



کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران خیابان حافظ خیابان روپسر شماره ۱۷ طبقه دوم

کد پستی ۱۵۹۳۶۷۹۴۱۵ صندوق پستی ۱۵۸۷۵۳۶۴۶

تلفن : ۸۸۹۴۰۵۱۲ - ۸۸۹۴۰۵۱۱ فاکس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

۱۰۱

یکصد و یکمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار

۳۰ می الی ۱۵ زوئن سال ۲۰۱۲ میلادی (۱۰ نایت ۲۶ خرداد ۱۳۹۱) ژنو - سوئیس

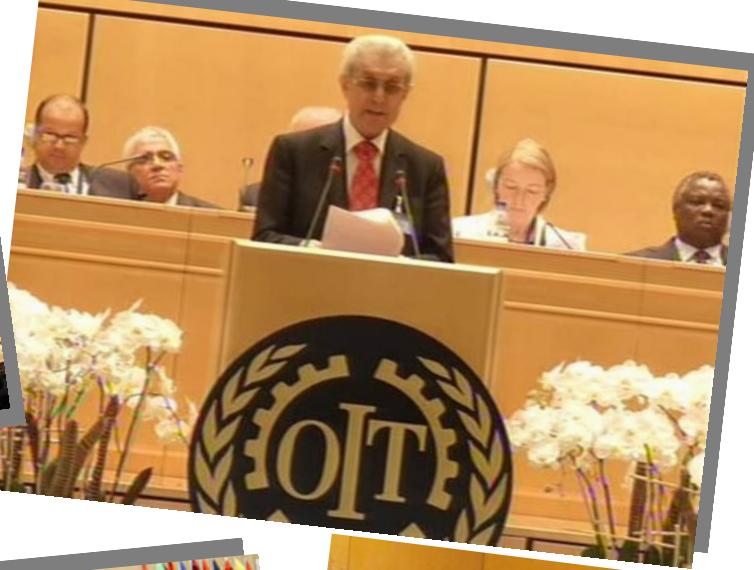
و در حاشیه :

• گزارش نشست یک روزه هیأت مدیره سازمان بین المللی
جمعه ۱۵ زوئن سال ۲۰۱۲ میلادی (۲۶ خرداد ۱۳۹۱) ژنو - سوئیس

• گزارش نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
سه شنبه ۲۹ ماه می سال ۲۰۱۲ میلادی (با ۹ خرداد ۱۳۹۱) ژنو - سوئیس

می تا هادی زوئن سال ۲۰۱۲ میلادی (۱۰ خرداد تا ۲۶ خرداد ۱۳۹۱)







کمیون عالی ایجاد ملی کار، کارفرمایی ایران
محله: بلوار خلیل‌آباد، خیابان رزرو شماره ۱۱، محله: بلوار
کد پستی: ۱۵۰۱۹۶۱۵، مساحت: ۲۷۰۰ متر مربع
تلفن: ۰۲۱-۸۸۴۹۰۵۷۶، ۰۲۱-۸۸۴۹۰۵۷۴

یکصدویکمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار
۳۰ آگوست تا ۱۵ زوون سال ۲۰۱۲ میلادی (۱۰ الایات ۲۶ خرداد ۱۳۹۱) زوون-سوئیس

و فر جاییه:

- گزارش نشست یک روزه هیأت مدیره سازمان بین المللی
جمعه ۱۵ زوون سال ۲۰۱۲ میلادی (۲۶ خرداد ۱۳۹۱) زوون-سوئیس
- گزارش نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
سنه سی و سه ماه اول سال ۲۰۱۲ میلادی (۱۰ خرداد ۱۳۹۱) زوون-سوئیس

کزارش نمایندگان اعزامی به یکصدویکمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار - زوون - خرداد ۱۳۹۱

صفحه	ضمانت
۱۲	منت انگلیسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرمایان، در مجمع عمومی
۱۳	ترجمه فارسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرمایان، در مجمع عمومی
۱۴	منت انگلیسی سخنرانی آقای دکتر عبدالرضا شیخ الاسلامی، نماینده دولت، در مجمع عمومی
۱۵	ترجمه فارسی سخنرانی آقای دکتر عبدالرضا شیخ الاسلامی، نماینده دولت، در مجمع عمومی
۱۶	منت انگلیسی سخنرانی آقای اولیاء علی بیگی، نماینده کارگر، در مجمع عمومی
۱۷	ترجمه فارسی سخنرانی آقای اولیاء علی بیگی، نماینده کارگر، در مجمع عمومی
۱۸	منت انگلیسی و ترجمه فارسی نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان و پیام تبریک کانون عالی به مناسبت انتصاب آقای برنت ویلتون به سمت دبیرکلی IOE
۱۹	منت انگلیسی و ترجمه فارسی آقای آنتونیو پنالوسا در پایان تصدی اش در مقام دبیرکلی IOE
۲۰	توصیه نامه پیشنهادی در ارتباط با کف حمایت اجتماعی
۲۱	قطعنامه اصول و حقوق بنیادین در کار
۲۲	گزارش کمیته گزینش
۲۳	کمیته اجرای استانداردها
۲۴	گزارش به اعضای سازمان بین المللی کارفرمایان
۲۵	منت فارسی سخنرانی پروفسور کلاس شواب
۲۶	خبرنامه مسئولیت اجتماعی بنگاه ها (پیامی از برنت ویلتون)
۲۷	موضع کارفرمایان در کمیته اجرای استانداردها
۲۸	مشارکت سازمان بین المللی کارفرمایان در اجلاس ۲۰ کشور صنعتی
۲۹	منت فارسی سخنرانی خانم آنگ سان سوجی عضو مجلس اتحادیه جمهوری میانمار
۳۰	گزارش کمیته بحران اشتغال جوانان
۳۱	گزارش کمیته حفاظت اجتماعی

صفحه	فهرست
۱	مقدمه یکصدویکمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار
۱	مدیرکل سازمان بین المللی کار
۱	درباره کنفرانس بین المللی کار
۲	مقدمه ای کلی در مورد کنفرانس سال جاری
۲	کار محظوظی نشست یکصدویکمین کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۲
۲	نشست های فنی و کمیته های مشخص و نشست های مجمع عمومی
۳	کمیته اجرای استانداردها
۳	موضوع میانمار
۴	تدوین توصیه نامه مستقل کف حمایت های اجتماعی (یک شوری)
۴	بحران اشتغال جوانان (بحث عمومی)
۵	بحث دوره ای درخصوص هدف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین در کار
۵	مروری بر اقدامات به عمل آمده از سوی کشور میانمار در رابطه با اجرای توصیه های کمیسیون تحقیق
۶	کمیته اعتبارنامه ها
۶	کلیات یکصدویکمین نشست کنفرانس بین المللی کار
۷	دستور کار کنفرانس شامل: بندهای ثابت، بندهای غیرثابت، مقررات کنفرانس، برنامه کنفرانس و سخنرانی ها
۷	ترکیب هیأت کارفرمایی اعزامی به اجلاسیه یکصدویکمین کنفرانس بین المللی کار
۸	سخنرانی نماینده گروه کارفرمایان
۸	گزارش نشست هیأت مدیره سازمان بین المللی کار ILO
۹	گزارش نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان IOE



* مقدمه ای درباره سازمان بین المللی کار - ILO *

شد . وی متولد سال ۱۹۵۶ ، تبعه انگلیس و تحصیل کرده دانشگاه های کمبریج ولیورپول آن کشور می باشد.

وی سوابق طولانی در سازمان بین المللی کار در سمت اجرای استانداردهای بین المللی کار و نیز مدیریت اجرایی داشته و مدتی نیز سمت های عضویت در هیأت مدیره ILO و دبیرکلی اتحادیه بین المللی کارگران را عهده دار بوده است .

این انتخاب با رأی گیری غیرعلنی در جلسه اختصاصی (فوق العاده) و خصوصی هیأت مدیره انجام گرفت و پس از انتخاب و با پایان کار رأی گیری جلسه عمومی شد تا کلیه اعضاء و نمایندگان رسانه ها نیز حضور یابند . طی این جلسه مدیرکل جدید ILO معرفی شد .

همچنانکه قبل ایادآوری شد از جمله وظایف ILO تدوین و تصویب استانداردهای بین المللی کار و نظارت بر حسن اجرای آن ها در کشورهای عضو می باشد . تدوین و تصویب این استانداردها نیز توسط خود نمایندگان سه جانبۀ دولت ، کارگر و کارفرما به صورت مشترک و طی اجلاسیه های سالانه کنفرانس بین المللی کار انجام می شود .

درباره کنفرانس بین المللی کار

کشورهای عضو سازمان بین المللی کار همه ساله در ماه ژوئن هر سال میلادی در کنفرانس بین المللی کار شرکت می کنند نشست های این کنفرانس در شهر ژنو کشور سوئیس برگزار می شود . هر کشور عضو را هیأتی مشتمل از دو نماینده دولت ، یک نماینده کارفرما ، یک نماینده کارگری و مشاوران فنی آنها نماینده خواهد کرد . نمایندگان کارگری و کارفرمایی در توافقی با سازمان های ملی کارگری و کارفرمایی حائز اکثریت نماینده خواهند شد . هر نماینده دارای حقوقی همانند نمایندگان دیگر است و همگی می توانند آزادانه نظرات خود را ابراز نموده و براساس تمایل و مصالح مقام و موقفيت خویش رأی دهند . بر همین منوال ، در مواردی نمایندگان کارگری و کارفرمایی مخالف نمایندگان دولتی و یا مخالف یکدیگر رأی می دهند . لیکن این تنوع نقطه نظرات مانع از آن نیست که تصمیمات با اکثریت قاطع و در مواردی حتی با اجماع کامل اتخاذ شود .

بسیاری از نمایندگان دولت کشورهای عضو از وزرای کابینه و مسئولان امور کار در کشورهای عضو می باشند . برخی از رؤسای کشورها و نخست وزیران نیز در نشست های کنفرانس حضور یافته و ایراد سخنرانی می نمایند . به علاوه سازمان های بین المللی دولتی و غیردولتی نیز به عنوان ناظر در کنفرانس ها شرکت می کنند .

این کنفرانس که اغلب پارلمان بین المللی کار ، International Parliament of Labour ، نامیده می شود ، دارای چندین مسئولیت اصلی است :

- ✓ اول، تدوین و تصویب استانداردهای بین المللی کار در قالب مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها است . مقاوله نامه ها و پیمان های بین المللی به محض تصویب توسط کنفرانس (و در اصل اعضای سه جانبۀ کشورها) ، آماده پذیرش الحق توسط کشورهای عضو می شوند . الحق به هر مقاوله نامه توسط هر کشور تعهدات حقوقی برای کشور مربوطه ایجاد می کند تا مفاد و الزامات مقاوله نامه الحقی را به اجرا گذارد . از سوی دیگر توصیه نامه ها جنبه ارائه رهنمود برای اقدام ملی دارد ولی به لحاظ حقوقی تعهدآور نیست .

سازمان بین المللی کار (ILO) یک نهاد بین المللی مسئول تدوین استانداردهای بین المللی کار و همچنین نظارت بر اجرای آنها در کشورها است . این سازمان یکی از آزادس های تخصصی زیر مجموعه سازمان ملل متحده ، و تنها نهاد بین المللی است که دارای ساختار منحصر به فرد سه جانبه گرایی ، مشتمل از نمایندگان دولت ها ، کارگران و کارفرمایان می باشد . این نهاد همه ساله نمایندگان سه گروه دولت ، کارگر و کارفرما را دور هم جمع می کند تا مشترکاً و به صورت یک کارگروهی سیاست ها و برنامه های لازم برای پیشبرد هدف ارتقای کارشاییست برای همگان را تدوین و تصویب نماید . این ترتیب منحصر به فرد به ILO این شناخت و هوشمندی لازم را می دهد تا در سیاست ها و استراتژی های خود دانش جهان واقعی (real world) در مورد کار و اشتغال را نهادینه سازد .

۱۸۵ کشور عضو سازمان بین المللی کار می باشند .

مدیرکل سازمان بین المللی کار

مدیرکل فعلی سازمان بین المللی کار آقای خوان سوماوبا تبعه شیلی است که طی سه دوره مدیرکلی به مدت ۱۳ سال این سمت را عهده دار است . نامبرده طی مکاتبه ای به تمامی اعضاء کناره گیری خود از این سمت را رسماً اعلام کرد و افزود اینک برای من زمان آن فرا رسیده است که "به خانه" (کشورم) بازگردم . وی تاریخ کناره گیری خود را پایان ماه سپتامبر سال جاری اعلام نمود و لذا انتخاب مدیرکل جدید برای سازمان بین المللی کار در دستور کار قرار گرفت . پیرو اعلام رسمی کناره گیری مدیرکل فعلی ILO (تا پایان ماه سپتامبر) ، شخصیت ها و چهره های متعدد برجسته علمی و سیاسی خود را کاندیدای این پست اعلام و طی آن شناخت و درک خود از این سازمان همچنین هدف ها و برنامه های مورد نظر خود ، در صورت انتخاب به سمت مدیرکلی را تشریح نمودند . این چهره های برجسته از کشورهای مختلف فرانسه ، هلند ، سوئد ، بنین ، سنگال ، نیجر و کلمبیا بودند .



حسب وظیفه هیأت مدیره ILO که انتخاب مدیرکل آن سازمان بر عهده آن است ، در روز دوشنبه ۲۸ ماه می ۲۰۱۲ سال میلادی ، تشکیل جلسه داد تا در ۳۱۴ امین نشست ویژه خود مدیرکل جدید ILO را انتخاب نماید . این انتخاب طی یک رأی گیری محرمانه در نشست اختصاصی هیأت مدیره با حضور تنها اعضای اصلی و علی البدل (Regular & Deputy Members) هیأت مدیره انجام شد . براساس فهرست کاندیداهای و با انجام رأی گیری غیرعلنی ، آقای گای رایدر (Guy Ryder) تبعه انگلیس از میان سایر شخصیت های کاندیدا شده به سمت مدیرکلی جدید ILO انتخاب

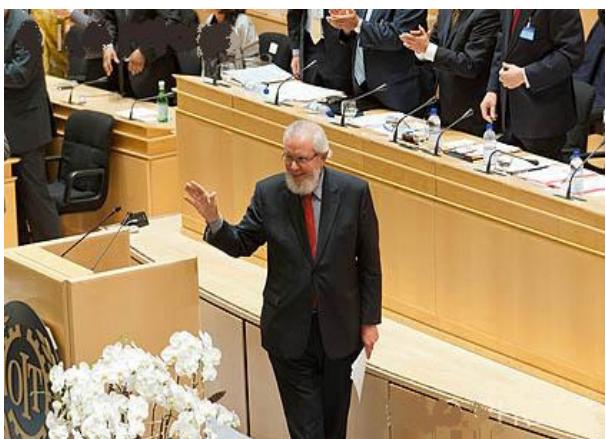
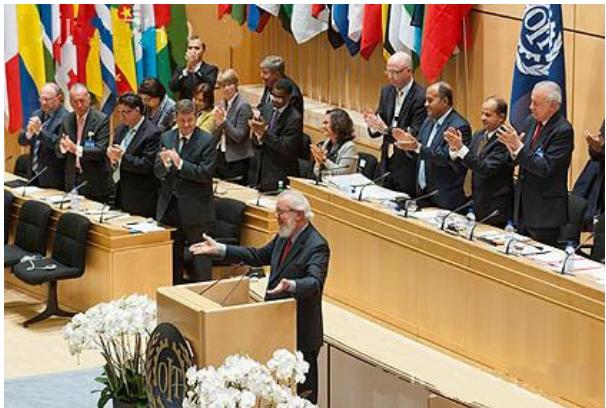




مقدمه ای کلی در مورد کنفرانس سال جاری

کنفرانس امسال بین المللی کار، آخرین کنفرانس برای مدیرکل فعلی ILO آقای خوان سومواپیا بود. در روز ۲۸ ماه می سال جاری میلادی (۷ خرداد ۱۳۹۱) انتخابات تعیین یک مدیرکل جدید که از اول ماه اکتبر سال ۲۰۱۲ میلادی عهده دار این مسئولیت خواهد بود، انجام گرفت. براساس نتایج این انتخابات که در یک نشست ویژه با حضور اعضای اصلی هیأت مدیره ILO برگزار شد، آقای گای رایدر (Guy Ryder) مدیراجرای استانداردهای ILO به این سمت منصوب گردید. یادآور می شود که آقای گای رایدر از میان چندین کاندیدای این پست از کشورهای مختلف، از جمله هلند و فرانسه انتخاب شد.

بنابراین کنفرانس امسال در واقع یک کنفرانس گذار و انتقالی با آمیخته ای از مراسم بزرگداشت و خداحافظی در کارش انجام شد.



کار محتوایی اجلاسیه ۱۰۱ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۲

کنفرانس امسال به سه موضوع مهم سیاسی و اجتماعی پرداخت:

۱. اشتغال جوانان،
۲. کف حمایت اجتماعی
۳. اصول و حقوق بینیادین در کار.

گزارش مشروح این سه موضوع محوری در صفحات آتی درج است، لیکن تأثید این موضوع قابل اهمیت است که بندهای دستور کار کنفرانس سال جاری به لحاظ زمانی مناسب، موضوعاتی بود که گروه کارفرمایان برای سال ها پیگیر آن بودند که جریان کار مشاوره های جاری درخصوص بازنگری و اصلاح کار کنفرانس را نیز هدایت می کند.

به علاوه کار کمیته اجرای استانداردها نیز امسال قابل توجه بود زیرا که فهرست معمول کشورهای خاص (Individual country cases) نهایتاً

۷ کنفرانس همچنین اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه ها در سطح ملی را مورد کنکاش و نظارت قرار می دهد. کنفرانس گزارشاتی را که ضرورتاً و الزاماً دولت های تمامی کشورهای عضو باید ارائه دهند و شامل شرح کامل موارد انطباق با تعهدات برخاسته از الحقیق به مقاله نامه ها است، همچنین گزارشاتی که به درخواست هیأت مدیره ILO، توسعه کشورهای عضو از اجرای مقاله نامه ها و توصیه نامه ها (چه الحقیق و چه غیر الحقیق) ارائه می شود مورد بررسی و ارزیابی قرار می دهد.

۷ از زمان تصویب بیانیه اصول و حقوق بینیادین در کار مصوب سال ۱۹۹۸، دیگر مسئولیت مهم کنفرانس، بررسی گزارش جهانی است که توسط دفتر بین المللی کار (دبیرخانه ILO) در چارچوب پیگیری اجرای بیانیه مصوب فوق تنظیم و منتشر می شود. در خلال یک چرخه چهارساله، کنفرانس به نوبت گزارش های جهانی شامل چهار حقوق بینیادی را مورد بررسی قرار داده است.

این چهار حقوق بینیادی عبارتند از:

(الف) آزادی انجمن و به رسمیت شناختن حق مذاکرات دسته جمعی

(ب) محو کلیه اشکال کار الزامی و اجباری

(ج) محو مؤثر کار کودک

(د) محو تبعیض در رابطه با اشتغال و حرفة

۷ کنفرانس همچنین پایگاهی است که در آن موضوعات کار و امور اجتماعی حائز اهمیت برای کل جهان آزادانه و با علاقمندی به بحث گذارده می شود. نمایندگان وضعیت پیشرفت اجتماعی در جهان را تفحص می کنند لیکن محتوا و موضوع اصلی آن گزارشی است که همه ساله توسط مدیرکل ILO ارائه می شود و بحث سخنرانان کنفرانس حول و حوش متن این گزارش است.

در چند سال اخیر، گزارش های مدیرکل، به موضوعاتی از جمله موارد ذیل پرداخته است:

بیمه های اجتماعی و حمایت های اجتماعی (سال ۱۹۹۳)،

دفاع از ارزش ها، ارتقای تغییر و تحول و عدالت اجتماعی در اقتصاد جهانی (سال ۱۹۹۴)،

ارتقای اشتغال (سال ۱۹۹۵)،

ILO، استانداردگذاری و جهان شمالی (سال ۱۹۹۷)،

کارشايسته (سال ۱۹۹۹)،

رفع کمبودها و نواقص کارشايسته - یک چالش جهانی (سال ۲۰۰۱)،

و جهانی سازی عادلانه و ایجاد فرصت برای همگان (سال ۲۰۰۴)

۷ کنفرانس همچنین قطعنامه هایی صادر می کند که حاوی رهنمودهایی برای سیاست گذاری های کلی ILO و فعالیت های آتی است.

۷ هر دو سال یک بار، کنفرانس بودجه و برنامه کاری دو ساله ILO را به تصویب می رساند که البته از طریق سهمیه حق عضویت کشورهای عضو تأمین می شود. و بالاخره

۷ امسال حدود ۵۰۰۰ نماینده از ۱۸۸ کشور عضو سازمان بین المللی کار در اجلاسیه ۱۰۱ کنفرانس بین المللی کار شرکت کردند. هر کشور عضو ILO همانطور که گفته شد توسط هیأتی متشکل از دو نماینده دولت، یک نماینده کارفرما و یک نماینده کارگری و مشاوران منتخب آنها در کنفرانس نمایندگی می شود.



براساس نظریه گروه کارفرمایان، کارشناسان اجرای استانداردها طبق دستورکار و شرح وظایف مصوب سال ۱۹۲۶ خود، تنها می‌تواند نظرات خود را در مورد چگونگی اجرای استانداردها توسط کشورهای عضو ارائه نماید، لیکن آنها فاقد طرفیت قضایی بوده و به علاوه تعبیر و تفسیر از مفاد یک مقاوله نامه و یا تصمیم گیری در حمایت از یک تعبیر و تفسیر به جای دیگری در صلاحیت آنها نیست. این اعتراضات امسال بیشتر نمایان شد براساس این حقیقت که در "بررسی عمومی" امسال کارشناسان نظرات خود را در رابطه با تفسیری خاص از مقاوله نامه شماره ۸۷ ابراز داشته اند که براساس آن کارشناسان "حق اعتصاب" (Right to Strike) را در محظوظ و الزامات مقاوله نامه شماره ۸۷ قلمداد کرده اند. این تفسیر این فرصت را برای کارشناسان فراهم آورد تا مقررات ویژه ای در مورد چگونگی اجرای "حق اعتصاب" تدوین نمایند.

پس از اعتراضاتی که در طول سال های گذشته به مناسبت های مختلف به این تعبیر و تفسیر به عمل آمده بود، و با توجه به اهمیت محتوای بررسی عمومی (General Survey) امسال، گروه کارفرمایان نتوانست با گروه کارگر در مورد لیست کشورهای خاص که شامل نقض حق اعتصاب بود به توافق برسد. گوره کارفرمایان در عوض بر این موضوع تأکید نمود که این موضوع حق اعتصاب ابتدا باید رسمآ مشخص و شفاف شود، زیرا که مطابق دستورکار و شرح وظایف کارشناسان تنها مرجع ذی صلاح برای تدوین و تصویب استانداردهای بین المللی کار، کنفرانس بین المللی کار است که ساختار سه جانبه دولت، کارگر و کارفرما دارد.

لذا نظر به عدم حصول یک توافق اصولی در این خصوص، موضوع به مدیرکل ILO و هیأت مدیره آن سازمان ارجاع شد تا به صورت یک موضوع اضطراری و با قید یک فوریت در روز جمعه ۱۵ ژوئن نشست هیأت مدیره مورد بحث قرار گیرد و متعاقب آن برای حل این موضوع از طریق مذاکرات غیررسمی سه جانبه برای حل و فصل بستر سازی شود.

همچنین در قالب بحث عمومی (General Discussion) بر ضرورت حفظ حاکمیت سه جانبه بر اجرای استانداردهای بین المللی کار، مطابق ماده ۲۳ بند (۱) اساسنامه سازمان بین المللی کار تصویب شد زیرا که مسئولیت نهایی نظارت بر اجرای استانداردهای بین المللی کار بر عهده اعضای سه جانبه آن است و نه گروه کارشناسان و یا دبیرخانه سازمان (The Office). لذا گروه کارفرمایان، جهت افزایش تعامل (interaction) میان کارفرمایان و کارشناسان، در خلال جلسات، آگاه سازی (briefings) اعضاء جدید را پیشنهاد نمودند. به علاوه کارفرمایان، مشارکت دفتر فعالیت های کارفرمایی ILO (تحت نام آک تیپ ACT/EMP) در کار کارشناسان را نیز مورد استقبال قرار دادند.

موضوع میانملو

موضوع میانمار و اجرای مقاوله نامه کار اجباری به شماره ۲۹ تنها پرونده خاص مطروحه در خلال کار کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس سال جاری بود. در خلال این بحث ها، کمیته بر پیشفرفت های حاصله درخصوص اجرا و انطباق با توصیه های سال ۱۹۹۸ کمیسیون ویژه تحقیق ILO تأکید نمود. کارفرمایان تصویب نمودند هر چند که محو کامل (full abolition) کار اجباری هنوز محقق نشده است و مواردی از کار اجباری هنوز در جریان است، لیکن از شواهد چنین به نظر می آید که دولت میانمار با تصویب قوانین و مقررات جدید، همگام با همکاری های فنی ILO از طریق تدوین یک برنامه اقدام (Action Plan) توسط "کمیته کاری استراتژی مشترک محو کار اجباری" (the Working Committee on the Joint Strategy for the Elimination of Forced Labour)

به بحث گذارده نشد. نظریه ها و بیانیه های متعددی در طول کار کمیته مطرح شد. به علاوه مکاتبات متعددی نیز از سوی سازمان بین المللی کارفرمایان IOE درخصوص اینکه چه اتفاقاتی در این رابطه رویداد و چراهای آن منتشر شد که جملگی در وب سایت این سازمان (www.ioe-emp.org) گذاشته شد تا اعضاء با حقایق این جریان آشنا شوند.

در این ارتباط قابل ذکر است که موضع گیری گروه کارفرمایان یک موضع گیری متحد و یکپارچه، و با اجماع مبتنی بر یک منطق قوی و مشخص بود به گونه ای که رسیدگی و حل موضوع به هیأت مدیره ILO کشانده شد.

در نشست ماه نوامبر هیأت مدیره ILO، اقدامات آتی در جهت اصلاح و رفرم کنفرانس سالانه بین المللی کار به عمل خواهد آورد. همانند بازنگری و اصلاحاتی که در روند هیأت مدیره ILO انجام گرفت، برای کار محتوایی کنفرانس، روش های کاری و همچنین تقلیل طول مدت کنفرانس نیز انجام بررسی هایی ضروری است تا منافع و مصالح تمامی اعضاء و جوامعی که به آنها خدمت می کنند تأمین و تضمین شود.

کمیته اجرای استانداردها (مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها)

کار کمیته اجرای استانداردها معمولاً به دو بخش اصلی تقسیم می شود :
۱) "بحث عمومی" (General Discussion) براساس بررسی عمومی و گزارش سالانه ای که توسط کمیته کارشناسان اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها منتشر می شود و ۲) یک "بحث کلی" از پرونده های خاص (شامل ۲۵ کشور از موارد عدم تطبیق و نقض اجرای مقاوله نامه های ILO، و همچنین یک نشست خاص در مورد کشور میانمار در رابطه با اجرای مقاوله نامه های شماره ۲۹ درخصوص کار اجباری است).

لیکن امسال، کمیته نتوانست بحث در مورد ۲۵ کشور خاص را به اجرا بگذارد زیرا که گروه کارگر و گروه کارفرما نتوانست در مورد یک لیست واحد از کشورها به توافق برسد.

عملده بحث های امسال کمیته اجرای استانداردها، روی "بحث عمومی" درخصوص بررسی عمومی (General Survey) که به هشت مقاوله نامه بنیادی پرداخته است، متتمرکز بود.

این هشت مقاوله نامه بنیادی عبارتند از :

۱. "آزادی انجمن و حق تشکل" به شماره ۸۷ مصوب سال ۱۹۴۸
۲. "حق تشکل و مذاکرات (چانه زنی) جمعی" به شماره ۹۸ مصوب سال ۱۹۴۹
۳. "کار اجباری" به شماره ۲۹ مصوب سال ۱۹۳۰
۴. "محو کار اجباری" به شماره ۱۰۵ مصوب سال ۱۹۵۷
۵. "حداقل سن" (برای کار) به شماره ۱۳۸ مصوب سال ۱۹۷۳
۶. "بدترین اشکال کارکرد" به شماره ۱۸۲ مصوب سال ۱۹۹۹
۷. "دستمزد برابر" به شماره ۱۰۰ مصوب سال ۱۹۵۱
۸. و بالاخره مقاوله نامه "عدم تبعیض" (دراشتغال و کار) به شماره ۱۱۱ مصوب سال ۱۹۵۸

به این مناسبت، گروه کارفرمایان بر نگرانی های خود در رابطه با مقاوله نامه شماره ۸۷ و تفسیر نادرستی که کمیته کارشناسان اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها در طول سال ها از آن داشته اند تأکید و تصريح نمودند. در واقع گروه کارفرمایان سال ها به این کارشناسان در مورد تعبیر و تفسیرش از استانداردهای بین المللی کار اعتراض داشته اند.



بحث امسال اشتغال ، بیکاری جوانان در کنفرانس نیز یک جمع بندی جدید و یک برنامه اقدام (Plan of Action) جدید برای ILO به جا گذارد.

جمع بندی سال ۲۰۱۲ البته بر رویکردهای توافق شده در سال ۲۰۰۵ تصریح نمود و به علاوه اقدامات جدیدی به دولت ها و شرکای اجتماعی در

زمینه های ذیل توصیه نمود :

- اشتغال و سیاست های اجتماعی
 - قابلیت اشتغال ، تحصیل، آموزش، مهارت ها و گذار تحصیل به اشتغال
 - سیاست های بازار کار
 - خودآشناگی و کارآفرینی جوانان
 - حقوق همه جانبه نیروهای جوان
- برای کارفرمایان، عوامل مثبت جمع بندی سال ۲۰۱۲ شامل موارد ذیل بود:
- تأکید بیشتر بر گزینه های خاص سیاست گذاری برای دولت ها و شرکای اجتماعی در سطح ملی
 - به رسمیت شناختن اهمیت محیطی پویا برای سرمایه گذاری و ایجاد اشتغال
 - پذیرش مشخص نقش کارآفرینی جوانان در روند معکوس سازی بیکاری جوانان
 - پیشنهادات مشخص برای بهبود قابلیت اشتغال و رفع کمبودهای حیاتی و انطباق مهارت ها با نیازهای بازار کار
 - تمرکز بر خطرات خاص اشتغال غیررسمی
 - تأکید بر اهمیت مذاکره و گفتگو با کارفرمایان برای سیاست گذاری و اجرای صحیح اشتغال و حمایت از رویکردهای استراتژیک و منسجم در سطح ملی
 - تأکید مجدد بر بهبود مکانیزم های نظارتی ، ارزیابی و گزارش دهی ، و بهره گیری صحیح از آن برای گفتگوهای جاری در امر سیاست گذاری ، و بهبود مستمر آن
 - تأکید بر نقشی که سازمان های کارگری و کارفرمایی می توانند در حمایت از اشتغال جوانان ایفاء کنند
 - البته جمع بندی مبحث بیکاری جوانان در زمینه های دیگری برای کارفرمایان بیشتر نالمید کننده بود که از جمله :

☞ رویکرد نهایتاً منفی نسبت به اشکال غیرستانتی و انعطاف پذیر اشتغال (از جمله : کارموقت ، نیمه وقت ، گماشتگی {پیشکاری} و مشاغل غیررسمی) و کمک آن ها به اشتغال جوانان

☞ تأکید غیرضروری بر حقوق همه جانبه نیروی جوان ، به جای فرصت خوب داشتن یک کار و بر سطوح دستمزد و مزايا

☞ عدم تمایل به پذیرش نقش محدود و صلاحیت ILO در سیاست گذاری های کلان اقتصادی مورد نیاز برای بازگشت به پیشرفت و رشد اقتصادی

☞ تأکید غیرضروری بر برنامه ها و سرمایه گذاری های بخش عمومی (دولتی) بجای تمرکز صحیح بر بخش خصوصی به عنوان نیروی محرکه و موتور اشتغال زایی

☞ یک رویکرد غیرضروری پیچیده نسبت به کارآفرینی جوانان که در آن توجه بیش از اندازه به تعاوی ها و کار بخش دولتی شده است

در جریان صحیح و مناسبی در حال حرکت است . گروه کارفرمایان همچنین گزارش هیأت عالیرتبه اعزامی به میانمار و نتایج آن ، بخصوص موضوع رفع محدودیت های قبلی در مورد مساعدت و همکاری فنی ILO در میانمار را مورد استقبال قرار داد .

تدوین توصیه نامه مستقل کف حمایت های اجتماعی : (یک شوری)

پیرو جمع بندی ها و نتایج بحث های دوره ای درخصوص حمایت های اجتماعی (تأمین اجتماعی) که در اجلاسیه ۱۰۰ کنفرانس بین المللی کار سال گذشته به دست آمد ، یک توصیه نامه مستقل (بدون آن که مکمل یک مقاوله نامه جدید باشد) در تکمیل استانداردهای موجود و تصویب شده قبلی تدوین شد . متن پیش نویس این توصیه نامه تحت گزارش کف حمایت های اجتماعی برای عدالت اجتماعی و جهانی سازی عادلانه تنظیم و تقدیم کنفرانس شد . این پیش نویس در مجموع عمومی به تصویب رسید آن هم با آرای اکثریت اعضا سه جانبه ، و متن مصوب در واقع کمک بزرگی به درخواست و نیاز سازمان ملل برای کف حمایت های اجتماعی به عنوان یکی از نه (۹) اقدام واکنش به بحران جهانی اقتصادی ، مالی است . این سند ، حمایت اجتماعی و تأمین اجتماعی را به عنوان یکی از حقوق انسانی و یک ضرورت اقتصادی ، اجتماعی برای توسعه و پیشرفت ارائه می دهد . این توصیه نامه به کشورهای عضو رهنمودهای ارائه می کند تا چهار محور اساسی و بنیادی کف حمایت های اجتماعی شامل موارد ذیل را به اجرا گذارند :

۱. دستیابی به خدمات درمانی پایه

۲. حمایت های پایه برای کودکان

۳. تأمین و حمایت های مالی پایه برای اشخاصی که در سنین کارکردن هستند لیکن قادر به تأمین درآمد مکلفی نیستند

۴. تأمین مالی پایه برای کهنسالان

این سند تصریح می نماید که سیستم های تأمین اجتماعی باید مبتنی بر اصول مشخصی باشند که اصلی ترین آن در چارچوب تأمین اعتبار و منابع بود که استراتژی های گسترش آن باید در سطح ملی کشورها تبیین و تعیین شوند . در این راستا ، سازمان های نمایندگی کارفرمایان نیز باید در پروسه های تدوین ، نظارت اجرایی و ارزیابی نتایج آن مشارکت داشته باشند .

در این ارتباط ، مقرر است سازمان بین المللی کارفرمایان (IOE) رهنمودهایی منتشر نماید تا به اعضا ایش در درک ، آگاهی و مشارکت در روند اجرای آن با دولت های متبوع شان کمک نماید .

بحran اشتغال جوانان (بحث عمومی)

برای کنفرانس بین المللی کار سال جاری ، این یک موضوع اساسی بود که به موقع مطرح شد و بحث پیرامون آن در قالب سه موضوع :

۱) بیکاری گستردگی و مدام جوانان در بسیاری از کشورها

۲) احتمال بیکاری جوانان سه برابر بیکاری بزرگسالان در جهان

۳) بیش از ۷۵ میلیون نیروی جوان جویای کار در سراسر جهان

هستند انجام شد . کمیته ویژه این موضوع در کنفرانس امسال یک گزارش ۱۱۲ صفحه ای را که توسط دبیرخانه سازمان بین المللی کار تهیه شده بود مورد بحث و بررسی قرار داد .

موضوع اشتغال جوانان آخرین بار در دستور کار اجلاسیه سال ۲۰۰۵ کنفرانس بین المللی کار قرار داشت که در آن زمان کنفرانس یک جمع بندی و قطعنامه مشروح به تصویب رساند .



دوم : این اصول و حقوق باید شامل "همگان" ، با توجه خاص به نیروی کار شاغل در اقتصاد بخش غیررسمی ، گردد .

جمع بندی این مبحث از دفتر بین المللی کار خواسته است تا در این راستا تحقیقات لازم را به عمل آورد ، از مطالعات و پژوهش های انجام شده در سطح ملی حمایت نماید و همچنین نشست های کارفرمایی را درخصوص اصول و حقوق بنیادین در اقتصاد غیررسمی برگزار نماید و به طور جداگانه نیز نشست های کارشناسی در مورد اثرات و نتایج مثبت و منفی از کار غیر استاندارد بر پا نماید .

سوم : در نظر گرفتن کامل نظرات سازمان های کارگری و کارفرمایی ، وجود مکانیزم های اجرایی موثر و مستقل از جمله : قوه قضائیه مستقل ، دادگاه های ملی ، بازرگانی های کار ، و پرسوه ها و دستورالعمل های اداری جملگی پیش شرط های لازم برای اجرای کامل اصول و حقوق بنیادی در کار در سطح ملی می باشد.

چهارم : اقدام ILO باید جامع و هماهنگ شده باشد . به علاوه برای ارتقای هر چهار محور اصول و حقوق بنیادین در کار باید منابع مالی کافی اختصاص یابد . و برای گروه کارفرمایان یک امر مهم و خاص آن است که ILO یک ارزیابی مشروح و عمیق از اقداماتی که در مورد تمامی اصول و حقوق بنیادین در کار انجام می شود ، به عمل آورد به گونه ای که در راستای انتظارات بیانیه سال ۲۰۰۸ تا پایان سال ۲۰۱۵ تکمیل گردد .

در رابطه با استانداردها ، ILO باید به دنبال همگرایی میان پیگیری بیانیه ۱۹۹۸ و مکانیزم نظارتی عادی باشد .

همچنین ، دبیرخانه باید تجزیه و تحلیل جامعی ، از جمله نشست های کارشناسی ، و در حد امکان تعیین شکاف ها در استانداردهای کار اجرای در رابطه با قاچاق انسانی (human trafficking) و پیشگیری از آن و حمایت از قربانیان این جریان به عمل آورد .

و پنجم : یعنی پنجمین بخش چارچوب اقدام ILO بر این جریان صحبه گذارد و است که اصول و حقوق بنیادین در کار به صورت گسترشده ای در جمیع اقدامات ملی خارج از ILO مخروج شده است .

جمع بندی ها تصریح می نماید که ILO باید نقش منحصر به فرد و تخصصی خود را به عنوان سازمانی ذی صلاح در تدوین و اجرای استانداردهای بین المللی کار اعمال نماید ضمن آنکه ILO باید انسجام و یکپارچگی سیاست گذاری ، همکاری و هماهنگی بین المللی در سیستم های چند ملیتی با مرکز خاص بر حقوق انسانی ، گسترش چارچوب های همکاری و مساعدت ، در زمینه های اقتصادی ، مالی ، و توسعه را تشویق و ترغیب نماید . در قالب مسائل تجاری و بازرگانی ، ILO تشویق می شود تا کار پژوهشی و تحلیلی خود را تقویت نموده ، و براساس درخواست ، به کشورهای عضوی که مایل اند اهداف استراتژیک را مشترکاً در چارچوب تفاوتات دو جانبه یا چند جانبه ، شامل انطباق آن ها با دو بیانیه سال های ۱۹۹۸ و ۲۰۰۸ ، ارتقاء بخشنده همکاری فنی ارائه نماید .

نهایتاً ، از هیأت مدیره ILO خواسته شده است تا به دبیرخانه آن سازمان در به اجرا گذاردن به موقع این نتایج و جمع بندی ها و همچنین "چارچوب اقدام" رهنمودهایی ارائه نماید .

مروزی بر اقدامات به عمل آمده از سوی کشور میانمار در رابطه با اجرای توصیه های کمیسیون تحقیق :

در دوسال پیاپی ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ میلادی ، هر دو کنفرانس بین المللی کار آن دو سال ، دو "قطعنامه" (Resolutions) علیه دولت میانمار در رابطه با نقض مستمر تعهداتش در اجرای مفاد مقاوله نامه شماره ۲۹ کار اجرایی به تصویب رساند .

جمع بندی های بیکاری جوانان در سال جاری همچنین اولویت های بازنگری شده برای کار ILO را ارائه می کند . دبیرخانه سازمان بین المللی کار همچنین موظف شد تا نقش مشارکت و همکاری بین المللی میان نهادهای بین المللی برای اشتغال جوانان را ارتقاء بخشد . به این ترتیب جمع بندی امسال اشتغال جوانان آمیخته ای از جریانات متفاوت بود . علیرغم موارد غیرخوبشینانه فوق ، گروه کارفرمایان ارائه جمع بندی کمیته بیکاری جوانان به مجمع عمومی را مورد حمایت قرار دادند و بخصوص اجرای سریع محورهای پیشنهادی (قبل‌اً ذکر شده) را قویاً حمایت نمودند .

کارفرمایان ، دولت ها و سازمان های کارگری و دبیرخانه بین المللی کار را برای برگردان آنچه توافق شده برای مشاغل بیشتر برای جوانان به چالش کشیدند . این آزمون هایی برای کار این کمیته و برای کل سازمان (ILO) در واکنش به یک چنین بحران گسترده بیکاری جوانان است .

هیأت مدیره ILO در نشست ماه نوامبر خود پیشنهادات مشخص و خاص دفتر بین المللی کار (دبیرخانه سازمان - the Office) برای اجرای نتایج و جمع بندی ها در مورد اشتغال جوانان را مورد بررسی قرار خواهد داد . در این ارتباط اولویت های کارفرمایی برای لحاظ داشتن در کانون موضوعات مطروحة فوق نیز پیش بینی شده است .

بحث دوره ای درخصوص هدف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین در کار :

برای اولین بار ، بحث درخصوص این بند دستورکار شامل ترکیبی از : "پیشگیری بیانیه اصول و حقوق بنیادین در کار" ILO مصوب سال ۱۹۹۸ همچنین "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عدالانه" مصوب سال ۲۰۰۸ .

گروه کارفرمایان با این رویکرد به این مبحث پرداختند که بحث ها نباید چارچوب یک "بحث سیاسی عمومی" (general political discussion) پیدا کند ، بلکه در عرض باید بر نیازهای کشورهای عضو و هدایت دفتر ILO برای پاسخگویی مؤثرتر به این نیازها ، همچنانکه در بیانیه مصوب سال ۲۰۰۸ پیش بینی شده است ، مرکز باشد . هدف گروه کارفرمایان همچنین احیای توجه ، اولویت بخشی و مرکز بر اصول و حقوق بنیادی تصریح شده در بیانیه مصوب سال ۱۹۹۸ اصول و حقوق بنیادین در کار بود .

جمع بندی این بند دستورکار دوباره بر اهداف دو بیانیه سال ۱۹۹۸ و ۲۰۰۸ تصریح نموده در این ارتباط مشخصاً تصریح شد که حقوق انسانها ، ایجاد اشتغال ، رشد اقتصادی ، مؤسسات و واحدهای پایدار ، آزادی انجمن ، و پیشرفت اجتماعی شرایط مولد و پویا برای دستیابی به اهداف استراتژیک (که هر یک متقابلاً تقویت کننده دیگری است) و اصول و حقوق بنیادی در کار می باشد . رویکرد اساسی گروه کارفرمایان برای اجرای "چارچوب اقدام" (the Framework of Action) ، و همچنین در آماده سازی مروع و بازنگری موضوع که در سال ۲۰۱۶ انجام خواهد شد آن است که حمایت ILO مبتنی بر ارزیابی نیازهای مشخص شده و ابراز شده از سوی اعضاء خواهد بود .

این چارچوب اقدام دارای پنج (۵) بخش است :

اول : روند تحقق جهانی اصول و حقوق بنیادین در کار می باید از طریق تلاش های ILO برای آگاه سازی ، و گسترش اطلاعات و همکاری فنی در سطح ملی تسریع گردد . الحق بدون اجرا فی نفسه نقطه پایان کار نیست .



یک جریان مشاوره که در عین حال به استقلال و حاکمیت سازمان های کارفرمایی احترام می گذارد، به حل و فصل موضوع پردازد. کمیته در جمع بندی خود اظهار تأسف نموده است که دولت در تعیین و اجرای چنین معیارها و ضوابطی، هیچگونه اقدامی به عمل نیاورده ولی اظهار امیدواری کرد که یک هیأت سه جانبی عالیرتبه از ILO که قرار است در پائیز سال ۲۰۱۲ به وزوئلا اعزام شود بتواند در تدوین یک مکانیزم ثبت نهادهای کارگزاری کارگری و کارفرمایی همکاری نماید تا از ژانویه سال ۲۰۱۳ به اجرا گذارد شود و به این ترتیب به دولت این امکان را بدهد که به اصلاح این جریان پردازد.

شکایات، مربوط به نیکاراگوئه و نیجریه

در مورد نیکاراگوئه دولت این کشور برای چهارمین سال متوالی نسبت به تعهداتش، مطابق ماده ۱۳ بند ۲ الف اساسنامه ILO، در مورد پرداخت هزینه سفر و اقامت هیأت کارفرمایی اعزامی به کنفرانس عمل ننموده است. کمیته اعتبارنامه ها وجود مشکلات و محدودیت های مالی که برخی دولت ها با آن مواجهند را مورد تأثید قرار داد و اعمال فشار مالی بیشتر به دولت در صورت مشارکت یک هیأت سه جانبی به کنفرانس اذعان نمود. ولی کمیته در عین حال یادآور شد که دولت می تواند از وجود کارکنان نماینده دایم آن کشور در ژنو برای شرکت در کنفرانس استفاده نماید لیکن سازمان های کارفرمایی و کارگری آن کشور فاقد یک چنین اختیار و فرصتی هستند. کمیته اظهار امیدواری کرد که در آینده دولت نیکاراگوئه به این مشکلات توجه خاص نماید و ترتیبی دهد که هزینه های شرکت یک هیأت کاملاً سه جانبی به کنفرانس تقبل و تأمین گردد. درخصوص نیجریه، شکایت مربوط به عدم پرداخت هزینه سفر و اقامت نماینده و مشاور فنی وی به کنفرانس و نقض ماده ۵-۳ اساسنامه ILO بوده است.

کمیته، دفاعیات دولت نیجریه در مورد اینکه هزینه های سفر و بخشی از هزینه اقامت هیأت کارفرمایی اعزامی به کنفرانس را پرداخته است مورد توجه قرار داد و اظهار امیدواری کرد که دولت نسبت به پرداخت کل هزینه های مربوطه اقدام نماید.

کمیته در ضمن تعهد دولت نیجریه را یادآور شد که مطابق ماده ۱۳ بند ۲ الف اساسنامه ILO نه تنها متعهد به پوشش هزینه های شرکت یک هیأت سه جانبی به کنفرانس است، بلکه همچنین باید اطمینان حاصل نماید که منابع مالی لازم از پیش در اختیار افراد قرار گیرد تا حضور و مشارکت افرادی که توانمندی تأمین هزینه های لازم را ندارند فراهم باشد.

کلیات یکصدویکمین نشست کنفرانس بین المللی کار

یکصد و یکمین نشست کنفرانس (سالانه) بین المللی کار، یک روز جلوتر از سال های پیش در تاریخ ۳۰ می تا ۱۵ ژوئن سال ۲۰۱۲ میلادی (خردادماه سال جاری ایرانی) در شهر ژنو کشور سوئیس برگزار شد. کار کنفرانس، بر حسب فعالیت کمیته های فنی آن در مقر اروپایی سازمان ملل و همچنین ستاد سازمان بین المللی کار در ژنو انجام گرفت، در کنفرانس امسال ۵۰۰۰ نماینده (سه جانبی) از ۱۸۵ کشور عضو سازمان بین المللی کار شرکت داشتند.

قابل ذکر است قبل از افتتاحیه کنفرانس، در روز چهارشنبه ۳۰ می، نشست های جداگانه نمایندگان هیأت های سه جانبی دولت، کارگر و کارفرمایی کشورهای عضو ILO نیز در روز قبل (سه شنبه ۲۹ می)، برای

در خلال دوازده سال گذشته، هیأت مدیره ILO همچنان فشار بر دولت میانمار جهت اصلاح قوانین و مقررات، همچنین رویه های اجرایی مربوطه را حفظ نمود. این جریان نهایتاً منجر به امضای توافق نامه (Memorandum of understanding) با دولت میانمار جهت استقرار نماینده ای از ILO برای حضور مستقیم در آن کشور برای پرداختن به مواد کار اجرایی گردید.

علاوه بر جریان فوق، رویدادهای ۱۲ ماه اخیر در میانمار مشخص نمود که تغییر و تحولات عمده ای در آن کشور در حال رخداد است. گزارشات تحقیقی حاکی از آن است که علاقمندی قابل توجهی، برای پرداختن به نگرانی های ILO و همکاری مشترک جهت تحقق الزامات مندرج در قطعنامه های ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰، از سوی دولت میانمار ابراز و اظهار شده است. در ماه مارس سال ۲۰۱۲ (سال جاری میلادی) هیأت مدیره ILO تضمیم گرفت تا یک هیأت عالیرتبه متشکل از مقامات هیأت مدیره به میانمار اعزام نماید تا از تحولات و رخدادها در محل ارزیابی هایی به عمل آورد.

نتایج فعالیت این هیأت اعزامی منجر به گزارشی شد که از کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۲ خواست تا اولًا تغییرات واقعی در آن کشور را صحه گذارد و به رسمیت شناسد و به علاوه به دو قطعنامه ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ بپردازد تا از آن طریق همکاری فنی ILO با آن کشور در رابطه با "کار اجرایی" و "آزادی انجمن" محقق و گسترش یابد و مهم تر آنکه تحریم های اعمال شده علیه دولت میانمار جهت آزمایش و ارزیابی برای یکسال به حال تعليق درآید.

با قبول هر سه وضعیت فوق، قطعنامه جدیدی توسط کنفرانس در مورد میانمار به تصویب رسید که طی آن علاوه بر صحه گذاردن بر تغییرات مثبت در آن کشور، و گسترش همکاری فنی ILO با دولت میانمار، تحریم های نیز برای یک سال به حال تعليق درآمد.

گروه کارفرمایان وقوع این تحولات مثبت همچنین برنامه اقدام جدید با دولت میانمار را در محو فوری کار اجرایی مورد استقبال قرار داد. البته هنوز پیشرفت هایی باید حاصل شود و دولت میانمار نیز خود بر ضرورت تحقق این امر تصریح نمود. هیأت مدیره ILO همچنان وضعیت در میانمار را مورد نظرات قرار خواهد داد و در ماه مارس آتی تعیین خواهد نمود که چگونه موضوع میانمار در کنفرانس سال آتی (۲۰۱۳) به بحث گذارده خواهد شد.

کمیته اعتبار نامه ها

در سال جاری سه مورد شامل "یک اعتراضیه" و "دو شکایت" در رابطه با کارفرمایان مطرح شد.

موراد اعتراض و کشور وزوئلا

گروه کارفرمایان همانند سال های پیشین، اعتراضیه ای مبنی بر تعیین نمایندگان کارفرمایی از نهادهای ملی غیر نمایندگی کارفرمایی، به همراه سازمان کارفرمایی FEDECAMARAS توسط دولت آن کشور، تسلیم کمیته اعتبارنامه ها نمود. این در حالی است که دولت، فدکاماراس FEDECAMARAS را به عنوان سازمان حایز اکثریت نمایندگی کارفرمایی در سطح ملی به رسمیت شناخت که اساساً باید هیأت کارفرمایی به کنفرانس راهدایت و سرپرستی نماید. لیکن برای کنفرانس امسال در آخرین لحظات نام فردی از تشکیلات کارفرمایی فوق را که به عنوان نماینده معرفی کرده بود حذف نمود.

ضمن بررسی موضوع، کمیته اعتبارنامه ها در جمع بندی خود یادآور گردید که در صورت فقدان یک توافق میان سازمان های کارفرمایی، این بر عهده دولت متبوع است که با تعیین و اجرای ضوابط و معیارهای صحیح و مستند و از طریق



از هفته سوم (جمعه ۸ ژوئن) تا پایان کار کنفرانس ۱۵ ژوئن بحث عمومی در مجمع عمومی انجام گرفت که شامل سخنرانی نمایندگان سه جانبه کشورها (از جمله جمهوری اسلامی ایران و نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت‌ها)، و همچنین سخنرانی‌های دیگر مقامات و رؤسای برجسته کشورها، و ارائه جمع‌بندی‌های کمیته‌ها به کنفرانس و تصویب گزارشات و رأی گیری درخصوص سندها بود. {امسال تنها یک سند در قالب یک توصیه نامه تحت عنوان کف (حداقل) حمایت‌های اجتماعی با رأی گیری غیرعلنی به تصویب رسید.} حال که صحبت از سخنرانی‌ها شد، یادآور می‌شود همه ساله چندین مقام ارشد و رؤسای جمهور میهمان افتخاری کنفرانس‌های سالانه بین‌المللی کار هستند که طی حضور خود در مجمع عمومی به ابراد سخنرانی می‌پردازنند.

در نشست امسال رؤسای جمهور کشورهای تونس، زامبیا، پرو و ایتالیا شرکت داشتند. همچنین خانم آنگ سان سو چی، نماینده منتخب مجلس کشور میانمار و همچنین رهبر حزب آزادی بخش میانمار که سال‌ها طی سلطه یک حکومت نظامی در کشور در زندان (۵ سال) و حبس خانگی (۲۱ سال) بود از دیگر شخصیت‌های برجسته‌ای بود که در کنفرانس امسال حضور داشت و سخنرانی نمود. سفر وی به زنو در قالب سفر ده سند کاری به کشورهای اروپایی انجام گرفت و سخنرانی‌وی در اجلاسیه امسال کنفرانس با استقبال بی‌نظیر تسامی نمایندگان سه جانبه کشورها مواجه شد. (متن سخنرانی ایشان و تمامی دیگر سخنرانان در وب سایت ILO به نشانی: www.ilo.org در بخش "Speeches" قابل دسترسی است.

سخنرانی‌ها

طبق مقررات کنفرانس، زمان سخنرانی‌های نمایندگان کشورها از جمله دولت و کارگر و کارفرما تنها ۵ دقیقه است و زمان ارائه این سخنرانی‌ها نیز از قبل توسط دبیرخانه کنفرانس تعیین می‌شود.

شایان ذکر است سخنرانی نماینده کارفرمایان ایران جناب آقای مهندس محمد عطاردیان، عضو هیأت مدیره و دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در اولین روز مقرر، برای شروع سخنرانی‌ها (دوشنبه ۱۱ ژوئن) مشخص شده بود که در همین روز وزیر محترم تعامل، کار و رفاه اجتماعی نیز در مقام نماینده دولت ایراد سخنرانی نمودند و سخنرانی نماینده کارگران بعدازظهر همان روز انجام گردید. متن کامل فارسی و انگلیسی سخنرانی نمایندگان دولت، کارفرما و کارگر ایران در ادامه این گزارش (در قسمت ضمایم) خواهد آمد.

سخنرانی نمایندگان کشورها در چارچوب واکنش به گزارش مدیرکل سازمان بین‌المللی کار است، که همه ساله با توجه به رخدادهای جهانی از نظر مالی، اقتصادی و اجتماعی با محوریت کار و اشتغال تسلیم کنفرانس می‌نماید.

آقای خوان سوماوبا مدیرکل فعلی ILO (تا پایان سپتامبر سال جاری میلادی) تصمیم گرفت امسال گزارشی تسلیم کنفرانس نکند. رویکرد وی در این خصوص بر این اساس بود که به اعتقاد وی به این ترتیب نمایندگان که همه ساله در چارچوب گزارش وی ارائه سخنرانی می‌نمودند، این امکان را خواهند یافت تا با فضایی بازتر به موضوعاتی بپردازنند که مورد علاقه آنها است و مایلند توجه مدیرکل جدید و منتخب برای ILO را بدانها جلب نمایند.

توکیب هیأت کارفرمایی اعزامی به اجلاسیه ۱۰۱ کنفرانس بین‌المللی کار

ترکیب هیأت‌های کارگری و کارفرمایی کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار از جمله جمهوری اسلامی ایران به صورت مستقل توسط نهادهای ملی کارگزار کارفرمایی و کارگری تعیین و به وزارت‌خانه‌های کار کشورها منعکس می‌شود. وزارت‌خانه‌های کشورهای عضو اسامی نمایندگان و مشاوران معرفی شده از سوی

همانگی امور، هر کدام با اعضای خودشان برگزار گردید. همچنانکه قبل‌از ذکر شد ILO دارای ۱۸۳ کشور عضو می‌باشد.

دستور کار کنفرانس سال جاری

کنفرانس امسال مطابق رسم همه ساله، سه دستور ثابت و مستمر و سه دستور کار غیرثابت بود که این بندهای غیرثابت توسط هیأت مدیره و یا خود کنفرانس (در نشست‌های قبلی برای کنفرانس‌های آتی) تعیین می‌شود.

مطابق معمول بندهای ثابت آن شامل:

۱. گزارش مدیرکل و رئیس هیأت مدیره از فعالیت‌های خود

۲. برنامه و بودجه ILO (که برای هر دو سال تدوین و تصویب می‌شود)

۳. اطلاعات و گزارشات مربوط به اجرای استانداردهای بین‌المللی کار در کشورها که عمدتاً مشکل و ماهیت فنی و همچنین سیاسی دارد و توسعه کمیته استانداردهای کنفرانس (The Conference Committee of Standards) انجام می‌شود.

و سه بند غیرثابت کنفرانس امسال:

۴. تدوین و تصویب یک توصیه نامه مستقل (بدون مقاوله نامه) درخصوص کف حمایت‌های اجتماعی، (یک شوری)

۵. بحران اشتغال جوانان (بحث عمومی بدون تصویب سند مقاوله نامه و یا توصیه نامه) با صدور یک قطعنامه

۶. بحث دوره‌ای "هدف استراتژیک اصول و حقوق بنیادی در کار"، در چارچوب مکانیزم پیگیری اجرای بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی، همچنین مکانیزم پیگیری بیانیه اصول و حقوق بنیادی در کار مصوب سال ۱۹۹۸، هر دو توسط سازمان بین‌المللی کار، آن هم با صدور یک قطعنامه.

مقرورات کنفرانس

مقرورات و ضوابط اجرایی هر کنفرانس (واز جمله کنفرانس سال جاری) مطابق و براساس مفاد و الزامات مندرج در اساسنامه ILO و همچنین مفاد آئین نامه اجرایی (Standing Orders) کنفرانس بین‌المللی کار می‌باشد. این متن در وب سایت ILO به نشانی www.ilo.org در دسترس علاقمندان به مطالعه و آگاهی از آن قابل بهره برداری می‌باشد.

برنامه کنفرانس

روز قبل از افتتاحیه کنفرانس، یعنی در روز سه شنبه ۲۹ ماه می (۸ خرداد سال جاری) نشست‌های سه جانبه جداگانه هر سه گروه دولت، کارگر و کارفرما انجام شد. این نشست‌ها برای گروه دولت‌ها در سالن مجمع عمومی سازمان ملل، برای گروه کارفرما در سالن اجتماعات هیأت مدیره ILO در مقر ILO و برای گروه کارگران در اتاق شماره ۲۱ سازمان ملل شکل گرفت.

افتتاحیه کنفرانس نیز در ساعت ۱۰ بامداد روز چهارشنبه ۳۰ می در مجمع عمومی سازمان ملل با حضور تمامی اعضاء هیأت‌های سه جانبه کشورهای عضو ILO (کشور) برگزار شد که طی آن پرزیدنت و دیگر مسئولان کنفرانس (از جمله نایب رئیس‌های کارگری و کارفرمایی کنفرانس) انتخاب شدند. بالافصله پس از این جلسه در ساعت ۱۱:۳۰ بامداد همان روز نیز کمیته‌های سه جانبه فنی مطابق بندهای دستور کار کنفرانس کار خود را آغاز کردند. کار این کمیته‌ها به مدت دو هفته از اولین روز کاری کنفرانس (شامل افتتاحیه) به طول انجامید.



اعضاء به عنوان کارشناسان و مشاوران فنی وی به کنفرانس اعزام شدند. شایان ذکر است آقای مهندس محمد عطاردیان طی انتخابات دو دوره تعیین اعضای هیأت مدیره سازمان بین المللی کار به عنوان عضو جانشین (Substitinte) هیأت مدیره ILO انتخاب شده است. انتخاب اعضا گروه کارگری و کارفرمایی ILO براساس چهره و شخصیت و عملکرد نمایندگان کارگری و کارفرمایی اعزامی به اجلاس ها انتخاب می شوند و این انتخاب براساس رأی گیری غیرعلنی در یک نشست ویژه انجام می شود. جناب آقای مهندس عطاردیان تا يکسال دیگر و تا انتخابات بعدی هیأت مدیره ILO، عضو این نهاد تصمیم گیر سازمان بین المللی کار است.

سخنرانی نماینده گروه کارفرمایی

در نشست مجمع عمومی (Plenary) کنفرانس که با حضور تمامی نمایندگان سه جانبه (دولت، کارگر و کارفرما) کشورها برگزار می شود. نمایندگان معرفی شده دولتی، کارگری و کارفرمایی ارائه سخنرانی می نمایند و دیدگاه های خود را از وقایع اقتصادی، اجتماعی جهانی و کشوری مطرح و روی موارد قابل توجه لازم تأکید می کنند. درخصوص نمایندگان سخنرانی دولتی، این سخنرانی عموماً توسط وزرای کار و اشتغال و مسائل اجتماعی کشورها ایجاد می شود و درخصوص ج.ا ایران نیز جناب وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی این مسئولیت را عهده دار بودند. درخصوص گروه کارفرمایی، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان به عنوان نماینده (و بقیه به عنوان مشاور) در کنفرانس (براساس اعتبارنامه ها) شناخته شده بودند.

در جلسه بامداد اولین روز مقرر برای شروع سخنرانی، آقای مهندس عطاردیان به ترتیب نفرات سخنران ها که توسط دبیرخانه کنفرانس تعیین و منتشر شده بود ایجاد سخنرانی نمودند. با توجه به رویکرد مدیرکل فعلی ILO آقای خوان سوماویا که سخنرانان فضای بازتری برای طرح نظرات خود با توجه به رخدادهای فعلی جهانی داشته باشد، جناب آقای مهندس عطاردیان به طرح مواضع خود پرداختند که در قسمت ضمایم، وزیر فارسی و انگلیسی سخنرانی های آقای دکتر محمدرضا شیخ الاسلامی، وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان نماینده دولت ایران، آقای مهندس محمد عطاردیان، دبیرکل و عضو هیأت مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به عنوان نماینده کارفرما در هیأت نمایندگی ایران و آقای اولیاء علی بیگی، رئیس هیأت مدیره کانون عالی شوراهای اسلامی کار سراسر کشور به عنوان نماینده کارگر در هیأت نمایندگی ایران، به نظر خوانندگان گرامی می رسد.

نشست هیأت مدیره ILO

هیأت مدیره سازمان بین المللی کار در طور هر سال میلادی سه بار در ماه های مارس، ژوئن و نوامبر تشکیل جلسه می دهد. نشست های ماه های مارس و نوامبر هر سال میلادی هیأت مدیره طولانی حدود دو هفته و با برگزاری نشست های کمیته های فنی هیأت مدیره انجام می گیرد. لیکن نشست ماه ژوئن هیأت مدیره یک روزه، کوتاه به مدت سه ساعت (۱۰ - ۱۳) و پس از پایان کار کنفرانس برگزار می شود. قابل ذکر است که اخیراً روند کاری هیأت مدیره ILO طی یک بازنگری مورد اصلاحاتی قرار گرفت و از فرم قبلی نشست های فنی کمیته ها و سپس سه روز عمومی هیأت مدیره خارج شد. اطلاعات این تغییر و فرم در بخش هیأت مدیره ILO (Covering Body) وب سایت ILO به نشانی : (www.ilo.org) قابل

نهادهای ملی نمایندگی کارگری و کارفرمایی را به همراه نمایندگان و مشاوران منتخب گروه دولت به صورت فهرست یکپارچه ای در می آورند و ضمن اعلام مراتب به دبیرخانه کنفرانس بین المللی کار، برای هر یک فرد، مطابق دستورالعمل کنفرانس، یک فرم اعتبارنامه (فرم مخصوص ILO) نیز تکمیل و ارسال می نمایند.

ترکیب هیأت نمایندگی کارفرمایی ایران نیز توسط هیأت مدیره "کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران" تعیین می شود. قابل ذکر است کانون عالی مذکور مطابق قوانین و مقررات جاری کشور تنها نهاد رسمی و منتخب نمایندگی کارفرمایان در کشور است که از جمله عضو سازمان بین المللی کارگزار و نمایندگی کارفرمایان در کشور ایران به رسمیت می شناسد. این کانون عالی همچنین مورد پذیرش سازمان بین المللی کار نیز می باشد. (عضویت در سازمان بین المللی کار از طریق دولت ها انجام می پذیرد و مجری این عضویت وزارت خانه های کار کشورها می باشد)

با این مقدمه، هیأت مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در روز دوشنبه ۱۳۹۱/۱/۲۱ طی نشستی در محل دبیرخانه کانون عالی (واقع در خیابان حافظ، خیابان رودسر) ترکیب هیأت اعزامی گروه کارفرمایان به یکصدویکمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۲ میلادی را به شرح ذیل انتخاب نمود :

۱) جناب آقای مهندس محمد عطاردیان، دبیرکل و عضو هیأت مدیره کانون عالی، به عنوان نماینده کارفرمایان (Delegate)

۲) جناب آقای مجید آهنگریان، نائب رئیس هیأت مدیره کانون عالی، به عنوان مشاور (Technical Adviser)

۳) جناب آقای سید حمزه درواری، منشی و عضو هیأت مدیره کانون عالی، به عنوان مشاور (Technical Adviser)

۴) جناب آقای مهندس سید حسن افتخاریان، رئیس هیأت مدیره انجمن تحقیقات بازاریابی ایران، به عنوان مشاور (Technical Adviser)

۵) سرکار خانم شهره تصدیقی، مشاور امور بین الملل کانون عالی، به عنوان مشاور (Technical Adviser)

۶) سرکار خانم مهندس کتایون سپهری، مدیرعامل شرکت مهندسی شبکه پژوهش بهنگام، به عنوان مشاور (Technical Adviser)

نامبردگان فوق به هزینه دولت اعزام گردیدند.

۷) جناب آقای مهندس مهران نجاتی، بازرس کانون عالی، به عنوان مشاور

۸) جناب آقای غلامعلی قرائی، مدیر اداری مالی مرکز آموزش علمی، کاربردی سازندگان قطعات خودرو، به عنوان مشاور

دو نامبرده فوق نیز تماماً به هزینه شخصی خود در کنفرانس شرکت نمودند و طی مراحل اخذ ویزا و بلیط و دیگر تدارکات مربوطه کلأً به غیر از طریق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و توسط کانون عالی انجام و محقق شد.

ضرورتاً قابل ذکر است که مطابق دستورالعمل اجرایی و آئین نامه کنفرانس های سالانه ILO، تنها یک نماینده کارفرمایی تحت عنوان Delegate به کنفرانس اعزام می شود و سپس با توجه به تعداد بندهای مندرج در دستور کار اجلاسیه های کنفرانس این نماینده می تواند تعدادی مشاوران فنی تحت عنوان Technical Adviser به همراه خود به کنفرانس اعزام نماید.

لذا با توجه به تصمیم هیأت مدیره کانون عالی، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان به عنوان نماینده کارفرمایی (مطابق رسم همه ساله کنفرانس ها) و بقیه



دسترس است.

توسط هیأت مدیره انجام و نتایج آن به نشست آتی هیأت مدیره که در ماه نوامبر سال جاری میلادی در ژنو برگزار می شود تسلیم و در آنجا تصمیمنهایی اتخاذ و به کنفرانس آتی تسلیم خواهد شد.

* نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان – IOE

مطابق رسم معمول ، همه ساله در روز قبل از افتتاحیه کنفرانس بین المللی کار ، نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان با حضور رؤسای و نمایندگان سازمان های ملی کارگزار و نمایندگی کارفرمایان کشورهای عضو این سازمان برگزار می شود . امسال نیز شورای عمومی IOE قبل از افتتاحیه کنفرانس سال ۲۰۱۲ که روز چهارشنبه ۳۰ می انجام شد ، در روز سه شنبه ۲۹ ماه می سال میلادی نشست خود را برگزار نمود .

قبل از شرح نشست شورای عمومی IOE ، قابل ذکر است که در حال حاضر این نهاد بین المللی دارای ۱۵۱ سازمان نماینده کارفرمایی عضو از ۱۴۴ کشور می باشد . (در برخی کشورها به ویژه کشورهای پیشترفته ، تعدد شمار سازمان های کارگری و کارفرمایی با توجه به اصل تکثیرگرایی هستند بیش از یک سازمان

است و هر کدام نماینده کارگزار سطح بخصوصی از کارفرمایان هستند) .
کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران نیز از جمله یکی از ۱۵۱ عضو این سازمان می باشد . از زمان تأسیس این سازمان در سال ۱۹۲۰ میلادی (یکسال پس از تأسیس سازمان بین المللی کار – ILO) ، همواره با حمایت و پشتیبانی از جامعه‌ی بخش خصوصی و کسب و کار در عرصه های جهانی ، در عرصه سیاست گذاری های اجتماعی و کار ، حتی سیستم های چند ملیتی سازمان های آن ها را نمایندگی نموده است و در دیگر نشست جهانی عالیرتبه جهانی از جمله گروه G20- کشورهای بزرگ صنعتی و در حال ظهور که حدود ۸۰ درصد اقتصاد جهانی را در اختیار دارند) ، با هدف و تضمین این که سیاست های اتخاذ شده پویایی و حیات محیط کسب و کار را رونق بخشدید شرکت ، و فعال بوده است .

به علاوه در نشست های سازمان بین المللی کار ، از جمله نشست های کنفرانس بین المللی کار ، و اجلاس های هیأت مدیره شرکت و در مقام دبیرخانه گروه کارفرمایان کشورها عمل می نماید .

- تقویت محیط های سیاست گذاری های اقتصادی ، اجتماعی و اشتغال که برای حفظ و توسعه اقتصاد بازار و مؤسسات و واحد های آزاد ضروری است .

- تأمین یک پایگاه بین المللی تا منافع سازمان های ملی نمایندگی کارفرمایی و همچنین اعضای آن ها را در سراسر جهان در تمامی عرصه های سیاست گذاری اقتصادی ، اجتماعی و کار نمایندگی ، و حمایت کند و توانمندی آن ها را ارتقاء بخشد .

- با ارائه خدمات و اطلاعات به اعضاء به آن ها مشاوره دهد ، با آن ها همکاری کند و علاوه بر آن به عنوان یک نقطه کانونی ، محلی مناسب برای برقراری تماس تمامی اعضاء با هم و همچنین با یکدیگر باشد .

- هماهنگی منافع کارفرمایان در سطح بین المللی ، به خصوص در چارچوب ILO و همچنین در سایر نهادهای بین المللی برقرار سازد .

همچنین :

- با حمایت و تقویت ، استقلال و حاکمیت سازمان های کارفرمایی را به پیش برد

امسال نیز در روز جمعه ۱۶ ژوئن یک نشست سه ساعته هیأت مدیره با حضور اعضای اصلی ، علی البیل و جانشین هیأت مدیره انجام شد . در این جلسه آقای مهندس عطاردیان نیز به عنوان یکی از اعضاء حضور و شرکت داشتند و سرکار خانم شهره تصدیقی نیز در این جلسه ایشان را همراهی نمودند .

طی این جلسه با پایان دوره یکساله ریاست هیأت مدیره ، رئیس جدید هیأت مدیره ILO براساس کاندیداتوری و حمایت کشورها انتخاب شد . امسال این پست به نماینده دولت فرانسه تعلق گرفت که از جمله کاندیداهای پست مدیرکلی ILO بود لیکن در آنجا رأی لازم را به دست نیاورد .

علاوه بر انتخاب ریاست هیأت مدیره ، دو نایب رئیس ای کارگری و کارفرمایی نیز انتخاب شدند که نایب رئیس کارفرمایی هیأت مدیره ILO باز آقای دانیل فونس دو روچا (Daniel Funes De Rioja) دکترای حقوق تبعه آرژانتین شد .

در این نشست ، موضوع ضرورت بازنگری و اصلاح روال کار برگزاری کنفرانس ها مطرح شد که عمدتاً هدف آن است که مدت بیش از دو هفته این کنفرانس را تا حد امکان تقلیل دهند . که این موضوع در جلسات آتی هیأت مدیره نیز پیگیری خواهد شد .

در این نشست همچنین موضوع عدم توافق نظر گروه کارگر و کارفرما در تعیین فهرست ۲۵ کشور از موارد نقض اجرای مفاد و الزامات مقاوله نامه الحقیقی آن کشورها ، مطرح شد .

قابل ذکر است برای اولین بار در تاریخ کنفرانس ، که دو گروه کارگر و کارفرما بدون مداخله و اعمال نظر دولت ها مشترکاً لیست خاص کشور را (Indivisual Country Cases) استانداردهای کنفرانس مشخص می کنند به توافق نرسیدند .

علت این عدم توافق اساساً این بود که "کمیته کارشناسان اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها" خارج از محدوده صلاحیت کاری خود تعبیر و تفسیر خاصی از مقاوله نامه شماره ۸۷ تحت نام آزادی انجمن و حق تشکل انجام و در مجموعه بررسی عمومی (General Survey) منتشر نموده بود . این تفسیر حاکی از آن بود که کمیته کارشناسان با استناد به مقاوله نامه ۸۷ ، حق اعتراض (Right to Strike) برای کارگران را یک حق عمومی تلقی نموده بودند در حالیکه مقاوله نامه ۸۷ موضوع حق اعتراض را در چارچوب قوانین و مقررات ملی کشورها مطرح نموده است . و چون بیشتر موارد فهرست پرونده ها شامل مقاوله نامه ۸۷ بود گروه کارفرمایان با این استدلال که تعبیر و تفسیر مفاد مقاوله نامه خارج از صلاحیت کاری گروه کارشناسان ILO است و لذا نمی توان به مقوله نقض مفاد مقاوله نامه ۸۷ در کشورها پرداخت ، با گروه کارگر به توافق نرسید . و طبق تصمیم "کمیته استانداردهای کنفرانس" مقرر شد موضوع برای حل و فصل به نشست هیأت مدیره به عنوان موضوع "یک فوریتی" ارجاع شود .

در نشست یک روزه ماه ژوئن امسال هیأت مدیره ، این جریان مطرح و مقرر شد که نشست های غیررسمی جداگانه با هر گروه کارگر و کارفرما و دولت در هیأت مدیره انجام بشود تا با رسیدگی به موضوع ، اجمالاً به یک راه حل قطعی برای این جریان دست یابند . این نشست های غیررسمی



آسیا و اقیانوسیه برای سال ۲۰۱۲ به مبلغ ۱۰۰۰ دلار نیز به همین علت به همان طریق نقدی در ژنو به دبیرکل آن کنفرادسیون (CAPE) تسلیم شد. (که هر دو با دریافت رسید محقق شدند).

علاوه بر موارد فوق ، همچنین موضوع استعفای دبیرکل (سابق) سازمان بین المللی کارفرمایان ، آقای آنتونیو پنالوسا از پست خود مطرح شد . وی که دارای سوابق طولانی ۳۰ ساله در این سازمان بد مدت ۱۳ سال دبیرکلی سازمان بین المللی کارفرمایان را بر عهده داشت و همواره در جریان اختلافات این کانون عالی با وزیر وقت کار و امور اجتماعی (سابق) و همچنین اتحاد این کانون عالی ، همواره از حامیان و پشتیبانان این کانون بود . در تجلیل از خدمات ارزشمند و شایسته وی به سازمان بین المللی کارفرمایان و همچنین قدردانی از تلاش های بی وقهه در حمایت و پشتیبانی از این کانون عالی ، متن سپاس و قدردانی در این نشست شورای عمومی IOE رایت شد که طی آن و با هماهنگی قبلی با دبیرخانه و پرزیدنت IOE ، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان لوح تقدیری که از قبل و در تهران تدارک شده بود ، در حضور تمامی شرکت کنندگان در نشست شورای عمومی تقدیم آقای پنالوسا گردید. متن رایت شده توسط نماینده کانون عالی در نشست در سپاس و قدردانی از دبیرکل پیشین IOE در پایان این گزارش ضمیمه است . براساس درخواست IOE ، توافق شد آقای آنتونیو پنالوسا تاریخ ژوئن سال ۲۰۱۶ در مقام مشاور عالی با پرزیدنت این سازمان همکاری نماید .

پس از تجلیل و قدردانی پرزیدنت IOE از خدمات برجسته آقای پنالوسا ، دبیرکل جدید این سازمان آقای برنت ویلتون (Brent Wilton) تبعه زلاندنو (Newailand) معرفی گردید . این شخص که قبلًا معاون دبیرکل IOE بود از تاریخ نوامبر ۲۰۱۱ که استعفای آقای پنالوسا اعلام شده بود ، توسط پرزیدنت IOE ، عهده دار سرپرستی و جانشین دبیرکل این سازمان فعالیت می کرد . آقای ویلتون نیز که از ابتدا توسط خود آقای پنالوسا در IOE به استخدام درآمده بود دارای سوابق طولانی در آن سازمان است که همچنین مسئول اعضای آسیایی IOE نیز بود .

در طول چندین ماه خدمات آقای ویلتون در مقام دبیرکل موقت IOE ، این کانون عالی شاهد تحولات مثبتی در روند اطلاع رسانی و سرویس دهی IOE بود . به همین علت این کانون عالی ضمن تبریک به آقای برنت ویلتون و همچنین دیگر اعضای IOE ، انتصاب ایشان را به سمت دبیرکل جدید IOE مورد استقبال قرارداد و طی متنی که توسط نماینده کانون عالی سرکار خانم شهره تصدیقی در نشست شورای عمومی IOE قرائت شد ، به چند مورد تحولات مثبت در فعالیت این سازمان در امر خدمات رسانی و ارائه اطلاعات به اعضای IOE نیز اشاره گردید .

این متن قرائت شده نیز در قسمت ضمایم این گزارش آمده است . قابل ذکر است پس از پایان نشست شورای عمومی ، پرزیدنت IOE ،



و توان و ظرفیت و سرویس دهی آن ها را به اعضای شان ارتقاء بخشند.

- درک و شناخت نقطه نظرات کارفرمایی را به اطلاع عموم برساند و ؛
- انتقال اطلاعات، تجرب و رویه های مناسب میان اعضاء را تسهیل و تقویت نماید .

با شرح کوتاه فوق از IOE ، اضافه می نماید که شورای عمومی IOE مسئول تدوین سیاست گذاری های کلی این سازمان است . این شورا برنامه اقدام برای هر سال آتی که توسط هیأت مدیره IOE تدوین می شود ، تصویب می نماید . به علاوه گزارش فعالیت های به عمل آمده در سال پیشین را که باز توسط هیأت مدیره IOE تسلیم می شود بررسی و تصویب می نماید .

به علاوه تمامی تصمیمات مقتضی که در جهت فعالیت های آن سازمان و یا منعکس کننده علاقمندی اعضاش می باشد اتخاذ می کند به علاوه فرصتی برای تبادل نظرات میان اعضاء درخصوص موضوعاتی که در چارچوب صلاحیت و اختیارات IOE است ، با سازماندهی هیأت مدیره ، فراهم می آورد .

دستورکار شورای عمومی IOE توسط هیأت مدیره آن سازمان مشخص و حداقل ۵ هفته پیش از شروع نشست شورا برای اعضاء ارسال می گردد . هر عضو می تواند قراردادن موضوعات خاص دیگر مورد نظر خود در دستورکار نشست شورا را درخواست نماید .

البته این درخواست باید حداقل سه هفته قبل از تاریخ نشست شورا به دبیرخانه IOE مستقر در ژنو ارسال شود .

در آخرین نشست شورای عمومی IOE که در روز سه شنبه ۲۹ ماه می با حضور نمایندگان تمامی اعضای آن سازمان ، از جمله نمایندگان کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران برگزار شد ، گزارش فعالیت سالانه ۲۰۱۱ به تصویب رسید . همچنین با طرح چارچوب استراتژیک ۲۰۱۲ - ۲۰۱۳ (دو ساله) که برنامه کاری سال ۲۰۱۲ را نیز ارائه می دهد به تصویب رسید .

همچنین در این نشست ، براساس درخواست کمیته مالی IOE در نشست مورخ ۱۱ ماه نوامبر سال ۲۰۱۱ ، حساب های سال مالی ۲۰۱۱ این سازمان که مطابق موازین استانداردهای بین المللی گزارش دهی مالی - IFRS (International Financial Reporting Standards) حسابرسی و منتشر شده بود ، به تصویب رسید . این تصویب براساس توصیه هیأت مدیره IOE که در نشست ماه مارس ۲۰۱۱ آن را بررسی نموده بود انجام گرفت .

درخصوص برنامه و بودجه IOE نیز ، هیأت مدیره این سازمان نشست ماه مارس سال ۲۰۱۲ خود را براساس توصیه کمیته مالی تأویق نمود تا موضوع تعویق تصویب بودجه دریافتی و هزینه اجرایی آن سازمان برای سال ۲۰۱۳ را تا ماه نوامبر سال ۲۰۱۲ به شورای عمومی پیشنهاد نماید .

این پیشنهاد براساس شرایط شکننده و جاری اقتصاد جهانی و تأثیر آن بر حقوق عضویت ها و چگونگی دریافت آن ها مطرح شد . لذا شورای عمومی IOE در این نشست خود به هیأت مدیره این سازمان اختیار داد تا بودجه و هزینه های اجرایی مربوط به سال ۲۰۱۳ را تا نشست آتی آن در ماه نوامبر سال ۲۰۱۲ به تعویق اندازد . قابل ذکر است که میزان سهمیه های اعضاء برای سال ۲۰۱۳ با رشد صفر درصدی (برابر با دو سال پیش) مقرر شده است .

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران حق عضویت سال ۲۰۱۲ خود را برابر با ۷/۴۳۱ فرانک سوئیس در ژنو به صورت نقدی تسلیم مدیرمالی IOE نمود . این امر به دلیل عدم امکان نقل و انتقالات پولی از طریق سیستم خدمات بانکی بین المللی به دلیل اعمال تحریم ها عليه جمهوری اسلامی ایران صورت گرفت . قابل ذکر است حق عضویت کانون عالی به کنفرادسیون کارفرمایان



دیبرکل جدید IOE، همچنین آقای دنیل فونس دی ریوجا که معاون اجرایی IOE سخنگوی گروه کارفرمایی در کنفرانس، و نایب رئیس کارفرمایی هیأت مدیره ILO است با پیش گام شدن، از نمایندگی این کانون عالی برای قرائت متون قدردانی از دیبرکل سابق (آقای پنالوسا) و

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در یگ نگاه

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ به منظور ایجاد هماهنگی در فعالیت های انجمن های صنفی کارفرمایی و کانون های کارفرمایی سراسری و استانی و راهنمائی آنان در زمینه های مختلف صنعتی، حرفه ای و خدماتی در زمستان ۱۳۷۴ اعلام موجودیت کرد و پس از چند سال فعالیت غیررسمی، سرانجام با تأکید سازمان بین المللی کار به دولت ایران در اعزام گروه نمایندگان کارفرمایان ایران برای کنفرانس بین المللی کار از طریق تشکل های صنفی بخش خصوصی در سال ۱۳۷۸ به عنوان یک تشکل فرآگیر کارفرمایی غیرانتفاعی و غیر سیاسی به طور رسمی به ثبت رسید. کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران از عضویت انجمن های صنفی کارفرمایی از طریق کانون های کارفرمایی سراسری یا بطور مستقیم بوجود آمده است و به موجب قانون، در رأس هرم تشکیلات کارفرمایی کشور قرار دارد و جهت حمایت از کارفرمایان بخش های مختلف اقتصادی، به عنوان تنها نماینده بخش خصوصی کارفرمایی، در مذاکره با دولت و سازمان های داخلی و بین المللی مرتبط با حقوق و قوانین کار و تامین اجتماعی و سایر مسائل مرتبط با منافع کارفرمایان فعالیت می نماید.

هدف از ایجاد این کانون عالی، حفظ حقوق و دفاع از منافع مشروع و قانونی کلیه کارفرمایان و تشکل های کارفرمایی کشور و هماهنگ ساختن کوشش ها و فعالیت های مرتبط با بخش های صنعت، حرفه و خدمات، ایجاد انگیزه و حمایت از سرمایه گذاری های مولد، ایجاد زمینه های مطلوب برای همکاری و تبادل نظر و انتقال فن آوری و تجربیات لازم به منظور دست یابی به توسعه پایدار در کشور است.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، در عرصه داخلی با بسیاری از نهادها و سازمان های تحت امر قوای مقنه و مجریه، مجمع تشخیص مصلحت نظام و نیز بسیاری از نهادهای عمومی و خصوصی کشور همکاری متقابل دارد و در راستای منافع ملی و توسعه پایدار کشور، علاوه بر ایفای نقش اصلی خود در دفاع از حقوق و منافع کارفرمایان کشور، همواره به عنوان یک رکن تأثیرگزار در مراودات سه جانبه داخلی و بین المللی، مبدع و سازمان دهنده شوراهای تعاملی بخش های مرتبط با حوزه های مختلف جامعه مدنی، از جمله، به عنوان عضو مؤسس و دیرخانه شورای هماهنگی کارفرمایان کشور، عضو مؤسس و دیرخانه شورای عالی مشورتی تشکل های کارگری و کارفرمایی کشور، عضو مؤسس و دیرخانه شورای سازمان های جامعه مدنی ایران، عضو هیئت مؤسس و دیرخانه دوره ای کمیته راهبری بخش خصوصی و آرمان های توسعه هزاره سازمان ملل متحد و ... به فعالیت می پردازد و علاوه بر عضویت و حضور قانونی در شوراهای و مجتمع داخلی، در ابعاد بین المللی نیز به عضویت سازمان های جهانی از جمله: سازمان بین المللی کار، سازمان بین المللی کارفرمایان، کنفراسیون منطقه ای کارفرمایان آسیا و اقیانوسیه، اتحادیه کنفراسیون های بخش خصوصی کشورهای حوزه دریای سیاه و دریای خزر و ... پذیرفته شده و نمایندگان آن هم اکنون به عنوان عضو شورای حکام، عضو هیأت بازرگان و یا عضو اصلی سازمان های یاد شده در تمامی اجلاس های عمومی و نیز بسیاری از گردهمائي های تخصصی، دوره های آموزشی و ... حضور می یابند و در گفتگوهای اجتماعی و تصمیم گیری های مربوط به طور فعلی مشارکت می کنند.

ضمائمه:

۱. متن انگلیسی سخنرانی آقای میندنس محمد عطاردیان، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۲. ترجمه فارسی سخنرانی آقای میندنس محمد عطاردیان، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۳. متن انگلیسی سخنرانی آقای دکتر عبدالراضه شیخ الاسلامی، نماینده دولت، در مجمع عمومی
۴. ترجمه فارسی سخنرانی آقای اولیاء علی بیکی، نماینده کارگر در مجمع عمومی
۵. متن انگلیسی سخنرانی آقای اولیاء علی بیکی، نماینده کارگر در مجمع عمومی
۶. ترجمه فارسی سخنرانی آقای اولیاء علی بیکی، نماینده کارگر در مجمع عمومی
۷. متن انگلیسی و ترجمه فارسی نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان سازمان بین المللی کارفرمایان
۸. متن انگلیسی و ترجمه فارسی نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
۹. مقدار کلی سازمان بین المللی کارفرمایان و پیام تشرک کانون عالی از خدمات آقای آنتونیو پنالوسا در پایان دوره تصدی اش
۱۰. متن انگلیسی و ترجمه فارسی بحث تقدیر کانون عالی، تقدیمی به آقای آنتونیا پنالوسا توصیه نامه پیشنبادی در ارتباط با گفتوگوهای اجتماعی
۱۱. بحث این نامه پیشنبادی در اشتغال جوانان
۱۲. قطعنامه اصول و حقوق بنیادین در کار
۱۳. کزارش کمیته گزینش
۱۴. کمیته اجرای استانداردها
۱۵. کزارش به اعضای سازمان بین المللی کارفرمایان
۱۶. سخنرانی بروفسور کلاس شواب بنیاددار و رئیس اجرایی انجمن اقتصاد جهانی
۱۷. خبرنامه مسئولیت اجتماعی بنگاه ها پایامی از برنت ویلتون
۱۸. موضع کارفرمایان در کمیته اجرای استانداردها
۱۹. مشارکت سازمان بین المللی کارفرمایان در اجلاس ۲۰ کشور صنعتی در مکزیک
۲۰. سخنرانی خانم آنکسان جی عضو مجلس اتحادیه جمهوری میانمار
۲۱. کزارش کمیته بحث اشتغال جوانان
۲۲. کزارش کمیته حفاظت اجتماعی

2) The countries should switch the government-centered economy to the people-centered economy. It needs to be recognized that sustainable development could not be achieved by governments alone and that it would require the active participation of all sectors of society. In this respect, business and industry play a crucial role in the social economic development of countries in increasing prosperity and innovations to address the challenges. Improving the countries' dismal investment climate is crucial for the nations' development.

3) It is not possible to improve the people's economic conditions through government spending to handouts and loans, on a sustainable and permanent basis. Funds should be deployed to guarantee re-employment and new job creation. Only a market economy that supports the private sector and encourages investment, risk-taking entrepreneurship, free trade and manufacturing can create wealth that lasts, and has the ability to lift millions upon millions out of unemployment and poverty.

4) It is time to recognize private sector statutes not only as a marker of progress in development, but also as a maker of progress and a key to more sustainable development.

Ladies and gentlemen,

This discussion cannot be answered all the questions nor can it address all the challenges facing countries. Rather it could be intended to aid thinking and identification of policy priorities on the problems. I conclude my remarks by stressing that helping members operate in hard global economic reality that is still re-acting to the consequences and challenges of the 2009 crisis, should feature high on the list of the ILO's objectives

Thank you



**101st Session of the International Labor Conference,
Geneva-Switzerland, 30 May-15 June 2012
The Speech of ICEA President, Mohammad Otaredian,
(Mr.), from the I. R. of Iran**

Mr. President, Distinguished Delegates, Ladies and Gentlemen,

At the mid-point towards the 2015 deadline set for reaching the millennium development goals, it is widely acknowledged that many countries are not on track to meeting the goals, and many nations have fallen behind.

The existing gap between rich and poor has grown even wider. The poor, who constitute a majority of the world's population, have suffered while the number of frozen conflicts and disputes in countries remain high and in many cases in unmanageable conditions.

Record prices of foodstuffs along with the sky-high oil prices have also fanned inflation worldwide. Food prices are a concern not only for inflation but also for living standards in many developing countries.

There is a need to rationalize prices and at the same time ensure that the poor and needy are shielded from the effects of such a rationalization. However, this much-needed is far from reaching.

Unemployment is also the most serious problem facing the world.

The economic downturn has exacerbated the situation and the current global outlook for growth and job creation is gloomy.

The risk remains that labor markets will be further adversely affected, bringing greater incidence of poverty, informality and low quality jobs for people particularly for young persons.

The social situation could become explosive if unemployment and inflation kept rising in countries that have been rocked by economic insecurity.

In this chaos, the world has a vital interest in seeing economic development, stability and better governance. And, leaders are trying to figure out how to tame the ongoing economic downturn, while also spurring a recovery and job growth.

Ladies and gentlemen,

To this effect, I wish to underscore four (4) points:

1) The most effective way of confronting the economic chaos and instability throughout the world is by driving our attention to the needs of the developing and less developed nations. This would not only preserve jobs but also markets in the developing world.



مجمع عمومی اجلاسیه ۱۰۱ کنفرانس بین المللی کار،

ژنو-سوئیس، ماه جون سال ۲۰۱۲ میلادی

سخنرانی محمد عطاردیان، ریس کانون عالی انجمن های صنفی

کارفرمایی ایران از جمهوری اسلامی ایران



آقای رییس، خانم ها و آقایان،

در این راستا من بر چهار موضوع تاکید میکنم:

- ۱- موثرترین طریق مواجه با آشفتگی کنونی اقتصاد و بی ثباتی در جهان آن است که کانون توجهات به نیازهای کشورهای در حال توسعه و توسعه نیافته استوار شود. این جریان نه تنها موجب حفظ اشتغال میشود بلکه همچنین جریان پazarهای مصرف در کشورهای در حال توسعه را نیز حفظ خواهد نمود.
- ۲- کشورها می باید مکانیسم "اقتصاد دولتی" را به "اقتصاد مردمی" تغییر دهند. باید پذیرفته شود که توسعه پایدار تنها از طریق دولت ها حاصل نمی شود و این امر نیازمند مشارکت فعال تمامی بخش های جامعه است. در این ارتباط، "کار" و "صنعت" در افزایش رونق و شکوفایی، و نوآوری ها جهت رفع چالش ها نقشی حیاتی در توسعه اقتصادی-اجتماعی کشورها ایفا می کنند. لذا بهبود فضای بیمارگونه سرمایه گذاری در کشورها یک اصل حیاتی برای توسعه ملت ها است.
- ۳- بهبود وضعیت اقتصادی اقشار جامعه، به صورت پایدار و پیوسته، از

طریق اعطای وام و کمک های نقدی دولت ها امکان پذیرنیست. منابع مالی باید در راستای تامین و تضمین اشتغال و اشتغال زایی مشاغل نوبن هدایت شوند. تنها اقتصاد بازاری که حامی بخش خصوصی است و به علاوه کارآفرینی و سرمایه گذاری بدون ریسک، تجارت آزاد و تولید را حمایت میکند قادر خواهد بود به تولید شرتوتی دست یابد که پایدار بوده و میتواند میلیون ها میلیون انسان را از ورطه فقر و بیکاری بپردازد.

۴- اینک زمان آن است که بخش خصوصی را نه تنها به عنوان نشانه "پیشرفت جامعه" در امر "توسعه"، بلکه همچنین به عنوان "مولد پیشرفت" و کلید توسعه پایدار به رسمیت شناخت.

خانم ها و آقایان،

یقیناً این گفتگوها نه میتواند پاسخگوی تمامی معضلات موجود باشد و نه می تواند به چالش های بسیار پیش روی کشورها بپردازد. بلکه می تواند به عنوان یک هدف به اندیشیدن و یافتن اولویت های سیاست گذاری در رفع مشکلات موجود کمک نماید.

من در اینجا سخنام را با تأکید بر این مهم به پایان می برم که: کمک به کشورهای عضو برای عمل و فعالیت در واقعیت های کنونی اقتصاد جهانی که همچنان در حال واکنش به پیامدهای بحران جهانی سال ۲۰۰۹ می باشد، می باید در صدراولویت ها و اهداف OLA قرار گیرد.

متشرکم

آقای رییس، نماینده‌گان محترم، خانم ها و آقایان،

در میانه مدت زمان مقرر شده تا سال ۲۰۱۵ جهت

دستیابی به "اهداف توسعه هزاره" - MDGs -، بدیهی است که بسیاری کشور ها در مسیر دستیابی به این

اهداف نبوده و ملت ها نیز از جریان حصول به اهداف

موردنظر عقب مانده اند.

شکاف موجود میان اقشار فقیر و غنی جوامع بیش از

گذشته عمیق شده است. قشر فقیر که اکثريت

جمعیت جهان را تشکیل میدهد همچنان گرفتار

معضلات بوده و اين در حالی است که شمار درگیری

ها و اختلافات در کشورها نیز همچنان رو به فروزی، و

در بسیاری موارد در شرایطی مدبیریت نشده است.

در این وضعیت قیمت اقلام و کالا ها با افزایش بسیار

بهای نفت، موجب تورم در جهان شده است. افزایش

بهای مواد غذایی نه تنها یک چالش به جهت تورم

است بلکه همچنین به لحاظ سطح استاندارد زیست

در بسیاری کشور های در حال توسعه موجب نگرانی

نیز می باشد.

با این شرایط ضروری است که قیمت ها منطقی شود، ضمن آنکه باید اقشار فقیر و مستمند جامعه نیز از اثرات و تبعات روند یک چنین "منطقی سازی" مصون مانده و محافظت شوند. ولی در شرایط کنونی احتمال دستیابی به این ضرورت عاجل بسیار دور به نظر می آید.

بیکاری نیز یکی دیگر از مشکلات جدی است که امروزه جهان با آن رو برو است. وضعیت بد اقتصادی، شرایط اشتغال را حادتر ساخته و به علاوه چشم انداز کنونی جهان نیز برای "اشغال زایی" و "رشد" تیره و تار می نماید.

لذا این خطر همچنان جدی و پا بر جا است که بازارهای کار بیش از این متاثر از جریان بد وضعیت اقتصادی گردیده و این امر موجب بروز بیشتر فقر، بیکاری، بازار غیر رسمی و مشاغل سطح پایین برای افراد و بخصوص جوانان گردد.

لذا اگر وضعیت تورم و بیکاری در کشور هایی که گرفتار معضل نامنی اقتصادی شده اند همچنان رو به فروزی گذارد، اوضاع و احوال اجتماعی آنها میتواند به حالت اضطراری و انفجاری در آید.

در این آشفتگی، جهان نیازمند رسیدن به توسعه اقتصادی، ثبات و مدیریت بهتر است. و رهبران نیز در تلاشند تا به بهترین راه کار های عملی ممکن برای مهار رکود و نزول جاری اقتصادی دست یابند، ضمن اینکه بر آنند تا جریان بهبود اقتصادی و رشد اشتغال زایی را نیز به جلو برانند.

break away from the world domination and despotism and want to live free. The brutal sanctions imposed against us are meant to take revenge of the justice-seeking nation of Iran and tend to paralyze their promising sustainable growth. Such animosities, among other sectors, have mainly targeted Iran's oil, gas and petrochemical markets, as well as its aviation and navigation fleets and advanced technologies that shall provide the necessary infrastructure for a sustainable economic growth and may well generate ample new employment opportunities for our young specialized job seekers.

I take great honor to acknowledge that such inhuman and unjustified sanctions, however, failed to weaken our will and determination for further promotion of our nations social welfare, scientific and industrial plans, and served to make us stand more powerful than ever against any such evil intentions. Under such hostile circumstances Iran could fulfill its Great Economic Development Plan and embarked on fair distribution of colossal national wealth among its people and could take some giant steps in fulfilling its aspirations for social and economic justice.

Among other measures, my government attempted targeted distribution of subsidies among the less privileged, rationalizing the energy prices, reform of the banking system and the promotion of the social security extension, as well as increasing the new labour generating investment. To increase productivity, we also embarked on some structural adjustment in the administration. For instance, my office is the result of the merge of three ministries during last year that meant to consolidate and ease providing services to the people. We are ready to share our best lesson learned in the above respect with other states.

Mr. President ,

Finally , the situation of the occupied Palestine is very alarming. The brutal and tyrannical treatment of the occupying forces against the innocent and oppressed people of Palestine has reached an appalling stage and the report of the Director General on the subject duly pictures the horrendous situations of millions of innocent people taken hostage by the brutal forces of the Zionist regime. The international community and the ILO continue to have heavy responsibilities in respect of Palestine and they are to duly discharge them. We strongly hope that the ILO through its tripartite structure could adopt proper decisions and policies toward the successful implementation of the above responsibilities.

Thank you

The Statement of H.E Dr. Abdolreza Sheikhol-Eslami , the Minister of Cooperatives, Labour and Social Welfare of the Islamic Republic of Iran to the Plenary of the 101st International Labour Conference , June 11 , 2012 –Geneva

In the name of the Allah , the Compassionate , the Merciful

Mr. President, distinguished delegates,

Allow me at the outset to praise the valuable efforts of Mr. Juan Somavia during his tenure at the ILO. I also wish to congratulate Mr. Guy Ryder on his election as the new Director General of the Office and wish him all the best of luck in fulfilling the sublime goals of the ILO.

Mr. President ,

The void of social justice in our era has dragged different societies into fundamental challenges. We may reliably say that the international community is well on the verge of the most horrendous crisis of the recent history. The roots of this crisis, more than anything, lie in an unjust and inefficient global governance system that despite repeated warnings adheres to its autocratic practice. This may well justify the global prevalence of justice- seeking movements and the loud out cry of the unifying slogan of " We are 99 per cents" in the capitalistic states of the west.

Popular uprising and the awakening in the Middle-East and North Africa , as well as Europe and America have highlighted the profound protest of the nations to the injustice and despotic relations prevailing in the world and their call for rather fundamental changes to revive values such as protection of human integrity , promotion of social justice and poverty alleviation.

The roots of all evils in the international economy stem from an illegitimate unilateralism strongly driven by seeking profit at any price. International forums including ILO , therefore , have important responsibilities in revitalizing the global mandate for the fulfillment of fair globalization and promotion of social justice. The governments also should bear their responsibilities for continued campaigns against discrimination, poverty alleviation, and promotion of the social protection floor and productive and sustainable employment.

Distinguished delegates ,

In view of the unrelenting global recession and increasing unemployment, the fulfillment of Fair Globalization, Global Job Pact and the MDG remained only a far-fetched dream at the end of the present decade. The blatant disregard of the rich North to the needs and concerns of the less developed has paralyzed a balanced international growth.

The revolutionary nation of Iran , however , in the meantime has remained loyal and dedicated to it sublime divine and humanitarian goals despite the continued animosities of world hegemony. My nation has been repeatedly subject to the most repressive sanctions, simply because they chose to



سخنرانی جناب آقای دکتر عبدالرضا شیخ‌الاسلامی

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی جمهوری اسلامی ایران
در مجمع عمومی یکصد و یکمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار
(ژوئن - ژوئن ۲۰۱۲ - خرداد ماه ۱۳۹۱)

بسم الله الرحمن الرحيم

نماینده‌گان محترم،

ملت انقلابی ایران در پیگیری آرمانهای الهی و انسانی خود استوار و ثابت قدم است. این در حالی است که متسافنه کینه توزی ها و دشمنی های نظام سلطه علیه ایران ادامه دارد. تحریم های ظالمانه تنها به این دلیل که جمهوری اسلامی ایران زیر بار زور و سلطه مستبکران نمی رود و می خواهد آزاد و مستقل زندگی کند، برما تحمیل شده است. هدف این تحریم ها انقام گرفتن از ملت انقلابی ایران و آسیب زدن به حرکت شتابنده تعالی و پیشرفت آنها است. نمونه این کینه توزی ها اخلال در برنامه های توسعه و نوسازی صنایع نفت و گاز، پتروشیمی و فولاد و ناوگان هوایی و دهها مورد دیگری است که تماما به تقویت زیرساخت های توسعه پایدار اقتصادی و ایجاد فرصت های شغلی برای کارجویان جوان متخصص مربوط می شوند.



با افتخار باید اعلام کنم که این تحریم ها نه تنها عزم و اراده دولت و ملت را برای گسترش رفاه اجتماعی و توسعه علمی و صنعتی سست نکرده است بلکه ملت و دولت جمهوری اسلامی ایران با انرژی و توان مضاعفی در برابر همه این بدخواهی ها ایستاده اند. علیرغم این فشارها کشور من طرح بزرگ تحول اقتصادی و توزیع عادلانه ثروت میان آحاد ملت را اجرایی کرد و در تحقق همزمان عدالت و توسعه اقتصادی گام های بلندی برداشت. طرح بزرگ هدفمندی یارانه ها، بهینه سازی قیمت انرژی، اصلاح نظام بانکی، توسعه تأمین اجتماعی و توسعه سرمایه گذاری و اشتغال مولد در دست اجرا می باشد. بعلاوه به منظور افزایش کارآمدی تغییرات بنیادینی در ساختار نهادهای اجرایی صورت گرفته است. به طور مثال وزارت‌خانه ای که این‌جانب اکنون مسئولیت آن را به عهده دارم در تغییرات سال گذشته از ادغام سه وزارت‌خانه پدید آمد که در آسان سازی ارائه خدمات به همه اقسام جامعه موثر بوده است. ما آمادگی داریم تجربیات تمان را در این خصوص در اختیار کشورهای دیگر بگذاریم.

آقای رئیس،

وضعیت در سرزمین های اشغالی بسیار نگران کننده است. رفتارهای سرکوبگرانه و ظالمانه رژیم اشغالگر قدس علیه مردم مظلوم فلسطین به وضعیت انفجارآمیزی رسیده است. گزارش اخیر مدیرکل در این باره نشان دهنده وضعیت اسف باری است که اشغالگران برای مردم این سرزمین پدید آورده اند. جامعه جهانی و سازمان بین المللی کار در این باره مسئولیت های سنگینی بر عهده دارند و انتظار این است که به وظایف خود عمل کنند. امیدواریم سازمان با اتخاذ تصمیمات و سیاست های جامع و همکاری ارکان سه جانب خود، با موفقیت کامل در این راه گام بردارد.

متشرکرم

آقای رئیس، حضار محترم،

ابتدا مایلم از مساعی ارزشمند آقای خوان سوماوایا در طول دوران تصدی سازمان بین المللی کار قدردانی نمایم. همچنین انتخاب آقای گای رایدر را به سمت مدیر کلی سازمان تبریک می گویم و توفیق ایشان را در تحقق اهداف والای سازمان آرزو می کنم.

آقای رئیس،

امروزه فقدان عدالت اجتماعی جوامع مختلف را با چالشهای اساسی مواجه ساخته است. به طوریکه می توان گفت که جامعه بین المللی در آستانه بزرگترین

بحران تاریخ معاصر قرار دارد. این بحربان حاصل سیستم غیرعادلانه و ناکارآمدی است که علیرغم هشدارها واریه راه حل ها همچنان به روش جایرانه خود ادامه می دهد. بی جهت نیست که نهضت های عدالت جویانه اکنون در همه جهان فraigیر شده است و در کشورهای سرمایه داری فریادهای اعتراض آنان که به «نود و نه در صد» شناخته می شوند، اکنون بلندتر از همیشه شنیده می شود.

خیزش های مردمی و نهضت های بیداری در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا و اروپا و امریکا بیانگر اعتراض ملتها به بی عدالتیها و مناسبات ظالمانه و درخواست تغییرات بنیادین برای احیای ارزش های والایی چون حفظ کرامت انسانی، توسعه عدالت اجتماعی و فقرزدایی می باشد.

انحصارگرایی در عرصه اقتصاد جهانی با تکیه بر "نظام سود" فقد مشروعیت لازم و منشا این نابسامانی ها است. مجتمع بین المللی از جمله سازمان بین المللی کار در تدوین چارچوبی فraigیر برای تحقیق جهان سازی منصفانه و توسعه عدالت اجتماعی مسولیت مهمی بر عهده دارند. ورود متعهدانه دولتها به موضوعاتی چون گسترش حمایتهای اجتماعی، رفع تبعیض، توسعه فرصت‌های اشتغال پایدار و مبارزه با فقر و ناپایداری اقتصادی نیز اهمیت فراوانی دارد.

حضرار محترم،

در پایان اولین دهه قرن حاضر، با افزایش رکود اقتصادی و تعداد بیکاران، تحقق برنامه های "چشم انداز جهانی سازی منصفانه" و آرمان های "پیمان جهانی کار" و "اهداف توسعه دست نیافتانی ترا از همیشه به نظر می رسد. بی توجهی بخش ثروتمند جهان به نیازهای کشورهای دیگر به فرایند توسعه متوازن در جهان آسیب جدی زده است.



Statement by Mr. Oliya Alibeigi the Head of the Workers' Delegation of the Islamic Republic of Iran

To the

101st Session of the ILO Annual Conference

June 11, 2012

In the Name of God the Compassionate the Merciful

Mr. President, Excellencies, the distinguished Ministers, workers and employers' delegates, Ladies and Gentlemen

First let me extend my congratulations on the occasion of the one hundred and first session of the International Labor Conference.

The conference coincides with the appointment of Mr. Guy Ryder as the next ILO Director General, marking grasp of the workers message by the Governments; a development to which we attach great value. I extend my wholehearted gratitude for the unrelenting, valuable and unforgettable services of Mr. Juan Somavia during his challenging terms in office.

Mr. President,

Today, we have assembled here to cooperate and to support the workers future well-being against the onslaught of the global crisis. However, I bitterly acknowledge that the concept of a world free from poverty and injustice has given way to a hoax termed as globalization, leading to deterioration of the average public living standards, particularly those of the third world workers. I simply mark the first decade of the third millennium with the beginning of the collapse of neo-liberalist tendencies.

The current state of the world does not represent a period of a cyclical crisis; it is rather the irreversible outcome of the capitalistic symbols and the hegemonic systems.

Social relations marked by hegemony, increasing unemployment, runaway growth of the informal economy, the rise of militarist strategies, deepening of the gap between North and South are emitting alarm signals that the Governments need to grab fully.

Ladies and Gentlemen,

The global crisis will not be resolved by such sedatives as those prescribed by G20, World Bank & IMF. On the other hand, the best approach to face present challenges would be confidence building, revival of national identities, collective initiatives to reconstruct social texture, distribution of means of production and a fair share of market access for developing countries.

Youth employment is a key topic of the present conference. As you are well aware, the future generation employment is at stake; job displacements and insecurity is rising; precarious daily paid jobs lacking legal and social protection, are prevalent, signaling instabilities of labor markets and disrespect for the criteria of "decent work".

It is regrettable to see small, medium enterprises losing their economic viability and running broke vis a vis the growth of financial institutions and speculators.

Strengthening of employment and social security systems and adoption of effective mechanisms, no doubt, shall require trilateral cooperation and understanding.

Mr. President, distinguished workers representatives,

The workers community of the Islamic Republic of Iran and its ten million members, strongly condemns the unjust and inhumane sanctions. Our unity, solidarity and humanistic ideals shall never be marred under the hegemonic pressures of some powers, owing to thirty-three years of struggles along with economic and scientific achievements.

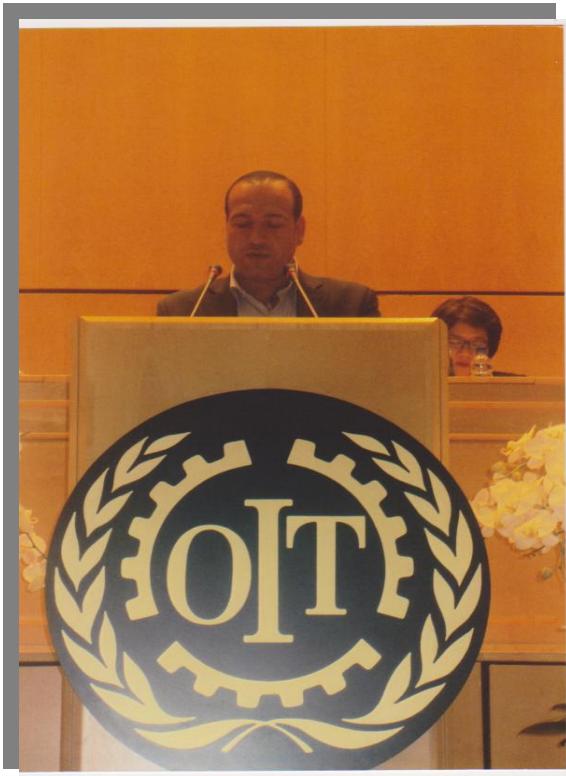
To conclude, let us hope that peace and serenity along with justice spread all over the world and a day when the humanity shall benefit equal rights free from race, color and nationality.

May God's Mercy and Gratitude be Upon You.





بسم الله الرحمن الرحيم



متن سخنرانی آقای اولیاء علی بیگی نماینده کارگران جمهوری اسلامی ایران در

یکصد و یکمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار Ilo در سال ۲۰۱۲

جناب آقای رئیس ، نماینده کارگران و کارفرمایان:

برگزاری یکصد و یکمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار را به شما و تماسی کارگران جهان تبریک عرض می نمایم. تقارن افتتاحیه کنفرانس با انتخاب آقای گایرایدر به عنوان مدیر کل جدید سازمان نوید دهنده دریافت پیام کارگران از سوی دولت ها می باشد که آن را باید مفتخر شمرد همچنین از صمیم قلب از تلاش و خدمات موثر و ماندگار جناب آقای خوان سوماوا یا قدردانی می نمایم.

جناب آقای رئیس:

امروز گردهم آمده ایم تا با یکدیگر تشریک مساعی نموده و آینده کارگران را در مقابل امواج ویرانگر بحران های جهانی صیانت نماییم. هرچند که باید به تلغی خاطر نشان ساخت جهانی عاری از فقر و بی عدالتی اینکه کارگران را به نام جهانی سازی بدل شده است و سطح زندگی تمامی طبقات مردمی بویژه نیروی کار در کشورهای در حال توسعه را درعرض تهدید قرار داده و باید به صراحت اعلام داشت که دهه اول هزاره سوم سرآغاز افسول تجویزهای نئولiberالیسم می باشد.

وضعیت موجود حاصل یک بحران دوره ای نبوده بلکه فرآیندی بدون بازگشت از انگاره های جهان سرمایه داری و نظام های استبدادی و متجر و استه آن می باشد. رابطه اجتماعی مبتنی بر سلطه، بیکاری های فزاینده، کاهش حجم کار مولید در ابعاد جهانی، رشد غیر قابل کنترل اقتصاد غیر رسمی و افزوده شدن راهبردهای نظامی گرایانه، تعییق بیش از پیش شکاف شمال و جنوب، موضوعات هشدار دهنده ای هستند که باید دولت ها درستی آنها را در ک نمایند.

خانم ها و آقایان:

بحran جهانی با مسکن های گروه بیست و بانک جهانی و صندوق بین المللی پول احیاء نخواهد شد بلکه برای مواجهه با چالش های اساسی موجود، بهترین نقطه شروع اعتماد سازی، بازگشت به هویت ملی و ابتكارات جمعی برای توسعه تولید، توزیع ابزار تولید و اختصاص سهمیه واقعی بازار فروش برای کشورهای در حال توسعه خواهد بود.

یکی از موضوعات اجلاس کنونی، اشتغال جوانان می باشد استحضار دارید که اشتغال نسل آینده در وضعیت بسیار نایسامانی قرار گرفته است، جایه جایی شغلی و کاهش امنیت روبروی تزايد است. استخدام روز مزدی مقوله ای غالب بدون حمایت های قانونی و تأمین اجتماعی ممکن است که صنایع و کارگاه های تولیدی در مقابل رشد موسسات مالی و سفته بازان تأسف باشند. مزیت های اقتصادی خود را از دست داده و در حال عقب نشینی و ورشکستگی می باشند.

بی تردید ارتقاء اشتغال و تقویت سیستم های تأمین اجتماعی نیازمند مفاهeme و پذیرش مشارکت سه جانبی و جمعی می باشد.





نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
نهم (۹) خرداد ماه ۱۳۹۱، ژنو-سوئیس

**پیام تبریک کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به مناسبت
انتصاب آقای برنت ویلتون به سمت دبیر کلی سازمان بین المللی
کارفرمایان**

آقای پرزیدنت،

از ماه نوامبر سال میلادی جاری که مکاتبه پرزیدنت سازمان بین المللی کارفرمایان در خصوص انتصاب آقای برنت ویلتون به سمت دبیر کلی وقت آن سازمان میان اعضا منتشر شد، این کانون عالی عملکرد وی را به دقت مورد توجه قرار داد، و برداشت ما تأیید نحوه اجرای مسولیت از طرف آقای برنت ویلتون است.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، بر تحولات مثبتی که درارتقاء متزلت آن سازمان همچنین انواع خدمات ارائه شده توسط دبیرخانه، در طول ۶ ماه گذشته که آقای برنت ویلتون در مقام دبیر کلی وقت آن سازمان انجام وظیفه نموده، صحبه گذارده و از آن قدردانی می نماید، بخصوص در عرصه ارایه خدمات بیشتر به اعضا از طریق اطلاعات رسانی و انجام سرویس های مشاوره ای.

از میان سایر اقدامات، این کانون عالی به ویژه تدوین و انتشار "گزارشات پیوسته اطلاعات رسانی در مورد کسب و کار" در زمینه های مختلف از جمله: "کسب و کار و حقوق بشر"، "نشست ریو (در برزیل)" به اضافه ۲، "مسئولیت اجتماعی بنگاه ها"، و "استاندارد های بین المللی کار و دور نمای کسب و کار" را مفید یافته است.

ما معتقدیم آقای برنت ویلتون در اجرای نقش دبیر کلی وقت سازمان بین المللی کارفرمایان، ضمن وفاداری به این سازمان، با تدبیر و کارایی انجام وظیفه نموده است.

این کانون عالی بر نظرات و رهنمود های آقای برنت ویلتون در امور مرتبط با این سازمان کارفرمایی ارج نهاده، و ضمن موافقت، حمایت خود را از انتصاب آقای برنت ویلتون در مقام دبیر کلی جدید سازمان بین المللی کارفرمایان ابراز می نماید.

این کانون عالی اعتقاد و انتظار دارد آقای برنت ویلتون با ارائه یک رهبری مبتکرانه، به ارتقای هر چه بیشتر جایگاه این سازمان بین المللی کمک نماید.

این کانون عالی همچنین بر این عقیده است که موفقیت بیشتر این سازمان بین المللی تا حد زیادی به میزان تعهد اعضایش بستگی دارد. لذا این سازمان می باید فعالیت هایش را بیشتر بر "ارتقای توان و ظرفیت"، "تفویت نمایندگی" و "یهود عملکرد اعضایش" متمرکز سازد.

آقای پرزیدنت،

این کانون عالی این انتصاب شایسته را به آقای برنت ویلتون همچنین به اعضای این سازمان صمیمانه تبریک گفته و برای وی آینده پر موفقیتی ارزو می کند.

متشکرم آقای پرزیدنت.

IOE General Council Meeting,

29th of May 2012

Geneva-Switzerland

Intervention by: ICEA, Iran, I. R.

On: the appointment of Mr. Brent Wilton, as the new IOE Secretary-General.

Mr. President,

Since November 2011, when we received the IOE President's communication on entrusting, to Brent Wilton, the role of acting secretary general, we have been observing his performance with close scrutiny, and our feeling is that of endorsement of the manner he has conducted his functions.

My organization-ICEA, recognizes and appreciates that positive improvements have been made over the last 6 months since he functioned as the IOE acting secretary general, in increasing the IOE's profile as well as in the variety of activities undertaken by the Secretariat, notably with designing and providing further services helping its member organizations and their member companies through information and practical advice.

Among others, we found creating and releasing briefing papers, and a series of succinct "Fact Sheets for Business" on a variety of topical issues such as: Business and Human Rights, Rio+20, Corporate Social Responsibility (CSR), International Labor Standards and business perspective, very useful and of help.

In performing the role of acting secretary general, we believe, he has worked with diligence and efficiency, while demonstrated dedication to the organization.

We would value his advice on the IOE matters and support and agree, on the ICEA part, the approval of his appointment as the new Secretary General of the IOE.

We express expectation and conviction that Brent Wilton would positively contribute to further developing the IOE, and hopefully bringing innovative leadership to the Organization.

We also believe that the further success of the IOE largely depends on the degree of commitment of its members; hence the IOE should concentrate more on increasing "capacity", "representativity" and "performance" of its member organizations.

Mr. President,

We warmly congratulate this suitable appointment to Brent Wilton as well as to IOE members, while wishing him a prosperous future.

Thank you Mr. President



نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان ۹ خرداد ۱۳۹۱ - زنو سوئیس

تشکر کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران از دبیر کل وقت این سازمان، در چارچوب بند ۳ مندرج در دستور کار نشست

آقای پرزیدنت،

از طرف کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران این فرستت رو مختنم شمرده و یاد آور میشوم که در طول سال های پر چالش ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۹، زمانی که این کانون عالی به دلیل انحلال توجیه ناپذیرش توسط دولت با بحران اثبات مشروعیت دست به گریبان بود، آقای آنتونیو پنالوسا با علاوه نمندی و اشتیاق حرفه ای خود در دفاع از اصل آزادی تشكیل، و با رویکرد یافتن یک راه حل اصولی، مسؤولیت خود را ضمن بذل شایسته ترین حمایت های لازم به این کانون عالی به انجام رساند.

در طول مدت رسیدگی های حقوقی این جریان، که در پایان آن با استناد به نتیجه قضایی حاصل، این کانون عالی توانست مشروعیت قانونی و جایگاه و منزلت خود را دوباره به دست آورد، آقای آنتونیو پنالوسا با تلاشها و خدمات ارزشمند خود، به ارتقای توان و ظرفیت این کانون عالی همت نمود.

ما معتقدیم آنتونیو پنالوسا با وضیغه شناسی در پست و موقعیت خود، و پایداری در کار و فعالیت، همچنین پویایی در همکاری با همکاران خود و نمایندگان کشور ها، توانسته است کارنامه ای توان با موفقیت بدست آورد. موافقت وی جهت ادامه فعالیتش با سازمان بین المللی کارفرمایان، در مقام مشاور ویژه پرزیدنت و هیئت مدیره آن سازمان موجب دلگرمی است.

همچنانکه ویلیام آرتور وارد (نویسنده امریکایی سالهای ۱۹۹۰) گفت: "احساس قدردانی بدون ابراز آن، همانند بسته بندی یک هدیه و عدم تقدیم آن است".

ما مراتب تشکر و قدردانی عمیق خود را به پاس خدمات و حمایتهای شایسته آنتونیو پنالوسا در زمانی که این کانون عالی نیازمند این حمایت ها بود ابراز می نماییم.

به نمایندگی از سوی این کانون عالی، به پاس خدمات ارزشمند وی در طول زمان تصدی دبیرکلی سازمان بین المللی کارفرمایان و تقدير از توجهات وی به این کانون عالی، امروز تهم (۹) خرداد ماه سال ۱۳۹۱ درین نشست شورای عمومی، لوح تقديری تقدیم آنتونیو پنالوسا میکنیم.

مايلیم آنتونیو این لوح تقدير را به عنوان نشان احترامات فائقه ما و دوستی ارزشمند ما بپذيرد .

آقای پرزیدنت، متشرکرم.

IOE General Council Meeting,

29th of May 2012

Geneva-Switzerland

Intervention by: ICEA, Iran, I. R

On the 3 item on the agenda: Address by former Secretary-General, Mr. Antonio Penalosa

Mr. President,

I welcome this chance and recall that during our very challenging period of 2007 to 2010, when my organization suffered a legality crisis, as a result of its unjustified dissolution by the government, Antonio (Penalosa), with professional enthusiasm in defending the principle of Freedom of Association, fulfilled his responsibility fairly, and delivered us a very high quality support, while acting as a catalyst for a solution-seeking idea.

During a long legal process, at the end of which my organization proved and regained its legitimacy and restored its dignity and reputation, Antonio worked with particular devotion and put all his efforts to build up a positive ICEA profile and capacity in the last years.

We believe Antonio has been successful in his career by being dutiful at his position, perseverance in activities, and dynamic in cooperation with his colleagues, as well as with delegates.

ICEA is encouraged that, as agreed, he will continue to work for the IOE as a Special Adviser to the President and the Management Board until June 2016.

But as William Arthur Ward said: feeling gratitude and not expressing it is like wrapping a present and not giving it.

We respectfully extend to Antonio our sincere admiration and appreciation for his extra efforts, tenacity and timely assistance where they counted most during our time of need.

And, in recognition and sincere appreciation of his many years of distinguished dedicated services and devotion to the ideals of the IOE, and with deepest gratitude for the great care, time and dedication given to ICEA, we present Antonio a "Plaque of Appreciation" on this day, the 29th of May 2012.

We would very much like him to accept this plaque as a token of our high esteem for him, while we treasure his friendship.

Thank you Mr. President.



۱۳۹۱ خرداد ۲۹

جناب آقای آنتونیو پنالوسا

به پاس خدمات صادقانه و حمایت های سخاوتمندانه ای که در طول مدت زمان تصدی دبیر کلی سازمان بین المللی کارفرمایان به این کانون حالی مبذول داشته اید، این لوح تقدیر به جناب حالی تقدیم می شود.

امیدوارم این لوح بتواند نمایاذگر مراقب قدردانی عیقق ما از جناب حالی و یادآور شادی برای سالهای آتی باشد.

با بهترین آرزوها برای سلامتی؛ موفقیت و شادگامی
جناب حالی،

محمد عطاردیان

کانون حالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

"Appreciation Plaque"
Presented to:
Antonio Penalosa

"In recognition and deep appreciation of your time, extra effort and outstanding dedicated commitment and support so generously given to our organization, Iranian Confederation of Employers' Associations, where they counted most during our time of need".

We hope this plaque of appreciation can contribute to conveying our sincere gratitude to Antonio and serve as a happy reminder for years to come.

Enjoy your golden years, with our best wishes for your good health, happiness and every success.

M. Otaredian
Iranian Confederation of Employers Associations- ICEA

This day, the 29th of May 2012

ضمیمه ۱۰: توصیه نامه پیشنهادی در ارتباط با کف حمایت اجتماعی

توصیه نامه پیشنهادی در ارتباط با کف حمایت اجتماعی ملی
کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار

با برگزاری نشست ژنو توسط هیأت مدیره دفتر بین المللی کار و با برگزاری
یکصدو یکمین اجلاسیه در ۳۰ می ۲۰۱۲ و

با تایید مجدد این موضوع که حق تامین اجتماعی یک حق بشری است و

با تأثید و پذیرش این موضوع که حق تامین اجتماعی همراه با ارتقای اشتغال یک ضرورت اجتماعی و اقتصادی برای توسعه و پیشرفت است و

با به رسمیت شناختن ای موضوع که تامین اجتماعی یک ابزار مهم برای جلوگیری و کاهش فقر ، نابرابری ، طرد اجتماعی و نامنی اجتماعی ، ارتقای فرصت برابر و برابری نژادی و جنسیتی و حمایت از انتقال از اشتغال غیر رسمی به رسمی
است و

با در نظر گرفتن این موضوع که تامین اجتماعی سرمایه گذاری بر روی مردم است تا آنها را توانمند سازد با تغییرات در اقتصاد و در بازار کار هماهنگ شوند و این که نظامهای تامین اجتماعی بعنوان ثبتیت کننده اقتصادی و اجتماعی خودکار عمل می کند ، به تشویق تقاضای تجمعی شده در ایام بحران و فراتر از آن کمک می کند و به حمایت از انتقال به اقتصادی پایدارتر کمک می کند

با در نظر گرفتن این امر که اولویت بندی سیاست ها با هدف رشد دراز مدت پایدار با دربرگیری و شمول اجتماعی به غلبه بر فقر کمک می کند و نابرابری های



- "تعهدات و تلاشها اعضا و سازمان برای اجرای دستورکاری اساسی سازمان بین المللی کار از جمله از طریق استانداردهای بین المللی کار و قراردادن اشتغال سازنده و کامل و کا شایسته در کانون سیاستهای اقتصادی و اجتماعی باید بر اساس موارد ذیل باشد :
- ۱- تدوین و ارتقای اقدامات حمایت اجتماعی ... که پایدار و سازگار با شرایط ملی باشد.... از جمله ... توسعه تامین اجتماعی به همه و با در نظر گرفتن قطعنامه و نتایج مرتبط با بحث جاری درخصوص حمایت اجتماعی (تامین اجتماعی) که توسط کنفرانس بین المللی کار در یکصدمین جلسه (۲۰۱۱) اتخاذ شد ، که نیاز به توصیه نامه مکمل موجود استاندارهای تامین اجتماعی سازمان بین المللی کار را و تامین راهنمایی وهدایت اعضا در ساخت کف حمایت اجتماعی مناسب با شرایط ملی و سطوح توسعه ، بعنوان بخشی از سیستم های تامین اجتماعی کامل برسمیت می شناسدو
- با تصمیم گیری جهت اتخاذ پیشنهادات معین با توجه به کف های حمایت اجتماعی که تابع "بند چهارم" دستورکاری جلسه است و با داشتن عزم مصمم مبنی بر این که این پیشنهادات باید شکل توصیه را بخود بگیرند ...
- در روز ... ماه زوئن سال ۲۰۱۲ توصیه نامه ذیل را اتخاذ می کند که می تواند بعنوان توصیه کف حمایت اجتماعی ۲۰۱۲ ذکر شود
- ۱. اهداف ، محدوده عمل و اصول**
۱. این توصیه راهنمایی هایی را به اعضا در موارد ذیل ارائه می دهد:
- a- ایجاد و حفظ ، (هر جا که قابل اطلاق باشد) ، کف حمایت اجتماعی بعنوان یک عنصر بنیادی در سیستم های تامین اجتماعی ملی آنها و
- b- اجرای کف حمایت اجتماعی در چهارچوب استراتژی ها برای توسعه تامین اجتماعی که بصورت پیشرفتی ای سطوح بالاتر تامین اجتماعی را به هر تعداد ممکن افراد تضمین کند و بر اساس استانداردهای تامین اجتماعی سازمان بین المللی کار هدایت گردد.
- ۲- به منظور انجام این توصیه ، کف های حمایت اجتماعی در سطح ملی بعنوان مجموعه های حمایت تامین اجتماعی اساسی تعریف می شوند که حمایت معطوف به جلوگیری یا محو فقر ، آسیب پذیری و طرد اجتماعی را تامین می کنند.
- ۳- با برسمیت شناختن مسئولیت سرتاسری واولیه دولت در اجرای این توصیه نامه ، اعضا باید اصول ذیل را اعمال نمایند:
- a. عام گرایی حمایت بر اساس وحدت اجتماعی
- b. تخصیص منافع توصیه شده بر اساس قوانین ملی
- c. صحت و قابلیت پیش بینی منافع
- d. عدم تبعیض ، برابری جنسیتی و پاسخ دهی به نیازهای خاص
- e. شامل ساختن اشارات اجتماعی از جمله اشخاص موجود در اقتصاد غیر رسمی

- II . کف های حمایت اجتماعی ملی**
۴. اعضا باید مطابق با شرایط ملی ، هر چه سریعتر کف حمایت اجتماعی خود را ایجاد و حفظ کنند که شامل تضمین های اساسی تامین اجتماعی باشد. تضمین ها باید تایید کنند که حداقل در طی چرخه زندگی تمام افراد نیازمند به مراقبت بهداشتی ضروری و به تامین درآمد اساس دسترسی دارند که هرمه با هم دسترسی موثر اینم به کالاها و خدمات تعریف شده را بعنوان یک ضرورت در سطح ملی تامین می کند.
- ۵- کف های حمایت اجتماعی مورد اشاره در بند ۴ باید حداقل شامل تضمین های تامین اجتماعی اساسی ذیل باشد:
- a. دسترسی به مجموعه تعریف شده کالاها و خدمات شامل مراقبت بهداشتی ضروری ، از جمله مراقبت زایمان ، باشد که معیار در دسترس بودن ، موجودیت ، قابل قبول بودن و کیفیت را داشته باشد.
- b. تامین درآمد اساسی برای کودکان حداقل در سطح حداقل تعریف شده ملی که دسترسی به تغذیه ، آموزش ، مراقبت و هر نوع دیگر کالا و خدمات ضروری را فراهم سازد
- c. تامین درآمد پایه حداقل در سطح تعریف شده ملی برای اشخاص در سن فعالیت که نمی توانند در آمد کافی بدست آورند ، بویژه در موارد بیماری ، بیکاری ، زایمان و معلولیت و
- d. تامین درآمد اساسی در سطح حداقل تعریف شده ملی برای اشخاص مسن تر در صورت موجود بودن تعهدات بین المللی اعضا باید تضمین های تامین اجتماعی پایه ای را برای این توصیه برای حداقل تمامی سکنه و کودکان به گونه ای که در حقوق و مقررات ملی تعریف شده است فراهم آورند.
- ۷- تضمین های تامین اجتماعی اساسی باید توسط قانون ایجاد شود . قوانین و مقررات ملی باید رشته، شرایط کیفی و سطوح منافع انجام این تضمین ها را مشخص



۱۱). اعضا باید استفاده از انواع روش‌های متفاوت را در نظر بگیرند تا منابع لازم را برای تامین پایداری اقتصادی و مالی کف حمایت اجتماعی ملی را با در نظر گرفتن ظرفیت های مشارکتی گروه های جمعیتی مختلف بسیج نمایند. چنین روش هایی می توانند شامل اجرای موثر فردی یا ترکیبی تعهدات مشارکتی و مالیاتی، اولویت بندی مجدد هزینه ها یا مبنای درآمد پیشرفتی کافی و وسیع تر باشد.

۱۲) در بکارگیری چنین روش‌هایی ، اعضا باید نیاز به اجرای اقدامات را برای جلوگیری از تقلب ، فرار مالیاتی ، و عدم پرداخت حق مشارکت در نظر بگیرند.

۱۳- کف حمایت اجتماعی ملی باید توسط منابع ملی تامین مالی گردد. اعضا که ظرفیت های اقتصادی و مالی آنها برای اجرای تضمین ها ناکافی است می توانند در پی جلب مشارکت همکاری و حمایتی که مکمل تلاش های آنهاست برآیند.

III- استراتژی های ملی برای توسعه تامین اجتماعی

۱۴- (۱) اعضا باید استراتژی های توسعه تامین اجتماعی ملی را بر اساس مشاوره ملی از طریق گفتگوی موثر اجتماعی و مشارکت اجتماعی اجرا کنند. استراتژی های ملی باید :

a- اجرای کف حمایت اجتماعی را بعنوان نقطه شروعی برای کشورهایی اولویت بندی کنند که دارای حداقل سطح تضمین های تامین اجتماعی نیستند و بعنوان یک عنصر بنیادی نظامهای تامین اجتماعی آنها و

b- در بی تامین سطوح بالاتر حمایت به افراد در حدممکن برآیند که منعکس کننده ظرفیتهای مالی و اقتصادی اعضا و تا حدماکان سریع باشد. (۲) برای این مقصود ، اعضا باید بنحو پیشرفتی ای نظامهای تامین اجتماعی صحیح و جامعی را منسجم با اهداف سیاست گذاری ملی بسازند و آن را حفظ نمایند و در پی هماهنگی سیاستهای تامین اجتماعی با سایر سیاستهای عمومی برآیند.

۱۵- در هنگام تدوین و اجرای استراتژی های توسعه تامین اجتماعی ملی، اعضا باید :

a. اهداف منعکس کننده اولویتهای ملی را تنظیم نمایند

b. خلاءها و موانع حمایت را شناسایی کنند

c. در پی رفع شکاف های حمایتی از طریق طرح های هماهنگ موثر و مناسب برآیند ، خواه این طرح مشارکتی یا غیر مشارکتی باشد یا هردووجه را داشته باشند از جمله از طریق توسعه طرحهای مشارکتی موجود به تمامی اشخاص مربوطه با ظرفیت مشارکتی

d. تامین اجتماعی را با سیاستهای بار کار فعلی تکمیل کنند از جمله آموزش حرفه ای یا سایر اقدامات بموازاتی که متناسب باشد

e. نیازها و منابع مالی و نیز چارچوب زمانی و ترتیب و قوای آن برای رسیدن به اهداف را مشخص کنند

f. به آگاهسازی در مورد کف حمایت اجتماعی آنها و توسعه استراتژی ها بپردازند و برنامه های اطلاع رسانی را از جمله از طریق گفتگوی اجتماعی بر عهده بگیرند

۱۶- استراتژی های گسترش تامین اجتماعی باید بر اشخاص هم در اقتصاد رسمی و غیر رسمی اعمال شود و از رشد اشتغال رسمی و کاهش

سازد. روند و آیین نامه شکایات بی طرفانه ، شفاف ، موثر ، ساده ، تند ، قابل دسترس و ارزان و استیناف باید نیز مشخص شود. دسترسی به روندهای شکایت و استیناف باید برای متقاضی رایگان باشد. سیستم ها باید نحوی مستقر باشند که همخوانی با قالب های قانونی ملی را متنضم باشند.

۸- در هنگام تعریف تضمین های تامین اجتماعی اساسی ، اعضا باید توجه کافی را به موارد ذیل بدنهند:

a- اشخاص نیازمند مراقبت بهداشتی باید با سختی و خطیر فقر بعلت عاقبت مالی دسترسی به مراقبت بهداشتی روبرو شوند. مراقبت بهداشتی پیش از تولد وزایمان و پس از تولد وزایمان برای افسار آسیب پذیر نیز باید مورد ملاحظه قرار گیرد.

b- تامین درآمد پایه باید امکان زندگی شرافتنمندانه را فراهم سازد . سطوح حداقلی تعریف شده در آمد ملی باید به ارزش پولی یک مجموعه از کالاهای و خدمات ضروری ، خطوط فقر ملی ، آستانه های در آمد برای کمک اجتماعی یا سایر آستانه های قابل مقایسه ایجاد شده بر اساس قوانین و اعمال ملی مرتبط و مطابق باشد و تفاوت‌های منطقه ای را در نظر بگیرد.

c- سطوح تضمین های تامین اجتماعی اصلی باید منظما از طریق روندی شفاف بررسی شود که توسط قوانین ، مقررات یا اعمال ملی در هر کجا که مناسب باشد ایجاد می شود و

d- در ارتباط با ایجاد و بررسی سطوح این تضمین ها ، مشارکت سه جانبه گرا با سازمان های نماینده کارفرمایان و کارگران و نیز با مشورت با سایر سازمانهای مرتبط و نماینده اشخاص مرتبط باید تضمین شود

۹- (۱)- در تامین تضمین های تامین اجتماعی اساسی ، اعضا باید رهیافت های متفاوتی را با توجه به اجرای موثرترین و کارآمدترین ترکیب منافع و طرحها در بافت ملی در نظر بگیرند.

(۲) - منافع و مزایا می تواند شامل منافع خانواده و کودک ، منافع مراقبت بهداشتی و بیماری ، منافع معلومیت ، مزایا کهولت ، مزایا بازماندگان ، مزایا بیکاری و تضمین های اشتغال ، مزایای جراحت اشتغال و نیز هر نوع مزایای اجتماعی دیگر بصورت نقدی و یا انواع دیگر باشد.

(۳) طرحهایی که چنین مزایایی را فراهم می آورند می توانند شامل طرحهای مزایای عام ، طرحهای بیمه اجتماعی ، طرحهای کمک اجتماعی ، طرحهای مالیات بر در آمد منفی ، طرحهای اشتغال عمومی و طرحهای حمایت از اشتغال باشد.

۱۰- در طراحی و اجرای کف حمایت اجتماعی ملی ، اعضا باید:

a- اقدامات مزایا و خدمات اجتماعی فعال ، ارتقا دهنده و پیشگیری کننده را ترکیب سازند

b- فعالیت اقتصادی سازنده و اشتغال رسمی را از طریق ملاحظه سیاستهایی ارتقا بخشد که شامل تامین عمومی ، تامین اعتبار دولتی ، بازرسی کار ، سیاست های بازارکار و انگیزه های مالیاتی باشد و مهارتی که آموزش ، تربیت حرفه ای ، مهارت های سازنده و قابلیت اشتغال را ارتقا می بخشد

c- هماهنگی با دیگر سیاست ها را تضمین کنند که اشتغال رسمی؛ درآمد زایی، آموزش ، سواد آموزی ، تربیت حرفه ای ، مهارت و قابلیت اشتغال را ارتقا می دهد و مواردی که خطر را کاهش می دهد و کار ایمن ، کارآفرینی و بنگاه های پایدار در داخل قالب کاری شایسته را ارتقا می بخشد.



قطععنامه در ارتباط با تلاش برای بدل ساختن کف حمایت اجتماعی به یک واقیعیت ملی در سرتاسر جهان

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار، در یکصدویکمین اجلاسیه ۲۰۱۲ خود در حالیکه توصیه نامه کف حمایت اجتماعی ۲۰۱۲ را اتخاذ کرد با برسمیت شناختن نقش مهم حمایت اجتماعی در توسعه اقتصادی و اجتماعی و بویژه در مبارزه با فقر، آسیب پذیری، طرد اجتماعی و تحقق کار شایسته برای همگان:

۱. از دولتها، کافرمایان و کارگران دعوت می نماید که مشترکاً توصیه نامه کف حمایت اجتماعی را هر چه سریعتر هنگامی که شرایط ملی خود اجازه می دهد به اجرا در بیاورند

۲. از هیأت مدیره دفتر بین المللی کار دعوت می کند که از دبیر کل خواستار اجرای اقدامات کم هزینه با اهداف ذیل شوند در صورتی که منابع موجود باشد:

a - ارتقای (از طریق ابتکارات آکاه سازی مناسب) اجرای گسترشده توصیه ها
b - ظرفیت سازی دولتها، سازمان های کارفرمایی، کارگری برای توأمتد سازی آنها جهت طراحی، اجرا، نظارت و ارزیابی سیاستها و برنامه های کف حمایت اجتماعی ملی

c - حمایت از دولت ها، سازمان های کارگری و کارفرمایی در تلاش آنها برای اجرای کف حمایت اجتماعی ملی از طریق :

☞ تسهیل در مشارکت در دانش، اطلاعات، و اعمال خوب در زمینه حمایت اجتماعی درمیان اعضاء

☞ همکاری و مشاوره فنی حمایت از روند کفتگوی ملی در خصوص طراحی واجرای کف حمایت اجتماعی ملی و

d - حمایت از روند کفتگوی ملی در خصوص طراحی واجرای کف حمایت اجتماعی ملی و

e - تشدید همکاری وهمانگی حمایت از اعضاء با سایر سازمانهای بین المللی مربوطه و سازمانهای کارگری و کارفرمایی و نیز سایر سازمانهای مرتبط دیگر اشخاص مربوطه برای توسعه استراتژی های حمایت اجتماعی ملی

ضمیمه ۱۱: بحران اشتغال جوانان

قطععنامه

بحران اشتغال جوانان "؛ فراخوانی برای اقدام

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار در یکصدو یکمین اجلاسیه خود در سال ۲۰۱۲ در ژنو

با انجام بحث کلی بر اساس گزارش ۷، بحران اشتغال جوانان: زمانی برای اقدام با برسمیت شناختن این موضوع که در ۲۰۱۲ نزدیک به ۷۵ میلیون جوان در سرتاسر جهان بدون کار هستند، و این موضوع که بسیاری هرگز کار نکرده اند، با میلیونها نفر که در بهره وری پایین و شغلهای غیر ایمن گرفتار هستند

با برسمیت شناختن این امر که ۴ میلیون جوان امروز بیش از سال ۲۰۰۷ بیکار هستند و این که بیش از ۶ میلیون از جستجوی کار دست کشیده اند

اشتغال غیر رسمی حمایت کند و باید همگام و موثر در اجرای طرحهای توسعه محیطی، اقتصادی و اجتماعی اعضا باشد.

۱۶- استراتژی های گسترش تامین اجتماعی باید حمایت از گروه های آسیب پذیر و افراد دارای نیازهای خاص را تضمین کند.

۱۷- درهنگام ساخت سیستم های تامین اجتماعی جامع که منعکس کننده اهداف ملی، اولویت ها و ظرفیهای مالی و اقتصادی است، اعضا باید تصمیم بگیرند به رشتہ و سطوحی از مزايا که در مقابله نامه تامین اجتماعی درج شده است (استانداردهای حداقلی) برسند (۱۹۵۲) شماره ۱۰۲. یا سایر مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی که استانداردهای پیشرفتی پیشرفتی را تنظیم نموده است.

۱۸- اعضا باید الحق بمقابله نامه تامین اجتماعی (حداقل استانداردها) ۱۹۵۲ شماره ۱۰۲ را در اولین زمانی که شرایط ملی ایجاب می نماید، در نظر بگیرند. علاوه بر این، اعضا باید تصویب یا اجرا (هر کجا که قابل اجراست*)، سایر مقاوله نامه های تامین اجتماعی سازمان بین المللی کار و توصیه نامه ها تنظیم شده در ارتباط با استانداردهای پیشرفتی تر را مورد ملاحظه قرار دهند.

IV نظارت

۱۹- اعضا باید پیشرفت در اجرای کف حمایت اجتماعی و رسیدن به دیگر اهداف استراتژی های توسعه تامین اجتماعی ملی را از طریق مکانیزمهای تعریف شده ملی مناسب، از جمله از طریق مشارکت سه جانبه گرایی با سازمان های ناینده کارفرما و کارگر، و نیز با مشورت با دیگر سازمانهای معروف و مرتبط اشخاص مورد نظر را نظارت کنند.

۲۰- اعضا باید بطور منظم جلسات مشورت های ملی را برای ارزیابی پیشرفت و بحث پیرامون سیاستهای برای توسعه بیشتر افقی و عمودی تامین اجتماعی برگزار کنند.

۲۱- برای انجام مقاصد بند ۱۹، اعضا باید بطور منظم رشتہ صحیحی از داده های تامین اجتماعی، آمارها و شاخص ها، را بصورت مجرأ بویژه با تفکیک جنسیتی جمع آوری، تدوین، تحلیل و منتشر نمایند.

۲۲- در تدوین یا بازنگری مفاهیم، تعاریف و روشهای بکار رفته در تولید داده های تامین اجتماعی، آمارها و شاخص ها، اعضا باید راهنمایی های اراده شده توسط سازمان بین المللی کار بویژه هر کجا که مناسب باشد، قطعنامه های مرتبط با تدوین آمارهای تامین اجتماعی اتخاذ شده توسط نهمین کنفرانس بین المللی آمارگیران کار را در در نظر بگیرند.

۲۳- اعضا باید یک چارچوب قانونی برای تامین و حمایت از اطلاعات فردی خصوصی در سیستم های داده های تامین اجتماعی ایجاد نمایند.

(۱) ۲۴- اعضا تشویق می شوند که به تبادل اطلاعات، تجارب و تخصص در زمینه استراتژی های تامین اجتماعی، سیاستها و اعمال در میان خود و دفتر بین المللی کار بپردازنند.

(۲) در اجرای این توصیه نامه، اعضا می توانند در پی جلب کمک فنی از سازمان بین المللی کار و سایر سازمانهای بین المللی مرتبط مطابق با دستورکاری مربوطه خود برآیند.



جوانان در انتقال به بازار کار مواجه شویم؛ اما در بسیاری از کشورها، اقتصادهای کلان غیر کارآمد و سایر سیاستها شغل کافی را بطور کلی و بطور خاص برای جوانان ایجاد نکرده است. تعهد سیاسی و رهیافت‌های ابتكاری در بهبود این وضعیت مهم هستند.

۶- بحران اشتغال جوانان چالشی جهانی است، هرچند ویژگی‌های اجتماعی و اقتصادی آن بنحو قابل توجهی از نظر اندازه ماهیت در داخل و در میان کشورها و مناطق متفاوت است.

۷- بنابراین ما از دولتها، شرکای اجتماعی، نظام چند جانبه از جمله G20 و تمامی سازمانهای مرتبط ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی می‌خواهیم که اقدامی آنی و تجدید شده برای پرداختن به بحران اشتغال جوانان اتخاذ کنند. هیچ چیز بجز اقدام و مشارکت جمعی در سطح جهانی، ملی و منطقه‌ای در تغییر وضعیت تیره جوانان در بازار کار برای شرایطی بهتر موفق نخواهد شد. ما از سازمان بین‌المللی کار می‌خواهیم که نقش رهبری در این فراخوان برای اقدام را برعهده بگیرد، یادگیری دوچانبه در سطوح ملی، منطقه‌ای و جهانی را تسهیل کند و مشارکت برای پرداختن به بحران را بسیج نماید.

۸- در پرداختن به بحران اشتغال جوانان، اقدام باید بیانیه فیلادلفیای سازمان بین‌المللی کار (۱۹۴۴)، بیانیه سازمان بین‌المللی کار در زمینه اصول و حقوق بنیادین کار و پیگیری آن (۱۹۹۸)، دستور کار کار شایسته (۱۹۹۹)، دستور کاری اشتغال جهانی (۲۰۰۳)، نتایج مرتبط به ارتقای بتگاههای اقتصادی پایدار (۲۰۰۷)، بیانیه سازمان بین‌المللی کار برای جهانی سازی منصفانه (۲۰۰۸)، پیمان شغل‌های جهانی (۲۰۰۹)، نتایج کنفرانس بین‌المللی کار مرتبط با بحث‌های جاری در زمینه اشتغال (۲۰۱۰) و بدنه استانداردهای بین‌المللی کار مرتبط با کار و اشخاص جوان را در نظر بگیرد.

۹- بیانیه کنفرانس بین‌المللی کار ۲۰۰۵ در ارتباط با اشتغال جوانان و مجموعه جامع نتایج آن قالب کاری محکمی را برای ساخت بر روی آن فراهم می‌سازد. فراخوان جدید برای اقدام انجام می‌شود تا به بحرانهای اشتغال جدی و جدید جوانان بپردازد.

۱۰- پیمان شغل‌های جهانی ۲۰۰۹، مشتمل بر مجموعه‌ای از اقدامات برای پاسخ‌دهی به بحران، از کشورها می‌خواهد که حمایت خود را از زنان و مردان آسیب‌پذیر که سخت از این بحران ضربه خورده اند از جمله جوانان در معرض خطر ارتقا بخشد. اقدام هماهنگ شده و اجرای سیاستهای شامل شده در پیمان شغل‌های جهانی به نجات میلیونها شغل کمک کرد.

۱۱- بحث کلی کنفرانس بین‌المللی کار ۲۰۱۲، بزرگی و ویژگی‌های بحران اشتغال جوانان را که در بسیاری از کشورها بر اثر بحران اقتصادی و مالی تشدید شده است موروث ویررسی می‌کند. کنفرانس بطور خاص سطوح بالای بیکاری و بیکاری پنهان، کاهش در کیفیت شغل‌های در دسترس جوانان، جدایی از بازار کار و انتقال کند و مشکل به کار شایسته را بررسی کرد. کنفرانس درسهایی را از اجرای قطعنامه کنفرانس بین‌المللی کار ۲۰۰۵ گرفته است و ابتكارات سیاست‌گذاری را در رشته‌ای از حوزه‌های ارزیابی نموده است. همچنین به بحث‌های نشست اشتغال جوانان توجه

با برسمیت شناختن این امر که این وضعیت بدون پیشینه می‌تواند منجر به اثرات ترس آور دراز مدتی بر جوانان بخصوص جوانان با پیشینه محرومیت گردد با برسمیت شناختن این واقعیت که بیکاری مداوم جوانان و اشتغال ناکافی و ناقص می‌تواند هزینه‌های بسیار بالای اجتماعی و اقتصادی بهمراه داشته باشد و بافت جوامع مار مورد تهدید قراردهد با تایید این موضوع که تولید شغل‌های شایسته کافی برای جوانان دارای بالاترین اولویت است

۱- مصمم است که اقداماتی هدفمند و آنی انجام دهد

۲- نتایج ذیل را اتخاذ می‌کند: بحران اشتغال جوانان: فراخوانی برای اقدام که نتایج مرتبط با اشتغال جوانان را که توسط کنفرانس در سال ۲۰۰۵ اتخاذ شده تکمیل می‌کند

۳- از هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار دعوت می‌کند تا ملاحظات کافی را به این نتایج در برنامه ریزی کار آتی در خصوص اشتغال جوانان بدهد و از دبیرکل درخواست می‌کند تا در هنگام تهیه و اجرای برنامه و بودجه برای دوسال آینده و در هنگام تخصیص دادن این چنین منابع که ممکن است در طی دوره دوساله ۱۳-۲۰۱۲ در دسترس باشد، این موارد را در نظر بگیرد.

۴- از دبیرکل می‌خواهد که این نتایج را در نشستهای بین‌المللی مربوطه به مشارکت بگذارد

۵- از دفتر بین‌المللی کار دعوت می‌کند تا هدایت این فراخوان برای اقدام را بر عهده بگیرد.

نتایج

بحran اشتغال جوانان: فراخوانی برای اقدام

۱. اشتغال جوانان معرف میثاق جوامع در حال تغییر برای بهتر شدن است. با این وجود شغل کافی برای جوانان وجود ندارد. میلیونها نفر نیز به کار شایسته انتقال نمی‌یابند و در خطر کنار گذاشته شدن و طرد اجتماعی هستند.

۲. در سال ۲۰۱۲، نزدیک به ۷۵ میلیون جوان در سرتاسر جهان خارج از عرصه کار بودند، که این رقم نشان دهنده ۴ میلیون بیکار بیشتر در مقایسه با سال ۲۰۰۷ است و بیش از ۶ میلیون نفر از جستجوی کار دست کشیده اند. بیش از ۲۰۰ میلیون جوان در حال کار هستند اما زیر ۲ دلار در روز درآمد دارند. اشتغال غیر رسمی در میان جوان همچنان شایع است.

۳- بحرات اشتغال جوانان که بنحو قابل توجهی بر اثر بحران‌های مالی و اقتصادی تشدید شده است، اکنون از دولتها، کارفرمایان و کارگران می‌خواهد تا حتی سخت تر کارکنند تا کارهای سازنده و شایسته را ایجاد و حفظ نمایند.

۴- تداوم بیکاری جوانان و بیکاری هزینه‌های بسیار بالای اجتماعی و اقتصادی را تحمل و بافت جوامع ما را مورد تهدید قرار می‌دهد. شکست در تولید شغل‌های شایسته کافی می‌تواند منجر به اثرات ترس آور دائمی بر جوانان گردد.

۵- نیازی فوری به معکوس ساختن این گرایش اکنون وجود دارد. تا زمانی که اقدامی آنی و قوی صورت نگیرد، جامعه جهانی با میراث شوم نسل از دست رفته مواجه می‌گردد. سرمایه گذاری در جوانان، سرمایه گذاری در حال و آینده جوانان ماست. مقدار زیادی در باره این موضوع آموخته شده که چگونه با موانع یش روی



بین المللی کار و جامعه چند جانبه جهانی است. در پاسخ به این وضعیت ، لازم است آن نوع از رشد و توسعه اقتصادی پایدار و قوی دنبال شود که بر شغل آفرینی و شمول اجتماعی تاکید ورزد

۱۶- یک رهیافت یک جانبه موثر نخواهد بود. رهیافتی جامع مورد نیاز است که در آن هم سیاستهای خرد و کلان اقتصادی در یک غلاف برای تقویت قابلیت اشتغال جوانان کار کند در حالی که تضمین نمایندگی فرستهای اشتغال سازنده ای برای جذب مهارت‌ها و استعدادهای جوانان وجود دارد.

۱۷- سیاستهای اقتصادی کلان هودار اشتغالی که از تقاضای تشديد قوی تر و بهبود دسترسی به مالیه حمایت می کنند ضروری است. وضعیت های اقتصادی متفاوت کشورهای مختلف ترکیب سیاست گذاری اتخاذ شده برای رفع چالش را شکل خواهند داد.

۱۸- سیاستهای بخشی و صنعتی در تسهیل انتقال ساختاری مهم هستند.

۱۹- رشد بخش خصوصی به تجارت ، سرمایه گذار و اعتماد مشتری بستگی دارد و برای شغل آفرینی مهم وحیاتی است.

۲۰- سرمایه گذاری عمومی شدید کار در ساختاری در مقیاس وسیع و برنامه های اشتغال عمومی می توانند فرصتهای اشتغال شایسته جدیدی را تولید کنند در حالی که نیازهای اجتماعی را رفع و زیر ساخت را بهبود می بخشنند.

مسیر رو بجلو

۲۱- دولتها باید توجه جدی را هر کجا که مناسب است به موارد ذیل معطوف دارند:

a- اجرای سیاستهایی که اشتغال آزادانه انتخاب شده و پرثمر و کامل را که از سوی مقاوله نامه سیاست اشتغال (۱۹۶۴ شماره ۱۲۲) اطلاع رسانی شده اجرا نماید.

b- ارتقای سیاستهای اقتصادی خرد هودار اشتغال و انگیزه های مالی که از تقاضای جمع شده قوی تر حمایت می کنند و سرمایه گذاری سازنده را افزایش می دهند ظرفیت را برای ایجاد شغل و دسترسی به مالیه بهبود بخشنند

c- دادن بالاترین اولویت ممکن به اشتغال جوانان در قالب های کاری ملی و بین المللی ، توسعه با درگیر ساختن شرکای اجتماعی ، طرح ادغام ملی محدود به زمان و منسجم برای اشتغال شایسته با نتایج قابل سنجش

d- اولویت دادن به سیاستهای رشد تولید شغل که به بافت اقتصادی جدید پاسخ می دهد و ارتقا بخشیدن به قابلیت پایداری مالی درازمدت ، در حالیکه این نکته را برسمیت می شناسد که پاسخهای سیاست در حمایت ار رشد باید واقعیتهای متعدد کشورها را در نظر بگیرد.

e- راههای توسعه مالی پایدار برای مداخلات هدفمند برای جوانان مانند سیاستهای ضد دوره ای و مداخلات یکجانبه ، برنامه های اشتغال عمومی ، طرحهای تضمین اشتغال ، زیر ساخت شدید کاری ، یارانه های آموزشی و دستمزد و سایر مداخلات خاص اشتغال جوانان . این برنامه ها باید برخورد برابر برای کارگران جوان را تضمین نماید.

f- محکم ساختن یک دستور کاری توسعه ای دوستدار شغل در سیاست های بخشی و صنعتی که بتواند انتقال ساختاری را تسهیل بخشد ، در یک اقتصاد پایدار از نظر محیط زیست سهیم باشد و سرمایه گذاری بیشتر خصوصی و عمومی در بخش هایی که برای جوانان شغل های شایسته ایجاد کند.

کرده است و طی آن ۱۰۰ رهبر جوان را در ژنو از تاریخ ۲۳ تا ۲۵ می ۲۰۱۲ گردهم آورد.

۱۲- این نتایج کنفرانس بین المللی کار ۲۰۱۲ :

a- تعهد برای حرکت در اجرای قطعنامه کنفرانس بین المللی کار

۲۰۰۵ را مورد تاکید قرار می دهد

b- خواستار اقدام فوری با توجه به وضعیت بحرانی جدید می گردد و

c- هدایت و راهنمایی درخصوص مسیر پیش رو فراهم می آورد

اصول راهنمای:

۱۳- نسخه ای که مناسب همه باشد وجود ندارد . نیاز است که رهیافتی چند مسیره با اقداماتی برای تقویت رشد معطوف به اشتغال و ایجاد کار شایسته از طریق سیاستهای اقتصاد کلان ، قابلیت اشتغال ، سیاستهای بازار کاری ، کارآفرینی جوانان و حق پرداختن به نتایج اجتماعی بحران اتخاذ شود در حالی که قابلیت پایداری مالی و اقتصادی نیز تضمین شود.

۱۴- اصول راهنمای شامل :

- ملاحظه تنوع وضعیت کشور جهت توسعه مجموعه از پاسخهای سیاستگذاری که چند مسیره ، منسجم و خاص بافت می باشد.
- اشغال کامل باید هدف کلیدی سیاستهای اقتصاد کلان باشد
- انسجام سیاست گذاری موثر در اقتصاد ، اشتغال ، آموزش و تربیت و سیاستهای حمایت اجتماعی مورد نیاز است.
- ارتقای درگیر شدن شرکای اجتماعی در توسعه سیاست از طریق گفتگوی اجتماعی
- ترکیبی از سیاست هایی که بخوبی متوازن شده است کارفرمایان بیشتری را تشویق می کند تا در فرصتهای شغلی جدید برای جوانان سرمایه گذاری و آن را ایجاد نمایند.
- تضمین این موضوع که تمامی برنامه های وسیاست ها به حقوق کارگران جوان احترام می گذارند و نسبت به حسیت حساسیت دارند.
- پرداختن به عدم تطبیق بین شغل ها و مهارت های موجود جوانان که دسترسی به فرصت های اشتغال را محدود می سازد
- ارتقای کارآفرینی جوانان با هدف تشویق رشد بنگاه های اقتصادی پایدار ، از جمله بنگاه های اجتماعی و تعاونی در مناطق شهری روسانی
- مشارکت مبتکرانه و چند گانه دولتها درگیر ، شرکای اجتماعی ، نهادهای آموزشی ، جوامع و خود جوانان
- مدل های درگیری بطور منظم قابل تکثیر نیستند اما میدان عمل زیادی برای تبادل تجربه برای الهام بخشیدن به اقدامات عینی و مشخص بافت وجود دارد
- نظارت موثر ، ارزیابی و گزارش دهی سیاست ها و برنامه ها برای اطلاع رسانی اقدام بیشتر
- جوانان بخشی از راه حل هستند . صدای آنها باید شنیده شود ، خلاقیت آنها باید درگیر شود ، و حقوق آنها در ارتباط با توجه به بحران های اشتغال جوانان باید مورد احترام قرار گیرد.

سیاست های اشتغال و اقتصادی برای اشتغال جوانان

۱۵- رفع چالش های شدید شغلی ناشی از بحرانهای مالی و اقتصادی جهانی نیازمند پیسیج دولت ها ، کارفرمایان و کارگران ، سازمان



مواد این خطر را ایجاد که بعنوان راهی برای بدست آوردن کار ارزان یا جایگزینی کارگران موجود مورد استفاده واقع شود.

۲۵- نهایتاً تجربه اظهار می دارد که اقدامات آموزشی و تربیتی که به جهان کار پاسخگو هستند از مشارکت قوی بین دولت بویژه مسئولان آموزشی و تربیتی و شرکای اجتماعی از جمله از طریق گفتگوی اجتماعی و چانه زنی جمعی ناشی می شود

مسیر رو بجلو

۲۶- دولتها باید هر کجا که لازم است توجه جدی داشته باشند به:

a- تضمین این امر که آموزش اساس کیفیت بصورت رایگان در دسترس قرار گیرد

b- بهبود پیوند بین آموزش ، تربیت و جهان کار از طریق گفتگوی اجتماعی در زمینه عدم تطابق مهارت ها و استاندارد سازی مشخصات در پاسخ به نیازهای بازار کار ، آموزش و تربیت فنی و حرفه ای ، از جمله کارآموزی طرحهای دیگر تجربه کاری و یادگیری مبتنی بر کار

c- تدوین راهبردهای مهارتی در حمایت از سیاستهای بخشی که فناوریها و دانش فنی را مهار می کند و منجر به مهارت‌های بالاتر و شغل‌هایی با پرداخت بهتر می گردد

d- بهبود رشته و انواع کارآموزی ها از طریق **۱- تکمیل یادگیری در کارگاه با یادگیری نهادی دارای ساختار بیشتر ۱- ارتقای مهارت‌های آموزشی استادکاران و مریبان در نظارت بر کارآموزی ، ۱۱- از جمله آموزش سواد و مهارت‌های معاشری و ۷- تقویت درگیری جامعه بخصوص برای گشودن شغل‌های بیشتر برای زنان جوان و سایر گروه‌های آسیب پذیر جوان**

e- تنظیم و نظارت بر کارآموزی ، کارروزی و سایر طرحهای کسب تجربه کاری از جمله از طریق گواهی ، تضمین این امر که آنها به تجربه ای

واقعی اجازه می دهند و جایگزین کارگران عادی نمی شوند

f- توسعه رسیدن به آموزش و تربیت رسمی از طریق راهبردهای یادگیری از راه دور که مطالب مبتنی بر چاپ ، مطالعه راه دور و مراکز دسترسی و مولفه های چهره به چهره را ادغام می سازد

g- بهبود مکانیزمهایی برای شناسایی اولیه کسانی که بالقوه در مراحل ترک اولیه مدرسه هستند و حمایت از آنان جهت ماندن در مدرسه و دسترسی به دیگر فرصت‌های شغلی ، آموزشی یا تربیتی

h- حمایت از ابتکارات دارای شانس دوم برای تسهیل دستیابی به دانش و توانمندی پایه ای هم برای کسانی که مدرسه را زود رها می کنند و یا کسانی که هرگز در مدرسه حضور نیافرته اند و برای بیکارانی که می خواهند تحصیل شان را از سر گیرند با توجه خاص به دختران وزنان جوان **۱- حمایت از تربیت مریبانی که بعنوان یکی از نیازهای عمدی در توسعه نظام توسعه مهارت ظاهر شده اند**

j- تدوین نظام های شناخت یادگیری قبلی ، آموزش غیر رسمی و مهارت هایی که در هنکام کار کسب می شوند

k- از جمله تکنیک های پژوهش شغل در برنامه درسی مدارس ، تقویت راهنمایی شغلی و بهبود دسترسی جوانان به اطلاعات در زمینه فرصت های شغلی

۱- واردساختن اقدامات حمایت اجتماعی مناسب به استراتژی حمایت

۹- ارتقای سیاست توانمند سازی و محیط وضع قوانین برای تسهیل در انتقال به اشتغال رسمی و شغل های شایسته

h- در گیرساختن شرکای اجتماعی در سیاست گذاری خط مishi از طریق مشورت های منظم سه جانبه گرا

i- ایجاد و تقویت مکانیزمهای نظارتی و ارزیابی برای سنجش اثر و بهبود ابزارهای سیاست گذاری

۲۲- شرکای اجتماعی باید توجه جدی در هر کجا که مناسب است به موارد ذیل داشته باشند:

a- در گیرشدن با دولت در مشاوره های سه جانبه گرا در زمینه اشتغال و خط مشی اقتصادی

b- در گیرشدن در مشورت های بخشی و بنگاه های اقتصادی برای بهبود رشد و ارتقای استراتژی هایی که از نظر شغل غنی اند بویژه با توجه به نیازهای جوانان

قابلیت اشتغال - آموزش ، تعلیم و مهارت‌ها و انتقال از مدرسه به کار

۲۳- دسترسی به آموزش اساسی یک حق بینایین است . قطعنامه و بیانیه کنفرانس بین المللی کار ۲۰۰۵ اهمیت آموزش ، تعلیم و مهارت را در ارتقای قابلیت اشتغال و تسهیل در انتقال به سوی کار شایسته را برسمیت شناخت. این امر مجدداً در بحث کلی ۲۰۱۲ تایید شد. آموزش ، تربیت و یادگیری مدام العمر چرخه با فضیلتی از قابلیت اشتغال توسعه یافته، بهره وری بالاتر، رشد و توسعه درآمد را تقویت می کند. کارهای زیادی انجام شده است و چیزهای بسیاری از سال ۲۰۰۵ به بعد آموخته شده است. اما ، کار های زیادی باید انجام شود با توجه به این که کمودهای مهمی در دسترسی و کیف آموزش ، تربیت و مهارت و نیز ارتباط آنها با نیازهای بازار کار وجود دارد. مهارت‌ها و مشخصاتی که نیازهای بازار کار را رفع نمی کنند و پست های خالی ناکافی بعنوان محدودیتهای عمدی برای قابلیت اشتغال جوانان باقی می مانند.

۲۴- بحران مالی و اقتصادی جهانی مشکلات قدیمی را تشدید کرده و مشکلات جدیدی ایجاد کرده است.

• علاوه بر ۱۳۰ میلیون جوان بدون مهارت های اساسی خواندن ، نوشتن و تعلق و توانمندی شمارش ، کسانی که زود مدرسه را رها می کنند معرف بخش فراینده ای از جوانان محروم هستند. برای گروه اول ، اقدامات حمایتی اجتماعی سنجیده برای حمایت از خانوارهای فقیر در مدیریت خطر بدون مصالحة در آموزش موثر، کارآمد در آمده است. انتقال نقدی یا غذایی می تواند بالقوه این نقش را بازی کند در صورتی که در یک استراتژی حمایت اجتماعی وسیعتر ادغام شود. برای کسانی که زود مدرسه را رها می کنند ، ابتکارات شانس دوم آن جوانان بوده است یعنی کسانی که نه در اشتغال نه در آموزش و تربیت قرار دارند. تجارب اظهار می دارد که این پومنان های آموزشی جایگزین موفق تر خواهند بود وقتی که ارائه و برنامه درسی آنها غیر سنتی باشد و بصورت غیر رسمی یا در مکان های غیر رسمی ارائه گردد.

• اشتغال فارغ التحصیلان بعنوان یک چالش کلیدی ظاهر شده است. در این بافت، تحلیل و پیش بینی بهتر نیازهای بازار کار مورد نیاز است.

• انتقال کند و غیر اینم از مدرسه به کار اشکالات بیشتری را برای پیوستن به بازار کار بعلت عدم تجربه تولید می کند. در این بافت ، آموزش ضمن خدمت ، کارورزی و شاگردی و سایر طرحهای تجربه کاری بعنوان راههایی جهت بدست آوردن کارشناسیتۀ افزایش یافته است. اما ، چنین مکانیزمی می تواند در برخی



شده برای شرایط خاص گروههای مختلف باشد -بموارهایی که در چهار جوب مفهوم کف حمایت اجتماعی پیش بینی شده است. اعمال خوب نشان می دهد که مشروط ساختن ، فعال سازی و تعهدات اجباری دوچانبه می تواند در خروج اولیه از بیکاری کمک کند . چنین طرحهایی می تواند بتویه برای جوانان در معرض خطر به حاشیه رانده شدن برای حفظ پیوند آنها با بازار کار موثر باشد.

راه پیش رو

۳۲- دولتها باید توجه کافی را هر کجا که مناسب است به موارد ذیل بدهنند:

a- مرور سیاستها و برنامه های بازار کار آنها برای تضمین این موضوع که آنها تا حدامکان بصورت کارآمدی در ایجاد شغل برای جوانان سهیمند

b- اولویت بندی اقدامات فعالانه که همکاری موثری را برای جوانان و کارفرمایان بالقوه آنان فراهم نماید تا از ورود به شغلهای شایسته حمایت شود

c- تخصیص منابع کافی به سیاستهای بازار کار از جمله برنامه های اشتغال عمومی بعنوان ابزار اصلی برای ارتقای اشتغال جوانان

d- ادغام و سکانس بندی مولفه های متنوع "برنامه بازار کار فعال" که اقدامات عرضه و تقاضا را هدف قرار می دهد تا انتقال از مدرسه به کارو به رسمی شدن تسهیل گردد.

e- پیوند دادن حمایت درآمدی به جستجوی کار فعال و مشارکت در " برنامه بازار کار فعال"

f- تسهیل بخشیدن به ایجاد شغل با تامین همخوانی بهتر بین عرضه و تقاضای کار از طریق توسعه خدمات اشتغال موثر

g- ارتقای راهبردها برای انتقال به رسمی شدن **h**- تحکیم و هماهنگی ارائه خدمات به بازار کار منسجم بنحوی بهتر و نیز اقدامات حمایتی اجتماعی

i- تامین حمایت اجتماعی به کسانی که برای نخستین بار در جستجوی کار هستند

j- ارتقای استراتژی های سرمایه گذاری شدید اشتغال **k**- مشاوره و درگیرساختن شرکای اجتماعی در طراحی ، اجرا و نظارت بر سیاستهای بازار کار

l- تمرکز بر جوانان روستایی بعنوان گروه اولویت از طریق سیاستها و برنامه های توسعه هدف مند

m- ایجاد و تقویت مکانیزمهای ارزیابی و نظارت برای سنجش اثر و بهبود ابزار سیاست گذاری

n- شرکای اجتماعی باید توجه کافی در هر کجا که مناسب باشد به موارد ذیل بدهند:

a- مشارکت فعالانه در طراحی ، اجرا ، نظارت و بهبود سیاستهای و برنامه های بازار کار

b- کار تنگاتنگ با دولت برای ارتقای کارآبی خدمات اشتغال به منظور تضمین این امر که آنها فرصتهای اشتغال شایسته را برای جویندگان شغل جوان در جایی که ایجاد می شود بهبود می بخشند

c- ارتقای منافع ارائه شغل و آموزش فرصتها به جوانان محروم

d- درگیرشدن و همکاری با دولتها در توسعه سرمایه گذاری عمومی و برنامه های زیر ساختی

e- کشف مسیرهایی برای فرصتهای ابتکاری و خلاق به منظور کمک به جوانان در جستجوی شغلی آنها و دسترسی به فرصتهای آموزشی و تربیتی

اجتماعی وسیع تر برای کمک به خانوارهای فقیر در مدیریت ریسک بدون مصالحه در خصوص آموزش جوانان در حال توجه کردن به ظرفیتهای مالی و نهادی پایدار برای اجرا

m- ارتقای توسعه برنامه های تربیتی و تربیت مبتنی بر شایستگی که به نیازهای استراتژیکی توسعه ملی و بازارهای کاری مرتبط است

n- ایجاد و تقویت مکانیزمهای نظارتی و ارزیابی برای سنجش اثر و بهبود ابزارهای سیاست گذاری

۲۷- شرکای اجتماعی باید توجه جدی در هر کجا که لازم است به موارد ذیل داشته باشند:

a- مشارکت در طراحی ، اجرا و نظارت آموزش ، تربیت و سیاست ها و برنامه های یادگیری مدام عمر با نگاهی به بهبود پاسخگویی آنها به جهان کار

b- درگیرشدن در چانه زنی جمعی در خصوص شرایط و مقررات کار کارورزی و کارآموزی

c- تشویق بنگاه های اقتصادی به تامین مکان های کارورزی و کارآموزی

d- آگاه سازی در باره حقوق کارگران جوان ، کارورزان و کارآموزان

سیاست های بازار کار

۲۸- سیاستهای بازار کار می تواند ورود و ورود مجدد به بازار کار را تسهیل بخشد. اگر بخوبی این مورد هدف گذاری شود ، آنها به محرومترین جوانان منفعت خواهند رساند و می تواند منافع و مزایای وسیع اقتصادی و اجتماعی با برابری بیشتر ، شمول اجتماعی و تقاضای جمعی بالاتر بهمراه داشته باشد.

۲۹- پیوندهای مهمی بین سیاست های بازار کار ، فعال و منفل و سیاست های حداقل دستمزد در کشورهایی با حداقل دستمزد وجود دارد و مهم است که هر یک در نظر گرفته شود و بصورت دوچانبه در تشویق فرصت های کاری برای جوانان حامی باشد.

۳۰- سرمایه گذاری عمومی و برنامه های اشتغال باید در هر کجا که مناسب است اشتغال در کل و بخصوص اشتغال جوانان را بتویه در کشورهایی که دارای تقاضای کار پایین هستند ارتقا بخشد ، و اشتغال در رشته ای از مهارت ها را ایجاد و اثرات مضاعف مهمی را برای اقتصاد در برداشته باشد. آنها می توانند یک کف استاندارد کار را فراهم نمایند و بنحو برجسته ای بهره وری محلی ، توسعه بازار و حمایت اجتماعی را ارتقا بخشد. آنها می توانند در محیط زیست پایدار و توسعه زیر ساختهایی که بسیار مورد نیاز است و کارهای جامعه در بسیاری از کشورها سهیم باشند.

۳۱- نوع سیاست های بازار کار نیازمند ظرفیت نهادی هم در سطح عمومی و هم خصوصی است. هر نوع مداخله می تواند با هدف گذاری خدمات و منابع به جوانان بیکار هم در سطح شهری و روستایی که بیشتر نیازمند کسانی که در آموزش یا کار نیستند -مانع بیکاری درازمدت گردد.

۳۲- در بسیاری از کشورها ، حمایت درآمدی برای جویندگان کار جوان می تواند در ارتباط با برنامه های بازار کار فعال از طریق ترکیب بیمه بیکاری ، کمک بیکاری ، برنامه های تضمین اشتغال و سایر اشکال نظمی



کارآفرینی جوانان و خوداشتغالی

- جوانان حمایت می کند و توجه دارد که استغال پنهان وجود نداشته باشد.
- c - ارتقای کارآفرینی جوانان بخصوص برای زنان جوان و دیگر گروه های آسیب پذیر جوانان
 - d - بهبود دسترسی به مالیه برای عملیات بنگاههای اقتصادی پایدار جوانان بویژه بنگاههای اقتصادی خرد، کوچک و متوسط ، تعاقنی ها و بنگاههای اقتصادی اجتماعی . این امر می تواند شامل اعتبارات یارانه ای ، تضمین وام و حمایت از ابتكارات اعتباری خرد باشد .
 - e - تسهیل در دسترسی توسعه بنگاههای اقتصادی خرد به تامین دولتی همگام با تامین مفاد مفاوله نامه عبارت کار (قراردادهای عمومی) ۱۹۴۹ (شماره ۹۴) در هر کجاکه تصویب می شوند.
 - f - انجام اقدام برای تسهیل بخشیدن انتقال کارآفرینان جوان در بخش غیر رسمی از غیر رسمی به رسمی ازجمله از طریق ارتقا و حمایت همخوانی با وضع قوانین کار ملی
 - g - قراردادن برنامه درسی کار آفرینی در سن کم و در در مدارس ابتدایی و متوسطه بعنوان راهی موثر برای بهبود گرایش بسوی کارآفرینی. اطلاعات در باره تعاقنی ها باید همچنین به دانش آموزان از طریق چهارچوب برنامه درسی ملی در راستای ارتقای توصیه تعاقنی ها ۲۰۰۲ (شماره ۱۹۳) معرفی شود.
 - h - ایجاد و تقویت مکانیزمهای نظارتی و ارزیابی برای سنجش اثرات و بهبود ابزار سیاست گذاری

۴۱- سازمان های کارفرمایی باید هر کجا که مناسب است توجه کافی به موارد ذیل داشته باشد:

- a - مشارکت با دولت برای ارتقا و حمایت از کارآفرینی جوانان
- b - مشارکت با دولت در طراحی و ارائه برنامه های کارآفرینی جوانان
- c - سهیم ساختن داده های سیاست گذاری و تجاری در اقدامات ابتكاری و تجدید شده برای تضمین این موضوع که کارآفرینان جوان به منابع مالی لازم جهت شروع و توسعه کسب و کار دسترسی دارند
- d - تامین و تسهیل نظارت و سایر حمایت ها به کارآفرینان جوان
- e - ارتقای شبکه کارآفرینان جوان در چهارچوب سازمانهای آنها

حقوق جوانان

۴۲- استانداردهای بین المللی کار نقش مهمی در حمایت از حقوق نیروی جوان ایفا می کند

۴۳- بیانیه ۲۰۰۵ در سند ضمیمه، استانداردهای بین المللی کار را فهرست بندی می کند که به کار و اشخاص جوان مرتبط است. استانداردهای اتخاذ شده بین المللی کار از سال ۲۰۰۵ می تواند به دولتهای عضو مرتبط باشد (فهرست بروز شده را در ضمیمه ملاحظه کنید).

۴۴- بیانیه کنفرانس بین المللی کار ۲۰۰۵ نیز این نکته را برسیت شناخت که قوانین کار و در هر کجا که موجود باشد موافقنامه های جمعی باید بر تمامی کارگران جوان اعمال شود ازجمله کسانی که در حال حاضر بخاطر روابط استغال پنهان فاقد حمایتند.

۴۵- جوانان همچنان از نامناسب بودن کمبوهای کار شایسته و شغلهایی با کیفیت پایین از نظر فقر کاری، پرداخت پایین و یا وضعیت استغال ، و

۴۵- کارآفرینی جوانان می تواند مسیری برای کار شایسته و سرمایه گذاری و بنگاههای اقتصادی پایدار برای برخی جوانان باشد و باید جزئی از تلاشهای ملی برای توجه به بحران استغال جوانان باشد. ارتقای کارآفرینی در برگیرنده رشته ای از فعالیت ها در بخش های انتفاعی و غیر انتفاعی از جمله توسعه کسب و کار خصوصی ، خویش اشتغالی ، بنگاه ها و تعاقنی های اجتماعی می باشد .

۴۶- انواع متفاوت کمک برای رفع چالش های خاص پیش روی کارآفرینان جوان مناسب خواهد بود ازجمله در هردو حوزه رستایی و شهری ، با در نظر گرفتن این موضوع که آنها می توانند بر اساس فرصت یا نیاز به پیش بروند.

۴۷- یک محیط توانمند برای شروع و عملیاتی ساختن موفقیت آمیز یک تجارت و حرفه ضروری است. کارآفرینان جوانان با همان چالشهایی در محیط تجاری روبرویند که سایر کارآفرینان (سرمایه گذاران) با آن مواجه اند. یک محیط تجاری توانمند که به تجارت ها ، تعاقنی ها و بنگاههای اجتماعی برای شکوفایی کمک می کند می تواند در موفقیت چنین بنگاههایی که تحت تملک و هدایت جوانان است سهیم باشد. دسترسی و هزینه تامین مالی برای بنگاههای خرد، کوچک و متوسط از زمان آغاز بحران مالی از بین رفته است و کارآفرینان جوانان اغلب کمتر قادرند که به این منابع مالی محدود شده دسترسی داشته باشند. یک چالش مهم ایجاد یک محیط تجاری (کاری) توانمند برای کارآفرینان است.

۴۸- تعدادی اجزا و مولفه وجود دارد که می تواند در موفقیت برنامه های کارآفرینی جوانان موثر باشد

* این برنامه ها زمانی موثر تر خواهند بود که با مشارکت بخش خصوصی طراحی و اجرا شوند . بسیاری از کارفرمایان و سازمان دهندهان دارای ظرفیت ، تجربه و رابطه ای نزدیک با جوانان برای مشارکت برجسته در ارائه برنامه اند.

* بسته های منسجم تلاش می تواند در کارآیی ابتكارات کارآفرینی جوانان سهیم باشد

* قراردادن برنامه تحصیلی کارآفرینی در سن آغازین می تواند راه موثری برای ارتقای کارآفرینی باشد

* تعاقنی ها و اقتصاد اجتماعی می تواند فرستهایی را برای جوانان فراهم کند تا بنگاههای اقتصادی خود را ایجاد و شرایط خود اشتغالی را فراهم سازند

۴۹- این شناخت از نیاز وجود دارد که نظارت قوی و ارزیابی برنامه می تواند کارآیی آنها را تضمین کند. شاخص های عملکرد کلیدی باید شامل قابلیت پایداری راه اندازی ، سطح درآمد تولید شده ، تعداد شغل های ایجاد شده و کیفیت آنها باشد.

راه پیش رو

۴۰- دولت ها باید هر کجا که مناسب باشد توجه جدی به این موارد داشته باشند:

a - نقش استراتژی های ملی ، هماهنگی و نظارت بر تضمین این امر که ابتكارات کارآفرینی جوانان تکمیل و موثر اند

b - تضمین این موضوع که یک محیط توانمند سازی ^۱ ازجمله برای بنگاه های کوچک و خرد اقتصادی ، تعاقنی ها و اقتصاد اجتماعی وجود دارد که از کارآفرینی

^۱ بصورتی که در نتایج کنفرانس بین المللی کار ۲۰۰۷ در ارتباط با ارتقای بنگاههای اقتصادی پایدار ترسیم شده است



h- تضمین این موضوع که مجموع حداقل دستمزد تعیین شده توسط قانون یا موافقنامه های جمعی برای کارگران جوان رعایت می شود

i- توسعه یک قالب کاری سیاست دستمزد ثابت و منسجم با مشورت با شرکای اجتماعی

j- طراحی ، نظارت و سرپرستی صحیح از اقدامات سیاست گذاری مانند یارانه های دستمزد برای تضمین این موضوع که محدود به زمانند ، هدفمند و مورد سوءاستفاده واقع نمی شوند. پیوند دادن این سیاستها به آموزش انتقال مهارتها نیز مهم است.

k- قرار دادن حقوق کارگران در برنامه درسی در سنین اولیه و مدارس ابتدایی و متوجه بعنوان یک راه موثر برای بهبود گرایشات نسبت به حقوق کارگران

l- ایجاد و تقویت نظارت و مکانیزمهای ارزیابی برای سنجش اثر و بهبود ابزار سیاست گذاری

۴۹- سازمانهای کارفرمایی باید توجه کافی را هر زمان که لازم است به موارد ذیل بدنهن و سازمانهای کارگری نیز باید کارهای ذیل را انجام دهند:

a- مشارکت بیشتر و نمایندگی جوانان در سازمانهای خود را ارتقا و تشویق نمایند و صدای آنها را در گفتگوی اجتماعی افزایش دهند

b- آگاهسازی اعضای خود در باره حق کارگران جوان از جمله با استفاده از فناوریهای نو و رسانه های اجتماعی

c- مشارکت فعلانه در اجرای حقوق کارگران جوان

اقدام سازمان بین المللی کار

۵۰- سازمان بین المللی کار نقش مهمی در تامین رهبری جهانی و اقدام بعنوان قطب اشتغال جوانان ایفا می کند. سازمان باید از اقدامات دولتها ، شرکای اجتماعی و نظامهای چند جانبه حمایت کند تا به بحران اشتغال جوان پردازند و کار شایسته را برای جوانان در سطوح ملی ، منطقه ای و جهانی را ارتقا بخشنند.

سازمان بین المللی کار دارای یک مبنای محکم برای این وظیفه جهانی حیاتی از طریق بیانیه ۲۰۰۵ خود و داده های مورد مشارکت و تجربیات دولتها ، کارفرمایان و کارگران ۲۰۱۲ می باشد. این نتایج که بر اساس بیانیه کنفرانس بین المللی کار ۲۰۰۵ انجام شده است اثر بحران اقتصادی جهانی و چالش های عمدی ای را که معرف آن است برسمیت می شناسد. این مجموعه نتایج باید دنبال شود ، با توجه به طرح اقدام موجود ۲۰۰۵ ، و در حوزه های توسعه و انتشار دانش ، کمک فنی ، مشارکت و حمایت از کار شایسته برای جوانان توسعه یابد.

۵۱- سازمان بین المللی کار باید ظرفیت خود را در پنج موضوع نتیجه گیری های ذیل ارتقا بخشد:

۵. سیاست های اقتصادی و اشتغال

۵.۱. قابلیت اشتغال (استخدام)

۵.۱.۱. سیاست های بازار کار

۵.۱.۲. کارآفرینی

۵.۱.۳. حقوق کار

سازمان بین المللی کار باید تلاش کند تا هماهنگی در میان برنامه های خود را که به اشتغال جوانان می پردازد از جمله از طریق فعالیتهای همکاری فنی بهبود بخشد. فعالیت های سازمان بین المللی کار که اشتغال جوانان را ارتقا می بخشد باید تابع نظارت و ارزیابی قوی باشد تا تضمین کند که رهیافت ها موثر از نظر هزینه اند و اثراتی مثبت بهمراه می آورند. آنها باید در برای اهداف و شاخص های

در معرض خطرات شغلی و جراحت قرار داشتن رنج می برند. همچنین بنحو فزاینده ای ، کارگران جوان فاقد گزینه در بخش رسمی برای حرکت به سوی اشتغال تمام وقت از وضعیت پاره وقت ، موقعی ، اتفاقی و یا فصلی قرار دارند. در اقتصاد غیر رسمی ، جوانان مکررا تحت شرایط ضعیفی در حوزه های شهری و روستایی کار می کنند.

۴۶- پرداختن به بیکاری جوانان نباید موجب بی توجهی و تضعیف حمایت هایی شود که جوانان کارگر شایسته دریافت آن می باشند. با انعکاس حمایت قوی جهانی از استانداردهای کار بین المللی اصلی ، سیاستهای که تسهیل کننده دسترسی به شغل می باشند نمی تواند منجر به تبعیض در کار شود. کارگران جوان دارای حقوق مشابه مانند سایر کارگران هستند. سیاستهای اشتغال جوانان باید همچنین انتقال از شغل های موقتی با ثابت را تشویق کند.

۴۷- تجربه ملی اخیر نشان می دهد که در طی نزول اقتصادی ، یارانه های دستمزدی هدفمند و خوب طراحی شده می تواند ورود کارگران جوان به بازار کار را تسهیل بخشیده و تنزل مهارتها را معادل سازد. اما ، نظارت و سرپرستی مناسب مورد نیاز است تا از سوء استفاده از این اقدامات جلوگیری شود. کارآیی این اقدامات سیاست گذاری که حداقل شرایط برای کار جوانان را تضمین می کند به سایر سیاستهای مرتبط با دستمزد از جمله سیستم های دستمزد بستگی دارد. حداقل دستمزدها می تواند در جلوگیری از عملیات آسیب رسان و تبعیض آمیز جلوگیری کند و قدرت خرد کارگران جوان را بهبود بخشد. گفتگوی اجتماعی در سطح ملی در توسعه یک قالب کاری سیاست گذاری دستمزد پایدار و منسجم که حمایت کافی را رائه می دهد و چشم اندازهای اشتغال برای کارگران جوان را بهبود می بخشد ضروری است. در یک نگاه کلی تر ، موافقنامه های جمعی باید به کارگران جوان نیز تعمیم یابد.

راه پیش رو

۴۸- دولتها باید توجه کافی را به موارد ذیل در هر کجا که مناسب است معطوف دارند:

a- اتخاذ یک رهیافت مبتنی بر حقوق برای اشتغال جوانان

b- تضمین این موضوع که با جوانان بطور مساوی برخورد می شود و در کار به آنان حقوق اعطای می شود

c- تعهد به توسعه سیاستهای اشتغال جوانان همگام با تعهدات ملی آنها و با درنظر گرفتن استانداردهای بین المللی کار

d- تضمین این موضوع که قوانین کار و موافقنامه های جمعی بصورتی موثر توسط بازرگانی کار با سایر بدنده های مرتبط اجرا می شود که باید اعمال غیر همخوان در اشتغال جوانان را از جمله اقتصاد غیر رسمی از طریق تحریمهای مناسب و قوی هدف کار خود قرار دهند.

e- توسعه و اجرای مکانیزمهایی که حمایت مناسب را اعمال کنند از جمله حمایت اجتماعی را برای تمامی کارگران جوان تا انتقال به اشتغال ثابت و کار شایسته تسهیل شود

f- ارتقا و حمایت از حقوق کارگران جوان برای سازماندهی و چانه زنی دسته جمعی

g- هدف گذاری اینمی شغلی و ارتقای سلامت و تربیت کارگران جوان از جمله آموزش پیش از اشتغال و آموزش تولید



- * کارآفرینی ، تعاونی ها و توسعه بنگاههای اقتصادی اجتماعی از جمله آموزش، دسترسی به خدمات مالی وسایر خدمات و رایزنی و مری گری
- * خدمات استغال عمومی (دولتی) که منابع با نیازهای جوانان طراحی شده باشد و به جوانانی که در حوزه های روستایی زندگی می کنند برسد از جمله از طریق مشارکت بین دفاتر استغال و مقامات شهرداری ، شرکای اجتماعی ، خدمات اجتماعی ، خدمات استغال خصوصی ، در هر کجا که وجود دارد و سازمان جامعه مدنی
- * ظرفیت سازی و توسعه ابزار برای تقویت وظایف نظارتی و ارزیابی نهادهای دولتی با نگاهی به ارزیابی اثرات و اطلاع رسانی در خصوص توسعه اقدامات استغال جوانان مبتنی بر شواهد

۳- مشارکت و طرفداری

- ۵۴- سازمان بین المللی کار باید نقش هدایتگر و شریک خود را با سایر بدنی های بین المللی ، جهانی بخصوص از سیستم چند جانبه منطقه ای و محلی ادامه دهد تا از همه ابزار اقدام جهت ارتقا و حمایت از کار شایسته و سازنده برای جوانان استفاده کند و از هدر رفت و باختن نسلی جلوگیری کند.

* رهبری جهانی در خصوص استغال جوانان:

- سازمان بین المللی کار باید رهبری جهانی را در ارتقای کار شایسته برای جوانان فراهم سازد. در این ارتباط ، باید پیوندو مشارکتی راهبردی برای قراردادن موضوع استغال جوانان در کانون دستور توسعه ای جهانی ایجاد کند از جمله با حمایت از این موضوع که اهداف استغال خاص جوانان در قالب کاری اهداف توسعه هزاره بعد از ۲۰۱۵ تعریف شود . سازمان بین المللی کار باید:

- ۵. گفتگو درباره خط مشی و تقویت انسجام در خصوص استغال جوانان را ارتقا بخشد
- ۶. پژوهش اقدام محور و تبادل دانش را انجام دهد
- ۷. کمک فنی به دولت های عضو فراهم سازد و مشارکت ابتکاری و خاص را برای ارائه مداخلات اقتصادی و کم هزینه را ارتقا بخشد
- ۸. و اتحاد و هم آهنگی در خصوص سیاست های استغال سازمان ملل متحد و سایر نهادهای چند جانبه را ارتقا بخشد

- * مشارکت منطقه ای و ملی : سازمان بین المللی کار باید درگیر شدن در ارتقای مشارکت ملی و منطقه ای را برای استغال جوانان از جمله در حوزه های روستایی ادامه دهد. این مشارکت ها باید شامل درگیر ساختن شبکه های کاری جوانان سازمانهای کارگری و کارفرمایی باشد وی می تواند در برگیرنده سایر سازمانهای معرف جوانان باشد که در ارتقای کار شایسته باری جوانان در سطوح ملی و منطقه ای فعالند.

* طرفداری و حمایت

- سازمان بین المللی کار باید آگاه سازی را در میان جوانان در زمینه استانداردهای بین المللی کار و حقوق کار ، قابلیت استغال و کارآفرینی جوانان ، از جمله از طریق ایجاد شبکه برای کار شایسته برای جوانان ، استفاده از رسانه های اجتماعی و سایر روش های رسیدن ارتقا بخشد.
- سازمان همچنین باید بر حقوق کارگران جوان در سطح جهانی نظارت و آن را گزارش دهد.

قابل سنجش تنظیم شوند. بحث موارد جاری در خصوص استغال در کنفرانس بین المللی کار ۲۰۱۴ باید شامل تمرکز بر استغال جوانان باشد.

۱. سازمان بین المللی کار باید کار خود را بر مبنای توسعه دانش و انتشار اطلاعات بر استغال جوانان در حوزه های ذیل تقویت کند:

- * گرایشات استغال : جمع آوری ، تحلیل و انتشار داده ها و اطلاعات در زمینه گرایشات بازار کار جوانان ، از جمله در خصوص دستمزدها ، شرایط کار ، موقوفات ای قراردادی متفاوت برای جوانان ، عدم تطبیق مهارتها و انتقال از مدرسه به کار
- * مسائل در حال ظهور: انجام پژوهش در خصوص عناوین در حال ظهور از جمله سیاستها و مداخلاتی که تجربه کاری فراهم می آورد و سیستم های یادگیری و کار را ترکیب می کند، غیر رسمی بودن را کاهش و کیفیت شغلها را بهبود می بخشد، به گروه های آسیب پذیر جوانان می پردازد از جمله مهاجران و حمایت اجتماعی از کارگران جوان را فراهم می سازد

- * سیاست های اقتصادی کلان و صنعتی : توسعه ظرفیت فنی برای ارزیابی اثر اشتغالی سیاست های اقتصادی کلان و صنعتی

- * سیاست ها و برنامه های اشتغال جوانان: جمع آوری اطلاعات و تحلیل کارآیی سیاست ها و برنامه های کشوری از طریق بررسی همتایان چند کشوری داوطلبانه ، و انتشار یافته ها از طریق پایگاه های اطلاعاتی جهانی و سایر وسایل

- * ارزیابی: انجام ارزیابی و دروس برگرفته از مداخلات موثر که کار شایسته برای جوانان را ارتقای بخشد. تمرکز خاص باید بر ارزیابی کارآفرینی جوانان و برنامه های خود اشتغالی باشد.

- * عملیات خوب و مناسب : ایجاد مکانیزم هایی برای مروء و انتشار اعمال خوب در زمینه مداخلات استغال جوانان از جمله از طریق همکاری دوچاره یادگیری خوب

۲- کمک فنی

- ۵۳- سازمان بین المللی کار مساعدت به اعضا را در اولویت بخشی به استغال جوانان از طریق توسعه و اجرای سیاست های شامل شده در قطعنامه و بیانیه کنفرانس بین المللی کار ۲۰۰۵ و این نتایج از جمله از طریق برنامه های کشوری کار شایسته ادامه می دهد. بر اساس منابع موجود ، کمک های فنی باید در حوزه های ذیل فراهم گردد:

- * یکپارچه ساختن اولویت های استغال جوانان در قالب های کاری توسعه ملی و سیاست استغال و نیز تکمیل بهتر بازار کار و سیاستهای حمایت اجتماعی . سازمان بین المللی کار باید همچنین بر اساس درخواست کشورها گزینه های سیاست اقتصاد کلان را که به نفع ایجاد شغل است فراهم آورد.

- * توسعه و تدوین طرح اقدام ملی که یکپارچه شده و محدود به زمان است و از سوی منابع مالی و انسانی خاص حمایت می شود

- * جمع آوری منظم اطلاعات بازار کار تفکیک شده جنسیتی و سنی

- * تدوین سیستم تاریخچه ای و شرح حالی برای بهبود هدف گذاری و کار آمد بودن از نظر هزینه برنامه ها و خدمات استغال برای جوانان محروم

- * سرمایه گذاری عمومی و برنامه های اشتغال که اولویت را به اشتغال جوانان می دهد

- * سیستم های توسعه مهارت که پیوند بین شرایط آموزشی و نیازهای بازار کار را تقویت می کند

- * برنامه های جامع بازار کار که جوانان را هدف کار خود قرار می دهد با تمرکز خاص بر جوانان محروم



است و پیشرفتی عمدۀ حاصل شده است. با این وجود کارهای زیادی برای انجام

دادن باقی می‌ماند، و حقوق کار میلیون‌ها نفر همچنان انکار می‌شود.

۲. مدتی کوتاه قبل از این که بحران مالی و اقتصادی جهانی شروع شود و پیشرفت را کند یا معکوس گرداند، سازمان بین‌المللی کار بیانیه سال ۲۰۰۸ را در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه اتخاذ کرد. آن بیانیه ارزش‌ها و ماموریت در بافت جهانی سازی را مجدد تایید می‌کند، مرکزیت اصول و حقوق بنیادین در کار را نسبت به دستور کاری شغل شایسته سازمان بین‌المللی کار بعنوان یک کل تصدیق مجدد می‌کند و راه‌های جدیدی را برای بهینه سازی مشارکت سازمان بین‌المللی کار در موقوفت اش می‌گشاید.

۳. در پاسخ به بحران و نتایج اجتماعی آن، با اتخاذ پیمان شغل‌های جهانی، کنفرانس سال ۲۰۰۹ از جمله بر اهمیت ارتقای اصول و حقوق بنیادین کار و گفتگوی اجتماعی سازنده در ایام تشش اجتماعی فزاینده تاکید کرد.

۴. در این زمان در سال ۲۰۱۲، وقتی که رشد اقتصادی جهانی از سوی بی‌ثباتی اقتصادی و مالی همچنان تهدید می‌شود، سازمان بین‌المللی کار و دولتهای عضوش عزم خود را برای کار نسبت به تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار بعنوان یک هدف قابل دستیابی، فوری و ضروری تقویت می‌کند تا توسعه و عدالت اجتماعی را به پیش ببرند.

۵. در این مفاد، کنفرانس موارد ذیل را مجدد تایید می‌کند:

a- ماهیت تغییر ناپذیر و عام اصول و حقوق بنیادین در کار

b- اهمیت خاص آنها هم بعنوان حقوق بشر و هم شرایط توانمند سازی برای رسیدن به سایر اهداف کاربردی سازمان بین‌المللی کار و برای ایجاد کارهای شایسته از طریق تضمین پیوند بین رشد اقتصادی و بنگاه‌های پایدار و پیشرفت اجتماعی، آزادی انجمن و شناخت موثر حق چانه زنی دسته جمعی در این ارتباط به ویژه اهمیت دارند و

c- کاراکتر تقویت کننده دوجانبه، مرتبط با هم و جدا نشدنی هر دسته از اصول و حقوق بنیادین، و نیاز بعدی برای اتخاذ رهیافتی جامع برای تحقق آنها

d- تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین در کار توسط یک محیط احترام گذار به حقوق بشر و آزادی‌های دمکراتیک به پیش خواهد رفت و بوسیله

e- احترام به اصل قانون، قضاؤت مستقل، مدیریت موثر و شفاف، نهادهای عمومی عمل کننده و عدم وجود فساد

f- سیستمهای قابل دستیابی جهانی حمایت اجتماعی و آموزش باکیفیت و

g- اجرای کار و گفتگوی اجتماعی موثر

۷. این قالب کاری برای اقدام منبعث از بحث‌های همیشگی و جاری در زمینه اصول و حقوق بنیادین در کار مبتنی بر تعهدات تمامی دولت‌ها عضو در احترام گذاشت، ارتقا و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار است، که منطبق با بیانیه ۱۹۹۸ می‌باشد. سازمان بین‌المللی کار از اعضای خود برای انجام تعهدات بر اساس نیازهای بیان شده و ایجاد شده آنها از جمله این بحث جاری حمایت خواهد کرد.

قالب کاری برای اقدام برای احترام گذاری عام و موثر، ارتقا و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار ۲۰۱۲-۱۶

۱. اصول و حقوق بنیادین در کار از نظر جهانی مورد احترام اند، ارتقا و تحقق می‌یابند.

۲- در حالی که پیشرفت‌های مهمی از سال ۱۹۹۸ نسبت به کاربرد جهانی اصول و حقوق بنیادین کار انجام شده است، از جمله تصویب جهانی هشت مقاوله نامه بنیادین، اما خلاصه‌هایی مهمی همچنان باقی است. گام‌هایی باید برداشته شود از

۵۵- به منظور پاسخ دهی به تقاضای فرازینده برای کمک فنی، سازمان بین‌المللی کار باید یک استراتژی بسیج منابع را برای توسعه فعالیت‌های همکاری فنی اش در حمایت از اولویت‌های اشتغال جوانان در خصوص برنامه‌های کشوری کار شایسته و نیز برای ابتکارات منطقه‌ای و جهانی توسعه دهد. این استراتژی باید نقشی را که مشارکت می‌تواند در بسیج منابع از منابع چندگانه برای پرداختن به بحران اشتغال جوانان ایفا کند مشخص سازد.

ضمیمه ۱۲: قطعنامه اصول و حقوق بنیادین در کار

قطعنامه در ارتباط با بحث جاری و همیشگی در زمینه اصول و حقوق بنیادین کار کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار دریک‌صدوکمین اجلاسیه سال ۲۰۱۲ میلادی خود؛

- با انجام بحث جاری پیرامون اصول و حقوق بنیادین در کار مطابق با پیگیری بیانیه سازمان بین‌المللی کار در خصوص اصول و حقوق بنیادین کار و بیانیه سازمان بین‌المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن منصفانه، در نظر می‌گیرد که چگونه سازمان می‌تواند بنحو موثر تری به واقعیت‌ها و نیازهای اعضاش از طریق استفاده هماهنگ از تمامی وسایل اقدام پاسخ دهد.

۱- نتیجه گیری‌های ذیل را اتخاذ می‌کند که شامل یک قالب کاری برای اقدام برای احترام موثر و عام، ارتقا و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار است

۲- از هیأت مدیره دفتر بین‌المللی کار دعوت می‌کند تا توجه لازم را به نتایج بددهد و دفتر بین‌المللی کار را در اجرای آنها راهنمایی کند و از دبیر کل می‌خواهد:

a- طرح اقدامی را تهیه کند که در برگیرنده اولویت‌ها در قالب کاری اقدام برای ملاحظه بدنۀ مدیریتی در ۳۱۶ مین جلسه اش در نوامبر ۲۰۱۲ باشد

b- نتایج را به سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی برای توجه آنها منتقال دهد

c- نتایج را در هنگام تهیه برنامه‌ها و پیشنهادات بودجه و تسهیل بخشی در فعالیت‌های بودجه بندی اضافی در نظر بگیرد و

d- هیأت مدیره را از اجرا مطلع گردد

نتایج

اصول راهنمای و مفاد

۱. اتخاذ بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار سال ۱۹۹۸ سرآغاز یک پیشرفت تاریخی در برنامه کاری سازمان بین‌المللی کار برای رسیدن به عدالت اجتماعی بعنوان یک پیش نیاز برای صلح دائمی و جهانی است. این امر شناختی آشکار از تعهدات همه اعضای سازمان بین‌المللی کار نسبت به احترام گذاشت، ارتقا و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار و تعهدات مرتبط در زمینه سازمان بین‌المللی کار برای کمک به اعضا خود در تلاش برای بهره گیری از تمامی وسایل اقدام بدست می‌دهد. بیانیه بازیگران ملی و بین‌المللی را برای تحقق اصول و حقوق بنیادین کار بسیج کرده



- c**- جلسه ای از کارشناسان تشکیل دهد ، تحقیق و مطالعات ملی حمایتی در زمینه پیشبرد اصول و حقوق بنیادین کار را در اقتصاد غیر رسمی بر عهده بگیرد.
- d**- یک رهیافت منسجم و پیوسته را بین اقدام خود در زمینه اصول و حقوق بنیادین در کار و فعالیتهای همکاری فنی مرتبط با سایر سه هدف استراتژیک اشتغال ، حمایت اجتماعی و گفتگوی اجتماعی تضمین نماید.
- III- اصول و حقوق بنیادین در کار در سطح ملی اجرا می شود**
- ۱۴**- وجود نهادها و مکانیزمهای اجرای موثر یک پیش شرط ضروری برای اجرای کامل تمامی چهار دسته اصول و حقوق بنیادین در کار است اما در بسیاری از دولتها عضو ، این موضوع همچنان بعنوان یک چالش باقی است.
- ۱۵**- دولت ها باید با مشورت با سازمانهای کارگری و کارفرمایی موارد ذیل را در نظر بگیرند:
- a**- تضمین وجود کارکرد موثر نهادها برای اجرا و همخوانی ، از جمله بازرسی کار و مکانیزمهای سریع ، منصفانه و بی طرفانه برای حل منازعات با توجه به اجرای حقوق و اصول بنیادین کار
- b**- تدوین و تقویت اقدامات پیشگیرانه از جمله تلاشهای آگاهسازی ، بعنوان بخشی از استراتژی های جامع برای اجرای اصول و حقوق بنیادین در کار
- c**- با توجه به کار اجباری و کودکان کار، تدوین یک رهیافت مناسب و تکمیلی بین عدالت کیفری و نهادهای کاری و تقویت حمایت از قربانی از جمله از طریق نظارت موثر وقوع کار اجباری و کودک کار
- d**- بر عهده گرفتن تلاشهای برای پرداختن به تمامی تعییض ها در ارتباط با اشتغال و شغل و ارتقاء برابری فرصت و پرداخت بین زن و مرد برای کاهش تفاوت در پرداخت بین آنها و تحقق اصل مزد برابر برای کاربا ارزش برابر به عنوان بخشی از ارتقای کلی برابر جنسیتی و
- e**- وسایلی برای احترام ، ارتقا و تحقق آزادی انجمن و شناخت موثر حق چانه زنی دسته جمعی
- ۱۶- سازمانهای کارفرمایی و کارگری :**
- a**- باید متعهد به احترام گذاشتن به اصول و حقوق بنیادین در کار باشد از جمله اجرای تلاشهای هوخواهانه و آگاهسازی در میان اعضای خود و
- b**- از طریق گفتگوی اجتماعی اولویتها و فعالیتهای بازرسی کار مستقل و سایر نهادهای اجرایی را با توجه به اصول و حقوق بنیادین کار مورد توصیه قرار دهند
- ۱۷**- با در نظر گرفتن نتایج کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۱ ، در زمینه مدیریت کار و بازرسی کار ، سازمان بین المللی کار باید:
- a**- به تقویت ظرفیت دادگاههای و نهادهای ملی مختلف در گیر در اجرای قوانین ملی و سایر اقدامات مرتبط با اصول و حقوق بنیادین کار از جمله قضاآور مستقلانه کمک نماید
- b**- باید بهترین اقدامات را در اجرای راهبردها بعنوان بخشی تفکیک ناپذیر از فعالیتهای همکاری فنی سازمان بین المللی کار در زمینه اصول و حقوق بنیادین کار به مشارکت بگذارد
- c**- حمایت فنی را از اصلاحات نهادی و قانونگذاری مرتبط با اجرای اصول و حقوق بنیادین کار را فراهم آورد
- جمله از طریق تصویب و بکارگیری مقاله نامه های بنیادین تا گام بسوی تحقق عام و موثر اصول و حقوق بنیادین در کار شتاب یابد.
- ۹- از نظر اولیتهای بسیار عمده ، سازمان بین المللی کار باید فعالانه بعنوان یک موضوع ضروری کارهای ذیل را انجام دهد:**
- a**- راه اندازی تلاش هایی برای اطلاع رسانی وسیع و آگاه سازی در خصوص اصول و حقوق بنیادین در کار و در این مفاد ، به دولت های عضو در تلاش شان برای ارتقای آگاهی در سطح ملی درجهت اهمیت و منافع اجرای کامل اصول و حقوق بنیادین در کار کمک کند.
- b**- پیشرفت بکارگیری اصول و حقوق بنیادین کار را از طریق جمع آوری ، تحقیم و تهیی اطلاعات موردنیست مصرف کننده ، شفاف ، بروز ، صحیح و منظم را ارزیابی کند
- c**- انگیزه های جدیدی را از طریق همکاری فنی و سایر وسائل دیگر به تلاش همگانی برای تصویب عام هشت مقاله نامه بنیادین ، با در نظر گرفتن میزان پایین تصویب آزادی انجمن و حمایت از حق مقاله نامه سازمان دهی ، ۱۹۴۸ (شماره ۸۷) و مقاله نامه حق سازمان دهی و چانه زنی دسته جمعی ، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸) بدهد
- d**- کمک فنی مورد نیاز را به دولت های عضو ملحق و غیر ملحق بر اساس تحلیل مشکلات موجود فراهم کند تا تصویب مقاله نامه های بنیادین و اجرای موثر آنها از جمله از طریق برنامه های کشوری کار شایسته پیشرفت صورت گیرد.
- II- اصول و حقوق بنیادین در کار در دسترس همگان قرار گیرد**
- ۱۰- تلاشهایی مورد نیاز است تا تضمین کند که حقوق کارگران بدرستی تحت حمایت قانون گذاری ملی است . آنها به مکانیزمهای اجرای غیر مغرضانه و منصفانه سریع وفوری دسترسی دارند ، و می توانند بنحو موثری آزادی انجمن ها و چانه زنی دسته جمعی را اعمال نمایند. تلاشهایی نیز مورد نیاز است تا از سازمان دهی گروهها و دستجات مراجعت کننده ذیل و ایجاد روندهای چانه زنی دسته جمعی و گفتگوی اجتماعی در هر کجا که صدای آنها می تواند شنیده شود حمایت گردد.**
- ۱۱- در حالی که نقض اصول و حقوق بنیادین در کار محدود به هیچ بخش خاص اقتصادی نیست ، اکثربت بر بزرگسالان و کودکان در اقتصاد غیر رسمی اثر می گذارند. علاوه بر این ، در بسیاری از کشورها ، گروه های اجتماعی معینی ، مانند کارگران مهاجر ، اقلیت های قومی ، افراد محلی و بومی ، و سایر گروه های که از کنار گذاشته شدن اجتماعی رنج می بند ، و دستجات کارگران مانند کارگران کشاورزی و روستایی ، کارگران محلی و کارگران در بخش های پردازش صادرات ، بیشتر در معرض نقض اصول و حقوق بنیادین در کار در مقایسه با سایرین قرار دارند.**
- ۱۲- علاوه بر این ، افزایش در اشکال غیر استاندارد اشتغال ، در مواردی که در آن قانون گذاری ملی بنحو درستی آنها را تنظیم نمی کند ، سوالاتی را در ارتباط با اعمال کامل اصول و حقوق بنیادین در کار ایجاد می کند. در این بافت ، کارگران جوان و کارگران زن بویژه تحت تاثیر قرار می گیرند.**
- ۱۳- در ارتباط با گروه ها و دسته جات کارگران فوق الذکر سازمان بین المللی کار باید:**
- a**- تمرکز خود را بر آنها در همکاری فنی و فعالیت های پژوهشی خود بر اصول و حقوق بنیادین در کار تقویت کند
- b**- جلسه کارشناسان را سازمان دهی کند ، مطالعات ملی حمایتی و تحقیقاتی را در زمینه اثرات مثبت و منفی اشکال غیر استاندارد اشتغال در خصوص اصول و حقوق بنیادین کار بر عهده بگیرد و بهترین اعمال را در زمینه مقررات آنها شناسایی و به مشارکت بگذارد.



- ۱۵- ارتقای پژوهش در زمینه سایستهای موثر در خصوص کار اجباری و کار کودک**
۱۶- تقویت بیشتر جمع آوری و تحلیل آمار در زمینه کار اجباری و کار کودک
k- ارائه پیشنهاد برای تدوین یک روش برای برآورد وقوع تبعیض در ارتباط با استغال و حرفه به منظور نظارت و ارزیابی توسعه و پیشرفت در این جنبه و
۱- ساخت یک پایگاه دانش بهم پیوسته در زمینه آزادی انجمن و چانه زنی دسته جمعی
m- انجام پژوهش مبتنی بر شاهد و مدرک در زمینه اثر اجتماعی اقتصادی تمامی اصول و حقوق بنيادین در کار و
n- تامین کمک برای دولتهای عضو در تلاشیان برای بهبود جمع آوری داده های ملی در زمینه اصول و حقوق بنيادین کار

اقدام موثر مرتبط با استانداردها

۲۲- سازمان بین المللی کار باید:

- a- تصویب و اعمال ابزار مرتبط با سازمان بین المللی کار را ارتقا بخشد از جمله مقاوله نامه های مدیریتی سازمان بین المللی کار، به منظور مشارکت در اجرای کامل اصول و حقوق بنيادین کار**
b- هم افزایی بین پیگیری بیانیه ۱۹۹۸ و کار مکانیزم های نظارتی سازمان بین المللی کار را در زمینه مقاوله نامه ها و همکاری فنی دنبال نماید
c- تحلیلی مفصل انجام دهد از جمله احتمالاً برگزاری جلسات کارشناسی تا خلاصهای موجود در پوشنش استانداردهای سازمان بین المللی کار را با نگاهی به تعیین این موضوع شناسایی کند که آیا نیاز به تنظیم استاندارد هست یا خیر
d- مقاوله نامه های کار اجباری سازمان بین المللی کار را برای پرداختن به جلوگیری و حمایت از قربانی از جمله غرامت را تکمیل کند
e- به قاچاق انسان برای بهره کشی کار پردازد

در نظر گرفتن سایر اقدامات به منظور ارتقای اصول و حقوق بنيادین کار
۲۳- علاقه فزاینده به اصول و حقوق بنيادین کار اخیراً بیشتر با ادغام فزاینده آنها در رشتہ وسیعی از اقدامات خارج از سازمان بین المللی کار همراه بوده است. این پیشرفتها فرصتی را برای سازمان بین المللی کار شکل می دهد تا نقش تخصصی و منحصر بفرد خود را بعنوان منبع استانداردهای کار بین المللی تایید کند و انجام دستور کاری اش را در ارتباط با کلبرد اصول و حقوق بنيادین کار تضمین نماید.
سازمان بین المللی کار باید مشروعیت واختیارات خود را که ناشی از ساختار و مدیریت منحصر بفرد سه جانبه گرایی است تاکید نماید. در این مفاد، سازمان بین المللی کار باید نظارت خود را بر پیشرفت های مرتبط انجام دهد به میزانی که اصول و حقوق بنيادین کار در سایر اقدامات بین المللی دیر خارج از سازمان بین المللی کار مورد توجه قرار گیرد.

۲۴- علاوه بر این، دولتهای کشورهای عضو سازمان بین المللی کار تشویق می شوند تا گامی در جهت تضمین هماهنگی و ثبات در جایگاه خود در سازمان بین المللی کار و در سایر نشست ها در ارتباط با اصول و حقوق بنيادین کار بردارند. این تلاشها می تواند در هر کجا که مناسب باشد شامل مکانیزم هایی برای مشاوره موثر در بین وزرای مرتبط و با شرکای اجتماعی باشد.

۲۵- بر اساس درخواست، سازمان بین المللی کار باید همکاری بین دولت های عضو و سایر سازمان های بین المللی را در حمایت از اقدامات ملی برای تحقق اصول و حقوق بنيادین کار تسهیل بخشد.

۲۶- در ارتباط با مشارکت با سازمانهای منطقه ای و بین المللی با دستور کارهایی که از نزدیک با حوزه های دیگر مرتبط است، سازمان بین المللی کار باید انسجام

IV- بسیج وسائل سازمان بین المللی کار در زمینه اصول و حقوق بنيادین کار

- ۱۸- در اجرایی کردن کامل بیانیه ۲۰۰۸ و بیانیه ۱۹۹۸، سازمان باید تمامی وسائل سازمان خود را بسیج وهمه انگ سازد تا اصول و حقوق بنيادین کار را در عمل ارتقا بخشد و به اصول و حقوق و مستولیتهای اعضا که بیان و ایجاد شده باشند دهد. اقدام سازمان بین المللی کار در زمینه اصول و حقوق بنيادین کار باید پیوند بین چهار دسته اصول و حقوق و سه هدف دیگر راهبردی را در نظر بگیرد. همچنین باید تضمین شود که اصول و حقوق بنيادین در کار در فعالیتهای مرتبط با سه هدف استراتژیک دیگر جریان یافته باشد.**

برنامه ریزی موثر و تخصیص منابع

۱۹- سازمان بین المللی کار باید:

- a- اصول و حقوق بنيادین در کار را بعنوان شرایط توانمند سازی برای رسیدن به سه هدف راهبردی دیگر در قالب کاری استراتژیک و برنامه ریزی اش عملیاتی سازد**
b- تضمین کند که منابع کافی به ارتقای هر یک از چهار دسته اصول و حقوق بنيادین در کار تخصیص یابد، برای اجرای موثر و کارآمد بدنه های مشاوره ای سازمان بین المللی کار و دفتر بعنوان دبیرخانه آنها و اجرای این نتایج
c- یک استراتژی را راه اندازی کند به منظور افزایش منابع بودجه ای فوق العاده برای چهار دسته از اصول و حقوق بنيادین کار با نگاهی به حمایت از نیازهای اجزا سه جانبه گرا
d- ارزیابی مفصل و عمیقی از اقدام سازمان بین المللی کار برای تمامی اصول و حقوق بنيادین کار انجام دهد که تا پایان سال ۲۰۱۵ کامل شود

همکاری فنی و ظرفیت سازی تقویت شده

۲۰- سازمان بین المللی کار باید:

- a- تمامی چهار دسته اصول و حقوق بنيادین در کار را در برنامه های کشوری کار شایسته ادغام کند و این کار را از طریق تضمین این امر انجام دهد که آنها بطور سیستماتیک برای شمول در مرحله طراحی برنامه های کشوری کار شایسته با مشورت با اجزا مورد ملاحظه قرار می گیرند**
b- تلاش کند تا ظرفیت های تمامی اجزا را در تمام سطوح تقویت کند از جمله آموزش سازمانهای کارگری و کارفرمایی برای به حداقل رساندن مشارکت آنها در اجرای عام اصول و حقوق بنيادین کار و بویژه در زمینه آزادی انجمن ها و چانه زنی دسته جمعی و در جلوگیری از قاچاق انسان برای بهره کشی کاری و
c- آموزش نهادهای اجرای قانون، دادگاه ها و حوزه قضایی را در خصوص اصول و حقوق بنيادین کار پیشتر توسعه دهد

ظرفیت پژوهشی ارتقاء یافته

۲۱- سازمان بین المللی کار باید همگام با راهبرد دانش سازمان کارهای ذیل را نجام دهد:

- a- مبنای دانشی بروز و جامعه را در خصوص هر دسته از اصول و حقوق بنيادین در کار تدوین و حفظ کند و این کار را از طرق ذیل تحقیق بخشد:**



را مشارکت دارند

پیگیری

۲۹- کنفرانس از هیأت مدیره دعوت می کند تا مدیرخانه II را در اجرایی کردن امور به شیوه ای به موقع در ارتباط با این نتایج راهنمایی کند از جمله در ارتباط با قالب کاری اقدام که بر اساس آن تنظیم می شود. این امر باید در برگیرنده بررسی طرح اقدامات اتخاذ شده در دیگر نشست ها را با پیگری اعلامیه ۱۹۹۸ باشد و تصمیمات اتخاذ شده در دیگر نشست ها را با اشاره خاص به نقشه راه رسیدن به محو بدترین اشکال کار کودک تا ۲۰۱۶ در نظر بگیرد و هر کجا که مناسب است تنظیمات را انجام دهد.

۳۰- کنفرانس از مدیر کل درخواست می کند :

a- اولویتهای مطروحه در این قالب کاری را در برنامه اقدامی در زمینه اصول و حقوق بنیادین کار برای ملاحظه بدنہ مدیریتی در ۳۱ مین جلسه اش در نوامبر ۲۰۱۲ شامل گرداند

b- این نتایج را در هنگام تهیه برنامه و پیشنهادات بودجه ای در نظر بگیرد و فعالیتهای بودجه ای فوق العاده و نیز گزارش دهی در زمینه اجرا را به بدنہ مدیریت تسهیل بخشد

c- طرح و برنامه اقدام مبنایی را فراهم خواهد ساخت که بر اساس آن کنفرانس ۲۰۱۶ نتایج اقدامات اتخاذ شده توسط سازمان را با توجه زیاد به کارآیی، پاسخگویی، شفافیت و کارآمدی ارزیابی خواهد کرد.

ضمیمه ۱۳: گزارش کمیته گزینش

ارائه گزارش کمیته گزینش

یادداشت ها (نکاتی) برای ریاست کمیته (آقای امیر شاهمیر)

آقای رئیس، عالیجنابان، شرکت کنندگان برجسته، خانمها، آقایان ععنوان رئیس کمیته گزینش، باعث افتخار من است که که اولین گزارش کمیته را که در روز شنبه هفته گذشته در "استاد موقتی" شروط ۲-۳ منتشر شد به شما ارائه دهم.

همانگونه که مستحضرید، کمیته گزینش مسئول سازمان دهی کار کنفرانس است و گزارش مندرج در "استاد موقتی" ۲-۳ "تعدادی از تصمیمات اتخاذ شده توسط کمیته را که به وظایف روزانه کمیته ها و پانل می پردازد تنظیم می کند. باید اضافه کنم که کمیته بعد از اولین جلسه، اختیارات خود را به مسئولان - (رئیس و نایب رئیسان) تفویض می کند. ما در فواصل منظم ملاقات کرده ایم و ملاقات برای طول مدت کنفرانس را ادامه خواهیم دادتا اطمینان حاصل شود که همه چیز بخوبی پیش می رود. کمیته تصمیم گرفت که بحث گزارش‌های ریاست به بدنہ مدیریتی (حکام) و مدیر کل در روز چهارشنبه ۶ ژوئن در ساعت ۱۰ صبح شروع شود و فهرست سخنرانان بزودی در روز سه شنبه ۵ ژوئن در ساعت ۶ بعدازظهر بسته خواهد شد.

کمیته همچنین از برنامه آزمایشی کاری برای کنفرانس پشتیبانی کرد که در ضمیمه I گزارش باز نویسی شده است. این مطالب البته می تواند توسط مسئولان کمیته در طی کار بر اساس نیاز تغییر یابد.

همانگونه که مستحضرید، در اولین نشست، کنفرانس تصمیم گرفت که موراضافی قرارداده شده در دستور کاری اش در جلسه مارس هیأت مدیره:

در سیاست گذاری، هماهنگی و همکاری بین المللی در داخل سیستم چند جانبه را برای تحقق اصول و حقوق بنیادین کارتشویق نماید از جمله از طریق روش های ذیل:

a- تعمیق و توسعه مشارکت در چهار چوب سیستم سازمان ملل متعدد در زمینه تمامی چهار دسته اصول و حقوق بنیادین کار با ارجاع خاص به نهادها، صندوق ها و برنامه های ارتقاده نهند حقوق بشر سازمان ملل متعدد

b- انجام گامهای فعال برای تقویت ادغام اصول و حقوق بنیادین کار در قالب های کاری کمک توسعه ای سازمان ملل متعدد با هماهنگی با برنامه های کشوری کار شایسته در هر کجا که مناسب باشد

c- تلاش در جهت ادغام بیشتر احترام به اصول و حقوق بنیادین کار در دستورهای کاری توسعه ای، مالی و اقتصادی نظام چند جانبه بر اساس اهمیت خاص آنها بعنوان حقوق و شرایط توانمند سازی و نیازهای مرتبط در جهت تضمین این امر که رشد اقتصادی واحترام به اصول و حقوق بنیادین کار بموازات هم به پیش می روند و

d- همکاری نزدیکتر با سازمانهای چند جانبه از جمله دعوت از آنها جه مشارکت در نشست های سازمان بین المللی کار ، به منظور در نظر گرفتن بهتر اثر فعالیتهای آنها و اجرای اصول و حقوق بنیادین کار و ارتقای هماهنگی بهتر بین برنامه ها و فعالیتهای آنها و برنامه ها و فعالیتهای سازمان بین المللی کار

۲۷- در رابطه با موافقنامه های تجاری:

a- موضع سازمان بین المللی کار بروشني توسط موارد ذيل بيان شده است:
b- بیانیه اصول و حقوق بنیادین در کار ۱۹۹۸ که تاکید می کند استانداردهای کاری نباید برای اهداف تجاری حمایتی بکار رود و این که هیچ چیز در این بیانیه و پیگیری های آنها نباید بکار گرفته شود یا به عبارت دیگر برای این اهداف بکار رود، علاوه بر این، مزیت نسبی هر کشوری نباید به هیچ وجه توسط این بیانیه و موارد پیگیری اش (بند ۵) مورد سوال قرار گیرد

i- بیانیه ۲۰۰۸ در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه که بیان می دارد که نقض اصول و حقوق بنیادین کار نمی تواند بکار گرفته شود یا بعنوان یک مزیت نسبی مشروع بکار گرفته شود و این که استانداردهای کار نباید به منظور اهداف تجاری حمایت گرایانه بکار گرفته شود (بخش I (A) ۱۷)).

b- در این قالب کاری ، سازمان بین المللی کار تشویق می شود کار تحلیلی و تحقیقاتی خود را تقویت کند و بر اساس درخواست ، به اعضايی کمک کند که مایلند اهداف استراتژیک خود را مشترک با قالب کاری موافقنامه های دوجانبه یا چند جانبه با توجه به قابلیت انطباق آنها با الزامات سازمان بین المللی کار ارتقا بخشد

۲۸- با توجه به اقدامات و ابتکارات داوطلبانه خصوصی ، با درک این موضوع که این ابتکارات نباید اجرای مستولیت ها را توسط دولتی تعییف نماید ، سازمان بین المللی کار باید :

a- در پرتو پیشرفت های اخیر در ایالات متحده در زمینه حقوق تجاری و انسانی ، فعالیت هایی را دنبال و تقویت کند از جمله با تامین اطلاعات برای سازمان های کارگری و کارفرمایی در زمینه مفاد و معنی اصول و حقوق بنیادین کار، استفاده کامل از اعلامیه سه جانبه گرایی اصول مرتبط با بنگاه های چند ملیتی و سیاست اجتماعی (۱۹۷۱) بگونه ای که بازنگری شده و موارد پیگیری آن و با درگیرساختن نزدیک کارفرما و کارگر و

b- فعالیت هایی را در ارتباط با مشارکت بخش عمومی- خصوصی بهبود بخشد در راستای استراتژی سازمان بین المللی کار در زمینه مشارکت خصوصی- عمومی و میزانی را ارزیابی کند که طی آنها در تحقق اصول و حقوق بنیادین کار



بیانیه کارفرمایان در کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس بین المللی کار در ۴ ژوئن ۲۰۱۲

پیش از برگزاری یکصد و یکمین نشست سال جاری سازمان بین المللی کار، کمیته کارشناسان سازمان بین المللی کار (کارشناسان) یک گزارش "بررسی کلی" (General Survey) را در زمینه هشت مقاوله نامه بنیادین سازمان بین المللی کار منتشرساخت.

گزارش "بررسی کلی" راهنمایی برای کمیته اجرای استانداردها (کمیته کنفرانس) است تا آن را با کار خود در هنگام نظارت بر اجرای استانداردهای مصوب کار توسط دولت های عضو سازمان بین المللی کار مورد مساعدت قرار دهد. "بررسی کلی" مانند گزارش کمیته کارشناسان در زمینه اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها یک متن مورد توافق یا دارای قدرت از جانب اعضای سه جانبه سازمان بین المللی کار یعنی دولت، کارفرما و کارگر نیست.

خارج از سازمان بین المللی کار، این وجه مهم یا به غلط درک می شود و یا اصول فراموش می شود و "بررسی کلی" نیز عنوان موضع سازمان بین المللی کار تلقی می شود که البته اینگونه نیست. سال هاست کارفرمایان همواره این موضع را در ارتباط با بررسی های کلی و گزارشات کمیته کارشناسان در زمینه اجرای مقاوله نامه ها و توصیه ها بیان می دارند.

نقش دفتر بین المللی کار این است که به اجزا سه جانبه با استفاده از بهترین توانمندی هایش کمک کند. سازمان بین المللی کار مشتکل از دولتها، کارگران و کارفرمایان است.

گزارش "بررسی کلی" و "گزارش کمیته کارشناسان در زمینه اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها" با کمک دفتر بین المللی کار تدوین می شود. دولت ها، کارفرمایان و کارگران در شکل گیری یا انتشار آن دخیل نیستند. اولین فرصت برای دولت ها، کارفرمایان و کارگران جهت ملاحظه این انتشارات بعنوان گروه ها، در کنفرانس بین المللی کار است.

هشت مقاوله نامه بنیادین نه فقط در داخل سازمان بین المللی کار اهمیت دارد، بلکه باخاطر این که سایر نهادهای بین المللی بطور منظم از آنها در فعالیت هایشان استفاده می کنند. مقاوله نامه های بنیادین در موافقتنامه جهانی سازمان ملل متعدد، سازمان توسعه همکاریهای اقتصادی، دستورالعمل راهنمای بنگاه های چند ملیتی و چارچوب حمایت، مکانیزم، احترام و اصلاح شورای حقوق بشر سازمان ملل متعدد جای دارد.

مکانیزم نظارتی سازمان بین المللی کار فقط به دولتهای عضو مرتبط است نه بنگاههای تجاری، لذا این امر حیاتی است که وقتی نهادهای بین المللی از مقاوله نامه های بنیادین استفاده کنند که چنین نوع استفاده صحیح و درست مطرح باشد. درک درست مقاوله نامه های بنیادین برای کسب و کار الزامی است زیرا آنها در موافقتنامه های چارچوب کاری بنیادی، موافقتنامه های شرکت های فرا ملیتی، و در موافقتنامه های ساختار اروپایی با اتحادیه های کارگری جهانی بکار می روند؛ یعنی در جاییکه واقعاً تعریف نشده اند.

به این ترتیب، گزارش "بررسی کلی" منتشره امسال، دارای اهمیت خاصی از نظر مفاد آن برای کارفرمایان است. در این "بررسی کلی"، تفسیری درخصوص مقاوله نامه ۸۷ در ارتباط با آزادی انجمن همراه با تفسیرهایی از سوی کارشناسان درخصوص اعمال حق اعتراض منظور شده است.

تفسیر حق اعتراض توسط کارشناسان بصورتی بنیادی برای کارفرمایان غیر قابل

مرور اقداماتی که قبل از توسط کنفرانس به منظور همخوانی با میانمار با توصیه های کمیسیون تحقیق اتخاذ شده بود " توسط کمیته گزینش مورد ملاحظه قرار گیرد. کمیته تصمیم گرفت که کمیته ای فرعی را برای ملاحظه این مورد ایجاد کند که عضویت آن برای تمام اعضای کمیته گزینش باز باشد. اگر پیشتر تصمیم گرفته شد که کمیته فرعی رئیس و نایب رئیسان را از هر یک از سه گروه انتخاب کند و نتیجه کار کمیته فرعی از جمله هر نوع بیانیه ای که اتخاذ می کند، به کنفرانس مستقیماً بعنوان گزارش کمیته گزینش بدون برگزاری کمیته گزینش فقط به خاطر تصویب گزارش ارائه خواهد شد.

کمیته فرعی دیرو چهارشنبه ۶ ژوئن صبح تشکیل جلسه داد. کمیته فرعی آقای گرگ واینز (Greg Vines)، دولت استرالیا را بعنوان رئیس خود و آقای دانیل فونز د ریوها (Daniel Funes de Rioja) کارفرما از آرژانتین و آقای لوک کورتبیک (Luc Cortebeeck) نماینده کارگر از بلژیک را به عنوان نایب رئیس انتخاب کرد و در خصوص مسائل قبل از آن بحث ومذاکره کرد. نتیجه این بحث به نشست بعدی کمیته فرعی تسليم خواهد شد که در روز دوشنبه ۱۱ ژوئن برگزار خواهد گردید. گزارش کار کمیته فرعی به کنفرانس به عنوان گزارش دوم کمیته گزینش در ۱۳ ژوئن چهارشنبه بعد از ظهر ارائه خواهد شد.

به منظور تسهیل در بحث های انجام شده توسط کمیته برای بحث های جاری درخصوص اصول و حقوق بنیادین کار، کمیته پیشتر انتشار اطلاعات از نتیجه اتخاذ شده توسط کمیته کاربرد استاندارد را در زمینه ملاحظه انش درخصوص بررسی عمومی مقاوله نامه های بنیادین کمیته مجاز شمرد. این تصمیم با توجه به پیگیری تصمیم بدنه مدیریتی برای یکپارچگی بررسی های عمومی ترسیم شده بر اساس ماده ۱۹ گزارش ها با موارد بحث جاری و همیشگی اتخاذ شد.

از کمیته گزینش نیز خواسته شد تا پیش نویس پیشنهاد را برای اصلاح و تعديل ماده ۱۸ دستورات موقتی کنفرانس بین المللی کار به منظور یکسان سازی آن باسته اتخاذ شده توسط هیأت مدیره در ۳۱ امین جلسه اش ملاحظه نماید تا انجام وظایف اش را تحت اعلامیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن منصفانه بهبود بخشد.

کمیته کنفرانس را دعوت کرد تا اصلاحیه پیشنهادی را اتخاذ کند که شما نسخه چاپ (بازنویسی) شده آن را در ضمیمه II ملاحظه می کنید.

کمیته تعدادی از درخواستها را برای معرفی در کمیته های کنفرانس توسط سازمانهای غیر دولتی بین المللی مرور و بررسی کرد و فهرستی را که توسط هیأت مدیره به وی تسليم شده بود تایید کرد و همچنین یک رشته از اصول باهدف تسهیل کار کنفرانس را تصدیق نمود.

نهایتاً کمیته یک کمیته تنظیم پیش نویس کنفرانس را منصب کرد که بر اساس بخش ۱۱ گزارش ایجاد شد.

این ها موضوعاتی بود که من احساس کردم باید به کنفرانس گزارش شود. بنابراین قصد ندارم این سخنرانی را طولانی کنم بجز بیان تشکر به اعضا کمیته و پرسنل همکار باخاطر فداکاری و روحیه جمعی که بر اساس آن کار می کنند و با این بیان من گزارش نخست کمیته گزینش را به کنفرانس را ارائه می کنم.



وضع می کنند در هنگامیکه به بررسی این موضوع می پردازند که چگونه تقسیم بندی ملی را در روابط کار صنعتی خود حل و فصل کنند. مهم است که در بافت بحث حقوق بشر بین المللی ، استفاده صحیحی از مقاوله نامه ۸۷ بشود. زیرا خطر شمول نادرست حق اعتصاب تفسیر شده توسط کارشناسان در ارتباط با حق اعتصاب به یک حق بین المللی شناخته شده برای اعتصاب بدل می شود و این امر توانایی دولت های ملی را در تعریف حق اعتصاب خود محدود خواهد ساخت.

این نقش دولت ها را محدود می کند مثلا در شرایطی که فراخوان اعتصاب قانونی و تعریف خدمات ضروری می تواند انجام شود و این برای کارفرمایان غیر قابل قبول است. الزامی قانونی برای دولتهایی که مقاوله نامه ۸۷ را تصویب کرده اند وجود ندارد تا به تفسیر کارشناسان از حق اعتصاب پردازند. کارفرمایان نمی توانند در خصوص تعییر و تفسیر کارشناسان از حق اعتصاب موافقت کنند با خاطر این ریسک که ممکن است مورد سوءاستفاده واقع شود.

کنفرانس امسال

با درنظر گرفتن اعتراضات دراز مدت کارفرمایان به تفسیر کارشناسان از حق اعتصاب ، آقای سایدر در پی این بود که وظایف کاری کارشناسان را با توجه به بررسی کلی روش نمایند. آقای سایدر این مسئله مهم را به نظر سخنگویان کارگران رساند . آنها همراه با هم متن پیش نویس شفاف سازی ذیل را مورد مذاکره قرار داده و تدوین نمودند:

"بررسی کلی بخشی از روند ناظارتی منظم است و نتیجه تحلیل کمیته کارشناسان می باشد. این یک متن مورد توافق یا تعیین کننده از سوی اجزای سازنده سه جانبه گرای سازمان بین المللی کار نیست."

پیشنهاد آقای سایدر این بود که دفتر بین المللی کار موظف شود تا فوراً این توضیح روشگرانه را در نسخه چاپی آتی و انتشارات وب سایت سازمان بین المللی کار "بررسی کلی" امسال و گزارش کمیته کارشناسان در خصوص کاربرد مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها قرار نماید. این امکان وجود ندارد که به سادگی تفسیرهای کارشناسان را پاک کرد چون دفتر بین المللی کار از قبل "بررسی کلی" را که شامل تفسیرهای کارشناسان از حق اعتصاب است منتشر ساخته است.

آقای سایدر تصویح نمود که بدون شفاف سازی فوق ، در ارتباط با بررسی کلی ، به منظور این که ملاحظات کارفرمایان در مورد فهرست کشورهای کمیته کنفرانس منسجم باشد ، نمی تواند ناظرات مفاد مقاوله نامه ۸۷ را که شامل تفسیرهای کارشناسان در ارتباط با حق اعتصاب است پذیرد. بعد از مذاکرات محترمانه با کارگران ، متسافانه ، این مذاکرات به طرز جبران ناپذیری قطع شد.

در روز جمعه ۱ ژوئن ۲۰۱۲ ، بعد از این که مذاکرات بنحو جبران ناپذیری متوقف شد ، آقای سایدر به اتاق کمیته بازگشت ، چون مطلع شده بود که سخنگوی کارگران این کار را کرده است. موضوع او این بود که مذاکرات شکست خورده است بنابراین سوء برداشت در ارتباط با این موضوع وجود داشت که چه ضرورتی دارد که به اتاق کمیته بازگشت. در طی دوره زمانی که وی در اتاق حضور داشت ، وی کارکنان دفتر بین المللی کار را در حال بحث و مذاکره با کارگران و دولت ها مشاهده کرد.

این نکته مهم است که بدانیم کارفرمایان روش ساخته بودند که فهرست کشورهای خاص که باید مورد بحث قرار گیرد فقط در مذاکره مستقیم

قبول است. کریستوفر سایدر (Christopher Syder) سخنگوی کارفرمایان ، هفته گذشته در کمیته کنفرانس روش ساخت که کارفرمایان بر این نظرنداز کمیته کارشناسان در ارتباط با حق اعتصاب که در "بررسی کلی" امسال آمده است ؛ منعکس کننده نظرات کارفرمایان و کارگران در کمیته کنفرانس نیست.

کارفرمایان مدت‌ها این خط مشی را در خصوص این موضوع در سازمان بین المللی کار داشته اند. آنها مکررا مخالفت خود را با هر گونه تلاش توسط کارشناسان برای تفسیر شیوه هایی ابزار داشته اند که بر اساس آن حق اعتصاب ، در جایی که در قانون ملی برسمیت ساخته شده ، می تواند اعمال شود.

این مسئله با این حقیقت پیچیده تر می شود که مقاوله نامه ۸۷ خود در خصوص حق اعتصاب سکوت کرده است و از این رو بر اساس نظر کارفرمایان این مسئله ای نیست که کارشناسان نظر خود را در خصوص آن اعلام کنند . اختیارات کارشناسان اظهار نظر در خصوص اجرای مقاوله نامه ۸۷ است نه تعبیر و تفسیر حق اعتصاب در مقاوله نامه ۸۷.

"بررسی کلی" بسادگی به منظور استفاده آن توسط کمیته کنفرانس است ، تا کار خودش را اطلاع دهد و این وظیفه را بر عهده اجزا سه جانبه بگذارد که هر کجا که اجماع آرا در آن وجود دارد ، موضع سازمان بین المللی کار را با توجه به نظارت بر مقاوله نامه ها تعیین کنند.

علاوه بر این ، تحت ماده ۳۷ اساسنامه سازمان بین المللی کار ، فقط دیوان بین المللی عدالت می تواند یک تفسیر قطعی از مقاوله نامه های بین المللی کار بدهد . اگر قرار باشد اساسنامه اعمال گردد ، در آن صورت ، با در نظر گرفتن فقدان هر نوع اشاره به حق اعتصاب در متن واقعی مقاوله نامه ۸۷ ، قواعد مورد قبول بین المللی تفسیر از مقاوله نامه ۸۷ می طلب که آن مقاوله نامه بدون حق اعتصاب تفسیر شود.

علاوه بر این باید توجه داشت که اصل آزادی انجمن مندرج و منظور شده در مقاوله نامه ۸۷ دارای یک روند ناظرتی جداگانه یعنی کمیته آزادی انجمن است . کارفرمایان نیز سالها در باره استفاده موارد کمیته آزادی انجمن توسط کارشناسان در هنگام بررسی مقاوله نامه ۸۷ ، استفاده از موارد کمیته آزادی انجمن درهنگام بررسی حق اعتصاب و استفاده از تفسیرهای کارشناسان در زمینه حق اعتصاب در کمیته آزادی انجمن اعترض کرده اند. کارفرمایان نسبت به این اشتباہ و فقدان قطعیت که سیستم ناظرتی ایجاد کرده است نیز انتقاد دارند.

به نظر کارفرمایان ، مفاد مقاوله نامه ۸۷ ، که حق اعتصاب برسمیت ساخته ملی را مد نظر قرار می دهد باید فقط در کمیته آزادی انجمن نظارت شود تا قطعیت و انسجام کار تضمین شود. کارفرمایان به هر نوع نظری اعتراض دارند که تفسیرهای کارشناسان در خصوص حق اعتصاب را به عنوان مبنای قضاؤت قانون در نظر می گیرند ، چون کارشناسان در داخل سازمان بین المللی کار دارای اختیارات قضایی نیستند. از نظر اساسنامه ، کارشناسان دارای نقشی تعیین کننده در داخل مکانیزم ناظرتی سازمان بین المللی کار نیستند. کارشناسان استانداردهای کار را ناظرت نمی کنند ، بلکه اجزا سه جانبه سازمان بین المللی کار این کار را انجام می دهند. بنابراین ارجاع تفسیرهای آنان در خصوص حق اعتصاب در داخل مقاوله نامه ۸۷ به دیوان بین المللی عدالت نا درست است. کمیته آزادی انجمن ، توصیه هایی را برای اتخاذ و تایید به هیأت مدیره ارائه می دهد. هیأت مدیره نیز نقشی قضایی ندارد. این هیأت بر استانداردهای کار ناظرت نمی کند. به همین دلیل ، ارجاع توصیه های کمیته آزادی انجمن به دادگاه بین المللی عدالت نیز نادرست است.

تفسیر حق اعتصاب مهم است زیرا کارفرمایان تصدیق می کنند که این دولت های ملی هستند که مقررات و روش های خود را در ارتباط با حق اعتصاب تدوین و



نقش متصدیان نیازمند احترام به اصل سه جانبی گرایی و بی طرفی در کار آنهاست. نقش آنها حمایت و تسهیل کار اجزا سه جانبی گرای سازمان بین المللی کار است که نیازمند بی طرفی و تعادل است. همچنین نیازمند کارکنانی بین المللی و بی طرف از نظر سیاسی است که از کار کارشناسان حمایت کند نه این که کارشناسان از کار دفتر حمایت کنند. این ویژگی بی طرف بودن به روابط صنعتی بین المللی احترام آمیز و بالغ بین دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران کمک خواهد کرد.

* احترام به روابط با دیگر نهادهای بین المللی برای تضمین این امر که نظرات سازمان بین المللی کار همان موارد اجزای تشکیل دهنده سه جانبی گر باشد.

نتیجه

اکنون سازمان بین المللی کار با بحرانی چند وجهی در تفسیر حق اعتصاب در ارتباط با مقاوله نامه ۸۷ روبروست. برای هیچ کس قابل قبول نیست که نسبت به وضعیت حقیقی متون سازمان بین المللی کار دچار اشتباه شده یا گمراه شود، به این دلیل ساده که آن متن دارای لوگوی سازمان است یا این که سازمان در برابر وضعیت درست موضوع ساخت است و موضوعی نگرفته است. اکنون این امر چیزی بیش از یک مسئله دربرگیرنده "بررسی کلی" است؛ چون بر مواردی از مقاوله نامه ۸۷ اثر می‌گذارد که قرار است در کمیته کنفرانس مورد نظرات قرار گیرد. فقدان بیان حق اعتصاب در مقاوله نامه ۸۷ معنی آن است که کارشناسان بصورت موثری سیاست گذاری می‌کنند، امری که خارج از اختیارات کاری آنهاست. سیاست گذاری حوزه اختصاصی کار دولتها، کارفرمایان و کارگران از طریق کنفرانس بین المللی کار است ... کارشناسان می‌توانند درخصوص کاربرد استانداردهای کار توصیه هایی ارائه کنند، اما نمی‌توانند اعمال آن را از سوی سازمان بین المللی کار تعیین کنند و مطمئناً نمی‌توانند حقوق والزامات جدیدی را با توجه به حق اعتساب در داخل مقاوله نامه ۸۷ معنی نمایند.

این امر جدیدی نیست. یک تغییر نیست. مهم است که همه دولتها، کارفرمایان و کارگران به اجزای خود و مسئولان مرتبط خود درخصوص وضعیت درست تفسیر کارشناسان در زمینه حق اعتساب در ارتباط با مقاوله نامه ۸۷ هشدار دهند.

ضمیمه ۱۵: گزارش به اعضای سازمان بین المللی کارفرمایان

۱۰۱ مین جلسه کنفرانس بین المللی کار (۳۰ می - ۱۴ ژوئن ۲۰۱۲)

گزارش به اعضای سازمان بین المللی کارفرمایان

سازمان بین المللی کارفرمایان (۲۰ ژوئن ۲۰۱۲)

مقدمه

کنفرانس امسال سازمان بین المللی کار آخرین کنفرانس برای خوان سوماویا (Juan Somavia) دبیر کل فعلی بود. در روز دوشنبه ۲۸ می، انتخابات برای تعیین دبیر کل جدید برگزار خواهد شد که امور کاری را از ۱ اکتبر ۲۰۱۲ بدست خواهد گرفت. همانگونه که اعضای محترم از مکاتبه سازمان بین المللی کارفرمایان (G-65) بخطاب دارند، گای رایدر (Guy Rydr) مدیر اجرایی دپارتمن استانداردهای سازمان بین المللی کار انتخاب شد.

بنابراین این کنفرانس نوعی کنفرانس انتقالی همراه با ترکیبی از استقبال و بدرقه بود. با توجه به آن چه گفته شد، کنفرانس سه عنوان اجتماعی و سیاسی مهم را مورد توجه قرار داد: استغال جوانان، حمایت اجتماعی و اصول و حقوق بنیادین در کار. گزارشات مفصل تر را می‌توان در صفحات ذیل پیدا کرد، اما مهم است که این

باکارگران مورد موافقت خواهد بودونمی توان دولت‌ها را در آن درگیر کرد، چون مشکل تضاد منافع ملی را دارند. دفتر بین المللی کار را نمی‌توان درگیر ساخت چون آن یک مولفه سازمان بین المللی کار نیست و باید بی طرف باشد. اعضای گروه کارفرمایان در اتفاق کمیته از ساعت ۱۷ منظر تایید در ارتباط با مذاکرات بودند. آقای سایدر به کارفرمایان اطلاع داد که مذاکرات شکست خورده است. در ساعت ۲۰:۳۱ وقتی که ۹۰ دقیقه از وقت برنامه ریزی شده انتهای آن یعنی ساعت ۱۹ گذشته بود، چون هیچکس از دفتر بین المللی کار به آقای سایدر اطلاع نداده بود که چه چیزی در حال اتفاق است، لذا او به معاون مدیر اداره استانداردهای کار اطلاع داد که کارفرمایان درحال ترک اتفاق کمیته برای شب هستند. سپس کارفرمایان آن جا را ترک کردند. جلسه کمیته کنفرانس در آن زمان نبود. بنابراین آن ترک جلسه به نشانه اعتراض نبود. کارفرمایان بعد از انتهای جلسه زمانبندی شده اتفاق را ترک کردند و در حالی که جلسات خصوصی دیگران درحال انجام بودکه درباره آن کارفرمایان هیچ اطلاعی نداشتند. بسیاری دیگر از نمایندگان جلسه را ترک کرده بودند یا درحال ترک بودند. کارفرمایان در جلسه زمانبندی شده بعدی شرکت کردند.

در روز شنبه، ۲۰۱۲، پیرو درخواستی از همانهنج کننده‌های ملی دولت برای برگزاری یک جلسه غیر رسمی با کارفرما و سخنگویان کارگری، آقای سایدر در جلسه ای غیررسمی حضور یافت و توضیح داد که او در خصوص فهرست کشورهای خاص مرتبط با مشارکت با دولت‌ها مذاکره نخواهد کرد. او تایید کرد که بیانیه ای درخصوص موضوع کارفرمایان با توجه به مذاکرات شکست خورده برای فهرست موارد ارائه خواهد داد.

راه پیش رو

* کارفرمایان حامی اجرای استانداردهای کار و سیستم نظارتی سازمان بین المللی کار خواهند ماند، در صورتیکه احترام به اصل پایدار سه جانبی گرایی اجزای سازمان بین المللی کار وجود داشته باشد.

* شفاف سازی پیشنهادی برای ارائه در تمامی دفترهای بین المللی کار و اسناد کارشناسان برای بحث و مذاکره توسط کنفرانس بین المللی کار یا هیأت مدیره تهیه شود

* مرور و بررسی آنی روش‌ها و برنامه کاری سیستم نظارتی استانداردهای بین المللی کار (از جمله تعامل آن با دیگر حوزه‌های سازمان بین المللی کار) از جمله کارشناسان، کمیته کنفرانس و دفتربین المللی کارموردنیاز است.

* سخنگویان کارفرما و کارگر با کارشناسان قبل از شروع کار خود هر سال ملاقات نمایند و کارشناسان تعامل بیشتری با دفاتر کارگر و کارفرما در داخل سازمان بین المللی کار داشته باشند تا همکاری و مدیریت را تقویت کنند. کارشناسان باید یک چهارچوب کاری مورد توافق سه جانبی گرا داشته باشند که در قالب آن کارشنان را انجام دهند. در سالهای گذشته، کارفرمایان تغییراتی را در فرمت گزارشات کارشناسان با نکاهی به تضمین این امر پیشنهاد کرده اند که نظرات سه جانبی گرا بهتر منعکس شود. کارفرمایان بصورت مشخص تر، پیشنهاد می‌کنند که باید امکاناتی برای کارفرمایان، کارگران و دولت‌ها باشند تا در گزارشات کارشناسان نظراتشان را در مورد مسائل مرتبط با نظارت استانداردها از جمله کاربرد و تفسیر مقاوله نامه خاص عرضه و شامل نمایند.

* مرور و بررسی آنی اداره استاندارد کار دفتر بین المللی کار -



این تفسیر به کارشناسان این فرصت را داد تا قواعد مشخصی را درخصوص نحوه اجرای حق اعتصاب بیان کنند.

کارفرمایان پس از اعتراض به این تفسیر در مناسبت های مختلف در گذشته، و با در نظر گرفتن "بررسی کلی" امسال، نتوانستند درخصوص یک فهرست از موارد انفرادی که شامل نقش حق اعتصاب بود به توافق برسند. کارفرمایان بجای آن بر این نکته تاکید کردند که این مسئله باید بطور رسمی روشن شود همانگونه که اختیارات کاری کارشناسان و صلاحیت کنفرانس بین المللی سه جانبه گرا برای اتخاذ استانداردهای بین المللی کار باید این گونه باشد.

بنابراین مسئله به دیرکل سازمان بین المللی کار و بدنہ مدیریتی ارجاع شد تا بعنوان یک موضوع دارای فوریت در روز جمعه ۱۵ ژوئن ۲۰۱۲ مورد بررسی قرار گیرد و از طریق مشاوره های سه جانبه گرای غیر رسمی دنبال شود.

در چهارچوب بافت بحث کلی و عمومی، اشاراتی به نیاز به احیای مدیریت سه جانبه گرا نسبت به اعمال استانداردها مطابق با ماده ۲۳، ۱ اساسنامه سازمان بین المللی کار شد چون مسئولیت نهایی نظارت استانداردهای سازمان بین المللی کار بر عهده اجزای سه جانبه گرای سازمان بین المللی کار است نه کارشناسان دفتر. بنابراین کارفرمایان پیشنهاد افزایش تعامل بین کارفرمایان و کارشناسان از جمله در طی روند گزارش دهی اعضای جدید را دادند. درگیرشدن بیشتر دفتر فعالیتهای کارفرمایان سازمان بین المللی کار در امور مرتبط با کارشناسان نیز مورد تقدیر خواهد بود.

مورد میانمار و کاربرد مقاوله نامه شماره ۲۹ فقط تنها مورد واحدی بود که در کمیته اعمال استانداردها بحث شد. کمیته بر پیشرفت حاصله نسبت به انتباط با توصیه های ۱۹۹۸ کمیسیون تحقیق تاکید کرد. کارفرمایان تاکید کردند که هر چند لغو کامل کار اجری باید هنوز حاصل شود و نمونه های کار اجری همچنان رخ می دهد، اما بنظر می رسد که دولت در مسیر درستی با اتخاذ قوانین و مقررات جدید ترکیب شده با همکاری بیشتر سازمان بین المللی کار از طریق طرح اقدامی جدید در بین کمیته کاری راهبرد مشترک برای حذف کار اجری قرار دارد.

کارفرمایان نیز از گزارش اخیر هیات عالی رتبه میانمار و نتایج آن بخصوص با اشاره به برداشتن محدودیتهای قبلی بر همکاری و مساعدت فنی سازمان بین المللی کار و کمک در میانمار استقبال کردند.

توضیح یک توصیه نامه مستقل در خصوص کف حمایت اجتماعی (یک سوری)

برای ارائه نتایج بحث های جاری در خصوص حمایت اجتماعی (تامین اجتماعی) که توسط کنفرانس بین المللی کار ۲۰۱۱ در ۱۰۰ مین جلسه تایید و اتخاذ شد ، یک توصیه مستقل که استانداردهای موجود را تکمیل می کند براساس متون پیش نویش گزارش IV (2B) یعنی "کف حمایت اجتماعی برای عدالت اجتماعی و جهانی سازی منصفانه که به کنفرانس ارائه شد" تهیه گردید.

متن اتخاذ شده مشارکت عمده ای بر اساس تقاضای سازمان ملل متحد برای کف حمایت اجتماعی بعنوان یکی از ۹ ابتکار پاسخ به بحران خواهد بود. متن مذکور دربرگیرنده موضوع تامین اجتماعی بعنوان یک حق انسانی و ضرورت اجتماعی و اقتصادی برای توسعه و پیشرفت است. توصیه شماره ۸۷ اعلام داشتند ، که مطابق با آن مواد، در برگیرنده حق اعتصاب است.

نکته را برسمیت بشناسیم که این دستورکاری امسال هم بموقع و هم مرتبط بود. اهدافی که کارفرمایان سالها بدبانی آن بوده اند و کار سازمان را در مشاوره های جاری درخصوص اصلاح کنفرانس دنبال می کند.

کمیته اجرای استانداردها امسال نیز در خور توجه بود چون نهایتاً فهرست کشورهای خاص (Individual Country Cases) بحث نشد. تفسیرها و بیانیه های زیادی در سرتاسر رخداد در میان کمیته ها در جریان بوده است. چندین مکاتبه سازمان بین المللی کارفرمایان (G-68, G-72, G073) منعکس کننده آن چه که واقعاً اتفاق افتاد ، و چرا که آن در وب سایت سازمان بین المللی کارفرمایان نیز برای اعضاء در جهت آشنایی با حقوق نصب شده است.

در اینجا کافی است بگوییم که موضع اتخاذ شده از سوی گروه به اتفاق آراء بوده است و مبتنی بر منطقی روشن وقوی و با این اطمینان که بعنوان مسائلی که در دنبه مدیریتی تایید و اتخاذ خواهد شد باقی می ماند.

کنفرانس نیز از تعدادی از مدعوین سطح بالا بویژه آن سان سوچی بهره برد و در پی آن قطعنامه ای توسط کنفرانس اتخاذ شد؛ مسیری طولانی که بسوی عادی ساختن روابط دولت میانمار با سازمان بین المللی کار پیش می رود.

در ماه نوامبر در بدنہ مدیریتی ، گامهای بیشتری برداشته خواهد شد تا کنفرانس بین المللی کار را اصلاح کند. با پیگیری اصلاحات بدنہ مدیریتی ، بررسی مفاد کنفرانس بین المللی کار ، روشها و طول کاری نیز مورد نیاز است تا ارتباط با اجزا و جوامعی که به آن خدمت می کند تضمین گردد.

کمیته اجرای استانداردها

کار کمیته اعمال استانداردها غالباً به دو قسمت عمده تقسیم می شود: بحث کلی مبتنی بر گزارش سالیانه و "بررسی کلی" که توسط کمیته کارشناسان اعمال مقاوله نامه ها و توصیه نامه های منتشر شده است و بحث پیرامون حدود ۲۵ مورد انفرادی (عموماً موارد عدم موفقیت در انتباط با مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار) و نیز نشست خاص در ارتباط با میانمار (مقاوله نامه شماره ۲۹).

اما ، امسال کمیته نتوانست بحث کشورهای خاص را انجام دهد زیرا کارگران و کارفرمایان نتوانستند درخصوص فهرست به توافق برسند.

بحث ترجیحاً بر "بررسی کلی" متمرکز بود که امسال به هشت مقاوله نامه بنیادی می پرداخت : یعنی : مقاوله نامه آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل ۱۹۴۸ (شماره ۸۷)، مقاوله نامه حق تشکل و چانه زنی دسته جمعی (شماره ۹۸)، مقاوله نامه کار اخباری ۱۹۳۰ (شماره ۲۹) ، مقاوله نامه لغو کار اجری ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۵) ، مقاوله نامه حداقل سن ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸) ، مقاوله نامه بدترین اشکال کار کودک ۱۹۹۹ (شماره ۱۸۲) ، مقاوله نامه دستمزد برابر ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰) ، مقاوله نامه تبعیض (شغل و حرفه) ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱).

به این مناسبت ، کارفرمایان نگرانی خود را با اشاره به مقاوله نامه شماره ۸۷ و تفسیر نامناسب آن که در طی زمان توسط کمیته کارشناسان اعمال مقاوله نامه و توصیه نامه ها (کارشناسان) تدوین شده بود به صراحت ابراز داشتند. کارفرمایان مدتی های مديدة به تفسیر کارشناسان استانداردهای بین المللی کار اعتراض داشته اند. کارشناسان ، بر اساس اختیارات کاری ۱۹۲۶ خود ، واحد این شرایط هستند که نظرات خود را در خصوص اعمال استانداردها توسط دولتهاي عضو سازمان بین المللی کار ابراز دارند ، اما دارای ظرفیت قضایی نیستند ، و صلاحیت ارائه تفسیر در خصوص مواد مقاوله نامه را ندارند یا نمی توانند بر له یک تفسیر در مقابل تفسیری دیگر تصمیم گیری کنند. این اعتراض با این حقیقت ارتقا یافت که در بررسی کلی امسال ، کارشناسان نظر خود را با توجه به تفسیر مقاوله نامه شماره ۸۷ اعلام داشتند ، که مطابق با آن مواد، در برگیرنده حق اعتساب است.



- پذیرش روشن نقش کارآفرینی جوانان در معکوس گرداندن اشتغال جوانان
- پیشنهادات مشخص برای بهبود قابلیت اشتغال و کاهش عدم تطابق مهارت‌ها
- تمرکز بر ریسک‌های خاص اشتغال غیر رسمی

- شناخت اهمیت گفتگو با کارفرماییان برای سیاست گذاری و اجرای محکم ، و حمایت از رهیافت‌های راهبردی ، و منسجم در سطح ملی
- تأکید تجدید شده بر بهبود نظارت ، ارزیابی و گزارش دهی و استفاده از آن برای گفتگوی سیاست گذاری جاری و بهبود مستمر شناخت نقش سازمانهای کارگری و کارفرمایی می‌تواند نقشی در حمایت از اشتغال جوانان ایفا کند

در سایر حوزه‌ها ، نتایج بیشتر نالمیدکننده بود از جمله:

- وجود یک رهیافت منفی مخلوط اما نهایی نسبت به اشکال منعطف و غیر سنتی اشتغال - از جمله اشتغال موقت ، نیمه وقت ، اتفاقی یا کار نمایندگی) و مشارکت آنها در اشتغال جوانان
- تأکید بی مورد بر حقوق جوانانی که به اندازه کافی در بدست آوردن شغل موفقند ، و بر سطوح مقایسه‌ای پرداخت ها و مزایا
- عدم تمایل به پذیرش نقش محدود شده و توانایی سازمان بین المللی کار در رشتہ ای از سیاستهای خرد مالیه- لازم است این موضوع در آمد و عایدی رشد اقتصادی ارائه دهد

- تأکید نامناسب بر برنامه‌های بخش عمومی (دولتی) و سرمایه گذاری ، به بهای از دست دادن تمرکز مناسب بر بخش خصوصی بعنوان موتور محركه کار آفرینی
- رهیافتی پیچیده و نادرست نسبت به کارآفرینی جوانان ، که در آن توجه بیش از حد به تعاوونی‌ها ، کارآفرینی اجتماعی و کار بخش دولتی می‌شود.

- نتیج گیری های سال ۲۰۱۲ همچنین اولویتهای تجدید نظر شده و باز تمرکز شده را برای کار سازمان بین المللی کار فراهم می‌آورد که شامل توسعه دانش و انتشار و کمک فنی می‌گردد.

- دفتر بین المللی کار نیز این وظیفه را دارد که نقش مشارکت و همکاری بین المللی را بین سازمانهای بین المللی برای اشتغال جوانان ارتقا دهد.
- از این رو نتیجه گیری‌های ارائه شده بصورت ترکیبی و مخلوط بودند. علی‌رغم این که تا حدودی فرصت‌ها از دست رفته است ، اما به صورتی متعادل ، کارفرماییان از عبارت بخش نتیجه گیری‌ها حمایت کردند و قویاً از بهترین عناصر سریعاً در حال اجرا پیشتبانی نمودند.

- کارفرماییان ، دولت‌ها ، سازمان‌های کارگری و دفتر بین المللی کار را برای تبدیل موارد مورد توافق به ایجاد شغل بیشتر برای جوانان به چالش کشیدند. این آزمون نهایی کار کمیته و سازمان بعنوان یک مجموعه در کل در پاسخ به چنین بحران اشتغال گسترده جوانان خواهد بود.

- هیأت مدیره در نوامبر ۲۰۱۲ پیشنهاداتی خاص را از دفتر بین المللی کار برای اجرای نتایج ۲۰۱۲ درخصوص اشتغال جوانان درنظر خواهد گرفت . انتظار می‌رود که اولویت‌های کارفرمایی در کانون مسائل مطرح شده فوق قرار داشته باشد.

- ### بحث جاری در خصوص هدف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین کار
- برای نخستین بار، این بحث آیتم همیشگی ، "پیگیری بیانیه سازمان بین المللی کار در خصوص اصول و حقوق بنیادین کار ۱۹۹۸" و "بیانیه سازمان بین المللی کار در خصوص عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادله" را باهم ترکیب کرد.
- گروه کارفرماییان به این بررسی جاری با این چشم انداز توجه کرد که این بحث نباید یک بحث سیاسی کلی باشد بلکه باید در عوض بر نیازهای اعضا تمرکز بگذارد و دفتر را در پاسخ دهی موثر تر به این نیازها بگونه‌ای که در بیانیه ۲۰۰۸

مربوطه راهنمایی‌هایی را به دولت‌های عضو برای قرار دادن چهار عنصر اساسی کف حمایت اجتماعی فراهم می‌سازد. این موارد راهنمایی عبارتند از:

1. دسترسی به خدمات درمانی ضروری
2. تأمین موارد پایه برای کودکان
3. تأمین در آمد پایه برای اشخاصی که در سن کار قراردارند اما نمی‌توانند در آمد کافی بدست آورند و
4. تأمین در آمد پایه برای اشخاص در سن بالاتر

متن مشخص می‌کند که سیستم‌های تأمین اجتماعی باید بر اساس اصول مشخصی باشند ، و اساسی ترین این اصول آن است که حیطه عمل ، تامین مالی ، منابع و توسعه استراتژی باید در سطح ملی تعریف شود. سازمانهای کارفرمایی باید در توسعه ، نظارت و روندهای ارزیابی مشارکت نمایند و

سازمان بین المللی کارفرمایان بزودی موارد راهنمایی را برای کمک به اعضا در درک موضوع و مشارکت در روند اجرا با دولتها منتشر خواهد کرد:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/provisional-records/WCMS_183326-en/index.htm

بحran اشتغال جوانان (بحث عمومی)

این یک موضوع بموقع برای کنفرانس بین المللی کار بود و در قالب بافت ذیل شکل گرفت:

- اهمیت و بی کاری طولانی مدت جوانان در بسیاری کشورها
- جوانان سه برابر احتمال بی کاری بیشتری در مقایسه با بزرگسالان در سطح جهان دارند
- بیش از ۷۵ میلیون جوان در سرتاسر جهان در جستجوی کارند

کمیته کنفرانس ، گزارشی ۱۱۲ صفحه‌ای را که توسط دفتر بین المللی کار تهیه شده بود ملاحظه کرد

اشغال جوانان آخرین بار در سال ۲۰۰۵ در دستور کار کنفرانس بین المللی کار قرار گرفت و در آن زمان کنفرانس بین المللی کار یک قطعنامه ونتیجه گیری مفصلی را تایید و اتخاذ کرد.

بحث ۲۰۱۲ نتایج جدید و برنامه اقدام جدیدی را برای سازمان بین المللی کار ارائه می‌دهد

نتایج ۲۰۱۲ رهیافت‌های مورد توافق ۲۰۰۵ را تصریح می‌کند و ابتکارات جدید و به روز شده‌ای را برای دولتها و شرکای اجتماعی در سرتاسر جهان ذیل توصیه می‌کند:

- اشتغال و سیاستهای اقتصادی
 - قابلیت اشتغال ، آموزش ، تربیت ، مهارت و انتقال از تحصیل به کار
 - سیاست‌های بازار کار
 - کارآفرینی جوانان و خود اشتغالی
 - حقوق جوانان
- عنصر مثبت این نتایج ۲۰۱۲ برای کارفرمایان ، شامل موارد ذیل است:
- تأکید بیشتر بر گزینه‌های سیاست خاص برای دولتها و شرکای اجتماعی در سطح ملی
 - شناخت اهمیت محیطی توانمند برای سرمایه گذاری و شغل آفرینی



بصورت مشترک در قالب کاری موافقنامه های دوجانبه یا چند جانبه با توجه به سازگاری با بیانیه های ۱۹۹۸ و ۲۰۰۸ ارتقا بخشدند. نهایتاً، از هیأت مدیره خواسته می شود تا دفتر را در اجرای به موقع این نتایج و قالب کاری برای اقدام راهنمایی کند.

مروری بر اقدامات جهت تامین انطباق کشور میانمار با توصیه های کمیسیون تحقیق

در سال های ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰، کنفرانس بین المللی کار دو قطعنامه را بر علیه دولت میانمار در پی نقض مداوم تعهداتش در ارتباط با کار اجباری گذراند.

در طی دوازده سال گذشته، هیأت مدیره، فشار سازمان بین المللی کار را بر دولت برای اصلاح قانون و عمل ادامه داده است. نهایتاً شاهد اضافی یک یادداشت تفاهم با دولت برای ایجاد دفتر رابط برای تامین حضور مستقیم به منظور پرداختن به نمونه های کار اجباری بود.

در طی دوازده ماه گذشته، روشن شد که تغییری در میانمار در حال رخدادن است. گزارش ها حاکی از تمایل بیشتر به پرداختن به ملاحظات سازمان بین المللی کار و کار در جهت نیازهای وضع شده ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ بود. در مارس ۲۰۱۲، هیأت مدیره تصمیم گرفت که یک هیات عالی رتبه را که متشتمل بر مستولان هیأت مدیره بود اعزام کند تا به ارزیابی در محل پیشرفت های انجام شده بپردازد. این امر منجر به ارائه گزارشی شد که از کنفرانس درخواست کرد تا تغییراتی واقعی را که رخ داده بود برسیت بشناسد و به قطعنامه های ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ توجه کرد تا بتوان کمک فنی سازمان بین المللی کار در زمینه کار اجباری و آزادی انجمن را ارائه و توسعه داد و درخواست شد به مدت یک سال تحریم های تحمیل شده بر علیه آن دولت به حالت تعليق درآید.

این امر شکل یک قطعنامه را بخود گرفت که توسط کنفرانس تایید شد.

[norm/---http://ww.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_reconf/documents/meetindocument/wcms_182971.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_reconf/documents/meetindocument/wcms_182971.pdf)

کارفرمایان از این پیشرفت و نیز طرح اقدام جدید با دولت جهت حذف کار اجباری در اسرع وقت استقبال کردند. هنوز لازم است پیشرفت هایی صورت بگیرد و دولت بر نیاز بر تحقق این موضوع تاکید کرد. بدنه مدیریتی نظارت خود را بر وضعیت ادامه خواهد داد و مارس بعدی تعیین خواهد کرد که چگونه به این مسئله در کنفرانس ۲۰۱۳ بپردازد.

کمیته اعتبارنامه ها

سه مورد- یک اعتراض و دو شکایت - بخصوص به کارفرمایان امسال مرتبط بود.

اعتراض - ونزوئلا

گروه کارفرمایی همانند سال های گذشته اعتراضی را به کمیته اعتبار نامه ها تسلیم کرد، این اعتراض برای رد انتخاب نمایندگی های کارفرمایی- از جانب دولت ونزوئلا- از میان سازمان های ملی غیر نماینده در کنار FEDECAMARAS، عضو سازمان بین المللی کارفرمایان بود.

علاوه بر این، اگر دولت مذکور در گذشته FEDECAMARAS را بعنوان سازمان حائز بیشترین نمایندگی کارفرمایان در سطح ملی به رسمیت

درج شده است هدایت نماید.

هدف کارفرمایان افزون بر تجدید حیات به جلب توجه به موضوع، اولویت بخشی و تمرکز بر اصول و حقوق بین‌المللی بود که در بیانیه ۱۹۹۸ در خصوص اصول و حقوق بین‌المللی درج شده است. گروه کارفرمایان به هردوهدف دست یافت.

نتایج ارائه شده اهداف بیانیه های ۱۹۹۸ و ۲۰۰۸ را مجدد تایید می کنند. این موارد نتیجه گیری شده بروشني اظهار می دارند که حقوق بشر، شغل آفرینی، رشد اقتصادی، بنگاههای اقتصادی پایدار، آزادی انجمن، و پیشرفت اجتماعی از جمله نیازهای توانمند سازی دستیابی به اهداف استراتژیک تقویت کننده دوچانه سازمان بین المللی کار و اصول و حقوق بین‌المللی کار هستند. از منظر کارفرمایان جهت اجرای چهارچوب کاری و درجهت تهیه بررسی جاری ۲۰۱۶، از جمله موارد ضروری این است که حمایت سازمان بین المللی کار بر اساس تحلیل نیازهای بیان شده و ایجاد شده اعضا باشد.

چهارچوب کاری برای اقدام دارای پنج قسمت است.

اولاً، گام تحقق جهانی اصول و حقوق بین‌المللی کار باید از طریق تلاش های آگاه سازی سازمان بین المللی کار، توسعه اطلاعات معطوف به کاربر و همکاری فنی در سطح ملی را شتاب بخشد. تصویب بدون اجرای مفاد بخودی خود هدف نیست.

دوماً، اصول و حقوق باید با توجه خاص به کارگران در اقتصاد غیررسمی در دسترس همگان باشد. نتایج ارائه شده از دفتر می خواهد که تحقیق و مطالعات ملی حمایتی را بر عهده بگیرد و جلسات کارشناسان را در زمینه اصول و حقوق بین‌المللی کار در اقتصاد غیر رسمی و بصورت جداگانه در زمینه اثرات مثبت و منفی کار غیر استاندارد سازماندهی کند.

سوماً، با درنظر گرفتن کامل سازمان های کارگری و کارفرمایی، وجود مکانیزم های موثر و مستقل اجرا، از جمله دادگاه های ملی، قضایی مستقل، بازرگانی کار و روندها و آینه های اجرایی پیش شرط های اولیه اجرای کامل اصول و حقوق بین‌المللی در سطح ملی محسوب می شوند.

چهارمماً، اقدام سازمان بین المللی کار باید هماهنگ و منسجم باشد. منابع صحیح باید برای ارتقای تمامی چهار دسته اصول و حقوق بین‌المللی در کار تخصیص یابد. بویژه برای گروه کارفرمایی این موضوع اهمیت دارد که سازمان بین المللی کار ارزیابی مفصل و عمیقی را از اقدام سازمان بین المللی کار برای اصول و حقوق بین‌المللی در کار انجام دهد که تا پایان سال ۲۰۱۵ درجهت حفظ و همگامی با انتظارات بیانیه سال ۲۰۰۸ کامل شود.

در ارتباط با استانداردها، سازمان بین المللی کار باید هم افزایی بین پیکری بیانیه ۱۹۹۸ و ماشین نظارتی عادی را دنبال کند. علاوه بر این، دفتر باید تحلیلی مفصل را صورت دهد که شامل جلسات احتمالی کارشناسی می گردد تا خلاء های احتمالی در استانداردهای کار اجباری را با توجه به قاچاق انسان و جلوگیری و حمایت از قربانیان شناسایی کند.

بخش پنجم در چهارچوب کاری اقدام، این نکته را برسمیت می شناسد که اصول و حقوق بین‌المللی کار بخوبی فرازینده ای با رشتہ وسیعی از ابتکارات خارج از سازمان بین المللی کار پیوند می خورد. نتایج تاکید می کنند که سازمان بین المللی کار باید نقش منحصر بفرد و تخصصی خود را بعنوان سازمانی تصدیق کند که مستعد ایجاد و پرداختن به استانداردهای بین المللی کار است و این که سازمان بین المللی کار باید انسجام سیاست گذاری، هماهنگی و همکاری بین المللی را در عرض سیستم چند جانبه با تمرکز خاص بر حقوق بشر، قالب های کاری کمک توسعه ای و در دستورهای کاری توسعه و مالی و اقتصادی تشویق نماید.

در قالب تجارت، سازمان به اعضایی کمک کند که مایلند اهداف راهبردی خود را



ضمیمه ۱۶ : سخنرانی پروفسور کلاس شواب

**پروفسور کلاس شواب
(Klaus Schwab)**
بنیانگذار و رئیس اجرایی
انجمن اقتصاد جهانی
۱۱ زوئن ۲۰۱۲



ریاست کنفرانس:

کنفرانس بین المللی کار امروز مفترخر است که پذیرای پروفسور کلاس شواب موسس و ریاست اجرایی نشست جهانی اقتصاد می باشد.
اکنون تربیتون را به دبیرکل کنفرانس آقای سوماوا (Somavia) می دهم تا به میهمان بر جسته ما خیر مقدم بگویند و ایشان را معرفی کنند.

دبیرکل کنفرانس:

برای من مایه خرسندي
بسیار است که به آقای پروفسور کلاس شواب موسس و ریاست اجرایی نشست اقتصادی جهانی به عنوان سخنران خاص کنفرانس بین المللی کار خیر مقدم بگویم.



کلاس شواب رهبری جهانی با ترکیبی نادر از ظرفیت هاست . او مبتکر است ، مرد اقدام و متفکر ، اما فراتر از همه اینها "کلاس شواب" دارای بینشی با بالاترین اندازه هاست . در گذشته عنوان یک استاد جوان دانشگاه زنو ، "شوری سهامدار (ذی نفع)" تجاری را تدوین کرده است ؛ اصلی که طی آن یک شرکت ، نه تنها باید به سهامداران خود بلکه تمامی ذی نفعان شامل کارکنان ، مشتریان ، عرضه کنندگان ، جامعه و ملتی که در آن عمل می کنند خدمت کند ، نظریه ای که در آموزش تجاری آن زمان شایع نبود. اما با ارتقای گفتگو در میان ذی نفعان او بزودی از تئوری به سوی عمل حرکت کرد.

دقیقا ۴۰ سال پیش ، وی نشستی را با حضور ۴۰۰ رهبران تجاری در شهر کوچک داووس در آلب سوییس برگزار کرد و این نام در جهان مشهور شد. اکنون البته نهادی افسانه ای است که در برگیرنده اتحادیه های تجاری ، سیاسی ، علمی و بازرگانی و سایر رهبران است که یک دستور کار سیاست کذاری تجاری و منطقه ای و جهانی و منسجم را شکل می دهد.

مجله فوربس (Forbes Magazine) اخیرا کلاس شواب را بعنوان قدرتمندترین پیوند دهنده در جهان معرفی کرده است. او اجلس را کارآفرینی در جهت منافع عمومی جهان خلاصه کرده است که شعارش تعهد به بهبود وضعیت جهان است. "کلاس شواب" بینش خود را نسبت به نشست بیان کرده است مبنی بر این که پیشرفت اقتصادی بدون توسعه اجتماعی پایدار نخواهد بود در حالی که توسعه اجتماعی نیز بدون پیشرفت اقتصادی امکان پذیر نیست- بینشی که بخوبی در داخل این دیوارها طینی انداز است.

اجلاس امسال در داووس دارای بحث های مهمی در زمینه آینده سرمایه داری بود و اخیرا "کلاس شواب" نتیجه را با گفتن این جمله خلاصه کرده است و من آن را نقل می کنم "اکنون از سرمایه داری خواسته می شود که تنظیمات و تعدیلات لازم را انجام دهد تا بعنوان ستونی اصلی در نظام اقتصادی بازار آزاد ما همچنان باقی بماند و هم این که با شرایط امروز سازگار شود و بتواند بعنوان "خدمتگزار"

شناخته بود، تا هیات کارفرمایان را در کنفرانس هدایت کند ، امسال گام بیشتری در برانگیختن سازمان نمایندگی مشروع با نامزد کردن اولیه یک نماینده از یکی از آن سازمان های غیر نماینده بعنوان ریاست هیات کارفرمایی برداشت. این امر فقط به این دلیل است که شخص مربوطه در دقیقه آخر از این موضع کنار کشید و PEDECAMARAS بعنوان نماینده معرف کارفرمایان و نزوئلا دوباره ابقا شده است.

کمیته در نتیجه گیری های خود دیدار آوری کرد که در وضعیت عدم وجود موافقنامه بین سازمان ها ، این بر عهده دولت است که هدف و معیاری قابل شناسایی را تعریف و اجرا کند و این امر توسط روند مشورت خواهد بود که در آن به استقلال سازمان های کارفرمایی احترام می گذارد.

کمیته اظهار تاسف کرد که دولت کاری برای تعریف و اعمال چنین معیاری نکرده است اما اظهار امیدواری کرد که هیات سطح بالای سه جانبی که در پاییز ۲۰۱۲ به نزوئلا خواهد رفت در توضیح یک سیستم ثبت مشارکت کند (برای سازمانهای کارگری و کارفرمایی) تا در ژانویه ۲۰۱۳ به اجرا در آید و به دولت اجازه دهد این شرایط را جبران کند.

شکایت ها - نیکاراگوئه و نیجریه

در قضیه نیکاراگوئه بخاطر چهارمین مورد پی در پی ، دولت تعهدات خود را تحت ماده ۱۳ بند ۲ (a) اساسنامه سازمان بین المللی کار در پرداخت هزینه سفر و تامین معاش نماینده کارفرما در کنفرانس انجام نداده است. کمیته مشکلات مالی را برسمیت می شناسد که طی آن دولتها مشخصی ممکن است بار مالی تعیین شده توسط مشارکت هیات سه جانبی را در کنفرانس تجربه و درک کنند. اما در عین حال بیاد دارد که دولت می تواند روی نماینده دائم اش در ژنو جهت نمایندگی آن در کنفرانس تکیه کند، درحالی که سازمانهای کارگری و کارفرمایی دارای این گزینه نیستند . بنابراین امیدوار است که دولت در آینده این مشکلات را در نظر بگیرد و اطمینان حاصل کند که هزینه های مشارکت یک هیات سه جانبی کامل را در کنفرانس پوشش دهد.

در ارتباط با نیجریه ، شکایت ، به عدم پرداخت به نماینده و مشاور فنی تعیین شده آن به کنفرانس در راستای مواد ۳,۵ اساسنامه توجه کرد.

کمیته یادداشت دولت را دریافت کرد مبنی بر این که هزینه سفر و بخشی از هزینه های معاش هیات نمایندگی پرداخت شده است و اظهار امیدواری کرد که مسئله پرداخت کل هزینه ها حل و فصل شود.

اما کمیته تعهدات دولت را یادآور شد که نه فقط باید هزینه های شرکت هیات سه جانبی در کنفرانس تحت مفاد ماده ۱۳ بند ۲ (a) اساسنامه سازمان بین المللی کار را پوشش دهد، بلکه باید تضمین نمایندگی که متابع مالی لازم به اندازه کافی از قبل در اختیار است تا شرکت نمایندگانی را تضمین کند که از پیش امکاناتی برای تامین مبالغ موردنیاز در اختیار ندارند.





تبديل نمود.

جهان پیشرفت های اقتصادی فوق العاده ای در ۲۰ سال گذشته داشته است و می خواهم در این جا دیدگاهی خوشبینانه، علی رغم تمامی عدم قطعیت ها، و تیرگی ها و نگرانی هایی که ممکن است اکنون با آنها مواجه باشیم، که مربوط به چشم انداز اجتماعی و اقتصادی است ارائه دهم. در طی گذر نسل گذشته، جهان از نظر مردمی که در آن با کمتر از ۱/۲۵ دلار در روز زندگی می کنند به نصف کاهاش یافته است. حدود ۵۰ میلیون انسان به طبقه متوسط جهانی ملحق شده اند. پیشرفت های فوق العاده در فناوری و ارتباطات جوامع را قادر ساخته که بیشتر بهم متصل شوند، به شیوه هایی که در ۱۹۹۰ فقط ۲۰ سال قبل غیر قابل باور بود. یک سوم جمعیت جهان اکنون "آن لاین" هستند با تقریباً نیمی از کاربران که زیر ۲۵ سال سن دارند. نهصد میلیون نفر یا "یک نفر از هشت نفر" از جمعیت جهان اکنون در فیس بوک هستند و من بیاد دارم وقتی که اولین بار هشت سال قبل از فیس بوک بازدید کردم، فقط ۲۰ کارمند داشت. امروزه نزدیک به ۶ میلیارد مشترک تلفن سلوی در مقایسه با فقط ۱۲,۴ میلیون نفر بیست سال قبل وجود دارد. این اتصال بین افراد، این فرا اتصال، پتانسیل های زیادی را برای راه حل های ابتکاری و جدید در آموزش، مراقبت بهداشتی و کشاورزی ارائه می دهد. من پیشتر بحث خواهیم کرد که آن سه حوزه، یعنی مراقبت بهداشتی، آموزش و کشاورزی بصورت عمده ای در ۲۰ سال آینده متحول خواهد شد.

سریعترین رشد اقتصادی در دو دهه گذشته در توسعه، اکنون در جهان در حال حضور است. علی رغم ساخته شدن جهانی بحران مالی و اقتصادی از سال ۲۰۰۷، بازده ترکیبی جهان در حال ظهور خبر از حدود ۴۰ درصد تولید ناخالص جهانی امروز - یعنی دو برابر در مقایسه با سال قبل می دهد. اگر در عوض تولید ناخالص ملی بر اساس برابری قدرت خرید سنجیده شود، تخمین زده می شود که اقتصادهای در حال ظهور از جهان پیشرفتی در ۲۰۰۸ فقط ۴ درصد بگیرند و احتمالاً امسال به ۵۴ تولید ناخالص جهانی امسال برسد. اقتصادهای در حال ظهور اکنون گزارش از بیش از نیمی از مصرف جهانی بیشترین کالاهای صادرات جهانی و جریان سرمایه گذاری مستقیم خارجی می دهند. تقریباً یک چهارم ۵۰۰ شرکت دارای آئیه جهانی از بازارهای در حال ظهور سر بر می آورند. در سال ۱۹۹۵، این میزان فقط ۴ درصد بود. بیشتر این موضوع گواهی بر اثرات جهانی شدن، ابتکار از بخش خصوصی و فشار از جامعه مدنی است. پژوهش است که یابد به میزان بسیار بیشتری نائل شویم بموازاتی که پیچیدگی، مقیاس و محدوده جالش هایی توسعه ای که با آن روپروریم در حال رشد است. بش از یک دهه در قرن جدید، بسیاری از ابعاد زیست محیطی و اجتماعی اهداف توسعه هزاره همچنان برآورده نشده است. این موارد شامل برجای ماندن گرسنگی و سوءتدبیه، بویژه در میان کودکان آموزش ابتدایی، عملکرد ضعیف برابری جنسیتی، (بگونه ای که در گزارش خلاصه جنسیتی جهانی نشیت اقتصاد جهانی بر شمرده شد)، و توانمندی زنان و دختران، پیشرفت کند در کاهش نرخ مرگ و میر کودک و بهبود بهداشت زایمان، عملکرد ضعیف در پوشش بهداشت بهبود یافته و عدم موافقیت به دسترسی جهانی به داروهای اچ آی وی / ایدز علی رغم برخی از موقوفیتها در برخورد با این بیماری شایع است.

با در نظر گرفتن جالش های اقتصادی پایدار، بویژه در اروپا، جریان کمک

تا "ارباب اقتصاد بازار مسئول اجتماعی" باشد.

اجزای سازمان بین المللی کار بطور منظم در فعالیت های نشست هم در اجلاس سالیانه در داووس و هم در فعالیت های منطقه ای اش در گیرند. امسال هیاتی از اتحادیه های کارگری حضور دارند که غالباً توسط دیرکل کندراسیون اتحادیه های بین المللی کارگری ITC هدایت می شوند. بسیاری از اعضای مسئولان اجرایی ارشد CEO سازمانهای کارفرمایی ملی متصل به IOE سازمان بین المللی کارفرمایی و نیز روسای دولت ها و وزاری مربوط به دستورکاری سازمان بین المللی کار در اینجا حضور دارند.

"کلاس شواب" بطور منظم من و اعضای کارکنان سازمان بین المللی کار را دعوت کرده است که در فعالیت ها شرکت کنیم و مسائل سازمان بین المللی کار نیز در دستور کاری داووس بنحو بارزی منظور شده است.

از جمله من دستور کار شایسته، گزارش کمیسیون جهانی درخصوص بعد اجتماعی جهانی شدن، پیمان شغل های جهانی را ارائه دادم و سال گذشته میشل باچلت (Michelle Bachelet) در اینجا گزاری را در زمینه کف حمایت اجتماعی ارائه کرد.

سازمان بین المللی کار در برخی از کارهای تحلیلی مهم نشست جهانی اقتصادی مانند گزارش ریسک های جهانی یا گزارش رقابتی جهانی سود برده است و در برخی موارد سهیم بوده است. جدیدترین گزارش ریسک جهانی برای مثال عدم تعادل مژمن بازار و نابرابری های رو برشد را بعنوان عوامل عدم ریسک در آینده شناسایی کرد. سازمان بین المللی کار از نزدیک با چندین سورای دستور کاری جهانی نشست در خصوص مسائلی چون چالش سرتاسری اشتغال، بیکاری جوانان، حمایت اجتماعی، عدم قابلیت اشتغال مهارتی، مهاجرت و ملاک بندی آماری همکاری داشته است.

در سالهای اخیر، پرسور شواب نشست را بیشتر توسعه داده تا شامل نشست رهبران جوان مشکل از رهبران جوان بر جسته زیر ۴۰ سال باشد. او با هیله (Hilde) همسرش که امروز بخصوص مایلم با وی ملاقات کنم، یک بنیاد بسیار خلاقانه ای را برای کار آفرینی اجتماعی شروع کرده است.

دوستان عزیز، بگذارید انسانی را که من برخورد کرده و به وی احترام می گذارم بطور بر جسته معرفی کنم. او ارتباطی جهانی دارد اما نگاهی فراتر از عنایون متعالی گذرا دارد و با شخصیت خود در پیش سر این عنایون مرتبط است. "کلاس شواب" عزیز واقعاً برای من مایه خرسنده است که به شما در ۱۰۱ مین جلسه کنفرانس بین المللی کار خیر مقدم بگویم.

پروفوسر شواب

(نشست جهانی اقتصاد)

مایه خرسنده و افتخار فراوان است که در اینجا هستم بخاطر این که از بین تمامی سازمان های بین المللی که می شناسم، سازمان بین المللی کار



نزدیکترین نهاد به آن چیزی است که ما آن را مفهوم ذی نفع (سهامدار) می شناسیم، یعنی امری که نشست جهانی اقتصادنسبت به آن خیلی متعهد است. اجازه بدید به اختصار نظر خود را در باره ماموریت نشست جهانی اقتصاد بیان کنم: "متعهد به بهبود وضعیت جهان: و برخی از نظرات خود را در ارتباط با وضعیت جهان امروز تبادل کنم، در خصوص چالشهایی که با آن مواجه ایم و این که چگونه می توان به بهترین وجه با آنها برخورد نمود و حتی آنها را به فرصت



سنی احتمالاً فشارهای بیشتری را تجربه خواهد کرد و چالش‌های بهبود ارائه بعد اجتماعی توسعه پایدار را تشید می‌کند. برای رسیدن به پیشرفت، باید آن نوع مدل‌های توسعه اجتماعی را ابتکار نموده و بسازیم که فراتر از مالیه عمومی باشد تا اثر بخشی مقیاس وسیع‌تری داشته باشد. این کار می‌تواند فقط بوسیله ابتکارات خصوصی از طریق مشارکت بخش عمومی -خصوصی و یا از طریق کارآفرینی اجتماعی صورت پذیرد. از نظر اقتصادی، مسئله شغلها و نایابی درآمدی یک چالش فشارآور فرازینده بویژه برای کشورهایی با درآمد متوسط است. ما با چالش ایجاد ۶۰۰ میلیون شغل در طی دهه گذشته مواجه ایم. امروزه، ۲۰۰ میلیون نفر در سرتاسر جهان از جمله ۷۵ میلیون جوان بیکار هستند. تخمین زده می‌شود که حدود ۴۰ میلیون نفر هر سال در اقتصادهایی وارد نیروی کار می‌شوند که نمی‌تواند با آنها همراهی کند. علاوه بر این، حدود ۹۱۰ میلیون کارگر مستمردهایی کمتر از ۲ دلار در روز بدست می‌آورند و ۷۵ درصد جمعیت جهان، همانگونه که می‌دانید دارای حمایت اجتماعی نیستند. این امر دیگر قابل تحمل نخواهد بود.

بازارهای کار- بر اثر ترس پایدار از دست دادن مشاغل همراه با عدم قطعیت در باره چگونگی ایجاد کیفیت و فرصت‌های بیشتر یا فرصت‌های شغل شایسته تمایز می‌گردد. نشست اقتصاد جهانی در گزارش رسیک های جهانی ۲۰۱۲ عدم تعادل درآمدی را عنوان رسیک برتر جهانی از نظر احتمال وقوع شناسایی کرد. هرگز در گذشته، جهان این میزان ثروت تولید نکرده است، در حالیکه عدم تعادل بین غنی‌ترین و فقیر‌ترین، و داخل و بین دولتها همچنان رو به افزایش است. باید راههای ابتکاری برای پرداختن به اشتغال، نایابی و مسائل رشد با سنجش و بسرعت پیدا کنیم اگر قصد داریم توسعه پایدار اجتماعی را تقویت و در سالهای پیش رو تکمیل کنیم.

از نظر زیست محیطی بر این عقیده ام که تفکر مجدد کامل بیرامون مدیریت منابع مورد نیاز است تا همگام با نیازهای رو به افزایش در سرتاسر تمامی منابع عمده انرژی مانند انرژی، مواد اساسی، خوراک گام برداریم، چون تا میزان ۳ میلیون نفر به طبقه متوسط ظرف ۲۰ سال بعد ملحق خواهند شد. تولید جهانی کشاورزی نیاز به افزایشی ۹۰ تا درصدی تا سال ۲۰۳۰ خواهد داشت. پیش‌بینی می‌شود که تقاضا برای انرژی به میزان ۴۰ درصد تا این زمان افزایش باید و همچنین ۴۰ درصد فاصله بین عرضه و تقاضای جهانی آب پیش‌بینی می‌شود. ماهیت بهم پیوسته این چالش منبع نیز مارا ودار می‌سازد تا بهینه سازی استفاده از منابع را در داخل رابطه آب، انرژی و غذا در نظر بگیریم بجای اینکه به رهیافت‌های مبتنی بر سیلو توجه کنیم که تاکنون مورداستفاده بوده است. در راستای پیچیده تر شدن موضوع، تغییرات آب و هوایی برخی از این چالش‌ها را افزایش و تسريع خواهد نمود. انشتار گارهای گلخانه‌ای جهانی اکنون به رکود سالیانه بالایی رسیده است و آزادسی بین المللی انرژی اظهار می‌دارد که ما در مسیر ۳,۵ درجه افزایش سیلیسیوس در دمای متوسط زمین تا اواسط قرن هستیم. چالش منبع و محیط زیست فقط در صورتی می‌تواند حل شود که صنعت، محرك اولیه در استفاده از منابع، و اثرات زیست محیطی بخشی از راه حل آن باشد. این بدان معنی است که بهترین روش برای جامعه بین المللی ایجاد اهدافی روشن برای مثلاً انتشار CO₂ و همچنین برای صنعت است که به یک بخش

پیشرو در ساخت اقتصادی سبز بدل شود.

به عنوان نتیجه بحث باید بگوییم که پیشرفت زیادی در طی ۲۰ سال گذشته صورت گرفته است اما اکنون با چالش‌هایی حتی بزرگ‌تر مواجه هستیم و با آن چالش‌های بزرگ‌تر در قالبی کاری که من آن را "واقعیت‌های خارج از حد عادی" می‌نامم جهان ما را در این لحظه تمایز می‌سازند. این چهار مورد عبارت از "پیوند‌های خارج از حد عادی فوق العاده" می‌باشند: جهان بگونه‌ای بهم پیوسته است که قبل از هرگز نبوده است. پیچیدگی فوق العاده: جهان آنقدر پیچیده شده که (همانگونه که در رگذشته بحث کرده ام)، این رسیک وجود دارد که سیاستمداران، رهبران و تصمیم‌گیرندگان از نوعی بی‌رمقی و سستی رنج ببرند جون دیگر نمی‌توانند به پیچیدگی‌های شرایط بردازند، بعلاوه ما شتاب بیش از حد را داریم: باید تغییرات دهنده را به میزانی که قبل از عادت داشتیم در طی یک قرن در کنیم بپذیریم. و نهایتاً شفافیت بیش از حد: که بدان معنی است هرچیزی که انجام می‌دهیم در هر لحظه و هر موقعیت در معرض دیده شدن و احتمالاً انتقاد قرارداده.

امروزه ما در یک جهان شهری شده فرازینده و بی‌نهایت بهم پیوسته و چند قطبی زندگی می‌کنیم. با نایابی‌های شغلی فرازینده، عدم قطعیت‌های شغلی، چالش‌های توسعه اجتماعی و شوک‌های تقاضای بی‌پیشینه نسبت به فضای منابع طبیعی مواجه هستیم. با چالش‌های توسعه ای پایدار بهم پیوسته و فوری روپرور هستیم که نیازمند پاسخ‌های سریع و سنجیده است اما همچنان رهیافت چند جانبه ما نسبت به این چالش‌ها در مقایسه با ۲۰، ۴۰ یا حتی ۷۰ سال پیش بدون تغییر مانده است یعنی وقتی که ترتیبات "برتون وودز" ایجاد شد. همچنان بر روند مذاکرات مبتنی بر دولت ملیت برای حل چالش‌های عمومی جهانی مانند تجارت، تغییرات آب و هوایی، تکثیر هسته ای، و توسعه پایدار تکیه می‌کنیم. فقط به روند مذاکره ریو+ ۲۰ فکر کنید. دسترسی به عملکرد اخیر مذاکرات چند جانبه در برابر اهداف هر یک از چالش‌ها اظهار می‌دارد که رهیافت‌های در حداقل امکان نیازمند ارتقا و باز نگری است.

خبر خوب این است که این فضای بازنگری موجود است. پاسخ‌هایی با چند ذی نفع، رهیافت‌های چند بعدی، مانند مشارکت‌های خصوصی -دولتی، همگی ابزار تحويل جدیدی را برروی میز قرار می‌دهند. بطور خاص آنها از روندهای ملی و چند جانبه موجود حمایت می‌کنند و پیشرفتی عملی در خصوص مسائل توسعه اصلی پایدار مانند امنیت غذایی و کشاورزی پایدار، انرژی پایدار برای همه، امنیت، امنیت آب و شغل‌های شایسته ایجاد می‌کند.

نشست جهانی اقتصاد اخیراً دارای بیش از ۵۰ پروره وابتکار در آن حوزه های مختلف است که غالباً به شکل مشارکت‌های خصوصی - عمومی است. از شنیدن این موضوع که بخش عده ای از سخنرانی‌ها شما وفق مسئله بیکاری جوانان بوده است خرسند شدم، یعنی موضوعی که نشست نیز به نحو شدیدی در این لحظه خاص در آن درگیر است.

همانگونه که بر Sherman، جهان پیشرفت‌های زیادی داشته است. دیوارها بین بخش‌های دولتی و خصوصی در حال فروپاشی است. روشن است که چالش‌هایی که ما با آن روپرور هستیم نمی‌تواند فقط شیلنگ آتش مالی خاموش و رفع شود. داده‌های فناوری و ابتکاری و راه حال‌های کارآفرینانه مورد نیاز است. این امر نیازمند تفکر جدید در باره نقش بنگاههای اقتصادی در جامعه، قراردادن مفهوم شهر وندی جهانی متعدد در زن‌های هر نوع تلاش کارآفرینانه است. ما همگی - دولت، تجارت، جامعه مدنی، مراکز آموزشی - در پایان کار هیات امنیت جامعه جهانی خود هستیم. من مفتخرم که نشست جهانی اقتصاد در بسیاری نمونه‌های



۶. ریو+ ۲۰

۷. راهنمایی برای هند

۸. راهنمای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی

۹. رخدادهای آتی

سرمقاله

خواننده عزیز

در سال های اخیر مسئولیت اجتماعی بنگاه و مسئولیت کسب و کار در مورد حقوق بشر به کانون توجه فراینده در سرتاسر جهان تبدیل شده است.

شرکت ها با این مسائل از زوایای گوناگون مواجه اند:

مسئولیت اجتماعی بنگاه بیشتر و بیشتری را در رسانه ها هدایت می کند، سازمان های مصرف کننده بخوبی فراینده خواستار اطلاعات درباره شرایط تولید و

مسیرهای بازار هستند، سازمان های غیر دولتی و اتحادیه های کارگری با شرکت ها با درخواست و تقاضای مرتبط با تعهد آنها نسبت به جامعه نزدیک می شوند.

سیاستمداران نیز مسئولیت اجتماعی بنگاه را بعنوان حوزه ای از خط مشی کشف کرده اند، اخیرا در سطح سازمان ملل، شورای حقوق بشر یک چهار جوب کاری

را برای حقوق بشر و کسب و کار اتخاذ کرده است. در اروپا، کمیسیون اتحادیه

اروپایی قصد دارد اقدامات قانونگذاری را برای شفاف سازی در اطلاع رسانی زیست محیطی و اجتماعی پیشنهاد کند و در کالیفرنیا، اکنون قانونی از شرکت ها می

خواهد که اطلاعات خود را درخصوص مدیریت زنجیره عرضه آشکار سازند.

برای سازمان بین المللی کارفرمایان، مسئولیت اجتماعی بنگاه و حقوق بشر مدت

ها موضوعی دارای اولویت بالا بوده است. سالیان متعدد است که سازمان بین

المللی کارفرمایان بصورت فعالانه ای در حقوق بشر و تجارتی کمیسیون حقوق

بشر سازمان ملل و جانشین آن، شورای حقوق بشر سازمان ملل درگیر بوده است. علاوه براین، سازمان بین المللی کارفرمایان به سازمانهای عضو خود از

طریق توصیه های عملی و اطلاع رسانی کمک می کند تا از شرکت های عضو

خود بشکل بهتری برای شکل دهی و انتقال فعالیت های مسئولیت اجتماعی

بنگاه حمایت نماید. سازمان بین المللی کارفرمایان بعنوان نماینده کانون های

علی تجاری جهانی نیز تبادل تجربیات را درسطح جهان مثلا از طریق گروه کاری

مسئولیت اجتماعی بنگاه تسهیل و ارتقا می بخشند.

این خبرنامه جدید خدمات بیشتری است برای اطلاع رسانی به اعضا و شرکت

های عضو درباره پیشرفت های مسئولیت اجتماعی بنگاه که در سطح سازمان ملل و نیز در کشورها و مناطق گوناگون جهان طراحی شده است. خبرنامه یک

رهیافت تعاملی را اتخاذ می نماید و از اعضاء سازمان بین المللی کارفرمایان می

خواهد در خصوص گسترش مسئولیت اجتماعی بنگاه ها در کشورهای خود، برای تبادل در اطلاعات در خصوص کنفرانس ها و انتشارات در داخل جامعه

تجاری جهانی، و نیز استفاده از خبرنامه برای تبادل تجربه در سطح جهان و بهترین

کارها مقلالی را پیشنهاد نمایند.

ما در نظر داریم سه خبرنامه را در طی یک سال منتشر نماییم. اگر سوال یا

انتقادی دارید، یا مایلید با ارائه مقاله یا اطلاعات در این موضوع مشارکت داشته

باشید، لطفا با متیاس تورنر تماس حاصل نمایید

(thorns@ice-emp.org)

امیدواریم که از خواندن خبرنامه لذت ببرید و برای شما جالب باشد.

ارادتمند شما

برنت ویلتون - دبیر کل اجرایی

چنین مفاهیم ابتکاری مانند مسئولیت همراه با چند ذی نفع، مشارکت خصوصی -

عمومی ، کارآفرینی اجتماعی و شهروندهای جهانی منسجم ، پیشرو بوده است .

به اختصار باید گفت که ما نیاز به تغییر الگویی داریم که شعار نشست جهانی

اقتصادی را از آغاز معکس کند " : کارآفرینی (سرمایه گذاری) به نفع مردم جهان

" که به معنی آن است که همیشه این کارآفرینی است که محرک رشد اقتصادی

است اما این پیشرفت اقتصادی باید همواره در خدمت جامعه و امروز جامعه جهانی

باشد. تجارت خصوصی باید دست در دست هم - همانگونه که این کار را در قالب

سازمان بین المللی کار انجام می دهد- با دولتها و جامعه مدنی کار کند تا هم

افزایی مورد نیاز برای بهبود دولت جهانی را ایجاد کند.

اجازه بدھید سخن را با گفتن این موضوع به پایان ببرم که سرمایه ، عنوان قاطع

ترین و رقبتی ترین عامل تولید ، سریعا جای خود را با استعداد عوض می کند.

بنحوی ما از سرمایه داری به استعداد گرایی حرکت می کنیم. همچنین از عصر

تولید انبوه به عصری حرکت می کنیم که من آن را ابتکار شبکه ای شده نام می

کذارم. تصور انسان و شبکه کاری همکاری اجتماعی محرک های اصلی برای

جهانی بهتر در آینده خواهد بود.

ریاست کنفرانس :

پروفسور از شما تشکر می کنم. کنفرانس بین المللی

کار به دقت به سخنان شما گوش داده است .

سخنرانی شما دیدگاه ما را نسبت به وضعیت اخیر

وسعی تر ساخته است.



نشست جهانی اقتصاد تحت رهبری شما بیش از این

که یک مرکز ناظری باشد به یک رخداد اصلی برای

کسانی تبدیل شده است که شانه به شانه توسعه در

اقتصاد جهانی به پیش می رود . این یک نشست موثر

و پرجسته در زمانی است که ملاحظات معطوف به روند تصمیم سازی از چشم

اندازی طولانی مدت تر برخوردار است.

ما وجود نشست اقتصادی جهانی را امروز مسلم فرض می کنیم اما چه کسی می

توانست وجود آن را تا همین چند سال گذشته تصور کند؟ چه کسی فکر می کرد

که بتوان رهبران جهان و افرادی با چنین پیش زمینه متفاوتی را گرد هم آورد ،

افرادی که غالبا شدیدا با هم مخالف هستند تا دیدگاه های متفاوت خود را در

نشستی بیان دارند، نشستی که بعنوان یک عامل شتاب دهنده برای پیشرفت

اجتماعی و سیاسی عمل می کند.

به همه این دلایل، پروفسور شوab، به نمایندگی از همکاران خود در کنفرانس و به

نمایندگی از تمامی شرکت کنندگان و از طرف خود بخاطر کار اصیل و جسورانه به

شما تبریک می گوییم و مایل از شما برای این حضور و ارائه تجربیاتتان تشکر کنم.

ضمیمه ۱۷ : خبرنامه مسئولیت اجتماعی بنگاه ها



خبرنامه مسئولیت اجتماعی بنگاه (مارس ۲۰۱۲)

Corporate Social Responsibility (CSR)

عنوان مطالب خبرنامه :

۱. پیامی از برنت ویلتون (دبیر کل مؤقت)

۲. اجلاس گروه کاری سازمان ملل متحد

۳. راهنمای جدید کارفرمایی سازمان بین المللی کارفرمایان

۴. کمیسیون اتحادیه اروپایی

۵. قانون شفافیت کالیفرنیا



اولین جلسه گروه کاری سازمان ملل درخصوص کسب و کار و حقوق بشر

گروه کاری سازمان ملل متعدد در خصوص کسب و کار و حقوق بشر اولین جلسه اش را از ۱۶ تا ۲۰ ژانویه ۲۰۱۲ در ژنو برگزار کرد با یک جلسه عمومی در ۲۰ ژانویه که در آن نمایندگان سازمان بین المللی کارفرمایان همراه با حدود ۱۴۰ فرد دیگر عمدتاً نمایندگان سازمانهای غیردولتی شرکت کردند. براساس مقاله‌ای درخصوص جایگاه IOE-ICC-BIAC (سازمان بین المللی کارفرمایان، اتاق بین المللی بازرگانی، و کمیسیون مشورتی صنعت و تجارت)، توصیه‌های بنگاه‌ها به گروه کاری سازمان ملل متعدد در خصوص کسب و کار و حقوق بشر، پیام‌های اصلی سازمان بین المللی کارفرمایان در اجلاس عبارت بودند از:

گروه کاری باید نمونه و الگوی "جان راگی" John Ruggie را دنبال کند و یک رهیافت مشورتی را اتخاذ نماید. این امر شامل تداوم مسافرت به نقاط مختلف برای درگیر شدن مستقیم با طرف‌های ذی نفع است. نظیر این، گروه کاری باید برگزاری اجلاس‌های سالیانه نشست ملل متعدد در خصوص تجارت و حقوق بشر را در مناطق مختلف در نظر بگیرد.

- گروه کاری باید تعادلی بین رهیافت و میزان معادل تلاش و توجه به ارتقاء اتخاذ و اجرای سه ستون چهارچوب کاری حمایت-احترام-درمان پیشنهادی "جان راگی" را دنبال کند.

- گروه کاری باید ابتدائی بر انتشار و آگاه سازی اصول راهنمای تمرکزپذار، نیاز روشن در این ارتباط ترجیمه اصول راهنمای به رشتہ وسیعی از زبانهاست تا تضمین شود که تا حدامکان در دسترس همگان قرار دارد.

- گروه کاری باید تضمین کند که توصیه‌های آنها یا دیگر یافته‌ها منطبق با ساختار سازمان ملل و اصول راهنمای است. گروه کاری باید همچنین نقش پیشرو سازمان بین المللی کار را در مسائل کاری و اجتماعی برسمیت بشناسد.

پیش زمینه

در ژوئن ۲۰۱۱، شورای حقوق بشر تصمیم گرفت به عنوان پیگیری دستور کاری "جان راگی" نماینده ویژه سازمان ملل، یک گروه کاری را در زمینه مسئله حقوق بشر و شرکتهای فرا ملیتی و سایر بنگاه‌های اقتصادی تجاری ایجاد کند تا انتشار موثر و جامعه و اجرای اصول راهنمای سازمان ملل را در زمینه حقوق بشر و تجارت ارتقا بخشد.

پنج عضو مستقل گروه کاری عبارتند از:

- آقای میشل آدو(مربی ارشد در حقوق بین المللی بشر در دانشگاه اکستر)
 - خانم الکساندرا گواکتا (وابسته به مدرسه مطالعات بین الملل در دانشگاه فلیندرز)
 - خانم ماگرات جونگک (مدیر پارتمان حقوق بشر و تجارت در موسسه حقوق بشر دانمارک)
 - آقای پوان سلوانتان (مشاور استراتژی های پایداری در MNEs)
 - آقای پاول سولیاندیزگا (عضو اتاق عمومی روسیه و فردی که در زمینه مسئله حمایت از حقوق بومی کار می کند)
- گروه کاری اعلام کرد که نشستی عمومی برای مشورت ذی نفعان در هر یک از جلساتش خواهد داشت.
- علاوه بر این، شورای حقوق بشر سازمان ملل متعدد تصمیم گرفت که یک نشست را درخصوص حقوق بشر و کسب و کار تحت راهنمایی گروه کاری

برای بحث در زمینه گرایشات و چالش‌ها در اجرای اصول راهنمای ارتقای گفتگو و همکاری در زمینه مسائل مرتبط با حقوق بشر و تجارت برگزار نماید. اولین نشست در ۵/۴ دسامبر ۲۰۱۲ در ژنو برگزار خواهد شد.

اطلاعات بیشتر در خصوص گروه کاری در نشانی ذیل قابل دستیابی است:
http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtran_snationalcorporationandohterbusiness.aspx

نشریه سازمان بین المللی کارفرمایان: راهنمای کارفرمایان برای اصول راهنمایی سازمان ملل در زمینه حقوق بشر و تجارت

سازمان بین المللی کارفرمایان راهنمایی را برای اصول راهنمایی سازمان ملل در زمینه حقوق بشر و کسب و کار منتشر ساخته است که هدف آن کمک به سازمان‌های کارفرمایی است و شرکت‌های عضو آنها، تا اصول راهنمایی سازمان ملل را درک نمایند و روند اجرا را شروع کنند. این راهنمایی را معرفی می‌کند، توصیه عملی برای اجرای آنها می‌دهد و مطالب متابع مفیدتر را فهرست بندی می‌کند. سازمان بین المللی کارفرمایان پس از مدتی کوتاه مطالب آموزشی را برای اصول راهنمایی سازمان ملل فراهم خواهد کرد. افزون بر این، سازمان بین المللی کارفرمایان یک برگه حقایق (Fact Sheet) را در زمینه عنوان حقوق بشر و تجارت تولید کرده است که نگاهی جامع به این مسئله دارد.

راهنمای کارفرمایان سازمان بین المللی کارفرمایان و برگه حقایق را می‌توان در این نشانی پیدا کرد:

<http://www.ioe-emp.org>

کمیسیون اتحادیه اروپا راهنمای خاص بخشی را در خصوص مسئولیت احترام به حقوق بشر تامین مالی می‌کند.

به نمایندگی از دبیرکل کمیسیون اروپایی برای بنگاه‌های اقتصادی و صنعت، مدیریت ابتکار واقع در ایالات متعدد و موسسه حقوق بشر و تجارت یک راهنمای حقوق بشری بخشی را در زمینه قالب کاری حمایت، احترام و درمان سازمان ملل تدوین می‌کند.

سه بخش منتخب عبارتند از:

- * نهادهای بکارگیری و استخدام
- * فناوری اطلاعات و ارتباطات
- * نفت و گاز

قرار است برنامه، کاررا تا پایان سال ۲۰۱۲ به اتمام برساند.

از سازمان بین المللی کارفرمایان خواسته شده است تا به کمیسیون اتحادیه اروپایی درخصوص سیاست‌های حقوق بشر و تجارت بین المللی اش اطلاع بدهد.

شفافیت کالیفرنیا در قانون زنجیره عرضه

کالیفرنیا قانون جدیدی را اتخاذ کرده است که بعنوان شفافیت کالیفرنیا در قانون زنجیره عرضه معروف است و از شرکتهایی با ۱۰۰ میلیون دلار فروش در سرتاسر جهان و برخی ارتباطات با کالیفرنیا می‌خواهد که زنجیره‌های عرضه خود را آشکار سازند، اظهار کنند که آیا بطور منظم از نظر برده داری احتمالی یا شرایط قاچاق انسان کنترل می‌شوند یا خیر و اگر این گونه است، در باره این موضوعات چه اقداماتی را انجام می‌دهند.

شفاف سازی باید شامل حداقل این موضوع باشد که آیا شرکت‌های ریسک‌های قاچاق ذیل را انجام می‌دهد:

در تایید زنجیره عرضه محصول برای ارزیابی و پرداختن به ریسک‌های قاچاق انسان و برده داری درگیر می‌شود. آشکار سازی در صورتی که مراتب توسط طرف سومی تایید نشده باشد موضوع را مشخص می‌کند.



- پیشبرد مسائل پایداری از طریق فعالیت های بخش خصوصی ، ابتكار و همکاری در حوزه هایی از جمله : شغل های پایدار و کار شایسته ، انرژی و آب و هوای ، آب ، تنوع زیست محیطی ، توانمند سازی زنان ، مبارزه با فساد ، و مدل های پیوندی تجاری
- سند داده ها (درون دادها) را می توان در نشانی ذیل پیدا کرد:
<http://www.uncsd2012.org/rio20/index.php?page=view&type=510&nr=507&menu=20>
- خطوط راهبردی داوطلبانه ملی در هند در زمینه مستولیتهای اقتصادی و زیست محیطی و اجتماعی کسب و کار
- در ۲۱ جولای ۲۰۱۱ ، وزیر امور شرکت های هند خطوط راهبردی راهنمای داوطلبانه ملی در خصوص مسئولیت های زیست محیطی واقعه اقتصادی اجتماعی کسب و کار را منتشر ساخت. دستورالعمل راهنمای پالایش شده دستورالعمل راهنمای مسئولیت داوطلبانه اجتماعی شرکت ۹۰۰۹ است که توسط وزارت امور شرکت های هند در ۲۰۰۹ منتشر شده بود.
- خطوط راهبردی راهنمایی به این دلیل طراحی می شود تا توسط تمامی بنگاه های تجاری با هر اندازه ، بخش یا مکان مورد استفاده قرار گیرد. هر چند آنها داوطلبانه اند ، اما انتظار می رود که تمامی بنگاه های تجاری در هند از جمله شرکت های چند ملیتی که در کشور عمل می کنند با آگاهی در جهت پیروی از این دستورالعمل های راهنمایی کار کنند.
- خطوط راهبرد دستورالعمل راهنمایی به شکل ۹ اصل با عناصر اساسی برای تحقق اصول بیان شده است:
- ۱. بنگاه ها بایدبا اخلاق، شفافیت و پاسخگویی امور خودرا انجام و اداره کند.
- ۲. بنگاه ها باید کالا و خدماتی را فراهم کند که اینم باشند و در قابلیت پایداری در سرتاسر چرخه حیات خود سهیم باشند.
- ۳. بنگاه ها باید رفاه همه کارکنان را ارتقا بخشد.
- ۴. بنگاه های باید به منافع همه ذینفعان احترام بگذارند و بسته به آنها پاسخکو باشد بخصوص کسانی که محروم ، آسیب پذیر و به حاشیه رانده شده اند .
- ۵. بنگاه ها باید به حقوق بشر احترام بگذارد و آن را ارتقا دهد.
- ۶. بنگاه تجاری باید برای احیای محیط زیست تلاش کند ، به آن احترام بگذارد و از آن حمایت کند.
- ۷. بنگاه ها هنگامی که در اثرگذاری بر عموم و سیاست های تنظیمی در گیر است باید این کار را به روی مسئولانه انجام دهد.
- ۸. بنگاه ها باید از رشد جامع و توسعه عادلانه حمایت کند.
- ۹. بنگاه ها باید به شیوه ای مسئولانه در گیر شده و برای مشتریان و مصرف کنندگان ارزش قائل شود.
- برای کمک به اجرا ، بخشی در تدوین سیستم های مدیریتی و پروسه کاری یک کسب و کار مسئول گنجانده شده است و نیز شاخص هایی در نظر گرفته شده است که براساس آن بنگاه های تجاری میتوانند خود را هدایت و تنظیم حرکت به سوی پایدار شدن و مسئول شدن سازگار سازند.
- همچنین فصل خاصی شامل شده است در این خصوص که چگونه بنگاه های اقتصادی خرد ، کوچک و متوسط می توانند برای سازگاری با دستورالعمل راهنمای تشویق شوند.
- نهایتاً فصلی جداگانه در خصوص گزارش دهی شامل شده است. قالب کاری گزارش دهی در خصوص اصل "اعمال یا توضیح" نیز طراحی شده است که مبنای اساسی این خطوط راهنمای راهبردی است.
- ممیزی عرضه کنندگان را انجام می دهد تا سازگاری و انطباق عرضه کننده را با استانداردهای شرکت برای قاچاق انسان و برده داری در زنجیره های تولید ارزیابی کند.
- از عرضه کنندگان مستقیم می خواهد که گواهی نمایند که مطالب وارد شده به محصول با قوانین مرتبط با مخالفت با برده داری و قاچاق انسان کشور یا کشورهایی که در آنها تجارت می کنند همخوانی دارد.
- استانداردهای وروندهای پاسخگو بودن داخلی را برای کارکنان و پیمانکارانی که در انجام استانداردهای شرکت در ارتباط با برده داری و قاچاق انسان ناکام اند حفظ و حمایت می کند.
- برای کارکنان شرکت و مدیریت که مسئولیت مستقیمی برای مدیریت زنجیره عرضه دارند آموزش لازم در خصوص قاچاق انسان و برده داری بوجهه به ریسک های کاهنده در داخل زنجیره عرضه محصولات را فراهم می آورد.
- آشکار سازی بر روی وب سایت شرکت به روشنی انجام می شود و لینک پسادگی برای اطلاعات مورد درخواست قرار داده شده در صفحه خانگی تجارت قابل درک است.
- سازمان بین المللی کارفرمایان در زمینه مشارکت در برگزاری کنفرانسی با هدف توصیه به شرکت ها در باره اجرای قانون جدید از قبل فعال بوده است.
- پیمان جهانی مفاد سند نتیجه کنفرانس سازمان ملل در زمینه توسعه پایدار - ریو+۲۰ را تصویب می کند
- پیمان جهانی یک سند مشتمل بر مفاد سند نتیجه کنفرانس سازمان ملل در خصوص توسعه پایدار (ریو+۲۰) را تصویب کرده است که از تاریخ ۲۰ الی ۲۲ ژوئن در ریو دو ژانیرو برگزار خواهد شد. سند نتیجه اجلاس سران ریو+۲۰ توسط دولت ها مورد مذاکره قرار گرفته و پذیرفته خواهد شد:
- سند پیمان جهانی به دولت ها توصیه می کند که:
- این امر را برسمیت بشناسند که قابلیت پایداری یک شرکت سهامی اساسی در توسعه پایدار و تشویق تجارت دارد در هر کجا که اصول پایداری پذیرفته شده جهانی را قول و اتخاذ کند همانگونه که توسط پیمان جهانی سازمان ملل به پیش می رود .
- شرکت ها را تشویق کنند تا پاسخگویی و شفافیت را از طریق نظارت ، سنجش و آشکار سازی اعمال پایداری ارتقا دهند و به توسعه یک چهارچوب سیاستگذاری جهانی برای تجارت جهت اعلام سالیانه اطلاعات پایداری که از پارامترهای یکسان در گزارشات مالی سالیانه و سایر گزارشها پیروی می کند - یا توضیح می دهد چرا این کار را نمی کنند متعهد باشد.
- این موضوع را برسمیت بشناسند که مشارکت بین کسب و کار ، بخش خصوصی و جامعه مدنی راه حل های مهمی را برای تحقق اهداف توسعه ای بهمراه می آورد برای ...
- علاوه بر این ، سند از دولت ها می خواهد تا اقداماتی را برای حمایت در مقیاس بیشتر و کیفیت پایداری شرکت در حوزه های ذیل انجام دهن:
- ساخت چهارچوب های کاری سیاست گذاری موثر جهت حمایت از پایداری شرکت ، بخصوص مرتبط با : صلح ، ثبات ، حقوق بشر ، یک محیط سیاست گذاری غیر تبعیض آمیز و مبتنی بر قانون و باز ، مدیریت خوب و فساد ، و قالب های کاری تنظیم کننده موثر و انگیزه هایی برای بازار.
- تقویت و جوهر متمایز برای پایداری شرکت ، از جمله ، مالیه پایدار و سرمایه گذاری مسئولانه ، آشکار سازی شرکت ، و آموزش مدیریت مسئولانه



خطوط راهبردی مذکور در نشانی ذیل قابل دستیابی است:

http://www.mca.gov.in/Ministry/latestnes/National_Voluntary_Guidelines_2011-2jul2011.pdf

سند منبع سازمان همکاری و توسعه اقتصادی(OECD) درخصوص ابزار مرجع مفید و ابتکاراتی برای راهبردهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی(OECD) جهت بنگاههای اقتصادی چند ملیتی

بعنوان یک اقدام در جهت پیگیری بروز شده ۲۰۱۱، خطوط راهبرد و راهنمای بنگاههای اقتصادی چند ملیتی، که طرف کاری کمیته سرمایه گذاری سازمان همکاری و توسعه اقتصادی است، یک سند منبع در خصوص ابزار و ابتکارات ارجاعی مفید را برای راهنمای سازمان توسعه و همکاری اقتصادی تدوین کرده است.

سند مذکور شامل ابزار و ابتکاراتی مفید برای هر یکی از فصول دستورالعمل راهنماست. سند منبع بزودی بر روی وب سایت راهنمای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی(OECD) در دسترس خواهد بود.

<http://www.oecd.org/dataoecd/41/50/48149536.pdf>

رخدادهای آتی ۲۰۱۲

نشست گروه کاری مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها، سازمان بین المللی کارفرمایان :

۲۱ مارس ژنو

کارگاه آموزشی فناوری اطلاعات و ارتباطات در زمینه استاندارهای بین المللی

کار : ۱۶-۱۷ آوریل، تورین

نشست گروه کاری حقوق بشر : ۱۱-۱۲ می، ژنو

نشست گروه کاری مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها، سازمان بین المللی کارفرمایان :

کنفرانس بین المللی کار - ژوئی ۲۰۱۲، ژنو

نشست کارگروه حقوق بشر : ۳۰-۳۱ نوامبر، ژنو

ضمیمه ۱۸: موضع کارفرمایان در کمیته اجرای استانداردها

سازمان بین المللی کارفرمایان

انتشار رسانه‌ای

ژنو، ۵ ژوئن ۲۰۱۲

کارفرمایان درپی توضیح وضعیت رسمی تفسیرهای ارائه شده از سوی کمیته کارشناسان می‌باشند

گروه کارفرمایان به نمایندگی از طرف سازمان بین المللی کارفرمایان دیروز در بیانیه‌ای خطاب به کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس بین المللی کار، موضع خود را مبنی بر این که کمیته کارشناسان صلاحیت تعبیر و تفسیر استانداردهای بین المللی کار را ندارد، تصریح کرد.

این بیانیه به لحاظ گزارش "بررسی کلی" کمیته کارشناسان، در چارچوب مباحث کمیته اجرای استانداردها، در زمینه هشت مقاوله نامه بنیادین ضروری تشخیص داده شد. کارشناسان در زمینه موضوع مقاوله نامه ۸۷

در خصوص حق انتساب تفسیری ارائه داده اند.

کارفرمایان از مدت‌ها قبل این نکته را برسیت شناخته اند که حق انتساب ناشی از صلاحیت‌های ملی است. مقاوله نامه شماره ۸۷ نسبت به حق انتساب ساكت است و لذا این موضوع خارج از حیطه اختیارات

کارشناسان است که نظرات خود را در این خصوص ابزار دارند.

چون گزارش "بررسی کلی" از قبل برای عموم منتشر شده بود، کارفرمایان ناگزیر شدند که خواستار شفاف سازی در خصوص وضعیت گزارش کمیته کارشناسان و تایید مجدد اختیارات کاری کمیته شوند - موضوعی که در هنگام ایجاد این کمیته در سال ۱۹۲۶ مشخص شده بود بدین مضمون که "این کمیته دارای هیچ صلاحیت قضایی نیست، صلاحیت ارائه تفسیر در خصوص مفاد مقاوله نامه را ندارد، و نمی‌تواند در حمایت از یک تفسیر در مقابل دیگری تصمیم گیری کند."

متاسفانه درخواست کارفرمایان برای شفاف سازی رسمی ملاحظات کمیته کارشناسان رد شد که منطقاً منجر به این شد که کارفرمایان نتوانند در خصوص فهرست کشورها برای بررسی در کمیته اعمال استانداردها توافق کنند. این موضوع نه فقط به موارد دربرگیرنده مقاوله نامه ۸۷ و حق انتساب مربوط است، بلکه موارد دیگری را نیز در بر می‌گیرد که توسط کارفرمایان پیشنهاد شده است.

سازمان بین المللی کارفرمایان به مشارکت خود در سیستم نظارتی سازمان بیان‌المللی کارفرمایان متعهد باقی می‌ماند و علاقمند و مشتاق به از سرگیری کار سه جانبه سازنده به موقع و به شیوه ای صحیح است.

ضمیمه ۱۹: مشارکت سازمان بین المللی کارفرمایان در اجلاس ۲۰ کشور صنعتی

سازمان بین المللی کارفرمایان
انتشار رسانه‌ای

مشارکت سازمان بین المللی کارفرمایان در اجلاس ۲۰ کشور صنعتی و جلسات مربوطه



لس کابس، مکزیکو (Los Cabos)، ۱۷-۱۹ ژوئن ۲۰۱۲

۲۲ ژوئن ۲۰۱۲

دکتر دانیل فونس دی ریوجا (Daniel Funes de Rioja) نایب رئیس اجرایی سازمان بین المللی کارفرمایان اعضای شرکت کننده در اجلاس گروه ۲۰ کشور صنعتی / اجلاس سران بازرگانی (G20/B20) و گروه ضربت اشتغال G20 را این هفته در "لس کابوس مکزیکو" هدایت کرد. نشست مذکوره جامعه تجاری جهانی و نمایندگی‌های کارگری امکان بخشید که مشترکاً اقداماتی را بررسی و درجهت رفع چالش فوری اشتغال جوانان پیشنهاداتی را ارائه نمایند. نیاز به ایجاد محیطی توامند برای بنگاه‌های اقتصادی قابل دوام بعنوان وسیله‌ای اصلی برای ایجاد شغل نیز تایید و بررسیت شناخته شد.

آقای دکتر فونس دی ریوجا طی سخنرانی خود از دولت‌های عضو G20 درخواست کرد که سرمایه تخصص، تجربه و نمایندگی عضویت سازمان بین المللی کارفرمایان را با همکاری وزرای مناسب در هر کشور را پرورش دهند تا به میزانی که شرایط ملی اجازه می‌دهد اقداماتی ضروری را تدوین و اجرا کنند تا بدینوسیله آموزش،



اکنون تریبون را در اختیار دبیرکل کنفرانس ، آقای سوماویا قرار می دهم تا به میهمان برجسته ماخیر مقدم بگویند و ایشان را معرفی نمایند.

دبیرکل کنفرانس :

آنگ سان سوچی، خیلی خیلی عزیز، خوش آمدید، خوش آمدید. از حضور شما تشکر می کنم. شما پرتوی از نورخورشید به کشور خود آوردید و اکنون نیز این اتاق را با نورروحی خود پر می کنید. این نور روحیه شما بر همه ما می تابد همانگونه که از زندان خانگی شما بر جهان می تابید. شما می توانید پذیرش ، علاقه ، تمهد به آرمان هایتان را که در این اتاق وجود دارد مشاهده کنید.



امروز روزی احساسی برای ماست ، روزی طلایی برای سازمان بین المللی کار ، روزی که ما آن رادر خاطره هایمان حفظ خواهیم کرد و سال ها بعد می گوییم " من آن جا بودم ، من آن جا بودم وقتی که شما به سازمان بین المللی کار آمدید ". به همه آدم هایی که می روند که این را در آینده بگویند نگاه کنید.

دوستان عزیز ، امروز ما با نویی برجسته از نظر شجاعت و عزم را تکریم می کنیم ، شجاعت جسمی و روحی که او را در مبارزه اش برای حقیقت و آزادی به پیش می برد، تجسم واقعی " آزاد بودن از ترس و بیم ".

سخنرانی محکم سال ۱۹۹۰ شما درباره این موضوع منعکس کننده زندگی شما و صفاتی بود که در سال های بعد درخشید.

در سخنرانی سال ۱۹۹۰ خود تحت عنوان : آزادی از ترس و بیم " ، آنگ سان سو چی گفت" فقط کافی نیست که خواستار آزادی ، دمکراسی و حقوق بشر باشیم . باید عزمی متحده برای حفظ مبارزه ، فدایکاری بنام حقیقت پایدار ، مقاومت در برابر نفوذ فساد بر آرزو ، اراده بیمار ، جهل و بیم و ترس وجود داشته باشد " .

شما این مطالب را در سال ۱۹۹۰ گفتید . در حقیقت تقریبا زندگی خود را تا کنون و از آن لحظه به بعد توصیف می کردید. شما حقیقتاً دختر آنگ سان هستید : دختری واقعی ، برانگیخته شده به وسیله انسانیتی که الهام بخش خود شما و جهان است.

بنابراین ، آنگ سان سو چی عزیز ، ما به شما به عنوان یک دوست خیر مقدم می گوییم ، یک برنده جایزه نوبل همکار ، و سمبول بزرگ ارزش های سازمان بین المللی کار. زمانی گفتید" ما مطمئنا به مقصد خود خواهیم رسید اگر دست ها را به یکدیگر پیوند بزنیم ". در حبس خانگی ، شما به جهان خارج دست یافتید و جهان دست هایش را به شما و نبرد شما برای دمکراسی و حقوق بشر متصل ساخت. امروز ، سفر باور نکردنی

مهارت ، و تربیت جوانان را برای کار و در مسیر یادگیری پایدار و قابل استغال ارتقا بخشنده.

در جلسه ای جداگانه با آقای میشل ساپین (Michel Sapin) وزیر کار ، اشتغال ، آموزش حرفه ای و گفتگوی اجتماعی فرانسه ، آقای دکتر فونیس دی ریوجا پیگیری " طرح اقدام " حاصله از اجلاس سران را جهت حفظ موضوعات اشتغال در کانون دستور کاری رو به جلوی G20 بحث کرد.

مدیران اجرایی ، روسا و سایر نمایندگی های کانون های عالی عضو سازمان بین المللی کارفرمایان در آرژانتین ، کانادا، فرانسه ، آلمان ، هند ، کره ، مکزیک ، روسیه ، اسپانیا ، ترکیه و ایالات متحده نیز در بحث ها شرکت کردند.

ریاست بعدی G20 به عهده روسیه است در جاییکه سازمان بین المللی کارفرمایان چشم انتظار حمایت اعضای خود، اتحادیه صاحبان صنایع و سرمایه گذاران روسیه (RSPP) است تا مشارکت صدای جهانی نمایندگی قوی بنگاه های تجاری را تضمین کند.

برای اطلاعات بیشتر لطفاً با لیندا هوتم (Linda Hotham) تماس حاصل فرمایید.
hotham@ioe-emp.org

دانیل فونیس دی ریوجا در مقام خود بعنوان نایب رئیس اجرایی سازمان بین المللی کارفرمایان در نشست گروه ضربت اشتغال G20/B20 و وزیر کار و تجارت کرد ، که همزمان بود با زمانی که اتحادیه های کارگری و تجار G20 توافق کردند بصورت مشترک در موضوعاتی چون اشتغال جوانان، یادگیری و کارورزی، تمرکز بر آموزش حرفه ای و تقویت اقداماتی به نفع بنگاه های کوچک اقتصادی بعنوان منبع اصیل اشتغال کار کنند.

اجلاس عالی رهبران G20 نیز از حضور و مشارکت دبیر کارگری مکزیک ، روسالیندا ولز خوارز (Rosalinda Valez Jurarez) و وزیر کار فرانسه میشل ساپین (Michel Sapin) بهره مند گردید. دانیل فونس دی ریوجا به دولت های شبکه سازمان بین المللی کارفرمایان پیشنهاد کرد که نماینده سازمان های تجاری معرف هر کشور را م دنظر قرار دهنده تا بصورت مشترک در هر کشور برای اجرای اهداف مبتنی بر نیازها و واقعیت های مربوطه خود کار کنند.

از سوی دیگر ، امروز ، وزیر فرانسوی " دانیل فونس دی ریوجا " را فراخواند تا اقدامات آتی را که به منظور تداوم کار با مواردی که وزرای کار ، اتحادیه های تجاری و تجار به منظور تداوم توجه به موضوع اشتغال در کانون موضوعات مورد توجه G20 اتخاذ کرده اند، بحث کند.

به همین ترتیب ، در طی این جلسه ، آنها درباره آینده سازمان بین المللی کار بعد از انتخاب دبیرکل جدید (گای ریدر – Guy Ryder – و رئیس جدید هیأت مدیره گیلز د روین Gilles de Robien) بحث کردند.

ضمیمه ۲۰: سخنرانی خانم آنگ سان سوچی عضو مجلس اتحادیه جمهوری میانمار

نشست اختصاصی یکصد و یکمین اجلاس ، ژنو (پنجشنبه ۱۴ زونه ۲۰۱۲)
سخنرانی خانم آنگ سان سو چی ، ریاست اتحاد ملی برای دمکراسی و عضو مجلس ، اتحادیه جمهوری میانمار

به ریاست: آقای آلبر کرک دی کاسترو (Alburquerque de Castro)

ریاست کنفرانس :

امروز کنفرانس بین المللی کار مفتخر است که پذیرای خانم آنگ سان سو چی ، ریاست اتحاد ملی برای دمکراسی و عضو مجلس اتحادیه جمهوری میانمار می باشد .



که دمکراسی و آزادی نهایتاً درکشور شما حاکم خواهد شد. با گفتگو، انعطاف پذیری و پشتکار، حق حاکم خواهد شد و مردم شما مجدداً حقوق خود را باز خواهند یافت.

از این که در اینجا با ماهستید از شما تشکر می‌کنم. از شما تشکر می‌کنم بخاراً این که سمبولی هستید که نه تنها جهان از شما تقدیر می‌کند بلکه با علاقه‌بی نهایت حرکت شما را دنبال می‌کند چون می‌دانیم که سفر شما هنوز پایان نیافته است اما می‌دانیم که شما آن را با موفقیت به پایان خواهید برد. از این که در اینجا با ما هستید بسیار تشکر می‌کنم.

ریاست کنفرانس:

اکنون مایلیم از میهمان محترم خودمان خانم آنگ سان سو چی ریاست اتحاد ملی برای دمکراسی و عضو مجلس اتحادیه جمهوری میانمار دعوت کنم که به جایگاه تشریف بیاورند تا این که سخنرانی خود را خطاب به کنفرانس انجام دهند.



خانم آنگ سان سو چی
ریاست اتحاد ملی برای دمکراسی و عضو مجلس اتحادیه جمهوری میانمار استقبالی را که امروز صبح دریافت کردم مرا ناگزیر ساخت که از متن آماده شده قبلی ام کمی فراتر روم. با عذرخواهی از متوجهین.

قبل ازینکه سخنرانی ازپیش تهیه شده ام را شروع کنم، مایلیم از همه شما بخاراً این استقبال خیلی گرم و مجموعاً غیرمنتظره تشکر کنم. این استقبال عمیقاً مرا تکان داد و امیدوارم که بتوانیم در آینده با هم برای ساختن دنیایی کار کنیم که در آن دنیا همه بتوانیم به یکدیگر نزدیک تر شویم.

من به آقای سوماوا یا گفتم که هر زمان که مردمی از اهالی امریکای جنوبی را ملاقات می‌کنم، احساس می‌کنم که اعضای خانواده خودم را دیده ام، چون ما دارای تجربه‌های مشابه‌ای در کشورهای خود هستیم. اما من فکر می‌کنم که این موضوع درخصوص بسیاری از کشورهای دیگر بعلاوه کشورهای امریکای جنوبی صادق باشد. بنابراین، با آمدن به اینجا، این احساس ایجاد می‌شود که گویی برای دیدار اعضا خانواده گم شده دراز مدت خود بازگشته ام و امیدوارم که به هیچ وجه این آخرین دیدار ماناشد.

کنفرانس بین‌المللی کار یک رخداد پیشرو و نمونه جامعیت است. نمایندگان کارگران و کارفرمایان و همچنین دولت‌ها، گردهم می‌آیند تا راه حل‌هایی موثر را برای مشکلات پیچیده پیدا کنند، این امر نشان دهنده ارزش تبادل معنی دار بین ذی نفعان مرتبط است. اما من عنوان نماینده کارگران در اینجا نه ایستاده ام، یا کافرمایان، یا دولت – بهر حال هنوز نه! شاید شما مرا بعنوان عنصر چهارم قبول کنید. من یکی از آن افراد بی‌شماری هستم که زندگی آنها تحت تاثیر مسائل کاری است. من نیز سیاستمدارم، بنابراین شاید بتوانم این ادعا را اظهار کنم که عنصر پنجم نیز هستم، عنصری که معرف منافع عموم مردم است. من هنوز خودآگاهی کمی درباره اشاره به خود به عنوان نماینده تازه انتخاب شده مجلس دارم، که فکر می‌کنم تعریف صحیح رسمی وضعیت من باشد. همکاری من با سازمان بین‌المللی کار به چندین سال قبل باز می‌گردد، و بر

شما را به پشت تریبون ما آورد. رئیس جمهور ماندلا و لخ والسا نیز این سفر را به سازمان بین‌المللی کار انجام دادند وقتی که ایامی در خشان تر برای آن‌ها کم کم آشکار شدو سپیده زد. شما همگی در تاریخ بلند قامت اید. حضور شما این اطمینان مجدد استوار را می‌دهد که غیر ممکن به واقعیت تبدیل می‌شود و بر بزرگترین وقایع و نواقص می‌توان غلبه کرد. ما به پیام شما با دقت گوش می‌دهیم "که امید بدون تلاش بیهوده است و این که هنوز وظایف زیادی پیش رو قرار دارد، که آن را هدایت خواهید کرد.

بیش از یک دهه قبل، راهها و مسیرهای ما در تلاش مشترک برای آزادی، شان و عدالت و مسئله خاص کار اجباری در کشور شما برمی‌به هم پیوست. ما در این اعتقاد شریکیم که این ارزش‌ها، ارزش‌هایی را که در آن سهیمیم، باید به شرایط بهتری برای زنان و مردان و خانواده‌های آنها در کار بدل شود.

شما از نزدیک ماموریت ما را برای حفظ شان و منزلت کار در کشورتان دنبال می‌کردید. شما از رهیافت ما، یعنی آمیختن اعتقاد و صلابت با صبر و توازن و تعهد به حفظ کانال‌های گفتگوی آزاد حتی در صورت مواجه غالباً با نفوذ و سکوت حمایت کردید. در روش خود، شما در مسیر گام‌های مهاتما گاندی قدم می‌زنید که می‌گفت: "نمی‌توانم به شما خشونت را آموزش دهم، چون خود به آن اعتقادی ندارم. من فقط می‌توانم به شما آموزش دهم که سر خود را در برابر هیچکس حتی به بهای از دست دادن جانتان خم نکنید". و این کاری است که شما انجام داده اید.

ما همیشه بر روی توصیه روش، عملی، وسازنده شما حساب می‌کنیم. بینش شما در توامندسازی ما جهت تقویت میزان مشخصی از اعتماد موثر بوده است که به ما امکان کار در آن‌جا یعنی کشور شما را داد و نتایج آن کار نیز بتدریج در حال ظهر است.

در قضیه درگیر شدن سازمان بین‌المللی کار، ما از نفی کار اجباری به باز کردن دفتر رابط و دریافت شکایات تغییر وضعیت داده ایم. امروز، هیات نمایندگی کارگری میانمار توسط نماینده یک نهضت اتحادیه مستقل هدایت می‌شود. سال گذشته، شما نمی‌توانستید خانه خود را ترک کنید، و برای ما یک ویدئو فرستادید. امروز شما در این‌جا نزد ماهستید. هنوز کارهای زیادی است که باید انجام داد و به این دلیل است که کنفرانس تصمیم‌گرفته کار سازمان بین‌المللی کار را در آینده تسهیل کند، چون چیزهای بسیاری در کشور شما در حال تکوین است.

اجازه بدھید نکته‌ای را روشن کنم که مهم‌هم هست: قدرت شما از خود درونی شما ناشی می‌شود. شما چیزی گفته‌اید که من آن را مهم می‌یابم و آن را عیناً از شما نقل می‌کنم" انقلاب نمونه انقلاب معنوی است، انقلابی که از اعتقاد ذهنی نیاز به تغییر در آن گرایشات و ارزش‌های ذهنی متولد می‌شود و مسیر توسعه ملت ما را شکل می‌دهد". شما واقعاً آن روحیه را تجسم بخشیده اید.

بگذارید به سادگی بگویم، از شما بخاراً ایستادنتان در این‌جا در نزد ما تشکر می‌کنیم. با تمام وجودمان امیدواریم – و با تمام قدرتمان هم برای آن کار می‌کنیم – که تصمین کمیم این سفر شما به سازمان بین‌المللی کار واقعاً نشانگر آمدن سپیده جدیدی برای شما، مردم تان و کشورتان باشد. در کشور خودمن، ما می‌دانستیم که یک روز، با فشار بی‌امان، نهایتاً دمکراسی و آزادی غالب خواهد شد. در ذهن من شکی وجود ندارد



که باید انجام شود اگر این موارد بخواهد در عمل به واقعیت بدل شود. یک عضو کارگری هیات نمایندگی برمه اما عمدتاً بر ایجاد فرصت های شغلی تمرکز کرد و برداشت یا تعلیق تمامی تحریمهای بین المللی را تشویق کرد و نیز برای انجام سرمایه گذاری دعوت بعمل آورد.

هرچند من رسمایه کارگران، یا کارفرمایان و یا دولت را نمایندگی نمی کنم، اما در ظرفیت و جایگاه خود بعنوان عنصر پنجم، در آماده سازی خود برای سفرم به ژنو، افراد و سازمان هایی را ملاقات کرده ام که در ارتقای حقوق کارگران در طی سال ها درگیر بوده اند. آنها بی را که من در برمه ملاقات کردم نگرانی هایی را بیان داشتند که در سخنرانی اعضای کارگری در مقابل کمیته اجرای استاندارها در رابطه با کاراجباری منعکس گردید. علاوه بر این، آنها همیت تضمین قانونگذاری را مورد تاکید قرار دادند که از حقوق کارگران محافظت خواهد کرد. همچنین خاطر نشان ساختند که هرچند تعدادی قوانین مرتبط با کار از نظر نظری در حال حاضر در حال اجراست، اما برخی از آن قوانین کهنه یا منسوخ شده و برخی به زبان برمه ای ترجمه نشده است و برخی مانند قانون حداقل دستمزد هرگز لنو، تغییر و یا تعویض و یا اجرا نشده است.

افزون بر این، آنها این نگرانی را بیان می داشتند که قانون جدید الاجراه تشكل کارگرای حمایت کافی از نظر مداخله دولت را در موضوع تامین مالی اتحادیه کارگری فراهم نساخته است و این که مقررات اعتساب باید کمتر محدود کننده باشد تا از شائبه جانبداری به نفع کارفرمایگردد. آنها همچنین این عقیده را مطرح کردند که قانون تشكل های کارگری باید به عنوان قانون اتحادیه کارگری و یا اتحادیه کار نامگذاری شود و این که آن قانون باید سایر کارگران را در کنار کارگران صنعت پوشش دهد. نکات فوق مرتبط با قانون گذاری جدید کار نشانده نیاز به شفافیت بیشتر در روند قانونگذاری است، این که دیدگاههای سهام داران و ذی نفعان قبل از انتشار واعلام رسمی قوانین جدید در نظر گرفته شود. اعمال دمکراتیک تر حمایت بیشتری را برای حقوق کارگران و تمامی شهروندان در کل بهمراه خواهد داشت.

ایجاد فرصت های شغلی نیز اولویت بسیار زیادی برای حامیان حقوق کارگران دارد. آنها توصیه نامه های مفصلی را ارائه کردند که مشتمل بر نوعی سرمایه گذاری مستقیم خارجی بود که آن را مطلوب می دانستند تا دولت بتواند نقش لازم را برای تضمین نوع صحیح اعمال تجاری ایفا کند. برخی از این موارد را در ذیل فهرست بندی می کنم که قابل توجه این کنفرانس می تواند باشد.

علی رغم سال ها انزوا و سرکوب، مردم ما هنوز می توانند به آگاهی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی ببالند که در صورت دادن آزادی کافی، کشور را در راستای توسعه مثبت همپای سایر کشورها قرار خواهد داد.

در این جامایلم بر مشکل بیکاری جوانان تاکید کنم. همانگونه که مکرا گفته ام، آن قدر که نالمیدی آینده ما را تهدید می کند بیکاری اینگونه نیست. جوانان بیکار در جامعه ای اعتماد خود را از دست می دهند که در دادن شناس تحقق پتانسیل خود ناموفق بوده است. مشکلات مرتبط با مصرف مشروبات و سوء مصرف مواد مخدر و ولگردی فراوان بموازنات بی قراری و بی جهتی جوانان بر بی ثمری وجودشان رنج می افزاید. آموزش حرفه ای مرتبط با کار آفرینی الزامی است، اگر بخواهیم آینده را بادان ظرفیت به جوانان برای بر عهده گرفتن موثر مسئولیت های این گردانیم،

مسئولیت های من بعنوان یک سیاستمدار مبتنی بوده است. به اختصار بگوییم، بر اساس فعالیت های حزب من، اتحادیه ملی برای دمکراسی، کارم مرتبط با دمکراسی و حقوق بشر است. ما به بهترین وجهی که می توانستیم با سازمان بین المللی کار و دیگر سازمان های علاقه مند و افرادی درخصوص مسائل کار اجباری و کودک سربازها همکاری کردیم.

گزارش "کمیته اجرای استاندارها" پیشرفت کاری را ارائه می دهد که در مقایسه با بررسی آخرین بار از شرایط و نیز تغیراتی های باقیمانده حاصل شده است. چیز زیادی ندارم که به مفاد آن گزارش جامع اضافه کنم. امروز مایلیم به مسائلی ببردازم که بعنوان نتیجه منطقی تغییراتی ظاهر شده که در برمه در طی سال گذشته رخ داده است.

ابتکارات نسبت به توسعه دمکراسی که توسط دولت ریاست جمهور یو تین شین (U Thein Sein) اتخاذ شده مورد استقبال مردم کشور ما و نیز جامعه بین المللی قرار گرفته است. علاوه بر اقداماتی که باهدف اصلاحات سیاسی صورت گرفته است، تلاش های قابل توجهی صورت گرفته تا تغییرات مثبتی در بخش اقتصادی ایجاد شود. برمه به عنوان یکی از معدود کشورهای باقیمانده در جهان با پتانسیل وسیع در انتظار درک شدن، توجه عمیق منافع تجاری و نیز دولت ها و نهادهایی را بخود جلب کرده است که مشتقانه روند اصلاحات را تشویق و حمایت می کنند.

سازمان بین المللی کاراز این نظر منحصر بفرد است که مسائل اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در کارش ادغام شده است. بنابراین درست خواهد بود که با استفاده از فرستاد این نشست درخصوص ملاحظات مرتبط با فرستادهای ارائه شده بر اساس وضعیت تغییر در کشورم صحبت کنم. همانگونه که حقوق باید بوسیله مسئولیت ها تعادل پیدا کند، فرستادها باید به درستی و صداقت متصل شود اگر قصدمان این باشد که از خطرات بهره کشی اجتناب کنیم.

چیزی که من می خواهم برای کشورمان ببینم رشد توسعه ای دوستدار دمکراسی است. من مایل درخواست کمک و سرمایه گذاری بکنم، امری که روند دمکراسی را با ارتقای پیشرفت اقتصادی و اجتماعی تقویت خواهد کرد که برای اصلاحات سیاسی مفید است.

"اتحادیه ملی برای دمکراسی" مکررا بر نیاز برای حکومت قانون و پایان دادن به تضادهای قومی در کشور من تاکید داشته است. تا زمانیکه این پیش شرط های اساسی برآورده نشود، مبنای رشد اقتصادی، سیاسی و اجتماعی سالم نمی تواند بنا شود. نهادهای دمکراتیک قوی که حقوق بشر اساسی (پایه) را تضمین می کنند برای تضمین حکومت داری خوب بر اساس شفافیت، پاسخگو بودن و ارتقای انسجام و تمامیت ضروری است.

آیا من بیش از حد بلند پرواژم؟ شاید . بله ؛ من فکر می کنم که بلند پرواژم. اما تا زمانی که عزم رسیدن به بهترین را نداشته باشیم که ممکن است محتمل باشد، در خطر انجام کار ها با کمترین مواردی هستیم که در کوتاه مدت قابل تحمل است. در دراز مدت، بموازاتی که نیروها از حد تحمل خارج می شوند، نا آرامی و بی ثباتی پیشرفت حاصله از قبل را از بین خواهند برد.

قطعنامه مصوب توسط این یکصدو یکمین اجلاسیه در ارتباط با اقدامات در خصوص موضوع میانمار که تحت ماده ۳۳ اساسنامه سازمان بین المللی کار اتخاذ شده است، جنبه های مثبتی را منعکس می کند که در سال گذشته بر آن غلبه شده است. سفیر اتحادیه جمهوری میانمار اظهار نظر کرد که این قطعنامه و بیانیه در رفع انتظارات دولت کاستی هایی داشته است. نایب رئیس کارگری ، از سوی دیگر اظهار داشت که " برای کارگران آسان نبود که قطعنامه را بپذیرند". تعداد قابل توجهی از مفاد قطعنامه در قانون برآورده شده است اما موارد زیادی هست



دموکراسی اصلاحات اقتصادی ، سیاسی و اجتماعی هماهنگ کشور مارا یکبار دیگر در نقشه ومسیر مثبت و موفق قرار خواهد داد.

هیچ کشوری نمی تواند ادعای پیشرفت محض کند مگر این که تمامی مردمانش از آزادی های اساسی بهره مند شوند : آزادی از نیاز و تنگdestی و آزادی از بیم و ترس . در چنین بحثی پیرامون رشد بالقوه اقتصادی ، نمی توانیم آن گروه از مردمانمان را ترک کنیم که از حمایت ناکافی حقوق خود به عنوان کارگر زمین در مقایسه با ما رنج می بند.

در طی دیدار اخیر خود از تایلند ، فرصت این را داشتم که با کارگران مهاجر و نمایندگان آنها و افراد وسازمانهایی ملاقات کنم که خود را وقف حمایت از حقوق کارگران کرده بودند.

بیش از ۸۰ درصد کارگران مهاجر در تایلند از اهالی برمه هستند . به من اعلام شد که علی رغم یادداشت تفاهم و روند تایید ملیت ۹-۲ برای تغییر وضعیت کارگران غیر متعارف به وضعیت قانونی از طریق صدور گذرنامه های برمه ای ، کارگران مهاجر هنوز مواجه با نقض مکرر و مهم حقوق هستند بخاراطر این که برمه یا تایلند یک

رهیافت مبتنی بر حقوق را برای مدیریت مهاجرت آن گونه که در مقاله نامه بیشمار سازمان بین المللی کار مجسم می شود و مهم تر از همه در مقاله نامه بین المللی جامعه ۱۹۹۰ در خصوص حمایت از حقوق تمامی کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان - اتخاذ نکرده اند. هردو کشور یک سیاست یا بدنی مدیریت مهاجرت غیر شفاف را ادامه می دهند و هیچ یک از این دو کشور گامی در جهت تضمین نهایی سازی ابزار چارچوب سازی "آسه آن" را در حمایت و ارتقای کارگران مهاجران برداشته و هدایت نکرده اند.

من درک می کنم که نمایندگان کانون های عالی روابط کارگران بنگاه های اقتصادی دولتی گزارش مفصلی را در ارتباط با وضع اسفناک کارگران مهاجر در تایلند به این کنفرانس تسلیم خواهند کرد. فقط در اینجا می خواهم خاطر نشان سازم که نگرانی های مرتبط با کارگران مهاجر باید همچون موارد مرتبط با مسائل کارگران در کشور ما تحت توجه مشابه ای قرار گیرد. بسیاری از کارگران مهاجری را که در تایلند دیدم به من می گفتند " ما می خواهیم به وطن خود بازگردیم ". همه ما دارای این مسئولیت هستیم که آن وطن را بگونه ای بسازیم که آنها بتوانند با صلح و امنیت به آن بازگردند. من از سازمان بین المللی کار درخواست می کنم که به تلاشها در جهت ساخت وطنی بپیوندد که مامن و ممکن مقدسی حقیقی برای مردم ما باشد.

در اینجا مایلم از دولت تایلند تشکر کنم که در حل مسائل کارگران مهاجر با درک و عزم مشارکت می کند. کشورهای میزبان نیز شایسته توجه و مساعدت اند ، و این که روابط کار و بین الملل در سرتاسر جهان بهبود یابد.

اجلاسیه من از قطعنامه یکصدمین جلسه بویژه بندهای ۷ تا ۱۲ استقبال می کنم که سازمان بین المللی کار را قادر خواهد ساخت تا بصورتی موثر تر برای حل تمامی مسائل برجسته کار در کشور ما کار کند و نیز درکشورهایی که در آن جا کارگران مهاجری از برمه وجود دارند.

با آمدن به این کنفرانس ، من یاد گرفته ام که می توانیم باهم کار کنیم. همانگونه که پیشتر گفتم، احساس می کنم در خانه خود هستم - احساس می کنم که برای دیدن اعضا خانواده ام بازگشته ام. ما فقط خانواده ملل نیستیم. ما خانواده

شایطی که بشکل اجتناب ناپذیری روزی به سراغ آنها می آید که آن روز می تواند چندان دور نباشد.

لازم است سرمایه گذاری های مستقیم خارجی که منجر به کارآفرینی می شود مورد دعوت واقع گردد. سرمایه گذاران باید از قوانین کاری تعیت کنند (مسیرهای مرتبط با استانداردهای پذیرفته شده بین المللی را دنبال کنند و مسئولیت زیست محیطی مورد بررسی قرار گیرد). منافع پایدار از جمله کسب فناوری مدرن باید هدف باشد. سرمایه گذاری مسئولانه

خارجی در حرفه کشاورزی باید سودمند باشد، با احتیاط لازم و حمایت از صاحبان حرف کوچک را در نظر داشته باشد.

سرمایه گذاری های دولتی که برای خصوصی سازی معین می شود باید رقابتی تر باشد و بنگاه های اقتصادی کوچک و متوسط مانند محصولات برقی و قطعات یدکی ماشین آلات باید تشویق شوند. سرمایه گذاری های دارای ترجیح مستقیم آن نوع سرمایه گذاری هایی بودند که به توریسم و توسعه خدمات مالی موثر و ساختارهای اساسی مرتبطند. باید به سرمایه گذاری در صنایع استخراجی با دقت خاصی نزدیک شد.

توصیه های فوق الذکر از سوی نمایندگان کارگری بنحو خیره کننده ای در بسیاری از جنبه ها شبیه به توصیه های یک اقتصاد دان بر جسته است که وضعیت برمه را طی سال ها مطالعه کرده است. توسعه صنعت توریسم، ایجاد سیستم مالی زنده و پایدار ، و سرمایه گذاری به عنوان منع آنی ایجاد شغل و نیز منبع ایده های جدید ، فناوری و تکنیک های جدید.

او همچنین شفافیت و پاسخگو بودن را در بخش انرژی و صنایع استخراجی در کل توصیه می کند. شرکت نفت و گاز میانمار ، شرکتی تحت تملک دولت و تحت وزارت انرژی که با آن تمامی مشارکت های خارجی در بخش انرژی از طریق ترتیبات سرمایه گذاری مشترک صورت می گیرد در حال حاضر فاقد شفافیت و قابلیت پاسخگویی است. دولت باید استانداردهای برسیمیت شناخته شده بین المللی را مانند قوانین مناسب صندوق بین المللی پول در خصوص شفافیت مالی را اعمال کند. سایر کشورها باید با اجازه ندادن به شرکت هایشان در شریک شدن با شرکت مذکور کمک کنند تا زمانی که التزام به چنین قواعدی امضا شود. این امر همچنین تضمین خواهد کرد که شرکت های آنها خود تابع قوانین فوق و نیازهای متغیر "انتشار آن چه می پردازید" باشند.

با تمام وجود از این نظر حمایت می کنم که محیط داخلی باید چنان ساختار بندی شود که بهترین استفاده را از سرمایه گذاری: حقوق اموال ، حکومت قانون ، ثبات اقتصادی گسترش ده ، شالوده عمل کننده ، که شامل ساختارهای نرم مانند آموزش می باشد و یک سرویس مدنی موثر و صادق داشته باشد. دسترسی بیشتر به انرژی ، حمل و نقل و ارتباطات ، از جمله ارتباطات تلفنی و الکترونیکی نیاز به توجه خاصی دارد.

رشته وسیعی از اصلاحات وجود دارد که می تواند توسط دولت برمه انجام شود ، نه این که فقط سرمایه گذاری را جذاب کند ، بلکه آن را پایدار و واقعابراز همه مردم سودمند سازد. سیاست و خط مشی توسعه دوستدار





بی پیشینه ای برای توسعه اقتصادی در اختیار خواهیم داشت که باید بخشی و بسته ای از رشد توسعه دوستدار حقوق بشر و دوستدار دمکراسی باشد که صلح و موقفیت را برای کشور ما به همراه بیاورد.

من از سازمان بین المللی کار و سازمان دهندگان این کنفرانس برای محقق ساختن امکان حضور وایستادن در این جا و درخواست از کارگران، کارفرمایان، دولت ها، بنگاه های تجاری بین المللی، نهادهای بین المللی و سازمان ها برای ملحق شدن به ما در تلاش هایمان تشكر می کنم. متوجه نمی شوم که چرا مردم می گویند من خیلی شجاع هستم - چون واقعاً الان بطرز نگران کننده ای دچار هیجان و تنش هستم.

ریاست کنفرانس:



از شما خانم آنگ سان سو چی بخاطر پیام امید تان تشکر می کنم. عمیقاً آن را رج می نهیم زیرا می دانیم مسیری که شما را به این جا آورده است طولانی و دشوار بوده است. تجربه زندگی شما یکی از الهام بخش ترین نمونه های شجاعت مدنی همه زمان ها بوده است. شما غالباً مجبور بودید که از سخن گفتن و تماس مستقیم چشم پوشی کنید، و فقط به سکوت اجرای مسلح بودید که بلندرت از هر فریادی سخن می گوید، چون شما به کسانی صدا دادید که هیچ صدای نداشتند.

زندگی شما برای ما یک نمونه والگوست. نبردی را که برای آن جنگیده اید همان اهدافی است که سازمان بین المللی کار آن را دنبال می کند، از محو کار کودک و کودک سرباز گرفته تا تقویت سه جانبه گرایی و گفتگوی اجتماعی، تا نبرد برای برابری جنسیتی، کار شایسته و کاهش فقر و شمول اجتماعی.

ایمان و تعهد شما بدون تزلزل باقی مانده است، حتی در دشوارترین ایامی که باید آن را تحمل می کردید. نمونه انسان هایی مانند شما به همه ما قدرت می بخشد. از این رو از این حقیقت مفتخریم که در اولین سفر خود به خارج پس از سالها، دعوت ما را برای حضور در این کنفرانس بین المللی کار قبول کردید، در این مجلس بین المللی کار تا صدای شما بوسیله هزاران کارگر و رهبران در سرتاسر جهان شنیده شود.

امیدواریم که در مراحل بعدی سفر بین المللی خود، که بسیاری از شنوندگان را مورد خطاب قرار خواهید داد، مانند کنفرانس بین المللی کار ما، فرصتی فراهم شد تا آنان نیز شاهد قدرت اعتقادات شما باشند.

خانم آنگ سان سو چی، از طرف مسئولان همکار کنفرانس و تمامی شرکت کنندگان، و از طرف خود، بعنوان یک فرد از امریکای لاتین از کشوری که برای آزادی و دمکراسی اش جنگید، مایلیم یکبار دیگر سپاس عمیق خود را برای افتخار حضور خود در این جا امروز اعلام دارم. مایلیم از این جمع دعوت کنم که یکبار دیگر بایستند و سپاس و قدردانی خود را نسبت به مبارزات شما برای حقوق و شان و کرامت انسانی ابرار دارند.

مردمان نیز هستیم. روابط مردم با مردم مهمترین نوع رابطه است. مایلیم از شما درخواست کنم که درباره جوانان ما بخصوص همانند جوانان خود، فرزندان خود فکر کنید.

من هیأت مدیره را امروز صبح با استماع نظراتم درخصوص جوانان خسته کردم و فکر می کنم که قصد دارم اینجا هم همین کار را انجام دهم.

در طی مبارزات برای انتخابات فرعی در آوریل، این فرصت را داشتم که جوانانی را از سرتاسر قسمت های کشور ملاقات کنم. ما تلاش می کردیم تا آگاهی سیاسی در کشورمان را ارتقا بخشیم و جالب است که بدانید با میزان بالایی از هوشمندی جوانان ما به این تلاش پاسخ دادند. وقتی من می گویم جوانان، من با بچه های نوپا شروع می کنم. در بسیاری از مکان ها، کودکان کوچک را می بینیم که به زحمت می توانند قدم بزنند که از ما حمایت می کنند. این خیلی جالب است. تکان می دهند تا به ما یفمانند که از ما حمایت می کنند. من اطمینان ندارم که آنها معنی کلماتی را که می گفتند نمی فهمیدند، اما فکر می کنم که روحیه مشارکت سیاسی در آنها القا شده است. آنها در همان اوایل زندگی می آموختند که باید در روند سیاسی کشور شرکت کنند اگر بخواهیم آینده ای معنی دار برای آنها بسازیم. این موضوع مرا بیش از نتایج انتخابات تشویق کرد - که البته خیلی خشنود کننده بود. این اعتقاد که مردم ما در مسیر ایجاد جامعه ای قرار دارند سرشار از استعداد که چنین روحیه ای را به من و سایر اعضای حزبم بخشیده است.

من مایلیم همه شما به برمه ببایید - نه فقط به فرصت های سرمایه گذاری نگاه کنید یا مشکلات کارگران رابررسی کنید - اما قضاوت کنید که چه پتانسیل های زیادی در آن جا برای بهبود کل جهان وجود دارد. جوانان ما چنین روحیه ای دارند اما آموزش ندیده اند - آنها آن نوع آموزش پایه ای را که آنها را توانمند سازد تا جایگاه درست خود را در کشورشان و جهان بگیرند دریافت نکرده اند. ما نیاز به بهبود نظام آموزشی خود داریم. و همانطور که پیشتر گفتم، ما نیاز به آموزشی حرفه ای داریم که به ایجاد اشتغال متصل باشد.

از سرمایه گذاران بالقوه درخواست می کنیم که در باره ما و خودشان فکر کنند. ما درک می کنیم که سرمایه گذاران فقط به دلایل نوع دوستانه محض به صحنه نمی آیند. قبول داریم که سرمایه گذاران باید بازده داشته باشند - سرمایه گذاری ها باید منجر به سود شود. اما می خواهیم این سود بین سرمایه گذاران و مردم ما موردمشارکت قرار گیرد. و بیش از هر چیز، مایلیم از آن نوع سرمایه گذاری دعوت کنیم که مهارت سایر بخششای جهان را با جوانان ما در برمه به مشارکت بگذارد.

بنابراین وقتی که به کشورهای خود باز می گردید، لطفاً دولت های خود، بنگاه های تجاری خود، و کارگران خود را تشویق کنید تا به ما کمک کنند تا آن نوع جامعه ای را بسازیم که آینده کشور ما را تضمین کند. این درخواست من از همه شماست و با دیدن این همه شور و گرما که مرا بعنوان نماینده مردمی مورد توجه قرار دادید که دمکراسی و حقوق بشر در برمه می خواهد، اطمینان دارم که می توانم روی شما در انجام نهایت تلاش تان حساب کنم.

۳۰ سال از آخرین باری که من در ژنو بودم می گذرد. مطمئن نیستم، اما قلبم آن را تایید می کند، که ما دوباره و دوباره همیگر را ملاقات خواهیم کرد تا مشکلاتی را حل کنیم که برای آینده نه تنها کشورمن بلکه کل جهان خطرمحسوب می شود. حال به متن تهیه شده ام باز می گردم مثل یک سخنران خوب قبل از این که نتیجه گیری کنم:

با برداشتن یا تعلیق تحریم ها و با احیای نظام تعییم یافته اولویت ها، یک فرصت



گزارش بحران اشتغال جوانان

در اجلاس یکصدو یکمین سازمان بین‌المللی کار ILO

May 30 - Jun 14th

تهمه کننده: مهندس سید حسن افتخاریان

فهرست مطالب

مقدمه

مبث روز اول: هل بحران بیکاری جوانان

مبث روز دوم: مهارت‌های قابلیت استقرار شدن

مبث کارآفرینی، فوداشتگاری در کشورها

اشغال و همکاری‌های منطقه‌ای و بین‌المللی

لزوم مشارکت شرکای اجتماعی در حل بحران اشتغال جوانان

فلاتله گزارش پنجم سازمان بین‌المللی کار

مقدمه

پنجمین دستور کار کنفرانس بین‌المللی کار در شهر ژنو کشور سوئیس بر روی بحران اشتغال در دنیا و به ویژه بیکاری جوانان متمرکز بود. برای ساختاردهی به بحث‌های نمایندگان کشورها، گزارشی کامل از فعالیت‌های قبلی کشورها تهیه شده بود و مسئلان جلسه از نمایندگان خواستند تا با توجه به مثبت و مفید بودن تجربیات گزارش شده، تحلیل‌ها و پیشنهادات خود را برای اجرایی نمودن تجربیات ارایه شده، در سطح جهان ارایه نمایند. سازمان بین‌المللی کار به صورت گستردگی بر روی موضوع اشتغال جوانان در حال فعالیت است. اما چالش اصلی که کنفرانس قصد پرداختن به آن‌ها را داشت این بود که فرایند ایجاد اشتغال برای جوانان، مؤثر و با هدف و برنامه‌ریزی شده باشد.

به کارفرمایان پیشنهاد شد که به روند کنفرانس به عنوان دستیابی به یک سیاست فراگیر برای حل اشتغال نگاه نمایند بلکه بر روی تجربیات و روش‌های اجرایی بکار گرفته شده برای یافتن پاسخی عملی به قابلیت‌های سیاست‌های بازار کار و خدماتی که می‌بایست برای ایجاد اشتغال ارایه شود متمرکز شوند. این موضوعات قبلاً در اجلاس سال ۲۰۰۵ به بحث گذاشته شده بودند.

مبث روز اول: حل بحران بیکاری جوانان

با تأکید نمایندگان به نقش جهانی ILO بر روی حل بحران بیکاری جوانان آغاز شد. کارفرمایان اصولاً به دنبال مباحث کارآفرینی، سیاست‌های اقتصادی و اشتغال و خطاچی‌های مرتبط با بخش‌های مختلف اقتصادی برای حل مشکل بیکاری بودند. از نقطه‌نظر کارفرمایان توسعه اقتصادی و رقابت‌پذیری بنگاه‌ها کلید واقعی و بسیار با اهمیت حل بحران بیکاری به شمار می‌آید.

کارفرمایان از دولتها خواستند تا ریسک فعالیت‌های آن‌ها را کاهش دهند، توسعه بخش خصوصی (واقعی) و توانمندی محیط کسب و کار شرایط اولیه پایدارسازی بنگاه‌ها به شمار می‌روند. همگی هم بر این موضوع اذعان داشتند که ما نمی‌توانیم یک راه حل برای تمامی دنیا داشته باشیم، قاعده‌تاً هر جماعتی روش‌ها و تجربیات خود را خواهد داشت.

اما به هر حال علم اقتصاد شاخص‌های تعیین‌کننده خود را دارد و به لحاظ اقتصادی شاخص‌ها تعریف و معانی خود را دارند و می‌توانند در جوامع مختلف تعیین‌کننده روندهای اقتصادی باشند.

هر چند که رشد اقتصادی برای حل مساله اشتغال لازم است ولی کافی نیست، چرا که آمریکا این اشتیاه را تجربه نموده است. ۱۵٪ نیروی کار مورد نیاز از طریق

جوانان جویای کار اشغال شد ولی مشکل بیکاری به دلیل آماده نبودن سایر زیرساخت‌ها و الزامات مثل آموزش‌ها و مهارت‌های فنی، رقابتی نبودن بنگاه‌ها و تدوام بحران پولی و مالی در دنیا که محیط کسب و کار را ناپایدار ساخته بود، مرتفع نگردید.

در اینجا دولت کانادا پروژه چگونگی ورود جوانان به بازار کار را مطرح ساخت که نشان‌دهنده ابعاد مختلف تاثیر سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کلان بود.

استرالیا معتقد بود که به یک تغییر پارادایمی در سیاست‌گذاری‌ها برای ایجاد اشتغال نیاز است. این کشور بحث بنگاه‌ها با درآمدهای بسیار بالا را مطرح نمود که به دلیل ریسک‌پذیری در بازارهای جدید و صادراتی قابلیت‌های توسعه فعالیت‌های خود را فراهم نموده‌اند. در این میان به دیدگاه سازمان بین‌المللی کارفرمایان در اجلاس G20 اشاره شد که در آن‌جا به صراحة تاکید شده بود بنگاه‌ها باید تمایل و اعتماد به ریسک پیدا کنند، در غیر این صورت نیاز به شغل‌های جدید پیدا نخواهد شد.

اندونزی نحوه مشارکت دولت در سیاست‌گذاری‌ها و کیفیت این سیاست‌ها را بسیار مهم دانست. ۱۷٪ جمعیت اندونزی کم سوداند و این افراد جویای کار نیز می‌باشند یکی از روش‌های بکار گرفته شد کمک دولت به اتحادیه‌ها و آزادی انجمنها برای فعالیت در امر ارتقای آموزش‌های افراد و در نهایت حل مشکل بیکاری بود.

نکته حائز اهمیت در اینجا تفاوت نگرش در ارتباط با تعریف بیکاری است: زمانی که نماینده‌ها از بخش دولت هستند حتی شغل یک ساعت در هفته را اشتغال می‌دانند. در حالی که کارگران شغل با ساعات کار قانونی و درآمد مناسب را اشتغال می‌شناستند. کارفرمایان نیز کار بهره‌ور و رعایت موضوعات کار را شغل یا کار تعریف می‌کنند، جمع‌بندی نظرات کارفرمایان که در جلسه سه جانبه با حضور نمایندگان کارگری و دولت‌ها برای ورود به بحث‌های تخصصی با جزئیات بیشتر مطرح شد عبارت بود از:

رشد اقتصادی - رشد ملی - مشارکت کارفرمایان در تصمیم‌گیری‌ها، کارفرمایان باید ریسک بالایی را برای ایجاد اشتغال تحمل کنند.

سرمایه انسانی فوق العاده برای بنگاه پایدار اهمیت دارد. سیاست‌گذاران باید در این مورد با راه‌حل‌های عملی با کارفرمایان کاملاً مشارکت داشته باشند. اهمیت گفتگوهای چندجانبه بر کسی پوشیده نیست.

بخش خصوصی و کارفرمایان باید تشویق به مشارکت در ایجاد شغل شوند. تاکید بر استخدام جوانان به تنهایی کافی نیست و نیازمند بنگاه‌هایی است که به شکل سودآور هدایت شوند. خط‌مشی‌هایی که باعث از بین رفتن توانمندی محیط کسب و کار شوند، بنگاه‌ها را به مخاطره اندخته است. مخصوصاً سیاست‌های اقتصادی و موضوع فارغ‌التحصیلان بیکار دانشگاه‌ها.

بنگاه‌های کوچک و جوانان جویای کار بدون حمایت همگی از مشکلات ایجاد اشتغال در بسیاری از کشورها هستند. رشد اقتصادی به تنهایی شغل‌ها را ایجاد نمی‌نماید. بلکه زیرساخت‌های دیگری همانند ارایه خدمات به کارفرمایان، آموزش کارجویان، قوانین انعطاف‌پذیر برای استخدام و جبران خدمت همگی می‌بایست توسط دولت‌ها فراهم شوند. یک پارچه‌سازی تمامی سیاست‌ها و تصمیمات اتخاذ شده در کشورها برای ایجاد شغل بیشتر ضرورت دارد.

روش‌های مطرح شده در سال ۲۰۰۵ کاملاً توسط کارفرمایان قابل پذیرش است و معتقد‌می‌کنند که می‌توانیم با مشارکت در طول این نشست شرایط بهتری را برای اشتغال فراهم نماییم. دولتها هم باید روش‌های مناسب و ساختار یافته‌ای را برای آن‌چه از ILO نیاز یا توقع دارند بکار بینندن تا موضوع اشتغال برای جوانان حل شود.

نظر کارگران

۱. بعد از بحران سال ۲۰۰۸ وضعیت اشتغال جوانان به مرتب بدتر شده است. هرسال بیش از ۴۰ میلیون شغل باید در دنیا ایجاد شود.

۲. گزارش G20 باید به عنوان یک راهنمای در دستور کار این اجلاس قرار گیرد.

۳. فراهم‌سازی رشد اقتصادی و استخدام‌پذیری افراد ضرورت دارد. تطبیق خواسته‌های بازار کار با سطح مهارت‌های کارکنان و کارآفرینی نیز بسیار اهمیت دارد.

تنها سیاستهای اقتصاد کلان و اصلاح نظام بازار کار می‌تواند مشکل اشتغال را به صورت کامل حل نماید.

۵. سیاستهای اتخاذ شده در اروپا برای سرمایه‌گذاری بر روی اشتغال به دلیل بحران اقتصادی و تغییرات سیاسی در کشورهای غربی متوقف شد و این ضربه جبران‌نپذیری به نیروی کار جوان و رشد اقتصادی وارد خواهد نمود.

۶. سرمایه‌گذاری بیشتر برای رشد اقتصادی و افزایش حقوق براساس بهره‌وری، حمایت‌های پوشش بیمه‌ای و ساختار دادن به بازار کار و امنیت کارگران راههای پیشنهادی تشکل‌های کارگری است.

ما خواستار پیام محکم این کنفرانس برای ایجاد تغییر هستیم.

نظر دولت

نماینده دولت دانمارک

بعد از بحران اقتصادی و مالی، بیکاری جوانان سه برابر شده است. مشکل بیکاری تبدیل به نگرانی جهانی شده است و ترس از تبدیل آن به یک فاجعه در سازمان‌های بین‌المللی وجود دارد. خطمشی‌های جامع و همه‌جانبه نگر که توسط این کمیته طرح خواهد شد می‌تواند راحلهای مناسبی را در اختیار جامعه جهانی قرار دهد.

جامعه اروپایی برنامه‌های مناسبی را برای سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۲۰ برای حل بحران بیکاری در اتحادیه اروپا تدارک دیده است.

در اتحادیه اروپا مشارکت با شرکای اجتماعی بسیار مورد تأکید است بهبود شناسایی و پیش‌بینی حجم بازار کار نیازمند شغل یکی از اقداماتی است که جامعه اروپا به آن رسیده است. امیدوار با اجرایی شدن قطعنامه ۲۰۰۵-۲۰۰۵ امکان ایجاد شغل برای جوانان فراهم شود.

نماینده دولت بزرگیل

به نمایندگی از آمریکای لاتین صحبت می‌کنم، بیکاری جوانان یک چالش جهانی است. کیفیت رشد اقتصادی کشورها و پرداخت سوسیسی به شکل‌های مختلف می‌تواند به حل این مشکل کمک نماید.

نماینده دولت استرالیا

دولت استرالیا مایل است روش‌های اجرایی مناسبی در طول این کنفرانس برای حل این بحران یافت شود. حل این بحران به میزان زیادی به حل مسایل و بحران‌های مالی کشورها بستگی دارد. جوانان استرالیایی به شدت تحت تاثیر این بحران برای یافتن شغل مواجه شده‌اند. ILO باید برای تدوین سیاست‌های اشتغال، وضع قوانین و سیاست‌های ضروری در اقتصاد کلان کشورها کمک نماید. عدالت اجتماعی در جهانی شدن با حل این بحران امکان‌پذیر خواهد بود.

نماینده دولت کانادا

جوانان در چالش برای یافتن کار شایسته هستند اما متساقنه به دلایل مختلف کمتر موفق هستند. مشارکت قوی بین ذینفعان دولت مثل شرکای اجتماعی، دانشگاهها، مؤسسات عمومی باید در این موضوع با یکدیگر همکاری نمایند. فعالیت‌های آموزشی و ظرفیت‌سازی در اقدامات ILO برای حل این مشکل مورد انتظار است. جوانان آینده ما هستند و دولت کانادا قصد مشارکت در این برنامه با ILO را به صورت کامل دارد.

نماینده دولت هند

۹/۵ میلیون بیکار در کشور هند وجود دارد که با اصلاح نظام مالی و سایر ساختارها، امید به کنترل این بحران دارند تصمیم گرفته شد تا براساس تحقیقات سالیانه تاثیرات سیاست‌های اتخاذ شده بر روی میزان ایجاد شده پیگیری شود. بحران بیکاری در هند تحت تاثیر موضوعات مختلف و پیچیده متنوعی به لحاظ ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قرار دارد.

نماینده دولت ترینیداد و توباگو

اگر محیط توسعه یافته‌ای را فراهم نکنیم، آینده جوانان ما در هاله‌ای از ابهام خواهد بود. این کشور یک میلیون و دویست هزار نفر جمعیت دارد. ترینیداد و توباگو دو جزیره با حدود ۴۰۰ بنگاه فعل ولی یکی از ۴۶ کشوری است که در تدوین قطعنامه ۲۰۰۵ مشارکت

داشته است.

نماینده دولت ترکیه

سرمایه‌گذاری بر روی توسعه منابع انسانی بیکار می‌تواند موضوع توسعه همه‌جانبه را فراهم آورد. نصف جمعیت ترکیه زیر ۳۰ سال سن قرار دارند ما شانزدهمین اقتصاد پیشرفته دنیا هستیم.

۱. اشتغال جوانان در ترکیه از ۱۸ تا ۲۹ سال سن در ساختار نیروی کار جوان قرار گرفته است

۲. تسهیلات گسترهای در اختیار کسانی قرار گرفته که می‌خواهند بنگاهی را خود ایجاد و اداره نمایند.

۳. پوشش‌های بیمه‌ای و پرداخت حقوق بیکاری و سرمایه‌گذاری بر روی آموزش به صورت گسترهای در دستور کار قرار دارد.

۴. یک برنامه ملی تحت عنوان کارشایسته برای همه از سال ۲۰۰۹ آغاز شده است.

۵. برنامه اجرایی با کمک UNDP و ILO به همراه دولت و کارفرمایان و کارگران به صورت کامل در حال اجرا است. افراد معمول و زنان در راس تمامی برنامه‌های ترکیه قرار دارند.

برنامه Specialized Career Planning توسط اتاق بازرگانی و دانشگاه فنی و تکنولوژی به همراه دولت برای یک میلیون نفر از جوانان ترکیه تدارک دیده شده است.

ما برای ایجاد شغل برای خود و کارآفرینی بین سنهای ۱۵ تا ۲۹ سال، برنامه‌های مشاوره‌ای و آموزشی گسترهای تدارک دیده شده، ۱۸۵۰۰ مشاور ایجاد بنگاه در ترکیه شناسایی و برای ارایه خدمات به کار آفرینان به خدمت گرفته شده‌اند.

آقای خوان سوماوا

من امروز در این جلسه حاضر شدم تا احساس و نحوه برخورد شما با این مقوله را شاهد باشم. تلاش در طول این کنفرانس حتی تأثیرات خود را خواهد داشت. زیاد راجع به آینده صحبت نکنید، در حال حاضر ما مشکل بحران بیکاری در جهان داریم و تعهد ما در حال حاضر تفکر و انجام هر آن‌چه که برای ما امکان دارد می‌باشد.

ILO مجبور شده است تا در مقوله اقتصاد کلان وارد شود چرا که بانک جهانی در نشست G20 تداوم پیگیری سیاست‌ها را برای اطمینان از روند موقفيت بر عهده ILO گذاشته است.

کشور آرژانتین

رئیس جمهور آرژانتین پروژه‌ای را تعریف کرد و طی آن همه را متعهد به مشارکت فعال در آن نمود. به دلیل بحران‌های سال ۲۰۰۱ و ۲۰۰۲ در آرژانتین و همچنین مشکلات مالی تداوم یافته تا سال ۲۰۰۹، ما خطا مشی و سیاست بازار آزاد را شروع نمودیم، موضوع خصوصی‌سازی و تجدید ساختاری اقتصاد کلان برای حل بحران‌های بوجود آمده اتخاذ شد.

حمایت‌های اجتماعی (پوشش بیمه‌ای) پیش‌نیاز حل تمامی موضوعات مربوط به اشتغال در آرژانتین شناخته شده و برنامه‌ای منظم برای این موضوع در نظر گرفته شد.

نماینده بخش کارگران

ما در دهه آینده با بحران فاجعه‌آمیز بیکاری جوانان مواجه خواهیم شد و باید از همین امروز سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های جامع تدوین شده و اجرایی شوند. مایل هسیتم در مقاوله نامه ۲۲-۲ کسانی که مسؤولیت تغییر سیاست‌ها در سطح اقتصاد کلان را دارند متعهد به اجرای آن‌ها نماید. مطالعه بر روی سریلانکا، اوگاندا، آرژانتین، ترکیه، ملائوی به ما نشان داده است که مشارکت‌های بخش اقتصاد کلان باید در کشورها تغییر نماید.



خواسته‌های بخش کارگری

- ✓ ارایه خدمات تخصصی درمورد سیاست‌گذاری در سطح اقتصاد کلان
- ✓ ارتقای اقتصاد اجتماعی و صنعتی شدن در کشورها
- ✓ تبدیل بخش غیررسمی به رسمی

نماینده بخش کارفرمایی

ما با دولت برای ایجاد سیاست‌های مناسب در کلیه بخش‌های اقتصادی اعلام آمادگی می‌کنیم تا شغل‌های مناسب برای جوانان ایجاد شود. رشد اقتصادی یک پیش‌نیاز و اساس بقیه فعالیتها و اقدامات خواهد بود.

رشد اقتصادی تمامی جزئیات برنامه‌های مالی مورد نیاز را در بر خواهد گرفت. ما اینجا بر روی سیاست‌های اقتصادی تاکید داریم و اعتقاد داریم. ILO نمی‌تواند وارد جزئیات اقتصاد کلان شود ولی بر روی کلیات برنامه‌ها مثل تحصیلات، سیاست‌های پولی و اشتغال نظرات خود را خواهد داشت. پیشتر برنامه‌های برروی توسعه بنگاه‌ها متمرکز شده است و اکثر سیاست‌ها تحت تاثیر اقتصاد جهانی قرار دارد.

خواسته‌های کارفرمایان :

- ✓ اعتمادسازی برای سرمایه‌گذاری از خواسته‌های اکید کارفرمایان است.
- ✓ سرمایه‌گذاری یعنی توسعه بنگاه‌ها و ایجاد مشاغل بیشتر
- ✓ دولت هم باید جوانان و جویندگان کار را برای پذیرش ریسک خود اشتغالی یا استخدام در بنگاه‌های با ریسک آماده نماید.
- ✓ انعطاف‌پذیری در بازار کار و قراردادهای کار از دیگر خواسته‌های کارفرمایان می‌باشد.

بحث روز دوم: مهارت‌ها و قابلیت استخدام شدن

نماینده‌گان تجربیات و نظریات خود را مطرح نمودند.

نماینده کارفرمایان

هنگامی که بحران بیکاری پدیدار شد و آثار خود را نشان داد، مشخص شد که مهارت‌های کارکنان و آموزش و کیفیت آن‌ها می‌بایست تغییر نماید. در قطعه‌مانه سال ۲۰۰۵ نیز بر روی آموزش، مهارت آموزی و استخدام‌پذیری جوانان تاکید شده و نقش آن بسیار مهم دیده شده است.

تحصیلات و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای زمانی قابلیت‌های خود را نشان خواهند داد که با آموزش در حین کار / خدمت همراه شوند. دولتها باید در سیاست‌گذاری‌های مرتبط با آموزش خود با کسب و کارها همراه باشند تا بر روی مهارت‌های مورد نیاز سرمایه‌گذاری شود.

سیاست‌گذاری صحیح دولتها برای رشد اقتصادی خواسته مؤکد ما بعلاوه موارد ذکر شده فوق است. ما بر روی بخش خصوصی با فعالیت سودآور و SME‌های ایجاد کننده ثروت تاکید داریم. ما معقد نیستیم که همه دولتها برای سیاست‌گذاری یک روش واحد و یکسان را انتخاب کنند اما بر روی الگوبرداری از چند تجربه موفق در خطمشی‌گذاری استقبال می‌نماییم. به هر حال ما نقش بخش خصوصی را برای ایجاد مشاغل بسیار مهم می‌دانیم، مشارکت تمامی شرکای اجتماعی در مقوله ایجاد شغل کاملاً ضروری است به ویژه در موضوعاتی همچون مهارت‌ها و آموزش‌های مورد نیاز بنگاه‌ها، ایجاد شغل جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی متفاوتی را به یاری می‌طلبیم.

دولت راپن

ژپن برنامه آموزشی ابتدایی تا کالج خود را بازنگری نموده و درس‌هایی را با عنوان انتقال تجربیات افرادی که در محیط‌های کاری بوده‌اند را وارد سیستم آموزشی کرده است. بدین ترتیب این درس‌ها به صورت کاربردی تجربیات مورد نیاز برای محیط‌های کاری را به جوانان آموزش می‌دهند. براساس نظرات همین افراد متون درسی اصلاح نیز می‌شوند.

دولت الجزایر

در سال ۲۰۰۹ برنامه اشتغال پیگیری شده است. ساختار اقتصاد کلان الجزایر منجر به رشد اقتصادی پایدار در الجزایر و توسعه منابع انسانی شده است. بخش‌های مختلف اقتصادی از جمله توریسم در این برنامه قادر به ایجاد مشاغل جدید شده‌اند.

اما دولت الجزایر برای موفقیت این برنامه، پژوهه اعتمادسازی را شروع می‌نماید که شامل حمایت از سرمایه‌گذاری برای ایجاد مشاغل جدید، ارتقای همکاری‌های بین بخشی بنگاه‌ها، ارتقای سطح آموزش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز، توسعه بخش خصوصی بهبود وضعیت اطلاعاتی بازار کار و بررسی و کنترل بازار کار می‌باشد.

دولت کنیا

ما نیز برنامه ملی ایجاد اشتغال داریم. ما قصد ایجاد شغل پایدار و بهره‌ور داریم. همکاری بین مؤسسات و نهادها در دستور کار دولت قرار دارد. سیاست ایجاد شغل برای جوانان از سایر سیاست‌گذاری‌ها جدا نمی‌شود و ارتباط همه برنامه‌ها و سیاست‌گذاری‌ها با ایجاد اشتغال برای جوانان لحاظ می‌شود.

آفریقا

در آفریقا اشتغال برابر است با کاهش فقر

استاد دانشگاه Southern دانمارک موضوعی را با عنوان از مدرسه تا محیط کار را برای نماینده‌گان مطرح ساخت او اسم این انتقال را جهان زنگی نامیده بود. ورود افراد به محیط کار از سن ۱۵ سالگی تا ۲۱ سالگی موضوع تحقیق وی بوده است. کشورهای زیادی در این تحقیق مورد مطالعه قرار می‌گیرند تا در نهایت منجر به طراحی سیستمی می‌شود که سیستم تمرکز یافته یا دوگانه نام‌گذاری شده است. در این سیستم تحصیلات و آموزش در مدارس و مراکز آموزشی با نیازمندی‌های بازار کار همراه شده است. در طول دوره آموزشی در این سیستم ۹ روز آموزش کلاسیک و سه روز فعالیت آموزشی در محیط‌های کاری پیش‌بینی شده است

وی اعتقاد داشت که قوانین و مقررات باید به صورت روش برای نیازمندی‌های شرکت‌ها و آموزش‌ها تعریف شوند. در این میان این اعتقاد نیز وجود داشت که وقتی مسؤولیت آموزش بین شرکای اجتماعی تقسیم می‌شود، فرآیند ارزیابی و پیگیری و کنترل اهمیت خاص خود را خواهد یافت.

Albuquerque De Castro رئیس افتخاری اجلالس یکصدو یکم آقای دکتر ما به ایجاد شغل برای جوانان نیاز داریم، اما مهم تر از آن به کار شایسته برای محافظت از مشاغل نیازمندیم.

ایلن‌لند

ما بیش از ۲۵ سال سابقه بر روی مطالعه در مورد اشتغال جوانان و نیازمندی‌های آنان داریم، بیکاری فارغ‌التحصیلان مهمترین مشکل حاضر کشور ایلن‌لند است. برنامه‌ای ملی با عنوان Job Rich در کشور تهیه شده که در سه مرحله افراد جویای کار یعنی جوانان فارغ‌التحصیل را پس از آموزش‌های تکمیلی و حرفه‌ای به بازار کار متصل می‌نماید.

هند

دوچالش عمدۀ برسره راه این موضوع مهم یعنی آموزش و مهارت آموزی در کشورهای جهودارد؛ اول این‌که، موضوع آموزش مستمر کارکنان در اکثر کشورها نادیده گرفته می‌شود. در حالی که سرمایه‌گذاری مناسب و خطمنشی‌های مؤثر بازار کار می‌تواند فاصله مهارت‌ها با نیازمندی‌های بازار را تکمیل نماید.

دوم این‌که، مهارت‌ها باید به عنوان تثبیت کننده اتوماتیک در بازار کار و سیاست‌های دولتها در نظر گرفته شوند که این موضوع نیز چندان دارای فرآیند مناسب در کشورها از جمله هند نیست.

بنگلادش

هر سال دو میلیون نفر به بیکاران بنگلادش اضافه می‌شود. بنگلادش ۱۶۰ میلیون نفر جمعیت دارد. نقشه دموگرافیک (جمعیت) بنگلادش نشان‌دهند باقی ماندن این چالش در سال‌های آینده نیز می‌باشد. دولت برنامه جامع توسعه مهارت‌ها را با مشارکت بخش

خصوصی آغاز کرده است.

دولت توفن

بین تحصیلات و آموزش فنی و حرفه‌ای و بازار کار رابطه بسیار زیادی وجود دارد. در تونس نیز ۱۷٪ بیکاری وجود دارد. بعد از انقلاب اخیر، تلاش‌هایی برای کمک به ایجاد اشتغال و احترام به دموکراسی و حقوق بشر آغاز شده است. تقاضا برای کار یکی از دلایل اصلی این انقلاب بوده است ۲۵ هزار شغل در سال ۲۰۱۲ در بخش عمومی ایجاد شده است. از ILO کمک‌های فنی برای حداکثر نمودن اثربخشی سیستم‌های مرتبط با ایجاد شغل

موقع داریم

دولت سنگال

فضای کسب و کار بنگاهها بالاترین تأثیر را در بین سایر معیارها بر روی عملکرد آن‌ها ایجاد شغل خواهد داشت. میلیون‌ها بنگاه خرد در آفریقا وجود دارند که برای پایدار ماندن نیازمند تلاش همه کشورها برای یافتن بازار برای تولیدات خود هستند. ارایه خدمات مشاوره‌ای منظم و مستمر را از ILO در زمینه‌های مختلف انتظار داریم.

دولت فیلیپین

در برنامه توسعه ملی، سرمایه‌گذاری بر روی تسهیل ایجاد کسب و کار پیش‌بینی شده است. خدمات پوشش بیمه‌ای در رده‌های بودجه‌ای دولت قرار داده شده است. استانداردهای رقابتی را برای دانش‌آموزان و آموزش‌های حرفه‌ای تدوین کرده‌ایم. شبکه‌های اجتماع محور برای پاسخ‌گویی به جویندگان کار و ایجاد تسهیلات برای راهاندازی کسب و کار ایجاد شده و اسپانسرهای مشارکت‌کننده شناسایی شده‌اند تا خلاقیت و نوآوری‌های کارآفرینان را پوشش دهند. یکپارچگی سیاست‌گذاری‌ها را از طریق گفتگوهای سه‌جانبه توسعه و به مرحله اجرا در آورده‌اند.

دولت اندونزی

رئیس جمهور در سخنرانی سال قبل خود در کنفرانس نیاز به سرمایه‌گذاری بر روی بخش‌های مختلف برای ایجاد مشاغل را مطرح نمودند. افراد بین ۱۵ تا ۲۰ سال در اندونزی بیکار هستند کارگران مهاجر، نبود امنیت شلی، بنگاه‌های غیررسمی از مهم‌ترین مشکلات دولت در ایجاد شغل می‌باشد.

دولت چین

ما یک مکانیزم ارزیابی ایجاد اشتغال در کشور ایجاد نموده‌ایم. ما یک راهنمای بازار کار جامع نیز برای جویندگان کار فراهم کرده‌ایم تا به راحتی افراد بتوانند شغل مناسب خود را پیدا نمایند، آموزش مهارت‌ها برای تطبیق بازار کار و پوشش‌های بیمه‌ای اجتماعی از تلاش‌های گسترشده ما محسوب می‌شوند، شرایط ساده‌ای را بوجود آورده‌ایم تا افراد بتوانند با بکارگیری SYB به سرعت بنگاه خود را راهاندازی کنند. الگوهای جدید باید برای توسعه اقتصادی و تغییر فراهم و توسعه داده شوند، تعداد بیکاران زن جوان در چین رو به افزایش است.

دولت پرو

افراد با توانایی بالا و مهارت‌های بالا خواهند توانست در بنگاه‌های با ارزش افزوده بالا فعالیت کنند و ضمن سودآور کردن آن‌ها و توسعه آن‌ها امکان ایجاد شغل‌های بیشتر را نیز فراهم آورند. بین تقاضا برای شغل و عرضه افراد جویای کار در بازار کار فاصله وجود دارد و این به دلیل میوب بودن ساختارهای عمومی جامعه است. ILO باید سیاست‌های اقتصاد پایدار را برای رشد پایداری و ایجاد مشاغل پایدار کمک نماید.

دولت ونزوئلا

تجارت و توسعه روابط ما با سایر کشور در منطقه جنوب، رشد اقتصادی ما را به دنبال خواهد داشت و ما این استراتژی را دنبال می‌کنیم.

دولت آرژانتین

همان حرف‌های روز گذشته را با عبارتی دیگر مطرح کرد ما نباید مشکل بیکاری را فقط به بیکاری جوانان منتقل کنیم. این موضوعی را تغییر نمی‌دهد تمامی اقداماتی که برای بحران بیکاری باید اجرا شوند در مورد هر دو صادق

است. اصلاح سیاست‌های اقتصادی قوانین بازار آزاد، آموزش‌های کاربردی مفهوم یکسانی برای هر دو مورد دارند.

مدل بکار گرفته شده در دولت ما توزیع بهتر ثروت از طریق بنگاه‌ها است.

دولت بنگلادش

تساوی در استخدام، همازیابی بین کارفرمایان و مالکان بنگاه‌ها و اصلاح سیاست‌های اقتصادی دولت اتخاذ شده است.

سریلانکا

بیکاری در دنیا مثل خطر HIV/AIDS است. پایین بودن بهره‌وری کارکنان، نداشتن مهارت و مغشوش بودن فضای کسب و کار همگی از دلایل اصلی بیکاری محسوب می‌شوند.

کره جنوبی

دولت کره برنامه My work My tomorrow را اندخته است و براساس این استراتژی براساس نیازمندی‌های صنایع و بازار کار، افراد بازآموزی و مهارت بنگاه‌ها پیش‌بینی کرده است آموزش‌های دوره‌ای و در حین کار از برنامه‌های اصلی براساس تجزیه و تحلیل شغل و استانداردسازی مشاغل است.

پاکستان

ما باید بخش غیررسمی اقتصاد را نیز در سیاست‌های خود در نظر بگیریم.

هند

آموزش‌های حرفای و فنی به مراتب اهمیت بیشتری بر روی ایجاد شغل در کشورهای توسعه نیافتدۀ دارند

اندونزی

فضای سرمایه‌گذاری و محیط کسب و کار تأثیر زیادی بر روی بازار کار دارند.

فرادسیون کارفرمایی اوگاندا

از پیشنهاد کمیسیون اروپا برای ایجاد فرصت بیشتر برای کارفرمایان و در نتیجه ایجاد شغل می‌باشد استقبال نماییم. در اکثر کشورهای آفریقایی، خدمات عمومی ایجاد مشاغل بسیار ضعیف است.

آفریقای جنوبی

در این کشور هم مانند انگلستان برنامه ارزیابی مقررات و سیاست‌های دولتی طراحی شده ولی نتوانستند به صورت مستمر اجرا کنند.

توکیه

برنامه ملی با مشارکت شرکای اجتماعی براساس سه‌جانبه‌گرایی طراحی و پیگیری می‌شود.

کانادا

امروز جوان‌ها توانمندی و علاقه بیشتری به استفاده از وسایل الکترونیکی برای دریافت اطلاعات دارند. بنابراین تمامی اطلاعات مربوط به مشاغل، صلاحیت‌های مورد نیاز، محتوای شغل و چگونگی دستیابی به آن‌ها از طریق سازمان‌های مردم نهاد، اتحادیه‌ها و سایر شرکای اجتماعی هند

امروزش آموزش دهنده‌ها مقدمه توسعه مهارت‌ها در هر کشوری است، ما تجربه این موضوع را داریم، می‌توانیم یک پرتاب تهیه کنیم و بنا به پیشنهاد کانادا مهارت‌ها و اطلاعات مربوط به آن‌ها را توسعه دهیم. پیش‌بینی تنها مهارت آینده به تأثیرگذار است.



مقدمه

دستور جلسه این موضوع مشخص بود که براساس قطعنامه سال ۲۰۰۵ شرکای اجتماعی یعنی کارگران، کارفرمایان و دولتها و همچنین سازمان بینالمللی کار (ILO) چه اقداماتی را برای توسعه کارآفرینی در کشور خود انجام داده‌اند؟

گزارش تحقیقاتی کارفرمایان

نقش کارآفرینی در ایجاد شغل بسیار مهم و کلیدی است. زمانی که فردی کسب و کاری را ایجاد یا توسعه می‌دهد، می‌توان او را کارآفرین نامید. کارآفرینی فقط از طریق خوداستغالی ایجاد نمی‌شود بلکه کارآفرینان می‌توانند در سایر بنگاه‌ها نیز استخدام و با توانایی خود موجب توسعه بنگاه‌ها شوند. مشکلات مالی مساله اصلی اکثر کارآفرینان است. جوانان کارآفرین نیازمند مشاوره، کمک و سیاست‌گذاری مناسب برای توسعه مهارت‌های خود و نیز موفقیت بنگاه‌های ایجاد شده و یا در حال توسعه می‌باشند.

آفریقا

به زودی با بحران هیجده میلیون نفر بیکار مواجه خواهد شد، این بیکاران در جستجوی شغل خواستار مهاجرت درون آفریقا و یا به اروپا و امریکا خواهند بود. این موضوع موجب بروز مسائل مهاجرت در کشورهای مختلف خواهد شد. بسیاری از جوانان آفریقایی دارای مهارت‌های لازم برای ایجاد شغل نیستند. بسیاری از جوانان اعم از زن و یا مرد در فالبیت‌های خدمات رسانی، دستفروشی و یا تولید صنایع دستی ساده مشغول به فعالیت می‌شوند و این به دلیل عدم امکان یافتن شغل مناسب و دائمی است. دولتها باید برای جلوگیری از ورود افراد به بخش‌های غیررسمی اقتصاد و کارهای بدون ارزش افزوده، کارآفرینی را به صورت مشهود مورد حمایت قرار دهند. در آفریقای جنوبی وزارت آموزش فنی و حرفه‌ای در کنار وزارت آموزش و پرورش برای اطمینان از آموزش جامع ایجاد شده است.

کنیا

شصت درصد جوانان در کشور کنیا در بین سنین ۱۸ تا ۳۵ سال بیکار هستند. برنامه دولت کنیا عبارتند از:

- ✓ آموزش مهارت‌های مدیریت کسب و کار
- ✓ ارایه وام از طریق سی و هفت مؤسسه مالی است که جوانان می‌توانند به صورت‌های فردی، گروهی و یا با ثبت شرکت‌ها وام دریافت نمایند.

آمریکا

هفتاد میلیون دلار آمریکا به بیش از ۱۶۰ هزار نفر وام کارآفرینی داده شده است و برای دویست هزار نفر آموزش‌های مرتبط با کارآفرینی ارایه شده، در دوره‌های قبل با پرداخت وام کارآفرینی به بیش از سیصد و پنجاه هزار نفر، موقفيت قابل ملاحظه‌ای دیده شد بطوری که نواد درصد وامها برگشت داده شده بودند. باید به اتحادیه‌ها و سازمان‌های مردم نهاد (NGO) کار کرد، کار با جوانان نیازمند پویایی، تصمیم‌گیری سرعت و همراهی است. سرمایه شغل بوجود خواهد آورد و در درس‌های آموخته شده ملاحظه شد که همکاری با بخش خصوصی، قفل نیاز به منابع بیشتر را باز خواهد کرد. جوانان تفاوت‌های شخصیتی زیادی با هم در علاقه و سلاطیق دارند و باید در برنامه‌ریزی‌ها این موضوع را در نظر داشت. بحران اقتصادی بوجود آمده، نیاز به محیط کسب و کار توانمند برای توسعه کارآفرینی و فعالیت‌ها را نشان می‌دهد. نیاید فراموش کرد که کارآفرینی دارای یک فرآیند است و ارزیابی ریسک‌های این فرآیند DNA کارآفرینی است.

کنیا

گزارش تهیه شده از هند نشان‌دهنده این واقعیت است که بدون محیط کسب و کار توانمند قادر به توسعه کارآفرینی نخواهیم بود. ضمن آن که فعالیت دولت

آفریقای جنوبی در ایجاد یک میلیون و ششصد هزار شغل مورد بررسی و معرفی واقع شود. چرا که یک میلیون از این شغل‌های ایجاد شده از طریق کارآفرینی بوده است.

توفیک

دولت ترکیه با برنامه ملی توسعه محیط کسب و کار، توسعه کارآفرینی را در دستور کار خود قرار داده و مشغول بازنگری در ساختار مؤسسات مسؤول در این مورد می‌باشد.

استغال و همکاری‌های منطقه‌ای و بین‌المللی

یک نماینده از بانک جهانی و یک نماینده از گروه بیست (G20) برای مشترکت در بحث مرتبط با دستور جلسه مصوب دارند.

جلسه با نظر کارگران آغاز شد قطعنامه سال ۲۰۰۵ در زمانی تدوین شده که وضعیت رشد اقتصادی بجهان مطلوب بوده است. اما پس از بیان سال ۲۰۰۸ اوضاع دنیا به گونه‌ای دیگر است و مانند توانیم به رهنماها و یافته‌های قطعنامه ۲۰۰۵ اکتفا کنیم.

ما از سازمان‌های بین‌المللی همانند آتوقوع داریم که به عدالت اجتماعی در موضوع استغال توجه کنند. همچنین از گروه ۱۱ در توصیه به ابرای نهادسازی مؤثر و ارایه کمک‌های فنی در ارتباط با بیان استغال تشرک می‌کنیم. ضمن آنکه برای ما استغال و موضوعات مرتبط با آن مهم است نه بیکاری و چگونگی مرتفع ساختن آن.

لزوم مشارکت شرکای اجتماعی در حل بحران استغال جوانان

رؤیس جلسه

ما با راه دشواری به دلیل مشخص نبودن یک روش برنامه‌ریزی شده، عملی و روشن برای پذیرش نظریات سه‌جانبه مواجه هستیم. نماینده‌گان کارگران بر روی مشخص کردن روش‌های سیاست‌گذاری در اقتصاد کلان کشورها که بر روی استغال تأثیرگذار است پاافشاری می‌کنند. در حالی که کارفرمایان رشد اقتصادی را ضرورتاً مساوی با ایجاد اشتغال و توسعه کسب و کارها نمی‌شناسند و بر توانمندسازی محیط عملیاتی کسب و کار ملی و بین‌المللی تأکید دارند.

(در این مورد کار گروهی فرعی تشکیل شد تا چند متمم را به مستندات قطعنامه ۲۰۱۲ اضافه نماید.)

نماینده کارفرمایان

سیاست‌گذاران به اطلاعات و خطمشی‌های مختلفی که از سال ۲۰۰۵ و سپس از ارایه قطعنامه مطرح شده‌اند دسترسی داشته‌اند. اکثر دولتها بر روی آموزش و تحصیلات تاکید دارند، بر ما نیز اهمیت این موضوع پوشیده نیست. ما به عنوان کارفرمایان به همراه دولت باید اطمینان یابیم و خود را مسؤول می‌دانیم که از استخدام پذیری افراد مطمئن شویم. ما به مشارکت بیشتر در گفتگوهای اجتماعی برای سیاست‌گذاری معتقدیم. توصیه اتحادیه اروپا بسیار مورد توجه است. اما کارفرمایان به روش نظاممند و امکان ارزیابی پیشرفت گفتگوهای سه جانبه تأکید دارند. توسعه بخش خصوصی همچنان در خط مقدم توانمندسازی خواهد شد. آموزش کارآفرینی نیز اهمیت خود را دارا می‌باشد. تامین مالی و پشتیبانی از کارآفرینان برای خودبایری، فرهنگ آفرینندگی را گسترش خواهد داد.

ما از حقوق بنیادین دستمزد متعلق به هر ملیتی حمایت می‌کنیم.

افزایش حقوق جوانان با توجه به این بحران راهگشا نیست، اما با استخدام پاره‌وقت، ساعتی و یا شکل‌های دیگر برای ورود جوانان به بازار کار موافقت داریم. سازمان بین‌المللی کار پارامترهای سیاست‌گذاری اقتصادی مناسب را برای شفافسازی و اطلاع‌رسانی جامع مورد تحقیق قرار داده و اعلام نماید.

کشور دانمارک از طرف اتحادیه اروپا

در دستور کار خود قرار دادیم. بحران مالی دنیا اقتصاد کشورها را تحت تاثیر خود قرار داد در این میان جوانان بیشتر از همه آسیب دیدند. حمایت‌های اجتماعی در این موضوع به شدت اهمیت پیدا می‌نماید. اولین برنامه ما بحث اولویت‌های آموزشی برای جوانان برای تطبیق با بازار کار است. ما در این زمینه مشارکت در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی را در نظر گرفتیم. پیش‌بینی مهارت‌های مورد نیاز در آینده یکی از بحث‌های تصویب شده ما است. در سال ۲۰۱۱ خطر بیکار شدن یک جوان از هر دو جوان در اروپا پیش‌بینی شده بود ولی با توجه به اقدامات اساسی شروع شده از سال ۲۰۰۸ این بحران مهار شد، ترک تحصیل، آموزش حین خدمت، یافتن شغل مناسب و آموزش مهارت‌های مناسب چهار برنامه اصلی ما در کمیسیون اتحادیه اروپا بود. نتایج مذاکرات و برنامه‌های ۱۵ کشور موجب بازگشت ۱۷ میلیون یورو و تخصیص آن برای برنامه‌های ایجاد اشتغال و کنترل بیکاری بود.

اقدام اساسی دیگر ما تدوین فطامشی‌های ایجاد شغل برای جوانان و برنامه انتقال از مدرسه به کار

Task Force work school to Transition

برای بسیاری از کشورها ایجاد اشتغال برای جوانان تبدیل به یک برنامه اضطراری شده است

خلاصه گزارش پنجم سازمان بین‌المللی کار روندها و مشخصه‌های بحران اشتغال جوانان

ابعاد مختلف بحران موجود

۱. بیکاری

۲. کیفیت پایین مشاغل

۳. جدا بودن از بازار کار و عدم تناسب مهارت‌ها برای بازار کار افزایش تضاد‌های جنسیتی در بین جمعیت جوان

در سال ۲۰۱۲-در قمamی جهان

- ۷۵ میلیون جوان بیکار وجود دارد

- از هر ده نفر بیکار، چهار نفر آن‌ها زن یا مرد جوان هستند

- جوانان سه برابر بزرگ‌سالان احتمال افزایش بیکاری را خواهند داشت

- بیکاری جوانان بک چالش جهانی است اما تفاوت‌های عمده‌ای در بین کشورها و مناطق مختلف وجود دارد.

ضرورت اقدامی عاجل

تمامی این ابعاد مرتبط با بحران اشتغال جوانان، وضعیت بدتری را به لحاظ کنندی و محدودیت انتقال اطمینان‌بخش جوانان به کار شایسته نمایش می‌دهند.

• این روندها به لحاظ دشواری‌ها و مشکلات ایجاد شده ساختار یافته‌تر شده‌اند و بین ترتیب امکان حل آن‌ها به سادگی امکان‌پذیر نیست

• **نسل هواسان** حتی زمانی که رشد و بهبود اقتصادی از بحران جاری جهانی ایجاد شود وجود خواهد داشت.

• اتفاق‌های زیاد در فرستادها و دشواری‌های افراد بیکار، اما همچنان ضعف در خلاقیت و بهره‌وری در اقتصاد و تهدیدی برای ساختار جامعه و در اولویت اهمیت، نامیدی جوانان برای داشتن یک زندگی بهتر

۱. سیاست‌های کار شایسته کاری جوانان بودند؟

- چه اقداماتی برای اجرایی شدن قطعنامه ۲۰۰۵ کنفرانس بین‌المللی کار در ارتباط با اشتغال جوانان انجام شده است؟

ما از تمامی موارد تعریف شده در راهنمای قطعنامه سال ۲۰۰۵ حمایت می‌کنیم. اکنون زمان اقدام جدی و عملی فرا رسیده است. بنابراین ما برنامه‌های جدید منطبق بر نیازمندی‌های روز را تدوین و اجرایی خواهیم کرد. معیارهای زیر پیشنهاد اتحادیه اروپا برای حل بحران اشتغال در جهان است ضمن آن که اروپا موضوع بیکاری را تا سال ۲۰۲۵ به صورت کامل مرفوع خواهد نمود:

۱. سیاست‌گذاری جامع اقتصادی، به ویژه در حوزه اقتصاد کلان کشورها
۲. تدوین معیارهایی برای ارزیابی مشارکت شرکای اجتماعی، ارایه خدمات استخدام‌پذیری توسعه دولت
۳. ارتباط دادن آموزش‌ها و مهارت‌ها با مشخصه‌های مشاغل
۴. ما به دانش بیشتر در زمینه کارآفرینی نیاز داریم. ILO در این زمینه می‌تواند کمک‌های قابل توجهی نماید.
۵. ILO می‌تواند به حقوق جوانان مشاغل از طریق توسعه استانداردهای خود اقدام نماید.

کشور کنیا از طرف قاره آفریقا

ما از اصلاح سیاست‌گذاری‌های بخشی و ملی برای ایجاد اشتغال حمایت می‌کنیم، برای حل این مشکل باید برآمده جامع و مدون تدوین شود نمایندگان کارگر و کارفرما نیز می‌باشند در طراحی اجرا، کنترل و ارزیابی این برنامه مشارکت داشته باشند.

نماینده کارفرما

در دنیای ایده‌آل، جوانان باید به مهارت‌ها و کار شایسته دسترسی داشته باشند اما امروز چالش‌های متعددی وجود دارد و تصمیم‌گیری در مورد اشتغال جوانان موضوع دشواری شده است. دنیا به سادگی پیش نمی‌رود، جوانان باید حتی در دوره بحران در بازار کار موفق به دستیابی به شغل شوند. اولویت‌های ما در این بحث موارد فوق بودند.

موضوعاتی که به جوانان شاغل بر می‌گردد، موضوع بحث جلسات ما نیست بلکه موضوع این جلسه تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی برای کمک به دولت برای فراهم‌سازی شغل برای جوانان جویای کار و بیکار است. حداقل حقوق در مقاوله ILO ۱۳۱ آمده است و هر کشوری براساس مشخصه‌های خود به آن خواهد پرداخت. سن مشخص برای اشتغال و دستمزد مشخص یکی از مدل‌های خوب Specific wage & specific age برای حل موضوع جوانان و دستمزد است. اگر بیکاری جوانان یک مصیبت اجتماعی و اقتصادی است نباید هیچ راه حلی نادیده گرفته شود و در این زمینه کمکی که کارفرمایان می‌توانند در حل این موضوع بنمایند از همه موارد بهتر و روشن‌تر به نظر می‌رسد.

National Policy Conversation موضوع بیکاری جوانان است. پاراگراف ۶۰ قطعنامه ۲۰۰۵ باید حذف شود. چرا که استخدام تمام وقت موضوع و مشکل بیکاری جوانان را حل نخواهد کرد. هر گونه شغلی کوتاه مدت، فصلی، ساعتی می‌تواند نقطه ورودی جوانان به بازار کار باشد.

دانمارک به نمایندگی اتحادیه اروپا

ما به تقصیم‌بندی بازار کار و بین سینم مخالفین جوانان که کار موقت دارند باید سیاستی اتخاذ شود تا کار دائم داشته باشند.

ما برای توسعه مشاغل - خدمات واسطه‌ای برای بازاریابی محصولات در تمامی بخش‌ها قرار دادیم و در این مسیر به موفقیت‌های زیادی در توسعه مشاغل دست یافیم، آشنا نمودن کسب و کارها با تکنولوژی و نحوه دست‌یابی به بازار و بازاریابی در توسعه مشاغل بسیار تجربه خوبی بود.

کمیسیون اروپا

ما خطمشی‌های مختلفی را در سطح اتحادیه اروپا با توجه به موضوعات جهانی در



تحقیقات سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که سیاست‌های اقتصاد کلان می‌تواند از طریق زیر بر روی استغال جوانان اثرگذار باشد:

- پیشبرد و تنوع اقتصادی و تغییر بهره‌ور
- کاهش ریسک‌پذیری و فرازیت سیاست‌های اقتصاد کلان، با درگیر نمودن به موقع و هدفمند خط‌مشی‌های چندچرخشی (دور باطل)
- کاهش مشکلات رشد بخش خصوصی با تاکید ویژه بر روی دستیابی بنگاه‌های کوچک و متوسط به منابع مالی
- تاکید بر برنامه‌ریزی‌های ایجاد تقاضای هدفمند برای نیروی کار بانگاه ویژه باشغال جوانان
- اطمینان از تخصیص منابع کافی و پیش‌بینی شده برای برنامه‌های استغال جوانان

حوزه سیاست‌گذاری شماره ۲- تحصیلات و آموزش

موضوعات اصلی

- دسترسی فراگیر و کیفیت آموزش، تحصیلات همچنان در اکثر کشورهای در حال توسعه چالشی اولیه به شمار می‌آید. ۱۳۰ میلیون فرد جوان با مهارت‌های ناکافی و تحصیلات اولیه و آن‌هم با فاصله جنسیتی به دختران با پسران باسواند در بازار کار به دنبال شغل هستند.
- عدم تطابق مهارت‌ها با نیاز واقعی بازار کار، موضوعی اصلی با ابعاد چندگانه در سیستم آموزشی دولت‌ها می‌باشد:
- ✓ دشواری پیش‌بینی مهارت‌های مورد نیاز مناسب با پیشرفت تکنولوژی و نوآوری‌ها
- ✓ اولین تاکید بر روی مهارت‌ها و ارزش‌های مرتبط با داشتن تجربه عملی برای اولین استخدام
- ✓ تطابق بین شایستگی‌های مهارتی و فرسته‌های شغلی به اندازه‌ای نیستند که این شایستگی‌ها را در اقتصاد کشور به شغل تبدیل نماید.. (مثل بیکاری تحصیل کرده‌ها در چند کشور جهان)

درس‌های آموخته شده

- دادن امکان و شانسی دوباره به جوانان دارای مهارت‌های ناکافی و دانش آموزانی که ترک تحصیل نموده بودند بسیار مؤثر واقع شده بود
- سیاست فراهم ساختن آموزش در طول دوران زندگی شغلی توانسته بود فاصله بین تحصیلات اولیه و بازار کار توسعه یافته را کاهش دهد.
- آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیازمند ارتقای مرحله‌ای خود به منظور:
- ✓ افزایش کیفیت، تامین مالی و مدیریت
- ✓ اطمینان یافتن از هماهنگی بین مؤسسات و نهادهای بازیگر در عرصه مهارت‌آموزی
- ✓ و بهبود ارزیابی و کنترل برنامه‌ها می‌باشد
- کارآموزی و سایر برنامه‌های تجربی نیز نقش مؤثری در بهبود توانمندسازی نیروی آماده به کار بودند.

حوزه سیاست‌گذاری شماره ۳- نهادها و سیاست‌های بازار کار، چه اقدامی بوای جوانان شده است؟

- سوبسیدهای حقوق و دستمزد که به شکلی مناسب طراحی شده باشند به افزایش تقاضا برای نیروی کار جوان کمک خواهند نمود. این مورد فقط در یک دوره زمانی محدود با هدف‌گذاری کاملاً مشخص کارآبی خود را خواهد داشت.
- تعیین حداقل دستمزدها و تکمیل آن با سایر پرداختی‌های حین کار، می‌تواند اعتراضات به جهت دستمزد پایین را در جوانان شاغل کاهش دهد.
- سیاست‌های تسهیل کننده دستیابی به مشاغل نمی‌باشند به حقوق جوانان شاغل آسیب برسانند
- رشد دوگانگی بازارهای کار در برخی کشورها، آن‌ها را در دام چرخه مشاغل موقت، بدون امنیت و انتقاد پذیر خواهد انداخت.

- قطعنامه کنفرانس بین‌المللی کار سال ۲۰۰۵ در مورد استغال جوانان، روش‌های چندگانه‌ای را برای راه یافتن افراد به کار شایسته از طریق ترکیب بهینه موضوعات مرتبط با یک‌دیگر در سیاست‌های کلان و خرد اقتصادی با ملاحظه عرضه و تقاضای نیروی کار و باتوجه به کیفیت و کیفیت استغال هایشانهادده است.

روش یکپارچه و جامع

- سیاست‌های کلان و خرد اقتصادی
 - عرضه و تقاضای نیروی کار
 - کیفیت و کیفیت استغال
- استغال جوانان در راس همه تصمیم‌گیری‌ها قرار گرفته است، اما ...

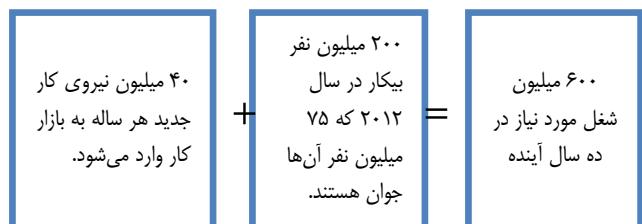
مطالعات سازمان بین‌المللی کار بر روی تجربیات ۱۴۰ کشور جهان نشان می‌دهد که:

- تعداد سیاست‌گذاری‌های جامع با ساختاری روشن و هدفمند بسیار ناجیز می‌باشد.
- روشهای ساختاری یافته مانند یک پروژه / یا برنامه که براساس محدودیت‌ها برای اثربخشی و اخذ نتیجه و توسعه طرح ریزی شده باشد وجود ندارد.
- تخصیص منابع مالی محدود بوده و یا منابع به دقت ارزیابی و برآورد نشده‌اند.
- هماهنگی و جامعیت در میان برنامه‌های فراختشی سازمان‌ها همچنان یک چالش است و از همه مهم‌تر:

- اکثر برنامه‌های مداخله‌ای دولت بر روی قیمت عرضه نیروی کار متمرکز است، در حالی که کسدای تقاضا مشکل محوری و اصلی است. در سایه وجود بحران جهانی، اما به شکلی ساختاریافته در کشورهای در حال توسعه

حوزه سیاست‌گذاری شماره ۱- استراتژی رشد، سیاست اقتصاد کلان، محیط کسب و کار و اشغال جوانان

- تحقیقات سازمان بین‌المللی کار بیان گر آن است که استغال جوانان به میزان زیادی به کل وضعیت استغال وابسته است اما توسعه و یا ورشکستگی اقتصادی به گونه‌ای دیگر بر استغال مؤثر است.
- در مقوله فوق، بدون برقراری یک روش متعادل بین رشد همه‌جانبه استغال محور و مدیریت تقاضا، شناس کمی برای ایجاد بیش از ششصد میلیون شغل مورد نیاز وجود خواهد داشت.



- واکنش سیاست‌ها به بحران جهانی که در برنامه بحرانی استغال سال ۲۰۰۹ اتخاذ شد و براساس آن برنامه‌هایی اجرا شد موجب حفظ میلیون‌ها شغل در اقتصاد دنیا شد.
- از سال ۲۰۱۰، سیاست‌گذاری به سمت بدھی‌ها و تثبیت مالی تغییر جهت یافت و به همین دلیل اثری از رشد و ایجاد استغال پیشرفت‌های در هاله‌ای از ایهام است.
- در اقتصادهای در حال رشد و یا در حال توسعه، سرمایه‌گذاری برای ایجاد مشاغل کیفی و بهره‌ور، به لحاظ ساختاری ناکافی بوده است.



مرتبط با جوانان در موضوع اشتغال وجود دارد.

حوزه سیاست‌گذاری شماره ۸- سطح بالایی از هماهنگی سیاست‌ها، یکپارچگی و ارزیابی عوامل کلیدی اشتغال جوانان محسوب می‌شود.

مدل و یا طرح واحدی برای هماهنگی مؤسسه‌سات وجود ندارد آن‌چه که بیشتر مورد نظر می‌باشد این است که:

- وزارت خانه/ سازمان‌های مسؤول دارای ظرفیت و توانایی کافی برای حمایت‌های سیاسی لازم از هماهنگی و یکپارچه‌سازی برخوردار باشند.
- سیستم‌های ارزیابی و کنترل در جای خود و به صورت مناسب برای آن‌چه که می‌تواند نشان‌دهنده کارکرد درست و مناسب باشد وجود داشته باشند.
- سازمان‌های کارفرمایی و کارگری در طراحی سیاست‌ها و اجرای آن مشارکت داشته باشند.

ساختار استراتژی‌های تعریف شده در سازمان بین‌المللی کارفرمایان برای سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۱۲

مقدمه

واقعیت‌های تغییرات جهانی نیازمند پاسخ‌گویی مناسب و به موقع از سوی سازمان بین‌المللی کارفرمایان می‌باشد. همین مطلب موجب تدوین برنامه راهبردی در این سازمان با افق زمانی ۲۰۱۴-۲۰۰۹ شده است. سند حاضر بیانگر بخشی از برنامه تدوین شده و راهنمایی برای فعالیت سازمان در طول دو سال آینده می‌باشد.

ماموریت سازمان بین‌المللی کارفرمایان (ILO)

سازمان بین‌المللی کارفرمایان (ILO) نهادی شناخته شده در پیگیری علاقه کارفرمایان از طریق تدوین سیاست‌ها و خطمسی‌های مرتبط با حوزه‌های اجتماعی و کار در صحنه بین‌الملل می‌باشد.

اهداف تصویح شده (ILO) عبارتند از

- ✓ ارتقاء محیط و شرایط سیاست‌گذاری‌های اجتماعی، اشتغال و اقتصادی ضروری برای پایدار سازی و توسعه کسب و کارهای بخش خصوصی و اقتصاد بازار
- ✓ فراهم‌سازی نشسته‌های بین‌المللی برای هم‌صدای سازی کارفرمایان در موضوعات یکسان و مورد علاقه سازمان‌های ملی کارفرمایان و اعضای آن‌ها در تمامی زمینه‌های مرتبط با سیاست‌های نبروی کارو اقتصاد اجتماعی مشاوره و کمک و ارایه انواع خدمات و اطلاعات مرتبط به اعضاء برای ایجاد و حفظ ارتباط بین آن‌ها و هماهنگ سازی کارفرمایان در صحنه بین‌الملل، به ویژه در ارتباط با سازمان بین‌المللی کار (ILO) و سایر آژانس‌های بین‌المللی
- ✓ ارتقاء، حمایت و افزودن توانمندی‌های سازمان‌های کارفرمایی مستقل و افزایش قابلیت‌های آن‌ها برای ارایه خدمات به اعضای خود
- ✓ اطلاع‌رسانی به منظور آشناسازی باورهای عمومی نسبت به دیدگاه‌های کارفرمایان
- ✓ تسهیل و ارتقاء تبادل اطلاعات، تجربیات و بهترین رویه‌های اتخاذ شده در بین اعضای IOE

- در کشورهای در حال توسعه، اکثر جوانان در مشاغل با بهره‌وری پایین و در بخش غیررسمی اقتصاد مشغول به کار هستند، مداخله جدی برای قانونمند کردن قراردادهای کار و سایر معیارهای تکمیلی برای حمایت از انتقال استخدامها و اشتغال به بخش رسمی می‌تواند کمک قابل توجهی نماید.

حوزه سیاست‌گذاری شماره ۴- ترویج کارآفرینی و خود اشتغالی برای جوانان موضوعات اصلی

- کارآفرینی و خود اشتغالی نه تنها یک منبع در اختیار برای ایجاد اشتغال است بلکه دارای پتانسیل خلق مشاغل دیگر نیز می‌باشد.
- برنامه‌های کارآفرینی جوانان هنگامی مؤثر خواهند بود که: در محیط کسب و کار توانمند طراحی و توسعه یافته باشند و در برگیرنده بنگاه‌های کوچک و متوسط که از حالت غیررسمی به بخش رسمی اقتصاد در حال انتقال باشند نیز شود.
- برای حل مشکلات و موانع بازارها برنامه‌ریزی شده باشند.
- به شکل گسترده‌ای با خدمات همه جانبه از سوی سازمان‌های مسؤول حمایت و پشتیبانی شود و فقط به دادن وام و یا آموخته بسته نشود.
- با مشارکت بخش خصوصی برنامه‌ریزی و اجرا شود.

حوزه سیاست‌گذاری شماره ۵- استانداردهای بین‌المللی کار

- استانداردهای بین‌المللی کار نقش مهمی در حمایت از حقوق کارگران جوانان در بهبود فرصت‌های آن‌ها در بازار کار ایجاد می‌نماید.
- این استانداردها ساختاری برای مشخص ساختن تعهدات ملی و تعریف اهداف مرتبط با سیاست‌های تعیین شده ارایه می‌کنند. (C.122,C.142,R.189)
- این استانداردها، به پشتیبانی از حقوق کارگران جوان کمک می‌نماید.
- برخی از این استانداردها دارای اهمیت موضوعی بسیار مرتبط با بحران اشتغال دارند (C.111, C.131, R.198)

حوزه سیاست‌گذاری شماره ۶- حمایت‌های اجتماعی برای کارگران جوان

- دست‌یابی به حمایت‌ها و بیمه‌های اجتماعی برای جوانان یک چالش محسوب می‌شود.
- کسانی که برای نخستین بار به دنبال شغل هستند از مزایای بیکاری برخوردار نمی‌شوند.
- جوانان با قراردادهای کار موقت از مزیت‌های کامل بیمه‌ای و سایر پوشش‌ها برخوردار نمی‌شوند.
- تعصب‌های جنسیتی درس آموخته شده

- نیاز به هم‌افزایی نزدیک بین رفاه و کمک‌های درآمدی و معیارهای عملکردی و به کار و اداری کارکنان برای جلوگیری از تاثیر معکوس آن‌ها بر یکدیگر

این برنامه باید:

- به اندازه کافی برای تحت پوشش قرار دادن تمامی جوانان بیکار جامعیت داشته باشد.
- معیارهای خاصی را برای ترویج بیشتر مشارکت توسط جوانان بدون فرست و مزیت برای ورود به بازار کار مور لحاظ قرار دهد.

حوزه سیاست‌گذاری شماره ۷- مشارکت جوانان، گفتگوی اجتماعی و چانه‌زنی

جمعی

- گفتگوهای اجتماعی می‌بایست به مرانب بیش از گذشته مورد توجه قرار گیرد.
- شرکای اجتماعی نقش اصلی در فرموله نمودن و اجرای سیاست‌های کار شایسته برای جوانان را بر عهده دارند
- اقدامات و فرسته‌های بیشتری برای بحث و چانه‌زنی در مورد اشتغال جوانان و موضوعات اشتغال باید فراهم شود.
- در حال حاضر مشارکت محدودی از سوی جوانان و یا مشاوره با سازمان‌ها و یا



اولویت‌های استراتژیک سال‌های ۲۰۱۳-۲۰۱۴

۱. ارتقای دستور کارهای مربوط به سیاست‌های سازمان بین‌المللی کارفرمایان در صحنه بین‌المللی

۲. توانمندسازی و پشتیبانی از سازمان‌های عضو در توسعه برنامه‌ریزی و پاسخ‌گویی به اولویت‌ها و زمینه‌های مورد علاقه خود

۳. پشتیبانی از بنگاه‌های برای فعالیت موفق در محیط جهانی

شایان ذکر است سازمان بین‌المللی کارفرمایان بر بکرگیری ابزارهای

مختلف شناخته شده که به برقراری ارتباطات مجهانی بین بنگاه‌ها و مصوب آن‌ها در بازارهای مجهانی تأکید دارد. ارایه خدمات مرتبط با

مسئلیت‌پذیری بنگاه‌ها (CSR) موضوعات اینمنی و بهداشت مجهانی،

روابط صنعتی مجهانی و سایر مقولات مواردی است که در طول سال‌های ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بر آن‌ها اصرار دارد.

ضمیمه ۲۲: گزارش کمیته حفاظت اجتماعی

کمیته حفاظت اجتماعی

متن توصیه‌نامه برای کف حفاظت‌های اجتماعی

با توجه به شرایط ملی (Provisional Record)

May 30 - Jun 14th

تیپه کننده: کتابون سیهری

فهرست مطالب
تعاریف و مفاهیم
مفهوم
مبتدی عمومی
استراتژی‌هایی برای پیاده‌سازی پایدار همایت‌های اجتماعی
پیشنهادات مشاور
پیوست شماره یک - مقاوله نامه شماره ۱۰۲
پیوست شماره دو - قطعه نامه کمیته مراقب مفاظت‌های اجتماعی
پیوست شماره سه - بیانیه دولت جمهوری اسلامی ایران

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 اعضا یک جامعه محلی) تغییر می‌شود. گاهی نیز این واژه ساده از امنیت اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (اما ند 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.

۱۰۰ در این زمینه بحث‌هایی از قبیل اینمنی در کار، مهاجرت کارگران، و سایر جنبه‌های شرایط کاری از قبیل ساعت کار و دستمزد را به برنامه‌ها اضافه می‌کند.

تامین 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، حادثه حین کار، بیکاری، سال‌خوردگی، مرگ و میر

- عدم دسترسی یا دسترسی ناکافی به مراقبت‌های بهداشتی

- پوشش‌هایی برای خانواده‌به ویژه برای فرزندان و باستگان 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" متراff "تعهدات اصلی - ."

"Core Obligations

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، به صورت نقدی یا غیرنقدی، برای تامین امنیت حداقل درآمد و دسترسی به خدمات ضروری شامل مراقبت‌های بهداشتی

کمیته حفاظت اجتماعی

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

به همین منظور در سیصد 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 تمکن 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 کمپین جهانی تامین اجتماعی و پوشش برای همه تدوین و به عنوان کف تامین اجتماعی یا SPF(Social Security Floor) 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 آسیب‌پذیر و محروم، به ویژه آن‌هایی است که در بخش غیر رسمی اقتصاد کار می‌کنند. کشورهایی 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 مقاوله نامه‌ها می‌توان در محور عمودی حرکت کرد و سطوح بالاتری از پوشش و خدمات را به مردم ارایه کرد. بدیهی است که برنامه هر کشور با توجه به شرایط و امکانات ملی تعریف می‌شود.



برای افرادی که نیاز به حمایت اجتماعی دارند کمک کند که هر کس ممکن است به این گونه حفاظت در برخی از نقطه در زندگی خود نیاز داشته باشد.

✓ پس از انتخاب او، رئیس يادآور می شود، در طول نشست صدم (۲۰۱۱) کنفرانس بین المللی کار (ILC)، کمیته برای بحث راجع به حفاظت اجتماعی، در مورد نقش و اهمیت اجتماعی حفاظت اجتماعی و توسعه اقتصادی بحث کرد. این کمیته به این نتیجه رسیده بود که تامین اجتماعی یک حق انسانی و یک ضرورت اجتماعی و اقتصادی و سیستم‌های امنیتی به عنوان ثبیت‌کننده‌های اقتصادی و اجتماعی در زمان بحران و فراتر از آن است. او بر اهمیت استانداردهای سازمان بین المللی کار در زمینه امنیت اجتماعی برای توسعه تامین اجتماعی ملی تاکید نمود. در دعوت از ILC، بدنه سازمان بین المللی کار، در نشست ۱۳۱۱ام در ژوئن ۲۰۱۱، او تصمیم گرفت قانون استاندارد تحت عنوان "بسط توصیه مستقل در کف حفاظت اجتماعی" را در دستور کار جلسه ۱۰۱ ILC قرار دهد. او از دفتر برای آماده کردن گزارشی که می‌تواند مبنای بسیار عالی برای بحث در مورد پیشنهاد توصیه شده باشد تشکر کرد. او از تمام شرکت‌کنندگان خواست تا نقش فعال در کمیته داشته باشند تا از یک بحث پربار و موفقیت‌آمیز اطمینان حاصل شود.

✓ مدیر اجرایی بخش حفاظت اجتماعی، آقای DiOP A.، ضرورت‌ها و الزامات بهبود حفاظت اجتماعی برای بسیاری از مردم در سراسر جهان که در فقر زندگی می‌کنند و با دسترسی کم و یا بدون دسترسی به خدمات بهداشتی، غذا یا دیگر نیازهای اساسی دارند یادآور شد. ایجاد کف حفاظت اجتماعی برای عدالت اجتماعی، برای کاهش فقر و نابرابری و برای دستیابی به توسعه پایدار اجتماعی و اقتصادی، به خصوص در زمان بحران لازم است. از سال ۲۰۰۱، زمانی که ILC گسترش تامین اجتماعی را در برنامه‌های سیاسی بین المللی قرار داد، و ۲۰۰۳ زمانی که کمپین بین المللی حقوق بشر جهانی در زمینه تامین اجتماعی پوشش داده شد، دفتر پژوهشی انجام داد که نشان داد که کف حفاظت اجتماعی حتی برای کشورهای با درآمد کم مقرر به صرفه است. از سال ۲۰۰۹، دفتر، به طور مشترک با سازمان جهانی بهداشت (WHO)، همچنین کف اولیه تامین اجتماعی سازمان ملل را ایجاد کردند و در سال ۲۰۱۱، جلسه ۱۰۰ ILC به یک توافق سیاسی رسیدند که کار مهم توصیه شده را برای کمیته مطرح کردند. این کار بر اساس هدف مشترک تضمین حفاظت اجتماعی برای هر کس در آینده نزدیک است.

✓ نماینده دبیر کل سازمان ملل، گزارش ارسال شده به ILC را ارایه داد. او ذکر کرد که پیش‌نویس توصیه شده دفتر منعکس‌کننده پاسخ و نظر ارایه شده به پرسشنامه در گزارش چهارم (۱) است. واکنش‌ها حمایت قریب به اتفاق فرمولاسیون‌های رو به جلو در پرسش‌نامه را نشان دادند، که بر اساس نتایج سال ۲۰۱۱ ILC در مورد مکرر به تفصیل شرح داده شده در مورد حمایت اجتماعی (تامین اجتماعی) (که بعداً به نتایج ۲۰۱۱ ارجاع می‌شود) است. وی به ساختار و محتوای توصیه پیشنهادی و هایلایت خاص اشاره کرد که توسط پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه مطرح شده بود و اینکه چگونه آن‌ها را در پاراگراف‌های مختلف از متن پیشنهادی خطاب شده بود. نکات برگسته شامل اصطلاح "حداقل تضمین‌ها" در برابر "مزایا" است که تعادلی را بین هدایت جهانی و ملی

توصیه‌نامه جدید سازمان جهانی کار برای "کف حمایت‌های اجتماعی برای همه"
هدف از این توصیه‌نامه، ایجاد نقطه عطفی در گسترش مراقبت‌های بهداشتی ضروری و امنیت درآمد پایه میلیون‌ها نفر در سراسر جهان است.

اطلاعیه مطبوعاتی ۱۶ ژوئن ۲۰۱۲

با بیش از پنج میلیارد نفر فاقد تامین اجتماعی کافی، استاندارد جدید بین المللی کار که توسط کنفرانس بین المللی کار به تصویب رسید خواستار تامین مراقبت‌های بهداشتی ضروری و مزایای لازم و همچنین یک درآمد پایه مطمین برای مردم است، که کف حمایت‌های اجتماعی ملی را تشکیل می‌دهد. این حمایت اجتماعی پایه، یعنی مراقبت‌های بهداشتی ضروری و امنیت درآمد پایه در سراسر چرخه عمر، باعث کاهش فقر، نابرابری، بیماری و تعداد مرگ و میر زودرس می‌شود.

حمایت اجتماعی، "شالوده‌ای برای رشد اقتصادی پایدار و فرآگیر است."

آغاز به کار کمیته

کمیته در کف حفاظت اجتماعی، اولین نشست خود را در ۳۰ ماه مه سال ۲۰۱۲ انجام داد. این کمیته در اصل از ۱۸۹ عضو تشکیل شده است (۷۹ اعضای دولت، ۳۸ عضو کارفرما و ۷۲ عضو کارگری)، برای رسیدن به برابری قدرت رای‌دهی، به هر عضو دولت با ۱۳۶۸ رای، هر عضو کارفرما ۲۸۴۴ رای و هر یک از اعضای کارگری ۱۵۰۱ رای اختصاص داده شد. ترکیب کمیته هشت بار در طول جلسه اصلاح شد و تعداد آراء، منسوب به هر یک از اعضا بر این اساس تنظیم شده است.

کمیته کارکنان خود را به شرح زیر انتخاب کرد:

رئیس: آقای J. Feyder (عضو دولت، لوکزامبورگ) در نشست اول و معاون رئیس: آقای K. De Meester (عضو کارفرما، بلژیک) و خانم H. Kelly (عضو کارگری، نیوزیلند) در نشست اول

گزارشگر: آقای T. Kaunda (عضو دولت، زامبیا) در نشست نهم. در نشست چهاردهم، یک کمیته مشکل از اعضاء: آقای W. Scholz (عضو دولت آلمان) و آقای کازی FM (عضو دولت، بنگلادش)، آقای K. d Meester (عضو کارفرما، آرژانتین)، آقای F. Schaer (عضو کارفرما، آرژانتین)، خانم H. کلی (عضو کارگر، نیوزیلند) و خانم E. Ceulemans (عضو کارگر، بلژیک) را منصوب کرد.

کمیته قبل از گزارش IV(1), IV(2A) and IV(2B) کف حفاظت اجتماعی را برای عدالت اجتماعی و جهانی شدن منصفانه، توسط دفتر برای بحث در مورد آیتم چهارم در دستور کار کنفرانس: «بسط توصیه مستقل در طبقه حفاظت اجتماعی (تنظیمات استاندارد، بحث و گفتگوی منفرد) قرار داد.»

این کمیته ۱۶ نشست را برگزار نمود.

مقدمه

✓ نماینده دبیر کل سازمان ملل، آقای M. Cichon، مدیر تامین اجتماعی ILO، از اعضای کمیته استقبال نمود. او اظهار داشت که کمیته دارای مسئولیت تاریخی است چون که این بحث برای اولین بار بصورت مستقل در مورد تامین اجتماعی در سازمان بین المللی کار برای ۶۸ سال مطرح شده است و برای اولین بار در ابزار تامین اجتماعی برای ۲۴ سال مطرح شده است. صرف نظر از نتیجه، بحث دستور کاری را برای کار سازمان بین المللی کار در مورد تامین اجتماعی در مقیاس جهانی مطرح نمود و روی ماهیت بحث‌های ملی در همه کشورهای عضو برای چند دهه آینده تأثیر گذاشت. وی به اعضای کمیته یادآور شد که کار آن‌ها می‌تواند برای کمک به ایجاد تفاوت در زندگی افراد با حداقل امنیت پایه و زندگی در فقر



تعريف شده و کف حفاظت اجتماعی، حفاظت از تحقق تدریجی آنها با توجه به شرایط ملی، تعریف پوشش شخصی و درجه‌ای از ویژگی جدول زمانی در مورد و اهداف استراتژی توسعه تامین اجتماعی نگه دارد.

بحث عمومی

در همین راستا، مطالعات متعدد و گزارش **LO** کشوری نشان داده است که زمانی که اراده سیاسی وجود داشته است، چنین پیشرفته می‌تواند به سرعت ایجاد شود. نمونه‌هایی از بسیاری از کشورها، از جمله برزیل، چین، غنا، هند، مکزیک، مغولستان، نامیبیا، آفریقای جنوبی و تایلند، نشان داده است که تامین اجتماعی ابزار قدرتمند برای خارج کردن مردم از فقر است. اشتغال و پاداش شایسته مهم است، اما مبارزه با فقر نمی‌تواند بدون همبستگی و توزیع مجدد بdest آید. تامین اجتماعی نیز به صلح اجتماعی و برای دستیابی به برابری جنسی و به بی‌بود حکمرانی جهانی کمک کرده است. با توجه به آسیب پذیری بیشتر از زنان، گنجاندن حمایت از مادران و خدمات بهداشتی و درمانی مربوط به مادران از اهمیت زیادی برخوردار است.

L توصیه پیشنهادی منعکس کننده پاسخ دولتها، کارفرمایان و کارگران به پرسشنامه و به عنوان پایه‌ای بسیار مفید برای بحث است. اکثریت قریب به اتفاق پاسخ‌ها مثبت بوده است اما نگرانی‌هایی در مورد این امکان بیان شده بود که یک

کف حفاظت اجتماعی ممکن است انگیزه‌های نامطلوب را فراهم کند و موفق به تمرکز به اندازه کافی در فعل کردن مردم نباشد. که ممکن است موضوعی در کشورهایی که دارای سیستم‌های حفاظت اجتماعی بالغ هستند باشد، اما کف حفاظت اجتماعی، در مورد چیزهایی از قبیل: فراهم آوردن حمایت‌های اساسی علیه فقر آشکار، امکان مدرسه رفتن کودکان و مجبور نبودن به کار کردن، دریافت حقوق بازنیستگی اساسی سالمندان، دسترسی به مراقبت‌های بهداشتی و پایه

حفاظت از درآمد برای افراد در سنین فعل است که قادر به کسب درآمد کافی باشند. فعل کردن تنها می‌تواند باعث ارایه گزینه‌ها و فرصت‌ها باشد که قادر می‌سازد تا کارگران از اشکال استثماری اشتغال بیرون آیند. ملاحظات فعل شدن نباید در این بحث بیش از حد مطرح شود و نباید نیاز غیر قابل انکار اجتماعی اساسی از کف حفاظت به عنوان یک عنصر از سیستم‌های تامین اجتماعی گسترشده‌تر با بحث مخلوط در ساختار انگیزه مناسب در سیستم‌های بالغ باشد. اگر

مشروط شود، هدف قرار دادن و یا وسیله تست در عمل باعث حذف مردم از حفاظت اجتماعی می‌شود، سپس طراحی سیستم اساساً ناقص است. سیاست‌های اجتماعی باید به یک مجموعه وسیع‌تری از بازار کار، آموزش، سیاست‌های اقتصادی و مالی متمرکز شود. چرخه کاهش دستمزد، کاهش قیمت، غرق شدن در درآمدهای مالیاتی و افزایش بدیهی‌های خصوصی و عمومی سنگین باید جتاب شود.

L بحث باید بر اساس معاهدات بین المللی حقوق بشر، استانداردهای بین‌المللی کار و نتیجه‌گیری ۱۱، از جمله نقاط کلیدی زیر باشد: به رسمیت شناختن

تامین اجتماعی به عنوان یک حق انسانی و تعهد به گسترش عمودی و افقی.

تامین اجتماعی برای همه، نیاز به یک کف جهانی به عنوان سنگ پله به سمت

تامین اجتماعی بیشتر جوامع، مسئولیت نهایی دولتها برای تضمین پوشش جهانی تامین اجتماعی، نیاز به کاهش رسمی و precariousness؛ اهمیت تامین

اجتماعی به عنوان سرمایه گذاری در مردم و توسعه، نیاز به تامین مالی و به اشتراک گذاری بار و به رسمیت شناختن بازنیستگی به عنوان بخشی مشروع از

چرخه زندگی، نقش محوری شفاقت، پاسخگویی و مدیریت کارآمد؛ اهمیت گفت و گوی اجتماعی اساسی، نیاز به تعریف یک چارچوب زمانی ملی پیاده سازی کف

حمایت اجتماعی؛ و نقش کلیدی از حمایت اجتماعی در اطمینان از سهم عادلانه از ثمرات پیشرفت برای همه.

L او در برابر اطمینان بیش از حد ظرفیت خود تنظیم بازار هشدار داد، چون آن بازار نیست، بلکه مردم و دولت صالح هستند که جوامع فراغیر را بر اساس قوانین

محافظت از آزادی، برابری و کرامت ایجاد می‌کنند. معیارهای بین‌المللی کار در

کناینده کارفرماین کمیته یادآور شد که بحث در توصیه پیشنهادی، اقدامات تنظیم استاندارد بود. فرم نباید مثل یک کنوانسیون باشد، اما تاثیر آن بیش از کنوانسیون است به دلیل آن که ابزاری مناسب برای اهداف دنبال شده بود. گروه کارفرمایان با توجه به فرصت ارایه شده به منظور کمک به متن پیشنهادی تشکر کردن، که تا حال منعکس‌کننده اجماع رسمی است. او اشاره کرد که ورودی بیانات ارایه شده عضو، اطلاعات به روز رسانی در وضعیت فعلی در کشور آن‌هاست که نیاز به منعکس شدن در پیشنهاد توصیه شده است. کنوانسیون بسیاری وجود دارد که بطور ضعیفی در دلایل تشید و وضعیت اقتصادی مؤثر بر دولتها، مالیات‌دهندگان و شرکت‌ها موثر است.

L هزینه‌های اجتماعی در بسیاری از کشورها باعث ایجاد مشکلات برای سرمایه‌گذاری و تعهدات دولت‌های دیگر شده است، در حالی که در ارتباط با افراد و کسب و کار با هزینه‌ها است. هر چند حفاظت اجتماعی می‌تواند به عنوان سرمایه‌گذاری در نظر گرفته شود، دولتها نیاز به ایجاد یک موازنه بین مدیریت مخارج و اصل حکومتداری خوب دارند. هدف از توصیه‌های پیشنهادی، توانمند سازی افراد در سراسر جهان از طریق

L ارایه مراقبت‌های بهداشتی اولیه و امنیت درآمد اساسی، و ارایه راهنمایی به دولت‌هایی است که هنوز راهی برای رفتن، ترویج یک محیط که در آن شرکت ظهور و رشد کند، برای بهره‌مندی از همه دارند.

L توصیه‌های پیشنهادی برای هرگونه تاثیر آن بر کسانی که به آن نیاز بیشتر دارند، آن نباید آرمانی باشد اما بازتاب دهنده واقعیت وضعیت فعلی و تمرکز بر روی چیزی است که می‌تواند بلافضله و در آینده پیش‌بینی باشد.

L کناینده کارگران اعلام کرد که **C** باید یک پیام مشخص ارسال کند، از طریق تدوین جهانی قرارداد اجتماعی، که هیچ کس در نیاز بدون پشتیبانی‌های لازم برای یک زندگی مناسب و معقول ترک نشود. توصیه‌های پیشنهادی باید عضوها را قادر سازد تا پوشش تامین اجتماعی در اسرع وقت را ارایه دهنند.

L توصیه‌های پیشنهادی باید کوتاه و روشن باشد، و نباید توسط هشدارها رقیق شود. در حالی که استانداردهای بین‌المللی نباید بیش از حد تجویزی باشند، توصیه پیشنهادی باید ارزش بیافزاید تها در صورتی که آن اصول و سیاست واقعی را تعریف کند و فراهم‌کننده راهنمایی به کشورهای عضو باشد. توصیه‌های پیشنهادی باید ارایه دهنده سیاست و راهنمایی برای حمایت از گذار از اشتغال غیر رسمی به کار آبرومندانه باشند و تصویب آن تاکید مجدد بر سه جانبه گرایی داشته باشند و نه تنها وندباشند بلکه امالبازاری برای جوامع پویا، فراغیر و عادلانه باشند.

L سازمان بین‌المللی کار نیروی محرکه در پشت مفهوم کف حفاظت اجتماعی بوده است، که حمایت گسترشده‌ای در سطح ملی و بین‌المللی به دست آورده است، از جمله توسط سازمان ملل متحد و وزیران کار.

L او اشاره کرد که توصیه پیشنهادی بخشی از بحث سیاست گسترشده‌تر در بسیاری از کشورها برای ایجاد پیشرفت در پوشش تامین اجتماعی است .



ابزار پیشنهادی براهمیت ملاحظات جنس و ارزش گفت و گو اجتماعی تاکید کرد.

✓ عضو دولت برزیل بر نقش مهم کف حفاظت اجتماعی برای گنجاندن اجتماعی برای از بین بردن فقر تاکید کرد. پیام اصلی برزیل این بود که این امکان برای کشورها برای رشد و افزایش تولید ناخالص داخلی (GDP) و در همان زمان توزیع مجدد درآمد و شمول اجتماعی را افزایش دهنده وجود دارد. برزیل اصلاحات زیادی را در سیاست های اجتماعی انجام شده در زمان رئیس جمهور سابق Inácio Lula da Silveira و رئیس جمهور فعلی Dilma Rousseff تجویه نموده است. سیاست اصلاحات اجتماعی تاثیر مثبتی بر اقتصاد داشتند چون اجازه دادند مردم حتی در زمان بحران مصرف کنند. با امید بستن به سیاست های اجتماعی شامل و کف حمایت اجتماعی، برزیل می تواند ثروت رو به رشد خود را با کل جمعیت به اشتراک بگذارد. کف حفاظت اجتماعی نباید از سطوح بالایی از حفاظت اجتماعی در کشورهای پیشرفت پایینتر باشد. تجربه برزیل و دیگر کشورها نشان داد که توسعه طبقات کف اجتماعی را می توان به دست آورد. او با تاکید بر اهمیت سرمایه گذاری در حقوق مردم نتیجه گیری کرد. سرمایه گذاری در زمینه های اجتماعی شامل در سیاست ها و کف حمایت اجتماعی نباید صرفاً با اهداف رشد اقتصادی باشد. برزیل متعهد به فشار برای سیاست های اجتماعی شامل در سراسر جهان متعهد شد.

✓ عضو دولت کانادا در مورد ارتباط و اهمیت در حال توسعه یک استاندارد جدید بین المللی کار در کف حفاظت اجتماعی و تایید اقدامات حفاظت اجتماعی ابزار مهم برای کمک به کاهش و جلوگیری از فقر و کمک به مردم در شرایط بحرانی مالی و اقتصادی تاکید کرد. رویکرد حمایت اجتماعی، و جهت یابی موثر برای طراحی و پیاده سازی از کف حمایت اجتماعی متناسب با نیازها و شرایط ملی، و قابل اجرا در انواع مختلف زمینه های اجتماعی و قانونی است. وی با اشاره به ابزار پیشنهادی براهمیت ملاحظات جنس و ارزش گفت و گو اجتماعی تاکید کرد.

✓ عضو دولت جمهوری اسلامی ایران از اهمیت حمایت اجتماعی در کشورهای غنی و فقیر به طور یکسان سخن گفت و ارتباط به اشتراک گذاری بهترین شیوه ها و درس های آموخته شده را بر جسته نمود. جمهوری اسلامی ایران در محل مجموعه ای از تضمین های امنیتی اجتماعی از جمله خدمات بهداشتی اساسی، منافع خانواده، حقوق بازنیستگی حداقل سن پیری و از کار افتادگی و کمک های اجتماعی برای امنیت درآمد را مطرح کرد. در توافق با اعلامیه سازمان بین المللی کار در عدالت اجتماعی برای جهانی شدن منصفانه، جمهوری اسلامی ایران تا به حال نیز پیشرفت در بهبود شرایط برای کودکان از طریق دسترسی به تغذیه، آموزش و مراقبت و اجرای برنامه های سال ۲۰۱۶ را داشته است. کار کودک (SAFTE) شده (IPEC) برنامه های سال ۲۰۱۶ را در ارتقاء کف حمایت جمهوری اسلامی ایران، سازمان بین المللی کار را در ارتقاء کف حمایت اجتماعی تبادل بهترین شیوه ها و درس های آموخته ارائه داد.

✓ دبیر کل با اشاره به واکنش سریع به مفهوم کف حفاظت اجتماعی در پی بحران توسط سازمان ملل متحده، توسط سازمان بین المللی کار از طریق پیمان شغل جهانی، G20، و همچنین در سطح ملی که در آن حمایت قوی در سراسر کشور دریافت کرده بود. این مفهوم نیز به خیابان

سطح جهانی با تضمین این موارد است که هیچ کس مزیتی از طریق شیوه استثماری کارگری و یا استانداردهای سوء استفاده کارگری برای اهداف حمایتی بدست نمی آورد، معافون، رئیس به این نتیجه رسید که توصیه پیشنهادی ارایه دهنده یک فرصت عالی برای ساختن اعتماد میان ملت هاست که همه ملت ها را به اصل جهانی و هدف اساسی تامین اجتماعی با تضمین به همه دعوت می کند.

✓ عضو دولت دانمارک، از طرف دولتهای عضو کشورهای اتحادیه اروپا (EU) در این کمیته (از این پس به عنوان کشورهای عضو اتحادیه اروپا نامیده می شود)، اذعان کرد: روند مشاوره شفاف و تجزیه و تحلیل مقایسه ای فراهم کننده اصول جامدی برای کار کمیته است. حفاظت اجتماعی یک حق اساسی بود و نقش کلیدی در حمایت از دستیابی به رشد اقتصادی قوی، پایدار و متوازن و انسجام اجتماعی بازی می کند. کشورهای عضو اتحادیه اروپا پشتیبانی کردند. راهنمایی در کف اساسی راستای ارزش های اساسی اتحادیه اروپا پشتیبانی کردند. راهنمایی در کف اساسی سازگار حمایت اجتماعی بر اساس مجموعه ای از حداقل تضمین های اجتماعی پیشنهادی و ابزار مناسب برای ایجاد سطح ملی تعريف شده سیستم های حفاظت اجتماعی با هدف تامین امنیت حمایت اساسی برای همه است. ترویج حفاظت از سطوح بالاتر در راستای نیازها و ظرفیت های ملی، در کشورهای توسعه یافته، مرتبط با سیاست های اتحادیه اروپا بود. کشورهای عضو اتحادیه اروپا به طور خاص قدردانی کردند: استراتژی برای گسترش حمایت اجتماعی دو بعدی، اشاره به تامین اجتماعی (حداقل استانداردها) کتوانسیون، ۱۹۵۲ (شماره ۱۰۲)، به عنوان ابزار شاخص در زمینه تعادل بین هدایت روش و این ملاحظه که "کف" نباید تبدیل به یک "سقف" گردد؛ و نیاز به راهنمایی در رابطه با توسعه سیستم های حفاظت اجتماعی در امتداد محور عمودی.

کشورهای عضو اتحادیه اروپا، بحث درس های آموخته شده در عبارت بهبود حفاظت اجتماعی از تجربه اروپا را مطرح میکنند و پیشنهاد سیاست های اشتغال، پایداری و مدیریت مالی، حکومت و نظارت را ارائه میدهند.

✓ عضو دولت عمان، از طرف کشورهای شورای همکاری خلیج فارس (GCC) ثبت شده در کمیته (از این پس به عنوان کشورهای شورای همکاری خلیج فارس نامیده می شود) و یمن، تعهد خود را به تقویت حمایت اجتماعی تاکید کردند. کشورهای شورای همکاری خلیج فارس حمایت اجتماعی را به عنوان یک موضوع اصلی و حیاتی در اجرای کار مناسب و معقول هدف و حصول اطمینان از توسعه اجتماعی و اقتصادی تایید کردند. کشورهای شورای همکاری خلیج فارس پیشرفت در اجرای کف حمایت اجتماعی، پوشش همه گروههای جامعه بدون تبعیض بین مردان و زنان، گروه های مختلف کارگران، از جمله کارگران در اقتصاد غیر رسمی و حرفه ای لیبرال و مردم با نیازهای ویژه را مطرح کردند. او تاکید کرد که حقوق و حقوق بازنیستگی، باید تجدید نظر شود تا اطمینان از زندگی مناسب و معقول و با وقار حاصل شود. او امیدوار است که کمیته شفاف گردد و به توصیه های موثر که عناصر ضروری برای گسترش حمایت اجتماعی هستند برسند. او بر اهمیت دریافت این نتیجه و مشاوره فنی و کمک به راه اندازی کف حمایت اجتماعی تاکید کرد.

✓ عضو دولت کانادا در مورد ارتباط و اهمیت در حال توسعه یک استاندارد جدید بین المللی کار در کف حفاظت اجتماعی و تایید اقدامات حفاظت اجتماعی ابزار مهم برای کمک به کاهش و جلوگیری از فقر و کمک به مردم در شرایط بحرانی مالی و اقتصادی تاکید کردند. رویکرد حمایت اجتماعی، و جهت یابی موثر برای طراحی و پیاده سازی از کف حمایت اجتماعی متناسب با نیازها و شرایط ملی، و قابل اجرا در انواع مختلف زمینه های اجتماعی و قانونی است. وی با اشاره به



✓ نماینده بین‌المللی کارگران جوان مسیحی - International Young Christian Workers، که از طرف سازمان همبستگی جهانی نیز سخن می‌گفت، از پیشنهاد ارائه شده استقبال کرد و گفت نیاز به یک استاندارد که دسترسی به حفاظت اجتماعی به خصوص برای کارگران غیررسمی اقتصاد و جمعیت روسایی، جوانان، کارگران مهاجر و زنان را دربر گیرد ضروری است. سه عنصر مهم به وضوح در توصیه پیشنهادی مطرح است:

استراتژی دو بعدی برای ترویج حمایت‌های جهانی برای همه و همچنین به تدریج رسیدن به سطوح بالاتری از حمایت اجتماعی، تاکید بر مشارکت شرکای اجتماعی، ذینفع و سایر ذینفعان؛ و کثرت مکانیسم‌هایی برای دستیابی به حمایت اجتماعی. با این حال، متن تاکید بیشتر بر روی نهادینه کردن اصل همبستگی بین پیر و جوان، رسمی و غیررسمی، روسایی و شهری دارد و همچنین در اصل تاکید بر عدم تعییض، از جمله با توجه به زنان، کارگران غیررسمی اقتصاد و مهاجران است.

خاتمه مذاکرات

✓ از آنجا که همه پاراگراف توصیه پیشنهادی از جمله کل پیشنهاد ارائه شده، موضوع هر گونه تغییرات ایجاد شده توسط کمیته، و تهیه پیش‌نویس به تصویب رسید تصویب پیش‌نویس قطعنامه‌ای ای در مورد تلاش‌ها برای ارائه کف حفاظت اجتماعی یک واقعیت ملی در سراسر جهان است.

✓ بعدازیک بحث مختصرو سه تجدیدنظر ارائه شده، پیش‌نویس قطعنامه‌ای به تصویب رسید.

تصویب گزارش

✓ مخبر کمیته پیش‌نویس گزارش کمیته را ارائه داد. او خاطر نشان کرد که پیش‌نویس ارایه شده با زبان‌های انگلیسی و فرانسه با هم مطابقت دارند. و برخی از اصطلاحات برای وضوح بیشتر است.

✓ سخنگوی گروه کارفرمایان، کارگران و چهار نفر از اعضای دولت تایید کردند که متن پیش‌نویس گزارش مربوط به گفته‌های ایشان در بحث است. رئیس تایید کرد که این گزارش به طور جامع به کنفرانس منعکس شده - همراه با توصیه و حل پیشنهادی - برای تصویب ارسال می‌شود.

✓ این گزارش با هشت اصلاح جزیی به تصویب رسید.

✓ کمیته تصویب متن توصیه پیشنهادی را برای بستن اطهارات بیان نمود.

✓ نماینده گروه کارگری تاکید کرد که کار کمیته در یک ابزار قوی، پیش‌نویسی شده در روح سه جانبه واقعی است. بدون اغراق بگوییم که توصیه پیشنهادی دارای ارتباط ماندگار است و نقطه عطفی در تاریخ سازمان بین‌المللی کار می‌باشد. در سخنان افتتاحیه، توصیه پیشنهادی اصول تعریف شده، هدایت سیاست کشورهای عضو و ایجاد یک تعهد واقعی به ارائه حمایت اجتماعی برای همه بود. توصیه پیشنهادی ارسال یک پیام جسورانه است که باید کف حفاظت اجتماعی با تضمین‌های اساسی در همه کشورها، بر اساس اصول جهان شمولی و همبستگی وجود داشته باشد. این راهنمایی روشن برای دولت در مورد ابزار سیاستی ممکن است فراهم کننده اهمیت سه جانبه‌گرایی و مشاوره با سایر ذینفعان است.

✓ سخنگوی کارفرمایان، اهمیت سیستم‌های امنیتی اجتماعی برای عدالت اجتماعی و صلح را یادآور شد. توصیه پیشنهادی خطاب به چالش‌های ایجاد سیستم‌های امنیت اجتماعی مناسب با شرایط ملی و حکومت موثر و شفاف خود و همچنین تامین مالی پایدار است. اعضای کارفرما، همراه با کارگر و دولت اعضای کمیته، به طور مشترک باید به برنامه‌ریزی و تامین مکانیسم‌های مناسب برای نظارت و ارزیابی باشند. در حالی که گروه کارفرمایان توافق کردند با متن به طور کلی، برخی از مسائل با وضوح بیشتری مسئولیت در ارتباط با حق تامین اجتماعی باشد، ملاحظه گروه مورد اشاره از کنوانسیون سطوح پایین تصویبی و اشاره به مزایای جهانی

ها رفت، و حمایت از جامعه مدنی را بوجود آورد. انجمن بین حفاظت اجتماعی توافق شده بود، بر اساس هماهنگی کف حفاظت اجتماعی از سازمان در سراسر نظام ملل متعدد است. نشان داد که تاثیر سازمان بین‌المللی کار در فعالیت‌های فراتر از آن مربوط به انجام وظایف خود به تنظیم استانداردهای کار است. در حالی که واکنش مثبت بود بسیار استقبال گردید، باید آن را از یاد برد که طبقه باید پایه و اساس برای رسیدن به سطوح بالاتری از حمایت اجتماعی مشخص شده در تامین اجتماعی (حداقل استانداردها) کنوانسیون ۱۹۵۲ (شماره ۱۰۲) دراز مدت باشد. درک درستی از این بحران نیاز به یک کف تقویت شده بود، به خصوص در کشورهای با درآمد کم و متوسط.

✓ کشورهای با حمایت اجتماعی بهتر در پس آمدن از بحران شانس بهتری دارند، دستمزدها را افزایش دادند و تقاضای جهانی در اقتصاد را حفظ کرده بودند. کاهش مالیات برای تحریک مصرف نمی‌توانست چنین اثری داشته باشد چون منابع با درآمد بالاتر در زمان بحران افزایش یافته بود، تمایل به ذخیره پول به جای خرج کردن و سرمایه گذاری افزایش یافته است. حفاظت اجتماعی از منافع طبقه در مقابل، خرج کردن را تحریک نمود و به این ترتیب با سیاست‌های ملی به اندازه کافی در زمان بحران پشتیبانی کرد. توصیه‌ها دارای تاثیر بر میلیاردها نفر در سراسر جهان هستند و روی معیشت، منزلت انسانی شان و امکانات برای توسعه تاثیر می‌گذارند. او کمیته را تشویق نمود تا در طول کار خود درباره مردم فکر کنند.

✓ نماینده جنبش بین‌المللی جهان چهارم، ATD، طی سخنرانی به نمایندگی از ۵۴ سازمان‌های غیر دولتی، به عنوان یک ابزار بسیار مهم در مبارزه علیه فقر و محرومیت اجتماعی توصیه پیشنهادی ارائه داد با اشاره به بین‌الملیه مشترک ائتلاف سازمان‌های غیر دولتی. توصیه پیشنهادی باید تاکید بیشتر به اهمیت فرایند مشارکتی داشته باشد که شامل شرکای اجتماعی، سازمان‌های جامعه مدنی و ذینفع در طراحی، اجرا، نظارت و ارزیابی برنامه‌های حمایت اجتماعی دارد. مرجع نیز باید در مقدمه به انواع استناد حقوق بشر تأکید کند که رویکرد مبتنی بر حقوق بشر با وضوح بیشتری باشد. علاوه بر این، بعد جنسیتی باید در متن پیشنهادی تقویت گردد، اصل دسترسی به مکانیسم‌های پاسخگویی در سطح ملی لازم به ذکر است، باید امنیت درآمد برای افراد برقرار گردد با دادن مسئولیت، و حمایت اجتماعی برای همه افراد صرف نظر از وضعیت قانونی آنها.

✓ نماینده StreetNet فدراسیون بین‌المللی از ۴۸ سازمان از فروشنده‌گان خیابانی، فروشنده‌گان بازار رسمی و دستفروشان، حمایت فدراسیون برای رویکرد تصویب در پیشنهاد ارائه شده آن به عنوان امنیت اجتماعی برای همه بجای مبنای حفاظت در روابط استخدامی رسمی، ابزار کردن. بسته حفاظت اولیه باید شامل امنیت محل کار، امنیت درآمد، امنیت غذایی، حفاظت از سلامت و امنیت بازنیستگی باشد. او با تاکید بر اهمیت فراهم کردن دسترسی برای همه شهروندان، از جمله کارگران و مهاجران غیر رسمی، غیر معمولی و متزلزل، و همچنین ارتقاء فرایند رسمی، معیشت مردم را محافظت کند. کف حفاظت اجتماعی باید سیاست‌های فعل بازار کار و شامل ترویج امن و شرایط مناسب و معقول کار و ارائه خدمات از قبیل آب و فاضلاب باشد.



ژنو، ۱۱ ژوئن ۲۰۱۲ (امضا)

J. FeyderChairperson
(مخبر) T.Kaunda

استراتژی‌هایی برای پیاده‌سازی پایدار حمایت‌های اجتماعی

با توجه به مطالب و موارد تبادل شده در نشست‌های مختلف و جمع‌بندی نکاتی که دغدغه و چالش‌های بحث همه‌گیر کردن سیستم‌های تامین اجتماعی است، به نظر می‌رسد که پایداری سیستم‌های تامین اجتماعی با بهره‌گیری از روش‌های قلی‌بدون هیچ گونه نوآوری و بدون مشارکت شرکای اجتماعی، 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. هماهنگی کامل شرکای اجتماعی و طراحی استراتژی‌ها به صورت سه‌جانبه
۲. اطمینان از پیوستگی با فضایمندی‌های توسعه اقتصادی- اجتماعی ملی و سایر اهداف برنامه کار شایسته
۳. اطمینان از کفایت اجتماعی پوشش‌ها
۴. اطمینان از پایداری تامین مالی، اقتصادی و پولی همایت‌ها
۵. اطمینان از مکانی مطلوب

پیشنهادات

نظر به این که موضوع کف حمایت‌های اجتماعی می‌تواند با اتخاذ رویکردهای در کشور اجرا شود، می‌توان برای آماده‌سازی زمینه‌های اجرای این طرح پروژه‌های مختلفی را به انجام رساند.

۱. طرح پژوهشی (وی) انواع سیستم‌های تامین اجتماعی و تاثیر آن (وی توسعه و اشتغال
۲. بررسی نموده ارایه پوشش کامل- برای همه ازاهکارهای پیوستن به مقاوله نامه ۱۰۲ و اجرایی کردن توصیه‌نامه‌های مرتبطا
۳. بررسی نقش استانداردهای ILO در توسعه آتی ابعاد و گستره پوشش تامین اجتماعی و شیوه‌های تعامل
۴. بررسی کارشناسی و مقایسه‌ای میزان پوشش‌ها (درصدها-....) و تاثیر کاهش یا افزایش آن (وی افزایش یا کاهش تعداد بیمه شده‌ها).
۵. بررسی نقش افزایش پوشش‌های حفاظت اجتماعی در تبدیل اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی
۶. بررسی استراتژی‌ها و فضایمندی‌های ممکن در حفظ و توسعه پوشش‌های اجتماعی و تهیه پیش‌نویس سیاست‌های مورد نیاز جهت پایداری طرح توسعه
۷. تدوین (وی) و چارچوب‌های ساختاری سه‌جانبه‌گرایی و پیگوئی مشارکت دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان در پیش‌بود طراحی، هکمرانی، و اجرای سیستم‌های تامین اجتماعی.
۸. تدوین برنامه استراتژیک پیاده‌سازی و اجرای کف همایت‌های اجتماعی

برای کشورهای با بودجه محدود و منابع مربوطه است، با اشاره به مسائل مربوط به روابط صنعتی، که به توصیه پیشنهادی و متن شامل برخی از موارد تکراری است. با وجود این ملاحظات، گروه کارفرمایان متعدد به انجام آنچه لازم بود برای رسیدن به اهداف توصیه پیشنهادی برشمرده شده و توصیه به اعضای کارفرمایی توصیه شد که به نفع این طرح دهند.

مدیر اجرایی بخش حفاظت اجتماعی، از کمیته برای انجام این کار قدردانی کرد و گفت که یک بار دیگر ثابت کردید که سه جانبه‌گرایی هنگامی که لازم باشد به خوبی کار می‌کند. این کمیته تصویح کرد که کمک به ترویج حداقل تامین اجتماعی برای همه مردم در این سیاره توجه به مواضع متناقض و بهره محور دارد. همه این جا بودند تا از بحث بهره‌مند شوند، و او با ۱۲ سال سابقه در سازمان بین‌المللی کار، کمیته استانداردی را که در آن جو صادقانه، دوستانه و آرام مثل این مورد ندیده بود. در عین حال، این بحث با مسائل دشوار مجادله‌ای همراه بود و برای پیدا کردن راه حل زمان لازم بود. توصیه پیشنهادی تاریخی بود. استانداردهای عملکرد برای همه سیستم‌های حفاظت اجتماعی ملی باید تصویب می‌شدند. کف حمایت اجتماعی به عنوان یک عنصر اساسی به طور کلی از استراتژی ملی ارتقاء تامین اجتماعی است. این موضوع یکپارچه کننده استانداردهای تعیین شده توسط ابزار تامین اجتماعی و حداقل تضمین‌ها برای یک کل منسجم است. در نهایت، توصیه‌های ارائه شده می‌تواند امید برای اجرای جدی آن باشد. خلاصه هر انسان در جهان می‌تواند با بهره‌مندی از حداقل حفاظت‌ها، به سمت سطح بالاتری از پوشش‌ها حرکت کند.

نماینده دبیر کل سازمان ملل، از اعضای کمیته در مورد نظرات و بحث‌های سازنده که منجر به اتخاذ توصیه پیشنهادی شد تشکر نمود. همه شرکت‌کنندگان همه چیز را به دیگران آموخته بودند و به یک روایی به حقیقت پیوسته کمک کرده بودند. علاوه بر رئیس، معاون، رئسا، اعضای کمیته، دبیرخانه و مفسران، هم‌چنین از کارکنان تامین اجتماعی، گروه کارشناسان تامین اجتماعی در آین زمینه، اعضای ائتلاف اجتماعی سازمان ملل متعدد در یافته‌های کمیته سهیم بودند. طرح حفاظت از کف به وضوح اعلام کردند که یک تعهد اخلاقی برای تمام جوامع برای محافظت از کف برای همه باید وجود داشته باشد. با این حال، تصویب پیشنهاد ارائه شده توسط این کنفرانس تنها نقطه شروع برای اجرای ملی حفاظت از کف اجتماعی بود. دفتر استراتژی پیاده‌سازی و پشتیبانی کشورها در آن تلاش از طریق ظرفیت‌سازی و از طریق تقویت همکاری‌های فنی توسعه دادند. انتشار نتایج در سال ۲۰۱۱ و تدوین توصیه‌نامه پیشنهادی ۲۰۱۲ که به مشارکت همه شرکت‌کنندگان در این فرآیند صورت گرفت، انجام خواهد شد.

رئیس از دو نایب رییس که عزم خود را برای استفاده از قدرت سه‌جانبه‌گرایی برای پاسخگویی به نیازهای مردم در سراسر جهان نشان دادند تشکر نمود. او هم‌چنین ابراز قدردانی خود را به نمایندگی از دبیر کل و هماهنگ کننده دبیرخانه برای فدایکاری و عزم موجود بیان کرد. وی به کمیته بخاطرکیفیت این بحث تبریک گفت، و از همه شرکت‌کنندگان برای حضوری سازنده، و نتایج به دست آمده تشکر کرد. کار این کمیته در یک متن قوی با تفاوتات گسترده در خصوص کف حمایت‌های اجتماعی برای گسترش تامین اجتماعی منعکس شده بود. با این حال، کار کمیته تمام نشده است. او گفت که ما نیاز به توجه برای بیماران، فقراء، کودکان، مردم آسیب‌پذیر و محروم، و به کارگران غیررسمی و در خطر داریم. توصیه پیشنهادی ارائه شده نوید بخش آینده‌ای بهتر، عادلانه‌تر و انسانی‌تر است. و تنها هنگامی که این مهم به دست آید، تنها پس از آن است که کار ما به پایان می‌رسد.



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

کنوانسیون ۱۰۲ در سال ۱۹۵۲ به تصویب رسید و در سال ۲۰۰۱ توسط هیات مدیره سازمان بین‌المللی کار به عنوان یک استاندارد به روز تایید شد و از زمان لازم‌اجرا شدن ۴۱ کشور عضو ILO آن را تصویب کرده‌اند که آخرین آن لهستان در سال ۲۰۰۳ بوده است. تعداد دیگری از کشورها، که اروپایی تامین اجتماعی را تصویب کرده‌اند که برمبنای کنوانسیون ۱۰۲ تهیه شده اما سطوح مزایای بالاتری را فراهم می‌کند.

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;
- 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.

کنوانسیون امنیت اجتماعی (حداقل استانداردها) شماره ۱۰۲ (۱۹۵۲) که تامین اجتماعی 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 بررسی تا توان پوشش تامین 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.

اصول کنوانسیون ۱۰۲ عبارتند از:

- تضمین مزایایی تعریف شده
- مشارکت کارفرمایان و کارگران در اجرای طرح
- مسئولیت‌های عمومی دولت برای تامین بهموقع مزایا و مدیریت مناسب موسسات
- تامین مالی جمعی 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 مرتبه 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 تضمین کننده و تقویت کننده گفتگوی اجتماعی میان دولت، کارفرمایان و کارگران است.

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



Considering the Universal Declaration of Human Rights, in particular Articles 22 and 25, and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, in particular Articles 9, 11 and 12, and Considering also ILO social security standards, in particular the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), the Income Security Recommendation, 1944 (No. 67), and the Medical Care Recommendation, 1944 (No. 69), and noting that these standards are of continuing relevance and continue to be important references for social security systems, and Recalling that the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization recognizes that “the commitments and efforts of Members and the Organization to implement the ILO’s constitutional mandate, including through international labour standards, and to place full and productive employment and decent work at the centre of economic and social policies, should be based on ... (ii) developing and enhancing measures of social protection ... which are sustainable and adapted to national circumstances, including ... the extension of social security to all”, and

Considering the resolution and Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection (social security) adopted by the International Labour Conference at its 100th Session (2011),

which recognize the need for a Recommendation complementing existing ILO social security standards and providing guidance to Members in building social protection floors tailored to national circumstances and levels of development, as part of comprehensive social security systems, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to social protection floors, which are the subject of the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation; adopts this day of June of the year two thousand and twelve the following Recommendation, which may be cited as the Social Protection Floors Recommendation, 2012.

I. Objectives, scope and principles

1. This Recommendation provides guidance to Members to:
 - (a) establish and maintain, as applicable, social protection floors as a fundamental element of their national social security systems; and
 - (b) implement social protection floors within strategies for the extension of social security that progressively ensure higher levels of social security to as many people as possible, guided by ILO social security standards.
2. For the purpose of this Recommendation, social protection floors are nationally defined sets of basic social security guarantees which secure protection aimed at preventing or alleviating poverty, vulnerability and social exclusion.
3. Recognizing the overall and primary responsibility of the State in giving effect to this recommendation, Members should apply the following principles:
 - (a) universality of protection, based on social solidarity;
 - (b) entitlement to benefits prescribed by national law;
 - (c) adequacy and predictability of benefits;
 - (d) non-discrimination, gender equality and responsiveness to special needs;
 - (e) social inclusion, including of persons in the informal economy;

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

پیوست شماره ۲ - قطع نامه کمیته
حداقل حفاظت های 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,

International Labour Conference
Provisional Record
One hundred and first Session, Geneva, 2012

TEXT OF THE RECOMMENDATION CONCERNING NATIONAL FLOORS OF SOCIAL PROTECTION

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 101st Session on 30 May 2012, and Reaffirming that the right to social security is a human right, and Acknowledging that the right to social security is, along with promoting employment, an economic and social necessity for development and progress, and Recognizing that social security is an important tool to prevent and reduce poverty, inequality, social exclusion and social insecurity, to promote equal opportunity and gender and racial equality, and to support the transition from informal to formal employment, and

Considering that social security is an investment in people that empowers them to adjust to changes in the economy and in the labour market, and that social security systems act as automatic social and economic stabilizers, help stimulate aggregate demand in times of crisis and beyond, and help support a transition to a more sustainable economy, and Considering that the prioritization of policies aimed at sustainable long-term growth associated with social inclusion helps overcome extreme poverty and reduces social inequalities and differences within and among regions, and Recognizing that the transition to formal employment and the establishment of sustainable social security systems are mutually supportive, and Recalling that the Declaration of Philadelphia recognizes the solemn obligation of the International Labour Organization to contribute to “achiev[ing] ... the extension of social security measures to provide a basic income to all in need of such protection and comprehensive medical care ”, and



procedures should also be specified. Access to complaint and appeal procedures should be free of charge to the applicant. Systems should be in place that enhance compliance with national legal frameworks.

8. When defining the basic social security guarantees, Members should give due consideration to the following:

- (a) persons in need of health care should not face hardship and an increased risk of poverty due to the financial consequences of accessing essential health care. Free prenatal and postnatal medical care for the most vulnerable should also be considered;
- (b) basic income security should allow life in dignity. Nationally defined minimum levels of income may correspond to the monetary value of a set of necessary goods and services, national poverty lines, income thresholds for social assistance or other comparable thresholds established by national law or practice, and may take into account regional differences;
- (c) the levels of basic social security guarantees should be regularly reviewed through a transparent procedure that is established by national laws, regulations or practice, as appropriate; and
- (d) in regard to the establishment and review of the levels of these guarantees, tripartite participation with representative organizations of employers and workers, as well as consultation with other relevant

and representative organizations of persons concerned, should be ensured.

9. (1) In providing the basic social security guarantees, Members should consider different approaches with a view to implementing the most effective and efficient combination of benefits and schemes in the national context.

(2) Benefits may include child and family benefits, sickness and health-care benefits, maternity benefits, disability benefits, old-age benefits, survivors' benefits, unemployment benefits and employment guarantees, and employment injury benefits as well as any other social benefits in cash or in kind.

(3) Schemes providing such benefits may include universal benefit schemes, social insurance schemes, social assistance schemes, negative income tax schemes, public employment schemes and employment support schemes.

10. In designing and implementing national social protection floors, Members should:

- (a) combine preventive, promotional and active measures, benefits and social services;
- (b) promote productive economic activity and formal employment through considering policies that include public procurement, government credit provisions, labour inspection, labour market policies and tax incentives, and that promote education, vocational training, productive skills and employability; and
- (c) ensure coordination with other policies that enhance formal employment, income generation, education, literacy, vocational training, skills and employability, that reduce precariousness, and that

promote secure work, entrepreneurship and sustainable enterprises within a decent work framework.

11. (1) Members should consider using a variety of different methods to mobilize the necessary resources to ensure financial, fiscal and economic sustainability of national social protection floors, taking into account the contributory capacities of different population groups. Such methods may include, individually or in combination, effective enforcement of tax and contribution obligations, reprioritizing expenditure, or a broader and sufficiently progressive revenue base.

(2) In applying such methods, Members should consider the need to implement measures to prevent fraud, tax evasion and non-

- (f) respect for the rights and dignity of people covered by the social security guarantees;
- (g) progressive realization, including by setting targets and time frames;
- (h) solidarity in financing while seeking to achieve an optimal balance between the responsibilities and interests among those who finance and benefit from social security schemes;
- (i) consideration of diversity of methods and approaches, including of financing mechanisms and delivery systems;
- (j) transparent, accountable and sound financial management and administration;
- (k) financial, fiscal and economic sustainability with due regard to social justice and equity;
- (l) coherence with social, economic and employment policies;
- (m) coherence across institutions responsible for delivery of social protection;
- (n) high-quality public services that enhance the delivery of social security systems;
- (o) efficiency and accessibility of complaint and appeal procedures;
- (p) regular monitoring of implementation, and periodic evaluation;
- (q) full respect for collective bargaining and freedom of association for all workers; and
- (r) tripartite participation with representative organizations of employers and workers, as well as consultation with other relevant and representative organizations of persons concerned.

II. National social protection floors

4. Members should, in accordance with national circumstances, establish as quickly as possible and maintain their social protection floors comprising basic social security guarantees. The guarantees should ensure at a minimum that, over the life cycle, all in need have access to essential health care and to basic income security which together secure effective access to goods and services defined as necessary at the national level.

5. The social protection floors referred to in Paragraph 4 should comprise at least the following basic social security guarantees:

- (a) access to a nationally defined set of goods and services, constituting essential health care, including maternity care, that meets the criteria of availability, accessibility, acceptability and quality;
- (b) basic income security for children, at least at a nationally defined minimum level, providing access to nutrition, education, care and any other necessary goods and services;
- (c) basic income security, at least at a nationally defined minimum level, for persons in active age who are unable to earn sufficient income, in particular in cases of sickness, unemployment, maternity and disability; and
- (d) basic income security, at least at a nationally defined minimum level, for older persons.

6. Subject to their existing international obligations, Members should provide the basic social security guarantees referred to in this Recommendation to at least all residents and children, as defined in national laws and regulations.

7. Basic social security guarantees should be established by law. National laws and regulations should specify the range, qualifying conditions and levels of the benefits giving effect to these guarantees. Impartial, transparent, effective, simple, rapid, accessible and inexpensive complaint and appeal



mechanisms, including tripartite participation with representative organizations of employers and workers, as well as consultation with other relevant and representative organizations of persons concerned.

20. Members should regularly convene national consultations to assess progress and discuss policies for the further horizontal and vertical extension of social security.

21. For the purpose of Paragraph 19, Members should regularly collect, compile, analyse and publish an appropriate range of social security data, statistics and indicators, disaggregated, in particular, by gender.

22. In developing or revising the concepts, definitions and methodology used in the production of social security data, statistics and indicators, Members should take into consideration relevant guidance provided by the International Labour Organization, in particular, as appropriate, the resolution concerning the development of social security statistics adopted by the Ninth International Conference of Labour Statisticians.

23. Members should establish a legal framework to secure and protect private individual information contained in their social security data systems.

24. (1) Members are encouraged to exchange information, experiences and expertise on social security strategies, policies and practices among themselves and with the International Labour Office.

(2) In implementing this Recommendation, Members may seek technical assistance from the International Labour Organization and other relevant international organizations in accordance with their respective mandates.

payment of contributions.

12. National social protection floors should be financed by national resources. Members whose economic and fiscal capacities are insufficient to implement the guarantees may seek international cooperation and support that complement their own efforts.

III. National strategies for the extension of social security

13. (1) Members should formulate and implement national social security extension strategies, based on national consultations through effective social dialogue and social participation. National strategies should:

(a) prioritize the implementation of social protection floors as a starting point for countries that do not have a minimum level of social security guarantees, and as a fundamental element of their national social security systems; and

(b) seek to provide higher levels of protection to as many people as possible, reflecting economic and fiscal capacities of Members, and as soon as possible.

(2) For this purpose, Members should progressively build and maintain comprehensive and adequate social security systems coherent with national policy objectives and seek to coordinate social security policies with other public policies.

14. When formulating and implementing national social security extension strategies, Members should:

(a) set objectives reflecting national priorities;

(b) identify gaps in, and barriers to, protection;

(c) seek to close gaps in protection through appropriate and effectively coordinated schemes, whether contributory or non-contributory, or both, including through the extension of existing contributory schemes to all concerned persons with contributory capacity;

(d) complement social security with active labour market policies, including vocational training or other measures, as appropriate;

(e) specify financial requirements and resources as well as the time frame and sequencing for the progressive achievement of the objectives; and

(f) raise awareness about their social protection floors and their extension strategies, and undertake information programmes, including through social dialogue.

15. Social security extension strategies should apply to persons both in the formal and informal economy and support the growth of formal employment and the reduction of informality, and should be consistent with, and conducive to, the implementation of the social, economic and environmental development plans of Members.

16. Social security extension strategies should ensure support for disadvantaged groups and people with special needs.

17. When building comprehensive social security systems reflecting national objectives, priorities and economic and fiscal capacities, Members should aim to achieve the range and levels of benefits set out in the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102), or in other ILO social security Conventions and Recommendations setting out more advanced standards.

18. Members should consider ratifying, as early as national circumstances allow, the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102). Furthermore, Members should consider ratifying, or

giving effect to, as applicable, other ILO social security Conventions and Recommendations setting out more advanced standards.

IV. Monitoring

19. Members should monitor progress in implementing social protection floors and achieving other objectives of national social security extension strategies through appropriate nationally defined

توصیه نامه‌پیشنهادی در ارتباط با کف حمایت اجتماعی ملی کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار

متن توصیه نامه با توجه به کف ملی حمایت‌های اجتماعی

با برگزاری کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در ژنو توسط هیأت مدیره ILO و در یکصد و یکمین اجلاسیه در ۳۰ می ۲۰۱۲ و با تأیید مجدد این موضوع که حق تامین اجتماعی یک حق بشری است و با تأیید و پذیرش این موضوع که حق تامین اجتماعی همراه با افزایش اشتغال یک ضرورت اجتماعی و اقتصادی برای توسعه و پیشرفت است و با به رسمیت شناختن این موضوع که تامین اجتماعی یک ابزار مهم برای جلوگیری و کاهش فقر، بی‌عدالتی، محرومیت اجتماعی و ناامن اجتماعی، و برای ارتقای فرست برابر و برابری نزدی و جنسیتی و حمایت از انتقال از اشتغال غیررسمی به رسمی است و

با توجه به این که تامین اجتماعی سرمایه‌گذاری بر روی مردم است تا آن‌ها را برای هماهنگی با تعییرات در اقتصاد و در بازار کار توانند سازد و این که نظام‌های تامین اجتماعی به عنوان تثبیت‌کننده خودکار اقتصادی و اجتماعی عمل می‌کنند، به تحریک تقاضای کل در ایام بحران و فراتر از آن کمک می‌کند و به حمایت از گذار به اقتصادی پایدارتر کمک می‌کند با در نظر گرفتن این امر که اولویت‌بندی سیاست‌ها با هدف رشد دراز مدت پایدار همراه با شمول اجتماعی به غلبه بر فقر شدید کمک می‌کند و نابرابری‌ها و تفاوت‌های اجتماعی را در میان و در بین مناطق کاهش می‌دهد و با به رسمیت شناختن این موضوع که انتقال به اشتغال رسمی و ایجاد سیستم‌های پایدار تامین اجتماعی به صورت دوچانبه حمایتی هستند و با یادآوری این که بیانیه فیلادلفیا تهدیات جدی سازمان بین‌المللی کار برای مشارکت در رسیدن به توسعه اقدامات تامین اجتماعی به منظور تامین درآمد پایه برای همه افرادی که به این نوع از حمایت و مراقبت‌های جامع پیشکشی نیاز دارند را به رسمیت می‌شناسد. و



با در نظر گرفتن اعلامیه جهانی حقوق بشر، به ویژه مواد ۲۲ و ۲۵ و مقاله‌نامه بین‌المللی فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی حقوق بشر، به ویژه مواد ۱۱، ۹ و ۱۲ و نیز با توجه به استانداردهای تامین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار به خصوص مقاوله‌نامه تامین اجتماعی (حداقل استانداردها)، مقاله‌نامه ۱۹۵۲ (شماره ۱۰۲) توصیه امنیت درآمد ۱۹۴۴ (شماره ۶۷)، و توصیه مراقبت‌های پزشکی ۱۹۴۴ (شماره ۶۹) و با توجه به این موضوع که این استانداردها در ارتباط دائم هستند و هم‌چنان به عنوان منابع مهمی برای نظام‌های تامین اجتماعی مورد استفاده خواهند بود و با یادآوری این موضوع که اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن منصفانه این نکته را به رسمیت می‌شناسد که "تعهدات و تلاش‌های اعضا و سازمان برای اجرای دستور کاری قانون سازمان بین‌المللی کار از جمله از طریق استانداردهای بین‌المللی کار و قراردادن اشتغال بهره‌ور کامل و کار شایسته در کانون سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی باید بر اساس موارد ذیل باشد:

- ✓ توجه به تنوع روش‌ها و رویکردها از جمله مکانیزم‌های تامین مالی و سیستم‌های ارایه کارهای کردن و مدیریت مالی شفاف، پاسخ‌گو و صحیح
- ✓ ثبات اقتصادی؛ مالی و بولی با توجه به برابری و عدالت اجتماعية
- ✓ منسجم با سیاست‌های اقتصادی، اجتماعی و اشتغال
- ✓ منسجم با نهادهای مسئول برای ارایه حمایت اجتماعية
- ✓ خدمات عمومی دارای کیفیت بالا که ارایه سیستم‌های تامین اجتماعی را ارتقا می‌دهند
- ✓ کارآبی و در دسترس بودن رویه‌های شکایت و درخواست تجدید نظر
- ✓ نظارت منظم بر پیاده‌سازی و ارزیابی دوره‌ای
- ✓ احترام کامل به چانه‌زنی دسته جمعی و آزادی انجمن‌ها برای همه‌ی کارگران و مشارکت سه جانبه با سازمان‌های نماینده کارفرمایان و کارگران، و نیز مشاوره با سایر سازمان‌های مرتبط و نماینده اشخاص درگیر

۱۱. کف حمایت‌های اجتماعية ملی

۴. اعضا باید مطابق با شرایط ملی، هر چه سریعتر کف حمایت اجتماعية خود را ایجاد و حفظ کنند که شامل تضمین‌های اساسی تامین اجتماعی باشد. تضمین‌ها باید تایید کنند که حداقل در طی چرخه زندگی تمام افراد نیازمند به مراقبت بهداشتی ضروری و به تامین درآمد اساس دسترسی دارند که هرمه با هم دسترسی موثر این به کالاهای خدمات تعریف شده را بعنوان یک ضرورت در سطح ملی تامین می‌کند.

۵- کف حمایت‌های اجتماعية مورد اشاره در بند ۴ باید حداقل شامل تضمین‌های تامین اجتماعی اساسی ذیل باشد:

- دسترسی به مجموعه تعریف شده کالا و خدمات شامل مراقبت بهداشتی ضروری، از جمله مراقبه‌های مادران باشد که مطابق با معیارهای در دسترس بودن، موجود بودن، قابل قبول بودن و کیفیت باشد.

• تامین درآمد پایه برای کودکان، حداقل در سطح حداقل تعریف شده ملی که دسترسی به تغذیه، آموزش و پرورش، مراقبت و هر نوع دیگر کالا و خدمات ضروری را فراهم سازد.

• تامین درآمد پایه حداقل در سطح تعریف شده ملی برای اشخاص در سن فعالیت که نمی‌توانند در آمد کافی بدست آورند، بویژه در موارد بیماری، بیکاری، زایمان و معلولیت و

• تامین درآمد پایه در سطح حداقل تعریف شده ملی برای اشخاص مسن تر

۶- در صورت موجود بودن تعهدات بین‌المللی، اعضا باید تضمین‌های تامین اجتماعی پایه‌ای برای این توصیه را حداقل برای تمامی ساکنان و کودکان، به گونه‌ای که در حقوق و مقررات ملی تعریف شده فراهم آورند.

۷- تضمین‌های تامین اجتماعی پایه باید توسط قانون ایجاد شود. قوانین و مقررات ملی باید محدوده، شرایط کیفی و سطوح مزایای انجام این تضمین‌ها را مشخص سازد. روند و

آیین‌نامه شکایات بی‌طرفانه، شفاف، موثر، ساده، سریع، قابل دسترس و ارزان و استیناف باید نیز مشخص شود. دسترسی به روندهای شکایت و استیناف باید برای متقاضی رایگان باشد. سیستم‌ها باید بنحوی مستقر باشند که همخوانی با قالب‌های قانونی ملی را متنstem باشند.

۸- در هنگام تعریف تضمین‌های تامین اجتماعية اساسی، اعضا باید توجه کافی را به موارد ذیل بدene:

اشخاص نیازمند مراقبت بهداشتی نباید با سختی و خطر فقر بعلت عاقبت مالی دسترسی به مراقبت بهداشتی روبرو شوند. مراقبت بهداشتی پیش از تولد زایمان و پس از تولد وزایمان برای بیشتر افسار آسیب پذیر نیز باید مورد ملاحظه قرار گیرد.

تامین درآمد پایه باید امکان زندگی شرافتنده‌دانه را فراهم سازد. سطوح حداقلی تعریف شده در آمد ملی باید به ارزش پولی یک مجموعه از کالاهای و خدمات ضروری، خطوط فقر ملی، آستانه‌های در آمد برای کمک اجتماعية یا سایر آستانه‌های قابل مقایسه ایجاد شده بر اساس قوانین و اعمال ملی مرتب و مطابق باشد و تقاضه‌های منطقه‌ای را در نظر بگیرد.

سطوح تضمین‌های تامین اجتماعية اصلی باید منظماً از طریق روندی شفاف بررسی شود که توسط قوانین، مقررات یا اعمال ملی در هر کجا که مناسب باشد ایجاد می‌شود و

۱. این توصیه راهنمایی‌هایی را به اعضا در موارد ذیل ارایه می‌دهد:

- ✓ ایجاد و حفظ، و اجرا(هر جا که قابل اطلاع باشد) کف حمایت اجتماعية ملی و عنوان یک عنصر بنیادی در سیستم‌های تامین اجتماعية ملی و
- ✓ اجرای کف حمایت اجتماعية در چارچوب استراتژی‌ها برای گسترش امنیت اجتماعی که به صورت پیش‌روندهای سطوح بالاتری از تامین اجتماعی را به هر تعداد ممکن از افراد، تضمین کند و بر اساس استانداردهای تامین اجتماعية سازمان بین‌المللی کار هدایت شود.

۲. به منظور انجام این توصیه، کف حمایت‌های اجتماعية در سطح ملی به عنوان مجموعه‌ای از حمایت اساسی تامین اجتماعية تعریف می‌شوند که حمایت معطوف به جلوگیری یا محو فقر، آسیب‌پذیری و محرومیت اجتماعية است.

۳. با بررسیت شناختن مسؤولیت کلی و اصلی دولت در اجرای این توصیه‌نامه، اعضا باید اصول ذیل را اعمال کنند:

- ✓ تعمیم حمایت بر اساس همبستگی اجتماعية
- ✓ برخورداری از مزایای مقرر شده بر اساس قوانین ملی
- ✓ کفایت و قابلیت پیش‌بینی مزایا
- ✓ عدم تبعیض، برابری جنسیتی و پاسخ‌گویی به نیازهای خاص
- ✓ شمول اجتماعی، از جمله اشخاص فعل در بخش غیررسمی اقتصاد
- ✓ احترام به حقوق و شان و منزلت انسان‌ها که تحت پوشش حداقل تضمین‌های تامین اجتماعی هستند
- ✓ تحقق تدریجی، از جمله با تنظیم اهداف و زمان‌بندی
- ✓ انسجام و همبستگی در تامین مالی در عین جستجوی تعادل مطلوب بین مسؤولیت‌ها و منافع بین کسانی که طرح‌های تامین اجتماعية را تامین مالی



به آگاهسازی در مورد کف حمایت اجتماعی آن‌ها و توسعه استراتژی‌ها پیردازند و برنامه‌های اطلاع‌رسانی را از جمله از طریق گفتگوی اجتماعی بر عهده بگیرند
۱۵- استراتژی‌های گسترش تامین اجتماعی باید بر اشخاص هم در اقتصاد رسمی و غیر رسمی اعمال شود و از رشد اشتغال رسمی و کاهش اشتغال غیر رسمی حمایت کند و باید همگام و موثر در اجرای طرح‌های توسعه محیطی، اقتصادی و اجتماعی اعضا باشد.

۱۶- استراتژی‌های گسترش تامین اجتماعی باید حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر و افراد دارای نیازهای خاص را تضمین کند.

۱۷- درهنگام ساخت سیستم‌های تامین اجتماعی جامع که منعکس‌کننده اهداف ملی، اولویت‌ها و ظرفیت‌های مالی و اقتصادی است، اعضا باید تصمیم بگیرند به رشته وسطوحی از مزایا که در مقابله نامه تامین اجتماعی درج شده است (استاندارد های حداقلی) (برسنده ۱۹۵۲) شماره ۱۰۲. یا سایر مقاوله‌نامه‌ها و توصیه نامه‌های سازمان بین‌المللی که استانداردهای پیشرفت‌هه بیشتری را تنظیم نموده است.

۱۸- اعضا باید الحق به مقاوله نامه تامین اجتماعی (حداقل استانداردها) ۱۹۵۲ شماره ۱۰۲ را در اولین زمانی که شرایط ملی ایجاب می‌نماید، در نظر بگیرند. علاوه بر این، اعضا باید تصویب یا اجرا (هر کجا که قابل اجراست*)، سایر مقاوله نامه‌های تامین اجتماعی سازمان بین‌المللی کار و توصیه نامه‌ها تنظیم شده در ارتباط با استانداردهای پیشرفت‌هتر را مورد ملاحظه قراردهند.

IV نظارت

۱۹- اعضا باید پیشرفت در اجرای کف حمایت اجتماعی و رسیدن به دیگر اهداف استراتژی‌های توسعه تامین اجتماعی ملی را از طریق مکانیزم‌های تعریف شده ملی مناسب، از جمله از طریق مشارکت سه جانبه‌گرایی با سازمان‌های نماینده کارفرما و کارگر، و نیز با مشورت با دیگر سازمان‌های معرف و مرتبط اشخاص مورد نظر را نظارت کنند.

۲۰- اعضا باید بطور منظم جلسات مشورت‌های ملی را برای ارزیابی پیشرفت و بحث پیرامون سیاست‌های برای توسعه بیشتر افقی و عمودی تامین اجتماعی برگزار کنند.

۲۱- برای انجام مقاصد بند ۱۹، اعضا باید بطور منظم رشته صحیحی از داده‌های تامین اجتماعی، آمار و شاخص‌ها، را بصورت مجرزاً بویژه با تفکیک جنسیتی جمع آوری، تدوین، تحلیل و منتشر نمایند.

۲۲- در تدوین یا بازنگری مفاهیم، تعاریف و روش‌های بکار رفته در تولید داده‌های تامین اجتماعی، آمارها و شاخص‌ها، اعضا باید راهنمایی‌های ارایه شده توسط سازمان بین‌المللی کار بویژه هر کجا که مناسب باشد، قطعنامه‌های مرتبط با تدوین آمارهای تامین اجتماعی اتخاذ شده توسعه نهمنی کنفرانس بین‌المللی آمارگیران کار را در در نظر بگیرند.

۲۳- اعضا باید یک چارچوب قانونی برای تامین و حمایت از اطلاعات فردی خصوصی در سیستم‌های داده‌های تامین اجتماعی ایجاد نمایند.

(۱)۲۴- اعضا تشویق می‌شوند که به تبادل اطلاعات، تجارب و تخصص در زمینه استراتژی‌های تامین اجتماعی، سیاست‌ها و اعمال در میان خود و دفتر بین‌المللی کار پیردازند.

(۲) در اجرای این توصیه‌نامه، اعضا می‌توانند در پی جلب کمک فنی از سازمان بین‌المللی کار و سایر سازمان‌های بین‌المللی مرتبط مطابق با دستورکاری مربوطه خود برآیند.

قطعنامه در ارتباط با تلاش برای بدل ساختن کف حمایت اجتماعی به یک واقعیت ملی در سرتاسر جهان کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، در یک‌صどیکمین اجلالیه ۲۰۱۲ خود درحالیکه توصیه نامه کف حمایت اجتماعی ۲۰۱۲ را اتخاذ کرد با برسمیت شناختن نقش مهم حمایت اجتماعی در توسعه اقتصادی و اجتماعی و بویژه در مبارزه با فقر، آسیب‌پذیری، طرد اجتماعی و

در ارتباط با ایجاد و بررسی سطوح این تضمین‌ها، مشارکت سه جانبه‌گرا با سازمان‌های نماینده کارگریان و کارگران و نیز با مشورت با سایر سازمان‌های مرتبط و نماینده اشخاص مرتبط باید تضمین شود
۹- (۱)- در تامین تضمین اجتماعی اساسی، اعضا باید رهیافت‌های متفاوتی را با توجه به اجرای موثرترین و کارآمدترین ترکیب منافع و طرح‌ها دریافت ملی در نظر بگیرند.
۱۰- (۲)- منافع و مزایا می‌تواند شامل منافع خانواده و کودک، منافع مراقبت بهداشتی و بیماری، منافع معمولیت، مزایا کهولت، مزایا بیکاری و تضمین‌های اشتغال، مزایای جراحت اشتغال و نیز هر نوع مزایای اجتماعی دیگر بصورت نقدی و یا انواع دیگر باشد.

(۳) طرح‌هایی که چنین مزایای را فراهم می‌آورند می‌تواند شامل طرح‌های مزایای عام، طرح‌های بیمه اجتماعی، طرح‌های کمک اجتماعی، طرح‌های مالیات بر درآمد منفی، طرح‌های اشتغال عمومی و طرح‌های حمایت از اشتغال باشد.

۱۰- در طراحی و اجرای کف حمایت اجتماعی ملی، اعضا باید: اقدامات مزایا و خدمات اجتماعی فعل، ارتقا دهنده و پیشگیری کننده را ترکیب سازند فعالیت اقتصادی سازنده و اشتغال رسمی را از طریق ملاحظه سیاست‌های ارتقا بخشنده که شامل تامین عمومی، تامین اعتبار دولتی، بازرسی کار، سیاست‌های بازار کار و انجیزه‌های مالیاتی باشد و مواردی که آموزش، تربیت حرفه‌ای، مهارت‌های سازنده و قابلیت اشتغال را ارتقا می‌بخشنده همانگی با دیگر سیاست‌ها را تضمین کنند که اشتغال رسمی؛ در آمذایی، آموزش، سواد آموزی، تربیت حرفه‌ای، مهارت و قابلیت اشتغال را ارتقا می‌دهد و مواردی که خطر را کاهش می‌دهد و کار ایمن، کارآفرینی و بنگاه‌های پایدار در داخل قالب کاری شایسته را ارتقا می‌بخشد.

(۱۱). اعضا باید استفاده از انواع روشهای متفاوت را در نظر بگیرند تا منابع لازم را برای تامین پایداری اقتصادی و مالی کف حمایت اجتماعی ملی را با در نظر گرفتن ظرفیت‌های مشارکتی گروه‌های جمعیتی مختلف بسیج نمایند. چنین روشهایی می‌توانند شامل اجرای موثر فردی یا ترکیبی تعهدات مشارکتی و مالیاتی، اولویت بندی مجدد هزینه‌ها یا مبنای درآمد پیشرفته کافی و وسیع‌تر باشد.

(۲) در بکارگیری چنین روش‌هایی، اعضا باید نیاز به اجرای اقدامات را برای جلوگیری از تقلب، فرار مالیاتی، و عدم پرداخت حق مشارکت در نظر بگیرند.

۱۲- کف حمایت اجتماعی ملی باید توسط منابع ملی تامین مالی گردد. اعضا باید ظرفیت‌های اقتصادی و مالی آن‌ها برای اجرای تضمین‌های اولویت بندی کنند جلب مشارکت همکاری و حمایتی که مکمل تلاشهای آن‌هاست برآیند.

III- استراتژی‌های ملی برای توسعه تامین اجتماعی

۱۳- (۱) اعضا باید استراتژی‌های توسعه تامین اجتماعی ملی را بر اساس مشاوره ملی از طریق گفتگوی موثر اجتماعی و مشارکت اجتماعی اجرا کنند. استراتژی‌های ملی باید: اجرای کف حمایت اجتماعی را بعنوان نقطه شروعی برای کشورهایی اولویت بندی کنند که دارای حداقل سطح تضمین‌های تامین اجتماعی نیستند و بعنوان یک عنصر بنیادی نظامهای تامین اجتماعی آن‌ها و در پی تامین سطوح بالاتر حمایت به افراد در حد ممکن برآیند که منعکس کننده ظرفیت‌های مالی و اقتصادی اعضا و تا حدامکان سریع باشد.

(۲) برای این مقصود، اعضا باید بنحو پیشرفت‌های ای نظاماهای تامین اجتماعی صحیح و جامعی را منسجم با اهداف سیاست گذاری ملی بسازند و آن را حفظ نمایند و در پی همانگی سیاست‌های تامین اجتماعی با سایر سیاست‌های عمومی برآیند.

۱۴- در هنگام تدوین و اجرای استراتژی‌های توسعه تامین اجتماعی ملی، اعضا باید: اهداف منعکس کننده اولویت‌های ملی را تنظیم نمایند خلاصه‌ها و موانع حمایت را شناسایی کنند در پی رفع شکاف‌های حمایتی از طریق طرح‌های همانگ مولث و مناسب برآیند، خواه این طرح مشارکتی یا غیر مشارکتی باشد یا هر دو وجه را داشته باشند از جمله از طریق توسعه طرح‌های مشارکتی موجود به تمامی اشخاص مربوطه با ظرفیت مشارکتی تامین اجتماعی را با سیاست‌های بازار کار فعال تکمیل کنند از جمله آموزش حرفه‌ای یا سایر اقدامات بمواردنی که متناسب باشد نیازها و منابع مالی و نیز چارچوب زمانی و ترتیب و قوالي آن برای رسیدن به اهداف را مشخص کنند



میلیون و ۲۴۰ هزارن کارگر و خانواده‌های آنان همچنین دیگر افراد مستقل بیمه شده پیش‌بینی نموده است.

در راستای تحقق اهداف کلی دسترسی حمایت اجتماعی همگانی همان‌گونه که در بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن منصفانه ۲۰۰۸ آمده است، در میان سایر موارد ایران بسته‌ای از برنامه‌ها و طرح‌های حمایتی به منظور بهبود وضعیت کودکان از طریق تامین درآمد و تامین اجتماعی و مزایایی با هدف تسهیل دسترسی به تغذیه، آموزش و بهداشت در نظر گرفته است. همچنین به منظور اجرای مفاد بیمه همگانی که در برنامه جامع تامین اجتماعی درج شده است، ایران برنامه‌های IPEC (نقشه راه محو کار کودک تا ۲۰۱۶) را اجرایی و به تصویب مقامات ذی صلاح رسانده است.

همراه با حمایت از برنامه‌های جامع ILO در خصوص ارتقاء SPF، ایران آمادگی کامل خود را برای همکاری با طرف‌های علاقمند برای تبادل تجارب و آموخته‌های موضوعی مرتبط اعلام می‌نماید. از اعضای محترم این کمیته (نمایندگان محترم دولت‌های عضو) دعوت می‌نماید تا نسخه‌ای از گزارش خلاصه‌ای که به معروفی برخی برنامه‌های عملی و اجرایی SPF در جمهوری اسلامی ایران می‌پردازد دریافت نمایند.

با تشکر - سوسن غلامرضايى

نماینده دولت در کمیته کف حمایت‌های اجتماعی

تحقیق کار شایسته برای همگان از دولتها، کافرمایان و کارگران دعوت می‌نماید که مشترکاً توصیه‌نامه کف حمایت اجتماعی را هر چه سریعتر هنگامی که شرایط ملی خود اجازه می‌دهد به اجرا در بیاورند از هیأت مدیره دفتر بین المللی کار می‌کند که از دبیر کل خواستار اجرای اقدامات کم هزینه با اهداف ذیل شوند در صورتی که منابع موجود باشد:

ارتقاء (از طریق ابتکارات آکادمی‌سازی مناسب) اجرای گستردۀ توصیه‌ها ظرفیتسازی دولتها، سازمان‌های کارفرمایی، کارگری برای توأم‌ند سازی آن‌ها جهت طراحی، اجرا، نظارت و ارزیابی سیاست‌ها و برنامه‌های کف حمایت اجتماعی ملی

حمایت از دولتها، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در تلاش آن‌ها برای اجرای کف حمایت اجتماعی ملی از طریق:

تسهیل در مشارکت در دانش، اطلاعات، و اعمال خوب در زمینه حمایت اجتماعی درمیان اعضا و همکاری و مشاوره فنی حمایت از روند گفتگوی ملی در خصوص طراحی و اجرای کف حمایت اجتماعی ملی و تشدید همکاری و هماهنگی حمایت از اعضا با سایر سازمان‌های بین‌المللی مربوطه و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و نیز سایر سازمان‌های مرتبط دیگر اشخاص مربوطه برای توسعه استراتژی‌های حمایت اجتماعی ملی

پیوست شماره ۳ - بیانیه دولت ایران حداقل حفاظت‌های اجتماعی

بیانیه دولت جمهوری اسلامی ایران

در خصوص کف حمایت اجتماعی

یکصد و یکمین اجلاسیه کنفرانس بین‌المللی کار ۱۰۱-ILC-
چهارمین موضوع دستور کار کمیته کف حمایت‌های اجتماعی

۲۰۱۲ می - ۳۰

بنام خدا

آقای رئیس

مایلیم از دفتر به خاطر تهیه گزارش جامع و مفصل در خصوص این موضوع با اهمیت و توجه خاصی که برای شهروندان از فقیرترین تا ثروتمندترین کشورهای جهان قائل بوده قدردانی نماییم. همچنین این گزارش و بحث‌های مرتبط با آن فرصت‌هایی برای به اشتراک گذاشتن تجرب موفق کشورهای دنیا که توصیه‌ها و مولفه‌های SPF را به اجرا در آورده‌اند فراهم می‌سازد. برنامه بولسا فامیلیا بربزیل (BOLSA FAMILIA) همچنین طرح ملی تضمین اشتغال روستایی (NREGS) به عنوان دو مورد از بزرگترین و گستردۀ‌ترین برنامه‌های حمایت اجتماعی در دنیا در میان بهترین نمونه‌ها برای به اشتراک گذاشتن تجرب هستند.

افتخار بزرگی است اعلام نمایم علیرغم مسائل متعددی که بحران مالی جهانی بوجود آورده است همچنین پیامدهای تحریم‌های گستردۀ غیرانسانی و بی‌اساس که علیه کشور من اعمال می‌شود جمهوری اسلامی ایران تقریباً مفاد توصیه‌نامه‌های ILO برای ارتقاء عدالت اجتماعی و تدوین و اجرایی نمودن مجموعه‌ای از تضمین‌ها و خدمات از قبیل: مراقبت‌های بهداشتی، مزایای خانوادگی و کودکان، و تأمین اجتماعی و حداقل مستمری برای افراد مسن و از کارفتداده را فراهم نموده است. به منظور نمونه‌سازی انعطاف‌پذیری، در اختیار بودن، و تاثیر برنامه حمایت اجتماعی SPF در کشورهای خاورمیانه، دولت ج. ا. ایران افتخار دارد اعلام نماید که پوشش گستردۀ از کف حمایت اجتماعی را برای بیشتر از ۳۴



کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران



ایران - تهران

خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲

کد پستی ۱۵۹۳۶-۷۹۴۱۵

تلفن : ۸۸۹۴۰۲۱۱ و ۵۱۲

فاکس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

پست الکترونیکی : info@icea.ir

وب سایت‌های : www.icea.ir

www.payamekarfarmayan.com