منظور کردن اصلاحات توافق شده بین تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، این قانون به مجلس فرستاده شد، که در کمیسیون اجتماعی مجلس با مخالفت نمایندگان کارگران و کارفرمایان روبه‌رو گردید و عودت داده شد، و ادامه کار هم‌چنان مسکوت است.

به عنوان مثالی دیگر معروض می‌دارد در گفت و گوهایی که بین سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، و تشکل‌های صنعت ساختمان صورت گرفت، بعد از بیش از ۲ سال گفت و گو، در مورد اصلاح شرایط عمومی پیمان مربوط به کارهای زیربنایی کشور متنی بین همه طرف‌ها مورد توافق قرار گرفت. بعدها که متن نهایی در حال انتشار بود، ملاحظه شد متنی که در حال انتشار است، حتی از شرایط عمومی موجود نیز نامناسب تر است، که با تلاش زیاد تشکل‌های صنعت ساختمان جلوی ابلاغ آن گرفته شد، که آن هم هم‌چنان مسکوت است. لذا از لحاظ روانی کارگران و کارفرمایان به این نتیجه رسیده اند که هر قانونی را با گفت و گوهای اجتماعی بخواهند تغییر دهند، قانون نامناسب‌تری جایگزین آن می‌گردد.

ضمناً چنان که می‌دانیم گفت و گوهای دولت و بخش خصوصی که در اتاق بازرگانی تا به حال به عمل آمده است، هنوز نتیجه‌ای از آن گرفته نشده است.

ما امیدواریم گفت و گوهای ۳ جانبه در کشور ما به صورت فعال و صحیح خود به انجام برسد و نتایج آن در برنامه ریزی‌های کشور به درستی منعکس گردد.

به اعتقاد من می‌باید ابتدا با ارتقای سطح آگاهی همه دست‌اندرکاران امر نسبت به اهمیت موضوع، ارتقای کار شایسته را تنها راه کار پایدار برای محو کردن فقر و ایجاد انسجام اجتماعی و تأمین کرامت انسانی قلمداد نمود، تا عزم سیاسی لازم برای پیش‌برد موضوع ایجاد گردد. پس از ایجاد انگیزه و عزم سیاسی، یک چارچوب با جدول زمانی مرحله‌ای از اقدامات لازم تنظیم کرد و مکانیزمی نیز برای ارزیابی و نظارت بر حسن اجرای کار در برنامه زمانی تعیین شده برقرار نمود.

روابط کارگر و کارفرما در قالب کلی اساساً پرچالش است. در ظاهر امر این‌گونه به نظر می‌آید که منافع یک گروه در گرو عدم منافع گروه دیگر است. دولت نیز به عنوان تأمین‌کننده و حامی منافع تمامی اقشار جامعه از جمله کارگر و کارفرما نقش تسهیل‌کننده دارد. در جریان اجرایی ساختن برنامه ملی کار شایسته می‌باید با احترام و تعامل و درک صحیح از وضعیت طرف مقابل، به یک نقطه متوازن و متعادل که متضمن منافع عادلانه همه طرف‌ها باشد، دست یافت.

مایلم یادآور شوم که کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با برخورداری و بهره‌گیری از روابط دوستانه و ارزشمندی که با نهادهای بین‌المللی، از جمله سازمان بین‌المللی کار و سازمان بین‌المللی کارفرمایان، هم‌چنین نهادهای منطقه‌ای، از جمله کنفدراسیون کارفرمایان آسیا و



اقیانوسیه و اتحادیه بین‌المللی کنفدراسیون‌های بخش خصوصی کشورهای حوزه دریای سیاه و دریای خزر دارد، از هرگونه همکاری در کسب اطلاعات، تجارب و همکاری‌های فنی آن‌ها در همکاری در تدوین و اجرای برنامه ملی کار شایسته برای کشور استقبال می‌کند.

کار شایسته تلاشی است برای دستیابی نیروی کار به یک زندگی شایسته. بحران‌های مالی و اقتصادی سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ میلادی ضرورت گنجاندن کار شایسته در سیاست‌های کلان اقتصادی-اجتماعی برای کاهش رکود، تهیج بازسازی و شکل‌دهی به جهانی سازی عادلانه را بیشتر نمایان ساخت. امروزه بسیاری از نهادهای بین‌المللی با سازمان بین‌المللی کار همکاری می‌کنند تا اعضای خود را برای گنجاندن کار شایسته در سیاست‌های اقتصادی-اجتماعی و زیست محیطی ملی مساعدت نماید.

"**نهاد هیأت اجرایی برای همکاری**" زیر مجموعه سازمان ملل نیز با همکاری کمیسیون اروپا یک جعبه ابزار (Tool Kit) برای جریان شناخت اشتغال و کار شایسته تدوین کرده است که به عنوان ابزاری برای ارتقای کار شایسته در کشورها به کار می‌رود.

بسیاری از کشورها با همکاری سازمان بین‌المللی کار، برنامه ملی کار شایسته برای کشور متبوع خود را تدوین کرده‌اند، که متأسفانه ایران به‌رغم روابطه حسنه‌اش با آن سازمان در گروه آن کشورها نیست. لذا این کانون عالی هم‌چنان بر ضرورت به جریان انداختن برنامه ملی کار شایسته تأکید، و در این زمینه اعلام همکاری می‌نماید.

از حوصله و توجه شما بی نهایت سپاسگزارم