



گزارش نمایندگان اعزامی به یکصدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار ژنو ، سوئیس (خرداد ماه ۱۳۹۰)

صفحه	فهرست
۱۷-۱۲	مقدمه صدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار *
۱	صدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار
۱	بندهای ثابت دستور کار کنفرانس
۱	بندهای غیر ثابت دستور کار کنفرانس
۱	ترکیب هیأت ایرانی شرکت کننده در اجلاس
۱	نشست های فنی و کمیته های مشخص و نشست های مجمع عمومی
۲	جمع بندی ها و مصوبات کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۱
۲	گزارش جهانی
۲	اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه ها
۳	کارشایسته برای کارگران خانگی (شور دوم)
۴	مدیریت کار و بازرسی کار (بحث عمومی)
۴	هدف استراتژیک حمایت اجتماعی (بحث عمومی)
۵	اعتبارنامه ها
۵	انتخابات هیأت مدیره سازمان بین المللی کار (۶ ژوئن ۲۰۱۱)
۵	نتایج انتخابات هیأت مدیره سازمان بین المللی کار (دوره ۲۰۱۴-۲۰۱۱)
۶	رؤسای جمهور و مقامات اول کشورها ، میهمانان این اجلاس
۶	نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
۶	گزارش نشست شورای عمومی و مصوبات آن
۷	گزارش کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به نشست شورای عمومی



صفحه	ضمائم
۸	متن انگلیسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان ، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۸	ترجمه فارسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان ، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۹	متن انگلیسی گزارش پیشرفت کار کانون عالی در رابطه با موضوع مشروعیت و قانونی بودن این کانون عالی به مجمع عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
۹	ترجمه فارسی گزارش پیشرفت کار کانون عالی در رابطه با موضوع مشروعیت و قانونی بودن این کانون عالی به مجمع عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
۱۰	گزارش کمیته فنی مدیریت کار و بازرسی کار
۱۲	گزارش کمیته فنی کارشایسته برای کارگران خانگی
۱۵	گزارش کمیته فنی حفاظت اجتماعی

المللی کار دریایی" بود . به این ترتیب هر چند که هنوز چند سال (۸ سال) به صدمین سال تأسیس این سازمان باقی مانده ، ولی نشست جهانی منحصر به فرد این سازمان متشکل از نقش آفرینان اصلی هر اقتصاد ، یعنی دولتها کارگران و کارفرمایان ، امسال صدمین اجلاس خود را برگزار کرد .

با توجه به اهمیت کنفرانس بین المللی کار ، سازمان بین المللی کار همچنان بر این تلاش است که به دستیابی اهداف خود پای بند بماند . جایی که بیکاری هست ، سازمان تلاش برای ارتقای فرصت های شغلی دارد . جایی که نبرد و خشونت و درگیری هست ، سازمان تلاش به ترغیب گفتگو و مذاکره می نماید . جایی که بی عدالتی اجتماعی هست ، سازمان تلاش برای برقراری حمایت های اجتماعی می نماید . و جایی که تبعیض و نابرابری هست ، سازمان به دنبال پیشبرد برابری و عدالت و انصاف است . به این ترتیب با توجه به ساختار منحصر به فرد سه جانبه گرایی در این سازمان ، کنفرانس های بین المللی کار (متشکل از هر سه گروه کشورهای عضو) همچنان پایگاهی جهانی برای پیگیری توسعه و پیشرفت اقتصادی اجتماعی است .

مقدمه صدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

در اواخر فروردین ماه سال جاری فراخوان و دعوت سازمان بین المللی کار (بخش فعالیت های کارفرمایی این سازمان به نام ACT/EMP) به کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران رسید . در این فراخوان زمان و مکان و چگونگی برگزاری و همچنین بند های دستور کار و موضوعات مطروحه در کنفرانس (از جمله گزارش مدیرکل سازمان و گزارش هیأت مدیره سازمان) تشریح شده بود .

براساس این فراخوان سازمان ، اجلاس به امسال عنوان " آینده ای با کارشایسته بسازیم " (Building a Future with Decent Work) را به خود اختصاص داده بود .

هر چند که سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۱۹ میلادی تأسیس شد و هنوز ۱۰۰ ساله نیست ولی اجلاس امسال صدمین نشست کنفرانس های سالانه بین المللی کار بود . دلیل این امر آن است که سازمان بین المللی کار در چند دوره ۱۰ ساله (در چند دهه) ، دو کنفرانس در یکسال برگزار نمود که یکی از آنها مربوط به "کنفرانس بین



صدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

با ذکر مطالب فوق، اجلاس امسال صدمین کنفرانس بین المللی کار بود که در تاریخ ۱۷ - ۱ ماه ژوئن سال میلادی ۲۰۱۱ (مطابق با خردادماه تقویم ایرانی) در شهر ژنو کشور سوئیس برگزار شد. کلیه جلسات و نشست های این اجلاس، همانند اجلاس های پیشین، در مقر اروپایی سازمان ملل (در ژنو) و همچنین در مواردی اندک در مقر سازمان بین المللی کار (و در ژنو) برگزار گردید، قبل از افتتاحیه و شروع به کار این اجلاس، نشست های مقدماتی هر سه گروه کارگر و کارفرما و دولت در روز قبل از افتتاحیه اول ژوئن یعنی روز ۳۱ ماه می سال میلادی جاری برگزار شد که مستلزم حضور و شرکت نمایندگان و مشاوران هر سه گروه از کشورهای عضو در آنها بود.

دستور کار اجلاس امسال، همانند سالهای پیش، متشکل از دو بخش دستور کار بندهای ثابت (پیوسته و همیشگی در هر سال) و بندهای فنی غیر ثابت (پیشنهادی کشورها و یا هیأت مدیره سازمان) بود.

بندهای ثابت دستور کار کنفرانس عبارت بودند از:

۱. الف) گزارشات رئیس هیأت مدیره و مدیرکل سازمان بین المللی کار
- ب) گزارش جهانی پیگیری بیانیه اصول و حقوق بنیادی در کار (امسال گزارش جهانی با محوریت رفع تبعیض در اشتغال و کار مطرح شد).
۲. برنامه و بودجه پیشنهادی سازمان برای سال های ۲۰۱۳ - ۲۰۱۲ و دیگر مسائل مالی.
۳. اطلاعات و گزارشات مربوط به اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها در کشورها (که کار اصلی کمیته استانداردهای کنفرانس از مهم ترین و حساس ترین کمیته های کنفرانس می باشد).
- و بندهای غیر ثابت دستور کار کنفرانس نیز عبارت بودند از:
۴. کارشایسته برای کارگران خانگی، شور دوم به صورت تدوین و تصویب یک استاندارد و در قالب تصویب یک مقاوله نامه و یک توصیه نامه متعمم آن.
۵. مدیریت کار (روابط کار) و بازرسی کار، به صورت بحث عمومی و نه تصویب استاندارد.
۶. بحث عمومی درخصوص هدف استراتژیک حمایت اجتماعی (تأمین اجتماعی) بر پایه پیگیری بیانیه مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی سازمان بین المللی کار تحت عنوان "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه".

ترکیب هیأت ایرانی شرکت کننده در اجلاس

مطابق رسم ضروری همه ساله، از جمهوری اسلامی ایران نیز یک هیأت با ترکیب سه جانبه کارگر و کارفرما و دولت، در اجلاس های سالانه کنفرانس بین المللی کار شرکت نمودند. این ترکیب با هماهنگی و موافقت وزارت کار و امور اجتماعی و با اخذ مجوزهای لازم، از جمله موافقت هیأت پنج نفره نظارت بر سفرهای خارجی نهاد ریاست جمهوری، و با انجام ترتیبات لازم برای اخذ ویزای ورود به سوئیس، تهیه بلیط رفت و آمد اعضا، تدارک هتل و محل اقامت تک اعضای شرکت کننده هیأت ایرانی، تعیین شد. ترکیب هیأت دولت متشکل از وزیر محترم کار و امور اجتماعی و معاون امور بین الملل ایشان، همچنین دیگر مقامات و افراد از وزارت کار و امور اجتماعی، ترکیب هیأت کارگری متشکل از هر سه نهاد نمایندگی کارگری در ایران، و ترکیب هیأت کارفرمایی متشکل از افراد منتخب از تنها نهاد (مطابق قوانین و مقررات ایران) نمایندگی و کارگزار کارفرمایی ایران یعنی از "کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران" بود. این ترکیب باید به صورت یک نماینده کارفرمایی و چند مشاور (براساس آئین نامه کنفرانس بین المللی کار) تعیین می شد. با انتخاب افراد از سوی هیأت مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران و موافقت وزارت کار و امور اجتماعی، که همکاری شایسته ای در جریان کنفرانس و انتخاب افراد و دیگر هماهنگی ها با این کانون عالی به عمل آورد عبارت بودند از:

۱. خانم شهره تصدیقی، مشاور امور بین الملل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، به عنوان مشاور (Adviser)
۲. خانم مهندس کتابون سپهری، عضو هیأت مدیره انجمن زنان مدیر کارآفرین، به عنوان مشاور (Adviser)
۳. آقای مهندس محمد عطاردیان، عضو هیأت مدیره و دبیرکل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، به عنوان نماینده (Delegate)
۴. آقای دکتر محمد حسن احمدپور، استادیار دانشگاه و مدیرعامل موسسه سلامت، به عنوان مشاور (Adviser)

۵. آقای مهندس سیدحسن افتخاریان، رئیس هیأت مدیره شرکت شبکه پژوهش بهنگام، به عنوان مشاور (Adviser)

به این ترکیب، اعضای هیأت کارفرمایی، با انجام هماهنگی های قبلی، هر یک مسئولیت های خاص خود را در ارتباط با برنامه کاری کنفرانس عهده دار گردیدند. هر یک از افراد در جلسات همه روزه گروه کارفرمایان که از ۹ تا ۱۰ بامداد برگزار می شد شرکت نموده و در جلسات همه روزه کمیته های خاص خود نیز شرکت و فعالیت داشتند و به علاوه در برنامه ملاقات های تعیین شده با مقامات سازمان بین المللی کار و سازمان بین المللی کارفرمایان نیز شرکت و نظرات خاص خود را ابراز داشتند.

از جمله ملاقات با دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان، آقای آنتونیو پنالوسا، مدیر بخش کارفرمایی مرکز آموزش بین المللی تورین ایتالیا، آقای آرنوت دی کاستر، مدیر دپارتمان استانداردهای بین المللی کار، خانم کلنوپاترا دامبیا هنری و مسئول بخش آسیا و اقیانوسیه سازمان بین المللی کارفرمایان، آقای اسکات بارک لند بود. طی این ملاقات ها درخواست های همکاری فنی این کانون عالی از هر دو سازمان بین المللی کارفرمایان و سازمان بین المللی کار (قسمت فعالیت های کارفرمایی)، و مرکز بین المللی آموزش تورین به طور مشروح مطرح شد که در مقابل با پذیرش بسیار صمیمانه از سوی مقامات خارجی طرف ملاقات، قول های مساعد برای ارائه همکاری فنی به کانون عالی اعلام شد.

در چارچوب این همکاری ها، دیدار دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان از تهران با همراهی کارشناس ارشد کارفرمایی بخش منطقه آسیا و اقیانوسیه سازمان بین المللی کار (دفتر دهلی نو در هند) در زمانی مورد توافق هر دو طرف که بعداً تعیین خواهد شد مابین طرف خارجی و این کانون عالی نهایی شد. این بازدید به منظور مذاکره با طرف های ضروری در تهران (اعم از دولتی، کارفرمایی و کارگری) و تعیین زمینه های مشخص همکاری های لازم می باشد.

ملاقاتی هم با جناب آقای دکتر عبدالرضا شیخ الاسلامی، وزیر محترم کار و امور اجتماعی، با حضور معاون امور بین الملل ایشان، جناب آقای دکتر توکل حبیب زاده، همچنین سفیر جمهوری اسلامی ایران در نمایندگی دائم جمهوری اسلامی ایران در ژنو، جناب آقای سجادی انجام شد. در این دیدار آقای مهندس محمد عطاردیان انتظارات کانون عالی را از جناب وزیرکار در راستای چگونگی فراگیرتر ساختن کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران مطرح نمودند و جناب وزیرکار نیز با طرح نظرات خود، قول همه گونه همکاری مساعد با کانون عالی را دادند. این ملاقات مثبت و ثمربخش بود که نیازمند پیگیری های آتی برای حصول به خواست ها و اهداف مطرح شده از سوی جناب آقای مهندس عطاردیان می باشد.

نشست های فنی و کمیته های مشخص و نشست های مجمع عمومی

در برنامه کاری کنفرانس امسال، مطابق برنامه همه ساله، در دو هفته اول کاری کنفرانس، نشست های کمیته های فنی مطابق بندهای دستور کار اجلاس برگزار شد. در پایان دو هفته، جمع بندی بحث های کمیته ها (بندهای دستور کار) به نشست های سه روزه مجمع عمومی (Plenary)، متشکل از هر سه گروه از تمام کشورهای شرکت کننده، آورده شد و در آنجا به تصویب رسید. وضعیت بحث ها و جمع بندی ها و مصوبات اجلاس امسال در بخش آتی این کنفرانس تحت عنوان "جمع بندی ها و مصوبات کنفرانس" خواهد آمد.

در نشست های سه روزه مجمع عمومی (Plenary)، علاوه بر تصویب اسناد و مصوبات کنفرانس، مقامات ارشد کشورها از هر سه گروه کارگر و کارفرما و دولت، سخنرانی هایی براساس چارچوب گزارش مدیرکل سازمان بین المللی کار، ارائه خواهند داد. گزارش امسال مدیرکل سازمان، عنوان "عصر جدید عدالت اجتماعی" - "A New era for Social Justice" را به خود اختصاص داده بود. در مقام نماینده کارفرمایی هیأت اعزامی جمهوری اسلامی ایران به کنفرانس، آقای مهندس محمد عطاردیان، عضو هیأت مدیره و دبیرکل "کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران" نیز در اولین روز نشست مجمع عمومی اجلاس ۱۰۰ کنفرانس بین المللی کار سخنرانی ایراد نمودند. متن این سخنرانی در چارچوب گزارش مدیرکل سازمان بین المللی کار تهیه و تدوین شده بود که در زمان مقرر، براساس هماهنگی های قبلی که از پیش تعیین شده بود ایراد گردید. متن اصلی (انگلیسی) این سخنرانی که در مجمع عمومی ایراد شد به همراه ترجمه فارسی آن بطور کامل در بخش پایانی این گزارش ضمیمه می باشد. لیکن بطور خلاصه، این سخنرانی بر چند محور استوار بود یکی مسئله بحران جهانی مالی و اقتصادی که تبعات آن همچنان گریبان گیر کشورها است، دوم بحران سیاسی اجتماعی کشورهای شمال آفریقا و خاورمیانه، همچنین اقدام دولت



جمهوری اسلامی ایران در عرصه حذف یارانه ها و توزیع نقدی یارانه ها میان اقشار جامعه به منظور برقراری عدالت اجتماعی .

در بخش بحران مالی اقتصادی جهانی و تبعات پس از آن ، آقای مهندس محمد عطاردیان به این نکته محوری اشاره داشت که دیگر اصل حاکمیت کشورهای پیشرفته در مدیریت جهانی پایان یافته و اگر همچنانکه عنوان گزارش مدیرکل است ، قرار است این عصر ، عصر جدیدی برای تحقق عدالت اجتماعی در جهان باشد ، باید کشورهای کمتر توسعه یافته (Developed Countries) ، کشورهای در حال توسعه (Developing Countries) ، همچنین کشورهای غنی و پیشرفته (Riched and Developed Countries) ، همه با هم در مدیریت اقتصاد جهانی مشارکت داشته باشند . و برای تحقق عدالت اجتماعی در جهان ، دست اندرکاران مدیریت جهانی دیگر نمی توانند اقشار فقیر و محروم کشورهای غیرپیشرفته را نادیده انگارند .

همچنین در بخش بحران های سیاسی اجتماعی کشورهای شمال آفریقا و خاورمیانه که همچنان در جریان است ، آقای مهندس عطاردیان در سخنرانی خود خواستند که همه نهادهای و سازمان های بین المللی ذی ربط در سازمان ملل متحد با اتخاذ سیاست های منسجم و اصولی به رفع و حل موضوع پرداخته و به افرادی که در جریان این خشونت ها با مشکلات بیکاری ، اشتغال ناپایدار و فقر مواجه می شوند توجه اصولی بنماید .

در بخش اقدامات دولت جهت حذف یارانه ها و پرداخت کمک های نقدی به اقشار مختلف جامعه ، آقای مهندس محمد عطاردیان به انجام موفق این طرح از طریق انجام گفتگوهای سه جانبه میان دولت و کارگر و کارفرما اشاره نمودند. همچنانکه قبلاً ذکر شد ، متن کامل انگلیسی و فارسی این سخنرانی در پایان این گزارش در بخش ضمیمه قابل دسترسی است .

جمع بندی ها و مصوبات کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۱

امسال سازمان بین المللی کار برگزاری صدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار را جشن گرفت . اجلاس امسال در فضایی با حضور شخصیت ها و سران برجسته جهان ، از جمله حضور خانم آنجلامرکل ، صدراعظم آلمان و آقای ولادیمیر پوتین ، نخست وزیر جمهوری فدراتیو روسیه ، برگزار شد ولی در عین حال در شرایطی برگزار شد که تبعات ناشی از بحران اقتصادی - اجتماعی در برخی مناطق در دنیا همچنان حاکم است .

در اجلاس امسال نشست های متعدد مجمع عمومی و همچنین جلسات بی شمار کمیته های فنی و فعالیت های موازی جملگی بر موضوعات مرتبط با اشتغال ، به ویژه اشتغال و رشد و ترقی جوانان متمرکز بود . اما ، بحث کلیدی کنفرانس بر موضوعات فنی که ارتباط محتوایی با بحث های جاری جهانی داشت ، استوار بود . از جمله : " مدیریت کار و بازرسی کار " ، " حمایت های اجتماعی و کف (حداقل های) حمایت های اجتماعی " ، و همچنین بحث استانداردگذاری درخصوص موضوع " کارشایسته برای کارگران خانگی " ، این برای اولین بار بود که درخصوص رشته کارخانگی که شامل گروه کثیری از مشاغل حمایت نشده است ، در سطح بین المللی استانداردگذاری می شد .

کنفرانس امسال همچنین با اقدام مشترک دو دولت سوئیس و فرانسه مواجه بود که بحث تصویب قطعنامه ای با محوریت " انسجام سیاست گذاری سیستم چند جانبه " را در سطح بین المللی مطرح نمودند . در عین حال که نهایتاً تصویب قطعنامه ، با این ادله که موضوع جنبه فوریت ندارد ، میسر نگردید ولی دبیرخانه سازمان بین المللی کار نیز خود تلاش بسیار داشت که بالاخره این موضوع را از فرم یک قطعنامه حداقل به شکل دیگری به تصویب برساند . این جریان از سوی مسئولینی که برای کنفرانس از سوی کشورها انتخاب شده بودند رد شد . لیکن در نهایت بیانیه کوتاهی (و نه قطعنامه) با اشاره به اهمیت انسجام سیاست گذاری نهادهای بین المللی (سیستم چند جانبه) صادر شد و موضوع برای جلب توجه به اهمیت امر به هیأت مدیره سازمان بین المللی کار ارجاع گردید . قابل ذکر است این نتیجه عمدتاً براساس همفکری گروه کارفرمایی کنفرانس شکل گرفت .

در طول این جریان ، دبیرخانه سازمان بین المللی کار (the Office) نقش فعالی را ایفاء کرد که در حقیقت خارج از محدوده مسئولیت هایش بود و می بایست موضوع را بدون اعمال فشار به گروه های سه جانبه کشورها واگذار می کرد که خود به مسئله بپردازند . این وضعیت موجب بروز نگرانی در محافل کارفرمایی و دولت های کنفرانس گردید بدین گونه که فشار اعمال شده از سوی دبیرخانه مداخله ای در اصل سه جانبه گرایی ، پایه و اساس سازمان بین المللی کار است و به علاوه اصل حاکمیت کنفرانس را نیز زیر سؤال می برد .

در سال جاری حضور گسترده شرکت کنندگان غیر سه جانبه (کارگر ، کارفرما و دولت) در کنفرانس نیز به چشم می خورد . علاوه بر حضور چندین تن از سران کشورها در کنفرانس ، حضور بسیاری از نهادهای و فعالان جامعه مدنی نیز در فعالیت های مرتبط با نشست های مجمع عمومی نیز به چشم می خورد . لیکن ، در خلال بسیاری از بحث ها ، کمبود مشارکت کافی از سوی اعضا وجود داشت که این جریان موجب کمزنگ شدن حاکمیت سه جانبه گرایی در خلال بحث ها گردید که اساساً به نفع اعضا نیز نیست . برای مثال در بحث تدوین استانداردگذاری درخصوص " کارشایسته برای کارگران خانگی " ، مشارکت و در حقیقت فشار نهادهای غیردولتی (NGOs) بسیار بود . لذا دبیرخانه سازمان بین المللی کار می باید راه حل مناسبی برای ایجاد توازن و تعادل در آوردن چهره های مهم جهانی به کنفرانس بیابد و در عین حال همچنان تأکید و تصریح نماید که تنها سه جانبه گرایی پایه و اساس کار سازمان بین المللی کار است .

موضوع دیگری که دبیرخانه سازمان باید در آینده مورد بازنگری قرار دهد نوع نگاه به گزارش مدیرکل است . انتظار می رود نظرات ابراز شده در گزارش های مدیرکل منعکس کننده نظرات اعضای سازمان باشد . امسال کنفرانس در شرایطی گزارش مدیرکل را به بحث گذارد که از نقطه نظر اکثریت گروه کارفرمایان ، به دور از توازن و تعادل لازم و مورد انتظار از آن نهاد بود . به علاوه انتشار این گزارش فقط چند روز قبل از شروع کار کنفرانس ، به نمایندگان کمک نکرد تا کاملاً و به موقع از محتوای گزارش آگاه شوند .

در جای دیگری از کنفرانس ، گروه کارفرمایی همچنان از منافع اعضایشان در دو " کمیته اعتبار نامه ها " و " کمیته اجرای استانداردها " به دفاع پرداختند . از جمله طرح پرونده کشور اروگوئه با نتایجی به دور از انتظارات سازمان نمایندگی کارفرمایی آن کشور بود . در این ارتباط قابل ذکر است که در خلال نشست آتی هیأت مدیره سازمان بین المللی کار ، موضوع بازنگری و اصلاح کنفرانس بین المللی کار در دستور کار خواهد بود . این امر فرصت مناسبی فراهم می آورد تا نه تنها پروسه کنفرانس بهبود یابد و بیشتر پاسخگو باشد ، بلکه همچنین به روند مشکل ساز برای حاکمیت سه جانبه گرایی که در طول چند سال اخیر در حال شکل گیری بوده است نیز پرداخته شود .

گزارش جهانی

هدف از انتشار گزارش جهانی (که از جمله یکی از دو گزارش سالانه مدیرکل سازمان است) ارائه تصویری پویا از وضعیت چهارگانه " حقوق و اصول بنیادی در کار " در جهان است . امسال ، موضوع " رفع تبعیض در رابطه با اشتغال کار " محور این گزارش جهانی بود .

این در حقیقت آخرین گزارش جهانی از این نوع (هر چهار موضوع جداگانه) بود زیرا که گزارش بعدی در قالب بحث کلی " اصول و حقوق بنیادی در کار " مصوب سال ۲۰۰۸ خواهد بود که در سال ۲۰۱۲ مطرح خواهد شد .

در بحث امسال گزارش جهانی (موضوع رفع تبعیض) ، به منظور تقویت مشارکت بیشتر در مباحث ، یک پانل سه جانبه با هدایت یک مجری حرفه ای برگزار شد که فرصت مناسبی برای پرسش و پاسخ میان کشورها و اعضای پانل فراهم آورد که همچنین به غنای بحث ها و گفتگو های میان خود اعضای پانل نیز منجر گردید .

نظرات کارفرمایان در نشست های صبحگاهی همه روزه (۱۰ - ۹ بامداد) این گروه کاملاً هماهنگ و منسجم می شد . این گروه پیام های خود را با یک صدای متحد و قوی به جریان کنفرانس منعکس می کردند . کارفرمایان همچنین تعهد خود را به " بنیانی اصول و حقوق بنیادی در کار " مصوب سال ۱۹۹۸ ، صرفنظر از موضوع الحاق به مقاله نامه های بنیادی ، برجسته ساختند و همچنین بر ضرورت انجام یک ارزیابی فشرده و سیستماتیک از نتایج الحاق به این مقاله نامه ها توسط سازمان بین المللی کار تصریح نمودند . به علاوه کارفرمایان بر ضرورت توجه به مفاهیم اقتصادی و اجتماعی در رابطه با تعیین موارد تبعیض های غیرقانونی و همچنین اهمیت ایجاد فضایی پویا و مولد و چهارچوب های حمایت قانونی برای پایداری مؤسسات و واحدها تأکید نمودند .

اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه ها

کار " کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس " اساساً به دو بخش اصلی تقسیم می شود . یکی " بحث عمومی " (از جمله بحث پیرامون " بررسی عمومی " که امسال به مقاله نامه های مرتبط با تأمین اجتماعی اختصاص داشت) ، و دوم بحث درخصوص پرونده ۲۵ کشور به علاوه نشست ویژه پرونده میانمار در رابطه با مقاله نامه کار اجباری به شماره ۲۹ بود .



در بحث مربوط به "بررسی عمومی" (General Survey) فرصت مناسبی فراهم آمد تا کارفرمایان نکات کلیدی مورد نظر خود را در رابطه با استانداردهای تأمین اجتماعی، همچنین اجراء و نظارت بر اجرای آنها را مطرح نمایند.

این نکات کلیدی عبارت بودند از:

۱. موضوع "تأمین اجتماعی" یکی از زمینه‌هایی است که در آن وضعیت و شرایط ملی هر کشور و همچنین سازگاری و انعطاف‌پذیری آن از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به خصوص در جایی که اصلاح سیستم تأمین اجتماعی و یا گسترش آن به گروه‌های جدید مطرح باشد. به این ترتیب هیچ مدل یا راه حل خاصی نمی‌توان یافت که بتواند در مورد همه کشورهای یکسان قابل اجرا باشد.

۲. قوانین و مقررات تأمین اجتماعی می‌توانند نقش مهمی در ایجاد و تضمین بازارهای کار متعادل و متوازن، حفظ و ارتقای سطوح اشتغال، و ارتقاء بهبود مهارت‌ها، بهره‌وری و رقابت ایفاء کنند.

۳. از زمان تصویب استانداردهای موجود تأمین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار، "بازار کار" تحت "تغییرات عمده‌ای" قرار گرفته است. پایین بودن میزان الحاق به استانداردهای تأمین اجتماعی مشخصاً نشان از کمبود و نقصان‌هایی در استانداردهای موجود دارد بگونه‌ای که نمیتواند پاسخگوی نیازهای کنونی کشورهای عضو باشد.

۴. سیستم‌های پایدار و با ثبات تأمین اجتماعی پیش شرط‌های لازم برای عملکرد اقتصادها و جوامع مدرن روز هستند. واحدهای پایدار و با ثبات که اشتغال مولد و کامل ایجاد میکنند نه تنها پایه و اساس کارشایسته و ایجاد درآمد می‌باشند، بلکه همچنین پایه و اساسی برای تأمین اجتماعی خواهند بود.

در رابطه با بحث عمومی (پیرامون "بررسی عمومی" با موضوع تأمین اجتماعی) مجدداً ضرورت حفظ حاکمیت سه جانبه‌گرایی در اجرای استانداردها مطابق با ماده ۲۳ بند یک اساسنامه سازمان بین‌المللی کار مطرح شد. به این معنا که مسئولیت نهایی سازمان بین‌المللی کار در نظارت بر اجرای استانداردها بر عهده نهادهای سه جانبه‌ای عضو آن سازمان است و برعهده "کمیته کارشناسان اجرای استانداردها" و یا دبیرخانه سازمان نیست. به این ترتیب برخی کارفرمایان پیشنهاد نمودند که از این پس بخشی از گزارش "کمیته کارشناسان" به نظرات سه جانبه‌ای کشورها درخصوص موضوعات مرتبط با چگونگی اجرای استانداردها اختصاص یابد.

بخش دوم کار "کمیته استانداردهای کنفرانس" به طرح پرونده‌های خاص کشورها اختصاص داشت. ابتدا یک لیست حاوی ۴۱ کشور منتشر شد که سپس با نظرات دو گروه کارگری و کارفرمایی و با در نظر گرفتن اولویت‌های کشوری از آن ۴۱ کشور و ضرورت کاهش این تعداد به ۲۵ کشور با توجه به زمان موجود کمیته، این لیست با درج نام ۲۵ کشور منتشر شد. از میان این ۲۵ کشور، مهمترین و بحث‌انگیزترین موارد از نقطه نظر کارفرمایان پرونده کشور صربستان پیرامون مقاله نامه شماره ۸۷ (آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل)، اروگوئه مقاله نامه شماره ۹۸ (حق تشکل و چانه زنی دسته جمعی) (مذاکرات دسته جمعی) و ازبکستان در رابطه با مقاله نامه شماره ۱۸۲ منع و محو بدترین اشکال کار کودک بود. در پرونده ازبکستان از مقاله نامه شماره ۱۸۲، نگرانی‌هایی از فقدان انگیزه سیاسی لازم و کافی از سوی دولت و عدم شفافیت دولت در پرداختن به موضوع کار اجباری کودکان در مزارع برداشت پنبه بود. در این ارتباط "کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس" یک بار دیگر از دولت ازبکستان خواست تا پذیرای یک هیأت سه جانبه عالی‌رتبه از سوی سازمان بین‌المللی کار (ILO)، با آزادی کامل جهت ملاقات و بازدید از اشخاص و مکان‌های مورد نظر، باشد. از جمله آزادی بازدید از مزارع برداشت پنبه تا بتواند یک ارزیابی جامع از چگونگی اجرای این مقاله نامه داشته باشد. درخصوص پرونده اروگوئه و مقاله نامه شماره ۹۸، مشکل و نگرانی کمیته در رابطه با فقدان گفتگوهای اجتماعی در کشور و مداخله دولت در مکانیزم مذاکرات دسته جمعی بود. کمیته در جمع بندی خود از دولت اروگوئه خواست تا اولاً قانون مصوب سال ۲۰۰۹ خود را مطابق با مفاد و الزامات مقاله نامه شماره ۹۸ اصلاح نماید و بعلاوه بدون تأخیر اقدامات لازم را در تهیه لایحه‌ای که حاوی نقطه نظرات ارگان نظارتی ILO است به عمل آورد و در نهایت نیز گزارش پیشرفت کار را به هیأت ILO که قرار است در پایان ماه اوت از آن کشور بازدید به عمل آورد، تسلیم نماید. در مورد پرونده صربستان و مقاله نامه شماره ۸۷ آزادی انجمن‌ها، نگرانی در چارچوب محدودیت‌های مقرر شده برای کارفرمایان در ایجاد و پیوستن به یک تشکل، با آزادی و به انتخاب خود، مطرح شد که همچنین به

مداخله دولت در اداره فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان نمایندگی کارفرمایی آن کشور اشاره داشت. کمیته از آن دولت خواست تا به منظور انطباق قوانین و مقررات ملی و همچنین روش‌های اجرایی ملی با مفاد و الزامات مقاله نامه مربوطه بدون تأخیر درخواست همکاری و کمک فنی از سازمان بین‌المللی کار نماید. علاوه بر موارد فوق بیشتر موارد پرونده‌های مطروحه در "کمیته استانداردها" مرتبط با "حق اعتصاب" بود. در این خصوص کارفرمایان اعتراض خود را به تعبیر "کمیته کارشناسان" از "حق اعتصاب" مطرح نمودند و یادآور این حقیقت شدند که در مقاله نامه شماره ۸۷ هیچ پایه حقوقی برای حق اعتصاب منظور نشده و درخواست نمودند تا کمیته کارشناسان بدون تأخیر بیشتر نسبت به اصلاح این نظرات خود اقدام نماید.

در جمع بندی‌های مربوط به مباحث طرح پرونده‌های خاص کشورها، برای کشورهای گواتمالا، میانمار و سوازیلند در رابطه با مقاله نامه شماره ۸۷ (آزادی انجمن یا تشکل)، جمهوری کنگو در رابطه با مقاله نامه شماره ۲۹ (کار اجباری) و ازبکستان در مورد مقاله نامه شماره ۱۸۲ (بدترین اشکال کار کودک)، "پاراگراف ویژه" (special paragraph) به مفهوم کشور ناقض حقوق بنیادین کار منظور گردید.

کارشایسته برای کارگران خانگی (شور دوم)

"کمیته کارگران خانگی" امسال دومین شور تدوین یک استاندارد جدید برای کارگران خانگی را به اتمام رساند. گروه کارگران خانگی عبارت بودند از: پرستاران بیمار خانگی، راننده، نظافتچی، آشپز و پرستاران بچه. گروه کارفرمایان از ابتدا ضرورت و شایستگی پرداختن به وضعیت کارگران خانگی را مورد قبول قرار داد و همچنین بر اهمیت توجه سازمان بین‌المللی کار به وضعیت این گروه غلظیم از شاغلین که عمدتاً ناشناخته است، صحنه گذارد.

اما، کارفرمایان همچنین در تمام طول دوره شور اول در سال ۲۰۱۰ و شور دوم در سال ۲۰۱۱ بر این موضع خود پایبند بود که در وضعیت کنونی تدوین یک توصیه نامه (Recommendation) بدون تصویب یک مقاله (Convention) جهت پرداختن به نگرانی‌های مرتبط با وضعیت کارگران خانگی کاملاً بسنده می‌کند و بهترین رویکرد است. کارفرمایان بخصوص بعد از استماع تجارب و تعداد اولویت‌ها در این خصوص در سطح جهانی بیشتر بر موضع خود ایستادگی نمودند. ولی در خلال بحث‌ها مشهود بود که تمایل و خواست اکثریت کشورها (گروه‌های سه جانبه) در "کمیته کارگران خانگی" در جهت تصویب یک مقاله نامه همچنین توصیه نامه متمم آن است. به این ترتیب گروه کارفرمایان با توجه به نظرات اکثریت به صورت سازنده و مثبت در بحث‌ها مشارکت نمود. تا نتیجه مورد انتظار اکثریت به دست آید حتی اگر این نتیجه، کمال مطلوب نباشد. لیکن با تصویب کنفرانس، از طریق رأی گیری از سوی هر سه گروه کارگر، کارفرما و دولت کشورهای شرکت کننده، نتیجه نهایی در قالب تدوین استاندارد جدید، به صورت یک مقاله نامه و یک توصیه نامه متمم مقاله نامه بدست آمد. به این ترتیب:

-مقاله نامه کارگران خانگی، به شماره ۱۸۹ سال ۲۰۱۱،

-توصیه نامه کارگران خانگی، به شماره ۲۰۱ سال ۲۰۱۱، متمم مقاله نامه مزبور در طول کار این کمیته، کارفرمایان در پی آن بودند که کاملاً روشن و مشخص ورود کنند و در مراحل نهایی سازی این استانداردها موضوعات کلیدی مورد نگرانی گروه کارفرمایان را که میباید به آنها پرداخته میشد را نیز مطرح نمودند. نگرانی اصلی کارفرمایان رفتار و رویه آژانس‌های خصوصی اشتغال (کاریابی‌های خصوصی) بود که به آرامی به گونه‌ای تحقیرآمیز و غیرسازنده در روند تهیه پیش نویس اولیه این استانداردها رفتار نمودند.

کارفرمایان بحث‌شان این بود که استانداردهای جدیدی داشته باشیم که بیشتر و بهتر منعکس کننده رویکردهای عصر حاضر کاریابی‌ها باشد با علم بر اینکه این کاریابی‌ها کمک مؤثری به وضعیت اشتغال و اقتصاد کشورها می‌کنند و قویاً طرفدار تدوین استانداردهای جدیدی در تطابق و تناقض با مقاله نامه کاریابی‌های خصوصی سازمان بین‌المللی کار به شماره ۱۸۱ مصوب سال ۱۹۹۷ باشد. کارفرمایان موفق شدند تا دولت‌ها و کارگران را در جهت احترام به مقاله نامه شماره ۱۸۱ سازمان ترغیب کنند و نه اینکه غیرضروری کاریابی‌ها را بی اعتبار و یا مورد تنبیه قرار دهند.

قابل ذکر است که نهادهای غیردولتی طرفدار حقوق کارگران بیشترین تلاش را در جهت هدایت بحث‌ها، نه در جهت ایجاد تعادل و توازن در حفظ حقوق همه طرف‌های ذی ربط بلکه در جهت حمایت‌های کارگری پیش می‌رفتند. لیکن حاکمیت تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری فقط براساس نظر و آراء سه جانبه، فشار



آن نهادها را به عقب می زد. کارفرمایان موفق شدند تا در تدوین متن (پیش نویس) مقاله نامه (ماده ۱۵ آن) و توصیه نامه متمم (پاراگراف ۲۳ آن) که مورد قبول کارفرمایان، کارگران و دولت ها بود و به علاوه حقوق و منافع کارفرمایان خانگی، کارگران خانگی و کارایی ها را نیز در جمع حمایت می کرد، مذاکرات مؤثری داشته باشند.

کارفرمایان همچنین موفق شدند در جمع بندی دیگر موضوعات مسئله ساز ورود و مذاکرات کارسازی داشته باشند. از جمله این موضوعات، "تعریف کار خانگی" و حدود مقاله نامه (ماده یک)، "حفاظت و بهداشت کار" (ماده ۱۳ بند ۱۹) و "بازرسی کار"، به خصوص موضوع پیچیده و سخت "بازرسی از خانه ها" (ماده ۱۷ بند ۱۹) بودند.

انتظار اصلی که کارفرمایان در طول پروسه بحث ها و جمع بندی ها و تهیه پیش نویس سند مطرح کردند، ایجاد استانداردهایی قابل اجرا و سازگار و قابل انعطاف بود. موارد متعددی بود که کارفرمایان موفق شدند به نتایج مورد انتظار خود دست یابند.

علیرغم موفقیت های فوق، برای بسیاری از نمایندگان کارفرمایی، نگرانی هایی تا پایان پروسه کار این کمیته همچنان پابرجا ماند از جمله:

* موضوع "ساعات کار" و پیچیدگی به کارگیری و اجرای مقررات مشروح مربوط به "ساعات کار" در خانه ها. کارفرمایان قویاً مخالف رویکردهای مشروح و نسخه پیچی شده بودند که در متن مقاله نامه و توصیه نامه بیاید.

* در عین حال که در بسیاری موارد تعدیلات لازم انجام شد، لیکن مفاهیم استخراجی از مقررات کلی اشتغال مثلاً "ساعات کار عادی"، "اضافه کاری"، ثبت ساعات کار انجام شده که در متون نهایی مقاله نامه و توصیه نامه (ماده ۱۰، بندهای ۸ تا ۱۱ هر دو سند) مندرج شد، مشخصاً از موارد مورد اعتراض کارفرمایان بود. این جریان موجب بروز نگرانی هایی از سوی کارفرمایان شد که چهارچوب استانداردهای (پیش نویس) پیشنهادی را مغایر با مقررات و رویه های اجرایی ملی خود می دانستند. انگلستان از جمله این معترضین بود.

* به خصوص یک نگرانی بزرگ برای کارفرمایان درج مفهوم "زمان آماده به خدمت بودن و در دسترس بودن از کار در شب" در متون این مقاله نامه و توصیه نامه جدید بود. (ماده ۱۰ بند ۳ مقاله نامه و بند ۹ توصیه نامه). این نگرانی بیشتر بر غیرعملی بودن این دیدگاه در قالب یک خانه، و پیچیدگی های مرتبط با روابط کار در استفاده از مفاهیم آماده به خدمت بودن و یا در محل کار جای خواب داشتن متمرکز بود (که بیشتر شامل پرستاران، بیماران، معلولین و کهنسالان در خانه می شد).

علاوه بر موارد فوق، به خصوص دو نگرانی بطور مشترک برای برخی از کارفرمایان وجود داشت:

* مقاله نامه و توصیه نامه نهایی به نوعی خیلی گسترده، تکراری در بخش های مختلف و بیش از اندازه طولانی باشد، کارفرمایان تدوین این استاندارد را مصالحه بین گروه ها می دانستند و برخی کارفرمایان مشخصاً فشار بیش از اندازه مقررات و نسخه پیچی شده در استانداردهای جدید را اضافی می دانستند.

* گروه کارفرمایان همچنین موفقیت هایی در به رسمیت شناختن حقوق و منافع صاحب کاران (مالکان خانه) در استانداردهای جدید به دست آوردند. علیرغم موارد اندکی که تأیید می شد، ولی در رویکرد کلی شناخت ناکافی از ماهیت استثنایی کارفرما و اشتغال در خانه و خانواده وجود داشت. به این ترتیب این به عنوان یک نگرانی برای چگونگی تعبیر و تفسیر از این استانداردها همچنین اجرای آنها چه در سطح ملی و چه توسط کمیته کارشناسان (مکانیزم نظارتی سازمان بین المللی کار) همچنان پابرجا خواهد ماند.

گروه کارفرمایان در تمام طول پروسه بحث ها و تدوین پیش نویس سند و تصویب آن ها بر این نکته تأکید داشت که استانداردهای جدید باید قابل الحاق باشد و براین عقیده بودند که ایجاد یک استاندارد جدید صرفاً بر روی کاغذ، بدون قابلیت اجرا و تصویب آنها در کشور، مظهر کامل شکست کار این کمیته خواهد بود.

در پایان کار این کمیته، نظرات مختلفی در نشست های گروهی کارفرمایان مطرح شد که جملگی حاکی از قبول موفقیت گروه کارفرمایان در درج موارد مورد نظر این گروه در متن سند به رسمیت ساختن و قبول برخی نگرانی های این گروه بود. در پایان کار رأی گیری این اسناد در کنفرانس نیز نظرات متعددی ابراز شده که از جمله:

* از یک سو، کارفرمایان، کارگران و دولت ها تقریباً جملگی علاقمندی خود را به آغاز بحث های جدی درخصوص مشاغل خانگی، و بازنگری در مقررات و

ترتیبات موجود ملی درخصوص کارگران خانگی، و شناخت فرصت هایی برای انجام اصلاحات لازم، نشان دادند.

* ولی در عین حال آثار و شواهد غیررسمی بسیاری وجود داشت که بسیاری از دولت ها که از این مقاله نامه و توصیه نامه حمایت کردند و به تصویب آن رأی مثبت دادند اندیشه یا ظرفیت الحاق به آنها را ندارند.

کارفرمایان هم نهایتاً در مورد اسناد پیشنهادی مواضع متفاوتی از جمله حمایت (موافقت)، مخالفت، و ممتنع گرفتند که در رأی گیری هایشان منعکس شد. ایران به تصویب این سند رأی مثبت داد.

کارفرمایان بر این اعتقاد بودند که الحاق تنها بخشی از پرداختن به مقوله کارخانگی است و کار کمیته بخصوص در راستای تدوین توصیه نامه باید هدایت دولت ها کارفرمایان و کارگران در سطح ملی باشد تا مقررات و رویه های اجرایی خود را در مورد بازنگری قرار دهند آن هم به گونه ای جدا از ملاحظات الحاق به این اسناد. این از جمله دیدگاه هایی است که "سازمان بین المللی کارفرمایان" به اعضا خود منتقل می کند.

مدیریت کار و بازرسی کار (بحث عمومی)

در بحث های مرتبط با "مدیریت کار و بازرسی کار"، کارفرمایان با این دیدگاه ورود کردند که سیستم های صحیح و مناسب مدیریت کار (روابط کار) و بازرسی کار از موارد اصولی برای مدیریت شایسته "بازار کار"، "توسعه پایدار" و اجرای مؤثر استانداردهای بین المللی کار است.

در طول چند دهه اخیر، قالب و چارچوبی که این نهادها (سیستم های روابط کار و بازرسی کار) عمل می کنند به طور بنیادی تغییر کرده اند. بحث کارفرمایان در این جریان به این گونه بود که در راه پیش رو باید کمک شاخص سازمان های کارگزار و نمایندگی کارفرمایی (همچنین کارگری) در ایجاد فرهنگ پیشگیری و انطباق در محیط کار به رسمت شناخته شود. به علاوه کمک این سازمان ها به عنوان شرکای استراتژیک در شکل دهی اولویت ها و فعالیت های مدیریت کار و بازرسی های کار، از طریق گفتگوهای سالم و صحیح مورد تأیید قرار گیرد. عبور از این جریان برای کارفرمایان یک راه پرچالش بود زیرا که سازمان بین المللی کار، همچنین دولت ها و کارگران به طور سنتی طرفدار و حامی دستیابی به انطباق از طریق اجراء (به جای فرهنگ سازی) هستند.

قطعه نامه و نتایج حاصل از بحث های مدیریت کار و بازرسی کار وضعیت متفاوت کشورها را در مورد ضرورت و نیازهای آنها در حمایت از سیاست گذاری ها و توسعه فنی صحنه گذارده است. دولت ها، شرکای اجتماعی و همچنین سازمان بین المللی کار می باید از طرق ذیل از منابع موجود و در دسترس آنها بهترین استفاده را بکنند:

- تعیین، شناسایی و استفاده مشترک از بهترین روش ها.
- استفاده از تکنولوژی های نوین در ارتقای کارایی و ابتکار در کمک به مدیریت کار و واحدهای بازرسی کار.
- تقویت نفوذشان در دستیابی به فعالیت های کاری که به دلیل غیررسمی بودن و غیرمشهود بودن آنها دسترسی به آنها مشکل است.
- در چارچوب منابع و بودجه در اختیارشان، بر پایه برنامه های سازمان بین المللی کار عمل نمایند.

موضوع اقدامات خصوصی انطباق، در حمایت از بازرسی های دولتی، ثابت شده که کاملاً درک شده نیست. به این ترتیب برگزاری نشست های کارشناسی برای درک مفاهیم، روش ها، فعالیت ها و کمک ها به استانداردهای پیشرفته کار در سطح واحدها ضروری است. کارفرمایان ترجیح می دادند که در فهرست بلند بالای اقداماتی که برای سازمان بین المللی کار جهت اجراء، تسهیل، یا هماهنگی شکل گرفته، آهسته آهسته یک اولویت بندی القاء می شد، ولی با توجه به وقت موجود برای این بحث، تأمین خواسته کارفرمایان غیرعملی نمود.

هدف استراتژیک حمایت اجتماعی (بحث عمومی)

کنفرانس اسمال، در چارچوب "بیانیه عدالت اجتماعی" سال ۲۰۰۸ سازمان بین المللی کار، یک بند به صورت بحث عمومی درخصوص "حمایت اجتماعی" (تأمین اجتماعی) پیش رو داشت. این دومین نوع از بحث های عمومی بعد از بحث عمومی اشتغال در سال گذشته بود. این بحث عمدتاً متمرکز بر گسترش همه جانبه طرح های تأمین اجتماعی بود و کمتر به تعیین نیازهای اعضا و پاسخگویی به آنها از سوی ILO پرداخته شد.

در سایه کار تدارک سازی (که کار مهمی است) و با برگزاری جلسات و مشاوره ها و هماهنگی های به عمل آمده از سوی سازمان بین المللی کارفرمایان، نظرات



متفاوت گروه‌ها شفاف شد و دبیرخانه سازمان نتوانست به نتیجه مثبتی برای همه طرف‌ها دست یابد.

علیرغم اشارات متعددی که به مقاله نامه شماره ۱۰۲ درخصوص تأمین اجتماعی که به دلیل پیچیدگی آن همچنان مشکل ساز است شد، نکات مهمی که توسط گروه کارفرمایان در خلال بحث‌ها در مورد طرح‌های تأمین اجتماعی مطرح گردید، در جمع بندی نهایی این بحث عمومی منظور گردید که عبارت بودند از:

- در جمع بندی این اصل به رسمیت شناخته شد که حمایت اجتماعی تنها از طریق سیاست‌های فعال اشتغالزایی همچنین سیاست‌های تقویت رشد و توسعه امکان پذیر است. کارفرمایان موفق شدند در مقابل این موضع دبیرخانه سازمان ایستادگی کنند که ایده "هزینه اجتماعی منجر به ایجاد رشد و توسعه می‌شود" را ترغیب می‌کرد. همچنین در جمع بندی درج شد که طرح‌های تأمین اجتماعی باید مطابق با اولویت‌ها و شرایط ملی تدوین گردند.

- در جمع بندی از دولت‌ها خواسته شده تا محیط اقتصادی اجتماعی را به گونه‌ای پایه ریزی نمایند که سازنده و بستر ساز ایجاد واحدهای پایدار و با ثبات باشد. همچنانکه توسط کارفرمایان ابراز می‌شد، اشتغال بهترین نوع حمایت اجتماعی است.

- در جمع بندی بر این ضرورت تصریح شد که باید "اقتصاد غیررسمی" رسمی شود. این امر در کوتاه مدت محقق نمی‌شود ولی خود اصل مورد قبول همه قرار گرفت.

- در جمع بندی این اصل به رسمیت شناخته شد که مکانیزم‌های تأمین مالی متفاوتی وجود دارد. کارفرمایان بر اهمیت فزاینده نقش طرح‌های خصوصی (طرح‌های پایه، صندوق‌های بازنشتی) تأکید داشتند.

- در جمع بندی تأیید شد با توجه به افزایش سن جمعیت انجام اصلاحاتی در سیستم‌های تأمین اجتماعی ضروری است. همچنین تصریح شد که سن بازنشتی یک تابو (taboo) نیست و باید بر پایه ضوابطی تعیین گردد.

درخصوص گسترش همگانی تأمین اجتماعی، عمده بحث بیشتر بر مفهوم "کف حمایت اجتماعی" (پوشش تأمین اجتماعی به افرادی که در حال حاضر خارج از طرح‌های تأمین اجتماعی هستند) متمرکز بود.

همه گروه‌ها حمایت خود را از این اصل ابراز داشتند. کارفرمایان بر این اعتقاد پافشاری نمودند که در تدوین، "کف‌های تأمین اجتماعی" باید چند اصل مورد توجه و احترام قرار گیرد: حذر از رویکرد یک فرمول مناسب برای همه، اجرای همه جانبه و پیش برنده اصل حمایت اجتماعی، تأمین اعتبار ملی به منظور تضمین پایداری بلند مدت طرح براساس منابع ملی، و همچنین مشارکت شرکای اجتماعی. این اصول محوری مورد حمایت گروه کارگران و دولت‌ها قرار گرفت. کارفرمایان همچنین موفق شدند استفاده از "کف تأمین اجتماعی" را در تشویق مردم به یافتن کار و تشویق رسمی کردن اقتصاد غیررسمی پیشنهاد نمایند.

با این اصول که در یک چارچوب پذیرفته شده مطرح و درج شد کارفرمایان از ایده تدوین یک توصیه نامه در مورد کف اجتماعی که به صورت یک شوری در سال آینده مطرح شود، حمایت کردند. این جمع بندی همچنین بحث‌های آتی آن (در سال آینده) توسط آژانس‌های سازمان ملل متحد و همچنین گروه ۲۰ (G20) که موضوع کف حمایت اجتماعی را در اولویت دستور کار خود قرار داده است، مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

اعتبارنامه‌ها

گروه کارفرمایان یک اعتراضیه در مورد هیأت کارفرمایی کشور ونزوئلا، همچنین یک شکوائیه در مورد عدم پرداخت هزینه‌های سفر و اقامت هیأت کارفرمایی کشور نیکاراگوئه تسلیم کمیته اعتبارنامه نمود. در مورد ونزوئلا، اعتراض گروه کارفرمایان همانند سال‌های پیشین مرتبط با اعزام نمایندگان غیر منتخب نهادهای کارفرمایی آن کشور از سوی دولت ونزوئلا بود.

کمیته اعتبار نامه‌ها پس از بررسی‌های مربوطه تصریح نمود که با توجه به عدم وجود توافق میان سازمان‌های کارفرمایی آن کشور، دولت متعهد است معیارهای تعیین نمایندگی حایز اکثریت را به صورت هدفمند تعیین وضوابط و معیارهای مشخص شده را به اجراء گذارد و این جریان باید از طریق انجام مشاوره‌ها که در آن ویژگی نمایندگی، استقلال و حاکمیت سازمان‌های کارفرمایی مورد احترام قرار گیرد، انجام شود. دولت نمی‌تواند خود را محدود به این اظهارات نماید که همه سازمان‌های کارفرمایی موجود حایز اکثریت

هستند و یا اظهار نمایند که به دلیل عدم ثبت و درج نام آنها، دارای اطلاعات مرتبط با عضویت و اعضاء آنها نمی‌باشد.

کمیته از اینکه وضعیت ونزوئلا درخصوص برقراری و اجرای معیارها و ضوابط تعیین نمایندگی حایز اکثریت کارفرمایی در مقایسه با سال پیش هیچ تغییری نکرده است، قویاً اظهار تأسف نمود.

کمیته همچنین از دولت ونزوئلا خواست تا از فرصت فراهم آمده برای استفاده از همکاری فنی سازمان بین‌المللی کار در این خصوص استفاده نماید و همچنین اعزام هیأت عالیرتبه سه جانبه سازمان بین‌المللی کار را که توسط هیأت مدیره آن سازمان تصمیم گرفته شده، بپذیرد.

و درخصوص شکایت مرتبط با نیکاراگوئه نیز، کمیته اعتبارنامه‌ها وضعیت مشکل مالی که بسیاری از کشورها در شرایط کنونی با آن مواجهند و فشار مالی ناشی از تأمین هزینه سفر و اقامت کل هیأت اعزامی به کنفرانس را مورد تأیید قرار داد.

کمیته اعتبارنامه‌ها این پاسخ دولت را که در وضعیت کنونی تمامی نمایندگان اعزامی دولت خود را از اعضای نمایندگی مستقر خود در ژنو انتخاب نموده است، مورد توجه قرار داد. لیکن کمیته اعتبارنامه‌ها تصریح نمود در عین حال که همه دولت‌ها می‌توانند به حمایت نمایندگی‌های دایم خود در ژنو تکیه کنند و اعضای نمایندگی را در قالب نمایندگان دولت جهت شرکت در اجلاس‌ها به کنفرانس اعزام دارند، ولی باید توجه نمود که شرکای اجتماعی (دوگروه کارگر و کارفرما) نمی‌توانند از چنین سیستمی برخوردار باشند. کمیته تصریح نمود که عدم پرداخت هزینه اعزام نماینده کارفرمایی به ژنو از سوی دولت مغایر با تعهدات پذیرفته شده آن دولت به موجب ماده ۱۳ بند ۲ الف اساسنامه سازمان بین‌المللی کار می‌باشد. کمیته اعتبارنامه‌ها از دولت نیکاراگوئه خواست در سال آتی به تعهدات مالی خود مندرج در بند ۲ ماده ۱۳ اساسنامه سازمان عمل نماید.

اطلاعات بیشتر از گزارش‌ها، و جمع بندی‌ها و مذاکرات کمیته‌ها و نشست‌های مجمع عمومی کنفرانس در وب سایت این سازمان و مشخصاً در سایت ذیل قابل دسترسی است.

<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/lang-en/index.htm>.

انتخابات هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار، ۶ ژوئن ۲۰۱۱

انتخابات هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار هر سه سال یکبار در حاشیه برگزاری اجلاس‌های سالانه کنفرانس بین‌المللی کار انجام می‌گیرد. طول دوره هر هیأت مدیره سه سال است که در سال ۲۰۱۱ پایان دوره قبلی، و انتخابات جدید باید انجام می‌گرفت. این انتخابات از طریق رأی گیری و شمارش آراء با سیستم کامپیوتری انجام، می‌شود.

برای هر سه گروه دولت، کارگر و کارفرما، در یک روز انتخابات در جلسات جداگانه انجام و نتیجه اعلام شد و نتایج حاصله در مجمع عمومی تنفیذ گردید.

نتایج انتخابات هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار برای طول دوره ۲۰۱۴-۲۰۱۱

براساس ماده ۵۲ آئین نامه کنفرانس بین‌المللی کار، گزارش شماره ۸ (Provisional Record) درخصوص جریان انتخابات و چگونگی رأی گیری، همچنین کاندیداهای مناطق مختلف و نتایج انتخابات میان گروه‌های سه جانبه اعضاء منتشر شد. انتخابات هیأت مدیره، همچنانکه قبلاً اشاره شد، در حاشیه برنامه کاری اجلاس سال جاری، و در روز ششم ماه ژوئن انجام گرفت و اعضای انتخاب شده (مطابق نتایج رأی گیری) ترکیب هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار را برای دوره ۲۰۱۴-۲۰۱۱ تشکیل می‌دهند. از میان دولت‌های منطقه آسیا، دولت جمهوری اسلامی ایران نیز از جمله اعضای اصلی گروه دولت‌های هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار انتخاب شد. قابل ذکر است ایران اسلامی از سال ۱۹۱۹ یعنی اولین سال تأسیس سازمان بین‌المللی کار به عضویت آن درآمده است و در طول برخی سالهای مختلف، به عنوان عضو اصلی و یا عضو علی‌البدل نیز انتخاب شده است. و مایه خوشحالی و مسرت است که در سال جاری نیز دولت جمهوری اسلامی ایران به عنوان عضو اصلی هیأت مدیره آن سازمان انتخاب شده است.

همچنین در جریان رأی گیری گروه کارفرمایان نیز، با همان ترتیب رأی گیری از طریق سیستم کامپیوتری آقای مهندس محمد عطاردیان عضو هیأت مدیره و دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران نیز که خود از جمله بنیان و مؤسسان این تنها تشکل کارگزار و نمایندگی کارفرمایی در کشور می‌باشد توانست با جلب نظر گروه کارفرمایان کشورهای عضو به عنوان عضو جانشین (substitute member) هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار انتخاب شود.



قابل توجه است که با توجه به عمر کوتاه این کانون عالی که در سال ۱۳۷۸ (۱۹۹۹ میلادی) در وزارت کار به ثبت رسیده است و در سال ۲۰۰۳ به عضویت سازمان بین المللی کارفرمایان درآمده است در مقایسه با عمر ۹۲ سال سازمان بین المللی کار، به عضویت در آمدن این کانون عالی در گروه کارفرمایان هیأت مدیره سازمان بین المللی کار از وقایع بسیار مهم در تاریخ کارفرمایی کشور ایران اسلامی می باشد.

در دوره قبلی انتخابات هیأت مدیره سازمان بین المللی کار (۲۰۱۱-۲۰۰۸) نیز از طریق رأی گیری کامپیوتری میان گروه کارفرمایان کشورهای عضو سازمان بین المللی کار، آقای مهندس محمد عطاردیان توانست به عضویت هیأت مدیره سازمان بین المللی کار درآید. خوشبختانه این بار نیز این کانون عالی توانست همان موفقیت خود را برای دوره بعدی ۲۰۱۴-۲۰۱۱ حفظ کند. و باز قابل توجه است که کشورهای سوئیس و اطریش نیز از جمله کشورهایی بودند که همانند ایران، تشکیلات کارفرمایی آنان در کنار این کانون عالی از جمله اعضای جانشین هیأت مدیره سازمان انتخاب شدند و این جای بسی مسرت و افتخار برای جامعه کارفرمایی کشور ایران است.

رؤسای جمهور و مقامات اول کشورها، میهمانان این اجلاس

کشورهای عضو سازمان بین المللی کار همه ساله در ماه ژوئن سال میلادی (خردادماه سال ایرانی) در برگزاری اجلاس های سالانه کنفرانس بین المللی کار که در ژنو - سوئیس بر پا می شود، گرد هم می آیند. هر کشور عضو با ترکیب یک هیأت سه جانبه متشکل از دو نماینده دولت، یک نماینده کارفرمایی و یک نماینده کارگری و تعدادی مشاور (Adviser) مطابق با بندهای دستورکار هر اجلاس، شرکت می نماید. اجلاسیه امسال کنفرانس بین المللی کار علاوه بر ویژگی فنی بحث ها، به دلیل برگزاری صدمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار از ویژگی خاص برخوردار بود. به دلیل همین ویژگی، در اجلاسیه امسال پنج مقام برجسته از مناطق مختلف جهان شرکت داشتند. خانم آنجلا مرکل - صدراعظم آلمان، خانم تاراجا هالونن - رئیس جمهور فنلاند، خانم کالمی ری - رئیس جمهور سوئیس، آقای ولادیمیر پوتین - نخست وزیر روسیه، آقای جاکایا کیکو - رئیس جمهور تانزانیا، همچنین آقای ساسیلو یودهوینو - رئیس جمهور اندونزی از جمله میهمانان برجسته این اجلاسیه بودند که هر یک مطابق برنامه های زمانبندی شده در وقت معین خود سخنرانی هایی ایراد کردند. محتوای سخنرانی هر یک از این سران کشورها، اشاراتی به بحرانی های اخیر مالی - اقتصادی جهان، تلاش و اقدامات آن کشورها برای رفع و حل بحران، همچنین اشاراتی به اهمیت سازمان بین المللی کار در پرداختن به مسائل مهم اشتغال و برقراری عدالت اجتماعی در جهان داشت. متن کامل این سخنرانی در وب سایت سازمان بین المللی کار به نشانی: www.ilo.org، همچنین در سایت پیام کارفرمایان به نشانی: www.payamekarfarmayan.com موجود است.

نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان

۳۱ ماه می سال ۲۰۱۱ میلادی (خرداد ۱۳۹۰)، ژنو - سوئیس

سازمان بین المللی کارفرمایان از آغاز تأسیس اش در سال ۱۹۲۰ میلادی به عنوان تنها سازمان کارگزار و نمایندگی منافع کارفرمایان در سطح بین المللی در عرصه های مرتبط با مسائل کار و سیاست گذاری های اجتماعی به رسمیت شناخته شده است.

در حال حاضر این سازمان دارای ۱۵۰ عضو متشکل از کنفدراسیون ها و سازمان های نمایندگی کارفرمایی از ۱۴۳ کشور مختلف در مناطق مختلف جهان می باشد.

مأموریت و دستورکار سازمان بین المللی کارفرمایان حمایت، دفاع و ارتقای منافع کارفرمایان در عرصه های بین المللی، از جمله در سازمان بین المللی کار است و در این راستا تلاش و فعالیت می کند تا اطمینان حاصل شود که در سیاست گذاری های اجتماعی و کار در سطح بین المللی اصل حیات و پویایی واحدهای تولیدی محقق شود و همچنین این سیاست گذاری ها منجر به ایجاد فضایی مناسب برای تقویت و توسعه واحدهای تولیدی و اشتغالزایی گردد. در عین حال سازمان بین المللی کارفرمایان به عنوان دبیرخانه گروه کارفرمایان در اجلاسیه های سالانه کنفرانس بین المللی کار، نشست های هیأت مدیره سازمان بین المللی کار و همچنین دیگر اجلاس های مرتبط با سازمان بین المللی کار عمل می کند.

به منظور حفظ منافع کارفرمایان در سطح ملی و بین المللی، سازمان بین المللی کارفرمایان فعالانه تلاش می کند تا نهادهای کارگزار کارفرمایی که تأسیس شده اند چه در کشورهای در حال توسعه و چه در حال گزرا ظرفیت سازی و تقویت گردند و به علاوه سازمان های جدید نمایندگی نیز تأسیس یابند. این سازمان مرجعی برای تبادل اطلاعات و تجربیات و نظرات میان کارفرمایان در سراسر جهان است. مهمتر آنکه این سازمان به عنوان یک کانال رسمی و شناخته شده برای انتقال و پیشبرد نقطه نظرات کارفرمایان در کلیه اژانس های زیر مجموعه سازمان ملل و دیگر سازمان های بین المللی فعالیت می نماید.

این سازمان همه ساله نشست شورای عمومی خود را یک روز قبل از برگزاری اجلاس های سالانه کنفرانس بین المللی کار، در شهر ژنو - سوئیس و با فراخوان و حضور کلیه اعضای خود از ۱۴۳ کشور بر پا می کند. امسال نیز نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان در روز ۳۱ ماه می سال ۲۰۱۱ میلادی (نهم خردادماه سال جاری ایرانی) در ژنو برگزار نمود.

گزارش نشست شورای عمومی و مصوبات آن

این نشست به ریاست آقای پروفیسور وایزمن، پرزیدنت سازمان، هدایت شد یادآور می گردد که دوره ریاست آقای وایزمن پس از پایان کار این نشست به اتمام رسید و پرزیدنت بعدی که انتخاباتش در نشست قبلی شورای عمومی تعیین شده بود جایگزین ایشان گردید.

مطابق بندهای دستورکار این نشست که از قبل تنظیم شده بود مباحثی مطرح شد. به این ترتیب:

- تصویب صورتجلسات و گزارشات نشست قبلی شورای عمومی که در روزهای ۱ و ۸ ژوئن سال گذشته (۲۰۱۰) در ژنو برگزار شده بود به تصویب رسید. این صورتجلسات از طریق سیستم الکترونیکی در تاریخ ۲۵ اوت ۲۰۱۰ برای اعضاء ارسال شده بود تا اگر در تدوین آنها مواردی برای تعدیل است اعلام نمایند. شورای عمومی صورتجلسات نشست قبلی را به تصویب رساند.

- مسائل مرتبط با برنامه و بودجه

در این نشست با ارائه گزارش از سوی رئیس خزانه داری سازمان، ریز صورت حساب های سال ۲۰۱۰ و تراز مالی پایان دسامبر ۲۰۱۰، وضعیت حق عضویت ها، حق عضویت های پرداخت شده و پرداخت نشده تا ژانویه ۲۰۱۱ به اطلاع اعضاء رسانیده شد و وضعیت حسابهای مالی و گزارش های مربوط به آن به تصویب اعضاء رسید.

- بودجه (هزینه - درآمد) برای سال ۲۰۱۲

هیأت مدیره سازمان بین المللی کارفرمایان در نشست ماه مارس ۲۰۱۱ خود، براساس پیشنهاد کمیته مالی این سازمان توافق نمود تا به شورای عمومی پیشنهاد نماید که تصویب بودجه (ریز هزینه و درآمد) برای سال ۲۰۱۲ تا ماه نوامبر سال ۲۰۱۱ به تعویق بیفتد. در همین نشست افزایش صفر درصدی برای حق عضویت های سال ۲۰۱۲ نیز به توافق رسید. عوامل متعددی به ارائه این پیشنهاد کمک نموده بود از جمله:

* بی ثباتی وعدم اطمینان از وضعیت کنونی اقتصاد در بسیاری مناطق در جهان
* سقوط ارزش دلارپوند استرلینگ و یورو و دیگر ارزها در مقابل فرانک سوئیس
* بررسی احتمال ایجاد درآمد از کانال های دیگر از جمله افزایش کمک های مالی از سوی برخی کشورها بطور داوطلبانه با وضعیت مالی حاکم، این سازمان تلاش می نماید فعالیت خود را بیشتر بر نیازهای اعضاء و رفع و پاسخگویی به این نیازها متمرکز نماید. زیرا که همانند عملکرد سال ۲۰۱۰ این سازمان، کاهش و همچنین کنترل هزینه ها در واکنش به وضعیت کنونی بی ثبات مالی حاکم، اصل ضروری است.

به این ترتیب شورای عمومی به هیأت مدیره سازمان اختیار داد تا برنامه و بودجه سال ۲۰۱۲ را با افزایش صفر درصدی در رشد حق عضویت ها در نشست ماه نوامبر خود به تصویب رساند.

- عضویت در سازمان بین المللی کارفرمایان

سه سازمان نمایندگی کارفرمایی جدید، عبارتند از "انجمن صنعت و تجارت اروپا (Aruba)"، "اتحادیه کارفرمایان ارمنستان" همچنین "اتاق بازرگانی و صنعت کریباتی" از نهادهای کارفرمایی بودند که با ارسال نامه و سوابق مرتبط با تاریخچه تأسیس و فعالیت شان درخواست عضویت به سازمان بین المللی کارفرمایان را نموده بودند. هر سه نهاد فوق الذکر، با معرفی خود و اعلام سوابق کاری مربوطه در جلسه، شورای عمومی را از علاقمندی خود برای عضویت در این سازمان مطلع نمودند و پس از استماع گزارشات، شورای عمومی به اتفاق آراء



پیوستن این سه عضو جدید به سازمان بین المللی کارفرمایان را به تصویب رساند.

- انتخاب نایب رئیس اجرایی سازمان بین المللی کارفرمایان

انتخاب نایب رئیس اجرایی سازمان بین المللی کارفرمایان از جمله موارد مطرحه در نشست شورای عمومی بود. دوره تصدی نایب رئیس اجرایی فعلی سازمان، آقای دانیل فونس تبعه آرژانتین، که براساس پیشنهاد هیأت مدیره این سازمان، توسط شورای عمومی در نشست ۲۷ ماه می سال ۲۰۰۸ برای دوره سه ساله ۲۰۰۸-۲۰۱۱ انتخاب شده بود، در تاریخ ۳۱ می ۲۰۱۱ (روز برگزاری نشست شورای عمومی سال جاری) به اتمام رسید. هیأت مدیره سازمان در نشست ماه مارس سال ۲۰۱۱ با اجماع توافق نمود تا به شورای عمومی پیشنهاد نماید که آقای دانیل فونس برای دوره ۲۰۱۴-۲۰۱۱ نیز انتخاب شود. آقای دانیل فونس نیز به گرمی از این پیشنهاد استقبال نمود. به این ترتیب شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان در نشست سال جاری خود انتخاب مجدد آقای فونس در مقام نایب رئیس اجرایی آن سازمان را برای دوره ۲۰۱۴-۲۰۱۱ به تصویب رساند.

- انتخاب نواب رؤسای مناطق

نظر به اینکه به موجب ماده ۶ بند ۱ اساسنامه سازمان بین المللی کارفرمایان دوره تصدی نواب رؤسای مناطق پنج گانه در تاریخ ۳۱ می ۲۰۱۱ پایان پذیرفته است، به این ترتیب در جلسات هماهنگی که با حضور کشورهای عضو هر منطقه برگزار شد. موضوع پیشنهادات و داوطلبی اعضا برای تصدی این پست بررسی و بحث شد. سپس با انتخاب و توافق اولیه در مناطق، پیشنهادات هر منطقه برای تصویب به شورای عمومی برده شد و به این ترتیب نواب رؤسای هر منطقه برای دوره سه ساله ۲۰۱۴-۲۰۱۱ به ترتیب ذیل به تصویب شورای عمومی رسید.

منطقه آفریقا: آقای اوشی نو و (از نیجریه)

منطقه آمریکای شمالی: خانم رونی گلدبرگ (از آمریکا)

منطقه آمریکای جنوبی: آقای لیما گودوی (از برزیل)

منطقه اروپا: خانم رنت دراس (از آلمان)

منطقه آسیا: آقای کامران رحمان (از بنگلادش)

قابل ذکر است که نواب رؤسای انتخابی باید عضو هیأت مدیره سازمان بین المللی کار نیز باشند.

- و بالاخره آغاز تصدی گری پرزیدنت جدید سازمان بین المللی کارفرمایان

در نشست یکم ماه ژوئن سال ۲۰۱۰ شورای عمومی سازمان با توافق آراء پیشنهاد هیأت مدیره آن سازمان را مبنی بر تمدید تصدی گری پروفسور وایزمن، برای یک دوره یک ساله دیگر تصویب نمود. این اقدام به منظور اتمام فعالیت مدرنیزه سازی این سازمان که وی عهده دار آن بود صورت گرفت. در همان نشست آقای "داتو آزمان شاه واتوسری هارون" تبعه مالزی را نیز به عنوان پرزیدنت منتخب سازمان بین المللی کارفرمایان برای دوره دو ساله ۲۰۱۳-۲۰۱۱ برگزید. باین ترتیب با اتمام کار و تصدی گری آقای پروفسور وایزمن، شورای عمومی با استقبال، آقای داتو آزمان را دعوت به شروع کار برای دوره ۲۰۱۳-۲۰۱۱ نمود. وی از سال ۲۰۰۶ میلادی سمت پرزیدنت فدراسیون کارفرمایان مالزی را عهده دار بوده که عضو هیأت مدیره این نهاد نیز می باشد. آقای داتو آزمان یک هتل دار و عمدتاً در صنعت توریسم و هتل سازی و ویلاسازی فعالیت داشته است و دارای تحصیلات آکادمیک بوده و مدتی نیز عضو هیأت مدیره و پرزیدنت "انجمن توریسم کشورهای عضو ASEAN" بوده است.

گزارش کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به نشست شورای عمومی

پس از جریان اعلام انحلال این کانون عالی توسط وزارت کار و امور اجتماعی و کشانیده شدن این جریان به مراجع ذیصلاح قضایی در سطح ملی، سازمان بین المللی کارفرمایان شکایتی علیه دولت جمهوری اسلامی ایران تسلیم سازمان بین المللی کار نمود. این شکایت طی سه سال در "کمیته آزادی انجمن" هیأت مدیره آن سازمان مفتوح بوده و در چند مرحله تحت بررسی قرار گرفته است. در جریان این بررسی ها از دولت جمهوری اسلامی ایران درخواست اطلاعاتی شده که همچنین تصریح شده که دولت باید مجدداً "کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران" را به عنوان نهاد حایز اکثریت نمایندگی کارفرمایی در کشور به رسمیت شناسد و ثبت مجدد نماید و در عین حال مخل فعالیت های

آزاد این نهاد و دیگر کارفرمایان نشود. این پرونده همچنان در مکانیزم نظارتی سازمان بین المللی کار مفتوح است و مشروح این جریانات در گزارشات قبلی این کانون عالی به خصوص در گزارش اجلاس سال پیش کنفرانس بین المللی کار موجود و قابل دسترسی است.

پس از صدور احکام قضایی به نفع این کانون عالی و دستور دادگاه های ذیربط به وزارت کار و امور اجتماعی مبنی بر انحلال کانون موازی و تازه تأسیس شده کارفرمایی، و به رسمیت شناختن این کانون عالی، گزارش و اطلاعات مرتبط با احکام قضایی در سال پیش بر حسب وظیفه این کانون عالی، تسلیم سازمان بین المللی کارفرمایان و شوراها ی عمومی این سازمان شد.

امسال نیز برحسب وظیفه، این کانون عالی می باید گزارش پیشرفت جریان امر، پس از صدور احکام قضایی به نفع این کانون عالی را تسلیم شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان می نمود.

به این ترتیب در نشست سال جاری شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان (۳۱ ماه می ۲۰۱۱)، سرکار خانم شهره تصدیقی به نمایندگی از این کانون عالی گزارش پیشرفت جریان امر را برای نشست شورا قرائت نمود. در این گزارش به طور مشروح اعلام شد که محتوای احکام قضایی صادره در جهت حمایت از این کانون عالی کاملاً به اجراء گذارده شده است. به این معنی که دولت (وزارت کار و امور اجتماعی) نسبت به ثبت مجدد این کانون عالی و به رسمیت شناختن آن به عنوان تنها نهاد حایز اکثریت نمایندگی کارفرمایی اقدام نموده است. به علاوه در جریان انتخابات هیأت مدیره جدید این سازمان به عنوان یک ناظر بی طرف شرکت نموده و بر حسن اجرای انتخابات نیز صحه گذارده است.

در ارائه این گزارش تصریح شد که هم اینک کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به گونه ای مستقل و به دور از مداخلات دولت (وزارت کار و امور اجتماعی) فعالیت می نماید و از همکاری خوب این وزارتخانه نیز برخوردار است.

در نشست اخیر شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان، این کانون عالی ضمن تقدیر از مراجع قضائی مسئول رسیدگی به پرونده در کشور، به دلیل استقلال عمل و رأی آنها، از سازمان بین المللی کارفرمایان درخواست نمود تا نسبت به مخته شدن پرونده جمهوری اسلامی ایران در مورد کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در "کمیته آزادی انجمن"، هیأت مدیره سازمان بین المللی کار اقدام لازم معمول دارد. این درخواست با توجه به رفع و حل مشکل این کانون عالی مطابق با نظرات و پیشنهادات کمیته آزادی انجمن مطرح گردید.

لیکن بخش دیگری از پیشنهادات کمیته آزادی انجمن در رسیدگی به پرونده دولت جمهوری اسلامی ایران مرتبط با اصلاح قوانین و مقررات جاری ملی و تقویت کثرتگرایی در تشکلات است که هنوز به قوت خود باقی است. باید دید با توجه به گزارشات مثبتی که از این کانون عالی در جهت حل مسائل و همکاری شایسته وزارت کار و امور اجتماعی با این کانون عالی به سازمان بین المللی کارفرمایان ارایه شده است، جهت بررسی آتی پرونده دولت جمهوری اسلامی ایران در "کمیته آزادی انجمن" به چه سمتی هدایت خواهد شد.

در تمامی ملاقات های انجام شده توسط گروه نمایندگی کارفرمایی ایران در کنفرانس، با مقامات ارشد سازمان بین المللی کار و سازمان بین المللی کارفرمایان موضوع درخواست این کانون عالی برای مخته شدن پرونده دولت جمهوری اسلامی ایران که به شماره ۲۵۶۷ به ثبت رسیده است صراحتاً مطرح گردید.

متن کامل انگلیسی گزارش این کانون عالی که در نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان قرائت شد به همراه ترجمه کامل فارسی آن در انتهای این گزارش در بخش ضmann پیوست و قابل دسترسی است.

ضمائم:

۱. متن انگلیسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۲. ترجمه فارسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۳. متن انگلیسی گزارش پیشرفت کار کانون عالی در رابطه با موضوع مشروعیت و قانونی بودن این کانون عالی به مجمع عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
۴. ترجمه فارسی گزارش فوق الذکر
۵. گزارش کمیته فنی مدیریت کار و بازرسی کار
۶. گزارش کمیته فنی کارشایسته برای کارگران خانگی
۷. گزارش کمیته فنی حمایت اجتماعی



**100th Session of the International Labor Conference,
Geneva, 13th June 2011
Speech of the Employer's delegate, Mohammad Otaredian (Mr.),
from the I. R. of Iran**

In my country, the I. R. of Iran, the target-oriented subsidies plan, aimed at overhauling the country's economy by shelving energy and food subsidies, is of the important measures taken by the government in the field of economy. Execution of justice in fair distribution of subsidies between various strata of society with different revenues is of salient significations of the plan. We believe execution of this great plan, through tripartite dialogue could contribute to realization of country program on decent work in Iran.

Ladies and Gentlemen,
In this global economic uncertainty, conflict and violence in the Middle East and North Africa are holding back global growth.

In such circumstances, when everything is contaminated with politics, ILO—as a technical and non-political organization must maintain its integrity and reliability. Along with other UN agencies, ILO needs to set the foundation for a world free from intolerance and injustice, where the powerful is accountable and vulnerable is protected, in a way that nobody could be regarded as a second rate human being in deserving human rights.

Mr. President, Ladies and Gentlemen,
With vision, commitment and cooperative leadership the world has the capacity and means to establish maximum justice within itself, which is aligned with ILO priorities. We value the ILO campaign in breaking entrenched cycle of discrimination and injustice, while hoping for a dignified life for all around the world. Let's make the future with decent work for all.

Ladies and gentlemen, thank you

Mr. President, Ladies and Gentlemen,
The past decade has seen the increasing penetration of instability in global life—in rising energy and food prices, unanswered joblessness, and the numbers of internationally mobile refugees, all of which could still epitomize the ongoing global crisis and imbalances. If there is going to be a new era for Social justice, as the ILO Director General's report is titled, there is a need for an overarching awareness that global landscape is changing away from the old model dominated by the rich countries. Whatever else we learn from the crisis, this much is clear: "in order to scrap world's social unfairness, global economic management can no longer afford to neglect the most vulnerable and disadvantaged. In the context of inclusive development and social justice, reducing poverty is critical to addressing social unfairness and correcting imbalances. We single out unstable and socially unacceptable unemployment levels around the world as the root cause of poverty and the most serious challenge facing the global justice.

Mr. President, Ladies and Gentlemen,
In order to achieve inclusive and sustainable growth, we believe, social protection needs to be strengthened alongside economic policies to spread the benefits of growth to all segments of society.

ضمیمه ۲: ترجمه فارسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی

**سخنرانی مهندس محمد عطاردیان،
نماینده گروه کارفرمایی جمهوری اسلامی ایران
در مجمع عمومی صدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار
ژوئن ۲۰۱۱ (خرداد ۱۳۹۰) - ژنو، سوئیس**

ما معتقدیم که پیاده کردن این برنامه عظیم با مذاکرات سه جانبه اجتماعی می تواند به تحقق برنامه کشوری کارشایسته در ایران کمک شایانی بنماید.

خانم ها و آقایان،

در وضعیت کنونی ی ناپایداری اقتصاد جهانی، موج خشونت و ناآرامی ها در منطقه شمال آفریقا و خاورمیانه موجب کندی بیشتر رشد جهانی شده است. در چنین شرایطی که همه چیز عجین و آلوده به مسائل سیاسی است، سازمان بین المللی کار به عنوان یک نهاد فنی و غیرسیاسی، می بایست جایگاهی برای اتکاء و همبستگی اعضا گردد.

سازمان بین المللی کار به همراه دیگر زیرمجموعه های سازمان ملل می باید شالوده جهانی عاری از نابرابریهای سیاسی و بی عدالتی های اجتماعی را بنا نهد، به گونه ای که در آن قدرتمند - مسئول و پاسخگو باشد و آسیب پذیر- مورد حمایت قرار گیرد و هیچ انسانی در برخورداری از حقوق حقه خود، انسان درجه دوم شناخته نشود.

آقای رئیس - خانم ها و آقایان

ما معتقدیم با دور اندیشی و دورنگری، تعهد، و مشارکت در مدیریت، جهان توان و ابزارهای لازم را در برقراری اصل عدالت اجتماعی، که در راستای اولویت های سازمان بین المللی کار است، دارا می باشد.

ما بر تلاش این سازمان بین المللی در محو دور تسلسل تبعیض و بی عدالتی در جهان ارج می نهیم، و آرزومند زندگی شایسته و با منزلت برای همه آحاد ملت ها در جهان هستیم.

بیانید آینده را با کار شایسته برای همگان پی افکنیم.

خانم ها و آقایان متشکرم

آقای رئیس، نمایندگان محترم، خانم ها و آقایان
در دهه گذشته، ما با نفوذ روز افزون دگرگونی و بی ثباتی در وضعیت ملت ها -از افزایش بهای مواد غذایی و انرژی مصرفی گرفته تا بیکاری مهار نشده و کثرت مهاجرت و جابه جایی پناهندگان، مواجه بوده ایم که جملگی گواهی بر تداوم روند بحران جهانی و نا برابری های اجتماعی است.

اگر می خواهیم که این عصر، دوران جدیدی برای حمایت و عدالت اجتماعی در جهان باشد - همچنانکه مدیر کل گزارش خود را به چنین عنوانی اختصاص داده است، باید به یک آگاهی و رویکرد فراگیر برسیم که:

چشم انداز جهانی در جهت دوری جستن از مدل کهنه ی حاکمیت کشورهای ثروتمند، در حال تغییر است.

از میان درس هایی که از این بحران میتوان آموخت یک اصل بدیهی است و آن اینکه به منظور رفع نابرابری ها و بی عدالتی های اجتماعی، مدیریت اقتصاد جهانی دیگر نمیتواند گروه های محروم و آسیب پذیر جوامع را نادیده انگارد.

در قالب توسعه پایدار و عدالت اجتماعی فراگیر در جهان، اصل کاهش فقر به منظور رفع بی عدالتی ها و اصلاح نابرابری ها، یک اصل حیاتی است.

ما معتقدیم که عدم ثبات و بیکاری فزاینده و غیرقابل قبول اجتماعی در جهان، از جمله علل اساسی فقر و جدی ترین چالش برای تحقق عدالت اجتماعی در جهان است.

آقای رئیس - خانم ها و آقایان

جهت دستیابی به رشد و توسعه پایدار، ضروری است اصل حمایت های اجتماعی در چارچوب سیاست گذاری های اقتصادی تدوین و تقویت گردد تا امکان توزیع منافع حاصل از رشد و توسعه میان همه اقشار جامعه فراهم بشود.

در کشور من جمهوری اسلامی ایران، برنامه هدفمندسازی یارانه ها با هدف ایجاد تحول اقتصادی از طریق حذف یارانه های مواد غذایی و انرژی مصرفی از اقدامات مهمی است که دولت در حال انجام آن است.

اجرای عادلانه توزیع یارانه ها بین اقشار مختلف جامعه به میزان درست، از اهداف اولیه این برنامه بوده است.



- the employers to membership of the ICEA, and to elect their representative in full freedom.
- Second, the Government has taken the necessary measures in re-registering and re-recognizing the ICEA, as the country's most representative employers' organization.
 - Third, the Government issued the Ministry of Labor and Social Affairs Circular No. 122212 dated March 14, 2011, endorsing the results of the elections which took place in the extraordinary session of the ICEA General Assembly, in October 2010. (A copy of the Circular translated into English forwarded earlier to the IOE.)
 - Fourth, the Government has kept its commitment to the ICEA as well as to the internationally-recognized principle of freedom of Association.
- ICEA has now been able to practice its activities without any hindrance. We take pride that the state has established an effective judicial mechanism which ensures that they are accessible, effective, independent, impartial, and free from political as to the ICEA.

Mr. President,
It is no exaggeration to attribute the success of ICEA, in the whole process of court's examination, to ICEA President, Mr. Otaredian, who also stood trial on charges, lodged against him by the government, including criminal charges of: disseminating false reports, distortion of the truths and applying fake job titles and positions, from all of which he was finally acquitted by the court.

Mr. President,
ICEA suffered a legitimacy crisis, but invested time and effort, while adopting, patiently, a just and rational stand. And at the end it has recorded a successful year throughout 2010 with respect to proving its correct stand. And, there is absolutely no doubt that this remarkable achievement has been gained through sincere and unbiased supports and efforts of the IOE, too. Among various actions undertaken, a particularly important contribution has been the unsparing and unflinching support of the IOE Secretary General, Mr. Antonio Penalosa. Antonio, please know how truly grateful we are.

To conclude, in its last examination in 2010, the Committee on Freedom of Association has drawn the special attention of the ILO Governing Body to this case, because of its extreme seriousness and urgency.

Today, ICEA requests the IOE to take note of these welcoming developments. And, as far as ICEA is concerned it will be meaningful if the possibility of closing the case No. 2567 is announced.

Mr. President, Ladies and Gentlemen, thank you all for your attention.

**IOE General Council
Geneva, 31 May 2011
ICEA Presentation,
New Information as to Case No: 2567**

Mr. President,
My name is Shohreh Tasdighi, from Iran, and I am representing the Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA).

Mr. President, Ladies and Gentlemen,
I would like to draw your kind attention to the complaint filed, by the International Organization of Employers–IOE, against the government of the Islamic Republic of Iran, with the Committee on Freedom of Association, in 2007. The complaint, registered as case No. 2567, concerns allegations of government interference in the election of the Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA), its subsequent dissolution by the administrative authority (Labor Ministry), and the official backing of a parallel newly-established employers' organization, while assigning the registration number of ICEA to it. Since no logic governed the government's "claims" so, ICEA was forced to appeal to: 1) the Administrative Justice Tribunal requesting the annulment of the ICEA dissolution order—issued by an administrative authority, and 2) the Justice Ministry claiming the dissolution of parallel newly established employers' organization, to regain its legal status. Simultaneously, the government (the Iranian Labor Ministry) along with the parallel new organization filed their own petitions before the court claiming the opposite.

After a three-year long exhausting legal process, the court ruled on legality and legitimacy of ICEA, while dismissing all claims made by the government (the Iranian Labor Ministry), due to lack of any legal grounds. (An official translated copy of the relevant verdict was immediately submitted to the IOE as well as to the ILO.) At the same time, the Administrative Justice Tribunal, too, ruled on annulment of the order, issued by the Ministry of Labor, as to the dissolution of ICEA.

Last year, Mr. President, we had the pleasure of informing the IOE General Council of the judiciary bodies' decisions, and this year, we are pleased to inform the General Council that the fair judicial solution, which developed in line with our expectations, has been fully implemented

To that effect,
- First, the Iranian Government has adopted a position of non-interference and neutrality in the exercise of freedom of association in relation to the rights of

نشست مجمع عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان (IOE)

۳۱ می ۲۰۱۱ (۱۰ خردادماه ۱۳۹۰)، ژنو – سوئیس

آقای رئیس، نمایندگان محترم

پس از گذشت سه سال رسیدگی های حقوقی – قضائی، دادگاه رسیدگی به پرونده، با رد کلیه اتهامات وارده علیه این کانون عالی به دلیل فقدان ادله قانونی، رأی قطعی به مشروعیت و وجاهت قانونی این کانون عالی صادر نمود. دیوان عدالت اداری نیز دستور انحلال این کانون عالی را که وزارت کار و امور اجتماعی صادر کرده بود نقض کرد.

آقای رئیس، خانم ها و آقایان

سال گذشته این کانون عالی افتخار داشت که مجمع عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان (IOE) را از آرای مراجع قضائی رسیدگی به پرونده – مبنی بر قانونی بودن این کانون عالی آگاه کند. امسال نیز این کانون عالی مفتخر است گزارش خود را مبنی بر اجرای کامل آرای صادره مراجع قضائی – همچنین مورد انتظار این کانون عالی بود، به شرح ذیل تسلیم این مجمع نماید.

۱. دولت جمهوری اسلامی ایران در راستای اجرای اصل آزادی انجمن، سیاست عدم مداخله و بی طرفی کامل، در رابطه با حقوق کارفرمایان، به منظور عضویت در این کانون عالی، و همچنین انتخاب آزادانه نمایندگان خود، اتخاذ نموده است.

۲. دولت اقدامات لازم جهت ثبت مجدد و به رسمیت شناختن این کانون عالی به عنوان تنها سازمان کارگزار حائز اکثریت نمایندگی کارفرمایی کشور به عمل آورده است.

۳. دولت با صدور بخشنامه شماره ۱۲۲۲۱۲ مورخ اسفندماه سال ۱۳۸۹ وزارت کار و امور اجتماعی، نتایج انتخابات به عمل آمده در نشست فوق العاده مجمع

گزارش کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران (ICEA) درخصوص: آخرین تحولات مرتبط با سازمان کارگزار کارفرمایی کشور در چارچوب پرونده ۲۵۶۷ دولت جمهوری اسلامی ایران در کمیته آزادی انجمن هیئت مدیره سازمان بین المللی کار (ILO) که توسط شهره تصدیقی ارائه شد.

آقای رئیس، نمایندگان محترم، خانم ها و آقایان

مایلم ابتدا توجه این مجمع عمومی را به شکایاتی که سازمان بین المللی کارفرمایان علیه دولت جمهوری اسلامی ایران تسلیم کمیته آزادی انجمن نموده است، جلب نمایم.

این شکایت که تحت پرونده شماره ۲۵۶۷ در آن کمیته به ثبت رسیده است، حاکی از اتهامات مربوط به مداخله دولت در انتخابات این کانون عالی (ICEA)، متعاقب آن انحلال این کانون عالی توسط یک ارگان اجرایی (دولت – وزارت کار و امور اجتماعی)، و حمایت رسمی از یک کانون عالی موازی تازه تأسیس کارفرمایی با همان شماره ثبت این کانون عالی می باشد.

از آنجا که هیچ منطقی بر جریان انحلال این کانون عالی حاکم نبود، این کانون ناگزیر شد تا جهت احقاق حقوق حقه و اثبات مشروعیت و جایگاه قانونی خود دادخواست نقض دستور انحلال این کانون عالی را توسط یک مرجع دولتی، تسلیم دیوان عدالت اداری نماید و همچنین انحلال کانون عالی موازی را در مرجع قضائی کشور (دادگستری) مطرح نماید. دولت نیز (وزارت کار و امور اجتماعی) با همکاری کانون عالی موازی و تازه تأسیس در زمان خود شکایات مستقلاً را با دادخواست انحلال این کانون عالی، تسلیم دادگاه نمود.



عمومی عادی این کانون عالی را که در آبان ماه سال ۱۳۸۹ برگزار شده است، تأیید نمود.

۴. دولت به تعهدات خود در قبال استقلال این کانون عالی، همچنین اصل پذیرفته شده بین المللی آزادی انجمن عمل نموده است.

آقای رئیس، نمایندگان محترم

این کانون عالی هم اینک فعالیت های خود را با استقلال و بدون هیچگونه مانع و مداخله ای از سوی دولت به عمل می آورد. و این مایه خشنودی است که در کشور جمهوری اسلامی ایران یک مکانیزم قضایی کارآمد، بی طرف، مستقل و عاری از نفوذ و فشارهای سیاسی در مورد این کانون عالی حاکم است.

قابل ذکر است که موفقیت این کانون عالی در تمامی مراحل رسیدگی های قضایی این پرونده موهون زحمات تلاش ها و پیگیری های مستمر دبیرکل و عضو هیئت مدیره این کانون عالی آقای مهندس محمد عطاردیان است که خود نیز با اتهامات وارده از سوی دولت (وزارت کار و امور اجتماعی) مبنی بر نشر اکاذیب و تشویش اذهان عمومی و استفاده از عناوین مجعول تحت پیگرد قانونی قرار گرفت که نهایتاً دادگاه از کلیه اتهامات وارده از طریق رسیدگی های قضائی، حکم بر برائت ایشان صادر کرد.

آقای رئیس، خانم ها و آقایان: این کانون عالی با یک بحران مشروعیت مواجه شد لیکن توانست با صرف وقت و انرژی فراوان، و با اتخاذ سیاستی اصولی

و منطقی، سال ۲۰۱۰ را به عنوان سال موفقیت، به لحاظ اثبات مشروعیت و جایگاه قانونی و بر حق این کانون عالی پشت سر گذارد.

تردیدی نیست که در طی مراحل طولانی این چالش بزرگ، این کانون عالی همواره از حمایت های صادقانه و بی دریغ سازمان بین المللی کارفرمایان برخوردار بوده است. در این خصوص دفاعیات و حمایت های راسخ و پیوسته و بی دریغ دبیرکل این سازمان - آقای آنتونیو پنالوسا نیز قابل تقدیر بسیار است.

آقای رئیس،

در خاتمه یادآور می شوم که کمیته آزادی انجمن در آخرین بررسی های خود از پرونده ۲۵۶۷ (جمهوری اسلامی ایران) در سال ۲۰۱۰، توجه خاص هیأت مدیره سازمان بین المللی کار را به وضعیت حاد و ضرورت مبرم رسیدگی به این جریان معطوف داشته است.

امروز، این کانون عالی از سازمان بین المللی کارفرمایان درخواست می نماید که این تحولات مثبت را مورد توجه قرار دهد و در ارتباط با این کانون عالی منطقی است که مختومه شدن پرونده ۲۵۶۷ از سوی کمیته آزادی انجمن اعلام گردد.

آقای رئیس، خانم ها و آقایان

از توجه شما تشکر می کنم

ضمیمه ۵: گزارش کمیته فنی مدیریت کار و بازرسی کار

گزارش یکصدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

کمیته مدیریت کار و بازرسی کار

«هیأت اعزامی از کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران»

(۲۷-۱۱ خرداد ۱۳۹۰)

«ساختن آینده با کار شایسته»

محل: کاخ ملل و مقر دفتر بین المللی کار؛ ژنو

تهیه و تنظیم: دکتر محمدحسن احمدپور

مقدمه

هیأت مدیره سازمان بین المللی کار در اجلاس ۳۰۸ خود (ژوئن ۲۰۱۰) موضوع مدیریت کار و بازرسی کار را در دستور کار اجلاس ۱۰۰ کنفرانس قرار داد. دفتر بین المللی کار به منظور فراهم نمودن مقدمات بحث عمومی پیرامون این موضوع گزارشی را تدوین نموده است (گزارش ۵، اجلاس ۱۰۰ کنفرانس بین المللی کار). این گزارش به تبیین اهمیت اساسی سیستم های مدیریت و بازرسی کار برای حاکمیت مناسب بازار کار، توسعه اقتصادی عادلانه و اجرای مؤثر استانداردهای بین المللی کار می پردازد.

بحث عمومی

درک مدیریت کار و بازرسی کار به عنوان نهادهای اصلی ارایه خدمات به ذی نفعان بااستناد اساسنامه سازمان بین المللی کار، نقش اساسی در تحقق اهداف کار شایسته خواهد داشت و ارتقای قانونمندی در حوزه مدیریت کار و بازرسی کار، شامل رعایت حقوق محیط کار، آزادی انجمن ها و درک مؤثر از حق چانه زنی عمومی برای محدودسازی همه اشکال کار اجباری و تحریم کار کودکان و تمامی اشکال کثیری مرتبط با اشتغال و توسعه اشتغال برای حل موضوعات پیچیده دردنیای امروز است. درک این موضوع که مدیریت کار و بازرسی کار نقش استراتژیکی در سیاست های اقتصادی مرتبط با خط مشی های مرتبط با حوزه کار در سطح بین المللی دارد. تأکید بر نیاز برای ساختن یک سیستم مدیریت کار مناسب و سیستم های بازرسی کار جامع که بتواند با بحران های اقتصادی و مالی مقابله نماید و پوشش خود را برای تمام افراد در سطح جهان مثل کارگران شاغل در اقتصادهای غیر رسمی، کارگران بدون قرارداد، کارگران مهاجر یا کسانی که در زنجیره های کار جهانی اشتغال دارند، گسترش دهند. درک این نکته که مدیریت کار و بازرسی کار برای الزام بکارگیری استانداردهای کار، ارتقای گفتن اجتماع، تامین اجتماعی، خدمات اشتغال در عرصه های کار پایدار نقش اساسی دارد.

درنظر گرفتن اینکه مدیریت کار و بازرسی کار و اولویت های تعیین شده توسط دفتر بین المللی کار در اساسنامه، کنوانسیون ها، توصیه نامه ها و سایر مستندات مورد تأکید قرار گرفته است.

دیدگاه کارفرمایان در مدیریت کار و بازرسی کار

کارفرمایان مجدانه از سیستم های مدیریت کار و بازرسی کار حمایت می نمایند. سازمان های کارفرمایی و عرصه های کار، علاقه عمیقی به مدیریت کار و بازرسی کار دارند. امروزه در رابطه با مدیریت کار و بازرسی کار ضوابط ضعیفی از چارچوب کار و مقررات ملی در رابطه با مدیریت کار در ایران هستیم. با حضور استانداردهای بین المللی مستحکم در این عرصه می توان خدمات شایانی به مصرف کنندگان نهایی ارایه نمود. یک سیستم مدیریت کار و بازرسی کار قوی، که توسط قوانین ملی جامع پشتیبانی شود آینده مناسبی را برای تجارت های ملی و بین المللی فراهم می کند که این خود باعث افزایش اعتبار و ارزش تولیدات کار در سطح جهانی می شود. یک سیستم مدیریت کار و بازرسی کار می تواند همچنین کلید مدیریت اجتماعی و اقتصادی در عرصه تولید و خدمات را در اختیار ما قرار دهد.

مشخصات مدیریت کار اثربخش:

۱. برای بازار یا تجارت محیط قابل پیش بینی را فراهم می نماید.
۲. به توسعه بازار اقتصاد و رقابتی نموده سرمایه گذاری خارجی و داخلی را تقویت می نماید.
۳. نقش سازمان های کارفرمایی و کارگری در چانه زنی برای تخصیص بودجه های مناسب برای پایش عملکرد مدیریت کار و بازرسی کار و سایر خدمات مرتبط با حوزه کار، پیشگیری از سوء استفاده در کار و عوامل دیگری که ناشی از سوء عملکرد دولت در جهت انجام ماموریت های اجتماعی خود کاملاً بارز است.
۴. می تواند نقش کمک کننده برای آگاهی و آموزش مدیران و بازرسان در مسیری که عرصه های کار در حال فعالیت هستند، و همچنین ارایه کردن اطلاعات مورد استفاده بوسیله مدیران و بازرسان کار داشته باشد.

نوگرایی در مدیریت کار

در جهان در حال توسعه تغییرات در فعالیت های کاری و محیط کار اجتناب ناپذیرند. این مهم است که همه جنبه های مدیریت کار و بازرسی کار به روز باقی مانده و کارفرمایان و سازمان های کارگری و کارفرمایی نقش اساسی برای دولت ها در تمامی جنبه های نوگرایی قائل هستند. خصوصاً در حوزه قانون مناسازی بازار کار که باید بوسیله قوانین اولیه ای که در پی تحقق اهداف مدیریت کار و بازرسی کار در فرایند تغییرات هستند حمایت شود.



نتایج مورد تصویب:

از مدیر کل درخواست شد نتایج ذیل را به دولت ها، کارفرمایان و کارگران کشورهای عضو یادآوری نماید:

نتایج:

۱. اصول مدیریت و بازرسی کار در استانداردهای بین المللی کار در قالب استاندارد در کنوانسیون های مختلف و بطور برجسته در کنوانسیون بازرسی کار (سال ۱۹۴۷، شماره ۸۱) و پروتکل آن (سال ۹۵)، «کنوانسیون مدیریت کار» (سال ۱۹۷۸، شماره ۱۵۰) و ... گردآوری شده اند.
۲. مدیریت و بازرسی کار موثر «ماهیت کار شایسته» را از طریق «الزام در بکارگیری استانداردهای کار» و «بهبود شرایط کار»، به واقعیت تبدیل نموده و باعث افزایش پاسخگویی، سلامت و ایمنی شغلی، افزایش رقابت، بهره وری و عدالت اجتماعی می شود.
۳. تجربیات اخیر از بحران های مالی و اقتصادی نشان می دهد در کشورهای سیاست های کاری بخوبی تدوین و مدیریت کار بدرستی اجرا شده است، میزان تحمل عرصه های اقتصادی و کارگران در مقابل این بحران ها بیشتر بوده و بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی از این طریق، تسهیل شده تر بوده است.
۴. «وزارت کار» و زیرمجموعه های آن در تمام دنیا نقش مدیریت سیستم های مدیریت کار را برعهده داشته و با آشنا ساختن کارگران و کارفرمایان به حقوق و مسئولیتهای خود، شرایط کار شایسته را از طریق واسطه و جلوگیری از تقابل و بهبود شرایط و محیط کار برای کارگر و کارفرما، با نظارت بر استفاده از استانداردهای کار، به توسعه عملکرد بازار کار می پردازد.
۵. دولتها باید مدیریت اثربخش کار و سیستم های بازرسی کار را از طریق «مذاکرات به موقع و دقیق سه جانبه» ایجاد نماید. لازمه سه جانبه گرایی اثربخش، آزادی تشکل های صنفی بوده و وجود سازمان های کارگری و کارفرمایی مستقل بوده که بازرسی کار را نیز تسهیل می کند.
۶. ضعف سیستم های مدیریت کار در بسیاری از کشورها، وزارت کار را از ارائه خدمات مناسب به شهروندان بازداشته یا بطور معنی داری فرآیند سیاست گذاری را مورد تأثیر منفی قرار می دهد. جلب مشارکت سازمان های کارگری و کارفرمایی در این خصوص اهمیت اساسی دارد.
۷. کمبود منابع یکی از موانع اساسی در مدیریت کار در بسیاری از کشورها است. در کشورهایی که منابع در سطح بسیار پایینی قرار دارند، لازم است بطور پیوسته این منابع افزایش یافته و در درجه اول باید صرف حفظ منابع انسانی دارای مهارت شود؛ چرا که مدیریت کار بدون داشتن نیروی آموزش دیده و متخصص امری غیر ممکن خواهد بود.
۸. خدمات اشتغال اجتماعی بخش مهمی از سیستم مدیریت کار هستند. هماهنگی و ضابطه مندی قوی این خدمات به همراه ارتقای سیاست های متعادل و عادلانه در سطح ملی به منظور جلوگیری از هرگونه سوء استفاده، از جمله از کارگران آسیب پذیر، مانند کارگران کار خانگی و کارگران مهاجر و معلولان می باشد.
۹. مدیریت کار و بازرسی کار امروزه با واقعیت های با سرعت در حال تغییری که مشخصات اصلی آنها به شرح زیر می باشد:
 - اقتصاد بیمار؛
 - تغییرات اساسی در وضعیت سیاسی، جمعیتی و سازمانی کشورها
 - تغییر الگوهای تولید،
 - تغییر ساختارهای کار و اشتغال و ارتباطات،
 - مهاجرت نیروی کار بین کشورها،
 - برون سپاری و گسترش زنجیره های جهانی تولید،
 - توسعه اقتصادهای غیر رسمی،
۱۰. در تعامل با این تغییرات سریع و گسترده، مدیریت و بازرسی کار باید بطور پیوسته به «تطابق» و «نوسازی» پردازد. آنها باید به دنبال روش های اثربخش حاکمیتی و اداری و ایجاد مشارکت های سه جانبه و هم راستا با آن، تعامل با سایر بازیگران عرصه کار باشند. با این وجود، هر نوگرایی باید باید با توجه به ارزش هایی از قبیل نقش قانون، سه جانبه گرایی، گفتمان اجتماعی در تمامی سطوح، منافع اجتماعی، دموکراسی، عدالت، حاکمیت خوب و شفافیت انجام شود.

حضور نوگرایی در مدیریت کار و بازرسی کار باعث محدودسازی مذاکرات دایم برای بازنویسی قوانین مرتبط که گاهی برای کارفرمایان گنج کننده هستند، می شود. با این وجود قوانین اولیه نباید آنقدر عمومیت داشته باشند که باعث هدررفتن منابع شوند بلکه باید اصول بنیادی کار را بطور شفاف پوشش دهند.

نگرش مدیریت کار و استفاده از منابع باید بطور منظم بازنگری شوند. سازمان های کارفرمایی می توانند توصیه های عملی برای شیوه های جدید جذب نیرو و آموزش فن آوری های انجام کار ارائه نمایند. مزایای فن آوری های جدید برای مدیریت کار باید اطمینان مناسبی را در جهت حفاظت از اطلاعات، حفظ حریم های خصوصی و اطمینان اقتصادی از عرصه بازار کار فراهم نمایند.

محورهای گزارش

- گزارش ارائه شده توسط دفتر بین المللی کار شامل توصیه ها و موارد زیر بود.
- وزارتخانه های کار به منظور حفظ مرکزیت خود در کانون مباحث کلان اجتماعی و اقتصادی، بایستی نقش خود در هماهنگی عوامل سیاست ملی کار را تقویت نمایند. گزارش همچنین به بحث پیرامون تلاشهای متخذه توسط دولت ها جهت افزایش بهره وری مدیریت نیروی کار از طریق شیوه های جدید مدیریتی و نیز استفاده از فن آوری های جدید می پردازد.
 - بر بازرسی کار به عنوان جزء اساسی سیستم مدیریت کار، ایفای نقش بنیادین تطبیق و اجرای مؤثر قانون کار تأکید دارد. نحوه مواجهه بازرسی کار با چالشهای عظیم قبلی و فعلی خصوصاً در اقتصادهای در حال توسعه و انتقال برای ایجاد و حفظ سیستم های مؤثر بازرسی کار با توجه به تغییر و تحولات دنیای کار مورد بررسی و تجدید نظر قرار گرفته است.
 - گزارش همچنین به بررسی چگونگی اقدام کشورها برای اتخاذ راهکاری ابدایی و راهبردهای ملی قدرتمند به منظور تلفیق روشهای جدید و سنتی بازرسی کار، همکاری سایر مراجع دولتی و شرکای اجتماعی، و شناسایی اهمیت ایجاد یا تقویت شبکه ها و همکاری می پردازد.

نتایج مورد انتظار از کنفرانس

به شرح زیر بوده است:

- شناسایی شیوه های جدید، چالشها و چشم اندازهای آتی برای سیستم های مدیریت و بازرسی کار؛
- درک مناسب نقش سازمانهای کارفرمایی و کارگری در ارتباط با خدمات مدیریت و بازرسی کار؛
- ارائه توصیه های مربوط به اولویتهای ILO برای تقویت نهادهای مدیریت و بازرسی کار در کشورهای عضو با توجه به تحقق اهداف دستور کار کار شایسته.
- مدیریت و بازرسی کار، نقش اساسی را در:
 - تحقق اهداف کار شایسته ؛
 - پذیرش و اجرای قوانین و مقررات کار؛
 - حمایت از حقوق کار؛
 - آزادی انجمن ها؛
 - درک اثربخش حق چانه زنی گروهی؛
 - محدود سازی تمامی اشکال کار اجباری؛
 - حل موضوعات پیچیده در دنیای کار.

وزارت کار در کشورها نقش اساسی در تدوین و پیاده سازی سیاست های اجتماعی و اقتصادی در محیط های کار و سطح ملی دارند. نیاز فوری به ایجاد، پرورش و فراهم سازی یک «نظام مدیریت و بازرسی کار دقیق» علیرغم بحران های مالی و اقتصادی و توسعه پوشش آن برای تمام کارگران. امروزه نقش های سیاست گذاری، تدوین استراتژی و هماهنگی در بسیاری از کشورها به دلیل فقدان حمایت سیاسی یا کمبود منابع مالی، انسانی یا فیزیکی، معیوب شده است.

نظامهای مدیریت و بازرسی کار دقیق، برای ایجاد ضمانت اجرایی در استفاده از استانداردهای کار، ارتقای گفتگوهای اجتماعی، تامین اجتماعی، خدمات اشتغال، پایداری فعالیت های اقتصادی و توسعه سیاست های اشتغال، حیاتی هستند. اهمیت مدیریت و بازرسی کار قوی و موثر، از ابتدای تاسیس ILO جزو اولویت های آن بوده و در اساستامه ILO، اعلامیه فیلادلفیا و بسیاری از کنوانسیون های آن مورد تأکید بوده است.



۱۱. تلاش برای تطابق و نوسازی، سیستم های مدیریت کار و بازرسی کار باید از مزایای فن آوری های اطلاعات و ارتباطات برای توسعه روش های کار خود و افزایش دامنه دسترسی به خدمات خود استفاده نمایند.
۱۲. بازرسی کار یک نقش عمومی بوده که در مرکز توجه قوانین کار با طیف گسترده ای از ضمانت های اجرایی شامل تحریم و جریمه می باشد.
۱۳. سیستم های بازرسی کار خصوصاً در کشورهای در حال توسعه با چالش های متعددی روبرو هستند که نیاز به تخصیص منابع مالی، تربیت بازرسان صلاحیتدار، ارتقای آموزش و تجهیزات مرتبط و اصلاح سیستم های جذب است.
۱۴. با شرایط جنسی آنها و متضمن حفظ امنیت شغلی و فردی با حمایت چارچوب های قانونی می باشد.

ضمیمه ۶ : گزارش کمیته فنی کارشایسته برای کارگران خانگی

گزارش یکصدمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار خلاصه سیاست های کمیته استانداردسازی کار شایسته برای کارگران خانگی



تهیه و تنظیم : مهندس سید حسن افتخاریان
نماینده کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران
در کمیته استانداردسازی کار خانگی اجلاس ۲۰۱۱ کنفرانس بین المللی کار

مقدمه

کار قسمت اصلی زندگی هر فردی را تشکیل می دهد. افراد برای کسب درآمد و گذران زندگی به کار نیاز دارند. کار همچنین منزلت و توسعه شخصیتی افراد را نیز به همراه دارد. این موضوع برای کارگران خانگی نیز صادق است. آن ها کار خود را در اموری وابسته به منزل و نگهداری از آن به عنوان شغل انجام می دهند. چگونگی کسب درآمد برای زندگی و مراقبت از خانواده خود موارد اصلی کار شایسته برای آن ها را تشکیل می دهد. نکته مورد تردید این است که چرا اغلب به کار آن ها به عنوان شغلی سطحی پایین نگریسته می شود و چرا با آن ها با بی احترامی یا کم احترامی رفتار می شود. کار خانگی به طور مشخص در جوامع شغلی بی ارزش تلقی می شود. آیا دلیل این امر آن است که اجتماع این نوع از کار را بسیار آسان دانسته که می تواند توسط هر شخصی انجام داده شود؟ یا این که مسئولیت های نگهداری و مراقبت که به شکل سنتی به زنان واگذار می شود به نظر ما کار جدی و واقعی نیستند؟ احتمالاً دلایل متفاوتی برای چنین اعتقاداتی در جوامع مختلف وجود دارد که تنها یک پاسخ می توان به همه آن ها داد و آن هم ایجاد کار شایسته برای مشاغل خانگی خواهد بود. اکنون زمان آن است که کار خانگی به عنوان یک اشتغال رسمی شناخته شود. با افرادی که وظایف نگهداری از سایرین در منازل و یا انجام امور خانه ها را برعهده می گیرند می بایست همانند سایر کارگران رفتار شود. این بدان معنی است که حقوق کاری آن ها از جمله بپیوستن به اتحادیه های کارگری باید محترم شمرده شود. آن ها باید دسترسی کافی به بیمه های اجتماعی داشته و سازمان هایی که نمایندگی این گروه از کارگران را برعهده دارند می بایست بخشی از مظللت سه جانبه گرای و شرایط کاری را تشکیل دهند. تحقق آرزوی کار شایسته برای کارگران خانگی دارای قدمت طولانی در همبستگی جهانی است. سازمان هستی جنبش کارگران مسیحی بلژیک و نیز کنفدراسیون اتحادیه های کارگری بلژیک از پایه گذاران این خط مشی به شمار می آیند. سازمان های فوق در آفریقا، آسیا و آمریکای لاتین با حرکت های کارگری که به دنبال تحقق کار شایسته و سازماندهی آن در طول دهه ها بودند همکاری می کردند.

سابقه فعالیت برخی از این سازمان ها به بیش از چهل سال می رسد. جنبش همبستگی جهانی در سال ۲۰۰۰ تحقیق جامع خود در مورد حقوق بشر با موضوع کارگران خانگی را منتشر نمود. نام این گزارش خدمات ناشهود بود که تاثیر زیادی برروی قانونمند کردن کارخانگی برای مهاجرین به کشورهای اروپای غربی ازجمله بلژیک ایفا نمود. این گزیده با دو بخش ادامه خواهد یافت:

- بخش اول- خلاصه ای از مشکلات و چالش های کار خانگی و
- بخش دوم- فرآیند استانداردسازی کار خانگی در اجلاس یکصدم سازمان بین المللی کار.

مشکلات و چالش های کار خانگی

نمای از کار خانگی یا کارگر خانگی

او یک زن است

براساس یکی از گزارش های اخیر سازمان بین المللی کار یکی از قدیمی ترین و مهم ترین مشاغل برای میلیون های زن در سراسر جهان کار خانگی است. در واقع، اکثریت بی شماری از کارگران خانگی را زنان فقیر با تحصیلات کم تشکیل می دهند. این

۱۵. منابع مورد نیاز و کافی باید در اختیار دولت ها برای طراحی و اجرای برنامه های آموزش ملی همراه با اصلاح مهارت های فنی، اصلاح رفتارهای اخلاقی و کسب اطمینان از استقلال بازرسان قرار گیرد.

۱۶. بازرسان کار باید در هماهنگی با استانداردهای بین المللی فعالیت نمایند. در دهه اخیر با رشد قابل توجه بازرسان کار در بخش خصوصی در قالب طرح هایی مثل «سیستم های پایش خصوصی» و «سیستم های گزارش دهی اجتماعی» بوده ایم. توصیه کمیته در این خصوص، محوریت قراردادن سه جنبه گرای در این فعالیت های می باشد.

نمی بایست باعث تعجب شود چرا که این یک الگوی ریشه دار در بسیاری از جوامع می باشد که مردان نان آوران خانه بوده و زنان مسئولیت نگهداری از منزل و مراقبت از اعضای خانواده را برعهده دارند. در امریکای لاتین و منطقه کارائیب بین ۱۰ تا ۱۸ درصد زنان به عنوان کارگر در منازل استخدام می شوند. در کشورهای عربی، به ویژه در قطر، عربستان سعودی و امارات متحده عربی بیش از ۴۰٪ از اشتغال زنان را استخدام به عنوان کارگر خانگی تشکیل می دهد. استخدام زنان برای کار خانگی در بسیاری از کشورهای آسیایی و آفریقایی نیز رواج دارد در فیلیپین ۱۱٪، بوتسوانا ۱۱٪، نامیبیا ۱۲٪ و جنوب آفریقا ۱۶٪ در مقابل، در تعداد معدودی از کشورها، مردها نیز کار خانگی انجام می دهند که اغلب ماهیت خدمت خانگی را دارد.

مشاغلی همچون باغبانی، محافظ، نگهبان و راننده خانواده از جمله مشاغل برای مردان می باشد.

او می تواند یک کودک باشد

در بسیاری از کشورها، تعداد زیادی از کودکان اغلب دختران جوان به عنوان کارگر خانگی مشغول به کار می شوند. سازمان بین المللی کار تخمین می زند که بیشتر دختران زیر ۱۶ سال بعنوان کارگر خانگی استخدام می شوند تا انواع کارهای متفاوت دیگری که کودکان کار به آنها اشتغال دارند را انجام دهند.

او از دیاری دیگر می آید....

یکی از ویژگی های منحصر به فرد اغلب کارگران خانگی سرزمین مادری آن ها است. تعداد بی شماری از زنان و اغلب جوان، از کشورهای در حال توسعه و جوامع روستایی به شهرهای بزرگ و حتی کشورهای همسایه برای کار و در جستجوی درآمد مهاجرت می کنند. زنان فقیری که خانه و کاشانه خود را پشت سر می گذارند تا به خانواده ای دیگر در امور منازل یا نگهداری از بچه ها کمک نماید. رشد اقتصاد صنعتی به همراه این واقعیت که هر دو عنصر اصلی خانواده برای کسب درآمد مشاغل می باشند فشار تقاضا برای کارگران خانگی را افزون ساخته است. هر ساله، چندین هزار زن در سراسر جهان به دلیل کمبود کارگر خانگی و نگهداری از بچه ها مهاجرت می کنند.

در آسیا

اکثر زنان به سوی هنگ کنگ، سنگاپور، مالزی، تایوان، ژاپن، کره و سایر کشورها در خاورمیانه می روند تا شغلی به عنوان کارگر خانگی برای خود دست و پا کنند. در بیشتر کشورهای خاورمیانه، کارخانگی تنها شغل مهم برای زنان مهاجر به شمار می آید. تقریباً یک و نیم میلیون کارگر خانگی زن از اندونزی، سری لانکا و فیلیپین در عربستان سعودی مشغول به کار هستند. اکثریتی ۸۱ درصدی از زنان مهاجر سری لانکایی و ۳۹ درصدی از فیلیپین به دنبال بازار بزرگ کار خانگی در سایر کشورها می باشند. در امریکای لاتین ۶۰٪ مهاجرت به کشورهای درون قاره و فرا قاره ای انجام می پذیرد. بسیاری از آن ها به سوی آمریکا و مابقی به اروپا برای کار خانگی رهسپار می شوند.

در آفریقا

تعداد زیادی از شهروندان یک یا چند کارگر را برای انجام امور منزل خود به کار می گیرند. اغلب یک نفر که خانه را تمیز نگه دارد، فرد دیگری که به باغچه ها برسد و یک شخص دیگر که دستورات کارفرما را برای سایر امور بر عهده خواهد داشت. بیشتر کارگران خانگی مهاجرین روستایی هستند که در فصل های خشک به سوی شهرها سرازیر می شوند.

در اروپا

داده هایی برای چند کشور مانند فرانسه و ایتالیا وجود دارد. اغلب این داده ها به زحمت فراهم می شوند چرا که فقط گروه مشخصی از کارگران را پوشش می دهند. تقاضا برای خدمات خانگی با افزایش مواجه است.

در اسپانیا، کار خانگی تنها بخش بزرگ اشتغال زنان می باشد. در فرانسه بیش از ۵۰٪ زنان مهاجر به کارهای خانگی مشغول هستند. تعداد رسمی کارگران خانگی در کشور ایتالیا بیش از شصدهزار نفر ثبت شده است اما براساس ادعای کارگران مهاجر خانگی برآورد می شود که در مجموع بیش از یک میلیون و دویست هزار نفر کارگر خانگی در ایتالیا مشغول به کار می باشند.

او کارهایی که به او واگذار می شود را انجام خواهد داد....

کار خانگی یا کار منزل دامنه وسیعی از فعالیت ها را در برمی گیرد. کارهایی همچون آشپزی، شستشو و اطو زدن البسه، خرید، نظافت، باغبانی، نگهداری از بچه ها، افراد سالخورده و معلول و غیره قسمتی از این فعالیت ها می باشند. همان طور که می توان از این فهرست حدس زد، ارایه تعریفی واضح و روشن از کار خانگی وظیفه ای ساده و آسان نیست. از یک طرف، هر آن چه که در قلمرو نگهداری از خانه قرار می گیرد و از سوی دیگر هر آن چه که مراقبت از اهل خانه می باشد. کار خانگی یا خانه داری اطلاق می شود.

داده ها

امروزه، کارگران خانگی بخش بزرگی از نیروی کار جهان را تشکیل می دهند. براساس داده های دسترسی، سازمان بین المللی برآورد می کند که کار خانگی بین ۴ الی ۱۰٪ از کل نیروی کار کشورهای در حال توسعه را شامل می شود.



به هر ترتیب باید به این نکته اذعان داشت که جمع‌آوری اطلاعات در مورد کار خانگی بسیار دشوار بوده و دلیل آن انجام این شغل در پشت درب‌های بسته و در محدوده خصوصی منازل افراد می‌باشد در نتیجه، موضوعات کار خانگی بسیار به ندرت آشکار و مطرح می‌شوند. با در نظر گرفتن این واقعیت که کار خانگی به عنوان یک شغل رسمی و قاعده‌مند شناخته نمی‌شود، معمولاً در آمارهای نیروی کاری کشورها نیز آورده نمی‌شود.

کار خانگی: حقوق و مسئولیت‌ها

متأسفانه، کارگران خانگی مسئولیت‌های بی‌شمار و حقوق بسیار کمی دارند، دلیل این امر ناچیز شمردن کار خانگی در فرهنگ کار کشورها می‌باشد.

- در ادبیات اقتصادی، کار خانگی اغلب به عنوان شغل رسمی شناخته نمی‌شود و این موضوع سبب می‌شود تا این کارگران در بسیاری موقعیت‌ها همانند سایر کارگران از حقوق کارگری برخوردار نشوند.
- در ادبیات فرهنگی و اجتماعی نوعاً کار ویژه زنان دیده می‌شود. کاری که در طبیعت زنان وجود دارد و آن هم مراقبت از خانه و اهل خانواده است. این نگرش کلیشه‌ای براساس جنسیت به کار خانگی مقوله بی‌اعتبار بودن این شغل را تشدید کرده است.
- در واژگان سیاسی، کارخانگی در وضع قوانین کارگری بسیاری از کشورها نه شناخته شده و نه مقرراتی برای آن وضع شده است. حتی در جایی که قوانین از این کارگران حمایت می‌کند، الزامات قانونی به دلایل مختلف چندان کامل و صحیح اعمال نمی‌شوند.
- یکی از آن‌ها این است که معمولاً منازل به شکل رسمی به عنوان کارگاه یا محل انجام کار در نظر گرفته نمی‌شوند. در نتیجه مشکل است که بازرسان کار اجازه کنترل رعایت قوانین و مقررات در محل‌های کار داشته باشند.

قرارداد

در برخی کشورها، قانون، کارفرمایان را تشویق می‌کند تا با کارگران خانگی خود قرارداد مکتوبی داشته باشند. در بعضی دیگر یک توافق شفاهی کافی است. به هر حال، در واقعیت، اکثریت قابل توجهی از کارگران خانگی بدون قرارداد به کار گرفته می‌شوند. در این وضعیت کارفرما تعیین‌کننده شرایط و مقررات به کارگیری کارگر براساس تشخیص و میل خود می‌باشد. بعضی از کارگران خانگی خوش شانس خواهند بود، اما این موضوع در مورد بسیاری دیگر مصداق نخواهد داشت. بنابراین، وضع استانداردهای کارگری صحیح برای جلوگیری از مقررات ناعادلانه بسیار با اهمیت خواهد بود.

ساعات کار

کارگران خانگی و به ویژه کارگران مقیم در خانه‌ها اغلب با موضوع توافقات ساعات کار مواجه هستند که می‌تواند تهدیدی برای سلامتی آن‌ها نیز به شمار آید.

براساس گزارش سازمان بین‌المللی کار (ILO) در نیمی از کشورهای بررسی شده، نیروی کار مجبور به کار در ساعاتی بیشتر از سایر کارگران بوده است. ساعات کار می‌تواند بین ۸ ساعت تا ۱۸ ساعت در یک روز تعیین شده باشد! قاعده‌تاً کارگران خانگی تنها می‌توانند از یک روز استراحت در هفته برخوردار باشند. بعضی اوقات آن‌ها حتی یک روز تعطیلی هفته را نیز ندارند. هر چند که موضوع استراحت هفتگی توسط عموم یک ضرورت شناخته شده می‌باشد که برای سلامتی کارگران به لحاظ فیزیکی و روحی مورد نیاز است.

حق الزحمه

ناچیز شمردن کار خانگی بیشتر در زمان پرداخت دستمزد به کارگران خانگی خود را نشان می‌دهد. قدرت چانه‌زنی ناعادلانه کارگران خانگی و جدا بودن از سایرین توانایی آن‌ها برای دریافت یک حقوق مناسب برای گذران زندگی را کاهش می‌دهد. به همین لحاظ، ILO وجود حداقل حقوق برای کارگران خانگی را ضروری دانسته و اجرایی شدن آن توسط کشورها را پیگیری می‌نماید. یکی از مشکلات مطرح برای کارگران خانگی نوع پرداخت به آن‌ها می‌باشد. مخصوصاً برای کارگرانی که در خانه‌ها زندگی می‌کنند، کارفرمایان ادعا می‌کنند که غذا، تسهیلات زندگی و پوشاکی که آن‌ها فراهم می‌کنند می‌بایست قسمتی از حقوق کارگر به شمار آید. شکل این نوع از پرداخت حق الزحمه بسیار پیچیده است. نخست آن که، حقوق به افراد این امکان را می‌دهد که انتخاب کند و در مورد آن چه که می‌خواهد یا نمی‌خواهد تصمیم‌گیری نماید. ثانیاً، ریسک غذا و امکانات زندگی آن زمانی است که زیراستاندارد باشند. بسیاری از سازمان‌های کارگری گزارش سوء استفاده در این موارد را داده‌اند.

بیمه‌های اجتماعی

همانند قراردادهای استخدام، گستره پوشش‌های اجتماعی برای کارگران خانگی نیز به طور قابل ملاحظه‌ای متفاوت است. در بعضی موارد، سیستم عمومی شامل آن‌ها نیز می‌شود. در برخی کشورها برنامه‌های حمایتی خاص نیز در مورد کارگران خانگی وجود دارد. متأسفانه، از آن‌جا که انقراض قرارداد خود یک موضوع حل نشده برای کارگران خانگی به شمار می‌رود، فاصله‌ای جدی در مورد آن چه که قانون وضع کرده و آن چه که در محل واقع می‌شود وجود دارد.

با لحاظ نمودن تعداد زیادی از کارگران خانگی در کشورهای در حال توسعه که از هیچ حمایتی برای بیمه خدمات درمانی، ایمنی و بهداشت شغلی، بیمه بیکاری، مرخصی زایمان و غیره برخوردار نیستند. یکی از موضوعات محوری که باید بدان پرداخته شود ایمنی و بهداشت شغلی به شمار می‌آید. از آن‌جا که کار خانگی با فعالیت‌های معمولی خانه‌داری مرتبط است. باید نکات ایمنی در مورد آن‌ها را لحاظ شود. این شغل با حجم زیادی از جابجای کردن اجسام سنگین، در برابر خطر حرارت و آتش بودن (آشپزی و اطو کاری)، استفاده از محصولات اسیدی (ضد عفونی کردن و باغبانی) را شامل می‌شود. در حقیقت، شبکه جنبش کارگری خواستار آن شده تا طبیعت و ماهیت خطرپذیری کار خانگی شناسایی شده و مقررات مناسب با آن وضع شود. لازمه این کار آن است که منازل کارفرما به عنوان کارگاه شناسایی و در نظر گرفته شود.

بدرفتاری‌های کلامی، فیزیکی و جنسی موارد بد رفتاری کلامی، بدنی و جنسی در مورد کارگران خانگی اغلب واقع می‌شود اما به ندرت مورد تحقیق و قضاوت قرار می‌گیرد. کارگران خانگی مقیم و مهاجران به طور خاصی در معرض آسیب‌های ناشی از انواع بدرفتاری قرار دارند، که بدترین حالت آن منجر شدن به قوت است.

باردگر، پنهان بودن محل کار یک عامل تعیین‌کننده است، برای کارگران خانگی مهاجر دانش کم در مورد زبان محلی عامل دیگری به شمار می‌رود که از تظلم‌خواهی آن‌ها جلوگیری می‌کنند. در تصور هم روا داشتن چنین آسیب بلندمدتی در مورد یک کارگر و اثرات آن به سلامتی جسمی و روحی آن‌ها به سختی می‌گنجد.

یک مورد کاوی ویژه در مورد کارگران خانگی مهاجر

همانطور که در بالا نیز توضیح داده شد تعداد زیادی از کارگران خانگی مهاجر هستند. به لحاظ موقعیت آن‌ها، بسیاری از کارگران خانگی مهاجر در معرض آسیب‌های جدی و تبعیض قرار دارند. در مورد کارگران خانگی مهاجر، وضعیت اغلب بدتر از سایر موارد است، چرا که آن‌ها باید در اقامتگاهی که کارفرما تعیین می‌کند زندگی کنند. همانند کارگران خانگی مقیم آن‌ها با دنیای خارج از محل کار و اقامت خود کاملاً جدا می‌شوند. گزارش سازمان بین‌المللی کار اشاره می‌کند که در میلیون‌ها خانه در سراسر جهان، محل کار کارگر خانگی محل زندگی او نیز می‌باشد. زندگی و کار در خانه کارفرما، تاثیر زیادی بر روی شخصیت، استقلال و رفت و آمد کارگر می‌گذارد و می‌تواند بر روی تصمیمات وی در مورد آینده، همچون ازدواج و تشکیل خانواده نیز اثرگذار باشد.

آزادی رفت و آمد توسط کارفرما کنترل می‌شود. آن‌ها تصمیم می‌گیرند که به کارگر مرخصی بدهند یا خیر، آیا آن‌ها می‌توانند با دوستان و خانواده خود در تماس باشند یا نباشند، بدترین چیزی که ممکن است اتفاق بیفتد ضبط اجحاف‌آمیز مدارک سفر، پاسپورت و کارت‌های شناسایی کارگر خانگی است. این موضوع البته در قانون شماره ۲۱، مقاله نامه بین‌المللی حمایت از کارگران مهاجر ممنوع شده است اما بدون تعارف، اکثر کارگران خانگی جرات ترک خانه کارفرمای خود را ندارند. بعضی اوقات، هر چند آن‌ها انگیزه فرار را پیدا می‌کنند، ولی به دلیل تسلط کم بر زبان محلی و بلد نبودن مسیرهای قانونی که می‌تواند طی شود از این کار صرف‌نظر می‌کنند.

مراجعه به پلیس یکی از منطقی‌ترین کارها در این موارد به نظر می‌آید. اما متأسفانه آن‌ها با ریسک دستگیری توسط پلیس به دلیل همراه نداشتن مدارک شناسایی و مجازات به این جرم مواجه هستند. در بسیاری از کشورها، قوانین مهاجرت فرقی بین کارگران خانگی مهاجری که از شرایط غیرقابل تحمل خشونت و سوء استفاده فرار نموده‌اند قائل نیستند. در چنین شرایطی، کارگران خانگی با محاکم‌های ورپرو هستند که کارفرما و خانواده‌اش از آزادی مطلق در برابر آن برخوردارند.

این موضوع زمانی که کارفرما دیپلمات بوده و از مصونیت سیاسی نیز برخوردار باشد، دو چندان است. این وضعیت دشوار برای آن‌ها الزام به وضع قوانین حمایتی را اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. در مورد کارگران مهاجر سایر کشورها، کشورهای اعزام‌کننده و درخواست‌کننده نیروی کار باید قوانین کافی حمایتی را وضع نموده باشند.

فرآیند تدوین استاندارد در سازمان بین‌المللی کار ILO

کار شایسته برای کارگران خانگی

فرآیند استانداردسازی سازمان بین‌المللی کار در واقع برای تمامی افرادی که در مورد عاقبت و سرنجام کارگران خانگی دغدغه دارند فرصت‌های جدیدی را پیشنهاد می‌کند.

سازمان بین‌المللی کار و رویه تدوین استاندارد

از سال ۱۹۱۹ سازمان بین‌المللی کار دارای حکم تدوین استانداردهای جهانی کار شد. این استانداردها قواعدی هستند که دنیای کار را منظم و قانون‌مند می‌کنند. مثال‌هایی در این مورد شامل، آزادی انجمن‌ها، حق اعتراضات جمعی، ساعات کار، ایمنی و بهداشت در محیط کار و غیره می‌باشند. این استانداردها قوانین پایه‌ای هستند که این جهان و اقتصاد جهانی ما نیاز دارند تا از استثمار و سوءاستفاده از کارگران جلوگیری نمایند.

هدف از این کار اطمینان یافتن از این موضوع است که تمامی کارگران می‌توانند از ثروتی که خود ایجاد می‌کنند بهره ببرند.

استانداردهای کار به شکل مقاله‌نامه یا توصیه‌نامه ارایه می‌شوند. مقاله‌نامه موظف کردن اجرای پیمان‌ها برای کشورهایی است که آن‌ها را تصویب نموده و پذیرفته‌اند.

توصیه‌نامه‌ها قراردادهای اختیاری است که خطوط راهنمایی را برای دولت‌ها و شرکای اجتماعی فراهم می‌آورد تا در اجرای قوانین ملی کار و ختم‌شی‌های اجتماعی از آن‌ها بهره بگیرند. اغلب یک مقاله نامه و یک توصیه‌نامه همزمان با هم در مورد یک موضوع به تصویب می‌رسند.

تدوین استانداردهای بین‌المللی کار در ILO یک فرآیند قانون‌گذاری منحصر است

که نمایندگان دولت‌ها، کارگران و کارگران از سراسر جهان در آن مشارکت دارند.

به همین دلیل است که سازمان بین‌المللی کار به سازمان سه‌جانبه‌گرا شهرت دارد. هر آن‌چه که ILO انجام دهد با مشارکت این سه گروه یا نهاد خواهد بود.

در گام نخست، در رویه استانداردسازی، هیات مدیره می‌بایست با قراردادن موضوع در دستور کار کنفرانس بین‌المللی کار موافقت نماید. دفتر بین‌المللی کار و دبیر سازمان بین‌المللی کار گزارشی را آماده می‌نماید که در آن تحقیقی در مورد قوانین و رویه‌های کشورهای عضو در ارتباط با موضوع آورده می‌شود. این گزارش در اختیار کشورهای عضو و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی قرار می‌گیرد تا پیشنهادات خود را بر آن اساس ارایه و در کنفرانس بین‌المللی کار در مورد آن بحث کنند. پس از بحث عمومی، گزارش دوم بر آن اساس آماده می‌شود که حاوی یک پیش‌نویس استاندارد کار با نظرات جمع‌آوری شده است که برای بحث در کنفرانس بعدی توزیع می‌شود، جایی که پیش‌نویس و در صورت لزوم الحاقیه‌های اضافه شده برای تصویب نهایی پیشنهاد می‌شود. این روش رویه بحث متوالی نامیده می‌شود. آرای دوسوم از حاضرین کنفرانس برای تصویب استانداردها مورد نیاز است.



استانداردهای کار برای کارگران خانگی

در گزارشی به هیات مدیره ILO، دفتر بین‌المللی کار گزارش زیر را به رشته تحریر درآورد؛ اکثر کارگران خانگی زنانی هستند که کار آن‌ها دیگران را قادر می‌سازد تا زندگی بهتری را تجربه کنند. نیاز به یک قانون‌مندی بین‌المللی ویژه برای کارگران خانگی مدت مدیدی است که از سوی سازمان‌های کارگری و مردم نهاد شنیده می‌شود.

درک مشترک وسیعی وجود دارد که موقعیت کارگران خانگی با تدوین و اجرای استانداردهای بین‌المللی که در برگرفته حقوق بشر، حقوق ابتدایی نیروی کار و شرایط عمومی محیط کار باشد به نقطه مطلوبی خواهد رسید.

در نتیجه، دفتر به هیات مدیره پیشنهاد داد که از اصطلاح کار شایسته برای کارگران خانگی استفاده نموده و آن را در دستور کار اجلاس سال ۲۰۱۰ سازمان بین‌المللی کار قرار دهد. با این نگرش که مقررات ILO، در حد امکان در قالب یک مقاله‌نامه که با توصیه نامه تکمیل شده است ارائه شود تا حفاظت از حقوق کارگرانی که در این گروه یعنی کارگران خانگی قرار می‌گیرند و به شدت به آن نیاز دارند فراهم شود.

حمایت کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۰

شور اول سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۰ براساس دو گزارش بود که توسط ILO در مورد کار خانگی منتشر شده بودند. یکی از آن‌ها قانون و بکار بستن آن و دومی اطلاعات کشورها و سازمان‌ها مرتبط در مورد کار خانگی بودند که در قالب دو گزارش منتشر شده بودند. گزارش اول که در سال ۲۰۰۹ منتشر شده بود حاوی اطلاعاتی در مورد قوانین و نحوه بکارگیری آن برای کار خانگی در سراسر دنیا بود. قسمتی از این گزارش نتایج پرسش‌نامه‌ای بود که توسط دفاتر ILO در مورد حدود و محتوای احتمالی برای پیشنهاد مقاله‌نامه یا توصیه نامه توزیع شده بود. دومین گزارش دیدگاه‌های نهادهای ILO به گزارش اول بود که در سال ۲۰۱۰ منتشر شد. صدای جنبش‌های کارگری در فرآیند تدوین استاندارد و تلاش‌های آن‌ها در این رابطه کاملاً مشهود بود. در مجموع هفده سازمان کارگری شامل اتحادیه‌های کارگری، گروه‌های فرهنگی و اجتماعی و یک مراکز آموزش در مورد کارگران خانگی از آفریقا، آسیا، آمریکای لاتین در این روند همراهی داشته و نتایج تحقیقات خود را به سازمان بین‌المللی کار ارسال نمودند. پنج پیشنهادی که به عنوان محورهای تعیین قوانین و خط‌مشی‌های مورد نیاز در تحقیق فوق بر روی آن‌ها تأکید شده بود و همگی آن‌ها نیز پذیرفته شدند عبارتند از:

۱. اطمینان از پایبندی به استانداردهای محوری و اصولی کار، به ویژه آزادی انجمن و حق اعتراض جمعی برای کارگران خانگی
۲. تعریف زمان و دستمزد شایسته برای کارگران خانگی
۳. تعیین استانداردهای ایمنی و بهداشت برای این گروه از کارگران
۴. توسعه پوشش‌های تأمین اجتماعی
۵. توجه ویژه به کارگران خانگی مهاجر به عنوان آسیب‌پذیرترین گروه کارگران خانگی

مواضع متفاوت در کنفرانس

در اولین شور عمومی، دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان براین موضوع که چه نوعی از استاندارد کارگری را خواستار هستند بحث و تبادل نظر کردند کارفرمایان بر ارائه یک توصیه نامه غیرتعمدآور پافشاری کردند و برخی دولت‌ها خواستار تصویب یک مقاله‌نامه پذیرفته شده بودند. به دلیل تفاوت دیدگاه‌ها کنفرانس بسیار پویا و مباحث بسیار صریحی در آن مطرح گردید. در این وضعیت کمیته ILC تصمیم گرفت تا رای‌گیری در مورد پیشنهادات را برگزار نماید. کشور هند بلافاصله رای به توصیه‌نامه داد. کارفرمایان نیز این موضوع را مورد حمایت قرار دادند. اما با لابی گروه‌های کارگری، در نهایت رای بصورتیک مقاله‌نامه برای استانداردهای کارشایسته برای کارگران خانگی داده شد.

حمایت کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۱ از استاندارد سازی کار خانگی در ماه ژوئن سال ۲۰۱۱ اعضای سازمان بین‌المللی کار شور دوم بحث پیرامون کار شایسته برای کارگران خانگی را برگزار نمودند. در طول این شور دوم تصمیم‌گیری نهایی برای تصویب مقاله نامه گرفته شد.

خلاصه سیاست‌های کمیته استانداردسازی کار خانگی

یکی از محورهای اصلی اجلاس یکصدم سازمان بین‌المللی کار استانداردسازی کار خانگی، تعیین وظایف دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در قبال یکدیگر بود.

کار خانگی به مشاغل اطلاق می‌شود که توسط افراد در منازل کارفرما و معمولاً برای انجام کارهای خانگی انجام می‌شود، مهم‌ترین این مشاغل بنا به تعریف مقامات آمریکایی انجام کارهای منزل، نگهداری از بچه‌ها، افراد سالخورده، افراد معلول، باغبانی، رانندگی، نگهداری و سایر امور

می‌باشد که فرد برای انجام آن‌ها در دوره‌های مشخص ولی

بلندمدت با کارفرمای خود یعنی صاحب منزل همکاری می‌نماید.

پیشنهاد استانداردسازی روابط کارگر و کارفرما در مورد کار خانگی

سه سال قبل توسط رئیس جمهور برزیل در اجلاس سالیانه

سازمان بین‌المللی کار مطرح می‌شود. مباحث از سال ۲۰۰۹ برای

تهیه پیش‌نویس‌های روابط سه جانبه تهیه و در سال ۲۰۱۰ توسط

نمایندگان کشورها مورد بحث قرار می‌گیرد و سرانجام در سال

۲۰۱۱ استانداردهای تهیه شده در قالب وظایف دولت‌ها،

کارفرمایان و کارگران به تصویب مجمع عمومی رسید.

این سند به عنوان یکی از نقاط عطف سازمان بین‌المللی کار معرفی شد. دلیل اصلی آن ارتباط این سند با موضوع حقوق انسانی و پدیده‌های اجتماعی ناشی از نبود قانون مشخص برای گرفتن حقوق مرتبط با کار انجام شده تبعیض‌ها، سوء استفاده‌های مختلف جنسی و غیره از نیروی کار، کار اجباری کودک، و سایر موارد بود. واکنش دولت کشورمان نسبت به این سند مثبت بود، اما تنها اظهارنظر دولت در مورد گنجاندن کار موقت در چارچوب این سند در کمیته مشترک مورد مخالفت تمامی گروه‌ها یعنی کارفرمایان، کارگران و دولت‌ها قرار رفت.

از سایر نکات چنجالی در مذاکرات این اجلاس، درخواست کارگران برای دریافت حقوق به صورت نقدی و عدم پذیرش حوالجات یا چک‌های بانکی، درخواست استفاده از وسایل ارتباط جمعی مانند کامپیوتر، اینترنت و تلفن منازل و درخواست مشخص شدن یک شماره تماس و سازمان‌های مسئول برای مراجعه و رسیدگی به شکایت آن‌ها بود.

هم چنین درخواست رعایت حدود مسایل شخصی و خصوصی خود در منازل نیز مطرح شد.

این موارد توسط کارفرمایان تغییر نمود و برای هر یک از موارد درخواست شده اصلاحات متعددی صورت پذیرفت.

آن چه که کارفرمایان بر آن بسیار اصرار داشتند تقبل مسولیت توانمند بودن این افراد یعنی کارگران خانگی توسط موسسات کارایی و دولتها به ویژه در زمان مهاجر بودن این کارگران بود که با مقاومت شدید دولت‌ها روبرو ولی در نهایت پذیرفته شد.

نکته مهم دیگر درخواست کارفرمایان در مورد پذیرش مسولیت بیماری‌های خطرناک و واگیردار و کنترل این افراد توسط مراکز رسمی کشورها بود.

دولت‌ها مانور زیادی در پذیرش بندهای این سند انجام دادند، اما یکی از مهم‌ترین آن‌ها، درخواست دولت برزیل برای اجازه تحصیل به این کارگران توسط کارفرمایان بود که مورد پذیرش قرار گرفت. پس از طرح این موضوع گروه کارگری درخواست محاسبه اضافه کار، عزیمت به منزل خود در صورت امکان تردد و برخورداری از حقوق و مزایای سالیانه به صورت مشخص و تابع قانون کار کشورها شدند.

موارد فوق همگی مورد تصویب قرار گرفت، در نهایت دولت‌ها تلاش کردند تا سازمان بین‌المللی کار مسولیت اجرایی شدن این قانون را در تمامی کشورها عهده‌دار شود که به دلیل بازگشت اینجانب از نتیجه آن آگاهی نیافتم.

اما خلاصه مهم‌ترین چالش‌ها و مسایل کارخانگی تجربه شده توسط کشورها عبارتند از:

۱. پرداخت حقوق و جبران زحمت کارگران خانگی

۱-۱. پرداخت پایین‌ترین حقوق به کارگران خانگی و شناسایی این موضوع به عنوان یک پدیده بین‌المللی

۱-۲. بی‌اعتباری و فاقد ارزش شمردن کارگران خانگی و روی تبعیض در مورد آن‌ها به ویژه زنان

۱-۳. پایین بودن قدرت چانه‌زنی کارگران خانگی

۲. پوشش بیمه‌ای ضعیف و عدم پرداخت مزایای کارگران خانگی

۱-۲. قراردادن حقوق و مزایای کارگران خانگی در حداقل تعیین شده حقوق‌ها در سطح ملی

۲-۲. تفاوت نرخ امور تخصصی و حرفه‌ای برای کارگران خانگی و آن چه که بطور معمول در سطح جامعه وجود دارد

۳-۲. مشخص نبودن مکانیزم‌ها و رویه‌های تعیین حداقل حقوق

۳. حفاظت از منافع کار خانگی و پرداخت حقوق آن‌ها

۱-۳. رسمیت بخشیدن به روابط کارگر و کارفرما

۲-۳. جلوگیری از عدم پرداخت یا پرداخت دیر هنگام و دلخواه آن

۳-۳. رعایت تساوی زن و مرد در پرداخت حقوق و مزایا

۴. ساعات کاری در کارهای خانگی

۱-۴. مشخص نمودن ساعات کاری براساس یک قرارداد مشخص بین کارگر و کارفرما و نه فقط براساس هماهنگی کارفرما

۲-۴. نامحدود بودن روزهای کاری و ساعات کاری و وارد شدن استرس و مشکلات روحی برای کارگر، وارد آمدن آسیب‌های جسمی، ایمنی و امکان اشتباه به دلیل مشخص نبودن ساعات استراحت و نامتعادل شدن موضوع کار و رسیدگی به امور خانواده برای کارگران خانگی و پایین آمدن کیفیت خدمات و عملکرد کارگران خانگی

۵. اندازه گیری اهمیت اقتصادی و ارزش اجتماعی کار خانگی

۱-۵. لزوم بررسی عوامل تاثیرگذار بر کم اهمیت بودن کار خانگی

۲-۵. لزوم تغییر وضعیت غیررسمی کار خانگی به موقعیت رسمی این نوع از اشتغال در اقتصاد کشورها

پیشنهادات نماینده کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در اجلاس سال ۲۰۱۱

۱. برگزاری جلسات با سایر شرکای اجتماعی در مورد نحوه شناسایی و تعریف دامنه کار خانگی و کار خانگی

مهاجرین در ایران؛

۲. کمک به ایجاد انجمن کارگران خانگی با همراهی اتحادیه‌های کارگری و وزارت کار؛

۳. تلاش در جهت پیاده‌سازی قوانین تصویب‌شده بین‌المللی و ملی در مورد کارگر خانگی؛

۴. اطلاع‌رسانی در مورد اهمیت کار خانگی و نقش آن در اقتصاد کشور؛

۵. برگزاری همایش در مورد کار خانگی و تبیین ارزش و زحمات این شغل با محوریت کار شایسته برای کارگران خانگی؛



گزارش یکصدمین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار - کمیته حفاظت اجتماعی

هدف استراتژیک برای حفاظت اجتماعی (بحث عمومی)

تهیه و تنظیم : مهندس کنایون سپهری

تعاریف و مفاهیم

حفاظت اجتماعی - Social Protection

حفاظت اجتماعی بیشتر به عنوان مفهومی گسترده‌تر از امنیت اجتماعی (به ویژه شامل حفاظت‌های تدارک دیده شده برای اعضای یک خانواده یا اعضای یک جامعه محلی) تغییر می‌شود. گاهی نیز این واژه ساده از امنیت اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (مانند پرداختن به فقیرترین و محروم‌ترین اعضای جامعه) هر چند که گاهی نیز این دو واژه به جای هم استفاده می‌شود. در این گزارش، واژه حفاظت اجتماعی برای حفاظت‌هایی تعریف می‌شود که توسط سیستم‌های تامین اجتماعی به صورت نیاز و ریسک‌های اجتماعی تهیه می‌شود. ILO در این زمینه بحث‌هایی از قبیل ایمنی در کار، مهاجرت کارگران، و سایر جنبه‌های شرایط کاری از قبیل ساعت کار و دستمزد را به برنامه‌ها اضافه می‌کند.

تأمین اجتماعی - Social Security

مفهوم قابل پذیرش در این گزارش، همه اقدامات تامین منافع در شرایط خطر برای پوشش دادن به مواردی از قبیل موضوعات زیر را شامل می‌شود:

- فقدان یا کمبود درآمد ناشی از بیماری، ناتوانی، زایمان، حوادث حین کار، بیکاری، سالخوردگی، مرگ و میر
- عدم دسترسی یا دسترسی ناکافی به مراقبت‌های بهداشتی
- پوشش‌هایی برای خانواده، به ویژه برای فرزندان و وابستگان تحت تکفل
- فقر و محرومیت عمومی

طرح تامین اجتماعی می‌تواند ماهیت مشارکتی (بیمه اجتماعی) یا غیرمشارکتی داشته باشد.

کف حفاظت اجتماعی - Social Protection Floor

عبارت "کف اجتماعی" یا "کف حفاظت اجتماعی" (SPF) برای تعریف مجموعه‌ای ابتدایی از خدمات، تسهیلات و حقوق اجتماعی به کار می‌رود که باید به هر نفر تعلق گیرد. در خیلی موارد عبارت "کف اجتماعی" مترادف "تعهدات اصلی - Core Obligations" است.

سازمان ملل پیشنهاد می‌کند که SPF می‌تواند برای تحقق حقوق بشر، شامل دو عنصر باشد:

- ۱- خدمات دسترسی مالی و جغرافیایی که خدمات ضروری مانند آب، بهداشت، درمان و آموزش
- ۲- نقل و انتقالات: مجموعه‌ای مقدماتی از نقل و انتقالات ضروری اجتماعی بصورت نقدی یا غیر نقدی، برای تامین امنیت حداقل درآمد دسترسی به خدمات ضروری شامل مراقبت‌های بهداشتی

کمیته حفاظت اجتماعی

مقدمه

در نود و هفتمین کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۲۰۰۸ و بر مبنای اعلامیه فیلادلفیا (۱۹۹۴)، قرار شد تا تعهدی در برنامه جهانی کشورها گنجانده شود که برآن اساس اهداف اشتغال کامل و بالا بردن استانداردهای زندگی، حداقل حقوق مورد نیاز، و توسعه اقدامات تامین اجتماعی به منظور تامین یک درآمد پایه برآورد شود.

به همین منظور در سیزده و چهارمین نشست هیات مدیره ILO در مارچ ۲۰۰۹ تصمیم گرفته شد که دومین موضوع ILC100 در سال ۲۰۱۱ به موضوع هدف استراتژیک حفاظت اجتماعی، و به ویژه تمرکز بر بحث تامین اجتماعی اختصاص یابد که این بحث در ششمین موضوع از برنامه این کنفرانس جای گرفت.

استراتژی‌های توسعه پوشش‌های تامین اجتماعی

به عنوان خروجی جلسه سه جانبه ILO در سپتامبر ۲۰۰۹ بر روی این موضوع، یک استراتژی ۲ بعدی برای کمین جهانی تامین اجتماعی و پوشش برای همه تدوین و به عنوان کف تامین اجتماعی یا Social Security Floor (SPF) شناخته شد و Universal Coverage یا پوشش برای همه به این خط‌مشی اشاره دارد که همه مردم باید به یک سطح حداقل کافی از تامین اجتماعی رسمی دسترسی داشته باشند.

Horizontal Dimension یا بعد افقی به این موضوع اشاره دارد که صرف نظر از هر موضوعی، تامین اجتماعی باید حتماً دو پوشش را برای همه افراد کشور فراهم کند که شامل درآمد پایه و دسترسی به مراقبت‌های درمانی و بهداشتی می‌شود.

Vertical Dimension یا بعد عمودی بیان می‌دارد که مفهوم SPF نمایانگر یک رویکرد استراتژیک ضروری به توسعه افقی پوشش‌ها در میان جوامع آسیب پذیر و محروم، به ویژه آن‌هایی است که در بخش غیر رسمی اقتصاد کار می‌کنند. کشورهای با ظرفیت محدود مالی نمی‌توانند در کوتاه مدت همه جنبه‌های حفاظت اجتماعی را برای مردم خود در سطح الزامات تعریف شده در استانداردهای ILO ولی با تامین جنبه‌های مالی، می‌توان طبق چارچوب‌های تعریف شده در مقاله نامه‌ها می‌توان در محور عمودی حرکت کرد و سطوح بالاتری از پوشش و خدمات را به مردم ارائه کرد. بدیهی است که برنامه هر کشور با توجه به شرایط و امکانات ملی تعریف می‌شود.

به دنبال طرح این موضوع پیشنهاد پنج سوال اساسی به کمیته کنفرانس ارائه شد و در خاتمه برنامه جلسات کمیته‌ها در این سال، پاسخ به این ۵ سوال به صورت یک طرح پیشنهادی در اختیار مجمع عمومی قرار گرفت. این ۵ سوال عبارتند از:

۱. نقش تامین اجتماعی در ترویج رشد اقتصادی و اجتماعی جوامع چیست؟ و چگونه تامین اجتماعی می‌تواند به صورت پیوسته با سایر خط‌مشی‌های موجود به ویژه در زمینه افزایش مشارکت در بخش رسمی، اشتغال شایسته و بهره‌ور،

اطمینان از امنیت درآمد، و شتاب بخشیدن به دسترسی به اهداف توسعه هزاره تعامل داشته باشد؟

۲. کدام یک از خط‌مشی‌ها بهترین مشارکت را در توسعه پوشش کافی و مناسب تامین اجتماعی در تمامی سطوح توسعه خواهند داشت؟

۳. کدام خط‌مشی‌ها نسبت به شیوه‌های مناسب و مکفی پرداخت و منابع مالی پایدار برای تامین منابع مالی مورد نیاز تامین اجتماعی اطمینان ایجاد می‌کند.

۴. چگونه دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان می‌توانند در پیشبرد طراحی، حکمرانی، و اجرای سیستم‌های تامین اجتماعی مشارکت داشته باشند؟ چگونه می‌توان چارچوب‌های ساختاری را بهبود داد تا از این فعالیت‌ها پشتیبانی کنند؟

۵. نقش استانداردهای ILO در توسعه آتی ابعاد و گستره پوشش تامین اجتماعی برای همه چیست؟ چه اقداماتی بیشتری باید صورت پذیرد تا پذیرش و کاربرد مقابله نامه ۱۰۲ و سایر استانداردهای ILO در این زمینه را توسط کشورهای بهبود بخشد؟

سوالات در هر روز در جلسات کارفرمایان طرح و بعد بحث در خصوص آن و رسیدن به نتایج مشترک، دست‌آوردها در نشست‌های سه جانبه، طرح و بررسی می‌شد. ولی در خصوص سوال ۵ که به موضوع استانداردهای ILO می‌پرداخت هم جلسه کارفرمایان و هم جلسه سه جانبه به صورت مشترک با مسئولین کمیته استانداردها برگزار و خروجی آن به صورت نظر مشترک کمیته مور لحاظ قرار گرفت.

- کمیته حفاظت اجتماعی (امنیت اجتماعی) اولین نشست خود را در ۱ ژوئن ۲۰۱۱ و در ابتدا با ۱۹۸ عضو (۹۶ عضو دولت، ۳۳ عضو کارفرما و ۶۹ عضو کارگر) شروع کرد. برای رسیدن به برابری قدرت، به حق رای هر یک از اعضای دولت ۷۵۹ رای، هر عضو کارفرما ۲۱۶۲ رای و هر عضو کارگر ۱۰۳۴ رای، اختصاص داده شد. ترکیب کمیته هفت بار در طول جلسه اصلاح و تعداد آرا نسبت داده شده به هر یک از اعضا متناسباً تنظیم شد.

- مسئولین کمیته به شرح زیر انتخاب شدند:

رئیس: آقای Jean Feyder (عضو دولت، لوکزامبورگ)

نایب رئیس: آقای Michel Barde (عضو کارفرما سوئیس) و خانم Helen Kelly (عضو کارگری نیوزیلند) گزارشگر: آقای James Matiza (عضو دولت، زیمبابوه) در نشست نهم

بعد از جلسات برگزار شده و مباحث مطرح شده از جانب شرکای اجتماعی، در نشست هفتم کمیته گروهی برای تدوین پیش‌نویس گزارش نهایی این نشست بر اساس دیدگاه‌های مطرح شده در بحث‌ها منصوب شدند. این گروه به ریاست رئیس کمیته و مشارکت هشت کارفرما، هشت کارگر، و ۱۱ عضو دولت (که از میان آن‌ها یک نفر از هر منطقه در مورد هر موضوع صحبت می‌کرد) تشکیل شد. گزارش شماره VI سازمان بین‌المللی کار، با عنوان "امنیت اجتماعی برای عدالت اجتماعی و جهانی شدن متصفانه" مبنای تهیه این پیش‌نویس قرار گرفت.

- دریکی از نشست‌ها، نمایندگان از چند آژانس بین‌المللی (به شرح زیر) در این کمیته شرکت کرده و نحوه مشارکت و عملکرد سازمان‌های متبوع خود در بحث حفاظت‌های اجتماعی را تشریح کردند.

WHO

- صندوق کودکان سازمان ملل (یونیسف)
- ISSA (اتحاد بین‌المللی حفاظت اجتماعی)
- سازمان ملل متحد برنامه توسعه (UNDP)
- صندوق بین‌المللی پول
- بانک جهانی

- در خاتمه نایب رئیس بخش کارفرمایان اعلام داشت که به نظر می‌رسد یک توافق برای یک توصیه‌نامه جدیدی در رابطه با کف حفاظت اجتماعی وجود دارد. هرچند که او اصرار داشت که چنین توصیه‌نامه‌ای نباید از نظر قانونی به کنوانسیون شماره ۱۰۲ ارتباط داشته باشد. کارفرمایان با ایده داشتن یک کنوانسیون شماره ۱۰۲ "به نهایی" مخالف هستند و در این خصوص اهمیت زیادی به نقش ILO در مستندسازی نمونه‌هایی خوب و در حال توسعه قابل هستند تا باعث ترویج و انتشار خطوط راهنما بر اساس مثال‌های موفق باشد.

- گروه کارفرما معتقد است این جمع‌بندی اساس خوبی برای کارهای آتی سازمان بین‌المللی کار خواهد بود. هر چند که طرح‌های پیشنهادی این کمیته ممکن است در برخی از کشورها به جای جنبه واقعی بیشتر حالت بلندپروازانه داشته باشد، با این حال باید میان آنچه که با توجه به شرایط و ارزش‌های هر کشور قابل دستیابی است، تعادل ایجاد کرد. خروجی‌های این کمیته می‌بایست با سیاست‌های اشتغال سازمان بین‌المللی کار ترکیب شود. این کار را باید بر اساس نتیجه‌گیری‌های حاصل در هفته‌های آتی ادامه داد تا مبنای خوبی برای انجام مذاکراتی در همین فضا برای سال آینده باشد، و گروه کارفرمایان به این کار متعهد شده است. وی در خاتمه از تلاش اعضای کمیته، کارکنان، اعضای دولت، گروه کارگری و رئیس کمیته برای تلاش‌های همگان برای مشارکت در چنین کار مهمی سپاسگزاری کرد.

خلاصه‌ای از مذاکرات هر نشست و نظرات گروه کارفرما و کارگر در خصوص هر موضوع جمع‌بندی نهایی در ادامه آمده است.

سوالات مورد بحث

نقش تامین اجتماعی در توسعه اجتماعی و اقتصادی

مدیر اجرایی بخش اشتغال (آقای خوزه مانوئل سالازار) بر پیوند دوسویه بین توسعه حمایت اجتماعی و توسعه اشتغال سازنده تاکید کرد. نقش تامین اجتماعی در ارتقای توسعه اقتصادی و اجتماعی مدت‌های زیادی بود که کمتر از حد ارزیابی می‌شد. تامین اجتماعی نه فقط یک حق جهانی بشر



بلکه ضرورتی اجتماعی و اقتصادی نیز محسوب می‌شد. علاوه بر این، بحران جهانی نیاز به ارتقای مقایله به شوک‌های بیرونی را نشان داده و اثبات شده بود که سیاست‌های تامین اجتماعی، عنصری حیاتی در پاسخ به بحران ملی می‌باشند، همان‌گونه که این امر در "پیمان شغل‌های جهانی" برسمیت شناخته شد. تامین اجتماعی نیز تغییر ساختاری مداوم اقتصاد و جوامع را در بافت جهانی شدن و جستجو برای مسیرهای رشد کارآمد از نظر انرژی و عاری از کربن حمایت کرد.

نایب رئیس کارفرمایی از بحث‌های مطرح شده بر مبنای گزارش و بیوژده در خصوص پنج نکته پیشنهادی بحث استقبال نمود. او پیشنهاد کرد که گروه تهیه پیش نویس بسیاری از ایده‌های مطرح شده را بهم پیوند دهد. اصل پیوند مثبت بین اشتغال و حمایت اجتماعی بخوبی تقریباً توسط تمامی شرکت کنندگان برسمیت شناخته شد، در عین حالی که حقیقت این است که هر کشوری باید شرایط ملی خود را نیز در نظر بگیرد. این نکته امری مطلوب بود که همکاری نزدیکی بین الگوهای اجتماعی در خصوص ابتکارات در حال توسعه ایجاد شود. اما لازم است قبل از هر نوع توسعه پوشش خدمات، نظام‌های موجود در کشورها تقویت شوند تا کارایی و تعهد آن‌ها به الزامات تضمین شود. او خاطر نشان ساخت که شرکت کنندگان مفرطاً همکاری سازمان بین المللی کار با سایر سازمان‌های بین‌المللی و نیز آموختن از تجارب سایر کشورها هستند.

نایب رئیس کارگری از پاسخ شرکت کنندگان بخصوص شناخت ارزش حمایت اجتماعی و نقش سازمان بین‌المللی کار در ظرفیت‌سازی انگیزه بیشتری دریافت کرد. وی همچنین با این نظر نایب رئیس کارفرمایی که تلاش‌ها باید شدت یابد تا اشتغال رسمی بیشتری ایجاد شود توافق داشت. علاوه بر این او با اعضای دولت بر سر این نکته توافق داشت که نمی‌خواهد بحث‌ها محدود به کف حمایت اجتماعی (Social Protection Floor) شود بلکه کف حمایت اجتماعی را بعنوان بخشی کامل از شرایط تامین اجتماعی کامل تر تلقی می‌کند. او تاکید کرد که سازمان بین‌المللی کار باید برای ایجاد ثبات با سایر سازمان‌های درگیر در این حوزه کار کند و بر ضرورت ره‌یافتی سه جانبه‌گرا تاکید داشت. وی از فراخوان اعضای دولت برای شناخت ره‌یافتی مبتنی بر حقوق و اهمیت توسعه اقتصادی قوی استقبال کرد. [آن‌ها این نکته را تایید کرده بودند که "ره‌یافتی هم اندازه و مناسب برای همه" در ارتباط با حمایت اجتماعی برای همه کشورها کار نخواهد کرد و اصولاً نیاز به انعطاف‌پذیری وجود دارد. بسیاری تاکید کردند که رفع نیازهای کارگران روستایی مهم است از این جهت که آن‌ها در زمره فقیرترین اقشار قرار دارند. همه این ایده‌ها و نظرات در طی چند روز آینده تدوین و توسعه خواهد یافت.

ضمن خلاصه کردن بحث‌ها در زمینه نقش تامین اجتماعی در توسعه اقتصادی و اجتماعی، مشاور خاص نماینده دبیر کل (آقای ریموند تورس) خاطر نشان ساخت که بحث‌های پربار بر دو حوزه عمده تمرکز داشته است:

منفعت اول - فوایدی که تامین اجتماعی کارآمد می‌تواند به همراه بیاورد و این که چگونه این اهداف قابل دست‌یابی است. یکی از موارد فوق تامین حمایت مالی و حقوق اساسی برای نیازمندان بود تا بتوانند بطور کامل در امور جامعه مشارکت نمایند. تامین اجتماعی می‌تواند بر کاهش فقر و نابرابری و نیز انگ‌زداری غیرمستقیم بر سرمایه انسانی، برابری جنسی و ایجاد فرصت‌های اقتصادی وسیع‌تر کمک کند.

منفعت دوم - می‌تواند در حوزه اقتصاد خرد باشد. حمایت اجتماعی نقشی کلیدی بخصوص در ایام بحران دارد که در آن شرایط به عنوان وسیله‌ای تثبیت‌کننده عمل می‌کند. حمایت اجتماعی می‌تواند به انتقال کارگران به صنایع جدید کمک کند و در مواجهه با پدیده جهانی شدن منابع محلی رشد و توسعه روستایی را تقویت کند، امری که در کشور چین بوقوع پیوست.

عضو دولت ایالات متحده خاطر نشان کرد که کف حمایت اجتماعی از حرکت به پایین بین کشورها جلوگیری خواهد کرد یعنی همان امری که باعث بی‌ثباتی اقتصادی است. همچنین این موضوع به کارگران و کارفرمایان اطمینان مجدد خواهد داد و به ایجاد ثبات نیز کمک خواهد کرد.

سومین منفعت - آن تضمین انسجام اجتماعی و اجتناب از شوک خواهد بود و سیاست‌های متمایل به رشد و تغییر ساختاری را تسهیل خواهد نمود. این منافع می‌تواند با ارتقای تعامل با اشتغال از طریق فعال‌سازی استاندارد و سیاست‌های هدفمند بویژه با پرداختن به اشتغال غیررسمی حاصل شود. این نکته توسط نایب رئیس کارگری و عضو دولت ترکیه مطرح شد. اتخاذ نظام‌های مالی ابتکاری سازگار با شرایط خاص کشورها، همان‌طور که توسط اعضای دولت الجزایر و استرالیا پیشنهاد شد، چیزی است که می‌تواند حتی در موقعیت‌های مالی دشوار موثر باشد. پرداختن به چالش‌های جدید بویژه مساله جمعیت در حال پیر شدن و رسیدن به مدیریت خوب و حفظ اصول کلی در آن‌ها همراه با سازگارسازی با واقعیت هر کشوری از روش‌های دستیابی به این اهداف است. توسعه نقش شرکای اجتماعی و همکاری بین‌المللی برای مثال با صندوق بین‌المللی پول، بانک جهانی و سازمان بهداشت جهانی و بهره‌گیری از پژوهش و عملیات خوب مبادله از اولویت‌های اصلی محسوب می‌شود. بحث‌های امروز از نقطه نظر جنبه‌های فوق شروع خوبی است.

سیاست‌های توسعه پوشش تامین اجتماعی

معاون نماینده دبیر کل (آقای میکائیل سیچون) مساله سیاست‌های توسعه‌دهنده پوشش تامین اجتماعی به جمعیت وسیعی در سرتاسر جهان که از دست‌یابی به آن محروم هستند را مطرح کرد. خبر خوب این که انقلابی ساکت در تعداد فزاینده‌ای از کشورها در حال انجام است که به بسیاری از نقایض در خدمات پوششی می‌پردازد. استراتژی سازمان بین‌المللی کار برای گسترش پوشش تامین اجتماعی متشکل از بعدی عمودی نسبت به سطح افزایش در حال پیشرفت حمایت است. این امر مطابق با مقوله نامه ۱۰۲ و استانداردهای سطح بالاتر و نیز بعد افقی درجهت تضمین دستیابی به مراقبت‌های بهداشتی ضروری و تامین درآمد اساسی برای همه می‌باشد. سیاست‌های گسترش باید درآمد مدار باشد و شرایط ملی، اولویت‌ها و نهادها را در نظر بگیرد. این سیاست‌ها باید دارای کفی باشد که دستیابی عموم را در سطح ملی و درآمد اساسی برای تمامی سکنه را تضمین کند. علاوه بر داشتن هدف ارایه خدمات پوششی عام، ره‌یافت مبتنی بر حقوق به منظور گسترش

پوشش باید با اصول پایداری، صحت و تمرکز بر درآمد و نیز پیشرفت بسوی سطوح تامین‌شده مندرج در مقوله نامه شماره ۱۰۲ و سطوح بالاتر استانداردهای سازمان بین المللی کار هدایت شود. دفتر مربوطه چشم به انتظار راهنمایی در کارهای آینده است تا به اعضا در این حوزه سرویس و حمایت ارایه دهد و در هرکجا که لازم باشد به توسعه ابزار تکمیلی، مکانیزم‌ها و ابزارها نظیر راهنمای حمایت بهترین نوع تامین اجتماعی کمک کند.

نایب رئیس کارفرمایی اظهار داشت که نمایندگان در اهدافی مشترک سهیمند و در عین حال موافقت دارند که لحاظ کردن خصوصیت ویژه کشورها امری بسیار مهم است. تنوع افکار باید وجود داشته باشد تا فرصت‌های زیادی جهت تبادل تجربه و عملیات موفق در زمینه راه‌های توسعه تامین اجتماعی شکل گیرد. او افزود که بخش مالی باید بعنوان یکی از مشارکت‌کنندگان در بحران اقتصادی جاری در نظر گرفته شود. در عین حال باید توجه داشت که دولت‌ها اشتباهاتی نیز داشته‌اند و اجازه داده‌اند تا بعضاً اقتصاد کشورهاشان براساس بدهی و قرض بنا شود، این درحالی است که مراجعه به نهادهای مالی برای تقویت موقعیت ضروری بوده است. بیکار دیگر بحث‌های مربوطه بر ضرورت ایجاد پیوند بین سیاست‌های تامین اجتماعی و مدیریت مناسب تاکید داشتند و این که لازم است به کارفرمایان برای رسیدن به این اهداف انگیزه داده شود. لازم است واقعیت‌های دنیای کار در نظر گرفته شود چون در کشورهای مشخصی، حتی وقتی در عمل منافع تامین اجتماعی وجود داشت، اما این منافع در دسترس بسیاری از کارگران قرار نگرفته است. در بعضی از کشورها، اقتصاد غیر رسمی بیانگر ۹۰ درصد اشتغال بوده است ولی با توجه به متحرک بودن خیلی از این نوع کارگران تضمین پوشش به همه آن‌ها غیر ممکن بوده است. بنابراین، مشکلات و مساله عمده شناسایی ذی‌نفعان بالقوه، بوروکراسی و فساد واقعیت‌هایی غیر قابل اجتناب می‌باشند. در سال ۲۰۰۹، سخنران فوق در اجلاس سه‌جانبه کارشناسان در زمینه تدوین استراتژی برای توسعه پوشش تامین اجتماعی شرکت کرده بود. در آن اجلاس نتیجه‌گیری شده بود که حمایت اجتماعی نیازمند سرمایه‌گذاری در ساختارها می‌باشد.

نایب رئیس کارگری برمحوریت مقوله نامه ۱۰۲ (توصیه آن تصریح کردواظهارداشت که کلیدتامين و توسعه تامین اجتماعی بخصوص در پرداختن به مساله اشتغال غیررسمی است. همچنین نکته مهم دیگر نقش سه جانبه‌گرایی بر مبنای معامله جمعی آزادانه است. سخنران بطور کامل از تلاش‌های سازمان بین‌المللی کار در زمینه ارتقای کف حمایت اجتماعی پشتیبانی کرد، امری که به نظر او بصورت آتی بعنوان وسیله رسیدن به توسعه افقی ضروری می‌نمود. باعث خرسندی است که بدنامی سایر سازمان‌های بین‌المللی جهت اقدام نگاهشان به سازمان بین‌المللی کار است. او از تعهد تعدادی از دولت‌ها بخصوص در ارتباط با کف و توجه به تمامی نظرات درخصوص اشتغال غیررسمی بخصوص این تصور که همه کارگرانی که قادر به مشارکت هستند باید این کار را انجام دهند استقبال کرد. اما سخنران مذکور با نظر نایب رئیس کارفرمایی که دولت‌ها ابتدا در بحران مالی به میزانی که در تنظیم بازار مالی ناکام بوده‌اند اشتباه کرده‌اند موافق نبود. نهایتاً، استراتژی‌های توسعه پوشش تامین اجتماعی باید مبتنی بر حقوق، سطوح منفعت کافی، بعد جنسیتی قوی و توجه به نیازهای گروه‌های جمعیتی آسیب پذیر باشد.

ضمن خلاصه کردن بحث‌ها در زمینه سیاست‌های توسعه پوشش تامین اجتماعی، یکی از اعضای دبیرخانه (آقای فیلیپ مارکادنت، واحد تامین اجتماعی، بخش حمایت اجتماعی)، خاطر نشان ساخت که اجماع آرا در زمینه توسعه هم‌گرایی تامین اجتماعی اولویتی برتر است. از زمان ILC سال ۲۰۰۱ پیشرفت‌های زیادی اتفاق افتاده اما همگی توافق دارند که هنوز خلأهایی وجود دارد و کارهای زیادی باقی مانده که باید انجام شود. نمایندگان به اتفاق آراء اعتقاد دارند که ارایه پوشش خدماتی گروه هدف نهایی است- این یک حق است- و تمرکز اولیه باید بر اساس آن دسته و گروه جمعیتی باشد که اخیراً تحت پوشش نبوده‌اند ازجمله جمعیت روستایی، زنان، کارگران غیر رسمی، آن‌هایی که بر اثر بیماری ناتوان هستند، افرادی که با ج آ آی وی - ایدز زندگی می‌کنند و اشخاصی که دارای معلولیت هستند، یعنی به طور کلی تمامی کسانی که از این خدمات محروم بوده‌اند. ظرفیت‌های داخلی کشورهای اهمیت دارند و برخی نیاز به حمایت از نظر منابع و کمک‌های فنی دارند. بحث‌های مطرح‌شده انواع مختلفی از نظرات را مطرح نمود اما فصل مشترک همه آن‌ها عام بودن، نیاز به لحاظ کردن گروه‌های هدف و استفاده کارآمد از منابع می‌باشد. بحث پیرامون تامین مالی، سیاست‌های اجتماعی، و سیاست‌های اشتغال، بر این حقیقت تاکید داشت که بافت ملی اثری مهم دارد و مدلی استاندارد برای تمامی کشورها وجود ندارد. مانع عمده توسعه پوشش تامین اجتماعی محرومیت بواسطه رسمی ساختن اشتغال، و اقدامات مختلفی است که از نظر پرداختن به مشکل مطرح است. حتی در داخل یک کشور، مکانیزم‌های متفاوتی با توجه به گروه‌های جمعیتی وجود دارد لذا نیاز به نوعی ثبات کاری احساس می‌شود. بحث در زمینه عمل این واقعیت‌ها و نیاز اولیه برای سطحی از حمایت حداقلی برای همه را مورد تاکید قرارداد. حمایت کلی از استراتژی عمودی و افقی سازمان بین‌المللی کار وجود دارد و نمایندگان حمایت خود را از مقوله نامه ۱۰۲ بعنوان راهی برای پیشرفت کشورها بسوی دسترسی عمودی بیان کردند. اتفاق نظری کلی در زمینه نقش بازیگران مختلف در دستیابی به کف حمایت اجتماعی و گسترش پوشش تامین اجتماعی وجود داشت که شامل اهمیت شرکای اجتماعی، نقش دولت‌ها بعنوان ضامن حق تامین اجتماعی، نقش بخش خصوصی، و سازمان بین‌المللی کار و نیز نیاز به تحقیق مستمر بود.

دخالت دبیر کل (آقای خوان ساموایا مدیرکل دفتر بین المللی کار) در بحث‌ها با هدف تحریک بحثی در کار کمیته صورت پذیرفت. درسال ۲۰۰۱، اجماع آرای جدیدی در خصوص تامین اجتماعی همراه با پیشرفت‌هایی مهم حاصل شد که مدیون تلاش‌های جهانی در خصوص تامین اجتماعی و پوشش همگانی بود.

ازجمله مسایل کلیدی که پوششی عمودی یافته بودند، تصویب مقوله نامه ۱۰۲، پایداری و استطاعت، رابطه بین تامین اجتماعی و اشتغال، و بعد جنسیتی بود که همگی در گزارش درج شده است. سخنران از کمیته دعوت کرد که مساله رشد اقتصادی را با هدف عدالت اجتماعی پیوند زند. دولت‌ها تائیس نظام‌های تامین اجتماعی را بدون ایجاد رشد، بخصوص با در نظر گرفتن بحران های جاری اقتصادی دشوار می‌یافتند. اما تجارب نشان داده است که کشورهایی که نظام‌های



حمایت اجتماعی خود را در شرایط بحرانی توسعه داده اند از رشد بهبود یافته ای نیز بهره مند شده اند و با موفقیت از بحران خارج شده اند.

بحث‌های سه جانبه‌گرایی از این دست به یافتن راه‌حل‌هایی متوازن کمک می‌کند که این امر در واقع نقش سازمان بین‌المللی کار را نشان می‌دهد. درحالی که مفهوم کف حمایت اجتماعی پیشرفت مهمی را در دهه گذشته داشته است، ۸۰ درصد جمعیت جهان هنوز از این حق اساسی بشر بهره‌مند نیستند - از این رو هدف کمیته تولید راه حل است. چون این امور برای همه کشورها یکسان نبوده است و پوشش عام امری نیست که فوری اتفاق بیفتد، کمیته باید ساخت بلوک‌هایی را در نظر بگیرد که معرف گام‌هایی باشند که تمامی کشورها می‌توانند به آن دست یابند. در این مسیر لازم است به تنوع هر کشور احترام گذاشته شود و گام‌ها به اندازه کافی واقع بینانه باشد که توسط خود کشورها قابل اجرا باشد. این هدفی جمعی خواهد بود تا کف حمایت اجتماعی را بجلو حرکت دهد. در این ارتباط، تجربه کشورهای فقیری که سیستم‌های حمایت اجتماعی را با موفقیت اجرا کرده‌اند می‌تواند الهام بخش باشد. حمایت اجتماعی اثراتی فراینده مانند تولید رشد و نیاز اقتصادی، و حمایت از مردم دارد. بنابراین این نکته مهم است که مفهوم روشنی ایجاد شود که بتواند بطور کامل در سیاست‌های اقتصادی اتمام شود. بحران‌ها، محدودیت‌های سیاست‌های اقتصادی قبلی را نشان داده اند، لذا بازگشت به تجارت مطابق رویه‌های پیشین از این منظر غیر قابل تصور است. نقش سازمان بین‌المللی کار برای رسیدن به راه‌حل‌های خلاق در واقعیت مستحکم‌تر شده است. لازم است مشارکت در تبادل تجربه نیز تقویت می‌شد و این یکی از اهداف گروه مشاوره کف حمایت اجتماعی است که توسط خانم میشله باخلت ریاست می‌شد. سخنران از مشارکت خانم پیلای تقدیر کرد که در واقع سخنرانی‌اش باعث برانگیخته شدن بحث‌هایی پربار شده بود. کمیته مربوطه دارای مسئولیتی فراتر از همه پتانسیل‌ها یعنی مسئولیت دست یافتن به راه حل بوده است.

مدیریت و تامین مالی تامین اجتماعی

ضمن معرفی نکاتی جهت بحث، یکی از اعضای دبیرخانه (آقای کرزیستف هاگمجر، واحد تامین اجتماعی، بخش تامین اجتماعی) خاطر نشان ساخت که با نگاه به نوع چالش‌های مالی که کشورها با آن روبرو هستند، انسان می‌تواند آن گروه از کشورهایی را که دارای نظام‌های تامین اجتماعی جامع هستند و کشورهایی را که دارای خلاهای پوششی وسیع هستند از یکدیگر مجزا سازد. در گروه کشورهای اول، چالش‌های عمده شامل نیاز به سازگاری با تغییرات اجتماعی و جمعیتی، اهمیت تضمین پایداری مالی درازمدت و تضمین درستی اجتماعی و اقتصادی می‌باشد. به منظور تضمین استطاعت و ایجاد فضای مالی برای پرکردن و بستن خلاهای پوششی، امر توسعه سیاست‌های قابل اجرا و تامین مالی گزینه‌ها و توسعه استراتژی‌های تامین اجتماعی ضروری است. در مورد دومی، اولویت‌بندی دقیق و تعیین توالی برنامه‌ها اهمیت دارد. از نظر جهت‌گیری سیاسی آینده ممکن برای سازمان و دفتر، مکانیزم‌های کنترل هزینه و ایجاد ضرورت فضای مالی ضروری نقش مهمی بعهده خواهد داشت. درخصوص نکات دیگر جهت بحث، سخنران مسائلی نظیر استطاعت، ترتیبات تامین مالی صحیح و فضای مالی پایدار را پیشنهاد کرد.

نایب رئیس کارفرمایی اظهار داشت که مساله تامین مالی از جمله پیچیده‌ترین مسایل است. هزینه‌های اجتماعی در سال‌های گذشته از مرحله انفجار گذشته است درحالی که منابع مالی نیز همزمان با آن کاهش یافته است. بسیاری از کشورها مجبور بوده‌اند که نظام‌های مشارکتی را همراه با منابع مالی عمومی تکمیل کنند و در نتیجه کسری های خود را افزایش دهند. از این رو لازم است توازن و تعادلی محکم بین حمایت اجتماعی و اصول مدیریت مالی محکم و حکمرانی خوب حاصل شود. در این ارتباط سخنران فوق خواستار مشورت با شرکای اجتماعی شد. کشورهایی که نظام‌های حمایت اجتماعی خود را مبتنی بر نظام‌های خصوصی گذاشته‌اند غالباً کمبود عمومی کمتری را در همراه با هزینه‌های بیشتر برای مردم و بنگاه‌ها تجربه کرده‌اند. بیمه خصوصی نقش مهمی را در همه این سیستم‌ها ایفا کرده است. انتظار و امید به زندگی فراتر از انتظار آمارگیران رفته است و اثرات مهمی بر هزینه‌های بهداشت و نظام‌های بازنشستگی داشته است. این موضوع اهمیت دارد که دولت تضمین کند افراد مسن‌تر منابعی کافی برای تامین زندگی در اختیار دارند. در برخی از کشورها فقر در سنین پیری به وضعیتی حاد و حادث منجر و نیاز به پیداکردن تعادل بین مستمیری ها و سایر منابع احساس شده است. چالش کلیدی در تامین مالی بازنشستگی کاهش تعداد افراد شاغل برای تامین مالی افراد بازنشسته است. برخی از کشورها اصلاحاتی را اجرا کرده‌اند که هدفشان افزایش مشارکت‌ها بوده است. این مشارکت‌ها برای کارفرمایان و کارکنان پرهزینه بوده است. در نظر سخنران فوق، افزایش سن بازنشستگی یا دوره مشارکت اقداماتی الزامی‌اند. دولت‌ها نیز باید اقداماتی را اتخاذ می‌کردند تا اثر جمعیتی را کاهش دهند. سن بازنشستگی نیز لازم است در ارتباط با انتظار و امید به زندگی به عنوان شاخص در نظر گرفته می‌شود.

نایب رئیس کارگری مسایل بحث را تغییر داد و این پرسش را مطرح کرد که آیا جامعه می‌تواند بدون تامین اجتماعی به کار خود ادامه دهد. تامین اجتماعی چیزی لوکس نیست، بلکه یک الزام توسعه‌ای محسوب می‌شود. تصویب و اجرای مقاوله نامه‌هایی مانند مقاوله نامه شماره ۱۰۲ به توسعه عمودی کمک می‌کند و سطوح منفعت را بهبود می‌بخشد. سطح حمایت اجتماعی یک جامعه می‌تواند وابستگی به سطح ثروت ایجاد کند اما تفاوت‌های وسیع در منافع در بین کشورها دارای سطوح توسعه‌ای قابل مقایسه ایجاد شده است که نمی‌توان تفاوت‌ها را فقط با درآمد ناخالص ملی سرانه توضیح داد. بیشتر این موارد بستگی زیادی به انتخاب یک جامعه با توجه به سطوح قابل قبول تفاوت‌های درآمدی و اولویت‌ها دارد. استطاعت مالی یک مساله فنی محض نیست و در برگیرنده قضاوت‌های ارزشی سیاسی نیز می‌باشد. یکی از نقاط قوت گزارش دفتر پژوهش‌های تجربی متغیر با این افسانه است که حمایت اجتماعی امری لوکس است که کشورهای در حال توسعه فقط زمانی می‌توانند آن را پرداخت کنند که به موضوع عضویت در OECD سازمان توسعه و همکاری اقتصادی نزدیکتر شوند.

در دهه گذشته، چندین کشور کم درآمد فضای مالی لازم را برای تامین منابع برای یک کف حمایت اجتماعی ایجاد کرده‌اند. در واقع پوشش عام در دسترس تمامی کشورهای دارای درآمد متوسط و نیز کم درآمد بخوبی قرار داشته است. از آن جا که برنامه های جدید نیازمند منابع و کارشناس

می‌باشد، جامعه بین‌المللی می‌تواند و باید به سرعت پشتیبان به این روند کمک نماید. این امر می‌تواند شامل تامین منابع پیوند دهنده از طریق کمک بین‌المللی تا رسیدن به پایداری کامل نظام‌های ملی باشد. در حالی که پیشرفت‌های شگرفی در زمینه برابری زندگی افراد مسن‌تر با تامین عام خدمات بهداشتی در کشورهای با درآمد بالا در نتیجه تمهد منابع پایدار ایجاد شده است، اما پر واضح است که سرمایه‌گذاری بالاتر فی نفسه و ضرور نتایج خوبی را تضمین نمی‌کند.

نایب رئیس کارفرما این نکته را مطرح کرد که هزینه‌ها فقط هزینه نیستند- بلکه همانگونه که فردی گفته است، بهداشت قیمتی ندارد اما هزینه دارد. دولت‌ها با تقاضاهای چندان‌ای مواجه بوده‌اند.

نایب رئیس کارگری این نکته را تصریح کرد که هزینه نداشتن حمایت اجتماعی بیشتر از هزینه دراختیار داشتن آن است. او این نکته را همان گونه که سایر سخنرانان مورد توجه قرار دادند تأیید کرد که وضع مالیات مساله مهمی است.

یک عضو دبیرخانه (خانم کریستینا پهرنت، واحد تامین اجتماعی، بخش حمایت اجتماعی) بحث در زمینه استطاعت مالی و تامین مالی تامین اجتماعی را خلاصه کرد. نیاز به یافتن یک حالت تعادل بین نیازهای اجتماعی و اقتصادی پیامی مشترک است. این امر نیاز به توجه پیوسته و گفتگوی اجتماعی مستمر در کشورها دارد. سه هدف عمده از بحثها به قرار ذیل است:

در وهله اول، نیاز به تضمین پایداری نظام تامین اجتماعی است. این امر بویژه برای کشورهایی که دارای خلا پوششی وسیع هستند ضروری است. نتایج کار خیلی مهم است و نیاز به چشم‌اندازی دراز مدت وجود دارد. پایداری نیز باید به واقعیت هر کشور معین اتصال یابد. اعتماد، شفافیت و قابلیت پیش‌بینی نظام‌ها امری ضروری‌اند. ثانیاً، فضای مالی باید توسعه یابد. وضع مالیات و جمع آوری درآمد و کارآمدی آن‌ها اصول کلیدی‌اند اما در عین حال از این جنبه، گفتگوی اجتماعی نیز مورد نیاز است. ثالثاً اشتغال شایسته و زاینده کلید تامین مالی تامین اجتماعی است. همیشه نیازهای جمعیتی جدید وجود خواهد داشت و سطوح بالای اشتغال و شرایط کاری صحیح مورد نیاز خواهد بود. سخنران فوق بر مساله کمبود مهارت‌ها و نیز اهمیت تدوین سیاست‌ها جهت کمک به کار و تعادل خانوادگی تأکید کرد. ارتقای سطوح اشتغال برای زنان، جوانان و افراد مسن بهمین اندازه اهمیت خواهند داشت.

حکمرانی (اداره) تامین اجتماعی

مدیر اجرایی بخش گفتگوی اجتماعی (آقای جرج دراکنجی) اظهار داشت که هیچ سیستم تامین اجتماعی بدون مدیریت کارآمد پایدار نخواهد بود. مساله اصلی شناسایی شده برای مدیریت خوب تضمین صحت سود، کارآمدی و انسجام سیاست‌گذاری و نیز تقویت هماهنگی بین عوامل مختلف است. پیش شرط ضروری برای این موضوع در دسترس قرار دادن قالب‌های کاری مدیریت کارآمد بویژه با توجه به مسئولیت دولت، مشارکت شرکا (کارفرمایان و کارگران و گفتگوی اجتماعی است. دولت دارای نقشی مرکزی است چون باید طراحی و رشتن منافع، قالب‌های کاری حقوقی و مدیریت صحیح نهادهای تامین اجتماعی را تضمین کند. این مسئولیت‌ها می‌تواند از طریق عمومی یا نهادهای بخش خصوصی یا پیرا دولتی ادا شود. در سطحی وسیعتر، دولت انسجام در سیاست‌گذاری و نیز هماهنگی در میان بازیگران و نهادهای را تضمین می‌کند. در عین حال، مشارکت شرکای اجتماعی ضروری است. مشارکت آن‌ها در طراحی اجرا و نظارت بر سیاست‌های تامین اجتماعی ضروری است چون آن‌ها نه‌اینها مشارکت کنندگان، مالیات‌دهندگان و ذی‌نفعان هستند. از این رو لازم است آن‌ها در هیات‌های مدیره نهادهای تامین اجتماعی خدمت کنند. آقای دراکنجی با ارایه دو نکته پیشنهادی برای بحث این گونه نتیجه‌گیری کرد: چگونه دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان می‌توانند در ارتقای طراحی، مدیریت و اجرای نظام‌های تامین اجتماعی مشارکت کنند و چگونه قالب‌های کاری برای حمایت از این تلاش‌ها را می‌توان بهبود بخشید؟

نایب رئیس کارفرما این بحث را مطرح کرد که در بسیاری از کشورها شرکای اجتماعی فعالانه در نظام‌های تامین اجتماعی مشارکت و در مجموعه‌های نظارتی خدمت می‌نمایند و حتی طرح‌هایی را خودشان به تنهایی تنظیم می‌کنند. سازمان بین‌المللی کار باید چنین ابتکارانی را تشویق کند بخصوص درجایی که مکانیزم‌های ابتکاری مورد استفاده قرار می‌گیرد. مدل‌ها خیلی متنوع‌اند و مدل‌هایی وجود دارد که در آن‌ها شرکای اجتماعی شاید بر اساس انتخاب فعال نبوده‌اند. همچنین توسعه مکانیزم‌های جلوگیری صحیح برای مثال با توجه به ایمنی و بهداشت شغلی مهم می‌باشد. شرکای اجتماعی نقش عمده در این امور ایفا می‌کنند اما کاربرد مقاوله‌نامه‌های کشورها و سایر مکانیزم‌ها بسیار کند بوده است. سازمان بین‌المللی کار باید در تامین آموزش و تعلیم در این حوزه فعال‌تر باشد. مدیریت خوب برای بهبود نظام‌های تامین اجتماعی ضروری است. هزینه‌های اجرایی باید کاهش یابد و روابط بهتری با ذی‌نفعان مورد نیاز است. در نظام‌های ناکارآمد، سودها گاهی به مورد دومی نمی‌رسند. خیلی مهم است که بازیگران ملی به نظام اعتماد و قابلیت پایداری آن اعتماد داشته باشند این بمعنی تربیت بازرسان کارو توسعه مکانیزم‌های نظارتی است که در آن شرکای اجتماعی نقشی بزرگ‌تر بعنوان وسیله‌ای برای مبارزه با کار غیرقانونی و غیر رسمی ایفا کنند.

نایب رئیس کارگری بر سه مساله مدیریتی کلیدی تأکید کرد: ۱- **قصد مدیریت رسیدن به چه چیزی است؟** ۲- **برای رسیدن به آن چه چیزهایی مورد نیاز است؟** و ۳- **این هدف چگونه حاصل می‌شود؟**

هدف، توسعه تامین اجتماعی برای همگان است هرچند تنوعی از روش‌ها وجود دارد. توسعه فقط در صورتی می‌تواند پایدار باشد که نظام‌های مشارکتی الزامی همزمان با یک کف حمایت اجتماعی اجرا شود. همان گونه که در گزارش دفتر اشاره شد این امر نیازمند مدیریت و اداره کردن تامین اجتماعی کارآمد و مؤثر خواهد بود. ثقل، سرمایه‌گذاری غیر مسئولانه، بوروکراسی خسته‌کننده، و غیر قابل تکیه بودن به اعتماد آسیب می‌رساند و تمامی سیستم را به خطر می‌اندازد. کارگران و کارفرمایان بدون ایجاد تعادلی منطقی به طرح‌ها پرداخته‌اند و لذا به آن چه در عوض دریافت کرده‌اند نخواهند پیوست. مسئولیت تضمین مدیریت کارآمد و مؤثر طرح‌های عمومی بر عهده دولتهاست. آن‌ها همچنین باید یک قالب کاری تنظیمی را برای طرح‌های غیردولتی و خصوصی فراهم سازند. باید به افراد این تضمین داده شود که معیارهای مدیریت و حکمرانی خوب از جمله شفافیت، مدیریت مالی



محتاط آمیز، هزینه‌های بالاسری کم و مشارکت سودمندانه در اشتباهات تامین خواهد شد. شواهد نشان می‌دهد که طرح‌های خصوصی نمی‌توانند به اقتصادهای معیار و کارآمد و طرح‌های اساسی خوب دست یابند. لذا افزایش منابع خارج از سازمان یا خصوصی سازی خدمات عمومی نگران‌کننده خواهد بود. کارکنان اجرایی که خوب تربیت شده باشند و بصورت صحیح به آنها توجه شده باشد پیش شرط مدیریت هر سیستمی می‌باشند. مجموعه منابع کارآمد نیازمند خدمات بازرسی کارآمد است تا این امر را تضمین کند که کارگران و کارفرمایان تعهدات مشارکتی و مالیاتی خود را انجام می‌دهند. مشاور ویژه دبیرکل (آقای استافان پرسی) بحث درخصوص حکمرانی و مدیریت تامین اجتماعی را خلاصه کرد و نکاتی را مطرح کرد که بر سر آن‌ها اتفاق نظر وجود دارد. اولاً، این توافق وجود دارد که هدف نظام‌های مدیریتی خوب، ارتقای سیستم به ارایه پوششی وسیع است و بسیج منابع ضروری و مدیریت کارآمد این منابع به حدی که منافی صحیح را ارایه دهد. او مشاهده کرد که در عین حالی که سخنرانان این نظر کلان را در خصوص سیستم‌های تامین اجتماعی در نظر دارند، اما فقط بر اثرات خرد این سیستم‌ها بر افراد تاکید می‌کنند یعنی از فقر تحت شرایط زندگی دشوار اجتناب می‌نمایند. دوماً، اعتماد و تمامیت ملاحظات قابل بازگشت است. لذا اجتناب از قریب و فساد از طریق مدیریت خوب برای هدف کلی نظام‌های تامین اجتماعی ضروری است اما چگونه می‌توان به این هدف به بهترین وجه دست یافت- از طریق طرح‌های عمومی یا خصوصی، حوضه‌های ریسک کوچک یا بزرگ؟ اعتماد را می‌توان از طریق ارتقای طرح‌ها و مشارکت در نظارت آن‌ها افزایش داد. مردمی که به سیستم پرداخت می‌کنند می‌خواهند بدانند که بر سر پولشان چه می‌آید و این اعتماد را دارند که آن چه امروز در آن سهیم شده‌اند، اگر بخواهند از آن سود ببرند فردا در دسترس خواهد بود. سوماً، همه توافق دارند که درحالی که دولت‌ها دارای جایگاه نظارت نهایی هستند- بدون توجه به این موضوع که طرح‌ها عمومی خصوصی یا ترکیبی از این دو باشند - آن‌ها نمی‌توانند این کار را خود به‌تنهایی انجام دهند. طرح‌ها بنحو زیادی از مشارکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان بهره‌مند می‌شوند. چالش‌های نظام‌های تامین اجتماعی برای اجرا در جوامع رو به پیری، دستیابی به گسترش و کاهش فقر به بهترین وجه از طریق گفتگوی اجتماعی می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. برای این نظارت، همچنین ضروری است که مدیران بخوبی واجد شرایط باشند. گفتگوی اجتماعی به شکلی عینی می‌تواند نقشی کلیدی در تضمین پاسخگویی نظام‌ها نسبت به نیازهای مردم در افزایش کارایی طرح‌ها با نظارت بر کیفیت و جنگ با فساد، در مشارکت در اعتمادسازی، اطلاع رسانی و افزایش آگاهی و مشارکت در طراحی اصلاحات و ابداعات ایفا کند. نهایتاً، در ارتباط با هدایت کار آینده با سازمان بین‌المللی کار، نکات روشنی برای اقدام در خلال بحث‌ها ظاهر شده است از جمله نیاز به افزایش ظرفیت‌سازی، برای مثال از طریق ITC در تورین، کار مستمر در زمینه مشارکت در اطلاع رسانی و تحلیل تجارب کشوری، توسعه و اعمال خوب، و در خصوص تصویب آ‌ها، نگاه به توسعه قالب کاری در چهارچوب ره‌یافتی جهانی قابلیت انعطاف کاربرد آن‌ها را در سطح کشوری نیز تضمین می‌نماید. در این بافت، سخنران بر این عقیده بود که همگام با اعتماد شهروندان در نظام‌های تامین اجتماعی، استانداردهای بین‌المللی یک قالب کاری بین‌المللی را در زمینه اعتماد و اطمینان ایجاد می‌کنند که طی آن سایر کشورها نیز به همان اصول متصل می‌شوند. نهایتاً دفتر آیدکامک فتی‌اش را ادامه دهد، امری که بنظر می‌رسد بسیار مورد تقدیر و مورد تقاضا است. در این ارتباط تحلیل فاصله‌ها و چگونگی غلبه بر آن‌ها بایدمورد توجه قرار گیرد.

نقش استانداردها در تامین اجتماعی و پیگیری‌های سازمان بین‌المللی کار

مدیر اجرایی استانداردها و اصول بنیادین و حقوق بخش کار (آقای گای رایدِر) بحثی را مطرح کرده و تاکید نمود که سازمان بین‌المللی کار ابتدا مسؤولیت تحقق حق تامین اجتماعی را بر عهده دارد. هشت ابزار بروز در اختیار سازمان بین‌المللی کار برای تامین اجتماعی و حمایت از امور مرتبط با مادران وجود دارد. مهمترین آن‌ها مقوله نامه شماره ۱۰۲ است. وی خرسندی و رضایت خود را از این حقیقت بیان داشت که ارزشتین قانونی مصوب را اتخاذ کرده و چندین دولت عضو نیز گام‌هایی را جهت تصویب آن بجلو بر داشته اند. مقوله نامه‌های موجود دارای اثرات مهمی بر توسعه تامین اجتماعی می‌باشند. اما بیانیه سازمان بین‌المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن متصانه سال ۲۰۰۸ استانداردهایی را ایجاد کرده که باید اجرا شود. ابزار یا مکانیزمی تکمیلی مورد نیاز است تا استمرار تدریجی پوشش تامین اجتماعی تضمین و هدایت شود. سازمان بین‌المللی کار تنها سازمان بین‌المللی است که می‌تواند به توسعه این موضوع کمک کند. جهت‌گیری سیاستگذاری آینده احتمالی برای سازمان و دفتر میتواند شامل سه عنصر تکمیلی باشد.

اولاً- اگر کمیته و کنفرانس تصمیمی مثبت برای اتخاذ یک ابزار بگیرند، روندی شتابان می‌تواند برپاگردد بحثی واحد در سال ۲۰۱۲ باشد.

ثانیاً- استانداردهای موجود می‌تواند از طریق آگاه‌سازی، کمک فنی و فعالیت‌های ظرفیت‌سازی و نیز توسعه راهنمای حمایت بهترین تامین اجتماعی توسعه یابد. نهایتاً اقدام مرتبط با استاندارد بیشتر می‌تواند بعنوان یک عمل پیگیری جهت نتیجه‌گیری‌های آتی کمیته در خصوص کاربرد استانداردها بر اساس بررسی کلی کمیته کارشناسان پیش‌بینی شود.

نایب رئیس کارفرمایان این نکته را مورد تایید قرار داد که تنظیم استاندارد یکی از ملاحظات کار سازمان بین‌المللی کار است اما در عین حال گروه او طرفدار یک ره‌یافت مبتنی بر استاندارد شدید نیست و تامین اجتماعی نیز از این قاعده مستثنی نیست. مقوله نامه‌ها باید بعنوان نقاط مرجع خدمت کنند، اما جهان نیز نیاز به عمل‌گرایی و کارترینیزم دارد. در ارتباط با مقوله نامه شماره ۱۰۲، گروه او نمی‌خواهد آن را بازنگری کند، علی‌رغم انتقاداتی که درخصوص زبان آن می‌تواند وجود داشته باشد. (مقوله نامه در طی سی سال باشکوه) یعنی وقتی که مشکلات اقتصادی چندان شدید نبود اتخاذ شده است. مقوله نامه بعنوان یک مجموعه، بنحو گسترده‌ای غیر قابل اجراست اما قابل انعطاف است. قابل توجه این که تعداد نسبتاً اندکی از کشورها (۴۷) مقوله نامه را تصویب کرده‌اند و بیشتر آن‌ها کشورهای اروپایی بوده‌اند. سخنران همچنین به این نکته اشاره کرد که فقط تصویب اندکی از مقوله نامه حمایت از مادران (۲۰۰۰) (شماره ۱۸۳) وجود داشته است. این امر با درنظر گرفتن شدت آن متعجب کننده نبود. گروه او از این مقوله نامه حمایت نکرد و در استفاده از استانداردهای جدید در این مرحله نیز سودی ندید. سازمان بین‌المللی کار از قبل بخوبی مجهز شده

و آنچه اکنون نیاز دارد انجام دهد هدایت کار از سطح بالا بود. کارفرمایان می‌توانند نیاز به توسعه یک قالب کاری برای کف حمایت اجتماعی را به شکل یک توصیه‌نامه که شامل موارد ذیل باشد ببینند:

الف- مجموعه ای از اصول و اهداف

ب- تنوعی از ره‌یافته‌ها بدون یک مدل واحد

پ- اجرای منعطف و تدریجی از کف حمایت اجتماعی

ت. دادن انگیزه برای افراد خارج شده از کار به بازگشت یا به اقتصاد رسمی و نیز هدف رسمی سازی

ث- معاف کردن بازبگرازان ملی در ارتباط با تامین مالی دراز مدت کف حمایت اجتماعی

ج- ایجاد یک قالب کاری اقدام برای سازمان بین‌المللی کار، دولت‌ها و شرکای اجتماعی که با فعالیت‌های سایر سازمان‌های بین‌المللی هماهنگ باشد.

نایب رئیس کارگری تفسیر روز قبل را تصریح کرد که چالش همه استانداردهای سازمان بین‌المللی کار این است که آن‌ها روی هم‌رفته توصیفی نیستند و از سوی دیگر خیلی هم کلی نمی‌باشند. جهان در سال ۱۹۱۹ درست مثل امروز پیچیده و متنوع بوده است. وظیفه بروزسازی استانداردهای کار هنوز معتبر است و اساساً با امروز تفاوتی ندارد. جهانی‌سازی وابستگی متقابل را افزایش داده است و استانداردهای بین‌المللی کار در واقع بیش از هر زمان دیگری الزامی شده است. پیمان شغل‌های جهانی بطور کامل اهمیت استانداردهای بین‌المللی کار را با شناسایی یک بسته استاندارد بسیار مرتبط برای پاسخ به بحران و بهبود منعکس می‌کند. استانداردهای سازمان بین‌المللی کار بزرگ ترین سرمایه‌های این سازمان بوده‌اند و این نکته به اثبات رسیده که این استانداردها عام، منعطف، مترقی و سازنده‌اند. مقوله‌نامه شماره ۱۰۲ از این نظر برجسته بوده است. کارگران چهار وظیفه را برای استانداردها در مقابل گسترش بیشتر افقی و عمودی تامین اجتماعی مورد ملاحظه قرار می‌دهند:

الف) تایید و اجرای استانداردهای بروز موجود

ب) پرداختن به موانع تصویب

پ) ابتکارات تنظیمی جدید برای بستن خلاها در پوشش و

ت) شناسایی چالش‌های جدید برای تامین اجتماعی.

در دیدگاه کارگران، تصویب مقوله نامه شماره ۱۰۲ باید اولویت دولت‌های عضو باشد. کارگران گزارش کمیته کارشناسان را مطالعه کرده و از تغییرات مقوله نامه با ادغام زبان خنثی از نظر جنسیتی استقبال کرده اند. پیشنهادات کمیته کارشناسان در ارتباط با مقوله نامه ارتقای اشتغال و حمایت در مقابل بیکاری ۱۹۸۸ (شماره ۱۶۸) نیز این ملاحظه را مورد توجه قرار داده است. گروه او نیز طرفدار توصیه جدید سازمان بین‌المللی کار در زمینه کف های حمایت اجتماعی بوده است. اتخاذ آن را در سال ۲۰۱۲ مورد حمایت قرار داده اند. نتایج بحث‌های جاری می‌تواند ایده‌های مفهومی عمده این چنین توصیه‌نامه‌ای را شکل دهد.

رئیس یادداشت منتشره‌ای را که از ریاست کمیته کاربرد انتشار استاندارد به عنوان کمیته بحث در زمینه حمایت اجتماعی دریافت کرده بود قرائت کرد. کمیته منتخب مجاز شمرده شده بود تا در اولین نشست دو سند الحاقی توسط کمیته کاربرد استانداردها در ۳ ژوئن ۲۰۱۱ اتخاذ شود.

دو سند تحت عنوان "خلاصه بحث‌های کمیته کاربرد استاندارد در زمینه بررسی

عمومی مرتبط با ابزار تامین اجتماعی" و "حاصل مالی بررسی کلی درخصوص

تامین اجتماعی" به یاداشت منتشره اضافه شدند تا بعنوان مرجع شور و بحث‌های کمیته به منظور بحث مجدد در خصوص حمایت اجتماعی منتشر شده مورد توجه قرار گیرد.

ریاست کمیته کاربرد استانداردها (آقای سرگیو پاکسیانو پاردو) خلاصه گزارش کمیته و نتیجه گیری هادرخصوص بررسی کلی آماده شده توسط کمیته کارشناسان را ارائه داد. همگام با بیانیه ۲۰۰۸ درخصوص عدالت اجتماعی برای جهانی سازی متصافانه، کمیته او مسؤولیت بررسی بدنه استانداردهای بین‌المللی کار بعنوان مورد مرتبط با خود و در صورت لزوم ارایه توصیه در خصوص بروزسازی و ارتقای ممکن را بعهده گرفت. کمیته تاکید کرد که ابزار حمایت اجتماعی ابزاری ارزشمند برای کاهش فقر و ناامنی درآمدی است. همچنین تامین اجتماعی سنگ محکی برای مرور و بررسی رشد پایدار در دراز مدت است. ریاست نیز بررسی کلی را به مثابه ابزاری مفید جهت مشورت سه جانبه گرا مورد توجه قرار داد.

یک عضو دبیرخانه (آقای کرزیتوف هاگماجر، واحد تامین اجتماعی، بخش حمایت اجتماعی) با خلاصه نکات کلیدی از بحث در خصوص نقش استانداردها در تامین اجتماعی و پیگیری سازمان بین‌المللی کار، این حقیقت را مورد تاکید قرار داد که تمامی سخنرانان بر نقش مرکزی استانداردها بعنوان قالبی کاری برای حمایت اجتماعی تاکید دارند. کارفرمایان استانداردها را مرجعی مهم می‌دیدند که نباید درعین حال مانعی برای عملگرایی باشد. کارگران آن را مزیتی عمده از تنظیم استاندارد سازمان بین‌المللی کار در تامین ابزاری می‌دیدند که در خصوص اهداف استوار بوده اما درخصوص وسایل کار منعطف است. بسیاری از دولت‌ها بر نقش مهم استانداردهای تامین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار و بویژه مقوله نامه شماره ۱۰۲ تاکید داشتند.

گزارش نهادهای بین‌المللی

نماینده سازمان بهداشت جهانی (آقای پیتر مرتنز، هماهنگ‌کننده دفتر مدیرکل سازمان بهداشت جهانی) گزارشی در خصوص پیوند و روند تکمیل‌سازی بین سازمان بهداشت جهانی و زوایای تکمیل‌کننده دستورالعمل و جهت‌گیری استراتژیک سازمان بین‌المللی کار در برنامه‌های حمایت اجتماعی ارایه داد. برای سازمان بهداشت جهانی، بهداشت یک حالت کامل ذهنی و جسمی و رفاه اجتماعی و نه فقط عدم وجود بیماری تلقی می‌شد. او تاکید کرد که بهره‌گیری از بالاترین استانداردهای قابل دستیابی بهداشت یکی از حقوق بنیادین هر انسان است. برخی از موارد مواری را می‌توان بین سازمان بین‌المللی کار و سازمان بهداشت جهانی ترسیم کرد مانند این حقیقت که حمایت از افراد و در دسترس قراردادن نظام‌های حمایتی بصورتی مساوی از اهمیت برخوردار است. توسعه پوشش و توسعه مکانیزم‌های مالی باید موازی و شانه به شانه هم به پیش روند. نیاز به تعهد همه بازیگران جامعه هست باید این امر مورد توجه قرار گیرد که هیچ کشوری از قلم روی مسائلی کشیدن کارش را آغاز نکرده است. همچنین در ادامه اهمیت مشارکت در تجربه مورد تاکید قرار گرفت. از سال ۲۰۱۰، سازمان بهداشت جهانی گزارش بهداشت جهانی خود را در خصوص تامین



مالی منتشر کرده است که نشان می‌داد که پرداخت مستقیم خارج از جیب معرف بیش از ۵۰ درصد هزینه‌های کل بهداشت در برخی از کشورها بوده است. سازمان بهداشت جهانی و سازمان بین‌المللی کار نهادهای را به سوی ابتکار کف حمایت اجتماعی هدایت کرده‌اند. در سال ۲۰۱۰، ابتکار کف حمایت اجتماعی بنحو برجسته‌ای با دلیل کار سطح بالای هیات مشاوره به ریاست خانم پاکلیت پیشرفت کرده است. علاوه بر این، ادغام برنامه‌های حمایت اجتماعی با قالب کاری کمک‌های توسعه‌ای سازمان ملل و درگیر شدن افراد اهداکننده، نهادهای تامین مالی دیگر، سازمان‌های مبتنی بر ایمان، مراکز علمی، سازمان‌های غیردولتی و غیره اموری ضروری بوده است.

یک نماینده از صندوق کودکان سازمان ملل متحد (آقای گوردن الکساندر، مدیر دفتر یونیسف در زمینه پژوهش، مرکز پژوهش معصوم) بر حمایت یونیسف از کف حمایت اجتماعی تاکید کرد. حمایت اجتماعی برای دستیابی به اهداف توسعه‌ای هزاره نسبت به برابری امری مهم و لازم است. اما درآمد پنهانی برای کودکان کافی نیست. علاوه بر این، از دیدگاه یک کودک، ما به اندازه کافی سریع حرکت نمی‌کنیم. چشم انداز حقوق تضمین حمایت اجتماعی حساس به کودک و تمرکز بر پاسخگو بودن دولت مهم و حیاتی است. تجدید تمرکز بر برابری بویژه در ارتباط با اهداف توسعه‌ای هزاره مهم است. فقیرترین و درحاشیه‌ترین‌ها کشورها و اقشار را نباید در اجرای اقدامات حمایت اجتماعی فراموش کرد. از نظر نقش یونیسف در زمینه کف حمایت اجتماعی، سه هدف مهم عبارتند از:

الف- ارتقاء و حمایت دولت‌ها در ایجاد، توسعه و تحکیم حمایت اجتماعی به منظور تضمین حقوق کودکان

ب- افزایش جنس و حساسیت کودک در زمینه حمایت اجتماعی به منظور تضمین حداکثر سود برای زنان و کودکان آسیب پذیر

ج- همکاری؛ همپیمایی و حمایت از مشارکت شرکا در گفتگوی ملی و سیاست‌گذاری بین المللی
 نهایتاً، سخنان بر نیاز به در نظر گرفتن حمایت اجتماعی به عنوان بخشی از نمای سیاست‌گذاری جامع تاکید کرد. حمایت اجتماعی فقط هدفش برابر ساختن مکمل‌های درآمدی نیست. ابعاد همپوشانی محرومیت کودک جنبه‌هایی را برجسته می‌سازد که فراتر از حمایت اجتماعی هستند. حمایت اجتماعی نیز باید پایه کلی برای خدمات اجتماعی فعال مانند بهداشت و آموزش باشد. افزون بر این، حتی در یک نظام خوب طراحی شده، ممکن است برخی کنار گذاشته شوند. استراتژی‌های روشنی برای افرادی که بیشتر از همه محروم شده اند مورد نیاز است.

نماینده‌ای از انجمن بین‌المللی تامین اجتماعی (ISSA) (آقای ارول فرانک استوو، رئیس (ISSA) موفقیت‌های قابل توجه سازمان بین‌المللی کار را در زمینه تامین اجتماعی در طی دهه گذشته خاطر نشان ساخت. این دوره شاهد پیوند یک اتحاد بین‌المللی برای حمایت از کف حمایت اجتماعی بوده است. اجماع آرای وسیع امروز برای تامین اجتماعی تا حد زیادی مدیون تلاش‌های سازمان بین‌المللی کار بوده است. او این بحث را در هفت نکته از دیدگاه ISSA در گزارش دفتر خلاصه کرد. **۱- ISSA** حمایت کامل خود را از استراتژی دویمدی برای گسترش پوشش تامین اجتماعی اعلام کرده است.

۲- ارزش بالایی که سازمان بین‌المللی کار برای حکمرانی خوب و مدیریت کارآمد نظام تامین اجتماعی قائل بوده است مورد استقبال قرار گرفته است.

۳- مدیریت تامین اجتماعی نقش مهم در تلاش برای توسعه پوشش در سطح ملی ایفا کرده است.

۴- استراتژی ISSA درخصوص گسترش، متمرکز بر ظرفیتهای مدیریت تامین اجتماعی بوده است.

۵- با تقویت این ظرفیتهای مدیریت تامین اجتماعی، استراتژی ISSA مشارکت مهمی در اهداف کف تامین اجتماعی ایفا کرده است.

۶- بر اساس استراتژی و تعهد نسبت به توسعه پوشش، سخنان حمایت کامل و تخصصی ISSA را به سازمان بین‌المللی کار و شرکای آن در افزایش ظرفیتهای ملی برای اجرای پوشش عمومی و افقی اعلام کرده است. نهایتاً بر اساس مبادلات بین نمایندگان پیشروی مدیریت‌های تامین اجتماعی در کنفرانس‌ها و اجلاس‌های ISSA، مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار و بویژه مقاله نامه شماره ۱۰۲، استاندارد ارزشمند برای ارتقای تامین اجتماعی در سرتاسر جهان فراهم شده است. بعنوان نتیجه بحث، او تاکید کرد که همه گونه تلاش باید برای تضمین این امر در نظر گرفته شود که همه مردم در حد حداقل و بعنوان اولین گام ضروری بتوانند از حمایت اجتماعی پایه‌ای برخوردار شوند.

ریاست کمیته این ملاحظه را داشت که استراتژی ISSA در زمینه توسعه تامین اجتماعی مورد حمایت بسیاری از اعضا مشارکتی مهم در کف حمایت اجتماعی قرار گرفته است. او همچنین تاکید کرد که ISSA مشارکت بسیار ارزشمندی را با ارتقای انتقال دانش بین انجمن‌های تامین اجتماعی انجام داده است.

نایب رئیس کارفرمایی از سه عضو پائل به خاطر مشارکتشان در کار کمیته تشکر کرد. او اظهار داشت که سه جانبه‌گرایی یک ویژگی استثنایی سازمان بین‌المللی کار بوده است و سایر سازمان‌ها را تشویق کرد که با شرکای اجتماعی همکاری نمایند و از نمایندگان خواست که دیدگاه خود را در خصوص این همکاری بیان کنند. او همچنین در مورد نظر آن‌ها در خصوص قابلیت اجرا بودن طرح‌های ترسیم شده توسط این کمیته بیان کرد و درخصوص این که سازمان بین‌المللی کار چگونه به این اهداف می‌خواهد برسد و این اهداف چگونه تامین مالی خواهند شد بحث کرد.

نایب رئیس کارگری از تمرکز مجدد بر مساله برابری در ارایه که از اهداف توسعه هزاره حذف شده‌اند استقبال کرد. نقص عمده اهداف توسعه هزاره این بوده است که آن‌ها با ارایه خدمات به کسانی که بیش از همه به جایگاه نزدیک بودند مسایل را رفع می‌کرده‌اند، از این رو این خدمات به کسانی که بیش از همه به آن نیاز داشته‌اند نمی‌رسیده است. او خاطر نشان کرد که کف حمایت اجتماعی چشم‌انداز جدیدی را به جایگاه برابری در توسعه خدمات و حمایت‌ها گشوده است. در این ارتباط، قالب کاری حمایت اجتماعی می‌تواند تمرکز و توجه بر آسیب پذیرترین اقشار را تقویت کند و بعد عدالت اجتماعی قویتری را نسبت به اهداف توسعه هزاره بگشاید. او از شرکت‌کنندگان در پائل پرسید که چه نقشی را برای دو گرایش سازمان بین‌المللی کار در نظر دارند- یعنی تنظیم استاندارد و

سه جانبه‌گرایی و این که چگونه می‌توانند با شرکای اجتماعی کار کنند. او بیشتر از دریافت مبتنی بر حقوق یونیسف استقبال کرد اما همچنین خاطر نشان ساخت که همه سازمان‌های بین‌المللی به این هدف متعهد نیستند و این سوال را مطرح کرد که خطرات نزدیک شدن به حمایت اجتماعی به چیزی غیر از دریافت مبتنی بر حقوق چیست.

- نماینده برنامه توسعه سازمان ملل (آقای دیوید لوک، گروه فقر، دفتر سیاست‌گذاری توسعه) کار برنامه عمران ملل متحد و چشم‌اندازهای حمایت اجتماعی را ارایه داد. دو دستورالعمل اصلی برنامه عمران ملل متحد کاهش فقر و ظرفیت‌سازی بوده‌اند. هر دو از نزدیک به حمایت اجتماعی پیوند خورده‌اند همان‌گونه که اهداف دورتر دست‌یابی به حمایت از اهداف توسعه هزاره و ارتقای برابری جنسیتی و توانمندسازی اقتصادی زنان این‌گونه بوده است. حمایت اجتماعی ابزار و وسیله‌ای برای شمول رشد و کاهش نابرابری بوده است. حوزه‌های خاص کاری برنامه عمران ملل متحد شامل بهبود شرایط زندگی برای جمعیت‌های حاشیه‌نشین و نظام‌های حمایت اجتماعی بوده است (مستمری، تامین اجتماعی، بیمه اجتماعی و کارهای عمومی) در سطح کشور، برنامه عمران ملل متحد از ارزیابی ظرفیت و توسعه، نظارت و ارزیابی، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری و گفتگوی نهادی حمایت کرده است. پروژه‌های خاص در بسیاری از کشورهای کمتر توسعه‌یافته و کشورهای درحال توسعه اجرا شده است. در بافت بحران، برنامه عمران ملل متحد هدایت طراحی و اجرای شبکه‌های ایمنی اجتماعی و برنامه‌های حمایت اجتماعی را تامین کرده است و اثرات شوک‌های اقتصاد کلان و پیگیری پاسخ‌های معطوف به فقر را ارزیابی نموده است. همچنین نمونه‌های از انواع مداخلاتی را جمع‌آوری کرده که کار کرده یا ناکارآمد بوده‌اند.

- نماینده صندوق بین‌المللی پول (آقای گیلز بوکه، مشاور، واحد روابط خارجی) اظهار داشت که خرسند است که این نکته را بیان می‌کند که کف حمایت اجتماعی اکنون در برنامه‌های جهانی در درجه بالایی قرار دارد. بحران‌های جاری جهان را بی‌نهایت تغییر داده است و این امر به ما یادآوری می‌کند که اشتغال در کشورهای درحال توسعه بدون نقطه اتکا بوده است و به طور کلی دارای شبکه تامین اجتماعی بگونه‌ای که در کشورهای پیشرفته وجود دارد نبوده است. حمایت اجتماعی امری لوکس تلقی می‌شده است اما اکنون به اولویت کشورها بدل شده است. صندوق بین‌المللی پول تلاش بسیاری از کشورها را برای شبکه‌های ایمنی اجتماعی تامین مالی کرده و برخی بنحو فزاینده‌ای تا ۱۰ درصد را صرف این امر می‌کنند. مشکل، هدف‌گذاری این صندوق‌ها بنحوی مؤثر و تامین و ارایه بهترین خدمات پوششی بوده است درحالی که کشورهای فقیرتر می‌توانند به کف حمایت اجتماعی دست یابند. کف حمایت اجتماعی دارای مزایای خرد و کلان اقتصادی بوده است. آن‌ها می‌توانند به عنوان تثبیت‌کننده‌های خودکار، بهبوددهنده قدرت خرید و تقاضا عمل کنند و به پاسخ های سیاست گذاری سریع نسبت به شوک‌ها اجازه کار دهند. حمایت اجتماعی تنظیم اجتماعی را آسان‌تر ساخته و نابرابری درآمدی را کاهش می‌دهد. سطوح پایین‌تر نابرابری برای رشد اقتصادی درازمدت سودمند بوده است.

- نماینده بانک جهانی (آقای آروپ باتریج، مدیر حمایت اجتماعی و کار) یک بررسی کلی از کار جاری سازمان را در حوزه تامین اجتماعی و حوزه‌های همکاری با سازمان بین‌المللی کار و سایر نهادهای ارایه داد. مسایل حمایت اجتماعی به تمرکز فزاینده برای تلاش‌های کاهنده فقر بدل شده است. در سه سال گذشته در نتیجه بحران اقتصادی جهانی، سرمایه‌گذاری در حمایت اجتماعی چهار برابر بیش از ۴ میلیارد دلار در وام و اعطای وام و معرف بیش از ۱۲ درصد مجموع قروض بوده است. کار او تنظیم استاندارد سازمان بین‌المللی کار را تکمیل کرده است. توصیه جدید سازمان بین‌المللی کار در زمینه کف‌های حمایت اجتماعی یک متمم کامل به کار بانک خواهد بود. سازمان او مایل است تعهدات انجام شده توسط کشورها برای ایجاد نظام‌های تامین اجتماعی را عملیاتی سازد. با ترسیم ره‌یافت سیاست‌گذاری 3P در زمینه جلوگیری، حمایت و ارتقا سخنان افزود که نظام‌های تامین اجتماعی باید تضمین‌کننده علیه اثر شرایطی مانند عدم ثبات و بیکاری باشند. آن‌ها باید از جمعیت درمقابل فقر و تهیدستی حمایت نمایند و این کار را مثلاً از طریق انتقال نقدینگی انجام دهند و باید فرصت‌ها را برای مردم در دسترسی به اشتغال ارتقا بخشند.

- نایب رئیس کارفرمایی از میزان هم‌پوشانی بین حوزه کاری نهادهای مختلف بخصوص موارد سازمان بین‌المللی کار و برنامه عمران ملل متحد اظهار تعجب نمود. او این پرسش را مطرح کرد که چگونه پیوند بین دیدگاه‌های ذهنی در زمین و درداخل کشورها مدیریت می‌شود. همان‌گونه که نمایندگان بسیاری مشاهده کرده‌اند، رشد اقتصادی و حمایت اجتماعی به یکدیگر وابسته‌اند. اما دیدگاه‌های پائل در خصوص چالش عمده اقتصاد غیررسمی و نحوه مقابله با آن چگونه بوده است؟

- نایب رئیس کارگری اظهار داشت که برنامه عمران ملل متحد ظرفیت بیشتری در عمل در مقایسه با سازمان بین‌المللی کار جهت اجرای حمایت اجتماعی دارد و او مایل است آن را به شیوه‌ای هماهنگ جهت حمایت از کشورها در آن تلاش ملاحظه کند. از طریق نقاط قوت دوگانه که مکانیزم تنظیم استانداردها می‌باشد و نیز ماهیت سه جانبه‌گرایی، سازمان بین‌المللی کار می‌تواند با برنامه عمران ملل متحد برای رسیدن به پیشرفت با توجه به اجرای هدف مشترک یک کف حمایت اجتماعی عام کار کند. با توجه به این که صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی برابری را بعنوان اصل محرک ذکر کرده‌اند، او این مساله را مطرح کرد که آن‌ها چگونه این موضوع را به اجرای سیاست عملیاتی تبدیل خواهند نمود.

- معاون نماینده دبیر کل (آقای مایکل سیچون) با خلاصه کردن بحث تایید کرد که هم‌گرایی کلی دیدگاه‌ها بین نمایندگان سه جانبه‌گرا از یکسو و سازمان‌های بین‌المللی از سوی دیگر جدید و برجسته است. همکاری فزاینده بین نهادهای و شرکای ملی دلیل خوبی برای امید ایجاد می‌کند. تمرکز باید رابطه‌ای تکمیلی بین کار نهادهای مختلف مرتبط با مسایل حمایت اجتماعی در بر داشته باشد. در دیدگاه او، همپوشانی (اصطلاحاً) تلاش‌ها ضرورتاً چیز بدی نیست چون تجربه ثابت کرده است که داشتن دو یا تعداد بیشتری نهاد با برنامه کاری متفاوت که به یک مساله مشابه می‌پردازد بحث غنی‌تر می‌شود و منجر به راه حل‌های پرمثمرتر برای کشورها می‌شود.



بررسی و تصویب پیش نویس گزارش

خانم میشله باشله (ریاست جمهور سابق شیلی و رئیس گروه مشاوره کف حمایت اجتماعی) کمیته را مورد خطاب قرار داده و رضایت خود را از لحاظ نمودن احتمالی کف حمایت‌های اجتماعی در نتیجه‌گیری‌های توصیه نامه بیان داشت. در شیلی یکی از دستور کارهای عمده دولت ادامه و تعمیق روند اصلاحات حمایت اجتماعی بوده است. او حمایت اجتماعی را نه تنها بخاطر تقاضای وسیع انتخاب کرده بلکه به این دلیل که از اهمیت بهبود حمایت اجتماعی بسیار متقاعد شده است. این امر در واقع کلید پاسخ به نیازهای جاری انسجام اجتماعی، ثبات سیاسی و لحاظ نمودن رشد بوده است.

بر اساس نظر او، بحث‌هایی که در طی سال ۲۰۰۱ شروع شده بود (ILChad)، بر بحث‌هایی که در شیلی رخ داد تأثیر گذاشت. وقتی که وی اداره امور را در سال ۲۰۰۶ بر عهده گرفت، علی‌رغم پیشرفت اساسی، مشکلات حمایت اجتماعی روشن بودند. در سال ۲۰۰۸، مهم‌ترین اصلاحات حمایت اجتماعی در ۲۵ سال اجرا شده بود. برخی از عناصر این تغییرات بقرار ذیل بودند:

۱- نوعی انتقال از سیاست‌های اجتماعی مبتنی بر رضایت و نیازهای اساسی به سیاست‌های اجتماعی با تمرکز بر حقوق تضمین شده رخ داد.

۲- انتقالی از تمرکز بر فقر به توسعه پیشرفته منافع به بخش‌های وسیع‌تری از جامعه رخ داد.

۳- یک نوع انتقال از برنامه‌های خاص منتخب به سیاست‌های عام وجود داشت و

نتایج - سیاست‌های مبتنی بر وحدت از طریق سیاست‌های مشارکتی تقویت شده بود.

او با تأکید بر این نکته نتیجه‌گیری کرد که در آغاز دهه گذشته، فراخوان بین‌المللی برای افزایش پوشش که توسط سازمان بین‌المللی کار هدایت می‌شد در بحث ملی شیلی جاری شد و در ایجاد اولویت‌های جدید سهیم شد. او همچنین خاطر نشان ساخت که بر اساس تجربه‌اش، بعنوان رئیس دولت، گسترش حمایت اجتماعی، ترسیم کف‌های حمایت اجتماعی، یکپارچه سازی حقوق اجتماعی و خدمات اساسی یک نوع مدینه فاضله نبود بلکه یک ضرورت بود که محتمل و کارآمد است. در شیلی حتی با وجود مقاومت سیاسی عمده در شروع روند، آن‌ها توانستند در یک گفتگوی اجتماعی درگیر شوند و به اجماع درخصوص بازسازی مؤلفه‌های عمومی در نظام تأمین اجتماعی دست یابند و پوشش و اتحاد بین خود را افزایش دهند. او از این نکته که گفتگوی اجتماعی یکبار دیگر نه تنها برای تصریح درخصوص فراخوان ۲۰۰۱ برای توسعه حمایت اجتماعی بلکه برای در نظر گرفتن رهیافت‌ها و ابزار عملی مانند کف حمایت اجتماعی کارمیکند اظهار خرسندی نمود.

سپس کمیته گزارش پیش نویس را ملاحظه کرد.

معرفی گزارش پیش نویس: گزارشگر، آقای جیمز ماتیستا، عضو دولت زیمبابوه، به اهمیت کار کمیته و تمایل برای یافتن راه‌حل‌های جمعی سازنده و تعاونی به منظور پرداختن به چالش بر کردن خلایق‌های تأمین اجتماعی پرداخت. کمیته نه فقط سازنده بلکه مبتکر و خلاق نیز بوده است. گزارش و نتایج کار پیمای قوی از سوی سازمان بین‌المللی کار به همه جهان فرستاد یعنی این که تأمین اجتماعی باید در سطوحی عادلانه برای همه باشد و منعکس کننده شرایط شخصی و ملی و باید به عنوان مؤلفه‌ای سازنده در دنیای جهانی شده مورد توجه قرار گیرد. او بر ابعاد افقی و عمودی تأکید کرد که در گزارش و نتایج آن تدوین شده بود و خاطر نشان ساخت که بعد افقی همان چیزی است که کمیته آن را کف حمایت اجتماعی می‌نامید. دفاع از کف حمایت اجتماعی برای همه دارای قوی‌ترین پیام سیاست تأمین اجتماعی بود که از سوی جامعه بین‌المللی در طی دهه‌های متعدد به بیرون فرستاده شده است. این پیام بر رهبری قوی سازمان بین‌المللی کار تأکید می‌کند. او تصریح کرد که تمامی اعضای کمیته دلایلی داشتند که از خدمت در بخشی از این لحظه در تاریخ سازمان بین‌المللی کار احساس غرور کنند.

تصویب گزارش

دولت‌ها و نایب ریسان گروه‌های کارفرما و کارگر چند نکته اصلاحی در مورد گزارش را به دبیرخانه ارسال کردند. پس از اصلاح نکات مورد نظر و در نشست دوازدهم، کمیته به اتفاق آراء گزارش، قطع‌نامه و نتیجه‌گیری را پذیرفت.

نکات پایانی

نایب رئیس گروه کارگر اعلام کرد همان‌گونه که در بیانیه افتتاحیه خود نیز گفته بود، یک فرصت و وظیفه تاریخی به وجود آمده تا اطمینان حاصل شود که در صدمین سالگرد سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹، آرزوی امنیت اجتماعی برای همه یک واقعیت خواهد بود. او بیان داشت که این کمیته کار خوبی انجام داده تا امنیت اجتماعی را در دستور کار بین‌المللی قرار دهد، و به جای پرداختن به شعارهای توخالی ایدئولوژیک در مورد اهمیت بنیادین امنیت اجتماعی برای مبارزه با فقر، تحقق بخشیدن به رشد پایدار، مبارزه با محرومیت و تقویت ثبات به توافق رسیده‌اند. توافقی نیز در مورد اهمیت افزایش تصویب کنوانسیون ۱۰۲ و دیگر استانداردهای موجود در مورد امنیت اجتماعی و همچنین قرار دادن موضوع تنظیم یک استاندارد جدید در دستور کار کنفرانس سال آینده وجود دارد. او تأکید کرد که امنیت اجتماعی در قلب توسعه قرار گرفته تا از داشتن یک زندگی در آزادی، احترام و فرصت برای همه اطمینان حاصل شود. این کمیته هم‌چنین به اهمیت کف حفاظت اجتماعی به عنوان سنگ بنایی به سمت سیستم‌های جامع‌تر امنیت اجتماعی اذعان دارد. کمیته پیشتر توافق کرد که کف حفاظت اجتماعی باید امنیت درآمد و مراقبت‌های بهداشتی اساسی مورد نیاز را در سطوح

ملی تأمین کند و پیشرفت‌های حاصل در بسیاری از کشورها نشان داده که این موضوع فقط یک شعار نیست و می‌تواند انجام شود.

او هم‌چنین بر اهمیت حرکت از استخدام غیررسمی به رسمی تأکید کرد. توافق بیشتری نیز در مورد محوریت انسجام سیاست‌ها برای دستیابی به پیشرفت در گسترش امنیت اجتماعی وجود دارد. پیوند میان سازمان بین‌المللی کار و سیستم سازمان ملل از جمله مؤسسات مستقر در واشنگتن و گروه مشورتی عالی رتبه برای اجرای طرح کف حفاظت اجتماعی که در خلال برنامه صورت گرفت، بسیار تشویق کننده بود.

سه جنبه‌گرایی واقعی فقط می‌توانست بر اساس آزادی انجمن و چانه‌زنی دسته جمعی کار کند و داشتن حمایت قوی، بدون شرط از سوی تمامی اعضا برای آزادی انجمن و چانه‌زنی دسته جمعی، اصولی بودند که نیاز به ارتقا در کل بدون توجه به مسایل در معرض خطر داشت.

او با اشاره به این امر نتیجه‌گیری کرد که پوشش عام قابل دستیابی است و این که جهان باید این کار را انجام دهد و سازمان بین‌المللی کار باید نقش مهم خود را در این روند ایفا کند. او پیشتر از ریاست، اعضای کمیته برای رهیافت سازنده آن‌ها، دفتر و اعضای گروه خود و مترجمان تشکر کرد. کمیته یک رهیافت سه جانبه‌گرایی عمل‌گرا اما بلند پروازانه را اتخاذ کرده است تا مشارکتی تاریخی در دستیابی به تأمین اجتماعی برای همه داشته باشد.

نایب رئیس کارفرمای تقدیر خود از کار کمیته اعلام کرد. نتایج مبنای خوبی را برای کار آینده سازمان بین‌المللی کار تأمین خواهد کرد. این یک حقیقت بود که پیشنهادات کمیته بیشتر از این که واقعا در برخی کشورها واقعی باشند بلند پروازانه‌اند لذا لازم بود برای رسیدن به آن چه که ممکن بود و توجه به شرایط و ارزش‌های هر کشور نوعی تعادل در آن صورت گیرد. نتایج کمیته باید با سیاست‌های اشتغال سازمان بین‌المللی کار ترکیب شود. کار در هفته‌های بعد بر اساس نتایج ادامه خواهد یافت و مبنای خوبی را برای عملی ساختن ایده‌ها و بحث‌ها در برخی جهات در سال بعد فراهم می‌آورد. گروه کارفرمایی متعهد به انجام این وظیفه شده است. او از تمامی اعضای کمیته، پرسنل، اعضای دولت، گروه کارگران و ریاست به خاطر تلاش و درگیر شدن در چنین کار مهمی تشکر کرد.

نماینده دبیرکل از تمامی اعضای کمیته به خاطر تلاش‌های جدی آن‌ها تشکر کرد. او گفت که صفحه جدیدی در کتاب تأمین اجتماعی باز شده است و روز جدیدی از امید برای ۵ میلیارد انسان در جهان که بدون دسترسی به رشته کاملی از منافع تأمین اجتماعی هستند و حدود یک میلیارد نفری که بدون حمایت در مواجه با زندگی و شرایط اقتصادی دشوار هستند طلوع کرده است. کمیته اعلام کرده است که حمایت اجتماعی بهتر مردم در جهانی روبه عدم اعتماد فزاینده و عمیق‌تر شدن شکاف بین فقیر و غنی از نظر اخلاقی ضروری و از نظر مالی و اقتصادی ممکن است. حمایت اجتماعی، و در نتیجه رهایی از بیم بر سر نیازهای اساس حق بشر است و کمیته به تصمیم‌گیران کشورها تصریح کرده است که چنین حقی باید بدل به واقعیت شود، امری که قابل دستیابی است.

ریاست سیاس خود را از کارهای انجام شده توسط کمیته بیان کرد و اظهار داشت که احساس غرور می‌کند که وظیفه بنحو موفقیت‌آمیزی تکمیل شده و منجر به مجموعه‌ای قوی از نتایج شده است. او اعضا را تشویق کرد که آن‌ها را در کشورهایشان اجرا کنند. بحث‌ها در فضای همکاری صورت گرفت و فرصتی را برای تبادل نظر و کار از طریق گفتگوی اجتماعی سازنده فراهم کرد. پیام اصلی کمیته این بود که دستیابی کف حمایت اجتماعی قابل انجام است و تنها مساله اراده سیاسی مطرح است. این امر راه را برای کاهش فقر و نابرابری هموار می‌کند.

ژنو، ۱۳ ژوئن ۲۰۱۱

استراتژی‌هایی برای پیاده‌سازی پایدار حمایت‌های اجتماعی

پایداری سیستم‌های تأمین اجتماعی بدون وجوع یک ابداع اجتماعی، ریسکی پیش نخواهد بود. این سیستم‌ها باید دارای یک برنامه خط‌مشی و سیاست‌گذاری کلی و یکپارچه در سطح سازمان‌های درگیر باشند تا بتوانند پایدار و موفق باشند. برای این منظور لازم است که استراتژی‌هایی در زمینه‌های مختلف برای دستیابی به اهداف آن تدوین شود.

این استراتژی‌ها می‌توانند در زمینه‌های مختلفی از قبیل موارد زیر باشند:

۱. اطمینان از پیوستگی با خط‌مشی‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی ملی و سایر اهداف برنامه کار شایسته
۲. اطمینان از کفایت اجتماعی پوشش‌ها
۳. اطمینان از پایداری مالی، اقتصادی و پولی
۴. اطمینان از حکمرانی مطلوب

پیشنهادهات

به دنبال برگزاری این جلسات و حضور در نشست‌های مربوطه به نظر می‌رسد که می‌توان موضوعات زیر را در قالب پروژه‌هایی در سطح ملی و بین‌المللی طرح کرد:

۱. طرح پژوهشی روی انواع سیستم‌های تأمین اجتماعی و تأثیر آن روی توسعه و اشتغال

۲. بررسی نحوه ارایه پوشش کامل - برای همه آراه کارهای پیوستن به مقوله نامه ۱۰۲ و نقش استانداردهای ILO در توسعه آتی ابعاد و گستره پوشش تأمین اجتماعی

۳. بررسی کارشناسی و مقایسه‌ای میزان پوشش‌ها (درصدها - ...) و تأثیر کاهش یا افزایش آن روی افزایش یا کاهش تعداد بیمه شده‌ها.

۴. بررسی نقش افزایش پوشش‌های حفاظت اجتماعی در تبدیل اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی

۵. بررسی استراتژی‌ها و خط‌مشی‌های موجود در حفظ و توسعه پوشش‌های اجتماعی و تهیه پیش‌نویس سیاست‌های مورد نیاز جهت پایداری طرح توسعه

۶. تدوین رویه و چارچوب‌های ساختاری سه‌جانبه‌گرایی و چگونگی مشارکت دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان در پیشبرد طراحی، حکمرانی، و اجرای سیستم‌های تأمین اجتماعی.



تأمین اجتماعی (حداقل استانداردها)

کنوانسیون تأمین اجتماعی (حداقل استانداردها) سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۵۲ (شماره ۱۰۲)

کنوانسیون امنیت اجتماعی (حداقل استانداردها) ۱۹۵۲ (شماره ۱۰۲)، شاخصی از تمام کنوانسیون‌های امنیت اجتماعی سازمان بین‌المللی کار است. بدین لحاظ که تنها ابزار بین‌المللی مبتنی بر اصول اساسی امنیت اجتماعی می‌باشد که حداقل استانداردهای مورد توافق در سراسر جهان برای هر نه شاخه امنیت اجتماعی را ایجاد کرده است. این شاخه‌ها عبارتند از:

- مراقبت‌های پزشکی
- بیمه درمان
- بیمه بیکاری
- بیمه سالخوردگان
- بیمه حوادث شغلی
- بیمه خانواده
- بیمه مادران
- invalidity benefit و
- بیمه به نفع بازماندگان.

در حالی که کنوانسیون ۱۰۲ تمام شاخه‌ها را پوشش می‌دهد، کافی است که تنها سه مورد از این رشته‌ها توسط هر کشور عضو به تصویب برسد تا بتوان پوشش تأمین اجتماعی را به صورت گام به گام توسط کشورهایی که به این مقاله‌نامه پیوسته‌اند گسترش داد.

حداقل اهداف کنوانسیون برای تمام نه رشته به درصد جمعیت تحت پوشش طرح‌های امنیت اجتماعی، سطح حداقل مزایا برای حفاظت افراد، و نیز شرایط استفاده و دوره استفاده از مزایای مربوط می‌شود.

The ILO Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

The Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), is the flagship of all ILO social security Conventions, as it is the only international instrument, based on basic social security principles, that establishes worldwide-agreed minimum standards for all nine branches of social security. These branches are:

- medical care;
- sickness benefit;
- unemployment benefit;
- old-age benefit;
- employment injury benefit;
- family benefit;
- maternity benefit;
- invalidity benefit; and
- survivors' benefit.

While Convention No. 102 covers all branches, it requires that only three of these branches be ratified by Member states, which allows for the step-by-step extension of social security coverage by ratifying countries.

The minimum objectives of the Convention relate, for all the nine branches, to the percentage of the population protected by social security schemes, the level of the minimum benefit to be secured to protected persons, as well as to the conditions for entitlement and period of entitlement to benefits.

The principles anchored in Convention No. 102 are:

- guarantee of defined benefits;
- participation of employers and workers in the administration of the schemes;

پیوست شماره ۲- قطع‌نامه کمیته

حداقل حفاظت‌های اجتماعی

Resolution concerning the recurrent discussion on social protection (social security)

The General Conference of the International Labour Organization,

Meeting in Geneva at its 100th Session, 2011,

Having undertaken, in accordance with the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, a recurrent discussion on the basis of Report VI, Social security for social justice and a fair globalization,

1. Adopts the following conclusions,

2. Invites the Governing Body of the International Labour Office as a follow-up to the recurrent discussion on social protection (social security) and in line with the following conclusions which recognize the need for a Recommendation, to place a standard-setting item entitled "Elaboration of an autonomous Recommendation on the Social Protection Floor" on the agenda of the 101st Session of the International Labour Conference, 2012, for a single discussion with a view to the adoption of a Recommendation, and

3. Invites the Governing Body of the International Labour Office to give due consideration to the following conclusions in planning future action on social protection (social security) and requests the Director-General to take them into account when preparing and implementing the programme and budget for future biennia and when allocating such other resources as may be available during the 2012-13 biennium.

Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection (social security)
Policy and institutional context

1. The new consensus on social security reached at the International Labour Conference, at its 89th Session in 2001, gave the highest priority to policies and initiatives that can bring social security to those who are not covered by existing schemes. Consequently, the International Labour Office launched in 2003 the Global Campaign on Social Security and Coverage for All. The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, adopted by the International Labour Conference at its 97th Session in 2008, again reaffirmed the tripartite commitment to extend social security to all in need of such protection in the framework of the Decent Work Agenda.

اصول کنوانسیون ۱۰۲ عبارتند از:

- تضمین مزایای تعریف شده
 - مشارکت کارفرمایان و کارگران در اجرای طرح
 - مسئولیت‌های عمومی دولت برای تأمین به‌موقع مزایا و مدیریت مناسب موسسات
 - تأمین مالی مزایا از طریق مشارکت یا پرداخت حق بیمه
- کنوانسیون ۱۰۲ به صورت مشخص به چگونگی رسیدن به این اهداف نمی‌پردازد، اما برای دولت‌های عضو دارای انعطاف‌پذیری‌هایی است و به روش‌های زیر قابل دستیابی است:
- طرح‌های همگانی
 - طرح بیمه اجتماعی با نرخ مرتبط با درآمد یا نرخ ثابت و یا هر دو
 - طرح‌های کمک‌های اجتماعی

کنوانسیون ۱۰۲ برای اجرا نیاز به ارزیابی منظم آماری دارد که تضمینی برای پایداری طرح است. علاوه بر این، در کنوانسیون ۱۰۲ فرض می‌شود که طرح‌های امنیت اجتماعی به صورت سه جانبه اجرا می‌شود، که تضمین‌کننده و تقویت‌کننده گفتگوی اجتماعی میان دولت، کارفرمایان و کارگران است.

بنابراین، کنوانسیون ۱۰۲ به عنوان ابزاری برای گسترش پوشش تأمین اجتماعی در نظر گرفته شده و بسته به سطح اجتماعی و اقتصادی هر کشور، با ارائه انعطاف‌پذیری در کاربرد آن، برای کشورهایی که به آن پیوسته‌اند انگیزه‌ای برای گسترش این پوشش‌ها فراهم می‌آورد.

کنوانسیون ۱۰۲ در سال ۱۹۵۲ به تصویب رسید و در سال ۲۰۰۱ توسط هیات مدیره سازمان بین‌المللی کار به عنوان یک استاندارد به‌روز تأیید شد و از زمان لازم‌الاجرا شدن ۴۱ کشور عضو ILO آن را تصویب کرده‌اند که آخرین آن لهستان در سال ۲۰۰۳ بوده است.

تعداد دیگری از کشورها، کد اروپایی تأمین اجتماعی را تصویب کرده‌اند که بر مبنای کنوانسیون ۱۰۲ تهیه شده اما سطوح مزایای بالاتری را فراهم می‌کند.

- general responsibility of the state for the due provision of the benefits and the proper administration of the institutions;
- collective financing of the benefits by way of insurance contributions or taxation.

Convention No. 102 does not prescribe how to reach these objectives but leaves certain flexibility to the member state. They can be reached through:

- universal schemes;
- social insurance schemes with earnings related or flat rate components or both;
- social assistance schemes.

Convention No. 102 also requires regular actuarial valuations to be carried out, which ensures the sustainability of the scheme. Furthermore, Convention No. 102 lays down that social security schemes be administered on a tripartite basis, which guarantees and strengthens social dialogue between Governments, employers and workers.

Thus, Convention No. 102 is considered as a tool for the extension of social security coverage and provides ratifying countries with an incentive for doing so by offering flexibility in its application, depending on their socio-economic level.

Confirmed as an up-to-date standard by decision of the Governing Body of the ILO in 2001, Convention No. 102 has been ratified by 41 ILO Member States since its entry into force in 1952, and more ratification are expected in the years to come. The last country to have [ratified Convention No. 102](#) was Poland, in 2003.

A number of further countries have ratified the European Code of Social Security, which was modeled on Convention No. 102 but provides higher benefit levels.

Last update: 16.03.2006

2. The International Labour Conference at its 98th Session in 2009 recognized the crucial role of social protection policies in crisis response, and the Global Jobs Pact called for countries to "give consideration, as appropriate, to building adequate social protection for all, drawing on a basic social protection floor". The High-level Plenary Meeting of the UN General Assembly on the Millennium Development Goals (MDG Summit) in September 2010 recognized that "promoting universal access to social services and providing social protection floors can make an important contribution to consolidating and achieving further development gains" and hence endorsed the Social Protection Floor Initiative which the UN Chief Executives Board had launched in 2009.

3. Regional tripartite ILO meetings in Latin America, Arab States and Asia and the Pacific during 2007 and 2008 discussed social security extension strategies. A generic two-dimensional extension strategy, combining the extension of coverage to all through nationally defined social protection floors and the progressive implementation of higher levels of social security through comprehensive systems, emerged. This strategy was endorsed by the Yaoundé Tripartite Declaration on the implementation of the Social Protection Floor adopted at the 2nd African Decent Work Symposium in Yaoundé in 2010, and the Chair's Summary of the Tripartite Meeting of Experts on Strategies for the Extension of Social Security Coverage in 2009.

4. This consensus concerning social security is underpinned by the Decent Work Agenda, including its four pillars: employment, social dialogue, social protection and standards and fundamental principles and rights. These four pillars are inseparable, interrelated and mutually supportive. These conclusions on social security sit within this context. Sustainable social security systems are a key element in promoting productive economic growth with equity. They are closely linked to all of the elements of the Decent Work Agenda and should be based on entitlements within a legal framework. Tripartism and social dialogue based on freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining are key elements to ensure adequate wages for workers thereby assisting them to increase their contributory capacity. They also contribute to the sustainability of broader social security systems in which non-contributory and contributory schemes complement each other.

The role of and need for social security

5. The Conference recognizes and reiterates that:

(a) Social security is a human right.

Everyone as a member of society has a right to social security as stated in the Universal Declaration of Human Rights, Article 22. Globally the large majority of women, men and children do not have access to adequate or any social security. By recognizing in the Declaration



transparency, consultation and social dialogue are appropriate. In the case of schemes that involve workers and employers organizations social dialogue and agreements are usually appropriate.

17. Many member States at all levels of development have already implemented elements of a national Social Protection Floor as part of their efforts in building comprehensive social security systems. Member States have chosen different options to ensure the necessary fiscal space, including reprioritizing expenditure, and broadening the revenue base. Sustainable growth, the progressive formalization of the economy and high levels of productive employment are essential in ensuring the financial resources necessary to extend social security to all.

18. While national Social Protection Floors should be financed from domestic sources of revenue to ensure their long-term sustainability, there may be cases where these resources are insufficient to extend the Social Protection Floor to all in a short time frame. International cooperation can play an important role in helping member States to initiate the process and build the national resource base with a view to ensuring sustainable financing mechanisms.

19. The affordability of social security systems is widely discussed in the context of demographic change. The expected increase in economic dependency ratios over the next decades raises concerns about the sustainability of social security systems. The ageing of the population will increase expenditure on pensions, health and long-term care in the decades to come. However, evidence suggests that this challenge is manageable within properly organized systems. Necessary reform processes can be successfully managed fairly balancing social needs and financial and fiscal requirements, if embedded in a well informed social dialogue process.

20. It is indispensable to create positive synergies for sustainable growth and higher levels of decent employment between social protection, financial and economic policies. Integrated national policies promoting productive employment are necessary to ensure sustainable financing, addressing possible skills shortages, promoting productivity, taking advantage of a wider diversity of the workforce in terms of sex, age, nationality and ethnic origin and facilitating a better balance between work and family responsibilities for women and men. Some of the policy options lie within the realm of social security policies proper, while others reside in other policy spheres. Such options may include:

- (a) **integrating macroeconomic, employment and social policies that give priority to Decent Work;**
- (b) **investing social security reserves prudently;**
- (c) **building quality public services that enhance effective social security systems;**
- (d) **promoting social dialogue, the effective recognition of the right to collective bargaining and freedom of association;**
- (e) **promoting and strengthening the enabling environment for sustainable enterprises reflecting employment growth and Decent Work;**
- (f) **investing in education, vocational skills and lifelong learning;**
- (g) **promoting the good governance of labour migration;**
- (h) **facilitating reconciliation of work and family responsibilities for women and men, and ensuring effective access to comprehensive social services to address care needs including for children, people in old age, people living with HIV and AIDS and with disabilities. This includes, maternity protection such as adequate pre and post natal care and income guarantees and other supports for women during the last weeks of pregnancy and the first weeks after delivery;**
- (i) **policies to enable all workers including those in atypical employment to take advantage of social security;**
- (j) **promoting labour force participation of women by more equitable treatment creating better employment opportunities, reducing the segmentation of the labour market between men and women, eliminating gender gaps in wages and providing equal professional development opportunities;**
- (k) **facilitating effective school-to-work transitions;**
- (l) **improving the rehabilitation of workers with reduced working capacity including personal support and training where appropriate with a view to fostering their participation in the labour market;**
- (m) **combining the income replacement function of social security with active labour market policies as well as assistance and incentives that promote real participation in the formal labour market.**

21. Ensuring adequate labour force participation of older women and men is often essential for the adaptation of social security systems to demographic change. In addition to policies to promote full employment, measures to promote the employment of older workers may include:

- (a) **investing in technologies and occupational safety and health measures that permit the productive employment of older workers and workers with health impairments and disabilities;**
- (b) **raising the labour force participation rates of older workers by eliminating age discrimination and providing incentives for workers and employers to address enterprise restructuring through innovative work arrangements;**
- (c) **introducing socially acceptable rules through a transparent process, including social dialogue and tripartism, as to the age at which people withdraw from the labour market, which should reflect a sustainable relationship between the duration and demands of working life and retirement taking into account issues such as conditions of work, years of service and the recognition that retirement is a legitimate part of the life cycle.**

Social security governance

22. Social security systems need to be well managed and administered to ensure effectiveness in reaching agreed objectives, efficiency in using resources, and transparency to gain confidence of those who finance them and benefit from these systems. Active involvement of all stakeholders, and in particular workers and employers through effective social dialogue mechanisms and tripartite supervision, is one of the important means to secure good governance of social security systems.

23. The general responsibility for an effective and efficient social security system lies with the State, particularly with creating political commitment and with respect to setting appropriate policy, legal and regulatory frameworks and the supervision that guarantee adequate benefit levels, good governance and management and protecting acquired rights of beneficiaries and other participants.

24. Collective bargaining and freedom of association play an important role in helping employers and workers negotiate on social security provisions, including for occupational and other supplementary schemes. Agreements should be in the context of a state regulatory framework.

25. Social dialogue is essential in identifying and defining priority policy objectives; the design of the corresponding benefits, entitlements and delivery methods; the allocation of the financial burden between generations and between contributors and tax payers; and the need to find a fair balance between social expectations and financial constraints.

26. Social dialogue is an important means for contributing to the permanent monitoring of financial sustainability and the social adequacy, effectiveness and efficiency of management and administration of the scheme. It is also important in enforcing the existing social security legislation so that the contributions due are paid by all those obliged to pay and benefits delivered to all those eligible. This requires well-resourced and well-trained public inspection services to promote and ensure the law enforcement and the prevention of contribution evasion, fraud and corruption. However this also requires active monitoring by employers, workers and other stakeholders.

27. To play the expected active role in securing good social security governance, all workers and employers need to be aware of, and understand, existing social security provisions and emerging challenges. Member States should consider including basic knowledge about social security in the education and training curricula at different levels of the national education systems. Employers' and workers' organizations have to build significant capacity to be able to share the social security knowledge with their members as well as to actively participate in social dialogue on social security policies and in monitoring and supervision of social security schemes.

The role of ILO standards

28. The up-to-date 1 ILO social security standards, and in particular Convention No. 102, provide a unique set of minimum standards for national social security systems that are internationally accepted. They set out principles that guide the design, financing, governance and monitoring of national social security systems. Convention No. 102 continues to serve as a benchmark and reference in the gradual development of comprehensive social security coverage at the national level. Several member States currently implementing successful and innovative

of Philadelphia the solemn obligation of the International Labour Organization "to further among the nations of the world programmes which will achieve ... the extension of social security measures to provide a basic income to all in need of such protection and comprehensive medical care", its member States confirmed the ILO's commitment to achieving adequate social security for all.

(b) Social security is a social necessity.

Effective national social security systems are powerful tools to provide income security, to prevent and reduce poverty and inequality, and promote social inclusion and dignity. They are an important investment in the well-being of workers and the population at large, notably by enhancing access to health care, and providing income security thereby facilitating access to education and reducing child labour and in particular eliminating its worst forms. Social security strengthens social cohesion and thus contributes to building social peace, inclusive societies and a fair globalization with decent standards of living for all.

(c) Social security is an economic necessity.

Full, productive and decent employment is the most important source of income security. Social protection is key to ensure a just share of the fruits of progress for all. Sustainable growth requires good health, nutrition and education, which can foster transitions from low productivity and subsistence level activities to highly productive decent jobs and from the informal to the formal economy. Social security, well designed and linked to other policies, enhances productivity, employability and supports economic development. Adequate social security encourages human capital investment for both employers and workers, enables workers to adapt to change and facilitates equitable and inclusive structural change associated with globalization. As an effective automatic stabilizer in times of crisis, social security contributes to mitigating the economic and social impact of economic downturns, to enhancing resilience, and achieving faster recovery towards inclusive growth.

Social security extension strategies

6. Many developing countries have made significant progress in extending social security coverage during the last decade. They offer the best evidence that the extension of social security is possible. Despite these advances, broad social security coverage gaps remain in many countries of the world. In some regions, the vast majority of the population is excluded from social security.

7. The risk of being excluded from coverage is particularly high among certain groups, including workers in the informal economy and atypical forms of employment, vulnerable workers in rural and urban areas, domestic workers, migrant workers, unskilled workers, and people with disabilities and chronic illnesses, including those affected by HIV and AIDS. Women tend to face higher exclusion than men, due to discrimination throughout the life cycle and the burden they usually shoulder in family and care responsibilities. Children of excluded populations are more likely to grow up in impaired states of health and nutrition that undermine their future and that of their societies.

8. Closing coverage gaps is of highest priority for equitable economic growth, social cohesion and Decent Work for all women and men. Effective national strategies to extend social security in line with national priorities, administrative feasibility and affordability contribute to achieving these objectives. These national strategies should aim at achieving universal coverage of the population with at least minimum levels of protection (horizontal dimension) and progressively ensuring higher levels of protection guided by up-to-date ILO social security standards (vertical dimension). The two dimensions of the extension of coverage are consistent with moving towards compliance with the requirements of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) and are of equal importance and should be pursued simultaneously where possible.

9. The horizontal dimension should aim at the rapid implementation of national Social Protection Floors, containing basic social security guarantees that ensure that over the life cycle all in need can afford and have access to essential health care and have income security at least at a nationally defined minimum level. Social Protection Floor policies should aim at facilitating effective access to essential goods and services, promote productive economic activity and be implemented in close coordination with other policies enhancing employability, reducing informality and precariousness, creating decent jobs and promoting entrepreneurship.

10. As a one-size-fits-all approach is not appropriate, every member State should design and implement its Social Protection Floor guarantees according to national circumstances and priorities defined with the participation of social partners. While expected outcomes of these guarantees are of a universal nature, member States find different ways of implementing Social Protection Floor policies, which may include universal benefit schemes, social insurance, public employment programmes and employment support schemes, and social assistance schemes that provide benefits only to people with low income, or appropriate combinations of such measures. To be effective, these policies require an appropriate mix of preventive measures, benefits and social services.

11. The process of building comprehensive social security systems cannot stop at the ground floor of protection. Hence, the vertical dimension of the social security coverage extension strategy in each member State should seek to provide higher levels of income security and access to health care – taking into account and progressing towards in the first instance the coverage and benefit provisions of Convention No. 102 – to as many people as possible and as soon as possible; based, as a prerequisite, on policies aiming at encouraging participation of those in the informal economy and its gradual formalization. As economies develop and become more resilient, people's income security and their access to health care should be strengthened.

12. National strategies to extend social security should progress based on the resources of the nation and a set of essential principles, i.e. universal coverage, progressive realization while providing immediate protection against discrimination, promoting gender equality, social and economic adequacy, rights-based benefits, financial and fiscal sustainability, good governance with the overall general responsibility of the State and the ongoing participation of social partners, and finally institutional and organizational questions should not prevent adequate protective outcomes. These principles should guide national policy and strategic decisions.

13. Strategies to extend social security are closely associated with employment policies. Member States should therefore pay particular attention to building an economic and social framework that is conducive to sustainable enterprise creation and growth of decent and productive employment. A large informal economy constitutes a particular challenge for the extension of social security coverage. Social insurance remains the central pillar of social security systems in most member States, yet it tends to focus on formal employees. However, a growing number of developing countries have gradually extended the scope of social insurance coverage to other categories of workers such as own-account workers, domestic workers or workers in rural areas and workers in small and micro-enterprises by adapting the scope of benefits, contributions and administrative procedures. The inclusion of these groups in social insurance is a key component of the formalization of employment and can also reduce the cost of tax-financed benefit systems for poor workers in the informal economy.

14. Member States should be encouraged to continuously employ efforts aimed at the transition from informal to formal economies. While social security policies have a strong role to play in attaining this objective, they have to be complemented by fiscal and employment policies, and by developing administrative procedures aimed to create adequate incentives to join the formal economy and reduce the costs of formalization. Member States should be encouraged to strengthen compliance assistance, the promotion and the enforcement of legal frameworks including by adequate labour, tax and social security inspections aiming at reducing fraud, and informality including disguised employment, undeclared business and undeclared work. The formalization of the economy is one of the crucial prerequisites for long-term growth and will increase the public revenue base necessary to finance higher levels of social security for contributors and taxpayers and non-contributory benefits to cover those without capacity to contribute.

Ensuring the affordability and the financing of social security

15. The expenditure required to finance social security systems is a long-term investment in people. Societies that do not invest in social security face important costs such as those associated with the lack of a healthy and productive workforce, economic insecurity and social exclusion. On the other hand, investing in people through social security systems requires resources that have to be provided by enterprises, workers, households and others as contributors and taxpayers. It is thus essential that a rational balance is found between short- and long-term costs and benefits of social security systems for society and different groups of financiers and beneficiaries.

16. Social security interventions need to achieve their objectives in terms of both social and economic adequacy in an effective and cost-efficient way. Permanent monitoring and evaluation by the social partners of the short- and long-term effectiveness and efficiency of individual programmes and social security systems, including actuarial studies, are important mechanisms and may lead to reform and adjustments whenever necessary. In the case of State operated schemes

- (b) actively participating in social dialogue processes aiming at the design, implementation and monitoring of national social security strategies and policies, with a view to responding to the evolving needs and capacities of workers and enterprises;
- (c) contributing to the development of innovative solutions including those which might address economic shocks, structural changes and sustainability including through collective bargaining;
- (d) participating in policy dialogue aimed at the establishment of national Social Protection Floors;
- (e) jointly developing initiatives to support the transition to formal employment and formal enterprises;
- (f) supporting the development of standards of good performance and accountability for effective and efficient and sustainable operation of the overall national social security systems;
- (g) actively participating in the governance of social security institutions in order to ensure the effective representation of protected persons and tax payers and contributors;
- (h) assisting workers and employers in their interactions with social security institutions, ensuring due contribution collection and provision of benefits;
- (i) collaborating with the Government and the ILO in promoting the ratification and effective implementation of Convention No. 102.

The role of the ILO and follow-up

35. The Conference calls upon the International Labour Office in the context of the Global Campaign on Social Security and Coverage for All to:

- (a) assist member States, including through Decent Work Country Programmes and appropriate technical advisory services, to support the design and implementation of national two-dimensional strategies to extend social security coverage, including national Social Protection Floors, in the wider context of comprehensive national social and economic policy frameworks;
- (b) assist member States in designing and improving the governance, management and effective delivery systems of social security schemes, and to evaluate regularly the impact, viability and sustainability of social security policies;
- (c) further strengthen member States' capacities to design, implement and monitor social security systems that are responsive to challenges including changing demographic trends and migration and assuring their proper functioning;
- (d) support the establishment of bilateral and multilateral agreements to provide social security to migrant workers and their families;
- (e) strengthen the ILO's leading role in the promotion of the Social Protection Floor at both the international and national level with the participation of constituents and in partnership with other international organizations;
- (f) support the development of macroeconomic frameworks and policies, including activation measures, which are conducive to the creation of quality employment and sustainable and effective social security systems;
- (g) support member States in formulating and implementing, in consultation with employers' and workers' organizations, national policies aimed at facilitating progressive transition from the informal to the formal economy;
- (h) promote, at the national and international level, social dialogue and the role of social partners in the design, governance and implementation of comprehensive and sustainable social security for all;
- (i) devote special efforts to capacity building and the training of the social partners on ILO social security standards, thus strengthening the role of social dialogue in ways the standards are implemented;
- (j) strengthen the capacities of social partners to engage in policy dialogue, and social security governance at the national level through the further development of appropriate training programmes, technical assistance and other means;
- (k) expand the assistance to constituents in enhancing awareness and understanding of ILO social security standards and their implementation, designing policies to overcome obstacles to ratification and undertaking innovative initiatives for promoting up-to-date ILO Conventions on social security, notably Convention No. 102;
- (l) develop in cooperation with ILO constituents a social security good practices guide that provides member States with practical guidance and benchmarks to evaluate and enhance their national social protection provisions, including general and financial social security management, benefit design and good governance;
- (m) strengthen the International Labour Office's research capacities, particularly with regard to analysing national social security policies and practices, developing tools for the assessment of performance, and producing reliable statistics, and ensuring its high quality and visibility with the view to helping governments and social partners make informed decisions;
- (n) facilitate the exchange of experiences and good practices, the transfer of knowledge and by mutual agreement, the transfer of technologies among member States including the promotion of South-South and triangular exchange of experiences and expertise;

- (o) facilitate the implementation of the ILO's mandate on social protection by improving international policy coherence, effectiveness and efficiency including by coordinating its programmes and activities and deepening the collaboration with the UN system, the IMF, the World Bank, regional development banks, the OECD, the European Commission and other regional organizations, the ISSA and civil society organizations. This collaboration is crucial at national level through country-led initiatives;
- (p) strengthen cooperation with ISSA and other national and international social security associations, and their member organizations, with regard to sharing information and mobilizing expertise to support the ILO's technical operations;
- (q) proactively and consistently mainstream gender in all the above activities in order to promote gender equality.

36. The Conference requests the Director-General to take into account these conclusions in preparing future programme and budget proposals and facilitating extra-budgetary sources, including Regular Budget Supplementary Accounts.

A4. The extension of social security should be country-led and responsive to national needs, priorities and resources. In order to support member States in this task, the Recommendation would specify a number of principles for the design and implementation of national social security extension strategies in line with the conclusions of this Committee.

4. Scope of the instrument

A5. The Recommendation should encourage member States to design, through an effective national social dialogue process, a social security strategy that identifies gaps in the achievement of nationally pursued levels of protection and seeks to close those gaps and build a comprehensive social security system in a coordinated and planned manner over a period of time giving due regard to the workers in the informal economy.

A6. The horizontal dimension of the social security extension strategy should prioritize the implementation of a national Social Protection Floor, consisting of four basic social security guarantees, i.e. nationally-defined minimum levels of income security during childhood, working age and old age, as well as affordable access to essential health care. These guarantees set the minimum levels of protection that all members of a society should be entitled to in case of need. Focusing on outcomes achieved, these guarantees do not prescribe specific forms of benefits, financing mechanisms or the organization of benefit delivery.

A7. The Recommendation could encourage member States to close coverage gaps of populations with contributory capacity through contributory schemes. It would encourage member States to ratify up-to-date ILO social security Conventions as early as possible in national social and economic development processes, and to ensure their effective implementation.

social security extension policies have recently ratified Convention No. 102 and others have indicated their intention to do so.

29. Increasing ratification and effective implementation of Convention No. 102 and other social security Conventions remain a key priority for member States. It is therefore essential to raise awareness and understanding of ILO social security standards, to identify gaps in coverage that still may prevent further ratifications, and to design policies that may close these gaps. In particular, this should also include the dissemination of information on the requirements concerning implementation of these instruments and devote special efforts to capacity building and the training of the social partners, and thus to strengthening the role of social dialogue in the implementation of standards.

30. As also noted in the outcome of the discussion on the General Survey of 2011 on social security by the Committee on the Application of Standards, the language of certain provisions of Convention No. 102 is often interpreted as gender-biased. There is a need for a pragmatic solution that would enable its interpretation in a gender-responsive way without revising the instrument itself or weakening the prescribed levels of protection and 1 The ILO social security standards considered up-to-date by the ILO Governing Body are: the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102); the Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962 (No. 118); the Employment Injury Benefits Convention, 1964 [Schedule I amended in 1980] (No. 121); the Invalidity, Old-Age and Survivors' Benefits Convention, 1967 (No. 128); the Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No. 130); the Maintenance of Social Security Rights Convention, 1982 (No. 157); the Employment Promotion and Protection against Unemployment Convention, 1988 (No. 168); and the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183).

31. In view of the renewed support for the provision of at least a basic level of social security through establishing Social Protection Floors, there is a need for a Recommendation complementing the existing standards that would

provide flexible but meaningful guidance to member States in building Social Protection Floors within comprehensive social security systems tailored to national circumstances and levels of development. Such a Recommendation should be promotional, gender-responsive and allow for flexible implementation to be applied by all member States using different methods and according to their own needs, resources and their time frame for progressive implementation. Elements of a possible Recommendation on Social Protection Floors are outlined in the appendix to these conclusions.

The role of governments and social partners

32. Governments have the primary responsibility for ensuring effective access to social security to all. Effective social dialogue processes play a key role in contributing to the formulation, implementation and monitoring of social security policies and ensuring good governance of national social security systems.

33. Governments of member States should consider and/or undertake the following:

- (a) fully assuming their responsibility for social security by providing an appropriate policy, legal and institutional framework, effective governance and management mechanisms, including a legal framework to secure and protect the private individual information contained in their social security data systems;
- (b) fostering coherence of social security policies with employment, macroeconomic, and other social policies within a decent work framework, particularly with respect to promoting the progressive formalization of employment and providing support for productive employment;
- (c) the development of a national two-dimensional social security extension strategy, through a social dialogue-based consultation process, that identifies gaps in the desired levels of social security and seeks to close those gaps in a coordinated and planned manner over a period of time with a view to developing national Social Protection Floors and building comprehensive social security systems;
- (d) ensuring that social security policies take account of changing roles of women and men with respect to employment and care responsibilities, promote gender equality, provide maternity protection and support the empowerment of women through measures to ensure equitable outcomes for women;
- (e) ensuring that social security policies address the needs of women, men and children during all stages of the life cycle and in both urban and rural areas, and the specific needs of vulnerable groups, including indigenous people, minorities, migrant workers, people with disabilities, people living with HIV and AIDS, orphans and vulnerable children;
- (f) strengthening labour and social security inspection systems to improve compliance with social security and occupational safety and health legislation and strengthen the preventive potential of the latter through the promotion of a health and safety culture;
- (g) concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide equality of treatment in respect of social security, as well as access to and preservation and/or portability of social security entitlements, to migrant workers to be covered by such agreements;
- (h) ensuring the financial, fiscal and economic sustainability of social security systems through appropriate policies and different financing mechanisms, developed in consultation with or by social partners as appropriate;
- (i) balancing, with the participation of social partners, the economic and social adequacy in public and private social security schemes in the longer term;
- (j) engaging with social partners and promoting effective social dialogue to define the most appropriate national social security policies and time frames for their progressive implementation;
- (k) giving full effect to the provisions of Convention No. 102 and other up-to-date ILO social security Conventions, and undertaking measures to ratify these Conventions;
- (l) contributing to exchange of information, experiences and expertise on social security policies and practices among member States and with the ILO.

34. Employers' and workers' organizations should consider and/or undertake the following:

- (a) raising awareness and building public support for social security among their members and the wider public, including on ILO social security standards;

37. The Conference invites the Governing Body to place the discussion on the possible Recommendation mentioned in paragraph 31 on the agenda of the 101st Session of the International Labour Conference in 2012.

38. The Conference invites the Governing Body to consider, in light of the resolution concerning gender equality and the use of language in legal texts of the ILO, the question of gender-sensitive language in ILO social security standards and report to the Conference at a later session.

39. The Conference requests the Director-General to prepare a plan of action for the implementation of the other recommendations of these conclusions and of the outcome of the discussions of the Committee of the Applications of Standards, and requests the Governing Body to consider that plan in its 312th Session in November 2011.

Appendix

Elements of a possible Recommendation on Social Protection Floors

1. General context

A1. Everyone as a member of society has the right to social security as stated in the Universal Declaration of Human Rights, Article 22. Social security is a social and economic necessity, a prerequisite of social and economic development, and an element of Decent Work for all women and men. It can make a major contribution to the achievement of the Millennium Development Goals and targets.

2. Objective

A2. The Recommendation would focus on the extension of coverage to wider groups of the population (horizontal extension of coverage), and thereby supporting the implementation of national Social Protection Floors. With respect to progressively ensuring higher levels of protection (vertical extension of coverage), the Recommendation would encourage member States to ratify and those that have ratified to ensure the effective implementation of the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) and other up-to-date ILO social security Conventions.

A3. The objective of the Recommendation would be to provide guidance to member States to develop a social security extension strategy compatible with, and supportive of, wider national social, economic and employment policy strategies and seek in particular to contribute to poverty reduction and the formalization of informal employment.

3. Principles for the implementation



کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲ کدپستی ۱۵۹۳۶-۷۹۴۱۵
تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۶۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴ پست الکترونیکی: info@icea.ir
www.icea.ir - www.payamekarfarmayan.com

