



کنفرانس عالی اندیشه های صنعتی کار فرآوری ایران

کنفرانس عالی بین المللی کار شایسته

مسکو ، فدراسیون روسیه

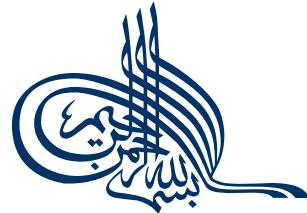
۱۲ - ۱۱ دسامبر سال ۲۰۱۲ میلادی
برابر با ۲۲ - ۲۱ آذرماه ۱۳۹۱



ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رو در سر شماره ۱۷ طبقه دوم
تلفن : ۸۸۹۴۰۵۱۲ - ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

گزارش کنفرانس عالی بین المللی کارشاپیته

فدراسیون روسیه، مسکو، آذر ۱۳۹۱



کانون عالی انجمن های صنfi گارفرمایی ایران



ایران - تهران
خیابان حافظ خیابان رودسر
شماره ۱۷ طبقه ۲
کد پستی ۱۵۹۳۶-۷۹۴۱۵
تلفن: ۰۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱
فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴
پست الکترونیکی: info@icea.ir
وب سایت های: www.icea.ir : www.payamekarfarmayan.com

صفحه

۱	مقدمه کنفرانس عالی بین المللی مسکو
۱	ترکیب هیأت کارفرمایی شرکت کننده
۱	گزارش روند کار کنفرانس
۲	برنامه کاری کنفرانس
۲	مباحث پانل های تخصصی
۳	نمایندگی سازمان های ملی کارفرمایی در کنفرانس توسط سازمان بین المللی کارفرمایان IOE
۳	کارشاپیته چیست؟
۳	اعلامیه پایانی کنفرانس:
۴	(۱) در زمینه اشتغال
۴	(۲) در زمینه اصول و حقوق بنیادی در کار
۴	(۳) در زمینه گفتگوی اجتماعی
۵	(۴) در عرصه حمایت های اجتماعی

ضمائمه:

- (۱) پیش نویس گزارش های پانل ها (محور بحث ها)
- (۲) برنامه کاری (براساس زمان) بطور کامل

کنفرانس عالی بین المللی کارشايسته

۱۲-۱۱ دسامبر سال ۲۰۱۲ مسکو

۲۲-۲۱ آذرماه ۱۳۹۱

مُقْتَلَمَةٌ

در تاریخ ۹ نوامبر سال جاری میلادی (برابر با ۱۹ آبان ماه ۱۳۹۱)، ایمیلی از مسکو - فدراسیون روسیه، مرکز مدیریت کنفرانس دریافت شد که طی آن ضمن اعلام برگزاری یک کنفرانس عالی بین المللی در زمینه کارشايسسه در مسکو در تاریخ ۱۲-۱۱ دسامبر سال جاری میلادی (۲۱ و ۲۲ آذرماه ۱۳۹۱)، از جانب آقای مهندس محمد عطاردیان، دبیرکل و عضو هیأت مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، شخصاً دعوت شده بود که در این کنفرانس عالی شرکت نمایند. به ضمیمه این ایمیل، دعوت نامه رسمی پژوهیدن اتحادیه صنعتگران و کارآفرینان فدراسیون روسیه ارسال شده بود که طی آن پژوهیدن اتحادیه مذکور ضمن دعوت از جانب آقای مهندس عطاردیان برای شرکت در کنفرانس مذکور، اعلام کرده بود که هزینه بلیط رفت و برگشت و اقامات جانب عطاردیان در مسکو نیز به عنوان میهمان اتحادیه مذکور، بر عهده طرف روسی است، پژوهیدن اتحادیه صنعتگران و کارآفرینان روسیه ضمناً از ایشان خواسته بود تا هیأت کارفرمایی اعزامی به کنفرانس را تعیین و معرفی نمایند.

گزارش روند کار کنفرانس عالی بین المللی کارشايسسه

مسکو ۱۲-۱۱ دسامبر سال ۲۰۱۲، ۲۱-۲۲ آذرماه ۱۳۹۱

افتتاحیه خود اشاره نمود که اولویت اصلی هر دولتی یعنی رفاه انسانی که شاه کلید دستیابی به آن "کارشايسسه" (Decent Work) است در این کنفرانس بین المللی مورد بحث قرار خواهد گرفت، وی افزود: ایده کارشايسسه که توسط سازمان بین المللی کار ارائه شد امروزه به صورت فزاینده ای در سیاست های اقتصادی و اجتماعی کشورهای عضو این سازمان منعکس شده است.

وی تصویب نمود که کنفرانس مسکو باز هم توجه خود را بر ضرورت گفتوگوهای اجتماعی سه جانبه میان دولت و شرکای اجتماعی کارگر و کارفرما متوجه نماید تا تحقق کارشايسسه در شرایط اقتصاد مدرن و چالش های دموگرافیک (جمعیتی) تضمین شود.

وی اظهار اطمینان نمود که با کمک جمعی و مشترک می توان توصیه های عملی برای توسعه و بهبود وضعیت بازارهای کار ملی و جهانی تدوین نمود.

این کنفرانس توسط فدراسیون روسیه، و با حمایت و همکاری کامل سازمان بین المللی کار - ILO^{*} برگزار شد و بستری برای بحث و مذاکره پیرامون موضوعات کلیدی از جمله: جهانی شدن بازار کار، اشتغالزایی، ضمانت ها و حمایت های اجتماعی در محیط کار، استانداردهای بین المللی کار و همچنین تبعات بحران مالی، اقتصادی سال های پس از ۲۰۰۹-۲۰۰۸ (سال های شروع بحران) فراهم آورد.

پایه و اساس و ایده برگزاری این کنفرانس عالی در مسکو در سال ۲۰۱۲ را ولادیمیر پوتین رئیس جمهور کنونی فدراسیون روسیه بنا نهاد، ولادیمیر پوتین در سال ۲۰۱۱ میلادی در جریان بزرگداشت یکصدمین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار، در ژنو در یک نشست مجمع عمومی حضور یافت و سخنرانی نمود، اعلام کرد که یک کنفرانس عالی بین المللی با همکاری ILO در سال ۲۰۱۲ در مسکو برگزار خواهد نمود. برگزاری این کنفرانس به ماه دسامبر، ماه پایانی سال میلادی کشیده شد. پوتین در آن هنگام نخست وزیر وقت روسیه بود.

این کنفرانس به ریاست وزیرکار و حمایت اجتماعی فدراسیون روسیه آقای ماکسیم تاپیلین آغاز به کار کرد وی در اظهارات

* International Labour Organization

الف - در روز نخست ، سه شنبه ۱۱ دسامبر ۴ مبحث برای ۴ پانل به

شرح زیر برنامه ریزی شده بود که اجرا گردید :

(۱) افزایش نقش استانداردها و اثر آن بر رشد اقتصادی-مسئلول این پانل

خانم ساندرا پولاسکی، معاون مدیرکل سازمان بین المللی کار بود.

(۲) ایجاد بازارهای کار سازگار و حمایت از حقوق نیروی کار ، مسئلول این

پانل خانم سوزان هدفمان، معاون مدیرکل سازمان بین المللی کار و

مدیر منطقه ای اروپا و آسیای مرکزی بود .

(۳) محیط کار ایمن و حفاظت شده-مسئلول این پانل آقای هانس

کنکولوسکی مدیرکل مؤسسه بین المللی تأمین اجتماعی بود.

(۴) تضمین حمایت های مکفی اجتماعی در دوران بحران و پس از آن .

مسئلول این پانل نیز آقای یوری روتین رئیس دفتر اجرایی ریاست

جمهوری فدراسیون روسیه بود . مدت هر چهار پانل فوق یکساعت بود .

در پایان نشست چهار پانل فوق ، جمع بندی مباحث انجام شده در

اعلامیه پایانی کنفرانس به صورت متمرکز با بحث های سه پانل دیگر که

در روز دوم کنفرانس برگزار شد ، مندرج گردید . (شرح اعلامیه پایانی

کنفرانس در ادامه گزارش به طور کامل خواهد آمد)

ب) برای روز دوم ، چهارشنبه ۱۲ دسامبر نیز سه پانل ، دو ساعته با

موضوعات مختلف برنامه ریزی شده بود که ترتیب آن به شرح زیر

است :

(۵) تغییرات جمعیتی و مقررات موثر مهاجرت کار برای تعادل و توازن

بازار کار ، مسئلول این پانل آقای فرور پروکوپوف ، رئیس مدرسه

عالی اقتصاد فدراسیون روسیه بود .

(۶) اقداماتی در جهت ارتقای اشتغال جوانان ، مسئلول این پانل آقای

جورج کارنز مدیرکل دفتر اشتغال ملی بلژیک بود .

و نهایتاً

(۷) تقویت اشتغال از طریق کارآفرینی و توسعه بنگاه های کوچک و

متوسط . مجری و مسئلول این پانل نیز آقای آندری بارکین ،

ریاست مرکز توسعه آموزش فدراسیون روسیه بود .

همانند چهار پانل روز نخست ، جمع بندی مباحث این سه پانل نیز در

اعلامیه پایانی کنفرانس خواهد آمد . (گزارش این اعلامیه پایانی در

ادامه گزارش خواهد آمد).

برای هر یک از پانل های فوق الذکر ، مسکو با همکاری سازمان بین

المللی کار ، پیش نویس هایی تهیه کرده بود که به عنوان محور بحث و

مذاکرات در پانل ها مورد استفاده قرار گرفت . شرح هر یک از پیش

نویس های تنظیمی در انتهای این گزارش ، در بخش پیوست ها ، برای

آگاهی بیشتر علاقمندان ، قابل دسترسی است .

امضای یادداشت تفاهم همکاری مسکو و سازمان بین المللی کار

یادآوری می نماید که ایده و اساس برگزاری این کنفرانس در سال ۲۰۱۲

در مسکو ، توسط ولادیمیر پوتین نخست وزیر وقت و رئیس جمهور

فعلی روسیه ، بهنگام شرکت و سخنرانی وی در یکصدمین اجلاسیه

کنفرانس بین المللی کار در ماه زوئن سال ۲۰۱۱ میلادی گذارده شد .

پوتین در آن هنگام با اعلام علاقمندی به ارائه کمک های مالی به

سازمان بین المللی کار ، فدراسیون روسیه را در زمرة کشورهایی

قرارداد که سازمان بین المللی کار از کمک های مالی آنها استفاده

برنامه کار کنفرانس

این کنفرانس در طول دو روز کاری ۱۱ و ۱۲ دسامبر (۲۱ و ۲۲

آذرماه) به صورت کاملاً برنامه ریزی شده و فشرده انجام گرفت .

سخنرانان که عمدتاً از مسئولان ارشد کشوری بودند از قبل

مشخص شده بود . و زمان سخنرانی آنها هم محدود به مدتی بود

که برای هر یک در نظر گرفته شده بود .

همچنانکه قبل اعلام شد افتتاحیه کنفرانس در روز نخست (۱۱

دسامبر) توسط وزیر کار و حمایت اجتماعی فدراسیون روسیه ،

آقای ماکسیم تاپیلین انجام گرفت .

سپس مدیرکل جدید دفتر بین المللی کار (مدیرخانه) آقای گای

رایدر ایراد سخنرانی نمود . وی از ابتدای اکتبر سال ۲۰۱۲ با کناره

گیری داوطلبانه مدیرکل قبلی آقای خوان سوماوا یا تصدی

مدیرکلی ، مدیرخانه ILO را به عهده گرفت (البته با انجام

انتخابات) و قبل از مشاغل متعددی در ILO بر عهده داشت . علاوه

به آن در تشکیلات کارگری بین المللی نیز مدتی فعال بود . در این

کنفرانس ، هیأت کارفرمایی ایران نیز دیدار کوتاهی با مدیرکل

ILO داشت که عکس آن ضمیمه گزارش در قسمت پایانی است .

علاوه بر آقای گای رایدر ، آقای میکائیل شماکف ، رئیس

فدراسیون اتحادیه های کارگری مستقل فدراسیون روسیه و

همچنین آقای الکساندر شوکین ، رئیس اتحادیه صنعتگران و

کارآفرینان فدراسیون روسیه نیز سخنرانی ایراد نمودند .

(یادآوری می نماید الکساندر شوکین ، رئیس اتحادیه صنعتگران و

کارآفرینان فدراسیون روسیه از همتای ایرانی خود آقای مهندس

عطاردیان دعوت رسمی به عمل آورد تا با تقبل هزینه بلیط و

اقامت وی در مسکو در این کنفرانس شرکت نمایند .

علاوه بر مقامات فوق ، معاون نخست وزیر روسیه ، خانم الگا

گولودتس ، آقای برنت ویلتون ، مدیرکل سازمان بین المللی

کارفرمایان ، خانم شارون باروو مدیرکل کنفرانس اتحادیه های

بین المللی کارگری ، آقای میکائیل ساپین وزیر کار ، اشتغال و امور

اجتماعی فرانسه ، آقای سرگنی استورچاک معاون وزیر دارائی

فدراسیون روسیه ، آقای روولف هانداشتورفر ، وزیر کار ، امور

اجتماعی اتریش آقای وانگ شیائو چو ، معاون وزیر کار و تأمین

اجتماعی چین نیز در کنفرانس حضور یافته و مطابق برنامه

زمانبندی ، تجارب خود را درخصوص مسائل اقتصادی اجتماعی ،

اشغال و سیاست گذاری های کارشایسته با شرکت کنندگان در

میان گذارند .

همچنانکه قبل از ذکر شد جناب آقای شیخ الاسلامی ، وزیر تعاون ،

کار رفاه اجتماعی جمهوری اسلامی ایران نیز در این کنفرانس

حضور یافته و سخنرانی نمودند . (گزارش مربوط به حضور وزیر

محترم کار کشورمان ، یقیناً توسط وزارت مربوطه تنظیم خواهد

شد .

مباحث پانل های تخصصی

برای دو روز کاری فشرده این کنفرانس ۷ پانل با موضوعات

مشخص برنامه ریزی شده بود .

شوند . وی افروز راه برگشتی وجود ندارد . هدف کلی و مشترک تمام طرف های ذینفع و حاضر باید بازگرداندن افراد به کار و کمک به نیروهای جوان برای رسیدن به یک نقطه ورود برای مشارکت پایدار در بازار کار باشد . ما می توانیم به یک تعادل بهتری میان حمایت از حقوق نیروی کار و بهبود و ارتقای محیط کاری شرکت ها برای راه انسدادی ، رشد و نمو در کار دست یابیم و به سرمایه گذاری و اشتغال اطمینان داشته باشیم .

کار شایسته (Decent Work) چیست ؟

حال که گزارشی از برگزاری یک کنفرانس عالی بین المللی در مسکو با ایده نخست وزیر وقت فدراسیون روسیه (در سال ۲۰۱۱) و رئیس جمهوری فعلی روسیه درخصوص کار شایسته ارائه می کنیم ، قبل از اعلام نتایج پایانی این کنفرانس (در ادامه) ، خیلی کوتاه و مختصر یادآوری میکنیم که کار شایسته چیست ؟

کار شایسته ایده آقای خوان سوماوا ، مدیرکل قبلی سازمان بین المللی کار بود که با سیاست های ILO در سیاست گذاری های ملی اقتصادی ، اجتماعی بسیاری از کشورهای عضو ILO گنجانده شده است . خیلی خلاصه اهداف استراتژیک کار شایسته عبارتند از :

۱. اشتغال کامل ، مولد ، با آزادی انتخاب شغل
۲. ارتقای گفتگوهای اجتماعی
۳. تدوین و ارتقای حمایت های اجتماعی
۴. احترام و ارتقای اصول و حقوق بنيادین در کار

اصل چهارم ، احترام و ارتقای اصولی و حقوق بنيادین در کار خود شامل موارد ذیل است :

- حق آزادی انجمن و حق مذاکره دست‌جمعی
- لغو کار اجرایی و الزامي
- محو کلیه اشکال کار کودک
- محو کلیه اشکال تبعیض در کار
- و حق دستمزد برابر برای کار برابر

اعلامیه پایانی کنفرانس عالی بین المللی کار شایسته در مسکو

با جمع بندی تمامی بحث ها و مذاکرات انجام شده در پانل ها ، اعلامیه ذیل به صورت پایانی در کنفرانس ارائه شد :

کنفرانس عالی بین المللی کار شایسته ، با حضور و شرکت نمایندگانی از ۸۰ کشور و نمایندگانی از سازمان های بین المللی و جامعه آکادمیک ، در تاریخ ۱۱ و ۱۲ دسامبر سال جاری میلادی (۲۰۱۲) در شهر مسکو ، فدراسیون روسیه برگزار شد : نتایج اعلام شده در ذیل ، برگرفته از مجموعه بحث هایی است که در طول برگزاری این کنفرانس انجام گرفته است .

* بحران اقتصادی ، مالی جهان که در سال های ۲۰۰۸ - ۲۰۰۹ آغاز شد اثرات مخرب و نامطلوبی بر اشتغال بر جای گذارده و موجب افزایش فزاینده شمار کثیری بیکار در اغلب کشورها شده است . این جریان به افزایش فقر ، سوء تغذیه ، مهاجرت ، و بدتر شدن شرایط کار گردیده است .

* International Organization of Employers

می نماید در همان هنگام نیز برنامه ریزی انعقاد یادداشت همکاری میان فدراسیون روسیه و سازمان بین المللی کار برای سال های ۲۰۱۳ - ۲۰۱۴ به عمل آمد .

در جریان برگزاری کنفرانس عالی بین المللی کار شایسته انعقاد تفاهم نامه همکاری میان روسیه و ILO برای دو سال ۲۰۱۳ و ۲۰۱۴ نیز با امضای دبیرکل ILO ، آقای گای رایدر و وزیرکار و حمایت اجتماعی فدراسیون روسیه ، آقای ماسکیم تاپیلین محقق شد .

نمایندگی سازمان های ملی کار فرمایی در کنفرانس توسعه سازمان

بین المللی کار فرمایان IOE*

در کنفرانس عالی بین المللی سه جانبه مسکو ، به علت فشرده بودن برنامه های پیش بینی شده ، فرصتی برای ارائه سخنرانی برای تک تک سازمان های ملی کارگری و کار فرمایی کشورها نبود . درخصوص سازمان های نمایندگی کار فرمایی کشورها از جمله کانون عالی انجمن های صنفی کار فرمایی ایران ، این سازمان بین المللی کار فرمایان IOE بود که با حضور دبیرکل این سازمان آقای برنت ویلتون ، و معاون اجرائی آن آقای دنیل فونس به عنوان سخنگوی کار فرمایان سازمان های ملی کار فرمایی را نمایندگی نمودند .

دیدگاه های ارائه شده در کنفرانس از سوی این دو مسئول ، به صورت خبری رسانه ای نیز منتشر شد که شرح آن بدین گونه است :

خبر رسانه ای IOE

"IOE می گوید برای تداوم تشویق اعتماد کسب و کار برای اشتغالزایی اصلاحات ساختاری لازم است ". IOE به جمع ۹۰۰ نماینده کارگری و کار فرمایی و دولتی شرکت کننده در کنفرانس بین المللی کار شایسته در مسکو در تاریخ ۱۱ و ۱۲ دسامبر ۲۰۱۲ می پیوندد . با میزبانی فدراسیون روسیه ، و همکاری سازمان بین المللی کار ILO . این کنفرانس مباحث توسعه بازارهای ملی و بین المللی در جو کنونی اقتصاد جهانی را مورد مذاکره قرار داد و طی آن IOE از کلیه دست اندک کاران و نقش آفرینان خواست تا از فرصت فراهم آمده برای پرداختن به موضوعاتی که بر خاسته از بحران پایدار اقتصاد جهانی است ، استفاده نمایند .

بدھی لجام گسیخته ، مقررات نامناسب و سطح بالا و غیرقابل پذیرش بیکاری جوانان از جمله معضلات جدی است که نیازمند راه حل است . این گفته دبیرکل IOE ، برنت ویلتون است که ادامه می دهد : ما باید از تکرار اشتباهات گذشته اجتناب کنیم اگر می خواهیم به رشد و اشتغالزایی که در بلندمدت نیز پایدار باشد دست یابیم .

معاون اجرایی IOE ، آقای دنیل فونس نیز تأکید کرد که اصلاحات ساختاری باید ادامه یابد ضمن آنکه یک الگوی خاص نمی تواند پاسخگوی وضعیت همه باشد . بیام مکم این کنفرانس باید چنین باشد که دولت ها باید در تداوم این اصلاحات تشویق و حمایت

سازمان های منطقه ای و بین المللی ، از جمله گروه ۲۰ ، و همچنین ارتقای اشتغال کامل و مولد و کار شایسته به عنوان یک هدف مشخص توسعه و عمران ، همکاری نمایند.

۴.۲ در زمینه اصول و حقوق بنیادین در کار

برای مبارزه با موارد نقض حقوق بشر ، تصریح شده در اعلامیه جهانی حقوق بشر سال ۱۹۴۸ ، پیمان بین المللی حقوق سیاسی و مدنی و پیمان بین المللی حقوق اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی ، و همچنین هشت مقاوله نامه های بنیادین ILO . فعالیت نمایند.

به رسمیت بشناسند که حقوق و استانداردهای به رسمیت شناخته شده جهانی در کار که در هشت مقاوله نامه های بنیادی ILO تصریح شده غیرقابل تفکیک از هم بوده ، بهم وابسته و مرتبط و برای دستیابی به اشتغال کامل و مولد و کارشاپیسته برای همگان اجتناب ناپذیرند و به این ترتیب یکی از نیروی محركه های اصلی رشد پایدار اقتصادی می باشند.

تأثید نمایند که تحقق کامل حق آزادی انجمن و حق مذاکره و چانه زنی دستجمعی ، تنها تحت شرایط همکاری و برابری امکان پذیر است.

کلیه اشکال کار اجباری و الزامی را لغو نمایند.

کلیه تدبیر و اقدامات لازم را برای محو تمامی اشکال کار کودک به عمل آورند.

برای از بین بردن کلیه اشکال تبعیض و تشویق و ترغیب حمایت های حقوقی و اجتماعی از آسیب پذیرترین اقسام جامعه ، اقدام عملی بعمل آورند.

دیگر مقاوله نامه های مهم و موضوعی ILO ، از جمله مقاوله نامه کار در بیانی مصوب سال ۲۰۰۶ و مقاوله نامه کارگران خانگی مصوب سال ۲۰۱۱ به شماره ۱۸۹ را ترویج و ارتقاء بخشدند.

برای ممانعت و ممنوعیت قاچاق انسانی برنامه های ملی و بین المللی به انجام رسانند.

از واکنش های هماهنگ شده بین المللی در رابطه با کشورهایی که اصول و حقوق بنیادین در کار را نقض می کنند ، حمایت و پشتیبانی نمایند.

۳. در زمینه گفتگوی اجتماعی

○ گفتگوی اجتماعی را به عنوان یکی از طرق اجرای دستور کار کارشاپیسته ، که موجب تشویق نزدیکی منافع کارگر و کارفرما است و مانع از نزع و اختلافات اجتماعی است ، ارج نهند.

○ الحق و اجرای کامل مقاوله نامه مشاوره سه جانبی (به منظور ارتقای تحقق استانداردهای بین المللی کار) به شماره ۱۴۴ مصوب سال ۱۹۷۶ را مورد حمایت و پشتیبانی قرار دهند.

○ نقش محوری و کلیدی گفتگوی اجتماعی را در دستیابی به لحاظ داشتن منافع اقتصادی ، اجتماعی و شغلی گروه های مختلف جامعه ترویج و ارتقاء دهند.

○ از مذکرات و چانه زنی دستجمعی در سطوح مختلف حمایت ، و آن را تشویق نمایند.

○ اطمینان حاصل کنند و تضمین نمایند که کارفرما این حقوق

* بحث های بعمل آمده در کنفرانس بین المللی کار شایسته در مسکو منعکس کننده این جریان بود که تبعات منفی بحران اقتصادی و مالی مورد اشاره در فوق تهدیدی برای ارزش های دموکراتیک ، عدالت اجتماعی و جهانی شدن عادلانه است.

* اجماع و توافق گسترده ای وجود داشت که گفتگوی اجتماعی میان سازمان های نماینده و کارگزار کارگری و کارفرما بی و مقامات و مسئولان دولتی فراهم آوردنده مؤثرترین ابزار و راه کار برای ائتلاف و سازگاری منافع مختلف اقتصادی است ، که همچنین مؤثرترین طریق ارتباطی با بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه (مصوب سال ۲۰۰۸) و پیمان جهانی اشتغال (مصوب سال ۲۰۰۹) نیز می باشد.

* بر پایه نتایج این بحث ها ، رئیس کنفرانس بین المللی مسکو از کلیه اعضای جامعه بین المللی درخواست می نماید که :

۱. در زمینه اشتغال

- فعالیت ها و اقدامات مشترک توسط شرکای اجتماعی را برای دستیابی به اشتغال کامل ، مولد ، با آزادی انتخاب شغل ، تحت شرایط کارشاپیسته ارتقاء بخشدند.

- برای ایجاد مشاغل نوین و مبتکرانه ، حمایت از کارآفرینی و توسعه بنگاه های کوچک و متوسط بستر و محیط فعال و پویا ایجاد نمایند.

- به منظور ایجاد تعادل کافی و هماهنگی میان عرضه و تقاضا در بازار کار ، مطالعات لازم به عمل آورند.

- به منظور ایجاد صنایع نوین و نوآور با نیروی کار مناسب و واجد شرایط ، سطح تحصیلات و آموزش های حرفه ای ، بازآموزی فنی و گسترش مهارت های پایدار را افزایش دهند.

- سیاست گذاری های بازار کار را به طریقی هدایت نمایند تا گروه های آسیب پذیر جامعه ، از جمله جوانان ، کهنسالان ، و اشخاص دارای معلولیت را مساعدت نماید.

- به منظور ارتقای سطح رقابت مطلوب میان نیروی کار جوان در بازار کار ، آن هم از طریق تحصیلات و آموزش و بهبود کیفی کارآموزی ، با شرکای اجتماعی کار مشترک به عمل آورند.

- حمایت های حقوقی و اجتماعی از کارگران مهاجر و همچنین مساعدت به آن ها در اطباق و پذیرش به کشورهای دریافت کننده (نیروی مهاجر) را تضمین نمایند.

- بیمه های بیکاری مکفی ارائه نمایند ضمن اینکه به دریافت کنندگان بیمه بیکاری برای بازگشت آن ها به کار مساعدت لازم انجام گردد.

- تجارب مثبت ملی در زمینه ایجاد صنایع نوین ، مشاغل سبز ، و محیط های کاری ایمن و سالم را منتشر نمایند.

- به منظور تسهیل ورود شهروندان فاقد کار به بازار کار ، از طریق توسعه و ارتقای مهارت ها ، سیاست های هدفمند پایه گذاری و اجرا نمایند.

- برای تضمین ارتقای مفهوم کارشاپیسته در تمامی اجلاس ها و

*دستیابی به نظام های تأمین اجتماعی برای گروه هایی که خارج از شمول و پوشش حمایت اجتماعی هستند را گسترش دهن.

*تأثید نمایند که نظام های تأمین اجتماعی می باید مبتنی بر اصول وحدت و یکپارچگی اجتماعی باشد.

*برخورداری گسترده شهر وندان از پوشش نظام بازنیستگی ملی، به همراه سیستم های مساعدت اجتماعی به منظور جلوگیری از فقر افراد سالخورده بالاتر از سن بازنیستگی را تضمین نمایند.

اجرای گسترده و جهانی برنامه های کار شایسته نه تنها موجب ارتقاء پیشرفت اقتصادی و اجتماعی است بلکه همچنین موجبات بهبود و پرورش ظرفیت های انسانی، کاهش فقر و ترویج حقوق انسانی را فراهم می آورد. اجرای کامل این برنامه ها مستلزم ترکیب دموکراسی، اراده سیاسی و همچنین تلاش جمعی و مشترک دولت ها و شرکای اجتماعی است.

در این گونه تلاش ها، ILO یک شریک کامل خواهد بود.

نیروی کار را کاملاً محترم می شمارند و به علاوه به افزایش اثرگذاری گفتوگوهای اجتماعی کمک می نمایند.

○ در روند حل اختلافات، از جمله کمیسیون های مصالحه و حل اختلاف بهترین رویه های موجود را اشاعه دهن.

۴. در عرصه حمایت های اجتماعی

*در تضمین کف حمایت های اجتماعی ملی، یک سطح پایه ای از ضمانت های اجتماعی برای کلیه نیازمندان ارائه نمایند.

*الحق و اجرای کامل مقاوله نامه تأمین اجتماعی (حدائق استانداردها) به شماره ۱۰۲ مصوب سال ۱۹۵۲ ILO را ترویج و ارتقاء بخشنند.

*حق حمایت های اجتماعی و تأمین آن را نه تنها در دوران رشد اقتصادی بلکه همچنین در دوره بحران های اقتصادی، مالی محترم شمرده و اجازه ندهنده فرستنی برای بدتر شدن وضعیت اقتصادی بنگاه ها فراهم آید.

قانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در یک نگاه

قانون 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 سراسری و استانی و هدایت و راهنمایی آنان در زمینه های مختلف صنعتی، حرفة 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 کارفرمایی ایران برای کنفرانس بین المللی کار از طریق تشکل های صنفی بخش خصوصی در سال ۱۳۷۸ به عنوان یک تشکل فراغیر 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 با بطور مستقیم بوجود آمده است و به موجب قانون، در رأس هرم تشکیلات کارفرمایی کشور قرار دارد و جهت حمایت از کارفرمایی 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 کارفرمایی فعالیت می نماید.

هدف از ایجاد این کانون عالی، حفظ حقوق و دفاع از منافع مشروع و قانونی کلیه کارفرماییان و تشکل های کارفرمایی کشور و هماهنگ ساختن کوشش ها و فعالیت های مرتبط با بخش های صنعت، حرفة و خدمات، ایجاد انگیزه و حمایت از سرمایه کذاری 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.

قانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، در عرصه داخلی با سیاری از نهادها و سازمان های تحت امر قوای مقننه 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 کارفرماییان کشور، همواره به عنوان یک رکن تأثیرگذار در مراودات سه جانبه داخلی و بین المللی، مبلغ و سازمان بینه دنده شوراهای تعاملی بخش های مرتبط با حوزه های مختلف جامعه مدنی، از جمله، به عنوان عضو مؤسس و دیرخانه شورای هماهنگی کارفرماییان 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 متحدد و ... به فعالیت می پردازد و علاوه بر عضویت و حضور قانونی در شوراهای مجامع داخلی، در ابعاد بین المللی نیز به عضویت سازمان های جهانی از جمله: سازمان بین المللی کار، سازمان بین المللی کارفرماییان آسیا و آقیانوسیه، اتحادیه کنفردراسیون های بخش خصوصی کشورهای حوزه دریای سیاه و دریای خزر و ... پذیرفته شده و نماینده کارفرماییان از گردهمایی های تخصصی، دوره های آموزشی و ... حضور می یابند و در گفتوگوهای اجتماعی و تصمیم گیری های مریبوط به طور فعال مشارکت می کنند.

ضمائن :

(۱) پیش نویسن گزارش های پائل ها (محور بحث ها)

(۲) پرآمده کاری (پراسامن زمان) بطور کامل

ضمیمه ۱) پیش نویس گزارش های پانل ها (محور بحث ها)

بحث پانل شماره ۱: ارتقای نقش استانداردهای کار و اثر آن بر رشد اقتصادی

بازده سرانه را مثلا با کاهش مشارکت بازار کار قشر منته کاهش می دهد.^۵ توجه به نابرابری ، با محافظت در مقابل تبعیض و با تقویت آزادی انجمن و چانه زنی جمعی می تواند منافع دراز مدت مهمی را برای رشد اقتصادی بهمراه آورد. تحقیق نشان می دهد که کشورهایی با توزیع درآمد برابر تر از دوره های طولانی تری از رشد اقتصادی پایدار بهره می برند.^۶ کار کودک می تواند حقوق و تحقق پتانسیل انسانی آنها را نفی کند. کار کودک همچنین توسعه اقتصادی و اجتماعی را کند می سازد. تخمین زده می شود که حذف کار کودک و جایگزینی آن با آموزش همگانی می تواند منافع اقتصادی بیشماری را علاوه بر منافع اجتماعی و ذاتی برای کودک بهمراه داشته باشد. از نظر جهانی ، منافع اقتصادی حذف کار کودک می تواند تعییبا هفت برابر بالاتر از هزینه های موردنیاز برای حذف آن باشد.^۷

لازم است حذف تمامی اشکال کار اجباری با قدرتی تجدید یافته دنبال شود. در جدیدترین محاسبات اخیر سازمان بین المللی کار، ۲۰,۹ میلیون نفر قربانی کار کودک در جهان در سال ۲۰۱۲ بوده اند.^۸ اجرای کار نفی آزادی های بنیادین است و محدودیت هایی را بر توسعه اقتصادی و اجتماعی اعمال می کند ، در حالی که بدینختی و فقر را دائمی می سازد. سازمان بین المللی کار تخمین می زند که هزینه اجبار در ارتباط با دستمزدهای پرداخت نشده و حقوق استخدامهای غیر قانونی سالیانه بالغ بر ۲۱ میلیارد دلار باشد.^۹ بحث های اقتصادی قوی و الزامی اخلاقی نیازمند توجه بیشتر به این مسئله از سوی دولت ها وجود دارد.

کنفرانس می تواند مسائل ذیل را در نظر بگیرد:

* آیا توافق دارید که استانداردهای بین المللی کار می تواند صحنه را برای بهبود و رشد پایدار غنی از نظر شغل تنظیم کند؟ چگونه دولت ها می توانند به استانداردهای بین المللی کار در کشورهای خود احترام بگذارند؟

* چگونه دولت ها می توانند مشارکت در استانداردهای کار را برای رشد اقتصادی به حداکثر برسانند؟

* سازمان های کارگری و کارفرمایی چه نقشی را می توانند برای بهبود احترام به استانداردهای بین المللی کار ایفا کنند؟

* چگونه جامعه بین المللی و سازمان های چند جانبه می توانند احترام به استانداردهای بین المللی کار و نقش خود را در رشد اقتصادی افزایش دهند؟

* چه درس هایی را می توان از تلاش های موفقیت آمیز برخی از کشورها در جهت کاهش نقض حقوق بنیادین آموخت؟

* چگونه گفتگوی اجتماعی و چانه زنی دسته جمعی می تواند در ایام بحران برای تسهیل انتخاب سیاست هایی بکار رود که منصفانه و از نظر اقتصادی کارآمد و ماندگارند؟

⁵ گزارش توسعه جهانی ۲۰۰۶، برابری و توسعه (واشنگتن دی سی ، بانک جهانی)
برگ ای و استری جی نابرابری ورشد غیر پایدار : دو سوی یک سکه ؟ یادداشت بحث پرسنل صندوق مالی جهانی، آوریل ۲۰۱۱

⁶ سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۴، سرمایه گذاری در هر کودک : مطالعه اقتصادی هزینه های و منافع حذف کار کودک (ژنو، سازمان بین المللی کار)

⁷ سازمان بین المللی کار، ۲۰۰۹، گزارش جهانی اجرایی : نتایج و روش (ژنو، سازمان بین المللی کار)
⁸ سازمان بین المللی کار، هایتر اس و وینترگ، بی : نقش چانه زنی جمعی در اقتصاد جهانی : مذاکره برای عدالت اجتماعی (ژنو، سازمان بین المللی کار و انگلستان ، ادوارد الکار)

استانداردهای بین المللی کار بخشی از مبانی اصلی ساخت عدالت اجتماعی اند. اصول بنیادین و حقوق کار و مقاله نامه های همراه با آن منتشره توسط سازمان بین المللی کار هسته آن مبانی را شکل می دهنند.^۱ این حقوق - آزادی انجمن و شناخت موثر حق چانه زنی جمعی ، حذف کار اجباری ، لغو کار کودک و حذف تبعیض در ارتباط با اشتغال و شغل - وسیعا و بصورت گسترده به عنوان حقوق توانمند سازی شناخته می شود و به تضمین این امر کمک می کند که پیشرفت اجتماعی و اقتصادی دست در دست هم به پیش روند . علاوه بر این که مشارکت در بهره مندی کامل از این حقوق می تواند به شان انسان و عدالت اجتماعی کمک کند ، تحقیق بروشی نشان می دهد که اثر اقتصادی آن نیز مثبت و پایدار است.

فراتر از مقاله نامه های بنیادین ، چهار استاندارد بین المللی دیگر کار دارای اولویت (مدیریت خوب ، سیاستهای اشتغال موثر و همکاری با مقررات) باز را ارتقا می بخشنند.^۲ رویه مرفت، این اقدامات می تواند بازارهای کار جامع تری را ارتقا دهد و نابرابری درآمدی را کاهش دهد ، نیاز مصرف کننده را تثیت کند و راه را برای رشد اقتصادی پایدار و بادوام هموار سازد. همچنین این مقاله نامه ها می توانند به توافق مجدد اقتصاد جهانی با ارتقای در آمد گسترده در سرتاسر جهان کمک نمایند.

از جمله استانداردهای بنیادین کار ، آزادی انجمن ، و چانه زنی دسته جمعی هم جزو حقوق بشر محسوب می گردند و هم در عین حال ابزاری برای تسهیل رشد و توسعه پایدار و جامع به شمار می آیند.^۳ در بافت جاری ناپایداری اقتصادی جهانی ، رشد کند و افزایش نابرابری ، چانه زنی دسته جمعی و سیاست های دستمزد حداقلی نقشهای مهمی را در حمایت از درآمد و کاهش نابرابری دستمزد از جمله فاصله پرداخت جنسیتی ایفا می کنند. اتحادیه های کارگری میل به فشرده ساختن ساختارهای دستمزد از راه افزایش دستمزد کسانی دارند که در پایین نظام توزیع دستمزد قرار دارند.^۴ افزایش درآمد ، بخصوص در میان خانوارهای کم در آمد می تواند نیاز محلی در اقتصادهای پیشرفت و در حال ظهور را تقویت و به ایجاد توافق مجدد در اقتصاد جهانی کمک کند. اگر نابرابری فزاینده بدون توجه رها شود می تواند پتانسیل بحران مالی ، بی ثباتی سیاسی را تشید کند و میل به سرمایه گذاری از سوی شرکت ها و خانوارها را کاهش دهد.

برابری فرست و رهایی از تبعیض ، از جمله حقوق بنیادین بشری هستند و حمایت آنان می تواند نیز در در آمدهای برابر تر و نتایج کارآمد تر سهیم باشد. مطالعات نشان می دهد که تبعیض به توسعه زیان می رساند و نیز

¹ مقاله نامه آزادی انجمن و حمایت از حق سازمان دهی (شماره ۸۷) مقاله نامه چانه زنی دسته جمعی و سازمان دهی ، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸) مقاله نامه کار اجباری (شماره ۲۹) مقاله نامه کار اجباری (شماره ۱۹۵۷) (شماره ۱۰۵) ، مقاله نامه حداقل سن ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸) ، مقاله نامه بذرین اشکال کار کودک ، ۱۹۹۹ ، شماره ۱۸۲ ، مقاله نامه اجرت برای ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰) و مقاله نامه تبعیض (اشتغال و شغل) ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱)

² مقاله نامه بازرسی کار ، ۱۹۴۷ ، (شماره ۸۱) مقاله نامه سیاست اشتغال ۱۹۶۴ (شماره ۱۲۲) ، مقاله نامه بازرسی کار (کشاورزی) ۱۹۶۹ (شماره ۱۲۹) ، و مقاله نامه مشاوره سه جانبه (استانداردهای بین المللی کار) ، ۱۹۷۶ (شماره ۱۴۴)

³ سن ای ۱۹۹۹ ، توسعه بعنوان آزادی (اکسفورد ، نشر دانشگاه اکسفورد)
⁴ هایتر اس و وینترگ ، بی : خلا را در نظر بگیر : چانه زنی دسته جمعی و نابرابری دستمزد در هایتر اس (تالیف ۲۰۱۱) : نقش چانه زنی جمعی در اقتصاد جهانی : مذاکره برای عدالت اجتماعی (ژنو ، سازمان بین المللی کار و انگلستان ، ادوارد الکار)

اشغال) و ۱۶۸ (درخصوص حمایت برعلیه بیکاری) بخصوص در این بافت مرتبط است.

۲- سیستم مشارکت اجتماعی - مکانیزمی برای اجرای مفهوم کار شایسته

گفتگوی اجتماعی کلید دستیابی به نتایج کارشایسته است. عمق سازگاری مورد نیاز برای خروج از بحران و پرداختن به تغییرات بنیادی در کار، نیازمند حمایت تمامی شرکای اجتماعی است. در این ارتباط گفتگوی اجتماعی نه فقط وسیله ای برای تضمین توزیع برابر تلاشها است بلکه یک وسیله چند جانبه برای ابتکار و مسیر رشد جدید است.

پیش شرط‌هایی لازم است برآورده شود تا تضمین گردد که گفتگوی اجتماعی برای رشد و شغل آفرینی بخصوص دراحترام به حقوق بنیادینی آزادی انجمن و چانه زنی دسته جمعی، سازمانهای قوی و مستقل کارگری و کارفرمایی با ظرفیت و دانش فنی مورد نیاز جهت مشارکت در گفتگوی اجتماعی ، اراده سیاسی و تعهد به درگیر شدن در گفتگوی اجتماعی از سوی تمامی طرف‌ها و حمایت نهادی صحیح امری مناسب است.

گفتگوی اجتماعی سه جانبه و چانه زنی دسته جمعی نیز دارای پتانسیلی قوی بعنوان وسایلی برای ارتقای برابری جنسیتی و شمول اجتماعی است.

۳- بهبود مکانیزم حل و فصل جمعی اختلافات کاری

حل تضاد، بخشی ضروری از هر نوع بازار کاری مناسب و سیستم روابط صنعتی است. هرچند امکان ندارد که بهترین رهیافت را شناسایی کرد ، اما پیشگیری از مذااعات به اندازه حل و فصل آنها پس از وقوع اهمیت دارد. شواهدی از استانداردهای سازمان بین المللی کاری اهمیت تعامل بین آزادی انجمن ، آزادی چانه زنی دسته جمعی و مدیریت صحیح حل اختلاف را نشان می دهد.

این درس‌ها بر بیشتر مفاد بحران جاری اعمال می شود. حرکات اعتصابی گاهی نشانگر فقدان گفتگوی اجتماعی در طراحی واجراء اصلاحات بازار کاری و اقدامات ریاضتی است ، یا از دست رفتن اعتماد شهروندان به توانایی دولتها در پرداختن به بحران‌های اقتصادی ، و این تصور که هزینه‌های همراه با بحران بشدت توسط شهروندانی تقبل می شود که مسئولیتی برای وقوع آن ندارند.

بطور کلی ، گفتگوی اجتماعی و در دسترس بودن مکانیزم‌های حل اختلاف محکم، مصالحی ضروری برای انتقالی موفق است. بنابراین مهم است که تجارب بین المللی را در این ارتباط مقایسه نمود.

کنفرانس می تواند مسائل ذیل را در نظر بگیرد:

* چگونه باید سازگاری بازارهای کاری را در مواجه با بحران‌ها و انتقالهای عمده تحت اجرا تسهیل نمود ، در حالی که در همان زمان حقوق کارگران را ارتقا بخشد؟ مخلوط صحیح بین اقدامات اقتصادی کلان ، بخصوص در حوزه

سیاست صنعتی و مالی و مداخلات خاص بازار کار چیست؟

* چگونه باید به سرمایه گذاری در شغل و تولید را در صنایع دارای رشد بالای جدید انگیزه بخشد؟

* چه بازار کار خاصی و اقدامات حمایت اجتماعی در طی دوره بازیافت و بهبود از بحران لازم است تا اهداف کار شایسته تضمین شود؟ چگونه باید آنها را در دوران شکل یابی بعد از بحران تکامل بخشد؟

بیش از ۲۰۰ میلیون نفر بیکار در سرتاسر جهان یعنی بیش از ۳۰ میلیون نفر بیشتر از میزان قبل از بحران جهانی اقتصاد وجود دارد. بسیاری از کارگران هم که شغلی دارند در واقع وضعیت نیمه اشتغال قرار دارند. از این رو هدف ارتقای چشم اندازهای اشتغال، اهمیت زیادی برای بیشتر سیاست گذاران پیدا کرده است.

بحث داغی وجود دارد در این ارتباط که چگونه اشتغال می تواند ارتقا یابد در حالی که حمایت مناسب از حقوق کارگران نیز تضمین گردد. برخی این دو هدف را متناقض می دانند. شواهد نشان می دهد که با سیاست های درست در کار ، دو هدف در یک زمان قابل حصول خواهد بود. هدف از این جلسه به اختصار بحث پیرامون این تجارت مثبت است. جلسه به بررسی نقش حمایتی دو جانبه بازارهای جامع کاری (آیتم ۱) ، مشارکت اجتماعی و گفتگوی اجتماعی (آیتم ۲) و مکانیزم هایی که به پرداخت آن نوع از بحث های کاری می پردازد که بصورت خاص در روند انتقال پیدید می آید. (آیتم ۳)

۱. انطباق و سازگاری بازار کار با چالشهای توسعه پس از بحران حوزه اجتماعی و اقتصادی

ارتقای رشد غنی از نظر شغل و افزایش کیفیت در شغل‌ها بخصوص به موازاتی که اقتصادها دستخوش تحول و دگرگونی می شوند چالشی عده است . در کشورهایی که شدیداً از بحران ضربه خورده اند ، محركهای جدید رشد و اشتغال لازم است پیدا شوند. در اقتصادهای درحال ظهور و توسعه که بنحو شدیدی بر تجارت با اقتصادهای پیشرفته تکیه دارند ، مهم است که منابع محلی تقاضا و رشد را تقویت کرد . در تمامی کشورها ، فناوری جدید گسترش می یابد و منابع پایدار اشتغال مانند شغلهای سبز در حال ظهور است. و الگوهای جدید تجارت بین المللی و سرمایه گذاری مزیت رقابتی هر کشور را مجدداً شکل می دهند.

این روند در برگیرنده ایجاد فرصت‌های کار شایسته در برخی از بخشها و از دست دادن شغل در بخش‌های دیگر است. بصورتی بنیادی تر ، پرداختن به روند انتقال نیازمند بازارهای کاری پویایی است تا فرصت‌های جدید تصرف شود ، در حالی که از کنار گذاشته شدن اجتماعی گروههای آسیب‌پذیر نیز اجتناب گردد. ایجاد بازارهای کاری که بتواند با تغییرات در اقتصاد به راحتی سازگار شوند و به شکلی جامع برای چنین انتقالی از نظر شغلی غنی و منصفانه باشد ضروری است.

جلسه بحث به نقش گزینه‌های سیاست گذاری کلیدی برای ایجاد بازارهای کاری جامع تر می پردازد تا با چالشهای ایجاد شده از سوی روندهای انتقال سازگار شود (چالشهای پیوسته به بحران جهانی ، فناوری جدید و جهانی سازی) ، در حالی که از نابرابری های شدید نیز جلوگیری بعمل آید. بطور خاص جلسه به ارزیابی این موارد می پردازد:

- نقش مربوط به توسعه سرمایه انسانی نهادهای بازار کار که بخوبی طراحی شده باشد، حمایت اجتماعی برای انتقالی منصفانه و این که چگونه این اقدامات خاص بتوانند به بهترین وجه با مکان‌های اقتصادی کلان دوستدار شغل تعامل داشته باشند. پیمان جهانی شغل سازمان بین المللی کار و مقاوله نامه ۱۲۲ سازمان بین المللی کار (درخصوص سیاست

* به چه شیوه ای گفتگوی اجتماعی یک عامل توانمند سازی مهم پشت سر سازگاری بازار کار عادلانه است؟ چگونه می‌توان تضمین کرد که پاسخهای سیاست‌گذاری به بحران مورد توافق شهروندان است و هزینه‌های آن بصورتی عادلانه و منصفانه در میان گروههای مختلف جمعیتی مورد مشارکت قرار می‌گیرد؟

* عناصر اصلی یک مکانیزم موثر برای حل و فصل منازعات کار جمعی چیست؟

* چگونه به بهترین وجه مهارتها را با نیازهای بازار کار همسنگ ساخت؟ آیا نیازهای آتی بازارهای کار برای ساده سازی انطباق بازار کار می‌تواند پیش‌بینی شود؟

* به چه میزان، و خیم تر شدن بحثهای جمعی و بی‌قراری اجتماعی نشان دهنده انتقال عمده از واکنش‌های بحران جاری است؟ در این ارتباط گفتگوی اجتماعی چگونه می‌تواند کمک کند؟

بحث پانل شماره ۳: کارگاه‌های حفاظت شده و ایمن

تمامی کشورها نیازمند توسعه نظام جمع آوری داده بصورت پیوسته اند و اقدامات پیشگیرانه باید حتی در فقدان وجود داده‌های ملی حوادث و بیماریهای شغلی اتخاذ شود. ظرفیت سازی تمامی کارگاهها برای ارزیابی و مدیریت ریسک صحیح، چالشی برای دستیابی به کارگاههایی سالمتر و ایمن‌تر تلقی می‌گردد.

۳- نقش سیستم‌های بازرسی کار ملی در ارائه شرایط کاری ایمن
بازرسی کار، یک سرویس عمومی ضروری برای حمایت از بهداشت و ایمنی کارگران است. درحالی که بازرسی کاری بصورت سنتی مبتنی بر تنظیم مقررات، نظارت و ممانعت است، بازرسان بنحو زیادی مستقیماً در استراتژی پیشگیری از خطر کارگاه درگیرند. این رهیافتی جدید و سیستماتیک تر مبتنی بر روش‌های جدید ایمنی و بهداشت شغلی مدیریت و جلوگیری از خطر است (که در مقاوله نامه شماره ۱۸۷ سازمان بین‌المللی کار بر آن تاکید شده است).

از دیدگاه ایمنی و بهداشت، خطرهای زیست محیطی بنحو فزاینده‌ای، نیازمند مکانیزم‌های خاص از سوی بازرسی اند. اشکال جدید خطر مانند خطرهای روانی اجتماعی، استرس و بحران‌های مرتبط با کار اکنون توسط بازرسی مورد توجه قرار می‌گیرد.

چالش‌ها در جهان کار نیز بر شرایط کاری گروه‌های آسیب‌پذیر کارگران اثر می‌گذارد (مثلًا کارگران مهاجر، کارگران در زنجیره تامین، مناطق پردازش صادرات، بخش کشاورزی و اقتصاد غیر رسمی). این گروهها نیازمند آنند که توسط برنامه‌های خاص و تلاش‌های بازرسی بنون هدف مورد توجه قرار گیرند تا به عوامل خاص خطر که بر آنها اثر می‌گذارد پرداخته شود.

کنفرانس می‌تواند مسائل ذیل را در نظر بگیرد:

* چگونه باید ظرفیت ایجاد کرد تا اقدامات پیشگیرانه و کاهنده در تمامی کارگاه‌ها بعنوان تلاشی جمعی از مدیریت و کارگران اجرا شود؟ نقش و مسئولیت کارفرمایان در اتخاذ اقدامات پیشگیرانه بر علیه خطرات شغلی و ایجاد محیط کاری مطلوب چیست؟

* چگونه می‌توان نظام‌های ارزیابی ریسک‌های شغلی را توسعه داده و مدیریت نمود؟

* آیا تامین کننده سرویس‌های حمایتی ایمنی بهداشتی و شغلی کافی برای در دسترس قرار دادن آنها در بیشترین کارگاه‌ها وجود دارد؟ چگونه می‌توان سیستم‌های آموزش ایمنی بهداشت و شغلی را بهبود بخشد؟

* چه کار می‌توان کرد تا شیوه ای را برای جمع آوری و تحلیل داده‌های ملی در خصوص حوادث و بیماریهای شغلی بهبود بخشد؟

* آیا ما دارای طرح‌های ملی صحیحی برای بیمه بیماری و جراحت کاری هستیم؟ چگونه می‌تواند همکاری بین طرح‌های بیمه جراحت کاری و

حدود دو میلیون نفر هر ساله بر اثر حوادث مرتبط با کار و بیماری‌ها می‌میرند. حدود ۱۶۰ میلیون نفر از بیمارهای مرتبط با کار رنج می‌برند و حدود ۲۷۰ میلیون حوادث کشنده و غیر کشنده مرتبط با کار هر ساله رخ می‌دهد. از نظر اقتصادی، سازمان بین‌المللی کار تخمین زده است که ۴٪ تولید ناخالص ملی جهان در نتیجه بیماریها و حوادث شغلی از بین می‌رود.

رهیافت مدرن برای مدیریت خطرات کارگاهی، بر شناسایی خطر و ارزیابی ریسک و مدیریت آن از طریق اقداماتی بنا می‌شود که از پیشگیری و تشدید خطر در کار جلوگیری کند. مکانیزم‌های تضمین همخوانی با وضع مقررات درخصوص ایمنی و بهداشت شغلی، بخصوص بازرسی کار عنصری مهم از نظامهای ایمنی و بهداشت شغلی نیز تلقی می‌گردد.

۱- چگونه شرایط کاری ایمن را تضمین نمود: اقدامات نهادی و حقوقی

در حالی که اقدامات ایمنی و بهداشت شغلی باید در کارگاهها بعنوان تلاش مشترک مدیریت و کارگران اجرا شود، بیشتر کارگاهها نیازمند حمایت و خدمات بیرونی در حوزه‌های مختلف از جمله آموزش ایمنی و بهداشت کار، مشاوره فنی ایمنی و بهداشت کار، نظارت محیطی و پزشکی اند. بنابراین لازم است که یک نظام ایمنی و بهداشت شغلی را ایجاد کرد تا تضمین شود که خدمات ضروری حمایتی در سرتاسر کشور آنگونه که توسط مقاوله نامه قالب کاری ارتقا دهنده ایمنی و بهداشت شغلی (شماره ۱۸۷) مصوب ۲۰۰۶ طرح شده است در دسترس همگان در سرتاسر کشور قرار دارد.

این مقاوله نامه هدف‌ش ارتقای یک فرهنگ بهداشتی و ایمنی پیشگیرانه و دستیابی به محیط کاری بهداشتی و ایمن پیشرو است. مقاوله نامه شامل وضع قانون ایمنی بهداشتی و کاری بعنوان مولفه‌ای مهم از نظام ملی ایمنی و بهداشت شغلی است. وضع قانون ایمنی و بهداشت شغلی می‌تواند بعنوان امری با نقشه‌ای دوگانه دیده شود یعنی هم روش سازی مسئولیت کارفرمایان در انجام اقدامات پیشگیرانه ایمنی و بهداشت شغلی و هم بعنوان ایجاد مولفه‌های نظام ایمنی و بهداشت شغلی ملی مانند آموزش ایمنی و بهداشت شغلی و دیگر تامین کنندگان خدمات حمایتی ملاحظه شود.

۲- ریسک‌های شغلی: توسعه ارزیابی و مدیریت

مقاؤله نامه شماره ۱۸۷ نیز نیازمند شکل دهنده و راه اندازی برنامه‌های ملی ایمنی و بهداشت شغلی است. جمع آوری و تحلیل داده‌های ملی در زمینه حوادث و بیماریهای شغلی مبانی ضروری برای این روند محسوب می‌گردد.

دستیابی به کار شایسته بخصوص در پرتو ریسک های در حال ظهور اینمی و بهداشت شغلی و در بافت بحرانی اقتصادی هم خوانی داشته باشد؟ نقش اقدامات ابتکاری خصوصی و تامین کنندگان عمومی در مدیریت بخصوص بازرسی کار در حوزه اینمی و بهداشت شغلی چه می تواند باشد؟

برنامه های اینمی و بهداشت شغلی را با نگاهی به توسعه استراتژی اینمی

و بهداشت شغلی و استفاده بهتر از منابع بهبود بخشد؟

* چگونه سیستم های بازرگانی کار می توانند اقدامات اجرایی و پیشگیرانه اینمی و بهداشت شغلی را بهبود و توازن بخشنده تا با قوانین کار ملی جهت

بحث پانل شماره ۴ : تضمین حمایت اجتماعی مناسب کارگران در بافت دوره بهبود اقتصادی پس از بحران

اجماع جامعه مبنایی را برای یک روند دمکراتیک در سیاست گذاری بنا می نهاد.

۲. اثر بحران مالی و اقدامات ریاضتی بر تامین اجتماعی برای گروههای مختلف کارگران و خانواده های آنها در کشورهای مختلف

در طی فاز اولیه بحران مالی ۲۰۰۸-۲۰۰۹، توافق گسترده ای وجود داشت که اقتصادهای مالی نیاز به سنته های تشویقی از جمله انتقال در آمد اضافی یا فرازینده دارند تا بتوانند از عهده غبار اجتماعی بحران برآید و تقاضای محلی را قوی سازند. ثابت شده است نظام های تامین اجتماعی موجود بعنوان ثبتیت کننده اقتصادی خودکار در این ارتباط موثر اند. اما از ۲۰۱۰، نشانه های نگرانی ای بوجود آمده است مبنی بر این که این مدل در حال تغییر است و نیاز به ارزیابی مجدد و احیای تعادل مناسب بین قابلیت پایداری مالی نظام های سود دهنده و صحت اقتصادی و اجتماعی آنها وجود دارد.

در این ارتباط، اولاً توسعه پوشش نظام مقری از طریق توسعه محدوده پوشش قانون موضوعه، همراه با تطبیق بهبود یافته و مجموعه مشارکت موثر نه تنها در رابطه با کاربردهای مالی کوتاه مدت بلکه برای تضمین حقوق بازنیستگی کارگران در دراز مدت حیاتی است. دوماً، اقدامات سیاست گذاری آنی باید بر گزینه های قابل قبول، عادلانه و پایدار برای توسعه زندگی کاری اشخاص بیمه شده تمکن داشته باشد. سوماً، مقری های عمومی باید خدمت خود را بعنوان پشتونه حمایت درآمد برای بازماندگان، معلولین و سالماندان ادامه دهند. با این موضوع در ذهن، شرکای اعمده باید در خصوص سطوح منافع آتی و مکانیزم های محافظت از آن ها توافق نمایند.

۳. چشم اندازهای توسعه حیطه پوشش تامین اجتماعی در کشورها با سطح متفاوتی از توسعه اجتماعی و اقتصادی

کشورهایی وجود دارند که در آن جا گروههای وسیعی از مردم فاقد حمایت هستند و لذا فوری ترین وظیفه ایجاد حداقل حمایت اجتماعی اصلی برای تمامی افراد محتاج است. پر کردن خلاههای پوشش داری بالاترین اولویت است. کشورهای دیگری وجود دارد که در آن جا اکثریت بصورتی موقت اما بصورت جزئی پوشش داده شده اند، بنابر این اولویت پر کردن خلاه های موجود و تقویت حمایت به آن گروههای اجتماعی است که برای آنها پوشش ارائه شده ناکافی است.

در بسیاری از کشورها، اصلاحات اخیر درخصوص مقری های بازنیستگی و دیگر مولفه های تامین اجتماعی به شیوه ای مورد توجه قرار گرفته است که در عین حفظ حمایت کافی از شغل های کاری فاقد وقه طولانی در شغلهای با کیفیت، بنحو برجسته ای حمایت از کسانی را تضعیف کرده است که دارای درآمد کمتر، شغلهای کوتاه تر، اشتغال غیر رسمی و نظایر آن هستند.

چالش های اصلی در تامین اجتماعی و گزینه های سیاست گذاری برای تامین استانداردهای مناسب زندگی

انسان شواهدی غنی می یابد مبنی بر این که تامین اجتماعی - علاوه بر این که حقوق بشر است - یک ضرورت اجتماعی و اقتصادی نیز تلقی می گردد. اثبات شده است که تامین اجتماعی عاملی تفکیک ناپذیر از توسعه پایدار، ابزاری عمدۀ برای تقلیل فقر و آسیب پذیری و حفظ نابرابری در سطوح قابل قبول از نظر اجتماعی و ارتقای پایداری و شمول اجتماعی است. در طی بحران های اقتصادی، رکودها و افول ها، تامین اجتماعی بخوبی آمیزی نقشی را بعنوان ثبتیت کننده اقتصادی و اجتماعی ایفا کرده است.

اما، فشار برای افزایش اقدامات ریاضتی، از جمله کاهش برنامه های هزینه اجتماعی بوضوح چشم اندازهای بازیافت و انسجام اجتماعی را بخطیر انداخته است. افزایش سن جمعیتی چالشهایی را پیش روی بسیاری از کشورها قرار داده است، زیرا کاهش نیروی کار باید با افزایش های بهره وری اضافی جبران شود (یا با مهاجرت نیروی کار) تا رشد اقتصادی حفظ شود. این امر همچنین سیستم های تامین اجتماعی را به چالش می کشد بخصوص شبکه های مقری و مراقبت های بهداشتی را ارائه می دهد، تامین مراقبت دراز مدت نیز به موضوع فرازینده قابل توجهی بدل شده است. برخی از اصلاحات تامین اجتماعی اخیر صحت و درستی سودمندی را بخطیرانداخته است. برای اجتناب از بازگشت مجدد فقر، نیاز به بازنگری اصلاحات یا حداقل تقویت حداقل تضمین های فراهم شده از طریق مولفه های کف نظام تامین اجتماعی است.

۱. مسئولیت دولت مدرن در تامین تامین اجتماعی

تجربه بسیاری از کشورها دردهه های اخیر نشان می دهد که راه هایی برای تنظیم نظام های تامین اجتماعی بگونه ای وجود دارد که پایداری مالی آنها را در دراز مدت تامین کند درحالی که سطوح مناسبی از سودمندی را نیز تامین نماید.

از نظر مالی، نظام های تامین اجتماعی می تواند بنحو موفقی با چالش های جدید اجتماعی، اقتصادی و جمعیتی جدید تنظیم گردد. اکنون وقت آن است که این جوامع توانی را بین تنظیم مالی و نیازهای اجتماعی پیدا کنند و به انسجام مالی به شیوه ای مسؤولانه از نظر اجتماعی دست یابند. تصمیمات پایدار از نظر سیاسی و قابل قبول درخصوص آینده تامین اجتماعی می تواند فقط در روند سیاست گذاری شفاف و صحیح پیدا شود و همچنین منافع ذی نفعان آینده سیستم را بر آورده سازد. روند طراحی سیاست و تصمیم گیری یک جنبه مهم از اصلاح تامین اجتماعی است. یک ره یافت مشارکتی و بخوبی آگاهانه مبنی بر گفتگوی اجتماعی و

* چگونه می توان اجماع آرا در خصوص توازن کار-بازنشستگی جدید در مواجه با چرخه های در حال تغییر زندگی و نقشهای اقتصادی واجتماعی در حال تغییر برای هردو جنس ایجاد کرد؟

* راههای تضمین حقوق مقری های بازنشستگی کارگران در دراز مدت (قوانین ترمیم دستمزد ، تضمین های حداقل مقری های بازنشستگی) چیست؟

* چگونه پوشش تامین اجتماعی را می توان بخصوص برای گروههای آسیب پذیر کارگر توسعه داد؟

* چگونه بر پیشرفت در پوشش اجتماعی و تقویت مدیریت اجتماعی در هر کشور می توان نظارت کرد؟

توصیه نامه کف حمایت اجتماعی سازمان بین المللی کار شماره ۲۰۲ (۲۰۱۲) دستورالعمل راهنمایی را برای کشورهای عضو با توجه به ایجاد و حفظ تامین اجتماعی برای تمامی افراد نیازمند فراهم می آورد. آن همچنین از دولتها عضو سازمان بین المللی کار می خواهد که نظارت کنند چگونه کف حمایت اجتماعی اجرا می شود و چگونه دیگر اهداف استراتژیهای ملی تامین اجتماعی حاصل می شود.

کنفرانس می تواند مسائل ذیل را در نظر بگیرد:

* مسئولیت دولت برای تامین اجتماعی: معنی ضمنی آن چیست؟ چگونه اجماع آرای اجتماعی و درک معانی ضمنی درازمدت اصلاحات تامین اجتماعی ساخته می شود؟

* چگونه باید توازن بین پایداری مالی نظامهای سوددهی و صحت اقتصادی واجتماعی آنها را احیا کرد؟

بحث پانل شماره ۵ : تغییرات جمعیتی و مقررات موثر مهاجرت کار برای یک بازار متوازن کار

مشکل جمعیت و نیروی کار رو به پیشدن باشد و نیز به تمامی کشورهای مرتبط با مهاجرت بین المللی سود برساند. سیاست ها برای جذب کارگران مهاجر و رفع نیازهای کار موقتی و دراز مدت از این رو مورد نیاز خواهد بود.

مهاجرت کار یک پدیده واقعاً جهانی است که با چشم انداز در حال تغییر سریع تمایز می گردد. دهه های قبل شاهد انتقالی از یک وضعیت مهاجرت سازمان یافته دولتی به مهاجرت تحریک شده از سوی بازار و خود بخودی با صنعت اشتغال خصوصی که اهمیت می یابد بوده است. غالباً این نهادها در أعمال غیر اخلاقی درگیر بوده اند مانند مطالبه حقوق گراف برای کارگران جهت تامین اطلاعات غلط شغلی درباره شغل ها - که دشواری هایی را برای کارگران مهاجر ایجاد کرده است و باز کارهای را در کشورهای مقصد مخدوش ساخته است. گرایش دیگر گرایش فارج گونه رشتہ ای از طرحهای مهاجرت کاری موقتی بوده است که بنحو خاصی شرایط دشوار و کمتر دوستنامه ای برای مهاجرت قائل می شود و بیشتر بر کارگران کمتر ماهر تا کارگران بهتر ماهر تکیه دارد و دارای مکانیزمهای کنترل قوی است و غالباً نیازهای واقعی بازار کار را ندیده می گیرد. افزایش مهاجرت بی رویه که تخمین زده می شود بین ۱۰ و ۱۵ درصد مجموع مهاجرت های بین المللی باشد ، مسئله دیگری بوده است که بر بحث سیاست گذاری مهاجرت بین المللی در دو دهه گذشته مسلط بوده است.

از دهه ۱۹۹۰ ، یک نوع احیای توافق دوجانبه بین کشورهای مبداء و مقصد بوجود آمده است - خواه به شکل معاهدات الزام آور قانونی یا یادداشت های تفاهم غیر الزام آور - که بر نحوه دسترسی و کار افراد در بازارهای کاری خارج از کشور دلالت دارد. بسیاری از این موافقتنامه ها از موافقتنامه های نمونه مهاجرت موقت یا دائم برای استفاده کرده اند که به توصیه نامه مهاجرت برای اشتغال سازمان بین المللی کار (نسخه باز نگری شده) ۱۹۴۹ (شماره ۸۶) ضمیمه می باشد و شامل عبارتی در خصوص شرایط کاری، امنیت اجتماعی و تنظیم جریان مهاجرت است. نظیر آن ، مهاجرت کاری بنحو فزاینده ای در بحثها پیرامون موافقتنامه های منطقه ای مورد توجه است.

سیاستها برای پذیرش مهاجر بر مبنای دراز مدت برای رفع نیازهای بازار کاری موقتی اصلی از جمله از طریق اجرای موافقتنامه های دوجانبه مهاجرت کاری نیاز دارد بر مبنای ارزیابی دقیق از نیازهای بازار کاری تخمینی واقعی مبتنی گردد. این بنوبه خود نیازمند درگیری فعل سازمان های کارفرمایی و کارگری است چون آنها درجه به مقدم اقتصاد واقعی اند. حمایت از کارگران مهاجر ،

تغییرات جمعیتی یک نیروی طولانی عده اثربدار بر بازارهای کار در سرتاسر جهان است. فقط بنهایی در کشورهای اروپایی ، نسبت واپسگی سن پیری از ۱۷٪ در سال ۱۹۸۰ به ۲۱٪ در سال ۲۰۱۲ افزایش یافته است و تخمین زده می شود که به ۴۰٪ در سال ۲۰۵۰ برسد. این دو برابر شدن این رقم در کمتر از چهل سال است.

حدود ۲۴ میلیون نفر . ۳,۱ درصد جمعیت جهان خارج از کشور مبدا زندگی می کنند که بیش از دو برابر در ۲۵ سال گذشته است. بزرگترین کشورهای مهاجر پذیر ایالات متحده (۴۲,۸ میلیون نفر) و بعد از آن فدراسیون روسیه (۱۲,۳ میلیون نفر) است و بعد هم آلمان با (۱۰,۸ میلیون نفر) قرار می گیرد. از این ۲۱۴ میلیون نفر ، تقریباً ۱۵۰ میلیون نفر از نظر اقتصادی فعالند و اگر اعضای خانواده آنها نیز محاسبه شوند ، تقریباً ۹۵ درصد مجموع جمعیت مهاجر بین الملل را تشکل می دهند.^{۱۱} درصد زنان در میان مجموع تعداد کارگران مهاجر بسرعت در طی دهه های گذشته بخاطر تقاضای فزاینده برای کار آنها رشد یافته است.

با رشد فشار مهاجرتی در نتیجه تقاضا برای کارگر ماهر و غیر ماهر در کشورهای مقصود با جمعیت ها و نیروی کارهایی که بسرعت در حال پیر شدن هستند ، فقدان شغل و شرایط کاری شایسته در کشورهای مبدا و وسیع شدن نابرابری های درآمدی در بین و میان کشورها برای کارگران مهاجر ، انتظار می رود که علی رغم بیکاری جاری بالا در بسیاری از کشورهای میزبان باز هم بالاتر رود. از سوی دیگر ، سیاست های صنعتی ، ابتکارات فناوری و سیاست ها ، هدفشان ارتقای نرخ فعالیت اقتصادی و بهره وری کاری که امری ضروری است ، برای رشد اقتصادی پایدار و سیستم رفاه در بسیاری از کشورهای مقصود ناکافی است. سیاست ها و برنامه های مهاجرتی که بخوبی اداره شود ، می تواند سهم مهمی در حل

^{۱۰} اداره اقتصادی واجتماعی سازمان ملل متحد ، بخش جمعیت ، گرایش در بازار مهاجرت بین المللی ، بازنگری شده در ۲۰۰۸ ، پایگاه اطلاع رسانی سازمان ملل متحد

^{۱۱} مهاجرت کار بین المللی سازمان بین المللی کار ، رهیافتی مبتنی بر حقوق ، دفتر بین المللی کار ، ۲۰۱۰ ص ۱۸

کنفرانس می تواند مسائل ذیل را در نظر بگیرد.

* چگونه می توان بازار کار متوازن را از طریق رفع نیاز کارفرما بوسیله مشارکت بیشتر نیروی کار و توسعه مهارت در برابر پذیرش کارگران مهاجر تضمین کرد؟

* چگونه به اثر تغییرات جمعیتی بر بازارهای کاری و بهره وری باید توجه کرد، و چه سیاست هایی از جمله سیاست های مهاجرتی باید طراحی شود تا به ریسک کمبود کار و مهارت بخصوص در اروپا پاسخ دهد؟

* درجایی که مهاجرت کار در پرتو تغییرات جمعیتی بنظر لازم می رسد، چگونه می توان به بهترین وجه سیاست های پذیرشی را طراحی کرد تا به نیازهای بازار کاری درازمدت و کوتاه مدت پرداخت؟ موثرین راههای ارزیابی نیازهای بازار کاری تخمینی واقعی برای کارگران خارجی چیست؟ چه نقشی را کارفرمایان و اتحادیه های کارگری می توانند در این ارتباط ایفا کنند؟

* کدام سیاست های تکمیلی باید اتخاذ شود تا تضمین گردد که کارگران مهاجری که بخصوص در معرض سوء استفاده و بهره کشی قرار دارند بتوانند از شرایط کاری شایسته بر اساسی مساوی همانند کارگران ملی و نیز یک سطح مناسب تامین اجتماعی و ایمنی و بهداشت شغلی بهره مند گردند؟

- رشته گزینه های سیاست گذاری در دسترس مقامات شهری، منطقه ای، ملی برای جلوگیری از خارجی هراسی و تبعیض بر علیه کارگران مهاجر چیست و چگونه این موارد می توانند برای کسب حمایت از جمعیت محلی ارائه شود؟

بخصوص کسانی که دارای مهارت پایین تر یا بدون مهارت و دستمزدهای پایین تر از استاندارد یا بدون دستمزد هست، یا در معرض ریسک نامتناسب بهداشت شغلی و ایمنی و فقدان حمایت اجتماعی قرار دارند نیز به همان اندازه اهمیت دارد. مقاله نامه مهاجرت برای کار (نسخه تجدید نظر شده) (شماره ۱۹۴۹) و مقاله نامه کارگران مهاجر (مفاد تکمیلی) (شماره ۱۹۷۵) و توصیه نامه های همراه راهنمایی های مفیدی را در این ارتباط فراهم می سازند.

رسیدن به بازار کار متوازن در بافت مهاجرت کاری نیز نیازمند توجه مولوی به مهاجرت بی رویه است. اصرار بر مهاجرت بی رویه و کار بدون اعلام مهاجران حاکی از وجود عدم موفقیت در سیاست گذاری هاست. مهم است که نیاز تخمینی واقعی در تمامی سطوح مهارتی از طریق کانالهای مهاجرتی قاعده مند مورد توجه قرار گیرد زیر سیاست های محدود کننده تر احتمالا به تشویق حرکات غیر مجاز و نتایج ناخواسته اقتصادی واجتماعی منجر می گردد. کاهش مهاجرت بی رویه نیز نیازمند همکاری های دو جانبه و منطقه ای در میان دولت ها و سایر شرکاست. قانونمند ساختن این کارگران مهاجر در یک وضعیت نامنظم می تواند پاسخ سیاست گذاری مشروعی باشد که در سالهای اخیر توسط تعدادی از کشورها دنبال شده است. سیاست های پذیرش بیشتر متوجه گرایشات جمعیتی و نیازهای بازار کاری باید با استراتژیهای اطلاع رسانی عمومی برای مقابله با گرایشات ملی گرایانه و تبعض آمیز همراه باشد تا بدین طریق جوامع محلی را برای تنوع فرایندهای ای آماده سازد که چنین نوع مهاجرت احتمالا بهمراه می آورد. تبعیض مانع انسجام و یکپارچگی می شود.

بحث پانل شماره ۶ : اقداماتی برای ارتقای اشتغال جوانان

همانگونه که رخدادهای اخیر در سرتاسر جهان نشان می دهد ، سطوح بالای بیکاری اجباری ، عدم تشویق و فرصت‌های شغلی ضعیف تهدیدی برای ثبات اجتماعی و اقتصادی محسوب می شوند.

در طی چند سال گذشته ، تعهد فرایندهای از سوی کشورها نشان داده شده است تا اشتغال جوانان را در دستور کار سیاست گذاری ملی خود قرار دهند. این امر منجر به این شده است که اشتغال جوانان به اولویت سیاست در بسیاری از کشورها و مناطق بدل گردد. در برخی از کشورها ، اشتغال جوانان در چندین اولویت سیاست‌گذاری بعنوان موضوعی میانبر در سیاست‌های اشتغال ملی شامل شده است ، در حالیکه در برخی دیگریه موضوع استراتژی های اشتغال جوانان یا طرحهای برنامه های اقدام ملی تبدیل شده است.

پاسخ های سیاست گذاری به بحران اشتغال جوانان بستگی به ماهیت و شدت چالش در بافت کشور دارد. دولتها و شرکای اجتماعی به بهترین وجه در صدد شناسایی گزینه های سیاست گذاری پویا هستند که بتوانند نتایج اشتغال جوانان را بهبود بخشد. پیام مهم برای سیاست گذاران که می توانند مورد استفاده کشورهای متعددی باشند این است که گزینه های سیاست گذاری باید بخشی از قالب کاری سیاست گذاری منسجم در راستای رشد اشتغال و اقتصادی باشد. علاوه بر این ، جوانان تجارت و عدم مزیت های متفاوتی دارند و نیازهای آنها بستگی به ویژگی های انفرادی دارد (مثل اسن ، جنس ، منشا ملی ، پیش زمینه اجتماعی اقتصادی ، سطوح آموزش و تربیتی). این امر نیاز مند ترکیب ساختن

رکود اقتصادی جهانی جاری بحران اشتغال جوانان را که از قبل نیز یک چالش ترسناک برای بسیاری کشورها بود افزایش داده است. جهان امروز مواجه با چالش تاریخی اشتغال جوانان است. از ۲۰۰ میلیون بیکار تخمینی در سال ۲۰۱۲ ، تقریبا ۴۰ درصد با حدود ۷۵ میلیون را بیکارانی بین سنین ۱۵ و ۲۴ سال تشکیل می دهند.^{۱۲}

جهان مواجه با چالش فوری ایجاد ۶۰۰ میلیون شغل سازنده در طی دهه بعد است تا سطوح بیکاری فعلی را جذب کند و فرصت‌های شغلی برای ۴۰ میلیون ورودی به بازار کار هر ساله را در طی دهه بعد فراهم سازد.^{۱۳} در بسیاری از کشورها ، این تصویر بیکاری بیشتر با تعداد وسیع جوانان تشدید می شود که در شغلهایی با کیفیت پایین و پرداخت پایین با ترتیبات کاری نایمین و غیر پوسته از جمله در اقتصاد غیر رسمی در گیر و مشغول بکارند. بیشتر جوانان بی بضاعت یا دارای شغلهای ضعیفی در مقایسه با گذشته اند. حدود ۲۲۸ میلیون جوان کمتر از دو دلار در روز در آمد کسب می کنند.

این وضعیت بدون پیشینه نگرانی هایی را در خصوص ریسک نسل از دست رفته یا به عبارت دیگر یک گروه از جوانان بی علاقه و غیر موتر مطرح می کند که مجبورند در حاشیه های بازار کار زندگی کنند.

¹² سازمان بین المللی کار ، گرایشات اشتغال جهانی برای جوانان ، ژنو ، می ۲۰۱۲

¹³ سازمان بین المللی کار ، گرایشات اشتغال جهانی برای جوانان ، ژنو ، ۱۱ ژانویه ۲۰۱۲

کنفرانس می تواند مسائل ذیل را مورد ملاحظه قرار دهد:

- * چه نقشی را دولت ها ، بخش خصوصی ، نهادهای ملی و داخلی و شرکای اجتماعی می توانند در اجرای یک برنامه کاری ملی چند وجهی و متوازن ایفا کنند که هدف آن تقویت ایجاد کار شایسته و بهبود قابلیت اشتغال برای زنان و مردان جوان باشد؟
- * درس های آموخته شده از مداخلات انتقال از مدرسه به کار – از جمله سیستم های کار آموزی موفق و تضمین های جوانان – که بتواند مورد مشارکت کشورها قرار گیرد چیست ؟ چگونه کارهای عملی خوب می تواند از کشوری اتخاذ و به دیگران انتقال یابد ؟
- * چگونه می تواند طراحی برنامه ، جهت انجام مکانیزم های هدف گذاری و دسترسی های بیرونی نهادی ، برای قرارگرفتن در دسترس افراد بدون مزیت در بازار کاری یا در معرض افراد کنار گذاشته ای اجتماعی بهبود یابد ؟
- * چگونه مشارکت منطقه ای و جهانی می تواند برای کمک به کشورها در اتخاذ اقدامی فوری و هدفمند در حمایت از کار شایسته برای جوانان تقویت شود ؟
- * چه مکانیزم هایی باید برای تقویت مبادله دانش و تجربه در زمینه اشتغال جوانان ایجاد شود ؟

سیاست های اشتغال و اقتصادی و مداخله های هدفمند است که بر محرومیت های خاص پیش روی رسیدگی از جوانان غلبه کند. در پاسخ به بحران بی بیشینه ، کنفرانس بین المللی کار در ژوئن ۲۰۱۲ قطعنامه ای را درخصوص اشتغال جوانان مصوب کرد که شامل فراخوانی فوری جهت اقدام به منظور توجه به بحران اشتغال جوانان است. نمایندگان دولت ها ، سازمان های کارفرمایی و اتحادیه های کارگری ۱۸۶ کشور توافق نمودند که یک مکانیزم چند جانبه برای پرداختن به رشد اشتغال و ایجاد شغل شایسته مورد نیاز است تا جریان منفی بازار کار جوانان را معکوس سازد. آن ها همچنین بر مجموعه ای از نتایج توافق کردن که شامل دستورکاری برای شکل دهنی استراتژی های ملی و انجام اقیمتات فوری و هدفمند در خصوص اشتغال جوانان است.^{۱۴}

با وجود این که مخلوط سیاست بسیار به وضعیت هر کشور بستگی دارد ، اما قطعنامه راهنمایی هایی را در ۵ حوزه سیاست گذاری ارائه می دهد :

- اشتغال و سیاست های اقتصادی جهت افزایش تقاضای فراینده و بهبود دسترسی به سرمایه گذاری
- آموزش و تربیت برای ساده سازی انتقال از مدرسه به کار
- سیاستگذاری های بازار کار به منظور هدف گذاری اشتغال جوانان محروم
- کارآفرینی و خود اشتغالی جهت کمک به کار افریان آرمانگرای جوان
- حقوق کار برای اطمینان یافتن از این موضوع که با جوانان بصورت مساوی برخورد می شود و حقوق قانونی کار به آنها اعطاء می گردد



^{۱۴} قطعنامه ۲۰۱۲ کنفرانس بین المللی کار " بحران اشتغال جوانان : فراخوانی برای اقدام در سایت ذیل قابل دسترسی است http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang--en/index.htm

اطلاعات بیشتر در زمینه اشکال حقوقی جایگزین ایجاد بنگاه‌ها مانند تعاوی‌ها باشد.

کنفرانس ممکن است مسائل ذیل را مورد توجه قرار دهد:

- * چه اقداماتی مورد نیاز است تا اطمینان حاصل شود که بنگاههای کوچک و متوسط اقتصادی می‌توانند نقش خود را بعنوان منبعی هدایت گر برای ایجاد شغل بر آورده سازند؟

- دسترسی به مالیه را چگونه باید تأمین نمود؟ (این امر بخصوص مشکلی برای کشورهای در حال ظهور و توسعه است: تxmin زده می‌شود که ۵۰٪ بنگاههای کوچک و متوسط اقتصادی رسمی دسترسی به وامهای رسمی ندارند)

- چگونه تامین و مقیاس خدمات حمایتی تجاری را بخصوص آموزش مدیریت بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی را بهبود بخشد؟ (از زیبایی‌های اخیر نشان می‌دهد که آموزش مدیریت دارای اثر گذاری بالاتری بر عملکرد بنگاه تا دسترسی به مالیه است)

- عوامل کلیدی سهیم در توانمند سازی محیط تجاری برای بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی چیست؟

- برجسته ترین اقدامات برای ارتقای راه اندازی تجاری چیست، و چگونه می‌توان خط قدمز در این ارتباط را کاهش داد؟

چه کار می‌توان کرد تا نمونه‌های بیشتری از اثر برنامه‌های بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی ایجاد کرد (شلهای ایجاد شده، درآمد تولید شده و کیفیت شعله) چون مقدار کمی در باره مواردی که کار می‌کند و کار نمی‌کند معلوم است؟

* بخش بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی بسیار ناهمگون است از جمله شامل هر چیزی بین خود اشتغالی غیر رسمی و بنگاههای متوسط معطوف به رشد است (بعضی اوقات از آن بعنوان غزال کوهی یاد می‌شود). آیا ما بنا بر این باید این بخش را باز کنیم (به بخش‌های فرعی تقسیم کنیم) و چه اقداماتی می‌تواند برای کدام بخش فرعی مناسب باشد؟

- در بسیاری از موارد، بنگاههای کوچک و متوسط اقتصادی با چالش ایجاد بهره وری و بهبود شرای کاری مواجه اند. چه استراتژی‌هایی باید توصیه شود تا بر این موضع غلبه شود و به بنگاهها کمک شود تا رشد کنند و شغل‌های بیشتری ایجاد کنند، در حالیکه کارکنان نیز از شرایط بهتر کاری بهره مند گردند؟

- بنظر می‌رسد توافقی وجود دارد مبنی بر این که آموزش کارآفرینی برای همه کار نمی‌کند (گرایشات متفاوتی نسبت به پذیرش رسیک وجود دارد). برای چه کسی باید آموزش کارآفرینی ارائه دهیم - بهترین اعمال کدامند و چگونه می‌توانیم شرکت کنندگانی را انتخاب کنیم که دارای شانس بالایی برای موفقیت بعنوان راه اندازی تجارت جدید باشند؟

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران

خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲

کدپستی ۱۵۹۳۶-۷۹۴۱۵

تلفن: ۰۵۱۲-۸۸۹۴۰۲۱۱

فaks: ۰۸۹۴۵۶۴

پست الکترونیکی: info@icea.ir

چگونه ارتقای بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی می‌تواند همچنان بعنوان حوزه‌ای کلیدی از دخالت برای ایجاد شغل و درآمد با توجه به این که اکثریت شغل‌ها در این بخش در حال تولید می‌باشد باقی بماند.

در کشورهای عضو گروه ۲۰، بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی بطور متوسط بیشتر شغل‌های جدید را تولید می‌کنند (۶۸٪ تمامی شغل‌های جدید را) و دارای بالاترین رشد اشتغال هستند. در کشورهای اتحادیه اروپایی، تمامی بنگاه‌های اقتصادی، بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی هستند که ۶۷٪ اشتغال و ۸۵٪ رشد اشتغال خالص را فراهم می‌سازند. در کشورهای در حال توسعه، ارقام فوق الذکر در زمینه اشتغال و مشارکت بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی، حتی بالاتر هم هستند.

اما، بنگاه‌های بزرگ به روشنی دارای نرخ بهره وری بالاتری هستند. این به معنی آن است که نباید از این بنگاهها غفلت کرد زیرا چالش برای سیاست گذاران فقط این نیست که شغل‌های بیشتری ایجاد کنند، بلکه ایجاد شغل‌های با کیفیت بهتر نیز هست. شرایط کار شایسته می‌تواند سرمایه‌گذاری تجاری محکم از طریق تقویت بهره وری و رقابت باشد.

توسعه کارآفرینی اغلب یک حوزه فرعی خیلی مهمی از توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی است، زیرا بسیاری از کشورهای در حال توسعه شغل‌های رسمی خیلی کمی را ارائه می‌دهند. در این وضعیت، توسعه کارآفرینی یکی از چند گزینه موجود در دسترس جهت تقویت سمت تقاضا در بازار کار است. بحث مهمترین پرسش مرتبط با این برنامه‌ها این است که آیا کارآفرینان (سرمایه‌گذاران) جدید توسعه فرصت یا ضرورت، تشویق و به حرکت و اداشته می‌شوند؟ یا اینکه آنها به مردم امکان انتخاب می‌دهند یا آن‌ها را بسوی خود اشتغالی پر مخاطره سوق می‌دهند.

هرچند تحقیق در خصوص محدودیت‌های مستقیم مورد مواجه بنگاههای کوچک و متوسط مکرراً دسترسی به اعتبار را به میزان نرخ قابل قبولی بعنوان مانع مهم واحدی در جهت رشد بنگاه شناسایی می‌کند، که غالباً با کمبود قدرت و رقابت غیر رسمی دنبال می‌شود، اما تفاق وسیعی وجود دارد مبنی بر این که مالیه به تنها یعنی منجر به توسعه پایدار بنگاه کوچک و متوسط اقتصادی نمی‌شود. اولاً، مسائل مالی غالباً فقط یک شاخص برای مشکلات عمیقاً ریشه دار تر از بنگاه‌ها مانند فقدان بهره وری یا فقدان مهارت‌های مدیریتی تلقی می‌شوند. ثانیاً، طراحی برنامه‌های ارتقای بنگاه‌های کوچک و متوسط بروشنه از مداخلات در سطح بنگاه‌های انفرادی بسوی مکانیزم‌های منسجم ترکیبی خدمات مالی و خدمات حمایت تجاری تغییر مسیر داده است که محیط توانمند سازی تجاری را بهبود بخشد و بنگاه‌های کوچک و متوسط اقتصادی را در زنجیره‌های ارزشی جهانی یا محلی ادغام سازد. حمایت باید نهایتاً شامل



کنفرانس بین المللی در سطحی عالی در زمینه کار شایسته مسکو، ۱۲-۱۱ دسامبر
نکات راهنمایی برای اجلاس عمومی

حذف کارا جباری ، لغو تمامی اشکال کار کودک ، حذف تمامی اشکال تبعیض در شغل و اشتغال ، و حق دستمزد برابر . در پی آن بحث ها بر هفت بحث پانل متمرکز خواهد شد:

- * ارتقای نقش استانداردهای کار و اثر آنها بر رشد اقتصادی
- * ایجاد بازارهای کار قابل سازگار و حمایت از حقوق کارگران
- * کارگاههای حفاظت شده و ایمن
- * تضمین حمایت اجتماعی صحیح از کارگران در بافت بازیافت و بهبود اقتصادی بعد از بحران
- * تغییرات جمعیت شناسی و مقررات موثر مهاجرت کاربرای یک بازار کار متوازن
- * اقداماتی برای ارتقای اشتغال جوانان و
- * تقویت اشتغال از طریق بنگاه های کوچک و متوسط اقتصادی و توسعه کارآفرینی

در جلسه اجلاس عمومی ، که خاص چالش های اجتماعی برای رشد اقتصادی است ، ما صحنه را برای پیامهای سیاست گذاری قوی بر اساس تجارب خاص رهبران عالی رتبه سیاسی و شرکای اجتماعی آماده می سازیم و از این راه را برای بحث درخصوص موضوعات و عنوانین خاص تر در طی پانل ها هموار کنیم.

اجلاس عمومی مسائل ذیل را مورد توجه قرار خواهد داد:

- * چگونه چالش های اجتماعی - مانند بیکاری بالا ، بخصوص در میان جوانان ، افزایش شرایط کاری غیر عادی مانند کار نهادی و نیمه وقت یا موقت ، کار در اقتصاد غیر رسمی ، افزایش فقر ازجمله از طریق فقر کاری ، فقدان حمایت اجتماعی ، و نا آرامی های اجتماعی ناشی از این شرایط - بر رشد اقتصادی اثر می گذاردند؟
- * آیا صرف هزینه در زمینه سیاست های اشتغال و اجتماعی سرمایه گذاری در رشد اقتصادی است؟
- * چگونه سیاست های اشتغال و اجتماعی می تواند طراحی و هدف گذاری شود تا به محرك رشد اقتصادی بدل گردد؟
- * چگونه می توانیم مشارکت استانداردهای بین المللی کار برای بهبود و رشد اقتصادی به حداقل برسانیم؟
- * چه نقشی باید الگوهای اجتماعی از نظر کمبودهای اجتماعی جاری در بسیاری از کشورها ایفا کنند و چگونه گفتگوی اجتماعی می تواند در رشد بیشتر اقتصادی سهمیم باشد؟
- * چگونه حمایت اجتماعی می تواند به عنوان یک ثابت کننده اقتصادی خودکار خدمت کند؟
- * آیا پیوستگی بین سیاست های اقتصاد کلان و مالی از یکسو و سیاستهای اجتماعی و اشتغال از سوی دیگر می تواند راه را برای رشد اقتصادی هموار سازد و اگر اینگونه است چگونه این کار را انجام می دهد؟

این کنفرانس رویه مرفته بیش از ۸۰۰ شرکت کننده از جمله سران دولت ، مقامات دولتی ، نمایندگان اتحادیه های کارگری و انجمن های کارفرمایی از ۸۰ کشور و ۱۶ سازمان بین المللی را گرد هم آورده است . کنفرانس توسط فدراسیون روسیه با حمایت سازمان بین المللی کار سازمان دهی شده است. مفهوم کنفرانس در ژوئن ۲۰۱۱ توسط ولادیمیر پوتین در یکصدمین جلسه کنفرانس بین المللی کار راه اندازی شد.

شرکت کننده ای عالی رتبه در این کنفرانس شرکت می کند.

کنفرانس اولین نشست بین المللی عمدۀ بعد از زمانی است که روسیه ریاست اجلاس گروه ۲۰ را در اول دسامبر بر عهده گرفت. هدف کنفرانس مشارکت و تمرکز بر رهیافت های سیاست گذاری برای غلبه بر بحران جهانی و اثرات منفی آن بر شغل ها ، شرایط کاری ، بازارهای کاری ملی ، سیاستهای اجتماعی و رشد اقتصادی است. کنفرانس موردى قوی برای بیشتر شغلها و رشد در راستای برنامه کاری کار شایسته خواهد بود.

کنفرانس در میان بحران مستمر بیکاری جهانی شکل می گیرد که توسط بحران مالی ایجاد شده است. بیش از ۲۰۰ میلیون بیکار در جهان وجود دارد که ۳۰ میلیون بیشتر از دوران قبل از بحران است و آخرین پیش بینی ها حاکی از چالش های بیشتر برای رشد اقتصادی است که بیشتر خلاه های شغلی جهانی را وسیع تر خواهد ساخت. جنبه نگران کننده ویژه آن بحران بیکاری جوانان است: تقریبا ۴۰ درصد یا حدود ۷۵ میلیون از ۲۰۰ میلیون فرد بیکار در دوره سنی ۱۵-۲۴ سال قراردادند. این وضعیت بدون پیشینه نگرانی هایی را درخصوص رسیک نسل باخته مطرح می کند. شکی نیست که فقدان جهانی فرصت های شغلی تشکیل دهنده خطی برای ثبات اقتصادی و اجتماعی است.

از سوی دیگر ، تجربه نشان می دهد که کشورهایی که توازن صحیحی را بین اهداف اقتصادی و اجتماعی بافته اند و استراتژی هایی را متمرکز بر ایجاد شغل و حفظ برای اجتماعی از طریق گفتگوی اجتماعی محکم و سرمایه گذاری پر شمر انتخاب کرده اند در حل بحران بهتر عمل می کنند. بحث در طی کنفرانس در پی شناسایی این چنین تجارت و جمع آوری و انتشار بهترین عمل از قسمت های مختلف جهان است.

این کنفرانس عالی نیز انتظار می رود که در اجرای عملی برنامه کار شایسته سازمان بین المللی کار و ایجاد سکویی برای بحث های گستره و تبادل نظرات نقش و سهمی مهم داشته باشد.

برنامه دور روزه کنفرانس خیلی فشرده است . این برنامه برای پوشش دادن به تمامی جنبه های اصلی برنامه کاری کار شایسته طراحی شده است که در برگیرنده چهار هدف راهبردی است که غیر قابل تفکیک ، مرتبه با هم و بصورت متقابل حامی یکدیگرند: اشتغال کامل ، پرثمر و آزادانه انتخاب شده ، ارتقای گفتگوی اجتماعی ، توسعه و ارتقای اقدامات حمایت اجتماعی ، و نهایت این که حمایت برای ارتقا و تحقق اصول و حقوق بنیادین کل ، حق آزادی انجمن و حق چانه زنی دسته جمعی ،

<p>۱- امضای برنامه همکاری بین فدراسیون روسیه و سازمان بین المللی کار برای سالهای ۲۰۱۳-۲۰۱۶ (۱۰ دقیقه)</p> <p>آقای گای رایدر</p> <p>دیپرکل ، دفتر بین المللی کار</p> <p>آقای ماسکسیم توپلین</p> <p>وزیر کار و حمایت اجتماعی فدراسیون روسیه</p> <p>آقای الکساندر شوھین</p> <p>ریاست ، اتحادیه صاحبان صنایع و کارآفرینان روسیه</p> <p>آقای میکائیل شامکوف</p> <p>ریاست ، فدراسیون اتحادیه های کارگری مستقل روسیه</p> <p>۲- مراسم راه اندازی برنامه فدراسیون روسیه و سازمان بین المللی کار</p> <p>(اعمال استراتژی آموزش گروه ۲۰، مورد حمایت مالی دولت فدراسیون روسیه) (۱۰ دقیقه)</p> <p>آقای گای رایدر</p> <p>دیپرکل ، دفتر بین المللی کار</p> <p>آقای ماسکسیم توپلین</p> <p>وزیر کار و حمایت اجتماعی ، فدراسیون روسیه</p> <p>آقای الکساندر شوھین</p> <p>ریاست ، اتحادیه صاحبان صنایع و کارآفرینان روسیه</p> <p>آقای میکائیل شامکوف</p> <p>ریاست فدراسیون اتحادیه های مستقل کارگری روسیه</p> <p>آقای یورگن شوتمان</p> <p>مدیر ، اداره همکاری توسعه و مشارکت ، دفتر بین المللی کار</p> <p>آقای سرگئی استورچاک ، معاون وزیر مالیه ، فدراسیون روسیه</p> <p>۳- کنفرانس مطبوعاتی (۳۰ دقیقه)</p> <p>آقای گای رایدر</p> <p>دیپرکل ، دفتر بین المللی کار</p> <p>آقای ماسکسیم توپلین</p> <p>وزیر کار و حمایت اجتماعی ، فدراسیون روسیه</p> <p>آقای الکساندر شوھین</p> <p>ریاست ، اتحادیه صاحبان صنایع و کارآفرینان روسیه</p> <p>آقای میکائیل شماکف</p> <p>رئیس ، فدراسیون اتحادیه های کارگری مستقل روسیه</p> <p>۴- امضای موافقتنامه / یادداشت تفاهم بین فدراسیون روسیه و سازمان بین المللی کار در زمینه پروژه LUKOIL</p> <p>(۱۰ دقیقه)</p> <p>آقای گای رایدر</p> <p>دیپرکل دفتر بین المللی کار</p> <p>آقای واگیت الکپروف</p> <p>ریاست LUKOIL</p>	<p>دوشنبه ۱۰ دسامبر</p> <p>۰۱:۰۰-۱۹:۰۰ ثبت نام شرکت کنندگان و کوکتل خیر مقصد</p> <p>سه شنبه ۱۱ دسامبر</p> <p>۰۰:۰۰-۰۸:۰۰ ثبت نام شرکت کنندگان</p> <p>۱۰:۳۵-۱۰:۰۰ افتتاح کنفرانس</p> <p>ریاست :</p> <p>آقای ماسکسیم توپلین ، وزیر کار و حمایت اجتماعی ، فدراسیون روسیه (۷ دقیقه)</p> <p>آقای گای رایدر</p> <p>دیپرکل سازمان بین المللی کار (۷ دقیقه)</p> <p>آقای لاسیزو آندور</p> <p>کمیسواریابی اروپایی برای اشتغال ، امور اجتماعی و شمول ، کمیسیون اروپایی (۷ دقیقه)</p> <p>آقای الکساندر شوھین</p> <p>ریاست اتحادیه صنعتگران و کارآفرینان روسیه (۷ دقیقه)</p> <p>آقای میکائیل شماکف</p> <p>ریاست ، فدراسیون اتحادیه های کارگری مستقل روسیه (۷ دقیقه)</p> <p>مجموعاً ۳۵ دقیقه</p> <hr/> <p>-----</p> <p>۱۰:۳۵-۱۲:۱۰ جلسه عمومی - چالش های اجتماعی برای رشد اقتصادی</p> <p> مجری : tbd</p> <p>خانم الگا گولودتسن</p> <p>نایب رئیس ، دولت فدراسیون روسیه (۱۵ دقیقه)</p> <p>آقای ماسکسیم توپلین</p> <p>وزیر کار ، و حمایت اجتماعی ، فدراسیون روسیه (۱۵ دقیقه)</p> <p>سخنران اصلی :</p> <p>آقای گای رایدر</p> <p>دیپرکل ، دفتر بین المللی کار (۲۰ دقیقه)</p> <p>آقای برنت ولتون</p> <p>دیپرکل ، سازمان بین المللی کارفرمایان (۱۰ دقیقه)</p> <p>خانم شاران باروو</p> <p>دیپرکل ؛ کنفراسیون اتحادیه های بین المللی کارگران (۱۰ دقیقه)</p> <p>وزیر کار امریکا هیلدا سولیس (۱۰ دقیقه)</p> <p>آقای میکائیل ساپین</p> <p>وزیر کار ، اشتغال و امور اجتماعی فرانسه (اگر خیلی دیر برسند در جلسه پانل ۲ شرکت خواهند نمود) (۱۰ دقیقه)</p> <p>مجموعاً ۹۰ دقیقه</p> <hr/> <p>-----</p> <p>۱۰:۱۳-۱۲:۱۰ صرف قهوه و رخدادهای جانبی (سالن مطبوعات)</p> <p>مراسم امضای راه اندازی</p> <p> مجری</p>
---	---

آقای وارن مک گیلیواری ، دستیار سیاستگذاری ، موسسه سیاست گذاری اجتماعی ، کانادا (حضور خود را تایید کرده است) (۱۰ دقیقه)	سه شنبه ۱۱ دسامبر ۱۴:۰۰-۱۳:۰۰ جلسه عمومی : چالش‌های اجتماعی برای رشد اقتصادی - ادامه مجری آقای ردولف هانداشتورفر
آقای وانگ شیائوچو معاون وزیر کار و تامین اجتماعی چین (ترجیحا در جلسه پانل چون معاون وزیر است) (۱۰ دقیقه)	آقای آندرای عیساف ریس ، کمیته دومای ایالتی در زمینه کار ، سیاست اجتماعی و امور سربازان کهنه کار ، امور اجتماعی و قیمت‌های مصرف کنندگان ، اتریش (۱۰ دقیقه)
مجموعاً ۵۰ دقیقه	آقای آندرای عیساف ریس ، کمیته دومای ایالتی در زمینه کار ، سیاست اجتماعی و امور سربازان کهنه کار ، امور اجتماعی و قیمت‌های مصرف کنندگان ، اتریش (۱۰ دقیقه)
۱۵:۳۰ - ۱۴:۰۰ نهار	خانم سوتیروا لولا چارالاماپیس وزیر کار و بیمه اجتماعی ، قبرس ، (مشارکت ایشان تایید شده است اما جلسه هنوز معین نشده است) (۱۰ دقیقه)
سه شنبه ۱۱ دسامبر ۱۵:۳۰-۱۶:۳۰ بحث‌های پانل	خانم سوتیروا لولا چارالاماپیس وزیر کار و بیمه اجتماعی ، قبرس ، (مشارکت ایشان تایید شده است اما جلسه هنوز معین نشده است) (۱۰ دقیقه)

۴- تضمین حمایت مناسب اجتماعی در بافت و محیط دوران بهبودی بعد از بحران سالن لادوگا * آقای یوری ورونین ، رئیس دپارتمان ، دفتر اجرایی ریاست جمهور (۵ دقیقه) * آقای ارنستو مورو ، ریاست موسسه تامین اجتماعی اوروگوئه * آقای وارن مک گیلیواری ، دستیار سیاستگذاری ، موسسه سیاست گذاری اجتماعی کانادا * آقای کارلر اکنونکوف ، مدیر کل اتحادیه کارفرمایان معدن و صنعت ذوب آهن * آقای دیمتری پلی تیگین ، مدیر کل موسسه سرتاسری تحقیقات علمی ایمنی و اقتصاد کار * آقای اندری خیتروف ، مدیر کل اتحادیه کافرمایان صنعت انم ، انرژی و علوم * نماینده کارگران XXX * آقای کارلر اکنونکوف ، مدیر کل اتحادیه کارفرمایان معدن و صنعت ذوب آهن * آقای اکسانر اگوروف ، هماهنگ کننده ، اداره تامین اجتماعی ، دفتر بین المللی کار * توماس داولیس ، ریاست ، دانشکده حقوق ، دانشگاه ویلینیوس ، لیتوانی	۳- کارگاه‌های حفاظت شده وايمن سالن مطبوعات * آقای هانس کورست کنکولوسکی ، مدیر کل ، انجمن تامین اجتماعی بین المللی (۵ دقیقه) * پانلیست‌ها : (۵ دقیقه هر کدام) * خانم میکائیله پاترسون ، ریاست ، انجمن بین المللی بازرگانی بین المللی کار * نماینده دولت XXX * نماینده دولت XXX * آقای ویتالی ترومل ، مدیر ملی ، فدراسیون اتحادیه های مستقل کارگری روسیه * آقای آلكسی اکنونکوف ، مدیر کل ، اتحادیه کارفرمایان معدن و صنعت ذوب آهن * آقای دیمتری پلی تیگین ، مدیر کل موسسه سرتاسری تحقیقات علمی ایمنی و اقتصاد کار * آقای ریموند تورس ، مدیر موسسه بین المللی مطالعات کار * ایرینا پودکوینسکایا ، وزیر کار ، اشتغال و سیاست گذاری HR ، منطقه کالوگا ، روسیه	۲- ایجاد بازارهای کار سازگار و حمایت از حقوق کارگران سالن آمفی تئاتر * آقای گیلز د روین ، ریاست بدنہ مدیریتی سازمان بین المللی کار (۵ دقیقه) * پانلیست‌ها (۵ دقیقه هر کدام) * آقای مایکل ساپین ، وزیر کار ، اشتغال و امور اجتماعی ، فرانسه (اگر در جلسه عمومی نباشند) * نماینده دولت XXX * نماینده دولت XXX * خانم رونی گلدبرگ ، نایب رئیس اجرایی ، شورای تجارت بین الملل امریکا * نماینده کارگران XXX * پرفسور لوئیس کوسادا ، ریاست کمیته اروپایی حقوق اجتماعی	۱- افزایش نقش استانداردها و اثر آنها بر رشد اقتصادی (سالن کنگره) - مجری : خانم ساندرا پولاسکی ، معاون مدیر کل سازمان بین المللی کار (۵ دقیقه) * آقای گیلز د روین ، ریاست بدنہ مدیریتی سازمان بین المللی کار * نماینده دولت XXX * نماینده دولت XXX * خانم رونی گلدبرگ ، نایب رئیس اجرایی ، شورای تجارت بین الملل امریکا * نماینده کارگران XXX * پرفسور لوئیس کوسادا ، ریاست کمیته اروپایی حقوق اجتماعی
---	---	--	---

صرف فهوه ۱۷:۰۰-۱۶:۳۰ بحث‌های پانل (ادامه)

نتیجه گیری و جمع بندی / نتیجه گیری و جمع بندی / نتیجه گیری و جمع بندی / نتیجه گیری و جمع بندی
۱۹:۰۰ شام رسمی به میزبانی آقای ماکسیم توپیلین ، وزیر کار و حمایت اجتماعی فدراسیون روسیه

<p>۷- تقویت اشتغال از طریق کارآفرینی و توسعه بنگاههای کوچک و متوسط اقتصادی</p> <p>سالن آمفی تئاتر</p> <p> مجری: آقای آندری بارکین ، ریاست مرکز توسعه آموزش اسکلکوا (۵ دقیقه)</p> <p>پانلیست ها: ۵ دقیقه هر کدام</p> <p>* نماینده دولت XXX</p> <p>* نماینده دولت XXX</p> <p>* نماینده دولت XXX</p> <p>* نماینده کارگران XXX</p> <p>* آقای آندری اشیکف ، محقق ارزش دار ، مدرسۀ عالی اقتصاد ، فدراسیون روسیه</p>	<p>۶- اقداماتی برای ارتقای اشتغال جوانان سالن مطبوعات</p> <p> مجری: آقای جرج کارلنز ، دبیرکل ، دفتر اشتغال ملی ، بلژیک (۵ دقیقه)</p> <p>پانلیستها (هر کدام ۵ دقیقه)</p> <p>* آقای رالف براکسپی ، دبیرکل ، معاون وزیر کار و امور اجتماعی ، آلمان</p> <p>* آقای توتویو میادنف ، وزیر کار و امور اجتماعی بلغارستان</p> <p>* نماینده دولت XXX</p> <p>* نماینده دولت XXX</p> <p>* خانم رنیت هورونونگ ، دراس ، مدیر اجرایی و مدیر امور اروپایی و بین المللی ، کنفدراسیون کارفرمایان آلمانی ، نایب رئیس ، سازمان بین المللی کارفرمایان</p> <p>* نماینده کارگران XXX</p> <p>* خانم الگا کولا اوا ، متخصص ارشد اشتغال ، تیم حمایت فنی کار شایسته سازمان بین المللی کار و دفتر ملی اروپای شرقی و آسیای مرکزی</p> <p>* پروفسور تاتیانا رازوموا ، دانشگاه دولتی مسکو ، فدراسیون روسیه</p>	<p>۵- تغییرات جمعیتی و مقررات موثر مهاجرت کار برای بازار متوازن کار سالن کنگره</p> <p> مجری : آقای فدور پروکوپیف ، مدرسۀ عالی اقتصاد فدراسیون روسیه (۵ دقیقه)</p> <p>پانلیست ها : ۵ دقیقه هر کدام</p> <p>* دولت XXX</p> <p>* نماینده دولت XXX</p> <p>* نماینده دولت XXX</p> <p>* خانم مانوئلا تومی ، مسئول بخش حمایت اجتماعی ، دفتر بین المللی کار</p> <p>* آقای متونیزی مدوابا ، نایب رئیس ، اتحادیه تجاری افریقا جنوبی و عضو هیات مدیره سازمان بین المللی کارفرمایان</p> <p>* نماینده کارگران XXX</p>
---	--	---

۱۲:۳۰-۱۲:۰۰ صرف قهقهه

چهارشنبه ۱۲ دسامبر

۱۲:۳۰-۱۳:۳۰ جلسه عمومی II نتیجه گیری و جمع بندی رئیس جلسه

رئیس: آقای ماکسیم توپلیین
وزیر کار و حمایت اجتماعی ، فدراسیون روسیه

آقای گای رایدر
دبیرکل ، دفتر بین المللی کار

آقای الکساندر شوهین ، ریاست ، اتحادیه صاحبان صنایع و کارفرمایان روسیه

آقای میکائیل شامکف
ریاست ، فدراسیون اتحادیه های مستقل کارگری روسیه
نماینده دولت ...

آقای دانیل فونز دی ریوجا ، نایب رئیس اجرایی ، سازمان بین المللی کارفرمایان ، نایب رئیس کارفرمایان ، بدن مدیریتی سازمان بین المللی کار

آقای میکائیل سومر ، ریاست ، کنفدراسیون اتحادیه کارگری بین المللی ، ریاست ، کنفدراسیون اتحادیه های تجاری آلمان

۱۳:۳۰ اختتام کنفرانس



*