

سلسله گزارش‌های دیده‌بان پیشرفت (۱): شاخص‌های تمهیدی برای عرصه کار و اشتغال



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شماره مسلسل:

۲۱۲۸۳



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۱۱/۶

عنوان گزارش:

سلسله گزارش‌های دیده‌بان پیشرفت (۱):
شاخص‌های تمهیدی برای عرصه کار و اشتغال

نوع گزارش: طرح/لایحه □ راهبردی ■ نظارتی □ پیش‌نویس قانونی □

نام دفتر:

مطالعات حکمرانی (گروه عدالت و پیشرفت)

تهیه و تدوین:

محمدتقی نظریان مفید

ناظر علمی:

مهدی عبدالحمید

اظهار نظر کنندگان داخل مرکز:

سیدمحسن علوی‌منش، فاطمه عزیزخانی (دفتر مطالعات اقتصادی)

اظهار نظر کننده خارج از مرکز:

طاها رمضانی (پژوهشگر حوزه اقتصاد مقاومتی)

گرافیک و صفحه آرایی:

سارا پیرولی

واژه‌های کلیدی:

۱. پیشرفت
۲. عدالت
۳. توزیع اولیه
۴. اصل تمهیدی
۵. شاخص کار و اشتغال

تاریخ شروع مطالعه:

۱۴۰۳/۱۱/۱



فهرست مطالب

| | |
|----|---|
| ۶ | چکیده |
| ۷ | خلاصه مدیریتی |
| ۸ | ۱. مقدمه |
| ۱۰ | ۲. پیشینه قانونی |
| ۱۰ | ۲-۱. سوابق مطالعاتی در مرکز |
| ۱۰ | ۳. کار به عنوان عامل پیشرفت |
| ۱۳ | ۴. نسبت عدالت و پیشرفت |
| ۱۴ | ۵. توزیع اولیه و اصل تمهیدی |
| ۱۵ | ۶. شاخص های تمهیدی در حوزه کار و اشتغال |
| ۱۶ | ۶-۱. حق حیات |
| ۱۸ | ۶-۲. حق آزادی |
| ۲۳ | ۶-۳. حق زندگی اجتماعی |
| ۲۶ | ۶-۴. حق بهره مندی برابر از منابع اولیه |
| ۲۸ | ۷. جمع بندی و نتیجه گیری |
| ۳۲ | منابع و مأخذ |

فهرست جداول

| | |
|----|--|
| ۱۰ | جدول ۱. تحلیل پیشینه پژوهشی |
| ۱۵ | جدول ۲. شاخص های تمهیدی اصلی در حوزه کار و اشتغال |
| ۱۷ | جدول ۳. ابعاد شاخص حق حیات در حوزه کار و اشتغال |
| ۱۹ | جدول ۴. انواع کار اجباری |
| ۲۱ | جدول ۶. آزادی در ورود به کار یا راه اندازی کسب و کار |
| ۲۲ | جدول ۷. استقلال کاری |
| ۲۳ | جدول ۸. موانع محیطی ارتقاء شغلی و توسعه کسب و کار |
| ۲۵ | جدول ۹. مؤلفه های حق زندگی اجتماعی مرتبط با کار و اشتغال |
| ۲۸ | جدول ۱۰. مؤلفه های بهره مندی از منابع اولیه برای کار |
| ۳۰ | جدول ۱۱. شاخص های تمهیدی در حوزه کار و اشتغال |



سلسله گزارش‌های دیده‌بان پیشرفت (۱): شاخص‌های تمهیدی برای عرصه کار و اشتغال

Doi: [10.22034/mrc.report.21283](https://doi.org/10.22034/mrc.report.21283)

چکیده



پیشرفت مهمترین مسئله ایران معاصر است. رصد و ارزیابی مسیری طی شده و ایجاد امکان مقایسه میان وضعیت امروز و گذشته و نیز مقایسه با سایر کشورها نیازمند طراحی شاخص‌های کمی با رویکرد پیشرفت است. پیشرفت مقوله‌ای ذوابعد بوده و گستره‌ی وسیعی را شامل می‌شود. در این نوشتار سعی بر آن بوده تا شاخص‌های کمی برای رصد وضعیت کشور در عرصه کار و اشتغال، به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیشرفت، ارائه شود.

عدالت مهمترین فصل تمایز رویکرد پیشرفت از رویکردهای متعارف ذیل عنوان توسعه است. اهمیت عدالت در رویکرد پیشرفت تا بدان جاست که می‌توان آن را خرد پیشرفت و نظریه مبنای آن عنوان کرد. از رو سعی بر آن بوده تا شاخص‌هایی معرفی شود که تأمین کننده الزامات و معیارهای عدالت باشد. همچنین از آنجا که عدالت نیز همچون پیشرفت موضوعی با گسترده فراوان است، لذا در این گزارش صرفاً عرصه توزیع اولیه و اقتضانات سرریز شده از التزام به اصل برابری تمهیدی در حوزه کار و اشتغال موضوع بحث بوده است.

نتیجه این گزارش ارائه ۴۸ مؤلفه، ذیل چهار بعد کلان «حق حیات»، «حق آزادی»، «حق زندگی اجتماعی» و «حق بهره‌گیری از منابع اولیه» است. این مؤلفه در کنار هم تکمیل کننده طرح پیشرفت در حوزه کار و اشتغال، البته در عرصه توزیع اولیه، می‌باشند. این مؤلفه‌ها هر یک با توجه به جایگاه و اقتضانات خاصی که دارند، در نسبت با یکدیگر، از وزن و رتبه متفاوتی برخوردار هستند لذا سعی بر آن بوده تا منطق و روش برآیندگیری از این مؤلفه‌ها به صورت مفصل در این گزارش توضیح داده شود.



بیان / شرح مسئله

پیشرفت مهمترین مسئله ایران معاصر بوده و این موضوع نیازمند در اختیار داشتن شاخص‌ها و سنجه‌های دقیق برای رصد و ارزیابی مسیر طی شده است. از سوی دیگر می‌توان از کار و اشتغال به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیشرفت نام برد. در این گزارش سعی بر آن بوده تا با ابتناء بر نظریه عدالت و اصل برابری تمهیدی برآمده از آن برای عرصه توزیع اولیه، شاخص‌های پیشرفت برای حوزه کار و اشتغال در عرصه توزیع اولیه معرفی شود.

نقطه نظرات / یافته‌های کلیدی

نتیجه این گزارش ارائه ۸۴ مؤلفه، ذیل چهار بعد کلان «حق حیات»، «حق آزادی»، «حق زندگی اجتماعی» و «حق بهره‌گیری از منابع اولیه» است. این مؤلفه در کنار هم تکمیل کننده طرح پیشرفت در حوزه کار و اشتغال، البته در عرصه توزیع اولیه، می‌باشند. این مؤلفه‌ها هر یک با توجه به جایگاه و اقتضائات خاصی که دارند، در نسبت با یکدیگر، از وزن و رتبه متفاوتی برخوردار هستند لذا سعی بر آن بوده تا منطق و روش برآیندگیری از این مؤلفه‌ها به صورت مفصل در این گزارش توضیح داده شود.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

شاخص‌ها را می‌توان یکی از مهمترین ابزارهای حکمرانی دانست. شاخص‌ها با ساده‌سازی مفاهیم پیچیده و تبدیل مفاهیم انتزاعی به مقادیر قابل سنجش، امکان رصد پیشرفت را مهیا می‌نمایند. علاوه بر آن شاخص‌ها ابزاری هستند برای نظارت دقیق، کشف نقاط قوت و ضعف، پیش‌بینی وضعیت کشور در آینده، ایجاد بستر شفافیت و پاسخگویی. از این رو پیشنهاد آن است که داده‌های مرتبط با این شاخص‌ها به صورت سالانه و یا حتی فصلی، تولید شود و اختیار تصمیم‌گیران مرتبط با این حوزه قرار داده شود. این امر کمک خواهد کرد تا سیاست‌گذار به طور مداوم وضعیت تغییرات در حوزه کار و اشتغال را، که یکی از مهمترین عوامل پیشرفت جامعه است، رصد نموده و بر اقتضائات آن اشراف داشته باشد.



۱. مقدمه

مسئله پیشرفت و جبران عقب ماندگی‌ها را می‌توان به عنوان کلان مسئله ایران معاصر نام برد که بر تمام تلاش‌های سه قرن اخیر آن در حوزه‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و نظامی سایه می‌افکند. حتی می‌توان انقلاب اسلامی و به عبارتی بزرگ‌ترین حرکت سیاسی و فرهنگی مردم ایران را به عنوان پاسخی برای دغدغه و مسئله پیشرفت روایت کرد. رد پای مسئله پیشرفت در ساحت اندیشه و تقابل نظریه‌ها و ادعاهای سیاسی نیز قابل جستجو است و جریان‌های فکری و سیاسی ایران معاصر، همگی بر اساس تعریف آنها از پیشرفت و ایده‌ها و ادعاهایشان برای عینیت بخشیدن به آن، قابل دسته‌بندی می‌باشند.

مقدمه فوق به وضوح اهمیت و ضرورت تتبع و تأملات نظری پیرامون نظریه پیشرفت را اثبات می‌نماید. در این نوشتار سعی بر آن است تا گامی در حوزه شاخص‌سازی برای پیشرفت برداشته شود. گام برداشتن در حوزه شاخص‌سازی قطعاً نمی‌تواند تمام نظریه پیشرفت را پوشش دهد؛ اما می‌توان آن را در تماس با تمام ساحت‌های نظریه پیشرفت دانست و این امر گواه محکمی بر اهمیت عرصه مغفول مانده شاخص‌سازی در حوزه پیشرفت است.

پیشرفت از آنجا که نوعی تحول و حرکت است، نمی‌تواند از مقایسه فارغ و تهی باشد؛ لذا نظریه پیشرفت باید ظرفیتی برای مقایسه ایجاد نماید تا درک تحول و حرکت ممکن شود. باید بتوان در دامن نظریه پیشرفت، سمت و سو و شتاب حرکت یک کشور را در مقایسه با وضعیت گذشته خود یا در مقایسه با حرکت دیگر کشورها فهم و ارزیابی کرد. در این راستا، شاخص‌ها با ساده‌سازی مفاهیم پیچیده و تبدیل مفاهیم انتزاعی به مقادیر قابل سنجش، امکان اندازه‌گیری^۱ را مهیا می‌نمایند.

بدیهی است که هر تحول و حرکتی را نمی‌توان پیشرفت دانست. پیشرفت امری جهت‌مند بوده و حرکت می‌بایست در راستای خاصی رخ دهد تا بتوان آن را موصوف به پیشرفت کرد. این امر بدان معناست که نظریه پیشرفت باید وضعیتی را به عنوان هدف و مطلوب صورت بندی نماید، تا بتوان جهت حرکت را در نسبت با غایت، قضاوت کرد. شاخص‌ها از یک سو وضعیت موجود را روایت می‌کنند؛ اما از سوی دیگر پای در مطلوب‌ها داشته و در پس خود، چهره‌ای از وضعیت مطلوب را صورت بندی می‌کنند. شاخص‌ها در واقع شکل کمی و عینی تر شده همان مطلوب‌ها هستند که ابزارهای سیاستی برای رسیدن به آن وضعیت به کار گرفته می‌شوند.

نظریه پیشرفت می‌بایست برخوردار از ظرفیت احصاء مسائل و اولویت بندی آنها باشد. عرصه واقعیت، مشحون از محدودیت‌ها و به تبع آن تراحم خواسته‌ها و مسائل است. اگر نظریه‌ای نتواند بین صورت‌های تراحم، قضاوت نماید، تخصیص منابع از توجیه خارج خواهد شد. شاخص‌ها با ایجاد امکان رصد تغییرات در متغیرهای متعدد پیشرفت، امکان پایش و نظارت^۲ را به وجود می‌آورند. بدون شاخص‌ها مقایسه^۳ میان وضعیت‌های مختلف و کشف نقاط قوت و ضعف، تقریباً منتفی است. با کمک شاخص‌هاست که می‌توان عمق و اندازه ضعف‌ها را فهم نموده و درک دقیقی از وزن و اهمیت سیاستی آنها بدست آورد.

مضاف بر مسئله شناسی و اولویت بندی میان مسائل، نظریه پیشرفت می‌بایست ظرفیت طرح ایده‌های ایجابی برای حل مسائل داشته باشد، یا لاقلاً بتواند چارچوبی برای ارزیابی و قضاوت میان راه‌کارهای مختلف، برای رسیدن به بهترین و مناسب‌ترین راه‌کار، ارائه دهد. بدون در اختیار داشتن شاخص نمی‌توان چه به نحو پیشینی، چه به نحو

1. Measurement
2. Monitoring
3. Comparison

فرآیندی و چه به نحو پسینی موفقیت و اثربخشی طرح‌ها و راه کارهای سیاستی را ارزیابی^۱ و نیز ارزش‌یابی^۲ کرد. بدون شاخص‌ها نمی‌توان روندها و خطرهای شناسایی نموده و از تحولات و تغییرات در آینده پیش‌بینی^۳ حاصل نمود. و در نهایت آنچه می‌تواند ملاک شفاف‌سازی^۴ و پاسخگویی^۵ مسئولین در خصوص عملکرد و نتایج تصمیماتشان باشد، همین شاخص‌های قابل ارزیابی و قابل مقایسه هستند. کاربردهای متنوع شاخص‌ها در حکمرانی و پیشرفت نشان از نقش مهم آنها در جهت‌دهی به سیاست‌ها و ترسیم شیوه مطلوب حکمرانی داشته و از مهم‌ترین ابزارهای سیاست‌ورزی به شمار می‌روند. از این رو می‌توان ادعا داشت که اصلاح و تحول در حکمرانی، بدون در اختیار داشتن شاخص‌های دقیق و همگن با نظام ارزشی و بومی کشور که ظرفیت استفاده از داده و اطلاعات در حکمرانی را فراهم نماید، امری کور خواهد بود.

در پایان نیاز به بیان است که پیشرفت، مفهومی چند بعدی و وسیع است. به همین سبب شاخص‌سازی برای پیشرفت نیز دامنه بسیار وسیعی را شامل می‌شود و این گزارش قطعا توان پرداختن به تمامی ساحت‌ها و ابعاد پیشرفت را نخواهد داشت. هدف و مقصود این گزارش صرفا شاخص‌سازی در قلمرو «تمهیدی» و خاصا برای عرصه «کار و اشتغال»، به عنوان یکی از مهمترین عوامل پیشرفت خواهد بود. این نوشتار آغازی خواهد بود برای ورود به بررسی شاخص‌های پیشرفت برای معرفی آنها به جامعه علمی و سیاستی کشور و سعی خواهد شد تا در سلسله گزارش‌هایی، شاخص‌سازی برای دیگر عرصه‌های پیشرفت نیز دنبال شود تا در انتها بتوان با کنار هم قرار دادن آنها، توضیح و فهم کمی و عینی قابل قبولی از پیشرفت ارائه داد.



۲. پیشینه قانونی



۲-۱. سوابق مطالعاتی در مرکز

جدول ۱. تحلیل پیشینه پژوهشی

| ردیف | عنوان گزارش | سال انتشار | شماره مسلسل | نام دفتر / سازمان / نهاد | توضیحات |
|------|---|------------|-------------|--------------------------------------|--|
| ۱ | معرفی و ارزیابی شاخص‌های انجام کسب و کار، گزارش بنگاه و پایش محیط کسب و کار | ۱۳۸۹ | ۱۰۶۶۶ | دفتر اقتصادی، گروه مطالعات کسب و کار | در این گزارش سعی شده است تا با استفاده از تجربیات جهانی، شاخص ملی برای پایش محیط کسب و کار در ایران ارائه شود. |

۳. کار به عنوان عامل پیشرفت



شاخص‌های پیشرفت را در دو دسته کلی می‌توان جایابی کرد. دسته‌ای از آنها مؤلفه‌های نهایی پیشرفت را کمی سازی می‌نمایند و دسته دیگر بر عینی‌سازی عوامل پیشرفت توجه دارند. نظریه پیشرفت می‌بایست علاوه بر توضیح مؤلفه‌های نهایی پیشرفت، احصاء و تبیینی جامع (یا لاقلاً مکفی) از عوامل پیشرفت ارائه دهد تا در سایه آن، حکمرانی برای پیشرفت معنادار شود. هر ایده‌ای که ادعای نظری در حوزه پیشرفت دارد، باید بتواند به پرسش‌هایی از این دست که «پیشرفت تابع تغییر چه عواملی است؟ چه عواملی اثر مثبت بر حرکت تحولی جامعه داشته و چه عواملی حرکت آن را معکوس نموده یا به انحراف می‌کشاند؟ چه عواملی به عنوان شتاب دهنده عمل می‌کنند و چه عواملی مانع از سرعت گرفتن جامعه در مسیر حرکت می‌شوند؟ و...» پاسخ دهد. عوامل پیشرفت را می‌توان مغز و جوهره نظریه پیشرفت دانست؛ چرا که با تأکید و تکیه بر آنها، طراحی سیاست و کنش‌گری فعالانه برای عینیت دادن به پیشرفت ممکن می‌شود. عوامل پیشرفت امکان تبیین مسیر پیش آمده و نیز تخمین وضعیت جامعه در آینده را نیز فراهم می‌نمایند. با رصد وضعیت و نوع عملکرد عوامل پیشرفت می‌توان پیش‌بینی نمود که در زمان‌های آتی جامعه از چه نقطه‌ای به چه نقطه‌ای پیش خواهد رفت.

«کار» و به تبع آن «کارگر و نیروی انسانی» از جمله مهمترین عوامل پیشرفت می‌باشند. هر چند ارزش‌گذاری برای کار و تعریف جایگاه کارگر و نیروی انسانی در گفتمان و رویکرد پیشرفت متمایز از رویکرد موسوم به توسعه در خصوص این مقوله است؛ اما با این وجود تأکید بر کار، کارگر و نیروی انسانی به عنوان یکی از عوامل اساسی رشد و تحول جامعه جزو فصول مشترک دو رویکرد مذکور محسوب می‌شود. اهمیت و نقش نیروی انسانی در توسعه یک کشور را می‌توان به سادگی از تأکیدات صورت گرفته در نظریه‌های توسعه و رشد اقتصادی بر آن درک نمود. به عنوان مثال آدام اسمیت، به عنوان پدر اقتصاد سرمایه‌سالار و یکی از اصلی‌ترین نظریه پردازان اقتصاد کلاسیک، با مثال معروف خود در خصوص کارخانه تولید سوزن، بر نقش تقسیم کار و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در تحقق رشد اقتصادی تأکید می‌کند. [۱] یا در نظریات رشد نئوکلاسیکی که توسط منکیو، رومر و ویل توسعه داده شد، به نقش سرمایه انسانی^۱ به عنوان یک عامل کلان برای توضیح رشد بلند مدت اقتصادی کشورها، صحنه گذاشته شده است. [۲] همچنین نقش سرمایه انسانی در تحقق رشد پایدار، در نظریه‌های رشد درونزا با تأکید

1. human capital

بر آموزش، تشویق نوآوری و جذب نیروی کار ماهر، مورد تأکید قرار گرفته است. [۳] جوزف شومپیتر^۱، با تمایز قائل شدن میان کارآفرین^۲ و سرمایه‌دار، کارآفرین را به عنوانعامل تغییر^۳ و قهرمان توسعه می‌نامد که با نوآوری، ریسک‌پذیری و تخریب خلاقانه^۴، می‌تواند پیشران توسعه و رشد اقتصادی باشد. [۴] در نگاه شومپیتر، پیشرفت اقتصادی توسط کارآفرینانی هدایت می‌شود که فناوری‌های جدید را معرفی می‌کنند و بازارهای موجود را مختل می‌کنند. همچنین می‌توان نظریه‌های توسعه انسانی را که توسط آمارتیا سن^۵ و محبوب الحق^۶ طرح و بسط داده شده است، به عنوان شاهد دیگری بر اهمیت توجه به نیروی انسانی در توسعه، مورد اشاره قرار داد. در این نگاه ارتقاء توانمندی‌های انسان، محور توسعه فرض می‌شود. در این رابطه آمارتیا سن اینگونه بیان می‌کند: «توسعه را باید فرآیند گسترش آزادی‌های واقعی افراد برای دستیابی به زندگی ارزشمندتر دانست... این آزادی‌ها از طریق توانمندی‌های اساسی (سلامت، آموزش، مشارکت) محقق می‌شوند.» [۵] در نظریه توسعه آمارتیا سن، سرمایه انسانی نه به عنوان یک ابزار صرف اقتصادی، بلکه به عنوان جزئی اساسی از توانمندی‌ها^۷ و شرط تحقق آزادی‌های بنیادین انسان در نظر گرفته می‌شود.

همانطور که اشاره شد، «کار»، «کارگر» و «نیروی انسانی» از منظر و رویکرد پیشرفت نیز جایگاه بسیار مهمی در تحول و رشد جامعه دارد. در این خصوص می‌توان به نظرات و اندیشه‌های آیت‌الله خامنه‌ای (مدظله)، به عنوان ایده‌پرداز اصلی رویکرد پیشرفت، رجوع نمود. از نظر ایشان، «همه‌ی دستاوردهای بزرگ در سایه‌ی کار (به معنای اعم این عنوان) تحقق پیدا می‌کند.» [۶] از این رو پیشرفت جامعه در گرو گرامی‌داشت دست‌های کارگر، مغزهای کارگر، انسان‌های کارآفرین، و نیروی انسانی است. ایشان کار (در معنای وسیع که شامل کاریدی، کار جسمی، کار فکری، کار علمی و کار مدیریتی می‌شود) را محور پیشرفت و حرکت و حیات مستمر جامعه می‌دانند. [۷] ایشان در توضیح جایگاه و محوریت کار و نقش آن در پیشرفت کشور، اینگونه توضیح می‌دهند: «ما تا به کار ایرانی و سرمایه ایرانی احترام نگذاریم، تولید ملی شکل نمی‌گیرد؛ و اگر تولید ملی شکل نگرفت، استقلال اقتصادی این کشور تحقق پیدا نمی‌کند؛ و اگر استقلال اقتصادی یک جامعه‌ای تحقق پیدا نکرد - یعنی در مسئله اقتصاد نتوانست خودش تصمیم بگیرد و روی پای خود بایستد - استقلال سیاسی این کشور تحقق پیدا نمی‌کند؛ و اگر استقلال سیاسی یک جامعه‌ای تحقق پیدا نکرد، بقیه حرف‌ها، جز حرف، چیز دیگری نیست.» [۷] در جایی دیگر چنین بیان می‌دارند که اگر در نیروی کار کشور ضعف وجود آید، این امر باعث فلج شدن کشور خواهد شد. [۸] ایشان با استناد به آیه «و ان لیس للانسان الا ماسعی» (نجم: ۳۹) چنین توضیح می‌دهند: «تمدن‌های بشری و پیشرفت‌های مادی عالم در همه دوره‌ها، و همچنین پیشرفت معنوی و روحی و درونی هر انسان، جز با کار فراهم‌شدنی نیست.» [۹] یا در توضیحی دیگر در خصوص همان آیه چنین بیان می‌دارند: «دست‌آورد واقعی و حقیقی انسان آن چیزی است که محصول سعی او و تلاش او باشد... آن جایی که ذهن انسان کار می‌کند، فکر انسان کار می‌کند، بازوی انسان کار می‌کند، همت و اراده انسان کار می‌کند، آن است که انسان را، فرد را و جامعه را رشد می‌دهد. جوامعی هم که در دنیا از لحاظ مادی رشد کردند، در اثر این تلاش رشد کردند؛ تلاش کردند و رشد کردند. خدای متعال وعده داده که به آن کسانی که برای دنیا هم کار می‌کنند و به فکر معنویات و آخرت هم نیستند، کمک می‌کند تا در همان راهی که هستند بتوانند حرکت بکنند؛ باید تلاش کرد.» [۱۰]

1. Joseph Schumpeter
2. Entrepreneur
3. The agent of change
4. Creative destruction
5. Amartya Sen
6. Mahbub ul Haq
7. Capabilities



مجموعه نظرات فوق، گویای اهمیت کار و کارگر به عنوان یکی از ستون‌های اساسی پیشرفت است. هر میزان توجه به این مقوله افزایش یافته و از موانع استفاده از ظرفیت نیروی انسانی در جامعه کاسته شود، یا با آموزش و مهارت افزایی، بهره‌وری آن افزایش یابد، می‌توان اطمینان از جهش و پیشرفت جامعه داشت. این امر ضرورت رصد مداوم آن را نمایش می‌دهد. در پایان باید متذکر شد که اگرچه در حال حاضر، نظریه پیشرفت به صورت جامع و منقح در اختیار جامعه علمی و حکمرانی کشور نیست، اما این خلأ نباید به معنای تعلیق کنش‌گری و برنامه‌ریزی فهم شود. راهبرد عملی در این میانه، تکیه بر عوامل متقن و کلیدی پیشرفت است که از دل مبانی نظری و تجربیات بشری استخراج شده‌اند. عینی‌سازی، شاخص‌سازی و ساماندهی هر یک از این عوامل، همچون سرهم کردن تکه‌های یک پازل است که در نهایت و با کنار هم قرار گرفتنشان، طرح کلان و نقشه راه نظریه پیشرفت را به تدریج هویدا و اجراپذیر خواهد نمود. با عنایت به تأکیدات مکرر و راهبردی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) بر محوریت «کار» و «اشتغال» به عنوان موتور محرک اقتصاد و پیشرفت کشور، می‌توان این مقوله را یکی از اصلی‌ترین و مطمئن‌ترین تکه‌های این پازل پیچیده دانست. بنابراین، ساماندهی عالمانه بازار کار، توانمندسازی نیروی انسانی، عینی‌سازی جایگاه کار مولد و تدوین شاخص‌های دقیق برای پایش آن، تنها یک برنامه‌ی اقتصادی صرف نیست؛ بلکه گامی ضروری، عملی و بلندمدت در مسیر تدوین و تحقق آن نظریه کلان پیشرفت است که می‌تواند «حکمرانی برای پیشرفت» را از یک شعار به یک واقعیت مبدل سازد.

شایان ذکر است که شاخص‌سازی برای مقوله کار، بدون توجه و اشراف بر تجربیات و چارچوب‌های جهانی، امری ناقص و غیرکارآمد خواهد بود. با این حال، نگاه به این دستاوردهای بشری نمی‌بایست به صورت تقلید و اقتباسی صرف باشد، بلکه می‌باید در بافت معنایی، ارزشی و آرمانی نظریه پیشرفت مورد بازخوانی، ارزیابی و بومی‌سازی قرار گیرد. بر این اساس، در فرآیند تدوین شاخص‌های پیشنهادی، با ملاحظه، بررسی و تتبع در مهم‌ترین شاخص‌های بین‌المللی مرتبط با کار و با نگاهی گزینشی و تطبیقی، در طراحی و ساخت مولفه‌های شاخص بهره‌گرفته شده است. به عنوان مثال، چارچوب کلان «کار شایسته» (Work Decent)، «شاخص سرمایه انسانی» (Human Capital Index)، تاب‌آوری نیروی کار (Labor Force Resilience Index)، شاخص تعادل کار-زندگی (Work-Life Balance Index) به دقت مطالعه شده‌اند. هدف از بررسی و تتبع، نه اقتباس مستقیم، بلکه بازتعریف، تکمیل و همراستاسازی این نماگرها با عرصه تمهیدی پیشرفت برای عرصه کار و اشتغال بوده است.

۴. نسبت عدالت و پیشرفت



عدالت از مهمترین مفاهیم در همسایگی پیشرفت و تبیین کننده آن است. از سویی حرکت به سمت عدالت یعنی پیشرفت و از سوی دیگر پیشرفت رخ نمی‌دهد مگر با تحقق عدالت^۱. عدالت را می‌توان خرد و قطب‌نمای پیشرفت نیز دانست. بدان معنا که اگر پیشرفت را حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب بدانیم، عدالت، در جایگاه تبیین کننده وضع مطلوب و توجیه کننده بایسته‌های حرکت قرار خواهد داشت. پیشرفت بدون عدالت حرکتی سرگردان خواهد بود که هر لحظه ممکن است ما را از غایت اصلی دور نماید. اگر راهبرد و سیاستی ما را به سمت وضع مطلوب انتقال دهد، پیشرفت واقعی رخ داده است. نتنها پیشرفت روح خود را از همسویی با عدالت اخذ می‌کند؛ بلکه هر سیاستی همانطور که در روایت «العدل حياة الاحكام» [۱۱] اشاره شده است، بدون عدالت حیات نداشته و جز لاشه‌ای بی‌روح نخواهد بود. باید اذعان داشت که با فهم نسبت معرفتی و نظری عدالت با پیشرفت، توضیح و تبیین شاخص‌های پیشرفت می‌بایست از دریچه و پنجره نظریه عدالت دنبال شود.

عدالت اجتماعی در یک تقسیم‌بندی کلان به «عدالت توزیعی» و «عدالت صیانتی» بخش می‌شود. عدالت توزیعی تمرکز بر توزیع خیرات اجتماعی و تعیین تکالیف و حقوق افراد در قبال هم داشته و در صدد پاسخ به این سؤال است که «چه چیزی باید سهم چه کسی باشد؟». عدالت توزیعی خود در دو قسم «توزیع اولیه» و «توزیع فرایندی» قابل بحث است. عدالت صیانتی ناظر بر مرحله بعد از تعیین حقوق و تکالیف بوده و شامل شیوه و اقدامات لازم برای ایفای حقوق و ادای تکالیف است. این حوزه از عدالت نیز قابل بخش به «عدالت تأمینی»، «عدالت ترمیمی» و «عدالت کیفری» است.

هر یک از ابعاد و عرصه‌های فوق، معیارها و هنجارهای خاص خود را داشته و عدالت در هر کدام از آنها الزامات ویژه‌ای را حمل می‌کند. این عرصه‌ها بسان تکه‌های پازل، تکمیل کننده طرح عدالت‌اند. هر طرح سیاستی وقتی کامل بوده و تضمین تسری عدالت تا مقام اجرا و عمل را خواهد داشت که تمام تکه‌های عدالت در آن تکمیل شده و مورد توجه بوده باشند.

ارائه شاخص برای حوزه کار و اشتغال نیز وقتی کامل خواهد شد که اقتضائات هر یک از عرصه‌های فوق در تماس با نیروی کار مشخص و عینی شده باشد. همانطور که پیشتر بیان شد، این گزارش محدود به شاخص‌های حوزه توزیع اولیه یا به عبارت دیگر قلمرو تمهیدی برای کار و اشتغال بوده و متعرض سایر عرصه‌ها نخواهد بود؛ از این رو نیاز به آن است تا نگاه عمیق تری به اقتضائات و اصول برآمده از عدالت در عرصه مذکور داشته باشیم.

۱. «فَإِنَّ فِي الْعَدْلِ سَعَةً» (نهج البلاغه، خطبه ۱۵)



۵. توزیع اولیه و اصل تمهیدی



مقصود از توزیع اولیه، تعیین حقوق افراد نسبت به مواهبی است که پیش از تعامل میان افرادی که موضوع توزیع هستند، موجود بوده و این افراد نقشی در پدید آمدن یا دسترسی به آنها نداشته‌اند. اولیه بودن بیش از آنکه به خود مواهب وابسته باشد، وابسته به افرادی است که بهره‌گیری از آن مواهب برای آنها مورد بحث است؛ به عبارتی، اولیه بودن در نسبت با افراد است نه در ذات خود مواهب. معیار اساسی عدالت در توزیع اولیه، «برابری تمهیدی» است. در این شکل از برابری، بر وضعیت زمینه‌ها و مقدمات لازم برای تعاملات انسانی تأکید می‌شود. این معیار را می‌توان به شکل زیر صورت‌بندی نمود:

«مبتنی بر برابری در کرامت ذاتی انسان‌ها، از آنجا که کمال معنوی و رشد مادی هیچ انسانی ذاتاً ترجیح و اولویت بر انسان دیگر ندارد، لذا ساختارهای اجتماعی نباید به نحوی ساماندهی شوند که از فرد یا گروهی علیه فرد یا گروه دیگر در بهره‌مندی از مواهب اولیه و بسترهای کمال و رشد، جانبداری صورت گیرد».

نکته نخست در توضیح اصل فوق آن است که برابری تمهیدی ریشه در پذیرش کرامت ذاتی برابر برای انسان‌ها دارد. هیچ انسانی در انسانیت خود، سهم بیشتری از دیگران ندارد؛ لذا ساختارهای اجتماعی نباید برخی را انسان‌تر از برخی دیگر به حساب بیاورند. نه ثروت، نه ملیت، نه قومیت، نه جنسیت، نه دوری و نزدیکی به هسته‌های قدرت و نه سن و نسل افراد، ملاک مقبولی برای برتری فردی بر دیگری نیست. رعایت کرامت ذاتی انسان‌ها مستلزم عبور از تمام مفاهیم فوق بوده و اصل برابری تمهیدی در واقع در صدد بیان این موضوع است.

نکته دوم آنکه اصل برابری تمهیدی مستقل از اعتقادات، کنش‌ها و نوع ترجیحات انسان‌ها است، اما این بدان معنا نیست که اعتقادات، کنش‌ها و نوع ترجیحات انسان‌ها در نظریه عدالت قابل ارزیابی و قضاوت ارزشی نمی‌باشند. توضیح بیشتر آنکه ساحت‌های برابر میان انسان‌ها صرفاً به دلیل مشابهت در آفرینش انسان‌ها توجیه نمی‌شود؛ بلکه توجیه برابری برآمده از غایت‌مداری و مسیری است که پیش پای انسان‌ها قرار گرفته است. کرامت انسان وابسته به گوشت و پوست و استخوان او نیست، بلکه وابسته به گوهر الهی اوست که در وجود او نهادینه شده و او را مستعد کمال و رشد قرار داده است. در حقیقت مهم‌ترین و بنیادی‌ترین موهبت الهی برای انسان‌ها، فرصت کمال و رشد است و از دامن آن حقوق دیگر شعبه می‌شوند. این موضوع ریشه در جهت‌دار و هدفمند بودن خلقت انسان دارد. قرآن هدف از خلقت انسان را به چند شکل بیان می‌کند. انسان‌ها آفریده شده‌اند تا در بوت‌آزمایش قرار گرفته و نشان دهند که کدامیک عمل بهتری انجام خواهد داد (هود: ۷؛ ملک: ۲؛ کهف: ۱۲). انسان‌ها آفریده شده‌اند تا با عبادت خداوند خود را به مقام عبودیت برسانند (ذاریات: ۵۶). انسان‌ها با استعداد خلقت الهی آفریده شده‌اند تا آن را فعلیت بدهند. (بقره: ۳۰) اگر فلسفه آفرینش انسان آزمایش، عبادت خدا و رسیدن به مقام خلیفه اللهی است، پس نباید اجتماع این فرصت را از کسی سلب نماید. هر آنچه در اختیار انسان قرار گرفته در واقع زمینه‌ساز حرکت جهت‌دار او است. وقتی بر برابری تمهیدی تأکید می‌شود، برخلاف عبارت برابری در فرصت‌ها با کاربرد لیبرالی، این پرسش مهم که «زمینه‌سازی و آماده‌سازی برای چه چیز خواهد بود و در چه سمت و سوی استفاده خواهد شد؟» در آن مستتر خواهد ماند. وجود این سوال به معنای وجود تکلیف برای انسان در بهره‌گیری از این بسترهاست و اگر او در راستای تکالیف کمالی خود از آنها بهره‌نگیرد، ریشه و مبنای ذی‌حق بودن او دچار تزلزل خواهد شد.

نکته سوم پیرامون عبارت «مواهب اولیه» است. واژه «موهبت» این معنا را در خود دارد که هر آنچه در اختیار انسان قرار گرفته، طبق قاعده لطف خداوند بوده و نه بر اساس حق انسان بر خداوند. انسان بدون آنکه هیچ حقی نسبت به آفریدگار خود داشته باشد، بر خوردار از نعماتی شده است. هر آنچه در اختیار انسان است لطف خداوند است و انسان در مقابل لطف جز تکلیف بر جبران در قالب امانت‌داری، چیزی نخواهد داشت. توجه به این موضوع تأکید مجددی بر اهمیت سوال از چگونگی استفاده از مواهب دارد.

نکته چهارم پیرامون اصل برابری تمهیدی، توضیح این نکته است که چرا «برابری» در اصل فوق به «عدم جانبداری ساختارهای اجتماعی» معنا شده است؟ از آنجا که برابری تمهیدی ناظر بر آماده‌سازی بستر و زمینه عادلانه برای فعالیت‌ها و تعاملات انسانی در اجتماع است، لذا

باید توجه داشت که انسان‌ها با توانایی‌ها و استعداد‌های متفاوت آفریده شده‌اند و این توانایی‌ها در بهره‌گیری آنها از مواهب الهی تأثیر خواهد داشت. نتیجه پذیرش تفاوت در انسان‌ها اعتراف به این نکته مهم است که بهره‌گیری نابرابر از مواهب اولیه، لزوماً به معنای نقض عدالت نیست. به عنوان مثال ممکن است یک فرد از موهبت زندگی، با عمق و کیفیت بسیاری بهره‌برداری نماید؛ اما دیگری این موهبت را هرز داده و بهره انسانی کافی و درخوری از آن نبرد. آیا رخ داد چنین حالتی، اهانت در حق فرد دوم و نقض کرامت ذاتی اوست؟ قطعاً پاسخ منفی است. از این رو می‌توان این سوال را پرسید که «در چه شرایطی بهره نابرابر از مواهب الهی نقض کرامت ذاتی خواهد بود؟» برابری در کرامت ذاتی انسان‌ها در صورتی نقض خواهد شد که دو شرط رخ داده باشد. شرط نخست آنکه بهره مذکور تماماً بازگشت به تلاش و اراده خود افراد نداشته باشد. به عبارتی عوامل محیطی که غیر از اراده و تلاش افراد می‌باشند، به نفع یک سمت و علیه سمت دیگر عمل کرده باشند. و شرط دوم آنکه اثر عوامل محیطی، در تحلیل نهایی بازگشت به کنش و انتخاب‌های ارادی دیگری یا دیگران، داشته باشد. به عنوان مثال ممکن است به صورت ژنتیکی فردی نسبت به فرد دیگر از ضریب هوشی بیشتر یا توان جسمی بهتر برخوردار باشد. این موضوع نمی‌تواند عامل نقض کرامت یک سمت نسبت به سمت دیگر گردد. اما ممکن است به عنوان مثال قوانین و فرآیندهای رسمی و عرفی جامعه، اراده یک سمت را علیه سمت دیگر ضریب دهند. چنین مصداقی در تحلیل نهایی به ترجیح بلامرغ اراده و خواست یک سمت به سمت دیگر منتهی شده و در واقع نقض کرامت ذاتی فردی است که علیه او به نفع دیگری اقدام شده است. برای آنکه عوامل محیطی منتهی به اراده و انتخاب را از عوامل محیطی قهری که ریشه در اراده دیگران ندارد، جدا نماییم، در اصل مذکور عدم جانبداری را به «ساختارهای اجتماعی» نسبت داده‌ایم.

نکته آخر آنکه برای فهم دقیق مفهوم «عدم جانبداری» باید توجه داشت که این مفهوم در بافت اصل تمهیدی، حیث سلبی دارد. مقصود از حیث سلبی آن است که ساختارها از دخالت در امور دیگران به صورت جانبدارانه منع شده‌اند نه آنکه تکالیفی ایجابی از ساختارها انتظار باشد. به عنوان مثال چنین فرض کنید که حیات به عنوان یکی از موهبت‌های الهی موضوع بحث باشد. در حوزه تمهیدی، کسی حق خدشه بر حیات دیگری و آسیب رساندن به سلامت او را ندارد نه آنکه اگر فرد مریض یا معلول باشد، برای ارتقای سلامتی او جامعه تکالیف ایجابی دارد. این سخن به معنای آن نیست که تکالیف ایجابی در دامن عدالت جایی ندارند، بلکه مقصود آن است که در بستر توزیع اولیه و اصل تمهیدی صرفاً به موضوعات سلبی می‌بایست توجه شود. تکالیف ایجابی ذیل عرضه‌های دیگر عدالت جای دارند و در جای خود باید به آنها پرداخته شود.

۶. شاخص‌های تمهیدی در حوزه کار و اشتغال

برای آنکه بتوانیم از مفاهیم انتزاعی، بر عینیت‌ها فرود آمده و گامی در جهت شاخص‌سازی در قلمرو تمهیدی برای کار و اشتغال برداریم، لازم است تا اقسام اساسی مواهب اولیه احصاء و تصریح شوند. این اقسام که ریشه در غایت‌مندی انسان داشته و بستر لازم برای حرکت اوست، در جدول زیر شمارش شده است:

جدول ۲. شاخص‌های تمهیدی اصلی در حوزه کار و اشتغال

| | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| مؤلفه‌های اصلی | شاخص‌های تمهیدی در حوزه کار و اشتغال |
| حق حیات | |
| حق آزادی | |
| حق زندگی اجتماعی | |
| حق بهره‌مندی از منابع اولیه | |

مأخذ: یافته‌های تحقیق.



هر کدام از حقوق چهارگانه تمهیدی، فی نفسه دارای مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های متعدد است که در به صورت مجزا و مفصل در بخش‌های پیش رو به آنها پرداخته خواهد شد. اما قبل از ورود به توضیحات جزئی آنها، نیاز است شیوه و منطق برآیندگیری از این چهار مؤلفه توضیح داده شود. ضرورت این موضوع ناشی از چند مؤلفه‌ای بودن این شاخص است. اگر بخواهیم وضعیت‌های مختلف یک کشور را با خودش در طول زمان یا با کشورهای دیگر در این شاخص مقایسه کنیم، باید بتوانیم در یک برآیند کلان، نسبت به هم آنها را رتبه‌بندی نماییم. این بدست نخواهد آمد مگر آنکه شیوه‌ای برای رتبه‌بندی انتخاب شده باشد.

از آنجا که حقوق ذکر شده، از اولویت هم‌سطحی برخوردار نیستند و به ترتیب هر یک مقدمه لایه بعد از خود می‌باشند، لذا بهتر آن است که برآیندگیری و مقایسه برای رتبه‌بندی بر اساس روش «ترتیب واژگانی»^۱ انجام شود. روش رتبه‌بندی بر اساس ترتیب واژگانی شیوه رتبه‌بندی سلسله مراتبی مبتنی بر اولویت مطلق مؤلفه‌هاست. از این روش در رتبه‌بندی کشورها در مسابقات المپیک استفاده می‌شود. بدین شکل که ابتدائاً کشورها بر اساس تعداد مدال طلا مقایسه می‌شوند. اگر در این معیار برابر باشند، مقایسه بر اساس تعداد مدال نقره خواهد بود. اگر همچنان در این معیار نیز برابر باشند، مقایسه بر اساس تعداد مدال برنز صورت می‌گیرد. در اینجا نیز مؤلفه‌ها به ترتیب اهمیت و اولویت در جدول درج شده‌اند. اهمیت حق حیات به حدی است که اگر کشوری در این مؤلفه دچار عقب‌گرد شده باشد، هر میزان در مؤلفه‌های دیگر، رشد کرده باشد، نمی‌توان آن کشور را رو به جلو روایت کرد. البته نیاز به تذکر است که شیوه فوق، صرفاً برای مقایسه میان مؤلفه‌های فوق با یکدیگر است. هر کدام از مؤلفه‌ها شامل مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های دیگری است که به فراخور و اقتضای آن عرصه، شیوه و منطق متفاوتی پیشنهاد می‌شود. در ادامه سعی بر آن خواهد بود تا مؤلفه‌های چهارگانه فوق توضیح داده شده و ذیل هر کدام چگونگی برآیندگیری در آنها توضیح داده شود.

در ادامه سعی خواهد شد هر یک از این سرفصل‌ها توضیح داده شوند و شاخص‌های مرتبط با کار و اشتغال در موارد چهارگانه فوق بحث شود.

۱-۶. حق حیات

حیات مهم‌ترین بستر مورد نیاز برای حرکت به سمت کمال است. حیات موهبتی است که خداوند به انسان عطا نموده و اجتماع در ایجاد آن نقشی ندارد؛ فلذا به صورت پیش فرض حقی برای سلب آن از افراد برای جامعه متصور نیست و اگر در حالت‌هایی سلب حیات از کسی ضرورت یابد، به نحو استثناء بوده و می‌بایست برای آن توجیه بسیار قوی، به عنوان مثال قصاص در قبال قتل عمد، وجود داشته باشد.

مصونیت حق حیات در زبان آیات و روایات به طور مکرر تأکید شده است. این تأکید تا جایی است که خداوند در قرآن چنین بیان می‌کند: «مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ أَوْ فَسَادٍ فِي الْأَرْضِ فَكَأَنَّمَا قَتَلَ النَّاسَ جَمِيعًا وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا» (مائده: ۳۲) بدان معنا که هر کس، انسانی را بدون ارتکاب قتل یا فساد در روی زمین بکشد، چنان است که گویی همه انسان‌ها را کشته؛ و هر کس، انسانی را از مرگ رهایی بخشد، چنان است که گویی همه مردم را زنده کرده است. همچنین احترام به حیات دیگران در اصل (۲۲) قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ماده (۳) اعلامیه حقوق بشر و ماده (۶) میثاق بین‌المللی حقوق مدنی و سیاسی، مورد تأکید قرار گرفته است.

بر این اساس اولین الزام برآمده از عدالت برای حوزه کار و اشتغال، رعایت حق حیات فرد و عدم خدشه بر سلامتی اوست. این امر یعنی یکی از ابعاد اساسی برای رصد وضعیت کار در جامعه، ایمنی در محیط کار است. این موضوع مورد تأکید آیت الله خامنه‌ای در نشست با کارگران نیز بوده [۱۲] و گواه دیگری بر تأیید آن در دامن رویکرد پیشرفت است. در محیط کار نباید سلامت و حیات کارگران به خطر افتاده باشد. این بدان معناست که هر میزان در کشور شرایط کار امن بوده و آسیب جانی به کارگران کاهش یابد، جامعه در آن زمینه رو به جلو بوده و پیشرفت کرده است و این می‌تواند یکی از بسترهای رصد پیشرفت جوامع باشد.

برای آنکه بتوان میزان رعایت حق حیات در حوزه کار و اشتغال را بررسی کرد، لازم است تارخ آسیب‌های وارد شده بر نیروی کار مورد توجه

قرار گیرد. این آسیب‌ها می‌توانند منجر به فوت یا ضربه به سلامتی جسمی و حتی روانی نیروی کار شده باشند.

جدول ۳. ابعاد شاخص حق حیات در حوزه کار و اشتغال

| ابعاد شاخص حق حیات | شاخص حق حیات در حوزه کار و اشتغال |
|--|-----------------------------------|
| نرخ آسیب‌های مرگبار شغلی در هر ۱۰ هزار نفر | |
| نرخ آسیب‌های جسمی شغلی در هر ۱۰ هزار نفر | |
| نرخ آسیب‌های روانی شغلی در هر ۱۰ هزار نفر | |

مأخذ: همان.

چند نکته در خصوص شاخص فوق و ابعاد سه‌گانه آن نیاز به بیان است. نکته نخست آنکه بواسطه بنیادین بودن حق حیات، تقریباً به صورت مطلق، تمام نظریه‌های عدالت بر رعایت آن اذعان داشته و به تبع آن، عموم شاخص‌های ترکیبی در حوزه کار، به آن به عنوان یکی از ابعاد اصلی شاخص خود اشاره دارند که به عنوان مثال بارز می‌توان به شاخص ایمنی و بهداشت شغلی^۱ که توسط سازمان بین‌المللی کار (ILO) منتشر می‌شود اشاره داشت. [۱۳] یا به عنوان مثال دیگری می‌توان به شاخص چارچوب کیفیت شغل^۲ اشاره کرد که ذیل بررسی ساختار کار به عناصری چون محیط ایمن، سالم و پایدار برای همه کارگران پرداخته است. [۱۴]

نکته دیگری که در فهم شاخص حق حیات در حوزه کار اهمیت دارد آن است که با توجه به سلبی بودن حقوق تعریف شده در عرصه توزیع اولیه، آنچه می‌بایست به عنوان داده برای محاسبه شاخص فوق بکار گرفته شود، صرفاً شامل آسیب‌هایی است که به دلیل عوامل محیطی و کاری به نیروی کار وارد شده است؛ به عبارتی اگر سهل‌انگاری شخص منجر به آسیب به او شده باشد، نباید در شاخص حق حیات در حوزه کار، ورود داده شود.

نکته قابل توجه دیگر آنکه لازم است میان آنچه به عنوان الزامات برآمده از اصل تمهیدی مورد توجه است با الزامات برآمده از عدالت تأمینی، به عنوان بخشی از عدالت صیانتی، که پیشتر به آنها اشاره شد، تفاوت قائل شد. عدالت تأمینی به مقدمات و شرایط لازم بر حفظ یک حق اثبات شده برای فرد، توجه دارد نه به نتیجه آن. این اشاره لازم بود از آن جهت که در برخی از شاخص‌های مرتبط با حوزه کار، مواردی همچون رعایت ایمنی در محیط کار یا نحوه بازرسی‌ها و ... به عنوان بخشی از ایمنی کار مورد توجه بوده است. این امر در دامن نظریه عدالت و پیشرفت نیز مورد تأکید است، اما از آنجا که مرتبط با حوزه عدالت تأمینی بوده و بر مقدمات لازم برای ایمن‌سازی محیط کار توجه دارد، در جای خود باید بحث و بررسی شود. آنچه در اینجا مورد توجه است، میزان تحقق و رعایت حق حیات است نه وضعیت مقدمات لازم برای آن.

نکته پایانی و مهم در خصوص نحوه وزن دهی به ابعاد سه‌گانه نرخ آسیب‌های مرگبار، آسیب‌های جسمی و آسیب‌های روانی در نسبت با هم، برای برآیندگیری و بدست آوردن رقم واحد برای کل شاخص حق حیات در حوزه کار است. قطعاً نمی‌توان آسیب منجر به فوت یک کارگر را با آسیبی مثل شکستگی دست، هم وزن دانست. ملاک و معیار تبدیل آسیب‌ها به هم می‌بایست بر اساس نسبت دبه و خسارت تعریف شده در احکام شرعی و قانونی محاسبه شود. مثلاً اگر یک آسیب منجر به کور شدن کامل یک چشم کارگر شده باشد، این آسیب معادل با نصف آسیب منجر به فوت محاسبه می‌شود و می‌توان آن را یک دوم یک فوت به حساب آورد. با این شیوه می‌توان نرخ‌های بدست آمده در سه بخش را به یکدیگر تبدیل کرد و در نهایت به یک عدد واحد در خصوص شاخص حق حیات در حوزه کار رسید.

1. Occupational safety and health
2. Job Quality Framework



۲-۶. حق آزادی

آزادی نیز همچون حق حیات، از مهمترین بسترهای لازم برای رشد و حرکت انسان در راستای کمال است. اگر آزادی نباشد، رشد و پیشرفت جامعه متوقف خواهد شد. [۱۵] آزادی از شعارهای انقلاب و جزو پایه‌های جمهوری اسلامی است. [۱۶] حضرت آیت الله خامنه‌ای، در استناد به کلامی از نهج البلاغه، جایگاه آزادی در اسلام را اینگونه توضیح می‌دهند: «در مورد آزادی؛ این بیان امیرالمؤمنین (علیه السلام) در نهج البلاغه، هزار سال قبل از طرح مسئله آزادی در کشورهای غربی مثل فرانسه یا جاهای دیگر است که می‌فرماید: لا تُكُنْ عَبْدَ غَيْرِكَ وَ قَدْ جَعَلَكَ اللَّهُ حُرًّا؛ از این روشن‌تر دیگر چه می‌شود؟ یعنی انسان‌ها حُرند، آزادند؛ آزادی شامل همه انواع آزادی می‌شود. یا آن جمله دیگری که معروف است: استعبدتم الناس و قد خلقهم الله احرارا؛ این خطاب به بعضی از فرمانداران آن دوره است که استعبدتم الناس؛ شماها می‌خواهید با مردم مثل برده رفتار بکنید در حالی که خداوند متعال آنها را آزاد آفریده؟ این‌ها معارف اسلامی است.» [۱۶]

گستره و وسعت دایره انسانیت آدمی وابسته به شعاع اراده و اختیار اوست. اراده بدون آزادی همچون پرنده‌ای در قفس است. از همین رو خداوند انسان را آزاد آفریده تا فلسفه آزامیش معنا دار شود. آزادی همچون حیات، موهبتی الهی است و چیزی نیست که جامعه منت اعطاء آن را بر سر اعضای خود داشته باشد. و از آنجا که منتی از سوی جامعه بر سر انسان در حق آزادی نیست، پس به نحو اولیه، حقی هم برای جامعه در سلب آن از آحاد جامعه وجود ندارد. البته این بیان به معنای بی حد و مرز بودن آزادی نیست، بلکه بدان معناست که در خصوص حق آزادی نیز اصالت با آزادی انسان هاست و سلب آن از انسان‌ها نیازمند دلیل موجه است نه برعکس.

حق آزادی در حوزه کار را می‌توان بر اساس چهار مؤلفه «نبود کار اجباری»، «نبود مانع برای ورود به کار یا راه‌اندازی کسب و کار»، «استقلال کاری» و «نبود مانع در ارتقاء شغلی و توسعه کسب و کار»، رصد و ارزیابی کرد. هر یک از این ابعاد به مؤلفه‌های خردتری بخش می‌شوند که تک تک آنها به صورت مجزا نیازمند توضیح هستند.^۱

پیش از ورود به توضیح هر یک از مؤلفه‌های فوق از آنجا که شاخص حق آزادی تک بعدی نبوده و لایه‌های مختلف بخش شده است، لذا نیازمند منطق و شیوه‌ای برای برآیندگیری است. جهت وزن دهی به ابعاد این شاخص، نیاز به توجه است که اولاً سطوح چهارگانه آن از اولویت یکسانی برخوردار نیستند و ثانیاً سطوح بالاتر به نوعی مقدمه و شرط لازم سطوح پایین‌تر فرض می‌شوند، لذا مناسب آن است که برآیندگیری از ارقام بدست آمده برای چهار مؤلفه فوق، مبتنی بر روش رتبه‌بندی ترتیب و از گانی انجام گیرد. بر این اساس دو وضعیت یا دو کشور متفاوت، ابتداً در لایه نخست، یعنی نبود کار اجباری، با یکدیگر مقایسه می‌شوند. اگر در این لایه وضعیت یکسانی داشتند، مقایسه میان آنها وابسته به سطح دوم یعنی وضعیت سهولت کسب و کار خواهد بود. به همین ترتیب مقایسه‌ها به سطوح پایین‌تر تسری خواهند یافت. این توضیح نیز لازم است که برآیندگیری در خصوص زیر مؤلفه‌های هر یک از شاخص چهارگانه، به اقتضای آن متفاوت بوده و ذیل سرفصل‌های مرتبط با هر یک، این موضوع توضیح داده خواهد شد.

۲-۶. نبود کار اجباری

اولین سطح خدشه بر آزادی آن است که افراد به کار اجباری^۲ گماشته شوند. بدین شکل می‌توان اولین شاخص برای آزادی کار را نبود کار اجباری در جامعه دانست. به منع کار اجباری و منع بهره‌کشی از دیگران در بند (۳) از اصل چهل و سوم قانون اساسی به عنوان یکی از ضوابط اقتصادی جمهوری اسلامی ایران اشاره شده است. این تصور که کار اجباری یا به تعبیر دیگر برده‌داری در تاریخ دفن شده، تصور صحیحی نیست؛ چرا که اشکال جدید و مدرن آن باز تولید شده و هنوز جمعیت قابل توجهی از مردم جهان گرفتار و در اصطکاک با آن هستند. برده‌داری

۱. در برخی شاخص‌های مرتبط با آزادی اقتصادی؛ مواردی چون آزادی تجاری، آزادی مالیاتی، اندازه دولت و... ذیل مقوله آزادی بحث شده است. در این خصوص لازم به اشاره است که عمده این موارد خارج از حوزه تمهیدی بوده و در بستر عدالت‌تعاملی بحث خواهد شد. برخی از آنها مثل اندازه دولت اساساً به صورت مستقیم در حیطه آزادی نمی‌تواند باشد. برخی دیگر مثل فساد، یا حقوق مالکیت نیز می‌بایست ذیل عرصه عدالت‌صیانتی به بحث گذاشته شود.

2. Forced Labor

مدرن^۱ به موقعیت‌های استثماری اشاره دارد که فرد به دلیل تهدید، خشونت، اجبار، فریب یا سوءاستفاده از قدرت نمی‌تواند از آن کار امتناع کرده یا آن را ترک کند. [۱۷]

کار اجباری می‌تواند اشکال متعددی داشته باشد که در برخی شاخص‌های جهانی برای رصد کار اجباری به آنها اشاره شده است که در جدول زیر اشکال عمده آن بیان شده است:

جدول ۴. انواع کار اجباری

| انواع کار اجباری | توضیحات |
|---|--|
| بردگی ناشی از بدهی ^۳ | فرد به دلیل قرض مجبور به کار رایگان می‌شود |
| کار اجباری دولتی ^۴ | مانند کار اجباری در زندان |
| استثمار کودکان ^۵ | به کار گرفتن کودکان به صورت اجباری |
| کار خانگی اجباری ^۶ | مانند کار خدمتکاران مهاجر با مصادره گذرنامه آنها یا حتی کار اجباری زنان در خانه. |
| کار اجباری در زنجیره تأمین ^۷ | مانند کار اجباری در معادن یا صنایع پوشاک در برخی کشورها |

مأخذ: همان.

هر یک از اشکال فوق، ناقض حق آزادی نیروی کار بوده و به هیچ وجه نمی‌تواند مورد پذیرش باشد. عیار کمی این شاخص برابر است با مجموع اشکال و صورت‌های کار اجباری در هر ۱۰ هزار نفر. هر میزان نرخ فوق به صفر میل نموده و جلوه‌های کار اجباری در یک کشور از بین رفته باشد، بدان معناست که آن کشور در زمینه تمهیدات کاری و رعایت عدالت، پیشرفت و حرکت رو به جلو بیشتری داشته است.

در اینجا نیاز به بیان نکته‌ای در باب حقوق و دستمزد است. ممکن است اینگونه بیان شود که دستمزد اندک و به نیروی کار منجر به استثمار او شده و می‌بایست آن را شکلی از کار اجباری لحاظ نمود. در خصوص موضوع دستمزد، از آنجا که ذیل عدالت تعاملی و فرآیندی قرار دارد، در جای خود باید بحث شود و این گزارش ورودی به عرصه تعاملی ندارد. نکته دوم تمایز قائل شدن میان مفهوم «اضطرار» با مفهوم «اجبار» است. اینکه افراد در شرایط اضطرار تن به دستمزدهای اندک می‌دهند، نقض حقوق کارگران هست، اما مصداق کار اجباری نیست؛ چرا که کسی او را مجبور به ماندن در آن شغل نکرده است. این موضوع و آنچه به صورت ساختاری او را وضعیت اضطرار کشانده است، می‌بایست در جای خود و با شاخص‌های خاص آن عرصه به بحث گذاشته شود.

۲-۲-۶. نبود مانع محیطی برای ورود به کار یا راه اندازی کسب و کار

سطح دوم آزادی در حوزه کار، نبود مانع پیش پای افراد، جهت راه‌اندازی کسب و کار، یا مشغول شدن در جایی برای کار است. شاخص‌های متعددی با دغدغه رصد موانع کسب و کار وجود دارد. نسبت این شاخص‌ها با آنچه در این سطح از آزادی در جستجوی رصد و کمی‌سازی آن هستیم، نسبت عموم و خصوص من وجه دارند. به عبارتی هر چند بخش‌هایی از آن شاخص‌ها با آزادی تعریف شده در این سطح، هم‌پوشانی دارند، اما ذیل آنها مؤلفه‌های دیگری نیز قرار گرفته است و از سوی دیگر در مفهوم مد نظر از آزادی سطح دوم، ابعادی وجود دارد که هیچ یک

1. Modern slavery
3. Debt Bondage
4. State-Imposed Labor
5. Child Labor Exploitation
6. Forced Domestic Labor
7. Supply Chain Labor



از آن شاخص‌ها به این ابعاد اشاره نداشته‌اند. از این دست شاخص‌ها می‌توان به شاخص «سهولت انجام کسب و کار»^۱ (EoDB) که در سال ۲۰۰۲ توسط بانک جهانی معرفی شده است اشاره داشت. در این شاخص زیر مؤلفه‌های «شروع کسب و کار»^۲ و «حل ورشکستگی»^۳ در ارتباط با آزادی سطح دوم است. یا می‌توان به شاخص «محیط توانمندساز کسب و کار»^۴ (BEE) اشاره داشت که از سال ۲۰۲۲ جایگزین شاخص EoDB شده است. از این شاخص نیز زیر مؤلفه‌های «سهولت راه‌اندازی رسمی کسب و کار» و «موانع ورود به بازار برای رقبای جدید» می‌تواند مورد توجه واقع شده و مرتبط با دغدغه طرح شده در سطح دوم آزادی ارزیابی شود. همچنین می‌توان به پایش ملی محیط کسب و کار ایران اشاره داشت که توسط اتاق بازرگانی رصد می‌شود اشاره داشت که ذیل آن نیز مواردی چون «زمان صدور مجوزها»، «تعدد مراجع صدور مجوز» و «طولانی بودن فرآیندهای دادرسی تجاری» در ارتباط با سطح دوم آزادی در حوزه اشتغال است.

برای ترسیم و تعیین محورهای رصد آزادی در سطح دوم اولاً لازم به توجه است که آزادی در این سطح، هم برای راه‌اندازی یک کسب و کار جدید می‌تواند مطرح باشد و هم برای تلاش برای مشغول شدن ذیل یک سازمان، شرکت یا کسب و کار راه‌اندازی شده توسط دیگران. از این رو از ابتدا می‌بایست رصد جامعه در خصوص آزادی کار و اشتغال در دو عرصه متفاوت دنبال شود. ثانیاً باید توجه داشت که آزادی صرفاً معطوف به مرحله ورود به یک کسب و کار جدید یا استخدام در یک شرکت و سازمان نیست؛ بلکه آزادی می‌بایست علاوه بر ورود، برای مرحله خروج از آن نیز مورد توجه باشد. اینکه در یک ساختار، فرد به سادگی بتواند کسب و کاری راه‌اندازی کند، ولی اگر قصد تغییر یا توقف کسب و کار خود را داشته باشد، با موانع سنگین و سختی مواجه شود، نمی‌توان رأی به تأمین آزادی به صورت کامل در آن ساختار داد. همچنین باید توجه داشت که موانع می‌تواند در دو شکل رسمی و قانونی یا غیر رسمی پیش پای کسب و کار یا شغل افراد قرار گیرد. با بیان فوق آزادی در سطح دوم می‌بایست در لایه‌های ذیل رصد و جستجو شود:

1. Ease of Doing Business
2. Starting a Business
3. Resolving Insolvency
4. Business Enabling Environment

جدول ۶. آزادی در ورود به کار یا راه‌اندازی کسب و کار

| زیر مؤلفه‌ها | مؤلفه‌های اصلی | |
|--|-------------------------------------|--|
| – وجود موانع قانونی (مثل سرمایه اولیه بالا، سقف صدور مجوز، محدودیت‌های منطقه‌ای و ...) – سختی صدور مجوز (از منظر زمان، هزینه، تعدد مراجع صدور مجوز) | موانع رسمی راه‌اندازی کسب و کار | موانع ورود به کار یا راه‌اندازی کسب و کار جدید |
| موانع ورود به بازار (مثل وجود انحصار، ممانعت رقبا و ...) | موانع غیر رسمی راه‌اندازی کسب و کار | |
| – وجود تبعیض‌های ناموجه در استخدام – وجود معیارهای غیر مرتبط با مهارت لازم برای شغل – تحمیل هزینه‌های گزاف در فرآیند استخدام | موانع ورود به شغل در بخش عمومی | |
| – تبعیض‌های قومی و مذهبی – شروط سخت گیرانه (مثل دریافت کفالت، سفته و ...) | موانع ورود به شغل در بخش خصوصی | موانع خروج از کار یا توقف کسب و کار |
| سختی قوانین ورشکستگی (از نظر زمان، هزینه، چارچوب قانونی، نرخ بازگشت سرمایه) | موانع توقف و خروج از کسب و کار | |
| – زمان لازم برای خروج از کار – هزینه‌هایی که به فرد برای خروج از کار تحمیل می‌شود – تعهداتی که به فرد برای خروج از کار تحمیل می‌شود | موانع خروج از کار و استعفا | |

مأخذ: همان.

شیوه و روش جمع‌آوری داده برای موارد فوق، همچون دیگر شاخص‌های متعارف و مرتبط با رصد وضعیت محیط کسب و کار، از طریق نظرسنجی و مصاحبه با فعالین اقتصادی و افراد جامعه بدست می‌آید؛ اما در این شاخص نیز نکته مهم نحوه برآیندگیری از این سنجه‌ها برای رسیدن به یک مقیاس و عدد واحد است. از آنجا که آزادی در این سطح وقتی کامل خواهد بود که هم در زمان ورود و هم در زمان خروج از شغل یا کسب و کار، مانعی از سوی دیگران پیش پای افراد قرار نداشته باشد؛ لذا این دو با یکدیگر و به یک اندازه تکمیل‌کننده آزادی سطح دوم می‌باشند و هر کدام از آنها، ضریب یک دوم را شامل می‌شوند. در ستون دوم تحت عنوان مؤلفه‌های اصلی، قطعاً وزن موانعی که پیش روی راه‌اندازی یک کسب و کار جدید قرار دارند، متفاوت است از وجود مانع پیش روی یک فرد؛ اما میزان تفاوت وزن‌ها وابسته به اقتضات هر کشور بوده و می‌تواند از کشوری به کشور دیگر متفاوت باشد. هر کسب و کار جدید همراه است با ایجاد فرصت‌های شغلی جدید که این به معنی افزایش دامنه انتخاب شغلی افراد و احتمال شاغل شدن آنهاست. از این رو وزن موانعی که پیش پای راه‌اندازی کسب و کارهای جدید قرار دارند، در مقایسه با موانع مقابل افراد، معادل است با ظرفیت آن کسب و کار در ایجاد فرصت‌های شغلی جدید. اگر یک کسب و کار جدید به عنوان مثال ظرفیت ایجاد ۵ فرصت شغلی داشته باشد، می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که وجود مانع پیش پای آن، وزنی معادل ۵ در مقایسه با مانع ایجاد شده برای یک فرد دارد. از آنجا که کسب و کارهای متعدد ظرفیت‌های متفاوتی در ایجاد فرصت‌های شغلی جدید دارند، لذا ناچار باید وزن سرفصل‌های مرتبط با کسب و کار را بر اساس متوسط ظرفیت شغلی کسب و کارها در هر کشور محاسبه کرد. نکته بعد آنکه این متوسط می‌بایست برای کسب و کارهای جدید باشد، نه همه کسب و کارها. مقصود از کسب و کارهای جدید نیز، کسب و کارهایی است که در یک سال اول عمر تأسیس خود قرار دارند؛ چرا که رصد شاخص مذکور می‌بایست سالانه صورت گیرد. در واقع وزن ردیف مرتبط با کسب و کارها در مقایسه با ردیف‌های مرتبط با افراد، معادل خواهد بود با متوسط ظرفیت شغلی ایجاد شده توسط کسب و کارهای با عمر یک سال در



هر کشور. این موضوع هم برای ورود به یک کسب و کار صادق است و هم برای خروج از آن. وزن دهی در ستون سوم تحت عنوان «زیرمؤلفه‌ها» نیز می‌بایست به صورت خبرگانی تعیین شود.

۳-۲-۶. استقلال کاری

استقلال کاری سطح سوم آزادی در حوزه کار است و توجه به میزان آزادی و اختیار فرد در انجام وظایفی شغلی خود، دارد. هر میزان دیگران استقلال کاری افراد را نقض نمایند، به همان میزان خدشه بر آزادی در سطح سوم است. در این سطح از آزادی اگر فرد خویش فرما باشد، برخوردار از بیشترین سطح استقلال است و اگر فرد در روابط و قراردادهای اجیرشدگی وارد شود، از استقلال کاری او کاسته می‌شود. البته نمی‌توان صرفاً مبتنی بر شکل قرارداد کاری، آزادی در این سطح را قضاوت کرد. به عنوان مثال در برخی محیط‌های کاری و اداری، افراد برخوردار از حق مشارکت در فرآیند تصمیم‌گیری هستند. این بدان معناست که سطحی از استقلال و آزادی در تصمیم‌گیری برای آنها باقی است. یا می‌توان تصور کرد که افراد با وجود اجیر بودن، مأموریت‌های کاری و روش انجام کار و حتی زمان شروع و اتمام آن را به سلیقه خود تعیین کنند. فهم این موارد، گویای آن است که استقلال در انجام و تصمیمات کار می‌تواند به صورت درجه‌بندی شده فهم شود.

عموماً از چهار شاخص برای بررسی استقلال کاری استفاده می‌شود. این شاخص‌ها عبارت‌اند از «مقیاس استقلال کاری هاگمن و اولدهام (JDS)» [۱۸]، «مقیاس استقلال کاری بری» [۱۹]، «پرسش‌نامه شرایط کار (WDQ)» [۲۰] و «مقیاس استقلال اسپکتور» [۲۱]. این شاخص‌ها در مجموع استقلال کاری را در ابعاد زیر بررسی می‌کنند:

جدول ۷. استقلال کاری

| توضیحات | مؤلفه | |
|--|------------------------------------|--------------|
| میزان اختیار فرد در انتخاب اهداف و اولویت‌های انجام کار | استقلال در تصمیم‌گیری ^۲ | استقلال کاری |
| میزان اختیار فرد در انتخاب روش‌ها، ابزارها و رویه‌های انجام کار | استقلال در روش کار ^۳ | |
| میزان کنترل فرد بر زمان شروع، پایان و تنظیم ساعت‌های کاری | استقلال در زمان‌بندی ^۴ | |
| میزان اختیار فرد در تعیین استانداردها و معیارهای ارزیابی کیفیت کار | استقلال در معیارها ^۵ | |

مأخذ: همان.

مؤلفه‌های فوق می‌توانند روایت مناسبی از میزان استقلال در حین انجام کار برای نیروی کار را نمایش دهند. در این مؤلفه‌ها نیز، نیاز به وزن دهی برای رسیدن به یک عدد واحد داریم. هر کدام از مؤلفه‌های فوق به اقتضای شغل و عرصه خاص، می‌تواند ضریب و اهمیت متفاوتی داشته باشد؛ از این رو جهت پرهیز از پیچیدگی‌های آن، پیشنهاد آن است که هر یک از آنها با ضریب یک چهارم محاسبه شوند. داده‌های مورد نیاز برای این مؤلفه‌ها از طریق روش‌های نظرسنجی می‌بایست جمع‌آوری شود.

1. Job Autonomy
2. Decision-Making Autonomy
3. Work Methods Autonomy
4. Scheduling Autonomy
5. Criteria Autonomy

۴-۲-۶. نبود مانع محیطی برای ارتقاء شغلی و توسعه کسب و کار

سطح چهارم آزادی در حوزه کار، نبود مانع پیش‌روی پیشرفت و توسعه کاری افراد است. این موضوع متفاوت است از موانعی که در ابتدا مانع از تأسیس و راه‌اندازی کسب و کار افراد هستند. ممکن است افراد به سادگی به استخدام یک شرکت یا نهاد دولتی درآیند؛ اما با وجود عبور زمان طولانی از ورود به آن شرکت یا بخش دولتی، ارتقاء شغلی و فرصت قرار گرفتن در موقعیت‌های بالاتر به سادگی برای او فراهم نشود. این امر می‌تواند ناشی از عدم تلاش یا استعداد و توانایی آن فرد باشد و نیز می‌تواند به دلیل موانع ساختاری از سوی دیگران بر فرد تحمیل شود. مقصود ما از سلب آزادی، از نوع دوم است. این امر می‌تواند در بخش خصوصی نیز معنادار باشد. در بخش خصوصی این موضوع بیشتر به شکل مانع پیش‌روی توسعه کسب و کار معنا می‌یابد.

سلب آزادی در این سطح نیز همچون سطح دوم آزادی، هم می‌تواند برای افرادی که به عنوان کارآفرین صاحب یک کسب و کار هستند، رخ دهد و هم می‌تواند بر افرادی که به عنوان نیروی کار در یک کسب و کار یا شرکت موجود مشغول به کار هستند، معنا یابد.

جدول ۸. موانع محیطی ارتقاء شغلی و توسعه کسب و کار

| زیر مؤلفه‌ها | مؤلفه اصلی | |
|--|-----------------------|-------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - ساختار سلسله مراتبی خشک - عدم وجود نظام شفاف ارزیابی عملکرد و ارتقا بر اساس شایستگی - ارتقای شغلی مبتنی بر ویژگی‌هایی غیر از مهارت و خلاقیت (مثل روابط شخصی، سابقه کاری و ...) - وجود سقف شیشه‌ای^۱ برای گروه‌های خاص | موانع ارتقاء شغلی | موانع ارتقاء شغلی و توسعه کسب و کار |
| <ul style="list-style-type: none"> - عدم انعطاف در استخدام یا تعدیل نیروی انسانی - محدودیت‌های رسمی مثل سقف تولید، محدودیت صادرات و ... - عدم ثبات در قوانین - عدم ثبات سیاسی - موانع بین‌المللی | موانع توسعه کسب و کار | |

مأخذ: همان.

در خصوص شاخص فوق نیز از آنجا که به چند مؤلفه بخش شده است، نیاز است شیوه و روش برآیندگیری از آن توضیح داده شود. در این بخش نیز نسبت تعریف شده برای ارتقاء موانع شغلی در مقایسه با موانع پیش‌روی توسعه کسب و کار، مشابه با آنچه ذیل آزادی سطح دوم توضیح داده شد، خواهد بود. بدین شکل که وزن موانع توسعه کسب و کار در مقایسه با موانع ارتقاء شغلی، معادل است با میانگین ظرفیت شغلی ایجاد شده در کسب و کارهای با عمر یک سال. همچنین وزن دهی به زیرمؤلفه‌ها از آنجا که به اقتضای هر شغل و هر کسب و کار می‌تواند متغیر باشد، لذا توصیه بر آن است که مؤلفه‌ها هم وزن محاسبه شوند. داده‌های مورد نیاز برای این مؤلفه‌ها از طریق روش‌های نظرسنجی می‌بایست جمع‌آوری شود.

۳-۶. حق زندگی اجتماعی

موهبت «زندگی اجتماعی» یکی دیگر از مواهب اولیه است که خداوند در ذات و خلقت انسان به ودیعه نهاده است. انسان ذاتاً مدنی و اجتماعی بوده و زندگی با دیگران اصل اولیه زندگی انسانی است. به عبارت دیگر انسان در طول تاریخ همواره در دامن اجتماع به حیات خود ادامه داده است. اگر فردی خارج از اجتماع زیسته باشد، امری استثنائی و خارج از طبیعت انسانی او تعریف می‌شود. انسان دارای استعدادهایی است



که شکوفایی آن استعدادها کمال انسانی را در پی دارد و نیز مملو از نیازها و احتیاجاتی است که جز از طریق زندگی در دامن اجتماع تأمین نمی‌شوند. استعدادها حق شکوفایی داشته و نیازها می‌بایست تأمین شوند. از هیچ انسانی نباید فرصت زندگی اجتماعی سلب شود؛ چرا که سلب آن خدشه بر کرامت انسانی او خواهد بود.

یکی از ابعاد مهم زندگی اجتماعی فرصت قرار گرفتن در موقعیت‌ها و نقش‌های تعریف شده در دامن اجتماع است. در اجتماع نقش‌هایی چون ریاست، وزیری، معلمی، استادی، کارمندی، کارآفرینی، فروشنده‌گی، تولیدکنندگی، پزشکی، ورزشکاری و... وجود دارد. زندگی اجتماعی به معنای قرار گرفتن در این نقش‌هاست و در نقطه مقابل انزوا و ترد از جامعه با سلب تمام نقش‌های اجتماعی از یک فرد محقق خواهد شد. نقش‌های اجتماعی در واقع توده‌ای متمراکم از تکالیف و حقوق خاص می‌باشند و از این رو فرصتی برای انسان مهیا می‌سازند که در بهره‌او از خیرات اجتماعی مثل ثروت، قدرت، شأن اجتماعی و دانش و اطلاعات تأثیر می‌گذارد.

التزام به اصل برابری تمهیدی، به دلیل تأثیر مستقیم نقش‌های اجتماعی در کیفیت زندگی، ایجاب می‌کند که جامعه در توزیع آنها به نفع و علیه کسی تبعیض اعمال نکند. نقش‌های اجتماعی نباید به صورت کلی از پیش برای عده‌ای مصادره شده باشند یا برای قرار گرفتن در آن موقعیت‌ها، تلاش عده‌ای در مقایسه با تلاش دیگران برای کسب آن موقعیت با ضریب و وزن بیشتر فرض شوند. اقتضای رعایت کرامت ذاتی و اصل برابری تمهیدی، تحقق و رعایت «برابری فرصت»^۱ برای همه افراد جامعه جهت قرار گرفتن در آن جایگاه‌ها است.

در اینجا نیاز است تا اشاره مختصری به تفاوت مفهوم «برابری فرصت» و جایابی آن ذیل اصل «برابری تمهیدی» با همین مفهوم در کاربرد لیبرالی آن شود؛ چرا که اصل برابری فرصت مورد توجه و تأکید بسیاری از اندیشمندان لیبرال بوده که عنوان مثال می‌توان به جان رالز [۲۲] داشت و از این رو می‌تواند به نوعی ما را درگیر مغالطه اشتراک لفظ نماید. مفهوم برابری در فرصت‌ها در پناد و دامن اندیشه لیبرال منقطع از غایت بوده و نافی جهت‌دار بودن کنش‌های انسانی است و گنجایش مواجهه با سوالاتی همچون «فرصت‌ها برای چه چیز باید استفاده شوند؟» را ندارد. منطق برابری در فرصت‌ها در فهم لیبرالیستی، در پاسخ به سوال فوق نه تنهایی جواب است، بلکه فراتر از آن، اساساً ابتناء بر پلورالیسم ارزشی داشته و سوال فوق را غیر اخلاقی قلمداد می‌کند. اما این مفهوم وقتی به عنوان زیر مؤلفه ذیل اصل برابری تمهیدی، بکار گرفته می‌شود، می‌بایست ذیل آن نیز معنا یابد. همانطور که پیش‌تر توضیح داده شد، برابری تمهیدی ریشه در جهت‌مند بودن انسان داشته و حقوقی که از آن شعبه شده‌اند، به نوعی تمهید و بسترسازی برای حرکت به سمت خاصی است. لذا نمی‌توان تکالیف انسان در قبال این حقوق و فرصت‌ها را از نادیده گرفت. دقت در این موضوع، ظرفیت تماس اصل برابری تمهیدی و نیز مفهوم برابری فرصت‌های تعریف شده ذیل آن با سایر معیارهای عدالت را ایجاد می‌نماید؛ اما از آنجا که تکمیل توضیحات مرتبط با پذیرش تکالیف انسانی در قبال فرصت‌ها، مستلزم تبیین تمام معیارهای عدالت است، صرفاً به همین میزان و اشاره به تفاوت مفهومی میان آنچه در این نوشتار مقصود است با آنچه در نگاه‌های لیبرالی بکار گرفته شده است، بسنده می‌شود و توضیح آثار حقوقی و سیاستی تفاوت و تمایز فوق به فرصت دیگر ارجاع داده می‌شود.

همچنین نیاز به توضیح است که جانبداری ساختاری و نقض برابری فرصت‌ها، می‌تواند در دو شکل «صوری» و «بنیادین» مورد توجه قرار گیرد. برابری فرصت صوری را می‌توان به نبود جانبداری ساختاری مستقیم و صریح میان افراد تفسیر کرد و در مقابل برابری فرصت بنیادین را بر نفی تبعیض‌های ناروای غیر مستقیم و غیر صریح و به جامانده از روندهای تاریخی عنوان گذاشت. به عنوان مثال یک مسابقه دو میدانی را در نظر داشته باشید. برابری فرصت صوری ایجاب می‌کند که رقابت‌کنندگان از یک نقطه با فاصله برابر از خط پایان رقابت را شروع نمایند یا حتی از کفش مشابه با استانداردهای تعریف شده برای رقابت استفاده نمایند. اما برابری فرصت بنیادین نظر به شرایط پیش از رقابت نیز دارد. اینکه آیا افراد شرکت‌کننده در مسابقه از امکان بهره‌گیری از آموزش‌های مربی در یک سطح برخوردار بوده‌اند؟ آیا از امکانات ورزشگاهی و زمین تمرین مناسب برخوردار بوده‌اند؟ اگر این نوع بهره‌مندی‌ها متفاوت بوده و این تفاوت‌ها ناشی از تحمیل محدودیت‌های ساختاری از سوی اجتماع به یک سمت و عدم محدودیت ساختاری به سمت دیگر باشد، باید گفت اصل برابری تمهیدی در این رقابت نقض شده است.

علاوه بر توجه بر نقض برابری فرصت به شکل صوری و بنیادین، باید توجه داشت که مفهوم بیان شده تحت عنوان حق زندگی اجتماعی، صرفاً محدود به فرصت برابر افراد برای قرار گرفتن در موقعیت‌های شغلی متفاوت، نیست. همانطور که شغل‌نمائی از موقعیت اجتماعی افراد است، می‌تواند به عامل مخد در زندگی اجتماعی افراد نیز بدل شود. بدین شکل که وضعیت شغلی افراد او را از قرار گرفتن در دیگر موقعیت‌های اجتماعی دچار محدودیت نماید. به عنوان مثال فرد مجبور به کار با ساعات طولانی باشد به نحوی که از حضور در جمع خانواده و دوستان به صورت معنادار و آسیب‌زا، محروم شود. به این موضوع در بند (۳) اصل چهل و سوم قانون اساسی نیز بدین شکل اشاره شده است: «تنظیم برنامه اقتصادی کشور به صورتی که شکل و محتوا و ساعات کار چنان باشد که هر فرد علاوه بر تلاش شغلی، فرصت و توان کافی برای خودسازی معنوی، سیاسی و اجتماعی و شرکت فعال در رهبری کشور و افزایش مهارت و ابتکار داشته باشد.»

مبتنی بر توضیحات فوق، حق زندگی اجتماعی می‌بایست در دو محور کلان ارزیابی شود. عرصه نخست مرتبط با وضعیت توزیع فرصت‌های شغلی در جامعه است. این محور در واقع بر این سوال ابتناء دارد که آیا فرصت حضور در جایگاه‌های مختلف شغلی، خصوصاً مشاغل ممتاز، به نحو برابر و بر اساس شایستگی بوده است یا موانعی پیش روی آن وجود دارد؟ و محور دوم اما اثر کار بر زندگی اجتماعی افراد است. این محور در صدد بررسی این پرسش است که آیا وضعیت کاری افراد، آنها را از سایر عرصه‌های زندگی اجتماعی و تعامل با دیگران، محروم می‌کند یا خیر؟

جدول ۹. مؤلفه‌های حق زندگی اجتماعی مرتبط با کار و اشتغال

| زیر مؤلفه‌ها | مؤلفه‌های اصلی | |
|---|--|------------------------|
| عدم شفافیت در فرآیند استخدام | عدم برابری فرصت صوری | عدم برابری فرصت در کار |
| عدم فراخوان عمومی برای مشاغل ممتاز، مزایده و مناقصه‌ها | | |
| وجود موانع قانونی غیر مرتبط با صلاحیت و شایستگی | | |
| سهمیه‌ها و ضریب‌های غیر مرتبط با صلاحیت | | |
| همبستگی معنادار در سطح درآمد فرزندان با والدین | عدم برابری فرصت بنیادین | |
| همبستگی معنادار طبقات شغلی فرزندان با والدین | | |
| تعداد افرادی که احساس انزوا در جمع همکاران خود در محیط کار دارند | کار به عنوان مانع برای سایر عرصه‌های زندگی اجتماعی | |
| تعداد افرادی که شغل آنها مانع از تفریح کافی است | | |
| تعداد افرادی که شغل آنها مانع از حضور کافی در جمع خانواده است | | |
| تعداد افرادی که شغل آنها مانع از حضور کافی در فعالیت‌های جمعی و اجتماعی است | | |
| تعداد افرادی که شغل آنها مانع از حضور کافی در فعالیت‌های سیاسی است | | |
| تعداد افرادی که شغل آنها مانع از حضور کافی در فعالیت‌های مذهبی و عبادی است | | |

مأخذ: همان.



این شاخص نیز از آنجا که مشمول مؤلفه و زیر مؤلفه‌های متعدد است، نیازمند روشی برای برآیندگیری و رسیدن به یک عدد واحد است. برای فهم وزن برابری فرصت برای کار در مقایسه با فرصت حضور در سایر عرصه‌های زندگی، ضریب را یک به دو فرض می‌کنیم. این ضریب ریشه در روایتی از امام علی (ع) در خصوص تقسیم ساعات شبانه به سه بخش دارد. ایشان در این خصوص چنین بیان می‌کنند: «انسان با ایمان ساعات شبانه‌روز خود را به سه بخش تقسیم می‌کند: قسمتی را صرف مناجات با پروردگارش می‌کند و قسمت دیگری را برای ترمیم معاش و کسب و کار زندگی قرار می‌دهد و قسمت سوم را برای بهره‌گیری از لذات حلال و دلپسند می‌گذارد. و سزاوار نیست که انسان عاقل حرکتش جز در سه چیز باشد: مرمت معاش، گامی در راه معاد و لذت در غیر حرام.»^۱ [۲۳] از آنجا که سرفصل سایر عرصه‌های زندگی اجتماعی، تقریباً از پوشش عامی برخوردار است، لذا می‌توان آن را تکمیل‌کننده دو بخش از ساعات روز دانست و ضریب دورا به آن در مقایسه با ضریب فرصت برابر برای کار قائل شد.

در خصوص مؤلفه‌های اصلی ردیف برابری فرصت، ردیف صوری اولویت بیشتری نسبت به ردیف بنیادین دارد. این موضوع از آن روست که نقض برابری صوری صورت‌گرفته‌تری نسبت به شکل بنیادین آن داشته و از سوی دیگر روسوب همان نقض‌های صوری در بستر زمان است که باعث صورت‌بندی نابرابری در فرصت در شکل عمیق و بنیادین می‌شود. در اینجا نیز می‌بایست از روش رتبه‌بندی ترتیب‌واژگانی استفاده شود. این بدان معناست که ارزیابی بدواً وابسته به مظاهر برابری فرصت صوری است. اگر در این سطح وضعیت‌ها مشابه باشد، مقایسه بر اساس برابری فرصت بنیادین خواهد بود. هر گروه از زیر مؤلفه‌ها نیز با هم وزن بوده و تمایزی میان آنها نیست. برای برآیندگیری از ردیف وضعیت کار به عنوان مانع برای سایر عرصه‌های زندگی اجتماعی نیز همه سطوح هم وزن محسوب شده و مجموع همه ردیف‌ها در نسبت میان ده هزار نفر محاسبه می‌شود. توضیح بیشتر آنکه تعداد نمونه‌هایی که کار آنها مانع از حضور در عرصه‌های دیگر زندگی است، در ده هزار نفر نماگر این ردیف خواهد بود.

۴-۶. حق بهره‌مندی برابر از منابع اولیه

یکی دیگر از مصادیق بارز مواهب اولیه، بهره‌گیری از «منابع اولیه» است. اولیه بودن منابع، بیش از آنکه به خود منابع وابسته باشد، وابسته به افرادی است که بهره‌گیری از آن منابع برای آنها مورد بحث است؛ به عبارتی اولیه بودن منابع در نسبت با افراد است نه در ذات خود منابع. اگر آنچه مورد بحث است در نسبت با افرادی باشد که آن افراد در بوجود آمدن آن منابع هیچ نقشی نداشته باشند یا اگر هم دارای نقش باشند، سهم‌بری از آن منابع کاملاً مستقل از نقش آنها در ایجاد یا دسترسی به آن منابع تعریف شود، آن قسم از منابع به عنوان منابع اولیه عنوان‌گذاری خواهد شد. با این تعریف بخش عمده‌ای از منابع اولیه شامل منابع طبیعی مثل جنگل‌ها، کوه‌ها، دریاها، معادن، زمین‌های بایر و... است. نیاز به تذکر است که طبق تعریف ارائه شده، منابع اولیه محدود به منابع طبیعی نمی‌باشند. ممکن است یک دارایی در تحلیل نهایی بازگشت به مشارکت منابع طبیعی در یک فرآیند و فعالیت داشته باشد. این محصول نیز عطف به منابع طبیعی بوده و به عنوان منبع اولیه فهم خواهد شد. یا ممکن است یک منبع بواسطه ترتیبات تعریف شده در دامن یک نظام اجتماعی حاصل شود به نحوی که نتوان آن را به یک فرد یا گروه خاص نسبت داد. به عنوان مثال خلق پول در ساختار مالی یک اقتصاد از این دست منابع است.

با پذیرش کرامت ذاتی انسان‌ها به صورت پیش فرض، باید توجه داشت یکی از ابعاد بروز «کرامت» انسان در جواز و اراده او بر تسخیر کائنات نهفته است. تعهد به رعایت برابری در کرامت ذاتی انسان‌ها چنین ایجاب می‌نماید که به هیچ روی تمایز و اولویت ذاتی برای فردی نسبت به افراد دیگر در بهره‌گیری از منابع طبیعی قائل نباشیم. هر نوع اعمال امتیاز و اولویت، در عمق خود به معنای اولی بودن اغراض و حاجات و در نتیجه ترجیحات فرد ممتاز بر دیگران است که به نقض کرامت انسان‌های دیگر منتهی می‌شود.

۱. «لِلْمُؤْمِنِ ثَلَاثُ سَاعَاتٍ: فَسَاعَةٌ يُنَاجِي فِيهَا رَبَّهُ، وَسَاعَةٌ يَرُمُّ مَعَاشَهُ، وَسَاعَةٌ يُحَلِّي بَيْنَ نَفْسِهِ وَبَيْنَ لَذَّتِهَا فِيمَا يَحِلُّ وَ يَحْتَمِلُ. وَلَيْسَ لِلْعَاقِلِ أَنْ يَكُونَ شَاطِئاً إِلَّا فِي ثَلَاثٍ: مَرَمَّةً لِمَعَاشٍ، أَوْ حُطُوءَةً فِي مَعَادٍ، أَوْ لَذَّةً فِي غَيْرِ مُحَرَّمٍ.»

اعمال برابری در بهره‌گیری از منابع اولیه، با رجوع به فطرت قابل درک است؛ چرا که انسان ترجیح بلامرغ میان دو چیز را در تناقض با درک شهودی خود می‌بیند. مضاف بر این استدلال می‌توان به آیات کثیری چون «الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ مَهْدًا وَ جَعَلَ لَكُمْ فِيهَا سُبُلًا» (زخرف: ۱۰)، «وَ سَخَّرَ لَكُمْ مَافِي السَّمَاوَاتِ وَ مَافِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ» (جاثیه: ۱۳)، «أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَافِي الْأَرْضِ» (حج: ۶۵)، «الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ مَهْدًا وَ سَلَكَ لَكُمْ فِيهَا سُبُلًا» (طه: ۵۳)، «وَ سَخَّرَ لَكُمْ اللَّيْلَ وَ النَّهَارَ وَ الشَّمْسَ وَ الْقَمَرَ وَ النَّجْمُ مُسَخَّرَاتٌ بِأَمْرِهِ» (نحل: ۱۲)، «هُوَ الَّذِي خَلَقَ لَكُمْ مَافِي الْأَرْضِ جَمِيعًا» (بقره: ۲۹) و... اشاره داشت و این نکته را مورد توجه قرار داد که در قرآن هر جاسخن از آفرینش جهان و مافیها و مسخر قرار گرفتن آنها از سوی خداوند برای انسان به میان آمده، همه انسان‌ها مخاطب قرار گرفته‌اند و در این تخطاب به هیچ وجه، وزنی برای فردی علیه دیگری مفروض نیست. از این بیان چنین برداشت می‌شود که می‌توان چنین ادعا داشت که پیش فرض بهره‌گیری از منابع طبیعی، ابتناء بر برابری دارد. مقصود از پیش فرض بودن برابری آن است که برای رعایت برابری در بهره‌گیری از این منابع به هیچ وجه نیاز به استدلال نیست؛ بلکه خروج از آن می‌بایست توجیه و تعلیل شود.

در اینجا نیاز است تا به یک تفاوت مهم در اقتضائات سرریز شده از اصل برابری تمهیدی بر منابع اولیه با آنچه در خصوص حق حیات، حق آزادی و حق زندگی اجتماعی وجود داشت، اشاره شود. تفاوت مذکور ناشی است از فهم واقعیت‌های توزیعی در جهان امروز. هر چند بر اساس اصل برابری تمهیدی، افراد سهم برابر در بهره‌گیری از منابع اولیه دارند، اما واقعیت‌های توزیعی گواه بر نابرابری شدید در توزیع این منابع است. این واقعیت یعنی جامعه تکلیف بر اصلاح نابرابری در توزیع منابع اولیه دارد. فهم این موضوع تکلیف جامعه را از حقوق سلبی فراتر برده و تکالیف ایجابی و اصلاحی بر دوش جامعه و نیز دولت اثبات می‌کند. جهت فهم این موضوع می‌توان نکته فوق را در مقایسه با حق حیات توضیح داد. به طور اولیه حیات افراد در اختیار آنهاست؛ لذا در این موضوع دیگران تکلیف سلبی بر عدم تعرض به این حق دارند. یعنی بر اساس اصل تمهیدی، دیگران صرفاً حق تعرض به حیات افراد ندارند. اینگونه نیست که مثلاً بخشی از حق حیات یک فرد در اختیار دیگران باشد و ما مکلف به آن باشیم که این بخش از حیات او را از دیگری ستانده و به کسی که حق حیاتش کامل نیست برسانیم. اما در خصوص منابع اولیه، هر چند آحاد جامعه حق بهره‌گیری برابر از آنها را دارند، ولی واقعیت‌ها حاکی از توزیع نابرابر است. در اینجا صرفاً حقوق سلبی نمی‌تواند تأمین کننده برابری تمهیدی باشد. می‌بایست ساختارها از شکل نابرابر فعلی به سمت توزیع برابر اصلاح شده و به سمت برابری سوق داده شود. نتیجه نکته بیان شده آن است که در خصوص منابع اولیه نمی‌توان به «نبود» مانع در بهره‌گیری از موارد فوق اکتفا کرد؛ بلکه می‌بایست فراتر رفته و «دسترسی برابر» را ملاک قضاوت قرار داد.

«حق دسترسی به آموزش برای کسب مهارت»، از جمله حقوق مهمی است که از برابری تمهیدی و در تماس با منابع اولیه ناشی می‌شود؛ چرا که آموزش یکی از عوامل اساسی در جذب به بازار کار و نیز افزایش بهره‌وری و دستمزد کارگران است. در اینجا مقصود سطوحی از آموزش‌های لازم برای ورود به کار یا راه‌اندازی کسب و کار است که با هزینه از منابع اولیه (مثل بودجه عمومی) تأمین شده باشد. اگر به عنوان مثال یک شرکت خصوصی برای کارکنان خود دوره‌های آموزشی با بودجه خصوصی برگزار کند، این شرکت می‌تواند مانع از حضور دیگران یا حتی بخشی از کارکنان خود در این دوره‌ها شود و چنین چیزی ناقض اصل برابری تمهیدی نیست. اما از آنجا که آموزش در بستر مدارس و دانشگاه‌ها از بودجه عمومی تأمین می‌شوند، می‌بایست شرط دسترسی برابر را رعایت نمایند. به این موضوع در بند (۳) اصل سوم قانون اساسی اشاره شده و دولت جمهوری اسلامی مکلف شده است تا امکانات خود را برای «آموزش و پرورش و تربیت بدنی رایگان برای همه در تمام سطوح و تسهیل و تعمیم آموزش عالی» به کار برد.^۱

۱. ممکن است این سوال پیش آید که آیا دوره‌های آموزشی برگزار شده توسط یک نهاد عمومی از بودجه عمومی برای ارتقاء بهره‌وری مدیران یا کارکنان خود باعث نقض برابری تمهیدی می‌شود؟ پاسخ منفی است. تخصیص هزینه عمومی برای چنین دوره‌هایی در صورتی موجه است که افراد شرکت کننده در این دوره‌ها، پیشتر در یک فراخوان عمومی و رقابت شفاف وارد آن سازمان شده باشند. اما از آنجا که این موضوع در شاخص‌های تعریف شده ذیل بخش حق زندگی اجتماعی و سرفصل فرصت برابر رصد می‌شود، ورود فرصت‌های آموزشی مشابه با آنچه در سوال اشاره شده، باعث محاسبه مجدد خواهد شد. لذا این نوع آموزش‌ها خارج از دایره رصد در این بخش قرار می‌گیرند.



حقوق بعدی که مرتبط با منابع اولیه ارزیابی می‌شود و برای راه‌اندازی یک شغل و کسب و کار بسیار مهم است، «دسترسی به زیرساخت‌هایی لازم برای کسب و کار» است؛ زیرساخت‌هایی همچون حمل و نقل، انرژی، آب، امکانات ارتباطی، زیرساخت‌های دیجیتال و ... که با هزینه از منابع اولیه تأمین شده‌اند. هر میزان توزیع دسترسی‌ها به این زیرساخت‌ها در تحلیل جمعیتی و جغرافیایی، به شکل متوازن باشد و برای بهره‌مندی از آنها برای افراد مانعی وجود نداشته باشد، حق تمهیدی در استفاده از منابع اولیه در کسب و کار بهتر رعایت شده است. به عنوان سرفصل سوم در این موضوع می‌توان اشاره به «دسترسی به منابع پولی و مالی» همچون دسترسی به وام و اعتبارهای بانکی، دسترسی به سرمایه‌گذاری خطرپذیر، بورس و صندوق‌های سرمایه‌گذاری و ... برای راه‌اندازی یا توسعه کار اشاره داشت. در اینجا نیز مقصود آن بخش از منابع پولی و مالی است که عمومی بوده و بازگشت به منابع اولیه دارند.

جدول ۱۰. مؤلفه‌های بهره‌مندی از منابع اولیه برای کار

| مؤلفه‌های اصلی | |
|---|--------------------------------|
| دسترسی به امکانات آموزش برای کسب مهارت‌کاری | دسترسی به منابع اولیه برای کار |
| دسترسی به زیرساخت‌های لازم برای کسب و کار | |
| دسترسی به منابع پولی و مالی برای کسب و کار | |

مأخذ: همان.

موارد سه گانه فوق را می‌توان مورد تأکید بند (۲) اصل چهارم و سوم قانون اساسی نیز دانست؛ چرا که در آن بر تأمین شرایط و امکانات لازم برای کار برای همه و قرار دادن وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند ولی وسایل کار ندارند، تأکید شده است. هر میزان تبعیض در دسترسی‌های فوق وجود داشته باشد، به همان میزان حق عده‌ای در بهره‌گیری از منابع اولیه نقض شده است. در خصوص وزن سرفصل‌های فوق در مقایسه با یکدیگر نیز باید اشاره داشت که همه آنها به نوعی جنس خاصی از همان منابع اولیه می‌باشند و نسبت به هم وزن متفاوتی ندارند؛ لذا هر یک از آنها را می‌توان با ضریب یک سوم لحاظ نمود.

۷. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

پیشرفت را می‌توان به عنوان مهمترین مسئله ایران معاصر تعریف نمود و آن را هدف تمام تلاش‌های سیاستی دانست. پیشرفت از آنجا که نوعی تحول و حرکت است، نمی‌تواند فارغ و تهی از مقایسه باشد. هر کشوری برای خودآگاهی نسبت به وضعیت خود در مقایسه با گذشته یا وضعیت خود نسبت به کشورهای دیگر و نیز برای ارزیابی مسیری که طی نموده است، نیازمند در اختیار داشتن ابزاری برای رصد است. شاخص‌ها مهمترین ابزارهایی هستند که با ساده‌سازی مفاهیم پیچیده و تبدیل مفاهیم انتزاعی به مقادیر قابل سنجش، امکان رصد پیشرفت را مهیا می‌نمایند. علاوه بر آن شاخص‌ها ابزاری هستند برای نظارت دقیق، کشف نقاط قوت و ضعف، پیش‌بینی وضعیت کشور در آینده، ایجاد بستر شفافیت و پاسخگویی. در این نوشتار سعی بر آن بوده تا گامی در جهت پیشنهاد شاخص برای رصد پیشرفت برداشته شود. اما از آنجا که این مفهوم ذوابعد بوده و گسترده وسیعی دارد، صرفاً به موضوع کار، به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل پیشرفت، پرداخته شده است. همچنین باید توجه داشت که پیشرفت به عنوان رویکردی متفاوت از آنچه تحت عنوان توسعه فهم می‌شود، نسبت عمیقی با عدالت دارد.

عدالت را می‌توان خرد پیشرفت عنوان گذاشت و شاخص‌های پیشرفت نیز باید در بستر و مبنای عدالت طرح و توجیه شوند. عدالت نیز همچون پیشرفت، مفهومی عمیق و ذوابعاد است و از آن رو که این نوشتار ظرفیت پرداختن به تمام ابعاد آن را نداشت، صرفاً و به عنوان گام نخست، الزامات برآمده از اصل تمهیدی برای عرضه توزیع اولیه مبنا قرار گرفته است. با این بیان این نوشتار ممحض در تبیین شاخص‌های پیشرفت برای حوزه کار و اشتغال مبتنی بر عدالت برای قلمرو توزیع اولیه و اصل تمهیدی بوده است.

عرصه توزیع اولیه و رعایت اصل برابری تمهیدی در آن، چهار حق بنیادین «حق حیات»، «حق آزادی»، «حق زندگی اجتماعی» و «حق از منابع اولیه» را برای افراد جامعه ایجاد می‌کند. هر یک از حقوق وقتی برای حوزه کار و اشتغال ترجمه می‌شوند، رعایت مؤلفه‌های خاصی را ایجاد می‌نمایند. این مؤلفه‌ها ذیل هر حق بنیادین، احصا شده و صورت سنجه پذیر یافته‌اند. نتیجه تتبع و تحلیل‌های صورت گرفته آن است که برای رصد پیشرفت در عرصه توزیع اولیه در حوزه کار و اشتغال می‌بایست از ۴۸ مؤلفه که فهرست کامل آن در جدول ۱۱ قرار گرفته است، بهره گرفت. این مؤلفه‌ها هم وزن نبوده و هر یک بر اساس اقتضائات آن مؤلفه، در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، وزن و ضریب اهمیت خاصی دارد که در متن گزارش به صورت کامل اوزان این مؤلفه و نحوه برآیندگیری از آنها برای رسیدن به یک عدد واحد بیان شده است.



جدول ۱۱. شاخص‌های تمهیدی در حوزه کار و اشتغال

| | |
|--|----------|
| ۱- نرخ آسیب‌های مرگ‌بار شغلی در هر ۱۰ هزار نفر | حق حیات |
| ۲- نرخ آسیب‌های جسمی شغلی در هر ۱۰ هزار نفر | |
| ۳- نرخ آسیب‌های روانی شغلی در هر ۱۰ هزار نفر | |
| ۴- بردگی ناشی از بدهی در هر ۱۰ هزار نفر | حق آزادی |
| ۵- کار اجباری دولتی در هر ۱۰ هزار نفر | |
| ۶- استثمار کودکان در هر ۱۰ هزار نفر | |
| ۷- کار خانگی اجباری در هر ۱۰ هزار نفر | |
| ۸- کار اجباری در زنجیره تأمین در هر ۱۰ هزار نفر | |
| ۹- وجود موانع قانونی (مثل سرمایه اولیه بالا، سقف صدور مجوز، محدودیت‌های منطقه‌ای و ...) | |
| ۱۰- سختی صدور مجوز (از منظر زمان، هزینه، تعدد مراجع صدور مجوز) | |
| ۱۱- موانع ورود به بازار (مثل وجود انحصار، ممانعت رقبا و ...) | |
| ۱۲- وجود تبعیض‌های ناموجه در استخدام | |
| ۱۳- وجود معیارهای غیر مرتبط با مهارت لازم برای شغل | |
| ۱۴- تحمیل هزینه‌های گزاف در فرآیند استخدام | |
| ۱۵- تبعیض‌های قومی و مذهبی | |
| ۱۶- شروط سخت‌گیرانه (مثل دریافت کفالت، سفته و ...) | |
| ۱۷- سختی قوانین ورشکستگی (از نظر زمان، هزینه، چارچوب قانونی، نرخ بازگشت سرمایه) | |
| ۱۸- زمان لازم برای خروج از کار | |
| ۱۹- هزینه‌هایی که به فرد برای خروج از کار تحمیل می‌شود | |
| ۲۰- تعهداتی که به فرد برای خروج از کار تحمیل می‌شود | |
| ۲۱- استقلال در تصمیم‌گیری | |
| ۲۲- استقلال در روش کار | |
| ۲۳- استقلال در زمان‌بندی | |
| ۲۴- استقلال در معیارها | |
| ۲۵- ساختار سلسله‌مراتبی خشک | |
| ۲۶- عدم وجود نظام شفاف ارزیابی عملکرد و ارتقا بر اساس شایستگی | |
| ۲۷- ارتقای شغلی مبتنی بر ویژگی‌هایی غیر از مهارت و خلاقیت (مثل روابط شخصی، سابقه کاری و ...) | |

| | |
|--|-----------------------------|
| ۲۸- وجود سقف شیشه‌ای برای گروه‌های خاص | حق آزادی |
| ۲۹- عدم انعطاف در استخدام یا تعدیل نیروی انسانی | |
| ۳۰- محدودیت‌های رسمی مثل سقف تولید، محدودیت صادرات و ... | |
| ۳۱- عدم ثبات در قوانین | |
| ۳۲- عدم ثبات سیاسی | |
| ۳۳- موانع بین‌المللی | |
| ۳۴- عدم شفافیت در فرآیند استخدام | حق زندگی اجتماعی |
| ۳۵- عدم فراخوان عمومی برای مشاغل ممتاز، مزایده و مناقصه‌ها | |
| ۳۶- وجود موانع قانونی غیر مرتبط با صلاحیت و شایستگی | |
| ۳۷- سهمیه‌ها و ضریب‌های غیر مرتبط با صلاحیت | |
| ۳۸- همبستگی معنادار در سطح درآمد فرزندان با والدین | |
| ۳۹- همبستگی معنادار طبقات شغلی فرزندان با والدین | |
| ۴۰- تعداد افرادی که احساس انزوای در جمع همکاران خود در محیط کار دارند | |
| ۴۱- تعداد افرادی که شغل آنها مانع از تفریح کافی است | |
| ۴۲- تعداد افرادی که شغل آنها مانع از حضور کافی در جمع خانواده است | |
| ۴۳- تعداد افرادی که شغل آنها مانع از حضور کافی در فعالیتهای جمعی و اجتماعی است | |
| ۴۴- تعداد افرادی که شغل آنها مانع از حضور کافی در فعالیتهای سیاسی است | حق بهره‌مندی از منابع اولیه |
| ۴۵- تعداد افرادی که شغل آنها مانع از حضور کافی در فعالیتهای مذهبی و عبادی است | |
| ۴۶- دسترسی به امکانات آموزش برای کسب مهارت کاری | |
| ۴۷- دسترسی به زیرساخت‌های لازم برای کسب و کار | |
| ۴۸- دسترسی به منابع پولی و مالی برای کسب و کار | |

21. Spector, P.E., Perceived Control by Employees: A Meta-Analysis of Studies Concerning Autonomy and Participation at Work. *Human Relations*, 1986. 39(11): p. 1005-1016.

22. Rawls, J., *A Theory of Justice: Original Edition*. 1971: Harvard University Press. 71.

۲۳. شیرازی، ن.م.، نهج البلاغه با ترجمه فارسی روان. ۱۳۸۴، قم: مدرسه الامام علی بن ابی طالب (ع). حکمت ۳۹۰.

گزیده سیاستی

شاخص‌ها ابزار کلیدی حکمرانی‌اند که با ساده‌سازی مفاهیم پیچیده و تبدیل آنها به مقادیر قابل سنجش، امکان رصد پیشرفت را فراهم می‌آورند. در این گزارش سعی بر آن بوده تا گامی در حوزه شاخص‌سازی برای پیشرفت در ساحت تمهیدی کار و اشتغال در چهار بعد «حق حیات»، «حق آزادی»، «حق زندگی اجتماعی» و «حق بهره‌گیری از منابع اولیه» برداشته شود.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ | صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ | وبسایت: mivc.majlis.ir

وبسایت: rc.majlis.ir