

صلى الله عليه وسلم





جمهوری اسلامی ایران
وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی



مؤسسه کار و تأمین اجتماعی



کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران



کمیته ملی کارکنان و کارکنان رسمی دولتی ایران
تأسیس ۱۳۰۰-۲۲



همایش ملی کار

گفتگوی سه‌جانبه کارگر، کارفرما و دولت
اشتغال و بهبود فضای کسب و کار



اردیبهشت‌ماه ۱۳۹۴



مقام معظم رهبری:

**ایران بزرگ، امروزه بیش از هر زمان دیگر به کار و
کار آفرینی نیاز دارد تا همچون عقابی تیزپرواز در فضای
پیشرفت، آبادانی و افتخار اوج گیرد.**





ریاست محترم جمهوری:

عزت ایران ما و عزت اسلام ما با همبستگی، تلاش و کوشش همه ما به دست می آید زمانی که همه ما در صف واحد قرار بگیریم:
کارآفرین (کارفرما)، کارگر و دولت.

ما در یک مسیر سه جانبه گرایی می توانیم به توسعه کشور برسیم. مهم ترین ستون توسعه کشور کار و کارگر است اما بدون کارآفرین، فضای کار به وجود نمی آید و بدون هماهنگی دولت، کارآفرین و کارگر، نمی توان مسیر توسعه را پیمود.





وزیر تعاون کار و رفاه اجتماعی:

سیاست گفت و گوی اجتماعی به واقع در خدمت پیشبرد «همدلی و همزبانی» و راهی جهت همکاری با میلیون ها عضو جامعه کاری و هزاران کارفرما و تولیدگر و مشارکت ایشان در فرآیند تصمیم سازی است. کوشیده ایم از جامعه تقابل ها دور شویم و به سوی جامعه تعامل ها گام برداریم.



فهرست

پیشگفتار.....الف

سخنرانی های افتتاحیه:

- الف: گزارش دبیر همایش (دکتر محمدرضا سپهری، رئیس موسسه کار و تامین اجتماعی).....۳
ب: سخنرانی رئیس همایش (دکتر علی ربیعی، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی).....۶
ج: سخنرانی افتتاحیه (دکتر اسحاق جهانگیری، معاون اول رئیس جمهور).....۱۱

سخنرانی نمایندگان گروه های سه گانه

گروه دولت:

- دکتر سید محمد تقی حسینی (قائم مقام وزیر در امور بین الملل).....۱۹
دکتر حسن طایی (معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال).....۲۵
دکتر محمد تقی نوربخش (مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی).....۳۲
مهندس سید حسن هفده تن (نایب رئیس همایش و معاون روابط کار).....۳۹

گروه کارفرما:

- مهندس محمد عطاردیان (رئیس هیات مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی).....۴۷
محمد مروج حسینی (دبیر کل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی).....۵۶

گروه کارگر:

- غلامرضا عباسی (رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران کشور).....۶۱
محمدرضا بقائیان (رئیس کانون شوراهای اسلامی کار).....۶۶

سخنرانی نمایندگان مجلس شورای اسلامی

- حجت الاسلام والمسلمین دکتر علی اکبر ناصری (نماینده مردم بابل در مجلس شورای اسلامی).....۷۳
دکتر حمیدرضا فولادگر (نماینده مردم اصفهان و رئیس کمیسیون پیگیری و نظارت بر اجرای سیاست های اصل ۴۴ قانون اساسی).....۷۶
علیرضا محبوب (نماینده مردم تهران، ری، شمیرانات و اسلامشهر و دبیر کل خانه کارگر).....۸۲

سخنرانی میهمانان

میهمانان خارجی:

خانم کلتوپاترا دومبیا- هنری (مدیر دپارتمان استانداردهای بین المللی کار سازمان بین المللی کار) ۸۷
کامران فنی زاده (معاون دپارتمان حاکمیت و سه جانبه گرایی سازمان بین المللی کار)..... ۱۰۱

میهمانان داخلی:

دکتر خسرو صادق نیت (رئیس مرکز سلامت محیط و کار وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی)..... ۱۰۷
دکتر حسام نیکوپور (مدیر کل دفتر آمار و محاسبات اقتصادی سازمان تامین اجتماعی)..... ۱۱۱

گزارش کمیسیون ها:

الف: کمیسیون کار شایسته..... ۱۲۱
ب: کمیسیون بهبود فضای کسب و کار..... ۱۲۷
ج: کمیسیون فرهنگ کار و تعاون..... ۱۳۶

قطعنامه..... ۱۴۱

پیوست ها

- * گزارش عملکرد قطعنامه پنجمین همایش ملی کار..... ۱۴۵
- * سخنرانی خانم دومبیا هنری به زبان لاتین..... ۱۶۰
- * سیاست های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی..... ۱۷۳
- * سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی..... ۱۷۶
- * سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران..... ۱۸۰
- * قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران..... ۱۸۷
- * قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار..... ۱۹۳
- * همایش ملی کار در آئینه مطبوعات..... ۲۰۵
- * تصاویر مربوط به همایش..... ۲۰۸

پیشگفتار

همایش ملی کار یک گردهمایی بزرگ، مرکب از نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی و دولت و محل تبادل افکار پیرامون علایق و خواستهای این تشکلهاست و از آنجا که براصل سهجانبهگرایی بنا شده، نمونه کاملی از مشارکت سازنده تشکلهای صنفی برای پیشبرد گرایشها، سلايق و منافع اعضای آن به عنوان بزرگترین بخش جامعه می باشد.

ششمین همایش ملی کار، در تاریخ هفتم و هشتم اردیبهشت ماه سال ۱۳۹۴ در مجموعه فرهنگی ورزشی تلاش برگزار شد، در راستای پیشبرد اصل مشارکت و همدلی و همزبانی ملت(کارگران و کارفرمایان) و دولت و نمود بارزی از اجرای سیاست های دولت تدبیر و امید در مشارکت از طریق گفتگو و مذاکره در چارچوبی سازمان یافته و هدفمند بود.

این برنامه اهداف عالی تر و وسیع تری را منطبق با مقتضیات روز دنبال نمود و زمینه مناسبی را نه تنها برای تبادل نظر، بلکه برای اجرای تصمیمات جمعی شرکت کنندگان فراهم نمود. مهمترین محورهای این همایش عبارت بودند از:

* تحقق برنامه ملی کار شایسته

* بهبود فضای کسب و کار

* ارتقاء فرهنگ کار و تعاون

«کارشایسته»^۱ پارادایم جدید عرصه کار است. در سالهای اخیر سازمان بینالمللی^۲ کارتعریف جامع و گستردهای از آن، به معنای ایجاد فرصتهای برابر به منظور کسب و کار مناسب و مولد در شرایط آزاد، امن و همراه با حفظ کرامت انسانی ارایه کرده است.

مفهوم کار شایسته در ایران برای نخستین بار در چهارمین همایش ملی کار مطرح شد و با تلاش مؤسسه کار و تامین اجتماعی، مادهی ۱۰۱ قانون برنامه ی چهارم توسعه به مفهوم کار شایسته اختصاص یافت.

بعد از تصویب قانون برنامهی چهارم توسعه، روند تدوین برنامهی ملی کار شایسته نیز آغاز شد و پیش نویس این برنامه در «شورای مشاورهی سهجانبهی ملی» تهیه و به تصویب رسید و در اختیار دولت قرار گرفت تا در قالب لایحه تقدیم مجلس شود.

1- Decent Work

2- International Labour organization

خوشبختانه در کنفرانس بین‌المللی کار این موضوع مطرح شد و مقرر گردید شورای سه جانبه مشاوره ملی و همایش‌های ملی کار تشکیل شوند.

با توجه به اینکه روند تدوین برنامه ملی کار شایسته در طول اجرای برنامه چهارم مسکوت مانده بود، این موضوع در برنامه پنجم توسعه نیز گنجانده شد و تحت عنوان ماده ۲۵ به تصویب رسید و به نظر می‌رسد طرح آن در ششمین همایش ملی کار آغازی بود برای تدوین و اجرای برنامه ملی کار شایسته، گسترش مذاکرات سه‌جانبه، ارتقاء فرهنگ کار و تلاش برای اشتغال و بهبود فضای کسب و کار.

این همایش به عنوان مجمع گفتگوهای سه‌جانبه و مذاکرات جمعی نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران به دنبال ابداع فرضیه‌ها و کشف راهکارهای لازم برای ایجاد محیط و زمینه‌های مناسب جهت کمک به توسعه اشتغال و بهبود فضای کسب و کار در ایران بود. چرا که بهبود فضای کسب و کار کشور و ارتقاء رتبه جهانی کشورمان می‌تواند به ارتقاء انگیزه سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی کمک نموده و سبب توسعه اشتغال و افزایش درآمدها گردد و به همین لحاظ شیوه‌های بهبود و ضرورت رصد نمودن نوسانات شاخص‌های مربوط به آن، در همایش مورد بحث قرار گرفتند.

ارتقا و بروز نمودن دانش و مهارت کارگران، کارفرمایان و کارگزاران دولت و احساس مسئولیت و تعهد به منافع ملی ارزشمندترین سرمایه یک جامعه است از این رو، ارتقاء فرهنگ کار و تعاون به عنوان سومین محور همایش ششم، مورد توجه قرار گرفت و امیدواریم سبب ساز هدف گذاری‌های خاصی به منظور افزایش سهم بخش تعاون در اقتصاد ملی از طریق تصمیماتی همچون بهره‌گیری از ارتباط بخش تعاون با مسکن کارگری گردد.

همچنین محورهای فرعی شامل: توانمندسازی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی، فراهم آوردن زمینه گفتگوی اجتماعی بین دولت و تشکل‌ها، دسترسی به تأمین اجتماعی مناسب برای رفع نیازهای ضروری شاغلان و حمایت از آنان و خانواده‌هایشان در برابر بیماری‌ها، حوادث، بیکاری، بازنشستگی، ناتوانی‌ها و معلولیت‌ها و آسیب‌های اجتماعی که لازمه گذر از اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی است، در شمار موضوعات مورد توجه همایش، قرار داشت.

کمیسیون‌های تخصصی همایش نیز هر کدام حول یکی از محورهای اصلی مذکور، شکل گرفتند و پس از بحث‌های کارشناسی، پیشنهادات خود را جهت گنجاندن در قطعنامه پایانی

همایش ارائه دادند به نحوی که قطعنامه پایانی در ۲۱ ماده تدوین، تصویب و امضاء شد. امیدواریم با تشکیل دبیرخانه «دائمی» همایش ملی کار مرکب از نمایندگان تشکل های کارگری، کارفرمایی و دولت و پیگیری مفاد قطعنامه همایش ششم و اجرایی نمودن پیشنهادات گروه های سه گانه کار، بتوانیم دین خود را به جامعه ارزشمند کار و تولید در زمینه تحقق «کار شایسته»، «بهبود فضای کسب و کار» و «ارتقاء فرهنگ کار و تعاون» ادا نماییم.

در خاتمه لازم می دانم از تلاش شبانه روزی همکارانم در موسسه کار و تامین اجتماعی، همکاری صمیمانه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، نمایندگان تشکل های کارگری و کارفرمایی، شرکت کنندگان در همایش و همه کسانی که ما را در برگزاری هر چه بهتر این همایش یاری فرمودند، قدردانی نمایم.

محمد رضا سپهری

دبیر همایش ملی کار

و رئیس موسسه کار و تامین اجتماعی



سخنرانی های افتتاحیه



گزارش دبیر همایش ملی کار (دکتر محمدرضا سپهری)

برگزاری همایش ملی کار را در ماه رجب، ماه خیر و برکت به فال نیک می گیریم و به روح بلند امام راحل و شهدای گرانقدر درود می فرستیم و برای مقام معظم رهبری آرزوی سلامتی و توفیق روزافزون داریم.

از طرف ریاست محترم همایش وزیر محبوب و پرتلاش تعاون، کار و رفاه اجتماعی به همه میهمانان و مدعوین عزیز به ویژه معاون اول محترم رئیس جمهور خیر مقدم عرض می کنم از برگزارکنندگان این همایش که به تحقق آرزوی دیرینه جامعه کار و تولید جامه عمل پوشیدند، تشکر می نمایم.

حضور شما فرهیختگان، صاحب نظران، کارگران، کارفرمایان، کارآفرینان و نمایندگان دولت به صورت سازمان یافته فرصت مبارکی است برای تبادل نظر، انتقال تجربیات و تأکید بر اولویتها برای تصحیح روندها، فرآیندها، ساختارها، رفع فاصله ها و غلبه بر چالشها در عرصه روابط کار و بازارکار و بالاخره یافتن راه حلها و راه کارها. راه حل، با هم سخن گفتن و کنار گذاشتن فاصله هاست که با نفی یکدیگر حاصل نمی شود و فقط با پرداختن به نقد میسر نمی گردد.

ما باید با رعایت ملاحظات فرهنگی، ارزشی و اجتماعی و ملاحظات پیرامونی به راه حل های بومی در صحنه اقتصاد، اجتماع و فرهنگ برسیم و با ارتقاء و انسجام سیاست ها در حوزه کار یار و مدد کار هم باشیم.

مهم ترین ویژگی این همایش مشارکت ذینفعان، جامعیت و کاربردی بودن آن است و به همین منظور کمیسیون هماهنگی همایش از سه ماه قبل به مباحث کاربردی همایش پرداخته است و اینک ششمین همایش ملی کار با الهام از کنفرانس های بین المللی کار براساس راهبرد پذیرفته شده جهانی «سه جانبه گرایی» به منظور بررسی مسائل اساسی جامعه کار و تولید در حالی برگزار می شود که از تأسیس سازمان بین المللی کار ۹۵ سال می گذرد. کشور ایران که از بنیان گذاران سازمان بین المللی کار محسوب می شود همواره تلاش نموده است که در بهبود شرایط کار و تدوین استانداردهای بین المللی کار نقشی فعال و اثرگذار ایفا نماید.

نگاه به توسعه با نگرش انسانی، ضرورت انجام اصلاحات ساختاری، حمایت از حقوق انسانی، مصلحان اجتماعی و اندیشمندان عرصه روابط کار و بازار کار را بر آن داشت که در سال ۱۹۱۹ میلادی با هم اندیشی، همدلی و همراهی نهادی را پایه گذاری نمایند که با رصد مستمر تغییر

و تحولات محیط کار و تهدیدها و فرصت های پیش رو به نهادینه سازی عدالت اجتماعی، رفع فقر و محرومیت، ارتقاء سطح رفاه اجتماعی، ترویج فرهنگ کار و تعاون و درنهایت استقرار صلح جهانی کمک نماید.

تدوین صدها مقاوله نامه^۱ و توصیه نامه^۲، صدور اعلامیه فیلادلفیا در سال ۱۹۴۴ و اعلامیه حقوق بنیادین کار در سال ۱۹۹۸ زمینه ساز تحول مفاهیم حقوق کار و شکل گیری پارادایم نوین «کار شایسته» در عرصه روابط کار و بازار کار گردید که در سازمان بین المللی کار مورد اجماع جهانی قرار گرفت.

امروزه فشارهای رقابتی ناشی از جهانی شدن، انعطاف پذیری بازارهای کار، تغییرات سریع فناوری، گسترش روزافزون بلوک بندی ها و اتحادیه های منطقه ای و بین المللی، گسترش NGO ها^۳، انجمن ها و نهادهای مدنی، همگرایی های اجتماعی و اقتصادی در جامعه بین المللی را بیش از پیش ضروری ساخته است.

ابعاد اجتماعی و اقتصادی جهانی شدن، ورود روز افزون زنان به بازار کار، ارتقاء بهره وری نیروی کار و توسعه سرمایه های انسانی و اجتماعی، ضرورت گفتگوهای اجتماعی بین دولت ها و شرکای اجتماعی را برای یافتن راه حل های علمی و کاربردی با همفکری و خرد جمعی با مشارکت نهادهای مدنی در جهت پیشبرد اهداف ملی و سپردن کار مردم به مردم بیش از پیش آشکار ساخته است.

همایش ملی کار یا در واقع پارلمان ملی کار کشور، تفاوتی اساسی و ماهوی با سایر همایش ها دارد و آن متدلوژی خاص این همایش است که با ساختاری سه جانبه تصمیمات آن پس از بحث و تبادل نظر در مجمع عمومی و کمیسیون های تخصصی در قالب قطعنامه ای با اجماع اعضای همایش و ارائه توصیه های سیاستی، مبنای عمل و حرکت جمعی کشور قرار می گیرد و محیط کار و فضای کسب و کار کشور را دلپذیر نموده و زمینه ارتقاء فرهنگ کار و تعاون و نشاط اجتماعی را در کشور فراهم می نماید.

بهبود فضای کسب و کار و ایجاد اشتغال به عنوان یکی از دغدغه های اساسی دولت تدبیر و امید و ریاست محترم جمهوری، نیازمند انسجام سیاستی، ظرفیت سازی برای توسعه سائز اقتصاد

1- Convention

2- Recommendation

3- non-governmental organization

کشور، تحول ساختاری در نظام آموزشی متناسب با نیازهای بازار کار و رفع موانع سرمایه گذاری و تولید و ایجاد امنیت و ثبات در سیاست های کلان می باشد.

در سال هم دلی و هم زبانی دولت و مردم، دولت تدبیر و امید چهار سیاست را توأمان پیگیری می کند:

سیاست خارجی، سیاست اقتصادی، سیاست اجتماعی و سیاست رفاهی و همایش ملی کار زمینه ساز گفتگوهای اجتماعی بین دولت و شرکای اجتماعی از طریق نهادهای مدنی برای تحقق سیاست های مذکور است. بدیهی است در این میان ما نمی توانیم خود را از تجربیات و دانش دیگران محروم کنیم، نمی توانیم چرخ را از آغاز اختراع کنیم، رعایت اقتضائات محیطی و پیرامونی در ساحت اقتصاد همان قدر مهم است که در ساحت اجتماع و فرهنگ.

اینک که در حال تدوین برنامه ششم توسعه کشور هستیم ضرورت پرداختن به اشتغال و تقویت فرهنگ کار و کارآفرینی، چاره جویی برای تعادل منابع و مصارف صندوق های بانزشتگی، ضرورت ارتقاء بهره وری و استفاده بهینه از منابع و معیشت جامعه کار و تولید بیش از پیش احساس می شود.

امروزه در شرایطی از توسعه سخن می گوئیم که روند جهانی شدن، انعطاف پذیری بازارهای کار و رقابتی شدن بازارها، تقویت زیرساخت ها را می طلبد. امیدواریم که در این همایش به توصیه های سیاستی مناسبی برای برنامه ششم توسعه کشور بپردازیم.

در این زمینه ما به مشارکت صمیمانه شما امید بسته ایم و دستان شما را به گرمی می فشاریم و از حضور سبز همه شما سپاسگزاریم. به امید آنکه بتوانیم در عرصه بازار کار و روابط کار به وفای ملی دست پیدا کنیم و به تحلیل و جمع بندی مناسب توصیه های سیاستی دست بیاوریم و به بهبود وضعیت خانوارهای ایرانی کمک کنیم.

سخنرانی دکتر علی ربیعی (رئیس همایش و وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

خدمت حضار محترم، نمایندگان دستگاه‌های مختلف مرتبط با مسائل کار و کارگری، نمایندگان تشکلهای کارفرمایی و کارگری حاضر در جلسه، سلام و ادب عرض می‌کنم و از نمایندگان سازمان بین‌المللی کار به‌خصوص سرکارخانم دومبیاهنری^۱، سپاسگزاری می‌کنم. با مساعدات ایشان سال گذشته ما در ILO هم به عنوان یک کشوری که رفتار عادلانه با گروه‌های کارگری و کارفرمایی دارد و هم حرف‌هایی در این زمینه برای گفتن دارد، در کنار ریاست کشورهای غیر متعهدها، عضویت هیات مدیره ILO را با رأی بسیار خوبی تجربه کردیم. رابطه ما با ILO رابطه‌ای است بسیار علمی و بسیار شفاف و امیدواریم که این همایش هم زمینه‌ساز تداوم آن باشد.

از جناب آقای دکتر جهانگیری سپاسگزاری می‌کنم که با وجود ضیق وقت، در این همایش شرکت کردند. گرایش و علاقه ایشان به مسائل کار و کارگری ناشی از ذات کارگری ایشان و زندگی در خانواده کارگری و درک تجربه پدری کارگر و نیز فعالیت‌های خودشان بوده و امیدوارم که همواره موفق و مؤید باشند.

هفته کارگر را به همه کارگران، تولیدگران و کارفرمایان تبریک می‌گویم، برای من که خودم از دنیای کارگری آمده‌ام و با زیر و بم‌های این دنیا زندگی کرده‌ام، هفته کارگر معنا و مفهوم متفاوتی دارد. من سالهاست با دردها و رنج‌های کارگران زیسته‌ام، امورشان را دنبال کرده‌ام و آرزویم این است که بتوانم کاری در خور شأن انجام دهم.

بارها گفته‌ام دلخوشی‌ام این است که لبخندی بر لبان کارگر بنشیند. از حقوق کارگر صیانت خواهیم کرد این حقوق چه در قالب حداقل دستمزد یا صیانت از اموال کارگران باشد و چه مبارزه با فساد و زیاده‌خواهی برای اموال بازنشستگان در صندوق‌های بیمه‌ای.

مایلم در محضر جناب آقای دکتر جهانگیری چند نکته را در مورد مسائل مبتلا به جامعه کارگری و کارفرمایی عرض کنم. بارها تأکید کرده‌ام که ما وزارتخانه بیکاران هم هستیم و من وزیر بیکاران نیز هستم و جامعه، هم از وزیر کار و هم از وزیر بیکاران انتظاراتی دارد. سیاستگذاری اشتغال یکی از مهمترین کارهایی بود که ما در دولت تدبیر و امید دنبال کردیم. نوع رابطه وزارتخانه با کارگر و کارفرما و اعتمادی که در شرکای اجتماعی ایجاد شده در اثر تلاش‌های

۱- مدیر دپارتمان استانداردهای بین‌المللی کار سازمان بین‌المللی کار

زیادی بود که در این دو سال صورت گرفته است. امسال شاهد افزایش دستمزد بیشتر از نرخ تورم بودیم و طی دو سال پیاپی فکر می‌کنم حدود ۲۰ درصد مزد را بر تورم پیشی دادیم. در سال ۱۳۹۳ حدوداً ۳۱ درصد افزایش دادیم و در سال ۱۳۹۴، ۲۰/۵ درصد و این یک اقدام بسیار بزرگ در دولت تدبیر و امید بود که با مشارکت شرکای اجتماعی شکل گرفت.

امسال، هم کارفرمایان و هم کارگران برگه‌های سفید امضا به وزارت کار تحویل دادند و گفتند ما آن قدر به این وزارتخانه اعتماد داریم که تصمیم آنها برای ما قابل احترام و عملی است. در صورتی که در سال‌های گذشته پس از هر تصمیم‌گیری شکایت‌های مختلفی در دادگاه‌ها مطرح می‌شد. این دستاورد بزرگی برای دولت تدبیر و امید است که هم کارفرمایان و هم کارگران، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی را خانه امید خود می‌دانند و به تدبیر آن اعتقاد دارند و من هیچ گاه امضای سفید کارفرمایان و اعتماد کارگران را فراموش نخواهم کرد و به عنوان یک تجربه و ذخیره کار برای خود مدنظر داشته‌ام.

اما در زمینه اشتغال مایلم در خدمت جناب آقای دکتر جهانگیری نکاتی را عرض کنم. ما در بررسی‌های خودمان به این موضوع دست یافتیم که در سیاست‌های رشد دولت گذشته، نگاه به اشتغال اساساً یا وجود نداشت یا بسیار کم بود. البته رشدی هم صورت نگرفته و ما با ۵۶ درصد کسری رشد مواجه بودیم. در هزینه‌کرد منابع به هیچ عنوان، سیاست‌های اشتغال در نظر گرفته نشد و در یک خطای راهبردی بزرگ و در کش و قوس‌های سیاسی، منابع کشور به سوی ایجاد بنگاه‌های بزرگ که غالباً فاقد توجیه اقتصادی نیز بودند، هدایت شد لذا همه استان‌ها در رقابتی که منطق اقتصادی آن معلوم نبود به دنبال ساخت مجتمع‌های فولاد، پتروشیمی، سد و سایر بنگاه‌های تولیدی بودند. این بنگاه‌ها هم سرمایه برند و هم میزان اشتغال آنها اندک است لذا متأسفانه امروز شاهد تعطیلی این نوع بنگاه‌ها که بدون مطالعه ایجاد شده‌اند، هستیم؛ تعطیلی چند کارگاه فولاد با هزینه‌های گزاف در استان کردستان و سایر استان‌ها در نتیجه چنین سیاست‌هایی است.

حضر محترم، شعار امسال ما «اشتغال بزرگ، بنگاه کوچک» است و این سیاست را به طور جدی دنبال خواهیم کرد و بخشی از اعتبار هدفمندی یارانه‌ها به این سمت هدایت خواهد شد. من همین جا از جامعه دانشگاهی، بخش خصوصی، اتاق بازرگانی، کانون کارفرمایان، اصناف و سایر فعالان عرصه اشتغال و بازار کار و تشکل‌های کارگری دعوت می‌کنم همفکری خود را در

زمینه فعال سازی بنگاه های خرد و کوچک و متوسط از ما دریغ نکنند. ما از کادر کارشناسی وزارتخانه خواستیم که گفتگو با این بخش ها را به منظور بررسی راهکارهای تحقق شعار مذکور دنبال نمایند و حتی از تجربیات سایر کشورها نیز بهره گرفتیم.

اقدام دیگر وزارتخانه، راه اندازی اولین سامانه ملی مشاغل ایران به منظور معرفی مشاغل، مشاوره های شغلی و حرفه ای و تدوین فرهنگ ملی مشاغل کشور در جهت کمک به کارجویان و کارفرمایان و کارآفرینان و برنامه ریزی نظام اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، می باشد که اقدام مهمی در راستای ساماندهی بازار کار است و از اواسط سال ۱۳۹۴ فعالیت خود را آغاز خواهد کرد. برنامه دیگری که در دستور کار قرار گرفته است انعقاد تفاهم نامه هایی با سازمان محیط زیست و سایر سازمان ها در زمینه ایجاد مشاغل سبز است. این روزها بحران محیط زیست و تأثیرات آن بر جامعه ایران، جدی است لذا مناسب است برنامه ای برای توسعه مشاغل سبز و غلبه بر بحران محیط زیست، داشته باشیم و از این بحران، فرصتهایی را بسازیم.

طراحی و تنظیم لایحه توسعه کارآفرینی و اشتغال معلولین از دیگر اقدامات وزارتخانه در راستای حفظ و تقویت کرامت انسانی آنهاست. بنده تلاش برای اشتغال معلولین را افتخار دولت تدبیر و امید می دانم. در پایان سال ۱۳۹۳ با دادن حق بیمه معلولان از سوی وزارتخانه و سازمان بهزیستی، تعداد زیادی از معلولان را به کار گماردیم. همچنین سازمان فنی و حرفه ای، آموزش هایی متناسب با معلولان را برنامه ریزی نمود.

اقدام دیگر وزارتخانه تأسیس ۲۰۶۳ تشکل کارگری و کارفرمایی در راستای اصل سه جانبه گرایی است؛ یعنی طی دو سال گذشته حدود ۵۰ درصد به میزان تشکل های کارگری و کارفرمایی افزوده شد. شورای عالی کار، نشست های مستمر داشت و در طول سال، هیچ گاه تعطیل نشد. کارگران و کارفرمایان شاهدند که ما برای اولین بار تأمین اجتماعی، جامعه کارفرمایی، جامعه کارگری، سازمان های مختلف، معاونت روابط کار را در کنار هم نشانیدیم و آئین نامه ها و دستورالعمل هایی را برای سهولت کار ابلاغ کردیم که من از ذکر نام آنها خودداری می کنم.

من مایلم یک نکته دیگر را در محضر جناب آقای دکتر جهانگیری اشاره کنم، اشتغال زایی به عنوان مشکلی بزرگ پیش روی دولت و ملت قرار دارد. آمارهای رسمی منتشر شده نشان می دهد که ما حدود ۲۲ میلیون نفر شاغل در کشور داریم از این تعداد ۱۵ میلیون نفر دارای دفترچه های بیمه هستند و ۷ میلیون نفر در مشاغل غیررسمی یا مشاغلی که در آن بیمه صورت نگرفته،

مشغول به کار هستند. این آمار تا افق ۱۴۰۰ باید به ۳۵ میلیون نفر افزایش یابد. در سال گذشته ۶۰۰ هزار دفترچه بیمه اجباری صادر شد، لذا می توانیم ادعا کنیم که، ۶۰۰ هزار شغل خالص ایجاد کردیم اما با هدفگذاری های انجام شده نیاز داریم که سالانه حدود بیش از ۸۰۰ هزار شغل ایجاد کنیم و اگر بتوانیم تا ۱۴۰۰ به یک میلیون شغل در سال برسیم، می توانیم بگوییم وضعیت مطلوبی داریم. البته باید متوجه باشیم که این به معنای ضرورت رشد اقتصادی بالای هفت درصد است و الا روش های سنتی ما نظیر سرمایه گذاری روی منابع زیر زمینی و فشار آوردن به خاک و آب برای ایجاد این میزان اشتغال در بخش کشاورزی کافی نیست. من این ارقام را عرض کردم تا بگوییم به چه میزان به تعامل سازنده با جهان، بازارهای بین المللی و تکنولوژی های نوین نیاز داریم.

اگر ما نتوانیم این تمهیدات را فراهم کنیم- هر چند در برنامه های سیاست خارجی و اقتصادی دولت تدبیر و امید، تمهیداتی اندیشیده شده- با بحران بیکاری در آینده روبرو خواهیم شد. من می خواهم این نکته را عرض کنم که اقتصاد دولتی، توانمندی چنین معجزه ای را ندارد لذا ما به همدلی و همیاری همه سرمایه گذاران حتی افرادی که سرمایه های مختصری دارند، نیازمندیم. بر همین اساس گسترش تعاونی های تولید و توزیع، جمع کردن سرمایه های خرد از مردم، قرار گرفتن سازمان فنی و حرفه ای در کنار این ها، استفاده از سرمایه های خرد مردم و منابع هدایت شده می تواند بسیار کارساز باشد. بدون شک تحقق این امر فقط در سایه ثبات اقتصادی و ایجاد محیطی امن و بدون فشار برای دولت و رفتن به سوی جذب سرمایه خارجی، ارتقاء وضعیت تکنولوژی و بالا بردن بهره وری کشور محقق می شود و ما امیدواریم با سیاست خارجی تعاملی مان، در این باره پیشرفت هایی داشته باشیم.

مسئله فرهنگ کار و منزلت اجتماعی کارگر نیز موضوعی است که ما در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی به جد، آن را دنبال خواهیم کرد و تلاش ما بر اینست که ذهنیت و نگرش مردم به کار بر اساس کارشایسته و فعالیت شایسته تغییر یابد.

من فکر می کنم اگر بخواهیم به شعار امام راحل مان که فرمودند: «حیات جامعه مدیون کارگر است»، پایبند باشیم، باید بگوییم جامعه ای حیاتش مدیون کارگر است که در آن جامعه تولید، محور و اساس باشد نه رانت و نه افزودن پول با پول، بلکه افزودن پول با کار.

جناب آقای دکتر جهانگیری، ایجاد نشاط اجتماعی در محیط های کاری از برنامه های دیگر

ماست. البته نشاط اجتماعی در سطح کلان با ایجاد اشتغال و با شعار حداقل یک شغل برای یک خانواده تحقق خواهد یافت. اما پیگیری این نشاط در محیط های کار و جامعه کارگری از جمله مواردی است که ما در دستور کار خود قرار دادیم.

نکته آخر اینکه در سال همدلی و همزبانی، همفکری مقدم بر همدلی است و امیدوارم که این همایش (که آن را همایش همفکری برای همدلی نامگذاری کرده ایم)، بتواند بخشی از مشکلات ما در حوزه بازار کار و تنظیم روابط کار را برای ما آشکار کند.

سخنرانی دکتر اسحاق جهانگیری (معاون اول رئیس جمهور)

سلام علیکم، خدا را سپاس می‌گویم از این‌که این توفیق نصیب شده در همایشی که کارفرما، کارگر و دولت در کنار هم هستند تا در مسایل و منافع مشترک بحث و تصمیم‌گیری کنند بنده هم حضور پیدا کنم و برای همه آرزوی موفقیت دارم.

همزمانی این همایش با ماه مبارک رجب، ماه دعا و نیایش را به فال نیک می‌گیریم و از خداوند تبارک و تعالی می‌خواهیم که توفیق عنایت بکند که مشکل همه اقشار خصوصاً کارگران عزیز با سرعت بیشتر و به نحو شایسته‌ای حل و فصل شود.

در هفته کارگر قرار داریم و به این عزیزان زحمتکش، خدوم و بزرگوار که با تلاش خودشان چرخه تولید کشور را به حرکت درمی‌آورند و جامعه را از زحمات خودشان بهره‌مند می‌کنند، تبریک عرض می‌کنم.

روز کارگر یک نماد جهانی است و در همه کشورها برای تجلیل و قدردانی طبقه‌ای از جامعه که پاینده‌ترین و زحمتکش‌ترین اقشار جامعه هستند، مورد توجه قرار دارد.

روز کارگر در واقع برای گفتن دشواری‌ها و سختی‌های طبقه کارگر نیست بلکه برای تقدیر از نوآوری‌ها، ابتکارات و سازندگی‌هایی است که در طول سال‌ها شکل گرفته و افتخارات بزرگی توسط کارفرما و کارگر برای کشور به ارمغان آورده است و فرصتی است برای تجلیل و بازگو کردن آن.

«کار» از لحاظ اقتصادی امری مقدس و از لحاظ اجتماعی امری بسیار مطلوب است مخصوصاً در فرهنگ اسلامی افتخار ما به این است که توصیه‌های زیادی در مورد آن داریم و افتخار می‌کنیم که امیرالمومنین علی ابن‌ابی‌طالب (ع) چه اقدامات بزرگی در زمینه کشاورزی انجام دادند. لذا در تعلیم اسلامی، بیکاری و تنبلی مذموم و کار و تلاش امر پسندیده‌ای است.

مقام معظم رهبری چندسال قبل موضوع وجدان کاری را مطرح کردند، وجدان کاری در واقع به ما دیکته می‌کند در هر محلی که هستیم و مسئولیت هر کاری را که داریم از نگرانی تا بالاترین مقام یک سازمان، احساس بکنیم که زمان و مجموعه امکاناتی که در اختیار ما قرار گرفته، متعلق به ملت ایران است و نباید ثانیه‌ای از این زمان را به کار دیگری اختصاص دهیم. لذا صرف حضور در محل کار افتخار محسوب نمی‌شود بلکه باید کار مطلوبی انجام گیرد.

از نظر اجتماعی، این نظام پایگاه خودش را در گرو همت طبقه کارگر تعریف می‌کند و همواره

خودش را متکی به اقشار ضعیف جامعه دانسته و می داند. این طبقه زحمتکش نیز همیشه و در هر جا که نیاز بوده، نظام را پشتیبانی کرده و بزرگترین و مهمترین پشتیبان نظام جمهوری اسلامی طی سال های گذشته بوده است.

نمود درستی و راستی سیاست های دولت ها، در حوزه کار و کارگری است. وقتی که ما با بیکاری نیروی کار شاغل روبرو می شویم، بیش از اینکه کسی را محکوم کنیم، باید بدانیم چه سیاستی در گذشته اتخاذ شده که نه تنها بر نیروی کار کشور اضافه نشده بلکه شاغلین کارشان را از دست داده اند. یعنی با نگاه به وضع شاغلین بنگاه های اقتصادی تأثیر، سیاست گذاری های دولت ها مشخص می شود.

متأسفانه ما در شرایط ویژه قرار داریم، هنوز آثار منفی و تخریب بیماری هلندی از کشور ما دور نشده است. موج بیماری هلندی که در سال ۵۳ با افزایش قیمت نفت اتفاق افتاد، به بنیان های اقتصادی و اشتغال و سرمایه گذاری کشور آسیب زد. در آن موقع ایران علیرغم اینکه گام هایی در جهت صنعتی شدن برداشته بود و حتی بخش خصوصی قبلاً وارد حوزه صنعت شده بود، شاهد واردات بی رویه و کاهش فعالیت بخش خصوصی شد.

کشورهای نفت خیز از آن تجربه، درس گرفتند، صندوق های ذخیره ارزی و حساب های پس انداز ارزی ایجاد شد و در آمد نفت به سمت سرمایه گذاری هدایت شد لذا کاهش و افزایش بهای نفت در اقتصاد آنها تأثیر تعیین کننده ای نداشت. اکثر این کشورها، در حساب های ارزی خودشان پس انداز کردند اما محدودیتهای همپوچون ایران و ونزوئلا توجهی به آن نکردند و در موج دوم افزایش بهای نفت آسیب دیدند.

ما حساب ذخیره ارزی را در برنامه سوم ایجاد کردیم چرا که دولت طبق قانون برنامه، حق نداشت هر سال بیش از میزان مشخصی از درآمد نفت، مصرف بکند و مازاد بر آن باید در حساب ذخیره ارزی نگهداری می شد. وقتی دولت هشتم به دولت نهم تفویض شد با اینکه در آن موقع بهای نفت خیلی بالا نرفته بود، ۱۰ میلیارد دلار یا (برخی از دوستان می گویند) ۱۲ میلیارد دلار موجودی نقدی حساب ذخیره ارزی در اختیار دولت نهم قرار گرفت.

استفاده های بی رویه از حساب های ذخیره ارزی سبب شد که مجمع تشخیص مصلحت نظام به جای حساب ذخیره ارزی در سال های ۸۹ و ۹۰، صندوق توسعه ملی را ایجاد کند تا موجودی حساب ذخیره ارزی به این صندوق که زیر نظر سه قوه اداره می شد، منتقل شود.

در سال ۹۰ پیش‌بینی شد که هر سال ۲۰ تا ۳۰ درصد مازاد منابع نفتی به صندوق توسعه ملی واریز شود. اخیراً گزارش یکی از دستگاه‌های نظارتی را مشاهده کردم که در آن آمده بود: طبق قوانین بودجه و برنامه سوم و چهارم توسعه، موجودی حساب ذخیره ارزی در زمان تأسیس صندوق توسعه ملی باید ۱۷۰ میلیارد دلار می‌بود ولی متأسفانه روزی که صندوق توسعه ملی تشکیل شد در حساب ذخیره ارزی هیچ ارزی نبود و موجودی آن صفر شده بود.

اگر ۱۷۰ میلیارد دلار، وارد چرخه تولید و سرمایه‌گذاری می‌شد و در اختیار بخش خصوصی قرار می‌گرفت و بر اساس سیاست تشکیل صندوق توسعه ملی، حساب ذخیره ارزی باقی می‌ماند تا دولت در صورت کاهش بهای نفت و یا در موقع بحران از آن استفاده کند، آیا ایران تهدید به تحریم می‌شد؟ آیا در ارتباط با بودجه مشکل پیدا می‌کرد؟ آیا کارهای عمرانی کشور دچار رکود می‌شد؟ آیا کسی می‌توانست به کشوری که این اندازه سرمایه ملی دارد بگوید ما نفت شما را نمی‌خریم تا از این طریق به این کشور فشار بیاوریم؟

ما در یک مقطع شعارهایی دادیم ولی بر ضد آن شعارها عمل کردیم. بازارهایمان را بر روی کالاهای وارداتی باز کردیم و ارزهایی را که باید برای روزهای مبادا نگه می‌داشتیم، بی‌مهابا خرج کردیم، کالاهای مصرفی را وارد کردیم و دست مسئولین کشور را تا حد زیادی خالی کردیم و من امیدوار هستم که ما از این (اشتباه) برای آینده اقتصاد درس بگیریم.

به هر حال اقتصاد ایران نیازمند عبور از اتکا به درآمدهای نفتی است و ما مصمم هستیم در برنامه ششم، هم بر اساس سیاست‌های اقتصاد مقاومتی و هم بر اساس تجربه‌ای که از گذشته اندوخته‌ایم از نفت فقط در بودجه عمرانی کشور استفاده نکنیم و بودجه جاری را به طور کامل به منابع غیرنفتی وصل نکنیم.

حجم دولت بسیار بزرگ است و با این حجم بزرگ، قدرت حرکتش کم است و نمی‌تواند کارهای مهمی انجام بدهد. هفته گذشته با تعدادی از استانداران سابق جلسه داشتم، یکی از آنها که الان در یکی از شرکت‌های وابسته به همین وزارت، عضو هیئت مدیره است، می‌گفت: این شرکت در سال ۸۴، ۶ هزار کارگر داشت ولی الان ۲۲ هزار کارگر دارد اما تولید آن نسبت به سال ۸۴ کمتر شده است.

این گونه اضافه کردن نیرو و افزایش حجم دولت، موجب ناکارآمدی دولت و بنگاه‌های اقتصادی می‌شود بنابراین یکی از سیاست‌هایی که به صورت جدی در دستور کار قرار دادیم، چابک و کوچک کردن دولت و واگذاری بنگاه‌ها به بخش خصوصی به معنای واقعی کلمه است تا بخش خصوصی میدان دار اقتصاد ایران شود.

ما باید به بخش خصوصی اطمینان بدهیم؛ با شعار و تعارف نمی‌خواهیم حرف بزنیم. بخش خصوصی باید ببیند، بداند و مطمئن باشد که این تیم (دولت) طرفدار جدی ورود آنها به عرصه اقتصاد کشور است. این کشور به رشد ۸ درصدی نیازمند است، ما باید یک میلیون شغل در سال ایجاد کنیم و هر چقدر ایجاد این میزان شغل، عقب بیفتد به حجم بیکاران کشور اضافه می‌شود. بیکاران امروز با بیکاران ده سال گذشته متفاوت هستند چرا که بخش عمده آنها تحصیل کرده‌های دانشگاهی هستند، یک خانم یا آقای جوان با زحمت و تحمل مخارج، درس می‌خواند و فارغ‌التحصیل می‌شود به امید اینکه کار بهتری پیدا کند و زندگی بهتر و رفاه بهتری داشته باشد و هدف دولت اینست که شرایطی را به وجود بیاورد تا برای بیش از یک میلیون نفر در سال، کار مناسب ایجاد کند.

اقتصاد ایران اقتصاد بزرگی است؛ ما نباید اقتصاد ایران را کوچک فرض بکنیم. اخیراً صندوق بین‌المللی پول در گزارشی اعلام کرده بود که حجم اقتصاد ایران بر اساس قدرت خرید مردم ۱۳۵۰ میلیارد دلار است. تولید سرانه مردم ایران بر اساس قدرت خرید ۱۷ هزار دلار است؛ چنین اقتصادی می‌تواند این میزان شغل را تأمین بکند به شرط اینکه الزامات این موضوع را بپذیریم که یکی تأمین امنیت بخش خصوصی و دیگری تعامل با دنیاست. این اقتصاد نمی‌تواند خودش را حبس بکند و باید با دنیا تعامل کند و صادرات و واردات داشته باشد.

حجم تجارت اقتصاد ایران سال گذشته چیزی حدود ۲۰۰ میلیارد دلار رسمی بوده، برخی می‌گویند ۲۰ میلیارد دلار هم از کشور قاچاق می‌شود، اگر بخواهیم آن را هم به صورت غیر رسمی اضافه بکنیم حجم تجارت بیش از این ارقام می‌شود. اقتصاد با حجم ۲۰۰ میلیارد دلار واردات و صادرات نیازمند این است که سرمایه ایرانی‌های خارج از کشور را به داخل هدایت کند و حتی سرمایه‌گذاری‌های خارجی را جذب نماید و ما باید شرایط آن را فراهم کنیم.

بخش خصوصی ما باید توانمند باشد و به همین دلیل باید تشکل‌های بخش خصوصی احساس بکنند که می‌توانند در این کشور از حقوق و منافع خودشان دفاع بکنند. باید همان طور که آقای ربیعی اشاره کردند شرایطی را به وجود بیاوریم که تشکل‌های خصوصی قدرتمند، حضور پیدا بکنند. بهبود فضای کسب و کار به صورت مستمر باید اتفاق بیفتد. در سال گذشته یک گروه را در وزارت امور اقتصادی و دارایی برای رصد و پایش فضای کسب و کار مأمور کردیم؛ وزیر اقتصاد طی یک گزارش گفتند طبق بررسی تا الان بیش از هزار مجوز در دستگاه‌های مختلف صادر

می‌شود تا فعالیتی (کسب و کاری) انجام بشود. من مطمئنم به بخش قابل توجهی از این مجوزها نیازی نیست و شجاعت می‌خواهد که آنها را لغو کنند. البته اگر خود دستگاه‌ها لغو کنند خیلی خوب است ولی اگر دستگاه‌ها این کار را انجام ندهند وزارت اقتصاد طبق قانون این حق را دارد که راساً تصمیم بگیرد و آن را لغو کند.

باید با فساد مبارزه جدی صورت بگیرد تا بخش خصوصی مطمئن بشود که راه پولدار شدن، فعالیت سالم اقتصادی است و قرار نیست عده‌ای با زدوبند با دستگاه‌ها، یک شبه راه صد ساله را طی کنند. به نظر من اقدام وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در احیای این همایش، پدیده بسیار مبارکی است و تشکر می‌کنم از وزیر محترم و خوش فکر که در این زمینه‌ها صاحب اندیشه و نظر هستند و به طور جدی پیگیری می‌کنند.

شعار این همایش، گفت و گوی سه جانبه است؛ نظام کارگری و نظام کارفرمایی و دولت مکمل یکدیگر هستند. این سه ضلع باید همگرا باشند نه واگرا. باید این احساس را داشته باشیم که همه ما از فعال بودن یک بنگاه نفع می‌بریم (هم کارفرما، هم کارگر و هم دولت) و از آسیب دیدن آن ضرر می‌کنیم چرا که در صورت ضرر کردن یک بنگاه، دولت نمی‌تواند مالیاتش را بگیرد و کارگر نمی‌تواند حقوقش را بموقع دریافت کند و کارفرما نمی‌تواند به سودش برسد و سرمایه‌اش را کد می‌ماند. بنابراین باید توجه کنیم که منافع مشترک این سه گروه در فعالیت و حیات بنگاه هاست و هیچ کدام احساس نکنیم که باید سهم بیشتری از این بنگاه به خودمان اختصاص دهیم. اگر ما احساس بکنیم که همه ما صاحب این بنگاه هستیم، قطعاً همه ما نفع می‌بریم و در نتیجه، بنگاه زنده و سرپا می‌ماند.

سه جانبه‌گرایی یک تجربه موفق بشری است. بشریت در یک زمینه‌هایی به دستاوردهایی رسیده که باید این دستاوردها را ارج بگذاریم و آن را به صورت جدی دنبال بکنیم و اهداف موردنظر را در دستور کار قرار بدهیم. از نیروی کار موجود صیانت بکنیم و تلاش بکنیم اشتغال و سرمایه‌گذاری جدید به وجود بیاوریم تا شاهد ایجاد اشتغال بیشتر برای جوانان باشیم. امیدوارم با گفتگویی که بین شما اتفاق می‌افتد این همایش به دستاوردهای خوبی برسد و مطمئن باشید که دولت از نتایج این همایش حتماً حمایت خواهد کرد.

با آرزوی توفیق بسیار برای شما



سخنرانی نمایندگان گروه های سه گانه

گروه دولت



سخنرانی دکتر محمد تقی حسینی (قائم مقام وزیر در امور بین الملل)

عنوان سخنرانی: استانداردهای بین المللی کار

با عرض سلام و ادب خدمت همه شما حضار محترم و عزیزانی که در این جلسه حضور دارند. هفته کارگر و اعیاد ماه رجب را تبریک عرض می کنم.

از آقای دکتر سپهری و همکارانشان و شرکای اجتماعی دولت که برای برگزاری این همایش دست به دست هم دادند، قدردانی می کنم.

خیلی از ما که با موضوعات کار و کارگری درگیر هستیم می دانیم که موضوع استانداردها یک موضوع بین المللی است و فقط مختص یک کشور خاص نیست و هر کشوری سعی می کند از یک سری استانداردها پیروی کند.

به اعتقاد من یکی از بزرگترین دستاوردهای بشر در دوران معاصر تاسیس سازمان بین المللی کار و استانداردسازی در عرصه کار می باشد. استانداردهای بین المللی در واقع از سازوکارهای دنیای جدید است. دنیایی که بعد از یک جنگ بسیار ویرانگر در اروپا یعنی جنگ جهانی اول به وجود آمد و یک نظم نوینی شکل گرفت که یکی از ابزارهای مهم آن، سازمان های بین المللی و مهمترین محور مطرح در سازمان های بین المللی، گفتگو است؛ یعنی ملت ها با فرهنگ های مختلف و دیدگاه های مختلف می توانند باهم گفتگو کنند چرا که با گفتگو می توان بسیاری از مشکلات را حل کرد.

سازمان بین المللی کار با این دیدگاه به وجود آمد؛ در آن زمان دو دیدگاه در این زمینه وجود داشت: دیدگاه انگلیسی اعتقاد داشت یک نوع نظام پارلمانتاریسم باید به وجود بیاید و دیدگاه آمریکایی یک نوع نظم سازمانی را مورد تاکید قرار داد که توصیه نامه، مقاوله نامه و امثال آن را تدوین کند و ضمناً یک نقش نظارتی هم داشته باشد. به هر حال دیدگاه دوم عملی شد و به ایجاد یک سازمان منتهی گردید تا استانداردهای مورد نیاز را طراحی و تدوین نماید. اگر به لحاظ تئوری کارکردگرایی به این مساله نگاه کنیم، می بینیم که دیدگاه سازمانی، کارآمدتر است و به نیازها و خواسته ها بهتر جواب می دهد.

سازمان بین المللی کار از زمان تاسیس، یک نقش استاندارد سازی در حوزه کار ایفا نموده است. استاندارد زمانی به وجود می آید که یک ایده در جامعه طرح شود که ممکن است مورد موافقت یا مخالفت قرار بگیرد. اگر ایده خوب باشد، تدریجاً بحث ها و گفتگوها در مورد آن شروع

می شود و آن قدر تکرار می شود تا یک مقبولیت عام پیدا کند و ممکن است به عنوان یک نظر یا بیانیه اعلام شود و نهایتاً به شکل یک کنوانسیون یا یک قانون در می آید و در این صورت حالت استاندارد پیدا می کند.

سازمان بین المللی کار در این زمینه چند نوع استانداردسازی دارد؛ مهمترین بخش استاندارد سازی سازمان بین المللی کار، مربوط به مقاوله نامه های بنیادین است. مقاوله نامه هایی که ارتباط مستقیم با موضوع حقوق بشر دارند.

در این خصوص بحث های فکری و نظری حائز اهمیت است؛ استحضار دارید که در نظام تولید، تحولات گسترده ای شکل گرفته و اندیشه های متعددی حاکم شده است؛ زمانی تئوری آدام اسمیت مطرح بود که اعتقاد داشت باید بازار را رها کرد چرا که بازار آزاد یک دست نامرئی دارد که همه چیز را درست می کند و نیاز نیست شما مداخله کنید.

اما این اندیشه به دیدگاه لیبرالیسم اقتصادی منتهی شد و بعد از مدتی دنیای غم انگیزی درست شد و نابرابری، ظلم و ستم افزایش یافت؛ چون که این دیدگاه همه چیز حتی دستاورد نیروی کار را به عنوان کالا تلقی می نمود.

در مقابل این دیدگاه، اندیشه های مربوط به دیدگاه سوسیالیستی و بعداً دیدگاه کمونیستی به وجود آمدند (دیدگاه چپ) که معتقد بودند همه چیز متعلق به نیروی کار است و اگر ارزش افزوده ای به وجود می آید محصول کار کارگر است.

با عملیاتی شدن این تئوری نیز مشکلات جوامع حل نشد چرا که همه ملت به پیچ و مهره هایی که باید در یک ماشین بزرگ قرار می گرفتند، تبدیل شدند و نهایتاً قرار بود اجزای این ماشین با همدیگر کار کنند. حتماً فیلم «عصر جدید چارلی چاپلین» را دیده اید که کارگر تمام ماهیت وجودی خودش را از دست داده و به یک موجود ماشینی تبدیل شده که همه چیز را در یک قالب خاص نگاه می کند.

از این رو سازمان بین المللی کار یک دیدگاه بسیار کارآمد را به کار برد که از اتهام فقط لیبرالیستی یا فقط سوسیالیستی مبرا است و به اعتقاد من بسیار دقیق و عمیق است. اعلامیه فیلادلفیای این سازمان با صراحت می گوید که نیروی کار، کالا نیست و شما نمی توانید آن را به عنوان کالا در نظر بگیرید. این جمله بسیار کوتاه، فوق العاده ارزشمند است که باید آن را با آب طلا نوشت.

در این دیدگاه در عین حال که تولید و رشد اقتصادی ارزشمند است و از بسیاری از مولفه های مطرح در اقتصاد خرد و کلان صحبت می شود اما نکته مهم اینست که ما با انسان سرو کار داریم که صاحب فکر و اندیشه است و عاطفه و خانواده دارد. لذا هم باید کرامت انسانی حفظ شود و هم اینکه نظام تولید و بهره وری به درستی کار کند و سرمایه گذار به ارزش افزوده برسد. از این رو مقاله نامه های بنیادین کار که ارتباط مستقیم و محکمی با حقوق بشر دارند در یک توازن منطقی هر دو مقوله را مورد توجه قرار داده اند و کشورها، صرف نظر از الحاق یا عدم الحاق به این مقوله نامه ها، باید آنها را رعایت کنند.

مقاله نامه های حقوق بنیادین کار شامل ۸ مقوله نامه است: مقاله نامه شماره ۸۷ در خصوص آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل، مقاله نامه شماره ۹۸ در خصوص حق سازمان دهی و مذاکره دسته جمعی، مقاله نامه شماره ۲۹ و ۱۰۵ در خصوص لغو کار اجباری، مقاله نامه شماره ۱۳۸ در خصوص حداقل سن کار، مقاله نامه شماره ۱۸۲ در خصوص محو بدترین اشکال کار کودک، مقاله نامه شماره ۱۰۰ در خصوص پرداخت های برابر در برابر کار هم ارزش و مقاله نامه شماره ۱۱۱ در خصوص منع تبعیض در اشتغال و حرفه که عمده اینها در دهه ۴۰ و ۵۰ و تا حدودی دهه ۷۰ و ۶۰ تصویب شده اند.

نکته جالب در خصوص این مقوله نامه ها اینست که کمترین استقبال از مقاله نامه ۲۹، ۸۷ و ۱۸۲ صورت گرفته است و فقط ما نیستیم که در این زمینه نگرانی هایی داریم بلکه خیلی از کشورهای دیگر نیز وضعیت مشابهی دارند. اگر چه سازمان بین المللی کار همیشه تاکید می کند که کشورها در این زمینه قدم بردارند، اما استقبال کمتری شده شاید به این دلیل که کشورها فکر می کنند پیوستن به آنها گرفتاری های زیادی دارد. اما در مورد برخی دیگر از مقاله نامه ها حتی اگر کشورهایی که موافق آنها نباشند به لحاظ رودرواسی بین المللی سعی کرده اند به آن بپیوندند؛ مثل مقاله نامه منع تبعیض در اشتغال و حرفه که کشور جمهوری اسلامی ایران هم به آن پیوسته است.

سال گذشته یک بحثی در مورد این مقوله نامه صورت گرفت و خیلی عجیب بود که حتی برخی از قانون گذاران ما از وجود این مقوله نامه بی اطلاع بودند. این مهم از این جهت قابل توجه است که براساس ماده ۹ قانون مدنی کشور^۱، مقاله نامه ها و اسنادی که دولت ایران به آن

۱- مقررات عهدی که بر طبق قانون اساسی بین دول ایران و سایر دول منعقد شده باشد در حکم قانون است.

ملحق می شود جزء قوانین داخلی کشور محسوب می گردد.

به گمان من این مقاوله نامه، فوق العاده مهم است به دلیل این که موضوع بسیار مهمی را مورد نظر قرار داده و آن منع تبعیض است. تبعیض در اشتغال و حرفه را فقط زمانی می توانید اعمال کنید که صلاحیت افراد مطرح باشد یعنی اگر دو نفر برای استخدام در یک کار اقدام کردند، باید صلاحیت آنها ملاک ارزیابی قرار گیرد نه زبان، رنگ، محل سکونت و

تنها استثنایی که در این مقاوله نامه وجود دارد مربوط به امنیت ملی است که در اینجا حاکمیت دولت مورد توجه قرار گرفته است. بر این اساس ایرادی ندارد که یک کشور شخصی را از گرفتن یک پست به خاطر تهدید امنیت ملی، محروم کند اما در عین حال باید حق اعاده دادرسی عادلانه را برای فرد محفوظ بداند یعنی باید طرف بتواند در یک دادگاه صالحه براساس آئین دادرسی درست اقامه دعوا کند و به دعوا رسیدگی شود لذا به نظر من این مقاوله نامه بسیار دقیق و کارشناسانه تنظیم شده است.

بخش دیگر مقاوله نامه ها، مقاوله نامه های حاکمیتی است از جمله مقاوله نامه شماره ۸۱ مصوب ۱۹۴۷ در خصوص بازرسی کار، مقاوله نامه شماره ۱۲۲ مصوب ۱۹۶۴ در خصوص سیاست های اشتغال و مقاوله نامه شماره ۱۲۹ مصوب ۱۹۶۹ در خصوص بازرسی کار کشاورزی.

بخش دیگری از مصوبات سازمان بین المللی کار در قالب توصیه نامه هاست که به علت ضیق وقت من از ذکر آنها صرف نظر می کنم و علاقه مندان می توانند به کتاب مقاوله نامه های بین المللی کار از انتشارات موسسه کار و تامین اجتماعی که همه مقاوله ها را در یک مجلد به زبان فارسی منتشر کرده است، مراجعه نمایند و من لازم می دانم از زحمات همکاران موسسه قدردانی نمایم. به نظر من استانداردها، ابزارهایی هستند که ما به آن نیاز داریم ضمن اینکه بخش وسیعی از قانون کار ما متأثر از مقاوله نامه هاست، به عنوان مثال؛ موضوع منع تبعیض در اشتغال و حرفه به نوعی هم در سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری و هم در حوزه نظام اداری و سایر بخش ها و برنامه های توسعه کشور مورد توجه قرار گرفته است.

در سازمان بین المللی کار یک سیستم نظارتی فوق العاده کارآمد برای نظارت بر استانداردها وجود دارد و کشورها را در تنگناهایی قرار می دهد که اگر مشکلاتشان را حل نکنند واقعا حیثیت آنها به خطر می افتد. خوشبختانه ما در این زمینه توانسته ایم خیلی از مسائل را به خوبی مدیریت کنیم در حالی که کشورهای همسایه ما تحت فشار هستند از جمله بحرین و قطر که در مورد

بحرین این فشار آن قدر شدید بود که معاون سابق وزیر کار آمریکا را به عنوان مشاور انتخاب کردند و در زمینه گفتگوی سه جانبه به یک تفاهم رسیدند و به نوعی مشکل شان را کاهش دادند. قطری ها هم اگر چه تلاش های گسترده ای انجام دادند اما مکانیزم فشار سازمان بین المللی کار شدید است لذا موضوع قطر همچنان در هیئت مدیره آینده مورد بررسی قرار خواهد گرفت. مساله دیگری که من می خواهم به آن اشاره کنم سهم زنان در بازار کار و در اقتصاد ملی کشور ماست. بعد از انقلاب اسلامی با گسترش مراکز تحصیلی، امکان تحصیل دختران بیشتر شد که این اتفاق مبارکی است و در بعضی از جاها تعداد بانوان در مراکز آموزشی بیشتر از آقایان است اما آیا این مشارکت در بازار کار هم وجود دارد؟ من از این جهت من به این موضوع می پردازم که می تواند در آینده مشکل ساز باشد؛ چرا که از یک طرف با گسترش تحصیلات عالی، بانوان توانمند می شوند اما از آن طرف ورود آنها به بازار کار قابل توجه نیست و اگر این دو با همدیگر انطباق نداشته باشند بحران ایجاد می کند.

من فکر می کنم ما در خصوص سیاست های اشتغال باید متوازن عمل کنیم چرا که در غیر این صورت در آینده دچار بحران خواهیم شد لذا برای اینکه از بحران های آتی جلوگیری کنیم لازم است که برنامه ریزی های مناسبی داشته باشیم. اگر چه من قبول دارم که اشتغال موضوع بسیار پیچیده ای است که کل جامعه را درگیر خود کرده است. اما بطور کلی تناسب و توازن در این زمینه باید مورد تأکید قرار بگیرد.

سال گذشته به کنوانسیون کار دریایی ملحق شدیم. خوشبختانه این کنوانسیون حاصل تجمیع بیش از ۶۷ سند در زمینه کار دریایی است. این اتفاق بزرگی بود رخ داد و من جا دارد از همین جا از همه عزیزان در این وزارتخانه و وزارت مسکن، راه و شهرسازی که در این زمینه تلاش کردند به ویژه از معاونت محترم روابط کار جناب آقای مهندس هفده تن و همکاران بسیار ارزشمندشان و همین طور از موسسه (کار و تامین اجتماعی) به خاطر کارهای فکری و آگاهی رسانی که در این زمینه انجام دادند، قدردانی کنم.

این کنوانسیون مشکلات زیادی از بخش کار دریایی ما را حل می کند، در کنار ناوگان هوایی که پیر و فرسوده است و نیاز به نوسازی اساسی دارد، در بخش دریایی ما ناوگان جوانی داریم. موضوع کار دریایی اهمیت زیادی دارد چرا که رزق و روزی همه ما به نوعی به این موضوع وابسته است چه تولیدات ما، انتقال نفت به جاهای دیگر، آوردن کالاهای مورد نیاز کشور از کشورهای

دیگر همه از طریق دریا انجام می شود و پیوستن به این کنوانسیون، یک اقدام بسیار مهم و موثری بود.

نکته دیگری که به آن اشاره می کنم، موضوع کف حمایت های اجتماعی است که ارتباط موثری با کار شایسته دارد. یعنی اگر شما از کار شایسته صحبت می کنید ارتباط دقیق و عمیقی با بحث تأمین اجتماعی و کف حمایت های اجتماعی دارد. من خوشحالم که شرکای اجتماعی ما در این خصوص فعالانه وارد کار شده اند و سال گذشته یک کنفرانسی برگزار نمودند و توصیه های خوبی هم برای تهیه و تدوین برنامه ششم ارائه کردند که امیدوارم مورد توجه قانون گذاران قرار بگیرد.

باید اضافه کنم که سیاست های دولت نیز در این جهت قرار دارد؛ به عنوان مثال بحث پوشش همگانی بیمه سلامت و بحث اصلاح نظام سلامت به بحث کف حمایت های اجتماعی مربوط می شود و این کار مبارک و ارزشمندی است.

در خاتمه تاکید می کنم که رعایت کردن استانداردها به نفع همه ماست؛ چرا که هم مایه رشد کیفیت تولید است و هم مایه ارتقاء کرامت انسانی. بنابراین ما باید از آن استقبال کنیم و امیدوارم با همدلی و همکاری همه شما بتوانیم در این زمینه قدم های مؤثرتری برداریم.

سخنرانی دکتر حسن طایی (معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال)

باسلام و صبح بخیر خدمت حضار محترم، بسیار خرسندم که در این همایش خجسته فرصتی برای بنده فراهم شد تا مطالبی را خدمت شما عرض کنم.

ابتدا از برگزار کنندگان گرانقدر این همایش به ویژه موسسه کار و تامین اجتماعی که به این امر مهم اهتمام ورزیدند، سپاسگزاری می‌کنم. در ابتدای کلام خواهش می‌کنم در صورت امکان در سال آینده این گفتگوهای سه جانبه را چهار جانبه کنید. شاید حضور بنده در اینجا معطوف به همین بعد چهارم باشد.

حضار محترم، در بازار کار در کنار دولت و کارفرمایان و علاوه بر شاغلان، کارکنان یا کارگران، گروه دیگری نیز به نام بیکاران وجود دارند، موضوعی که در جامعه ما مغفول مانده است. هر جا در مورد اشتغال صحبت می‌کنیم فقط توجه ما به شاغلان و حفظ و نگهداری آنهاست که البته در جای خود بسیار اهمیت دارد اما مقوله دیگری نیز داریم به نام بیکاری و بیکاران و قبل از آن که صدای ارتش بیکاران شنیده شود و آرکان یک جامعه را به لرزه در بیاورد، باید به این پدیده توجه کافی داشته باشیم. پس بنابراین اگر بنده در اینجا سخنرانی می‌کنم، به نمایندگی از بیکاران است.

بارها و بارها در مورد «۲۲ و ۳۵» صحبت کرده‌ام، ۲۲ میلیون نفر، تعداد شاغلین موجود است و ۳۵ میلیون نفر، تعداد عرضه بالقوه بلند مدت در افق ۱۴۰۰، یعنی بیش از ۵۰ درصد شاغلین موجود، جمعیتی وجود دارد که احتمالاً وارد بازار کار خواهد شد بنابراین باید توجه کنیم مساله در چه حد و اندازه ای است.

اگر بنده در بعضی مواقع در باب انعطاف قوانین و مقررات ناظر بر محیط کار صحبت می‌کنم صرفاً و صرفاً دلیلش این است که ذهنم معطوف به پدیده بیکاری است که عرض کردم در چه حد و اندازه ای است. تعداد بیکاران بر اساس تعریف سازمان بین المللی کار همان ۲/۵ (دو و نیم) میلیون نفری است که مرکز آمار می‌گوید (اما) بحث ما در زمینه جامعه میلیونی بیکاری با بیکاران دور و نزدیک و افرادی که به نوعی در معرض بیکاری هستند و احتمال دارد وارد بازار کار شوند، ارتباط پیدا می‌کند بنابراین به تعاریف توجه بیشتری داشته باشیم.

من یک مقدمه موجز برای شما عرض می‌کنم و بعد وارد بحث فضای کسب و کار خواهم شد. این ۲۲ میلیون فرد شاغل و آنهایی که وارد بازار کار خواهند شد، یا در کسب و کارهای خانگی

جذب خواهند شد یا در بنگاه های خرد یا بنگاه های متوسط یا بنگاه های بزرگ، خارج از این ها موردی نداریم. فرض اگر خود اشتغالان را هم در نظر بگیریم، خود اشتغالان نیز جز بنگاه های زیر ۱۰ نفر هستند.

در حال حاضر مساله ما این است که بنگاه های بزرگ ما ارزش افزوده بالایی دارند اما اشتغال اندکی ایجاد می کنند اگر از بنگاه های بزرگ پایین بیایم مبادله ای بین اشتغال و تولید ایجاد می شود و وقتی به بنگاه های متوسط و خرد می رسیم، سهم چندانی در ارزش افزوده ندارند اما شاغلین بیشتری را در خود جای می دهند. درواقع اینجا مبادله بهره وری و اشتغال هم هست. ما این واقعیت را قبول می کنیم درعین حال می پذیریم که برای ایجاد اشتغال نباید کارآیی اقتصادی به خطر بیفتد چرا که اصل برای ما همان کارآیی اقتصادی است.

طول عمر بنگاه ها همیشه باید مساله مهمی باشد چرا که از منظر توسعه اقتصادی، برندها از طول عمر تأثیر می گیرند و از منظر مسائل نهادی، جامعه ای موفق است که طول عمر بنگاه های آن از طول عمر موسسین آن بیشتر باشد.

اگر در یک جامعه ای، بنگاه ها به صورت خانوادگی و نسل اندر نسل درآمد، این حاکی از دوام بنگاه و بقای جامعه است که خیلی ارزش دارد. بنگاه های بزرگ طول عمر بیشتری دارند اما این طول عمر در بنگاه های کوچک و متوسط کاهش پیدا می کند. همچنین مشاغل خانگی و خرد و واحدهای کوچک از فضای کسب و کار آسیب بسیار می پذیرند بنابراین، این مساله ماست حال برای حفظ و نگهداری این ۲۲ میلیون نفر که الان شاغلند و آن ۱۳ میلیونی که احتمال دارد وارد بازار کار شوند، باید به این مساله توجه شود.

با مقایسه میزان اشتغالزایی بنگاه های بزرگ، متوسط، کوچک و خرد و مشاغل خانگی و ایجاد ارزش افزوده توسط آنها و نیز طول عمر و آسیب پذیری شان از فضای کسب و کار، اگر بخواهیم حرکت بینابینی (میانه) داشته باشیم، هدف ما همان بنگاه های کوچک و متوسط است و منظور آقای وزیر از «اشتغال بزرگ، بنگاه کوچک»، همان SME^۱ ها و MSME^۲ هاست و به همین دلیل ایشان بر بنگاه های کوچک و متوسط تأکید زیادی دارند و ما ناچاریم بنا به موقعیت و مشکلاتی که داریم درهمین مسیر، حرکت کنیم. البته شاید مناسب بود از لحاظ کارآیی و بهره وری، بسیاری از افراد و نیروی کار را در بنگاه ها بزرگ و متوسط جای می دادیم و اشتغال

1- SMALL & MEDIUM SIZE ENTERPRISES (بنگاه های کوچک و متوسط)

2- Micro, Small and Medium Enterprise (بنگاه های خرد، کوچک و متوسط)

آنها را در آنجا فراهم می کردیم ولی فعلاً امکان پذیر نیست پس باید دقت کنیم این مقتضیات ماست و کاری است که ما باید انجام دهیم.

پس از این مقدمه، به محیط کسب و کار بر می گردیم، من می خواهم ساده ترین فضای کسب و کار را برای شما توضیح دهم:

اگر می خواهیم این ۲۲ میلیون شاغل حفظ شوند و آن ۱۳ میلیون نفر هم اضافه شوند چه کارهایی باید انجام دهیم؟ اولین مسأله‌ای که در بهبود فضای کسب و کار و یا به عبارتی بهبود بستر اجتماعی- اقتصادی اشتغال نیاز داریم موضوع سرمایه گذاری در تولید است. در سال های اخیر مراکز سرمایه گذاری و تولید از روند میان مدت خود در تولید عقب تر بودند در حالی که اگر ما بخواهیم به رقم ۲۲، ۳۵ (که قبلاً عرض کردم) نائل شویم ما باید حتماً خط روندی تولید را پشت سر بگذاریم.

اگر جامعه‌ای بخواهد رشد اقتصادی ۵ یا ۶ درصدی داشته باشد، موجودی سرمایه اش باید رشدی بیشتر از تولید داشته باشد. اگر ما بخواهیم رشد ۷ درصد در تولید داشته باشیم، رشد موجودی سرمایه باید به بیش از ۸ درصد برسد. اگر جامعه ای بخواهد رشد موجودی سرمایه ۸ درصدی داشته باشد، باید رشد سرمایه گذاری به مراتب بیش از ۸ درصد باشد چرا که سرمایه‌گذاری یک مساله است و موجودی سرمایه یک موضوع دیگر است. یک جامعه باید خیلی توانمند باشد که بتواند هم سرمایه گذاری را به موجودی سرمایه تبدیل کند و هم موجودی سرمایه را با تلفیق سایر مولفه های منابع انسانی و منابع طبیعی به تولید تبدیل کند بنابراین کار خیلی مشکل و جدی است.

اولین مساله در فضای کسب و کار، سرمایه گذاری و تولید است. دومین مساله شرایط رکودی است که در بخش‌های تولیدی وجود دارد که این مساله به مقدار زیادی از سایر بخش های پولی و مالی و بانکی سرایت کرده است. بالاخره اگر ما بخواهیم جنب و جوش در فضای کسب و کار داشته باشیم هم دسترسی به منابع مالی و هم قیمت تسهیلات مهم است.

در حال حاضر با نرخ تسهیلات کنونی کدام فعالیت اقتصادی مقرون به صرفه است؟ کدام دارنده کسب و کار کوچک و متوسط می تواند به فعالیتی بپردازد که نرخ بازگشت سرمایه ای معادل و یا بیشتر از نرخ تسهیلات بانکی داشته باشد؟ حداقل بنده به عنوان کارشناس اقتصادی از (وجود) این گونه فعالیت ها اطلاعی ندارم.

در بهترین شرایط وقتی با صاحبان کسب و کار صحبت می کنیم، نرخ بازدهی فعالیت های خود را حدود ۱۵ درصد اعلام می کنند اما در برخی موارد صاحبان کسب و کار ها در مراجعه به بانک جهت دریافت تسهیلات با نرخ هایی تا دو برابر این رقم مواجه می شوند و این به معنای رکود جدی در فعالیت های اقتصادی است و اگر مساله حفظ شاغلین و حل بیکاری برای ما مهم است باید به این مسائل توجه کنیم.

حجم و پیچیدگی قوانین باعث فرار تولید کننده از بخش رسمی به غیر رسمی می شود. حجم و تعداد مجوزها برای یک فعالیت اقتصادی بسیار زیاد است، هدفمندی یارانه ها و بخصوص بحث افزایش قیمت حامل های انرژی و عدم دسترسی بخش تولید به منابع حاصل از هدفمندی یارانه ها از مسایل دیگر بخش تولید است. در ۵ سال بعد از اجرای هدفمندی یارانه ها کدام تولید کننده به سهم یارانه ای که برای آن مشخص گردیده، دسترسی پیدا کرده است؟ با این وصف ما نباید به دنبال ایجاد اشتغال و یا اشتغالزایی برای بیکاران باشیم.

عدم همراهی منابع بودجه ای دولت و سایر بخش های مالی و بانکی صندوق توسعه با برنامه های اشتغالزا از دیگر مسائل این حوزه است. حضار محترم، برای ایجاد اشتغال هم به منابع بودجه ای و هم به منابع تسهیلاتی احتیاج داریم. بودجه و اعتبار دو ابزار مهم برای اجرای سیاست های بازار کار است. متاسفانه در بعضی از موارد برای ایجاد اشتغال بحث بودجه و اعتبار تسهیلات در برنامه ها به فراموشی سپرده می شود. از سال ۱۳۸۷ و یا به قولی از سال ۱۳۸۹ هیچ بودجه ای برای اجرای برنامه های اشتغال در اختیار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی قرار نگرفته است منابع امسال هم باقیمانده درآمدهای حاصل از افزایش قیمت در طرح هدفمندی یارانه ها است که در صورت تأمین مصارف غیر قابل پیش بینی، می تواند به بخش اشتغال تخصیص یابد و معادل چهار هزار میلیاردی است که به آن اشاره شد.

اما مشکلات و موانع دیگری نیز در این راه قرار دارد از جمله مسائل مربوط به مدیریت منابع انسانی و فرهنگ کار که دیروز و امروز به آن اشاره شد.

مساله دیگر، موضوع واردات و الگوی تجارت خارجی یک سویه و قاچاق کالا است. واردات کالا یعنی نیروی کار خارجی به طور مستقیم در بازار کار کشور شما حضور دارد و کار خود را انجام می دهد.

توان پایین مدیریتی صاحبان کسب و کار در همه سطوح به ویژه در مناطق محروم یک

مساله جدی است، هر کدام از سطوح بنگاه ها نیازمند مدیریت خاصی است یعنی جامعه باید بتواند مدیران بنگاه های بزرگ، کوچک، متوسط و خرد را تربیت کند. اگر اینجا دچار کاستی و سستی شویم، کل فرایند اشتغالزایی با مشکلات جدی مواجه می شود. بنابراین پرورش استعداد کارآفرینان باید برای ما خیلی مهم باشد.

قدیمی بودن تکنولوژی های مورد استفاده و نیز فقدان دانش جدید در تولید کالا و خدمات یکی از مسائل جدی ماست و تکنولوژی پایین نمی تواند قیمت و کیفیت رقابت پذیری برای کالا و خدمات مورد نیاز جامعه فراهم سازد.

موضوع فقدان شبکه سازی و برند سازی و اتصال کسب و کارهای کوچک یا متوسط با بنگاه های بزرگ از دیگر مسائلی است که بهتر است مورد توجه قرار گیرد. عصری که بنگاه ها بتوانند به صورت انفرادی در بازارهای پرتلاطم فعالیت کنند به سر رسیده است و در عصر حاضر، این برندها هستند که در رقابتند و برندها نیز از خوشه ها و شبکه ها برآمده اند.

موضوع حیرت آور دیگری که بر شما پوشیده نیست، وجود انحصار و قیمت گذاری غیر منطقی در فضای تولید توسط نهادهای شبه دولتی یا بنگاه های بزرگ است و به همین جهت بنگاه های کوچک و خرد، توان رقابت را از دست داده اند.

مواردی که تاکنون بیان شد بیشتر موارد طرف عرضه محسوب می گردد. اگر بخواهیم به مساله ۲۲، ۳۵ توجه داشته باشیم و فعالیت های خود را در آن حوزه ساماندهی کنیم باید به مساله تقاضا هم توجه کنیم؛ از جمله وجود دو میلیون خانواده در سطح جامعه که توان بالقوه در ایجاد تقاضای موثر دارند. این خانوارها انتظارات جدیدی دارند و دنبال کالاهای منزلتی هستند. لذا فرزندان آنها که در بین دانش آموزان و دانشجویان دانشگاه ها هستند نیز به دنبال مشاغل منزلتی هستند و هر شغلی را نمی پذیرند.

مساله دیگر، جمعیت ۱۵ میلیونی ۱۵ تا ۲۴ سال که کمتر از ۶ میلیون نفر آنها در حال حاضر در بازار کار هستند و بقیه هم ممکن است در آینده بخواهند وارد بازار کار شوند.

چگونگی توزیع جغرافیایی جمعیت در عرصه سرزمین از دیگر مشکلات مربوط به تقاضای کار است. در گذشته جمعیت در مناطق مختلف توزیع شده بود ولی در حاضر دائما در حال متمرکز شدن در مناطق شهری است. مشکل بزرگی که تمرکز در حوزه شهری، ایجاد کرده، اینست که منابع طبیعی کشور در سطح ۱/۶ میلیون کیلومتر مربع توزیع شده در صورتی که توزیع نیروی

کار صرفا در شهرهای بزرگ صورت می گیرد. لذا بسیاری از منابع طبیعی در حیطه توزیع منابع انسانی قرار ندارد.

مساله دیگر حضور روز افزون زنان در بازار کار است؛ همکار گرامی و عزیز آقای حسینی (قائم مقام وزیر در امور بین الملل) مساله اشتغال زنان را بسیار خوب تبیین نمودند. زنان از یک طرف در حال توانمند شدن می باشند که امر مبارک و خوبی است ولی آنان با ساختار بازار کار که بسیار و به شدت مردانه است، روبرو می شوند. حضور در حال گسترش زنان در بازار کار بدان معناست که ترکیب و نوع مشاغل در آینده بازار کار، باید متمایز از قبل باشد.

جمعیت ۵ میلیونی دانشجویان در نظام آموزش عالی که به لحاظ تیپ، شکل و انتظارات با گذشته بسیار متفاوت هستند، باید مورد توجه قرار گیرند. بنده از نسل دانشجویان قدیم هستم که ضرب آهنگ زیستی ما ضرب آهنگ مکانیکی بود. دانش آموختگان امروز دارای ضرب آهنگ دیجیتالی هستند. بنگاه های دوران ما مربوط به دوران دودکش ها هستند اما این دانش آموختگان به دنبال بنگاه هایی در پارک های فناوری هستند؛ بنگاه های دو رگه ای که نیمی از آن کارگاه و نیمی دیگر، مراکز تحقیقاتی باشند و ما به سختی می توانیم این افراد را به بنگاه های سنتی ببریم. این مساله کار کارفرمایان و کارآفرینان ما را دچار مشکل می کند.

اول بحث هم عرض شد که توان ما به حدی نیست که بنگاه های بزرگ و یا حتی متوسط را برای ایجاد اشتغال فراهم کنیم و به ناچار باید به دنبال ایجاد و توسعه بنگاه های خرد و کوچک و کسب و کارهای خانگی باشیم چرا که توان مالی بنگاه های بزرگ را نداریم اما این ظرفیت با انتظارات دانش آموختگان بسیار متفاوت است. آنها در فضای خاص خودشان هستند و من برنامه ریز در یک فضای دیگری هستم که شکل نگاهم با آن دانش آموختگان بسیار متفاوت است. البته میزان برخورداری دانش آموختگان از مهارت ها و شایستگی های قانونی نیز از چالش های مهم این حوزه است.

با توجه به آنچه گفته شد، جامعه ما نیازمند نظام اطلاع رسانی جامع و ساماندهی منطبق بر نیازها و تحولات بازار کار است. مهمترین فعالیت های معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال در این خصوص، ساماندهی مشاغل، بهبود وضعیت کارایی ها، کارایی های مجازی و سایت های خدمات شغلی دانشگاهی می باشد.

مساله دیگر پایین بودن مقیاس تولید در بنگاه های اقتصادی است، بحث ما این است که

بنگاه‌های خرد و کوچک در اثر اتصال و ایجاد زنجیره ارزش، بزرگ بشوند و اگر بزرگ نشوند ما همچنان با مشکل بهره‌وری و کاهش تولید مواجه خواهیم بود.

در مورد نیل به کار شایسته صحبت شد، اما ساختار بسیار مردانه بازار کار در کشور، یک مسئله جدی در این زمینه است. ممکن است در حال حاضر به واسطه آمار و اطلاعات سرشماری بتوانیم بگوییم نرخ مشارکت به ۱۵ درصد نرسیده است ولی میل شرکت در بازار کار از سوی زنان بسیار بالاتر است و وضعیت به گونه‌ای است که تمایل و یا تقاضای حضور در بازار کار، نرخ مشارکت زنان را تا حد متوسط جهانی بالا خواهد برد. لازم به ذکر است که نرخ مشارکت مردان در کشور ما تقریباً به نرخ جهانی نزدیک است اما نرخ مشارکت زنان بسیار پایین است که به زودی شاهد تغییر چهره بازار کار خواهیم بود.

مساله جدی دیگری که در همایش ملی کار باید به آن پرداخته شود، تعارض جدی بین حداقل معاش، دستمزد و بهره‌وری و نرخ تورم است. قطعاً در آینده حداقل معیشت نمی‌تواند به عنوان معیار تعیین حداقل دستمزد قرار گیرد و وجود یک حداقل دستمزد در سطح ملی به هیچ وجه راهگشا نخواهد بود. بنابراین توصیه می‌کنم برای جلوگیری از بحران در آینده بازار کار و مدیریت مسائل مربوط به آن، در دستمزدهای «شغل اولی‌ها» مقداری انعطاف داشته باشیم.

سخنرانی دکتر محمدتقی نوربخش (مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی)

عنوان سخنرانی: تأمین اجتماعی و برنامه ششم توسعه

خدمت حضار محترم سلام عرض می کنم و هفته کارگر و روز جهانی کارگر را خدمت جامعه کارگری ایران تبریک و تهنیت عرض می نمایم.

موضوعی که به عهده بنده قرار داده شده تأمین اجتماعی در برنامه ششم توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور است. طبیعتاً برنامه ۵ ساله برشی از چشم انداز ترسیم شده مقام معظم رهبری است که از نیمه راه گذشته و طبیعتاً در امتداد برنامه های چهارم و پنجم توسعه می باشد.

اما ببینیم که بحث تأمین اجتماعی در برنامه توسعه کشور چه جایگاهی دارد. اینجا بحث عام تأمین اجتماعی مطرح است و فکر نمی کنم منظور سازمان تأمین اجتماعی باشد.

به نظر می آید بسیاری از چشم اندازها و منویاتی که قانونگذار در زمینه نظام تأمین اجتماعی داشته است، در قانون تأمین اجتماعی مستتر می باشد و سازمان تأمین اجتماعی را از یک ساختار سفت صندوق بیمه ای یعنی از یک (Pention fund) به (Social security organization) سازمان تأمین اجتماعی تبدیل کرده است. این سازمان که در همه جای دنیا و در نظامات تأمین اجتماعی به عنوان موتور توسعه کشور تلقی می شود، در کشور ما گاهی به عنوان مانع توسعه تلقی می شود.

در شرایط فعلی سازمان تأمین اجتماعی با توجه به حوزه های مأموریت قانونی که مبتنی بر قانون مصوب قبل از انقلاب است، در سه عرصه درمانی، بیمه ای و اقتصادی هم از نظام های سلامت و اقتصاد کشور و فرآیندهای روابط کار تأثیرپذیر هست و هم بر آنها اثر می گذارد.

در حال حاضر و بر اساس آخرین آمار حدود نیمی از جمعیت کشور یعنی حدود ۳۹ میلیون و ۸۰۰ هزار نفر تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند و از این تعداد حدود ۹ میلیون نفر (۷۵ درصد نیروی کار کشور) بیمه شده اجباری هستند.

سازمان در عرصه های درمانی به عنوان یکی از مأموریت های اساسی آن، به عنوان اصلی ترین فاینانس های تأمین کننده بخش درمان و نیز به عنوان یک تولید کننده درمان که ۱۵ درصد تولید درمان کشور را بر عهده دارد بر روی نظام سلامت کشور تأثیر جدی دارد و البته تأثیرپذیر از آن نیز می باشد.

همان طور که بزرگواران مستحضرد ساختار نوین تأمین اجتماعی بعد از جنگ جهانی اول در

کشورهای آسیب دیده از جنگ و مشخصاً آلمان (به عنوان اولین ساختار نوین تأمین اجتماعی) توسط دولت ها و البته کارفرمایان برای ایجاد امنیت خاطر در نیروی مولد، بنیان‌گذارده شد و طبیعتاً مهم‌ترین وظیفه تأمین اجتماعی در همه جای دنیا از جمله در دنیای پیشرفته ایجاد امنیت اجتماعی در نیروی مولد جامعه است. بنابراین سیاست گذاری های سازمان تامین اجتماعی در بخش بیمه ای که مأموریت اصلی سازمان تأمین اجتماعی است، در بازار کار، بازار تولید، بازار سرمایه و بازار پولی کشور تاثیر جدی دارد همچنین هزینه نرخ حق بیمه (rate contribution) تحت پوشش بردن کارهای سخت و زیان آور با ایجاد تسهیلات لازم بیمه ای برای سطوح مختلف کاری، سن بازنشستگی و بقیه مواردی که جزء پارامترهای هسته ای بخش بیمه ای سازمان هست، طبیعتاً بر بازار کار اثر می گذارد.

در بخش اقتصادی، سازمان تأمین اجتماعی به دلیل مکانیسم بیمه ای و تأمین مالی حاکم بر آن که یک روش بین نسلی هست یعنی یک نسل برای نسل بعدی پرداخت می کند، نیازمند سرمایه گذاری است تا بتواند برای منابعی که هم کارفرما و هم کارگر در صندوق سپرده گذاری می کنند و می خواهند در نسل بعدی آن را دریافت کنند، ارزش افزوده ایجاد کند بنابراین مکانیسم صندوق بیمه ای تأمین اجتماعی که defined benefit هست و مکانیسم تأمین مالی که pay as row می باشد، نیازمند سرمایه گذاری است.

با توجه به مطالب فوق، واضح است که سازمان تأمین اجتماعی هم بر روی اقتصاد کشور تأثیرگذار است و هم از آن تاثیر می پذیرد همچنین با این وسعت حوزه مأموریتی در عرصه های درمان، بیمه و روابط کار و عرصه های اقتصادی و اجتماعی و نیز به دلیل اینکه این صندوق یکسری شرکای اجتماعی (stick holder) دارد که نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می دهند و منابع این صندوق مربوط به این عزیزان است و نیز به دلیل تعامل دو طرفه با این بخش از جمعیت کشور، سازمان تأمین اجتماعی در عرصه های فرهنگی هم تأثیرگذار است و متقابلاً مسائل فرهنگی نیز بر ساختار و سیاست های سازمان تاثیر می گذارد.

بدیهی است نقش سازمانی با این وسعت حوزه مأموریت و موثر در زمینه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در برنامه پنج ساله کشور کاملاً مشخص است و بدیهی هست که اگر مسائل این سازمان به درستی دیده شود بخشی از اهداف برنامه پنج ساله محقق می گردد و بر عکس اگر به درستی دیده نشود قطعاً مشکلاتی پیش خواهد آمد.

سازمان تامین اجتماعی علیرغم مشکلات ایجاد شده در دولت قبلی که هم ابعاد حقوقی داشت و هم منابع و مصارف سازمان را تحت تاثیر قرار می داد و هم اینکه سازمان را وارد حاشیه هایی کرده بود که هیچ ربطی به مأموریت های اصلی آن نداشت، از یک و نیم سال پیش اقدام به تدوین برنامه استراتژیک و راهبردی نمود. البته زمان آقای دکتر ستاری فر که بنده جزء هیئت مدیره سازمان بودم برای اولین بار اقدام جدی در این خصوص انجام شد اما با رفتن ایشان از سازمان و تغییر هیئت مدیره، ابتر ماند. همچنین در زمان آقای شریف زادگان این کار شروع شد که باز با رفتن ایشان و تشکیل وزارت تعاون و کار و رفاه اجتماعی ناتمام ماند. دو سال پیش هم، این کار شروع شد اما باز به دلیل تغییراتی که اتفاق افتاد و همچنین عدم نگاه درون بخشی به این برنامه و عدم استفاده از بدنه این سازمان در تدوین برنامه و استفاده صرف از مراکز دانشگاهی خارج از سازمان که شناخت کافی از آن و چالش های آن نداشتند، باز به نتیجه نرسید. اما من خوشحالم که به استحضارتان برسانم در این دوره برای اولین بار سند مأموریت سازمان، چشم انداز، تهدیدها و فرصت ها و مبنای اولیه و برنامه ریزی راهبردی آن در هیئت امنای سازمان تصویب شد و الان در سازمان action plan های مبتنی بر مصوبات در حال تدوین هستند و من امیدوارم که تا سه ماه دیگر سازمان تامین اجتماعی با این حیطه وسیع مأموریتی، دارای برنامه مصوب استراتژیک باشد که می تواند مبنای برنامه های پنج ساله سازمان قرار گیرد.

در رابطه با برنامه پنج ساله از ۹ ماه پیش ستادی در سازمان تشکیل شد که به صورت کاملاً فعال و در کمیته های کارشناسی کار خودشان را دنبال می کنند. در این زمینه ۸ گام برداشتیم؛ گام اول تکمیل اسناد بالادستی است. استحضار دارید برای تدوین برنامه پنج ساله، قانون اساسی به عنوان قانون مادر، مبنای تدوین تمام قوانین کشور می باشد و بعد از آن، سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری که با سازمان مرتبط است.

در این جا لازم است اشاره کنم که همزمان با تدوین برنامه استراتژیک سازمان، فعالیت گسترده ای جهت تدوین سیاست های مقام معظم رهبری در بخش بیمه های اجتماعی صورت گرفت و بستر های لازم برای ابلاغ آن طی جلسات متعدد در مجمع تشخیص مصلحت نظام و ملاقات با اعضا و رئیس مجمع تشخیص، فراهم شد و امیدوارم پس از ابلاغ سیاست های اقتصادی و سیاست های نظام سلامت (که مرتبط با دو حوزه از فعالیت های سازمان در بخش های درمانی و اقتصادی است)، با اقدامات انجام شده در یک سال گذشته، امسال شاهد ابلاغ سیاست های

بیمه ای (که مرتبط با حوزه سوم فعالیت های سازمان است) باشیم که به عقیده من گام بزرگی در جهت صیانت از منابع سازمان و عدم تحمیل قوانین تکلیفی است و این سیاست ها به عنوان سند بالادستی برای تدوین قانون برنامه پنج ساله ششم به شمار می رود.

گام دوم؛ تحلیل عملکرد گذشته به ویژه در برنامه های چهارم و پنجم بود. با کمال تاسف علیرغم قوتی که برنامه پنجم به ویژه در بحث نظام سلامت و بحث های اجتماعی داشت بسیاری از موارد آن حداقل در حوزه بیمه ای اجرایی نگردید. بنابراین یک آسیب شناسی صحیح از قوانین برنامه قبلی که در واقع مانع از اجرای آنها شد جهت بهره برداری در برنامه ششم صورت گرفت. گام سوم؛ تحلیل آینده پیش روست بالاخره برنامه مبتنی بر یک پارامترها و مفروضاتی هست که باید به دقت تحلیل شود از این رو با تفاهم نامه ای که با مرکز پژوهش های مجلس منعقد شد، تحلیل پارامترهای پیش رو در قالب یک پروژه تحقیقاتی در زمینه های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و درمانی انجام گردید.

گام چهارم مطالعات تطبیقی است؛ علیرغم نکات قوتی که قانون تامین اجتماعی دارد اما ۴۰ سال از تصویب آن می گذرد لذا در دنیای امروز نیازمندیم که مکانیسم های دیگر بیمه ای در کشورهای مختلف را که بسیار متنوع هستند، مورد بررسی قرار دهیم. بنابراین در قالب یک پروژه تحقیقاتی نظام های بیمه ای سایر کشورها مورد مطالعه قرار گرفت.

مستحضرد که بیمه تامین اجتماعی، یک همپوشانی با رفاه اجتماعی دارد و زیر مجموعه ای از بحث کلان رفاه اجتماعی هست که این کار ما را دشوار می کند. در این زمینه، مکاتب مختلفی در دنیا وجود دارد که هر کدام نیز مزایایی دارند لذا این مکاتب مورد مطالعه قرار گرفت و با شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تطبیق داده شد.

گام پنجم، شناسایی موضوعات راهبردی سازمان و چالش های اساسی مرتبط با این موضوعات است که بخشی از آنها در قالب برنامه راهبردی استراتژیک سازمان در درون هیأت امنا تصویب شد و سایر بخش ها نیز باید مراحل تدوین خود را بگذرانند.

گام ششم تدوین راهبردهای اصلی است که ما الان در این مرحله هستیم و آنها را بر اساس گام های قبلی تدوین می کنیم. گام هفتم تدوین راهبردهای اصلی و احکام و اهداف برنامه ششم توسعه و گام هشتم تبدیل سیاست ها به برنامه های اجرایی هست. این دو گام را هم در سناریوهای مختلف از هم اکنون پیش بینی کردیم ولی هنوز گام هفتم و هشتم محقق نشده و

پس از مذاکره و تعامل با سازمان مدیریت و برنامه ریزی و دفتر مقام معظم رهبری و تایید ایشان عملی خواهد شد.

این مرحله ای است که ما در سازمان تامین اجتماعی طی کردیم. اما راهبردهایی که ما در گام ششم تدوین کردیم شامل موارد زیر است:

راهبرد اول، پایداری و تعادل سازمان است، تعادل منابع و مصارف یک اصل حتمی در یک صندوق بیمه ای است. بودجه سازمان تامین اجتماعی در سال ۱۳۹۳، ۴۶ هزار میلیارد تومان بود و در سال ۱۳۹۴، ۵۹ هزار و هشتصد میلیارد تومان است یعنی یک سوم بودجه کشور بدون وابستگی به بودجه عمومی، البته ردیف هایی در بودجه عمومی برای بودجه سازمان وجود دارد ولی آنها یک نوع خرید خدمات اجتماعی از سازمان محسوب می شود یعنی راننده، قالی باف، خادم مسجد، طلاب و دیگر اقشاری که دولت سهم کارفرمایی آنها را بر عهده گرفته، این یک نوع خرید خدمات بیمه ای است که البته رقم آن نیز خیلی قابل توجه نیست و در یک بودجه ۴۶ هزار میلیارد تومانی سال گذشته، ۹ هزار میلیارد تومان به عنوان سهم دولت پیش بینی شده بود که چیزی حدود ۵ هزار میلیارد تومان از دولت تأمین منابع شد که در مقایسه با کل منابع خود سازمان در بحث های بیمه ای و اقتصادی، رقم قابل توجهی نیست.

برای اینکه بتوانیم به تعهدات خودمان عمل کنیم، باید پایداری منابع و مصارف، با مکانیزم های بیمه ای و سرمایه گذاری محقق بشود و این اصل قطعی است که اگر محقق نشود، به چالش ملی تبدیل می شود مثل صندوق بازنشستگی فولاد با این تفاوت که این چالش، مثل صندوق بازنشستگی فولاد شامل ۱۰۰ هزار نفر نیست بلکه ۵ میلیون نفر مستمری بگیر را دربرمی گیرد. در این قسمت صحبت زیاد است و من نمی خواهم تصدیق اوقات کنم فقط اشاره می کنم که علیرغم اینکه سازمان از سال ۸۸ از نقطه سربسری خودش با کمال تأسف عبور کرده بود و مصارف سازمانی که تعهدی و بین نسلی است با یک نگاه جاری و ثابت، بیش از منابع بود و دولت تدبیر و امید درشرایطی این سازمان را از دولت دهم تحویل گرفت که ۵ هزار میلیارد تومان در یک بودجه ۳۲ هزار میلیارد تومانی سال ۹۲ با کسری بودجه مواجه بود، اما حالا اگر از من سوال کنند که آیا سازمان تأمین اجتماعی ور شکسته است من پاسخ همیشگی خیر است، چرا که مکانیزم صندوق به گونه ای هست که تا سال های آینده می تواند به حیات خود ادامه دهد فقط به شرط آن که قانون مادر تأمین اجتماعی حمایت شود و قانون برنامه پنج ساله هم رعایت گردد.

به نظر بنده، قانون برنامه پنج ساله پنجم، یک قانون مترقی بود و برای مجلس تعیین تکلیف کرده که هیچ عرف و قانونی نباید مصوب شود مگر این که منابع آن تأمین شده باشد. اما جالب این که در بعضی موارد از جمله تحت پوشش بردن افراد زیر ده سال، اول مجلس ماده ۲۶ را با دوسوم آرا نقض کرد و بعد که ماده ۲۶^۱ نقض شد، بدون منابع، در واقع یک تکلیف برای سازمان ایجاد کرد در نهایت چون یکی از راهبردهای اصلی سازمان قانون مداری است، ما آن را اجرا کردیم اما خلاف برنامه پنجم بود چرا که ماده ۲۹^۲ این قانون می گوید: هیچ مصوبه هیأت وزیران (غیر از قانون مصوب مجلس) برای مدیر یک صندوق بیمه ای لازم الاجرا نیست مگر آن که منابع آن تأمین شده باشد و اگر این اتفاق افتاد، کار خلافی صورت گرفته است.

این قانون، خیلی مترقی است، اما این خوف وجود دارد که اگر اجرا نشود منجر به یک چالش جدی از بعد مصارف و منابع شود و پایداری به هم بخورد و این رجا هم وجود دارد که اگر اجرا شود این سازمان بر اساس محاسبات بیمه‌ای حداقل تا دونسل آینده پایدار خواهد ماند و تنها شرطش اجرای قانون است و این حرفی غیر منطقی و خواسته ای نابجا نیست.

بنده به عنوان یک شهروند آرزویم این بود زمانی که دولت یارانه نقدی را تعیین کرد آن را به بیمه های اجتماعی اختصاص می داد چرا که بیمه تأمین اجتماعی یک صندوق درمانی یا یک صندوق بازنشستگی صرف نیست بلکه ۱۶ مزیت بیمه ای در این صندوق در حال انجام است از قبیل بیمه بیکاری، غرامت، حوادث ناشی از کار، ایام بارداری، اورتز و پروتز و ... که معمولا افکار عمومی و حتی سیاست گذاران از آنها غافلند. بنابراین اگر منابع هدفمندی یارانه ها به بیمه های اجتماعی اختصاص می یافت هم درمان شهروندان و هم آینده آنها تأمین می شد. لذا هر چند در قانون یکی از موارد پرداخت غیر نقدی یارانه ها، بیمه های اجتماعی پیش بینی شده اما این منابع به جهت دیگری سوق پیدا کرده است.

راهبرد سوم نقش آفرینی در توسعه اجتماعی است، سرمایه گذاری سازمان تأمین اجتماعی در اقتصاد کشور تأثیر گذار است؛ ۱۲ درصد بورس مربوط به سازمان تأمین اجتماعی است و یکی از

۱- ماده ۲۶- به دولت اجازه داده می شود در راستای ایجاد ثبات، پایداری و تعادل بین منابع و مصارف صندوق های بازنشستگی نسبت به اصلاح ساختار این صندوق ها بر اساس یک سری اصول اقدام قانونی را به عمل آورد.

۲- ماده ۲۹- کلیه تصویب نامه ها، بخشنامه ها، دستورالعملها و همچنین تصمیمات و مصوبات هیأت های امان و مقامات اجرائی و مراجع قوه مجریه به استثناء احکام محاکم قضائی که متضمن پار مالی برای صندوق های بازنشستگی یا دستگاه های اجرائی و دولت باشد در صورتی قابل اجراء است که بار مالی ناشی از آن قبلا محاسبه و در قوانین بودجه کل کشور و یا بودجه سالانه دستگاه یا صندوق ذی ربط تأمین اعتبار شده باشد. ... دستگاهها و صندوق های مربوط مجاز به اجرای احکام مقامات اجرائی و مراجع قوه مجریه که بار مالی آن تأمین نشده است، نیستند....

افتخارات این دولت هست که ما بالاخره از بنگاه داری به سوی بازار سرمایه حرکت کردیم؛ در حال حاضر گروه دارویی تأمین اجتماعی وارد بورس شده؛ گروه معدنی آن هم این آمادگی را دارد چرا که بورس حاشیه ریسک کمتر و شفافیت بیشتری دارد. البته باید اضافه کنم که ما رقیب بخش خصوصی هم نیستیم یعنی یک صندوق بیمه ای اجتماعی نباید رقیب بخش خصوصی و کارآفرینی باشد.

گسترش فرهنگ بیمه، راهبرد بعدی است که در این زمینه سازمان اقدامات وسیعی انجام داده که اگر در کوتاه مدت ملموس نباشد اما آثار جدی بر روی فرهنگ ما دارد. جالب است بدانید که در درس تعلیمات اجتماعی مقاطع تحصیلی مختلف، یک درس در خصوص بیمه اجتماعی در کتاب ها وجود ندارد و اصلاً فرهنگ بیمه ای در کشور ما چه اجتماعی، چه اجباری، چه حرفه ای و چه انواع تجاری، واقعاً دیده نشده است و نه تنها در بین مردم عادی بلکه در نظام تصمیم سازی نیز به همین شکل است؛ مثلاً پزشک متخصص جراحی، خودش را بیمه نکرده است لذا ما فعالیت های گسترده فرهنگی انجام دادیم؛ که نمونه آن گنجاندن بیمه در کتاب های درسی دانش آموزان در سال های آتی است. همچنین با همکاری وزارت علوم (تحقیقات و فناوری)، ۲۰۰ برنامه در دانشگاه ها در خصوص شناساندن این مقوله مهم تعریف کردیم چرا که دانشجویان فعلی مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا افرادی هستند که فردا برای کشور تصمیم سازی خواهند کرد. من عرایض را جمع بندی می کنم؛ بالاخره سازمان تأمین اجتماعی یک سازمان تأثیر گذار است، سازمانی هست که موتور توسعه کشور می باشد در همه دنیا نیز چنین است اما جایگاه اصلی آن شناخته نشده است. وقتی که در دولت های نهم و دهم ۸ مدیر عامل در ۸ سال در این دستگاه به این گستردگی منصوب می شوند، نشان دهنده عدم نگاه راهبردی به این سازمان است. در حال حاضر سازمان سعی می کند که برنامه محوری را در رأس کار خود قرار دهد. سازمانی که در طی سال ها بودجه و برنامه سالیانه آن در وسط سال تصویب می شد (در سال ۹۲ بودجه سازمان در شهریور ماه به تصویب رسید)، در ۲ سال گذشته بودجه ما قبل از آغاز سال در هیأت امنا تصویب شد و امسال هم از ابتدای سال دارای برنامه و بودجه مصوب هستیم و سعی می کنیم عملیات سازمان براساس برنامه های مدون و مصوب باشد.

سخنرانی مهندس سید حسن هفده‌تن (معاون روابط کار)

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا^۱
 با عرض سلام و ادب و خسته نباشید خدمت عزیزان و سروران گرامی حاضر در جلسه و با تشکر از مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، جناب آقای دکتر سپهری و همکارانشان که برای برگزاری این همایش، زحمات زیادی کشیدند و نیز مدیریت مجموعه فرهنگی تلاش و نیز تمامی معاونت های وزارتخانه، سازمان تأمین اجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سایر موسساتی که همکاری صمیمانه داشتند.

متأسفانه همزمانی بزرگداشت روز کارگر با برگزاری این همایش، حضور نمایندگان عزیز کارگری و کارفرمایی را که شرکای اصلی دولت در این تصمیم سازی ها هستند، تا حدودی کم رنگ کرده است.

آیه‌ای که در طلعه صحبت قرائت شد یک سنجۀ بسیار ارزشمندی است، سنجۀ قرآنی که به صراحت می‌فرماید که ما شما را امتی معتدل و میانه رو قرار دادیم که اگر این را سرمشق خود قرار دهید امت نمونه ای برای دنیا خواهید بود. بنابراین هر زمان در نهادهای تصمیم‌سازی دولت و برنامه‌ریزی ها با افراط و تفریط روبرو شدیم، آنجا آغاز انحراف است و هر بلایی که از ابتدای پیروزی انقلاب در عرصه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بر سر این نظام و مردم آمده، از تفریط و افراط‌گرایی در سیاست‌گذاری ها، برنامه‌ها، اجراها، حتی صحبت کردن ها بوده است. ما از جناب آقای دکتر طایی^۲ خواهش کردیم تشریف نبرند؛ چون ما نباید اینجا سخنرانی کنیم و از سخنرانی کردن هم واقعاً خجالت می‌کشیم چون ۳۶ سال است داریم سخنرانی می‌کنیم. اینجا آمديم که انشالله شروع همایش ملی کار، آغازی باشد برای تصمیم‌سازی ها و برنامه های دستاوردمحور که جامعه کارگری و کارفرمایی و معیشت مردم را به صورت مثبت متأثر کند. آقای دکتر طایی در صحبت‌هایشان به سامانۀ مدیریت منابع انسانی اشاره کردند، چیزی که ما از ابتدای انقلاب نتوانستیم ساختارش را اصلاح کنیم.

۱- سوره بقره، آیه ۱۴۳ (ما شما را این چنین امتی وسط قرار دادیم تا شاهدان بر سایر مردم باشید و رسول بر شما شاهد باشد)

۲- معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

در آن دیار که سینه ریز به قیمت رسن باشد چه فرق که حاکم آنجا معاویه یا حسن باشد بنابراین ارزش ها در منابع انسانی (human resource) و رشد آنها در سامانه منابع انسانی است. شایسته سالاری در عرصه مدیریت، منابع انسانی را به سرمایه های انسانی (human capital) تبدیل می کند. این دو، تفاوت های بسیاری دارند. منابع انسانی همان منابع خام مهارت نداشته تحصیل نکرده ای هستند که به علت غفلت در برنامه های راهبردی نمی توانند ارزش ایجاد کنند. اما هر موقع که مدیریت در عرصه کلان، برنامه ریزی اساسی داشت و توانست این منابع را تبدیل به سرمایه های انسانی کند آن وقت این منابع ارزش آفرین می شوند و تفاوت ارزش ها مشخص می شود. میانگین ارزش افزوده هر ایرانی به طور متوسط ۸ هزار دلار و میانگین ارزش افزوده هر ژاپنی ۴۹۰ هزار دلار است. در حالی که پیامبر گرامی ما فرمودند: من از سه چیز اتمم بیمناکم: پرخواهی، شکم پرستی و بیکاری و شعارجهانیان در عرصه کار این است: اول کار، دوم کار، سوم کار و چهارم زندگی.

عرصه روابط کار با عرصه اقتصادی، اشتغال و کارآفرینی، رفاه اجتماعی و تأمین اجتماعی ارتباط تنگاتنگ و بسیار اثربخشی دارد. هر برنامه ریزی اشتباه در هر کدام از این حوزه ها می تواند تأثیرات منفی در سایر بخش ها و مولفه ها داشته باشد و برعکس آن هم صادق است. بنابراین بهتر است برنامه هایمان را به اجماع برسانیم.

حوزه روابط کار سوگند یاد کرده است: تا هنگامی که برنامه ای را در عرصه روابط کار با شرکای اجتماعی دولت (نمایندگان تشکلهای کارفرمایی و کارگری) به اجماع نرساند، آن برنامه را برای تصویب به جایی نفرستد و خوشبختانه الان این تعامل وجود دارد. این که عرض می کنم ارتباط تنگاتنگ وجود دارد به معنای اینست که شما نمی توانید در عرصه روابط کار، صحبت از امنیت شغلی کارگر بکنید اما دنبال تأمین امنیت سرمایه گذاری نباشید، چون تا وقتی سرمایه گذاری نباشد و اقتصاد بزرگ نشود، در کاسه اقتصاد ملی درآمدی نخواهد بود که کارگر از آن بهره مند شود.

وقتی صحبت از واقعی کردن دستمزد برای تأمین قدرت خرید کارگر می کنید تا مادامی که نتوانید برنامه های راهبردی در زمینه بهره‌وری نیروی کار ایجاد کنید، این مهم، امکان پذیر نیست. شما وقتی که صحبت از افزایش سهم دستمزد در قیمت تمام شده تولید می کنید تا وقتی که هزینه های مبادله و تولید را برای سرمایه گذار کاهش ندهید، امکان واقعی کردن دستمزد

وجود ندارد. یک مطالعه ای در اقتصاد آمریکا و ژاپن بین سال ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۹ در یک دوره ۱۰ ساله انجام شده که نشان می‌دهد سهم مزد در اقتصاد آمریکا ۶۱ درصد و ژاپن ۵۹ درصد است. در این اقتصادها که سهم مزد در قیمت تمام شده تولیدشان بالاست، در طول این ۱۰ سال رشد دستمزد واقعی به سمت صفر گرایش داشته است.

ما اگر در برنامه ریزی ها غفلت کنیم و بدون تعامل علمی و منسجم با حوزه‌هایی که اشاره شد، برنامه ریزی کنیم، به نتیجه نمی‌رسیم. من تعداد ۱۷-۱۶ نماگر را در حوزه اقتصاد مطالعه کردم و بعید می‌دانم که در سال افق بتوانیم به رشدهای بالای ۷-۹ درصد برسیم. ظاهراً به جز ضریب چینی^۱ که ما یک افزایش مثبت قابل توجهی داشتیم، مقوله های دیگر برای نظام قابل قبول نیستند و لذا دستیابی به رشد بالای ۶ درصد مشکل است.

وقتی در حوزه رفاه به این نتیجه رسیدیم که نیازمند یک سازمان تأمین اجتماعی هستیم؛ طراحی یک نظام جامع تأمین اجتماعی لازم است. آقای دکتر نوربخش (مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی) در بحث صیانت صندوق تأمین اجتماعی، بخش سرمایه گذاری را مطرح کردند اما واقعیت اینست که اگر روابط کار در بخش کاهش هزینه‌ها، برنامه ریزی و کمک نکند این صندوق در آستانه ورشکستگی قرار می‌گیرد. سازمان بین المللی کار (ILO) می‌گوید به طور میانگین ۵ درصد GDP^۲ سالانه کشورها صرف هزینه های ناشی از کار می‌شود. ما حتی اگر در اقتصاد ملی مان با همان حجم کوچک ۳۰۰-۲۰۰ میلیارد دلاری این رقم را ۲ درصد در نظر بگیریم، هزینه های حوادث ناشی از کار و بیماری های شغلی رقمی بالای ۳۰ هزار میلیارد تومان در سال بر GDP کشور تحمیل می‌کند. حالا اگر روابط کار در خصوص بیمه بیکاری، بیمه بازنشستگی، مستمری بگیران، مشاغل سخت و زیان آور، درست برنامه ریزی نکند به سازمان لطمه شدیدی وارد می‌نماید.

ما می‌دانیم وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی چه کار ارزشمندی انجام می‌دهد تا به ما بگوید چه مواد و آلاینده‌هایی در محیط کار می‌توانند به بیماری های شغلی منتج شوند تا ما بتوانیم به کمک نوآوری، ساختار تولید را طوری عوض کنیم که از آن مواد استفاده نکنیم چرا که آمار مرگ و میر ناشی از بیماری‌های شغلی ۶ برابر آمار حوادث فیزیکی در محیط کار است.

۱- شاخص چینی یا ضریب جینی شاخصی اقتصادی برای محاسبه توزیع ثروت در میان مردم است. بالا بودن این ضریب در یک کشور معمولاً به عنوان شاخصی از بالا بودن اختلاف طبقاتی و نابرابری درآمدی در این کشور در نظر گرفته می‌شود.

2- Gross domestic Product (تولید ناخالص داخلی)

الان ما دنبال این هستیم که نظام ایمنی را در بخش خصوصی برای تأمین یک محیط کار ایمن دایر کنیم همان طور که وزارت بهداشت، نظام بهداشت کار را ایجاد کرده است چرا که همان طور که آقای دکتر صادق نیت، نماینده این وزارتخانه فرمودند (سخنرانی ایشان در ادامه درج خواهد شد) اگر دنبال کارشایسته هستیم، باید محیط کار شایسته ایجاد کنیم چون اولین و مهمترین مولفه کار شایسته، ایجاد یک محیط کار ایمن است.

بحث اصلی بنده، سه جنبه گرایی و توسعه تشکل هاست. همان طور که آقای دکتر حسینی (قائم مقام وزیر در امور بین الملل) فرمودند اولین و مهمترین جمله ای که در بیانیه فیلادلفیا هست که باید آن را به زر ناب نوشت، اینست: «انسان کالا نیست» و انسان، انسان است، همان انسانی است که خداوند فرمود: «فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ»^۱، همان انسانی که خداوند فرمود: «وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ»^۲.

بنابراین در عرصه روابط کار، آزادی انسان در انتخاب شغل و پیوستن به تشکل ها (هر تشکلی که می خواهد) از مهمترین مولفه های حقوق بنیادین کار است که ILO در خصوص آن^۳ مقاله نامه تدوین کرده است (مقاله نامه های حقوق بنیادین کار).

اگر ما بخواهیم به مقاله نامه ۸۷^۴ بپیوندیم باید آزادی انجمن داشته باشیم و تا مادامی که ساختار تشکل ها اصلاح نشود نه آزادی انجمن وجود خواهد داشت و نه حق تشکل و نه صدای کارگر و کارفرما شنیده خواهد شد. این هنر نیست که ما تشکل ها را به صورت افقی توسعه دهیم بلکه توسعه عمودی و اثربخش تشکل ها به مراتب از توسعه افقی شان مهمتر است.

اگر دوست داریم به مقاله نامه ۹۸^۵ بپیوندیم باید سه جنبه گرایی را به صورت اصولی توسعه دهیم. در ابتدای دولت تدبیر و امید، اولین درخواست ما الحاق به مقاله نامه ۱۴۴^۵ بود.

جناب آقای دکتر طایی عزیز، (مهمانان و اندیشمندان حاضر در جلسه، اینکه من اسم دکتر طایی را می برم به این جهت است که خیلی از برنامه ها اگر با هم تلفیق پیدا نکند ما توفیق پیدا نمی کنیم.) من می خواهم راجع به سیاست های جدید روابط کار بگویم: ما اساساً به خاطر این که بتوانیم به اقتصاد ملی کمک کنیم، به بزرگ سازی اقتصاد کمک کنیم، به رشد جهش گونه اقتصاد

۱- سوره مومنون، آیه ۱۴ (آفرین باد بر خدا که بهترین آفرینندگان است)

۲- سوره اسراء، آیه ۷۰ (ما آدمی را گرامی داشتیم؛ و آنها را در خشکی و دریا، (بر مرکبهای راهوار) حمل کردیم)

۳- در خصوص آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل

۴- در خصوص حق تشکل و مذاکره جمعی

۵- در خصوص سه جنبه گرایی

کمک کنیم، به خلاقیت و نوآوری در جامعه کارگری کمک کنیم به رشد بهره‌وری نیروی کار و TFP^۱، کمک کنیم، حتماً باید رویکردهای حوزه روابط کار را عوض کنیم.

امروز ما به دنبال دولت برنامه محور نیستیم. ما در طول ۴۰ سال برنامه های بسیاری اجرا کردیم که اثربخش نبوده‌اند. ما باید دنبال طراحی و تدوین برنامه هایی باشیم که دستاوردهایی برای جامعه کارگری و کارفرمایی داشته باشد. سرجمع همه اینها این است که ما در یک جامعه، لبخند را بر لبان مردم ببینیم (همان طور که مقام عالی وزارت فرمودند). «سلاماً سلاماً هنياً هنياً» را در جامعه بشنویم، رقابت های سازنده را جانشین حسادت های گزنده کنیم، انتقادات گزنده را جانشین نقدهای سازنده نکنیم. بنابراین ما رویکردمان را در حوزه روابط کار بدین گونه عوض کردیم که در جامعه کارگری به کارگر نگاه صرف حمایتی نداریم. دنبال توانمندکردن جامعه کارگری هستیم و همان تفکر، اندیشه و استدلال که در جامعه کارفرمایی هست در جامعه کارگری هم هست اما ما به علت بی‌تدبیری در برنامه ریزی نتوانستیم از ظرفیت ها و قابلیت ها استفاده کنیم و امروز هم اگر غفلت کنیم به کشور خیانت کرده‌ایم.

عزیزان، حتی بهترین قوانین و مقررات، یک ابزار بیشتر برای تأمین سعادت و آسایش و آرامش و کرامت انسان ها نیستند. اگر این ابزارها به ضدخودشان تبدیل شدند یا فرسوده شدند یا باید تیزشان کرد یا باید به دورشان انداخت.

دوستی نادان سفالین کوزه‌ای است بشکند یا نشکند باید به دور انداختش^۲

ما با اجماع تشکلهای کارگری و کارفرمایی هر جا که منافع ملی را در خطر ببینیم، اگر محور شرکای اجتماعی دولت، منافع ملی باشد حتماً به تبع آن منافع جامعه کارگری و کارفرمایی هم تأمین می‌شود اما اگر منافع ملی در پس منافع صنفی قرار بگیرد به طناب کشی‌های صنفی منجر می‌شود که اقتصاد کشور را ضعیف، فرسوده و رنجور می‌کند.

امروز میانگین درآمد جامعه ما بسیار پایین است و در شأن این ملت نیست لذا اگر بخواهیم این وضعیت را عوض کنیم، حتماً باید منافع ملی، کلیدی‌ترین و محوری‌ترین اساس برنامه‌ریزی‌های شرکای اجتماعی دولت باشد. خط قرمز ما در حوزه روابط کار صیانت و حفظ سلامت جسمی و بهداشت روحی و روانی نیروی کار است و به هر قیمتی داریم این کار را عملی می‌کنیم و تمامی

1- Total factor of productivity (بازدهی کل عوامل تولید)

۲- برگرفته از آیات قرآن کریم و به معنای ایمن (سالم) و گوارا

۳- صید علی خان درگزی، از شاعران دوره قاجار

دستگاه های وظیفه مدار را شناسایی کردیم تا ان شاء الله بتوانیم این حوادث را کاهش دهیم. ما به جز این حوزه که در واقع خط قرمز حوزه روابط کار است هر جا که قوانین و مقررات روابط کار به ضرر فضای کسب و کار و رشد تولید باشد، حتماً کمک می کنیم اصلاح شود. البته وقتی در کشوری قانون مقدس شد، اصلاح قانون حتی توسط مجلس شورای اسلامی هم مشکل می شود.

بنابراین مدیران باید زیرکانه و هوشمندانه طرح هایی را به میدان بیاورند که در آن منافع شرکای اجتماعی دولت به درستی، زیبایی و شفافیت طراحی شده باشد. وقتی که کارگر و کارفرما پی ببرند که اگر این طرح انجام شود منافع واقعی و پایدارشان تأمین می شود، آن وقت خودشان به دنبال اصلاح قانون خواهند بود. بنابراین حوزه روابط کار به دنبال برنامه های راهبردی و اثربخشی است که بتواند با شرکای اجتماعی دولت به اجماع برسد و اگر برای پیاده سازی این برنامه ها نیاز به اصلاح ساختار قوانین و مقررات باشد، خود شرکای اجتماعی دولت دنبال این کار بروند.

چیزی که ما به شدت دنبالش هستیم و از ILO هم خواهش کردیم به ما کمک کنند (جناب آقای فنی زاده نماینده این سازمان اینجا تشریف دارند) اصلاح ساختار تشکل ها و رفع اشکالات آنست که الان نمی گذارد این تشکل ها توانمند و قدرتمند شوند و صدایشان آن قدر رسا و طنین انداز شود که در نهادهای تصمیم سازی دولت، حضور پررنگ و اثربخش داشته باشند و بتوانند به مجموعه های تحت پوشش خود، خدمات ارزشمند حقوقی و رفاهی ارائه دهند و این نیازمند اصلاح ساختار وضعیت فعلی تشکل هاست.

این بحث تخصصی و بسیار مهم است؛ از نمایندگان تشکل ها خواهش می کنم فرصتی فراهم نمایند تا تمام ایراداتی را که هم از منظر قانون اساسی و هم از منظر قانون کار (با ظرفیت های فعلی اش) بر ساختار این تشکل ها وارد است، مطرح کنیم و با هماهنگی و کمک ILO، ساختار آنها را به گونه ای اصلاح کنیم که الزامات و زیرساخت های سه جانبه گرایی واقعی و انعقاد پیمان های دسته جمعی و افزایش قدرت چانه زنی نیروی کار در عرصه اقتصاد به نحو شایسته ای که در خور این جامعه است، فراهم شود.



سخنرانی نمایندگان گروه های سه گانه

گروه کارفرما



سخنرانی مهندس محمد عطار دیان (نایب رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران)

عنوان سخنرانی: برنامه ملی کار شایسته

خانم ها 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 تشریک نظر و مساعی بپردازیم. به خصوص جای خوشحالی است که این فرصت پس از سال ها وقفه در برگزاری همایش ملی کار فراهم آمده است.

قبل از ورود به بحث اجازه می خواهم گلایه خود را از مقامات ارشد دولتی که با وجود تاکید و اصرار ما بر حضورشان تا انتهای جلسه، جلسه را ترک کردند اعلام نمایم. از نظر ما این همایش فرصتی برای بیان حرف ها و درد دل هایمان به مسئولین کشور است و الا این حرف ها را خودمان می دانیم و این عزیزان که همواره تریبون و رسانه در اختیار دارند سخنرانی هایشان را ارائه کردند و تشریف بردند.

اندیشه و ایده و بهتر بگویم ابتکار موضوع کار شایسته اولین بار توسط دبیر کل سابق سازمان بین المللی کار، آقای خوان سوماویا^۱ از شیلی و طی اولین گزارشش به کنفرانس بین المللی 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 این سازمان در دستور کار آن 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 آژانس های وابسته به سازمان ملل و دیگر سازمان های منطقه ای شد و همچنین به عنوان یک عامل اصلی در ارزیابی اثرات اجتماعی نظام جهانی بازار آزاد تعیین گردید و بیانیه های متعددی نیز برای تحقق عدالت اجتماعی و جهانی سازی عادلانه از طریق احیای کار شایسته به تصویب رسید که از جمله بیانیه جهانی مصوب سال ۲۰۰۸ سازمان بین المللی کار بود.

آن چه در اهمیت موضوع کار شایسته قابل ذکر است آن است که پیرو تصویب بیانیه جهانی مذکور، در اجلاس کنفرانس بین المللی کار، در همان سال قطعنامه ای نیز در ژنو به تصویب رسید که سازمان بین المللی 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؛ در سال ۲۰۰۷ میلادی، به همت و ابتکار کنفدراسیون جهانی اتحادیه‌ها کارگری (ITUC)، روز هفت اکتبر به عنوان روز جهانی کار شایسته پایه‌گذاری شد و مورد پذیرش سازمان بین‌المللی کار و دیگر و آژانس‌های وابسته به سازمان ملل قرار گرفت.

ایران یکی از اولین کشورهایی 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 چه باید کرد؟ آیا باید یک نقطه پایانی روی موضوع بگذاریم یا این که عوامل و بسترهای مناسب و لازم را که برای تحقق کار شایسته لازم است در کشور تدوین شود، فراهم کنیم؟ ما باید طی برنامه‌ای زیرساخت‌ها را آماده کنیم، نه آن که به دلیل آماده نبودن زیرساخت‌های لازم کار شایسته، آن را رها سازیم.

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

* زندگی کارکنان و کارگران و افراد تحت تکفل آنان 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 گردیده 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 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 و 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 تا این خطوط را تعریف و معین نمایند. با این کار مملکت به تعادل 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. از این رو سه جانبه گرایی باید دائماً وجود داشته باشد و بر اساس شرایط موجود خطوط بهینه را مورد ارزیابی و اصلاح قرار دهد. پس برای تحقق توسعه، سه جانبه گرایی مطلقاً باید وجود داشته باشد.

برای انجام مذاکرات سه جانبه، شرایط و ضوابطی از سوی سازمان بین‌المللی کار تعیین شده است. این سازمان در طول مدت زمانی نزدیک به یک قرن از فعالیت خود، در مجموع ۳۹۸ سند شامل ۱۸۹ مقاله نام‌(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. مقاوله نامه بنیادین شامل:

* مقاوله نامه شماره ۸۷ (آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل)

* مقاوله نامه شماره ۹۸ (حق تشکل و مذاکره جمعی)

* مقاوله نامه شماره ۲۹ (کار اجباری)

* مقاوله نامه شماره ۱۰۵ (محو کار اجباری)

* مقاوله نامه شماره ۱۰۰ (دستمزد برابر)

* مقاوله نامه شماره ۱۱۱ (تبعیض در اشتغال و حرفه)

* مقاوله نامه شماره ۱۳۸ (حداقل سن کار)

* مقاوله نامه شماره ۱۸۲ (بدترین اشکال کار کودک)

* و ۴ مقاوله نامه با اولویت شامل:

* مقاوله نامه شماره ۸۱ (بازرسی کار)

* مقاوله نامه شماره ۱۲۲ (سیاست اشتغال)

* مقاوله نامه شماره ۱۲۹ (بازرسی کار در کشاورزی)

* مقاوله نامه شماره ۱۴۴ (مشاوره سه جانبه) می باشند.

علاوه بر اسناد حقوقی فوق، اسناد دیگری در قالب بیانیه در کنفرانس های بین المللی کار (و یا توسط هیأت مدیره سازمان بین المللی کار) به تصویب رسیده اند و تأکید بر اهمیت موارد ویژه ای دارند که اعضا به برخی از اصول و ارزش ها می دهند.

تاکنون ۵ بیانیه توسط کنفرانس بین المللی کار و یک بیانیه توسط هیأت مدیره سازمان بین المللی 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 بین المللی کار، بیانیه فیلادلفیا، مصوب کنفرانس سال ۱۹۴۴

* بیانیه اصول مربوط به بنگاه های چند ملیتی و سیاست اجتماعی، مصوب هیأت مدیره

سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۷۷ که در سال ۲۰۰۶ نیز مورد بازنگری قرار گرفت.

پروتکل‌ها براساس پیشنهادات ارائه شده (توسط اعضاء و هیأت مدیره) برای تکامل یک مقاله‌نامه (با توجه به تغییرات و تحولات جهانی) و یا رفع شکاف‌ها در اجرای کامل یک مقاله‌نامه به تصویب رسیده‌اند. پروتکل، متمم یک مقاله‌نامه است که شماره آن همان شماره مقاله‌نامه مربوط است، تنها سال آن (سال تصویب آن) با سال مقاله‌نامه 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 مقاله‌نامه شماره ۲۹ کار اجباری سال ۱۳۹۰
- * پروتکل سال ۱۹۹۵ (شماره ۸۱) متمم مقاله‌نامه شماره ۸۱ بازرسی کار سال ۱۹۴۷
- * پروتکل سال ۱۹۹۰ (شماره ۸۹) متمم مقاله‌نامه شماره ۸۹ کار در شب (زنان) سال ۱۹۴۸
- * پروتکل سال ۱۹۸۲ (شماره ۱۱۰) متمم مقاله‌نامه شماره ۱۱۰ کشت و زرع سال ۱۹۵۸
- * پروتکل سال ۱۹۹۶ (شماره ۱۴۷) متمم مقاله‌نامه شماره ۱۴۷ (حداقل استانداردهای کشتی‌های تجاری) سال ۱۹۷۶
- * پروتکل سال ۲۰۰۲ (شماره ۱۵۵) متمم مقاله‌نامه شماره ۱۵۵ (ایمنی و بهداشت شغلی) سال ۱۹۸۱

تمامی کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار موظف به اجرای ۸ مقاله‌نامه بنیادین هستند. ایران نیز با وجود امضای این مصوبه، تنها به ۵ مقاله‌نامه پیوسته است و به ۳ مقاله‌نامه: شامل مقاله‌نامه شماره ۸۷ (آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل)، مقاله‌نامه شماره ۹۸ (حق تشکل و مذاکره دسته جمعی) و مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ (حداقل سن) و نیز به مقاله‌نامه شماره ۱۴۴ تحت عنوان مشاوره سه جانبه (Tripartite Consultation) که در سال ۱۹۷۶ به تصویب رسیده و از جمله مقاله‌نامه‌های با اولویت است، پیوسته است. برای پیاده سازی کار شایسته، توصیه ما پیوستن به مقاله‌نامه‌های مذکور (مقاله‌نامه‌های شماره ۸۷، ۹۸، ۱۳۸ و ۱۴۴) و منطبق کردن قوانین کشور با این مقاله‌نامه‌ها و توجه به مقاله‌نامه‌های غیرالزام آور می‌باشد. وضعیت ایران در رابطه با مقاله‌نامه‌ها چگونه است؟ ایران در مجموع به ۱۳ مقاله‌نامه ملحق شده است که به شرح ذیل می‌باشد:

- * ۵ مورد الحاق از ۸ مقاله‌نامه‌های اصول و حقوق بنیادین کار 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 نامه های با اولویت شامل:

* مقاله نامه شماره ۱۲۲ سیاست اشتغال

۷ مورد از مقاله نامه های فنی 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 پیاده سازی کار شایسته ۴ رکن اساسی وجود دارد:

۱. حقوق بنیادین کار (۸ مقاله نامه)

۲. حداقل حمایت های اجتماعی

۳. اشتغال مولد

۴. گفت و گوهای سه جانبه اجتماعی

در حال حاضر در کشور سه جانبه گرایی در بعضی از سازمان ها مانند وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پذیرفته شده است، اما در برخی از سازمان ها که قبل از انقلاب نیز این موضوع را پذیرفته بودند، در حال حاضر سه جانبه گرایی وجود ندارد. برای مثال شورای عالی تأمین اجتماعی، که مرکب از نمایندگان دولت، کارگر و کارفرما بود، دیگر وجود ندارد. کانون عالی کارفرمایی طرحی را برای احیای این شورا پیشنهاد کرده که به امضای تمامی تشکل های کارگری و کارفرمایی نیز رسیده است. این طرح حدود ۲ سال پیش به مجلس، وزارت

تعاون، کار و رفاه اجتماعی و همچنین به سازمان تأمین اجتماعی ارائه شد، تا بر اساس آن بتوانند سه جانبه گرایی را دوباره احیا کنند ولی همچنان در کمیسیون اجتماعی مجلس بلارسیدگی و مسکوت باقی مانده است.

ما معتقدیم که اشکالات قانون کار و قانون تأمین اجتماعی با سه جانبه گرایی باید برطرف گردد. این گفت و گوها، 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 شود که 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 رسیده‌اند که هر قانونی را بخواهند با گفت و گوهایی اجتماعی تغییر دهند، قانون نامناسب‌تری جایگزین آن می‌گردد.

ضمناً چنان که می‌دانیم گفت و گوهایی دولت و بخش خصوصی که تا به حال در اتاق بازرگانی به عمل آمده است، هنوز به نتیجه‌ای نرسیده است.

ما امیدواریم گفت و گوهایی سه جانبه در کشور ما به صورت فعال و صحیح خود به انجام برسد

و نتایج آن در برنامه ریزی های کشور به درستی منعکس گردد. به اعتقاد من باید ابتدا با ارتقاء سطح آگاهی همه دست اندرکاران امر نسبت به اهمیت موضوع، ارتقاء کار شایسته را تنها راهکار پایدار برای محو کردن فقر و ایجاد انسجام اجتماعی و تأمین کرامت انسانی قلمداد نمود، تا عزم سیاسی لازم برای پیش برد موضوع ایجاد گردد. پس از ایجاد انگیزه و عزم سیاسی، یک چارچوب با جدول زمانی مرحله ای 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 این گونه به نظر می آید که منافع یک گروه در گرو عدم منافع گروه دیگر است. دولت نیز به عنوان تأمین کننده و حامی منافع تمامی اقشار جامعه از جمله کارگر و کارفرما نقش تسهیل کننده دارد. در جریان اجرایی ساختن برنامه ملی کار شایسته باید با احترام و تعامل و درک صحیح از وضعیت طرف مقابل، به یک نقطه متوازن و متعادل که متضمن منافع عادلانه همه طرف ها باشد، دست یافت.

مایلم یادآور شوم که کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران با برخورداری و بهره گیری از روابط دوستانه و ارزشمندی که با نهادهای بین المللی، از جمله سازمان بین المللی کار و سازمان بین المللی کارفرمایان^۱، همچنین نهادهای منطقه ای، از جمله کنفدراسیون کارفرمایان آسیا و اقیانوسیه و اتحادیه بین المللی کنفدراسیون های بخش خصوصی کشورهای حوزه دریای سیاه و دریای خزر دارد، از هرگونه همکاری در کسب اطلاعات، تجارب و همکاری های فنی آنها در همکاری در تدوین و اجرای برنامه ملی کار شایسته برای کشور استقبال می کند.

کار شایسته تلاشی است برای دستیابی نیروی کار به یک زندگی شایسته. بحران های مالی و اقتصادی سال های ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ میلادی، ضرورت گنجاندن کار شایسته در سیاست های کلان اقتصادی-اجتماعی برای کاهش رکود، تهییج بازسازی و شکل دهی به جهانی سازی عادلانه را بیشتر نمایان ساخت. امروزه بسیاری از نهادهای بین المللی با سازمان بین المللی کار همکاری می کنند تا اعضای خود را برای گنجاندن کار شایسته در سیاست های 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 ارتقاء کار شایسته در کشورها به کار می‌رود. بسیاری از کشورها با همکاری سازمان بین‌المللی کار، برای کشور متبوع خود برنامه ملی کار شایسته را تدوین کرده‌اند، که متأسفانه ایران به‌رغم روابطه حسنه‌اش با آن سازمان در گروه آن کشورها نیست. لذا این قانون، هم‌چنان بر ضرورت به جریان انداختن برنامه ملی کار شایسته تأکید و در این زمینه اعلام همکاری می‌نماید.

از حوصله و توجه شما بی‌نهایت سپاسگزارم.

سخنرانی محمد مروج حسینی، دبیر کل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

سلام عرض می کنم خدمت خانم ها و آقایان و از مسئولین برگزاری این همایش قدردانی می نمایم. در چین ۳۰۰ میلیارد دلار هزینه کردند و نتیجه آن ایجاد ۲۰ میلیون شغل بود. ما در همان مقطع حدود ۶۰۰ یا ۷۰۰ میلیارد هزینه کردیم و ۱۴ هزار شغل ایجاد کردیم لذا بهتر است بیشتر روی مشکلات داخلی تأکید کنیم و وضعیت کشورمان را با کشورهای دیگر مقایسه نکنیم چرا که آنها مشکلات ما را ندارند و من در ادامه به تعدادی از این مسائل اشاره می کنم.

برادران کارگر، ما هم می دانیم که امرار معاش با حداقل دستمزد سخت است، ما مشکلات و گرفتاری های شما را به درستی درک می کنیم اما واقعیت اینست که در شرایط کنونی، عرصه فعالیت بر ما تنگ شده است.

مسأله بهبود مستمر فضای کسب و کار کشور یکی از مسائل اساسی است. هر کاری با اخذ مجوز شروع می شود و یک سرمایه گذار برای اینکه کسب و کاری را راه اندازی کند باید مجوزهای لازم را از مراجع بگیرد. در تمام مؤسسات دولتی ۲۰۷۰ مورد مجوزگیری داریم که قطعاً باید حذف یا کم شود. (گروهی در معاونت اول ریاست جمهوری برای بررسی و رصد این مجوزها وجود دارد).

اخیراً از خدمات الکترونیک دولت حرف می زنیم در حالی که یک سرمایه گذار که طبق قانون باید برای وارد کردن ماشین آلات صنعتی از گمرک مجوز بگیرد، برای تایید اطلاعات شرکت خود از سوی گمرک باید چند روز منتظر تایید گمرک بماند یا برای ارائه گزارش های مالی، باید ۵۰ صفحه مطلب به دارایی بدهد.

مساله دیگر شرایط ناسالم رقابت است؛ وقتی کالا وارد بازار می شود، قیمت عامل اصلی رقابت است. در شرایط فعلی قاچاق کالا دست و پای ما را بسته است و بسیاری از رشته های صنعتی ما نمی توانند با این وضعیت کار کنند. رئیس شهرک های صنعتی ایران (آقای دکتر سید ابریشمی) اعلام کردند که ۱۴ هزار واحد کوچک و متوسط شهرک های صنعتی تعطیل شدند که ۹ هزار واحد آن را بانک ها تصاحب کردند. نتیجه این که بانک به پول نرسیده، کارفرما آواره و کارگر بیکار شده است و ما می دانیم که تحمل این دوران بیکاری بسیار سخت است و چه بسا منجر به فساد اخلاقی و اجتماعی می شود و امنیت جامعه را از بین می برد. ما بارها به مراجع امنیتی کشور اعلام کردیم که امنیت جامعه در گرو امنیت اقتصادی، ایجاد اشتغال و تأمین معاش است. ما نیازمند

امنیت اقتصادی هستیم.

مشکل دیگر کارفرمایان، سیاست حاکم بر نظام بانکی کشور است. در شرایط کنونی با نرخ سود ۳۰ درصد چگونه از تولید حمایت می‌شود؟ روش محاسبه سود بانکی با هیچ یک از فرمول‌های حسابداری همخوانی ندارد و روش خاص خود را دارد. بانک‌های ما به بنگاه‌های هلدینگ تبدیل شدند. بانک‌های دولتی ما در حال ساخت برج، فروشگاه‌های هایپر مارکت و ... هستند، در حالی که کار اصلی‌شان واسطه‌گری مالی است و باید سپرده‌ها را در خدمت تولید قرار دهند.

باعث تأسف است که عرض کنم ۱۵ درصد قیمت تمام شده ما، هزینه فساد در زمینه‌های مختلف و حتی در بازرسی‌ها است. بنده عضو شورای عالی تامین اجتماعی بودم، کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی، این شورا را به دلیل اینکه نمایندگان کارگران و کارفرمایان با هم تصمیم می‌گرفتند و به خاطر انگشت گذاشتن روی نکات حساس (نمونه آن اعتراض به راه‌اندازی روزنامه خورشید که برای حمایت از دولت قبلی چاپ می‌شد)، منحل کرد.

در کنار این مسائل، عدم توجه دولت به بخش خصوصی نگران کننده است. به نظر من بحث سه‌جانبه‌گرایی در کشور ما حالت شوخی دارد و هنوز جدی نشده است و تنها در انتهای سال در بحث تعیین حقوق و دستمزد مورد توجه قرار می‌گیرد. ماده ۳ قانون بهبود مستمر فضای کسب و کار^۱ عنوان می‌کند هر تصمیمی که دولت می‌خواهد بگیرد و هر بخشنامه‌ای که می‌خواهد صادر کند باید دینفعان آن را به مشورت بگیرد. سه سال است این قانون تصویب شده است، دولت قبل اعلام کرد که آن را قبول ندارد و حتی دستور اجرای آن توسط رئیس قوه مقننه صادر شد. در شرایط فعلی هم آیین نامه آن که قرار بود ۶ ماهه نوشته شود هنوز نوشته نشده و تاکنون مورد توجه قرار نگرفته است.

واقعیت این است که صرف نوشتن قانون مشکلی از تولید و اقتصاد کشور حل نمی‌کند. ما پنج برنامه توسعه اقتصادی داشتیم، بهترین برنامه توسعه اقتصادی ما، برنامه سوم بود که نماینده بانک جهانی^۲ (آقای دکتر آموزگار) آن را به لیست آروژها تشبیه کرد ولی در بهترین شرایط هیچ یک از برنامه‌های ما بیش از ۴۰ درصد اجرایی نشد.

باید اعلام کنم که ما بسیار خرسندیم که نمایندگان محترم قشر زحمتکش کارگر، افرادی هستند که بر قوانین و جزئیات آن بسیار مسلط هستند و به راحتی بین ما هم‌زمانی و همدلی

۱- به بخش پیوست‌ها مراجعه شود.

ایجاد می‌شود لذا انتظار ما اینست که دولت ما را نه به عنوان زینت المجالس بلکه به عنوان شریک خود به بازی بگیرد که در این صورت بسیاری از کارهای اشتباهی که تاکنون انجام شده (مثل سدها و فرودگاه هایی که ساخته شده ولی استفاده‌ای از آنها نمی‌شود) قطعاً رخ نمی‌داد. ما شرکت‌های ساختمانی بسیار قوی داریم که قریب ۶۵ سال قدمت دارند و دارای اتحادیه‌های منسجمی هستند و در دنیا فعالیت اقتصادی می‌کنند.

مشکلات کارفرمایان و کارآفرینان متعدد است که نمونه هایی از آن را عرض کردم. با توجه به وضعیت موجود فکر می‌کنم در تمام شاخص‌های مستمر فضای کسب و کار^۱ مشکل داریم و رتبه ما از رتبه اعلامی (۱۳۰) پایین‌تر باشد چرا که اطلاعات این ارزیابی را از داخل کشور و از فعالان اقتصادی اخذ می‌کنند.

دوستان عزیز؛ سه جانبه‌گرایی فقط به یک جلسه در خصوص تعیین دستمزد خلاصه نمی‌شود. ما همیشه شنوای صحبت های دولتمردان هستیم و آنها به جهت در اختیار داشتن رسانه ها مشکلی برای انعکاس نظراتشان ندارند. این همایش فرصتی برای بیان حرف های ما بود، لذا خواهش کردیم مقامات دولتی تا انتهای جلسات حضور داشته باشند ولی متأسفانه محقق نشد. لذا ضمن تشکر از دبیرخانه همایش ملی کار، از آقای دکتر سپهری (دبیر همایش ملی کار) خواهش می‌کنم زمینه‌ای فراهم نمایند تا نمایندگان ارشد دولت به طور کامل در جلسات حضور یابند.

۱- شاخص های فضای کسب و کار عبارتند از: شروع کسب و کار، اخذ مجوزها، دسترسی به انرژی الکتریکی، ثبت مالکیت، اخذ اعتبارات، حمایت از سهامداران خرد، پرداخت مالیات، تجارت فرامرزی، اجرای قرارداد و ورشکستگی و انحلال کسب و کار



سخنرانی نمایندگان گروه های سه گانه

گروه کارگر



سخنرانی غلامرضا عباسی (رئیس کانون انجمن های صنفی کارگران کشور)

با سلام و درود به پیشگاه حضرت ولیعصر(عج) و روح پرفتوح امام راحل، بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران و ارواح طیبه شهدای گرانقدر انقلاب اسلامی به ویژه بیش از ۱۴۰۰۰ شهید والامقام کارگری و آرزوی سلامتی و طول عمر برای مقام معظم رهبری، سلام و عرض ادب و احترام دارم خدمت شما خانم ها، آقایان و حضار محترم و اعیاد ماه رجب و روز جهانی کارگر را به شما و کلیه کارگران شریف و فعالان عرصه تولید و کار تبریک و تهنیت عرض می کنم و از خداوند متعال برای تلاشگران عرصه تولید کشور توفیق و سربلندی مسئلت می نمایم.

ششمین همایش ملی کار پس از یک دهه توقف بالاخره با همت مسئولین محترم موسسه کار و تأمین اجتماعی و در نهایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در حال برگزاری است و مایه مسرت و شادمانی است که نمایندگان شرکای اجتماعی یعنی کارگران، کارفرمایان و دولت، همچنین مشاورین آنها، در این گردهمایی دور هم جمع شده و در خصوص چگونگی وضعیت کار و اشتغال با بررسی مشکلات مبتلابه، در صدد پیدا نمودن راه حل هایی برای رفع موانع تولید، امنیت شغلی، اشتغال و به طور کلی پیشرفت اقتصاد کشور هستند.

راه حل های پیش رو از منظر هریک از شرکای اجتماعی، ویژگی های خاص خود را دارد ولی مسلم است که عناوین تیتتر شده برای مشکلات موجود در حوزه کسب و کار تقریباً برای هر سه گروه مشترکات زیادی دارد.

از سال ۱۳۴۸ که اولین همایش برگزار شد تا به حال اغلب این موانع، متوجه نهاد سازی، تأمین اجتماعی، اشتغال مولد، آموزش، توانمند سازی زنان در اشتغال، ارتقاء بهره وری و دستمزد کارگران بوده است.

این موارد طی نیم قرن گذشته همواره در محافل ملی و بین المللی جزو چالش های حوزه روابط کار بوده و تنها ممیزه موارد مطروحه، پررنگ شدن برخی از عنوان طی زمان های متفاوت است.

به طور کلی ثبات اقتصادی و سیاسی به انضمام اجرای قوانین وضع شده، می تواند تعیین کننده ثبات در حوزه کسب و کار باشد.

البته شاه بیت پیگیری موارد مصوب شده در همایش ها که حاصل آن صدور قطعنامه همایش می باشد، استقرار دبیرخانه دائمی همایش بصورت سه جانبه است که با فعالیت مستمر آن،

می توان امیدوار بود که دلسوزی ها و نظرات کارشناسی ارائه شده شرکای اجتماعی در همایش بتوانند در زدودن ساختارهای معیوب حوزه کسب و کار، به طور موثر عمل نمایند.

کارگران کشور و تشکل های مربوطه در بیان مطالبات مشترک خود، هم کلام هستند. تولید بیان مسایل به نیابت از کارگران و تشکل های مربوطه به کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران سپرده شد.

وظیفه ای که بر دوش انجمن های صنفی گذاشته شد، ما را متعهد به بیان نظرات هر سه تشکل کارگری رسمی ایران یعنی مجمع عالی نمایندگان کارگری، شورا های اسلامی کار و انجمن های صنفی کارگری می نماید.

پیشاپیش نظر تجميع شده نسبی این سه تشکل به دبیرخانه همایش ارائه گردیده و در این گفتار برخی از این موارد بیان می شود:

اساس توازن در مسیر زندگی انسان، امید به زندگی و اطمینان به شرایط اجتماعی است که می تواند او را در مقابل فراز و نشیب های زندگی بیمه نماید از این مطلب به عنوان تامین اجتماعی یاد می شود. لذا در کشور ما کارگران و کارفرمایان با پرداخت حق بیمه مقرر در قانون، این مهم را در ساختاری به نام سازمان تامین اجتماعی بنا نهاده اند. زمانی این سازمان می تواند خدمات خوب ارائه دهد که استقلال داشته و از سوی دیگر توسط صاحبان اصلی خود اداره شود. این مطلب موید آن است که در حال حاضر سازمان تامین اجتماعی با سطح پوشش نزدیک به ۴۰ میلیون نفر از جمعیت کشور، نیاز مبرم به سه جانبه گرایی از طریق ساختار شورای عالی تامین اجتماعی دارد. پس لازم است هرچه سریعتر طرح ارائه شده قبلی از طریق مجلس بررسی و نسبت به تثبیت مجدد شورای عالی سازمان تامین اجتماعی با ترکیب متوازن کارگری، کارفرمایی و دولت اقدام شود.

حقوق بنیادین کار که سازمان بین المللی کار را طی یک قرن گذشته بر آن داشته تا به واسطه تصویب مقاوله نامه های بنیادین کار، آن را در سطح جهان محقق سازد، کشورها را ملزم می کند در این چار چوب، البته با بومی نمودن استانداردهای مربوطه، حرکت نمایند. کشور ما این موضوع را در کار شایسته (ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم^۱ و ماده ۲۵ قانون برنامه پنجم توسعه فرهنگی

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

اقتصادی اجتماعی^۱) پیش بینی کرده است لذا درخواست کارگران از این همایش این است که ساز و کار مناسب برای الحاق به مقوله نامه های ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ سازمان بین المللی کار یعنی آزادی حق تشکل، حق مذاکره جمعی و حداقل سن کار را فراهم نماید. گرچه لازم به ذکر است اکثر مضامین این مقوله نامه ها در مقررات داخلی تا حد نسبی در حال اجراست.

۱. گفتگوهای اجتماعی یکی از اصلی ترین مولفه های کار شایسته است لذا درخواست می شود نسبت به تقویت و توانمندسازی نهادهای سه جانبه به ویژه در حوزه روابط کار به منظور کیفی نمودن فعالیت ها و گسترش سطح پوشش خدمات و توازن بخشی به حضور شرکای اجتماعی اقدام شود.

۲. امنیت شغلی موضوعی است که باعث ایجاد انگیزه و تعهد در کارگران شده و به دنبال آن بهره وری افزایش می یابد بنابراین لازم است با تنظیم و ارسال لایحه ای به مجلس، نسبت به اصلاحیه ماده ۷ قانون کار به منظور تعریف دقیق کار دائم، موقت و معین در راستای تضمین امنیت شغلی کارگران اقدام شود.

۳. از اولویت های مهم جامعه کارگری، می توان به دستمزد اشاره نمود. ساز و کار ماده ۴۱ قانون کار به خوبی اجرا نمی شود. مشکل عمده در عدم تطبیق معشیت با مزد است. در حال حاضر با وجود دقت نظر شورای عالی کار در تعیین حداقل مزد، متأسفانه دستمزد کارگران کفاف پوشش هزینه های زندگی را ندارد، بنابراین درخواست می شود همایش ملی کار به دنبال ارائه راهکارهای مناسب برای همگن نمودن مزد با معشیت باشد.

۴. ضرورت دارد در راستای توسعه اشتغال و رونق حوزه کسب و کار، کلیه قوانین ناظر بر حوزه کسب و کار به دقت به اجرا در آید و بخشنامه ها و دستورالعمل های اداری که متأسفانه اخیراً در حوزه سازمان تامین اجتماعی به شدت رو به گسترش است از جمله موضوع بازنشستگی کارگران دو کارگاهی، عدم اجرای ماده ۳۶^۲ و مفاد ماده ۷۷۳، بازرسی ها و ...

۱- وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است حداکثر تا پایان سال اول برنامه، سند ملی کار شایسته را حسب مصوبات سازمان بین المللی کار و حقوق کار و حقوق کارگران و کارفرمایان در جهت تثبیت حقوق بنیادین کار و برای بهبود روابط کارگر و کارفرما به شکل سه جانبه و با مشارکت تشکلهای کارگری و کارفرمایی تنظیم نماید.

۲- کارفرما مسئول پرداخت حق بیمه سهم خود و بیمه شده به سازمان می باشد و مکلف است در موقع پرداخت مزد یا حقوق و مزایا سهم بیمه شده را کسر نموده و سهم خود را بر آن افزوده به سازمان تأدیه نماید. در صورتی که کارفرما از کسر حق بیمه سهم بیمه شده خودداری کند شخصا مسئول پرداخت آن خواهد بود، تأخیر کارفرما در پرداخت حق بیمه یا عدم پرداخت آن رافع مسئولیت و تعهدات سازمان در مقابل بیمه شده نخواهد بود.

۳- میزان مستمری بازنشستگی عبارتست از یک سی ام متوسط مزد یا حقوق بیمه شده ضرب در سنوات پرداخت حق بیمه مشروط بر آن که از سی و پنج، سی ام متوسط مزد یا حقوق تجاوز ننماید.

- که حقوق مصرح کارگران را نشانه رفته است، لغو گردد.
۵. مقررات کار نتوانسته است ابزارهای دفاعی مناسبی برای کارگران در احقاق حقوق خود به ارمغان آورد لذا لازمه این کار به رسمیت شناختن حق تجمع و اعتراضات صنفی کارگری است. از همایش ملی کار انتظار دارد که نسبت به این موضوع جدی، اقدام موثری انجام دهد.
۶. تدوین لایحه کار شایسته و به تصویب رساندن آن به منظور اجرایی شدن مضامین اصلی کار شایسته یعنی حقوق بنیادین کار، گفتگوهای اجتماعی، حمایت های اجتماعی و اشتغال مولد یکی از ضروریات مهم است که متأسفانه طی ده سال گذشته مغفول مانده است. دبیرخانه دائمی همایش باید نسبت به تصویب این لایحه در سال ۱۳۹۴ قویا وارد عمل شود تا فرایند کارشایسته متناسب با چشم انداز ۱۴۰۴ در کشور نهادینه گردد.
۷. اجرای سیاست های سند حمایت از تولید ملی، جلوگیری از قاچاق کالا و واردات بی رویه، ایجاد امنیت سرمایه گذاری داخلی و خارجی، اصلاح سیستم بانکی، حراست از منابع بانکی و تثبیت نرخ ارز، ممانعت از پولشویی، ترویج فرهنگ کسب روزی حلال، گسترش اشتغال رسمی و گسترش همکاری های بین المللی (فنی و اقتصادی) با سازمان بین المللی کار از اهم مواردی است که توصیه می شود دولت و شرکای اجتماعی در رونق کسب و کار به آن همت نموده و برای زدودن موانع انسدادی در آن از طریق دبیرخانه دائمی همایش اقدام نمایند.
۸. آموزش در تمام حوزه ها اعم از فرهنگی، کارآفرینی، مهارتی و پایه باید از سطوح دبستان به بالا در سیستم های آموزشی کشور پیش بینی شود و آموزش های کارگری از طریق مشارکت سه جانبه از طریق مکانیسم های گوناگون که متولی اصلی آن وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است، بازنگری و توسعه یابد.
۹. اشتغال زایی از طریق توسعه تعاونی ها که نیازمند بازبینی مقررات مربوطه است ضرورتی انکار ناپذیر می باشد به طوری که قانون اساسی، تعاونی ها را یکی از ۳ بخش اقتصادی کشور تلقی نموده و در برنامه پنجم سهم ۲۵ درصدی برای آن قایل شده اند.
- لذا درخواست می شود جهت توانمند سازی تعاونی ها به تخصصی کردن مدیریت تعاونی ها و برنامه ریزی برای گسترش تعاونی های فراگیر ملی، سهامی عام و دانش بنیان توجه بیشتری مبذول گردد که از این رهگذر دولت می تواند با اولویت بخشی به همکاری با تعاونی ها،

حصر سرمایه ای تعاونی ها را در هم شکسته و با فرهنگ توسعه تعاون و مشارکت عمومی مردم به توسعه پایدار، نزدیکتر شود.

۱۰. از همایش درخواست می شود پس از برقراری دبیرخانه دائمی همایش از طریق انتقال مفاد قطعنامه همایش به مجلس شورای اسلامی به منظور لحاظ شدن مفاد آن در برنامه ششم توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی همت گمارد.

سخنرانی محمدرضا بقائیان (عضو کانون شوراهای اسلامی کار کشور)

از همه حضار، کارگران محترم، کارآفرینان، کارفرمایان و نمایندگان محترم دولت که در این همایش سه‌جانبه حضور دارند، قدردانی می‌نمایم و مطالب خود را در دو قسمت بیان می‌کنم: یکی خواسته‌ها و مطالبات جامعه کارگری و دومی ارتباط آنها با کارشایسته به عنوان محور همایش.

امیدواریم ماحصل همایش، به رفاه جامعه کارگری و افزایش تولید و بهره‌وری منتهی گردد. همان طور که در کمیسیون کارشایسته هم اشاره شد و به عنوان یکی از بندهای قطعنامه پیشنهاد گردید، احیای شورای عالی تأمین اجتماعی در مدیریت عالی سازمان جهت تعیین استراتژی‌های عالی آن، همچنین سرمایه‌گذاری و تولید ارزش افزوده برای حفاظت از سرمایه‌های سازمان باید مورد توجه قرار گیرد. درآمدها و هزینه‌های تأمین اجتماعی نباید فقط از محل درآمدها و وصولی‌های حق بیمه و بیمه بیکاری تأمین شود، بلکه سازمان باید سودآوری داشته باشد لذا باید سرمایه‌های سازمان تأمین اجتماعی و املاک و مستغلات آن هم مدیریت شود.

یکی از مهمترین موارد در خصوص احیای شورای عالی تأمین اجتماعی این است که نباید دستمزد بازنشستگان عزیز در هیأت وزیران مصوب شود. اگر این شورا احیا شود و از مجموعه‌های کارگری و کارفرمایی عضو شورا باشند بهتر می‌توانند تصمیم بگیرند.

بحث سه‌جانبه‌گرایی خیلی خوب است؛ بنده عضو شورای عالی کار هستم، در جلسات شورای عالی کار سال گذشته که بسیار شرایط خاصی داشت، به سختی توانستیم سه‌جانبه‌گرایی را به نتیجه برسانیم و به دستمزدی رسیدیم که مورد توافق قرار گرفت. نکته مثبت این دستمزد این بود که متوسط معیشت (بند ۲ ماده ۴۱ قانون کار)^۱ را لحاظ کردیم و توانستیم میزان افزایش دستمزد را بالاتر از تورم تعیین کنیم اما در مورد بازنشستگان همان ۱۵ درصد افزایش، اعمال شد. اما واقعیت اینست که این دستمزد هم مدنظر من نبود؛ اما وقتی حد نصاب امضاءها در نظر گرفته می‌شود چه نماینده کارگر موافق باشد و چه مخالف، تأثیری در تصویب و صدور بخشنامه مزد پایان سال نخواهد داشت. از این رو زمانی می‌توان گفت سه‌جانبه‌گرایی رعایت شده است که نمایندگان کارگران در شورای عالی کار تأثیرگذار باشند و مخالفت و موافقت آنها جزء ملاک‌های تصمیم‌گیری قرار گیرد. لذا یکی از خواسته‌ها و خواهش‌های ما که در کمیسیون اجتماعی مجلس

۱- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می‌شود را تأمین نماید.

هم مطرح شده است، این است که طبق روال گذشته، نماینده هر گروه مصوبه را امضا کند تا جنبه اجرایی پیدا کند. اما آیین نامه‌ای که از طرف مجلس شورای اسلامی صادر شده، دست و پای هر سه گروه را بسته است.

محور این همایش بحث کارشایسته است. الان در کارخانه‌های بزرگی مثل کارخانه سیمان که ۷۰ سال قدمت دارد و برای صدسال دیگر هم برنامه تولید دارد، قرار داد یک ماهه بسته می‌شود. مگر ماهیت این کار، موقت است؟

در حالی که بحث اصلاح قانون کار مرتب مطرح می‌شود ما امیدوار به اصلاح آن در جهت بهبود شرایط کارگران هستیم، اما من معتقدم عمل کردن به قوانین فعلی هم می‌تواند بسیار کارساز و موثر باشد. تبصره ماده ۱۰ قانون کار تأکید می‌کند که یک نسخه از قرارداد کار باید به کارگر تحویل داده شود، چرا وزارت کار بازرسی‌ها را زیاد نمی‌کند؟ بخش کمی از کارفرمایان سوء استفاده می‌کنند و کارگر هیچ مدرک و سندی برای ارائه به مراجع رسیدگی ندارد. لذا چون کارگر قراردادی در دست ندارد و شروع و پایان کارش هم مشخص نیست، تسویه حساب‌های جعلی هم در کنارش شکل می‌گیرد. چرا به قوانین احترام نمی‌گذاریم؟ ما مخالف اصلاح قانون کار نیستیم، اصلاح یعنی بهبود شرایط ولی اصلاحی که یک طرفه نباشد. یک سال است که پیش‌نویس اصلاح ماده ۳۷ قانون کار را ارائه کردیم و گروه‌های دولت و کارفرما هم مشکلی با اصلاح آن نداشتند اما همچنان اتفاقی نیفتاده و بلا تکلیف است.

بحث بعدی تضییع حقوق کارگران در بعضی از مراکز تولیدی و خدماتی است؛ الان در دورافتادترین نقاط کشور، یارانه‌ها در حساب بانکی افراد پرداخت می‌شود، پس چرا نباید تمام کارفرمایان عزیز در همه بخش‌ها، دستمزد، مزایا و هر آنچه که حقوق کارگر است را در حساب بانکی وی بریزند، چرا که بهترین مدارک کارگر همین پرینت حساب او می‌تواند باشد. متأسفانه کارفرمایان حداقل‌های قانونی را به کارگران نمی‌دهند. همه شما مستحضری‌د چقدر کارهای زیرزمینی در حال انجام است که حتی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی آمار آنها را ندارد. لذا خواهش ما این است ماده ۳۷ قانون کار^۱ که بزرگترین مدرک و سند کارگر برای اثبات کاری وی می‌باشد مورد توجه قرار گیرد.

۱- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده‌بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب- در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می‌شود.

تبصره- در ماه‌های سی و یکروزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

چند سال پیش بحث ساماندهی قراردادهای کار را در مجلس مطرح کردیم تا کارگران با بیش از ده سال سابقه کار، رسمی شوند، گروه کارفرمایی اعلام کردند که این امر امنیت شغلی کارگران دارای نزدیک به ده سال سابقه را به خطر می اندازد چرا که خطر اخراج آنها از جانب کارفرما زیاد می شود و این واقعا مایه تأسف است.

واقعیت اینست که نگرانی های ما بسیار زیاد است؛ ما نگران عدم اجرای صحیح قانون هستیم؛ ماده ۱۰ نوسازی صنایع^۱ بحث خوبی بود و به موجب آن کارگران جدیدی وارد عرصه کار می شدند اما آیین نامه جدید که خلاف قانون هم هست کل بار مالی را بر دوش کارفرما انداخته و لذا طبیعی است که هیچ کارفرمایی از این طرح استقبال نکند و لذا خواسته جامعه کارگری پیگیری در جهت حذف آنست.

آیا سازمان تأمین اجتماعی نمی تواند موقع دریافت لیست بیمه، جلوی لیست بیمه کارفرما را بگیرد و مطالباتش را دریافت کند؟ چرا ترک کار مشاغل سخت و زیان آور، منوط به پرداخت ۴ درصد مشاغل زیان آور شده است؟ هر چند تقسیط بخشی از آن کار خوبی است اما کارفرما بخش نقدی آن را از سنوات کارگر کم می کند.

یکی از محورهای این همایش، اجرای برنامه ملی کار شایسته است؛ اگر معیشت کارگر تأمین نشود، درمان آن تأمین نشود (طبق اصل ۲۹ قانون اساسی آموزش و درمان همه آحاد جامعه رایگان است)، چطور کارگر می تواند توانش را در اختیار تولید و کارفرما قرار دهد؟ چگونه می توان انتظار داشت که «کار شایسته» تحقق یابد؟ البته کارگران شریف کشورمان از همان شروع انقلاب اسلامی که ۱۴ هزار شهید نثار انقلاب اسلامی کرده اند تاکنون، به بهترین نحو ممکن نقش آفرینی نمودند.

مورد دیگر مناطق آزاد است که از شمول قانون کار خارج شده است ولی الان کارگران بسیار زیادی در آنجا مشغول به کار هستند که کمتر از حداقل دستمزد، دریافت می کنند.

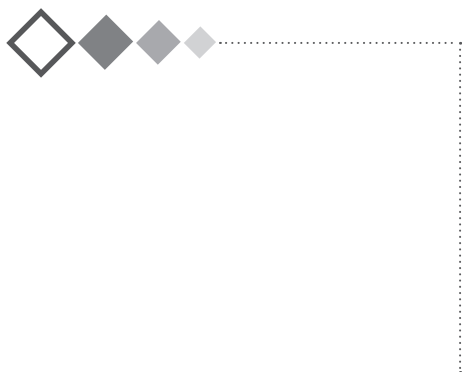
نکته دیگری که باید به آن اشاره کنم بزرگداشت هفته کارگر و برگزاری مراسم تجلیل از کارگران در سراسر کشور است که کار پسندیده و مایه دلگرمی است اما اجازه بدهید کل مراسم هفته کارگر در یک روز آن هم «روز جهانی کارگر» اجرا شود ولی در آن روز حق اعتراضات صنفی را در چارچوب قانون به ما بدهید تا از حقوق خود در همان یک روز استفاده کنیم و بدین سان

۱- به بخش پیوست ها مراجعه شود.

از پراکندگی برنامه ها جلوگیری شود.

در نظام مقدس جمهوری اسلامی که داعیه مسلمان بودن و شیعه بودن دارد و بالاترین قله جهان اسلام است این مسائل بسیار نگران کننده است. دوستان عزیز خواسته اصلی کارگران اجرای مفاد قانون است.

نکته پایانی اینکه اگر این همایش منجر به حل تنها یکی از مشکلات جامعه کارگری شود، نتیجه بسیار خوبی برای جامعه در پی خواهد داشت لذا جهت تحقق این مهم، پیشنهاد می کنم از پراکنده گویی و تعدد مواد در قطعنامه پایانی خودداری و چند مورد اصلی و اساسی در آن گنجانده شود و مسئول و مجری آن مشخص گردد تا موظف به پیگیری و گزارش آن به همایش بعدی باشند.



سخنرانی نمایندگان مجلس شورای اسلامی



سخنرانی حجت الاسلام والمسلمین دکتر علی اکبر ناصری (نماینده مردم بابل در مجلس شورای اسلامی)

با گرامی داشت ماه رجب و آرزوی قبولی اعمال این ماه، اعیاد باسعادت پیش رو، به ویژه سیزده رجب، سالروز میلاد بزرگ مرد توحید مدار بی نظیر تاریخ بشری، حضرت امام علی (ع) و نیز عید سعید مبعث و ماه شعبان و میلاد منجی ملکوتی این ماه شریف را به همه کارآفرینان و کارگران تبریک عرض می نمایم. همچنین هفته و روز جهانی کارگر را هم تبریک می گویم.

خوشحالم که در همایش ملی کار و تجلیل و قدرشناسی و حمایت همه جانبه از جهادگران عرصه تولید، توفیق حضور پیدا کردم. ما یک روز جهانی کارگر داریم که البته لازم هم هست ولی در اسلام هر روز، روز کار و کارگر و بهره‌وری از دسترنج یداللهی کارگران و حمایت از کارگران عزیز هست و خود خداوند متعال هم کارگر است «کل یوم هوفی شان»^۱ خداوند هر روز و هر لحظه در پهنه هستی ملکوت هست.

(روایت شده است:) امام باقر (ع) در هوای گرم و سوزان مدینه مشغول کار کردن بود، کسی از راه رسید و بعد از سلام و خدا قوت، پرسید: شما این طور با جان خودتان بازی می کنید اگر بیفتید، چه جواب خواهی داد؟ امام در پاسخ فرمود: اگر در این حالت کار و تلاش مرگم فرا رسد یکی از بهترین حالات هست.

عبادت مصادیق متعددی دارد؛ در روایت آمده است: کسی از رسول خدا پرسید یا رسول الله من می‌خواهم بهترین نوع عبادت را انجام بدهم. پیامبر فرمود: در حالی که سجود روزمره می‌کنی بدان که عبادت هفتاد جزء دارد که کسب سالم و روزی حلال بهترین و با فضیلت ترین نوع آنست. کارگر در دین اسلام جایگاه رفیعی دارد، پیامبر زمانی که روز جهانی کارگری در کار نبود، با اعتقاد و افتخار خم می‌شدند و بر دست خشن و زبر کارگر بوسه می‌زدند و می‌فرمودند: آتش سوزان جهنم جرات سوزاندن دست مقدس کارگر را ندارد. بنابراین در مرحله اول خود کارگران عزیز به جایگاه خودشان توجه داشته باشند که عجب جایگاه مهمی در این عرصه دارند؛ جایگاه نقش‌آفرینی و توانگری برای ایران بزرگ و امت اسلامی. در مراحل بعد باید حمایت ویژه ای از کارگر صورت گیرد که البته باید واقعی باشد. تولیدات داخلی ما که دسترنج هموطنان عزیزمان است بسیار باکیفیت است و باعث تأسف که در کشور، محصولات خارجی استفاده می شود.

من در همایش انجمن بین‌المللی اسلام سیاسی در رم سخنرانی داشتم، شخصیت‌های علمی، مذهبی و سیاسی در این همایش حضور داشتند. یک ساعت در مورد ابعاد وجودی امام علی (ع) و عقدنامه مالک اشتر به عنوان منشور حکومت ایشان صحبت کردم. یک نفر اروپایی مسیحی که از شخصیت‌های علمی و دانشگاهی بود، بلند شد و گفت: تنها راه بیرون رفتن از بحرانی که دامن غرب را گرفته، برگشتن به روش این بزرگ مرد تاریخ است که می‌تواند اروپای بحران زده را نجات بدهد. لذا اسلام ما چهارده قرن پیش نسخه کاملی ارائه داده است.

مشکلات اقتصادی در کشور وجود دارد و دشمنان ما با وجود به نتیجه رسیدن مذاکرات، حرف‌های جدیدی در مورد تحریم می‌زنند و اینکه رهبر فرزانه گفتند اقتصاد مقاومتی، منظورشان اقتصاد تولید مدار است نه اقتصاد ریاضتی اروپا. امیرالمؤمنین که همه وجودش سجود بود و هزار رکعت نماز می‌خواند بیشترین تولید را در جامعه داشت، چاه پشت چاه، قنات پشت قنات، باغ پشت باغ و خدمات ارزنده‌ای به جامعه ارائه می‌داد.

در مورد سهم کم خانم‌ها در بازار کار صحبت شد، پیغمبر ما یک حدیث در این خصوص دارند که در چین عمل کردند و اقتصاد چین متحول شد. پیغمبر فرمود: خانم‌ها خانه را کارخانه کنند. اگر شما الان بخواهید کار ایجاد کنید چقدر سرمایه لازم است، ۱۰۰ تا ۲۰۰ میلیون باید پول بگذارید رفت و آمد، ترافیک و هزار مشکل تا یک کار ایجاد کنید. اما اولاً خانه، مدار زندگی است نهاده مقدس خانه و خانواده سنگ بنای زندگی و محیط ایجاد آرامش است و کار کردن در کنار اعضای خانواده لذت بخش و بابرکت است در حالی که اگر خانم به کارخانه برود با سرو صدا و ضوابط خشک اداری مواجه می‌شود و باید زیردست دیگران کار کند اما در خانه کارفرما، صاحب کار و رئیس خودش است و می‌تواند در کنار بچه‌گوش و در کانون گرم خانواده و با کمترین هزینه کار تولیدی انجام دهد. مصادیق عملی این گونه کارها، قلم‌زنی، بافندگی، دوزندگی و انواع مشاغل خانگی است. بنابراین اگر در چین هزینه‌های تولید پایین است به خاطر اینست که مشاغل در خانه‌ها انجام می‌شود.

در هر حال اسلام، هم دین زندگی و هم دین کار است و همواره از کار و کارآفرین حمایت می‌کند و انشاءالله مسئولان هم از کارگران عزیز و هم از کارفرمایان حمایت قاطعی به عمل آورند. پیغمبر دست کارگر را بوسیدند ما لاقبل به مهر و مودت دستشان را به محبت بفشاریم و به دیده احترام به ایشان نگاه کنیم چرا که در زندگی فرد فرد ما نقش آفرینی می‌کنند.

با توجه به اینکه امروز مجلس جلسه علنی داشت لذا نتوانستم زودتر حضور پیدا کنم و از مباحث این همایش بیشتر استفاده کنم لذا ضمن عذرخواهی برای عرض خدا قوت و تشکر خدمت حضار محترم رسیدم و آمادگی مجلس را برای همکاری و حمایت از کارگران و کارفرمایان اعلام می‌کنم.

سخنرانی دکتر حمیدرضا فولادگر (نماینده مردم اصفهان در مجلس شورای اسلامی و رئیس کمیسیون پیگیری و نظارت بر اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی)

خدا را شکر می‌کنم که توفیق دست داد در همایش ملی کار که با حضور نمایندگان تشکل های کارگری و کارفرمایی و مسئولین محترم برگزار می شود، جهت ارائه گزارش، حضور پیدا کنم و البته چون مجلس جلسه علنی داشت نتوانستم زودتر خدمتتان برسم.

پیشاپیش ولادت امام جواد (ع) و ایام ولادت حضرت مولی الموحدين و امام متقین علی، ابن ابیطالب (ع) را تبریک عرض می‌کنم انشا الله به برکت این ایام، ملت ما شاهد موفقیت های بیشتر هم در عرصه سیاست داخلی، هم در عرصه سیاست خارجی و هم مسائل اقتصادی کشور باشد. در این دقایق کوتاه، متناسب با موضوع همایش (که هم سه جانبه‌گرایی و هم بهبود فضای کسب و کار است) ابتدا به سیاست های کلی نظام و قوانینی که در این زمینه داریم و نیز برنامه های مجلس اشاره می‌کنم و سپس انتظارات از دولت محترم را بیان می‌نمایم.

همان طور که مستحضرد توسعه اشتغال کشور از طریق حمایت از نیروی کار در قانون اساسی و نیز سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور گنجانده شده و بر بحث عدالت اجتماعی به عنوان یک رکن، جهت رفع موانع سرمایه‌گذاری و اشتغال و گسترش تأمین اجتماعی تأکید شده است.

سند چشم‌انداز ۲۰ ساله، جمهوری اسلامی ایران را کشوری توسعه یافته می‌داند با جایگاه نخست اقتصادی علمی و فناوری در سطح منطقه با هویت اسلامی و انقلابی الهام بخش در جهان اسلام با تعامل سازنده و موثر در روابط بین الملل و برخوردار از سلامت، رفاه، امنیت قضایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر و توزیع متناسب درآمد.

این چشم‌انداز افقی است که برای نظام جمهوری اسلامی ترسیم شده و طبعاً باید سرلوحه کار همه مسئولین قرار بگیرد. وقتی می‌گوییم رتبه علمی و فناوری و اقتصادی یعنی سه عامل را با هم در نظر می‌گیریم؛ یک مثلثی فرض کنید که یک رأس آن علم، یک رأس آن فناوری و یک رأس آن اقتصاد است. یک ضلع این مثلث علم را کاربردی می‌کند تا به فناوری تبدیل شود، ضلع دوم فناوری را تجاری‌سازی و اقتصادی می‌کند و ضلع سوم آن را دانش بنیان می‌کند این هرم در حقیقت نشانگر سه وجهی بودن الگوی توسعه کشور است که علم، فناوری و اقتصاد را با هم می‌بیند.

حالا ما بحمدالله در بحث‌های علمی پیشرفت های خیلی خوبی داشتیم در بعضی از شاخص‌ها الان به رتبه اول رسیدیم و باید در بقیه شاخص‌ها هم تلاش کنیم. در بخش فناوری در خیلی

از زمینه‌ها خصوصاً فناوری نوین ما می‌توانیم ادعا کنیم که به سطح اول منطقه رسیده‌ایم و در بقیه زمینه‌ها هم باز این امکان هست یعنی امیدواریم در بخش علم و فناوری حتی زودتر از سند چشم‌انداز هم، این رتبه را کسب کنیم.

اما در بخش اقتصادی دستیابی به رتبه اول در سطح منطقه کار خیلی سختی است، البته باید توجه کنیم که "فناوری" علم را کابردی می‌کند و این فناوری هم باید اقتصادی و تجاری‌سازی شود لذا علم و فناوری برای توسعه کشور کافی نیست و اگر این ضلع سوم یا وجه سوم یا راس سوم که بحث‌های اقتصادی است، همگام با فناوری، توسعه پیدا نکند، این توسعه ناقص است و پایدار نیست به خاطر همین مقام معظم رهبری در شعارهای هفت سال گذشته بر بحث‌های اقتصادی تأکید داشتند و این توقع و انتظاری است که از کشور و مسئولین داشته و دارند که به مباحث اقتصادی اولویت بدهند.

حالا چرا کار ما در مسائل اقتصادی سخت تر هست، چون یک عقب ماندگی تاریخی ناشی از سلطه استعمار در ۲۰۰ یا ۳۰۰ سال گذشته داریم و یک سری فشارها، تحریم‌ها و محدودیت‌های ظالمانه در سال‌های اخیر اعمال شده و نیز رقاباتی داریم که به صورت فعالانه کار می‌کنند در حالی که فرهنگ کم کاری، تنبلی و تن پروری سال‌هاست که در بدنه ما رخنه کرده است.

ما مردمی بودیم با فرهنگ غنی چند هزار ساله که فرهنگ ملی ایرانی با استعداد و خلاق را با اسلام قرین کردیم، اسلام این فرهنگ را ارتقا داد و ما در صحنه علم و فناوری و فرهنگ در دنیا پیش‌تاز بودیم اما حالا چه اتفاقی افتاده است؟ در این دو سه قرن گذشته سیاست استعماری، فرهنگ کار و تلاش را به فرهنگ تن پروری و تنبلی تبدیل کرد و همه می‌خواهیم یک شبه به سودهای کلان برسیم. ما مردم را عادت دادیم به اقتصاد نفتی و خرج کردن سرمایه نفت در اقتصاد جاری که نفت بفروشیم و امور را اداره کنیم و بازار مصرفمان پر شود از کالا، بنابراین نیازی به کار کردن احساس نمی‌شود و این فرهنگ باید اصلاح شود.

رهبر معظم انقلاب به صراحت اشاره کردند که عمده ترین مشکلات اقتصادی ما عبارتند از: (۱) مدیریت دولتی و مدیریت نفتی (اقتصاد نفت) (۲) تحریم‌ها و محدودیت‌های ظالمانه (۳) رقابت منطقه که در زمینه بهبود فضای کسب و کار فعالیت می‌کنند تا در شاخص‌های رشد از ما جلوتر بیفتند. بنابراین کار ما در بخش اقتصادی سخت است لذا باید زیاد تلاش کنیم تا ده سال دیگر به افق چشم‌انداز برسیم.

در هر صورت این فضایی است که پیش روی ما ترسیم شده است و بخش عمده تحقق این هدف (رتبه اول منطقه) واقعاً بر عهده جامعه کار و تشکلهای کارگری و کارفرمایی و دولت است. بعد از سند چشم‌انداز می‌رسیم به سیاست‌ها، سیاست‌ها توسط رهبر انقلاب و با مشورت مجمع تشخیص مصلحت نظام ابلاغ می‌شود. ابتدا یک نکته در مورد سیاست‌ها عرض کنم که در بالاترین جایگاه قرار دارد چرا که رهبری با مشورت مجمع تشخیص سیاستگذاری می‌کند، مجمع تشخیص هم جایی است که همه سلاقی و همه بخش‌ها در آن حضور دارند و لذا باید فرابخشی باشد. گروه‌ها و احزاب سیاسی می‌آیند و می‌روند، دولت‌ها تغییر می‌کنند، مجلس تغییر می‌کند اما مجمع همچنان به کار خود ادامه می‌دهد. لذا باید فراتر از سلاقی سیاسی باشد. بعد از ابلاغ چشم‌انداز بیست ساله، سیاست‌ها نیز پشت سر هم ابلاغ شد؛ سیاست‌های اصل ۴۴، سیاست‌های برنامه پنجم، سیاست‌های اشتغال، سیاست‌های سرمایه‌گذاری، سیاست‌های تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی و سیاست‌های اقتصاد مقاومتی مهمترین سیاست‌هایی هستند که در این چند سال در حوزه کار ابلاغ شدند. اخیراً هم سیاست برنامه ششم تدوین می‌شود. پس از سند چشم‌انداز، این سیاست‌هاست که خط‌مشی مسئولین را تعیین می‌کند و معنی آن اینست که اگر دولت یا مجلس تغییر کرد اگر این جناح رفت و جناح دیگری آمد، باید به عنوان خطوط قرمز باقی بماند و دستخوش تغییر نگردد.

مجموعاً ۶ بند از سیاست‌های تولید ملی (بند یک و بندهای ۱۲ تا ۱۶)^۱ در حوزه کار و کارآفرینی، حمایت از نیروی کار، خدمات اجتماعی، حمایت‌ها و عدالت اجتماعی و رفع موانع توسعه و کارآفرینی است. یک نکته مهم اینکه اگر عنوان این سیاست‌ها تولید ملی، کار و سرمایه ایرانی است، به خاطر تأکید رهبری است که فرمودند: ما هم از کار کارگر و هم از سرمایه ایرانی حمایت می‌کنیم و سرمایه ایرانی به معنی آن نیست که سرمایه خارجی را شامل نشود بلکه ابتدا ما موانع سرمایه‌گذار ایرانی را رفع می‌کنیم تا خارجی‌ها تشویق شوند اما وقتی سرمایه‌گذار ایرانی را فراری دهیم خارجی‌ها هم نمی‌آیند.

حمایت از کار کارگر و سرمایه ایرانی هر دو در حقیقت خط مشیی است که ما از اقتصاد اسلامی و فرهنگ قرآنی و رفتار رهبران دینی‌مان گرفتیم. شاید این تفکر اول انقلاب بود که می‌خواست این دو را (کارگر و کارفرما) در مقابل هم قرار بدهد. یک طرف، تفکر سوسیالیستی

۱- به بخش پیوست‌ها مراجعه شود.

که خواستگاهش احزاب چپ کمونیستی بود که در تضاد طبقه کارگر و سرمایه دار، تکامل پیدا می کرد و طرف دیگر هم مبتنی بر سرمایه داری غرب و لیبرال سرمایه داری بود که بحث عدالت اجتماعی برایشان مفهومی نداشت. اما اقتصاد اسلامی راه سومی است که هم از کار کارگر حمایت می کند و هم از سرمایه گذار.

در سیاست های اقتصاد مقاومتی، حداقل ۵ بند(بند های ۱، ۳، ۴، ۵ و ۲۰)^۱ به مباحث بهره‌وری نیروی کار، عدالت اجتماعی، ارتقاء نیروی کار، آموزش، مهارت، رقابت و مباحثی از این قبیل اختصاص یافته است.

همچنین ماده ۱۰۱ برنامه چهارم توسعه، کارشایسته را تعریف کرده و حقوق بنیادین کار، گفتگو با شرکای اجتماعی و نهادهای مدنی، گسترش حمایت های اجتماعی، پیگیری حقوق صنفی کارگری و اصلاح روابط کار و روابط تامین اجتماعی با آن مدل سه جانبه گرایی را مورد تاکید قرار داده است.

در بحث سه جانبه گرایی ما یک تجربه موفق در مجلس داشتیم. سال گذشته در جریان رسیدگی به لایحه رفع موانع تولید، یک پیشنهادی ارائه شد (که قبلاً در قانون رفع موانع تولید هم وجود داشت)، برای اصلاح آن، نظر تشکلهای را گرفتیم، چند جلسه باتشکل های کارگری و نیز تشکل های کارفرمایی برگزار کردیم و یک تجربه موفق اتفاق افتاد که می توان آن را تسری داد و کل قانون کار را اصلاح کرد.

آنچه که حاصل این اصلاح است را سریع بیان می کنم:

دو تبصره به شرح زیر به ماده ۷ قانون^۲ الحاق می شود. تبصره ۳: قراردادهای مربوط به قانون کار در صورت کتبی بودن باید در فرم مخصوصی باشند که توسط وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه می شود و در اختیار طرفین قرار می گیرد. تبصره ۴: کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد، مزایای قانونی پایان کار را به مأخذ یکسال آخرین مزد پرداخت نمایند. این دو تبصره موجب حمایت از عزیزان کارگر می باشد.

۱- به بخش پیوست ها مراجعه شود.

۲- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت، غیرموقت برای کارفرما انجام می دهد.

بند (ه) به عنوان ماده ۱۰^۱ قانون الحاق می‌شود. شرایط فسخ قرارداد در قانون کارما نیست و به واسطه شرع ماست که گفته وقتی یک قراردادی دو جانبه بسته می‌شود باید شرایط فسخ را در نظر بگیرید. (در مواردی که مدت تعیین نشده باشد می‌توان شرایط فسخ را گذاشت).

بند زیر به عنوان بند (ز) به ماده ۲۱^۲ الحاق می‌شود. فسخ قرارداد به نحوی است که در متن قرارداد منطبق با قانون کار پیش بینی شده پس فسخ قرارداد باز نمی‌تواند چیزی خارج از چارچوب قانون کار باشد.

در خصوص کارگاه‌هایی که با مشکل تعدیل و اصلاح ساختار روبرو هستند کارفرمایان می‌توانند به منظور جبران کاهش تولید ناشی از ساختار قدیمی بر مبنای نوآوری‌ها و فناوری‌های جدید و افزایش قدرت رقابت‌پذیری تولید، ساختار کارگاه را اصلاح کنند در این صورت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است طبق قرارداد سه جانبه تشکلهای کارگری، کارفرمایی و اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی آن محل، کارگران کارگاه را به مدت ۶ تا ۱۲ ماه تحت پوشش بیمه بیکاری قرار دهد و بعد از اصلاح ساختار، کارگران را به میزان ذکر شده در قرارداد سه جانبه به محل کار برگرداند و کارفرمایان می‌توانند مطابق ماده ۹ قانون تنظیم بخش مقررات تسهیلات و نوسازی صنایع کشور^۳ و اصلاحات بعدی آن و قانون بیمه بیکاری مصوب ۶۹/۸/۲۶ عمل کنند. این مورد هم نمونه موفق از سه جانبه‌گرایی بود.

بهبود فضای کسب و کار ۱۰ شاخص بین‌المللی^۴ دارد که اطلاعات مربوط به آن هر سال رصد می‌شود. من معتقدم اگر ما بخواهیم شرایط کشور را بهبود بخشیم در گرو بهبود فضای کسب و کار است که متأسفانه رتبه ما اصلاً خوب نیست. (۱۳۰ در بین ۱۸۳ کشور دنیا).

چه باید کرد؟ بخش عمده مشکل به دست خودمان حل می‌شود؛ نه کاری به تحریم‌ها دارد و نه به دشمنان خارجی؛ مقررات اضافی، دستورالعمل‌های زاید، تشریفات بی‌خود اداری و مراحل که برای اخذ یک مجوز باید طی شود، حذف گردد.

۱- قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد: الف) نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب) حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن ج) ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها د) محل انجام کار ه) تاریخ انعقاد قرارداد و مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد. ز) موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب نماید.

۲- قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه می‌یابد: الف) فوت کارگر ب) بازنشستگی کارگر ج) از کارافتادگی کلی کارگر د) انقضای مدت در قراردادهای کار بامدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن ه) پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است و استعفا کارگر

۳- به بخش پیوست‌ها مراجعه شود.

۴- به صفحه ۷۶ رجوع شود.

همچنین اگر قانون بهبود فضای کسب و کار، قانون رفع موانع تولید و سایر قوانین موجود را خوب اجرا کنیم، بسیاری از مشکلات حل می شود.

نکته پایانی که می خواهم اشاره کنم مربوط به اصلاح ساختار صندوق های بیمه ای است که باید در اولویت کارهای دولت قرار گیرد. من اینجا به عنوان کوچکترین نماینده و خدمتگزار شما عرض می کنم که ما هشدار می دهیم که اگر الان به فکر این صندوق های بیمه ای نباشیم، در آینده با بحران بزرگی روبرو خواهیم شد. الان این بحران برای صندوق فولاد، اتفاق افتاده لذا چراغ قرمز آن روشن شده و این چراغ قرمز برای بقیه صندوق های بیمه ای و حتی تامین اجتماعی در معرض روشن شدن است. شرکت آتیه سازان که یک روز می گفتند جزء بهترین صندوق هاست الان مشکل پیدا کرده لذا باید دولت، مجلس و همه تشکل ها در خصوص اصلاح ساختار صندوق ها کمک کنند تا انشا... در آینده در بخش بیمه ای با مشکلی روبرو نشویم.

سخنرانی علیرضا محبوب (دبیر کل خانه کارگر و نماینده مردم تهران، ری، شمیرانات و اسلامشهر)

اولاً تشکر می‌کنم از همه حضار محترم که در این نشست تشریف دارند؛ نمایندگان محترم کارگر، کافرما، دولت و از هیئت رئیسه محترم که لطف فرمودند و بنده را دعوت نمودند و همین‌طور از موسسه کار و تامین اجتماعی که از سال ۱۳۴۸ تاکنون بانی این جلسات بوده است، قدردانی می‌نمایم.

این همایش فارغ از این‌که به چه نتایجی برسد و چه اقداماتی انجام شود، بسیار مغتنم است، زیرا فرصتی است که مطالب گروه‌های سه‌گانه گفته و جمع‌بندی شود و اگر در عرصه عمل به ما قانون‌گذاران مربوط باشد آماده همکاری هستیم. (جا دارد عذرخواهی کنم که آقای عزیزی، رئیس کمیسیون اجتماعی مجلس که باید در این همایش حاضر می‌شدند، نتوانستند شرکت نمایند.) اما چند جمله‌ای در مورد موضوع این نشست (اشتغال و فضای کسب و کار) که در طول اجلاس‌های قبلی هم به اشکال مختلف موضوع بحث و گفتگو بوده است، عرض می‌کنم.

ما امروزه دو طراز شغلی متفاوت داریم: یک طراز شغلی مربوط به کسانی است که تحصیلات دیپلم و کمتر از دیپلم دارند، در این گروه مشاغل ناپایدار و مشاغلی با قراردادهای موقت تقریباً وجود ندارند و در بعضی شهرها حتی نیروی کار کافی ممکن است وجود نداشته باشد، سند آن هم کارگران خارجی است که در کشور کار می‌کنند و متأسفانه همچنان بدون مجوز عده زیادی وارد کشور و فضای کسب و کار می‌شوند.

موضوع دوم اشتغال فارغ‌التحصیلان است که مهمترین مشکل ماست. طبق گزارش مرکز آمار ایران در حال حاضر ۴/۹ میلیون نفر در سطوح مختلف تحصیلی در دانشگاه‌ها مشغول تحصیل هستند. از این رو به طور میانگین سالانه بیش از یک میلیون و دویست هزار نفر وارد بازار کار می‌شوند در حالی که فعلاً فرصت‌های جذب ما مجموعاً ۹۲۰ هزار نفر است آن هم برای همه کسانی که از ما درخواست اشتغال دارند نه برای این عده خاص (فارغ‌التحصیلان).

لذا مشکل این است که ما تقریباً برای ۲۵۰ هزار نفر از فارغ‌التحصیلان فرصت شغلی داریم بنابراین دست کم حدود یک میلیون نفر، مشکل اشتغال خواهند داشت. براساس این مشکل، مجلس شورای اسلامی حسب درخواست وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی از محل هدفمند کردن یارانه‌ها ۴ هزار میلیارد تومان با هدف اشتغال فارغ‌التحصیلان در اختیار این وزارتخانه قرار داده (که در قانون بودجه امسال هم لحاظ شده بود) و امیدوار هستیم که این موضوع به نتایج

قابل قبولی منتهی شود. نکته مهم اینست که بسیاری از این افراد ممکن است حتی متقاضی کار برای کارفرما نباشند بلکه متقاضی کارفرما شدن یا خود اشتغالی باشند لذا تنظیم روابط آنها و تنظیم حضور آنها از این طریق در بازار کار، ممکن است.

باید اضافه کنم که مهمترین مشکل ما در زمینه بیکاری فارغ التحصیلان، بیکاری زنان است که معادل دو برابر بیکاری مردان است.

فکر می کنم که در قسمت اول بیکاری (افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر) در سال های آتی ما مشکل کمبود نیروی کار خواهیم داشت نه مشکل اشتغال. بنابراین اگر به قسمت دوم (بیکاری فارغ التحصیلان) تأکید می کنم بدین جهت است که بحران بیکاری لحظه به لحظه در این قسمت در حال تشدید است و ممکن است بحران اجتماعی بسازد.

من عرایض را ختم می کنم و برای این نشست و این مجموعه آرزوی توفیق دارم و امیدوارم که این گفتگوی سه جانبه، سرمشق گروه های سه گانه کار باشد و مؤسسه کار و تامین اجتماعی بتواند این موضوع را در سطوح پایین هم به جریان بیندازد تا از واحدهای کارگاهی تا سطوح بالا، گفتگوی اجتماعی اجرایی گردد و منجر به قراردادهای پیمان های دسته جمعی گردد که در قانون هم پیش بینی شده ولی هیچ کدام کارآیی لازم را در اجرا ندارند. از این رو شایسته است موسسه کار و تامین اجتماعی، نقش اصلی خود را در خصوص ارائه آموزش های لازم و کاربردی در خصوص مفاد قانون کار ایفا نماید و با همکاری معاونت محترم روابط کار (جناب آقای هفده تن) این نوع مدیریت را در همه واحدهای کوچک و بزرگ کشور به جریان بیندازد.

ما نمایندگان مجلس شورای اسلامی به این همایش به چشم یک دستاوردی نگاه می کنیم که حاصلش می تواند راهنمای ما در مجلس، کمیسیون اجتماعی و کارگروه اشتغال باشد. ما نیازمند چهارچوب هایی برای سیاستگذاری و تنظیم بازار کار با شرایط مذکور و با تأکید بر مدل اشتغال فارغ التحصیلان هستیم. امیدوار هستیم غیر از این به ما پیشنهاد فرمایید نظام آموزشی را چگونه مهار کنیم که نیروهایی را تربیت کند که کاربری قابل ملاحظه، قابل دفاع و حداقلی در محیط کار داشته باشند.



سخنرانی میهمانان خارجی



سخنرانی خانم کلنوپاترا دومبیا هنری^۱، مدیر، دپارتمان استانداردهای بین‌المللی کار دفتر بین‌المللی کار

موضوع سخنرانی: حق برخورداری از حمایت اجتماعی

خانمها و آقایان، امروز تمایل دارم که برای شما پیرامون حمایت اجتماعی سخن بگویم. من جنبه‌های اصلی این موضوع را استخراج نموده‌ام تا روشن‌ترین تصویر ممکن را از اهمیت این حق اساسی به شما نشان دهم، وضعیتی که مربوط به تحقق آن در عمل و نیز شیوه‌های در دسترس جامعه بین‌المللی برای دستیابی به آن می‌باشد:

حق تامین اجتماعی: حقی جهانی که هنوز به طور گسترده‌ای بصورت یک «هدف»

باقی مانده است.

در سطح بین‌المللی، اعلامیه فیلادلفیا در توجه به اهداف و مقاصد سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۴۴ به طور رسمی تصویب شد و در سال ۱۹۴۶ ضمیمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار گردید. این اعلامیه در حقیقت اولین متن بین‌المللی بود که ادغام حق برخورداری از تامین اجتماعی را در چشم انداز حقوق بشر اعلام نمود. اعلامیه فیلادلفیا، حق برخورداری از تامین اجتماعی را با توجه به اصل ذیل که سازمان بین‌المللی کار بر اساس آن بنا نهاده شده است، به حقوق بشر اضافه کرد:

«فقر در هر نقطه به منزله خطری برای رفاه در همه جا می‌باشد» و «مبارزه بر علیه آن

نیازمند اراده بی‌امان کشورها، همراه با تلاش‌های مستمر و هماهنگ بین‌المللی است.»

بیانیه فیلادلفیا تعهداتی را برای سازمان بین‌المللی کار ایجاد کرد تا همگام با ملت‌های جهان،

اقدام به اجرای برنامه‌هایی نماید که به نتایج ذیل منتهی گردد:

* گسترش اقدامات مربوط به تامین اجتماعی به منظور فراهم نمودن یک درآمد پایه برای

همه افرادی که نیازمند این حمایت‌ها و مراقبت‌های پزشکی جامع می‌باشند؛

* حمایت کافی در قبال زندگی و سلامت کارگران در تمامی مشاغل؛ و

* رفاه کودکان و حمایت از زنان و زایمان.

با انجام این کار، اعلامیه فیلادلفیا برای اولین بار با ایجاد آرمان تامین اجتماعی در سطح

بین‌المللی، به انتشار مفهوم تامین اجتماعی برای همگان کمک کرد، که در آن مقطع زمانی امری

جدید و حایز اهمیت تلقی می‌شد.

۱- متن سخنرانی به زبان اصلی در بخش پیوست‌ها ارائه شده است.

با تصویب اعلامیه جهانی حقوق بشر (UDHR)^۱ در سال ۱۹۴۸، حق برخورداری هر فرد از مزایای تامین اجتماعی به عنوان عضوی از جامعه مورد تاکید قرار گرفت (ماده ۲۲).

به سرعت، این حق برخورداری بین المللی در قبال تامین اجتماعی که توسط اعلامیه جهانی حقوق بشر ایجاد شده بود گسترش یافته و تبدیل به حقی شد که در سال های بعد، هم در اعلامیه های منطقه ای و بین المللی، و هم در معاهدات بین المللی و منطقه ای مورد تاکید مجدد قرار گرفت.

بر این اساس، و به قول گزارشگر ویژه فقر شدید و حقوق بشر: «بنابراین، حصول اطمینان از دسترسی به حمایت اجتماعی، دیگر یک گزینه مربوط به سیاست گذاری نیست، بلکه تعهد دولت ها است.»

ظهور یک شاخه جدیدی از حقوق بین الملل در خصوص هویت دادن به اصول و حقوق بنیادین تامین اجتماعی

با این حال، اگر اشاعه و گسترش اعلامیه هایی که بر حقوق بنیادین مربوط به برخورداری از تامین اجتماعی تاکید می نمایند، بر مبنای استانداردهای لازم نبوده و علاوه بر این، به روشنی تعریف نشوند باعث ایجاد خلل و گمراهی در این زمینه می گردند.

یک حقیقت بسیار مهم که در این رابطه باید مورد تاکید قرار گیرد این است که تایید و پذیرش حق جهانی هر فرد در قبال تامین اجتماعی، همگام با توسعه استانداردهای فنی سازمان بین المللی کار بوده که به منظور اجرای این حق تدوین شده اند. در واقع، سازمان بین المللی کار تنها سازمان موجود در این سیستم چند جانبه است که در این زمینه با دستور کار و ظرفیت های فنی لازم فعالیت می نماید.

سازمان بین المللی کار در طول قرن بیستم، با موفقیت مجموعه ای از استانداردهای مهم و شاخص را توسعه داد که به تدوین مجموعه ای از استانداردهای بین المللی منتهی شد. در نتیجه شاخه جدیدی از حقوق بین الملل، تحت عنوان حقوق بین الملل تامین اجتماعی ایجاد شد که هدف آن ایجاد شرایطی برای تضمین حق جهانی برخورداری از تامین اجتماعی بود.

اخیرا، یک ارتباط واقعی بین این دو مفهوم ایجاد شده است:

* از یک طرف، در حال حاضر حق فردی هر کس در قبال برخورداری از تامین اجتماعی

1- Universal Declaration of Human Rights

همان گونه که در اسناد حقوق بشر به رسمیت شناخته شده) همراه با عناصر متقن
برخواسته از حقوق بین الملل تامین اجتماعی می باشد؛

* و از سوی دیگر، سازمان بین المللی کار فعالیت خود را متمرکز بر این موضوع نموده تا
تضمین نماید که «گسترش اقدامات مربوط به تامین اجتماعی برای تمام افرادی خواهد بود
که نیازمند این حمایت ها و مراقبت های پزشکی جامع هستند»^۱

پیشینه این موضوع مربوط می شود به مشاهدات دقیق صورت گرفته در سال ۲۰۱۱ توسط
کمیته کارشناسان سازمان بین المللی کار در خصوص اجرای مقاوله نامه ها و توصیه ها
(CEACR)^۲ که در گزارش عمومی آنها تحت عنوان «تامین اجتماعی و حاکمیت قانون» لحاظ
شده است و بر اساس آن، تعامل بین قانون بین الملل تامین اجتماعی که به وسیله استانداردهای
تامین اجتماعی مصوب سازمان بین المللی کار ایجاد شده اند، با مفاد حقوق بشر در قبال حق
برخوردار از تامین اجتماعی، شالوده اصلی توسعه تدریجی تامین اجتماعی در سراسر جهان را
تشکیل می دهد.

از این رو در پارادایم جدید توسعه، تضمین دسترسی مؤثر به حقوق اجتماعی، از جمله حق
برخوردار از تامین اجتماعی، یک بخش جدایی ناپذیر از چشم انداز توسعه در عصر جهانی بوده
و شالوده ای مستحکم و ضروری را برای توسعه پایدار و صلح آمیز برای همگان بنیان نهاده است.
بنابراین، تامین اجتماعی رکن اساسی هرگونه سیاست گذاری اجتماعی می باشد. به این
ترتیب، تامین اجتماعی به ثبات نهادهای دموکراتیک و حاکمیت قانون و نیز دستیابی به حق
توسعه کمک می نماید.

وجود استانداردهای مصوب در سطح بین المللی، شیوه درک نهادهای توسعه و دولت های ملی
در قبال حق برخوردار از تامین اجتماعی را تغییر داده و آنها را به سمت یک رویکرد انسانی و
مترقی در قبال توسعه سوق داده است.

در عمل ، جهان شمولی یک هدف است که هنوز به دست نیامده است.

با وجود تصویب اعلامیه جهانی حقوق بشر در سال ۱۹۴۸ (بیش از ۶۰ سال پیش)، هنوز ۵
میلیارد نفر (۷۳ درصد از جمعیت جهان) در سراسر جهان به صورت موردی تحت پوشش قرار

۱- نقل قول از اعلامیه فیلادلفیا (۱۹۴۴) که مجدداً در اعلامیه سازمان بین المللی کار در خصوص عدالت اجتماعی برای جهانی
سازی منصفانه (۲۰۰۸) مورد تأکید قرار گرفته است.

گرفته و یا از هیچ پوششی بهره مند نیستند.

* سالانه پنج میلیون کودک زیر سن پنج سال در نتیجه فقر می میرند؛ و

* ۱۵۰ هزار مادر هر ساله در آفریقا می میرند، زیرا مشمول مزایای مربوط به حمایت از مادران یا دسترسی به مراقبت های اولیه بهداشتی نمی باشند.

بنابراین، تنها در حدود یک چهارم از جمعیت جهان از مزایای مربوط به پوشش "کافی" حمایت اجتماعی بهره مند بوده و در عمل، بیش از ۵۰ درصد از جمعیت جهان فاقد هرگونه پوشش حمایتی است.

توزیع جغرافیایی نشان دهنده سطح توسعه اقتصادی است: کمتر از ۱۰ درصد از کارگران در کشورهای کمتر توسعه یافته از مزایای تامین اجتماعی بهره مند می شوند. این در حالی است که این میزان در کشورهای با درآمد متوسط بین ۲۰ تا ۶۰ درصد تغییر داشته و در اکثر کشورهای صنعتی تقریباً ۱۰۰ درصد افزایش می یابد.

بنابراین، وضعیت امروز بسیار روشن است!

جهان بیش از آن ثروتمند شده است که بتواند به سادگی چنین آمار و ارقامی را تحمل نماید. مشکلات پیش روی بشریت را می توان در کلمات «مهاثما گاندی»^۱ خلاصه کرد: «جهان به اندازه کافی برای نیاز هر فرد ظرفیت دارد، اما نه برای حرص و طمع هر فرد.»

بنابراین جامعه بین المللی به این قطعیت رسید که زمان تاکید مجدد و تغییر رویه به سمت واقعیت های ملموس آرمان جهانی که در رویه های حقوق بنیادین تئوریزه شده، فرا رسیده است. اما این موضوع در هر صورت نمی تواند به مفهوم انجام اعمال خیریه باشد!

این موضوع به طور کامل توسط «رابرت کاسل»^۲ درک و به نگارش درآمده است:

«حمایت اجتماعی صرفاً ارائه کمک به فقیرترین افراد برای جلوگیری از افتادن آنها به ورطه بدبختی کامل نیست. حمایت اجتماعی در مفهوم اصلی خود عبارت است از تامین شرایط اولیه و اساسی برای همه به نحوی که قادر باشند به تعلق به آن جامعه ادامه داده یا در سطحی یکسان با یکدیگر قرار داشته باشند».

به عبارت دیگر، اگر ما مزایای به دست آمده از موفقیت های اقتصادی و رشد بهره وری را به

۱- رهبر سیاسی و معنوی هندی ها در راه آزادی از استعمار امپراتوری بریتانیا

۲- جامعه شناس فرانسوی و متخصص در جامعه شناسی کار که در در کنار فعالیت در موضوعات دیگر، در خصوص مسائل مربوط به محرومیت اجتماعی نیز اقداماتی انجام داده است.

اشتراک نگذاریم، نمی توانیم به پیشرفت خود ادامه دهیم. در عمل، به اشتراک گذاشتن ثروت، امری ضروری برای رشد پایدار بهره وری به حساب می آید.

در حقیقت، تعامل بین سیاست های اجتماعی، مالی، سرمایه گذاری و اشتغال می تواند رشد پایدار را تضمین کند. تامین اجتماعی باید بخشی از این مجموعه اقدامات گسترده باشد. این رویکردی است که از جانب سازمان بین المللی کار مورد حمایت قرار گرفته و در دستور کار جهانی کار شایسته و اعلامیه عدالت اجتماعی سال ۲۰۰۸ نیز لحاظ شده است.

نقش سازمان بین المللی کار در این فعالیت جدید مربوط به حق جهانی برخورداری از تامین اجتماعی چیست؟

در جهان متزلزل از بحران های سیاسی، اقتصادی و عدم ثبات مالی، جمهوری اسلامی ایران علاوه بر این موارد از آثار منفی تحریم های اقتصادی نیز رنج می برد.

از سال ۱۹۹۹ و تصویب برنامه کار شایسته، سازمان بین المللی کار خواستار اقدام در خصوص کاهش نقصان های موجود در زمینه تامین اجتماعی بر اساس مفاهیم اصلی زیر بوده است:

۱- امنیت اجتماعی یک حق انسانی است و تمام مردان و زنان، هر جا که زندگی می کنند باید از حداقل مزایای مربوط به کف حمایت اجتماعی بهره مند شوند.

۲- تامین اجتماعی یک ضرورت اقتصادی و اجتماعی برای مبارزه با فقر و محرومیت اجتماعی، و نیز ارتقاء توسعه، عدالت و فرصت های برابر است.

۳- کف حمایت اجتماعی از لحاظ اقتصادی مقرون به صرفه است و می تواند در تمام کشورها مطابق با وضعیت ملی آنها ایجاد، اجرا و تکمیل شود.

۴- کف حمایت اجتماعی باید حداقل متشکل از چهار تضمین اصلی تامین اجتماعی باشد: دسترسی به مراقبت های بهداشتی ضروری، امنیت درآمد پایه برای کودکان، بزرگسالان، سالمندان و نیز برای تمامی افراد مقیم.

۵- تمامی جوامع باید با بهره گیری از استانداردهای تامین اجتماعی سازمان بین المللی کار، استراتژی هایی را مطابق با شرایط اقتصادی و مالی خود برای بهبود سطح تامین اجتماعی توسعه دهند.

در سال ۲۰۰۸ اعلامیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی منصفانه، حمایت اجتماعی را در کنار ارتقاء اشتغال، گفتگوی اجتماعی و حقوق کار، به عنوان یکی از چهار هدف استراتژیک

سازمان بین المللی کار معرفی کرده و تاکید کرد که این اهداف «جدایی ناپذیر، مرتبط و مورد حمایت متقابل» می باشند.

هدف اصلی اعلامیه سال ۲۰۰۸ در خصوص حمایت اجتماعی تضمین «گسترش تامین اجتماعی برای همگان، از جمله اقداماتی در خصوص تامین درآمد پایه برای تمامی افراد نیازمند چنین حمایت هایی می باشد».

اعلامیه سال ۲۰۰۸ همچنین استاندارد تدوین شده توسط ILO را به عنوان سنگ بنای فعالیت های این سازمان، مورد تاکید مجدد قرار داده است.

از آن به بعد، استراتژی های تنظیم شده توسط سازمان بین المللی کار در خصوص توسعه جهانی حق برخورداری از تامین اجتماعی، اقدام به رسمیت شناختن اهمیت حمایت اجتماعی جهانی نمود که این مهم بر اساس همبستگی اجتماعی و به منظور کاهش فقر، نابرابری، محرومیت اجتماعی و ناامنی اجتماعی، و نیز ارتقاء فرصت های برابر، برابری جنسی و نژادی، و همچنین حمایت از دوران گذار از اشتغال غیر رسمی به اشتغال رسمی بود.

این اعلامیه همچنین تامین اجتماعی را به عنوان هدفی جهت توانمندسازی مردان و زنان برای انطباق بیشتر با تغییرات صورت گرفته در اقتصاد و نیز بازار کار در نظر می گیرد. این اعلامیه علاوه بر این، سیستم های تامین اجتماعی را به عنوان سیستم هایی به رسمیت می شناسد که همانند تثبیت کننده های خودکار اجتماعی و اقتصادی عمل می نمایند و از طرفی دیگر، به تحریک تقاضای کل در زمان بحران و بعد از آن کمک کرده و پشتیبانی لازم را در خصوص گذار به سمت یک اقتصاد پایدار تر انجام می دهد.

این موضوع بیانگر مشارکت قابل توجه سازمان بین المللی کار در خصوص بحث جهانی مربوط به کف حمایت های اجتماعی و نیز آینده تامین اجتماعی در جهان پر از بحران بوده و حاکی از توجه این سازمان به یافتن شیوه ای جهت برقراری یک تعادل جدید بین اقتصاد و سیاست های اجتماعی است که دستیابی به توسعه پایدار را میسر می نماید.

دوران کلیدی جدید: پذیرش توصیه نامه شماره ۲۰۲

با توجه به اجرای ایده آل تامین اجتماعی برای همگان در سال ۲۰۰۲، و به منظور مطابقت کامل با اعلامیه سال ۲۰۰۸ که موجب شد تنظیم استاندارد مربوط به این موضوع در اولویت اصلی فعالیت های سازمان بین المللی کار قرار گیرد، این سازمان استاندارد جدیدی را تحت

عنوان توصیه نامه کف حمایت های اجتماعی (شماره ۲۰۲) در سال ۲۰۱۲ به تصویب برساند. این توصیه نامه دربرگیرنده استراتژی سازمان بین المللی کار برای گسترش جهانی حقوق بنیادین در خصوص حمایت اجتماعی است. این استراتژی دارای دو بعد «افقی و عمودی» است.

بعد افقی: ایجاد کف ملی حمایت های اجتماعی

بعد افقی استراتژی سازمان بین المللی کار دربرگیرنده استقرار سریع کف حمایت های اجتماعی در سطح ملی است، به طوریکه شامل چهار تضمین اصلی تامین اجتماعی ایجاد شده توسط قانون باشد و تضمین نماید که در طول چرخه زندگی، تمامی افراد نیازمند، به مراقبت های بهداشتی اولیه دسترسی لازم و موثری دارند و علاوه بر این، تامین درآمد پایه آنان نیز حداقل در سطح تعریف شده ملی مهیا می باشد.

چهار تضمین اساسی تامین اجتماعی عبارتند از:

- (الف) دسترسی به مراقبت های بهداشتی ضروری، از جمله مراقبت های مربوط به دوران بارداری؛
- (ب) تامین درآمد پایه برای کودکان، از جمله فراهم آوردن امکان دسترسی به تغذیه، آموزش، مراقبت و هر نوع دیگری از کالا و خدمات لازم؛
- (ج) تامین درآمد پایه برای افراد فعال در سن کار که قادر به کسب درآمد کافی نیستند؛ و
- (د) تامین درآمد پایه برای سالمندان.

با این حال، هیچ الگوی واحدی برای همه کشورها در سراسر جهان وجود ندارد. توصیه نامه شماره ۲۰۲ سازمان بین المللی کار، کشورهای عضو این سازمان را آزاد گذاشته تا در خصوص نحوه تعیین این مزایا تصمیم گیری نمایند. با این حال از آنها خواسته است که به دنبال ترکیبی از موثر ترین و کارآمد ترین مزایا و طرح ها در سطح ملی باشند.

بعد عمودی استراتژی توسعه: افزایش سطوح حمایت

بعد دیگر استراتژی سازمان بین المللی کار برای دستیابی به حق تامین اجتماعی دربرگیرنده توسعه استراتژی های ملی است که به تدریج سطوح بالاتری از تامین اجتماعی را برای بیشترین افراد ممکن فراهم می نماید. این موضوع در مقاوله نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین المللی کار و نیز دیگر استانداردهای تامین اجتماعی این سازمان که بیان کننده یک ساختار مکفی در خصوص تامین اجتماعی می باشند، مورد تاکید قرار گرفته است.

با تاکید بر این موضوع که فرایند ایجاد سیستم های جامع تامین اجتماعی نمی تواند در سطح

حمایت های اولیه باقی بماند، توصیه شماره ۲۰۲ خاطر نشان می سازد که کشورها باید به دنبال ارائه سطوح بالاتری از امنیت درآمد و نیز دسترسی به مراقبت های بهداشتی برای بیشترین افراد ممکن باشند، به نحوی که منعکس کننده ظرفیت های اقتصادی و مالی آن کشورها باشد.

اولین ابزار تجسم اصول اساسی حق جهانی امنیت اجتماعی

این نکته نیز حایز اهمیت است که توصیه نامه شماره ۲۰۲ تبلور اصول مهمی است که کشورهای عضو را در خصوص گسترش پوشش تامین اجتماعی (در هر دو بعد افقی و عمودی) راهنمایی می کند. نکته کلیدی و مهم این اقدامات، مسئولیت کلی و اولیه دولت ها در زمینه اصول بنیادین است که ساختار تمام اصول دیگر را شکل می دهد.

گروه اول از این اصول به ایجاد سیستم تامین اجتماعی و اجرای آن، تعیین حقوق افراد ذینفع و پوشش آنها، و نیز ایجاد یک چارچوب قانونی مربوط می شود.

حمایت اجتماعی باید بر اساس همبستگی اجتماعی جهانی شود و هدف اصلی آن شمول اجتماعی، از جمله تسری به افرادی باشد که مشغول به کار در اقتصاد غیررسمی هستند. چنین حمایتی می تواند به تدریج ایجاد شود، به طوری که دربرگیرنده اهداف تنظیمی و بازه های زمانی باشد. این حمایت باید بر اساس اصول عدم تبعیض، برابری جنسیتی و پاسخگویی به نیازهای خاص باشد. حق برخورداری از مزایا باید توسط قانون ملی تعیین شود و ذینفعان باید دسترسی لازم به شکایت و نیز درخواست تجدید نظر در خصوص این رویه ها را داشته باشند. شأن و منزلت افراد تحت پوشش باید به وسیله تضمین های تامین اجتماعی محترم شمرده شود. در نهایت، مزایا باید کافی و قابل پیش بینی باشد.

گروه دوم از اصول مربوط به اثربخشی، تامین مالی، مدیریت، نظارت و هماهنگی سیستم های تامین اجتماعی است. هنگامی که این اصول اقدام به ایجاد و توسعه کف حمایت های اجتماعی و استراتژی های توسعه تامین اجتماعی می نمایند، کشورهای عضو باید انواع روش ها و دیدگاه ها، از جمله مکانیزم های تامین مالی و سیستم های ارائه مزایا را در نظر گیرند.

هنگامی که به دنبال دستیابی به یک تعادل مطلوب بین "مسئولیت و منافع" میان افرادی هستیم که در طرح های تامین اجتماعی سرمایه گذاری کرده و از منافع آن بهره مند می شوند، باید این اقدامات براساس همبستگی در تامین مالی باشد. این اقدامات همچنین باید موارد زیر را تضمین نماید:

- * پایداری تامین مالی و اقتصادی، با توجه به عدالت اجتماعی و برابری حقوق صاحبان سهام.
- * شفافیت، پاسخگویی و مدیریت سالم مالی و اداری.
- * انسجام سیاست های حمایت اجتماعی از طریق سیاست های اجتماعی، اقتصادی و اشتغال.
- * ثبات در سراسر نهادهای مسئول در خصوص ارایه حمایت اجتماعی و خدمات عمومی با کیفیت بالا که موجب ارتقاء سیستم های تامین اجتماعی می شود؛
- * نظارت منظم در زمینه اجرا و ارزیابی های دوره ای و
- * احترام کامل به چانه زنی جمعی و آزادی انجمن ها برای همه کارگران و نیز مشارکت سه جانبه با حضور نماینده کارفرمایان و کارگران، و همچنین مشاوره با افراد و نمایندگان سازمان های مرتبط.

قبل از نتیجه گیری، تمایل دارم به سه موضوع اشاره نمایم:

- * دسترسی اقتصادی و مالی در خصوص تامین اجتماعی؛
- * کنترل و مدیریت تامین اجتماعی و
- * تاثیر بحران های اقتصادی و مالی بر پایداری سیستم های حمایت اجتماعی.

نیاز به تضمین دسترسی اقتصادی و مالی در خصوص تامین اجتماعی

هزینه مورد نیاز برای تامین مالی سیستم های تامین اجتماعی به منزله یک سرمایه گذاری بلند مدت برابر مردان و زنان است.

به همین دلیل، ضروری است یک تعادل مناسبی بین هزینه ها و مزایای سیستم های تامین اجتماعی برای جامعه و برای افراد ذینفع، در کوتاه مدت و دراز مدت، و گروه های مختلف که در این برنامه ها سرمایه گذاری کرده اند، ایجاد شود.

در حال حاضر تعداد زیادی از کشورها در تمامی سطوح، اقدام به اجرای برنامه های مربوط به کف حمایت های اجتماعی نموده اند تا بتوانند از این طریق، سیستم های تامین اجتماعی جمعی را در قلمرو خود ایجاد نمایند. کشورها برای حصول اطمینان از حاشیه های مالی لازم، روش ها و تدابیر مختلفی را (بخصوص با مرور اولویت های هزینه ای و گسترش پایه درآمد خود) اتخاذ کرده اند.

کنترل و ارزیابی ثابت توسط شرکای اجتماعی در خصوص اثر بخشی و کارایی کوتاه مدت و بلند مدت هر برنامه و نیز سیستم های تامین اجتماعی به طور کلی (از جمله ارزیابی های

آمار)، مکانیسم های مهمی هستند که می توانند در مواقع لزوم منجر به اصلاحات و تعدیل های ضروری شوند.

با توجه به شفافیت طرح های عمومی، توسل به مشاوره و گفتگوی اجتماعی لازم است. در مورد طرح هایی که سازمان های کارگری و کارفرمایی در آنها مشارکت دارند، به طور کلی شایسته است که بر اساس گفتگوی اجتماعی انجام شده و توافقات بر این مبنا باشد.

نیاز به حکمرانی خوب و مدیریت مشارکتی تامین اجتماعی

سیستم های تامین اجتماعی نیازمند مدیریت مطلوب بوده تا موارد زیر را تضمین نمایند:

* دستیابی عملی به اهداف توافق شده آنها؛

* استفاده موثر از منابع و شفافیت و

* جلب اعتماد کسانی که در این سیستم ها سرمایه گذاری کرده و دینفعان آنها.

مشارکت فعال همه سهامداران (به ویژه کارگران و کارفرمایان) از طریق مکانیسم های گفتگوی اجتماعی و نظارت موثر سه جانبه، یکی از ابزارهای مهم تضمین حکمرانی خوب در سیستم های تامین اجتماعی است.

این امر مسئولیت کلی یک دولت است که تضمین نماید سیستم تامین اجتماعی آن موثر و کارآمد می باشد. علاوه بر این، به طور خاص اراده سیاسی لازم را ایجاد کرده و یک استراتژی مطلوب را همراه با ساختار قانونی و نظارتی مناسب مهیا نماید، به نحوی که سطوح بهینه ای از مزایا، حکمرانی خوب، مدیریت شایسته و حمایت از حقوق مکاتبه ذینفعان و سایر سهامداران را تضمین کند.

چانه زنی جمعی و آزادی تشکل ها نیز نقش بسیار مهمی در این زمینه ایفا می نماید. این موارد به کارفرمایان و کارگران کمک کرده تا اقدام به مذاکره در زمینه تامین اجتماعی نمایند، از جمله در خصوص طرح های شغلی و سایر طرح های مکمل، که باید توسط یک ساختار قانونی ملی اداره شوند.

گفتگوی اجتماعی در تعیین و تعریف اولویت اهداف استراتژیک ضروری است که عبارتند از: تعیین مزایا، استحقاق و رویه های تعیین شده برای اعطای مزایا، به اشتراک گذاشتن بار مالی بین نسل ها و بین مشارکت کنندگان در طرح های تامین اجتماعی و مالیات دهندگان، و نیاز به یافتن یک تعادل مناسب بین انتظارات اجتماعی و محدودیت های مالی.

در نهایت، گفتگوی اجتماعی یک ابزار مشارکتی مهم در خصوص نظارت مستمر بر کارآیی مالی و کفایت اجتماعی، و نیز اثر بخشی و کارآمدی مدیریت و اداره طرح ها می باشد. همچنین این موضوع حایز اهمیت است تا در خصوص پیروی از قانون تامین اجتماعی موجود، مطمئن شده و به این یقین برسیم که مشارکت کنندگان طرح های تامین اجتماعی که محق دریافت کمک بوده اند، مشمول آن قرار گرفته و مزایای مربوطه نیز به کسانی تعلق گرفته است که شایسته دریافت آن بوده اند. برای انجام این کار، خدمات بازرسی عمومی با منابع و آموزش کافی مورد نیاز است، به نحوی که قادر به ارتقاء و تضمین اجرای قانون باشد و از تقلب، فساد و فرار از مسئولیت نیز جلوگیری نماید.

بهترین راه رسیدن به پیشرفت اجتماعی، داشتن سازمان های کارگری و کارفرمایی قوی به عنوان شرکای محترم دولت است. این موضوع در گذشته درست بوده و امروز نیز درست است و به همین صورت، در آینده نیز درست خواهد بود.

امنیت اجتماعی در زمان بحران

مزایای اجتماعی علاوه بر تامین یک درآمد جایگزین برای کسانی که شغل خود را از دست داده اند و نیز جهت حمایت از آنها در برابر فقر، می تواند تاثیر اقتصادی قابل توجهی داشته باشد. برخلاف عقاید مرسوم، افزایش هزینه های اجتماعی در طول و پس از یک دوره بحران، تاثیری منفی بر رشد اقتصادی ندارد.

کاملاً برعکس، طرح های بیکاری، برنامه های کمک اجتماعی و کارهای عام المنفعه مطلوب، می توانند به خوبی در جلوگیری از بیکاری طولانی مدت موثر بوده و علاوه براین، به کاهش طول دوره های رکود اقتصادی نیز کمک کنند.

کشورهایی که طرح های عملیاتی از قبل در آنها وجود داشته، این امکان را دارند که به سادگی اقدام به گسترش و انطباق برنامه های خود نمایند. بدین ترتیب آنها این توانایی را دارند که واکنش به موقع و مناسب را اتخاذ کنند.

کمیته کارشناسان سازمان بین المللی کار در خصوص اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها (CEACR) به دولت ها توصیه کرده است که مسئولیت کلی و اولیه خود را در قبال اجرای مناسب نهادهای ملی تامین اجتماعی و نیز تامین به موقع و مناسب مزایا بپذیرند. عطف به توانمندسازی کشورها در خصوص پذیرش این مسئولیت، به طور کلی و به طور موثر، مقاوله نامه های سازمان

بین المللی دولت ها را متعهد به اجرای «تمامی اقدامات مورد نیاز برای انجام این مقصود» نموده است.

این کمیته همچنین ابراز امیدواری کرده است که بحران های موجود منجر به آگاهی بیشتر کشورها شود، به طوری که بیش از پیش نیاز به هماهنگی کامل ابعاد اجتماعی به سمت نظم مالی و اقتصادی را احساس کنند.

در واقع، تامین مالی جمعی و به اشتراک گذاری ریسک در وسیع ترین شکل ممکن آن، برخاسته از یک مدیریت شفاف، مسئولیت پذیر و مشارکتی در قبال طرح های تامین اجتماعی تحت مسئولیت و کنترل عمومی دولت ها می باشد که بهترین تضمین را در خصوص دوام مالی و توسعه پایدار تامین اجتماعی ارائه می نماید.

در نتیجه: در حال حاضر همه عناصر برای آینده ای درخشان مهیا می باشد.

در حال حاضر، تعداد زیادی از نمونه های کاملاً دلگرم کننده در زمینه گسترش تامین اجتماعی در بسیاری از کشورهای در حال توسعه وجود داشته که شواهد غیر قابل انکاری را ارائه می نمایند مبنی بر اینکه در یک دوره کوتاه مدت، کارهای بسیار زیادی را می توان انجام داد. در حالی که روند جهانی به سمت گسترش حمایت اجتماعی است (به ویژه در کشورهای با درآمد متوسط) هنوز هم نیاز به هوشیاری است، زیرا اثربخشی نظام های تامین اجتماعی گاهی اوقات در نتیجه اقدامات تعدیلی صورت گرفته در تنظیم منابع مالی عمومی، به خطر می افتد. هم اکنون سازمان بین المللی کار در خصوص گفتگوی ملی برای کف حمایت های اجتماعی، در ۹۴ کشور جهان حمایت لازم را ارائه می نماید. توصیه های این سازمان به طور کلی بر اساس ارزیابی و برآورد هزینه چندین سناریو سیاست گذاری در زمینه توسعه و گسترش کف حمایت های اجتماعی است.

سازمان بین المللی کار همچنین از ۶۱ کشور برای استقرار سیستم های حمایت اجتماعی پشتیبانی می نماید، به ویژه درخصوص گسترش پوشش مراقبت های بهداشتی (۱۸ کشور)، کمک هزینه خانوار (۸ کشور)، بیمه زایمان (۷ کشور)، بیمه بیکاری (۷ کشور)، برنامه های استخدامی عمومی (۱۱ کشور)، بیمه حوادث ناشی از کار (۶ کشور) و مستمری بازنشستگی (۳۸ کشور).

در نهایت، ۲۹ کشور دیگر در حال حاضر مشمول دریافت کمک های فنی سازمان بین المللی

کار در خصوص بهبود سیستم های حمایت اجتماعی خود می باشند که این کمک ها شامل «توانمند سازی سیستم اداری و مدیریت آنها، توسعه اطلاعات و سیستم های مدیریت، و آرایه پنجره واحد خدمات» می باشد.

امروزه همگان قبول دارند که حمایت اجتماعی می تواند و باید نقش اساسی را در کمک به جمعیت برای فرار از فقر ایفا نماید و علاوه بر این، عاملی موثر در حمایت از آسیب پذیر ترین افراد در جوامع به حساب می آید که کاهش نابرابری، تضمین توسعه پایدار، ایجاد انجمن های فراگیر و در نهایت، تضمین آزادی، عزت و برابری فرصت ها برای همگان را به دنبال دارد.

هیچ جامعه ای نمی تواند بدون همبستگی و عدالت، توسعه یافته و به رفاه برسد. به جای استفاده از اصطلاح «برنده همه چیز را صاحب می شود»، سازمان بین المللی کار اصولی را در توصیه شماره ۲۰۲ در خصوص کف حمایت های اجتماعی (که تصویب آن در سال ۲۰۱۲ گامی بزرگ و رو به جلو به سمت ایده آل های حمایت اجتماعی برای همگان بود) درج نموده است که بر اساس آن اصطلاح «همگی ما باید با یکدیگر پیروز شویم» مورد استفاده قرار می گیرد.

سازمان بین المللی کار، سازمانی است که بازتاب جهانی مربوط به گسترش تامین اجتماعی را رهبری می نماید. هیچ نهاد دیگری در جهان قادر نیست که مأموریت و یا ظرفیت های فنی این سازمان در خصوص توسعه استانداردهای بین المللی یا ارائه راهنمایی به دولت ها و نیز شرکای اجتماعی را در این حیطه انجام دهد.

برای توسعه و حفظ جوامع فراگیر، تامین اجتماعی جامع امری ضروری و اجتناب ناپذیر است. این موضوع بدین مفهوم است که در صورت تحقق تامین اجتماعی فراگیر و جامع، کارگران و خانواده های آنها زمانی که شغل خود را از دست می دهند، مریض شده یا به سن بازنشستگی می رسند، هیچ گاه دچار فقر نخواهند شد. مقاوله نامه تامین اجتماعی (حداقل استانداردها، شماره ۱۰۲ و مصوب ۱۹۵۲)، یک مقاوله نامه بین المللی است که حداقل استانداردهای مربوط به سیستم های تامین اجتماعی را مد نظر قرار داده است.

این موضوع بسیار دلگرم کننده است که توجه داشته باشیم تعدادی از کشورهایی که در سال های اخیر به این مقاوله نامه ملحق شده اند و نیز کشورهای دیگر، پیش بینی می شود که در آینده ای نزدیک بدین شکل عمل نمایند. سازمان بین المللی کار پشتیبانی فعالی را در خصوص این فرآیندها فراهم نموده و علاوه براین، برای رسیدن به الحاق ۶۰ کشور به این مقاوله نامه تا

سال ۲۰۱۹ اهدافی را تعیین کرده است.

البته، این تردید اندک وجود دارد مبنی بر اینکه گسترش تامین اجتماعی با موانع و مشکلات بسیاری روبرو خواهد شد که عبارتند از:

* گذر از اشتغال غیر رسمی به رسمی؛

* افزایش کار مخاطره آمیز، به ویژه در بسیاری از کشورهای صنعتی؛

* نیاز به گسترش منابع مالی و اطمینان از مالیات تدریجی در خصوص تامین مالی لازم جهت طرح های تامین اجتماعی عمومی؛

* نرخ بیکاری بالا، به ویژه در میان جوانان در بسیاری از جوامع؛ و

* روندهای جمعیتی شناختی.

تمامی اینها مشکلاتی هستند که نیازمند اقدامات قاطع و به موقع می باشند. با این حال، مطالعات سازمان بین المللی کار نشان می دهد که این موانع غیر قابل عبور نیستند و حتی قابل کنترل بوده و دولت ها باید هنگام توسعه سیاست گذاری های خود، حل آنها را در اولویت قرار دهند.

پیام سازمان بین المللی کار بسیار ساده، اما تاثیر گذار است: «گسترش افقی و عمودی تامین اجتماعی، رکن اساسی توسعه پایدار است.» این موضوع لازم و امکان پذیر بوده و باید محقق شود. امروزه بیش از هر زمان دیگری، تمامی گروه ها و جوامع (به ویژه سیستم های چند جانبه) باید دست به دست هم دهند تا برای ایجاد سیستم های تامین اجتماعی جامع و نیز پایان دادن به فقر پیشگام باشند و به گونه ای عمل نمایند که فقدان تامین اجتماعی را که مانع عمده توسعه اقتصادی و اجتماعی است و منجر به ناامنی اجتماعی می شود، از میان بردارند.

سخنرانی کامران فنی‌زاده (معاون دپارتمان حاکمیت و سه‌جانبه‌گرایی سازمان بین‌المللی کار)

سلام عرض می‌کنم و امیدوارم خسته نشده باشید.

از این‌که توانستم در این برنامه شرکت کنم بسیار خوشحالم. برنامه امروز بسیار پربار بود و من با توجه به امکان بهره‌مندی از مطالب سایر عزیزان، سخنرانی خودم را کمی خلاصه‌تر تقدیم می‌کنم.

اجازه می‌خواهم کمی در مورد فعالیت‌ها و اهداف سازمان بین‌المللی کار (ILO) صحبت بکنم. عمده فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار تهیه و تنظیم نرم‌ها و یا استانداردهای بین‌المللی کار است که یکی از مهمترین منابع حقوق‌کار در کشورهای مختلف تلقی می‌شود.

مقاله‌نامه‌ها یا توصیه‌نامه‌های بین‌المللی کار شامل انواع موضوعات مرتبط با حقوق کار، شرایط کار، ایمنی و بهداشت کار است که توسط کنفرانس عمومی سازمان که سه‌جانبه و متشکل از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت‌ها از ۱۸۵ کشور عضو است تصویب می‌شود و برای الحاق و اجرا در اختیار کشورها قرار می‌گیرد و کشورها به صلاحدید خود به مقاله‌نامه‌ها ملحق می‌شوند یا نمی‌شوند. جمهوری اسلامی ایران تاکنون به ۱۳ مقاله‌نامه ملحق شده است. فعالیت دیگر سازمان، نظارت بر اجرای استانداردهای بین‌المللی کار است که این مهم بر عهده خانم هنری^۱ و همکارانشان در اداره کل استانداردهاست.

فعالیت دیگر ما پژوهش و انتشار یافته‌ها در مسائل مرتبط با کار و اشتغال و سرانجام ارائه خدمات فنی، آموزشی، تبادل تجربیات و کمک به تأسیس نهادهای لازم در کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار است.

حتماً استحضار دارید که اهداف سازمانی سازمان بین‌المللی کار در چهار دسته طبقه‌بندی می‌شود که بهبود وضعیت اشتغال یکی از چهار هدف اصلی است و کلیه موارد مربوط به کارآفرینی، توسعه مهارت‌ها و فضای مناسب برای کسب و کار و سیاست‌های کلان اقتصادی را شامل می‌شود.

هدف دیگر سازمان بین‌المللی کار که در این همایش، مکرراً به آن اشاره شد، تأمین حقوق بنیادین کارگران و کارفرمایان است و شامل حق ایجاد یا پیوستن داوطلبانه به تشکلهای صنفی، حق مذاکره، پیمان‌های دسته‌جمعی بین کارگران و کارفرمایان، عدم تبعیض در اشتغال و حرفه،

۱- مدیر دپارتمان استانداردهای بین‌المللی کار سازمان بین‌المللی کار

منع کار اجباری و ریشه کن ساختن کار کودکان است. این موارد جزو حقوق بنیادین شناخته شده‌اند و لذا فارغ از الحاق یا عدم الحاق کشورها به مقابله نامه های مربوط، در کلیه کشورها مورد تأکید هستند.

اهداف دیگر سازمان که باز در این همایش مورد تأکید قرار گرفت، توسعه سیاست های تأمین اجتماعی و ارتقاء مشارکت و گفتگوهای اجتماعی است.

با این مقدمه من اجازه می‌خواهم دو محور از وظایف دپارتمان مدیریت کار ILO را هم که بنده در آن مشغول به کار هستم، خدمت شما تقدیم کنم:

یکی در مورد توسعه سیاست های بازرسی کار است که یکی از وظایف مهم ما هست؛ همان طور که اطلاع دارید بازرسی کار یک وظیفه دولتی و جزء مسئولیت های حاکمیتی است که قابل واگذاری به بخش خصوصی نمی‌باشد لکن به طور فزاینده‌ای سازمان های کارگری و کارفرمایی و موسسات و افراد در این زمینه خدمات خود را به سیستم‌های بازرسی کار ارائه می‌کنند.

تنظیم سیستم های بازرسی کار کارآمد، وجود بودجه و امکانات کافی، وجود قوانین مناسب و استفاده از آخرین تجهیزات تکنولوژیک در بازرسی کار مواردی است که ما در ILO به آن می‌پردازیم. بخش دیگر کار ما مساعدت کشورها در خصوص تدوین قوانین داخلی کار است و یک واحد اداری خاص به این مهم اختصاص دارد و شاید کشوری در جهان نباشد که قوانین کارش مستقیم یا غیرمستقیم متأثر از ILO نباشد. هر سال چندین درخواست در این زمینه واصل می‌شود و ما کارشناسان خبره‌ای در زمینه حقوق کار داریم که نظرات کارشناسی خود را در دو زمینه اعلام می‌کنند: یکی در زمینه مطابقت یا عدم مطابقت پیش نویس های قانون کار با استانداردهای بین‌المللی کار و دوم اظهارنظر در مورد قانون یا پیش نویس با استناد به تجربه سایر کشورها براساس حقوق کار تطبیقی.

البته اصلاح قوانین کار از وظایف داخلی کشورهاست و قوانین هر کشور مطابق با شرایط اقتصادی و اجتماعی آن کشور وضع می‌شود لذا کپی کردن از یک کشور برای کشور دیگر ممکن نیست لکن می‌توان در مورد میزان و نوع حمایت ها و اختیارات و بسیاری از موارد دیگر، تجربه دیگر کشورها را مورد مطالعه قرار داد لذا سازمان بین‌المللی کار یکی از مهمترین مراجع بوده و هست.

البته گرایش هم در کشورهای مختلف متفاوت بوده، بعضی از کشورها در تدوین قوانین و مقررات بطور عام (که آیین نامه ها را نیز شامل می‌شود) به وضعیت کشورهای صنعتی و پیشرفته

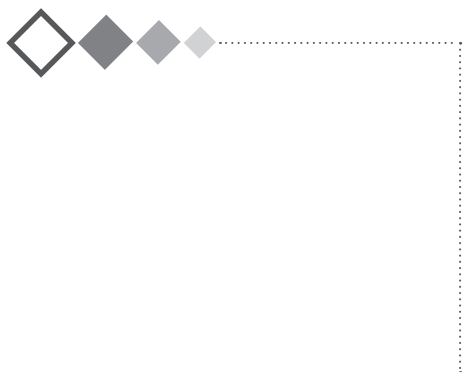
توجه کرده اند و بعضی دیگر خودشان را با کشورهای در حال توسعه، مقایسه می کنند. ضمناً طبق تجربه ما بهترین روش برای این گونه مباحث، مذاکره سه جانبه و گفتگو بین دستگاه های اجرایی و تشکلات کارگری و کارفرمایی داخل هر کشور است. در این زمینه ما واحد دیگری به نام مذاکره اجتماعی و سه جانبه گرایی داریم که به کشورها در ارتقاء سه جانبه گرایی و مذاکره اجتماعی کمک می کند. ۸۵ درصد کشورها نهادهای تصمیم گیری یا رایزنی سه جانبه دارند و من خیلی خوشحالم که در این همایش که با حضور سه جانبه نمایندگان گروه های دولت، کارفرما و کارگر برگزار می شود و یک نمونه بسیار خوب از همچنین مجامعی برای رایزنی و مذاکره سه جانبه است، حضور دارم.

با توجه به بحث های بسیار خوبی که امروز مطرح شد من از بعضی مطالبم صرف نظر می کنم ولی بد نیست این نکته را هر چند که تکراری است اما تأکید کنم و آن اینکه روابط کار در نفس خودش یک رابطه طرفینی است و طبعاً هر یک از طرفین منافع و مسائل خودش را دارد و در خیلی موارد منافع بین کارگر و کارفرما مطابق هم و در بعضی موارد دیگر مغایر هم است و این امر در روابط کار کاملاً طبیعی است و اینجاست که بحث حقوق طرفین و تأمین بهینه منافع طرفین معنا پیدا می کند.

در سیستم های روابط کار پیشرفته و جا افتاده علاوه بر وجود قوانین مناسب و نیز انواع نهادهای حکومتی کارا و تشکل های صنفی کارگری و کارفرمایی، نقش همکاری، مذاکره و گفتگو با همدیگر، چانه زنی های جمعی، گفتگوی سه جانبه با حضور نمایندگان سه گانه، کاملاً درخور توجه است. البته در این زمینه، استمرار کار و تجربه و پختگی تشکل ها هم اهمیت بسیار زیادی دارد.

من درخاتمه از فرصت استفاده می کنم و مجدداً از اینکه امکان حضور و سخنرانی در این برنامه به من داده شد تشکر می کنم. همچنین از طرف سازمان و به نوبه خودم اعلام می کنم که ما برای همکاری بیشتر و مشارکت در اجرای قطعنامه و تصمیمات همایش آمادگی داریم و همکاری بیشتر برای ما خوشحال کننده است. همچنین پیشنهادات و زمینه های کاری مختلفی که توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ماه های اخیر تهیه شده در ILO مورد استقبال بوده و البته به بحث و گفتگوی بیشتری نیاز است.

ان شاءالله در سال های آینده بتوانیم برنامه ای برای همکاری بخصوص در بحث روابط کار و اشتغال داشته باشیم.



سخنرانی میهمانان داخلی



سخنرانی دکتر خسرو صادق نیت (رئیس مرکز سلامت محیط و کار وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی)

عنوان سخنرانی: سلامت کار در توسعه پایدار

با عرض سلام خدمت همه دوستان بزرگواری که در جلسه حضور دارند و با کسب اجازه از اساتید و حاضرین در جلسه. من می خواهم به بحث سلامت در محیط‌های شغلی بپردازم. طی سال‌های گذشته وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در رابطه با سلامت، تلاش‌های زیادی انجام داده به گونه‌ای که در سطح جهان هم مورد توجه قرار گرفته است.

وزارت بهداشت در زمینه سلامت آحاد مردم، اقدامات موثری را صورت داده بخصوص در خصوص تولد کودکان سالم از بدو بستن نطفه و حتی قبل از آن برنامه‌های مفصلی دارد تا کودکی سالم وارد جامعه شود. اما افرادی که صدها میلیون برای سلامتشان هزینه می‌شود تا به عنوان یک فرد فعال، توانمند و در واقع با قابلیت، برای محیط شغلی آماده شوند، زمانی که وارد محیط کاری می‌شوند متأسفانه می‌بینیم که خیلی راحت این سرمایه‌های اصلی ما در موقعیت‌های شغلی به دلیل مواجهات و حوادث شغلی، دچار آسیب‌هایی می‌شوند که نه تنها خود ایشان بلکه خانواده و محیط‌های کاری را نیز به مخاطره می‌اندازد

ما در خصوص این که نیروی انسانی و نیروی کار، سرمایه اصلی ما هستند زیاد شعار می‌دهیم ولی آیا در عمل به این موضوع و به این سرمایه توجه می‌کنیم؟ واقعیت این است که خیلی وقت‌ها این طور نیست.

برای این که یک کارگر ماهر مشغول به کار شود از طرف جامعه صدها میلیون هزینه شده تا این فرد به این مرحله رسیده اما به راحتی می‌بینیم به علت یک بیماری شغلی که می‌توانستیم به راحتی از آن پیشگیری کنیم وی را از دست می‌دهیم. کارخانه مدت‌ها طول می‌کشد تا جایگزین او را برای خودش فراهم کند. به این ترتیب از یک طرف کارخانجات ما به خاطر بیماری‌های شغلی و هزینه‌هایی که بابت درمان آن باید بدهند و نیز از کارافتادگی این فرد، صدمه مالی می‌بینند و از طرف دیگر یک فردی که می‌توانست برای خانواده و جامعه، فرد فعالی باشد حالا سربار خانواده و جامعه می‌شود و هزینه‌های بسیاری باید در طول زندگی این فرد، صرف درمان وی شود.

این موضوعی است که می‌توان از آن پیشگیری نمود. بیماری‌های شغلی متأسفانه بیماری‌هایی هستند که درمان قریب به اتفاق آنها ممکن نیست؛ کسی که دچار ناشنوایی شغلی می‌شود

کسی که دچار مسمومیت های ریوی می شود، کسی که دچار سرطان های شغلی می شود، دیگر نمی توان کاری برای او انجام داد و درمان آنها صرفاً ادامه زندگی این فرد را راحت تر می کند ولی عملاً درمان قطعی اغلب آنها ممکن نیست. بنابراین اینجاست که نقش پیشگیری اهمیت پیدا می کند.

در خصوص بحث اصلی این همایش که کار شایسته است باید عرض کنم اینکه یک فرد، کارشایسته خودش را پیدا کند از دو منظر برای ما اهمیت دارد. یکی اینکه شما کاری را که برای فرد مناسب است و متناسب با سلامت جسمی و روحی او می باشد را برایش فراهم کنید. این را ما در بحث تخصصی خودمان *field score work* می گوئیم یعنی اینکه فرد اگر می خواهد وارد یک شغلی شود آیا از لحاظ جسمی، روحی و توانایی می تواند در این کار مشغول شود یا نه. شرایط کاری، الزاماتی را دارد که این الزامات باید با توانایی های فرد متناسب باشد. البته در کشور ما متأسفانه کارفرما به خاطر اینکه نمی خواهد برای این موضوع هزینه کند، سعی می کند سالم ترین آدم ها را برای کارهایی که حتی آدم های معلول هم می توانند آن را انجام دهند، استفاده کند. نیروی کار زیاد است و متأسفانه قدرت انتخاب برای کارفرما به گونه ای است که می تواند بعضی وقت ها از اصول عدول کند. در صورتی که ما می دانیم منظور از اصل *field score work* این است که ما سعی کنیم حتی المقدور محیط کار را با توانایی های فرد متناسب کنیم و این اقدامی است که به هر حال باید به آن توجه بیشتری بشود.

اما مسئله این است که وقتی یک فرد با توجه به همه بررسی های اولیه وارد محیط کار شده، آیا محیط کار با همه شرایط و تناسبی که دیده شده برای فرد، بیماری ایجاد می کند یا نه. این معضل دومی است که ما داریم. یعنی مواجهات محیط های شغلی می تواند آدم های کاملاً سالم و متناسب با شغل را دچار بیماری های متعددی نماید. یکی از مشکلات در خصوص مواجهات شغلی این است که متأسفانه خیلی واضح و مشخص نیستند یعنی معمولاً مقدار آنها کم است ولی در دراز مدت اثرات خود را نشان می دهد و اگر به آن توجه جدی نداشته باشیم و برنامه ریزی برای آن نداشته باشیم متوجه اثرات آن نمی شویم.

حال برای این موضوع، چه باید کرد؟ الحمدلله در کشورمان توان خوبی برای پیشگیری از آن داریم. ما در سطح کشور هزاران کارشناس بهداشت حرفه ای داریم که در سطح وسیعی در کارخانجات حضور دارند و می توانند محیط های شغلی را بررسی و مواجهات خطرناک را ارزیابی

کنند و بگویند که کدام مواجهات از حد استاندارد بیشتر است و چه راهکاری برای کاهش و کنترل آنها باید اعمال شود.

اما اینکه چقدر از این ظرفیت در کارخانجات خودمان به درستی استفاده می‌کنیم، یکی از معضلاتی است که گرفتار آن هستیم و باید در این خصوص برنامه ریزی کنیم و به آن توجه کنیم. کار دیگری که می‌توان انجام داد، بررسی منسجم و برنامه ریزی شده سلامت شاغلین است که از آن به عنوان معاینات دوره‌ای اسم می‌بریم.

متأسفانه و متأسفانه علی‌رغم اهمیت سلامت نیروی کار، این مقوله به لحاظ کیفی، جزء محدود جاهایی است که مشکل پرداخت و هزینه‌کرد بیش از تعرفه‌ها نیست بلکه در این بخش- که می‌تواند نقش پیشگیرانه داشته باشد- هزینه‌ها به سمت برگزاری مناقصات سلامت کارگر پیش رفته است. یعنی ما هزینه‌ها را هر چه می‌توانیم کاهش می‌دهیم لذا معاینات سلامت کارگر مورد توجه جدی قرار نمی‌گیرد. این نشان از یک بیماری زمینه‌ای دارد که کارفرمایان ما و سیستم ما به سلامت کارگر و پیشگیری از بیماری او توجه نمی‌کند و آن را یک هزینه می‌داند که برایش برگشت سرمایه ندارد و عملاً نیروی انسانی ما را سرمایه حساب نمی‌کند.

معضل دیگر آزمایشات کارگران است که نه تنها بخش خصوصی تعرفه‌های خودش را رعایت نمی‌کند بلکه حتی به مراتب تعرفه‌هایی کمتر از تعرفه‌های دولتی می‌گیرد و این نشان از یک اختلال جدی در بررسی‌های سلامت شغلی کارگران است که باید نسبت به این موضوع تدبیر جدی اندیشید و نگاه به سلامت کارگر را از قالب این گونه نگاه‌ها دور نگه داشت.

اگر ما دنبال کارشایسته برای کارگران هستیم، باید محیط شایسته هم برای فعالیت شغلی او مهیا کنیم. پس سلامت او باید به عنوان یک اصل تلقی گردد چرا که هزینه و تلاش زیادی صرف آن شده است؛ تلاش‌هایی توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی و به نوعی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی صورت گرفته است و البته جای تقدیر دارد ولی راه زیادی برای نیل به اهداف عالی که شعارش را می‌دهیم و آرمان‌هایی که انتظار داریم به آنها نزدیک شویم، داریم.

در این خصوص چند مثال خدمت حضار عرض می‌کنم: ببینید اگر یک کارگری را که تشنج داشته باشد برای جوشکاری بالای ساختمان ببریم و او در بالای ساختمان تشنج کند کارگر را به راحتی از دست داده‌ایم. یا اگر کارگری را که مشکل دید دارد در جرثقیل به کار بگیریم، سلامت

یک عده‌ای در معرض خطر قرار می‌گیرد.

در حال حاضر راننده‌هایی داریم که اختلال خواب دارند ولی به راحتی و مانند یک بمب متحرک رانندگی می‌کنند در صورتی که می‌توانیم از انفجار این بمب مهیب، پیشگیری کنیم و جلوی تصادفات را بگیریم و کمتر شاهد سقوط یک اتوبوس با ۴۰ مسافر در راه‌ها باشیم که برای ما به صورت عادی درآمده است.

این بیماری‌ها با یک معاینه درست قابل پیشگیری هستند اما معضل اینجاست که وقتی متوجه می‌شویم فرد یا افرادی به علت بیماری نمی‌توانند رانندگی کنند و او را از رانندگی منع می‌کنیم وی حتی از بیمه بیکاری هم برخوردار نمی‌شود و انتظار داریم بعد از ۲۰ سال کار رانندگی، به کار دیگری مشغول شود. اینها معضلاتی است که کارگران با آنها مواجه هستند و ما عملاً در معاینات با مشکل مواجه می‌شویم.

اگر بخواهیم برای نیروهای کار، محیط کار سالم فراهم کنیم، نیاز داریم که محل کار او را از حیث عوامل آسیب رسان، به حداقل برسانیم و یا عاری کنیم. مسلماً در بسیاری از محیط‌های کاری، امکان عاری‌شدن از مواجهات خطرناک وجود ندارد ولی می‌توانیم آن را کنترل کنیم، می‌توانیم کارگران را آموزش دهیم، می‌توانیم افرادی را که نسبت به مواجهات خطرناک حساس هستند، قبل از این‌که دچار عارضه برگشت ناپذیر شوند به موقع تشخیص دهیم و برای آنها برنامه‌هایی داشته باشیم که بتوانند سی سال کار مناسب را به خوبی انجام دهند و اگر بازنشسته شوند، بازنشستگی‌شان با سلامت همراه باشد و همان‌طور که فعالیت خودشان رادر اوج سلامت شروع کردند، در اوج سلامت هم به پایان برسانند و محیط کارشان، عاملی برای آسیب دیدن سلامتی‌شان نباشد.

ما حرکت‌های خوبی را در این خصوص انجام دادیم و من به نوبه خودم از اقدامات و تلاش‌های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی تشکر می‌کنم و امیدوارم بتوانیم با همکاری هم، فعالیتی را سامان دهیم که کارشایسته همراه با سلامت نیروی کار فراهم شود و کارگرانی داشته باشیم که در بهترین وضعیت سلامت روحی و جسمی بتوانند زمینه‌های توسعه پایدار را برای کشور فراهم کنند.

از این‌که تصدیع کردم عذر می‌خواهم و از توجه شما ممنونم.

سخنرانی دکتر حسام نیکوپور (مدیر کل دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی)

عنوان سخنرانی: حمایت اجتماعی، بازبایی اقتصادی، رشد فراگیر و عدالت اجتماعی

با سلام خدمت حضار محترم، از جناب آقای دکتر سپهری ریاست محترم موسسه کار و تأمین اجتماعی و همکاران محترمشان به خاطر برگزاری این همایش تشکر می‌کنم.

روز کارگر را به میهمانان محترم تبریک می‌گویم بدون شک نظام های حمایتی شکل نمی‌گرفت مگر با تلاش ها و مساعدت ها و خواسته هایی که کارگران داشتند.

می‌دانید که نظام های حمایت اجتماعی همواره مورد حمله بودند چرا که عامل ضد رشد و توسعه قلمداد می شدند که به اندازه کافی روی فقر و نابرابری تأثیر نمی‌گذارند.

مطالبی که خدمتتان ارایه می شود مربوط به گزارش جهانی حمایت اجتماعی در سال ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵ سازمان بین المللی کار است که با این سه محور شروع می شود. حمایت اجتماعی یا Social protection به عنوان بسته‌ای از سیاست ها برای مقابله با فقر، بیکاری و آثار سالمندی است و سه ابزار برای اعمال این سیاست ها وجود دارد: بیمه های اجتماعی، مساعدت‌های اجتماعی و برنامه‌های بازار کار. یک خلط مبحث در کشور ما وجود دارد که Social protection (حمایت اجتماعی) را با Social assistant (مساعدت اجتماعی) و یا Social security (امنیت اجتماعی) و حمایت اجتماعی را به جای هم استفاده می کنند در حالی که مفهوم حمایت اجتماعی عام‌تر از تأمین اجتماعی است.

بعد از قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی که پایه تأسیس وزارت رفاه بود، بیمه های اجتماعی و مساعدت های اجتماعی با هم هماهنگ شدند اما برنامه های بازار کار به دلیل وجود وزارت کار آن زمان، هماهنگ نبود ولی در سال ۹۰ با ادغام سه وزارتخانه و تأسیس وزارتخانه جدید، عملاً هر سه ابزار حمایت‌های اجتماعی در اختیار یک وزارتخانه قرار گرفت.

طبق مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار، حمایت های اجتماعی شامل ۹ شاخه می شود: بیمه های بارداری، بیکاری، از کار افتادگی، بازماندگی، مسئولیت خانواده، مراقبت های درمانی، بیماری و حوادث شغلی. مواردی مثل مسکن و آموزش در نظام رفاهی مطرح می شود نه در نظام حمایت اجتماعی.

حالا وضعیت این خدمات نه گانه در دنیا به چه شکل است. اگر کشورها را به سه دسته کشورهای با درآمدهای پایین، کشورهای با درآمد متوسط و کشورهای با درآمد بالا تقسیم کنیم،

کشورهای با درآمد بالا ۱۹/۵ درصد GDP^۱شان را خرج این خدمات می‌کنند، کشورهای با درآمد متوسط حدود ۷ درصد، و کشورهای با درآمد پایین حدود ۴ درصد.

اگر ۱۹/۵ درصد از مبلغ ۱۰۰۰ میلیارد دلار را با ۷ درصد از ۱۰۰ میلیون دلار مقایسه کنیم، می‌بینیم که اختلاف رقم بسیار زیاد است، اگر حمایت‌های اجتماعی ضد توسعه و ضد رشد بود، پس چرا در کشورهای توسعه یافته بیشتر به آن توجه می‌شود؟

نکته بعدی خدمات تأمین اجتماعی و حمایت از خانواده و بیکاران است؛ در کشورهای با درآمد کم و در کشورهای با درآمد متوسط، این خدمات سهم اندکی از حمایت‌های اجتماعی را در بر می‌گیرد اما کشورهای با درآمد بالا ۱/۴ درصد GDP شان را صرف حمایت خانواده و ۱/۲ درصد هم صرف بیمه بیکاری می‌کنند. بیمه بیکاری و حمایت خانواده کمترین خدمات حمایت اجتماعی را شامل می‌شود.

رویکرد ما تشکیل نظام تأمین اجتماعی چند لایه بود؛ یک لایه مساعدت‌های اجتماعی، یک لایه بیمه‌های اجتماعی و یک لایه بیمه‌های تکمیلی را تعریف کردیم که عملاً طی این ۵ سال نتوانستیم اجرایی بکنیم و حتی یک آیین‌نامه در این خصوص برای تصویب به مجلس نرفت چرا که رویکرد سازمان، درآمدی است یعنی ارائه حمایت‌های اجتماعی به افرادی با درآمد مشخص. ولی رویکرد جدید ILO نسبت به حمایت‌های اجتماعی، رویکرد مبتنی بر سن جمعیت هدف و چرخه عمر افراد است و معتقدند افراد در چرخه عمرشان سه حالت دارند: یا حالت نوزادی و خردسالی، یا سن کار و یا سالمندی؛ افرادی که در دوران اولیه عمرشان هستند یک سری نیازهایی دارند: جلوگیری از مرگ و میرکودک و مادر، وضعیت اقتصادی خانواده، امکانات رفتن به مدرسه و حمایت‌های اجتماعی در زمان اشتغال ریسک‌هایی مثل بیکاری، حوادث شغلی و از کارافتادگی، بارداری را پوشش می‌دهد و در زمان سالمندی باید وضعیت سلامت، تضمین درآمد، و مراقبت‌های حوزه سالمندی مورد توجه قرار گیرد.

یکی از اشکالات نظام حمایت اجتماعی ما عدم هماهنگی بین خدماتی است که به صورت جامع ارائه می‌شود. در سال آینده ده درصد CDP بعضی از کشورها صرف موارد پرستاری سالمندان خواهد شد. لذا مقداری از حق بیمه صرف مراقبت‌های سلامت در زمان سالمندی خواهد شد.

1- Gross Domestic Product (درآمد سرانه ملی)

حمایت‌های اجتماعی با سه هدف رشد اشتغال، کاهش نابرابری درآمدی و انضباط مالی انجام می‌شود. ولی هیچ سیستم رفاهی در دنیا نیست که هر سه تا هدف را همزمان بتواند پوشش دهد لذا دو هدف را به اولویت می‌گذارد و یکی از اهداف فدا می‌شود. بر همین اساس، سه مدل رفاه در دنیا شکل گرفته است: مدلی که کاهش نابرابری را هدف می‌گیرد که نمادش کشورهای دموکرات مسیحی از جمله آلمان است و خدمات حمایت اجتماعی بر اساس مشارکت افراد ارائه می‌شود. مدل آمریکایی نئولیبرال که بر اساس آزادی‌های فردی و بازار شکل گرفته و رشد اشتغال و انضباط مالی را هدف قرار داده است لذا نابرابری در این مدل، هدف نیست و به خاطر همین در آمریکا نابرابری به شدت وجود دارد و دریافتی یک کارگر با مدیرش ۴۵۰ برابر تفاوت دارد و خدمات حمایت اجتماعی بر اساس نیاز ارائه می‌شود و مدل‌های سوسیال دموکرات که نمادش کشورهای اسکاندیناوی است و مبنای حمایت‌های اجتماعی، استحقاق شهروندی افراد است. یک اشکالی در کشور ما وجود دارد که سیاست‌ها همدیگر را خنثی می‌کنند. یعنی اگر ما حداقل دستمزد را مطرح می‌کنیم یعنی اینکه داریم طبق این مدل برنامه ریزی می‌کنیم. در آمریکا چیزی به اسم حداقل دستمزد وجود ندارد چون نابرابری هدف سیستم حمایتی نیست یا در سوئد رشد اشتغال مهم نیست در نتیجه انعطاف‌پذیری بازار کار وجود ندارد. اما ما دنبال تحقق همزمان هر سه هدف هستیم و چون مدل رفاهی ما مشخص نیست، پس در نتیجه سیاست‌های ما با هم تضاد دارند و همدیگر را خنثی می‌کنند.

حمایت اجتماعی هم یک حق انسانی و هم یک خط مشی اقتصادی و ابزاری قدرتمند برای کاهش فقر، انسجام سیاسی و کلید بازایی اقتصادی در دوران رکود و رشد آهسته است. حالا من این را برای حضار تشریح می‌کنم: بحران اقتصادی در سال ۲۰۰۸ در دنیا به وجود آمد و اهمیت نظام‌های اجتماعی را دو چندان کرد و تغییرات بنیادی در این نظام‌ها شکل گرفت. در آن زمان کشورها در دو مرحله رویکردهای متفاوتی در نظام‌های حمایت‌های اجتماعی داشتند؛ در مرحله اول به عنوان یک تثبیت‌گر اقتصادی و اجتماعی از آن استفاده کردند و توانستند به صورت کوتاه مدت با رکود، مقابله بکنند. لذا کشورهای با درآمد متوسط و بالا شروع کردند به خرید بنگاه‌های پولی و مالی و تزریق منابع مالی به شرکت‌های بزرگ و ۴۲۰۰ میلیارد دلار برای مقابله با بحران مورد استفاده قرار گرفت که ۲۵ درصد آن فقط صرف مزایای انگیزشی حوزه‌های حمایت اجتماعی شد. ۵۴ درصد دولت‌ها انتقال‌های نقدی‌شان را زیاد کردند، ۴۴ درصد مستمری‌های

بازنشتگی را مورد حمایت قرار دادند، ۳۷ درصد دسترسی به مزایای سلامت را ارتقا دادند و ۱۶ درصد یارانه مواد غذایی را معرفی کردند و عملاً حمایت اجتماعی، نقش کلیدی در مقابله با اثرات منفی خانواده ها و رکود بحرانی ایفا نمود.

بین سال ۲۰۰۸ و ۲۰۱۰ در کشورهای آمریکا شمالی دولت تعهد کرد حدود ۵۲۰۰ میلیارد دلار به بانک‌های در حال ورشکستگی کمک کند اما تنها ۸۳۰ میلیارد دلار به حوزه حمایت اجتماعی کمک کرد. این کمک ها باعث شد که ۳۷۰۰ میلیارد دلار کسری بودجه به وجود بیاید و بر بدهی‌های دولت ها اضافه شود. گناه ایجاد این کسری بودجه به جای این که به گردن بانک‌ها و شرکت ها ی بزرگ و کارفرمایان شرکت های بزرگ تولیدی بیفتد، به گردن تامین اجتماعی افتاد. این باعث شد که از سال ۲۰۱۰ به بعد ۱۲۲ کشور سیاست های انقباضی و تثبیت مالی اتخاذ کنند که از این تعداد ۸۲ کشور جزء کشورهای در حال توسعه هستند.

بر خلاف تصور ما که فکر می کنیم این سیاست ها فقط در کشورهای توسعه یافته به وقوع پیوسته، کشورهای در حال توسعه هم این سیاست‌ها را دنبال کرده‌اند. این سیاست های انضباطی شامل شش دسته اند:

۱- حذف یا کاهش یارانه‌ها (۱۰۰ کشور بین سال های ۲۰۱۳-۲۰۱۰ یارانه‌هاشان را حذف کردند)،

۲- ۹۸ کشور دستمزدها را کاهش دادند،

۳- ۹۴ کشور مالیات بر مصرف و مالیات بر ارزش افزوده را افزایش دادند،

۴- ۸۶ کشور سیستم مستمری هایشان را اصلاح یا تعدیل کردند و حقوق مستمری یا نرخ حق بیمه را افزایش دادند،

۵- ۸۰ کشور حمایت های اجتماعی را منطقی و هدفمند نمودند و

۶- ۳۷ کشور هم اصلاحات سلامت را انجام دادند.

نکته حائز اهمیت روندهای واگرا میان کشورهای ثروتمند و فقیر است؛ در حالی که بسیاری از کشورهای با درآمد بالا که نرخ بیکاری شان افزایش پیدا کرد، حمایت اجتماعی شان را کم کردند که این باعث شد که مصرف واقعی که نماد رفاه یک کشور است کاهش پیدا کند و به این ترتیب سطح رفاه این کشورها کاهش پیدا کرد، ولی کشورهای با درآمد متوسط با افزایش حمایت‌های اجتماعی سطح رفاهشان را افزایش هم دادند.

سیاست های انقباضی که اعمال شد ۱۲۳ میلیون نفر در کشورهای اتحادیه اروپا تحت تأثیر این سیاست ها قرار گرفتند که ۲۴ درصد آنها زنان و کودکان بودند، ۱۴ کشور اروپایی مزایای بازنشستگی شان را کاهش دادند. دادگاه های ۵ کشور اروپایی از جمله هلند کاهش مستمری ها را خلاف قانون اساسی تشخیص دادند.

هزینه های این تعدیل ها به کسانی منتقل شد که بیش از پنج سال بود مشکلاتی نظیر مشاغل کمتر و درآمد کمتر را تحمل می کردند در نتیجه کاهش سطح مصرف و رکود درآمد خانواده ها موجب کاهش مصرف داخلی و کاهش تقاضا و سرعت بازایی اقتصادی شد و دستاورد مدل انسجام اجتماعی اروپایی ها که منجر به کاهش فقر و ارتقاء رفاه اجتماعی شده بود، با خدشه مواجه شد.

بحران که به وجود آمد، سرمایه گذاری روی مسایل عمومی کاهش یافت و این باعث شد که فعالیت های اقتصادی و به تبع آن دستمزدها کاهش پیدا کرد، بیکاری زیاد و مصرف کم شد، پایه مالیاتی پایین آمد، درآمدهای عمومی از بین رفت لذا دولت برای حفظ درآمد، مالیات بر ارزش افزوده را افزایش و خدمات سلامت اعم از مستمری ها و مزایای تأمین اجتماعی و نیز مصرف را کاهش داد تا دوباره درآمد قابل تصرف داشته باشد اما یک روح معیوب به وجود آمد که نتیجه سیاست های تعدیل، کاهش رفتار جامعه است.

اعمال اصلاحات مستمری ها طی دهه گذشته باعث شد کارگران بیشتری برای دوران سالمندی خود به طرح های مساعدت اجتماعی تأمین شده از محل مالیات یا طرح های حداقل درآمد تضمین شده، پناه بیاورند.

مفهوم پذیرفته شده «دسترسی همگانی به شرایط زندگی شایسته برای همه شهروندان»، به واسطه شکاف گسترده میان برنامه های به شدت هدف گذاری شده برای سطوح پایین توزیع درآمدی و تأکید اکید بر پس اندازهای انفرادی برای گروه های درآمدی متوسط و بالا، با تهدید مواجه شده است.

این چند پارگی در نظام های تأمین اجتماعی، پتانسیل تحقق مشارکت در ریسک جمعی را محدود می کند، همبستگی اجتماعی را از بین می برد و مسئولیت دولت را تنها متوجه قشر بسیار فقیر می کند. تضعیف چانه زنی جمعی و مذاکرات اجتماعی به همراه مقررات زدایی و انعطاف پذیری بازار کار، این فرسایش و تحلیل تدریجی را بیشتر کرده است.

یک استدلال بیان می‌کنم که چهار کشور از آن استفاده کرده‌اند ایرلند، پرتغال، قبرس و مخصوصاً یونان و آن فقیرسازی برنامه ریزی شده جمعیت است. سیاستی که الان کشورهای با درآمد بالا طی می‌کنند که عبارت از برنامه ریزی برای فقیر کردن جامعه همراه با کاهش سیاست‌های حمایتی و تعدیل اقتصادی است. در نتیجه رشد اقتصادی کاهش و بیکاری افزایش پیدا می‌کند. طرفداران این سیاست معتقدند بعد از یک دوره گذار، تولید بیشتر و مشکلات مرتفع می‌شود. اما مخالفین این سیاست از جمله ILO معتقدند که حمایت اجتماعی خودش ابزار قدرتمند باز یابی اقتصادی است.

بروز بحران، موجب تغییر رویکرد کشورهای در حال توسعه نسبت به رابطه میان رشد و حمایت اجتماعی شده است. هنگامی که اقتصادهای در حال ظهور احساس کردند که تقاضا برای صادرات در حال افت است، سیاستگذاران در خصوص اجرای مدل‌های ناپایدار رشد صادرات محور تردید نموده و به جای آن راهبردهای بهبود با محوریت ایجاد بازارهای داخلی و مصرف داخلی را مدنظر قرار دادند. یکی از راهکارهای افزایش درآمد خانوار و در نتیجه مصرف داخلی، بهبود و گسترش نظام‌های حمایت اجتماعی است.

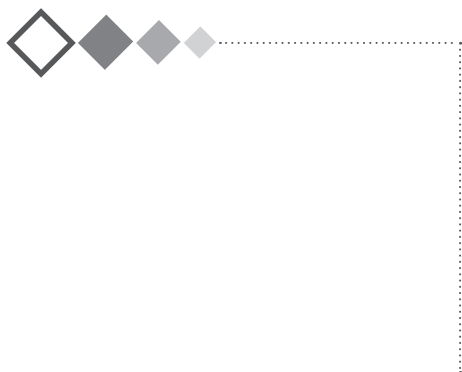
برزیل و چین نماد این گونه کشورها هستند. چین، پوشش همگانی مستمری‌ها و افزایش دستمزدها را محقق ساخته و برزیل، گسترش پوشش حمایت اجتماعی و افزایش حداقل دستمزد را از سال ۲۰۰۹ تسریع کرده است.

سرمایه‌گذاری در زمینه حمایت اجتماعی، چگونه می‌تواند در رشد اقتصادی تأثیر مثبت بگذارد؟ وقتی روی حمایت اجتماعی سرمایه‌گذاری شود، امنیت درآمدی بالا می‌رود و امنیت درآمدی بالاتر یعنی دسترسی بهتر به مواد غذایی، یعنی بهره‌وری بالاتر نیروی کار و بالاخره نیروی کار مولد، یعنی توسعه فیزیکی و توسعه انسانی، یعنی آموزش مناسب و حضور بیشتر در مدرسه و کاستن از ساعت کار کودک، یعنی دسترسی بیشتر به خدمات سلامت، یعنی ارائه خدمات درمانی مطلوب و سرمایه‌انسانی که آقای هفده‌تن (معاون روابط کار) اشاره کردند همین سه مورد را شامل می‌شود: آموزش، سلامت و درمان که رشد فرهنگی را به وجود می‌آورند.

حالا سوال اینست که اگر حمایت اجتماعی کلید باز یابی اقتصادی است، منابع آن از کجا تامین می‌شود؟ این همه مشکلات، سر این بود که کشورها پول نداشتند و به همین جهت سیاست‌های تعدیل را اتخاذ نمودند.

ILO برای حل این مشکل، هشت راه حل معرفی می‌کند عبارتند از:

- * تخصیص مجدد مصارف عمومی
- * افزایش درآمدهای مالیاتی و عمدتاً مالیات بر ارزش افزوده
- * افزایش حق بیمه های تأمین اجتماعی
- * کاهش دیون یا تجدید ساختار آن
- * محدود کردن گردش‌های غیرقانونی
- * افزایش کمک‌ها
- * بهره‌برداری از ذخایر مالی
- * اتخاذ یک چارچوب اقتصاد کلان مناسب



گزارش کمیسیون ها



گزارش کمیسیون کار شایسته

رئیس کمیسیون: کریم یاوری

نواب: مرتضی رجبی (گروه کارفرمایی)، حسین حبیبی (گروه کارگری)

مقدمه:

کار شایسته مفهومی چند بعدی دارد که علاوه بر کمیت اشتغال به کیفیت آن نیز می پردازد و در نتیجه نه تنها به کار بیشتر، بلکه به کار بهتر نیز توجه دارد. این مفهوم اولین بار توسط دبیر کل سازمان بین المللی کار (ILO) مطرح گردید.

ایشان کار شایسته را ایجاد فرصت های برابر برای زنان و مردان به منظور دستیابی به کار مناسب و مولد در شرایط آزاد، ایمن، همراه با کرامت انسانی تعریف کرد و حقوق بنیادین کار، حمایت از اشتغال کامل، حمایت از امنیت اجتماعی و حمایت از گفتگوهای اجتماعی را به عنوان مولفه های کار شایسته معرفی نمود.

در ایران نیز همسو با توصیه های بین المللی، موضوع کار شایسته و نماگرهای آن مطرح شده است. از آنجا که نرخ اشتغال و بیکاری در کشور ما توسط سیاستگذاران به عنوان نماگر وضعیت اشتغال نیروی کار در نظر گرفته شده و سایر جنبه های کار نادیده گرفته می شود، تولید سایر نماگرهای کار شایسته برای داشتن نمایی کامل تر از وضعیت بازار کار کشور ضروری می باشد. در همین راستا وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که عهده دار صیانت از بازار کار است، پیش نویس سند ملی کار شایسته را تدوین و در ششمین همایش ملی کار بررسی نمود.

اهم موارد مطرح شده در این کمیسیون به شرح زیر است:

آقای مهندس سید حسن هفده تن (معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) کار شایسته از کرامت انسانی آغاز می شود. ما باید تلاش کنیم تا بین شرکای اجتماعی، دولت، کارگر و کارفرما همدلی و هم اندیشی شکل گیرد و فضای شایسته ای را برای تولید شایسته خلق کنیم.

در ILO مقبولیت کار مطرح است در حالی که در جمهوری اسلامی ایران مقبولیت به همراه مشروعیت کار مهم است. کار شایسته باید امنیت شغلی برای شاغل ایجاد کند که متأسفانه ما

نتوانستیم آن را تأمین کنیم. این کار نیازمند انحصار زدایی در تولید، امحای تبعیض در جامعه (جنس، دین، نژاد و...) و ایجاد فرصت های برابر برای انسان هاست. برای اجرای کار شایسته دولت یکسری سیاست هایی را پیگیری می کند از جمله: توسعه اشتغال مولد، ارتقای فرهنگ کار، اصلاح قوانین و مقررات، توسعه حمایت های اجتماعی، اصلاح نظام جبران خدمت مبتنی بر بهره وری و... ما باید تلاش کنیم به سقف حمایت های اجتماعی برسیم و این مستلزم برنامه ریزی، همدلی و هم افزایی در بین تشکلات کارگری و کارفرمایی هست.

دراصل ۱۰۴ قانون اساسی^۱ ما از ظرفیت و پشتوانه بسیار مهمی برخورداریم که متأسفانه نتوانستیم از آن بهره لازم را ببریم. ما در تشکلات کارگری و کارفرمایی هم افزایی می بینیم، ولی در بخش دولتی این امر چندان قابل توجه نیست. اگر می خواهیم کار شایسته را در تمامی ابعاد ببینیم، باید سه جانبه گرایی و مشارکت فعال شرکای اجتماعی را داشته باشیم و شایستگی کار را از دید کارفرما، کارگر و محیط کار ببینیم. چرا که وقتی رضایت شغلی وجود داشته باشد نیروی کار بهره ور می شود.

در خصوص اهمیت کارشایسته باید گفت که ۸۵ درصد موفقیت اقتصادی کشورها و سازمان ها در گرو مدیران موفق است. مدیران شایسته، کارفرمایان شایسته، محیط کار شایسته و خانواده شایسته.

آقای مرتضی رجبی (کانون عالی کارفرمایی)

در کمیسیون ها معمولاً رسم بر این است که اعضا مشارکت داشته باشند و ما انتظار داریم که اعضای حاضر در این کمیسیون هم فعال باشند.

جلسات متعددی با شرکای اجتماعی در خصوص کار شایسته داشتیم. آنچه ما تاکنون بدان دسترسی نداشتیم مصوبات سنوات گذشته به ویژه قطعنامه پنجمین همایش ملی کار در سال ۱۳۸۳ بوده است.

ما یک توقف ده ساله در برگزاری همایش ملی کار داشتیم. اما آنچه لازم است گفته شود این است که ما نیاز به یک دبیر خانه دائمی سه جانبه برای این همایش داریم و این باید در قطعنامه آورده شود.

۱- به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی، صنعتی و کشاورزی، شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران، و در واحدهای آموزشی، اداری، خدماتی و مانند اینها شوراهایی مرکب از نمایندگان اعضاء این واحدها تشکیل می شود. چگونگی تشکیل این شوراها و حدود وظایف و اختیارات آنها را قانون معین می کند.

بحث کار شایسته بسیار مهم است و ما باید آن را در برنامه ششم توسعه بگنجانیم، همان طور که در ماده ۱۰۱ برنامه چهارم و ماده ۲۵ برنامه پنجم آمده است.

حسین حبیبی (کانون عالی کارگری)

اصل کار شایسته، حفظ کرامت انسانی است. شغل، بیمه، حقوق و دستمزد یکی از وجوه کرامت انسانی است که اگر خوب دیده نشود، کرامت انسانی زیر سوال می رود. اگر درآمد کافی نباشد، این کرامت نیست. اصل ۲۶ قانون اساسی^۱ درست اجرا نمی شود، مزد بطور واقعی افزایش نمی یابد، اصل سه جانبه گرایی اصلاً رعایت نمی شود، آئین نامه انضباطی توسط کارفرما و اداره کار نوشته می شود و اصلاً کارگر هیچ نقشی در آن ندارد، برخی از کارفرمایان بنا به سلیقه شخصی خود آئین نامه انضباطی (ماده ۲۷ قانون کار)^۲ کارگاه ها را تفسیر می کنند، ادارات کار هیچ پیگیری در خصوص ارائه نسخه ای از قرارداد کار به کارگر انجام نمی دهند. آیا این موارد (مصادق) سه جانبه گرایی است؟

آرش فراز (عضو کانون عالی کارگری)

سند ملی کار شایسته و شاخص های کارشایسته باید سه جانبه و با مشارکت تشکل ها تدوین گردد. در سال ۸۳ یک نهاد جدید تحت عنوان «شورای مشاوره تخصصی» برای تعیین شاخص های کار شایسته پیش بینی شده بود که این شورا پس از مدتی تعطیل شد. ما در تدوین برنامه کار شایسته یک انحراف داشتیم و آن اینکه اصلاً سه جانبه گرایی رعایت نشد و مشارکت تشکل های کارگری و کارفرمایی را در آن نمی بینیم و هنوز هم دلیل و چرایی این انحراف را نمی دانیم. ما باید به دنبال تدوین سه جانبه برنامه کار شایسته باشیم و اگر قانون کار و تأمین اجتماعی می خواهد اصلاح شود باید این شاخص ها و نشانگر ها نیز منطبق با آن باشد.

موسی بیات (عضو هیئت مدیره انجمن منابع انسانی)

باید مدلی را برای نشاط و لبخند نیروی انسانی ارائه کرد. ما مدیران قامت برافراشته ای نیاز داریم که خدمتگذار باشند.

۱- احزاب، جمعیت ها، انجمن های سیاسی و صنفی و انجمن های اسلامی یا اقلیتهای دینی شناخته شده آزادند، مشروط به این که اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی را نقض نکنند. هیچ کس را نمی توان از شرکت در آنها منع کرد یا به شرکت در یکی از آنها مجبور ساخت.

۲- هر گاه کارگر در انجام وظائف محوله قصور ورزد و یا آیین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل یک ماه آخرین حقوق کارگر را به عنوان «حق سنوات» به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید.

باید این تغییر نگرش و توجه به محیط کسب و کار و بنگاه ها در جامعه شکل بگیرد که در کنار ارج نهادن به جایگاه کارگران، بر اهمیت جایگاه کارفرمایان را نیز واقف باشند. ما اگر به دنبال زیر ساخت های کار شایسته باشیم، باید با برنامه هایی که در دسترس داریم در خصوص کار شایسته اقداماتی را انجام دهیم.

خانم مهین حق شناس (نماینده وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی)

بنده با کار شایسته از نزدیک آشنا بودم، مفهوم کار شایسته بسیار گسترده است. ما در نهم اردیبهشت مصادف با روز بهداشت جهانی، مراسمی داریم و هدف ما نهادینه کردن فرهنگ ایمنی و بهداشت است. پیشنهاد می کنم یک بند از قطعنامه پایانی در خصوص فرهنگ بهداشت و ایمنی کار جهت کاهش حوادث ناشی از کار اضافه شود. چرا که استاندارد سازی محیط کار و ضوابط و مقررات حاکم بر آن حرکت بسیار بزرگی برای توسعه و استقرار ایمنی و بهداشتی محیط کار خواهد بود.

محمد رضا بقائیان (کانون عالی شورای های اسلامی کار)

اول یک سوال مطرح می کنم: چه تضمینی برای اجرای قطعنامه ششمین همایش وجود دارد؟ در قطعنامه همایش، حق اعتراض صنفی کارگران باید آورده شود، چرا که در گذشته این کار انجام می شد.

یک روز مشخص برای برگزاری مراسم روز کارگر توسط کارگران تعیین گردد تا کارگران فقط خودشان در مراسم باشند.

در خصوص اجرای تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار^۱ مبنی بر تدوین آئین نامه اجرایی در خصوص ماهیت کار، به دلیل وضعیت نابسامان کارگران در کارگاه ها به ویژه کارگاه های پیمانکاری و افزایش تخلفات در این کارگاه ها، خواهان افزایش بازرسی ها هستیم.

تعدد میزان آئین نامه ها و بخشنامه هایی که توسط سازمان تأمین اجتماعی ابلاغ می گردد، روح سه جانبه گرایی را زیر سوال خواهد برد و خواهان جلوگیری از آن هستیم.

دکتر محمد رضا سپهری (دبیر همایش)

پس از برگزاری پنجمین همایش ملی کار، طرح کار شایسته را به دولت ارائه نمودیم و دولت آن را در کمیسیون اجتماعی تصویب نمود. پس از آن قرار شد متنی توسط سه وزارتخانه (کار و ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

امور اجتماعی، بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و رفاه) تنظیم گردد. در دولت نهم و دهم این کار متوقف گردید و در حال حاضر دولت یازدهم پس از ۱۰ سال مجدداً برنامه کار شایسته را در دستور کار خود قرار داده است.

اما این بدان معنی نیست که هیچ کاری در این خصوص انجام نشده است؛ وقتی بیمه کارگران ساختمانی اجرا می شود، وقتی مسکن کارگران مطرح می شود، وقتی دفترچه بیمه سلامت برای همگان صادر می شود، وقتی نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورای عالی کار، شورای حل اختلاف و.... حضور دارند، وقتی ده ها پایان نامه مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری در خصوص کارشایسته نگارش می شود، وقتی کتاب ها و مقالات زیادی در خصوص کار شایسته تهیه و تدوین می گردد، وقتی با مرکز آمار هماهنگی برای نماگرهای کار شایسته صورت می پذیرد تا در سر شماری مورد توجه قرار گیرد، وقتی محو کار کودک تصویب شد و ما به آن ملحق شدیم، وقتی در سال قبل به مقاوله نامه کار دریایی ملحق شدیم، وقتی در ماده ۱۰۱ برنامه چهارم و ماده ۲۵ برنامه پنجم توسعه، کار شایسته گنجانده شده، وقتی روز نهم اردیبهشت (روز جهانی حفاظت بهداشت و ایمنی کار) همایش برگزار می کنیم، وقتی دانشگاه علامه طباطبائی واحد درسی کار شایسته را در دروس خود می آورد، وقتی دانشگاه ها دنبال می شود و بهزیستی و سازمان های مردم نهاد مشاغل سبز را اجرا می کنند و... یعنی کار شایسته به فراموشی سپرده نشده است و اینها بخشی از اقداماتی است که در خصوص کار شایسته انجام گرفته است.

ما همچنان به دنبال پیگیری اجرای سند کار شایسته با همکاری شرکای اجتماعی و پیگیری مجلس هستیم تا این حرکت به جلو رود و اجرایی گردد و با موانع پیش رو مقابله خواهیم کرد.

پیشنهادهای ارائه شده از سوی اعضای کمیسیون:

شرکت کنندگان خواستار فراهم نمودن سازوکارهای لازم جهت «اجرایی شدن» اهداف و راهبردهای برنامه ملی کار شایسته و اطلاع رسانی از پیشرفت هر سال برنامه مذکور شدند. شرکت کنندگان بر رعایت اصل سه جانبه گرایی با احیای شورای عالی تأمین اجتماعی تاکید کردند.

نهادهای کارگری و کارفرمایی به منظور کیفی نمودن فعالیت ها و گسترش سطح پوشش خدمات آنها در جهت بهبود فضای گفتگوهای اجتماعی، توانمند گردند.

استاندارد های کف حمایت های اجتماعی (موضوع توصیه نامه ۲۰۲ سازمان بین المللی کار) رعایت و تمهیدات لازم برای الحاق به مقاوله نامه های ۸۷، ۸۹ و ۱۳۸ سازمان بین المللی کار فراهم شود.

با توجه به اهمیت و جایگاه کار شایسته در برنامه های چهارم (ماده ۱۰۱) و پنجم (ماده ۲۵)، ضرورت تنفیذ این ماده قانونی در برنامه ششم توسعه احساس می شود.

آموزش های مهارتی رایگان برای کارگران با اهداف بهبود بهره وری نیروی کار و نیز کاهش حوادث ناشی از کار با اهتمام به رعایت مقررات ایمنی و بهداشت کار و استاندارد سازی محیط های کسب و کار توسعه یابد.

توسعه و ترویج فرهنگ بهداشت و ایمنی کار و ضرورت استقرار استاندارد های مربوطه در محیط کار مورد توجه قرار گیرد.

الگوی بهینه نظام دستمزدها با هدف ارتقاء بهره وری نیروی کار طراحی گردد. دبیر خانه دائمی همایش ملی کار با رویکرد سه جانبه گرایی تشکیل گردد و مصوبات، تصمیمات و توصیه ها از طریق دبیرخانه مذکور پیگیری شود.

گزارش کمیسیون بهبود فضای کسب و کار

رئیس کمیسیون: مسلم خانی

نایب رئیس: محمد مروج حسینی (گروه کارفرمایی)

مسلم خانی (رئیس کمیسیون):

در ابتدا خدمت حضار محترم، همکاران وزارت متبوع، نمایندگان کارگران و کارفرمایان خیرمقدم عرض می‌کنم.

لازم می‌دانم گزارشی در خصوص وضعیت فضای کسب و کار در ایران ارائه دهم: فضای کسب و کار عبارت است از مجموعه عواملی که در اداره محیط کسب و کار بر کارفرما تحمیل می‌شود و کارفرما در آن دخالتی ندارد. در گزارش سال ۲۰۱۵ در بین ۱۸۹ کشور؛ ایران رتبه ۱۳۰ را در این خصوص دارد که رتبه مناسبی نیست.

مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۲۱ مؤلفه را به عنوان مهمترین مسائل فضای کسب و کار ایران شناسایی کرده است که عبارتند از:

۱. مشکلات و مسائل دریافت تسهیلات وام از بانک‌ها
۲. بی‌ثباتی در قیمت مواد اولیه
۳. ضعف بازار سرمایه در تأمین مالی و نرخ بالای تأمین سرمایه از بازار غیررسمی
۴. عدم پایبندی مؤسسات و نهادهای دولتی به پرداخت مطالبات به پیمانکاران
۵. اعمال تحریم‌های بین‌المللی علیه ایران
۶. نرخ بالای بیمه اجباری نیروی انسانی
۷. وجود مفساد اقتصادی در دستگاه‌های حکومتی
۸. عدم ثبات قوانین و مقررات مربوط به تولید و سرمایه‌گذاری
۹. قیمت‌گذاری‌های دستوری و غیرمنطقی محصولات تولیدی توسط دولت و نهادهای حکومتی
۱۰. زیاد بودن تعطیلات رسمی
۱۱. محدودیت قانون کار در تعدیل و جابه‌جایی نیروی کار
۱۲. ضعف دادسراها در رسیدگی مؤثر به شکایت‌ها و اجبار طرف‌های قرارداد به انجام تعهدات
۱۳. تولید کالاهای و محصولات غیراستاندارد و تقلبی

۱۴. برگشت چک های مشتریان و همکاران در حوزه کسب و کار
 ۱۵. عرضه کالاها و محصولات خارجی قاچاق
 ۱۶. موانع تعرفه ای صادرات محصولات و واردات مواد اولیه
 ۱۷. تعرفه پایین کالاهای وارداتی و رقابت غیرمنصفانه محصولات رقیب خارجی در بازار
 ۱۸. فرهنگ مردم و گرایش مردم به کالاهای خارجی و مصرف آن ها
 ۱۹. ضعف نظام توزیع و مشکلات رساندن محصول به دست مصرف کننده نهایی
 ۲۰. زیرساخت های بنگاه های کسب و کار (حمل و نقل)
 ۲۱. زیرساخت های بنگاه های کسب و کار (تأمین برق و انرژی)
- تقاضای من از حضار اینست که این جلسه به عنوان یک اتاق فکر در نظر گرفته شود و همه عزیزان در مباحث مشارکت فعال داشته باشند.
- اهم موارد مطرح شده در این کمیسیون به شرح زیر است:**
- خسرو سلجوقی (عضو هیات عامل سازمان های فناوری اطلاعات ایران)**
- اصولاً در بحث کارآفرینی تأمین مالی فقط توسط بانک نیست، از مرحله ایده تا تولید محصول و خدمات، تأمین کننده مالی متفاوت خواهد بود و باید برای این شاخص، دقیق تر عمل کرد.
- در قانون برنامه پنجم و بودجه، اساسنامه (شرکت های) VC^۱ دیده شده و باید اجرایی شود. تأمین مالی از طریق VCs بسیار مهم است لذا دولت نباید به جای بخش خصوصی تصمیم بگیرد. فرهنگ دوگانه زیستن را باید اصلاح کنیم یکی از معضلات ما این است که فرهنگ دینی را نتوانستیم حل کنیم و در باقی مسائل مانده ایم.
- خود ما هم مقصریم همه منتظر هستیم که دیگران باید برای ما کاری انجام دهند.
- تفکر کلی نگری نداریم، هرکسی به سود خودش عمل می کند و هیچ راهبردی وجود ندارد.
- سید حسن افتخاریان (کانون عالی کارفرمایان) :**
- توانمندسازی تشکل ها موقعی شکل می گیرد که آنها در تمام تصمیم گیری ها به عنوان بخش خصوصی حضور داشته باشند.
- تفسیرهای متفاوت از قوانین و مقررات توسط بخش های گوناگون وجود دارد که باید در این زمینه اقدام اساسی صورت گیرد.

1- Venture capital (سرمايه گذاري خطرپذير)

هادی کاهانی مقدم (نماینده موسسه کار و تامین اجتماعی در استان خراسان شمالی):

بحث زیرساخت های فکری و آموزه های کارآفرینی باید مورد توجه قرار گیرد. در شورای گسترش رشته های دانشگاه ها، نماینده وزارت متبوع حضور داشته باشد. یکسان سازی و تجمیع مراکز آموزشی مهارت های کسب و کار مورد توجه قرار گیرد. گروه نیازسنجی در شرکت ها و بنگاه ها بسیار مهم هستند. بحث مدل های کسب و کار و شناخت آن ها باید شفاف شوند. فرآیند کارآفرینی باید از پایه طی شود؛ از آموزش تا پیاده سازی. باید کارآفرینی و اشتغالزایی را از هم جدا کنیم و به بحث ارزش آفرینی بپردازیم. یکی از خروجی های این همایش می تواند از سرگیری آموزش های کسب و کار و کارآفرینی باشد.

حسین حق گو (کانون عالی کارفرمایان)

مهمترین شرط رونق فضای کسب و کار اعتماد است در حالی که اکنون بین دولت و ملت شکاف وجود دارد.

فضای کسب و کار از بعدی عام است و از بعدی خاص لذا در قطعنامه باید هر دو بعد را در نظر بگیریم و هر آنچه را که در قانون بهبود فضای کسب و کار دیده نشده لحاظ کنیم. ماده ۲ و ۳ قانون بهبود فضای کسب و کار^۱ تاکید می کند که هیچ گونه قانونی بدون حضور تشکلات تصویب نمی شود، ولی در عمل اجرا نمی شود. همچنین برای مواد ۹، ۱۵ و ۱۶ آئین نامه ای تصویب نشده است که باید پیگیری شود.

علی اکبر لبافی (اتاق بازرگانی، صنایع و معادن و کشاورزی ایران)

آنچه مهم است وجود اراده جدی برای اجراست که الان وجود ندارد و الا قانون بهبود فضای کسب و کار یکی از قوانین مترقی است و مواد ۷ و ۱۲ و ۲۵ نکات بسیار مهمی دارند که باید دقت شود.

مدیران عامل به علت کثرت دستگاه های اجرایی و عدم ساماندهی باید دائماً پاسخگوی دولت باشند. قوانین مخل استخراج و قوانین اصلاحی گنجانده شوند.

در قوانین کار و تامین اجتماعی در حوزه روابط کار یا هر دو طرف و یا یک طرف ناراضی

۱- به بخش پیوست ها مراجعه شود.

هستند. باید کاری کنیم که نارضایتی ها به حداقل ممکن برسد. لذا اگر شورای سازش ضابطه مند و روش مند گردد در فضای کسب و کار بسیار تاثیرگذار است.

در حوزه بیمه بیکاری منابع وجود دارد ولی ساماندهی و هدایت نشده است.

طرح کارورزی توأم با کار و قانون بیمه بیکاری باید پیگیری شوند.

انتقال سوابق بیمه ای به صورت بین المللی بسیار مهم است که پیگیری شوند و تأمین اجتماعی به عنوان متولی امر این موضوع را پیگیری نماید.

قانون کار و تأمین اجتماعی اصلاح و مدیریت کارگران بر صندوق تأمین اجتماعی پیگیری شود.

قرائت های مختلف از قوانین موجود وجود دارد که باید از بین برود.

هدایت منابع باید مورد توجه قرار گیرد (تاکنون ۲۳۹ هزار میلیارد تومان پول در قالب یارانه داده شده است).

توجه به نیروی کار ایرانی در خارج از کشور و حمایت های حقوقی از ایشان بسیار مهم است.

شعبان آزادی (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

انتقال سوابق بیمه ای که بعد از چهار سال امضای تفاهم نامه با ترکیه اجرایی شده، مهم است، الان با حجم زیادی از درخواست های ایرانیان مقیم خارج از کشور مواجه هستیم.

در مؤلفه های کسب و کار، اخذ مجوزها و تسهیل در صدور مجوز یکی از راهکارهای بهبود فضای کسب و کار است.

محمد مروج حسینی (کانون عالی کارفرمایان)

در قانون تجارت، قانون ورشکستگی داریم ولی به آن عمل نمی شود.

دولت الکترونیک بسیار مهم و تأثیرگذار است و باید اجرای آن پیگیری شود.

سه جانبه گرایی باید به صورت کاربردی و عملیاتی اجرا شود.

تعرفه ترجیحی باید دقیقاً مطالعه شود و در عقد تفاهم نامه ها دقت شود.

بانک های کنونی ما فعالیت های حاشیه ای زیادی دارند که باید به فعالیت اصلی خود بازگردند.

در قطعنامه، مواردی آورده شود که جنبه عملیاتی داشته باشد.

حسن رمضانی (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

مطالعات مربوط به واحدهای مشکل دار بسیار مبسوط است، مهمترین مشکلات این بنگاه ها

عبارتند از:

کمبود منابع مالی و در گردش، ضعف مدیریت، تحریم ها، اختلافات کارگر و کارفرما راهکارهایی هم در این خصوص دیده شده است:

طرح توانمندسازی و رقابت پذیری واحدهای تولیدی که به صورت لایحه به دولت تقدیم شده و با همکاری معاونت اشتغال (توسعه کارآفرینی و اشتغال) و وزارت صنعت (صنعت، معدن و تجارت) منجر به تشکیل کارگروه رفع موانع تولید شد.

اتخاذ رویکرد منطقه ای و استانی است که سه جانبه گرایی نیز در آن لحاظ شده باشد. درباره قوانین محل، اتاق بازرگانی و اتاق اصناف مسائلی را اشاره کرده اند که در جلسات رسمی به صورت دقیق مطرح نمی شود. پیشنهاد می کنم در این جلسه به صورت مشخص در این خصوص صحبت شود.

سید جلال عجایی (اتحادیه گل و گیاه ایران)

کارآفرین یک انسان مبتکر است که شاید بی سواد و یا کم سواد باشد اما استعداد خدادادی دارد، جامعه هست که باید کارآفرین را پرورش دهد، بانک ها باید حامی کارآفرین باشند، جامعه باید از کارآفرین حمایت کند و این حمایت فقط از طریق سیستم بانکی است و سیستم بانکی کشور ما محل ترین سیستم بانکی جهان است.

فساد مالی و رشوه و بحث مجوزها بسیار مهم است.

با طرح خوداظهاری مالیاتی، بهترین شیوه مالیاتی را اجرا و کسبه را تشویق کردیم ولی این طرح در سال های اخیر به طرح ممیزسالاری برگردانده شد.

تا زمانی که نتوانیم پایه های تولید را تثبیت کنیم و قیمت ها را معادل قیمت جهانی کنیم جایی در WTO^۱ نخواهیم داشت.

کارورزی به طور صحیح اعمال شود و دوره های آموزشی کسب و کار، پیش بینی و بیمه ها بازنگری شود.

سید محمد رحیم نجیبی (نماینده موسسه کار و تامین اجتماعی در استان فارس)

بحث مزیت نسبی استان ها فراموش شده است، اجرای این موضوع باعث جلوگیری از شکست بنگاه ها و کسب و کارها می شود.

آمایش سرزمین اجرا و حمایت ها هدفمند شوند.

نظام شفاف اطلاعات بازار کار و بانک اطلاعاتی درست و دقیقی نداریم.

1- World Trade Organization (سازمان جهانی تجارت)

محمد آذرپناه (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

مجوزهایی که دیگر نیاز نیست و یا منطق محکمی ندارند، حذف شوند.
پنجره واحد کسب و کار به صورت مشخص در قطعنامه پیشنهاد داده شود.

مجید لطفعلی خانی (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

چالش های فضای کسب و کار به چند زیربخش تقسیم می شود:

فضای فرهنگی: آیا فضای فرهنگی پیش برنده در کشور داریم؟

فضای سیاسی: آیا تکلیف ما در فضای بین الملل مشخص و ثابت شده است چون در یک فضای ثابت و آرام تولید شکل می گیرد. فضای با ثبات سیاسی و رفتار بین المللی ما باید مشخص باشد. فضای حقوقی: در بعضی از بخش ها مقررات دست و پاگیر و در بخشی خلأهای قانونی داریم ضمن این که تفاسیر متفاوت و متناقضی از قانون نیز انجام می شود.

پیشنهاد می کنم تدوین قوانین و مقررات برای ایجاد یک بستر کم هزینه برای «کار از راه دور»، «کار مشارکتی» و «کار پاره وقت» و همچنین قوانین و مقررات انعطاف پذیر جهت استخدام و اخراج نیروی کار مورد توجه قرار گیرد. همچنین برای بنگاه ها پیداکردن نیروی کار متناسب بسیار مشکل است و باید یک نظام کم هزینه برای آن اندیشید.
بر اساس قواعد آمایش سرزمین زیرساخت ها بسیار مهم هستند و بستر کم هزینه ای برای تولید به وجود می آورند.

مسلم خانی (رئیس کمیسیون)

از حضور فعال اعضای کمیسیون و ایده ها و طرح های خوبی که ارائه شد قدردانی می کنم.

پیشنهادهای ارائه شده از سوی اعضای کمیسیون بهبود فضای کسب و کار

الزام دولت به عملیاتی سازی الگوی ملی ایجاد پنجره های کسب و کار در راستای تسریع و تسهیل در فرایندهای صدور مجوزهای کسب و کار

شناسایی قوانین و مقررات مخل کسب و کار به منظور حذف یا اصلاح آنها

طراحی و تنظیم «نقشه راه سرمایه گذاری و اشتغال» با توجه به مزیت های نسبی و رقابتی

استان ها، شهرستان ها و مناطق با درنظرداشتن الگوهای ملی و محلی آمایش سرزمین

ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار به منظور پاسخگویی سریع و برخط نیازمندی های اطلاعاتی

کارجویان، کارفرمایان، سرمایه گذاران، صاحبان کسب و کار و کلیه ذینفعان بازار کار

برنامه‌ریزی و اقدام برای طراحی و اجرای «نقشه جامع آموزش و اشتغال» در راستای هماهنگ‌سازی مطالبات بازار کار با آموزه‌های دانشگاهی با رویکرد برآورد تقاضای نیروی کار در سال‌های آتی به منظور برنامه‌ریزی آموزش‌های رسمی و غیررسمی

هدایت نظام مند و نهادینه اقتصاد غیررسمی به سوی اقتصاد رسمی با رویکرد شناسایی و حمایت از خوشه‌های کسب و کار و کمک به ایجاد و توسعه شبکه‌های کسب و کار با تاکید بر تعاونی‌های مادر تخصصی پشتیبان کسب و کارها

الزام نهادهای حاکمیتی به هماهنگ‌سازی سیاست‌های پولی و مالی، سیاست‌های بازار سرمایه و سیاست‌های کالا و خدمات با سیاست‌های بازار کار

برنامه‌ریزی و اقدام برای طراحی و اجرای الگوی جامع توانمندسازی، اشتغال‌پذیری و کارآفرینی نیروی کار با هدف تربیت منابع انسانی کارآفرین و تامین نیازهای منابع انسانی کارآفرینان و صاحبان کسب و کار

برنامه‌ریزی و اقدام برای طراحی و اجرای الگوهای جدید «کار از راه دور»، «کار مشارکتی»، «کارپاره وقت» و «کاردرفضای مجازی» و سایر الگوهای مورد نیاز بازار کار امروز و تهیه قوانین و مقررات مربوطه تسریع در فرایند تصویب و ابلاغ آیین نامه‌های اجرایی قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار برنامه‌ریزی و اقدام برای هدایت صحیح یارانه‌های نقدی به سوی تولید، کارآفرینی و اشتغال با رویکرد کارانه به جای یارانه از طریق اشتغال یارانه بگیران داوطلب در پروژه‌های مختلف «مشاغل عمومی» برنامه‌ریزی و اقدام برای طراحی الگوی بهینه نظام دستمزدها در ایران با تاکید بر بهره‌وری نیروی کار و تامین معاش و افزایش قدرت خرید کارگران از طریق اجرای الگوهایی نظیر «الگوی مزد مشارکتی»، «الگوی کارمزدی به جای وقت‌مزدی» و سایر الگوهای مقبول و مطلوب برنامه‌ریزی و اقدام برای توانمندسازی بنگاه‌های کسب و کار با رویکرد افزایش توان رقابت آنان با کسب و کارهای بین‌المللی در راستای بستر سازی برای عضویت ایران در سازمان تجارت جهانی برنامه‌ریزی و اقدام برای ایجاد وحدت رویه در سازمان‌های آموزشی در حوزه مهارتی (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، دانشگاه جامع علمی، کاربردی و هنرستان‌ها و آموزشکده‌های فنی تحت پوشش وزارت آموزش و پرورش) و بسترسازی مناسب برای ایجاد «سازمان ملی مهارت» حمایت از بنگاه‌های کسب و کار موجود که به دلیل مسائل و مشکلات متعدد با ظرفیت واقعی به مراتب کمتر از ظرفیت اسمی فعالیت می‌نمایند و کمک

به آنان برای افزایش ظرفیت های فعلی تولید کالاها و خدمات به «ظرفیت اسمی» پیش بینی شده در راستای کاهش قیمت تمام شده کالاها و خدمات و افزایش بهره وری بنگاه های کسب و کار مبارزه مجدانه با مفاسد اقتصادی و طراحی و تنظیم الگوی ملی شفافیت اقتصادی در راستای حذف رانت خواری و ویژه خواری در کسب و کارها و امیدآفرینی برای کارآفرینان جوان طراحی و تنظیم برنامه جامع حمایت ها و مشوق های بیکاران در راستای کمک به آنان برای حضور موفق در بازار کار از طریق استخدام، خوداشتغالی، کارآفرینی و سایر شیوه های رایج اشتغال حمایت از نیروی کار ایرانی به صورت بین المللی با رویکرد حمایت های حقوقی و بیمه ای از آنان و پیگیری و اجرای «طرح مبادله سوابق بیمه ای نیروی کار ایرانی به صورت بین المللی» و سایر طرح های مرتبط در این زمینه برنامه ریزی و اقدام برای طراحی و تنظیم بسته جامع قوانین مدیریت نظام روابط کار در ایران (اصلاح قانون کار، اصلاح قانون تامین اجتماعی، اصلاح قانون بیمه بیکاری و ارائه لایحه قانون کارشایسته) به منظور ایجاد شرایط قانونی مطلوب و مقبول برای حمایت از کلیه ذینفعان بازار کار (کارگر، کارفرما و دولت) برنامه ریزی و اقدام برای طراحی و تنظیم «برنامه ملی فرهنگ کار» و تعیین وظایف و رسالت های هر یک از وزارتخانه ها، سازمان ها و نهادهای حاکمیتی و همچنین تشکل ها و سازمان های مردم نهاد برای کمک به ترویج آموزش و توسعه فرهنگ کار برنامه ریزی و اقدام برای احیای دوره های آموزشی «مهارت های کسب و کار و کارآفرینی» (دانش اجتماعی کار) و گسترش آموزش های فنی و حرفه ای در راستای کمک به توسعه کارآفرینی و اشتغال جوانان و فارغ التحصیلان دانشگاهی برنامه ریزی و اقدام برای کمک به شناسایی و حمایت از خوشه های کسب و کار و بسترسازی برای ایجاد و توسعه شبکه های کسب و کار با تاکید بر هلدینگ های کسب و کار به منظور افزایش پایایی و مانایی کسب و کارهای کوچک و افزایش توان رقابت پذیری آنها با کسب و کارهای متوسط و بزرگ تسریع در فرآیندهای تصویب و اجرای لایحه قانون رفع موانع تولید و ارتقاء نظام مالی کشور عدم مداخله دولت در قیمت گذاری کالاها و خدمات به صورت دستوری و پرهیز از قیمت گذاری به شیوه ملی (ترجیح قیمت گذاری های محلی و منطقه ای بر قیمت گذاری های ملی و کشوری) ایجاد سامانه برخط مالیاتی در راستای اجرای صحیح قانون مالیات بر ارزش افزوده و قانون جامع مالیاتی کشور به منظور جلوگیری از فرار مالیاتی و کاهش بوروکراسی های زاید اداری در این حوزه هماهنگ سازی نرخ سود و کارمزد تسهیلات وام اعطایی از سوی بانک ها و موسسات مالی

و اعتباری با نرخ بازدهی تولید در ایران (هم اکنون نرخ بازدهی تولید در ایران در خوشبینانه‌ترین شرایط یازده درصد است در حالی که نرخ سود بانکی بر اساس پیشنهاداتی که به شورای عالی پول و اعتبار شده است حداقل ۲۴ درصد برای عقود مشارکتی خواهد بود)

الزام دولت به اجرایی سازی قانون سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و افزایش سهم و نقش بخش خصوصی واقعی در اقتصاد کشور

گزارش کمیسیون فرهنگ کار و تعاون

رئیس کمیسیون: رضا شریعت

نواب رئیس: نصراله فلاح (گروه کارفرمایی) و ولی اله صالحی (گروه کارگری)

رضا شریعت (رئیس کمیسیون):

خدمت اعضای محترم کمیسیون خیرمقدم عرض می نمایم. در خصوص قطعنامه ششم همایش ملی کار، باید عرض کنم که پیش نویس آن با مشارکت نمایندگان تشکل های کارگری و کارفرمایی تهیه شده و قرار است در این کمیسیون بقیه موارد تنظیم و تصویب شود. قطعاً نتایج این همایش در جلسه کمیسیون بین المللی کار که خرداد ماه در ژنو برگزار خواهد شد قابل بهره برداری است.

اهم موارد مطرح شده در این کمیسیون به شرح زیر است:

داریوش مهاجر (دبیر کل کانون کارفرمایان صنعت)

جهت افزایش بهره وری کار با تأکید با کار گروهی و تقویت مشارکت اجتماعی فرهنگ سازی شود. همکاری سه جانبه با تشکیل کمیته دائمی ادامه یابد.

توسعه تعاونی ها و برنامه ریزی در جهت افزایش سهم تعاون در اقتصاد کشور مورد توجه قرار گیرد.

نصراله فلاح (نایب رئیس گروه کارفرمایی)

شرکت های دولتی باید به تبلیغ فرهنگ کار و تعاون مکلف شوند.

کار تنها انجام وظیفه به صورت فیزیکی نیست بلکه از ابتدای فکر و ایده تا نتیجه محصول را شامل می شود و کشور ما الگوی موفق کار ندارد.

امراه عباسی (مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان گلستان)

مهارت تحصیل کرده های دانشگاهی افزایش یابد.

اتباع خارجی فرهنگ کار ما را تحت تأثیر قرار داده اند.

در بنگاه های اقتصادی مدیریت ملکی به مدیریت علمی تبدیل شود.

احمد غریبی (مدیر کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان زنجان)

یکی از مشکلات ما در حوزه کارگری، نظام پرداخت روز مزدی است که اگر نظام کارمزدی

جایگزین آن شود، بهره وری افزایش می یابد.

امتیازات استخدام های کشوری در جهت ورود افراد شایسته لغو شود.

راهبردهای بخش تعاون تقویت و فرهنگ تعاون گسترش یابد.

شکر اله جوادی (هیأت مدیره مجمع عالی نمایندگان سراسر کشور)

در واگذاری شرکت ها به بخش خصوصی، حتماً مدیریت ها نیز مورد نظارت قرار گیرد.

عباس باقری (نماینده موسسه کار و تامین اجتماعی در استان همدان)

پیشنهادهای قطعنامه متمرکز شود.

مشکلات و معضلات کارآفرینان بومی در هر منطقه شناسایی و بررسی شود.

تسلط دولت بر حوزه کسب و کار، یکی از اشکالات حوزه کار است.

نگرش به تعاون نباید سیاسی شود و دولت ها نباید از تعاون استفاده ابزاری کنند.

آموزش کسب و کار و حمایت از افراد آموزش دیده مورد توجه قرار گیرد.

ناصر رئیسی فرد (عضو کانون عالی کارفرمایان ایران)

لزوم باز تعریف فرهنگ کار و تعاون احساس می شود.

آیت اسدی (کانون عالی شوراهای اسلامی کار)

آموزش مداوم فرهنگ کسب و کار حتی در بین خانواده ها و آموزش و پیشگیری از مواد مخدر

در محیط های کارگری مورد توجه قرار گیرد.

ثبت تعاونی ها افزایش یافته ولی عملکرد آنها رشد مثبتی نداشته است.

قوانین دستوری که از بالا به پایین باشد خیلی موفق عمل نمی کند.

خانم زهرا گیتی سپند (دفتر امور فرهنگی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

فرهنگ کار یک مقوله فرابخشی است لذا سند جامع فرهنگ کار کشور نوشته و وظایف همه

نهادهای و دستگاه هادر این خصوص مشخص شود.

سرمایه گذاری روی کودکان به عنوان نیروی کار آینده انجام گیرد.

گفتمان سازی مربوط به فرهنگ کار صورت نگرفته است، لذا این امر باید در برنامه ریزی ها

و سیاست گذاری ها مورد توجه قرار گیرد.

ورود خانواده ها و کودکان به فضاهای رسمی کار جهت آشنایی بیشتر با این مقوله می شود.

مهدی محمدی: (اداره کل توسعه تعاون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)

جهت افزایش اشتغال زایی در مشاغل خرد و بنگاه های کوچک به فرهنگ کار و در بازارهای

خارج از کشور به مهارت های مورد نیاز توجه شود.

پیشنهادهای ارائه شده از سوی اعضای کمیسیون فرهنگ کار و تعاون

قبل از ارائه پیشنهادات کمیسیون یادآوری می نماید که نمایندگان کارفرمایان معتقد بودند بحث تعاون می بایست در کمیسیون فضای کسب و کار بررسی می شد چرا که تعاون به مفهوم کار تیمی و گروهی است.

۱- کارکنان معاونت تعاون، تلاش وافر برای گنجاندن کلمه «تعاون» در قطعنامه داشتند که با مقاومت نمایندگان کارفرمایان و کارگران روبرو می شد. البته توجیهات هم مکفی نبود.

۲- از مهمترین نوآوری های کمیسیون برای طرح در قطعنامه نهایی، طراحی سند جامع مدیریت فرهنگ کار کشور و نیز مبارزه با مفاسد اقتصادی بود.

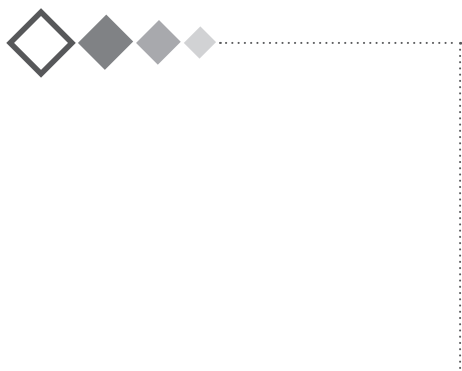
۳- آموزش مستمر کارگران و کارفرمایان بر مسائل مدیریتی، ایمنی و فرهنگ کار از پیشنهادات موکد می باشد.

۴- گذر از اقتصاد غیررسمی به رسمی با تأکید بر محدودیت اشتغال اتباع خارجی با هدف ارتقاء فرهنگ کار مورد تأکید قرار گرفت.

۵- دبیرخانه دائمی همایش با رویکرد سه جانبه گرانی برای پیگیری مصوبات تشکیل شود.

۶- نهادسازی فرهنگ کار گروهی و تعاونی به خصوص از طریق رسانه ملی مورد توجه قرار گیرد.

۷- برای ارتقاء بخش تعاون در اقتصاد به ویژه تعاونی های فراگیر ملی، تسهیلات و مشوق ها ی مناسبی لحاظ گردد.



قطعه نامه ششمین همایش ملی کار



بسم الله الرحمن الرحيم

قطعه نامه ششمین همایش ملی کار

با استعانت از خداوند متعال، ششمین همایش ملی کار در روزهای ۷ و ۸ اردیبهشت ماه سال ۱۳۹۴ با حضور نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت و با الهام از رهنمودهای مقام معظم رهبری در نامگذاری سال ۱۳۹۴ با عنوان سال همدلی و هم زبانی دولت و ملت و نیز تحقق سیاست های اقتصاد مقاومتی برگزار شد و پس از تبادل نظر پیرامون محورهای همایش، قطعه نامه پایانی به شرح ذیل به تصویب رسید:

۱. شرکت کنندگان خواستار فراهم نمودن سازوکارهای لازم جهت «اجرایی شدن» اهداف و راهبردهای برنامه ملی کار شایسته و اطلاع رسانی از پیشرفت هر سال برنامه مذکور شدند.
۲. تأکید بر رعایت اصل سه جانبه گرایی با احیاء شورای عالی تأمین اجتماعی
۳. تقویت و توانمند سازی نهادهای کارگری و کارفرمایی به منظور کیفی نمودن فعالیت ها و گسترش سطح پوشش خدمات آنها در جهت بهبود فضای گفتگوهای اجتماعی
۴. رعایت استاندارد های کف حمایت های اجتماعی بر اساس توصیه نامه ۲۰۲ سازمان بین المللی کار و فراهم نمودن تمهیدات لازم برای الحاق به مقوله نامه های ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ سازمان بین المللی کار
۵. با توجه به اهمیت و جایگاه کار شایسته در برنامه های چهارم (ماده ۱۰۱) و پنجم (ماده ۲۵)، ضرورت فراهم سازی زمینه اجرای این مواد قانونی در برنامه ششم توسعه .
۶. توسعه آموزش های مهارتی رایگان برای کارگران با اهداف بهبود بهره وری نیروی کار و نیز کاهش حوادث ناشی از کار با اهتمام به رعایت مقررات ایمنی و بهداشت کار و استاندارد سازی محیط های کسب و کار.
۷. توسعه و ترویج فرهنگ بهداشت و ایمنی کار و ضرورت استقرار استاندارد های مربوطه در محیط کار
۸. توسعه امنیت اقتصادی جامعه و مقابله بازدارنده با مفاسد اقتصادی به منظور استقرار فرهنگ کار و تلاش
۹. برنامه ریزی، طراحی و تدوین سند ملی فرهنگ کار

۱۰. الزام به عملیاتی سازی پنجره های واحد کسب و کار در راستای تسریع و تسهیل در فرایند صدور مجوزهای شروع و تمدید کسب و کار
۱۱. شناسایی قوانین و مقررات مانع کسب و کار و برنامه ریزی و اقدام برای طرح ها و لوایح لازم به منظور تسهیل در محیط کسب و کار در راستای توسعه کارآفرینی و اشتغال
۱۲. تأکید بر طراحی و تنظیم نقشه راه سرمایه گذاری و توسعه اشتغال در راستای شناسایی مزیت های نسبی رقابتی مناطق و ساماندهی کسب و کارهای متناسب با منطقه با توجه به آمایش سرزمین
۱۳. طراحی و استقرار نظام جامع اطلاعات بازار کار و سامانه ملی مشاغل در راستای تأمین نیازهای اطلاعاتی کلیه ذینفعان
۱۴. تنظیم نقشه راه آموزش های عالی و مهارتی کشور با توجه به نیازها و مطالبات بازار کار و تأکید بر الزام هماهنگی بین دستگاه های ذیربط
۱۵. برنامه ریزی و اقدام برای ساماندهی اقتصاد غیررسمی با رویکرد شناسایی خوشه ها و ایجاد شکل ها و شبکه ها و تعاونی های کسب و کار
۱۶. هماهنگی بین سیاست های پولی و مالی، سرمایه، کالا و خدمات با سیاست های بازار کار در راستای تسهیل محیط کسب و کار و توسعه کارآفرینی و اشتغال
۱۷. تسریع در تصویب و ابلاغ آئین نامه های اجرایی قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار در راستای روان سازی قوانین و مقررات مربوط به بازار کار.
۱۸. الزام دولت به هدایت بهینه یارانه های نقدی خانوارها در راستای کمک به توسعه کارآفرینی و اشتغال و اجرای الگوهای جامع توانمندسازی، اشتغال پذیری و کارآفرینی نیروی کار با رویکرد کارانه بجای یارانه از طریق گسترش مشاغل عمومی
۱۹. ساماندهی صندوق های بیمه ای و بازنشستگی با رعایت اصل سه جانبه گرایی در راستای توسعه اشتغال و افزایش حمایت های اجتماعی
۲۰. طراحی الگوی بهینه نظام دستمزدها با هدف ارتقاء بهره وری نیروی کار
۲۱. تشکیل دبیر خانه دائمی همایش ملی کار با رویکرد سه جانبه گرایی و ضرورت پیگیری مصوبات، تصمیمات و توصیه ها از طریق دبیرخانه مذکور



پیوست ها



National Labour Conference
27-28 April 2015
Tehran, Islamic Republic of Iran

The Right to Social Protection
Ms Cleopatra Doumbia-Henry,
Director, International Labour Standards Department
International Labour Office

Ladies and Gentlemen,

I wish to address you today on the right to social protection. I will outline the main aspects of the subject in order to give you the clearest possible picture of the emergence of this fundamental right, the situation with regard to its realization in practice and the new instruments available to the international community for its universal achievement.

The right to social security: A universal right which still very broadly remains an objective

At the international level, it was the Declaration of Philadelphia concerning the aims and purposes of the ILO, adopted in 1944 and formally annexed to the Constitution of the ILO in 1946, which was the first international text announcing the integration of the right to social security into the human rights perspective. The Declaration of Philadelphia added the right to social security to human rights, with reference to the principles on which the ILO is based:

poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere and the war against want requires to be carried out with unrelenting vigour within each nation, and by continuous and concerted international effort.

The Declaration of Philadelphia established the obligation for the ILO to further among the nations of the world programmes which will achieve, inter alia:

- * the extension of social security measures to provide a basic income to all in need of such protection and comprehensive medical care;
- * adequate protection for the life and health of workers in all occupations; and
- * child welfare and maternity protection.

In so doing, the Declaration of Philadelphia contributed to the dissemination of the concept of social security for all, which was new at that time, by establishing for the first time at the international level the ideal of universal social security.

In 1948, the adoption of the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) enshrined the right of everyone, as a member of society, to social security (Article 22).

Very rapidly, this international consecration of the universal right to social security by the UDHR gave rise to a virtuous dynamic, which led to the right being duly reaffirmed over the following years in both regional and international declarations, as well as international and regional treaties concluded between States and open to ratification or acceptance with the aim of giving expression to human rights in international law.

Accordingly, and to paraphrase the words of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights: “ensuring access to social protection is therefore no longer a policy option, but an obligation of States.

Emergence of a new branch of international law intended to give body and substance to the fundamental right to social security

However, this proliferation of declarations affirming the fundamental right to social security would be illusory if it were not based on standards which give the right specifically circumscribed substantive content, as well as clear and defined obligations, even if they are spread over time.

One very important fact needs to be emphasized in this respect, which is that the affirmation of the universal right of each individual to social security was accompanied by the corresponding development within the ILO of technical standards designed to implement that right.

Indeed, the ILO is the only organization in the multilateral system with the mandate and the technical capacity in this respect.

Throughout the 20th century, the ILO successfully developed a significant corpus

of standards progressively resulting in the development of a fabric of international standards which, due to their coherence, came to constitute a new branch of international law – international social security law, with the objective of providing the means of guaranteeing the universal right to social security.

More recently, there has been a real linkage between these two concepts:

- * on the one hand, the individual right of everyone to social security, as recognized by human rights instruments, is now accompanied by increasingly concrete elements arising out of international social security law;
- * and, on the other hand, the ILO has itself refocused its action on the need to ensure “the extension of social security measures to all in need of such protection and comprehensive medical care.”¹

Reference may be made in passing to the very lucid observation by the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) in its 2011 General Survey entitled “Social security and the rule of law”, according to which the interaction between international social security law established through the social security standards adopted by the ILO and the human right to social security provided the engine for the progressive development of social security worldwide, giving substance to human rights through minimum standards of protection.

Henceforth, in the new development paradigm, the guarantee of effective access to social rights, including the right to social security, forms an integral part of the vision of development in an era of globalization and constitutes a solid and indispensable basis for sustainable and peaceful development for all.

Social security is therefore an essential element of any social policy. As such, it contributes to the stability of democratic institutions and the rule of law, and to the achievement of the right to development.

The existence of standards adopted at the international level changes the manner in which the right to social security is understood by development agencies and national governments, thereby legitimizing a more progressive and humanist approach to development.

In practice, Universality remains an objective that still has to be achieved

Nevertheless, since the adoption of the UDHR in 1948, over 60 years later, 5

1- Quotation from the Declaration of Philadelphia, 1944, taken up again in the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008.

billion people (73 per cent of the world's population) throughout the world are still only partially covered, or do not benefit from any coverage at all:

- * five million children under the age of five die every year as a result of poverty; and
- * 150 000 mothers die every year in Africa because they do not benefit from maternity protection or access to essential health care.

Only around one quarter of the world's population therefore benefits from adequate social coverage, and in particular over 50 per cent have no coverage at all.

The geographical distribution reflects levels of economic development: fewer than 10 per cent of workers in the least developed countries benefit from social security, while this percentage varies between 20 and 60 per cent in middle-income countries, and rises to nearly 100 per cent in most industrialized countries.

The situation today is therefore very clear!

The world is too rich to calmly accept figures of this type.

The difficulties facing humanity can be summarized in the words of Mahatma Gandhi: The world has enough for everyone's need, but not enough for everyone's greed.

The international community therefore decided that the time had now come to reaffirm and convert into tangible reality the universal aspirations encapsulated in the instruments setting out fundamental rights.

But this could not, in any way, be an act of charity!

It was this that Robert Castel¹ had fully understood when he wrote that [NB - free translation]:

Social protection is not merely the provision of relief to the poorest to prevent them from falling into total misery. In the strong sense of the term, it is the basic condition for all of continuing to be able to belong to a society of the like, or of equals [*'une soci,t, de semblables*].

In other words, if we do not share the benefits of economic success and productivity growth, we will not be able to progress. In practice, the sharing of wealth is indispensable for sustained productivity growth.

And, in practice, it is the interaction between social, fiscal, financial and employment policies that can ensure sustainable growth.

1- A French sociologist specializing in the sociology of labour who worked, among other subjects, on issues relating to social exclusion.

Social security has to be a part of this vast series of measures.

This is the approach advocated by the ILO in its Decent Work Agenda and the 2008 Social Justice Declaration.

What is the role of the ILO in this new dynamic of a universal right to social security?

In a world shaken to the core by the crisis, political, economic and financial uncertainties have never been so important. The Islamic Republic of Iran has, in addition, suffered from the negative impact of economic sanctions.

Since 1999 and the adoption of the Decent Work Agenda, the ILO has been calling for action to overcome the global social security deficit based on the following major concepts:

1. social security is a human right, and all men and women, wherever they live, should benefit as a minimum from a basic social protection floor.
2. social security is an economic and social necessity to combat poverty and social exclusion, and to promote development, equality and equal opportunity.
3. a social protection floor is economically affordable and can be established, completed or maintained in all countries, in accordance with their national situation.
4. a social protection floor should be composed of at least four basic social security guarantees: access to essential health care, basic income security for children, adults, for older persons and for all residents.
5. all societies should develop strategies to improve their level of social security, guided by the ILO's social security standards, as their economy and their fiscal margin for manoeuvre develop.

In 2008, the Declaration on Social Justice for a Fair Globalization identified social protection as one of the four strategic objectives of the ILO, alongside promoting employment, social dialogue and rights at work, and emphasized that these objectives are "inseparable, interrelated and mutually supportive.

With regard to social protection, the objective of the 2008 Declaration is to ensure the extension of social security to all, including measures to provide basic income to all in need of such protection.

The 2008 Declaration also reaffirms the ILO's standards-setting policy as a

cornerstone of ILO action.

The strategy developed since then by the ILO for the universal extension of the right to social security recognizes the importance of universal protection based on social solidarity to prevent and reduce poverty, inequality, social exclusion and social insecurity, to promote equal opportunity, gender and racial equality, and to support the transition from informal to formal employment.

It also considers that social security empowers men and women to adjust to changes in the economy and in the labour market. Furthermore, it recognizes that social security systems act as automatic social and economic stabilizers and help stimulate aggregate demand in times of crisis and beyond, and help support a transition to a more sustainable economy.

This is a significant contribution by the ILO to the global debate on social protection floors and on the future of social security in a world shaken by crisis, and concerned to find a new balance between economic and social policies that allows the achievement of sustainable development.

A key new stage: The adoption of Recommendation No. 202

With a view to the implementation of the ideal of social security for all, in 2002, in full accordance with the 2008 Declaration, which places standard-setting at the heart of its action, the ILO adopted a new standard, the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202), which sets out the ILO strategy for the universal extension of the fundamental right to social protection.

This strategy has two dimensions: one horizontal and one vertical.

The horizontal dimension: Establishing national social protection floors

The horizontal dimension of the ILO's strategy therefore consists of the rapid establishment at the national level of a social protection floor comprising four basic social security guarantees established by law which ensure that, over the life cycle, all in need have access to the necessary means and effective access to essential health care, and to basic income security, at least at a nationally defined minimum level.

The four social security guarantees are the following:

- a) access to essential health care, including maternity care;
- b) basic income security for children, providing access to nutrition, education, care and any other necessary goods and services;
- c) basic income security for persons in active age who are unable to earn sufficient

income; and

d) basic income security for older persons.

However, there is no single model applicable to all countries throughout the world. Recommendation No. 202 leaves member States free to determine the manner in which benefits can be provided, calling on States to seek the most effective and efficient combination of benefits and schemes in the national context.

The vertical dimension of the extension strategy: Raising levels of protection

The other component of the ILO strategy for the achievement of the right to social security consists of developing national extension strategies which progressively provide higher levels of social security to as many people as possible, guided by Convention No. 102 and other ILO social security standards, which are considered to represent an adequate reference framework.

Emphasizing that the process of establishing comprehensive social security systems cannot remain at the level of basic protection, Recommendation No. 202 suggests that States should seek to provide higher levels of income security and access to health care to as many people as soon as possible, while reflecting the economic and fiscal capacities of each State.

The first instrument embodying the principles underlying the universal right to social security

It is also noteworthy that the adoption of Recommendation No. 202 constituted a crystallization of the major principles that should guide member States in extending social security coverage, both horizontally and vertically.

And the keystone of these measures is the overall and primary responsibility of the State as the fundamental principle that gives structure to all other principles.

A first group of principles relates to the establishment of the social security system and its components, the determination of the rights of beneficiaries and their coverage, and the establishment of the legal framework.

Social protection should be universal, based on social solidarity, and should be aimed at social inclusion, including of persons working in the informal economy. Such protection could be established progressively, including by setting targets and time frames. It must be based on the principles of non-discrimination, gender equality and responsiveness to special needs. Entitlement to benefits should be prescribed by national law, and beneficiaries should have access to efficient complaint and appeal

procedures. The rights and dignity of people covered by social security guarantees should also be respected. Finally, benefits should be adequate and predictable.

A second group of principles concerns the efficiency, financing, management, coordination and monitoring of social security systems. When they develop and establish social protection floors and social security extension strategies, member States should take into consideration a variety of methods and approaches, including financing mechanisms and systems for the provision of benefits.

These measures should be based on solidarity in financing, while seeking to achieve an optimal balance between the responsibilities and interests among those who finance and benefit from social security schemes.

These measures should also ensure:

- * financial, fiscal and economic sustainability, with due regard to social justice and equity;
- * transparent, accountable and sound financial management and administration;
- * the coherence of social protection policies with social, economic and employment policies;
- * coherence across institutions responsible for the delivery of social protection, and high-quality public services that enhance the delivery of social security systems;
- * regular monitoring of implementation and periodic evaluation; and
- * full respect for collective bargaining and freedom of association for all workers, and tripartite participation with representative organizations of employers and workers, as well as consultation with other relevant and representative organizations of persons concerned.

Before concluding, I wish to refer to three issues:

- * the economic and financial accessibility of social security;
- * the governance and management of social security; and
- * the impact of the economic and financial crisis on the sustainability of social protection systems.

The need to guarantee the economic accessibility and financing of social security

The expenditure needed to finance social security systems constitutes a long-term investment in men and women.

For this reason, it is essential to find a proper balance between the costs and benefits of social security systems for society and for beneficiaries, in the short and the long term, and the various groups which finance these programmes.

Interventions in the field of social security have to achieve their social and economic objectives in an effective cost-efficient manner.

A large number of countries at all levels of development have already implemented elements of their social protection floors in the context of their efforts to create comprehensive social security systems. Countries have opted for different approaches to ensure the necessary fiscal margin for manoeuvre, particularly by reviewing their spending priorities and broadening their revenue base.

Constant control and evaluation by the social partners of the effectiveness and short- and long-term efficiency of each programme and of social security systems as a whole, including actuarial evaluations, are important mechanisms and can lead to reforms and adjustments, where necessary.

With regard to the transparency of public schemes, it is necessary to have recourse to consultation and social dialogue. In the case of schemes in which workers and employers organizations participate, it is generally appropriate to engage in social dialogue and to conclude agreements.

Which brings me to the second point that I would like to address, namely

The need for good governance and participatory management of social security

Social security systems need to be well managed and administered in order to ensure:

- * the achievement in practice of their agreed objectives;
- * the effective use of resources and transparency; and
- * the confidence of those who finance the systems and their beneficiaries.

The active participation of all stakeholders, and particularly workers and employers,

through social dialogue mechanisms and effective tripartite supervision is one of the important means of guaranteeing the good governance of social security systems.

It is the overall responsibility of the State to ensure that the social security system is effective and efficient, and in particular to create political will and establish an appropriate strategic, legal and regulatory framework, and supervisory mechanisms guaranteeing an adequate level of benefits, good governance, proper management and the protection of the acquired rights of beneficiaries and other stakeholders.

Collective bargaining and freedom of association also play a very important role. They help employers and workers to negotiate social security measures, including for occupational schemes and other supplementary schemes, which have to be governed by a national regulatory framework.

Social dialogue is essential in identifying and defining priority strategic objectives: the determination of benefits, entitlement and the corresponding procedures for granting benefits; the sharing of the financial burden between generations and between contributors and taxpayers; and the need to find a proper balance between social expectations and financial constraints.

Finally, social dialogue is an important means of contributing to the constant supervision of the financial viability and social adequacy, effectiveness and efficiency of the management and administration of schemes.

It is also important to ensure compliance with existing social security legislation with a view to ensuring that the contributions that are due are paid by all those required to do so and that benefits are provided to all those who are entitled to them. For that purpose, public inspection services with sufficient resources and training are needed which are capable of promoting and ensuring the application of the law and preventing evasion, fraud and corruption.

The best way of achieving social progress is to have strong workers' and employers' organizations as respected partners of governments.

That was true in the past, remains true today and will continue to be so in future.

Social security in times of crisis

In addition to providing a replacement income for those who lose their jobs, and thereby protecting them from poverty, social benefits also have a significant economic impact by ensuring the stability of global demand.

Contrary to commonly held ideas, an increase in social expenditure during and following a period of crisis does not have a negative effect on economic growth.

Quite the contrary! Unemployment schemes, social assistance programmes and well-designed public works can be effective in preventing long-term unemployment and can help to reduce the length of periods of economic recession.

The prior existence in countries of operational schemes allows them to extend and adapt measures relatively easily so that they can react in time and in an appropriate manner.

The CEACR has reminded governments that, under the terms of the ILO social security Conventions, they have to accept general and primary responsibility for the proper administration of national social security institutions and for the due provision of benefits. With a view to enabling them to assume this general responsibility effectively, the ILO Conventions place governments under the obligation to “take all measures required for this purpose”.

The CEACR has also expressed the hope that the crisis will result in greater awareness of the need for the full integration of the social dimension into the financial and economic order that is emerging following the crisis.

Indeed, collective financing and risk sharing on as broad a basis as possible, associated with transparent, responsible and participatory management of social security schemes under the general responsibility and direct control of the State offer the best guarantee of the financial viability and sustainable development of social security.

In conclusion: All the elements are now in place for a promising future

Already, the numerous very encouraging examples of the extension of social security in many developing countries offer undeniable evidence that much can be done over a short period.

While the global trend is towards the extension of social protection, particularly in middle-income countries, vigilance is still required, as the effectiveness of social security systems is sometimes compromised in certain countries due to the adjustment measures taken to balance public finances.

The ILO is today providing support in 94 countries for national dialogue on social protection floors, making recommendations based on assessments and estimating the cost of several policy scenarios for the development and extension of social protection

floors.

The ILO is also providing support to 61 countries for the establishment of social protection systems, particularly with a view to extending the coverage of health care (18 countries), family allowances (eight countries), maternity insurance (seven countries), unemployment insurance (seven countries), public employment programmes (11 countries), occupational accident insurance (six countries) and retirement pensions (38 countries).

Finally, 29 other countries are receiving ILO technical support for the improvement of their social protection systems: the strengthening of their administration, the development of information and management systems, and the introduction of single window services (decentralized points for access to the various services and benefits).

Today, everyone is in agreement in saying that social protection can and must play a fundamental role in helping populations escape poverty and is an effective tool for the protection of the most vulnerable in our societies, for reducing inequalities, ensuring sustainable development, building inclusive societies and, finally, ensuring freedom, dignity and equality of opportunity for all.

No society can develop and prosper without solidarity and equity. Instead of “the winner takes all, the guiding principal endorsed by the ILO in Recommendation No. 202 on social protection floors, the adoption of which in 2012 represented a major step forward towards the ideal of social protection for all, is that “we all have to win together.

The ILO is the organization that is leading global reflection on the extension of social security. No other institution in the world has the mandate or technical capacity to develop international standards or provide guidance to governments and the social partners in this area.

Comprehensive social security is indispensable for the development and maintenance of inclusive societies, which means societies in which neither workers nor their families sink into poverty when they lose their jobs, fall ill or reach retirement age. The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), is the international Convention which establishes minimum standards for comprehensive social security systems.

It is very encouraging to note that a number of member States have ratified this Convention in recent years, and that others are envisaging doing so in the near future. The ILO is providing active support for these processes and has set the objective of

reaching 60 ratifications by 2019.

Of course, there can be little doubt that the extension of social security will come up against many obstacles:

- * the transition from informal to formal employment;
- * the rise in precarious work, particularly in many industrialized countries;
- * the need to extend the fiscal basis and to ensure progressive taxation for the financing of social security for all;
- * the high unemployment rates, particularly among the young in many societies; and
- * demographic trends.

These are all problems that require decisive measures. However, ILO studies have shown that these obstacles are not insurmountable, and that they are even manageable, and that States have to establish priorities when developing policies.

The ILO's message is simple, but very forceful:

the horizontal and vertical extension of the social security is an essential pillar of sustainable development.

It is necessary, possible, and can and must be achieved.

Today, more than ever, all groups and all societies, and particularly the multilateral system, have to join forces to build comprehensive social security systems and to bring an end to poverty through the recognition by their action that lack of access to social security is a major obstacle to economic and social development, and can only result in social insecurity.

سیاست های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی

- ۱- بالا بردن قدرت رقابت و افزایش بهره وری عوامل تولید با:
 - اصلاح و بازسازی ساختار تولید ملی
 - کاهش هزینه ها و بهبود کیفیت تولید
 - اتخاذ انواع تدابیر تشویقی و تنبیهی
 - بهینه سازی تعامل عوامل تولید
- ۲- هدایت و تقویت تحقیق و توسعه و نوآوری ها و زیربناهای آنها و بهره گیری از آنها، با هدف:
 - ارتقاء کیفی و افزایش کمی تولید ملی
 - بالا بردن درجه ساخت داخل تا محصول نهایی
 - حمایت از تجاری سازی فناوری محصول و بهره گیری از جذب و انتقال دانش فنی و فناوری های روز و ایجاد نظام ملی نوآوری
- ۳- گسترش اقتصاد دانش بنیان با تأکید بر توسعه مؤلفه های اصلی آن، از جمله: زیر ساخت های ارتباطی، زمینه های تسهیل تبدیل دستاوردهای پژوهش به فناوری و گسترش کاربرد آن، حمایت قانونی از حقوق اشخاص حقیقی و حقوقی و مرتبط کردن بخشهای علمی و پژوهشی با بخشهای تولیدی کشور.
- ۴- حمایت از تولید محصولات با ماهیت راهبردی مورد نیاز مصارف عمومی یا بخش تولید کشور.
- ۵- تکمیل زنجیره تولید از مواد خام تا محصولات نهایی با رعایت اصل رقابت پذیری و فاصله گرفتن از خام فروشی در بازه زمانی معین.
- ۶- حمایت از تولید محصولاتی که عرضه رقابتی آنها با خالص ارز آوری مثبت یا خالص ارزبری منفی همراه باشد.
- ۷- مدیریت منابع ارزی با تأکید بر تأمین نیازهای تولید ملی و کارآفرینی، و ثبات ارزش پول ملی.
- ۸- بهبود فضای کسب و کار با هدف افزایش تولید ملی و اصلاح زمینه های فرهنگی، قانونی، اجرایی و اداری.
- ۹- افزایش سهم بخشهای تعاونی و خصوصی در تولید ملی از طریق:
 - تقویت انگیزه و عزم ملی و تأکید و تسریع در اجرای کامل سیاست های کلی اصل ۴۴، رعایت انضباط مالی و بودجه ای دولت
 - رفع تبعیض بین بخش دولتی و بخش های خصوصی و تعاونی

- ساماندهی و حمایت از بنگاه‌های کوچک و متوسط در جهت کارآمدسازی آنها
- ۱۰- تنظیم نقش نهادهای عمومی غیر دولتی اقتصادی در جهت تولید ملی.
- ۱۱- شفاف سازی و به هنگام سازی آمار و اطلاعات و تسهیل دسترسی به آن و اطلاع‌رسانی در مورد ابعاد و فرصت‌های سرمایه‌گذاران و سرمایه‌گذاری در رشته‌های مختلف و مقابله جدی با استفاده از هر گونه دسترسی اطلاعاتی ویژه.
- ۱۲- توانمند سازی و ارتقاء بهره‌وری نیروی کار با افزایش انگیزه، مهارت و خلاقیت و ایجاد تناسب بین مراکز آموزشی و پژوهشی با نیازهای بازار کار.
- ۱۳- بسترسازی و ساماندهی اشتغال و حرکت نیروی کار ایرانی در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی.
- ۱۴- ارتقاء سرمایه‌های انسانی، طبیعی، اجتماعی و فیزیکی با تأکید بر توسعه نهادهای مردمی برای رشد تولید ملی.
- ۱۵- توسعه فرهنگ حمایت از سرمایه، کار، کالاها و خدمات ایرانی و استفاده از نظرات متخصصان و صاحب‌نظران در تصمیمات اقتصادی.
- ۱۶- جلوگیری از اتلاف و راکد ماندن سرمایه‌های فیزیکی و انسانی ایرانی با تأکید بر ایجاد و توسعه خدمات فنی و مشاوره‌ای فرا بنگاهی و ارتقاء بازده اقتصادی این سرمایه‌ها در بخش‌های مختلف اقتصادی.
- ۱۷- گسترش تنوع ابزارهای سرمایه‌گذاری در بازار سرمایه و تکمیل ساختارهای آن و اعمال سیاست‌های تشویقی برای حضور عموم مردم و سرمایه‌گذاران داخلی و بین‌المللی بویژه منطقه‌ای در بازار سرمایه.
- ۱۸- حمایت از محققان و سرمایه‌گذاران و تشویق ورود سرمایه‌های ایرانی به حوزه‌های سرمایه‌گذاری خطرپذیر متضمن تحقیق و توسعه با تأسیس صندوق‌های شراکت یا ضمانت برای سرمایه‌گذاری در این حوزه.
- ۱۹- کارآمدسازی مدیریت منابع موجود در صندوق توسعه ملی در جهت بهینه‌سازی و هم‌افزایی ظرفیت‌های تولیدی و ارتقاء کیفی کار و سرمایه ایرانی.
- ۲۰- تنقیح و اصلاح قوانین و مقررات (از جمله اصلاح قانون پولی و بانکی، تأمین اجتماعی و مالیات‌ها) برای تسهیل فعالیت در بخش‌های تولیدی و رفع موانع سرمایه‌گذاری در سطح ملی با رویکرد ثبات نسبی در قوانین.

- ۲۱- کارآمد کردن نظام توزیع کالاها و خدمات با استفاده از ساز و کار شفاف سازی و اطلاع رسانی و کاهش واسطه های غیر ضرور و ناکارآمد.
- ۲۲- گسترش منابع مالی و کارآمد سازی مدیریت آن در جهت افزایش ظرفیت تولید ملی و کاهش هزینه های تأمین مالی مورد نیاز بویژه با ساماندهی، گسترش و حمایت از نهادهای مالی توسعه ای و بیمه ای.
- ۲۳- جلوگیری از ایجاد انحصار در چرخه تولید و تجارت تا مصرف.

سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی

متن ابلاغیه رهبر معظم انقلاب به رؤسای قوای سه گانه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام به شرح زیر است:

بسم الله الرحمن الرحيم

ایران اسلامی با استعدادهای سرشار معنوی و مادی و ذخائر و منابع غنی و متنوع و زیرساخت‌های گسترده و مهم‌تر از همه، برخورداری از نیروی انسانی متعهد و کارآمد و دارای عزم راسخ برای پیشرفت، اگر از الگوی اقتصادی بومی و علمی برآمده از فرهنگ انقلابی و اسلامی که همان اقتصاد مقاومتی است، پیروی کند نه تنها بر همه مشکلات اقتصادی فائق می‌آید و دشمن را که با تحمیل یک جنگ اقتصادی تمام عیار در برابر این ملت بزرگ صف‌آرایی کرده، به شکست و عقب‌نشینی وای می‌دارد، بلکه خواهد توانست در جهانی که مخاطرات و بی‌اطمینانی‌های ناشی از تحولات خارج از اختیار، مانند بحران‌های مالی، اقتصادی، سیاسی و ... در آن رو به افزایش است، با حفظ دستاوردهای کشور در زمینه‌های مختلف و تداوم پیشرفت و تحقق آرمان‌ها و اصول قانون اساسی و سند چشم‌انداز بیست ساله، اقتصاد متکی به دانش و فناوری، عدالت بنیان، درون‌زا و برون‌گرا، پویا و پیشرو را محقق سازد و الگوی الهام‌بخش از نظام اقتصادی اسلام را عینیت بخشد. اکنون با مذاقه لازم و پس از مشورت با مجمع تشخیص مصلحت نظام، سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی که در ادامه و تکمیل سیاست‌های گذشته، خصوصاً سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و با چنین نگاهی تدوین شده و راهبرد حرکت صحیح اقتصاد کشور به سوی این اهداف عالی است، ابلاغ می‌گردد.

لازم است قوای کشور بی‌درنگ و با زمان‌بندی مشخص، اقدام به اجرای آن کنند و با تهیه قوانین و مقررات لازم و تدوین نقشه راه برای عرصه‌های مختلف، زمینه و فرصت مناسب برای نقش‌آفرینی مردم و همه فعالان اقتصادی را در این جهاد مقدس فراهم آورند تا به فضل الهی حماسه اقتصادی ملت بزرگ ایران نیز همچون حماسه سیاسی در برابر چشم‌جهانیان رخ نماید. از خداوند متعال توفیق همگان را در این امر مهم خواستارم.

سیدعلی خامنه‌ای

۲۹ / بهمن ماه / ۱۳۹۲

براین اساس، سیاست های ابلاغی شامل:

- ۱- تأمین شرایط و فعال سازی کلیه امکانات و منابع مالی و سرمایه های انسانی و علمی کشور به منظور توسعه کارآفرینی و به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیت های اقتصادی با تسهیل و تشویق همکاری های جمعی و تأکید بر ارتقاء درآمد و نقش طبقات کم درآمد و متوسط.
- ۲- پیشتازی اقتصاد دانش بنیان، پیاده سازی و اجرای نقشه جامع علمی کشور و ساماندهی نظام ملی نوآوری به منظور ارتقاء جایگاه جهانی کشور و افزایش سهم تولید و صادرات محصولات و خدمات دانش بنیان و دستیابی به رتبه اول اقتصاد دانش بنیان در منطقه.
- ۳- محور قراردادن رشد بهره وری در اقتصاد با تقویت عوامل تولید، توانمندسازی نیروی کار، تقویت رقابت پذیری اقتصاد، ایجاد بستر رقابت بین مناطق و استانها و به کارگیری ظرفیت و قابلیت های متنوع در جغرافیای مزیت های مناطق کشور.
- ۴- استفاده از ظرفیت اجرای هدفمندسازی یارانه ها در جهت افزایش تولید، اشتغال و بهره وری، کاهش شدت انرژی و ارتقاء شاخص های عدالت اجتماعی.
- ۵- سهم بری عادلانه عوامل در زنجیره تولید تا مصرف متناسب با نقش آنها در ایجاد ارزش، بویژه با افزایش سهم سرمایه انسانی از طریق ارتقاء آموزش، مهارت، خلاقیت، کارآفرینی و تجربه.
- ۶- افزایش تولید داخلی نهاده ها و کالاهای اساسی (بویژه در اقلام وارداتی)، و اولویت دادن به تولید محصولات و خدمات راهبردی و ایجاد تنوع در مبادی تأمین کالاهای وارداتی با هدف کاهش وابستگی به کشورهای محدود و خاص.
- ۷- تأمین امنیت غذا و درمان و ایجاد ذخایر راهبردی با تأکید بر افزایش کمی و کیفی تولید (مواد اولیه و کالا).
- ۸- مدیریت مصرف با تأکید بر اجرای سیاست های کلی اصلاح الگوی مصرف و ترویج مصرف کالاهای داخلی همراه با برنامه ریزی برای ارتقاء کیفیت و رقابت پذیری در تولید.
- ۹- اصلاح و تقویت همه جانبه نظام مالی کشور با هدف پاسخگویی به نیازهای اقتصاد ملی، ایجاد ثبات در اقتصاد ملی و پیشگامی در تقویت بخش واقعی.
- ۱۰- حمایت همه جانبه هدفمند از صادرات کالاها و خدمات به تناسب ارزش افزوده و با خالص

ارزآوری مثبت از طریق:

- تسهیل مقررات و گسترش مشوق‌های لازم.
- گسترش خدمات تجارت خارجی و ترانزیت و زیرساخت‌های مورد نیاز.
- تشویق سرمایه‌گذاری خارجی برای صادرات.
- برنامه‌ریزی تولید ملی متناسب با نیازهای صادراتی، شکل‌دهی بازارهای جدید، و تنوع بخشی پیوندهای اقتصادی با کشورها به ویژه با کشورهای منطقه.
- استفاده از ساز و کار مبادلات تهاتری برای تسهیل مبادلات در صورت نیاز.
- ایجاد ثبات رویه و مقررات در مورد صادرات با هدف گسترش پایدار سهم ایران در بازارهای هدف.
- ۱۱- توسعه حوزه عمل مناطق آزاد و ویژه اقتصادی کشور به منظور انتقال فناوری‌های پیشرفته، گسترش و تسهیل تولید، صادرات کالا و خدمات و تأمین نیازهای ضروری و منابع مالی از خارج.
- ۱۲- افزایش قدرت مقاومت و کاهش آسیب‌پذیری اقتصاد کشور از طریق:
 - توسعه پیوندهای راهبردی و گسترش همکاری و مشارکت با کشورهای منطقه و جهان بویژه همسایگان.
 - استفاده از دیپلماسی در جهت حمایت از هدف‌های اقتصادی.
 - استفاده از ظرفیت‌های سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای.
 - ۱۳- مقابله با ضربه‌پذیری درآمد حاصل از صادرات نفت و گاز از طریق:
 - انتخاب مشتریان راهبردی.
 - ایجاد تنوع در روش‌های فروش.
 - مشارکت دادن بخش خصوصی در فروش.
 - افزایش صادرات گاز.
 - افزایش صادرات برق.
 - افزایش صادرات پتروشیمی.
 - افزایش صادرات فرآورده‌های نفتی.
 - ۱۴- افزایش ذخایر راهبردی نفت و گاز کشور به منظور اثرگذاری در بازار جهانی نفت و گاز و تأکید بر حفظ و توسعه ظرفیت‌های تولید نفت و گاز، بویژه در میادین مشترک.

- ۱۵- افزایش ارزش افزوده از طریق تکمیل زنجیره ارزش صنعت نفت و گاز، توسعه تولید کالاهای دارای بازدهی بهینه (براساس شاخص شدت مصرف انرژی) و بالا بردن صادرات برق، محصولات پتروشیمی و فرآورده‌های نفتی با تأکید بر برداشت صیانتی از منابع.
- ۱۶- صرفه جویی در هزینه‌های عمومی کشور با تأکید بر تحول اساسی در ساختارها، منطقی سازی اندازه دولت و حذف دستگاه‌های موازی و غیرضرور و هزینه‌های زاید.
- ۱۷- اصلاح نظام درآمدی دولت با افزایش سهم درآمدهای مالیاتی.
- ۱۸- افزایش سالانه سهم صندوق توسعه ملی از منابع حاصل از صادرات نفت و گاز تا قطع وابستگی بودجه به نفت.
- ۱۹- شفاف‌سازی اقتصاد و سالم‌سازی آن و جلوگیری از اقدامات، فعالیت‌ها و زمینه‌های فسادزا در حوزه‌های پولی، تجاری، ارزی و
- ۲۰- تقویت فرهنگ جهادی در ایجاد ارزش افزوده، تولید ثروت، بهره‌وری، کارآفرینی، سرمایه گذاری و اشتغال مولد و اعطای نشان اقتصاد مقاومتی به اشخاص دارای خدمات برجسته در این زمینه.
- ۲۱- تبیین ابعاد اقتصاد مقاومتی و گفتمان سازی آن بویژه در محیط‌های علمی، آموزشی و رسانه‌ای و تبدیل آن به گفتمان فراگیر و رایج ملی.
- ۲۲- دولت مکلف است برای تحقق سیاستهای کلی اقتصاد مقاومتی با هماهنگ سازی و بسیج پویای همه امکانات کشور، اقدامات زیر را معمول دارد:
- شناسایی و بکارگیری ظرفیت‌های علمی، فنی و اقتصادی برای دسترسی به توان آفندی و اقدامات مناسب.
- رصد برنامه‌های تحریم و افزایش هزینه برای دشمن.
- مدیریت مخاطرات اقتصادی از طریق تهیه طرح‌های واکنش هوشمند، فعال، سریع و به هنگام در برابر مخاطرات و اختلال‌های داخلی و خارجی.
- ۲۳- شفاف و روان سازی نظام توزیع و قیمت‌گذاری و روزآمدسازی شیوه‌های نظارت بر بازار.
- ۲۴- افزایش پوشش استاندارد برای کلیه محصولات داخلی و ترویج آن.

سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران

سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مطابق بند یک اصل ۱۱۰ ابلاغ می‌گردد.

لازم است نکاتی را در این زمینه یادآور شوم:

- ۱- اجرای این سیاستها مستلزم تصویب قوانین جدید و بعضاً تغییراتی در قوانین موجود است، لازم است دولت و مجلس محترم در این زمینه با یکدیگر همکاری نمایند.
- ۲- نظارت مجمع تشخیص مصلحت نظام بر حسن اجرای این سیاستها با اتخاذ تدابیر لازم و همکاری دستگاه‌های مسئول و ارائه گزارش‌های نظارتی هر سال در وقت معین مورد تأکید است.
- ۳- در مورد «سیاست‌های کلی توسعه بخش‌های غیردولتی از طریق واگذاری فعالیتها و بنگاه‌های دولتی» پس از دریافت گزارش‌ها و مستندات و نظریات مشورتی تفصیلی مجمع راجع به رابطه خصوصی‌سازی با هر یک از عوامل ذیل اصل ۴۴، نقش عوامل مختلف در ناکارآمدی بعضی از بنگاه‌های دولتی، آثار انتقال هر یک از فعالیت‌های صدر اصل ۴۴ و بنگاه‌های مربوط به بخش‌های غیردولتی، میزان آمادگی بخش‌های غیردولتی و ضمانت‌ها و راه‌های اعمال حاکمیت دولت، اتخاذ تصمیم خواهد شد انشاء... .

سید علی خامنه‌ای

خرداد ۱۳۸۴

سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران با توجه به ذیل اصل ۴۴ قانون اساسی و مفاد اصل ۴۳ و به‌منظور:

- * شتاب بخشیدن به رشد اقتصاد ملی.
- * گسترش مالکیت در سطح عمومی مردم به‌منظور تأمین عدالت اجتماعی.
- * ارتقای کارایی بنگاه‌های اقتصادی و بهره‌وری منابع مادی و انسانی و فناوری.
- * افزایش رقابت‌پذیری در اقتصاد ملی.
- * افزایش سهم بخش‌های خصوصی و تعاون در اقتصاد ملی.
- * کاستن از بار مالی و مدیریتی دولت در تصدی فعالیت‌های اقتصادی.

※ افزایش سطح عمومی اشتغال.

※ تشویق اقشار مردم به پس انداز و سرمایه گذاری و بهبود درآمد خانوارها.

مقرر می گردد:

الف- سیاستهای کلی توسعه بخشهای غیردولتی و جلوگیری از بزرگ شدن بخش

دولتی:

۱- دولت حق فعالیت اقتصادی جدید خارج از موارد صدر اصل ۴۴ را ندارد و موظف است هرگونه فعالیت (شامل تداوم فعالیت‌های قبلی و بهره‌برداری از آن) را که مشمول عناوین صدر اصل ۴۴ نباشد، حداکثر تا پایان برنامه ۵ ساله چهارم (سالانه حداقل ۲۰ درصد کاهش فعالیت) به بخش‌های تعاونی و خصوصی و عمومی غیردولتی واگذار کند. با توجه به مسئولیت نظام در حسن اداره کشور، تداوم و شروع فعالیت ضروری، خارج از عناوین صدر اصل ۴۴ توسط دولت بنا به پیشنهاد هیأت وزیران و تصویب مجلس شورای اسلامی برای مدت معین مجاز است. اداره و تولید محصولات نظامی، انتظامی و اطلاعاتی نیروهای مسلح و امنیتی که جنبه محرمانه دارد، مشمول این حکم نیست.

۲- سرمایه‌گذاری و مالکیت و مدیریت در زمینه‌های مذکور در صدر اصل ۴۴ قانون اساسی به شرح ذیل توسط بنگاه‌ها و نهادهای عمومی غیردولتی و بخش‌های تعاونی و خصوصی مجاز است:

۱-۲- صنایع بزرگ، صنایع مادر (از جمله صنایع بزرگ پایین دستی نفت و گاز) و معادن بزرگ (به استثنای نفت و گاز).

۲-۲- فعالیت بازرگانی خارجی در چارچوب سیاست‌های تجاری و ارزی کشور.

۲-۳- بانکداری توسط بنگاه‌ها و نهادهای عمومی غیردولتی و شرکت‌های تعاونی سهامی عام و شرکت‌های سهامی عام مشروط به تعیین سقف سهام هر یک از سهامداران با تصویب قانون.

۲-۴- بیمه

۲-۵- تأمین نیرو شامل تولید و واردات برق برای مصارف داخلی و صادرات.

۲-۶- کلیه امور پست و مخابرات به استثنای شبکه‌های مادر مخابراتی، امور واگذاری فرکانس و شبکه‌های اصلی تجزیه و مبادلات و مدیریت توزیع خدمات پایه پستی.

۲-۷- راه و راه آهن.

۲-۸- هواپیمایی (حمل و نقل هوایی) و کشتیرانی (حمل و نقل دریایی).

۲-۹- ایجاد و بهره برداری سدهای بزرگ و شبکه های بزرگ آبرسانی با حفظ کلیه حقوق حقا به بران. *

سهام بهینه بخش های دولتی و غیردولتی در فعالیت های صدر اصل ۴۴، با توجه به حفظ حاکمیت دولت و استقلال کشور و عدالت اجتماعی و رشد و توسعه اقتصادی، طبق قانون تعیین می شود.

ب- سیاست های کلی بخش تعاونی:

- ۱- افزایش سهم بخش تعاونی در اقتصاد کشور به ۲۵ درصد تا آخر برنامه ۵ ساله پنجم.
- ۲- اقدام مؤثر دولت در ایجاد تعاونی ها برای بیکاران در جهت اشتغال مولد.
- ۳- حمایت دولت از تشکیل و توسعه تعاونی ها از طریق روش هایی از جمله تخفیف مالیاتی، ارایه تسهیلات اعتباری حمایتی به وسیله کلیه مؤسسات مالی کشور و پرهیز از هرگونه دریافت اضافی دولت از تعاونی ها نسبت به بخش خصوصی.
- ۴- رفع محدودیت از حضور تعاونی ها در تمام عرصه های اقتصادی از جمله بانکداری و بیمه.
- ۵- تشکیل بانک توسعه تعاون با سرمایه دولت با هدف ارتقای سهم بخش تعاونی در اقتصاد کشور.
- ۶- حمایت دولت از دستیابی تعاونی ها به بازار نهایی و اطلاع رسانی جامع و عادلانه به این بخش.
- ۷- اعمال نقش حاکمیتی دولت در قالب امور سیاستگذاری و نظارت بر اجرای قوانین موضوعه و پرهیز از مداخله در امور اجرایی و مدیریتی تعاونی ها.
- ۸- توسعه آموزش های فنی و حرفه ای و سایر حمایت های لازم به منظور افزایش کارآمدی و توانمندسازی تعاونی ها.
- ۹- انعطاف و تنوع در شیوه های افزایش سرمایه و توزیع سهام در بخش تعاونی و اتخاذ تدابیر لازم به نحوی که علاوه بر تعاونی های متعارف امکان تأسیس تعاونی های جدید در قالب شرکت سهامی عام با محدودیت مالکیت هر یک از سهامداران به سقف معینی که حدود آن را قانون تعیین می کند، فراهم شود.

۱۰- حمایت دولت از تعاونی‌ها متناسب با تعداد اعضا.

۱۱- تأسیس تعاونی‌های فراگیر ملی برای تحت پوشش قرار دادن سه دهک اول جامعه به‌منظور فقرزدایی.

ج- سیاستهای کلی توسعه بخش‌های غیردولتی از طریق واگذاری فعاليتها و بنگاه‌های دولتی:

با توجه به ضرورت: شتاب گرفتن رشد و توسعه اقتصادی کشور مبتنی بر اجرای عدالت اجتماعی و فقرزدائی در چارچوب چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور.

* تغییر نقش دولت از مالکیت و مدیریت مستقیم بنگاه به سیاستگذاری و هدایت و نظارت.
* توانمندسازی بخشهای خصوصی و تعاونی در اقتصاد و حمایت از آن جهت رقابت کالاها در بازارهای بین‌المللی.

* آماده سازی بنگاههای داخلی جهت مواجهه هوشمندانه با قواعد تجارت جهانی در یک فرآیند تدریجی و هدفمند.

* توسعه سرمایه انسانی دانش پایه و متخصص.

* توسعه و ارتقاء استانداردهای ملی و انطباق نظام‌های ارزیابی کیفیت با استانداردهای بین‌المللی.

* جهت‌گیری خصوصی‌سازی در راستای افزایش کارایی و رقابت‌پذیری و گسترش مالکیت عمومی و بنا بر پیشنهاد مجمع تشخیص مصلحت نظام بند (ج) سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی ج.ا.ا. مطابق بند ۱ اصل ۱۱۰ ابلاغ می‌گردد.*

واگذاری ۸۰ درصد از سهام بنگاههای دولتی مشمول صدر اصل ۴۴ به بخشهای خصوصی، شرکتهای تعاونی سهامی عام و بنگاههای عمومی غیردولتی به‌شرح ذیل مجاز است:

۱- بنگاههای دولتی که در زمینه معادن بزرگ، صنایع بزرگ و صنایع مادر (از جمله صنایع بزرگ پائین‌دستی نفت و گاز) فعال هستند، به استثنای شرکت ملی نفت ایران و شرکتهای استخراج و تولید نفت خام و گاز.

۲- بانکهای دولتی به استثنای بانک مرکزی ج.ا.ا، بانک ملی ایران، بانک سپه، بانک صنعت و معدن، بانک کشاورزی، بانک مسکن و بانک توسعه صادرات.

۳- شرکتهای بیمه دولتی به استثنای بیمه مرکزی و بیمه ایران.

- ۴- شرکتهای هواپیمائی و کشتیرانی به استثنای سازمان هواپیمائی کشوری و سازمان بنادر و کشتیرانی.
- ۵- بنگاههای تأمین نیرو به استثنای شبکههای اصلی انتقال برق.
- ۶- بنگاههای پستی و مخابراتی به استثنای شبکههای مادر مخابراتی، امور واگذاری فرکانس و شبکههای اصلی تجزیه و مبادلات و مدیریت توزیع خدمات پایه پستی.
- ۷- صنایع وابسته به نیروهای مسلح به استثنای تولیدات دفاعی و امنیتی ضروری به تشخیص فرمانده کل قوا.

الزامات واگذاری:

- (الف) قیمت گذاری سهام از طریق بازار بورس انجام میشود.
- (ب) فراخوان عمومی با اطلاع رسانی مناسب جهت ترغیب و تشویق عموم به مشارکت و جلوگیری از ایجاد انحصار و رانت اطلاعاتی صورت پذیرد.
- (ج) جهت تضمین بازدهی مناسب سهام شرکتهای مشمول واگذاری اصلاحات لازم درخصوص بازار، قیمت گذاری محصولات و مدیریت مناسب براساس قانون تجارت انجام گردد.
- (د) واگذاری سهام شرکتهای مشمول طرح در قالب شرکتهای مادر تخصصی و شرکتهای زیرمجموعه با کارشناسی همه جانبه صورت گیرد.
- (ه) به منظور اصلاح مدیریت و افزایش بهره‌وری بنگاههای مشمول واگذاری با استفاده از ظرفیتهای مدیریتی کشور اقدامات لازم جهت جذب مدیران با تجربه، متخصص و کارآمد انجام پذیرد.
- فروش اقساطی حداکثر ۵ درصد از سهام شرکتهای مشمول بند (ج) به مدیران و کارکنان شرکتهای فوق مجاز است.
- (و) با توجه به ابلاغ بند (ج) سیاستهای کلی اصل ۴۴ و تغییر وظایف حاکمیتی، دولت موظف است نقش جدید خود در سیاستگذاری، هدایت و نظارت بر اقتصاد ملی را تدوین و اجرا نماید.
- (ی) تخصیص درصدی از منابع واگذاری جهت حوزههای نوین با فناوری پیشرفته در راستای وظایف حاکمیتی مجاز است.

د- سیاست‌های کلی واگذاری:

۱- الزامات واگذاری

۱-۱- توانمندسازی بخش‌های خصوصی و تعاونی بر ایفای فعالیتهای گسترده و اداره بنگاه‌های اقتصادی بزرگ.

۱-۲- نظارت و پشتیبانی مراجع ذی‌ربط بعد از واگذاری برای تحقق اهداف واگذاری.
۱-۳- استفاده از روش‌های معتبر و سالم واگذاری با تأکید بر بورس، تقویت تشکیلات واگذاری و برقراری جریان شفاف اطلاع‌رسانی، ایجاد فرصت‌های برابر برای همه، بهره‌گیری از عرضه تدریجی سهام شرکت‌های بزرگ در بورس به‌منظور دستیابی به قیمت پایه سهام.

۱-۴- ذی‌نفع نبودن دست‌اندرکاران واگذاری و تصمیم‌گیرندگان دولتی در واگذاری‌ها.

۱-۵- رعایت سیاست‌های کلی بخش تعاونی در واگذاری‌ها.

۲- مصارف درآمدهای حاصله از واگذاری:

وجوه حاصل از واگذاری سهام بنگاه‌های دولتی به حساب خاصی نزد خزانهداری کل کشور واریز و در قالب برنامه‌ها و بودجه‌های مصوب به‌ترتیب زیر مصرف می‌شود:

۲-۱- ایجاد خوداتکایی برای خانواده‌های مستضعف و محروم و تقویت تأمین اجتماعی.
۲-۲- اختصاص ۳۰ درصد از درآمدهای حاصل از واگذاری به تعاونی‌های فراگیر ملی به‌منظور فقرزدایی.

۲-۳- ایجاد زیربنای اقتصادی با اولویت مناطق کمتر توسعه یافته.

۲-۴- اعطای تسهیلات (وجوه اداره شده) برای تقویت تعاونی‌ها و نوسازی و بهسازی بنگاه‌های اقتصادی غیردولتی با اولویت بنگاه‌های واگذار شده و نیز برای سرمایه‌گذاری بخش‌های غیردولتی در توسعه مناطق کمتر توسعه یافته.

۲-۵- مشارکت شرکت‌های دولتی با بخش‌های غیردولتی تا سقف ۴۹ درصد به‌منظور توسعه اقتصادی مناطق کمتر توسعه یافته.

۲-۶- تکمیل طرح‌های نیمه‌تمام شرکت‌های دولتی با رعایت بند (الف) این سیاست‌ها.

ه) سیاست‌های کلی اعمال حاکمیت و پرهیز از انحصار:

- ۱- تداوم اعمال حاکمیت عمومی دولت پس از ورود بخش‌های غیردولتی از طریق سیاستگذاری و اجرای قوانین و مقررات و نظارت به‌ویژه در مورد اعمال موازین شرعی و قانونی در بانکهای غیردولتی.
- ۲- جلوگیری از نفوذ و سیطره بیگانگان بر اقتصاد ملی.
- ۳- جلوگیری از ایجاد انحصار، توسط بنگاه‌های اقتصادی غیردولتی از طریق تنظیم و تصویب قوانین و مقررات.

قانون تنظیم بخشی از مقررات تسهیل نوسازی صنایع کشور و اصلاح ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران

ماده ۱- به منظور برطرف شدن مشکلات و عوامل بازدارنده نوسازی و پیشرفت صنعتی و فراهم نمودن محیط سازگار و پیش‌برنده با هدف افزایش بازدهی، ارتقاء بهره‌وری و پویایی و رقابت‌پذیری صنایع کشور، اصلاحات مقرر در این قانون به شرح آتی اعمال و قوانین مغایر ملغی می‌گردد.

ماده ۲- به منظور فراهم شدن شرایط رقابتی، افزایش توان و کارایی پیمانکاران داخلی، افزایش اشتغال و سهم ساخت داخل طرح‌های صنعتی و عمرانی کشور، اقدام‌های زیر به عمل می‌آید:

الف) بانک‌ها اجازه دارند تسهیلات مالی مورد نیاز برای شرکت پیمانکاران، مشاوران و واحدهای صنعتی در مناقصه‌های طرح‌های عمرانی و صنعتی داخل یا خارج کشور را فراهم نمایند.

این تسهیلات به منظور تأمین مالی ضمانت‌نامه‌های ریالی و ارزی مورد نیاز برای شرکت در مناقصه و حسن انجام تعهدات، پیش‌پرداخت و کسور وجه‌الضمان و هزینه‌های دوران ساخت، نصب و تحویل موضوع قرارداد در نظر گرفته می‌شود و در ازاء اسناد و مدارک معتبر موضوع قانون عدم الزام سپردن وثیقه ملکی به بانک‌ها و دستگاه‌ها و سایر مؤسسات و شرکتهای دولتی به منظور تسهیل امر سرمایه‌گذاری و ایجاد اشتغال بیشتر در طرح‌های تولیدی و صادراتی مصوب ۱۳۸۰/۳/۲۷ و یا اعتبارات اسنادی ریالی و یا ارزی دارای اعتبار تا دوران بازپرداخت کارفرمایان دولتی یا خصوصی، حداکثر ظرف مدت پانزده روز پس از درخواست و تکمیل مدارک ذکر شده، تأمین می‌گردد.

وزارت امور اقتصادی و دارایی و بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مکلفند ظرف مدت دو ماه از تاریخ تصویب این قانون، نسبت به تجهیز منابع و تنظیم ضوابط تأمین مالی حداقل هفتاد درصد (۷۰ درصد) مجموع هزینه‌های فوق‌الذکر اقدام نمایند.

ب) مشاوران، پیمانکاران و سازندگان داخلی که از طریق شرکت در مناقصه، عهده‌دار انجام تمام یا بخشی از طرح‌های عمرانی و صنعتی دستگاه‌های اجرایی، موضوع ماده (۱۱) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۷۹/۱/۱۷ و شرکتهای غیردولتی می‌شوند، از تسهیلات صدور ضمانت‌نامه بانکی، تأمین اعتبارات بانکی و پوشش بیمه‌ای در نظر گرفته شده برای صدور خدمات فنی و مهندسی برخوردار می‌گردند.

ج) دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۱۱) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران ضمن رعایت قانون حداکثر استفاده از توان فنی، مهندسی تولیدی و صنعتی و اجرائی کشور در اجرای پروژه‌ها و ایجاد تسهیلات به منظور صدور خدمات مصوب ۱۳۷۵/۱۲/۱۲ موظفند قیمت‌های پیشنهادی شرکت‌کنندگان در مناقصه‌های اجرای طرح‌های صنعتی و زیربنایی و خرید خدمات فنی و مهندسی خود را با اعمال ضرایب ارزیابی تا بیست درصد (۲۰ درصد) که به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید، مورد مقایسه و ارزیابی قرار دهند.

معیارهای تعیین ضرایب مورد عمل در این ماده متناسب با سهم ساخت داخل و استفاده از خدمات مشاوره و طراحی و مهندسی داخلی که در اجرای موضوع مناقصه توسط پیشنهاددهندگان تعهد می‌شود و همچنین میزان جرائم عدم انجام تعهدات (میزان جرائم در متن قرارداد تصریح می‌شود)، بنا به پیشنهاد مشترک وزارت صنایع و معادن و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

ماده ۳- از تاریخ تصویب این قانون کلیه معافیت‌های حقوق ورودی (حقوق گمرکی و سود بازرگانی) کالاهای وارداتی به کشور به استثناء موارد مندرج در لایحه قانونی راجع به معافیت ماشین‌آلات تولیدی که توسط واحدهای تولیدی، صنعتی و معدنی مجازوار می‌شود از پرداخت حقوق گمرکی و سود بازرگانی مصوب ۱۳۵۹/۲/۲۴ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران و لایحه قانونی معافیت حقوق گمرکی و سود بازرگانی ماشین‌آلات و ادوات کشاورزی و لوازم یدکی مربوط مصوب ۱۳۵۸/۷/۵ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران و اختیارات ناشی از ماده (۳۹) قانون امور گمرکی مصوب ۱۳۵۰/۳/۳۰ لغو می‌گردد و تعیین میزان آن در اختیار دولت خواهد بود.

ماده ۴- به منظور تشویق شرکت‌های صنعتی به اصلاح ساختار مالی، معادل افزایش سرمایه پرداخت شده که طی چهار سال بعد از تاریخ تصویب این قانون صورت پذیرد، طی پنج سال از درآمد مشمول مالیات آنها کسر خواهد شد.

شرکت‌هایی که نسبت سرمایه به بدهی آنها کمتر از سی درصد (۳۰ درصد) باشد و همچنین شرکت‌هایی که پس از افزایش سرمایه نسبت به کاهش آن اقدام نمایند، از تاریخ تصویب کاهش سرمایه، از این مشوق برخوردار نخواهند بود.

ماده ۵- به منظور حفاظت از محیط زیست، شرکت‌ها و واحدهای صنعتی و معدنی مکلفند تا دو درصد (۲ درصد) سود خالص خود را براساس آئین‌نامه‌ای که به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید،

صرف امور پژوهشی و تحقیقات زیست محیطی نمایند. شرکتهای دولتی موظفند اعتبارات موضوع این ماده را در بودجههای سالانه خودپیش‌بینی نمایند.

ماده ۶- قانون مالیاتهای مستقیم مصوب ۱۳۶۶/۱۲/۳ و اصلاحات بعدی آن به شرح زیر اصلاح می‌گردد:

(الف) تبصره (۲) ماده (۱۳۲) به شرح ذیل اصلاح می‌گردد:
بعد از کلمه «به استثنای» عبارت «واحدهای تولیدی فن‌آوری اطلاعات با تأیید وزارتخانه‌های ذی‌ربط و» اضافه می‌شود.

(ب) عبارت زیر به انتهای تبصره (۳) ماده (۱۳۸) اضافه می‌شود:
«کارخانه‌های واقع در شعاع یکصد و بیست کیلومتری تهران و حوزه استحفاظی شهرهای بزرگ (مشهد، تبریز، اهواز، اراک، شیراز و اصفهان) که تأسیسات خود را کلاً به شهرکهای صنعتی مصوب انتقال دهند، از تاریخ بهره‌برداری در محل جدید از نصف مدت معافیت مالیاتی موضوع این تبصره برخوردار خواهند شد».

ماده ۷- وزارت مسکن و شهرسازی و شهرداریها مکلفند کاربری اراضی تحت مالکیت واحدهای صنعتی (عرصه واحدهای صنعتی) را که در محدوده قانونی شهراقرار دارند و جهت نوسازی به شهرکهای صنعتی مصوب انتقال می‌یابند به کاربری مسکونی، تجاری و یا اداری تغییر دهند.

ماده ۸- به دولت اجازه داده می‌شود تا پنجاه درصد (۵۰ درصد) قیمت روز حامل‌های انرژی را که طی پنج سال نسبت به معیارهای تدوین شده توسط کمیته موضوع ماده (۱۲۱) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، در فرآیند و یا محصولات صنعتی صرفه‌جویی گردد، به واحدهای صنعتی صرفه‌جویی کننده در قالب بودجه سنواتی دولت پرداخت نماید. همچنین دولت می‌تواند در مواردی که مصرف انرژی در فرآیند و محصول، بیش از معیارهای تعیین شده باشد با تأیید وزارت صنایع و معادن تا معادل پنجاه درصد (۵۰ درصد) قیمت مازاد مصرف انرژی را دریافت نماید.

ماده ۹- به منظور ارتقای سطح کیفی و بهره‌وری، نیروی انسانی شرکتهای صنعتی با مشارکت تشکل کارگری و مدیریت هر شرکت مشخص می‌گردد. در صورت توافق طرفین در زمینه نیروی انسانی مورد نیاز و مازاد، نیروی مازاد با دریافت حداقل دوماه آخرین مزد و مزایا بابت هر سال

سابقه کار در واحد یا به وجه دیگری که توافق شود، مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرند. در صورت عدم حصول توافق بین تشکل کارگری واحد و کارفرما، موضوع بانظرات طرفین به کارگروهی متشکل از نمایندگان دولت (وزارتخانه های صنایع و معادن، کار و امور اجتماعی و سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور) و سازمان تأمین اجتماعی وتشکل های عالی کارفرمایی و کارگری احاله و حسب نظر کمیته مذکور، کارگران مازاد بپرداخت حق سنوات مقرر در قانون کار مطابق ضوابط بند (الف) ماده (۷) قانون بیمه بیکاری مصوب ۱۳۶۹/۶/۲۶ تحت پوشش بیمه بیکاری قرار می گیرند.

ضوابط این ماده تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، قابل اجراء می باشد.

در صورت کافی نبودن منابع صندوق بیمه بیکاری برای پوشش اصلاح ساختار نیروی انسانی واحدهای صنعتی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور موظف است هر ساله اعتبارات مورد نیاز را در یک ردیف مشخص و جداگانه در قالب بودجه سالانه کل کشور در اختیار سازمان تأمین اجتماعی قرار دهد.

ماده ۱۰-

کارفرمایان واحدهای صنعتی و تولیدی مجازند تا پایان برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران به ازاء هر نفر اشتغال جدید، یک نفر از کارکنان با سابقه پرداخت حق بیمه بیش از بیست و پنج سال را بپرداخت پنجاه درصد (۵۰ درصد) مابه التفاوت کسورات سنوات باقیمانده تا زمان بازنشستگی قانونی، پیش از موعد بازنشسته نمایند، پنجاه درصد (۵۰ درصد) دیگر مابه التفاوت کسورات توسط دولت در بودجه های سالانه کل کشور پیش بینی و پرداخت می گردد.

ماده ۱۱- درصدهای مربوط به جرائم موضوع تبصره (۲) ماده (۱) قانون دریافت جرائم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه شدگان وفق بیمه مربوط اقدام نمی نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹ به دو درصد (۲ درصد) تمام یا کسر بدهی پرداخت نشده به ازاء هر ماه تأخیر تغییر می یابد.

ماده ۱۲- کارفرمایان مشمول قانون تأمین اجتماعی که دارای بدهی معوقه تا پایان سال ۱۳۸۰ به سازمان تأمین اجتماعی می باشند، چنانچه حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ اجرای این

قانون اصل حق بیمه و بیمه بیکاری قطعی شده را به سازمان یادشده پرداخت و یا با توافق سازمان مزبور آن را تقسیط و اقساط تعیین شده را در سررسیدهای مربوط پرداخت نمایند، جرایم متعلقه اعم از جرایم تأخیر پرداخت حق بیمه و تأخیر ارسال صورت مزد و حقوق موضوع ماده (۱) قانون دریافت جرایم نقدی از کارفرمایان کارگاههای مشمول قانون تأمین اجتماعی که ظرف مهلت مقرر نسبت به ارسال صورت مزد و حقوق بیمه‌شدگان و حق بیمه مربوط اقدام نمی‌نمایند مصوب ۱۳۷۳/۵/۹، بخشوده می‌شوند.

ماده ۱۳- یک تبصره به شرح زیر به ماده (۷۸) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ اضافه می‌گردد:

تبصره: سازمان تأمین اجتماعی موظف است با درخواست کارفرمایان واحدهای صنعتی دارای پروانه بهره‌برداری، بیمه‌شدگانی را که حایز شرایط مقرر در ماده (۷۶) قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ باشند بازنشسته نماید.

چگونگی تأمین منابع مربوط به هزینه‌های احتمالی ناشی از اجرای این تبصره به تصویب دولت خواهد رسید.

ماده ۱۴- دستگاههای اجرایی موضوع ماده (۱۱) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، بانکها و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی موظفند ظرف مدت شش ماه از تاریخ تصویب این قانون، نسبت به اصلاح ساختار آن دسته از شرکتهای صنعتی که بیش از پنجاه درصد (۵۰ درصد) سهام آنها را منفرداً یا مشترکاً در اختیار دارند اقدام نمایند و در مواردی که با اصلاح ساختار، بهره‌برداری اقتصادی از این واحدها امکان‌پذیر نباشد، از طریق مراجع ذیصلاح نسبت به انحلال آنها برنامه‌ریزی و اقدام نمایند.

ماده ۱۵- متن زیر به بند (ج) ماده (۱۱۳) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران اضافه می‌گردد:

«به استثنای مواردی از مواد خام و اولیه صنعتی که با نظر مشترک وزارتخانه‌های صنایع و معادن و بازرگانی به‌طور سالانه اعلام می‌شود، باید در اولویت برای تأمین نیاز داخلی و با قیمتهای صادراتی تحویل کالا در مبدأ (FOB) عرضه شود.»

ماده ۱۶- ورود ماشین‌آلات، تجهیزات تولیدی، قطعات یدکی و مواد اولیه و واسطه‌ای واحدهای صنعتی و معدنی و ابزار آلات صنعتی به صورت بدون انتقال ارز و بدون الزام به گشایش اعتبار، مجاز می‌باشد.

ماده ۱۷- انتشار اوراق مشارکت (بدون تضمین دولت و بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران) برای شرکتهای پذیرفته شده در بورس با مجوز بورس اوراق بهادار به منظور استفاده از منابع آنها در طرحهای نوسازی و توسعه شرکت حداکثر به میزان پنجاه درصد (۵۰ درصد) کل سرمایه‌گذاری ریالی پروژه و تا سقف هفتاد درصد (۷۰ درصد) ارزش ویژه شرکت مجاز است. این اوراق قابل معامله در بورس اوراق بهادار خواهند بود.

ماده ۱۸- شورای پول و اعتبار موظف است نرخ سود تسهیلات بانکی فعالیتهای تولیدی را که دارای پوشش بیمه باشند متناسب با کاهش میزان ریسک آنها کاهش دهد.

ماده ۱۹- وزارت امور اقتصادی و دارایی و بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مکلفند ظرف مدت دو ماه از تاریخ تصویب این قانون، ضوابط اجرایی و آیین‌نامه‌های لازم‌برای گشایش اعتبار اسنادی اتکائی (Back to Back) و پیش خرید (سلف خریدن) و تنزیل (Discount) کردن اعتبارات اسنادی صادراتی را با حق رجوع و بدون حق رجوع، به بانکها ابلاغ نمایند. بعد از ابلاغ آیین‌نامه کلیه بانکهای کشور با رعایت ضوابط، این قبیل خدمات را به صادرکنندگان کالا و خدمات فنی و مهندسی ارائه می‌نمایند.

ماده ۲۰- گمرک جمهوری اسلامی ایران موظف است صرفاً با اخذ ضمانتنامه بانکی و یا بیمه‌نامه یا سایر اوراق بهادار به میزان دو برابر حقوق ورودی نسبت به ترخیص کالاهای وارداتی موقت (مواد اولیه صنعتی) اقدام کند. درمورد کالاهای واردات موقت، تضمین‌های مذکور پس از صادرات مجدد کالاها قابل استرداد است و در صورتی که کالاهای وارد شده به صورت موقت از کشور خارج نشود ضمانتنامه‌ها ضبط شده و به حساب درآمدهای دولت واریز می‌شود.

ماده ۲۱- سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران مکلف است نسبت به مطالعه، سرمایه‌گذاری، تجهیز و ایجاد زیربنای لازم در بخش معدن، در راستای ایجاد مزیت نسبی اقتصادی، از درآمد خود در قالب بودجه سنواتی به نحوی هزینه نماید که امکان سرمایه‌گذاری بخش خصوصی بر روی معادن کشور میسر گردد.

ماده ۲۲- آیین‌نامه‌های اجرایی لازم برای تسریع در اجرای این قانون با پیشنهاد مشترک وزارتخانه‌های صنایع و معادن و امور اقتصادی و دارایی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور ظرف مدت سه ماه به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

قانون فوق مشتمل بر بیست و دو ماده در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ بیست و هشتم مردادماه یکهزار و سیصد و هشتاد و دو مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۲/۶/۵ به تأیید شورای نگهبان رسیده است.

قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار

ماده ۱- در این قانون اصطلاحات زیر به جای عبارات مشروح تعریف شده به کار می‌روند:

الف - اتاقها شامل: اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و اتاق تعاون مرکزی جمهوری اسلامی ایران است.

تبصره - اتاق بازرگانی، صنایع و معادن ایران از تاریخ تصویب این قانون به اتاق بازرگانی، صنایع و معادن و کشاورزی ایران (اتاق ایران) تغییر نام می‌یابد.

اتاق ایران موظف است وظایف ناشی از قانون تأسیس اتاق و بند (د) ماده (۹۱) قانون اجرای سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی در حیطه کشاورزی، آب و منابع طبیعی و صنایع غذایی را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهد و با اجرای یک برنامه سه ساله ویژه، شامل ایجاد «مرکز ملی مطالعات راهبردی کشاورزی و آب (غیردولتی)» توانمندی خود در این بخشها را ارتقاء بخشد.

ب - تشکل اقتصادی: تشکلهایی که به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی اعضا و ساماندهی فعالیت و بهبود وضعیت اقتصادی اعضا اعم از حقیقی و حقوقی، به موجب قانون و یا به صورت داوطلبانه توسط مدیران صنایع و معادن، کشاورزی، بازرگانی، خدمات و نیز صاحبان کسب یا پیشه یا حرفه و تجارت نزد اتاقها یا سایر مراجع قانونی ثبت شده یا می‌شوند.

پ - تشکل اقتصادی سراسری: آن دسته از تشکلهای اقتصادی که در چندین استان کشور شعبه و عضو داشته باشند.

تبصره - تشخیص سراسری بودن تشکلهای اقتصادی حسب مورد برعهده اتاقها است.

ت - قانون اصل (۴۴): عبارت از قانون اجرای سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی است.

ث - کسب و کار: به هر نوع فعالیت تکرارشونده و مشروع اقتصادی از قبیل تولید، خرید و فروش کالا و خدمات به قصد کسب منافع اقتصادی اطلاق می‌شود.

ج - محیط کسب و کار: عبارت است از مجموعه عوامل مؤثر در اداره یا عملکرد بنگاههای تولیدی که خارج از کنترل مدیران آنها می‌باشند.

چ - شورای گفت و گو: عبارت از شورای گفت و گوی دولت و بخش خصوصی موضوع ماده (۷۵) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ است.

ح - دستگاههای اجرائی: شامل کلیه دستگاههای موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۷/۸ است.

خ - معاملات متوسط و بزرگ: عبارت از معاملات موضوع ماده (۳) قانون برگزاری مناقصات است.

ماده ۲- دولت مکلف است در مراحل بررسی موضوعات مربوط به محیط کسب و کار برای اصلاح و تدوین مقررات و آیین‌نامه‌ها، نظر کتبی اتاقها و آن دسته از تشکلهای ذی‌ربطی که عضو اتاقها نیستند، اعم از کارفرمایی و کارگری را درخواست و بررسی کند و هرگاه لازم دید آنان را به جلسات تصمیم‌گیری دعوت نماید.

تبصره - مهلت اجرای حکم بند (ب) ماده (۹۱) قانون اصل (۴۴) درمورد شرکت دادن اتاقها در شوراهای تصمیم‌گیری برای دولت، شش ماه پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون است.

ماده ۳- دستگاههای اجرائی مکلفند هنگام تدوین یا اصلاح مقررات، بخشنامه‌ها و رویه‌های اجرائی، نظر تشکلهای اقتصادی ذی‌ربط را استعلام کنند و مورد توجه قرار دهند.

ماده ۴- اتاقها موظفند به منظور اطلاع سیاست‌گذاران از وضعیت محیط کسب و کار در کشور، شاخصهای ملی محیط کسب و کار در ایران را تدوین و به طور سالانه و فصلی حسب مورد به تفکیک استانها، بخشها و فعالیتهای اقتصادی، سنجش و اعلام نمایند.

تبصره - وزارت امور اقتصادی و دارایی موظف است با همکاری دستگاههای اجرائی و نهادهای بین‌المللی، جایگاه ایران در رتبه‌بندی‌های جهانی کسب و کار را بهبود بخشد و وضعیت اقتصادی مناسب کشور را به سرمایه‌گذاران خارجی معرفی کند.

ماده ۵- اتاقها مکلفند فهرست ملی تشکلهای اقتصادی را تهیه و تغییرات آن را اعلام نمایند. در آن دسته از فعالیتهای اقتصادی که فاقد شکل فعال می‌باشند، اتاقها موظفند برای ساماندهی، ایجاد و ثبت تشکلهای اقتصادی فعال زمینه‌های لازم را ایجاد کنند و در فعالیتهایی که تشکلهای موازی وجود دارد، زمینه ادغام، شبکه‌سازی، یکپارچه‌سازی و انسجام تشکلهای موازی را فراهم نمایند.

تبصره ۱- اتاقها موظفند در فعالیتهای صادرات غیرنفتی با ایجاد انسجام، هماهنگی و تقسیم کار، از فعالیت موازی تشکلهای جلوگیری کنند. همه تشکلهای اقتصادی موظفند در اجرای احکام این ماده با اتاقها همکاری کنند.

تبصره ۲- مؤسسان و مدیران تشکلهای اقتصادی نباید مانع عضویت داوطلبان جدید واجد

شرایط و استفاده آنها از منافع حضور در این تشکلهای شوند. نظرات اصناف یا تشکلهای جدید اقتصادی سراسری با حضور رئیس شورای اصناف کشور و یا رؤسای این تشکلهای در شورای گفتگو بررسی می‌شود.

ماده ۶- مرکز آمار ایران موظف است برنامه ملی آماری کشور موضوع ماده (۵۴) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران را طوری تهیه کند که براساس آن اطلاعات آماری مورد نیاز برای فعالان اقتصادی و سرمایه‌گذاران در ایران در پایگاه اطلاعات آماری کشور به شکل مستمر و روزآمد ارائه گردد.

اقدام و اطلاعات آماری مورد نیاز سرمایه‌گذاران و فعالان اقتصادی که باید به شکل مستمر در این پایگاه منتشر شود، توسط شورای گفت و گو تعیین می‌شود.

ماده ۷- به منظور ساماندهی و کاهش مراجعات نمایندگان دستگاههای اجرائی به واحدهای تولیدی، افزایش اعتماد متقابل میان دولت و کارآفرینان و در راستای تحقق دولت الکترونیک، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور موظف است با تشکیل «کمیته ساماندهی مراجعه نمایندگان دستگاههای اجرائی به واحدهای تولیدی» ضمن دعوت از نمایندگان دستگاههای ذی‌ربط و اتاقها، پیش‌نویس آیین‌نامه هرگونه بازدید و مراجعه نمایندگان دستگاههای اجرائی به واحدهای تولیدی را تدوین نماید و به تصویب هیأت وزیران برساند. کلیه دستگاههای اجرائی موظف به همکاری با کمیته یادشده و اجرای تصمیمات و دستورالعملهای آن می‌باشند. همچنین ماده (۷۰) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران درباره صدور مجوزهای فعالیت اقتصادی به شکل پنجره واحد، پس از پایان مدت آن قانون استمرار می‌یابد.

ماده ۸- وزارت صنعت، معدن و تجارت موظف است با همکاری وزارتخانه‌های امور اقتصادی و دارایی و جهاد کشاورزی، اتاقها و سایر دستگاههای ذی‌ربط، ظرف شش ماه پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون، فرآیند تجارت خارجی اعم از واردات و صادرات کالا و خدمات و صدور اسناد و مدارک مربوط از قبیل گواهی مبدأ، فرمهای تجاری، گواهی‌های بهداشت و استاندارد، اعتبار اسنادی، ثبت سفارش، پروانه گمرکی و بیمه‌نامه، بدون نیاز به مراجعه حضوری ذی‌نفع را به صورت الکترونیکی درآورد.

منابع مالی مورد نیاز برای اجرای این ماده از سرفصلهای دولت الکترونیک در بودجه‌های سنواتی و نیز صرفه‌جویی‌های حاصل از بهبود فرآیندها و کاهش دیوان‌سالاری، تأمین می‌شود.

ماده ۹- وزارت امور خارجه موظف است ظرفیتهای روابط خارجی و نمایندگی‌های سیاسی کشور در خارج را در خدمت تولیدکنندگان داخلی و سرمایه‌گذاران در ایران و به‌ویژه صادرکنندگان کالاها و خدمات قرار دهد.

وزارت امور خارجه موظف است ظرف شش ماه با همکاری وزارتخانه‌های امور اقتصادی و دارایی، صنعت، معدن و تجارت و سایر دستگاههای اجرائی ذی‌ربط و اتاقها، آیین‌نامه اجرائی این ماده را تهیه و برای تصویب به هیأت وزیران ارائه نماید.

ماده ۱۰- وزارت امور خارجه موظف است با انجام اقداماتی از قبیل لغو روادید تجاری با کشورهای طرف تجاری، تنظیم توافقات صدور روادید تجاری بلندمدت و پرترد و نظایر آن، ترتیبی اتخاذ نماید تا اخذ روادید تجاری برای صادرکنندگان کالاها و خدمات فنی مهندسی از ایران و نیز تردد و اقامت داوطلبان سرمایه‌گذاری خارجی و مرتبطین آنها در کشور، به سهل‌ترین و سریع‌ترین شکل ممکن محقق شود.

ماده ۱۱- شورای گفت و گو با ترکیب و تبصره‌های مصرح در ماده (۷۵) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران پس از پایان مدت آن قانون استمرار می‌یابد. وظایف و اختیارات شورای گفت و گو به شرح ذیل است:

الف - پیشنهاد اصلاح، حذف یا وضع مقررات اعم از آیین‌نامه، بخشنامه، دستورالعمل، شیوه‌نامه یا رویه اجرائی در جهت بهبود محیط کسب و کار در ایران به مسئولان مربوطه بر اساس گزارش تهیه شده از سوی دبیرخانه این شورا

ب - استماع نظرات و پیشنهادهای نمایندگان اصناف یا تشکلهای اقتصادی سراسری با حضور رئیس شورای اصناف کشور و یا حسب مورد رؤسای این تشکلهای در جلسات شورا

پ - ارائه خواسته‌ها، پیشنهادها و تذکرات متقابل مسئولان دستگاههای اجرائی و نمایندگان تشکلهای بخشهای خصوصی و تعاونی و بحث و بررسی و اقناع و تفاهم درباره خواسته‌های مذکور

ت - ارائه پیشنهاد برای ارتقاء فرهنگ اقتصادی، اخلاق کسب و کار و مهارتهای شغلی و کارآفرینی در کشور

ث - بررسی گزارشهای کمیته موضوع ماده (۷۶) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران و زمینه‌سازی برای تصمیم‌گیری درباره آنها

ج - پیگیری گزارش اتاقها درباره امتیازات موجود در قوانین و مقررات و رویه‌ها برای بنگاههای

با مالکیت غیر از بخشهای خصوصی و تعاونی و زمینه‌سازی برای حذف یا تعمیم این امتیازات به منظور اجرای کامل و مؤثر ماده (۸) قانون اصل (۴۴)

چ - ارائه پیشنهاد در مورد قراردادهای دستگاههای اجرائی با فعالان اقتصادی بخشهای خصوصی و تعاونی به منظور ایجاد تراضی و منع تحمیل شرایط ناعادلانه به طرف مقابل در این قراردادها

ح - زمینه‌سازی برای شناسایی واحدهای تولیدی مشمول پرداخت مالیات با همکاری تشکلهای اقتصادی به منظور دریافت مالیات از همه فعالان اقتصادی و گسترش پایه مالیاتی

خ - تعیین و انتشار اطلاعات آماری مورد نیاز برای فعالان اقتصادی با قید روزآمدسازی مستمر در پایگاه اطلاعات آماری کشور موضوع ماده (۶) این قانون

د- تعیین مصادیق امتیازات تخصیص یافته به بخشهای تعاونی و خصوصی موضوع مواد (۲۲) و (۲۷) این قانون

تبصره ۱- وزیر یا بالاترین مقام دستگاههای اجرائی که موضوع مربوط به آن دستگاه در دستور شورای گفت‌وگو قرار می‌گیرد، موظف است با دعوت دبیرخانه این شورا خود در جلسه مربوطه در شورای گفت‌وگو شرکت کند و حسب مورد نمایندگان تام‌الاختیار خود را به کمیسیونهای زیرمجموعه دبیرخانه شورا معرفی نماید.

تبصره ۲- دبیر شورا، سخنگوی آن نیز می‌باشد و موظف است دستور جلسه آتی و مصوبات هر جلسه را در اختیار رسانه‌ها قرار دهد.

ماده ۱۲- تشکلهای اقتصادی سراسری می‌توانند درخواستهای خود را برای اصلاح قوانین، مقررات، بخشنامه‌ها، دستورالعملها و رویه‌های اجرائی محل کسب و کار، به همراه استدلال فنی و حقوقی مربوطه به دبیرخانه شورای گفت‌وگو ارسال و درخواست خود را پیگیری کنند. در صورت مخالفت شورای گفت‌وگو با درخواست ارسال شده، دبیرخانه شورا موظف است دلایل مخالفت با درخواست مربوطه را به طور کتبی به تشکل ذی‌ربط اطلاع دهد.

ماده ۱۳- در هر یک از استانها، استاندار موظف است با همکاری رؤسای اتاقها در استان، شورای گفت‌وگوی دولت و بخش خصوصی در استان را با ترکیبی متناسب با این شورا و به ریاست خود تشکیل دهد و فرآیند دریافت و بررسی درخواست تشکلهای فعالان اقتصادی و اتخاذ تصمیم در جهت بهبود محیط کسب و کار در استان را سازماندهی کند. شوراهای گفت‌وگو در استانها

موظفند آن دسته از گزارشها و درخواستهای رسیده که ابعاد ملی و فراگیر داشته باشد را جهت بررسی و تصمیم‌گیری به دبیرخانه شورای گفت‌وگو ارسال کنند.

تبصره - دستورالعمل تشکیل و نحوه اداره جلسات شوراهای استانی گفت‌وگو و فرمهای درخواست از این شورا توسط دبیرخانه شورای گفت‌وگو در اتاق ایران تهیه و به شوراهای استانی ارسال می‌شود.

ماده ۱۴ - به منظور تعامل مستمر با فعالان اقتصادی اعم از کارفرمایی و کارگری و تلاش برای حل مشکلات آنان و ارائه پیشنهاد برای اصلاح قوانین، مقررات، بخشنامه‌ها، دستورالعملها و رویه‌های اجرائی به شورای گفت‌وگو، وزراء و رؤسای دستگاههای اجرائی و قضائی مرتبط با محیط کسب و کار و رؤساء و مدیران کل این دستگاهها در مراکز استانها موظفند یکی از معاونان خود را به عنوان مسؤول بهبود محیط کسب و کار تعیین و معرفی نمایند.

تبصره - تشخیص دستگاههای اجرائی مرتبط با محیط کسب و کار برعهده وزیر امور اقتصادی و دارایی است.

ماده ۱۵ - کلیه دستگاههای اجرائی مرتبط با محیط کسب و کار همچنین سازمانها و ادارات کل آنها در مراکز استانها موظفند به سؤالات نمایندگان تشکلهای فعالان اقتصادی پاسخ دهند و مطالبات و شکایات آنها را بررسی نمایند.

ماده ۱۶ - شهرداریها موظفند به منظور بالابردن امکان دسترسی تولیدکنندگان کوچک و متوسط ایرانی به بازار مصرف و ایجاد امنیت برای فروشندگان کم‌سرمایه با استفاده از زمینهای متعلق به خود و یا وزارت راه و شهرسازی، مکانهای مناسبی برای عرضه کالاهای تولید داخل آماده نمایند و بر مبنای قیمت تمام شده به صورت روزانه، هفتگی و ماهانه به متقاضیان عرضه کالاهای ایرانی اجازه دهند.

آیین‌نامه اجرائی این ماده توسط وزارت صنعت، معدن و تجارت با همکاری وزارتخانه‌های راه و شهرسازی و کشور و نمایندگان شورای عالی استانها و شورای اصناف کشور تهیه می‌شود و پس از تصویب هیأت وزیران به شهرداریهای سراسر کشور ابلاغ می‌گردد.

ماده ۱۷ - به منظور توانمندسازی، ارزیابی و ارتقاء شایستگی مدیریت بخشها و بنگاههای اقتصادی کشور اعم از دولتی، تعاونی و خصوصی و نیز هم‌افزایی و توسعه ظرفیتهای مشاوره مدیریت در کشور، «سازمان نظام مشاوره مدیریت» در قالب شخصیت حقوقی مستقل غیردولتی

و غیرانتفاعی تشکیل می‌شود.

اساسنامه این سازمان با همکاری تشکلهای اقتصادی ذی‌ربط از سوی اتاقها تهیه می‌شود و ظرف سه ماه از تاریخ لازم‌الاجراء شدن این قانون و طی مراحل از طریق دولت به تصویب مجلس شورای اسلامی می‌رسد.

ماده ۱۸- به منظور ارتقاء کیفیت خدمات، شفاف‌سازی و شکل‌گیری بازار کار در زیربخشهای مختلف بخش ساختمان و ایجاد سهولت و امنیت برای متقاضیان نیروی کار در این بخش، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مکلف است زمینه شکل‌گیری تشکلهای صنفی شاغلان در بخش ساختمان را فراهم کند.

این تشکلهای مسئولیت تعیین هویت، طبقه‌بندی مهارتی، کاریابی، معرفی کارجویان به کارفرمایان، معرفی کارگران و استادکاران به مراکز فنی و حرفه‌ای و پیگیری امور بیمه درمان و بازنشستگی و امور رفاهی شاغلان در بخش ساختمان را برعهده دارند.

ماده ۱۹- به منظور ایجاد شفافیت و امکان رقابت همه ذی‌نفعان در انجام معامله با دستگاههای اجرائی، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور موظف است با استفاده از امکانات و نیروی انسانی موجود خود، پایگاه ملی اطلاع‌رسانی مناقصات موضوع ماده (۲۳) قانون برگزاری مناقصات را به پایگاه اطلاع‌رسانی جامع معاملات بخش عمومی توسعه و ارتقاء دهد. این پایگاه اطلاع‌رسانی باید اطلاعات کلیه معاملات متوسط و بزرگ بخش عمومی شامل خرید، فروش، اجاره و غیره را اعم از این که از طریق برگزاری مزایده یا مناقصه یا موارد عدم الزام به تشریفات یا ترک تشریفات یا دیگر روشها تشکیل و منعقد شده باشد به تفکیک دستگاه و موضوع و نیز به تفکیک شهرستان، استان و ملی در زمانی که برای همه واجدان شرایط، فرصت برابر فراهم کند، به اطلاع عموم برساند. همچنین پس از انعقاد قرارداد، نام طرف قرارداد و مشخصات، کیفیت و کمیت مورد معامله و مدت و مبلغ قرارداد و حسب مورد تغییرات بعدی حجم و مبلغ اصل قرارداد یا الحاقیه‌های آن را اعلان نماید. کلیه دستگاههای اجرائی موظف به همکاری با این پایگاه اطلاع‌رسانی و ارائه اطلاعات یادشده در زمانهای تعیین شده توسط این پایگاه می‌باشند.

تبصره ۱- معاملات نیروهای مسلح و امنیتی، تابع مقررات و ضوابط خاص خود است و از شمول این ماده مستثنی می‌باشد.

تبصره ۲- کلیه معاملات بخش عمومی موضوع این ماده بدون رعایت حکم این ماده، مصداق

اخلال در رقابت موضوع ماده (۴۵) قانون اصل (۴۴) است و شورای رقابت موظف است خود و یا با شکایت ذی‌نفعان، به موارد عدم رعایت حکم این ماده رسیدگی و براساس ماده (۶۱) قانون اصل (۴۴) درباره آنها تصمیم بگیرد.

ماده ۲۰- دستگاههای اجرائی، مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی که تحت مدیریت دستگاههای دولتی هستند و شرکتهای و مؤسسات وابسته و متعلق به این دستگاهها و مؤسسات در تمامی معاملات خود صرف نظر از نحوه و منشأ تحصیل منابع آن، مشمول قانون برگزاری مناقصات یا آیین‌نامه‌های معاملاتی قانونی و اختصاصی خود می‌باشند.

ماده ۲۱- در مواردی که براساس مواد (۲۷) و (۲۸) قانون برگزاری مناقصات، ترک تشریفات مناقصه صورت می‌گیرد، بالاترین مقام دستگاه اجرائی مناقصه‌گذار موظف است مصوبه جلسه و دلایل ترک تشریفات مناقصه را ظرف سه روز کاری پس از برگزاری جلسه و نیز هویت طرف قرارداد در هر مناقصه ترک تشریفات شده را تا سه روز پس از انتخاب طرف قرارداد، به پایگاه اطلاع‌رسانی معاملات بخش عمومی ارسال کند.

ماده ۲۲- کلیه دستگاههای اجرائی مکلفند در انتخاب طرف قرارداد در معاملات خود از جمله پیمانکاریها و امثال آنها، چنانچه اشخاص حقوقی بخش عمومی اعم از دولتی و غیردولتی و اشخاص حقیقی و حقوقی بخشهای تعاونی و خصوصی از لحاظ ضوابط عمومی انتخاب طرف قرارداد در شرایط برابر باشند، اشخاص حقیقی و حقوقی بخشهای تعاونی و خصوصی را در اولویت قرار دهند.

ماده ۲۳- کلیه دستگاههای اجرائی مکلفند به منظور ایجاد تراضی و عادلانه نمودن قراردادهای و قراردادهای الحاقی در انعقاد قرارداد با شرکتهای بخش خصوصی و تعاونی برای خرید کالا یا خدمت، از فرمهای یکنواخت استفاده نمایند و یک نسخه از این فرمها را برای هر کدام از اتاقها ارسال دارند.

تبصره - بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران مکلف است ظرف شش ماه پس از لازم‌الاجراءشدن این قانون فرمهای یکنواختی برای هر یک از عقود اسلامی که منجر به اعطاء تسهیلات می‌شود، همچنین نحوه اعطاء تسهیلات و شیوه‌های اخذ ضمانتنامه از بخشهای خصوصی و تعاونی متناسب با اعتبار سنجی مشتریان را تهیه کند و به تصویب شورای پول و اعتبار برساند و بر حسن اجرای آن نظارت نماید.

ماده ۲۴- دولت و دستگاههای اجرایی مکلفند به منظور شفاف‌سازی سیاستها و برنامه‌های اقتصادی و ایجاد ثبات و امنیت اقتصادی و سرمایه‌گذاری، هرگونه تغییر سیاستها، مقررات و رویه‌های اقتصادی را در زمان مقتضی قبل از اجراء، از طریق رسانه‌های گروهی به اطلاع عموم برسانند.

تبصره - هیأت‌وزیران پس از کسب نظر مشورتی شورای گفت‌وگو، زمان موضوع این ماده را تعیین و اعلام می‌کند. مواردی که محرمانه بودن آن اقتضاء داشته باشد، با تشخیص بالاترین مقام دستگاه اجرائی، مستثنی است.

ماده ۲۵- در زمان کمبود برق، گاز یا خدمات مخابرات، واحدهای تولیدی صنعتی و کشاورزی نباید در اولویت قطع برق یا گاز یا خدمات مخابرات قرار داشته باشند و شرکتهای عرضه‌کننده برق، گاز و خدمات مخابرات موظفند هنگام عقد قرارداد با واحدهای تولیدی اعم از صنعتی، کشاورزی و خدماتی، وجه التزام قطع برق یا گاز یا خدمات مخابرات را در متن قرارداد پیش‌بینی کنند. هرگاه دولت به دلیل کمبودهای مقطعی به شرکتهای عرضه‌کننده برق یا گاز یا خدمات دستور دهد موقتاً جریان برق یا گاز یا خدمات مخابراتی واحدهای تولیدی متعلق به شرکتهای خصوصی و تعاونی را قطع کنند، موظف است نحوه جبران خسارتهای وارده به این شرکتهای ناشی از تصمیم فوق را نیز تعیین و اعلام کند.

آیین‌نامه اجرائی این ماده توسط وزارتخانه‌های صنعت، معدن و تجارت، جهاد کشاورزی، نفت، نیرو و ارتباطات و فناوری اطلاعات تهیه می‌شود و ظرف سه ماه پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون به تصویب هیأت‌وزیران می‌رسد.

تبصره ۱- در زمانهای اضطراری که قطع برق یا گاز واحدهای مسکونی، جان شهروندان را به خطر اندازد، شورای تأمین استان محل ایجاد اضطرار می‌تواند برای حداکثر دو روز که قابل تمدید است، حکم این ماده را نقض کند و دستور دهد بدون تعیین نحوه جبران خسارتهای وارده، برق یا گاز واحدهای تولیدی قطع شود. در جلسه تصمیم‌گیری در این باره، باید نمایندگان اتاقهای مرکز استان برای استماع نظراتشان دعوت شوند.

تبصره ۲- شرکتهای عرضه‌کننده برق و گاز موظفند ضمن هماهنگی با شرکتهای بیمه، امکان خرید بیمه‌نامه پوشش‌دهنده خسارات ناشی از قطع برق یا گاز را برای واحدهای تولیدی مشترک خود فراهم آورند.

ماده ۲۶- اعلام تعطیلی روزهای کاری سال توسط دولت، فقط در شرایط وقوع حوادث غیرمترقبه یا بروز خطری که جان شهروندان را به خطر اندازد مجاز است و در غیر این موارد، دولت مجاز نیست روزهای کاری سال را تعطیل اعلام کند. مرجع تعیین شرایط غیرمترقبه سازمانهای تخصصی نظیر هواشناسی و محیط زیست، و مرجع تشخیص شرایطی که جان شهروندان را به خطر می‌اندازد، شورای تأمین استان محل ایجاد اضطرار است.

ماده ۲۷- آن دسته از اشخاص حقوقی که دولت و دستگاههای اجرایی، مستقیم و یا غیرمستقیم در آنها سهام مدیریتی اعم از سهم‌الشرکه، دارایی و یا سهام دارند، نمی‌توانند از امتیازات و منافع تخصیص یافته به بخشهای تعاونی و خصوصی استفاده کنند. مصادیق این امتیازات و منافع به پیشنهاد هر یک از اتاقها، توسط وزارت امور اقتصادی و دارایی تعیین می‌شود.

تبصره ۱- شرکتهای گروههای (۱) و (۲) ماده (۲) قانون اصل (۴۴) که به استناد قانون، دولت در آنها سهام داشته و یا در آینده سهامدار شود، از حکم فوق مستثنی است.

تبصره ۲- به منظور تغییر نقش دولت از مالکیت و مدیریت مستقیم بنگاهها به سیاستگذاری و نظارت، دولت موظف است ظرف شش ماه پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون، ترتیبات قانونی لازم را به نحوی اتخاذ نماید تا مداخله و نفوذ دستگاههای اجرایی در مدیریت شرکتها و مؤسسات بخشهای خصوصی و تعاونی و نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی منطبق بر سیاستهای کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی گردد.

اجرای حکم این تبصره در مورد نهادهای تحت نظر مقام رهبری منوط به اذن ایشان است.

ماده ۲۸- دولت با همکاری اتاقها ظرف شش ماه پس از لازم‌الاجراء شدن این قانون اقدامات قانونی لازم را برای تعیین «نحوه رسیدگی به اعتراض مؤدیان مالیاتی» و «نحوه رسیدگی به اعتراض پرداخت‌کنندگان حق بیمه تأمین اجتماعی» به‌عمل می‌آورد.

ماده ۲۹- قوه قضائیه و دولت اقدامات قانونی لازم را برای تنظیم آیین‌دادرسی تجاری و تشکیل دادگاههای تجاری به‌عمل می‌آورند.

تبصره - تا زمان تأسیس دادگاههای تجاری، جرائم مرتبط با فعالیتهای تجاری و اختلافات بین بخش خصوصی و دستگاههای اجرایی حسب مورد در شوراهای حل اختلاف یا شعب خاصی که رؤسای دادگستری استانها با رعایت صلاحیت محلی در حوزه‌های قضائی تعیین می‌نمایند، رسیدگی می‌شود.

قانون فوق مشتمل بر بیست و نه ماده و نوزده تبصره در جلسه علنی روز یکشنبه مورخ شانزدهم بهمن ماه یکهزار و سیصد و نود مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۱۳۹۰/۱۲/۳ به تأیید شورای نگهبان رسید.

همایش ملی کار در آینه مطبوعات

ششمین همایش ملی کار
برگزار می‌شود

[illegible]

افزود: با توجه به ساختار سه جانبه این همایش
نائب رئیس از بخش های دولت، کارگری و کارفرما

ششمین همایش ملی کار بر تحقق کار شایسته تاکید خواهد داشت

[illegible]

این سبکی را میسر کرده اند و در آن به عنوان یک معیار برای سنجش

کار و کارگر

ایران و جهان

پنجم - شماره ۶۹۱۴

جهانگیری: باید هر سال یک میلیون شغل ایجاد کنیم

ربیعی: برای ایجاد اشتغال نیاز به تعامل با دنیا داریم

در نشست‌های همایش ملی کار



معاون اول رئیس جمهوری با بیان این که هنوز آثار منفی و مخرب بیماری هانتی از کشور دور نشده است، افزود: بیماری هانتی در کشور از سال ۵۳ با افزایش قیمت نفت آغاز شد و اثر آن وارداتی روی و کاهش فعالیت بخش خصوصی در اقتصاد بود.

اسحاق جهانگیری روز دوشنبه در نشست همایش ملی کار ادامه داد: کشورهای نفتی از آن دوره تجربه و درس گرفتند و صندوق‌های درآمد ارزی ایجاد شد به گونه‌ای که کاهش و افزایش قیمت نفت در اقتصاد آنها تأثیری نداشت اما معضله کشورهای هم چون ایران و ونزوئلا هست که در موج دوم افزایش قیمت نفت آسیب دیدند.

جهانگیری با تأکید بر این که اقتصاد ایران نیازمند عبور از تنگنا به درآمدهای نفتی است، گفت: مصمم هستیم در برنامه ششم توسعه هم بر اساس سیاست اقتصادی مقاومتی و هم بر اساس تجربه گذشته از نفت فقط در پودجه عمرانی استفاده کنیم و بودجه جاری به طور کامل از درآمدهای نفتی تأمین شود.

وی ادامه داد: ما باید به رشد اقتصاد دست در صدد برسیم و هر سال یک میلیون شغل ایجاد کنیم. هر چه عقب باشیم بر حجم بیکاران افزوده می‌شود. جهانگیری در بخش دیگری از سخنان خود به گزارش اخیر صندوق بین‌المللی پول اشاره کرد و گفت: بر اساس این گزارش اقتصاد ایران از حدود ۲۵ درصد بزرگ جهان است و نباید آن را یکی از چالش‌های کشور کرد. پس از این گزارش ۱۳۵۰ میلیارد دلار تولید ناخالص ملی و تولید سرانه آن ۱۷ هزار دلار است. وی تأکید کرد: اما باید بر این اقتصاد بزرگ اثرات آن را بپذیریم و اجرا کنیم که یکی از آنها میدان دادن به بخش خصوصی و دیگری تعامل با جهان است. معاون اول رئیس جمهوری، تحقق بهبود فضای کسب و کار را خواستار شد و ادامه داد: بیش از هزار مجوز در دستگاه‌های مختلف صادر می‌شود تا کسب و کاری شکل بگیرد که تعداد زیادی از آن‌ها غیر ضروری است. جهانگیری همچنین به موضوع مبارزه با فساد اشاره کرد و گفت: بخش خصوصی باید مطمئن شود که راه پولدار شدن در دین نیست بلکه فعالیت سالم اقتصادی است. وی به شمار همایش ملی کار مبتنی بر گفت و گوی سه جانبه کارگر، کارفرما و دولت است اشاره کرد و افزود: این سه ضلع باید همگرا باشند و نه واگرا. باید بدین‌دلیل آن‌ها را بشماریم که همه در فعالیتهای یک‌دیگر نفع ببریم و همه از آسیب دیدن یک‌دیگر خبر کنیم. معاون اول رئیس جمهوری ادامه داد: مذاکره مشترک سه گروه در رشد اقتصادی، عدالت بود و حیات نگاه اقتصادی است و هیچ کدام نباید احساس کنند که سهم بیشتری از این نگاه را باید به سمت خود بکشند. جهانگیری خاطرنشان کرد: سه

جانبه گرای یک تجربه موفق بشری است و باید آن را ادامه داد تا به اهداف مورد نظر برسیم.

معاون اول رئیس جمهوری در بخش دیگری از سخنان خود، هفته کار و کارگر را تبریک گفت و افزود: روز کارگر برای تحلیلی، قدر دانی از طبقه مالد و زحمت کش جامعه یک روز جهانی است و هر چه به سمت صنعتی شدن سریع تر به پیش می‌رویم باید بیشتر به موقعیت اجتماعی کارگر توجه کنیم. جهانگیری یادآور شد: روز کارگر برای گفتن دشواری‌ها و سختی‌های طبقه کارگر نیست بلکه برای تغییر آن را زور و ابتکار و سازندگی است. وی با بیان این که طبقه کارگر مهم ترین پشتیبان دولت‌ها و نظام اسلامی بوده اند، یادآور شد: هنگامی که ما با بیکاری نیروهای کار و شاغل مواجه می‌شویم باید سیاست‌های گذشته را مرور کنیم و ببینیم چه اتفاقی افتاده است که نه تنها شاغلین افزایش یافته اند بلکه بیکار هم شده اند. همچنین، وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: برای ایجاد اشتغال نیاز به تعامل سازنده با دنیا داریم که خوشبختانه در دولت یازدهم این سیاست به طور جدی دنبال می‌شود. علی‌رغم روز دوشنبه در نخستین روز از همایش دو روزه ملی کار که در مجموعه تالار برگزار شد، یکدیگر در رابطه مسائل کشورهای دیگر به بهار از جهان، فناوری‌های نوین برای توسعه اشتغال در کشور و در مذاکره اولیه بر این موارد غلبه کنیم با بیکاری مواجه خواهیم شد. وی یادآور شد: در دولت تدبیر و امید دو هزار و ۶۶۳ تشکیل کارگزی - کارفرمایی ایجاد شده که ۵۰ درصد نسبت به سالهای گذشته افزایش یافته است. ربیعی با اشاره به شمار شاغلان در کشور گفت: هم اکنون ۲۲ میلیون شاغل در کشور داریم که ۱۵ میلیون نفر دختر به بیمه دارند و هفت میلیون نفر در مشاغل

غیر رسمی مشغول فعالیت هستند.

وی ادامه داد: در سال ۶۰۰۸ هزار بیمه اجباری در کشور داشتیم که می‌توان ادعا کرد که به همین میزان در کشور اشتغال ایجاد شده است. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی افزود: برای مقابله با بحران بیکاری باید سالانه ۸۰۰ هزار شغل در کشور ایجاد شود تا تعداد شاغلان به ۲۵ میلیون نفر در افق ۱۴۰۴ برسد که این نیاز به رشد هفت درصدی است. وی ادامه داد: ما نیاز به سرمایه‌گذار و کارگر هم داریم. سرمایه‌های اندک داریم به همین دلیل تعاونی‌های تولید و توزیع می‌توانند کار ساز باشند. ربیعی تأکید کرد: در دو سال گذشته تلاش‌هایی از سوی مسئولان حوزه کار در دولت تدبیر و امید صورت گرفته و اعتماد شرکای اجتماعی کار به دولت افزایش یافته است. وی در گفت‌وگو با تالارهای تجماع شده در دولت تدبیر و امید در خصوص افزایش اشتغال نیز نشان می‌دهد که سال ۶۲ حداقل دستمزد ۳۱ درصد و سال ۶۳، ۲۰ درصد افزایش یافته که این بالاتر از نرخ تورم اعلامی از سوی مراجع رسمی بود. وزیر کار این اقدام دولت را ارزشمند دانست و افزود: این اقدام اعتماد نمایندگان کارگران و کارفرمایان به وزارت کار را در پی داشت به طوری که این دو کشور اعلام کردند برای تعیین دستمزد حاضرند بر یک سلیقه به وزارت کار ارایه دهند چرا که می‌دانند این وزارتخانه حلقه تشکیل‌های کار است. ربیعی با بیان اینکه در سالهای گذشته شکایات بسیاری از وزارت کار می‌شد، افزود: خوشبختانه طی دو سال گذشته شاهد چنین برخوردهایی نبودیم. وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی بیان داشت: علیرغم درآمدهای سرشار در دولت گذشته، سیاست‌های اشتغال مشاهده نمی‌شد و با وجود این همه منابع، عاقلانه صرفی رشد داشتیم. وی افزود: در کش و فوس‌های سیاسی، کشور به سمت نگاههای بزرگ رفت و در استانه‌ها به طور عام کار خانه‌های بزرگی نظیر فولاد و ساید ساختا شد. هر چند که امروز شاهد تعطیلی نگاههای احداث شده بدون مطالعه هستیم. ربیعی با اشاره به اینکه شعار اصلی اشتغال بزرگ‌نگاه‌ها، چکا، گفت: آموزش مهارت و تخصص اعتبار از محل هدفمند سازی نه‌ها از جمله برنامه‌های توسعه اشتغال در کشور است. وی در ادامه تشکیل ها و انجمن‌ها خواست که در خصوص راه اندازی نگاههای خود و مستطابا هم همکاری کنند. ربیعی همچنین از راه اندازی سامانه اشتغال ایران در سال جاری خبر داد و افزود: برنامه‌ای با سازمان محیط زیست در خصوص توسعه اشتغال نیز خواهیم داشت. وی در پایان با اشاره به موضوع فرهنگ کار، گفت: نگرش به کار باید بر اساس کارباشته تغییر یابد و نشاط اجتماعی از برنامه‌های این وزارتخانه است که با ایجاد اشتغال برای مردم می‌تواند محقق شود.

ششمین همایش ملی کار و ایجاد اشتغال
۱۳۹۲ خرداد ماه ۱۳ تا ۱۵ خرداد ماه ۱۳۹۲
سال پانزدهم - شماره ۱۹۵

وژه

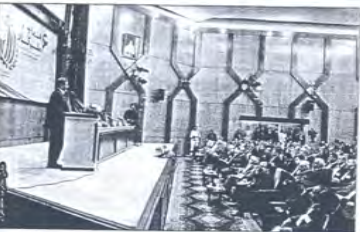
همایش ملی کار و ایجاد اشتغال

www.bazargan.ir

ششمین همایش ملی کار و ایجاد اشتغال در تهران برگزار شد. این همایش با حضور مسئولان دولتی، علمی و اجرایی در راستای ارتقای مهارت‌های نیروی انسانی و اشتغال‌زایی برگزار شد. در این همایش، دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».

در این همایش، دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».

در این همایش، دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».



در ششمین همایش ملی کار و ایجاد اشتغال

بهبود فضای کسب و کار و ایجاد اشتغال از دغدغه‌های اساسی دولت است

دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».

دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».



دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».

دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».



دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».

دکتر محمد علی احمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی، در بیانیه‌ای اظهار داشت: «ایجاد اشتغال یکی از اولویت‌های اصلی دولت است و ما در راستای تحقق این هدف، اقدامات مختلفی را انجام داده‌ایم. امیدواریم با برگزاری این همایش، بتوانیم با همکاران خود، راهکارهای نوینی برای اشتغال‌زایی پیدا کنیم».

تصاویر مربوط به ششمین همایش ملی کار































