

شغل، حق ماست

یکی از حقوق مهم و اساسی افراد در زندگی اجتماعی حق اشتغال است که در اسناد گوناگون مورد توجه قرار گرفته است.



یکی از حقوق مهم و اساسی افراد در زندگی اجتماعی حق اشتغال است که در اسناد گوناگون مورد توجه قرار گرفته است. براساس این حقوق، وظیفه دولت هاست شرایطی را به وجود آورد تا برای همه افراد که جویای کار می باشند، فرصت اشتغال برای آن ها در نظر گرفته شود.

به گزارش ایسنا، روزنامه «جوان» در ادامه نوشت: از نگاه هنجارهای موجود در اسناد بین المللی وجود برخی از ویژگی ها در دستیابی به شغل مورد نظر لازم است که یکی از آنها داشتن آزادی در انتخاب شغل است. بر همین اساس می توان گفت اگر شخصی مجبور به اشتغال در کاری شود، حق او در دستیابی به اشتغال اعمال نشده است اما باید در نظر داشت که منظور از انتخاب آزادانه شغل مفهومی فراتر از منع کار اجباری است و یکسری تعهدات را برعهده دولت ها می گذارد.

حق کار و شغل در منشور حقوق شهروندی

کار شایسته یعنی فرصت دستیابی به کار مولد در شرایط آزادی، امنیت، برابری و شرافت انسانی! بکارگیری کارکنان، ارتقا و اعطای امتیازات به آنان باید براساس توانایی و شایستگی های فرد، تخصص و مهارت های لازم و متناسب با آن شغل باشد و رویکردهای سلیقه ای، جناحی و تبعیض آمیز به همراه استفاده از شیوه های ناقص حریم خصوصی در فرآیند گزینش ممنوع است و نباید مانع استخدام افراد شود.

منشور حقوق شهروندی از جمله مهم ترین حقوق شهروندان یک کشور است. در این منشور از ماده ۷۷ تا ماده ۸۴ به شرح ذیل به موضوع اشتغال و کار اختصاص یافته است:

ماده ۷۷ - حق شهروندان است که آزادانه و بدون تبعیض و با رعایت قانون، شغلی را که به آن تمایل دارند انتخاب نمایند و به آن اشتغال داشته باشند. هیچ کس نمی تواند به دلایل قومیتی، مذهبی، جنسیتی یا اختلاف نظر در گرایش های سیاسی یا اجتماعی این حق را از شهروندان سلب کند.

ماده ۷۸ - شهروندان از حق فرصت برابر در دسترسی به مشاغل و انتخاب آزادانه حرفه موردنظر خود طبق موازین قانونی به گونه ای که قادر به تأمین معاش خود به صورت منصفانه و آبرومندانه باشند، برخوردارند. دولت شرایط مناسب را برای تحقق این حق تضمین و بر آن نظارت می نماید.

ماده ۷۹ - حق شهروندان است که از آموزش های لازم درباره مشاغل بهره مند شوند.

ماده ۸۰ - حق شهروندان است که از بهداشت محیطی و کاری سالم و ایمن و تدابیر ضروری برای پیشگیری از آسیب های جسمی و روحی در محیط های کار بهره مند باشند.

ماده ۸۱ - شهروندان از حیث نقض قوانین و مقررات کار، حق دادخواهی در برابر مراجع قانونی را دارند.

ماده ۸۲ - به کارگیری، ارتقا و اعطای امتیازات به کارکنان باید مبتنی بر تخصص، شایستگی و توانمندی های متناسب با شغل باشد و رویکردهای سلیقه ای، جناحی و تبعیض آمیز و استفاده از روش های ناقص حریم خصوصی در فرآیند گزینش ممنوع است.

ماده ۸۲ - حق زنان است که از فرصت های شغلی مناسب و حقوق و مزایای برابر با مردان در قبال کار برابر، برخوردار شوند.

ماده ۸۴ - اشتغال اجباری کودکان به کار ممنوع است. موارد استثنا که در جهت منافع و مصالح آنان باشد صرفاً به حکم قانون مجاز می باشد.

قانون مشاغل سخت و زیان آور

در رابطه با مشاغل سخت و زیان آور برای افراد می توان گفت: مطابق با ماده واحده قانون «نحوه بازنشستگی جانبازان، معلولان و شاغلان مشاغل سخت و زیان آور» و همچنین آیین نامه اجرایی آن، تشخیص چگونگی مشاغل کارکنان دولت و سخت و زیان آور بودن آن برعهده شورای امور اداری و استخدامی کشور است که بعد از تأییدیه شورا، به هیئت دولت جهت تصویب و تأیید نهایی ارجاع داده می شود. کارگرانی که مشمول قانون کار هستند نیز طبق تبصره ۲ ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی از مزایای اشتغال در کارهای سخت و زیان آور برخوردار می شوند؛ با این شیوه که پس از اعلام تأیید و بررسی و احراز سخت و زیان آور بودن شغل از سوی کمیته های بدوی و تجدیدنظر استانی تطبیق این مشاغل سخت با بررسی، اندازه گیری و سنجش میزان آلاینده‌گی محیط کار برای کارگران انجام می شود؛ زمانی که سازمان تأمین اجتماعی، اشتغال شخص کارگر در امور ادعایی و مورد تأیید کمیته تطبیق مشاغل سخت و زیان آور را تأیید نماید، کارگران می توانند با پرداخت ۴ درصد حق بیمه مشاغل سخت و زیان آور از سوی کارفرما، از مزایای اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور استفاده کنند؛ همچنین مطابق تبصره الحاقی به ماده ۱۴ قانون کار و استفساریه آن، باید ایام حضور داوطلبانه و خدمت وظیفه در جبهه افراد نیز به عنوان سابقه اشتغال در مشاغل سخت و زیان آور منظور گردد. در تاریخ ۱۴/۷/۱۳۸۰ با تصویب قانون اصلاح تبصره ۲ الحاقی قانون تأمین اجتماعی مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام که به «قانون بازنشستگی پیش از موعد در کارهای سخت و زیان آور موسوم است؛ علاوه بر تعریف دوباره از مشاغل زیان آور، ساز و کارهای اجرایی تطبیق و تعیین مشاغل سخت و زیان آور پیش بینی شده و به مرحله اجرا درآمد و مشاغل سخت و زیان آور را بدین شرح تعریف کرده است: «کارهای سخت و زیان آور کارهایی است که در آن ها عوامل فیزیکی، شیمیایی، مکانیکی و بیولوژیکی محیط کار، غیراستاندارد بوده و در اثر اشتغال کارگر، تنش‌ها به مراتب بالاتر از ظرفیت های طبیعی (جسمی و روانی) در وی ایجاد گردد که نتیجه آن، بیماری شغلی و عوارض ناشی از آن بوده و بتوان با به کارگیری تمهیدات فنی، مهندسی، بهداشتی، ایمنی و غیره، صفت سخت و زیان آور بودن را از آن مشاغل کاهش یا حذف کرد.»

فاصله عمیق حرف تا عمل در عدالت استخدامی

در حال حاضر درخصوص عدالت استخدامی بین حرف و عمل فاصله زیادی وجود دارد و در عمل شاهد اجرایی شدن عدالت موردنظر در شیوه های گزینش و به کارگیری افراد در مشاغل و پست های گوناگون نیستیم و به صراحت می توان گفت سیاست های اداری و استخدامی ما مبتنی بر شایسته سالاری نبوده و مهارت و تخصص قربانی زد و بندهای ارتباطی و سلیقه ای می شود؛ در گفتار مسئولان آورده می شود که «استخدام در دولت بر مبنای رعایت عدالت استخدامی برای همه داوطلبان صرفاً از طریق برگزاری آزمون استخدامی و سنجش و گزینش مخاطبان انجام می گیرد و نخبگان به دلیل توانایی هایی که دارند فرصت بهتر و بیشتری برای استخدام پیدا می کنند»، اما تبدیل وضعیت ها و نیز جذب های بی ضابطه و سلیقه ای با صدور مجوز سازمان امور اداری و استخدامی در حال حاضر مشاهده می شود، بنابراین سازمان امور استخدامی به رغم ادعاهای خود، یکی از متهمان اصلی جذب های غیرقانونی است. آرای هیئت عمومی دیوان در خصوص شیوه های جذب به خصوص در این چند سال اخیر مبین این موضوع است، زیرا جوانان بعد از اتمام تحصیل، با امید فراوان در انتظار انتشار آگهی های جذب و استخدام دستگاه های اجرایی هستند، اما در عمل چیز زیادی دست گیر آن ها نمی شود.

شانه خالی کردن مسئولان از مسئولیت ایجاد شغل

در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران صراحتاً در اصل سوم بیان شده است که دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد؛ «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه های مادی و معنوی.»

همچنین در اصل ۲۸ نیز آمده است: «هرکس حق دارد شغلی را که بدان مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه به مشاغل گوناگون، برای همه افراد امکان اشتغال به کار و شرایط مساوی را برای احراز مشاغل ایجاد نماید.»

به طور کلی باید گفت، همه افراد اعم از زن و مرد، به طور یکسان در حمایت قانون قرار دارند، اما در کشور ما واقعیت بیکاری و درد مردم و جوانان سبب شده تا در بسیاری از خانواده های ایرانی، فشار مسئولیت های اقتصادی به تنهایی بر دوش پدر خانواده باشد؛ اگر فردا روزی پدر خانواده به هر علتی نتواند کار کند یا خدای نخواستہ از دنیا برود، خانواده دچار مشکلات بسیاری می شود که کمترین آن، دریافت نکردن حمایت های جدی مالی و مؤثر از طرف دولت و قانون است.

مسئولان باید قبول کنند که نمی توانند از مسئولیت تولید شغل برای جوانان بیکار جامعه و با ترفندها و تعابیر گوناگون شانه خالی کنند. اگر مشکل اشتغال جوانان در جامعه، با امنیت نسبی و اختصاص سرمایه یا حتی ایجاد کسب و کارهای کوچک توسط خود جوانان و اعضای خانواده حل می شد، امروز شاهد مشکلات و آسیب های جدی و بزرگ که نتیجه سال ها بی توجهی، برنامه

ریزی های اشتباه و نداشتن اجرای تخصصی و کارشناسی نشده قوانین است، نبودیم.
باید به بیکاری جوانان و اشتغال آن ها به صورت قانونی و اصولی بنگریم تا راهکاری صحیح و اجرایی برای حل مشکلات بیابیم.