



کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه دوم

کدپستی ۱۵۹۳۶۷۹۴۱۵ صندوق پستی ۱۵۸۷۵۳۶۴۶

تلفن : ۸۸۹۴۰۵۱۲ - ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

۵ الی ۲۰ ژوئن سال ۲۰۱۳ میلادی (۱۵ لغایت ۳۰ خرداد ۱۳۹۲) ژنو - سوئیس

و گزارش :

سیصد و هجدهمین اجلاس هیأت مدیره سازمان بین المللی کار

۲۱ ژوئن سال ۲۰۱۳ میلادی (۳۱ خرداد ۱۳۹۲) ژنو - سوئیس







۱۰۲
 لیست سخنرانان بین المللی کار - ۵ ژوئن - ۲۰۱۳ میلادی - ۲۰ خرداد ۱۳۹۲



کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان ایران
 محل: تهران - خیابان حافظ - خیابان رودسر - شماره ۱۷ - طبقه دوم
 کدپستی: ۱۵۹۴۴۵۶۴
 تلفن: ۸۸۹۴۰۲۱۱ - ۸۸۹۴۰۲۱۰ - ۸۸۹۴۰۲۱۲
 فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴
 وبسایت: www.payamekarfarmayan.com و www.icea.ir

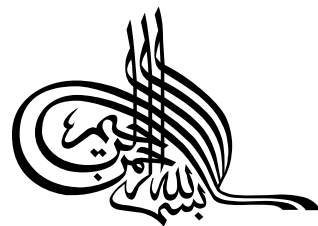
یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

۵ الی ۲۰ ژوئن سال ۲۰۱۳ میلادی (۱۵ لغایت ۳۰ خرداد ۱۳۹۲) ژنو - سوئیس

و گزارش:

سید و هجدهمین اجلاس هیأت مدیره سازمان بین المللی کار

۲۱ ژوئن سال ۲۰۱۳ میلادی (۳۱ خرداد ۱۳۹۲) ژنو - سوئیس



گزارش نمایندگان اعزامی به یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار - ژنو - خرداد ۱۳۹۲

صفحه	ضمائم
۲۱	ترجمه فارسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان ، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۲۲	متن انگلیسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان ، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۲۴	ترجمه فارسی سخنرانی آقای دکتر اسداله عباسی، وزیر کار و نماینده دولت، در مجمع عمومی
۲۵	ترجمه فارسی سخنرانی آقای سید هادی ساداتی ، نماینده کارگر، در مجمع عمومی
۲۶	متن انگلیسی سخنرانی آقای سید هادی ساداتی ، نماینده کارگر، در مجمع عمومی
۲۷	متن انگلیسی و ترجمه فارسی بیانیه کمیته استاندارد در خصوص مقاوله نامه شماره ۱۱۱
۲۸	ترجمه فارسی سخنرانی پرزیدنت شورای اروپا
۳۲	متن انگلیسی سخنرانی پرزیدنت شورای اروپا
۳۷	ترجمه فارسی سخنرانی مدیرکل سازمان بین المللی کار ILO
۴۱	متن انگلیسی سخنرانی مدیرکل سازمان بین المللی کار ILO
۴۴	گزارش کمیته اشتغال و تأمین اجتماعی
۵۰	گزارش کمیته توسعه پایدار ، کارشایسته و مشاغل سبز
۶۲	گزارش کمیته گفتگوهای اجتماعی

صفحه	فهرست
۱	مقدمه یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار
۱	درباره کشور سوئیس
۲	درباره کنفرانس بین المللی کار
۲	اجلاس ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار
۳	گزارش کلی اجلاس سال جاری کنفرانس بین المللی کار
۳	بندهای ثابت و غیر ثابت دستور کار کنفرانس
۴	اشتغال و حمایت اجتماعی در قالب جدید جمعیتی (بحث عمومی)
۴	توسعه پایدار ، کارشایسته و مشاغل سبز (بحث عمومی)
۴	عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه
۵	کمیته گزینش
۶	کمیته اعتبارنامه ها
۶	کمیته استانداردهای کنفرانس
۶	مباحث فنی کمیته استانداردهای کنفرانس
۷	طرح پرونده ایران
۸	جمع بندی نهایی پرونده ایران در رابطه با مقاوله نامه ۱۱۱ تبعیض در اشتغال و کار
۹	مقاوله نامه شماره ۱۱۱ و نظارت های بین المللی بر وضعیت اجرای آن در کشور
۹	ترجمه کامل گزارش کمیته کارشناسان در مورد ایران و چگونگی اجرای مقاوله
۱۲	نامه شماره ۱۱۱ تبعیض در کار و اشتغال در کشور
۱۷	سخنرانی نماینده گروه کارفرمایی ایران و گزارش مدیرکل ILO
۱۹	گزارش اجلاس ماه ژوئن هیأت مدیره ILO

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان ایران

ایران - تهران - خیابان حافظ - خیابان رودسر - شماره ۱۷ - طبقه ۲ - کدپستی ۱۵۹۴۴۵۶۴-۷۹۴۱۵

تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ - فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴ - صندوق پستی: ۱۵۸۷۵۳۶۴۶

پست الکترونیکی: info@icea.ir - وبسایت های: www.icea.ir و www.payamekarfarmayan.com





سوئیس دارای سابقه طولانی بی طرفی در مناسبات جهانی است. این کشور از سال ۱۸۱۵ تاکنون وارد هیچ گونه موضع گیری سیاسی و جنگی نشده و به همین دلیل مقر بسیاری از ارگان ها و سازمان های بین المللی است.

نظام اقتصادی سوئیس یکی از با ثبات ترین نظام های اقتصادی جهان است. سیاست های امنیت مالی دراز مدت و رموز بانکداری، سوئیس را تبدیل به مأمّن امنی برای سرمایه داران و سرمایه گذاران بزرگ کرده است. در قرن بیستم، سوئیس به خاطر ذخائر مالی قابل توجه اش، یکی از ثروتمندترین کشورهای اروپایی شناخته شده است. سیستم تجاری جامع و قوانین و نظام اصولی و پیشرفته بانکی، از سوئیس مکانی ساخته که همگان آن را امن ترین نقطه دنیا برای سرمایه گذاری می دانند. فرانک سوئیس واحد پول این کشور یکی از با ثبات ترین و مطمئن ترین پول های رایج جهانی است. این کشور به دلیل استانداردهای بالای بانکداری و خدمات مالی شهرت بسیار یافته است. بخش های ماشین آلات، فلزات الکترونیک و شیمیایی به دلیل کیفیت و دقت، بسیار معروف است. بانکداری در سوئیس یکی از بخش های مهم اقتصادی این کشور محسوب می شود که پس از آن شرکت های بیمه ای نیز سهم به سزایی در اقتصاد آن کشور دارند. سیستم بانکداری، ساعت سازی، شکلات، پنیر و البته کوهستان های سوئیس از شهرت جهانی برخوردار می باشند. ارتش سوئیس متشکل از دو نیروی زمینی و هوایی است و چدن این کشور به دریا راه ندارد فاقد نیروی دریایی است ولی در کرانه دریاچه های مرزی اش، دارای گارد ساحلی است.

شهرهای عمده کشور سوئیس، زوریخ با ۱/۱۴۳/۰۰۰ نفر، ژنو با ۴۷۰/۵۱۲ نفر و برن با ۳۴۶/۰۰۰ نفر می باشد. در حال حاضر شهر ژنو مقر دفتر اروپایی سازمان ملل به شمار می آید. شهر ژنو بعد از زوریخ دومین شهر بزرگ کشور سوئیس است و بین المللی ترین شهر اروپا است. با جمعیت ۴۷۰/۵۱۲ نفر، بیش از ۴۰ درصد ساکنان زوریخ را اتباع سایر کشورهای جهان تشکیل می دهند. این شهر تاریخچه ای بیش از ۴ هزار سال دارد و هنوز بسیاری از نشانه های تمدن باستانی و دیرینه در خود شهر و در موزه ها و کلیساهای آن محفوظ باقی مانده و در واقع حفظ شده است. ژنو به واسطه وجود دریاچه سمنان (Lac Lemman) و رشته کوه های اطراف آن دارای آب و هوایی مطلوب و مطبوع می باشد.

شهر ژنو میزبان، و محل برگزاری بسیاری از نشست ها و اجلاس های بین المللی، و از جمله اجلاس های کنفرانس بین المللی کار می باشد. ژنو همچنین "کاخ ملل" و یا (The Palais des Nations) را در خود جای داده است. این کاخ محل برپایی بسیاری از گردهمایی های بین المللی است. قابل ذکر است که "اتحاد ملل"

در ماه ژوئن هر سال میلادی مطابق با خرداد ماه سال ایرانی یکی از اجلاسیه های کنفرانس بین المللی کار توسط سازمان بین المللی کار** (ILO) در کشور سوئیس و در شهر ژنو برگزار می شود. امسال نیز یکصد و دومین (۱۰۲) اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار در شهر ژنو کشور سوئیس برگزار شد. پیش از ورود به مباحث فنی این اجلاسیه کمی با کشور سوئیس و شهر ژنو، همچنین با سازمان بین المللی کار (ILO) به عنوان متولی و برپا کننده این اجلاسیه ها آشنا شویم.

سوئیس

سوئیس کشوری کوچک، با مساحت ۴۱/۲۸۵ کیلومتر مربع با تراکم نسبی ۱۸۲ نفر در هر کیلومتر مربع است. سوئیس به طور کلی به سه منطقه جغرافیایی کوه های آلپ سوئیس، ناحیه "میتلاند" فلات سوئیس و کوه های ژورا در حوالی مرز فرانسه تقسیم می شود. سوئیس به انگلیسی Switzerland، به آلمانی Schweiz و به فرانسه Suisse و به ایتالیایی Svizzera با نام رسمی کنفدراسیون سوئیس نامیده می شود. کشوری در اروپای غربی است که در شمال با آلمان، در شرق با اتریش، در جنوب با ایتالیا و در غرب با فرانسه هم مرز و همسایه است. در سال ۱۲۹۱ میلادی، سه منطقه "اوری"، "شوابتس" و "اولتر والدن" اتحادیه ای تشکیل دادند که براساس کنفدراسیون سوئیس قرار گرفت و به این ترتیب اول ماه آگوست (اوت) سال ۱۲۹۱ میلادی سال تأسیس سوئیس محسوب شده و در این کشور تعطیل ملی، عمومی است.

براساس آمار و ارقام منتشره در سال ۲۰۱۲ میلادی، جمعیت سوئیس بالغ بر ۷/۹۲۵/۵۱۷ نفر می باشد. زبان آلمانی، زبان مادری ۶۴ درصد از جمعیت سوئیس، و پس از آن زبان فرانسوی، زبان ۱۹ درصد جمعیت سوئیس محسوب می شود، و ۸ درصدی نیز به زبان ایتالیایی سخن می گویند. حدود ۲۲ درصد جمعیت سوئیس را نیز مهاجران خارجی تشکیل می دهند که غالباً برای یافتن شغل راهی این کشور می شوند. اکثریت مردم سوئیس هم پیرو آئین مسیحیت و مسیحی هستند.

ساختار سیاسی سوئیس جمهوری فدرال است. و سیستم سیاسی این کشور دموکراسی مستقیم و غیرمستقیم بر مبنای حق مالکیت مردم و جدایی از قدرت ها می باشد. در انتخابات فدرال، همه شهروندان بالای ۱۸ سال واجد شرایط رأی دادن می باشند. مردم سوئیس با فرهنگ سیاسی پیشرفته و بسیار غنی، و به پشتوانه قانون اساسی (مصوب سال ۱۸۷۴ میلادی و آخرین اصلاحات انجام شده در آن در سال ۱۹۹۹ میلادی)، و تجربیات گران بار و ارزشمند تاریخی این کشور، در فرایندهای قانون گذاری و اجرایی این کشور به شیوه ای بدیع و فعال مشارکت دارند. جالب آنکه اساس تصمیم درخصوص تصویب و یا عدم تصویب تمامی قوانین در کشور سوئیس "همه پرسی" است.

* International Labour Conference

** International Labour Organization



دولتی، یک نماینده کارفرمایی و یک نماینده کارگری باشد. همچنین بند ۲ همان ماده (ماده ۳ اساسنامه) تصریح می نماید که هر نماینده را می توانست ۲ مشاور فنی (Technical Advisers) برای هر یک از بندهای دستور کار کنفرانس، همراهی نماید. هر چند که مطابق رسم معمول "نماینده" در نشست های مجمع عمومی (Plenary) کنفرانس شرکت می کند، در کمیته ها نمایندگان یا مشاوران فنی شرکت می کنند که هر یک می توانند نماینده اصلی با حق رأی (Titular) یا نماینده علی البدل (Deputy) باشد. چگونگی روند کار کنفرانس بین المللی کار نیز براساس آئین نامه کنفرانس (standing orders) سازمان دهی و هدایت می شود.

اجلاس ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار

اجلاسیه امسال کنفرانس بین المللی کار مطابق برنامه ریزی های به عمل آمده قبلی از سوی دبیرخانه سازمان (The Office) از تاریخ چهارشنبه پنجم ژوئن تا جمعه ۲۰ ژوئن (برابر با ۱۵ تا ۳۰ خرداد ۱۳۹۲) برگزار شد.

صبح اولین روز یعنی چهارشنبه پنجم روز افتتاحیه کنفرانس و معرفی مسئولان کنفرانس سال جاری بود که بلافاصله پس از این نشست کار کمیته های فنی نیز آغاز شد. پنج شنبه بیستم ژوئن نیز اختتامیه کنفرانس بود.

رئیس و نایب رؤسای کنفرانس



از چپ به راست: آقای کامران رحمان از بنگلادش نایب رئیس گروه کارفرمایان، آقای Rytis Paulauskas از لیتوانی نایب رئیس گروه دولت ها، آقای کریستین راموس، منشی کنفرانس، آقای دکتر نیدال کاتامین، پرزیدنت کنفرانس، آقای گای رابدر، دبیر کل سازمان بین المللی کار و خانم Eulogia Familia از جمهوری دومینیکن نایب رئیس گروه کارگران در جلسه افتتاحیه اجلاس یکصد و دومین کنفرانس بین المللی کار، ژنو، ۵ ژوئن ۲۰۱۳

پرزیدنت کنفرانس امسال، دکتر نیدال کاتامین (Dr. Nidal Katamine) وزیر کار کشور اردن بود.

نایب رؤسای کنفرانس نیز به ترتیب ذیل منصوب شدند:

نایب رئیس گروه دولت ها: Rytis Paulauskas از لیتوانی
نایب رئیس گروه کارگران: Eulogia Familia از جمهوری
دومینیکن

نایب رئیس گروه کارفرمایان: Kamran Rahman از بنگلادش

(The League of Nations)، بعد از جنگ جهانی اول به منظور برقراری و گسترش همکاری میان ملل و تضمین صلح و امنیت برای آن ها ایجاد شد. ایجاد این اتحاد (League) به نشان یک تغییر بنیادی در روابط بین الملل با محوریت و تمرکز بر حل مسالمت آمیز و صلح آمیز جدال ها و منازعات، و همچنین نهادینه سازی همکاری میان ملل صورت گرفت. شهر ژنو نیز با به رسمیت شناختن سنت ویژه این مکان در مذاکرات و دیپلماسی بین المللی، به عنوان مقر این اتحاد انتخاب شد. البته دبیرخانه "اتحاد ملل" ابتدا در کاخ ویلسون بود که مقرر شد با اهداء زمینی از سوی شهر ژنو مقر دائمی "کاخ ملل" ساخته شود. طراحی و استقرار کاخ ملل در شهر ژنو منعکس کننده امیال و امیدهای والا برای یک "نظم پایدار و نوین جهانی" که اتحاد ملل در برداشت می باشد. نکته حایز اهمیت اینکه سوئیس هزینه سیاسی ندارد و کل درآمد آن صرف و خرج خود کشور می گردد.

به لحاظ موضوعیت گزارش حاضر، یادآور می شود که اجلاس ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار امسال (۲۰۱۳ میلادی برابر با ۱۳۹۲) در شهر ژنو، سوئیس و با تولید سازمان بین المللی کار برگزار گردید و قبل از موضوعات فنی اجلاس، کمی هم با سازمان بین المللی کار آشنا شویم.

سازمان بین المللی کار

سازمان بین المللی کار (ILO) یکی از آژانس های تخصصی "ملل متحد" (United Nations) است که دارای یک ویژگی خاص و منحصر به فرد "سه جانبه گرایی" (Tripartite)، متشکل از دولت ها، کارگران، و کارفرمایان می باشد. ILO تنها نهاد و ارگان بین المللی است که هر سه گروه دولت ها، کارفرمایان و کارگران را، در شرایط مساوی و با حقوقی یکسان و برابر گرد هم آورده تا درخصوص مسائل و موضوعات مرتبط با کار و امور اجتماعی، به منظور بهبود و ارتقای وضعیت آن ها، به بحث و تصمیم گیری بپردازند. اهداف سازمان بین المللی کار برگرفته از اساسنامه این سازمان و همچنین بیانیه "فیلادلفیا" ی سازمان ملل می باشد. این سازمان حتی قبل از تأسیس سازمان ملل، در سال ۱۹۱۹ میلادی تأسیس شد و امروزه ۱۸۵ کشور جهان خود را به عضویت این سازمان در آورده اند.

کنفرانس بین المللی کار

کنفرانس بین المللی کار (ILC) عالی ترین ارگان تصمیم گیری در این سازمان است که همه ساله در ژنو برگزار می شود و در چارچوب این کنفرانس کلیه کشورهای عضو موظف و متعهدند (طبق اساسنامه ILO) یک هیأت سه جانبه متشکل از نمایندگان دولت ها، کارفرمایان و کارگران به اجلاس های سالانه این کنفرانس اعزام دارند.

وظائف اصلی کنفرانس شامل تصویب استانداردهای بین المللی کار، بحث عمومی درخصوص موضوعاتی که در چارچوب وظائف و مسئولیت های ILO است، تصویب بودجه سازمان بین المللی کار برای هر دو سال (که سال ۲۰۱۳ بودجه سال است) و هر سه سال نیز انتخاب هیأت مدیره ILO می باشد. (جناب آقای مهندس محمد عطاردیان عضو جانشین هیأت مدیره ILO می باشند.)

کنفرانس بین المللی کار متشکل از هیأت های سه جانبه (دولت، کارفرما و کارگر) از کشورهای عضو، همراه با تعدادی ناظر است. ماده ۳ بند ۱ اساسنامه ILO مقرر می دارد که هر هیأتی باید متشکل از چهار نماینده (Delegate) شامل دو نماینده

آقایان :	H. Matsui	از ژاپن
	A. Yuma	از چین
	L.C. Willegas	از کلمبیا

و خانم ها :

از آمریکا	R. Goldberg
از آلمان	R. Hornung-Draus



قابل ذکر است نایب رئیس گروه کارفرمایی کنفرانس امسال آقای کامران رحمان از بنگلادش فردی مطلع ، فعال و مسلط به زبان انگلیسی است که از دوستان کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران است و دارای روابط بسیار حسنه با نمایندگان اعزامی کانون عالی به کنفرانس ها می باشد .

به علاوه پرزیدنت گروه کارفرمایی در نشست های روزانه (۱۰-۹ بامداد هر روز کنفرانس) آقای دانیل فونس دی ریوجا از آرژانتین و دبیر گروه کارفرمایی نیز آقای برنت ویلتون از نیوزیلند که دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان نیز می باشد ، بود .

گزارش کلی اجلاس سال جاری کنفرانس بین المللی

۱۰۲ امین اجلاس کنفرانس بین المللی کار در تاریخ پنجم تا بیستم ماه ژوئن سال میلادی ۲۰۱۳ (برابر با ۱۵ تا ۳۰ خردادماه سال جاری ایرانی) در ژنو- سوئیس برگزار شد . مطابق معمول همه ساله اسناد و دعوت نامه های مربوطه به وزارتخانه های کار کشورهای عضو ILO ، از طریق دبیرخانه آن سازمان (the Office) ارسال و هماهنگی های لازم میان آن وزارتخانه ها و شرکای اجتماعی کشورهای ذی ربط به عمل آمد . درخصوص جمهوری اسلامی ایران نیز موضوع به همین نحو شکل گرفت . پیرو دعوت سازمان بین المللی کار از نمایندگان سه جانبه دولت ، کارفرما و کارگر ایران ، موضوع از طریق وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی کشورمان با شرکای اجتماعی کشور ، و به لحاظ ارتباط موضوعی این گزارش ، با کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران (ICEA) هماهنگی شد . از سوی کانون عالی مذکور نیز افراد ذیل در اجلاس ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار تعیین ، و شرکت نمودند .

۱. جناب آقای مهندس محمد عطاردیان بعنوان نماینده اصلی
۲. سرکار خانم شهره تصدیقی بعنوان جانشین نماینده و مشاور
۳. جناب آقای مهندس سید حسن افتخاریان بعنوان مشاور
۴. سرکار خانم مهندس کتایون سپهری بعنوان مشاور
۵. جناب آقای مهندس محمدزید محمدزیدی بعنوان مشاور
۶. جناب آقای مهندس اصغر آهنی ها بعنوان مشاور

قابل ذکر است به موجب آئین نامه کنفرانس ، یک نماینده از سوی گروه کارفرمایی که ریاست هیأت کارفرمایی را نیز خواهد داشت به عنوان نماینده اصلی (Titular) و صاحب رأی معرفی شود . این نماینده ، کارفرما است . این نماینده / کارفرما می تواند برای هر بند دستورکار کنفرانس ، دو مشاور آشنا به موضوع آن بند و نه ضرورتاً کارفرما می تواند همراهی نماید . این افراد در گروه کارفرمایی به عنوان مشاوران فنی بندهای دستورکار اجلاس ، مطابق آئین نامه کنفرانس ، شرکت می کنند .

اجلاس سال جاری مطابق اجلاس های قبلی سه بند ثابت در دستورکار خود داشت :

- ۱) گزارش رئیس هیأت مدیره ، و مدیرکل جدید ILO
 - ۲) برنامه و بودجه پیشنهادی دو سال ۲۰۱۵-۲۰۱۴ و دیگر موضوعات مالی
 - ۳) اطلاعات و گزارشات مربوط به اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه های ILO مطابق سال های پیشین نیز ، علاوه بر بندهای ثابت فوق ، بندهای فنی غیرثابتی نیز در اجلاس امسال قرار داشت .
 - ۴) اشتغال و حمایت اجتماعی در قالب جدید دموگرافیک (نقوس/جمعیتی) ، به صورت بحث عمومی (و نه سند)
 - ۵) توسعه پایدار ، کارشایسته و مشاغل سبز ، به صورت بحث عمومی (و نه سند)
 - ۶) بحث دوره ای درخصوص هدف استراتژیک "گفتگوی اجتماعی" ، در چارچوب پیگیری "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه" مصوب سال ۲۰۰۸ (که مشخص است که بحث عمومی است)
 - ۷) بررسی بیشتر از چگونگی اجرای مصوبات کنفرانس های قبلی درخصوص کشور میانمار ، پیرو توصیه های کمیسیون تحقیق ILO اعزامی به آن کشور پیرامون مقاوله نامه شماره ۲۹- کار اجباری
- همچنان که مشهود است اجلاس سال جاری کنفرانس بند مشخصی در قالب تدوین و تصویب سند (مقاوله نامه و توصیه نامه و...) ، به صورت یک شوری یا دو شوری نداشت و بندهای غیرثابت جملگی در قالب بحث های عمومی هدایت و جمع بندی شد .
- بحث های مطروحه درخصوص بندهای غیرثابت ۴ و ۵ :** اشتغال و حمایت اجتماعی در قالب جدید جمعیتی و نقوس ، و توسعه پایدار و مشاغل سبز منعکس کننده اختلاف نظرات بسیار بود ولی البته بدون جدال و درگیری گروه کارفرمایان هدایت بحث را در جهت جمع بندی هایی با هدف "اقدام" ، "اثر بخشی و اثرگذاری" و "ارتباط جهانی" سوق دادند . گروه کارفرمایان مشارکت در بحث ها از سوی تمامی مناطق را مورد استقبال قرار داد و امیدوار است همه شرکت کنندگان واقعیت های ملی و منطقه ای منعکس شده در گزارشات را بیابند .



اشتغال و حمایت اجتماعی در قالب جدید جمعیتی (بحث عمومی)

اشتغال و حمایت اجتماعی در قالب جدید جمعیتی موضوع یک بحث عمومی (و نه سند) در اجلاسیه امسال بود. برای این قالب جدید جمعیتی سه خصیصه مهم برشمرده شده است.

- (۱) رشد فزاینده جمعیت جهانی، که انتظار می رود تا سال ۲۰۵۰ از مرز ۹ میلیارد نفر تجاوز نماید
- (۲) شمار افراد بالای ۶۰ سال که سه برابر می شود
- (۳) وابستگی بیشتر کهنسالان

لیکن کشورها و مناطق در وضعیت متفاوتی از گذار جمعیتی هستند. بحث های عمومی پیرامون این موضوع اساساً بر مشکلات اجتماعی و اشتغال این تغییر جمعیتی متمرکز بود و توصیه های سیاست گذاری خاصی برای کاهش اثرات این تغییر ارائه نمود. ضمن اینکه تقریباً در مورد مشکلات پیچیده و عمیق این جریان برای نیروی کار، پویایی بازار کار، نظام های تأمین اجتماعی، اشتغال و توسعه کلی اقتصاد، اجماع و توافق همه جانبه وجود داشت، ولی عدم توافق هایی هم به خصوص میان گروه های کارگری و کارفرمایی در مورد چگونگی پاسخ گویی مؤثر به این جریان وجود داشت. این عدم توافقات حول این موضوع بود که "چگونه مشارکت نیروی کار را در واکنش به کاهش جمعیت فعال افزایش داد".

گروه کارفرمایان بر این موضوع پافشاری داشت که اشتغال بهترین حمایت اجتماعی است. کمیته فنی این بحث با گروه کارفرمایان موافق شد که سیاست های اقتصادی متمرکز بر اشتغال (اشتغال زا) ضروری بوده و علاوه بر دیگر عوامل باید متضمن محیط پویا و توانمند برای واحدهای پایدار، توسعه مهارت ها، و کارآفرینی باشد. کمیته همچنین سیاست های مدون مهاجرت نیروی کار را که نیازهای بازار کار را مورد توجه قرار دهد و به عدم تناسب مهارت ها و مشاغل نیز بپردازد، پیشنهاد نمود و به ضرورت تقویت قابلیت اشتغال و بهره وری و همچنین ممانعت و پیشگیری از مهارت های منسوخ و از کار افتاده اشاره نمود.

مهم تر از همه، کمیته توافق نمود که در بسیار از کشورها سالخوردگی منجر به افزایش هزینه های مستمری بگیری گردیده و لذا اطمینان از پایداری اقتصادی، مالی و پولی نظام های مستمری بگیری را ضروری قلمداد نمود. در بحث های این کمیته همچنین به ضرورت گذار تدریجی، سازگار و قابل انعطاف از زندگی حرفه ای به دوران بازنشستگی، از طریق اقداماتی مثل بازنشستگی مرحله ای و فازبندی شده، کار نیمه وقت، و کار مشارکتی تأکید شد. گروه کارفرمایان رویکرد توافق شده در رویارویی با چالش های جمعیتی را به پرسش نگرفت، ولی موفق شد توافق عموم را بر قبول انعطاف پذیری ضروری (درچارچوب های کار) که واحدها و شرکت ها برای رقابتی بودن و نوآوری به آن نیاز دارند، به دست آورد.

کمیته همچنین به این توافق دست یافت که تغییرات نفوس و جمعیتی تقاضا برای بخش مراقبتی و درمانی را افزایش می دهد و از ضرورت حرفه ای نمودن ارائه خدمات مراقبتی و درمانی حمایت نمود. ولی کمیته از خواست گروه کارگران مبنی بر اینکه ILO احتمال تدوین استانداردهایی درخصوص این موضوع خاص را به بحث گذارد، حمایت ننمود.

در رابطه با اقدامی که قرار شد ILO به عنوان پیگیری این موضوع به عمل آورد کمیته پیشنهاد نمود که ILO نقش مهم هدایت جهانی را برعهده گیرد و به عنوان کانون و مرکز ثقل "تغییر جمعیتی" فعالیت نماید. دبیرخانه سازمان نیز باید

مشخصاً اقدامات مؤثر در زمینه های مختلف، از جمله برنامه های اقدام ملی برای رویارویی با تغییر جمعیتی را مورد حمایت قرار داده و سیستم های اطلاعاتی صحیح مرتبط با بازار کار ارائه دهد.

توسعه پایدار، کار شایسته و مشاغل سبز (بحث عمومی)

پس از نتیجه ای که از کنفرانس سازمان ملل درخصوص توسعه پایدار (سال ۲۰۱۲ در ریو دو ژانیرو - Rio+20) به دست آمد و انتظاری که از بحث های بین المللی در مورد اهداف توسعه پایدار پس از ۲۰۱۵ می رود، بحث پیرامون این بند دستور کار کنفرانس بسیار به موقع بود. خود مدیرکل ILO نیز به کار روی مشاغل سبز در دیدگاهش برای ۶ سال آتی ILO، اولویت هایی داده است.

کمیته در مورد تبعات چالش های کنونی زیست محیطی و سیاست های دنیای کار بحث نمود. در این مباحث، یکی از چالش های کلیدی برای کارفرمایان کسب اطمینان از این بود که رویکرد کلی نسبت به ایجاد "واحدها" و "کار" با قبول این امر باشد که "مشاغل سبز"، "واحدهای سبز"، "اقتصاد سبز" جملگی و به طور کلی ریشه در خود مشاغل، واحدها و اقتصاد دارند. نتایج بحث ها، زمینه های سیاست گذاری کلیدی و ترتیبات بنیادی را مشخص نمود که یک گذار عادلانه برای همگان به آینده ای پایدارتر، با در نظر گرفتن تعادل و توازن زیست محیطی و نیازهای اقتصادی و اجتماعی فراهم آورد. برای کارفرمایان این بدان معناست که چارچوبی برای توسعه واحدهای پایدار و گسترش کارآفرینی فراهم آورند. در این خصوص وظایف و نقش هایی برای دولت ها و سازمان های کارگری و کارفرمایی و خود ILO تعیین شد. برای این منظور ILO یک "برنامه استراتژیک اقدام"، جهت بحث در نشست ماه نوامبر ۲۰۱۳ هیأت مدیره تنظیم خواهد کرد که مشخص می نماید که این اقدام چگونه در اجرای برنامه و بودجه و چارچوب سیاست گذاری استراتژیک سال های ۲۰۲۱ - ۲۰۱۶ گنجانده شود. ضمن آنکه مکانیزم های پیگیری و همچنین اهداف خاص مورد نظر برای کوتاه مدت و میان مدت را نیز مشخص می نماید.

گزارش کامل هر دو کمیته های فنی مرتبط با "تغییر جمعیتی" و "توسعه پایدار و اشتغال سبز"، که مسئولیت شرکت در آن دو کمیته از سوی گروه کارفرمایی ایران به ترتیب بر عهده آقای مهندس سید حسن افتخاریان و خانم مهندس کتایون سپهری بود در پایان گزارش حاضر ضمیمه است.

بحث دوره ای هدف استراتژیک گفتگوی اجتماعی بر پایه

پیگیری بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه

بحث دوره ای امسال درخصوص "گفتگوی اجتماعی" باز هم نتوانست به آنچه که مورد انتظار این گونه بحث ها است دست یابد. آنچه مورد انتظار بوده است تمرکز نمودن بر کار ILO درخصوص نیازهای اعضا، درس های آموخته و تجارب به دست

آمده و بالاخره اینکه چگونه ILO می تواند در کار ارتقاء یابد ، بود . ولی در عوض ، همانند سابق به یک بحث عمومی شباهت داشت . ولی البته روی نتایجی هم توافق شد که آنهم تقویت گفتگوهای اجتماعی از طریق ظرفیت سازی و توانمند سازی شرکای اجتماعی بود . گروه کارفرمایان همچنان به مشارکت و همکاری خود با دبیرخانه ILO ادامه می دهد تا بحث دوره ای سال آتی که موضوع آن "اشتغال" خواهد بود ، منعکس کننده نتایج مورد انتظار اعضاء به همان گونه که در "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه" (مصوب سال ۲۰۰۸ ILO) تصریح شده ، باشد .

بحث دوره ای پیرامون هدف استراتژیک گفتگوی اجتماعی که چهارمین دوره بحث پیرامون این موضوع بود از اهمیت خاص برخوردار گردید زیرا این فرصت را برای کارفرمایان فراهم آورد تا اطمینان حاصل کنند ILO به نیازمندی های اعضاء در رابطه با گفتگوی اجتماعی به نحو مؤثر پاسخگویی می نماید . زیرا گفتگوهای اجتماعی نقشی برجسته در کاهش چالش هایی که بسیاری از کشورها به دلیل بیکاری فزاینده و رشد اندک با آن مواجهند ، ایفاء می کند . در بسیاری از کشورها گفتگوی اجتماعی کمک شاخصی در روند تغییر و تحولات اقتصادی ، اجتماعی و سیاسی و نیز تغییر جهت بسیاری از بحران ها و نا آرامی های جدی اجتماعی بوده است . گروه کارفرمایی از موضع گیری خود همچنان دفاع نمود که گفتگوی اجتماعی نه به عنوان پایانی بر گفتگو میان شرکای اجتماعی ، بلکه به عنوان ابزاری برای تقویت رقابت پذیری شرکت ها و همچنین ثبات و پایداری جوامع باید مورد نظر قرار گیرد .

نتایج و جمع بندی های این بحث تأکید می نماید که : "گفتگوی اجتماعی اشکال متفاوتی دارد" و به علاوه سیستم های روابط صنعتی و کار در دنیا بسیار مختلف است . واژه گفتگوی اجتماعی بسیار گسترده و در بر گیرنده انواع مختلف گفتگوها ، مذاکرات ، مشاوره ها ، و رویه های تبادل اطلاعات برای گروه کارفرمایی از اهمیت خاص برخوردار است که اشکال متعدد و متفاوت و ارتقای آن باید در تدوین پروژه ها و اقدامات مرتبط مورد توجه قرار گیرد .

در نتایج این بحث همچنین از کشورهای عضو ILO خواسته شده تا نسبت به مقوله گفتگوی اجتماعی و سه جانبه گرایی ، براساس احترام کامل به آزادی انجمن و حق مذاکره دستجمعی ، در راستای بیانیه اصول و حقوق بنیادی در کار (ILO)، تجدید عهد و تجدید تعهد نمایند . همچنین مشخصاً بر ضرورت فعالیت های همکاری فنی ILO در راستای نیازهای متفاوت اعضاء در رابطه با موضوع گفتگوی اجتماعی تأکید شده است .

و بالاخره محور اصلی جمع بندی های این موضوع این است که دبیرخانه ILO باید سازمان های نمایندگی شرکای اجتماعی را تقویت نماید تا بتوانند نقش های خود را در اجرای مسئولیت ها و مشارکت مثبت و سازنده در گفتگوها بهتر ایفاء نمایند این امر همچنین به مفهوم تقویت مشارکت و همکاری آن ها در روند طراحی و اجرای برنامه های کشوری کارشایسته ، توافقات همکاری فنی ، و مشارکت و تعامل بخش خصوصی

و دولتی حول هر چهار هدف استراتژیک ILO است .

قابل ذکر است که چهار هدف استراتژیک ILO عبارتند از :

- ۱- اشتغال
- ۲- حمایت اجتماعی
- ۳- گفتگوی اجتماعی
- ۴- استانداردها

و باز قابل ذکر است که مورد چهارم : استانداردها شامل :

- ۱- آزادی انجمن و حق مذاکره دستجمعی
- ۲- کار اجباری
- ۳- محو کار کودک
- ۴- تبعیض در اشتغال و کار است .

کمیته گزینش (Selection Committee)

کنفرانس های بین المللی کار علاوه بر کمیته های فنی مرتبط با بندهای ثابت و غیرثابت دستور کار هر اجلاس ، دو کمیته دیگر به نام "کمیته گزینش" که متصدی تنظیم و حسن اجرای برنامه های کنفرانس است و "کمیته اعتبارنامه ها" که مسئول رسیدگی به شکایات دریافتی از سوی گروه های کارگری و کارفرمایی است فعال می باشند .

در اجلاس سال پیشین کنفرانس بین المللی کار ، اقدامات اولیه برای پایان دادن به روند جلسات مرتبط با کشور میانمار برای بهره کشی از کار اجباری به عمل آمد . این اقدامات به طور رسمی از سال ۱۹۹۹ و ۲۰۰۰ ، با کنار گذاردن کشور میانمار از دریافت حمایت های فنی ILO و ممانعت از مشارکت این کشور در فعالیت های ILO آغاز گردید . این اقدامات همچنین شامل درخواست از کشورهای عضو برای واکنش به تخلفات کشور میانمار بود که منجر به یک سری تحریم ها علیه آن کشور گردید . در سال گذشته ، پیرو تصمیمات اجلاسیه پیشین (۲۰۱۲) این اقدامات به دلیل: تلاش ها و اقدامات گسترده اصلاحات بنیادی در میانمار و بازگشت آن کشور به حکومت مدنی (به جای حکومت نظامی حاکم) و به خصوص اقدام مستقیم آن کشور بر ضد استفاده از کار اجباری ، جملگی متوقف شد . نماینده اعزامی ILO به آن کشور توانست یک سری اقدامات به عمل آمده از سوی آن کشور گزارش دهد و به علاوه بر ضرورت عاجل همکاری و حمایت ILO نیز تأکید نمود . یک سال سپری شد و کنفرانس امسال نیز مجدداً شرایط جاری در میانمار را بررسی نمود و به اجماع توافق نمود که موضوع "توقف اقدامات" سال پیشین دائمی و همیشگی گردد و به عدم ادامه اقدامات تحریمی علیه میانمار رأی داد .

علیرغم تحول فوق ، لیکن ILO همچنان بر نظارت خود از وضعیت کار اجباری در میانمار ادامه خواهد داد و مرتباً هیأت مدیره را از تلاش های جاری دولت میانمار در محو استفاده سیستماتیک و سازمان یافته کار اجباری در آن کشور ، طی گزارشات مربوطه مطلع خواهد نمود .



کمیته اعتبارنامه ها

در مقایسه با سال های پیش ، کمیته اعتبارنامه های امسال با کاهش تعداد اعتراضات و شکایات مواجه بود . در ارتباط با گروه کارفرمایان ، تنها یک اعتراضیه از سوی سازمان کارفرمایی FEDECAMARAS از کشور ونزوئلا و یک عضو سازمان بین المللی کارفرمایان (IOE) مطرح بود . این یک پرونده طولانی در کمیته اعتبارنامه ها است زیرا که دولت آن کشور مشاوران فنی گروه کارفرمایی را از سازمان های غیرنماینده کارفرمایی اعزام می دارد .

علاوه بر مورد فوق یک شکایت هم از سوی هیأت کارفرمایی رومانی مبنی بر پرداخت بخش اعظم هزینه های هیأت کارفرمایی آن کشور توسط رومانی مطرح شده بود . در رابطه با اعتراضیه کارفرمایان ونزوئلا جمع بندی کمیته اعتبارنامه ها بر این اساس بود که دولت ونزوئلا نتوانست کمیته اعتبارنامه ها را متقاعد نماید که سازمان دیگری در آن کشور بتواند به عنوان سازمان حایز نمایندگی اکثریت ، براساس ماده ۳ ، بند ۵ اساسنامه ILO ، تلقی شود . کمیته اعتبارنامه ها نگرانی خود را نسبت به اقدام مجدد دولت ونزوئلا مبنی بر تحمیل تعدادی مشاوران فنی و دیگر شرکت کنندگان از سازمان های غیر نماینده ، ابراز نمود .

در رابطه با پرداخت هزینه های سفر و اقامت اعضاء هیأت کارفرمایی رومانی ، کمیته بار دیگر تأکید نمود که مطابق ماده ۱۳ بند ۲ (الف) اساسنامه ILO ، دولت های عضو می باید هزینه های سفر و اقامت کل هیأت را تماماً پرداخت و تقبل نمایند . کمیته توجه می نماید که دولت توافق نموده است که رویکرد خود را مجدداً بازنگری نماید ، و انتظار دارد که دولت در بودجه خود به مشارکت کل اعضاء در کنفرانس ، و تقبل هزینه های مرتبط با سفر و اقامت نمایندگان و مشاوران اولویت بخشد .

کمیته استانداردهای کنفرانس

مطابق ماده ۷ آئین نامه کنفرانس ، اجلاسیه امسال کنفرانس کمیته استانداردها را جهت بررسی گزارش بند سوم دستور کار کمیته : درخصوص اطلاعات و گزارشات چگونگی اجرای مقوله نامه ها و توصیه نامه ها تشکیل داد . این کمیته سه جانبه متشکل از ۲۲۰ عضو شامل نمایندگان دولت ، کارگر و کارفرما و همچنین برخی نهادهای بین المللی غیردولتی به عنوان ناظر بود . مسئولین این کمیته با موافقت نمایندگان سه جانبه کشورها ، به شرح ذیل منصوب و معرفی شدند :

رئیس کمیته : خانم Noemi Rial (نماینده دولت و وزیر کار آرژانتین)

نایب رؤسای کمیته : ۱- خانم Sonia Regenbogen (نماینده کارفرمای کانادا)

۲- آقای Marc Leemans (نماینده کارگر بلژیک)

به ترتیب به عنوان سخنگویان دو گروه کارفرمایی و کارگری کمیته

گزارشگر : آقای David Katjaimo (نماینده دولت نامیبیا)

این کمیته ۱۶ نشست برگزار نمود و محور اصلی تمرکز آن بررسی و طرح گزارشات و اطلاعات کشورهای مندرج در فهرست پرونده های خاص بود . ۲۵ کشور ، پیرو موافقت دو گروه کارگری و کارفرمایی در این فهرست قرار گرفتند که عبارت بودند از :

بنگلادش ، بلاروس ، کامبوج ، کانادا ، چاد ، جمهوری دومینکن ، مصر ، فیجی ، یونان ، گواتمالا ، هندوراس ، جمهوری اسلامی ایران ، کنیا ، کره جنوبی ، مالزی ، موریتانی ، پاکستان ، پاراگوئه ، عربستان سعودی ، سنگال ، اسپانیا ، سوآزیلند ،

ترکیه ، ازبکستان ، زمبابوه .

هر یک از کشورهای فوق در رابطه با مقوله نامه خاصی مطرح شدند و طرح پرونده ایران نیز در رابطه با مقوله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض در اشتغال و کار بود . این پرونده از موارد دو فوریتی (double footnote) مشخص شده بود . معیارهای تعیین کشور خاص به عنوان پرونده خاص یا دوفوریتی عبارت است از :

جدی بودن مسئله و مشکل ، پایداری و تداوم مشکل ، فوریت و حاد بودن وضعیت ، محتوا و کیفیت گزارشات و پاسخ های ارائه شده از سوی دولت می باشد .

مباحث فنی کمیته استانداردهای کنفرانس

تمرکز کنفرانس امسال عمدتاً بر "کمیته اجرای استانداردها" بود . برخلاف سال پیشین ، فهرست کشورهای خاص (Individual cases) تصویب شد و به این ترتیب کار این کمیته به جریان افتاد . ولی آنچه که تغییر نکرد مخالفت گروه کارفرمایان به "کمیته کارشناسان" در مورد عدم شفافیت ماهیت گزارش این کمیته و تعبیر و تفسیرهای گسترده این کمیته از استانداردهای بین المللی کار ، به ویژه در رابطه با "حق اعتصاب" در چارچوب مقوله نامه آزادی انجمن به شماره ۸۷ بود . (قابل ذکر است کمیته کارشناسان تنها موظف به بررسی چگونگی اجرای مقوله نامه ها و توصیه نامه ها در کشور الحاقی است و حق تعبیر و تفسیر در مفاد مقوله نامه ها را ندارد که این امر تنها بر عهده کنفرانس ها و علی القاعده کشورها است .) و باز قابل ذکر است که در سال گذشته سازمان بین المللی کارفرمایان (IOE) تلاش خود را بر انجام مکاتبات با دولت ها و اعضای خود ، مبنی بر موضع گیری کارفرمایی نسبت به جریان "حق اعتصاب" بود . این تلاش ثمربخش بود زیرا که تعداد کثیری از دولت ها اینک از موضع گروه کارفرمایی درخصوص شرح وظایف "کمیته کارشناسان" حمایت می کنند .

این جریان (موضع گیری گروه کارفرمایی نسبت به تعبیر و تفسیر کمیته کارشناسان از مفاد مقوله نامه شماره ۸۷ در رابطه با حق اعتصاب) وجود یک بحران واقعی را در مکانیزم نظارتی ILO افشاء کرد که به زودی نیز حل و فصل نخواهد شد . هر چند مشخص و بدیهی است که موضع گروه کارفرمایی درخصوص موضوع مبتنی بر حقایق و اصول است . مذاکرات میان گروه های کارگری و کارفرمایی ، به منظور یافتن راه کارهای کوتاه مدت ، میان مدت و بلندمدت ، جهت عملکرد بهتر دستگاه نظارتی ILO در جریان است .

کار کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس مطابق معمول به دو بخش اصلی تقسیم می شود . اول : بحث عمومی درخصوص گزارش بررسی عمومی (General Survey) ، تهیه شده توسط کمیته کارشناسان است که امسال مرتبط با مذاکرات دستجمعی



در بخش دولتی (موضوع دو مقاله نامه شماره های ۱۵۱ و ۱۵۴ و دو توصیه نامه به شماره های ۱۵۹ و ۱۶۳) بود و دوم: بحث درخصوص ۲۵ کشور خاص.

بحث درخصوص "بررسی عمومی" فرصت مناسبی برای کارفرمایان فراهم آورد تا به موضوعات کلیدی که گروه کارفرمایان در مورد مذاکرات دستجمعی در بخش عمومی تأکید داشته اند، مجدداً تصریح نمایند.

کارفرمایان بر ضرورت قبول انعطاف پذیری، که مقاله نامه شماره ۱۵۱ برای دولت ها، در طراحی و تدوین مذاکرات دستجمعی مطابق با شرایط و ویژگی های خاص ملی فراهم آورده است، پافشاری نمودند.

کارفرمایان همچنین تصریح نمودند که مقاله نامه های فوق الذکر فاقد نظارت بر مذاکرات دستجمعی است و بر ماهیت غیراجباری بودن و داوطلبانه بودن مذاکرات دستجمعی تأکید کردند. گروه کارفرمایی تأکید نمود که مورد توجه قرار دادن محدودیت های مذاکرات دستجمعی در بخش عمومی، در مقابله با بحران های اقتصادی، حایز اهمیت بسیار است. گروه کارفرمایان خواستار ضرورت رفتار یکسان و برابر با درخواست های کارگری و کارفرمایی برای داوری و حکمیت اجباری شدند.

همچنین، در نتیجه بحث های به عمل آمده در کمیته استانداردهای سال ۲۰۱۲، گروه کارفرمایی اعلام کرد هنوز موضوعات حل نشده ای وجود دارد که نیازمند راه حل های فوری و میان مدت است، بخصوص در رابطه با دستورکار کمیته کارشناسان و تعبیر و تفسیر این کمیته از جریان حق اعتصاب به عنوان بخشی از مقاله نامه شماره ۸۷، گروه کارفرمایان همچنین تصریح نمود که جمع بندی کمیته کنفرانس نمی تواند به معنای یک اجماع در وجود حق اعتصاب در مقاله نامه شماره ۸۷ تلقی گردد.

گروه کارفرمایی به تعهد خود مبنی بر تضمین انجام بحث پیرامون کشورهای خاص پای بند شد و فهرست نهایی کشورها شامل ۲۵ مورد، و البته یک مورد "پیشرفت" (case of Progress) نهایی گردید. در این رابطه دستاورد بزرگ گروه کارفرمایی این بود که پاراگراف ذیل در کلیه جمع بندی هایی که در آن حق اعتصاب از سوی کمیته کارشناسان ذکر شده بود درج گردید.

این پاراگراف عبارت بودند از: کمیته به حق اعتصاب در پرونده این کشور نپرداخت زیرا که کارفرمایان بر این توافق نیستند که حق اعتصاب در مقاله نامه شماره ۸۷، آزادی انجمن به رسمیت شناخته شده است. (کشورهای مطروحه در این خصوص نیز: بنگلادش، کانادا، مصر، فیجی، گواتمالا، و سوازیلند بودند)

از میان ۲۵ کشور مطرح شده در کمیته استانداردها، ازبکستان در رابطه با مقاله نامه شماره ۱۸۲ (محو بدترین اشکال کار کودک) و کار اجباری و زبان آور برای کلیه افراد زیر ۱۸ سال به عنوان مورد نگرانی بسیار مطرح شد. دولت ازبکستان تصریح نمود که اقدامات لازم را با قید فوریت امر برای اجرای کامل قوانین ملی و ممنوعیت کار اجباری و زبان آور برای کلیه کودکان به عمل خواهد آورد. علاوه بر ازبکستان که در

رابطه با مقاله نامه شماره ۱۸۲ در پاراگراف ویژه قرار گرفت کشورهای بلاروس و فیجی نیز در رابطه با مقاله نامه ۸۷، در پاراگراف ویژه قرار گرفتند.

طرح پرونده ایران

پرونده ایران در پنجمین نشست کمیته استانداردها و در روز هشتم ژوئن کار کنفرانس (۱۸ خرداد ۱۳۹۲) مطرح شد. ابتدا نماینده دولت ایران به نمایندگی آقای رامین بهزاد وابسته کار و نماینده اعزامی وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی به ژنو (مستقر در نمایندگی دایم ج.ا. ایران در ژنو) گزارش دولت را در رابطه با سؤالات و نقطه نظرات کمیته کارشناسان به مدت ۱۵ دقیقه قرائت نمود. این گزارش مکتوب و توسط دست اندکاران دولتی از پیش تنظیم شده بود. سپس دو سخنگویان گروه کارفرمایی و کارگری نیز هر یک به مدت ۱۵ دقیقه وارد موضوع شدند و مواضع کارفرمایی و کارگری گروه ها را مطرح کردند. مواضع کارفرمایی براساس گفتگوها و مذاکرات به عمل آمده از سوی نمایندگان "کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران" تلطیف شده بود. جناب آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرمایی ایران در گفتگوی خود با سخنگوی گروه کارفرمایی، ضمن طرح سایر موضوعات بر دو نکته تأکید و خواستار آن گردید: اول طرح موضوع با رعایت اصل گفتگوی پارلمانی و دیپلماتیک در جلسه، با حفظ منزلت و احترام به موقعیت ملی یک کشور و دوم عدم درج پرونده ایران در "پاراگراف ویژه" (Special Paragraphs) به مفهوم کشور ناقض حقوق بشر، بود. سخنگوی گروه کارفرمایی بر دو اصل مورد درخواست نماینده کارفرمایی ایران، جناب آقای مهندس عطاردیان توافق نمود ولی در عین حال در طرح مواضع کارفرمایی بر طولانی بودن این پرونده، طرح آن در سال های متعددی در کمیته های کنفرانس و درج آن در چند سال در پاراگراف ویژه تأکید نمود و تصریح کرد که بسیاری از موارد مندرج در گزارش کمیته کارشناسان سالیان طولانی، حل نشده پا برجا مانده است.

سخنگوی گروه کارگری نیز به مدت ۱۵ دقیقه وارد بحث گردید و مواضع کل گروه کارگری را مطرح نمود. وی در گزارش خود به حاد بودن مشکلات کارگری در ایران، دستگیری فعالان کارگری و سیاسی اشاره نمود و در پایان نیز درخواست درج نام ایران در فهرست "پاراگراف ویژه" (Special Paragraphs) نمود.

براساس درخواست نماینده کارفرمایی ایران، توافق شد که از گروه کارفرمایان هیچ نماینده کارفرمایی از کشوری ورود به بحث نداشته باشد زیرا که همه مواضع منفی بود. و این درخواست نیز عملی شد. ولی در گروه کارگری چندین نماینده از کشورهای مختلف از جمله کانادا، ترکیه، فرانسه وارد بحث گردیدند و گزارش های مشروحی با مواضع منفی علیه ایران ارائه نمودند. از میان دولت ها نیز نماینده دولت کانادا و نماینده اتحادیه اروپا (European Union) به نمایندگی از سوی کشورهای عضو اتحادیه اروپایی شرکت کننده در



گفتگوهای اجتماعی مورد توجه قرار داده و بخصوص اینکه موارد اصلاحی متعددی نیز پیشنهاد شده است. کمیته همچنین اظهار دولت، مبنی بر اینکه اطلاعات مشروح در این خصوص را در گزارشی که اخیراً به کمیته کارشناسان برای نشست ماه نوامبر سال ۲۰۱۳ این کمیته تسلیم داشته است، مورد نظر قرار داده است.

کمیته تأسف عمیق (deep regret) خود را از اینکه هیچ نتایج شاخصی از آخرین بررسی های این کمیته، از این پرونده، که در سال ۲۰۱۰ به عمل آورده حاصل نشده است، ابراز می دارد. کمیته قویاً به دولت تصریح می نماید که در رابطه با رفع و محو تبعیض علیه زنان و اقلیت های مذهبی و قومی، نژادی، از مرحله قول و وعید به پیشرفت عملی گام بر دارد.

کمیته ضمن استقبال از اینکه در میزان مشارکت زنان در بازار کار و همچنین تعداد قاضیان زن که به گفته دولت افزایش حاصل شده، ولی توجه دارد که همچنان برای برابری فرصت ها در اشتغال و کار برای زنان موانع خاصی وجود دارد.

کمیته همچنین در مورد تبعیض سیستماتیک و نظام یافته علیه اعضای گروه های اقلیت مذهبی و قومی، ابراز نگرانی عمیق و پایدار می نماید و توجه دارد که تبعیض علیه بهائیان به شکل جدی پا بر جا است.

کمیته به دولت تصریح می نماید که برای پایان دادن به تبعیض علیه زنان و اقلیت های قومی و مذهبی، در قانون و در عمل و اجرا، همچنین برای توانمند سازی زنان، کارآفرینی زنان، اقدام عاجل به عمل آورده و به علاوه برای مبارزه با دیدگاه ها و رویکردهای کلیشه ای که عامل رویه های تبعیض آمیز است اقدام قاطع به عمل آورد و به رفع آزار و اذیت های جنسی و دیگر موارد آن بپردازد. کمیته همچنین به دولت تأکید می نماید اطمینان حاصل نماید که هرگونه اقدامات جدید موجب محدودیت بیشتر زنان در دستیابی آقان به بازار کار و عامل تقویت پیش داورى ها و نقش های سنتی درخصوص زنان نگردد.

با توجه به نگرانی عمیق کمیته از وجود تبعیض در اشتغال به کار و تحصیل براساس عقاید سیاسی، به خصوص در مورد روزنامه نگاران، معلمان، دانشجویان، و فعالان صنعتی و کارگری، این کمیته به دولت تأکید می نماید که جهت تضمین حمایت بر علیه تبعیض براساس عقیده سیاسی و تضمین احترام به آزادی بیان، اقدامات مؤثر به عمل آورد. کمیته همچنین از فقدان پیوسته محیط و فضای سازنده و مثبت برای آزادی انجمن و گفتگوهای اجتماعی، متأسف است و به دولت تصریح می نماید که به عنوان امری عاجل به این موضوعات بپردازد و به خصوص به لحاظ رفع شکاف میان قانون و اجرا در رابطه با اجرای این مقاله نامه اقدام نماید.

کنفرانس به ویژه کشورهای کرواسی، ایسلند، مونتنگرو، صرب و جمهوری سابق یوگسلاوی/مقدونیه، آلبانی، بوسنی و هرزگوین مواظع تندی علیه ایران اتخاذ نمودند و در گزارش خود از وضعیت حقوق بشر در جمهوری اسلامی ایران انتقاد و اظهار نگرانی عمیق (deep concern) بعمل آوردند.

از میان نمایندگان دولتی، نمایندگان ونزوئلا، پاکستان و هند نیز کوتاه وارد بحث شدند و موضع مثبتی، با اعلام ضرورت همکاری فنی ILO با ایران در اجرای مفاد و الزامات مقاله نامه شماره ۱۱۱، اتخاذ کردند.

پس از استماع نظرات و پاسخ های نماینده دولت ها، سخنگوی دو گروه کارگری و کارفرمایی همچنین نمایندگان کارگری برخی کشورها، کمیته استانداردهای کنفرانس جمع بندی خود را به عنوان نتایج بحث ها (concpusions) ارائه نمود. قبل از شرح این جمع بندی یادآور می شود، موضوع طرح پرونده ایران و مواضع اتخاذ شده از سوی همه طرف ها در سند شماره C. APP./pv.2 مورخ صبح روز ۲۰۱۳/۶/۸ درج و قابل مطالعه است.

و باز قابل ذکر است که علاوه بر پرونده ۲۵ کشور خاص مندرج در فهرست پرونده های خاص، از موارد نقض اجرای مفاد و الزامات مقاله نامه های الحاقی خاص، دو پرونده از کشورهای ایسلند و رواندا نیز در فهرست بود که به عنوان پرونده های قابل ملاحظه برای پیشرفت و تحول مطرح می گردید.

پرونده کشور ایسلند مطرح شد ولی پرونده کشور رواندا به عنوان مورد پیشرفت و تحول مطرح نشد چون نماینده ای از این کشور در کمیته استانداردها شرکت نکرده بود.

جمع بندی نهایی درخصوص پرونده ایران در رابطه با مقاله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض در اشتغال و کار

پرونده طولانی مدت ایران در کمیته استانداردهای کنفرانس امسال نیز مطرح شد و پس از دفاعیات و گزارش ها و اطلاعات ارائه شده از سوی نمایندگان دولت (توسط جناب آقای رامین بهزاد، نماینده وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ژنو و جناب آقای امیر شاهمیر، مدیرکل روابط بین الملل وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، و ورود چند نماینده کارگری و دولت ها و همچنین ورود سخنگویان دو گروه کارگری و کارفرمایی، جمع بندی آن به شرح ذیل اعلام و قرائت شد. قابل ذکر است این جمع بندی (Concpusions) به همراه جمع بندی مربوط به سایر موارد مطروحه در کمیته استانداردها عیناً به تصویب کمیته استانداردهای کنفرانس سال جاری رسید، که به همین ترتیب عیناً در نشست مجمع عمومی نیز تصویب شد.

جمع بندی ایران: سال الحاق به مقاله نامه شماره ۱۱۱: ۱۹۶۴ میلادی کمیته (استانداردهای کنفرانس) گزارش و اطلاعات شفاهی ارائه شده توسط نماینده دولت و بحث های متعاقب آن را مورد توجه قرار داد.

کمیته یادآور می شود که این کمیته برای سال های متمادی در رابطه با وجود تبعیض، در قوانین و همچنین در اجرا و عمل، بر ضد زنان، اقلیت های قومی و مذهبی، همچنین فقدان محیط و جوی سازنده برای گفتگوهای اجتماعی جهت اجرای این مقاله نامه، ابراز نگرانی نموده است.

کمیته اظهارات دولت را مبنی بر ایجاد چهار گروه فنی جهت پرداختن به اطلاعات قانون کار، قانون تأمین اجتماعی و مقررات حفاظت و بهداشت شغلی، و ارتقای

نظر به حاد بودن این پرونده و عدم پیشرفت در آن، کمیته به دولت تأکید می نماید که پذیرای یک هیأت بلند پایه به ایران، جهت بررسی (to examine) کلیه موارد مطروحه از سوی کمیته کارشناسان، و این کمیته (کمیته استانداردهای کنفرانس)، در مورد اجرای این مقاوله نامه باشد. کمیته از دولت درخواست می نماید در گزارشی که برای نشست سال ۲۰۱۳ کمیته کارشناسان ارائه می نماید، اطلاعات کاملی از کلیه موضوعات مطروحه توسط این کمیته (استانداردها) و کمیته کارشناسان، برای بررسی در نشست آتی اش درج نماید.

در پایان قرائت این جمع بندی در کمیته استانداردها، نماینده دولت (آقای امیر شاهمیر) اظهار داشت که دولت متبوع وی در جریان بحث های مربوطه در این کمیته (استانداردها) به گونه ای شفاف و سازنده شرکت نمود. وی افزود ضمن اینکه دولت متبوع وی کاملاً آماده برای شفاف سازی درخصوص هرگونه موضوعات بیشتر و همچنین آماده ارائه گزارش مشروح تر به کمیته کارشناسان می باشد، ولی معتقد است اگر چنانچه این کمیته اطلاعاتی که اخیراً توسط دولت ارائه شد مورد توجه قرار می داد، جمع بندی این بحث ها می توانست متفاوت باشد. دولت وی همواره در بحث ها سازنده مشارکت نموده و اطلاعات مشروح ارائه نموده است. نماینده دولت استقبال نمود که شرکای اجتماعی (دو گروه کارگر و کارفرما) اقدامات مثبت به عمل آمده را که در جمع بندی هم آمده مشخص نمودند. لیکن جای تأسف است که برخی اصلاحات و پیشرفت های حاصله در کشور که به کمیته کنفرانس ارائه شده بود، کاملاً توسط کمیته کارشناسان منعکس نشده بود. همکاری فنی راه پیش رو است و دولت مشتاق و علاقمند به مشارکت کاری با ILO در این خصوص است. دولت جمع بندی کمیته کنفرانس را برای پرداختن به موضوعات کاملاً مورد نظر قرار می دهد.

در پایان مبحث فوق، جا دارد که از مذاکرات، تعاملات و همکاری های گروه کارفرمایی اعزامی به کنفرانس با سخنگوی گروه کارفرمایی از کانادا، همچنین با دبیرخانه سازمان بین المللی کارفرمایان* (IOE) که از تنظیم پیش نویس این جمع بندی همکاری می نماید یاد شود. حذف "پاراگراف ویژه" (Special Paragraph)، حذف هیأت تماس مستقیم (Direct contact mission) و همچنین حذف هیأت مستقیم (Direct mission) از جمع بندی کمیته استانداردها، جملگی ماحصل تلاش گروه کارفرمایی ایران بود که نهایتاً به "هیأت بلند پایه" که در محتوا یک هیأت یک جانبه از مسئولین ILO (بدون مشارکت گروه های کارگری و کارفرمایی ILO) است و بعد همکاری فنی نیز دارد منتهی گردید.

جهت آگاهی بیشتر از روند پرونده ایران در رابطه با چگونگی اجرای مقاوله نامه شماره ۱۱۱ در کشور، گزارش مشروحي در صفحات آتی ارائه شده که علاوه بر اطلاعات مفید از جریان و سابقه امر می باشد و همچنین آخرین سؤالات و موارد مورد نظر و مطروحه توسط کمیته نظارتی ILO را نیز در بر دارد.

(براساس تقسیم بندی های کاری میان اعضای هیأت کارفرمایی ایران به اجلاسیه ۱۰۲، خانم شهره تصدیقی مشاور امور بین الملل کانون عالی موظف به شرکت در کمیته استانداردهای کنفرانس و ارائه گزارش مربوطه بود که کل گزارش کمیته استانداردهای کنفرانس و موضوع جریان ایران در گزارش کمیته استانداردهای کنفرانس و موضوع جریان ایران در گزارش حاضر را تنظیم نموده است.)

موضوع: مقاوله نامه شماره ۱۱۱ و نظارت های بین المللی بر وضعیت اجرای آن در کشور

در اجلاسیه امسال کنفرانس بین المللی کار (اجلاسیه ۱۰۲ مورخ ماه ژوئن سال ۲۰۱۳ میلادی) پرونده جمهوری اسلامی ایران در رابطه با چگونگی اجرای مقاوله نامه الحاقی تبعیض در اشتغال و کار به شماره ۱۱۱ مصوب سال ۱۹۵۸ (میلادی) مطرح شد. ایران در سال ۱۹۶۴ میلادی به این مقاوله نامه ملحق شده است. قبل از شروع بحث درخصوص چگونگی موضوع، باید بینیم اساساً چرا باید پرونده ایران و یا هر کشور دیگری در رابطه با مقاوله نامه ای که بدان ملحق شده است در اجلاسیه هابه اینگونه مطرح شود. در این رابطه لازم است اشاره ای به مفاهیم و الزامات مقاوله نامه و دیگر اسناد بین المللی در چارچوب استانداردهای بین المللی کار داشته باشیم.

مقاوله نامه: یک پیمان حقوقی و تعهد آور است که کشورهایی که به آن می پیوندند ملزم خواهند بود مفاد و الزامات مندرج در آن را در کشور مربوطه به اجرا گذارند. این جریان می باید از طریق وضع قوانین و مقررات ملی، اصلاح قوانین و مقررات جاری مغایر با مفاد تصریح شده در مقاوله نامه، و همچنین تدوین رویه های اجرایی مناسب محقق گردد. صرف الحاق به تنهایی کافی نیست بلکه الحاق و اجرای یک مقاوله نامه لازم و ملزوم یکدیگرند.

توصیه نامه: یک سند راهنما با استانداردهایی بالاتر از یک مقاوله نامه و عاری از تعهدات حقوقی است که سیاست گذاری ها و اجرای ملی در کشورها را در سطحی بالاتر از یک استاندارد جهت دهی می کند. هر توصیه نامه ای می تواند به صورت مستقل روی یک موضوع خاص باشد یا مکمل مفاد مندرج در یک مقاوله نامه باشد. (متمم مقاوله نامه)

پروتکل: پروتکل هم یک سند حقوقی و تعهدآور است که در صورت الحاق به آن کشورها ملزم به رعایت مفاد و الزامات آن از طریق وضع قوانین و مقررات منطبق با اصول مندرج در پروتکل و تدوین رویه های اجرایی مناسب می باشند. پروتکل نیز مکمل یک مقاوله نامه است ولی برخلاف مقاوله نامه که یک سند حقوقی، تعهد آور، و مستقل است، پروتکل یک سند حقوقی و تعهدآور است ولی مستقل نیست و وابسته به مقاوله نامه ای است که بدان منضم شده است.

* International Organization of Employers



۲) **دوم کمیته استاندارد های کنفرانس** که یکی از کمیته های ثابت، بحث برانگیز و حساس اجلاسیه ها است. این کمیته سه جانبه است. روند کاری این کمیته، در کنکاش و ارزیابی حسن اجرای مفاد و الزامات یک مقاوله نامه در یک کشور الحاقی، این فرصت را برای نمایندگان دولت ها، کارگران و کارفرمایان کشور ها فراهم می آورد تا بر گزارشات و اطلاعاتی که کشورهای عضو از چگونگی اجرا تعهدات ناشی از الحاق به استانداردها، چه به لحاظ قوانین و مقررات و چه به لحاظ رویه های اجرایی، ارائه می دهند مروری داشته باشند. هر چند که این کمیته کاملاً فنی است ولی تمرکز بر جریانهای سیاسی هم دارد. معمول است که کارگران کشورها از این کمیته و جایگاه حساس و مهم آن به عنوان طرح و نمایش موارد تخطی دولت ها و انعکاس سیاست ها غیرمردمی ملی استفاده می کنند. اساس کار این کمیته در بررسی موضوعات هم، گزارش کمیته کارشناسان است که در پایان، گزارش کار خود را برای تصویب (Adoption) تسلیم مجمع عمومی کنفرانس می نماید. این کمیته همه ساله یک نشست ویژه هم در رابطه با کشور میانمار دارد که به بررسی گزارش کمیسیون تحقیق ILO در مورد موارد نقض اجرای مفاد مقاوله نامه شماره ۲۹ کار اجباری می پردازد.

۳) یک مکانیزم نظارتی دیگر هم در ILO مستقر است که کمیته آزادی انجمن نام دارد. این کمیته از کمیته های هیأت مدیره است که تنها به شکایات گروه های کارگری و کارفرمایی کشورها و یا نهادهای بین المللی کارگری و کارفرمایی از موارد نقض آزادی انجمن و مذاکرات دستجمعی و حق تشکل، چه در کشورهای الحاقی یا غیر الحاقی دفاع می کند. این کمیته هم گزارش کاری خود را به هیأت مدیره تسلیم، و مقامات هیأت مدیره نیز آنرا در چارچوب گزارش کاری هیأت مدیره، در میان سایر موارد تسلیم اجلاسیه ها می نماید. کمیته آزادی انجمن در سال ۱۹۵۰ تشکیل شده است.

به این ترتیب کنفرانس بین المللی کار عالی ترین و بالاترین نهاد سازمان بین المللی کار است که نقش اصلی آن: ۱) تدوین و تصویب استانداردهای بین المللی و نظارت بر اجرای آنها ۲) تصویب برنامه و بودجه سازمان و ۳) بحث های عمومی درخصوص موضوعات حایز اهمیت جهانی در چارچوب صلاحیت و دستور کار ILO است.

روند کاری کمیته استانداردهای کنفرانس: این کمیته همواره یک بند ثابت دستور کار هر کنفرانس در مورد اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها رو پیش رو دارد. کار این کمیته سه مرحله است:

قطعنامه: قطعنامه هم بیان رسمی یک تصمیم، یا عقیده و نظر است که در یک مجمع عمومی به تصویب رسیده باشد ولی بحث الحاق در آن مطرح نیست. کشورها می توانند به یک مقاوله نامه به تنهایی، و بدون متمم آن یعنی توصیه نامه و یا پروتکل بپیوندند. در عین حال کشورها می توانند به یک توصیه نامه بطور مستقل بپیوندند. ولی کشورها نمی توانند تنها به صورت مستقل به یک پروتکل بپیوندند. پروتکل قابلیت الحاق به صورت مستقل رو ندارد.

واژه های فوق که در مجموع بنام استانداردهای بین المللی کار می شناسیم باید به عنوان ابزاری تلقی شوند که از طریق آن بتوان توسعه اقتصادی و اجتماعی متوازن و هماهنگ شده ای را با حفظ احترام کامل به آزادی ها و اصول بنیادی در کار ارتقاء بخشید استانداردها نباید تعهدات مازاد به کشورها تحمیل نمایند و مشکل ساز باشند. زیرا در این صورت روند توسعه را کند خواهند کرد. استانداردها باید قابلیت اجراء سطح جهانی را دارا بوده و میزان توسعه در کشورها و شرایط خاص ملی نیز در آن لحاظ شده باشد.

نکته مهم: کشورها خود در روند تدوین و تصویب هر استاندارد، از مرحله نخست تا مرحله پایانی رای گیری آن، مشارکت دارند. نکته مهم این است که در صورت پذیرش و الحاق داوطلبانه کشورها به یک سند بین المللی، مثل مقاوله نامه، دولت مربوطه ضرورت اجرای مفاد و الزامات آن را هم در چارچوب "قانون" و در "اجرا و عمل" پذیرفته است و نسبت به تحقق آن ها تعهدات حقوقی دارد و علاوه بر آن اصل نظارت بین المللی بر حسن اجرای آن مقاوله نامه در کشور را نیز پذیرفته است حال باتوجه به همین دلیل یعنی پذیرش نظارت بین المللی از سوی کشور مربوطه است که به این نتیجه میرسیم که اساساً چرا باید پرونده ایران در رابطه با مقاوله نامه الحاقی شماره ۱۱۱ تبعیض در اشتغال و کار در اجلاسیه ۲۰۱۳ سازمان بین المللی کار مطرح شود.

این نظارت چگونه انجام می شود؟ مکانیزم نظارت بین المللی در این خصوص چگونه است؟

۱) اول کمیته کارشناسان اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها، که اطلاعات و گزارشات ارائه شده از سوی دولت ها، و همچنین نهادهای کارگری و کارفرمایی کشورهای ذی ربط و دیگر منابع بین المللی، از چگونگی اجرای مفاد و الزامات مقاوله نامه الحاقی رو مورد بررسی قرار می دهد. کمیته کارشناسان در سال ۱۹۲۶ میلادی تشکیل شده و متشکل از ۲۰ مقام عالی حقوقی و قضایی مستقل است که به پیشنهاد مدیرکل ILO و توسط هیأت مدیره انتخاب می شوند. این کمیته سالی یک بار در ژنو نشست رسمی دارد. این کمیته علاوه بر بررسی چگونگی اجرای مقاوله نامه ها در کشورهای الحاقی، بررسی و مروری هم خواهد داشت بر قوانین و مقررات جاری در کشورها و رویه های اجرایی آنها پیرامون یک موضوع خاص (در هر سال)، و مشکلات مطرح شده از سوی دولت ها برای الحاق.

کمیته در پایان نتایج این مرور و بررسی ها را به عنوان گزارش بررسی عمومی General Survey تسلیم کنفرانس می نماید. این بررسی شامل همه کشورها، اعم از الحاقی یا غیرالحاقی است. کمیته کارشناسان تنها نحوه اجرای مقاوله نامه های الحاقی در کشورهای ذی ربط را مورد بررسی قرار می دهد و حق تعبیر و تفسیر نسبت به مفاد و الزامات یک مقاوله نامه را ندارد. زیرا که این امر تنها در صلاحیت و از اختیارات کنفرانس است.

اول : طرح و بحث گزارش بررسی عمومی که توسط کمیته کارشناسان تسلیم کنفرانس می شود . امسال براساس تصمیم هیأت مدیره ، مبنی بر گنجانیدن یک بحث دوره ای درخصوص هدف استراتژیک گفتگوی اجتماعی در دستور کار اجلاس سال ۲۰۱۳ ، (در چارچوب مکانیزم پیگیری بیانیه اصول و حقوق بنیادی در کار مصوب سال ۲۰۰۸ برای تحقق عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه) ، کمیته استانداردها به گزارش بررسی وضعیت عمومی تسلیم شده به کنفرانس، توسط کمیته کارشناسان پرداخت. بررسی وضعیت عمومی درخصوص مقوله نامه ها و توصیه نامه های مرتبط با گفتگوی اجتماعی در کشورها اعم از الحاقی و یا غیرالحاقی است . این اسناد شامل : مقوله نامه روابط کار (خدمات دولتی ، عمومی) به شماره ۵۱ مصوب سال ۱۹۷۸ توصیه نامه روابط کار (خدمات دولتی ، عمومی) به شماره ۱۵۹ مصوب سال ۱۹۷۸ مقوله نامه چانه زنی دستجمعی به شماره ۱۵۴ مصوب سال ۱۹۸۱ و توصیه نامه چانه زنی دستجمعی به شماره ۱۶۳ مصوب سال ۱۹۸۱ .

دوم : این کمیته اطلاعات و گزارشات رو که دولت ها براساس مواد ۱۹ ، ۲۲ و ۳۵ اساسنامه به ILO ارائه می کنند ، همچنین گزارش کمیته کارشناسان رو مرور و در واقع به کنکاش آن می پردازد. پرونده کشورهای خاص نیز در این بخش مطرح می شود .

سوم : عموماً یک نشست ویژه درخصوص کشور میانمار هم برگزار می کند که همچنانکه گفته شد در آن گزارش کمیسیون تحقیق ILO از موارد نقض مقوله نامه ۲۹ کار اجباری در آن کشور را بررسی می کند. امسال موارد پیشرفت های انجام گرفته در میانمار، پس از تغییر حکومت نظامی به حکومت مردمی و همچنین انجام اصلاحات سیاسی و مدنی در آن کشور مطرح گردید.

قابل توجه : چگونگی بررسی وضعیت کشورها و مکانیزم نظارتی در سال های اولیه تأسیس ILO :

در سال های اولیه تأسیس ILO (سال ۱۹۱۹ میلادی) ، تصویب استانداردها و همچنین نظارت بر حسن اجرای مقوله نامه ها و توصیه نامه های الحاقی در کشورهای ذی ربط ، هر دو توسط کنفرانس های بین المللی کار در مجمع عمومی (Plenary) انجام می شد . ولی چون روند الحاق کشورها به استانداردها زیاد شد ، جریان بررسی گزارشات دولت ها هم سنگین و فشرده شد و مشخص شد که مجمع عمومی نمی تواند در یک زمان هم به تدوین و تصویب استانداردها بپردازد و هم نحوه اجرای مقوله نامه ها را در کشورها نظارت نماید . لذا در سال ۱۹۲۶ ، کنفرانس قطعنامه ای را تصویب نمود که طی آن کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس تأسیس شد . ضمناً کنفرانس از هیأت مدیره هم خواست تا یک کمیته فنی ، تخصصی که بعداً کمیته کارشناسان اجرای استانداردها نام گرفت به عنوان مسئول بررسی روند اجرای کشورها از مقوله نامه های الحاقی، تشکیل دهد که مسئول تدوین و تهیه گزارش مربوطه برای کنفرانس شد . کمیته کارشناسان دارای ۲۰ عضو از مقامات برجسته حقوقی و قضایی از کشورهای مختلف (و مناطق مختلف) به

انتخاب هیأت مدیره ، براساس پیشنهاد مدیرکل ILO است ، که برای دوره سه ساله انتخاب می شوند، این دوره چهار بار قابل تمدید است و حداکثر دوره آنها نهایتاً ۱۵ سال خواهد بود . رئیس این کمیته برای یک دوره یکساله انتخاب می شود و فقط یک بار تمدید مأموریت می شود . رئیس این کمیته در حال حاضر آقای Yozo Yokota از کشور ژاپن است .

وضعیت کلی ایران در گزارش کمیته کارشناسان :

- (۱) ایران در گروه "کشورهایی که اصلاً طی چند سال اخیر گزارش ارائه نداده اند" ، قرار ندارد .
- (۲) ایران در گروه "کشورهایی که گزارشات لازم را با تأخیر و دیرکرد ارائه داده اند" ، قرار ندارد .
- (۳) ایران در گروه "کشورهایی که مصوبات کنفرانس اخیر رو به مراجع ذی صلاح قانون گذاری ، طبق ماده ۱۹ اساسنامه ارائه نکرده اند" ، قرار ندارد
- (۴) در گزارش کمیته کارشناسان ، اقدامات دولت ایران در رابطه با اجرای مقوله نامه الحاقی شماره ۲۹ کار اجباری ، با علاقمندی مورد توجه قرار گرفته است. (Note with interest)
- (۵) ایران در رابطه با دو مقوله نامه الحاقی به شماره ۹۵ مرتبط با حقوق و دستمزد و شماره ۱۱۱ مرتبط با تبعیض در اشتغال و کار، در گزارش کمیته کارشناسان قرار دارد که از دولت درخواست شده گزارشات اجرای این دو مقوله نامه را بعد از یک وقفه دو - سه ساله زودتر ارسال دارد .
- (۶) ایران در فهرست کشورهایی است که ضرورت همکاری فنی ILO در رابطه با اجرای مقوله نامه ۱۱۱ برجسته شده است .

قابل توجه : واژه های حقوقی حایز اهمیت در گزارش کمیته کارشناسان عبارتند از :

- * ابراز رضایت (Satisfaction) نه ضرورتاً روی کل موضوع بلکه روی یک یا چند محور خاص از کل موضوع
- * علاقمندی (interest) که از روند اصلاحات لازم و اجرای بهتر یک مقوله نامه روی یک محور از کل موضوع خاص ابراز می شود.
- * ابراز تأسف (regret) از عدم انجام تعهدات مقرر شده برای دولت ها در رابطه با محور خاصی از یک موضوع
- * ابراز تأسف عمیق (deep regret) از عدم انجام جدی تعهدات مقرر شده برای دولت ها در رابطه با محور خاصی از یک موضوع
- * ابراز نگرانی ها (concerns) که چرا تعهدات به اجرا در نمی آید و موجب نگرانی است
- * ابراز نگرانی های عمیق (deep concerns) که چرا جداً تعهدات به اجرا در نمی آید و موجب نگرانی جدی است

ابراز این واژه ها نحوه چگونگی و روند آتی بررسی ها رو مشخص می کند. مثلاً در جایی که ابراز تأسف عمیق یا نگرانی عمیق طی سال ها می شود ، می تواند پرونده کشور ذیربط را به سمت "پاراگراف ویژه" هدایت کند .



راه کارهای ممکن از جمله: جلب همکاری های فنی آن سازمان بین المللی صورت پذیرد. همچنانکه در کمیته کنفرانس موارد پیشرفت (Cases of Progress) نیز مطرح می شود که امسال شامل دو مورد کشور های ایسلند و رواندا بود.

فهرست اولیه کشورهای خاص (individual cases)

امسال در فهرست اولیه کشورهای خاص، ۴۰ کشور در رابطه با مقاوله نامه های مختلف، از مناطق مختلف درج شده بود. بر اساس برنامه تنظیمی قرار شد ۲ مورد نیز به عنوان موارد پیشرفت مطرح شود. بدیهی است که در فرصت حدوداً ۱۰ روزه بررسی پرونده کشورها، احتمالاً رسیدگی به ۴۰ مورد میسر نبود. لذا از میان این تعداد ۲۵ کشور با نظر شرکای اجتماعی نمایندگان کارگری و کارفرمایی کشورها به نمایندگی توسط نایب رؤسای کمیته انتخاب شوند. ایران در میان این ۲۵ کشور به عنوان موارد خاص دو ستاره ای (double footnoted) قطعاً قرار داشت و در گزارش کمیته کارشناسان که به کنفرانس تسلیم شده ایران جزو مواردی است که مقرر شده بود جزئیات کامل (Full Particulars) به موارد درخواستی به کنفرانس ۲۰۱۳ ارائه نماید. قبلاً هم گفته شد که دو مورد پیشرفت نیز مربوط به کشورهای ایسلند و رواندا است.

ترجمه کامل گزارش کمیته کارشناسان در مورد ایران و

چگونگی اجرای مقاوله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض در کار و اشتغال در کشور

پیرو جمع بندی کمیته استاندادهای کنفرانس در اجلاس ۹۹ سال ۲۰۱۰ (میلادی)، این کمیته به جمع بندی آن سال مراجعه می نماید.

کمیته یادآور می شود که کمیته کنفرانس به دولت تصریح کرده بود که قوانین و مقررات تبعیض آمیز رو اصلاح کند و در اجرا نیز منطبق با مفاد و الزامات آن مقاوله نامه عمل نماید. از جمله در موارد: قاضی زن، قانون حجاب اجباری، اجرای مقررات تأمین اجتماعی، استخدام زنان بالای ۴۰ سال و دستیابی زنان به بازار کار. همچنین کمیته کنفرانس مؤکداً از دولت خواسته بود ماده ۱۱۱۷ حقوق مدنی را لغو نماید، و آگاهی های عمومی را از حقوق زنان در انتخاب آزادانه شغل و حرفه ارتقاء دهد و همچنین زنان را در روند بازار کار و کارشایسته برای زنان، مشارکت دهد.

همچنین به دولت تأکید شده بود برای مبارزه با تبعیض علیه اقلیت های قومی و اقلیت های مذهبی غیررسمی، به خصوص بهائیان، اقدام قاطع به عمل آورد.

همچنین کمیته کنفرانس ابراز نگرانی کرده که در قالب فقدان آزادی برای نهادهای کارگری، گفتگوی اجتماعی معنی دار (meaningful)، در اجرای این مقاوله نامه، مسیر نخواهد بود.

در کمیته اجرای استاندادهای کنفرانس بین المللی کار امسال، پرونده ایران در رابطه با چگونگی اجرای مقاوله نامه شماره ۱۱۱ مصوب سال ۱۹۵۸ تبعیض در اشتغال و کار که در سال ۱۹۶۴ به آن ملحق شده است مطرح شد. با توجه به الحاق ایران به این مقاوله نامه، دولت به لحاظ حقوقی متعهد است و پذیرفته است که مفاد و الزامات مندرج در آن را به اجرا گذارد و بر پایه همین الحاق اصل نظارت بین المللی از چگونگی اجرا آن در کشور را نیز پذیرفته است. همچنانکه قبلاً ذکر شد پرونده ایران در فهرست ۲۵ کشوری است که در کمیته استاندادهای امسال مطرح شد. این پرونده به صورت دو فوریتی و دو ستاره ای (double footnoted) در روز شنبه ۸ ژوئن ۲۰۱۳ برابر با ۱۸ خرداد ۱۳۹۲ مطرح گردید. کشورهای هندوراس، کنیا، و ازبکستان نیز در گروه کشورهای دو ستاره ای در روز های اولیه کار کنفرانس و در مراحل نخست بررسی کشورها مطرح شدند. اساس کار کمیته کارشناسان در رابطه با پرونده ایران، گزارش کمیته کارشناسان و همچنین گزارش مکتوب ارائه شده توسط دولت ایران، همچنین دفاعیات شفاهی و حضوری نماینده دولت جمهوری ایران در آن کمیته بود.

جهت یادآوری، نماینده دولت فرصت ۱۵ دقیقه ای در اختیار داشت تا گزارش اولیه خود را ارائه نماید. سپس دو نایب رؤسای کمیته استاندادهای از دو گروه کارگر و کارفرما نیز هر یک ۱۵ دقیقه ورود به بحث داشتند.

دیگر نمایندگان کشورها (اعم از دولت، کارگر و کارفرما) نیز هر یک به مدت ۵ دقیقه توانستند وارد بحث شوند که گزارش کامل آن قبلاً ارائه شد.

بر اساس روال کاری کمیته استاندادهای، در پایان باز نماینده دولت ایران به مدت ۱۰ دقیقه فرصت داشت تا آخرین موارد ضروری را پاسخگویی نماید. سپس کمیته به تدوین جمع بندی (conclusions) به عنوان نتایج کلی حاصل از همه مباحث پرداخت. این جمع بندی به همراه سایر جمع بندی ها در مورد دیگر کشورهای مورد خاص (individual cases) تسلیم مجمع عمومی کنفرانس شد و به تصویب رسید. رئیس کمیته استاندادهای از میان نمایندگان دولت، دو نایب رئیس کارگری و کارفرمایی از نمایندگان کارگری و کارفرمایی کشورها و یک گزارشگر از میان نمایندگان دولت ها انتخاب می شود.

بطور کلی نظر کارشناسی کانون عالی در رابطه با کلیت طرح پرونده ایران در رابطه با تبعیض در کمیته استاندادهای کنفرانس آن است که اولاً می باید همواره بدترین تصویر از شرایط کمیته، به لحاظ ورود نمایندگان سه جانبه دیگر کشورها، در نظر گرفته شود تا بهترین دفاع ممکن از سوی نماینده دولت ارائه شود. ضروری است پاسخ های نماینده کشورمان کوتاه، اصولی، متمرکز بر موارد خاص مطروحه و با جدیت در لحن و گفتار ارائه شود. بدیهی است رعایت اصل گفتمان دیپلماتیک (parliamentary dialogue) با حفظ و رعایت شئون ملی همچنین احترام به نهاد بین المللی متقابل نیز ضروری است. از طرح نکات و موضوعات جدید توسط نماینده تا حد امکان باید امتناع شود زیرا که این احتمال هست که بار دیگر مبحث دیگری برای کمیته برای کنکاش بیشتر در موضوع باز شود.

طرح یک پرونده خاص (از موارد خاص) در کمیته کنفرانس صرفاً به منظور نقد و انتقاد یا محکومیت یک کشور نیست بلکه می تواند برای طرح مشکلات و یافتن

سال هاست که کمیته کارشناسان همچنین کمیته استانداردهای کنفرانس در مورد وجود قوانین و مقررات تبعیض آمیز علیه زنان ابراز نگرانی کرده اند و خواسته اند که این قوانین لغو و یا اصلاح شوند. کمیته با تأسف عمیق (deep regret) ملاحظه می کند که هیچ نتایج مشخص و قاطعی در این رابطه بدست نیامده است.

کمیته کارشناسان ملاحظه می نماید که کمیته ای را که دولت قبلاً به آن اشاره کرده بود که در آوریل سال ۲۰۱۰ با هدف بررسی قوانین و مقررات مغایر با مفاد مقاله نامه ۱۱۱ تشکیل شده است ظاهراً هیچ تأثیری در تحقق تغییرات لازم نداشته است و این بار نیز دولت دوباره فقط خیلی کلی به وظایف (mandate) این کمیته اشاره می کند. کمیته همچنین ملاحظه می کند که دولت به صورت کلی به پیشنهادات مربوط به اصلاحات قانون کار، توسط مرکز امور زنان و خانواده، به لحاظ پرداختن به مشکلات و موانع حقوقی زنان در عرصه های مختلف اشاره کرده است.

کمیته پاسخ دولت را در مورد ماده ۱۱۱۷ حقوق مدنی، که مقرر می دارد شوهر می تواند مانع اشتغال به کار همسرش شود، ملاحظه می نماید. دولت قبلاً به پیشنهاد لغو این ماده در سال های ۲۰۰۶ و ۲۰۰۸ اشاره نموده بود و حالا دولت اعلام می کند که پیشنهاد دیگری در سال ۲۰۱۰ ارائه شده که باز به نظر نمی آید که موفقیتی در لغو آن حاصل شده باشد. در رابطه با مقررات تبعیض آمیز در تأمین اجتماعی، که برای حق عائله مندی و اولاد به نفع شوهر است و نه زن، کمیته توجه دارد که هیچ اطلاعاتی ارائه نشده است.

کمیته، ضمن استقبال از اعلام دولت که تعداد زنان قاضی افزایش یافته است، ملاحظه می نماید که دولت به موضوع دستیابی زنان به تمامی موقعیت های شغلی قضائی، از جمله مواردی که واجد شرایط لازم برای صدور احکام قضایی هم هستند، نمی پردازد و به نظر نمی آید که برای رفع این محدودیت های مقرر شده در قانون گزینش قضات، مصوب سال ۱۹۸۲، و حکم شماره ۵۰۸۰ مورخ ۱۹۷۹، اقدامی به عمل آمده باشد. در رابطه با قانون حجاب اجباری، کمیته به اقرار دولت که رعایت حجاب اسلامی در قانون اساسی کشور آمده است توجه دارد. کمیته نگرانی های ابراز شده توسط گزارشگر ویژه وضعیت حقوق بشر در جمهوری اسلامی ایران را در اجرای شدید قانون عفاف (اخلاقیات) (Morality Code) در مورد نوع پوشش زنان، و تلاش برای مجرم قلمداد نمودن حجاب نامناسب، همچنین نگرانی ابراز شده از سوی وی درخصوص مشارکت زنان در عرصه های دولتی و اجتماعی را مورد توجه قرار می دهد (A/66/374, 23 sept. 2011 – para 56) سند)

کمیته همچنان نگران است که اینگونه محدودیت ها می تواند بر اشتغال زنان غیرمسلمان و دستیابی آنان به امر تحصیل و آموزش اثر منفی داشته باشد. (مراجعه شود به گزارش بررسی عمومی در مورد مقاله نامه های بنیادی سال ۲۰۱۲، پاراگراف ۸۰۰)

کمیته یادآور می شود اولین تعهدات کشورهای الحاقی آن است که یک سیاست ملی مدون برای ارتقای برابری فرصت ها و رفتار در رابطه با اشتغال و حرفه، به لحاظ رفع کلیه اشکال تبعیض آمیز اعلام و آنرا دنبال نمایند. (ماده ۲ مقاله نامه شماره ۱۱۱) به موجب این مقاله نامه، برای لغو کلیه قوانین و مقررات تبعیض آمیز و اصلاح بخشنامه های اداری یا روش های اجرایی که متضمن تبعیض بوده یا مغایر با ارتقای برابری در اشتغال و حرفه است، اقدامات موثر و عاجل لازم است. با توجه به اینکه سال ها است کمیته به دولت تصریح نموده که قوانین و مقررات تبعیض آمیز رو اصلاح و یا لغو کند و با درنظر گرفتن اینکه به موجب این مقاله نامه این یک تعهد عاجل است، لذا کمیته قویاً به دولت تأکید می نماید که برای تضمین و اطمینان از لغو و یا اصلاحات موثر و یا تعدیل تمامی قوانین و مقررات، دستور العمل ها یا روش های اجرایی تبعیض آمیز که مانع برابری زنان در رفتار و فرصت های شغلی است، از جمله در رابطه با ماده ۱۱۱۷ حقوق مدنی، مقررات تأمین اجتماعی، نقش زنان قاضی، و قانون حجاب اسلامی، اقدامات موثر و فوری به عمل آورد.

با توجه به اشاره دولت به موضوع لایحه بازنشستگی پیش از موعد زنان سرپرست خانوار، کمیته از دولت می خواهد این لایحه را به منظور اطمینان از اینکه اجرای آن اثر منفی بر مسیر شغلی زنان یا دستیابی آن ها به موقعیت های بالاتر ندارد و یا موجب دریافت حق عائله مندی کمتر توسط زنان نسبت به مردان نمی شود، دوباره مورد بازنگری قرار دهد و اطلاعات خاص در این زمینه ارائه نماید.

روش های تبعیض آمیز: در رابطه با محدودیت های اعمال شده برای اشتغال به کار زنان بالای ۴۰ سال، دولت اعلام می دارد که حداکثر سن برای استخدام مرد و زن ۴۰ سال است هر چند که یک فرجه ۵ ساله دیگر هم می تواند ارائه شود. کمیته یادآور می شود که در عمل برای استخدام زنان بالای سن ۳۰ سال ظاهراً موانعی وجود دارد. در پاسخ به نگرانی های ابراز شده توسط کمیته در رابطه با حاکمیت و همچنان جاری بودن آگهی های شغلی تبعیض آمیز، کمیته به اعلام دولت که چنین آگهی های منتشره توسط بخش خصوصی و دولتی، ناشی از نیازها و شرایط ویژه حرفه ای است و اینکه دولت نمی تواند در این زمینه مداخله کند، توجه می نماید. کمیته یادآور می شود که محدود کردن تقاضا تنها به مردان و یا فقط به زنان برای یک شغل خاص تبعیض آمیز است، مگر اینکه مرد یا زن بودن، لازمه ذاتی و ضروری یک شغل خاص به مفهوم خاص کلمه باشد همچنانکه در ماده ۲ مقاله نامه آمده است. کمیته یادآور می شود تنها موارد اندکی است که ممکن است موضوع تمایز جنسیتی را ضروری نماید. برای مثال مواردی که شامل خصوصیت فیزیکی یا مشاغلی در اجرای کارهای هنری باشد.

کمیته به دولت تأکید می نماید که برای ممنوعیت آگهی های شغلی تبعیض آمیز اقدامات لازم به عمل آورده و اطمینان حاصل نماید که چنین ممنوعیت هایی به اجرا در آید. کمیته همچنین از دولت



(Education Int'l) را نیز که از آزار و اذیت و پیگرد قانونی و دستگیری معلمان، دانش آموزان و فعالان اتحادیه های صنفی طرفدار عدالت اجتماعی برای حقوق برابر برای تحصیل و اشتغال و حقوق زنان ابراز نگرانی نموده اند، را مورد توجه قرار می دهد.

کمیته ملاحظه می نماید که دولت در پاسخ خود به این اتهامات تنها اعلام می نماید که فعالیت های انجمن معلمان که EI به آن ها اشاره کرده، ماهیت سیاسی داشته است. کمیته متذکر می شود که مقاوله نامه به حمایت از تبعیض براساس عقیده سیاسی، در رابطه با فعالیت یا نمایش و یا ابراز مخالفت با اصول سیاسی حاکم اشاره داشته و همچنین حمایت از تبعیض براساس وابستگی سیاسی یا عقیده سیاسی را مقرر می دارد. حمایت از عقیده سیاسی مشمول نمایش یا ابراز مخالفت سیاسی است. ولی این حمایت شامل مواردی که از روش های خشونت آمیز استفاده می کند نمی گردد. کمیته همچنین یادآور می شود که هدف از آزادی بیان نه صرفاً رضایت روشنفکری اشخاص از توانمندی در ابراز فکر و عقیده است، بلکه همچنین و بخصوص شامل بیان عقاید سیاسی و اعطای فرصت ها در تأثیرگذاری بر روند تصمیمات مرتبط با حیات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه است. برای اینکه نظرات و عقاید سیاسی اثرگذار باشند شخص معمولاً در پیوستگی با دیگران عمل می کند.

کمیته از دولت می خواهد اطمینان حاصل نماید که معلمان و دانش آموختگان و نمایندگان آن ها در قبال تبعیض براساس عقیده سیاسی حمایت می شوند و ضمناً از دولت می خواهد اقدامات خاص به عمل آمده در این خصوص را گزارش نماید.

چارچوب سیاست گذاری و قوانین مرتبط با برابری و عدم تبعیض: کمیته قبلاً ملاحظه نمود که لایحه عدم تبعیض در اشتغال و آموزش و تحصیل به کمیسیون امور اجتماعی هیأت دولت تسلیم شده است. کمیته با نگرانی ملاحظه کرده بود که لایحه مذکور فاقد حمایت های حقوقی جامع برای همه نیروهای کار و در همه زمینه های تبعیض آمیز در اشتغال و کار که در مقاوله نامه برشمرده شده است، می باشد و ضمناً کمیته تصریح نموده بود که برای مطابقت با مفاد و الزامات مقاوله نامه اقدامات لازم به عمل آید.

کمیته به گزارش دولت که لایحه مذکور همچنان در کمیسیون امور اجتماعی است و به محض تصویب ارسال خواهد شد توجه می نماید. در زمینه اعمال حمایت های قانونی علیه آزار و اذیت های جنسی در محیط کار، کمیته ملاحظه می نماید که دولت بر اساس پاسخ ارایه شده توجه دارد که اشخاص به هنجارهای اجتماعی متناسب با ضرورت های جامعه احترام بگذارند. دولت اعلام نموده که هیچ مورد آزار و اذیت جنسی در محیط کار گزارش نشده است. کمیته به گزارش دولت مبنی بر اینکه تمامی

می خواهد در مورد سن حقیقی نیروی کار، در بخش های دولتی و خصوصی، به تفکیک جنسیت، اطلاعات ارائه نماید. و باز از دولت می خواهد تا برای اطمینان از اینکه عملاً برای استخدام زنان بالای ۳۰ سال مانعی وجود ندارد، اقدامات موثر به عمل آورد.

تبعیض براساس مذهب و قومیت (قومی و نژادی)

نظر به اطلاعات ارائه شده توسط دولت در مورد اقداماتی که به نفع برخی گروه های قومی و مذهبی به عمل آورده، کمیته با نگرانی عمیق ملاحظه می نماید که دولت به نگرانی های بسیار جدی که این کمیته طی سال ها در مورد اعمال تبعیض علیه اقلیت های مذهبی غیررسمی - به ویژه بهائیان، ابراز نموده و به علاوه ضرورت انجام اقدام عاجل برای مقابله با این گونه تبعیض ها را مطرح نموده، رسیدگی ننموده است. کمیته ابراز نگرانی "آموزش بین المللی" (Education International) در مورد تبعیض براساس مذهب علیه بهائیان در دستیابی آنان به امر آموزش و تحصیل، در دانشگاه ها، و مشاغل خاص در بخش دولتی را یادآور می شود. کمیته توجه می نماید که گزارشگر ویژه وضعیت حقوق بشر در جمهوری اسلامی ایران تأیید نموده که بهائیان تحت فشار شدید اقتصادی-اجتماعی بوده و در مواردی محروم از حق مالکیت، اشتغال به کار و آموزش و تحصیل می باشند. گزارشگر ویژه همچنین به استقرار واحدی (office) برای تقابل و مقابله با انتشارات بهائیان و ممنوعیت دادن موقعیت های با نفوذ به بهائیان، همچنین ممنوعیت آنان از انجام برخی حرف و معاملات، اشاره داشته است. وی همچنین اعلام می دارد که اقلیت های قومی همچنان تحت فشارها و تبعیض های گسترده اقتصادی و اجتماعی، از جمله مصادره اموال و دارایی و زمین، محرومیت از شغل و محدودیت های حقوق اجتماعی و فرهنگی و زبانی هستند.

(A/HRC/19/66, 6 March 2012, Paras 61- 62)

کمیته همچنین ملاحظه می نماید که گزارشگر ویژه اظهار داشته است که قاعدهٔ گزینش که مقرر می نماید کارکنان و مسئولین دولتی باید تبعیت از دین رسمی نمایند، اقلیت های قومی را بیشتر محدود و بیگانه کرده است.

کمیته باید بار دیگر تصریح نماید که دولت برای مبارزه با تبعیض و دیدگاه های کلیشه ای علیه اقلیت های مذهبی به ویژه بهائیان، آن هم از طریق ارتقای فعالانه احترام و تحمل اقلیت های مذهبی اقدام قاطع به عمل آورده و کلیه احکام حقوقی از جمله: مقررات گزینش تبعیض آمیز را لغو نماید و به علاوه کلیه بخشنامه ها و مکاتبات دولتی تبعیض آمیز علیه اقلیت های مذهبی را برگرداند. کمیته همچنین از دولت می خواهد اطمینان حاصل کند که اقلیت های مذهبی غیر رسمی از جمله: بهائیان، همچنین اقلیت های قومی در قبال تبعیض حمایت شوند و به فرصت های برابر در امر آموزش، تحصیل و اشتغال و کار، در قانون و در عمل دسترسی داشته باشند. کمیته از دولت می خواهد در این خصوص اقدامات عاجل به عمل آورده و در مورد این اقدامات به عمل آمده و نتایج حاصل از آن ها، اطلاعات مشروح ارائه نماید. کمیته همچنین از دولت می خواهد اطلاعات بیشتری از پیشرفت های حاصله در ارتقای شاخص عدالت اجتماعی قومی که دولت به آنها اشاره می کند، به همراه شاخص های مقرر کرده و نتایج و دستاوردهای ناشی از این شاخص ها ارائه نماید.

تبعیض براساس عقیده سیاسی: کمیته ملاحظات "آموزش بین المللی"

شکاف های موجود در مورد حمایت از مادران در پروسه اصلاح قانون کار لحاظ خواهد شد، توجه می نماید. کمیته یک بار دیگر تصریح می نماید دولت اطمینان حاصل کند که حمایت های جامع و مؤثر قانونی برای همه نیروهای کار، اعم از ملی و غیر ملی، علیه تبعیض مستقیم و غیرمستقیم، حداقل در تمامی زمینه های مندرج در مقاله نامه از جمله: نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، اصلیت اجتماعی و عقیده سیاسی در ابعاد اشتغال و کار اعمال گردد. کمیته از دولت می خواهد رویه های موجود در نحوه رسیدگی به شکایات موارد تخطی از مفاد مرتبط با تبعیض را بازنگری نموده و اطمینان حاصل کند که راه کارهای مؤثر و قابل اجرا برای رفع آن ها وجود داشته باشد. کمیته به دولت تصریح می نماید برای ممانعت و ممنوعیت آزار و اذیت های خشونت آمیز در کار و اشتغال اقدامات مؤثر به عمل آورد. کمیته همچنین از دولت می خواهد اطلاعات مربوط به پیشرفت اصلاح قانون کار به لحاظ اطمینان از اینکه زنان در مشاغل موقت و قراردادی از تمامی تسهیلات و حق و حقوقات مقرر بهره مند می شوند، ارائه نماید. کمیته قانون برنامه پنجم توسعه فرهنگی اقتصادی و اجتماعی (۲۰۱۵-۲۰۱۱) مصوب ۲۰ ژانویه ۲۰۱۱، همچنین برنامه ملی کارشایسته سال ۲۰۱۰ را که ضمیمه گزارش دولت بود مورد توجه قرار می دهد. کمیته ملاحظه می نماید که قانون برنامه پنجم توسعه ظاهراً به اصل برابری و عدم تبعیض در اشتغال و کار نپرداخته است. در رابطه با برنامه ملی کارشایسته نیز کمیته ملاحظه می نماید که اهداف برنامه شامل حقوق بنیادین کار از جمله: ممنوعیت تبعیض در اشتغال و حرفه، برابری فرصت ها برای مردان و زنان و توانمندسازی زنان برای بهره مندی از فرصت های شغلی مناسب، و اصلاح قوانین و مقررات منطبق با مقاله نامه های بین المللی بر شمرده شده است. کمیته ملاحظه می نماید که این برنامه در محتوا بسیار کلی است و هیچ اقدام مشخصی برای تحقق اهداف فهرست شده در آن، تعیین نشده است. کمیته از دولت می خواهد در مورد اقدامات بعمل آمده در قالب برنامه ملی کارشایسته و یا پیگیری های به عمل آمده در راستای انطباق با مفاد ماده ۲ مقاله نامه اطلاعات ارائه نماید و همچنین یک سیاست ملی برای ارتقای برابری رفتار و فرصت ها به منظور رفع هرگونه تبعیض براساس زمینه های اعلام شده در مقاله نامه تدوین و اعلام نماید. به علاوه کمیته از دولت می خواهد نتایج این اقدامات را نیز گزارش نماید.

برابری فرصت ها و رفتار برای مردان و زنان

کمیته اطلاعات ارائه شده از سوی دولت را که نرخ مشارکت نیروی کار زن از ۱۲ درصد در سه ماهه چهارم سال ۲۰۰۹ به ۱۶ درصد در نیمه اول سال ۲۰۱۰ افزایش یافته ملاحظه می نماید. طبق آمار ارائه شده توسط دولت، نرخ مشارکت زنان از سال ۲۰۰۷ تا سال ۲۰۱۰ بین ۱۲/۳ درصد تا ۱۶/۷ درصد در نوسان بوده است. کمیته همچنین ملاحظه می نماید که میزان بیکاری زنان از ۱۶/۸ درصد در سال ۲۰۰۹ به ۲۵ درصد در سال ۲۰۱۰ افزایش داشته است. کمیته اقدامات گزارش شده توسط

دولت جهت ارتقای دستیابی زنان به امر تحصیل و آموزش، همچنین اقرار به این که این میزان آموزش و تحصیل به همان میزان فرصت شغلی در بازار کار تبدیل نشده است را مورد توجه قرار می دهد. دولت اعلام می دارد که تفاوت در دستیابی به بازار کار به دلایل اجتماعی و فرهنگی و اساساً به دلیل تعبیر و تفسیرهای سنتی است که دولت قابل توجه می داند. کمیته تلاش های پیوسته به عمل آمده برای ارتقای کارآفرینی زنان، از جمله استقرار بنیاد تعاون و توسعه کارآفرینی زنان را مورد توجه قرار می دهد. کمیته اعلام دولت مبنی بر اینکه آخرین اطلاعات در مورد مصوبات شورای فرهنگی و اجتماعی زنان در آینده نزدیک ارائه می شود را مورد توجه قرار می دهد و علاقمند به دریافت این اطلاعات به محض آماده شدن است.

کمیته از دولت می خواهد برای اطمینان از تبدیل فرصت های آموزشی و تحصیلی به فرصت های شغلی برای زنان، از جمله مشاغل قابل پیشرفت و با حقوق بالا، اقدام های مؤثر به عمل آورد. در این رابطه کمیته تصریح می نماید دولت اصلاح دیدگاه های کلیشه ای در مورد زنان پرداخته، اولویت ها و توانمندیهای آنها را در اشتغال مورد توجه قرار دهد. کمیته همچنین از دولت می خواهد درخصوص فعالیت های مرتبط با توانمندسازی زنان و کارآفرینی زنان اقدامات لازم معمول داشته و ضمن ارائه اطلاعات تأثیر این اقدامات را نیز گزارش نماید. کمیته همچنین از دولت می خواهد درخصوص محتوا و پیشرفت تصویب لایحه "کار در خانه" (دور کار) و لایحه حمایت خانواده اطلاعات مشروح و بیشتر ارائه نماید. کمیته بار دیگر از دولت می خواهد در زمینه نظام سهمیه بندی در دانشگاه ها و اینکه چگونه این امر در عمل اجرا می شود اطلاعات ارائه نماید. همچنین به ارائه اطلاعات در مورد میزان مشارکت زنان و مردان در امر تحصیل و آموزش ادامه دهد و در مورد توزیع جنسیتی کار در بخش ها و مشاغل مختلف اطلاعات ارائه کند.

اجرا (Enforcement): کمیته ملاحظه می نماید که دولت از موارد تخلف از حقوق شهروندی، از جمله تبعیض علیه اقلیت های قومی و مذهبی و رسیدگی های حقوقی به این تخلفات در استان های مختلف (مجموعاً ۵۹۲۶ مورد) اطلاعات ارائه می دهد.

لیکن مشخص نشده که این رسیدگی ها در خلال چه مدت، یا در چه مراجع یا دادگاهی، و یا با استفاده از چه رویه هایی انجام شده است. آیا آنها مرتبط با موارد تبعیض در اشتغال و حرفه بوده است؟ نتایج این رسیدگی ها چه بوده است؟ همچنین دولت به سازمان کل بازرسی که به امر کنترل و بازرسی و رسیدگی به موارد شکایت می پردازد اشاره می کند. دولت استقرار شوراهای سه جانبه حل اختلاف را که ۳۰ درصد شکایات مرتبط با سال ۲۰۱۱ را حل و فصل نموده یادآور می شود. لیکن مشخص نیست آیا شکایات تبعیض توسط سازمان کل بازرسی رسیدگی شده است. کمیته اعلام دولت را که هیچ مورد تبعیض در اشتغال علیه زنان گزارش نشده، مورد توجه قرار می دهد. کمیته یادآور می شود که فقدان شکایات تبعیض احتمالاً حاکی از



بشر در کار تحت عنوان "پاراگراف ویژه" (Special Paragraph) درج شده است.

به امید روزی که با انجام تحولات بیشتر، پرونده ایران به عنوان طرح و نمونه پیشرفت (case of progress) در کمیته کنفرانس مطرح شود.



فقدان یک نظام مناسب قانونی حقوقی، عدم آگاهی زنان، عدم اطمینان در بهره گیری از رویه ها، یا ترس و نگرانی از تلافی می تواند باشد. کمیته از دولت می خواهد اطلاعات بیشتری از تعداد و ماهیت شکایات رسیدگی شده در رابطه با مفاد و الزامات مقابله نامه، توسط بازرسین کار یا دادگاه ها و یا ارگان های اداری دیگر، و احکام صادر شده و مجازات های مقرر شده ارائه نماید. با توجه به اینکه دولت به استقرار دادگاه های ویژه برای اقلیت های مذهبی جهت صدور احکام مقتضی با حقوق مذهبی آن ها اشاره می نماید، کمیته از دولت می خواهد در مورد تعداد و ماهیت شکایات رسیدگی شده توسط این دادگاه ها و نتایج آنها اطلاعات ارائه نماید. کمیته همچنین از دولت می خواهد اقدامات موثر جهت ارتقای آگاهی کارگران، کارفرمایان و سازمان های نماینده آن ها از اصل مقابله نامه و روش های ارائه شکایات در مورد تبعیض به عمل آورد. کمیته همچنین از دولت می خواهد جهت آموزش تمامی افراد ذی ربط مرتبط با کنترل و اجرای سیاست های ارتقای توانمند و ظرفیت سازی آن ها در تبیین و پرداختن به موارد تبعیض در اشتغال و کار اقدامات لازم به عمل آورد.

گفتگوی اجتماعی: ضمن توجه به اشارات کلی دولت مبنی بر اقدامات به عمل آمده در ارتقای گفتگوی اجتماعی، کمیته همچنان نگران آن است که گفتگو های اجتماعی در سطح عالی در مورد اجرای مقابله نامه، از جمله به جهت فقدان یک چارچوب حقوقی مناسب برای آزادی انجمن و گفتگوهای اجتماعی، همچنان با مانع مواجه است.

کمیته به اشاره دولت درخصوص جریان اصلاح قانون کار توجه می نماید. اما اصلاحات هنوز به تصویب نرسیده اند. کمیته ملاحظه می نماید که دولت در این رابطه درخواست همکاری فنی از ILO می کند. کمیته بار دیگر تصریح می نماید دولت هرگونه تلاش برای برقراری گفتگوی سازنده با شرکای اجتماعی برای پرداختن به شکاف های موجود در قانون و اجراء در تحقق الزامات مقابله نامه به عمل آورده و از اقدامات به عمل آمده در این خصوص اطلاعات مشروح ارائه نماید. کمیته همچنین از دولت می خواهد اقدامات لازم برای دریافت همکاری فنی از ILO از جمله: ارائه کلیه پیش نویس های اصلاح قوانین و مقررات، برای اظهارنظر به دبیرخانه (The Office) به عمل آورد. همچنین از دولت درخواست می شود در اجلاسیه ۱۰۲ اطلاعات مشروح ارائه نموده و به موارد مندرج در این گزارش به طور مشروح در کنفرانس سال ۲۰۱۳ پاسخ دهد.

قابل توجه:

از سال ۱۹۸۵ میلادی، پرونده جمهوری اسلامی ایران در رابطه با مقابله نامه شماره ۱۱۱ سال ها در اجلاسیه های مختلف مطرح شده است. سال های ۱۹۸۵، ۱۹۸۶، ۱۹۸۷، ۱۹۸۸، ۱۹۹۰، ۱۹۹۳، ۱۹۹۶، ۱۹۹۷، ۱۹۹۹، ۲۰۰۰، ۲۰۰۱، ۲۰۰۳، ۲۰۰۶، ۲۰۰۸، ۲۰۰۹ و آخرین بار در سال ۲۰۱۰ پرونده ایران مطرح و مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

البته یک بار هم در سال ۱۹۸۷ موضوع ایران در رابطه با مقابله نامه شماره ۲۹ کاراجباری و در سال های ۲۰۰۵ و ۲۰۰۷ هم دوبار موضوع ایران در رابطه با مقابله نامه شماره ۹۵ حمایت از دستمزد مطرح شده است.

پرونده ایران در رابطه با مقابله نامه شماره ۱۱۱ از سال ۱۹۸۵ چهار بار در سال های ۱۹۸۵، ۱۹۸۶، ۱۹۸۷ و ۲۰۰۹ در فهرست کشور ناقض حقوق بشر در کار

سخنرانی نماینده گروه کارفرمایی ایران، و گزارش مدیرکل ILO

یکی از بخش های اصلی هر اجلاسیه مباحث مطروحه در مجمع عمومی یا پلنری (Plenary) تقریباً در پایان کار کمیته های فنی است. نشست های مجمع عمومی، عموماً در هفته پایانی کار هر اجلاسیه است که طی آن اولاً جمع بندی و نتایج کاری کمیته های فنی، پس از تصویب آن ها در هر یک از کمیته های فنی، به مجمع عمومی آورده می شود و در آنجا به تصویب نهایی می رسد. در اینجا است که هر یک از نمایندگان سه جانبه، چنانچه نقطه نظر یا ملاحظه خاصی، خارج از چارچوب تصویب هر گزارش یا سند با اکثریت آراء در کمیته ذی ربط دارد، می تواند در نشست مجمع عمومی مطرح شود که مورد نظر قرار می گیرد. ولی علاوه بر تصویب گزارشات و اسناد، بخش دیگر کار نشست های مجمع عمومی، سخنرانی های نمایندگان اصلی سه جانبه درخصوص چالش های جهانی، منطقه ای و کشوری، همچنین بر محور گزارشی است که مدیرکل ILO همه ساله برای طرح موضوع در کنفرانس ارائه می دهد. سخنرانی های وزرای کشورها، نمایندگان کارگری و کارفرمایی و همچنین رؤسای جمهور مدعو به کنفرانس نیز حول و حوش تم اصلی گزارش مدیرکل ILO است.

مدیرکل جدید ILO، آقای گای رایدر تبعه انگلیس است که پس از کناره گیری داوطلبانه مدیرکل قبلی، آقای خوان سومایا، با انجام انتخابات، از اول ماه اکتبر ۲۰۱۲ تصدی امور مدیرکلی سازمان بین المللی کار را عهده دار شد. لذا گزارش تسلیمی به اجلاسیه امسال، اولین گزارش آقای گای رایدر است.



آقای گای رایدر گزارش خود را در قالب جدیدی ارائه نموده است. اولین و بهترین ویژگی آن، کوتاه بودن گزارش در حدود ۱۸ صفحه است. صرف نظر از محتوای آن که آن هم دارای نکات مثبتی است، کوتاه بودن گزارش این فرصت را برای همگان و البته علاقمندان فراهم آورد تا حداقل مطالعه ای از آن داشته باشند.

در سال های گذشته گزارش های مدیرکل طویل با بیش از ۱۰۰ تا ۱۵۰ صفحه بود که البته می تواند مفید باشد ولی همواره دیر ارائه می شد و اکثراً حدود یک هفته تا ۱۰ روز به کنفرانس مانده بیرون می آمد که بدیهی است امکان مطالعه عمیق آن و یا حتی مطالعه سطحی آن نیز فراهم نبود.



گزارش امسال مدیرکل ILO، در قالب جدید، کوتاه متوازن و با رویکردی متفاوت با طرح چالش های پیش روی ILO تنظیم گردیده بود.

تلاش گزارش ارائه آمار و اطلاعات متوازن تر و جامع تر و طرح کلیه موضوعات برای بحث بود. البته دارای پیشنهادهایی هم بود که نیاز به دقت عمیق توسط گروه های سه جانبه داشت.

این گزارش حاوی ویژگی های مثبتی بود که گروه کارفرمایان از آن حمایت نمود. از جمله اینکه گزارش حاوی آمار و اطلاعات مفید و مهم درخصوص جریان پیشرفت اقتصادی، اجتماعی بود که تصویر متوازن تر و متعادل تری از وضعیت اجتماعی حاکم در جهان ارائه می کرد. این گزارش اشاره های موضوعی به چالش توسعه در امر تولید و اشتغال دارد و توضیح داده است که چگونه اشکال خاصی از اشتغال در دنیای امروز به شکل نمونه در آمده است. به علاوه به نیاز مبرم هم نوائی تحصیل و آموزش با کار تصریح می نماید و متذکر می شود که تنها ارتقای سطح آموزشی کافی نیست بلکه تعامل و مشارکت دادن کسب و کار در نظام آموزشی، تحصیلی را ضروری برشمرده است. این امر همواره موضع گیری کارفرمایان بوده البته انتقادهایی به گزارش مدیرکل وارد است از جمله اینکه مدیرکل گزارش خود به ضرورت برقراری محیطی پویا برای توسعه واحدهای پایدار را نادیده گرفته است. مدیرکل همچنین رویکرد جدید و پر چالش ILO نسبت به کمپانی ها را مطرح نموده و البته موضوع مشارکت و ارتباط مستقیم ILO با کمپانی ها موضوع جدیدی نیست ولی گروه کارفرمایان بر این اعتقادند که این تعامل و مشارکت باید از طریق سازمان های نمایندگی و کارگزار کارفرمایی در کشورها صورت پذیرد و لذا اولین و مهم ترین سطح مشارکت واحد ها با ILO از طریق سازمان های نمایندگی آن ها است. نابرابری فزاینده به واژه عمومی در ادبیات اخیر ILO تبدیل شده است. گروه کارفرمایان تصدیق می نماید که نابرابری به شکل فزاینده ای در حال شکل گیری است. و این امر حتی در کشورهای مختلف، به دلیل عوامل متعدد بحران اقتصادی و اثرات منفی آن بر اشتغال رو به فزونی است. و حتی در موارد رشد بالای اقتصادی در برخی کشورها خود موجب عدم توزیع صحیح و عادلانه ثروت گردیده است.

مدیرکل در گزارش خود به بحران بیکاری به خصوص درمیان جوانان اشاره می کند و متذکر می شود که با در نظر گرفتن روند فعلی، ظرف پنج سال آینده، چهل و چهار و نیم میلیون نیروی کار جدید سالانه وارد بازار کار می شوند که جمعاً دویست و بیست و دو میلیون جویای کار را تشکیل می دهند.



سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران



سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در اولین نشست (بامدادی) اولین روز بحث ها پیرامون گزارش مدیرکل ILO انجام شد. زمان این سخنرانی از قبل با واحد مربوطه ILO (دپارتمان سخنرانی ها) هماهنگی و نهایی شده بود. همیشه صبح اولین روز شروع این بحث ها حایز اهمیت بسیار است و تقریباً همه نمایندگان سه جانبه کشورها در این نشست مجمع عمومی، پلنری (Plenary) شرکت می کنند.

این سخنرانی توسط جناب آقای مهندس محمد عطاردیان رئیس گروه کارفرمایی اعزامی به اجلاس ۱۰۲ که به عنوان نماینده اصلی و حایز رأی (Delegate) معرفی شده بودند ارائه گردید.

آقای مهندس عطاردیان در گزارش خود ابتدا به فشرده بودن ولی متوازن و جامع بودن گزارش مدیرکل جدید اشاره نمود و تم اصلی سخنرانی خود را با توجه به صراحت مدیرکل در ارائه آمار قابل توجه تعداد افراد جویای کار ظرف ۵ سال آینده به رقم دویست و بیست و دو میلیون، موضوع بحران بیکاری جوانان استوار نمود. وی در سخنرانی خود اظهار نمود که: "امروزه ما در عصری مملو از آشفتگی، تغییر و تحول، و دگرگونی و دگر سازی زندگی می کنیم. ناامنی، نابرابری، و تحمل ناپذیری گسترش یافته است. دولت ها منابع عظیم و ارزشمند مالی را صرف و خرج سلاح های مرگبار می کنند در حالیکه از سرمایه گذاری های لازم روی انسان ها می کاهند. شهروندان در آرزوی یافتن شغل و رویای یک زندگی مناسب و شایسته هستند و به نظر می آید که بسیاری از صاحبان قدرت حاضرند هزینه های سیاسی را صرف و خرج کنند ولی به تهدیدات جدی ناشی از بیکاری، به ویژه بیکاری جوانان چشم بدوزند." آقای مهندس عطاردیان در سخنرانی خود یادآور شد که: "البته اقدامات مهمی نیز صورت پذیرفته است و از سال ۲۰۰۰ میلادی فقط مطلق (absolute Poverty) به میزان نصف کاهش یافته است ولی هنوز ما باید بلند همتی خود را بیشتر کنیم." آقای عطاردیان اضافه نمود که: آشفتگی و نابسامانی در اقتصاد و بازارهای مالی جهان هنوز وجود دارد. سلاح گرم به آسانی یافت می شود ولی شغل به سختی به دست می آید. نرخ بیکاری همچنان بالا، و نظام های آموزشی برای تطبیق با نیازهای نوین و نوظهور امروزی تحت فشارند و این در حالی است که بهداشت، سلامت و رفاه انسان ها در معرض تهدیدات جدی است. علاوه بر این، بحران بدهی های مالی غرب، میزان تقاضای جهانی را کاهش داده است و در نتیجه تولیدکنندگان و صنعتگران شرایط سختی را متحمل شده اند. تولیدات آن ها در بسیاری از کشورها به دلیل کاهش تقاضای جهانی ضرورتاً کاهش یافته و میزان بسیاری از تولیدات صادراتی نیز افول کرده است." وی متذکر شد که "در چنین شرایطی این جوانان هستند که با

از دست رفتن فرصت های شغلی و کار، و همچنین تقلیل یافتن هزینه های خدمات اجتماعی، تبعات و لطمات این وضعیت را متحمل می شوند." آقای مهندس عطاردیان هشدار داد که: "با فقدان کارشایسته نیروی جوان در حاشیه اقتصاد قرار گرفته اند و به دلیل تحمل محرومیت های اجتماعی آسیب پذیر گردیده اند که این جریان یقیناً بی ثباتی های اجتماعی و سیاسی را در پی خواهد داشت." آقای عطاردیان یادآور شد که "نسل جوان امروز در دنیایی از ناامنی و عدم اطمینان پرورش می یابد و این در حالی است که در هر گوشه و کنار جهان، جوانان از هر قشری نهضت های اجتماعی و سیاسی را هدایت می کنند و اوضاع و احوال کنونی را به چالش می کشند." وی متذکر شد که: "جوانان خواستار آنند که رهبران سیاسی با مسئولیت پذیری و تأمین فرصت ها، عدالت اجتماعی را محقق سازند. از صاحبان صنعت و تولید می خواهند با شفافیت و مسئولیت پذیری، روش های صحیح کسب و کار را ارتقاء بخشند. در عین حال طالب آنند که صدای آن ها به گوش رسد و نقش آن ها نه تنها به عنوان رهبران فردا، بلکه شرکای امروز در جریان توسعه و رشد به رسمیت شناخته شود." آقای مهندس عطاردیان در سخنرانی خود ضمن طرح موضوعات دیگر اظهار نمود که: "دولت ها و صاحبان صنعت و تولید می باید:

- ۱) از طریق ایجاد هر چه بهتر و بیشتر مشاغل سبز برای جوانان، رشد مبتنی بر اشتغال زایی را دنبال کنند.
 - ۲) فرصت های اجتماعی و اقتصادی برابر برای زن و مرد فراهم آورند و فضای مناسب و پویای کارآفرینی را تقویت بخشند.
 - ۳) به منظور فراهم آوردن بستر مناسب برای انتخاب شیوه های سالم و صحیح در زندگی توسط جوانان و کاهش رفتارهای ناهنجار و پر مخاطره، اطلاعات و خدمات مناسب جوانان ارائه کنند.
- آقای مهندس عطاردیان همچنین یادآور شد که: "شرایط هشدار دهنده کنونی، تضمین اتخاذ سیاست های مشارکت مدرسه و صنعت / تولید" و گذار از "مدرسه به کار" را ضروری می سازد.
- قابل توجه است که تم و محتوای سخنرانی جناب آقای مهندس عطاردیان، متمرکز بر چالش های فعلی و همه گیر جهانی بود و در حالیکه جزو اولین سخنرانان بودند، آقای Herman Van Rompuy پرزیدنت شورای اروپا هم که سخنرانی شان در دو روز بعد بود با همان محتوا به چالش های دنیای امروز و بیکاری جوانان پرداخت.
- متن کامل انگلیسی (که در اجلاس ارائه شد) به همراه متن کامل فارسی سخنرانی جناب عطاردیان در اولین نشست مجمع عمومی اجلاسیه ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار متعاقب این گزارش ضمیمه است که علاقمندان به آگاهی از متن کامل بحث می توانند آن را مطالعه نمایند.
- همچنین ترجمه متن کامل سخنرانی پرزیدنت شورای اروپا نیز در پایان گزارش حاضر ضمیمه است.

مقدمه

هیأت مدیره ارگان اجرایی (Euecutive Body) سازمان بین المللی کار است. (و البته the Office دبیرخانه سازمان بین المللی کار می باشد) هیأت مدیره در هر سال سه نشست: در ماه های مارس، ژوئن و نوامبر (هر سال میلادی) در مقر آن سازمان در ژنو برگزار می کند. یادآوری می نماید مقرر است که از سال ۲۰۱۳ میلادی، نشست ماه نوامبر هیأت مدیره ILO به ماه اکتبر تغییر زمان یابد. هیأت مدیره درخصوص سیاست گذاری های ILO (ILO Popicy) تصمیم گیری می نماید، درخصوص بندهای دستورکار هر اجلاس کنفرانس بین المللی کار تصمیم می گیرد، برنامه و بودجه سازمان بین المللی کار را جهت تسلیم به کنفرانس تصویب می نماید و بالاخره مدیرکل ILO را بر اساس برگزاری انتخابات در هیأت مدیره بر می گزیند. در ماه مارس ۲۰۱۱ در نشست ۳۱۰، و در ژوئن ۲۰۱۱ در نشست ۳۱۱ هیأت مدیره، اصلاحاتی در ساختار این هیأت انجام گرفت. از جمله اینکه زمان برگزاری هیأت مدیره کوتاه تر و به جای تصویب اسناد کمیته ها در سه روز پایانی هر اجلاس، مراحل تصویب هر کمیته فنی در پایان کار آن کمیته و در همان کمیته به صورت مجمع عمومی انجام می گیرد. اجلاس های ماه مارس و نوامبر (که قرار است از سال ۲۰۱۳ به اکتبر تغییر یابد) طولانی تری به مدت دو هفته است لیکن اجلاس ماه ژوئن فقط یک روز، آن هم در پایان کار هر اجلاس کنفرانس بین المللی کار و فردای روز اختتامیه کنفرانس برگزار می شود.

اعضای اصلی، علی البدل و جانشین هیأت مدیره در نشست های مربوطه شرکت می کنند. یادآوری می نماید جناب آقای مهندس محمد عطاردیان نیز از جمله اعضای (جانشین "Substitute") هیأت مدیره ILO است که با انجام انتخابات در ماه ژوئن سال ۲۰۱۱ میلادی به عنوان عضو هیأت مدیره تعیین و تا انتخابات بعدی که در سال ۲۰۱۴ انجام می شود همچنان عضو هیأت مدیره ILO برای سال های ۲۰۱۱ الی ۲۰۱۴ باقی می ماند. آقای مهندس عطاردیان در نشست ماه ژوئن هیأت مدیره ILO، پس از اختتام کاری کنفرانس ۲۰۱۳ شرکت نمودند. (سند شماره GB.5(2011-2014)Rev.9 در سایت ILO فهرست اعضا را

مشخص می کند.)

در این نشست، ابتدا مسئولان هیأت مدیره انتخاب شدند. هیأت مدیره به اتفاق آراء، خانم Victoria Marina Velasfues de Aviles



را به عنوان رئیس هیأت مدیره برای سال ۲۰۱۴ - ۲۰۱۳ انتخاب نمود. نامبرده تبعه السالوادور و "سفیر فوق العاده و تام الاختیار"، نماینده دائم السالوادور نزد ملل متحد در ژنو و دیگر نهادهای بین المللی مستقر در ژنو می باشد که ریاست هیأت مدیره ILO برای دوره ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۴ میلادی را عهده شد. همچنین هیأت مدیره آقای "دانیل فونس دی ریوجا"، کارفرمای تبعه آرژانتین را به عنوان نائب رئیس کارفرمایی هیأت مدیره مجدداً انتخاب نمود و به علاوه آقای "لوک کور تیک" کارگر تبعه بلژیک نیز به عنوان نایب رئیس گروه کارگری هیأت مدیره تا سال ۲۰۱۴ انتخاب گردید.

در نشست اخیر هیأت مدیره (۲۱ ماه ژوئن ۲۰۱۳)، پس از انتخاب مسئولان ارشدهیأت مدیره (رئیس و نایب رؤسای کارفرمایی و کارگری) صورتجلسات اجلاس ۳۱۷ هیأت مدیره (اجلاس قبلی) به شماره GB.318.\NS/2 بدون تغییر و بدون اصلاحات به تصویب رسید.

درخصوص موضوعات حادث شده در اجلاس ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار و ضرورت توجه به آن بحث شد. این بند دستورکار فاقد هرگونه سند و گزارش است. (کوتاه کردن مدت زمان کنفرانس های سالانه بین المللی کار که همواره مورد تأیید گروه کارفرمایی نیز بوده است. همچنان مد نظر است که قرار است در چارچوب "اجرای اصلاحات در ساختار کنفرانس ها ILCs** مورد بحث و بررسی قرار گیرد.)

در این نشست همچنین قطعنامه مصوب در مورد وضعیت اتحادیه کارگری در کشور فیجی که در نشست ۳۱۶ هیأت مدیره در نوامبر ۲۰۱۲ به تصویب رسیده بود پیگیری شد. در این خصوص پیرو قطعنامه های مصوب پانزدهمین نشست منطقه ای آسیا و اقیانوسیه در سال ۲۰۱۲ و ۳۱۶ امین نشست هیأت مدیره در سال ۲۰۱۲، نشست جاری هیأت مدیره تصمیم گرفت تا در چارچوب بحث های به عمل آمده در کنفرانس جاری در "کمیته استانداردهای کنفرانس" درخصوص "آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل" (مقاله نامه شماره ۸۷):

اولاً: دولت فیجی تصریح نمود که بازگشت "هیأت تماس مستقیم" ILO را تا قبل از نشست آتی خود در ماه اکتبر بپذیرد تا دولت و شرکای اجتماعی را در یافتن راه حل هایی برای مسائل و مشکلات جاری پیرامون آزادی انجمن مساعدت نماید.

دوماً: این موضوع را همچنان به عنوان یک بند دستورکار در اجلاس ۳۱۹ هیأت مدیره گنجانند.

در این نشست همچنین گزارش های "کمیته آزادی انجمن" درخصوص کشور بلاروس مورد بحث قرار گرفت. در این خصوص یادآور می شود که کشور بلاروس در رابطه با موضوع "آزادی انجمن و حق تشکل" دارای پرونده در "کمیته آزادی انجمن" هیأت مدیره می باشد. پیرو نقض اصول آزادی انجمن توسط دولت بلاروس در آن کشور، کمیسیون تحقیقی از سوی ILO با اعزام نفرات مربوطه به آن کشور تعیین نمود. هیأت مدیره در چند اجلاس قبلی خود (۲۱۹) اجرای توصیه های کمیسیون تحقیق (commission of Inquiry) در رابطه با رعایت مفاد



ایجاد یک دپارتمان مرکزی پژوهشی پیشنهاد شده است. هیأت مدیره تصمیم گرفت تا در دستور کار نشست آتی اش (۳۱۹) در ماه نوامبر ۲۰۱۳، آینده "انستیتو بین المللی مطالعات کار" را که واحد پژوهشی / تحقیقاتی است مورد بحث قرار دهد.

یکی دیگر از گزارش های تکمیلی مدیرکل که به نشست هیأت مدیره ارائه شده بود، گزارش مشکلات مالی قالب تجدید نظر شده ترکیب ۱۹ امین کنفرانس بین المللی آمارهای کار بود که مقرر است در تاریخ ۱۱ - ۲ ماه اکتبر سال جاری میلادی در ژنو برگزار شود. در این خصوص هیأت مدیره تصمیم گرفت که هزینه شرکت شش کارشناس دیگر که توسط گروه های کارگری و کارفرمایی هیأت مدیره معرفی و تعیین می شوند، با برآوردی حدود ۶۶/۲۰۰ دلار آمریکا در مرحله اول از محل اندوخته بخش ۱ بودجه یا در صورت کمبود از بخش ۲ بودجه تأمین شود. چنانچه متعاقباً انجام این جریان غیرعملی گردد، مدیرکل متدها و راه های دیگری برای تأمین اعتبار لازم در سال های بعدی پیشنهاد خواهد نمود.

کلیه اسناد و گزارش های مربوط به اجلاس ۳۱۸ هیأت مدیره ILO، متشکل در ۲۱ ماه ژوئن ۲۰۱۳ در ژنو در وب سایت سازمان بین المللی کار به نشانی www.ilo.org (بخش Meetings and Events) موجود و قابل مطالعه است.

و الزامات مقاوله نامه های ۸۷ و ۹۸ (آزادی انجمن وتشکل/ و حق مذاکرات دستجمعی) توسط دولت بلاروس را تصریح نموده بود. کمیته آزادی انجمن براساس پیشنهادات کمیسیون تحقیق ILO اعزامی به بلاروس پیشنهادات خود را تسلیم نشست جاری هیأت مدیره نمود که عیناً به تصویب رسید. لذا مقرر شد اولاً دولت بلاروس همچنان اطلاعات مرتبط با اقدامات به عمل آورده جهت ثبت فوری سه نهاد کارگری تأسیس یافته به نام های (Mogilev, Gomel, witebsk) به کمیته آزادی انجمن ارائه نماید و همچنین اطلاعات مربوط به اخراج فعالان کارگری از کار ارائه و اقدامات لازم برای بازگرداندن آن ها به کار به عمل آورده و اطلاعات لازم را به کمیته آزادی انجمن ارائه نماید.

در این نشست همچنین برنامه های نشست ها طی سند GB.318/INF/1 به تصویب رسید و جدول سمپوزیوم ها، سمینارها، کارگاه ها، و نشست های مشابه طبق سند (GB.318/INF/2) نیز به تصویب رسید.

یکی دیگر از بندهای دستور کار این نشست هیأت مدیره تصمیم گیری درخصوص گزارش مدیرکل در مورد اصلاحات درونی سازمان بود. این گزارش اولین گزارش تکمیلی مدیرکل جدید سازمان بین المللی کار آقای گای رایدر بود که در آن در رابطه با تغییرات درونی سازمان،

ضمائم :

۱. ترجمه فارسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرما در مجمع عمومی
۲. متن انگلیسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرما در مجمع عمومی
۳. ترجمه فارسی سخنرانی آقای دکتر اسداله عباسی، نماینده دولت در مجمع عمومی
۴. ترجمه فارسی سخنرانی آقای سید هادی ساداتی، نماینده کارگر در مجمع عمومی
۵. متن انگلیسی سخنرانی آقای سید هادی ساداتی، نماینده کارگر در مجمع عمومی
۶. متن انگلیسی و ترجمه فارسی بیانیه کمیته استاندارد درخصوص مقاوله نامه شماره ۱۱۱
۷. ترجمه فارسی سخنرانی پرزیدنت شورای اروپا
۸. متن انگلیسی سخنرانی پرزیدنت شورای اروپا
۹. ترجمه فارسی سخنرانی مدیرکل سازمان بین المللی کار ILO
۱۰. متن انگلیسی سخنرانی مدیرکل سازمان بین المللی کار ILO
۱۱. گزارش کمیته اشتغال و تأمین اجتماعی
۱۲. گزارش کمیته توسعه پایدار، کارشایسته، مشاغل سبز
۱۳. گزارش کمیته گفتگوهای اجتماعی

سخنرانی مهندس محمد عطاردیان

دیر کل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

در مجمع عمومی اجلاسیه ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار در ژنو

۵ تا ۲۰ ژوئن ۲۰۱۳



آقای رئیس، نمایندگان محترم، خانم ها و آقایان،

ابتدا مایلم از مدیر کل جدید آی-ال-او برای ارایه گزارش فشرده، متوازن و جامع وی تشکر کنم.

بر اساس این گزارش، با در نظر گرفتن نرخ فعلی مشارکت، ظرف پنج سال آینده، چهل و چهارو نیم میلیون نیروی کار جدید سالانه روانه بازار کار می شوند، که جمعاً دویست و بیست و دو میلیون جویای کار شایسته رو تشکیل می دهند.

این در حالی است که کنفرانس اخیر گروه بیست سازمان ملل در ریو دوژانیرو، توجه جهانی رو به موضوع ساخت "آینده ای که طالب آن هستیم" معطوف داشت.

من مایلم از این فرصت استفاده کنم تا در مورد جهت گیری سیاست گذاری هایمان هشدار دهم.

آقای رئیس،

ما در عصری مملو از آشفتگی، تغییر و تحول، و دگرگونی و دگر سازی زندگی می کنیم. نا امنی، نا برابری و تحمل ناپذیری گسترش یافته است. دولت ها منابع عظیم و ارزشمند مالی رو صرف و خرج سلاح های مرگبار می کنند در حالیکه از سرمایه گذاری های لازم روی انسان ها می کاهند.

به نظر می آید بسیاری از صاحبان قدرت حاضرند به تهدیدات جدی ناشی از بیکاری چشم بدوزند. شهروندان در آرزوی یافتن شغل و رویای یک زندگی مناسب و شایسته هستند در حالیکه آنچه اغلب نصیبشان می شود وعده و وعید، و تعلل است.

البته اقدامات مهمی نیز صورت گرفته است. از سال ۲۰۰۰ "فقر مطلق" به میزان نصف کاهش یافته است ولی هنوز ما باید بلند همتی خود رو بیشتر کنیم.

آقای رئیس،

آشفتگی و نابسامانی در اقتصاد و بازار های مالی جهان هنوز وجود دارد.

سلاح گرم به آسانی یافت می شود ولی شغل به سختی به دست می آید. نرخ بیکاری همچنان بالا، و نظام های آموزشی برای تطبیق با نیاز های نوین و نوظهور امروزی تحت فشارند و این در حالی است که بهداشت، سلامت، و رفاه انسانها در معرض تهدیدات جدی است.

علاوه بر فوق، بحران بدهی های مالی غرب، میزان تقاضای جهانی رو کاهش داده است. نتیجه آن اینکه تولید کنندگان و صنعتگران شرایط سختی رومتحمل شده اند. تولیدات آن ها در بسیاری کشورها به دلیل کاهش تقاضای جهانی ضرورتاً کاهش یافته و میزان بسیاری از تولیدات صادراتی نیز افول کرده است.

در چنین شرایطی این جوانان هستند که با از دست رفتن فرصت های شغلی و کار، و همچنین تقلیل یافتن هزینه های خدمات اجتماعی، تبعات و لطمات این وضعیت را متحمل می شود.

اشتغال جوانان اغلب محدود به شرایطی خاص است که با ویژگی های آسیب پذیری، نا امنی، دستمزد اندک و پایین، فقر شرایط مناسب کاری، و همچنین فقدان حمایت های اجتماعی همراه بوده است.

در چنین چشم اندازی، برخی دیگر نیز با نا امیدی یافتن کار را رها کرده اند. این آسیب پذیری به گونه ای نا متناسب زنان را نیز متاثر از خود ساخته است. زنان جوان به ویژه سهم کمتری در بازار کار دارند و به این ترتیب یک منبع توانمند برای توسعه و رشد اقتصادی استفاده نشده بر جای مانده است.

با فقدان کار شایسته نیروهای جوان در حاشیه اقتصاد قرار گرفته و به دلیل تحمل محرومیت های اجتماعی آسیب پذیر گردیده که این جریان یقیناً بی ثباتی های اجتماعی و سیاسی را در پی خواهد داشت.

شرایط هشدار دهنده کنونی، تضمین اتخاذ سیاست های "مشارکت مدرسه و صنعت" و گذار از "مدرسه به کار" را ضروری می سازد.

در این راستا، دولت ها و صاحبان صنعت و تولید می باید:

از طریق ایجاد هر چه بهتر و بیشتر مشاغل سبز برای جوانان، رشد مبتنی بر اشتغال زایی را دنبال کنند.

فرصت های اجتماعی و اقتصادی برابر برای زن و مرد فراهم آورند و فضای مناسب و پویای کار آفرینی را تقویت نمایند.

به منظور فراهم آوردن بستر مناسب برای انتخاب شیوه های صحیح و سالم در زندگی توسط جوانان و کاهش رفتار های نا هنجار و پر مخاطره، اطلاعات و خدمات مناسب جوانان ارایه کنند.

با واقعیت امروزی که بسیاری از جوامع رو به سالخوردگی است این فرصت ارزنده ای فراهم می آورد تا روابط میان دو نسل را تقویت کنیم زیرا که اتکال نیروی کار سالخورده در سال های پیش رو به نیروی کار جوان امروزی است.

خانم ها و آقایان،

باید بخاطر داشته باشیم که برای فراهم آوردن آینده ای پایدار و با ثبات، ما منبع بسیار ارزشمندی بنام نیروی جوان را در اختیار داریم.



مناسب برای حمایت جوانان در امر هدایت و مشارکت در تصمیم سازی های ملی ایجاد کنیم.

در کشور هایی که در دام بیکاری، بی رونقی اقتصادی و کاهش رشد گرفتارند، از دولت ها می خواهیم برای تحقق عدالت جهانی تدابیر و اقدامات عاجل به عمل آورند. هر چند که این واکنش ضروری دور از دسترس به نظر می آید.

اگر آی-ال-او نیز بر آن است تا همچنان به هدف برقراری عدالت اجتماعی خود پایبند بماند می باید در اولویت بندی، شرایط گروه های آسیب پذیر، بخصوص وضعیت نیروهای جوان فاقد کار را در سرلوحه توجهات خود قرار دهد.

آقای رئیس،

مدیرکل درگزارش خود به انعکاس انتقاد گسترده و جاری از آی-ال-او پرداخته که گفته می شود این سازمان با واقعیت ها، نیاز ها، و روش های مدرن و امروزی دنیای کسب و کار بخوبی آشنا نبوده و پاسخگوی آنها نیز نبوده است. من نیز هم عقیده با این جریان هستم و لذا مراتب موافقت خود را با پیشنهاد ایجاد واحد جدیدی بنام "دپارتمان بنگاه ها"، در قالب برنامه اصلاح ساختار دبیرخانه سازمان، که در گزارش مدیرکل آمده اعلام می دارم.

متشکرم آقای رئیس.

نسل امروز و جوان در دنیایی از نا امنی و عدم اطمینان پرورش می یابد. این در حالی است که در هر گوشه و کنار جهان جوانان از هر قشری نهضت های اجتماعی و سیاسی را هدایت می کنند و اوضاع و احوال کنونی را به چالش می کشند.

آنها خواستار آنند که رهبران سیاسی بامسولیت پذیری و تأمین فرصت ها، عدالت اجتماعی را محقق سازند. از صاحبان صنعت و تولید می خواهند با شفافیت و مسولیت پذیری روشهای صحیح کسب و کار را ارتقا بخشند. در عین حال طالب آنند که صدای آنها به گوش رسیده و نقش آنها نه تنها به عنوان رهبران فردا، بلکه شرکای امروز در جریان توسعه و رشد به رسمیت شناخته شود.

آقای رئیس،

در گزارش مدیرکل آمده است که سرمایه های انسانی، به لحاظ تبعات ناشی از تداوم جریان بیکاری-بخصوص برای جوانان، در حال فرسایش است.

چالش کلیدی امروز نه فقط برای کشور من و بلکه همه جهان نسل جوان و مساله اشتغال به کار آنها است. ما ملزم هستیم و خواهیم توانست برای جوانان فرصت های مناسب برای مشارکت واقعی آنها در جریان توسعه فراهم آوریم و چگونگی زندگی آنها را شکل دهیم.

ما می توانیم نهادهایی بمانند "پارلمان جوانان" و دیگر مکانیزم های

ضمیمه ۲: متن انگلیسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده کارفرما در مجمع عمومی

Mr. President,

We are living through a period of profound turmoil, transition and transformation. Insecurity, inequality and intolerance are spreading and governments are wasting vast and precious funds on deadly weapons, reducing investments in people.

Too many people in power seem willing fully blind to the threats on challenging joblessness. Citizens yearn for jobs and prospect of a decent life, but all too often they get promises and delay, instead.

There have some important steps forward. Extreme poverty has been cut in half since the year 2000. Still, we must, indeed, raise our levels of ambition.

Chaos exists in the global economy and financial markets, arms are easy to obtain but jobs are hard to find, high levels of unemployment prevail, and education systems are pressured to adapt to new and emerging needs, while there are many threats to the health and well-being of our people.

Additionally, the West's debt crisis has reduced global

The 102nd Session of the International Labor Conference, Geneva, 5-20 June 2013, (12th June's Plenary sitting)

Speech by Mohammad Otaredian, (Mr.) President of the "Iranian Confederation of Employers' Associations" (ICEA)

Mr. President, distinguished delegates, ladies and gentlemen,

I would like to thank the ILO Director-General for his concise, balance and comprehensive report.

According to the D-G report at current participation rates, 44.5 million labour forces per year will enter the labor market in the next 5 years-a total of more than 222 million people seeking new and decent jobs.

This is while the recent Rio+20 United Nations Conference on "Sustainable Development" focused world attention on building the future we want.

I wish to seize upon this occasion to sound the alarm about our policy direction as a human family.



people is growing up in a world of uncertainty and insecurity.

Across the world, youth from all walks of life are leading social movements and challenging the status quo. They are calling for political leadership that delivers greater accountability, opportunities and social justice. They are telling business and industry to promote more transparent, accountable and just business practices. And, they are demanding that their voices be heard and their role be recognized not only as just a target group for which employment must be found or tomorrow's leaders but as today's development partners.

Mr. President,

I totally agree with the Director-General pointing, in his report, to the fact that human capital is eroded by the effects of long-term unemployment, of the young in particular.

A key challenge facing not only my country, but also the world over, is young generation and the question of their employment.

We can provide young people with the opportunities to participate meaningfully in the developments that shape their lives in the world. We can build institutions, such as youth parliaments, and other mechanisms to support young people leadership and participation in national decision-making. In countries hunted by unemployment and sluggish growth, we urge governments to press ahead

with initiatives on administration of justice around the globe. This much needed reflection, however, seems far from coming.

In the meantime, if the ILO is to remain faithful to its objectives of social justice, it must give priority to the situation of those who are most disadvantaged, of youth in particular, in the world of work.

Mr. President,

At the end, I would like to join the Director-General who has echoed, in his report, a widely voiced and long-standing criticism of the ILO that it is insufficiently informed about the realities, needs and practices of modern business, and that it is unresponsive to its views. I also endorse the idea of creating a new Enterprises Department in the context of the restructuring of the Office in Geneva which could be one answer to both of these challenges.

Thank you Mr. President.

demand, and industries started to suffer, as a result. Their outputs in several countries, still, are falling with weak overseas demands, and many export-oriented manufacturing are beginning to further shrink.

In all this discouraging circumstances, it is young people who will bear the brunt of these effects through a job squeeze and cuts in spending on social services.

As it is, youth employment is often precarious. Young people

abound in vulnerable employment where jobs are characterized by insecurity, low wages, poor working conditions and lack of social protections.

In the face of few prospects, others have given up on job search. Such vulnerability disproportionately affects women. Young women are particularly underrepresented in the labor market, and are thus an untapped resource for future economic growth and development.

In the absence of decent work, young people subsist on the margins of the economy and are particularly vulnerable to social exclusion, which breeds political instability.

The current alarming situation points to the pressing need to ensure effective "school-industry partnership" and "school-to-work transitions".

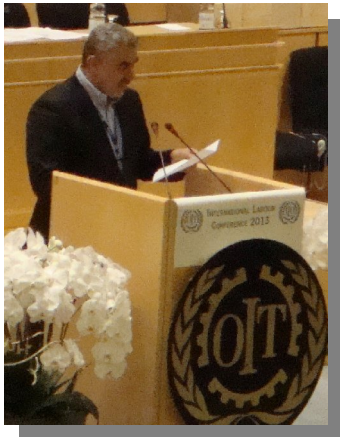
To this end, businesses and governments need to:

- 1) Pursue job-led growth by creating more and better and greener jobs for young people.
- 2) Provide for equal social and economic opportunities for young women and men, and promote an enabling environment for entrepreneurship. And,
- 3) Provide youth-friendly information and services to promote healthy lifestyle choices for youth and reduce harmful risk-taking behavior.

With the rapidly ageing of many societies, there is also a golden opportunity for us to strengthen inter-generational contracts as older workers today will have to rely on younger workers in the years to come.

Ladies and gentlemen,

We should remember that we have a very precious resource in providing for a sustainable future, namely our young people. Yet, today's generation of young



متن سخنرانی جناب آقای دکتر عباسی

وزیر تعاون ، کار و رفاه اجتماعی جمهوری اسلامی ایران

یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

مجمع عمومی - ژنو ۲۰۱۳

خرداد ماه ۱۳۹۲

بسمه الله الرحمن الرحيم

جناب آقای رئیس ، وزرا محترم ، خانم ها و آقایان

برگزاری یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار را به شما تبریک و تهنیت عرض می نمایم . همچنین در ابتداء سخن از اقدامات ثمر بخش جناب آقای گای رایدن مدیر کل محترم سازمان بین المللی کار ، ریاست محترم هیات مدیره و دبیر خانه در برگزاری این اجلاس و ارائه گزارش مواضع جهانی و اقدامات یک سال اخیر به مجمع عمومی تشکر و قدردانی می نمایم . امیدوارم مباحثی که در این اجلاس مطرح می شود ، پایه گذار راه حل های مفید و ارزشمند برای جهان امروز باشد .

جناب آقای رئیس

در هزاره سوم ، تمدن بشری به سویی هدایت می شود که شاهد افول نظام های فراملی اروپایی ، اضمحلال رژیم های استبدادی در بهار غربی ، بحران پیچیده اقتصاد جهانی و نیز تغییرات آب و هوایی بوده و ما به عرصه رزمگاه جهانی برای نجات آینده بشریت فرا خوانده می شویم . در این جا گرد آمده ایم تا به مدد خرد جمعی ، به رویکردی یکپارچه در سیاست ها و اجرای راهبرد های تقابلی با چالش های جهانی دست یابیم . هر چند که ناهمگونی مقتضیات سیاسی و اقتصادی کشورها و شکاف توسعه ای میان آنان معضلاتی را در کسب راهبردی واحد و یکپارچه پدید آورده است ؛ لیکن در صورت همپوشانی سیاست های توسعه ای و بهره گیری از الگوهای حمایتی می توان از صعوبت و سختی مبارزه استمرار روند تکاملی اهداف توسعه پایدار بکاهیم .

سیاست اجتماعی باید متضمن عدالت اجتماعی باشد . در پرتو معیارها و شاخصه های انسانی و اخلاقی ، رشد و توسعه اشتغالزایی دارای مفهومی انسانی تر خواهد بود که متصفانه تر و صلح آمیزتر باشد . بی تردید زمانی رشد اقتصادی می تواند جهان را بسوی رفاه اجتماعی و صلح رهنمون سازد که توأم با رویکردی جهانی و به نفع ملت ها باشد . جهان حاضر تشنه صلح و نفی ترازهای مادی ، زندگی شرافتمندانه ، کار شایسته ، پایداری محیط زیست برای کسب سلامت و بقای همگانی است . در واقع سیاست اجتماعی باید متذکر مشارکت اجتماعی و مسئولیت پذیری دولت ها در برابر ملت ها و توزیع عادلانه منابع و بویژه قدرت بسود عامه باشد .

وزراء محترم ، نمایندگان کارگری و کارفرمایی

ادامه روند روبه تزاید بحران اقتصاد جهانی در عرصه کشورهای اتحادیه اروپا و انتقال غیر مسئولانه پیامدهای نابه هنجار آن به کشورهای در حال توسعه ، مؤید عدم ارتباط مفهومی و کاربردی سیاست های اقتصادی متخذه و سیاست ای نا همگن آنان در عرصه اقتصاد جهانی است .

امروز برای همگان آشکار گشته است که نه تنها جهانی شدن ثروت و رفاه برای بشریت به ارمغان نیاورده است بلکه اصرار مروجان بر الگوهای رهاوردی آن موجب به حاشیه رانده شدن کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه از چرخه اقتصاد جهانی و تعمیق نا برابری ، بعدالنتی و رشد تفکر نظامیگرایی به عنوان عامل حفظ وضع موجود گردیده است .

ایا با حفظ نابرابری های وضعیت موجود می توان امید بست که توجه جهانی به سیاست های اجتماعی به عنوان برون رفت از تلاطمات بحرانزای غرب و بسط عدالت اجتماعی معطوف ساخت . برای ساماندهی بازار کار جهانی و ایجاد موازنه بین فرصت های جدید شغلی و حجم ورودی نیروی کار باید هر ساله ۵۰ میلیون شغل جدید تولید شود . این در حالی است که در کشورهای توسعه نیافته ۸۰ درصد خانواده های کارگران فاقد حمایت اجتماعی بوده و منابع محیط زیست بیش از پیش در معرض نابودی قرار گرفته است .

جناب آقای رئیس

همهانگ سازی سیاست های اجتماعی با بسته های اقتصادی در توسعه مشارکت پذیری شرکای اجتماعی و پذیرش انعطاف پذیری بازار کار از سوی آنان بسیار حائز اهمیت می باشد . کارگران و کارفرمایان از طریق

افزایش ظرفیت کارآمدی ساختار های صنفی خود دولت ها را در بهبود طراحی ، مدیریت اجرای سیستم های تأمین اجتماعی یاری می رسانند . دولت جمهوری اسلامی ایران با چنین نظر داشتی موفق گردیده است با افزایش دامنه در برگیرندگی سیستم تأمین اجتماعی و حمایت اجتماعی بیشترین سطوح جمعیتی خود را تحت پوشش قرار دهد . دولت ها می توانند از رهگذر بسط و ترویج ساز و کار های حمایتی در زمینه های آموزش عمومی ، کارآفرینی ، اصلاح بافت های جمعیتی و کاربست های سرمایه گذاری در بنگاه های کوچک و متوسط بر اثر بخشی توسعه ای بیافزایند . در این راستا تفکر جمعی و همگرایی بر اساس سه جانبه گرایی در تعمیق همبازی ملی و درک مسئولیت های اجتماعی و صنفی بیش از پیش اثر گذار خواهد بود

دولت جمهوری اسلامی ایران مفتخر می باشد علیرغم تحریم ها و ایذاات سیاسی آمریکا و در حوزه ملی و بین المللی با حمایت احاد ملت خود موفق شده است ضمن اجرای وسیع سیاست های اجتماعی و اصلاحی در حوزه اقتصاد ملی و بین المللی ، رویکرد اخلاقی و ارزشمند سازمان بین المللی کار را از چرخه نهاده و دستاوردهای بی بدیلی بدست آورد . در حوزه تأمین اجتماعی قریب به ۳۷ میلیون نفر تحت پوشش قرار گرفته و برای بستر سازی افزایش توانمندی کارگران بیش از ۱۸۰ هزار تعاونی در سطوح کاری تولید ، توزیع و سرمایه گذاری ، تاسیس شده اند . در حوزه روابط کار و توسعه سه جانبه گرایی ، بیش از هشت هزار شکل کارگری و کارفرمایی به موازات دولت در عرصه پایدار سازی اشتغال مولد تلاش می نمایند . همچنین برای رفع فقر و حمایت مستقیم از زنان و جذب آنان به فرآیند توسعه ملی ، صندوق بیمه اجتماعی روستائیان و عشایر و نیز پوشش دهی زنان سرپرست خانوار ، یک میلیون و دویست هزار خانوار از تسهیلات حمایت های اجتماعی برخوردار شده اند .

جناب آقای رئیس ، حضار محترم

دولت جمهوری اسلامی ایران در عرصه فعالیت های بین المللی و هدفگذاری افزایش ظرفیت های همکاری بین المللی و منطقه ای میان کشورها در دومین نشست وزرای کار سازمان همکاری های اسلامی (OIC) در ماه می ۲۰۱۲ در کشور آذربایجان با کسب موافقت وزرای کار ، بخش ویژه ای را بنام " اشتغال ، کار و حمایت اجتماعی " به دستور کار این سازمان در سال جاری افزود . بی تردید برای بازگرداندن عزت نفس و کرامت انسانی به میلیون ها انسان که فرصت برابر تأمین معاش ، بهداشت و آموزش را از دست داده اند ، بدون ایجاد اجماعی جهانی موفقیتی حاصل نخواهد شد .

کسب نتیجه از سیاستگذاری اجتماعی در گرو گفتن و تعامل مسئولانه تمامی دولت ها و سازمان های نمایندگی کارگری و کارفرمایی می باشد . ضمانت توسعه مراقبت های بهداشتی و درمانی ، بازنشتگی ، گسترش ساز و کارهای تعدیل تورم و بیکاری ، حمایت از اقشار آسیب پذیر ، زنان ، سالمندان و در نهایت صیانت از محیط زیست می تواند کارکردی اثر گذار یابد در صورتی که جهان را برای تمامی جهانیان بخواهیم .

جناب آقای رئیس

وضعیت غمبار و اسف بار ملت فلسطین و نادیده انگاشتن کشتار کودکان ، زنان و محاصره سرزمینی آنان توسط رژیم صهیونیستی ، لکه ننگی بر تاریخ بشریت است . دولت جمهوری اسلامی ایران ضمن تقدیر از مساعی سازمان و انتشار گزارش مدیر کل از وضعیت سرزمین های اشغالی عرب ، از تمامی دولت ها ، ملت ها و تشکل های جهانی آزاده کارگری و کارفرمایی می خواهد با حمایت از دولت و ملت مظلوم فلسطین نسبت به نقض آشکار تمامی مقاوله نامه های بنیادین کار و منشور سازمان ملل متحد و سرکوب حریت و کرامت انسانی اثر جزار خود را اعلان دارند . متشکرم

بنام خدا

آقای رئیس و هیات رئیسه محترم

خانم‌ها و آقایان

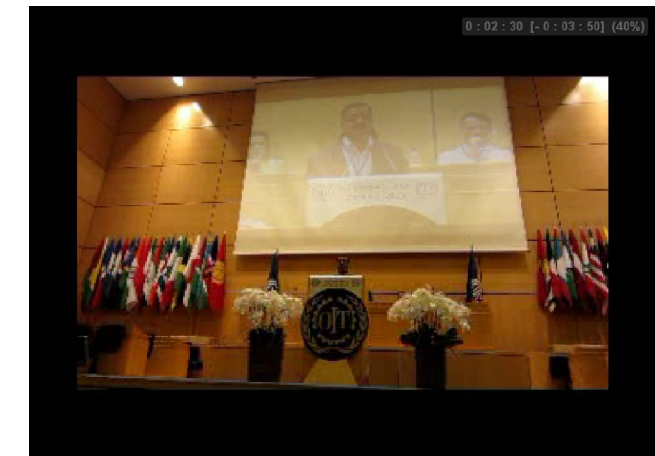
مایلم از فرصتی که در اختیار اینجانب گذاشته شده قدردانی نمایم.

قوانین مرتبط با حوزه روابط کار ایران باستثنای قانون کار، شامل مفادی از قانون اساسی و مدنی، قانون تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری و قانون بیمه‌های همگانی توانسته است تمامی کارگاه‌ها و کارخانجات بزرگ و کوچک صنعتی و تجاری را تحت پوشش قرار دهد.

استانداردهای کار در قالب کنوانسیون‌های بنیادین یا غیربنیادین و انواع پیشنهادها به عنوان توصیه نامه‌ها طی صد سال گذشته مدون شده است ولی سوال مهم این است که با روند تغییرات در ترکیب جمعیتی جهان، کاهش منابع طبیعی و آسیب صنایع به محیط زیست که ما را به فکر مشاغل سبز رهنمون ساخته، ستیز اجتناب ناپذیر انسان‌ها بخاطر بهره‌مندی از منابع محدود اقتصادی، کاهش ذخایر آب شیرین، مشکلات ناشی از زمین گرمایی، آسیب جدی به لایه ازن، ورود به عصر تکنولوژی ارتباطات، آیا جامعه بین الملل توانسته است در تنظیم روابط کار در سطح بین المللی موفق عمل کند؟ یا اینکه روابط کار هم مثل نوسانات اقتصادی تحت تأثیر سیاست‌های سرمایه‌داری و سایر تفکرات استثمار، دستخوش نوسانات شده است.

ما کارگران ایران در روند برد-برد کارگر و کارفرما، اصل را بر این قرار داده‌ایم که کار با کوشش کارگر و سرمایه کارفرما، با لحاظ نمودن مقررات قانونی و با نظارت دولت انجام شود و حقوق همه یکسان رعایت گردد، ولی آیا بنظر حضار محترم دغدغه‌های نیروی کار در سراسر جهان با وجود تنظیم انواع دستورالعمل‌های بین‌المللی کاهش یافته است؟ شاید مشکل اصلی این باشد که تفکر ابزاری توانسته است سیاست‌های روز دنیا را با ایجاد نظام‌های استثمارگرایانه به مردم جهان بویژه به کارگران تحمیل نماید.

ILO تا چه اندازه توانسته است هجمه این سیاست‌ها را از حوزه روابط کار بزداید؟ آیا کارگران کشورهای توسعه نیافته یا بعبارتی جهان دومی و سومی بدلیل اعمال این نوع سیاست‌های مخرب بین المللی، از محرومیت‌های شدید اقتصادی-اجتماعی رنج نمی‌برند؟ شاید بهترین



اقتضاء مدیریتی جهان جهت حمایت از نیروی کار این باشد که چنگال بی رحم سیاسیون را از حوزه روابط کار کوتاه نماید. آنچه مسلم است نقش ارزنده ILO در کنار چالشهای اشتغال، مشاغل سبز، آلودگی محیط زیست و اجرای استانداردهای بین المللی کار این باشد که از آلودگی‌های سیاسی در سطح جهان جلوگیری نماید. ایجاد اشتغال و حداقل حمایت‌های اجتماعی رونق اقتصاد است، لذا در این خصوص پس از سپری شدن مشکلات ناشی از تحریم‌های سیاسی با کمک خدا و توانمندسازی کارگران توانسته‌ایم در مسیر رشد اقتصادی گام برداریم. شاید چالش بزرگ کارگران ایران الحاق به کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸ باشد که در این مسیر از دو دهه گذشته اقدامات سه جانبه صورت گرفته که این فعالیتها شرط لازم ولی کافی نیست.

درخواست صریح اینجانب به عنوان نماینده کارگران جمهوری اسلامی ایران از ILO این است که نسبت به افزایش کمکهای فنی، تخصصی به شرکاء اجتماعی بویژه ایران، کوتاهی نکند چون با افزایش توانمندی شرکاء اجتماعی طبیعی است که گذر از این مرحله آسان‌تر خواهد شد. اولین اقدام ILO افزایش آموزشهای حرفه‌ای در خصوص ترویج استانداردهای بین المللی و ارائه راهکارهای مناسب نشأت گرفته از تجربیات سایر کشورها برای بومی سازی آنهاست.

متشکرم





workers efforts and expertise , employers capital investment and by installing legal frameworks that Governments are responsible to formulate , monitor and implement while observing equal rights. Nevertheless, despite the progresses made to improve international instruments and their implementations, still there are serious concerns to be dealt with respect to the workers exploitation and denial of their rights.

To what extent, the ILO has been able to eliminate the flux of such exploitative and restrictive policies from the labor relations? Don't we witness anymore that the workers in developing countries still suffer from austerity and economic and social deprivation due to the application of adverse and destructive international policies of sanctions and blockades?

The valuable role of ILO in dealing with the challenges of fostering employment, green jobs, implementing environmental and work standards as well as the destructive political and economic blockades imposed at the global level should be expanded.

Creation of jobs and minimum social supports are important factors for economic growth and prosperity. In this regard, after passing through tough periods of political and economic sanctions, now with the help of God and by empowering our workers, we have been able to take steps towards the path of economic growth. Perhaps, the big challenge for Iranian workers is to join the Conventions 87 and 98. Accordingly, during the past two decades, tripartite activities and cooperation have progressed, though still not sufficiently.

As the representative of Iranian workers of the Islamic Republic of Iran to ILO Conference I would like to request ILO to increase its the technical assistance to the Iranian social partners. This shall lead to increased empowerment of social partners. Our prior demand from ILO would be to increase professional training on international standards and presenting proper approaches through experiences of other countries to localize the standards.

Thank you very much Mr. President and the distinguished participants.

Statement By **Mr. Seyed Hadi SADATI**
The Head of Islamic Republic of Irania
Workers Delegations
To the 102nd ILO Annual Conference
Geneva June 13, 2013

In the God the Compassionate the Merciful

Honorable President, The distinguished Director General and the members of the Governing Board

Excellencies, Ladies and Gentlemen

Let me first extend my gratitude for the opportunity given to the Iranian Confederation of Workers' Associations to present its views to the ILO annual Conference. I also present my thanks to Mr. Guy Rider the distinguished Director General and his colleagues at the ILO for the excellent arrangements to hold this 102nd Session of the International Labor Conference.

Mr. President

The Iranian laws and regulations governing labor relations including Labor Code as inspired from the Constitution, civil laws all intend to cover large and small industrial and commercial factories and workplaces with respect to social security and insurance.

The labor standards have evolved throughout the past century to address the fundamental rights in the form of the present ILO conventions.

There are , however, important questions to be addressed by the international community and the ILO: issues such as demographic changes, scarcity of natural resources, environmental hazard leading us to explore creating green jobs, efficient utilization of resources, reduction of sweet water reserves, global warming, damage on ozone layer all happening at the information age. All those problems in the context of establishing sound labor relation need to be tackled at the international level in a viable manner while minimizing the effects of economic and financial instabilities taking place due to the manipulations of exploitative policies of major financial powers.

The Iranian workers believe that worker-employer relations should be based on win-win outcomes and that the real job should be performed together with the

adopted.

**پیش نویس گزارش کمیته استانداردهای اجلاس کنفرانس بین المللی کار
در خصوص اجرای مقاله نامه شماره ۱۱۱ (منع تبعیض در اشتغال و حرفه)
از سوی جمهوری اسلامی ایران**

کمیته با توجه به اطلاعات شفاهی ارائه شده توسط نماینده دولت ایران و متعاقب مذاکرات انجام شده،

ضمن یادآوری نگرانی های چندین ساله کمیته از جمله در ارتباط با قوانین و روش های تبعیض آمیز علیه زنان، اقلیت های قومی و دینی، و نیز فقدان فضای مناسب برای گفتگوی اجتماعی در زمینه اجرای مقاله نامه،

با یادآوری گزارش دولت ایران مبنی بر تشکیل چهار گروه تخصصی اصلاح قوانین کار و تأمین اجتماعی و آیین نامه های ایمنی و بهداشت کار، و ارتقای گفتگوهای اجتماعی، و برخی اصلاحیه های پیشنهادی؛ و نیز با عنایت به اشاره دولت به اطلاعات تفصیلی موجود در گزارش اخیر ارائه شده در نشست کمیته کارشناسان در ماه نوامبر ۲۰۱۳،

با ابراز تأسف عمیق نسبت به عدم تحقق نتایج ملموس از هنگام آخرین بررسی کمیته در این زمینه در سال ۲۰۱۰، دولت ایران را به طور جدی به تغییر موضع از حرف به عمل واقعی در زمینه رفع تبعیض علیه زنان و اقلیت های قومی و دینی فراخواند. کمیته ضمن استقبال از افزایش میزان مشارکت زنان در بازار کار و رشد تعداد قضات زن مورد اشاره دولت ایران، خاطر نشان شد که همچنان موانع جدی برای تساوی فرصت های استخدام و اشتغال وجود دارد. کمیته همچنین در خصوص تبعیض اصولی علیه اقلیت های دینی و قومی، نگرانی عمیق و مستمر خود را ابراز و اعلام نمود که به ویژه تبعیض علیه بهائیان قابل تأمل است.

کمیته از دولت ایران خواست برای پایان دادن به قوانین و روش های تبعیض آمیز علیه زنان و اقلیت های قومی و دینی اقدامات عملی و فوری اتخاذ نماید، از توانمندی و کارآفرینی زنان حمایت کند، برای مبارزه با نگرش های کلیشه ای منتج به روش های تبعیض آمیز به طور قاطع وارد عمل شود، و آزار جنسی و دیگر شکل های آزار و اذیت را رفع نماید. همچنین مصرانه از دولت خواست ضمانت دهد که به هیچگونه اقدام جدید محدود کننده ای در زمینه دسترسی زنان به بازار کار و تقویت نقش های سنتی و تعصب آمیز دست نزند. کمیته با ابراز نگرانی عمیق خود در زمینه تبعیض در استخدام و تحصیل بر پایه عقیده سیاسی، به خصوص نسبت به روزنامه نگاران، آموزگاران، دانشجویان و اعضای اتحادیه های صنفی، دولت را ترغیب نمود اقداماتی موثر برای تضمین حمایت علیه تبعیض بر مبنای اعتقاد سیاسی و احترام به آزادی بیان اتخاذ نماید. کمیته همچنین نسبت به فقدان فضای مساعد برای آزادی انجمن ها و گفتگوی اجتماعی ابراز تأسف و دولت را ترغیب نمود با قید فوریت برای پرکردن شکاف های قانونی و اجرایی در رابطه با مقاله نامه وارد عمل شود.

کمیته با تأکید بر جدی بودن موضوع عدم پیشرفت در زمینه های فوق، دولت را به پذیرش هیأت بلند پایه اعزامی برای بررسی تمامی موضوعات مطرح شده از سوی کمیته کارشناسان و کمیته حاضر در زمینه اجرای مقاله نامه دعوت نمود. کمیته از دولت درخواست کرد در گزارش خود که قرار است در سال ۲۰۱۳ به کمیته کارشناسان ارائه شود، نسبت به تکمیل اطلاعات مربوط به تمامی موضوعات مطرح شده از سوی کمیته و کمیته کارشناسان، به منظور انجام بررسی های لازم در نشست بعدی خود، اقدام نماید.

Draft Conclusions – Iran (C. 111)

The Committee took note of the oral information provided by the Government representative and the discussion that followed.

The Committee recalled that it had been raising concerns for a number of years including with respect to discrimination in law and practice against women, ethnic and religious minorities, and the absence of an environment conducive to social dialogue on the implementation of the Convention.

The Committee noted the Government's indication that four technical groups had been established to address the amendment of the Labour Law, the Social Security Act and the Occupational Safety and Health By-laws, and the promotion of social dialogue, and that a number of amendments had been proposed. The Committee also noted the Government's indication that more detailed information was provided in the report it had recently submitted for the Committee of Experts' meeting in November 2013.

The Committee expressed deep regret that no concrete results had been achieved since the Committee last examined this case in 2010. The Committee strongly urged the Government to move from promises to meaningful progress regarding the elimination of discrimination against women and ethnic and religious minorities. While welcoming the increase in women's labour market participation and in the number of female judges indicated by the Government, the Committee noted that there remained significant barriers to women's equality of opportunity in employment and occupation. The Committee also expressed continued and deep concern regarding the systematic discrimination against members of religious and ethnic minorities, and noted that discrimination against Baha'i remained particularly serious.

The Committee urged the Government to take concrete and immediate action to end discrimination against women and ethnic and religious minorities in law and practice, to promote women's empowerment and women's entrepreneurship, to take decisive action to combat stereotypical attitudes underlying discriminatory practices, and to address sexual and other forms of harassment. It also urged the Government to ensure that any new measures would not further restrict access of women to the labour market and reinforce traditional roles and prejudices. Noting with deep concern discrimination in employment and education on the basis of political opinion, in particular with respect journalists, teachers, students and trade unionists, the Committee urged the Government to take effective measures to ensure protection against discrimination on the basis of political opinion and respect for freedom of expression. It also regretted the continued absence of an environment conducive to freedom of association and social dialogue, and urged the Government to address this as a matter of urgency with a view to addressing the gaps in law and practice in the implementation of the Convention.

Emphasizing the seriousness of this case and the lack of progress, the Committee urged the Government to accept a High-level mission to examine all the points raised by the Committee of Experts and the present Committee concerning the application of the Convention. The Committee requested the Government to include in its report to the Committee of Experts due in 2013, complete information regarding all issues raised by this Committee and the Committee of Experts, for examination at its next meeting.

سخنان هرمان وان رامپوی رئیس شورای اروپا در یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار (ILO)



برای اینجانب مایه بسی مباهات و خرسندی است که در این نهاد مقدس در ژنو و در چنین برهه حساسی مطالبی خدمت شما ارائه نمایم. در حالی که نه فقط اروپا، بلکه همه کشورهای و مردم سراسر جهان، همچنان با آثار بحران مالی

سال ۲۰۰۸ دست و پنجه نرم می کنند؛ دورانی که متأثر از تحولات عظیم اقتصادی و فناوری، جایگاه نیروی کار در فرآیند تولید تحت فشار مضاعف قرار دارد و افراد شاغل یا بدون شغل با احساس ناامنی روبرو هستند؛ نباید فراموش کرد که دیگر دوران ابتکارات جدید فرا رسیده، یعنی زمانی که نباید منفعلانه تغییرات را تحمل کنیم بلکه فعالانه و به دلخواه خود آنها را شکل دهیم، دورانی که میلیون ها صدا، و گاه صداهایی که برای نخستین بار شنیده می شوند، جرأت فریاد زدن و ابراز عقیده در مورد وضعیت آینده محیط کار خود را می یابند. امیدوارم کنفرانس امسال بتواند این نیرو را در قالب توافقنامه ها و قطعنامه های مصوب، در جهت منافع کارگران و همه مردم جهان به فعل رساند.

همانگونه که استحضار دارید، این کنفرانس اولین بار در سال ۱۹۱۹ به عنوان ثمره جنگ جهانی اول، یا بهتر بگویم، میوه صلح پس از جنگ، برگزار شد، به همان شکل که اتحادیه اروپا که اینجانب به نیابت از آن، امروز در خدمت شما هستم، حاصل جنگ جهانی دوم و متولد سال ۱۹۵۰ بود. از این رو عجیب نیست که آن اتحادیه و این سازمان به خوبی نسبت به هم شناخت دارند. (منظورم از اتحادیه، صرفاً نهادهای آن نیست بلکه ۲۷ کشور عضو اتحادیه نیز مورد نظر است.) همه عمیقاً بر این باوریم که اهداف سیاسی به طور برجسته در لایه لایه شکل های اقتصادی و اجتماعی جوامع ما نهفته است.

در مقدمه نظامنامه سال ۱۹۱۹ کنفرانس آمده است، "بی عدالتی، مشقت و محرومیت (...) می تواند به ناآرامی های عظیمی منجر شود که صلح و توازن جهان را به مخاطره اندازد". یا همانگونه که امروزه در برخی امور روزمره اتحادیه اروپا شاهد هستیم، وقتی با ۲۷ کشور عضو در زمینه ساز و کارهای حمایتی، نظارت بر بودجه ها، حساب ها و بانک ها، یا در مورد سیاست های اشتغال جوانان همکاری می کنیم، این کار را تنها به خاطر سیاه کردن ترازنامه یا اقتصادهای موفق انجام نمی دهیم. بلکه به دلایل مهم سیاسی نیز اینگونه عمل می کنیم. فارغ از مسئله ثبات پولی، برای حفظ امنیت کشورها، جوامع، و شهروندان مان

همکاری می کنیم. این موضوع حتی با تمدن ما در ارتباط است. و هر دو تشکل باید به خاطر دریافت جایزه صلح نوبل به خود ببالند. همانگونه که می دانید، سازمان بین المللی کار در سال ۱۹۶۹ (مقارن با پنجاهمین سالگرد تأسیس سازمان) و اتحادیه اروپا در سال گذشته به افتخار دریافت این جایزه نائل شدند. پس ما هنوز جوان هستیم و در آغاز راه!

اما... اهداف بزرگ سیاسی نباید ما را از بنیان های محکم اقتصادی منحرف کند. بالعکس، تنها با احقاق حقوق اساسی اقتصادی است که می توانیم به اهداف سیاسی دست یابیم. چرا من به عنوان رئیس شورای اروپایی اتحادیه اروپا، دعوت به شرکت در این کنفرانس را با حضور ۲۷ رئیس جمهور و نخست وزیر کشورهای عضو اتحادیه پذیرفتم تا در مورد چالش های کارایی و ایجاد شغل در اروپا دیدگاه های خود را با شما در میان گذارم؟

سه دلیل اصلی می توانم برای آن برشمارم.

نخستین و مهمترین دلیل اینکه اشتغال هدف نهایی تلاش های ما در سه سال گذشته بوده است. ثبات صرفاً یک وسیله است. امروزه اشتغال، بالخصوص اشتغال جوانان، در کانون مباحثات سیاسی غالب کشورهای اتحادیه اروپا قرار دارد. در خود اتحادیه، همکاری تنگاتنگی برای رویارویی با این چالش در جریان است؛ در ادامه بیشتر به این موضوع خواهیم پرداخت.

دوم آنکه همه به خوبی می دانیم اشتغال جوانان به عنوان دغدغه تازه ما در اروپا، سال هاست معضل بسیاری از کشورهایی بوده که در اینجا گرد هم آمده اند. این یک چالش بزرگ جهانی است که من در ملاقات هایم با رهبران شرکای اروپا در سراسر دنیا به آن می پردازیم.

و سومین عامل اینکه ما معتقدیم سازمان بین المللی کار به تنهایی قادر است راه حلی برای این مسائل ارائه دهد. همکاری های بین المللی و استانداردها و مقررات بین المللی کار، کلید حل این مسائل هستند. با توجه به وابستگی های متقابل اقتصاد جهان، که هیچ گاه تا این حد حائز اهمیت نبوده است، صدای سازمان بین المللی کار باید شنیده شود. و به همین دلیل بسیار خرسندم که هر بار در جریان اجلاس گروه ۲۰ شاهد اثرگذاری و پیشبرد میانجی گری های مدیر کل سازمان بین المللی کار هستم.

یکی از نقاط قوت سازمان بین المللی کار، اختیارات گسترده آن است که بسیاری تجارب و دیدگاه ها را در معرض تبادل و اشتراک می گذارد. اینجانب برای کمک به این روند مستمر تبادل آراء، قصد دارم در مطالب خود بر نظرات و سیاست های مرتبط با وضعیت اروپا متمرکز شوم:

- امروز در کجا قرار داریم،
- ویژگی بازارهای کار ما کدام است
- و دولت ها در جای جای اروپا چه اقداماتی انجام می دهند.

همانطور که می دانید، اکنون سال هاست کشورهای ما با پیامدهای بحران مالی جهان از سال ۲۰۰۸ به این سوء دست در گریبان هستند. ثبات پولی کشورهای عضو یورو که واحد پول بیش از ۳۰۰ میلیون نفر در کشورهای عضو اتحادیه اروپاست، در خطر قرار دارد. اما اکنون از پس این مشکل برآمده ایم. یورو جایگاه خود را پیدا کرده و ثبات مالی نیز ترمیم شده است. هرچند این دوره بلا تکلیفی و عدم ثبات، برخی مشکلات را نیز به همراه آورد و جرقه دیگر چالش های اقتصادی، اجتماعی و نیز سیاسی نیز زده شده که تا امروز همچنان آتش زیر خاکستر است.

وقتی اولین بار این بحران سر برآورد، تنها چاره ما بازگرداندن ثبات بود که بالقوه پیش شرط همه گزینه های دیگر است. اقدامات فوری برای مهار دوباره کسری بودجه و بدهی ها نیز بخشی از همان داستان بود. این، هر چند این شرط نهایی نیست، اما شرط لازم برای رشد و برای اشتغال است.

حال که ثبات مالی اعاده شده و کسری بودجه کاهش یافته است، دیگر می توانیم بیشتر بر تلاش های مالی ساختاری و اصلاحات ساختاری در بازارهای کار و تولید به جای اهداف اسمی تمرکز کنیم، و رقابت و انعطاف پذیری اقتصادهای خود را به عنوان اساس رشد و اشتغال پایدار و کیفی بهبود بخشیم. این به معنای تقویت نه فقط اقتصاد تک تک کشورها بلکه تقویت کل منطقه یوروست. می دانیم که برای جلوگیری از تکرار بحران در آینده باید از اشتباهات گذشته حذر و معایب طرح اولیه اتحاد اقتصادی و پولی اروپا را اصلاح کنیم.

پنج سال رشد اندک یا عدم رشد، اگر نگوئیم رکود، حاصلی جز رشد فزاینده بیکاری نداشته است در حالی که اکثر کشورهای عضو حداقل در یک دهه اخیر شاهد چنین پدیده ای نبوده اند. پدیده ای که زندگی میلیون ها نفر را متأثر کرده و سرانجام می تواند تهدیدی برای بافت اجتماعی کشورها و اتحادیه اروپا باشد؛ پس امروز مبارزه با این پدیده شوم، اولویت اول سیاسی ما به شمار می رود.

مایلم در اینجا اضافه کنم که رشد اقتصادی در شمار اندکی از کشورهای عضو در طول دهه منتهی به بحران مالی به شکل مصنوعی بالا بوده و به همین منوال، سطح اشتغال نیز بالا بوده است. مشکلات ساختاری بازار کار نیز سال ها وجود داشته است. البته که رشد و اشتغال هدف نهایی همه اصلاحاتی است که به آن اشاره نمودم، اما به بار نشستن اصلاحات زمان می برد. از همین رو، به اقداماتی با اثربخشی فوری هم نیاز داریم، برای کمک به اشتغال زایی، برای تحریک فعالیت های اقتصادی، برای حفظ ثبات اجتماعی و شأن انسانی؛ و این دغدغه اصلی همه رهبران ملی اروپاست. دغدغه هریک و همه. و امروز به اینجا آمده ام تا از این تلاش ها برای شما بگویم.

اما ابتدا می خواهم در این همایش بین المللی گریزی به موضوع بازارهای کار اروپا به طور عام زده و چند کلمه ای در این خصوص

تقدیم کنم. واقعیت این است که ما با برخی چالش های ساختاری روبرو هستیم که پاره ای از آنها علت این ویژه و خاص بودن اروپا نیز هست. برای نمونه، موضوع عدالت اجتماعی که در نظام های رفاهی ما نهادینه شده است. برای قرن های متمادی، کشورهای اروپایی، روش متمایزی را برای ساماندهی جوامع و اقتصادهای خود شکل داده اند که به "الگوی اجتماعی اروپا" معروف است. و همین دست آورد منحصر به فرد تاریخی است که به فرو نشاندن بدترین پیامدهای بحران کمک کرد. نظام های رفاهی نیز دارایی واقعی جوامع اروپایی است اما در عین حال با فشارهایی مواجه هستند چرا که نادیده گرفتن آن ها، هر دولتی را غیر مسئولانه جلوه می دهد. پس باید با اصلاح این نظام ها از آن ها حمایت کنیم.

ویژگی دیگر این است که در اتحادیه اروپا، ۲۷ کشور عضو دارای ۲۳ زبان رسمی هستند! بنابراین گرچه روی هم رفته درون اتحادیه، اکثر موانع قانونی جابجایی نیروی کار با هدف یافتن شغل یا شروع کسب و کار جدید در کشور دیگر رفع شده، اما بسیاری موانع عملی دیگر برای کار در محیط زبانی و فرهنگی بیگانه وجود دارد که مانع جابجایی نیروی کار است.

هرچند شاید دیگران ما را "اروپایی" تلقی کنند، اما برای اکثر شهروندان اروپا، این هویت "اقلیمی" مغلوب خصوصیات ملی و محلی ما شده و تحت الشعاع آن قرار می گیرد. در نتیجه، سیاست های سنتی اشتغال در کشورهای ما بیش از آنکه بر یاری افراد برای "حرکت به سوی شغل" استوار باشد، همواره و بیشتر بر "آوردن شغل نزد افراد" متمرکز بوده است، حتی با وجود اینکه در دنیای امروز، نقل و انتقال نیروی کار، راهی نویدبخش تر شناخته می شود.

این تکه تکه شدن بازار کار به وضوح در آمار اروپا منعکس است. برای نمونه، آلمان از سطح مطلوب بیکاری نزدیک به ۵٪ به عنوان دومین کشور پس از اتریش، از بهترین رکورد پایین بودن بیکاری در اتحادیه اروپا برخوردار است. چند سال قبل، زمانیکه اروپا دستخوش بحران جهانی شد این آمار بالاتر و نزدیک به ۸٪ بود. در همان دوره، بیکاری در اسپانیا بیش از دوبرابر بود و اکنون به پنج برابر آلمان رسیده است. در نتیجه، در حالی که هزاران کارفرما در آلمان به دنبال نیروی کار جدید هستند، هزاران کارگر در اسپانیا در جستجوی کارفرما سرگردانند. در واقع، به رغم پیشینه بیکاری در اروپا، هم اکنون حدود ۴/۵ تا ۵ میلیون فرصت شغلی در اتحادیه اروپا وجود دارد.

حتی با وجود جوانان اروپایی عموماً تحصیل کرده، در برخی کشورها، بسیاری مدرسه را در سنین خردسالی ترک می کنند. در حالی که مثلاً در جمهوری چک فقط ۵٪ جوانان از دوره ابتدایی ترک تحصیل می کنند، در پرتغال یک نفر از هر پنج نفر ادامه تحصیل نمی دهد. متأسفانه کم نیستند افرادی که به تحصیلاتی اشتغال دارند که مهارت اندوزی در آن هیچ تناسب و سنخیتی با نیازهای اقتصاد کشورشان ندارد. و سرانجام اینکه، در اقتصاد متنوع امروز، مهارت های اندوخته شده در عنوان جوانی برای همیشه و همه جا بسنده نمی کند. بنابراین، فلسفه زگهواره تا گور دانش بجوی باید بیشتر فراگیر شود.



آموزش های حرفه ای می بینند (موسوم به NEET) در کانون توجه قرار دهیم.

اجازه دهید به ذکر سه نمونه از کشورهای در اندازه متوسط اتحادیه اروپا بپردازم. مثلاً یونان که در ۳ سال گذشته توجه جهان را به خود جلب کرد... هم اکنون، معضل بیکاری جوانان یونانی (جمعیت فعال برای این گروه سنی) در حدود ۵۹٪ در تناوب است. گرچه در صد جوانانی که در مقوله NEET می گنجند به مراتب پایین تر است، یعنی حدود ۲۰٪ (کل جمعیت برای این گروه سنی). این شکاف نشان می دهد که بسیاری افراد جویای کار شایسته، به ادامه تحصیل یا شاید مشاغل مخاطره آمیز اقتصاد غیررسمی پناه می برند. از این رو تصویر کلی کاملاً تیره و تار است، اما وضعیت ۳ نفر از هر ۵ جوان یونانی را نشان نمی دهد که از همه فعالیت ها دست کشیده اند. نکته ظریفی که اغلب از آن غفلت می شود!

اما سوئد برای خود داستان دیگری است. سوئد کشوری است با کمتر از ۸٪ جمعیت جوانی که نه تحصیل می کند، نه اشتغال دارد و نه آموزش حرفه ای می بیند، یعنی همان درصد پایین مقوله NEET مشابه کشور آلمان. از سوی دیگر، نرخ بیکاری جوانان سوئد حدود ۲۴٪ است که به درستی افکار عمومی را به خود مشغول می کند. هرچند، فقط بخشی از این گروه واقعاً بیکار محسوب می شوند چون بسیاری دیگر دانشجویان جویای کار در دوران فراغت از تحصیل و ایام تابستان هستند... پس در این مورد، با وجود اینکه شبکه های تأمین اجتماعی برای ما بسیار هم ارزشمندند، اما آماري که به دست می دهند تحریف شده است!

درست در نقطه مقابل، مورد بلغارستان است. این کشور با نرخ بیکاری جوانان در حدود ۲۱٪، یکی از بهترین بازیگران اتحادیه اروپا (در بین پنج کشور اول) است، اما بلغارستان در عین حال (با ۲۸٪) در بالای فهرست NEET قرار می گیرد. این نشانه وضعیتی است که در آن بسیاری از جوانان خود را جدا از بازار کار و تحصیل احساس می کنند که حتی به عنوان متقاضی کار حاضر به ثبت نام نیستند.

این نمونه ها گواه آن است که درون اتحادیه، وضعیت ملی کشورها بسیار متفاوت و سیاست های ملی از همه چیز مهمتر است. اما یک قاعده کلی هم وجود دارد. هر قدر افرادی را که از این سیستم جدا می شوند زودتر جذب کنید، می توانید از بروز خسارات بیشتری جلوگیری کنید. بنابراین باید هرچه سریعتر وارد عمل شویم تا جوانان مشمول مقوله NEET را به سوی موقعیتی با آینده روشن سوق دهیم.

این دقیقاً همان اندیشه پشت اصل "تضمین برای جوانان" است که همه کشورهای عضو اتحادیه اروپا آن را امضاء کرده اند. این یک الزام است که هر مرد یا زن جوانی باید ظرف چهار ماه از پایان تحصیل (یا بیکار شدن) موقعیت شغلی، تحصیلی یا آموزش فنی و حرفه ای مناسبی دریافت کند. این امر بدون تردید مستلزم تلاش در بُعد عرضه و تقاضای سیاست های بازار کار، به عبارتی استفاده از گزینه های هدفمندتر آموزشی و نیز ساده تر کردن روند استخدام جوانان در

می دانید که سطح اشتغال بانوان به مراتب کمتر از مردان است: یعنی ۶۲٪ برای زنان در مقابل ۷۵٪ برای مردان. حتی با وجود اینکه سطح تحصیلات دانشگاهی زنان از مردان پیشی می گیرد! پس چرا تحصیل بهتر، به معنای اشتغال کمتر است.

از جمله مشکلات ساختاری پیش روی ما، نرخ بالای بیکاری اتباع غیر اتحادیه اروپا یا اتباع دارای پیشینه غیر اروپایی است که پدیده ای بسیار نگران کننده در اکثر کشورهای عضو و حتی در بیشتر کشورهای مرفه این منطقه است، روندی که باید معکوس شود. بنابراین، وضعیت در کشورهای عضو جامعه اروپا متفاوت است و بر همین منوال، به رویکردهای سیاستی متفاوتی نیز نیاز داریم. هر چند هدف همان است، یعنی تضمین برخورداری مساوی همه از کار شایسته. البته، اتحادیه اروپا به عنوان مجموعه ای از کشورهایی که مشتاقانه با یکدیگر همکاری می کنند، دقیقاً چنین هدفی را دنبال می کند.

درست در سال گذشته، شورای اروپا مقادیر قابل توجهی از منابع مالی اتحادیه اروپا را برای کمک به ۸۰۰۰۰۰ جوان به سوی هشت کشور به شدت آسیب دیده هدایت کرد. به ویژه در فوریه گذشته، ۶ میلیارد یورو در بودجه هفت ساله آینده اتحادیه به این منظور اختصاص یافت. این موضوع باردیگرب عنوان مهمترین اولویت مورد نظر رهبران اتحادیه در نشست بعدی شورای اروپا در پایان همین ماه مطرح خواهد شد.

هر روزه، جوانان با استعداد، با انگیزه و پر شور جویای کار بر در خانه ما رami کوبند. در اکثر کشورهای اروپایی، وضعیت بیکاری جوانان وخیم است. در برخی کشورها، این حالت حتی غم انگیز است. همانگونه که بیکاری بلند مدت ناگوار است، بیکاری زود هنگام نیز می تواند زخم های عمیقی بر جای گذارد.

توجه شما را به برخی اعداد و ارقام جلب می کنم. در سراسر اتحادیه اروپا، بیش از ۵ میلیون جوان بین سنین ۱۵ تا ۲۴ ساله بیکار هستند. هرچند این مقوله می تواند بیانگر واقعیت های بسیار متفاوتی باشد.

به همین دلیل از ذکر آمار صرف که اهل مطبوعات عاشق نقل قول آن هستند باید پا فراتر گذارد. به ویژه زمانی که ارقام نجومی باشند، حاصلی جز رواج خلق و خوی شکست پذیری و دیدگاه به اصطلاح مأموریت غیر ممکن نباید انتظار داشت. اما فقط وقتی ریز این ارقام را می دهید و واقعیت ها را می بینید، می توانید دوباره بر شرایط مسلط شوید و هدفمند عمل کنید، عملی که آثار واقعی از آن انتظار می رود. من اعتقاد دارم هیچ راه حل مطلق، مسلم و کلیشه ای وجود ندارد، بلکه ما به رویکردهای سفارشی و مبتنی بر شهود نیاز داریم. و جای بسی خرسندی است که این امر کاملاً در راستای روش های سازمان بین المللی کار است. (در بیانیه آسلو به تاریخ آوریل ۲۰۱۳، اعضای اروپایی و آسیای میانه سازمان بین المللی کار بر "اهمیت پژوهش، تحلیل و مشاوره فنی کیفی و مبتنی بر واقعیت های موجود تأکید کردند" پس به درستی در اتحادیه اروپا نیز ما از همین رویکرد تبعیت می کنیم). با خُرد کردن اعداد و ارقام، نقطه آغاز آن است که آسیب پذیرترین جوانان را که نه تحصیل می کنند، نه اشتغال دارند و نه

شرکت هاست. تا به حال دو کشور به این مرحله رسیده اند، اما تعهد ۲۷ (و به زودی ۲۸) کشور در قبال این معیار متعالی، خود دست آورد منحصر به فردی محسوب می شود که به باور من کاملاً در راستای فلسفه سازمان بین المللی کار قرار دارد! اکنون زمان آن است که برای تحقق هر چه سریع تر این تعهد به طور کامل بسیج شویم.

همه با یکدیگر همکاری می کنند: دولت ها، مقامات محلی، شرکت های بزرگ و کوچک، شرکای اجتماعی، و همین طور نهادهای اروپایی هر کجا که از دست شان برآید حمایت می کنند. ما تمامی ابزارهای مربوطه را به طور کامل مورد توجه قرار می دهیم و به همین ترتیب از رهبران اتحادیه اروپا درخواست می کنم در اجلاس آتی اتحادیه در پایان ماه جاری، بر این موضوع تمرکز کنند. ابزارهای مالی ما عبارتند از هدایت منابع مالی موجود اروپا و تزریق نقدینگی بیشتر به بودجه مشترک اتحادیه اروپا، یا استفاده از اعمال نفوذ و قدرت بانک سرمایه گذاری اروپا. همچنین ابزارهای دیگری مثل درگاه اینترنتی مشترک مشاغل اروپا EURES که هم اکنون بیش از ۱/۳ میلیون فرصت شغلی در آن بارگذاری شده است، یا برنامه های آموزش حرفه ای فرامرزی نظیر دوره هایی که از طریق ابتکار "Erasmus برای همه" (طرح عملی اتحادیه اروپا برای بسیج دانشجویان دانشگاه ها) ارائه می شود. دو روز پیش که به اسلواکی سفر کرده بودم، نخست وزیر آقای فیکو به من گفتند که به لطف چنین اقداماتی، در سال گذشته ۱۰۰۰۰ شغل برای جوانان کشورش ایجاد شده است.

ما همچنین به شرکت ها در زمینه اشتغال زایی کمک می کنیم و بدین منظور و به ویژه در کشورهای ضعیف، برای بهبود اعتبارات اعطایی به شرکت ها ایجاد می کنند، با یکدیگر همکاری می کنیم. خرد شدن منابع مالی، یکی از موانع اصلی رشد و اشتغال است. تأمین سرمایه اقتصاد همراه با بیکاری جوانان از موضوعات مهم مطرح در اجلاس آتی شورای اروپا در پایان ماه ژوئن (خرداد) خواهد بود.

ما همچنین با شرکای اجتماعی اروپا از جمله تشکل های کارفرمایی و کارگری بیش از پیش برای یافتن راه حل های عملی، تبادل بهترین شیوه های عملی و نیز آموزش شغلی تشریک مساعی می کنیم. همانند سازمان بین المللی کار، موضوع گفتگوی اجتماعی در مرکز الگوی اجتماعی اروپا قرار دارد، گرچه این روزها تحت فشار است. البته، رشد ساختاری اقتصادی و رقابت پذیری بیشتر، بهترین ضمانت های بلند مدت برای اشتغال هستند. این عنصر کلیدی راهبرد اقتصادی اروپا و موضوع ثابت دستور کار هر نشست رهبران ملی و اتحادیه اروپا در شورای اروپایی است.

ما اروپائیان با علم به اینکه در یک فضای بین المللی به سر می بریم که بسیاری کشورهای درگیر چنین موضوعاتی هستند، تلاش می کنیم. طبق گزارش سازمان بین المللی کار، ۷۳ میلیون جوان در سراسر

دنیا بیکار هستند؛ که البته با احتساب جوانان مشمول NEET این رقم احتمالاً سه برابر یا حتی چهار برابر خواهد شد.

رشد جهانی اقتصاد نیز بر اساس طبقه بندی "بهبود اقتصادی با سه سرعت بالا، متوسط و کم" (که از سوی صندوق بین المللی پول در بهار جاری نامگذاری شده) بسیار شکننده است و نمی تواند مشاغل جدیدی را برای بسیاری افراد ایجاد کند، چه رسد به ایجاد کارهای شایسته. این چالش ها تا حد زیادی در تمامی کشورها و همه مناطق به چشم می خورد. اما کارهایی هست که می توان با همکاری هم انجام داد. از جمله تعمیق هر چه بیشتر روابط تجاری.

تأثیر تجارت بین الملل بر ایجاد اشتغال به هیچ وجه عاری از ابهام نیست، اما تأثیر کلی و ویژه آن مسلماً مثبت است. به همین دلیل اتحادیه اروپا از شروع بسیار قریب الوقوع مذاکرات با ایالات متحده آمریکا در زمینه توافقنامه تجارت و سرمایه گذاری در آنسوی اطلانتیک استقبال می کند. اتحادیه اروپا و ایالات متحده آمریکا در مجموع حدود نیمی از تولید ناخالص ملی جهان و یک سوم تجارت جهانی را به خود اختصاص می دهند. گشایش این فضا می تواند به صورت بالقوه، میلیون ها شغل جدید در هر دو سوی منطقه اطلانتیک ایجاد کند. این فضا همچنین تأثیر مثبتی بر شرکای تجاری ما در سراسر جهان دارد. امیدواریم در راه اجرای استانداردهای متعالی جهانی، نه فقط برای تولیدات و خدمات مورد مبادله، بلکه به صورت غیرمستقیم برای کیفیت محیط کار و شرکت هایی که کالا و خدمات تولید می کنند، با یکدیگر تشریک مساعی کنیم.

کمک های توسعه ای و اهداف هزاره همواره و بیش از هر چیز مورد نظر اتحادیه اروپا بوده است. با وجود مشکلات مالی، از اتحادیه همچنان به عنوان بزرگترین اعطاکننده کمک های توسعه ای در جهان یاد می شود، همانگونه که بزرگترین تأمین کننده مالی در زمینه مسائل اقلیمی و آب و هوایی برای کشورهای کمتر توسعه یافته است یا برای مثال، با پرداخت بیش از یک میلیارد یورو، اهدا کننده اصلی کمک های بشر دوستانه در بحران سوریه محسوب می شود.

اتحادیه اروپا همچون سازمان بین المللی کار، به قدرت معیارها و استانداردهای جهانی که قادر به راهبری رفتارها در راستای عدالت اجتماعی هستند، اعتقاد راسخ دارد. ما همچنین بر این باوریم که سازمان بین المللی کار در راه کمک به کشورها برای بازسازی و ترمیم بافت اقتصادی و اجتماعی، نقش اساسی ایفا می کند.

این مهم می تواند از طریق تدوین و تقویت استانداردها محقق شود و به واقع عضویت جهانی ۱۸۵ کشور در سازمان، سرمایه ای عظیم برای این انجام وظیفه خطیر است. اما از سویی باید با چالش های جدید بین المللی منطبق شد در عین اینکه نباید هدف از دوران کارهای یدی و مشاغل اداری گرفته تا مشاغل سبز، مشاغل سفید و، عصر اندیشه ورزی فناوری اطلاعات و ارتباطات، تا مشاغل پیشه وری را از نظر دور نداشت. خانم ها و آقایان، منظورم کار شایسته است. از اینرو، به خاطر انتخاب موضوع این نشست، یعنی "توسعه پایدار، کار شایسته و مشاغل سبز" به



اجتماعی، تماس های سه جانبه برقرار می کنیم. من بی صبرانه در انتظار شنیدن دیدگاه های شرکای اجتماعی اروپا در اجلاس بعدی اتحادیه اروپا هستم که در نوع خود بی سابقه است!

تنها با همکاری است که می توان اهداف را به درستی محقق ساخت. و البته هدف نهایی را که ما ۱۸۵ کشور عضو سازمان بین المللی کار و نیز اتحادیه اروپا را به هم پیوند می دهد، از یاد نخواهیم برد. هدف صلح "جهانی و دیرپای" و "مبتنی بر عدالت اجتماعی" در بطن پیشگفتار اساسنامه سازمان شما نهادینه شده است. اتحادیه اروپا نیز به عنوان تشکلی که بر خاکستر یک جنگ بنا شده، همواره همین اصل را چراغ فرا راه خود کرده است. آرزو می کنم سازمان شما در همه حال نقش زیرکانه و هوشیارانه خود را در یادآوری این حقیقت به دنیا فراموش نکند که عدالت اجتماعی سنگ زیرین جوامع صلح آمیز است.

شما تبریک می گویم. قطعاً این مناسب ترین موضوع در این برهه از زمان است.

علاوه بر این، سازمان بین المللی کار، نقش خود را در زمینه تحلیل مبتنی بر واقعیت و تسهیل تبادل بهترین روش ها برای نمونه در ارتباط با اصلاحات کار ایفا می کند.

در نهایت و البته از همه مهم تر اینکه به شکل مستمر، بر اقتدار بی نظیر گفتگوهای اجتماعی سه جانبه تأکید و آن را به فعل در می آورد. اصل گفتگوی سه جانبه برای اروپائیان بسیار حائز اهمیت است. سال هاست منافع آن، هرچند به درجات مختلف اما به طور گسترده از سوی همه کشورهای عضو به رسمیت شناخته شده است. شرکای اجتماعی ما به دقت چالش های اجتماعی و اقتصادی که با آنها مواجه می شویم را مدیریت می کنند و به همین دلیل، به خصوص پیش از برپایی نشست های مهم، اینجانب شخصاً و به طور منظم، با شرکای

ضمیمه ۸: متن انگلیسی سخنرانی پرزیدنت شورای اروپا

Second World War. It is therefore no surprise that, 'genetically speaking', the Union and the Organisation understand each other very well. (And when I say the Union, I mean not just the institutions but also the European Union's 27 member countries.) We carry within us the deep conviction that, underlying the economic and social organisation of our societies, lie eminently political goals.

We both know, to quote your 1919 Preamble, that *"injustice, hardship and privation (...) can produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled"*. Or translated into some of the EU's daily work today, we know that, when we work with our 27 countries on rescue mechanisms, on surveillance of budgets, bubbles and banks, or on youth employment policies, we do not only do this for the sake of balance-sheets and healthy economies. We are doing this also for eminently political reasons. To preserve, beyond monetary stability, the

security of our countries, our societies, our citizens. It's even a matter of civilisation. And both our organisations may be proud for having been honoured with the award of the Nobel Peace Prize – a happy occasion, which for the ILO occurred in 1969 (the year of your fiftieth anniversary) and for the European Union just last year. We are still young!

But..., eminent political goals must not distract us from solid economic fundamentals. On the contrary. We can only achieve them if we get our core business right. So why have I taken up the kind invitation, as

Speech by President of the European Council Herman Van Rompuy to the 102d Session of the International Labour Conference (ILO)



It's a pleasure and an honour to speak at this venerable institution here in Geneva, and at such an important time. A time when countries and citizens around the globe, not least in Europe, are still struggling to overcome the effects of the 2008 financial

crisis; a time when, under the influence of great economic and technological changes, the place of labour in the production process is under pressure and people both with and without jobs feel insecure; but also a time, when new initiatives are taken, when change is not just passively suffered but also actively shaped, and when millions of voices, some for the first time ever, dare to claim a say in shaping the workplace of tomorrow.

I hope that this year's Conference will be able to channel some of that very energy into agreements and resolutions that will benefit workers and citizens worldwide.

This Conference, established as you know in 1919, was a product of the First World War, or rather of the Peace after that War, just as the European Union on whose behalf I speak today, born in 1950, was a product of the



has been recovered. But this period of uncertainty brought to light a number of problems, and triggered other challenges – economic, social, also political – that are still with us today.

When the crisis erupted, we had no choice but to focus first on restoring stability – it is virtually a pre-condition for all else. Immediate measures to bring deficits and debt back under control were part of that story too. It's a necessary condition – though not a sufficient condition – for growth and for jobs.

Now that financial stability is restored and fiscal deficits have been halved, we can afford to concentrate more on structural fiscal efforts instead of nominal targets, and on structural reforms in the labour and product markets, to improve the competitiveness and resilience of our economies – as a basis for sustainable, quality growth and jobs. This means strengthening not just each individual economy but also the eurozone as a whole. We know we must avoid past mistakes and correct initial design flaws in our Economic and Monetary Union if we want to prevent crises in the future.

Five years of low growth or no-growth, not to say a recession, have resulted in higher unemployment levels, unseen in most member states for at least a decade. This is affecting the lives of millions and could eventually threaten the social fabric of countries and our Union, and fighting it is our number one political priority today.

I add immediately that growth in quite a number of our member states was artificially high during the decade before the financial crisis, and that employment levels were higher for that very reason. Structural problems also in the labour market were there for many years. Growth and jobs are the ultimate goal of all the reforms I mentioned, but reforms take time to bear fruit. So we also need measures with an immediate impact, to help create jobs, to spur economic activity, to preserve social stability and human dignity. It is the overriding daily concern for all the European national leaders. Individually, and collectively. And I have come today to tell you of these efforts.

But first let me take a step back and share at this international forum a few remarks on European labour markets in general. The fact is that we face some structural challenges, some of which are related to what makes Europe so special.

Take the idea of social justice, as embodied in our welfare systems. Over centuries, European countries have developed a distinctive way of organizing their societies

President of the EU's European Council (which brings together the 27 Presidents and Prime-Ministers of our member countries) to speak at your conference about the challenges of finding and creating jobs in Europe ?

Three main reasons.

First and foremost because employment is the ultimate goal of our endeavours in the last three years. Stability is only an instrument. Employment – and especially youth employment – is today at the heart of the political debate in most EU countries. Within the Union we're working hard to address the challenge; I will tell you more about that in a minute.

Second, because we are very much aware that youth unemployment, a recent concern for us in Europe, has been a topic for many countries gathered here. It's a key global challenge, which I discuss when I meet with the leaders of our partners across the world.

And thirdly, because we believe in the added value of the International Labour Organisation itself in addressing these issues. International cooperation and international labour standards and norms are key. In view of the global economic interdependences, that have never been as important as today, the voice of the Labour organisation must be heard. And for instance that's why I'm each time glad to notice, at the G20 Summits, that the interventions of the ILO Director-General carry a lot of weight.

One of the strengths of the ILO is its broad mandate, bringing together many experiences and perspectives. To contribute to this constant exchange of ideas, in my remarks I should like to focus on ideas and policies related to the situation in Europe:

- where we stand today,
- what are the specificities of our labour markets
- and which actions are being taken by governments across the continent.

As you know, our countries for some years now, have been grappling with the aftermath of the global financial crisis of 2008. The monetary stability of the countries sharing the euro – a currency for more than 300 million people in 17 EU countries – came under pressure. We have now managed to overcome that problem. The euro is there to stay, financial stability



educated yet less employed...

Among the structural problems we face, the high unemployment rate of non-EU citizens or citizens with a non-EU background is a very worrying phenomenon in many of our member states, even in the most prosperous ones. This is another trend we need to reverse. So, the situation in our member states is differentiated, and therefore so must be the policy approach. But with the same objective: to ensure equal access for all to decent jobs. Of course, the European Union is precisely that, a Union – a collection of countries working intensely together. Also on these issues.

Just last year, the European Council redirected considerable amounts of EU funds, helping 800,000 young people in the eight most affected countries. Last February we set aside €6 billion specifically for that cause in the Union's next seven-year budget. It will again be the highest priority on the mind of leaders in our next meeting of the European Council at the end of the month.

Every day, talented, motivated, energetic young people keep knocking on doors. In most of our countries, the situation of youth unemployment is severe. In certain countries, it's simply dramatic. Just as long-term unemployment, early unemployment can leave very deep scars.

A closer look at some figures first. In the European Union as a whole, more than 5 million young people between 15 and 24 are unemployed. That category can, however, reveal very different situations.

That's why we must go beyond the mere figures that the press loves to quote. Especially when those figures are astronomical, they risk creating a defeatist mood, a mission impossible mindset. It's only when you break down the figures and look at realities that we can get a grip again on the situation and work out targeted actions, action with real impact.

I am convinced there are no abstract, ideological one-size-fits-all solutions, but that we need tailor-made, evidence-based approaches. And I am pleased this is fully in line with the ILO's practices. (In the 'Oslo Declaration' of April 2013, European and Central Asian ILO members stressed the importance of "evidence-based, high-quality research, analysis and technical advice": rightly so – in the EU we follow the same approach.). In breaking down the figures, the starting point is to bring into focus the most vulnerable young people, those who are Not in Education, Employment or

and economies, which has become known as the "European social model". This historically unique achievement has helped to cushion the worst consequences of the crisis. Welfare systems are a true asset for our societies, but they are facing pressures that for any government it would be irresponsible to ignore. So we must protect them, by reforming them.

Another specificity we cherish: in the European Union, we are 27 countries with together 23 official languages! So although within the Union most legal barriers to freely move to find a job or start a business in another country have been lifted, many other practical obstacles of having to work in another language or culture hamper mobility.

Even if outsiders perceive us all clearly as 'Europeans', for most of our citizens, this 'continental' identity is trumped by local or national particularity! Partly as a result, the traditional employment policies in our countries have always focused more on "bringing jobs to the people" than on helping people to "go to the jobs", even if in today's world, encouraging labour mobility could well be a more promising avenue.

This fragmentation of the labour market is clearly reflected in the European statistics. For example, Germany enjoys the enviable level of unemployment close to 5% – the second best result in the EU after Austria. A few years ago, when Europe was entering into the crisis it was higher, close to 8%. Over the same period, unemployment in Spain more than doubled, to a level now five times higher than in Germany. As a result, while thousands of employers in Germany are looking for new hires, thousands of workers in Spain are looking for employers. In effect, despite record unemployment in Europe, an estimated 4.5 to 5 million job vacancies presently exist in the EU.

Even though young Europeans are generally well-educated, in some countries many leave school early. While, for example, in the Czech Republic just 5% of the young drop out early from education or training, in Portugal it's every 5th person. It is unfortunately not rare that those who stay in education learn skills that do not match the requirements of the economy. And finally, in today's versatile economy, skills learned early in life do not suffice forever. But life-long learning still needs to be more common.

We are very much aware that employment levels of women are quite lower than men's: 62% for women versus 75% for men. Even though the education level of women in universities surpasses that of men! Better



unique achievement to have 27 (soon 28) countries commit to this high standard – which I believe is fully in line with the ILO's philosophy! The time is now for full mobilisation to turn that commitment into reality, as quickly as possible.

Every one is working together: national governments, local authorities, companies big and small, social partners, and the European institutions too, where they can support.

We're focusing all the relevant instruments to the full, and I want EU leaders to focus on it at our next summit at the end of the month.

With our financial instruments, like redirecting existing European funds and bringing in fresh money in our common EU budget, or using the leveraging power of the European Investment Bank. And also with tools like our common European jobs portal EURES, which currently has more than 1,3 million job vacancies, or cross-border vocational training programmes, like the ones we're setting up via the "Erasmus for All" initiative. Two days ago I was in Slovakia and Prime-Minister Fico told me that thanks to such actions just last year 10.000 jobs for young people had been created in his country.

We will also help companies to create jobs and for that, especially in weak economies, we are working on improving credit access for SMEs – not least since they create three quarters of all European jobs. Financial fragmentation is becoming a major impediment for growth and jobs. Financing the economy is together with youth unemployment the major topic for our next European Council summit at the end of June.

We are also involving the European social partners – the employers' and employees' organisations – more in finding practical solutions and exchanging best practise, also in job training. Like in the ILO, social dialogue is at the heart of our social model, even if it is under pressure these days.

Of course, higher structural economic growth and competitiveness are the best long term guarantees for jobs. It is a key element of our economic strategy and a fixed point on the agenda for each meeting of national and EU leaders in the European Council.

We Europeans do these efforts fully aware that we act in an international environment where many countries struggle with these issues. According to the ILO's own reporting, worldwide 73 million young persons are unemployed; counting all the NEETs would probably triple or even quadruple this number.

Training, the so-called NEETs.

Let me take three examples of middle-sized EU member states. Take Greece first, a country that has received global attention in the past 3 years... Currently Greek youth unemployment is at a staggering 59 % [of the working population for that age category]. However the percentage of NEETs is much lower: around 20 % [of the total population for that age category]. This gap reveals that many who would want a decent job are taking refuge in studies or perhaps the precarious jobs of the informal economy. So the overall picture is clearly bleak, but it is not the case that 3 out of 5 young Greeks have given up all activities. A nuance that often gets lost!

Sweden offers another situation. It's a country with less than 8 % of its young people neither in education, employment or training: the same low percentage of NEETs as Germany. On the other hand, Sweden has a youth unemployment of almost 24 %, which rightly preoccupies its public opinion. However, only a part of this group are really unemployed, many are universities students who register as job seekers in view of finding a summer holiday job... So here the social safety nets that we value so much give another twist to the figures!

At the other extreme, take Bulgaria. There the youth unemployment rate of about 21 % puts it as one of the best performers within the EU (just in the top-five), but Bulgaria at the same time tops the list of NEETs figures (with 28%). This sign points to a situation where many young people feel so excluded from labour market and education that they do not even register as job-seeker.

These examples testify that within our Union, national situations vary greatly and national policies matter most. But there is a common rule of thumb. The earlier you catch those who drop out of the system, the more damage you can prevent. So we must act as early as possible to bring back NEETs into a situation with perspectives.

This is precisely the idea behind the principle of a Youth Guarantee which all EU countries have signed up to. It's a commitment that every young man or woman should receive a good offer employment, education or training, within four months of leaving school (or becoming unemployed). This will no doubt require efforts both at the supply and the demand side of labour market policies – better target training options and also making it easier for companies to hire young people. Two countries already have it, but it's a



your universal membership of 185 countries is an incredible asset. But also by adapting to new global challenges while keeping its sense of purpose: from the age of blue collar and white collar jobs to the age of green jobs, white jobs and, thinking of ICT, "copper" jobs, every time, ladies and gentlemen, it's about decent work. And I welcome of course, the chosen theme of this session of your Conference: "Sustainable development, decent work and green jobs". There is no more timely subject.

The ILO also plays its role by offering fact-based analyses and facilitating the exchange of good practices, for instance as regards labour reform.

But also and finally, and perhaps most importantly, by consistently emphasising and embodying the unique power of tripartite social dialogue.

This is a principle to which Europeans attach much importance. Its benefits have long been widely recognised – if to varying degrees in all our countries. The social partners are uniquely well placed to address the social and economic challenges that we face, and for that very reason, especially ahead of decisive meetings, I personally engage regularly in tripartite contacts with social partners. And I am also looking forward to listen to the European social partners at our next EU summit – a first time ever! It's only by working together that we can truly achieve our goals.

And let us not forget, the ultimate goal that unites us, all 185 member-nations of the ILO, and the European Union too. This goal of peace, "universal and lasting" and "based upon social justice", is enshrined at the very opening of your constitution's preamble. As an organisation also founded on the ashes of a War, this is a principle that has always been driving our Union. May your organisation always keep its attentive, vigilant role, in reminding the world of this truth: that social justice is at the foundation of peaceful societies.

Global economic growth is too fragile, with a "three-speed recovery" (as the IMF termed it this Spring) unable to provide new jobs for so many people – let alone decent jobs. To a large extent, these are challenges with all countries and all regions face for themselves. But clearly there are things we can do together. For instance further deepening trade relations.

The impact of international trade on job creation is by no means unequivocal, but the overall net effect is indisputably positive. That's why the European Union is pleased that we are very close to start negotiations with the United States on a Transatlantic trade and investment agreement. Together the EU and the US represent nearly half of world GDP and a third of world trade. Opening up this space can potentially create millions of jobs on both sides of the Atlantic. It will also have a positive impact for our trading partners across the globe. Together we also hope to contribute to strong global standards – not only for the products and services that are traded, but indirectly also for the quality of the workplaces and societies that produce them.

Development aid and the Millennium Goals remain a key objective for the European Union. Notwithstanding our fiscal problems, we remain the highest donor of development assistance in the world, just as we are the biggest donor in climate financing for least developed countries, or – to take another pressing example – the major humanitarian donor in the Syrian crisis, with more than € 1 bn. donated.

Just like the ILO, the European Union believes in the power of universal norms and standards. They can steer behaviour in the direction of social justice. And we believe that the ILO has a fundamental role to play in helping countries to repair the economic and social fabric.

Indeed by setting and upholding standards – for which

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان ایران

ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲ کد پستی ۱۵۹۳۶-۷۹۴۱۵

تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴ پست الکترونیکی: info@icea.ir

وب سایت های: www.payamekarfarmayan.com و www.icea.ir



آقای رییس،

نمایندگان و ناظران محترم،

با نزدیک شدن به پایان کنفرانس، لازم می دانم به مبحثی که در جریان نشست عمومی پیرامون گزارش اینجانب با موضوع "واقعیت ها، احیاء مجدد و تعهد سه جانبه گرایی" مطرح گردید، پاسخ دهم.



اما پیش از این کار، اجازه دهید چند جمله در مورد کار کنفرانس حاضر و روند اصلاحات در سازمان بین المللی کار که پس زمینه نهادی آن محسوب می شود تقدیم کنم.

برای این کنفرانس ۴۷۱۸ نماینده، شامل ۱۵۶ وزیر، ثبت نام کرده اند. پیام هایی از میهمانان عالیقدر از جمله پرزیدنت باندا از کشور مالاوی، آقای وان رامپوی رییس شورای اروپایی، و آقای دلامینی زوما رییس کمیسیون اتحادیه آفریقا دریافت و استماع شد.

کمیته های تخصصی کنفرانس نیز مباحث مهم را تکمیل و نتایج ارزشمندی در زمینه موضوعات پر اهمیت نظیر مشاغل سبز و توسعه پایدار؛ مسائل جمعیتی، اشتغال و حمایت های اجتماعی؛ و گفتگوهای اجتماعی ارائه نمودند. این مهم به شیوه ای سازنده و با درنظر گرفتن الزام به سه جانبه گرایی انجام شد که البته گزارش من نیز به همین موضوع می پردازد.

کمیته ما در زمینه اجرای استانداردها، کار خود را با موفقیت تمام کرد که در نوع خود گام بزرگی از سال گذشته به این سو بود. البته نباید چشم ما را بر این واقعیت ببندد که برای رسیدن به جایگاه واقعی در زمینه استانداردها، گام های بسیار بیشتری باید برداشته شود.

در این کنفرانس، سازمان بین المللی کار و کشور میانمار، سفر طولانی خود را پیرامون ماده ۳۳ اساسنامه به پایان بردند. مسیر این سفر در نوع خود بی مانند، پرنشیب و فراز و گاه سخت و ناهموار بود. اما همین اقدام بر ظرفیتهای سازمان بین المللی کار صحنه گذاشت و نشان داد که سازمان با توسل به ارزش های خود و بهره برداری کامل از ابزارهای موجود، می تواند به هر آنچه بخواهد دست یابد.

برنامه و بودجه دو سال آینده را نیز تصویب کردیم که من آن را به رأی اعتماد اعضا به سازمان و مسیری که در آن قدم برمی دارد تعبیر می کنم. از همه کسانی که از برنامه و بودجه حمایت کردند تشکر می کنم و نیز دیدگاه افرادی را که در مخالفت با آن توضیحاتی ارائه نمودند، محترم می شماریم.

در اینجا مایلم اولین برداشت کلی خود را از تجارب کنفرانس امسال بیان کنم. نهاد این کنفرانس برای ما بسیار عزیز و گرانبهاست. ظرفیت آن بی نظیر است. در واقع تنها پارلمان سه جانبه گرایی کار در جهان

است. کنفرانس ما، دست آورد و نتیجه تولید می کند. اما به اصلاحات نیاز دارد. در این تردیدی نیست. من اعتقاد دارم که باید موجزتر باشد. اما نه به قیمت لطمه زدن به کارکردهای حیاتی آن به ویژه در زمینه تدوین و نظارت بر استانداردها.

اشتباه نکنید، منظور حقیر شمردن ارزش های کنفرانس نیست. که اگر غیر از این باشد، قدرشناسی و بی مرامی است. بلکه، منظور تغییر در جهت بهبود است. اگر تعمداً این چالش را نادیده بگیریم، آرزو و آمال ما ترک برخواهد داشت. در ادامه بیشتر به این موضوع خواهیم پرداخت.

آقای رییس،

بسیاری از شما عزیزان، از این تریبون یا در محافل دیگر، از روند اصلاحات جاری در سازمان بین المللی کار سخن گفتید. هرچند این تبادل افکار به طرح نکات گوناگونی پیرامون موضوعات خاص انجامید، اما پیام قریب به اتفاق یا اجماع عملی در حمایت قاطع از تغییر بود. به درستی، مهمترین دغدغه ما نیاز به پیگیری موضوع تغییر با همتی بی کم و کاست و کارمایه و عزمی پایدار است.

در پاسخ به افرادی که من شخصاً فرصت گفتگو با ایشان را داشتم، به دنبال ارائه یک ارزیابی صادقانه از پیشرفت های انجام شده و چالش های پیش رو بودم. هر دو مورد قابل توجه هستند. و اکنون فرصت را مغتنم شمرده تأکید می کنم که من و همکارانم پیام جمعی شما را دریافت کردیم، به مسئولیت های خود واقفیم و همانگونه که شما از ما خواستید، به پیش خواهیم رفت.

بی شک، هدف صرفاً اصلاحات به خاطر اصلاحات نیست. بلکه اصلاحات به منظور تعالی کیفیت فعالیت ها و خدمات سازمان بین المللی کار است، هدف هر چه نزدیکتر کردن سازمان بین المللی کار به حوزه سه جانبه گرایی است، و البته تبدیل سازمان بین المللی کار به تشکیلی ثمربخش، شایسته و تاثیرگذار همانگونه که شرایط ایجاب می کند.

در همین خصوص، گزارش من در این کنفرانس با استنباط از راهنمایی های شما در مورد دستور کار عملی ارائه شد که باید سازمان بین المللی کار را در راه نزدیک شدن به بزرگداشت سده خود با نیروی اصلاحات به پیش ببرد.

از راهنمایی های بسیار مبسوط شما عزیزان و نیز دیدگاه های مثبتی که در مورد گزارش دریافت کردم، سپاسگزارم. بسیاری از شما از ملموس بودن گزارش، پیوستگی و رویکرد صریح آن و نیز ایجاز آن ابراز خرسندی کرده بودید. گرچه کوتاه بودن یک گزارش نکته مثبت آن است، اما به قول



در زمینه اقتصاد روستایی و کار غیر رسمی و نیز **دستورکار بعد از سال ۲۰۱۵** که جنبه بین المللی تری دارد پرداختند. بنظر می رسد که با دستورکار مذکور بهتر می توانیم نیت ایجاد فضایی برای اهداف کارشایسته را عملی کنیم که بی تردید نیازمند اتحاد همه نیروهاست.

من در گزارش خود به نقشی که انتظار می رود سازمان بین المللی کار در گذر به مسیر دنیایی با تولیدکربن کمتر و توسعه پایدار ایفا کند و مهمترین شاخصه تمیز شروع قرن دوم حیات سازمان از یکصد سال اول زندگی آن باشد، اشاراتی داشتم. که ظاهراً همه شما با آن موافق بودید، و کار تخصصی که در این کنفرانس انجام شد، موید همین درک و شناخت است.

بنابر این، ابتکار سبز باید محور تلاش های ما در همه عرصه های فعالیت سازمان بین المللی کار و البته با امعان نظر به دستور کار پس از سال ۲۰۱۵ باشد.

آقای رئیس، نمایندگان محترم،

مایلم به دلیل برخی تردیدهای ایجاد شده در مباحث، این نکته را روشن کنم که ابتکارات پیشنهادی در خصوص استانداردها و نحوه اداره سازمان، با ماهیت دیگر ابتکارات متفاوت هستند. نخست آنکه، این دو مطلب به نحوه سازماندهی امور خود سازمان بین المللی کار مربوط می شود. این ابتکارات بیشتر جنبه داخلی دارد تا خارجی، اما چیزی از اهمیت آنها کاسته نمی شود، بلکه بطور تنگاتنگی با اصلاحات دستور کار در ارتباط است.

دو نکته اساسی باید در مورد این ابتکارات عنوان شود.

اول اینکه ابتکارات هفتگانه باید بلافاصله به مورد اجرا در آید. قطعاً نیت ما این نیست که برای شروع آنها تا سال ۲۰۱۹ صبر کنیم. درست برعکس، این ابتکارات واقعاً ادامه همان روندهایی هستند که از قبل آغاز شده اند اما لازم است فوریت، شکل، طرح و تعهد سیاسی تازه ای در روح آنها دمیده شود. و این ابتکارات به انجام این مهم کمک خواهد کرد. دوم اینکه، همین کنفرانس حاضر به عنوان شاهد بلاواسطه و راهنمای وظایف ما عمل کرد.

من به این کنفرانس به عنوان نهادی که صفات برجسته آن نباید فراموش شود، اعتقاد راسخ دارم. اما گمان نمی کنم عده زیادی در اینجا و در پایان این سفر طولانی و پرحادثه سه هفته ای ما واقعاً معتقد باشند که نمی توانستیم بهتر و کارآمد تر از این عمل کنیم به نحوی که بیشتر باعث تقویت کنفرانس شود.

تجربه کمیته استانداردهای امسال نیز تایید می کند که اجماع کامل در مورد نظام معتبر تدوین و نظارت بر استانداردها شاید ضروری ترین آزمون تعهد به سه جانبه گرایی باشد. امسال موفق شدیم "از عهده این کار برآییم"، البته کار ساده ای نبود، اما باید

یکی از نمایندگان در باره گزارش، "بیش از آنکه پاسخ داده باشد، سوال طرح شده بود".

اما منظور از گزارش و بحث در مورد آن، نتیجه بخش بودن آن است. پس اکنون پرسش این است که آن نتایج دقیقاً چیست و چگونه می توان به آنها دست یافت.

در برهه کنونی، مایلم تصریح کنم که سازمان بین المللی کار مصمم است نقش واقعی و مسئولیت های خود را به طور کامل انجام داده و شرایط کارگران فلسطینی را بهبود بخشد. من در گزارش به صراحت در مورد تعهد سازمان بین المللی کار در این خصوص و شرح وظایف و مسئولیت های موظف مان اشاره کرده ام. ما باید اهل عمل باشیم. ما باید فعال باشیم.

آقای رئیس، نمایندگان محترم،

ابتکارات هفتگانه سده سازمان بین المللی کار که در انتهای گزارش اینجانب در کنفرانس مطرح شد، در واقع متضمن اکثر نظراتی بود که از طرف شما دریافت کرده بودیم. نظرات گاه کلی و گاه تفصیلی بود. عده ای به طور کامل از ابتکارات حمایت کردند. اما هیچکس عنوان نکرد که ابتکارات از نظر مفهومی یا شکلی نامناسب است. (جهت آگاهی بیشتر علاقمندان، پیشنهادات مدیرکل درخصوص ابتکارات هفتگانه سازمان در انتهای این بخش پیوست می باشد).

در واقع به نظر می رسد که همه به ضرورت تدوین ابتکارات جامع از این دست برای حرکت به سوی سال ۲۰۱۹ قائل هستند.

هر چند برخی ابتکارات بیشتر مورد توجه قرار گرفت، اما در کمال تعجب، ابتکار مربوط به "زنان شاغل" همچون سایر ابتکارات، حداقل نه به شکل مستقیم، چندان با اقبال روبرو نبود. ترجیح می دهم اینطور نتیجه گیری نکنم که علت، حضور تنها ۶۵ نماینده زن از ۲۹۱ سخنران مربوط به گزارش بوده است، بلکه دلیل آن را پابندی شما به تعهداتتان نسبت به مسائل زنان شاغل و در نتیجه احساس عدم نیاز به بازگویی آن و تکرار مکررات بدانم.

از سوی دیگر، "ابتکار بنگاه های اقتصادی" توجه زیادی را از طرف سخنرانان تمامی گروه ها به خود جلب کرد. در این خصوص، همگرایی و اشتراک نظر در مورد ضرورت پایه ریزی تعامل با شرکت ها از سوی سازمان بین المللی کار، به ویژه در زمینه های اشاره شده در گزارش مشاهده گردید. اما در مورد نحوه تعامل، بازخوردهای متفاوتی دریافت شد، به خصوص از طرف کارفرمایان که مصرانه خواستار شفافیت بیشتر در شیوه تعامل بودند. علاوه بر این، علاقه بسیاری در تبیین و اجرای نقش سازمان بین المللی کار در خصوص زنجیره تأمین جهانی و به طور عام تر، در زمینه مسئولیت اجتماعی صنفی به چشم می خورد.

همچنین حمایت قاطعی از "ابتکار فقرزدایی" به عمل آمد و چندین سخنران به فعالیت های تعهد شده سازمان بین المللی کار در آینده

بدانیم در فقدان درک تازه از برخی مسائل بنیادین، همواره اینچنین جان سالم به در خواهیم برد. باید به حرف یکدیگر گوش کنیم، با یکدیگر همکاری کنیم، خلاق باشیم، و به ارزش ها و اهداف سازمان بین المللی کار وفادار باشیم تا راه به سوی آینده را بیابیم. باید همه خود را متعهد به این بدانیم.

و نهایتاً طرح "ابتکار آینده کار" بود. اعتراف می کنم چندان در مورد پیشنهاد این ابتکار با شما مطمئن نبودم. با طرح این ابتکار احساس می کردم کمی از واقعیت های ضروری و فوری فاصله گرفته ام. شاید نوعی زیاده روی برای سازمانی که در مورد کارآمدی و مرتبط بودن آموزش در رفع نیازهای امروز مخاطبان خود با سختگیری تمام خود را متعهد می داند.

اما واکنش های شما به این تردیدها خاتمه داد. شما گفته بودید که بررسی محیط کار با نگاهی رو به جلو در زندگی و جوامع ما ضروری است. گفته بودید که این امر چارچوب گزینه های سیاستی را شکل می دهد و برای بزرگداشت یکصدمین سالگرد سازمان بین المللی کار مناسب خواهد بود.

بعد از مرور ابتکارات هفتگانه سده، لازم به ذکر است که برخی از موضوعاتی که در این ابتکارات پوشش داده نشده، در قالب تذکرات شما در نشست عمومی برجسته شده بود. بالاخص مسائل مهاجرت که بسیاری از نمایندگان به نکات ارزنده و مهمی اشاره کردند. ما همه نکات را مورد توجه قرار دادیم. و لازم است سازمان بین المللی کار در این حوزه در جایگاه بهتری قرار گیرد. نشست آتی گفتگوی کارشناسان ارشد سازمان ملل فرصت مهمی برای انجام این کار خواهد بود.

جناب آقای رییس، حضار محترم،

پس اتفاق بعدی چه خواهد بود؟

پیشنهاد می کنم در دستور کار نشست بعدی هیأت مدیره در ماه اکتبر (آبان)، پیگیری موضوعات مطرح شده در گزارش اینجانب در نظر گرفته شود. ما تک تک جزییات عنوان شده در تذکرات شما را در نظر گرفته و اهدافی را که در پس طرح این نکات بوده است را به طور کامل تنظیم خواهیم کرد. بر همین اساس، می توانیم مجموعه ای از نکات تصمیم ساز را به عنوان نقشه راه سده سازمان ترسیم کنیم. نمی دانیم تا کجا پیش خواهیم رفت. اما می دانیم که اقدام مربوط به هر یک از این ابتکارات بر اساس ویژگی آنها و شرایط متفاوت خواهد بود.

بدین ترتیب، در می یابیم که این ابتکارات باید در متن تصمیمات مربوط به فعالیت های سازمان بین المللی کار که قبلاً اتخاذ شده یا بعداً اتخاذ خواهد شد، لحاظ شود. در همین جلسه برنامه و بودجه سال ۲۰۱۴-۲۰۱۵ را تصویب کردیم، یعنی ترتیباتی که ما را به

سده سازمان، بلکه فراتر از آن سوق می دهد.

به نظر من، ابتکارات مطرح شده می تواند این ترتیبات را تنظیم و هدایت کند. البته اسم این کار تقلید از برون دادها و اهداف برنامه نیست، بلکه تجهیز سازمان با ابزارها و راهبری استراتژیک است. رابطه با اصلاحات دستور کار سازمان، تقویت متقابل است. در واقع ما با یک دستور کار واحد منسجم سرو کار داریم.

امیدوارم همه موافق باشند که مباحث ما و تذکرات شما می تواند و باید نتایجی که ما از این تلاش انتظار داشته ایم به بار آورد. به دست آوردن این نتایج بسیار اهمیت دارد چرا که اگر این سازمان بخواهد در آینده همچنان تاثیرگذار باشد، باید به حرف های کشورهای عضو و انتظارات آنها، پاسخ دقیق، موثر و سریع بدهد.

من و همکارانم تمام توان و تعهد خود را در سال پیش رو به کار خواهیم بست تا اطمینان دهیم که تا زمان نشست بعدی در سال آینده و برای تجدید این گفت و شنود، همین گونه عمل خواهیم کرد.

از توجه شما سپاسگزارم.

ابتکارات هفتگانه سده (قرن) سازمان بین المللی کار (آی-ال-او) به پیشنهاد مدیر کل آن سازمان:

یک صدمین سالگرد تأسیس سازمان بین المللی کار (آی-ال-او) فرصتی است قابل توجیه برای شاد باش، بزرگ داشت و گرمی داشت دستاوردهای گذشته، همچنین تصدیق و تجلیل از انسانها و نهاد هایی که تحقق آن دستاوردها را میسر و عملی ساختند. در سال ۲۰۱۹ آی-ال-او تمامی موارد یادشده در فوق را به انجام خواهد رساند ولی با این حال باز اقدامات بیشتری مورد نیاز است. یکصد سالگی آی-ال-او فرصتی ارزشمند فراهم می آورد تا یک سری ابتکارات و اقدامات کلیدی آغاز نمود تا سازمان را برای رویارویی و تسلط موفقیت آمیز بر چالش های پیش روی دستور کار آتی اش تجهیز و تقویت نماید. ایده های مدیر کل آی-ال-او برای ابتکارات هفت گانه سده سازمان بین المللی کار به شرح ذیل پیشنهاد شده است:

۱) **ابتکار هدایت، کنترل و حاکمیت** جهت کامل نمودن جریان اصلاح و بازسازی ساختار نظارتی و حاکمیت سازمان، برای انجام یک ارزیابی از اثرات بیانیه سال ۲۰۰۸، به ترتیبی که در متن نهایی آن آمده، و همچنین انجام اقدامات موثر بر پایه نتایج بدست آمده از آن ارزیابی.

۲) **ابتکار استانداردها** برای قوام بخشیدن به اجماع سه جانبه* در سیستم نظارتی سازمان، و ارتقای ارتباط و مناسب بودن استانداردها از طریق یک مکانیسم بازنگری در استانداردها.



دنیای کار، و مشارکت نهادهای سه جانبه* برای اقدام موثر در تحقق اصل برابری در فرصت و رفتار. و

(۷) **ابتکار آتیه کار** برای تشکیل یک "پانل مشورتی" برای آینده کار، که گزارش این پانل برای بحث در اجلاس سال ۲۰۱۹ کنفرانس بین المللی کار ارایه خواهد شد.

(۳) **ابتکار سبز** برای اجرایی ساختن یک بعد از کار شایسته، یعنی گذار به مسیر توسعه پایدار کم-کربن و آسان سازی کمک و همکاری سه جانبه* به آن.

(۴) **ابتکار بنگاه ها و واحد ها برای استقرار پایگاهی جهت مشارکت ای-ال-او با بنگاه ها و واحد ها، که این طریق کمکی خواهد بود به پایداری بنگاه ها و همچنین به تحقق اهداف سازمان.**

(۵) **ابتکار پایان بخشیدن به فقر** جهت رفع نیازهای فوری در برقراری یک دستمزد مکفی جهت زندگی، برای همه نیروهای کار، از جمله از طریق دو بخش "اشتغال" و "حمایت اجتماعی" مندرج در دستور کار توسعه پس از سال ۲۰۱۵.

(۶) **ابتکار زنان در کار** برای بررسی محیط و شرایط اشتغال زنان در

(*) نهادهای سه جانبه به مفهوم سه گروه دولت، کارگر و کارفرما است.



disposal.

We have adopted too a Programme and Budget for the next two years which I read as a vote of confidence in our Organization and the direction it is taking. I want to thank all those who supported the Programme and Budget and also express my respect for the explanations given by those who were unable to do so.

So here is my first overall conclusion from this year's experience. It is that we have an extraordinary institution in this Conference. It has an unparalleled capacity to bring us together. It is a unique global tripartite parliament of labour. It produces results. It needs reform. I have no doubt of that. I believe it has to be shorter. But without impacting against its critical functions particularly in setting and supervising standards.

So let's not make the mistake of talking down the value of our Conference. That would be an error of appreciation and of intent. Instead, let's set about the task of changing it to make it better. Refusing that challenge would be a failure of will and ambition. I will come back to this.

President,

Many of you have spoken – either from this podium or in other conversations – of the reform process underway at the ILO. While these exchanges have raised different points on specific issues, the overall message has been overwhelming – practically unanimous – in strong support for change. Indeed, if there has been any concern it has been that changes need to be pursued with undiminished ambition and sustained energy and determination.

In response to those with whom I have been able to talk personally, I have sought to provide an honest appraisal of progress made and challenges ahead. Both are considerable. And I have the opportunity now to reiterate that my colleagues and I have got your collective message, understand our responsibilities, and will push forward as you have told us to do.

Of course this is not reform simply for the sake of reform. It is reform with the agreed purpose of upgrading the quality of ILO work and services, of bringing the ILO closer to you our tripartite constituency, and of making the ILO as useful, relevant, and influential as our circumstances demand it must be.

In that regard, my Report to this Conference has had the objective of eliciting your guidance on the substantive



Mr President, Delegates and Observers,

My task, as the Conference draws to its close, is to respond to the debate that has taken place here in plenary on my Report **“Realities, renewal and tripartite commitment”**.

But before launching into that, allow me a few words about the work of our **Conference** and the reform process at the ILO which is the institutional backdrop to it.

We have had a record 4,718 registered delegates here, including 156 Ministers. We have received and heard the messages of eminent guests – President Banda of Malawi, European Council President van Rompuy, and African Union Commission President Dlamini Zuma.

The Conference's technical committees have completed important discussions and produced valuable conclusions on crucial issues – green jobs and sustainable development; demographics, jobs, and social protection; social dialogue. They have done so in constructive fashion and tripartite commitment to which my Report speaks.

Our Committee on the Application of Standards completed its work successfully – a major step forward from last year which should not blind us to the reality that many more steps forward will be needed before we get where we need to be in respect of our standards work.

And at this Conference the ILO and Myanmar have completed the **long journey of action** under article 33 of the Constitution. It has been a unique, bumpy, and sometimes uncomfortable ride. But it is one that vindicates ILO capacities, demonstrates just what this Organization can achieve when it unites behind its values and exploits to the full the instruments at its



respect of global supply chains and more generally in respect of corporate social responsibility.

There was strong support as well for the “End to Poverty Initiative”, with many speakers making the link to agreed future ILO work on the rural economy and informality as well as the wider international **post-2015 development agenda** where we seem to be progressing our aim of establishing a place for decent work objectives, but clearly need to join forces to finally do so.

In my Report, I described the role that the ILO will be called upon to play in the transition to a low-carbon, sustainable development path as the single factor which would most clearly distinguish the Organization’s second century of activity from its first. You seem to agree, and the technical work carried out by this Conference confirm that understanding.

So the Green Initiative will need to be at the heart of what we do and in all areas of ILO activity, with the post-2015 agenda very much in mind.

President, Delegates,

I should make it clear – because some uncertainty did emerge in discussion – that the suggested Initiatives on Standards and on Governance are of a different character from the others. In the first instance, they relate to the way the ILO itself organizes its work. These Initiatives are tilted towards inwards more than outwards, but are not the less important for that, and more closely related to the reform agenda.

There are two basic points to be made about these Initiatives.

The first is that they must take immediate effect. Certainly, we are not intending to wait until 2019 to start them. On the contrary, they are really continuations of processes already started, but which need to be given new urgency, shape, profile, and political commitment. The Initiatives will help do that.

The second is that this very Conference has provided first-hand evidence and instruction about the tasks at hand.

I started this intervention with a sincerely held conviction of the Conference as an institution with unique attributes that must not be lost. But I do not think there are many here at the end of this near three-week odyssey who do not really believe we could do

agenda that must take the ILO forward towards its centenary, driven by the motor of reform.

I want to thank you for the very extensive guidance you have provided, as well as for the positive comments made about the Report itself. Many of you have been pleased by its accessibility, its concrete and direct approach, as well as by its brevity. Although I recognize that to say that the chief merit of a report is that it is short in fact, as one delegate said of the content of mine, “raises more questions than it answers”.

But the idea of the Report and the debate on it is that it should have consequences. So the question now is what exactly those consequences should be, and how we can bring them about.

At this juncture, I wish to state clearly that the ILO is determined to discharge fully its proper role and responsibilities to support and improve the conditions of Palestinian workers. I have made clear our commitment in that regard and the definition of the ILO’s mandated responsibilities. We must be practical. We must be active.

President, Delegates,

The Seven Centenary Initiatives put to the Conference at the end of my Report have been the object of much comment from you. That comment has varied from the general to the detailed. Some have expressed blanket support for them. Nobody has said they are inappropriate in substance or in form.

It seems that you agree on the need to set out broad initiatives of this type to carry us forward to 2019.

This said, some initiatives were more frequently addressed than others. Somewhat to my surprise, the “Women at Work” initiative did not get as much comment as others, at least not directly. I prefer not to conclude that this was the result of only 65 of the 291 speakers on the Report being women (itself a call to action) but rather that your commitment to gender issues at work is so well established that it does not require restatement.

On the other hand, the “Enterprise Initiative” received great attention from speakers from all groups. On this one, there was strong convergence around the need for the ILO to establish a platform of engagement with enterprises, very much on the grounds set out in the Report. Where differing emphasis came, it was in respect of how to engage, with Employers in particular insistent on greater clarity on method. In addition, there was widespread interest in defining and implementing an ILO role in



I propose that we put follow-up to the discussion of my Report on the agenda of the next Governing Body session in October. We will go through every one of your interventions in detail and draw out their full intent. On that basis, we can present a series of decision points which together would constitute a Centenary Road Map. We will see where it takes us. But it is clear that the action to be taken on each of the Initiatives will vary in accordance with their character and with circumstances.

In that regard, it is to be understood that the Initiatives will need to be placed in the context of decisions already taken, or to be taken, on ILO activities. We have just approved a Programme and Budget for 2014-15 – arrangements which could well take us up to and beyond our centenary.

My view is that the Initiatives can help frame and direct those arrangements. It is not a case of duplication of programme outputs and objectives, but of equipping the Organization with the necessary tools and strategic direction. The relationship with the reform agenda is one of mutual reinforcement. We are engaged in a single coherent agenda.

In this way, I hope that you will agree that our debate, your interventions, can and will have the consequences that we have sought from this exercise. It is important that they do because for this Organization to be influential in the future it needs to respond accurately, effectively, and expeditiously to what its member States say to it and expect of it.

My colleagues and I will be investing all of our energy and commitment in the year ahead to making sure that we do that until we meet again next year to renew this conversation.

Thank you for your attention

our work better – more efficiently and in ways that strengthen the Conference.

The experience of this year's Standards Committee confirms too that recreating full consensus around an authoritative system of standards setting and supervision may be the most demanding test of tripartite commitment. We have succeeded in "getting by" this year – not without difficulty, but that will not always be so in the absence of a new understanding on some fundamental issues. We need to listen to each other, work with each other, be creative, and be faithful to the values and objectives of the ILO to find our way forward. Let's all commit to that.

Finally, there is the "Future of Work Initiative". I will confess to you that I felt uncertain about proposing this Initiative to you. It felt a little removed from pressing, immediate realities, perhaps something of an indulgence for an Organization that is committed to rigour in efficiency and relevance in addressing your needs of today.

But your reactions have allayed those doubts. You have said that a forward-looking examination of the place of work in our lives and societies is needed. It will frame policy choices and it will be appropriate to the marking of the ILO's 100th anniversary.

Following this review of the Seven Centenary Initiatives, it is necessary to say that a number of issues not covered by them figured prominently in your plenary interventions. That was particularly the case for migration issues on which many delegates had important things to say. We have taken good note of them. We do need to position the ILO better in this field. The coming UN High-Level Dialogue will give us important opportunity to do so.

President, Delegates,
So what happens next?



گزارش کمیته اشتغال و تأمین اجتماعی

در اجلاس یکصد و دوم سازمان بین المللی کار

June 20th – June 3 – ۲۰۱۳

تهیه کننده: مهندس سید حسن افتخاریان

فهرست مطالب
فلاصه گزارش ارایه شده در جلسات / کمیته‌ها
توانمندسازی محیط برای توسعه پایدار بنگاه‌ها
فلاصه مهم‌ترین مباحث کمیته سه جانبه
نتیجه‌گیری / پیشنهادات
فیلیم آموزشی توسعه قوب (مقایسه اقتصاد سه کشور برزیل، غنا و فیلیپین)

خلاصه گزارش ارایه شده در جلسات / کمیته‌ها

اشتغال و تأمین اجتماعی در مقوله جدید تغییر هرم سنی

جمعیت

تغییر سن جمعیت و توجه به بالا رفتن سن اکثر مردم، روند مشاهده شده جهانی در تمامی کشورها و مناطق است، هر چند که تغییر وضعیت سنین جمعیت با ضرب آهنگی متفاوت در طول دوره‌های زمانی همراه است. زندگی طولانی‌تر و سالم‌تر یکی از مهم‌ترین دستاوردهای بشر در زمینه توسعه بوده، هر چند باید به این نکته نیز اشاره داشت که هنوز کارهای زیادی برای انجام باقی می‌باشد. جمعیت جهان در حال رشد و پا به سن گذاشتن است پیش‌بینی می‌شود در سال ۲۰۵۰ جمعیت جهان از مرز ۹ میلیارد فراتر رود و سه چهارم این جمعیت پیر در کشورهای در حال توسعه زندگی خواهند نمود. اکثر افراد پیر زنان خواهند بود. وابستگی افراد پیر در حال افزایش است، در سال ۲۰۰۰ به ازای هر فرد بالای شصت و پنج سال، نه نفر در سنین کار وجود داشته است، در حالی که در سال ۲۰۵۰، این عدد تنها به چهار نفر خواهد رسید.

کشورها و مناطق در دوران‌های مختلف با چالش‌های متفاوتی برای عبور از این مراحل مواجه هستند و بدین ترتیب سطوح مختلفی از ضرورت‌ها علاوه بر افراد پیر، اشتغال جوانان و اثرات HIV / AIDS در آن‌ها وجود دارد.

مقوله تغییر هرم سن جمعیت، اثرات عمیقی بر روی نیروی کار و پویایی بازار کار، سیستم‌های حمایت اجتماعی، اشتغال و توسعه اقتصادی برجای گذاشته است.

در طول دهه آینده پیش‌بینی می‌شود که ۴۲۰ میلیون نفر به تقاضای کاری که امروز وجود دارد اضافه شود. رشد نیروی کار به ویژه در کشورهای در حال توسعه افزایش بیشتری خواهد داشت، یعنی در جایی که اکثریت نیروی کار در بخش غیررسمی مشغول به کار هستند. در مقابل، رشد جمعیت در سنین کار در کشورهای توسعه یافته متوقف شده و یا در حال کاهش است. ضروری است تا بیش از ۶۰۰ میلیون شغل در جهان ایجاد شود. در این محاسبه ۱۹۷ میلیون نفری که در حال حاضر بیکار هستند و ۷۳ میلیون نفر آن‌ها جوان هستند و تازه‌واردین به بازار کار لحاظ شده است. تخمین زده می‌شود که تنها ۲۰٪ از جمعیت در سنین کار در جهان دسترسی مناسب به حمایت‌ها و تأمین

اجتماعی کامل داشته باشند. در کشورهای توسعه یافته ۳۴۲ میلیون نفر از افراد سالخورده درآمد بازنشستگی کافی در اختیار ندارند و اگر به همین ترتیب پیش رود در سال ۲۰۵۰، تعداد این جمعیت به یک میلیارد و دویست میلیون نفر خواهد رسید.

افزایش اشتغال رسمی و نرخ حضور نیروی کار در بخش رسمی اقتصاد برای دستیابی به حمایت اجتماعی و نیازهای توسعه اقتصادی امری ضروری است. اما به هر حال، اشتغال غیررسمی و سایر شکل‌های اشتغال با عدم پوشش بیمه‌های اجتماعی مکفی به صورت فراگیر برای بخش‌های بزرگی از نیروی کار همچنان وجود دارد.

برای بسیاری از کشورها، بحران جهانی اقتصاد، معیارهای کنترلی و کُندی سرعت رشد با تأثیر بر روی بازارهای کار و سیستم‌های حمایت اجتماعی همچنان نتایج منفی در این بخش‌ها را به دنبال داشته است. سطوح بالای بیکاری، بالا رفتن سهم جوانان بیکار که نه به فعالیتی مشغول هستند و نه در مسیر آموزش و یادگیری، عدم امنیت شغلی، افزایش نابرابری‌ها، محیط ناتوان برای بنگاه‌ها، تقاضا برای بیمه‌ها و حمایت‌های اجتماعی را افزایش داده و به دلیل ضعف گفتگوی اجتماعی، چالش‌های دیگری را به موضوع تغییر سن جمعیت اضافه نموده است. بحران، فشار خود را بر روی مالیه عمومی و بدهی‌ها نیز اعمال کرده است و ریسک‌هایی را در دستیابی به حمایت اجتماعی بوجود آورده و مشکلات پیچیده رانیزمند اصلاح ساختاری کرده است.

اصول و خط‌مشی‌های راهنما

لله برای حل مشکلات اشاره شده، ترکیبی مناسب از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های چند بُعدی که بتواند وابستگی درونی بین فواصل سنی جمعیت، اشتغال، مهاجرت نیروی کار حمایت اجتماعی و توسعه اقتصادی را تشخیص دهد مورد نیاز است.

لله اصول راهنمای جهانی سازمان بین‌المللی کار و ترغیب کار شایسته در طول چرخه عمر، خط‌مشی‌های مرتبط با تنوع و تفاوت‌های کشورهای شامل ساختار سنی جمعیت، توسعه اقتصادی، چارچوب‌های قانونی، نیازمندی‌های بازار کار و فضای مالی از این جمله محسوب می‌شوند.

لله روش‌های جامع و یک‌پارچه آموزش مرتبط با نیازهای بازار کار، تحصیلات، ترویج اشتغال و حمایت‌های اجتماعی که توسعه‌دهنده‌ای مناسب برای چرخه اشتغال، حمایت اجتماعی، بهره‌وری، رشد و توسعه جامع محسوب می‌شود.

لله چشم‌انداز بلندمدت که ظرف چرخه عمر را در نظر داشته و ترویج‌دهنده مسئولیت شخصی، مسئولیت‌های هر یک از شرکای اجتماعی و انسجام بین نسل‌ها و گروه‌های جمعیت باشد.

لله بسته‌های نوآورانه سیاستی در پاسخ به تغییرات،

لله گفتگوهای اجتماعی مؤثر و کارآمد و تصمیم‌گیری جمعی در ارتباط با سیاست‌های ملی و رویه‌هایی که می‌بایست براساس واقعیت و احترام باشد

لله پرهیز و مقابله با تبعیض سنی در استخدام

لله ترویج برابری جنسی در طول چرخه عمر جمعیت

لله افزایش قابلیت استخدام‌پذیری و مشارکت نیروی کار با ایجاد محیط توانمند سیاست‌گذاری که منجر به بنگاه‌های پایدار و رشد کیفی مشاغل شود

لله اشتغال مؤثر جوانان و برنامه‌های آموزشی

ترکیب جامع سیاست‌گذاری‌ها

مسئولیت اولیه تمامی دولت‌ها اجرای سیاست‌ها به گونه‌ای است که چالش‌های تغییرات حرکتی سن جمعیت را به شکل مؤثر مورد توجه قرار دهند. با ترکیب صحیح سیاست‌ها، تغییر وضعیت سن جمعیت نه تنها قابل مدیریت می‌شود بلکه با تعهد ذی‌نفعان مرتبط می‌تواند به فرصت‌هایی نیز تبدیل شود.

سیاست‌های اشتغال و حمایت اجتماعى باید به گونه‌ای تدوین شوند تا یک‌دیگر را در پاسخ به نیازمندی‌ها و پیچیدگی‌های موضوعات اشتغال، الگوهای درآمدی و نیاز جمعیت حمایت نمایند.

سیاست‌های اقتصادى متمرکز بر حوزه اشتغال و توسعه می‌بایست مشاغل بهره‌ور و شایسته را برای تمامی گروه‌های سنی ایجاد کنند. این مساله شامل ساختارهای قانون‌گذاری و تصمیمات اقتصاد کلان در طراحی اشتغال می‌باشد تا منجر به سرمایه‌گذاری عمومى و بخش خصوصى شود، محیط توانمند برای بنگاه‌های پایدار و توزیع عادلانه درآمدها، توسعه مهارت‌ها، کارآفرینی و خطمشی‌های بازار کار فعال در رده این ترکیب مورد نیاز برای سیاست‌گذاری‌ها محسوب می‌شوند.

مقاله‌نامه شماره ۱۲۲ تصویب شده در سال ۱۹۶۴ با موضوع سیاست‌های اشتغال، توصیه‌نامه شماره ۱۹۵ تصویب شده در سال ۲۰۰۴ با موضوع توسعه منابع انسانی، توصیه‌نامه شماره ۱۸۹ مصوب سال ۱۹۹۸ با موضوع ایجاد شغل از طریق بنگاه‌های کوچک و متوسط و سایر استانداردهای مرتبط ساختارهای راهنمای لازم را بوجود می‌آورند.

توجه جدی به سیاست‌های چندگانه اشاره شده توسط سازمان بین‌المللی کار با موضوع اقدام فوری برای حل بحران اشتغال جوانان در سال ۲۰۱۲ نیز ضروری است.

تصمیم‌گیری گروهی (چانه‌زنی جمعی) و تعریف حداقل دستمزد به گونه‌ای مرتبط با سیاست‌های ملی و رویه‌هایی که می‌تواند تضمین‌دهنده توزیع عادلانه درآمد در جامعه باشد از نکات دیگری است که می‌تواند موضوع‌های شکاف در پرداخت به افراد در گروه‌های سنی متفاوت و بهبود ظرفیت مشارکت را نیز در خود جای دهد.

سیستم‌های حمایت اجتماعى (پوشش بیمه‌ای) پایدار، کافی و فراگیر باید ایجاد و کنترل شوند. با اولویت این موضوع که، زمینه‌های حمایت اجتماعى ملی برای تضمین دسترسی تمامی افراد جامعه به بهداشت و درمان‌های اولیه و حداقل درآمد برای زندگی مورد نیاز می‌باشد.

همانطور که در توصیه‌نامه کف حمایت اجتماعى شماره ۲۰۲ مصوب سال ۲۰۱۲ آورده شده، سطوح بالاتری از حفاظت اجتماعى باید به صورت تصاعدی در حد امکان برای اکثر مردم اجرا شده باشد. مقاله‌نامه حمایت اجتماعى (حداقل استانداردها) شماره ۱۰۲ مصوب شده در سال ۱۹۵۲ به همراه توصیه‌نامه ۲۰۲ و سایر استانداردهای حمایت اجتماعى سازمان بین‌المللی کار در این مورد می‌تواند به عنوان مرجع و چارچوب راهنما مورد استفاده دولت‌ها و شرکای اجتماعى قرار بگیرد.

بازار کار باید به گونه‌ای عمل کند که امکان تغییرات لازم را با در نظر گرفتن منافع قانونی شرکای اجتماعى ایجاد نماید. این موضوع زمانى

تحقق می‌یابد که ساختارى توانمند امکان مشارکت مثبت کارگران را به صورت دائم و حمایت شده در تغییرات تضمین نموده و شرایط کارفرمایان را نیز برای انعطاف‌پذیری لازم و رقابتی و نوآور ماندن را فراهم سازد.

سیاست‌هایی که موجب افزایش بهره‌وری می‌شوند می‌توانند به عنوان نقطه جبرانی برای کاهش نیروی کار در جوامع با جمعیت سالخورده بیشتر کارساز باشند. چنین سیاست‌هایی در کنار سایر موارد می‌بایست در برگیرنده:

تحصیلات و آموزش برای تمامی دوره عمر کاری

حمایت اجتماعى شامل دسترسی مؤثر به بهداشت عمومی و خدمات

اجتماعى

بهبود شرایط کار و اجرای استاندارد ایمنى بهداشت شغلی

نبود تبعیض که تفاوت سنی و حساسیت‌های گروه سنی را به دنبال

داشته باشد.

چارچوب‌هایی برای رویه‌های کاری منجر به بهبود در بهره‌وری

خطمشی‌های مؤثر در نوآوری

مهارت‌های غیر مرتبط و کمبود مهارت به عنوان یکی از چالش‌های مشترک در اکثر کشورها با مراحل مختلف توسعه یافتگی به شمار می‌رود. سیاست‌های توسعه مهارت‌ها بدین ترتیب یکی از قسمت‌های ضروری ترکیب یا آمیزه سیاست‌گذاری‌ها محسوب می‌شود.

دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران باید با مشارکت یک‌دیگر فرصت‌های یادگیری در طول دوره عمر کاری را برای توسعه اشتغال و بهره‌وری و همچنین جلوگیری از منسوخ شدن مهارت‌ها بوجود آورند.

معیارهای این مشارکت می‌تواند شامل موارد ذیل باشد:

ارتقای مهارت در زمان استفاده از تکنولوژی‌های جدید

برداشتن محدودیت‌های سنی در دسترسی به آموزش و یادگیری

فراهم‌سازی و نگرش به آموزش به عنوان یک قسمت جدایی‌ناپذیر در

برنامه‌ریزی شغلی

حمایت از محیط توانمند برای یادگیری و توسعه، به عنوان مثال از طریق

مربیان و تیم‌های آموزشی مناسب برای گروه‌های سنی مختلف

سیاست‌هایی با هدف افزایش مشارکت نیروی کار در گروه‌های آسیب‌پذیر یا بدون نماینده باید برای به حرکت در آوردن عرضه نیروی کار به کار گرفته شود.

سیاست‌هایی برای حمایت از خانواده‌ها به توازن زندگی کاری، تسهیلاتی برای مراقبت از افراد سالخورده و کودکان، حمایت از مادران شیرده و باردار، مرخصی والدین با مسئولیت‌های مرتبط با کودکان، زمان کاری انعطاف‌پذیر و کار خانگی، گزینه‌های ممکن هستند. این گزینه‌ها همچنین می‌توانند موجب افزایش مشارکت کامل نیروی کار، حذف موانع اشتغال افراد با سن بالاتر را نیز موجب شوند.

سیاست‌گذاری همراه با معیارهای مشخص برای حل موضوع گرفتاری‌های کارگران در بخش غیررسمی اقتصاد و تسهیل‌گری روش‌های متعدد برای انتقال از وضعیت غیررسمی به رسمی، کار بهره‌ور و شایسته که می‌تواند موضوع قابل اولویتی درمقوله تغییرسن جمعیت و نیاز به افزایش دوره حمایت‌های اجتماعى باشد.

در بسیاری از کشورها، بالا رفتن سن جمعیت منجر به افزایش هزینه‌های مستمری و بازنشستگی می‌شود و این نیاز بوجود خواهد آمد که با پایداری اقتصادى و مالی و پولی، سیستم بازنشستگی از طریق خطمشی‌های مناسب و کارآمد و مکانیزم‌های مالی و معیارهای اجرایی به گونه‌ای مناسب اطمینان داده شود. این نیازمندی باید با دسترسی در حد توان مالی، به بهداشت عمومی و سایر خدمات اجتماعى کامل شود. سیاست‌ها می‌بایست تضمین‌دهنده مستمری‌های قابل پیش‌بینی و کافی و یک انتقال تدریجی و انعطاف‌پذیر از گروه‌های فعال در



حمایتی تحت کشمکش روزافزونی می‌باشند.

ساختمان‌های حمایتی نیاز به تکمیل دارند تا در دوره‌های مختلف زندگی و نیاز به خدمات حمایتی بتوان از آن‌ها برخوردار شد. لذا به رسمیت شناختن و قانون‌مند کردن خدمات حمایتی حرفه‌ای باید مورد توجه و توسعه قرار گیرد.

روش‌های خلاق برای چارچوب‌های نهادی و مالی که ایجادکننده سیستم‌های حمایتی هستند مورد نیاز است. به عنوان مثال بیمه اجتماعی بلندمدت، مسئولیت‌های اجتماعی و هزینه‌ها باید به طور برابر تسهیم شوند.

با بهبود شرایط کار، توسعه مهارت و شناخت و توسعه برابری جنسیتی در کار، حق کارگران مورد حمایت از کار شایسته باید ارتقا یابد.

از طریق ابزارهای مختلف همانند کمک مؤثر مالیاتی و مشارکت در تعهدات، شامل معیارهایی برای جلوگیری از گریز از مالیات، منابع ضروری برای اجرای اثربخش سیاست‌های جامع می‌تواند به اجرا در آید.

سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی

گفتگوی اجتماعی در تمامی شکل‌های آن برای یافتن پاسخ‌های پایدار، برابر و مؤثر به چالش‌های تغییر سنی هرم جمعیت ضرورت دارد. این ضرورت می‌تواند مشارکت کلیدی به رشد و توسعه جامع و پایدار را نیز به دنبال داشته باشد. فرآیندهای اصلاحی ضروری می‌تواند از طریق گفتگوی اجتماعی به تعادل بین اشتغال، حمایت اجتماعی و سایر نیازمندی‌های مالی و پولی مرتبط تبدیل شود.

تصمیم‌گیری گروهی (چانه‌زنی جمعی) با تکیه بر آزادی انجمن‌ها و احترام و حقیقت‌جویی متقابل به عنوان ابزاری مهم برای توسعه توافقات جمعی خاص برای مواجهه با چالش‌های تغییر سن جمعیت در سطوح مختلف به شمار آیند.

نکات کلیدی مطرح شده توسط کارشناسان گروه کارفرمایی در

جلسات تخصصی

۱. قانع کردن کارگران در مورد موضوع سیستم و مبلغ مستمری در کشورها کار بسیار دشواری است.
۲. کارگران موضوعی را تحت عنوان ثبات پویا مطرح کردند که کارفرمایان درخواست اسناد تکمیلی و مفهوم واقعی این عبارت در اسناد شدند.
۳. کارشناسان گروه کارفرمایی از دولت‌ها خواستند معنی و مفهوم واقعی بحران اقتصادی و اثرات آن در کشورهای مختلف را روشن کنند.
۴. در جلسه سه‌جانبه کارگر، کارفرما و دولت‌ها به موضوع بنگاه پایدار اشاره شد ولی کارفرمایان تعریف سیاست‌های دولتی در این ارتباط را ناکافی دانستند و از رئیس جلسه خواستند تا مسئولیت واقعی دولت‌ها در توانمند سازی محیط برای پایداری بنگاه‌ها را مجدداً طرح نماید. (برای اطلاع عزیزان، ترجمه عوامل مؤثر در پایداری بنگاه‌ها در ادامه آورده شده است).
۵. مقاله‌نامه ۱۲۲، توصیه‌نامه ۱۹۵ و ۱۸۵ بسیار مهم شناخته شدند.
۶. کارفرمایان انعطاف‌پذیری در ساعات کار و سازمان کار را خواستار شدند.
۷. کارشناسان گروه کارفرمایی در جلسه اظهار داشتند که در سند اشتغال سال ۲۰۱۲ کار موقت به عنوان کار شایسته و کسب تجربه مورد توافق قرار نگرفت.
۸. در جلسه کارشناسی مطرح گردید که فیلمی از روند توسعه با مقایسه سه کشور برزیل، غنا و فیلیپین توسط یک محقق دانمارکی تهیه شده که افراد علاقمند می‌توانند در سالن نمایش آن را دیده و تحلیل نمایند. این فیلم برای قانون عالی بیوسوت این گزارش ارائه شده است.

سنین کاری به دوره‌های بازنشستگی از طریق بازنشستگی مرحله‌ای، کار ساعتی و تسهیم شغل به افراد مختلف باشند.

در اصلاح و بازنگری سیستم‌های مستمری و حمایت اجتماعی، کشورها اغلب با انتخاب‌های مشکلی در بین گزینه‌های سودمند مواجه می‌شوند، اما می‌بایست همواره توجه خود را معطوف به نتایج اجتماعی سیاست‌های خود نمایند. بهترین انتخاب برای هر کشور این است که ملاحظات قانونی طرح مستمری، با رعایت عدالت و یک‌پارچگی در دوره‌های سنی و همچنین طراحی مناسب با مشورت و حضور و گفت‌گو با داشتن مسئولیت برای شرکای اجتماعی دیده شده باشد. برای بعضی از کشورها، این انتخاب می‌بایست شامل افزایش مؤثر سن مستمری‌بگیری باشد.

باشد در صورتی که چنین است، دلایل این انتقال برای کارگران، به ویژه کسانی که نزدیک‌تر به سن بازنشستگی هستند باید براساس اصولی عادلانه و احترام به کارگران و منافع کارفرمایان مورد لحاظ قرار گیرد. هنگامی که چنین اصلاحاتی شامل تأخیر در سن بازنشستگی شود، نگرانی‌ها و فرصت‌های قابل تاملی برای کارفرمایان، کارگران و جامعه بوجود خواهد آمد. چنین اصلاحاتی می‌بایست در نظر داشته باشد که برخی کارگران یا گروه‌هایی از کارگران ظرفیت‌های خود را در توقع بیشتر از زندگی از دست داده‌اند به ویژه افرادی که کار آن‌ها با مخاطرات و آسیب‌های شغلی و مهارتی همراه بوده است. در این هنگام بازنشستگی یک موضوع اصلی برای کارگر است. اشتغال افراد سالخورده می‌تواند برای کارگران و کارفرمایان به یک اندازه سودمند باشد به شرط آن که موضوع سلامتی در اولویت قرار گیرد. سیاست‌هایی برای مبارزه با هر تبعیضی در سن و بوجود آوردن حساسیت سنی و تفاوت در افراد باید براساس احترام به شان انسان و افزایش بهره‌وری مورد توجه قرار گیرند. این سیاست‌ها می‌توانند شامل:

ترویج، کمک و یا قانون‌مند کردن و وضع مقرراتی برای مبارزه با تبعیض سنی باشد

به راه‌انداختن یک‌سری اقدامات آگاهی بخش توسط دولت‌ها، شرکای اجتماعی و رسانه‌ها در مبارزه با رفتارهای منفی نسبت به افراد مسن و بالا بردن عزت و ارزش آن‌ها در اجتماع

ابتکارات اجرایی در سطح بنگاه‌ها همانند برنامه‌های مشارکت گروه‌های سنی مختلف در اداره شرکت،

سیاست‌هایی برای فراهم‌سازی انعطاف‌پذیری در زمان و سازمان کار براساس نیازهای گروه‌های سنی مختلف در سیستم حمایت اجتماعی در نظر گرفته شوند، تصمیم‌گیری گروهی در ارتباط با قوانین ملی و رویه‌های اجرایی می‌تواند تسهیل‌کننده مقدمات این سیاست‌ها باشد.

تغییر وضعیت هرم سنی جمعیت تقاضاهایی را برای حمایت از بخش‌هایی از جمعیت ایجاد نموده است. فزونی یافتن این حمایت‌ها برای تحت پوشش قراردادن اجتماعی مردم و اطمینان بخشیدن به آن‌ها در زندگی و مقام انسانی آن‌ها ضروری است.

این بخش مورد حمایت، همچنین بوجود آورنده فرصت‌هایی برای سرمایه‌گذاری، نوآوری و ایجاد شغل می‌باشد. کیفیت بالای مدیریت این بخش مورد حمایت برای بهبود بهره‌وری، ظرفیت و کیفیت پایداری اهمیت دارد. تخصص‌گرایی در ارزیابی حمایت‌ها باید مورد لحاظ واقع شود.

سیستم‌های حمایتی سنتی که به طور گسترده‌ای بر روی اعضای مؤنث خانواده‌ها که بار مسئولیت‌های زندگی را به دوش دارند در زمان طراحی خدمات

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در جلسه نودوششم خود در سال ۲۰۰۷، پس از یک بحث عمومی بر روی گزارش تهیه شده شماره شش در مورد ترویج و توسعه بنگاه‌های پایدار نتایج زیر را تصویب و از هیات‌مدیره و دبیر کل سازمان درخواست نمود تا در بودجه و برنامه‌های خود برای سال‌های ۲۰۱۱-۲۰۱۰ و ۲۰۰۹-۲۰۰۸ نتایج به‌دست آمده که در ادامه به آن‌ها اشاره خواهد شد را در دستور برنامه‌های اجرایی خود به ویژه کار شایسته قرار دهد. نتایج به‌دست آمده از بحث ترویج و فزونی بخشی بنگاه‌های پایدار در ادامه آورده شده است.

مقدمه

۱) سوابق مثبت و گسترده و وسیع در مورد اهمیت نقش بخش

خصوصی و بنگاه‌های پایدار در توسعه اجتماعی و اقتصادی وجود

دارد.

این توسعه در برگرفته ایجاد اشتغال و کار شایسته و حفاظت از محیط زیست می‌باشد. بدین ترتیب، هیات‌مدیره دفتر بین‌المللی کار تصمیم گرفت تا موضوع بنگاه‌های پایدار را در دستور کار اجلاس نودوششم قرار دهد تا از آن به عنوان روشی برای دستیابی به کار شایسته در قالبی وسیع‌تر یعنی بنگاه پایدار استفاده نماید.

۲) در نشست جهانی ژوهانسبورگ در سال ۲۰۰۲، اعضای شرکت

کننده نسبت به ترویج و ادغام عناصر سه‌گانه توسعه پایدار

یعنی توسعه اقتصادی و اجتماعی و همچنین حفظ محیط‌زیست متعهد شدند، این عناصر سه‌گانه به صورت وابسته و تعاملی ستون‌های نگهدارنده توسعه محسوب می‌شوند. فقرزدایی، تغییر الگوهای ناپایداری تولید و مصرف، و حفاظت و مدیریت منابع طبیعی به عنوان پایه توسعه اقتصادی و اجتماعی اهدافی فراگیر و ضرورت‌های کلیدی برای توسعه پایدار محسوب می‌شوند. سیستم بین‌المللی، شامل ILO هنوز ارتباط محکم و هم‌افزایی قابل قبولی را بین پایداری اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیست بوجود نیاورده است. در نتیجه، پیشرفت اندکی در ارتباط با هم‌گرایی سیاست‌ها و نتایج عملی دیده می‌شود.

۳) ایجاد ثروت با تکیه بر تعاملات بهره‌وری بین تمامی اعضای

جامعه

بنگاه‌های پایدار منبع اصلی رشد، ایجاد ثروت، اشتغال و کار شایسته هستند. ترویج بنگاه‌های پایدار بدین ترتیب، ابزار اصلی برای دستیابی به کار شایسته، توسعه پایدار و نوآوری تلقی می‌شوند که بهبود استانداردهای زندگی و شرایط اجتماعی در طول زمان را به دنبال خواهند داشت. دولت‌ها و شرکای اجتماعی نیاز دارند تا برای ایجاد ارتباط بین سه عنصر توسعه پایدار اقتصادی، اجتماعی و محیط زیست به عنوان پایه‌های تقویت‌کننده متقابل و وابسته با یکدیگر همکاری نمایند. ILO به صورت مشخص در جایگاه حمایت از توسعه پایدار از طریق کار شایسته قرار دارد، چرا که در

کارگاه‌ها است که ابعاد زیست محیطی، اقتصادی و اجتماعی به صورت جدایی‌ناپذیر کنار یکدیگر قرار می‌گیرند.

۴) در بررسی چالش‌های ترویج بنگاه پایدار،

اهمیت دارد تا به ابزارهایی که راهنمای ILO در دستور کارهای بنیانی کار شایسته هستند مراجعه مجدد شود. مقاله‌نامه فیلاولفیا به همراه مقاله‌نامه اصول و حقوق بنیادین کار و پیگیری‌های آن در سال ۱۹۹۸ بر این نکات تأکید دارند که سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی عناصر وابسته و مکمل ضروری برای ایجاد گسترده توسعه پایدار و عدالت اجتماعی است، دستور ILO در مورد اشتغال جهانی که به تصویب هیات‌مدیره رسید. سیاست‌هایی را فراهم آورد که شامل خط‌مشی‌های بنگاه پایدار با هدف دستیابی کامل و بهره‌ور به اشتغال و کار شایسته برای همگان می‌باشد.

۵) تقویت قانون‌مداری از سوی سیستم‌های حکومتی و نهادها از عوامل

اصلی توسعه پایداری در بنگاه‌ها است که بنگاه‌ها را تشویق می‌نماید تا به روشی پایدار عمل نمایند. نقطه کانونی این موضوع توانمندسازی محیط برای تشویق سرمایه‌گذاری، کارآفرینی، حقوق کارگران و ایجاد شغل و نگهداری بنگاه‌های پایدار بوسیله برقراری تعادل بین نیازها و موضوع‌های مورد علاقه بنگاه، همراه با فراهم سازی فرصت برای جامعه جهت طی نمودن مسیر توسعه که ارزش‌ها و اصول کار شایسته، مقام انسان و پایداری محیط‌زیست را محترم شمارد.

۶) ترویج بنگاه‌های پایدار

هم‌چنین در مورد اطمینان بخشی از این موضوع است که انسان، منابع مالی و منابع طبیعی برای دستیابی به نوآوری پایدار، افزایش بهره‌وری و سایر نیازهای توسعه و در مقیاس وسیعی از جامعه به صورت برابر با یکدیگر ترکیب شده‌اند، این نکته نیازمند شکل‌های جدیدی از همکاری بین دولت، کسب و کارها، کارگران و جامعه برای اطمینان بخشی به کیفیت فعلی و آتی زندگی و اشتغال رو به گسترش و هم‌زمان همراه با حفاظت همه‌جانبه از کره خاکی می‌باشد. سه‌جانبه‌گرایی شامل گفتگوی اجتماعی و تصمیم‌گیری گروهی، عنصری حیاتی در این ارتباط به شمار می‌آید.

۷) بنگاه‌های پایدار نیازمند جوامع پایدار هستند،

بنگاه‌ها در جایی رونق می‌یابند که جوامع تمایل به پیشرفت داشته باشند. این موضوع نه تنها نیازمند یکپارچگی اقتصادی و اجتماعی بلکه انصاف در توزیع و دسترسی به منابع نیز خواهد بود. تفویض اختیار اقتصادی به زنان برای یک جامعه پایدار نکته‌ای کلیدی و محوری است. این مطلب نیازمند دسترسی برابر به فرصت‌های کارآفرینی، خدمات مالی و بازار نیروی کار است. پرورش فرصت‌های اقتصادی و اجتماعی برای گروه‌های بدون مزیت مثل جوانان به صورت ویژه دارای اهمیت است. پایداری هم‌چنین مستلزم اطمینان از خط‌مشی‌های عمومی و ساختارهای تدوین مقررات در ارایه وعده‌های قابل تحقق، باثبات و برابر در جامعه است.

۸) بنگاه‌ها برای پایداری نیاز به زنده ماندن دارند،

اما این حقیقت را نیز نمی‌توان منکر گردید که در اقتصادهای پویا و ارزان، برخی بنگاه‌ها به صورت اجتناب‌ناپذیر شکست خورده و از گردونه کسب و کار حذف می‌شوند و بدین ترتیب یک روند ورود و خروج دائمی بنگاه‌ها در چرخه اقتصاد وجود خواهد داشت. اصول و ارزش‌های کار شایسته راهنمایی برای تمامی



مقدمه

پس از بحث و تبادل نظر اعضای هیات‌های نمایندگی کشورها که به صورت جداگانه در قالب کارگروه‌های تخصصی دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران در مورد محتوای گزارش‌ها به بحث و موضع‌گیری می‌پردازند. نتایج مباحث به کمیته سه‌جانبه برای بحث گروهی بین شرکای اجتماعی منتقل تا ضمن تکمیل مباحث، روند تصویب آن‌ها نیز طی شود. در این میان نماینده دولت جمهوری اسلامی ایران در کمیته سه‌جانبه نقش و حضور بسیار فعالی داشت به طوری که نه تنها متمم‌های اصلاحی متعددی را به کمیته پیشنهاد نمود بلکه در اظهارنظر در مورد پیشنهادهای سایر دولت‌ها نیز به صورت مستقل شرکت می‌نمود اما این حضور می‌تواند با عنایت به موارد ذیل برای کشور و همچنین جامعه جهانی و شرکای اجتماعی سودمندتر شود اگر:

۱. دولت ایران در تمامی پیشنهادهای خود منفعلانه عمل می‌نماید یعنی نه با دولت‌های دیگر رایزنی می‌کند و نه با شرکای اجتماعی خود، این موضوع باعث می‌شود تا طبق رویه کمیته سه‌جانبه، در صورتی که کشوری در ارایه پیشنهاد اصلاحی خود تنها باشد رئیس جلسه از دولت‌های دیگر برای حمایت دوم درخواست اظهارنظر نماید، که در اغلب موارد هیچ کشوری همچنان که در متمم‌های اصلاحی پیشنهادی ایران دیده می‌شود، حمایت دوم را انجام نمی‌دهد و بدین ترتیب پیشنهاد حذف می‌گردد، نکته دیگر آنکه شرکای اجتماعی یعنی کارگر و کارفرما از پیشنهاد دولت خود بی اطلاع هستند و چه بسا بتوانند آن را کامل‌تر کرده و در جلسات تخصصی کارفرمایان و کارگران آن را مورد حمایت دولت‌ها نیز قرار دهند.

۲. نماینده دولت ایران در کمیته اشتغال با توجه به تغییر هرم سنی جمعیت به دلیل اتمام دوره ماموریت در ژنو و اجبار به بازگشت به کشور، از نماینده کشور هند و عراق می‌خواهد تا به جای وی متمم‌های پیشنهادی ایران را توضیح دهند!!

۳. نماینده ایران در پاراگراف نهم گزارش پیشنهاد نمود که بعد از واژه راهنمای خط‌مشی‌گذاری عبارت از طریق سه‌جانبه‌گرایی اضافه شود که مورد حمایت هیچ کشوری قرار نگرفت و حذف گردید.

۴. در پاراگراف نهم، متمم شماره ۵۱ که ایران به سیستم حمایت اجتماعی اشاره کرده بود- به دلیل عدم حضور نماینده دولت- در مرحله مردود شدن بود که برزیل در آخرین لحظات با متوجه شدن خانم (برار) از پیشنهاد حمایت کرد- این پیشنهاد با حمایت به کارفرمایان، کارگران و نیز حمایت نهایی آرژانتین و نتیجه به تصویب رسید.

۵. پیشنهاد دولت ایران این بود که بعد از کلمه **سن**، **جنسیت** نیز اضافه شود، دولت آرژانتین گفت که من متوجه نمی‌شوم که جنسیت با هدف چیست و حمایت نمی‌کنیم، کارگران اظهار داشتند که در خط بعدی گزارش این موضوع اشاره شده و در اینجا ضرورتی ندارد. کارفرمایان به دلیل اشاره شده حمایت نکردند. کانادا خواستار حذف و نیجریه به نمایندگی آفریقا با توجه به دلایل اشاره شده از پیشنهاد حمایت نکرده و متمم حذف گردید.

۶. در پاراگراف دهم، متمم شماره ۲۲ اتحادیه اروپا سیاست‌گذاری بدون اجرا را مردود دانست. کارفرمایان و کارگران هر دو حمایت کردند، کانادا، آمریکا، نروژ، مکزیک، نیجریه به نمایندگی آفریقا، برزیل و آرژانتین حمایت قاطعانه کردند.

بنگاه‌ها چه آن‌هایی که شکست‌خورده‌اند و چه آن‌هایی که موفق هستند و رشد می‌کنند را در بردارد. در این رابطه، خط‌مشی‌های فعال بازار کار و تامین اجتماعی برای مدیریت کارآمد بنگاه‌ها در شرایط اجتماعی، چنین انتقال‌هایی ناشی از موقعیت‌های علمی بسیار حائز اهمیت می‌باشد.

۹) اهداف کار شایسته به صورت جهانی قابلیت کاربرد دارد.

در هر حال، یک راه‌حل همه‌جانبه و جامع برای طراحی و اجرای خط‌مشی‌هایی که به پایدارسازی بنگاه‌ها منتهی شود وجود ندارد. خط‌مشی‌ها باید با توجه به تنوع موقعیت کشورها، شناسایی و در راستای سطح توسعه، منابع و ظرفیت نهادهای کشورها بدون چشم‌پوشی از اهمیت استانداردهای محیطی و نیروی کار تدوین شوند. به صورت مشابه، تنوع در اندازه و نوع بنگاه‌ها و نقطه قرار گیری آن‌ها در زنجیره ارزش، نیازمند مداخلات بسیار متفاوت است. با در نظر گرفتن این نکته که بنگاه‌های کوچک و متوسط هم‌چنان یکی از ابزارهای اصلی در ایجاد شغل شناخته می‌شوند. ترویج بنگاه‌های پایدار هم‌چنین نیازمند تاکید ویژه بر روی حمایت از انتقال بخش غیررسمی اقتصاد به اقتصاد رسمی است و نیز اطمینان از قوانین و مقرراتی است که تدوین و اجرا می‌شوند و این نیاز تمامی بنگاه‌ها و کارگران را شامل می‌شوند.

محیطی مساعد برای بنگاه‌های پایدار

توانمندسازی محیط برای بنگاه‌های پایدار در برگیرنده عوامل بسیار متفاوتی است، اهمیت نسبی هر کدام از آن‌ها به سطوح مختلف توسعه در گونه‌های مختلف فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی است. معذالک بستر و شرایط ابتدایی برای محیط کسب و کار وجود دارد که به صورت عمومی با اهمیت تلقی شده‌اند. این عوامل و شرایط که به صورت متقابل به یک‌دیگر وابستگی دارند شامل موارد زیر می‌باشند:

- ۱) ثبات سیاسی و صلح
- ۲) حکمرانی مناسب
- ۳) گفت‌گوی اجتماعی بین شرکای اجتماعی
- ۴) احترام به حقوق بشر و استانداردهای بین‌المللی کار
- ۵) فرهنگ کار آفرینی
- ۶) مدیریت مناسب اقتصاد و خط‌مشی‌های بایات برای اقتصاد کلان
- ۷) ادغام‌های تجاری و اقتصادی بلندمدت و متعهدانه
- ۸) ایجاد محیط قانون‌گذاری توانمند با در نظر گرفتن پایداری بنگاه‌ها
- ۹) رعایت قانون و حقوق مالکیت معنوی
- ۱۰) رقابت سالم
- ۱۱) دستیابی به خدمات مالی
- ۱۲) زیرساخت‌های فیزیکی
- ۱۳) تکنولوژی‌های ارتباطی و اطلاعاتی
- ۱۴) آموزش، تحصیل و شرایط یادگیری در طول دوره عمر زندگی کاری
- ۱۵) عدالت اجتماعی
- ۱۶) حمایت و بیمه‌های اجتماعی کافی
- ۱۷) پاسخ‌گویی و مسئول بودن عوامل مؤثر بر محیط کسب و کار

۷. در پاراگراف ۱۱، اکثر کشورها پیشنهاد نمودند که به حمایت اجتماعی می‌بایست به عنوان یک سرمایه‌گذاری بلندمدت نگاه شود که با فراهم سازی ثبات و پیشنهاد بازگشت سرمایه‌های اجتماعی و اقتصادی در طول زمان همراه باشد.

اتحادیه اروپا توضیح داد که ما بر روی حمایت بلندمدت اجتماعی از افراد جامعه و بسته سرمایه‌گذاری اجتماعی. **Social Investment package & (Long Term Social Protection)** تاکید داریم

دولت هند اعلام نمود که باخوشحالی حمایت خود را اعلام می‌نماید. نیجریه، کانادا، سوئیس، نروژ، کارفرمایان و کارگران حمایت کردند و پیشنهاد به تصویب رسید

۸. بحث بین گروه کارگران و دولت‌ها در مورد بکارگیری اصطلاح مناسب برای طبقاتی که به حمایت اجتماعی نیاز دارند بوجود آمد. کارگران اعتقاد داشتند که در سند آورده شده کسانی که در حداقل دسترسی هستند و باید به سطوح بالاتری از حمایت اجتماعی دسترسی پیدا کنند، ولی کسانی که در حال حاضر در وضعیت و سطح بالاتر حمایت اجتماعی می‌باشند باید متناسب با وضعیت اقتصادی و تغییرات به وضعیت بهتری دست پیدا کنند

۹. پاراگراف ۲۲- متمم شماره ۵۷ پیشنهاد دولت ایران، بعد از واژه مشارکت و فراهم شدن درآمدها به گونه‌ای که برای گذران زندگی کارگران کافی باشد. که هیچ کشوری حمایت نکرد و حذف گردید.

۱۰. پاراگراف ۲۳ متمم شماره ۵۹ پیشنهاد دولت ایران بعد از امنیت اجتماعی اضافه شود: قابلیت استخدام و تامین اجتماعی که هیچ کشوری حمایت نکرد و حذف گردید.

۱۱. پاراگراف ۲۵- متمم شماره ۴۱ بین کارگران و کارفرمایان اختلاف شدیدی روی داد. در نهایت اتحادیه اروپا به همراه نروژ و استرالیا حمایت کردند. مراکش اعلام کرد که هیچ تغییری نخواهد کرد و حمایت کرد. برزیل گفت ثبات مالی یک موضوع حیاتی و جدی برای همه و تمامی ساختارهای حکومتی است، بنابراین اشاره به آن و گرفتن وقت جلسه بیهوده است و حمایت نکرد، آفریقا حمایت نکرد. کارگران و کارفرمایان خواستار رای گیری شدند و در رای گیری دولت‌ها، پیشنهاد با ۲۶ رای منفی و ۱۸ رای مثبت مردود گردید.

۱۲. پاراگراف ۳۲ متمم شماره ۳ پیشنهاد ایران حذف شد.

۱۳. پاراگراف ۳۴ متمم شماره ۳۱ کارگران و کارفرمایان نسبت به انتخاب نمایندگان جدید کارگری و کارفرمایی برای حل موضوع اشتغال و حمایت اجتماعی مخالفت کردند و گفتند زمانی که سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی داریم، انتخاب نمایندگان مجدد اشتباه است.

۱۴. پاراگراف ۳۶، متمم‌های شماره ۵۲ و شماره ۶۲ پیشنهاد ایران حذف شدند
۱۵. پاراگراف ۳۶ متمم شماره ۱۹ کارفرمایان اطلاق زمان ۱۲ ماهه را محدودیت ایجاد کردن برای گفتمان اجتماعی بین شرکای اجتماعی دانستند که به لحاظ دیپلماسی با زبان ILO دارای اختلاف است و چون نمی‌دانیم برنامه‌ها و بودجه‌ها چه زمانی و به

چه ترتیب آماده می‌شوند بنابراین باید تکلیف بودجه و زمان‌بندی آن قبلاً مشخص شود. کارگران به رعایت زمان‌بندی اشاره داشتند.

لازم به توضیح است که پاراگراف‌ها به ترتیب شماره در گزارش سازمان بین‌المللی کار وجود دارند، دلیل آوردن این موضوعات، اهمیت حضور در جلسات و دقت در نکاتی است که ممکن است بعدها در تنظیمات و یا تغییرات قانونی مورد استناد واقع شوند. ترجمه پاراگراف‌ها در بخش اول گزارش موجود بوده و علاقمندان برای مشاهده سند اصلی می‌توانند به سایت‌های ILO و یا کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران مراجعه نمایند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

۱. اهمیت بخش غیررسمی اقتصاد و توسعه آن در کشور به دلیل ناتوانی محیط کسب و کار موضوعی بسیار جدی است و پیشنهاد می‌شود تحقیقی در مورد این موضوع در کشور با حضور و مشارکت شرکای اجتماعی صورت پذیرد.

۲. موضوع مقابله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های اشاره شده در گزارش نیازمند تشکیل کارگروه‌های تخصصی با مشارکت سایر شرکای اجتماعی می‌باشد تا طی آنها موضوع‌های مطرح شده در کنفرانس مورد تحلیل و بررسی بیشتر قرار گیرد.

۳. برگزاری سمینار ملی سه جانبه با عنوان بحران اشتغال در جهان و ایران می‌تواند مسیر حل این معضل اجتماعی را فراهم‌تر سازد.

فیلم آموزشی توسعه خوب (مقایسه اقتصاد سه کشور برزیل، غنا و

فیلیپین)



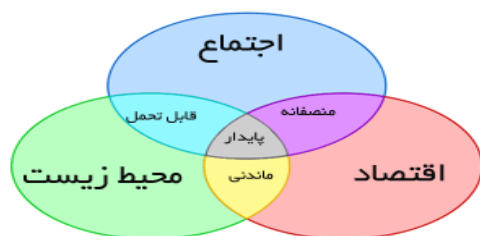
کمیته توسعه پایدار، کار شایسته، مشاغل سبز

Sustainable Development, Decent Work and Green Jobs
(Provisional Record)

May 5-15 یکصد و دومین کنفرانس بین‌المللی کار، ژنو - ۲۰۱۳

تهیه کننده: کتابون سپهری

در وسط سه دایره عبارت «پایدار» (Sustainable) نوشته شده که در واقع محدوده مشترک سه دایره اجتماع، اقتصاد و محیط زیست است. بدین مفهوم که با در نظر گرفتن وضعیت و شرایط اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی است که توسعه پایدار امکان پذیر می‌شود.



کار شایسته - Decent Work

تاریخ سیر تحولات حقوق کار، نشانگر آن است که بنیاد این رشته و منبع اصلی الهامات آن، حمایت از کارگر در مقابل کارفرماست. البته به نظر می‌رسد که این حمایت به منظور حفظ تعادل اجتماعی و اقتصادی، امری ضروری است. از این رو، اساساً قانون کار در زمره قوانین حمایتی از کار است. تحول در زمینه حقوق کار و اندیشه‌های آن، هر روز و مطابق با پیشرفت‌های روزافزون علمی، تکنولوژیک و پیچیده‌تر شدن ارتباطات اجتماعی، در حال تکامل است.

تئوری امکان دستیابی عادلانه تمامی افراد اعم از زن و مرد در شرایط آزاد و با لحاظ کردن امنیت و کرامت انسانی، نوپدیده‌ای در عالم حقوق کار به شمار می‌آید که از آن با نام «کار شایسته» یاد می‌شود. حقوق کار که تا امروز به نقش و وظایف دولت‌ها در تنظیم روابط و قوانین کار می‌پرداخت، مسئولیت دیگری را نیز متوجه دولت‌ها کرده و آن، فراهم‌سازی کار مناسب برای افراد جامعه و به تعبیری دیگر، ایجاد اشتغال مولد است.

کار شایسته به خواسته‌های افراد در زندگی کاری آن‌ها اطلاق می‌شود. خواسته‌هایی همچون فرصت‌های شغلی، درآمد، پیشرفت فردی، عدالت و برابری جنسی (در امکان دستیابی به کار). کار شایسته، بازتاب نگرانی دولت‌ها و کارفرما و کارگرانی است که در تعامل باهم، خصوصیت منحصر به فرد این مقوله را برای سازمان جهانی کار فراهم می‌سازند. کار شایسته ۴ هدف استراتژیک ذیل را پیگیری می‌کند:

❖ اصول و حقوق بنیادین کار

❖ برخورداری از فرصت‌های شغلی و درآمد

❖ حمایت و امنیت اجتماعی

❖ گفت و گوهای اجتماعی و سه جانبه (تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و دولت)

فهرست مطالب

تعاریف و مفاهیم

مقدمه

مبداً عمومی

گزارش نهایی

استراتژی‌ها و پیشنهادهایی برای اجرا در ایران

پیوست - مقاله نامه‌ها، توصیه نامه‌ها و قطع نامه‌های مرتبط با موضوع گزارش

تعاریف و مفاهیم

توسعه پایدار - Sustainable Development

امروزه بحث پیشرفت در کشورهای در حال توسعه و دستیابی به توسعه پایدار که همان افزایش سطح رفاه و بهبود مداوم وضعیت زندگی مردم است به عنوان یکی از اصلی‌ترین چالش‌های پیش‌روی کشورها می‌باشد. هرچند که این مساله یک چالش جهانی است ولی روش دستیابی به آن با توجه به شرایط هر کشور متفاوت است. بنابراین هر کشور باید تلاش کند تا الگوی مناسب خود را بیابد.

توسعه پایدار، توسعه‌ای است که نیازهای زمان حال را فراهم می‌کند بدون این که توانایی نسل‌های آینده در تامین نیازهایشان را به مخاطره اندازد. این توسعه دارای سه جنبه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی است. (کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه، 1987)

علاوه بر سه رکن اصلی توسعه پایدار شامل پایه‌های اقتصادی (Economical)، اجتماعی (Social) و محیط زیستی (Environmental)، بخش‌های مشترکی نیز بین این ابعاد وجود دارد. هم‌پوشانی بین توسعه اجتماعی و اقتصادی محدوده‌ای است که در آن عبارت "منصفانه"، یا عادلانه (Equitable) نوشته شده بدین معنی که باید رابطه اقتصادی در اجتماع به روابطی منصفانه و عادلانه منجر شود.

در قسمت مشترک بین محیط زیست و اجتماع عبارت «بادوام» (Bearable) است که یعنی انسان‌ها می‌باید روابط خود را با محیط زیست به گونه‌ای سامان دهند که قابل دوام باشد و به نابودی محیط زیست منجر نشود. قسمت مشترک بین اقتصاد و محیط زیست نیز با عبارت «قابل دوام»، مناسب رشد و ترقی (Viable) نشان داده شده به این مفهوم که رابطه اقتصاد با محیط زیست، ضمن این که امکانات باید امکانات رشد و ترقی را برای انسان فراهم کند، به گونه‌ای نباشد که از منابع طبیعی به صورت افراطی استفاده کند و به از بین رفتن آن‌ها منجر شود. استفاده از منابع تجدید پذیر مثل انرژی‌های خورشیدی و انرژی باد در زمره‌ی چنین توصیه‌ای قرار می‌گیرد.

این اهداف، تمامی کارگران زن و مرد، افراد حقوق بگیر و افرادی را در بر می گیرد که برای خود کار می کنند. سازمان بین المللی کار، تلاش می کند تا روش های مبتنی بر کار شایسته را به سیاست های اقتصادی و اجتماعی (دولت ها) تعمیم دهد. کار شایسته، محور مرکزی تلاش ها برای از بین بردن فقر و وسیله ای برای پیشرفت برابر و پایدار است.

براساس تعریف سازمان بین المللی کار، کار شایسته شامل فرصت هایی برای دستیابی به مشاغل با درآمد کافی، محیط کار ایمن، حمایت اجتماعی از کارفرمایان، کارگران و خانواده های آنان، ایجاد چشم انداز روشن در افق پیشرفت شخصی (شغلی)، و امکان ایجاد ائتلاف های اجتماعی (اتحادیه ها و سندیکاها) است و دولت ها از طریق سیاست های صنعتی و اقتصادی کار شایسته خلق و به توسعه این فرصت ها کمک می کنند.

اقتصاد سبز، مشاغل سبز – Green Economy, Green Jobs

مفهوم اقتصاد سبز چندین سال است که در محافل عملی، اقتصادی و سیاسی دنیا معرفی شده و مورد بحث قرار گرفته است. از سال ۱۳۸۹ تاکنون سه موضوع **اقتصاد سبز**، **حاکمیت بین المللی محیط زیست** و **تنوع زیستی** در دستور کار برنامه محیط زیست سازمان ملل قرار گرفته است.

اقتصاد سبز آن گونه ای از اقتصاد است که می تواند کیفیت بالاتری از زندگی را در چارچوب محدودیت های زیست بوم سیاره زمین در اختیار همگان قرار دهد. چنین اقتصادی می تواند از یک سو رفاه و سلامتی را در جامعه انسانی ارتقاء و از سوی دیگر خطرات زیست محیطی را کاهش دهد. **اقتصاد سبز** یعنی کاهش کلیه خطرات زیست محیطی و تولید فرآورده های سبز یعنی محصولات سازگار با طبیعت در روند زندگی انسان ها که نتیجه آن منجر به سلامت و سرزندگی اجتماعی شهروندان در جوامع گوناگون می شود.

یکی از راه های دستیابی و تحقق توسعه پایدار گرایش به سوی اقتصاد سبز است. گذار از اقتصاد فسیلی به سوی اقتصاد سبز مستلزم تمهید شرایط و زیر ساخت ها و بازنگری سیاست ها در سطوح ملی و بین المللی است. در این راستا باید تلاش شود تا یک هم گرایی و هم سویی عملگرا میان دستگاه های متولی برنامه ریزی توسعه اقتصادی و دستگاه های متولی برنامه ریزی محیط زیست و اقلیم صورت پذیرد. توسعه اقتصاد سبز بیش از هر زمان دیگر در عصر کنونی که شاهد بحران های جهانی هستیم و آسیب های ناشی از مصرف بی رویه انرژی های تجدیدناپذیر سلامت انسان ها را به مخاطره انداخته؛ ملموس تر است و می باید الزامات توسعه آن فراهم شود.

سیاست گذاری، برنامه ریزی و سرمایه گذاری دولت ها در راستای تقویت فن آوری های مبتنی بر انرژی های تجدیدپذیر، تولید محصولات سبز و آموزش نیروی انسانی دانش محور از جمله الزامات اصلی برای توسعه اقتصاد سبز و پایدار است که می باید مورد توجه مسئولین و متولیان توسعه همه جانبه کشور قرار گیرد.

اقتصاد سبز، اقتصادی است که در سایه ی زندگی انسان های پیشرفته و عدالت اجتماعی پدید می آید در حالی که در آن خطر ها و آسیب های زیست محیطی در کمترین میزان ممکن است. اقتصاد سبز یک اقتصاد یا توسعه ی اقتصادی است که بر پایه ی توسعه ی پایا و آگاهی از اقتصاد بومی (سازگار با بوم) بنا نهاده شده است.

کارل بور کارت تعریف می کند که اقتصاد سبز باید از شش ویژگی برخوردار باشد:
 ▶ انرژی تجدیدپذیر (توان خورشیدی، توان بادی، توان دریایی از جمله ی آن: توان موجی، زیست گاز و پیل سوختی)

▶ معماری سبز
 ▶ ترابری سبز (سوخت جایگزین، خودروی چندگانه سوز، برنامه های هم سفری، خودروی الکتریکی)

▶ مدیریت آب
 ▶ مدیریت پسماند
 ▶ مدیریت زمین (کشاورزی آلی، بازسازی بوستان ها، پیشگیری از فرسایش خاک)

اقتصاد سبز، انرژی سبز که پایه ی آن انرژی تجدیدپذیر است را هم دربر می گیرد و تلاش می کند تا جایگزین سوخت سنگواره ای شود و به نگهداری انرژی برای هنگامه ی ضرورت و ناچاری بپردازد. در عین حال جایی که صحبت از اقتصاد سبز می شود، واژگانی از قبیل کارآفرینی سبز، تکنولوژی سبز، مشاغل سبز، مهارت های سبز و بحث بسیار مهمی تحت عنوان سبزسازی مشاغل موجود به فرهنگ لغات افزوده می شود.

مقدمه

گزارش کار کمیته توسعه پایدار، کار شایسته و مشاغل سبز

اولین نشست کمیته توسعه پایدار، کار شایسته و مشاغل سبز (کمیته توسعه پایدار) در ۵ ژوئن ۲۰۱۳ صورت گرفت. این کمیته با ۱۷۴ نفر عضو (۸۱ نفر از دولت، ۳۲ عضو کارفرما و ۶۱ عضو کارگر) تشکیل شد. مسولین کمیته به شرح زیر انتخاب شدند:

رئیس: آقای A. M. Abdalhaleem Mohamad (عضو دولت، سودان)
 معاونین: خانم B. Cuthbert عضو کارفرما، جامائیکا و آقای G. Martinez (عضو کارگر، آرژانتین)

گزارشگر: خانم S. O'Carroll عضو دولت، ایرلند (در نشست پنجم)
 برای کار این کمیته، پیش از شروع کار گزارش ۵ تحت عنوان **توسعه پایدار، کار شایسته و مشاغل سبز**، توسط دفتر سازمان بین المللی کار برای یک بحث کلی روی ردیف پنجم دستور کار کنفرانس آماده شده بود.

معرفی

☑ در بیانیه افتتاحیه، رئیس کمیته یادآور شد که مسایل مورد بحث، چالش های جدی برای همه کشورها است و وظیفه این کمیته پیدا کردن راه حل هایی از نگاه کار شایسته خواهد بود. هر چند که این کار آسان نیست، اما بر اساس گفت و گوی اجتماعی و درک متقابل امکان پذیر خواهد شد.



کارگران در مواجهه با این تهدیدات، اتحادیه‌ها باید بخشی از یک گفت‌وگوی اجتماعی مبتنی بر آزادی تشکل و مذاکرات دسته جمعی باشند، در حالی که هنوز در بسیاری از کشورها، اتحادیه‌های کارگری هنوز به عنوان شریک اجتماعی به رسمیت شناخته نشده‌اند.

انتقال، نیاز دارد که دولت‌ها با تغییرات آب و هوایی مبارزه کنند و از طریق تحقیق در انطباق، لازم است در مورد چگونگی تاثیر تغییرات آب و هوایی، کاهش خسارات و انطباق سیاست‌های اشتغال و درآمد رو به آینده فکر کنند. آن‌ها باید سیاست‌های مالی که تضمین هر دو مشوق در توسعه زیرساخت‌ها و کف حمایت اجتماعی همراه با آموزش‌های حرفه‌ای برای کمک به کارگران متاثر از تغییر را بپذیرند و اشتغال‌پذیری آتی ایشان را تسهیل کنند. فقط انتقال نمی‌تواند بدون حمایت مالی برای کشورهای در حال توسعه تضمین شده باشد.

گروه کارگران به دنبال سه نتیجه متقن در این بحث هستند:

- ✓ شناسایی ابزار سیاستی موجود برای انتقال عادلانه؛
- ✓ شناسایی شکاف‌های قانونی؛
- ✓ و توسعه یک ابزار جدید را برای تعریف یک خط مشی ترکیبی منسجم برای انتقال عادلانه.

✓ معاون رئیس در گروه کارفرمایی بر شناخت طولانی مدت سازمان بین‌المللی کارفرمایان (IOE) بر اثرات اجتماعی و اشتغال تحولات تغییرات آب و هوایی تاکید کرد و این که این عوامل باید به همان اندازه اثرات زیست محیطی و اقتصادی تجزیه و تحلیل شوند. این بحث باید با افزودن ارزش به بحث‌های بین‌المللی از طریق یک گفت‌وگوی باز و به موقع و برای جلوگیری از دوباره کاری اقداماتی که در حال حاضر توسط دیگر سازمان‌های بین‌المللی انجام می‌شود صورت گیرد. موضوع مشاغل سبز، احیای چارچوب توسعه پایدار و دستور کار توسعه پس از ۲۰۱۵ نیاز به تجزیه و تحلیل دقیق دارد تا اطمینان حاصل شود که با موضوع اشتغال و اثرات اجتماعی از طریق تنظیم جهات واقع بینانه برخورد خواهد شد.

یک توافق اولیه در تعاریف لازم است تا نتیجه گیری منعکس کننده اقدامات انجام شده باشد. کسب و کار، توسعه پایدار و مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را به عنوان پیش‌برنده‌های شهرت، نوآوری، توسعه محصول و تعامل ذی‌نفعان و کارکنان می‌شناسد.

نمونه‌هایی از سیاست‌های صنعتی "سبز" ارایه شده در این گزارش، باید از زاویه دید کسب و کار و نه فقط دولت‌ها در نظر گرفته شوند. سازمان‌های کارفرمایی مباحث طولانی در این مورد داشته‌اند که دولت می‌تواند توسعه پایدار و کار شایسته را از طریق ترکیب مناسبی از ابزار سیاستی تقویت کند. انتقال مورد نیاز، منجر به تلفات و همچنین دستاوردهای تولید برای کسب و کار و کارگران خواهد بود، با این حال، در این راستا، تاکید ما بر اهمیت انجام انتقال به خوبی، توجه مناسب به نیازهای همه و منابع در دسترس کشورهای عضو است که باید از طریق ایجاد مهارت، قابلیت‌سازی علم و فن آوری، و فضا سازی برای شکل‌گیری سرمایه، نوآوری و سرمایه‌گذاری صورت گیرد. علاوه بر حقوق، تمام طرفین در این مورد مسئولیت خواهند داشت.

کارفرمایان نیازی به اقدامات اصولی نمی‌بینند. ولی سازمان بین‌المللی کار نقش مهمی در تجزیه و تحلیل تاثیر اشتغال و سیاست‌های مرتبط با هدف ایجاد اشتغال پایدار با در نظر گرفتن شرایط هر کشور دارد.

✓ نماینده دبیر کل (آقای خوزه مانوئل سالازار) معاون مدیر کل برای خط مشی گذاری اشاره کرد که آخرین کنفرانسی که در مورد مسایل زیست محیطی بحث کرده ۲۳ سال پیش برگزار شد و از آن زمان به بعد، پایداری محیط زیست و کار شایسته به عنوان چالش‌های بزرگ دنیای کار، به رسمیت شناخته شدند. عناصر بسیار مهم توسعه پایدار، تبدیل به چالش‌های محوری سیاست‌ها در سطح ملی و جهانی و برای دولت‌ها، کسب و کارها، اتحادیه‌های کارگری و شهروندان در سراسر جهان شده بود. روابط و پیوندهای بحرانی بین چالش‌های زیست محیطی و اجتماعی وجود داشت. مسایلی مانند بحران اقتصادی جاری و نیاز فوری به ایجاد شغل برای جوانان که به شدت با چالش‌های پایداری محیط زیست در سطح شرکت، در سطح ملی و در سطح جهانی در تعامل است.

✓ نماینده دبیر کل (آقای Peter Poschen، مدیر بخش شرکت‌ها) به ساختار گزارش دفتر شامل دانش جمع آوری شده، مفاهیم روشن آن مانند مشاغل سبز، مستندسازی تجربه‌های متعدد و برخی از نتایج اولیه برای سیاست‌گذاری اشاره کرد به طور معمول، کسب و کار هم برای محیط زیست و هم برای بازار کار ناپایدار است. پایداری زیست محیطی می‌تواند منجر به رشد اقتصادی، شغل و معیشت شود. مشاغل سبز نقش مهمی در تحول بازی می‌کنند اما باید اطمینان حاصل شود که مشاغل سبز شایسته هم هستند.

سه فرصت ناشی از توسعه پایدار عبارتند از:

- ✓ ایجاد شغل؛
 - ✓ بهبود کیفیت مشاغل موجود و
 - ✓ توسعه فراگیری اجتماعی، به ویژه برای زنان.
- سه چالش موجود:
- ✓ تاثیر تغییر ساختار اقتصادی بر بازار کار، و چگونگی سبز سازی شرکت‌های موجود، به ویژه شرکت‌های کوچک و متوسط؛
 - ✓ اثرات تغییر آب و هوا باعث اخلاص در تولید و از بین بردن معیشت می‌شود و
 - ✓ اثر نامتناسب و قیمت بالای انرژی بر فقرا.

✓ معاون رئیس در گروه کارگری در سخنان آغازین خود بیان داشت که این اولین بار است که شرکای اجتماعی در سازمان بین‌المللی کار گرد هم آمده‌اند به بحث در مورد اثرات بالقوه تغییرات آب و هوایی بر بشریت بپردازند. کشورهای توسعه یافته باید به طور قابل توجهی سطح انتشار گازهای گلخانه‌ای خود را کاهش دهند. کشورهای کمتر توسعه یافته باید هم گام با کنترل تولید گازهای گلخانه‌ای، به همان سطح از توسعه دست یابند.

هر دوی این انتقال‌ها باید به طور هم زمان صورت گیرد و می‌تواند تغییرات قابل توجهی در تولید و مصرف، و همچنین در الگوهای اشتغال داشته باشد. بحران‌های متعدد در جهان نشان داده که مدل‌های فعلی توسعه، متمرکز بر بازار و مالی است، در حالی که ارکان اجتماعی، کار و زیست محیطی مورد نیاز برای تغییر، مورد اهمال قرار گرفته است.

اجماع در میان شرکای اجتماعی در سطح ملی تنها راه قابل تصور برای پیشبرد سیاسی به سمت یک مدل پایدارتر است. دستیابی به توسعه پایدار نیز در بردارنده‌ی دستیابی به کار شایسته برای همه است. اگر چه ممکن است که اثرات تغییرات آب و هوایی هنوز در محل کار احساس نشده باشد، ولی می‌تواند به یک تهدید جدی برای رفاه جمعی منجر شود. برای کمک به



مبحث عمومی

برای شروع بحث، مستندی با عنوان **گزارش ۵- توسعه پایدار، کار شایسته- مشاغل سبز** توسط دفتر تهیه شده و در اختیار اعضا قرار گرفته بود. در این مستند علاوه بر تعاریف و توضیحاتی برای درک مشترک از موضوع، ۶ نکته‌ی کلیدی مطرح شد که پایه و مبنای مباحثات جلسات قرار گرفت و گزارش نهایی بر اساس همین مباحث شکل گرفت.

این نکات عبارتند از:

نکته ۱. پیوند میان محیط زیست دنیای کار

پگونه جریان اصلی مشکلات زیست محیطی (مانند تغییرات آب و هوایی، کمبود آب، از دست دادن تنوع زیستی و جنگل زدایی) بر دنیای کار تأثیر می‌گذارد؟

نکته ۲. فرصت‌هایی برای ایجاد کار شایسته

فرصت‌های اصلی برای پیشبرد کار شایسته برای همه به عنوان بخشی از یک انتقال کلی به سمت پایداری زیست محیطی چیست؟ چگونه پتانسیل رشد مشاغل و شرکت‌های پایدار از این تغییر تمق می‌یابد و چگونه می‌توان اطمینان داشت که مشاغل سبز نیز شغل شایسته هستند؟

نکته ۳. چالش‌های دنیای کار

اثرات مشکلات زیست محیطی، و هم چنین اقدامات صورت گرفته برای مفاظت از محیط زیست، پالش‌های گوناگونی برای اشتغال، شرایط کار، عدالت اجتماعی و حقوق کار ایجاد می‌کند.

این موضوع شامل تأثیر مقررات جدید در بخش‌های با مصرف زیاد منابع و یا آلوده کننده، تأثیر بر زنجیره تامین ناشی از افزایش در هزینه‌های انرژی و منابع طبیعی، یا اثرات توزیعی قیمت‌گذاری کربن و یا سایر اقدامات زیست محیطی است. چه پالش‌هایی را ممکن است که پس از اجرای سیاست‌هایی با هدف مفاظت از محیط زیست در دنیای کار تجربه کرد؟

نکته ۴. چه درس‌هایی را می‌توان از انتقال‌های پیشین آموخت؟

از انتقال‌های قبلی (مانند معرفی فن آوری‌های منبر به کاهش نیروی کار و مکانیزاسیون، فن آوری اطلاعات و ارتباطات و یا تنظیمات تجاری) و تأثیر آنها بر بر جهان کار و موضوعات جدید با گذار به توسعه پایدار چه چیزهایی می‌توان آموخت؟

نکته ۵. سیاست‌ها و نهادهای مورد نیاز بمنظور شکار فرصت‌ها و مدیریت چالش‌ها

چه سیاست‌ها و نهادهایی به منظور مدیریت پالش‌های مورد نیاز شرکت‌ها و کارگران، از گذار به اقتصاد سازگار با محیط زیست و به مداخل رساندن اثرات منفی، در عین ترویج کار شایسته و سبز و سبز سازی تمام شرکت‌های موجود مورد نیاز است؟ چه سیاست‌ها و ابزاری را می‌توان برای تسهیل این انتقال برای دنیای کار استفاده کرد؟

نکته ۶. اولویت‌های اجرایی و نقش کشورهای عضو، شرکای اجتماعی و دفتر

اولویت‌های سازمان بین المللی کار - با استفاده از تمام ابزار عملیاتی - چه باید باشد تا به ترکیب سرمایه‌گذاری در فرصت‌ها و در تسریع گذار به سوی دنیای کاری که به پایداری زیست محیطی احترام می‌گذارد و در سافت

بند ۱۴۷ سند نهایی "آینده‌ای که ما می‌خواهیم" در کنفرانس سازمان ملل متحد در توسعه پایدار ریو + ۲۰ (UNCSD)، به رسمیت شناختن اشتغال کامل و بهره‌ور، کار شایسته و برای همه و حفاظت اجتماعی به عنوان سنگ بنای توسعه پایدار را به تصویب رسانید. رویکرد "یک اقدام یکسان برای همه" وجود ندارد، و بر اساس شرایط و اولویت‌های ملی، استراتژی‌های مختلف استفاده خواهد شد. نکته کلیدی، همکاری‌های بین‌المللی، از جمله از طریق کمک‌های مالی و فنی و انتقال فن آوری است.

سبز شدن شغل‌ها در همه بخش‌ها لازم است و به رقابت‌پذیری و کم کردن تولید کربن، منابع کارآمد و اقتصاد سبز کمک می‌کند، که می‌تواند در مبارزه با تغییرات آب و هوایی موثر باشد. فرآیندهای اقتصاد سبز در کشورهای در حال توسعه می‌تواند فرصت‌های موفقی ایجاد کند که به ریشه‌کن کردن فقر کمک می‌کند.

تعاریف متعددی از "مشاغل سبز" وجود داشته است و به همین دلیل کمیته باید کاری کند تا درک مشترکی از این مفهوم حاصل شود. در رویکرد اتخاذ شده توسط برنامه محیط زیست سازمان ملل متحد (UNEP)، سازمان بین‌المللی کار (ILO)، کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های کارگری (ITUC) و سازمان بین‌المللی کارفرمایان (IOE)، در گزارش خود در سال ۲۰۰۸ به هر سه رکن توسعه پایدار پرداخته است که یک پیوند شفاف عملی و مفید با شرکت‌های پایدار ایجاد می‌کند.

توسعه پایدار و مشاغل سبز باید در زمینه‌های ملی تعریف شوند به طوری که روش‌ها و راه‌حل‌های خاص هر کشور قابل تعریف باشد. این کار می‌تواند یک باعث ترویج یک رویکرد بخشی به اقتصاد سبز، و شناخت همه بخش‌هایی شود که فرصت‌های سبز در آنها وجود دارد. سازمان بین‌المللی کار می‌تواند درک توسعه پایدار و ایجاد مشاغل سبز شایسته را از طریق تحقیق و تجزیه و تحلیل قوی، ارتقاء مقایسه با بهترین شیوه‌ها، ظرفیت‌سازی و فعالیت‌های آموزشی و تقویت همکاری‌های بین‌المللی پیش برد.

انتقال به یک اقتصاد سبز کم کربن یک ضرورت است اما نه ممکن و نه جذاب است مگر این که مبتنی بر اصول انتقال عادلانه، گفتگوی اجتماعی، کار شایسته و حمایت اجتماعی ساخته شود. نگرانی‌های اولیه بسیاری از دولت‌ها همچنان به رشد اقتصادی، اشتغال و درآمد معطوف خواهد ماند، در حالی که مسایل زیست محیطی به تعویق خواهند افتاد.

هر انتقالی نباید کیفیت مشاغل را کاهش دهد. به ویژه مهم است که کارفرمایان معیارهای یکسان برای مشاغل موجود را حفظ کنند. برای اطمینان از این که مشاغل سبز، شایسته نیز هستند، باید از سازمان‌های کارفرمایی و کارگری حمایت شود زیرا گفت و گوی اجتماعی در هر گذار به سوی یک اقتصاد سبز ضروری است. سازمان بین‌المللی کار باید صدای جهان کار باشد.



گزارش نهایی

دست‌یابی به توسعه پایدار، کار شایسته و شغل‌های سبز

چشم‌انداز ما

۱. چهار ستون برنامه کاری کار شایسته (گفتگوی اجتماعی، حمایت اجتماعی، حقوق کار و اشتغال) بلوک‌های غیر قابل تفکیک توسعه پایدار محسوب می‌شوند و باید در کانون سیاست‌های رشد جامع، پایدار و قوی و توسعه قرار گیرند.

۲. توسعه پایدار به معنی آن است که نیازهای نسل حاضر باید بدون مصالحه و چشم‌پوشی از توانایی نسل‌های آینده در رفع نیازهای آن‌ها تامین شود. توسعه پایدار سه بعد دارد - اقتصادی، اجتماعی، و زیست محیطی که با یکدیگر با اهمیتی یکسان مرتبطند و باید با همدیگر به آن‌ها پرداخته شود.

۳. با مشارکت در هدفی جهانی مشترک - سه رهیافت، مدل و ابزار متفاوت در دسترس هر کشور بر اساس شرایط ملی و اولویت‌های رسیدن به توسعه پایدار در سه بعد آن وجود دارد، امری که هدف نهایی ماست.

۴. یک انتقال عادلانه برای همه بسمت اقتصادی پایدار از نظر زیست محیطی، بگونه‌ای که در این سند توضیح داده شده باید بخوبی مدیریت شود و اهداف کار شایسته برای همه، شمول اجتماعی و محو فقر سهمی باشد.

۵. کار شایسته، فقر زدایی و پایداری محیطی سه چالش تعریف شده قرن بیست و یکم هستند. اقتصادها باید برای رفع نیازهای جمعیت رو به رشد جهان زاینده و مثمر ثمر باشند. جوامع باید جامع، تامین‌کننده فرصت برای کار شایسته برای همه باشند و نابرابری‌ها را کاهش داده و بصورت موثر فقر را محو سازند.

۶. هنگام اشاره به سبز ساختن اقتصاد، بنگاه‌ها و شغل‌ها، آن را در بافت توسعه پایدار و فقرزدایی ملاحظه می‌کنیم. این ابزاری مهم برای رسیدن به توسعه پایدار است و می‌تواند گزینه‌هایی را برای سیاست‌گذاری فراهم سازد. در این بافت، از سند "آینده‌ای که ما می‌خواهیم" استقبال می‌کنیم که توسط کنفرانس سازمان ملل متحد در زمینه توسعه پایدار در (ریو+۲۰) به تصویب رسید.

۷. سبز سازی اقتصاد معرف فرصت‌های متعدد برای دستیابی به اهداف اجتماعی است؛ و دارای پتانسیلی برای این موضوع است که به منزله یک موتور جدید رشد هم در اقتصادهای پیشرفته و هم در حال توسعه خدمت کند و یک تولیدکننده خالص شغل‌های سبز شایسته باشد که بتواند بنحو برجسته‌ای در فقرزدایی و شمول اجتماعی سهمی باشد. سبزسازی اقتصاد توانایی ما را برای مدیریت منابع طبیعی پایدار، افزایش کارایی انرژی و کاهش ضایعات ارتقا می‌بخشد، درحالی که به نابرابری‌ها و ارتقای حالت جهش توجه می‌کند. سبز شدن شغل‌ها و ارتقای شغل‌های سبز هم در بخش‌های سنتی و هم در حال ظهور، یک اقتصاد پایدار محیطی با کربن پایین و رقابتی و الگوهای مصرف پایدار و تولید را تقویت می‌کند و در مبارزه برعلیه تغییرات آب و هوایی سهمی است.

۸. انتقال به اقتصاد پایدار از نظر اجتماعی و زیست محیطی اگر به خوبی

مدیریت شود می‌تواند به محرکی قوی برای شغل آفرینی، ارتقای شغلی، عدالت شغلی و فقر زدایی بدل شود. سبز شدن تمامی بنگاه‌های اقتصادی و شغل‌ها با معرفی عملیات کارآمد منابع و انرژی بیشتر، اجتناب از آلودگی و مدیریت منابع طبیعی بصورتی پایدار منجر به ابتکار، ارتقای جهش شده و صرفه جویی‌هایی را تولید می‌کند که سرمایه‌گذاری و اشتغال جدید را به پیش خواهد برد. ۹. توسعه پایدار فقط با مدیریت فعال دنیای کار ممکن است. کارفرمایان و کارگران ناظرانی منفعل نیستند بلکه عوامل تغییرند، کسانی هستند که می‌توانند راه‌های جدید کاری را توسعه دهند که محیط را برای نسل‌های فعلی و آینده و فقرزدایی محافظت می‌کند و عدالت اجتماعی را با تقویت بنگاه‌های اقتصادی پایدار و ایجاد کار شایسته برای همگان ارتقا بخشد.

۱۰. مسیر حرکت به سوی توسعه پایدار از نظر زیست محیطی در برگردن ده رشته وسیعی از تلاش‌ها و فعالیت‌ها از سوی سازمان بین‌المللی کار و دولت‌های عضو است که بصورتی وسیع دارای توانمندی‌ها و قابلیت‌های متنوعی جهت عمل مطابق با واقعیت هر دولت هستند. در این بافت، همکاری، مشارکت در تبادل اطلاعات و اقدام مشترک در داخل دستورکاری سازمان بین‌المللی کار ارزشمند خواهد بود.

۱۱. ما اصول مشترک اما مسئولیت‌های متفاوت را به صورتی که در بیانیه ریو در زمینه محیط زیست و توسعه تنظیم شده است بخاطر داریم. (۱۹۹۲).

فرصت‌ها و چالش‌ها

۱۲. در انتقال به سوی اقتصاد و جوامع پایدار از نظر زیست محیطی، دنیای کار می‌تواند از برخی از فرصت‌های عمده بهره‌مند شود برای مثال:

- ✓ در آمد خالص در مجموعه اشتغال از طریق تحقق امکان ایجاد تعداد قابل توجهی از شغل‌های شایسته اضافی از طریق سرمایه‌گذاری در تولید پایدار از نظر محیطی و مصرف و مدیریت منابع طبیعی
- ✓ بهبود در کیفیت شغلی در مقیاس وسیع از روندهای تولیدی بیشتر و نیز محصولات و خدمات سبزتر در بخش‌هایی مانند کشاورزی، ساختمان، بازیافت و توریسم
- ✓ شمول اجتماعی از طریق دسترسی بهبود یافته به انرژی‌های پایدار از نظر محیطی و قابل پرداخت، و پرداخت برای خدمات زیست محیطی مثلاً مواردی که بطور خاص به زنان و سکنه در حوزه‌های روستایی مربوط است، و مواجه با برخی از چالش‌های عمده برای مثال
- ✓ بازساخت اقتصادی، ناشی از جابجایی کارگران و از دست دادن شغل و شغل آفرینی قابل انتساب به سبز شدن بنگاه‌های اقتصادی و کارگاه‌ها
- ✓ نیاز به بنگاه‌های اقتصادی، کارگاه‌ها و جوامع جهت سازگاری با تغییرات آب و هوایی به منظور اجتناب از ازدست دادن اموال و معاش و مهاجرت غیرداوطلبانه و
- ✓ اثرات معکوس بر درآمدهای خانوارهای فقیر از انرژی بالاتر و قیمت‌های کالا

با در نظر گرفتن مقیاس و فوریت این چالش‌های اشتغالی و زیست محیطی، روشن است که دنیا نه منابع و نه زمان در اختیار دارد که به آن‌ها بصورت جداگانه یا پشت سرهم بپردازد. پرداختن به این مشکلات بصورت مشترک تنها یک انتخاب نیست بلکه یک الزام و ضرورت است.

۱۳. اصول ذیل باید انتقال به اقتصادها و جوامع پایدار از نظر زیست محیطی را هدایت کند:

✓ **اجماع اجتماعی قوی در زمینه هدف و مسیرهای حرکت بسوی پایداری امری اساسی است.**

✓ **گفتگوی اجتماعی باید بخشی جداناپذیر از قالب کاری نهادی برای سیاست گذاری و اجرا در تمامی سطوح باشد. مشاوره صحیح، آگاهانه و جاری باید با تمامی شرکای مرتبط صورت گیرد.**

✓ **سیاستها باید اصول و حقوق بنیادین کار را احترام گذاشته، ارتقا و تحقق بخشد.**

✓ **سیاستها و برنامهها باید بُعد جنسیتی قوی بسیاری از چالشها و فرصتهای زیست محیطی را در نظر بگیرند. سیاستهای جنسیتی خاص باید به منظور ارتقای نتایج برابر در نظر گرفته شود.**

✓ **سیاستهای منسجم در مجموعه آموزش/تعلیم، اجتماع، زیست محیط، اقتصاد و کار لازم است که یک محیط توانمندساز را برای بنگاههای اقتصادی، کارگران، سرمایه گذاران و مصرف کنندگان فراهم کند تا انتقال را در بر گرفته و به سوی جوامع و اقتصادهای جامع و پایدار از نظر محیطی حرکت کنند.**

✓ **این سیاستهای منسجم نیز باید یک قالب کاری انتقالی عادلانه برای تمامی افراد فراهم سازد تا ایجاد شغل های شایسته بیشتر از جمله هر کجا که مناسب باشد: انتظار اثرات بر اشتغال، حمایت اجتماعی پایدار و مناسب برای ازدست دادن شغل و جابجایی، توسعه مهارتها و گفتگوی اجتماعی از جمله اجرای موثر حق برای سازماندهی و چانه زنی دسته جمعی را ارتقا بخشد**

✓ **یک قالب مناسب برای همه وجود ندارد. لازم است سیاستها و برنامهها در راستای شرایط خاص کشورها از جمله مرحله توسعه ای آنها، بخشهای اقتصادی و انواع و اندازه های بنگاههای اقتصادی طراحی شود.**

✓ **در اجرای استراتژیهای توسعه پایدار، مهم است که همکاری بین المللی بین کشورها تقویت شود. در این بافت، ما نتیجه سند کنفرانس سازمان ملل در زمینه توسعه پایدار (ریو+۲۰) را از جمله بخش شش آن در خصوص وسایل اجرا را بیاد می آوریم.**

حوزه های سیاست گذاری اصلی و تریات نهادی برای یک انتقال عادلانه برای همگان

۱۴. عناصر ذیل یک قالب کاری اساسی را برای پرداختن به چالشهای یک انتقال عادلانه برای همگان تشکیل می دهد:

✓ **سبز سازی اقتصادهای در بافت توسعه پایدار و فقرزدایی نیازمند یک مخلوط خاص کشور از سیاستهای کار، بخشی، صنعتی و اقتصاد کلان است که یک محیط توانمند ساز را برای بنگاههای اقتصادی پایدار جهت موفقیت و ایجاد فرصتهای کار شایسته بوسیله بسیج و هدایت سرمایه گذاری بخش خصوصی و دولتی بسوی فعالیتهای پایدار از نظر زیست محیطی ایجاد می کند. هدف باید تولید شغل های شایسته در امتداد زنجیره تامین، در بخشهای پویا و با ارزش افزوده بالا باشد که ارتقای شغل و مهارتها و نیز شغل آفرینی و بهره وری توسعه یافته را در صنایعی که بیشتر مبتنی بر نیروی کار می باشد انگیزه می بخشد که**

فرصتهای استخدامی را در مقیاسی وسیع ارایه دهند.

✓ **از آن جا که چالشها در حوزه های متعددی وجود دارد، نیاز به یکنواخت سازی توسعه پایدار در تمامی حوزه های همکاری و هماهنگی بین مسئولان اشتغال و همتایان آنها در حوزه های مختلف از جمله مالی، برنامه ریزی، محیط زیست، انرژی، حمل و نقل، بهداشت و اقتصاد و توسعه اجتماعی وجود دارد. موافقتنامه های نهادی باید برای تضمین مشارکت همه شرکای مرتبط در سطح بین المللی، ملی، منطقه ای، بخشی و سطوح محلی در ساخت یک قالب کاری سیاست گذاری صحیح تصویب شود. انسجام داخلی باید در میان نهادها در سطح ملی، و نیز در میان نهادهای بین المللی در سطوح منطقه ای و جهانی برای انسجام و ادغام موثر سه بعد توسعه پایدار جستجو شود.**

✓ **حوزه های سیاست گذاری عمده برای پرداخت به پایداری اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی بصورت همزمان شامل موارد ذیل می شود.**

اقتصاد کلان و سیاست های رشد

اقتصاد کلان و سیاستهای رشد باید تولید و الگوهای مصرف پایدار را ارتقا بخشد و اشتغال کامل و بهره وری و کار شایسته را برای همه در کانون سیاستهای اجتماعی و اقتصادی قرار دهد. اقدامات سیاست گذاری مالی هدفمند، ابزار مبتنی بر بازار، تامین عمومی و سیاستهای سرمایه گذاری می تواند قالبهای کاری برای بنگاههای اقتصادی و سرمایه گذاران ایجاد کند تا اعمال اقتصادی ابتکاری را بر مبنای استفاده پایدار از منابع اتخاذ و ارتقا بخشد، امری که منجر به دسترسی بیشتر به فرصت اقتصادی و بازارهای کاری جامع تر خواهد شد. این سیاستها می تواند اثرات توزیع درآمدی معکوسی را بخصوص مرتبط با فقر انرژی داشته باشد و باید در طراحی سیاستهای در نظر گرفته شود.

✓ **قوانین صحیح، مقررات و دیگر سیاستهای معطوف به بهبودهای محیطی که منجر به کارایی انرژی و منابع و جلوگیری از تنزل اجتماعی و محیطی می شود می تواند انگیزه های خصوصی را با اهداف سیاستهای عمومی هم ردیف سازد و می تواند در درازمدت بر هزینه موثر باشد. قطعیت تنظیمی و قانون گذاری وقاعده حقوقی مورد نیاز است تا پایداری اجتماعی و زیست محیطی ارتقا یابد و در عین حال انگیزه بخش ابتکارات و سرمایه گذاری در سرمایه های محیطی، اجتماعی و انسانی باشد. این موارد پیش نیازی برای قابلیت رقابت درازمدت و موفقیت اقتصادی، انسجام اجتماعی، اشتغال با کیفیت و حمایت محیطی بهتر خواهد بود.**

سیاست های بخشی و صنعتی

✓ **سبز سازی اقتصاد یک چالش جهانی است اما بسیاری از مشکلات زیست محیطی بخشی هستند و نیازمند راه حل و تصویب سیاستهایی هستند که در آنجا شروع می شود. کشورهای بیشماری از سیاست گذاری صنعتی جهت حمایت از انتقال به سبز شدن اقتصاد استفاده کرده اند. بعنوان مکمل سیاستهای کلان اقتصادی، سیاستهای بخشی و صنعتی و هر کجا که مناسب باشد، مشارکت دولتی و خصوصی و نیز مشارکت دولت با دولت در کمک به بهبود عملکرد اشتغال و محیط زیست در کسب و کارهای موجود، موثر است و موجب ایجاد انگیزه در رشد تولیدات و خدمات سبز می شود. لازم است تلاشها بر بخشهای کلیدی و اصلی متمرکز شوند که بیشتر به پایداری محیطی و شغل آفرینی در اقتصاد ملی مانند کشاورزی، مدیریت آب و بهداشت، جنگل، شیلات، انرژی، صنایع مبتنی بر منابع، بازیافت، مدیریت ضایعات، ساختمان و حمل و نقل مرتبطند. اقدامات هدفمند مورد نیاز است تا شغل های غیر رسمی و نیمه استاندارد را در**



بهداشت و ایمنی شغلی

✓ بسیاری از فعالیت‌های اقتصادی برای پایداری محیطی معرف خطرات ایمنی و بهداشتی مرتبط با مواد معدنی، شیمیایی، آفت‌کش‌ها و دیگر موارد است. باید تضمین شود که تمامی آن‌ها از جمله شغل‌های سبز شایسته و ایمن هستند و شغل‌های سالم جنبه اصلی بهبود برابری شغل‌اند. انتقال از سوخت‌های فسیلی به تجدیدپذیر، برای مثال دربرگیرنده تغییراتی در ایمنی شغلی و وضعیت بهداشتی است. استانداردها و آموزش بهداشت و ایمنی شغلی باید جزئی ضروری از تمامی آموزش‌های مهارتی باشد. اقدامات پیشگیرانه عملی باید در سطح بنگاه مبتنی بر ارزیابی ریسک و اصول حذف و کنترل خطرات اتخاذ شود. سیاست‌ها و برنامه‌ها تحت نظام‌های ملی برای ایمنی و بهداشت شغلی باید دائما در پرتو چالش‌های جدید بهبود یابد تا تضمین شود که شغل‌های سبز ایمن هستند. ظرفیت صحیح بازرسی کار برای تضمین هم‌خوانی و انطباق ضروری است.

حمایت اجتماعی

✓ طرح‌های اجتماعی پایدار، جامع و محکم بخشی تفکیک‌ناپذیر از یک استراتژی برای انتقال بسوی الگوی توسعه پایدار، ساخت بر اساس اصول کار شایسته، عدالت اجتماعی و جامعیت اجتماعی است. آن‌ها باید تغییرات فناوری را برای کارگران جابجاشده فراهم سازند یا کسانی را که تحت تاثیر بلایای طبیعی قرار گرفته‌اند از نظر درآمدی حمایت و نیز دسترسی آنها را به مراقبت بهداشتی و خدمات اساسی در طی انتقال فراهم سازند و بدینوسیله نابرابریها را کاهش دهند.

✓ کمک هدفمند خاص به گروه‌ها، مناطق و شغل‌های متاثر از انتقال ضروری است. برای مثال، برنامه‌های اشتغال خصوصی و عمومی می‌تواند اثرات متکثر وسیعی با ترکیب ساختن اشتغال‌زایی، حمایت درآمدی و حفظ اموال طبیعی داشته باشد. سیاست‌های حمایت اجتماعی باید با آموزش حرفه‌ای و سیاست‌های بازار کار فعال بعنوان بخشی تفکیک‌ناپذیر از سیاست‌های ضروری هماهنگ شود تا بعد اجتماعی اقتصادی پایدار را تضمین کند.

سیاست‌های بازار کار فعال

✓ به شیوه‌های مختلف، انتقال سبز چالش‌هایی مشابه با چالش‌های انتقال‌های پیشین ناشی از انقلاب‌های صنعتی، جهانی سازی و تغییرات سریع در بازارهای جهانی را طرح خواهد ساخت. سیاست‌های فعال بازار کاری می‌تواند به بنگاه‌های اقتصادی و کارگران از جمله کارگران بی‌کار کمک کند که با این چالش‌ها مقابله کنند. انتظار تغییر نیازهای بازار کار، از طریق اطلاعات بازار کاری مطمئن و سیستم‌های جمع‌آوری داده و نیز گفت‌وگوی اجتماعی برای کمک به دولت‌ها، کارفرمایان، کارگران و سیستم‌های آموزش و تعلیمی ضروری است تا مهارت‌های مورد نیاز فعلی و آتی را شناسایی و اقداماتی مناسب برای تامین آموزش بموقع فراهم سازند. خدمات اشتغال برای انتقال نیروی کار به شغل‌های سبزتر و بهبود توازن بین عرضه و تقاضای بازار کار اهمیت دارد.

حقوق

✓ استانداردهای بین‌المللی کار یک قالب کاری محکمی را برای پرداختن به چالش‌های جهان کار همراه با سبز شدن اقتصاد و در سطح وسیع‌تر با انتقال به سمت توسعه پایدار و فقرزدایی ارایه می‌دهند. چندین استاندارد بین‌المللی از جمله مواردی که آزادی انجمن و حق چانه‌زنی دسته‌جمعی،

بخش‌های مرتبط با محیط مانند بازیافت و مدیریت ضایعات رسمی‌سازی به این منظور که این فعالیت‌ها را به شغل‌های شایسته تغییر وضعیت دهد.

✓ بخش‌ها اغلب دارای ابزار و نهادهای مدیریتی خاص هستند. بخاطر این وجوه مشترک، کارفرمایان و کارگران در چانه‌زنی دسته جمعی و دیگر اشکال گفتگوی اجتماعی در سطح بخشی درگیر هستند، که همه آن‌ها فرصت‌هایی را برای دنبال کردن اهداف اجتماعی، محیطی و اقتصادی به شیوه‌ای موثر فراهم می‌سازند.

سیاست‌های بنگاه‌های اقتصادی

✓ دولت‌ها باید سبز شدن شغل‌ها را از طریق قالب‌های کاری تنظیم‌کننده و غیر تنظیم‌کننده‌ای تقویت نمایند که از پایداری اجتماعی و محیطی حمایت می‌کند درحالی که از سرمایه‌گذاری‌های مشوقانه و ابتکاری در داخل و خارج حمایت می‌کند. توجه خاص مورد نیاز است تا تضمین کند که چنین قالب کاری یک محیط توانمندی را فراهم می‌سازد و به بنگاه‌های اقتصادی متوسط، کوچک و خرد از جمله تعاونی‌ها و کارآفرینان در انجام انتقال کمک می‌رساند.

✓ بیشتر شغل‌های ایجاد شده توسط بنگاه‌های متوسط، کوچک و خرد اقتصادی ایجاد می‌شود، اما با این وجود اطلاع‌رسانی کمی در خصوص بهینه ساختن عملیات از نظر منابع و مسئول از نظر محیطی بصورت خاص معطوف به این گونه بنگاه‌ها است. تامین چنین اطلاعاتی در یک قالب کاری آسان در دسترس در این سطح بنحو زیادی ظرفیت کارفرمایان جهت ارتقای عملکرد کاری و زیست محیطی را تقویت می‌کند. سیستم‌های نظارتی باید دارای ظرفیت اجرایی و ساختاری باشند تا برای تجارت در خصوص نحوه رسیدن به هم‌خوانی راهنمایی و توصیه‌هایی را فراهم سازند.

توسعه مهارت‌ها

✓ باید تعاملی قوی بین دنیای کار و دنیای آموزش و تعلیم باشد. سبز شدن اقتصاد باید بر توسعه مهارت‌ها به منظور موفق شدن تمرکز بگذارد. آموزش فنی و حرفه‌ای محکم و سیستم‌های تربیتی باید اتحادیه‌های کارگری و صنعتی را درگیر سازند. دسترسی به آموزش به کارگران کمک می‌کند تا مهارت‌های مورد نیاز برای انتقال به انواع جدیدی از شغل‌ها یا کار با مواد، روندها و فناوری‌های جدید را در شغل‌های موجود خود توسعه ببخشند.

اقدامات در جهت توسعه مهارت‌هایی که از کارآفرینی، جهش، ابتکار در بنگاه‌های اقتصادی، حمایت می‌کنند از جمله بنگاه‌های کوچک، خرد و متوسط، و انتقال آن‌ها به اعمالی پایدار عوامل مهم موفقیت محسوب می‌شوند.

✓ آموزش و تعلیم شغل‌های سبز نیازمند یک ره‌یافت مبتنی بر یادگیری مادام‌العمر جامع است. توسعه مهارت‌های ملی و سیاست‌های اقتصادی مرتبط با طرح‌های توسعه‌ای وسیع‌تر نیازمند در نظر گرفتن آموزش برای آگاه سازی محیطی با استراتژی‌های مهارتی منسجمی جهت آماده‌سازی کارگران بخصوص جوانان برای دنیای کاری پایدار آینده است. سیستم‌های آموزش و تربیت باید جهت برآورده ساختن نیازهای جوانان، زنان و کارگران آسیب‌پذیر در مناطق روستایی طراحی شود تا آن‌ها را قادر سازد در آن سهمیم شده و از تنوع سازی اقتصادی و توانمندسازی اقتصادی روستایی بهره‌مند شوند. به همان اندازه، برنامه‌های آموزشی لازم است کارگران جابجا شده را هدف قرار دهد، کسانی را که شغلشان را بعلت سبز شدن، از دست داده‌اند تا راه‌یابی مجدد سریع آن‌ها به بازار کار تضمین شود.



ممانعت از کار اجباری، کار کودک و عدم تبعیض، گفتگوی اجتماعی، مشاوره سه جانبه، حداقل دستمزد، مدیریت کار و بازرسی، سیاست‌گذاری اشتغال، توسعه منابع انسانی، ایمنی و بهداشت شغلی و نیز تامین اجتماعی را پوشش می‌دهد در این ارتباط مهم هستند. (در پیوست)

گفتگوی اجتماعی و سه جانبه‌گرایی

✓ مکانیزم‌های گفتگوی اجتماعی از جمله عمل سه جانبه‌گرایی و چانه‌زنی دسته جمعی به عنوان ابزاری موثر برای طراحی سیاست‌ها در تمامی سطوح خدمت می‌کنند. گفتگوی اجتماعی می‌تواند یک مبنای قوی بر اساس تعهد کارگران و کارفرمایان شکل دهد، که جهت اقدام مشترک با دولت‌ها در روند انتقال لازم است.

نقش دولت‌ها، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی

۱۵. دولت‌ها و شرکای اجتماعی باید بصورت انفرادی و مشترکاً برای دنیایی سبزتر از طرق روش‌های ذیل عمل کنند.
✓ توجه کافی به حمایت از شمول و جامعیت کار شایسته، عدالت اجتماعی و سبز سازی تمامی بنگاه‌ها و شغل‌ها در سیاست‌ها و استراتژی‌ها برای توسعه پایدار و محو فقر شدید در سطح ملی و سطوح بین‌المللی بعنوان بخشی از دستور کاری توسعه بعد از ۲۰۱۵
✓ ارتقای فعالانه و درگیر شدن در گفتگوی اجتماعی جهت حصول به اجماع آرا در زمینه‌ی یافتن راه‌هایی به سوی پایداری محیط زیست و همچنین کار شایسته است.

۱۶. دولت‌ها باید:

✓ قالب کاری نظارتی و سیاست‌گذاری را برای توانمندسازی توسعه بنگاه‌های اقتصادی، ارتقای بازارهای کار جامع شمول، حمایت اجتماعی، آموزش و تعلیم، سرمایه‌گذاری خصوصی و دولتی و نوآوری فراهم سازند که بتواند توسعه پایدار محیط زیست و کار شایسته و مبارزه با بیکاری را تقویت سازد.
✓ ترتیبات نهادی مؤثر را برای تضمین انسجام بین مجموعه سیاست‌های مرتبط و نیز مشاوره و مشارکت تمامی شرکای مرتبط برای فرمول‌بندی و اجرای سیاست در سطوح بین‌المللی، منطقه‌ای، ملی و محلی تقویت کند.
✓ در هر کجا که ممکن است، نظارت و ابزار جمع‌آوری داده‌ها و سیستم‌های اطلاع‌رسانی موثر و کارآمد را طراحی و استفاده کنند تا بتوان اثر سبز شدن اقتصاد بر شغل‌ها را پایش و ارزیابی کرد، و هرکجا که لازم باشد، بهترین اعمال را با سازمان بین‌المللی کار به مشورت بگذارند تا این که بهترین روش‌های کاری بتواند کار سازمان بین‌المللی کار را در این منطقه اطلاع‌رسانی کند.

۱۷. شرکای اجتماعی باید:

✓ آگاه‌سازی و درک و نیز راهنمایی در میان اعضا را درباره توسعه‌های مرتبط برای سبز شدن بنگاه‌های اقتصادی و ایجاد شغل‌های سبز شایسته فراهم سازند
✓ نقشی فعال در فرمول‌بندی، اجرا و نظارت سیاست‌های توسعه پایدار ملی، بیان نقش محوری کارفرمایان و کارگران در ایجاد/پایداری محیطی با کار شایسته و شمول اجتماعی ایفا کنند

✓ مشارکت فعال اعضای خود را در گفتگوی اجتماعی در بنگاه‌های اقتصادی، سطوح ملی و بخشی ارتقا بخشند تا فرصت‌ها را ارزیابی و چالش‌های طرح شده از سوی روند انتقال را حل و فصل کنند و
✓ یک فرهنگ گفتگو و همکاری کارگاهی را تقویت کنند تا منابع را بصورتی موثر بهبود بخشند، ضایعات را کاهش دهند و فناوری‌ها و روش‌های کاری تمیز و ایمن را اعمال و کیفیت شغل را بهبود بخشند.

راهنمایی برای دفتر

۱۸. سازمان بین‌المللی کار، براساس دستور کاری خود و ارزش‌های اساسی‌اش، در یک جایگاه منحصر بفرد جهت تامین رهبری در ارتقای دستور کاری کار شایسته بعنوان وسیله مهمی برای دستیابی به توسعه پایدار و فقرزدایی قرار دارد.

تحقیقات، توسعه دانش، مدیریت و انتشار

۱۹. سازمان بین‌المللی کار باید:
✓ بیشتر ظرفیت تحقیقاتی خود را جهت بدل شدن به قطب جهت حمایت از سیاست‌گذاری مبتنی بر شواهد و مدارک در زمینه توسعه پایدار و کار شایسته توسعه بخشد.
✓ فعالیت‌های مشارکتی دانش را در زمینه ره‌یافته‌های موفق و اعمال خوب مثلاً، یادگیری از برنامه شغل‌های سبز، در جهت ادغام ملاحظات محیطی، اجتماعی و اقتصادی در سطوح بنگاه‌های اقتصادی، محلی و ملی ایجاد کند.
✓ تحقیقاتی را با هدف کمک به دولت‌ها عضو و شرکای اجتماعی جهت ارزیابی اثرات سبز شدن اقتصاد بر ایجاد شغل، انتقال شغل و کیفیت کار از جمله از طریق تدوین و انتشار وسیع آمارهای قابل اعتماد انجام دهد
✓ شرایط استانداردهای کاری بین‌المللی مرتبط‌تر را جهت دستیابی به اقتصاد پایدار از نظر محیطی، برابر و غنی از نظر شغل بررسی کند و آن‌ها را جهت انتشار به شکل دوستدار کاربر جمع سازد. ما توجه داریم که در بند ۲۴ این نتیجه‌گیری‌ها، از بدنه مدیریتی درخواست می‌کنیم که برگزاری جلسه سه‌جانبه کارشناسان را در نظر بگیرد تا راهنمایی بیشتری را درخصوص مسائل مرتبط با سبز شدن اقتصاد، شغل‌های سبز و یک انتقال عادلانه‌تر برای همگان ارائه دهد.
✓ راهنمایی برای بنگاه‌های کوچک، خرد و متوسط و تعاونی‌ها برای سبز سازی روند محصولات‌شان از جمله از طریق بهینه‌سازی بیشتر انرژی، و استفاده از منابع، احتمالاً در شکل یک کیت ابزاری دوستدار کاربر فراهم سازد. این کار باید با همکاری با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی ملی صورت پذیرد.
✓ تضمین کند که اطلاعات مرتبط بصورت وسیعی در فرمتی دوستدار کاربر برای اعضا منتشر می‌شود و
✓ توسعه پایدار را به عنوان یک مساله میان‌بر در سازمان بین‌المللی کار مطرح کنند.

درگیر شدن در سطوح منطقه‌ای و جهانی

۲۰. سازمان بین‌المللی کار باید:
✓ کار با نهادهای منطقه‌ای و جهانی مرتبط را جهت ارتقای ملاحظه دستور کاری کار شایسته در سیاست‌های اقتصاد کلان به منظور دادن کاربرد عملی به بعد کار شایسته انتقال به الگوهای پایداری تولید و مصرف و جهت تسهیل مشارکت سه‌جانبه در آن ادامه دهد



✓ ظرفیت سازمان‌های کارگری را برای حمایت حقوق کار، مشارکت در چانه‌زنی دسته‌جمعی، تضمین دسترسی به آموزش، و ارتقای کیفیت شغلی در انتقال به سوی اقتصادی پایدار از نظر زیست محیطی تضمین نماید.

مسیر پیش‌رو

۲۳. سازمان بین‌المللی کار باید یک طرح اقدام استراتژیک مرتبط با کار شایسته، فقر زدایی، توسعه پایدار و شغل‌های سبز تهیه کند. این طرح باید هدفی اصلی باشد که دستور کاری سازمان بین‌المللی کار را برای آینده در هنگام یادبود صد ساله‌اش اطلاع‌رسانی کند. طرح اقدام باید نشان دهد که چگونه این کار باید در برنامه و بودجه اجرا و در قالب کاری سیاست‌گذاری استراتژیک (۲۰۱۶-۲۱) ادغام شود و مکانیزم‌های پیگیری روشنی را فراهم سازد که نشان دهنده اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت باشد.

۲۴. مشروط به تحلیلی مبتنی بر شواهد، بدنه مدیریتی می‌تواند برگزاری یک جلسه سه‌جانبه متشکل از کارشناسان در نظر گیرد تا راهنمایی بیشتری درخصوص تمامی مسایل مرتبط با سبز شدن اقتصاد، شغل‌های سبز و یک انتقال عادلانه برای همه به دست دهد.

استراتژی‌ها و پیشنهادهایی برای اجرا در ایران

استراتژی‌هایی برای پیاده‌سازی توسعه پایدار، کار شایسته و مشاغل سبز

با توجه به مطالب و موارد تبادل شده در نشست‌های مختلف و جمع‌بندی نکاتی که دغدغه و چالش‌های بحث دستیابی به توسعه پایدار، کار شایسته و مشاغل سبز برای همه شرکای اجتماعی است، به نظر می‌رسد که اجرا، استقرار و پایداری این سیستم‌ها با بهره‌گیری از روش‌های قبلی بدون هیچ‌گونه نوآوری یا مشارکت شرکای اجتماعی، امکان پذیر نخواهد بود. برای موفقیت این کار باید دارای سیاست‌گذاری کلی و یکپارچه در سطوح مختلف بود. بدین 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:

استراتژی‌ها

۱. توانمندسازی محیط کسب و کار برای توسعه کارآفرینی و SMEها
۲. طراحی یک مجموعه برنامه‌های آگاه‌سازی و حساس‌سازی
۳. هماهنگی و هم‌زمانی کامل شرکای اجتماعی و طراحی (استراتژی‌ها بصورت سه‌جانبه)
۴. اطمینان از کامل بودن خط مشی‌ها و قوانین مورد نیاز برای دستیابی به (اهداف طرح)
۵. اطمینان از پیوستگی با نظم‌های توسعه (اقتصادی- اجتماعی ملی و سایر اهداف برنامه کار شایسته)
۶. اطمینان از پایداری تامین مالی، اقتصادی و پولی حمایت‌ها
۷. شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های موجود در انتقال به اقتصاد سبز با رویکرد کار شایسته
۸. تبدیل اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی
۹. طرح پژوهشی روی مقاله‌نامه و قطع‌نامه‌های موجود سازمان بین‌المللی کار و تدوین راهکارهایی برای پیاده‌سازی موارد مرتبط با موضوع توسعه پایدار در تعامل با ILO
۱۰. قرار دادن مباحث مربوط به توسعه پایدار در مرکز آموزش‌ها
۱۱. آسان‌سازی کارآفرینی جوانان به وسیله تامین سرمایه، بهبود کیفیت آموزش و مهارت‌ها و کاهش بوروکراسی اداری و سایر ابزار لازم

✓ با مؤسسات منطقه‌ای و جهانی مرتبط جهت توسعه داده‌های آماری محکم و قابل اعتماد در زمینه سه بعد توسعه پایدار به منظور ارتقای تصمیم‌سازی مبتنی بر شواهد کار کند

✓ با مؤسسات منطقه‌ای و جهانی مرتبط جهت ارتقای کار شایسته و ملاحظات اشتغالی در طراحی کمک فنی توسعه پایدار فراهم شده برای کشورها کار کند و

✓ فعالانه در حمایت از شمول کار شایسته، فقر زدایی، و انتقال عادلانه برای همگان به سوی اقتصادی پایدار از نظر زیست محیطی در دستور کاری برنامه‌ی توسعه پس از ۲۰۱۵ شرکت کنند.

اقدام در سطح کشوری

۲۱. سازمان بین‌المللی کار باید:

✓ توسعه پایدار، فقر زدایی و انتقال به اقتصادی جامع مشمول در برنامه‌های کار شایسته کشوری، قالب‌های کاری کمک توسعه سازمان ملل و ارتقای ملاحظات در طرح‌های توسعه ملی همگام با نیازهای اجزای مربوطه را ادغام و یکپارچه سازد

✓ هرکجا که قابل اعمال باشد، استراتژی‌هایی را برای کمک به دولت‌های عضو جهت حمایت از انتقال اشتغال غیررسمی به رسمی با تمرکز خاص در بخش‌هایی توسعه دهد که مانند کشاورزی، مدیریت ضایعات و بازیافت، و ساخت و ساز بر محیط زیست اثر شدید می‌گذارند.

✓ حمایت فنی عملی برای توسعه بنگاه اقتصادی و ایجاد شغل شایسته در بافت سبز شدن اقتصاد و هم‌خوانی با تغییرات اقلیمی از جمله همکاری با دیگر سازمان‌های ملی، منطقه و بین‌المللی را ارایه دهد

✓ از دولت‌های عضو در توسعه و تدوین سیستم‌های حمایتی اجتماعی جامع از جمله کف حمایت اجتماعی، بخصوص برای حمایت از کسانی که تحت تاثیر تغییرات در دنیای کار قرار گرفته‌اند حمایت کند.

✓ گفتگوی اجتماعی را در سطوح ملی و بخشی برای ارتقای انتقال عادلانه برای همه و ایجاد کار شایسته ارتقا و تقویت بخشد.

✓ به دولت‌های عضو کمک کند تا یک ارزیابی اشتغال داوطلبانه را به منظور کمک به آن‌ها در ارتقای توسعه نیروی کار ماهر انجام دهند که مرتبط با شغل‌هایی در بخش‌های سبز در حال ظهور یا در انتقال به روندهای تولید و مصرف پایدارتر باشد و

✓ تضمین احترام به اصول و حقوق بنیادین کار را در یک اقتصاد پایدار از نظر زیست محیطی و جامع شمول ادامه دهد.

ظرفیت سازی

۲۲. سازمان بین‌المللی کار باید:

✓ ظرفیت دولت‌ها و شرکای اجتماعی را درخصوص فرصت‌ها، چالش‌ها و پاسخ‌های سیاست‌گذاری برای یک انتقال عادلانه و مؤثر برای همگان بسازد و تقویت کند. این امر شامل حمایت از آگاه‌سازی و درک بهتر از مسایل درگیر است.

✓ در سازمان‌های کارفرمایی برای ارایه خدمات به اعضای خود، بخصوص بنگاه‌های اقتصادی خرد، کوچک و متوسط ظرفیت‌سازی و آنها را تقویت کند تا این که بنگاه‌های اقتصادی و زنجیره‌های ارزشی آن‌ها بتوانند فرصت‌ها را در بازارهای رو به رشد برای کالاها و خدمات زیست محیطی تصرف کنند و

نظر به این که موضوع انتقال به اقتصاد سبز یک الزام است و باید با اتخاذ رویکردهایی مناسب در همه کشورها اجرا شود، می‌توان بامشارکت با شرکای اجتماعی و آماده‌سازی زمینه‌های اجرا، پروژه‌های مختلفی را به انجام رساند.

۱. انجام یک طرح پژوهشی در شناسایی فاصله وضع موجود تا وضع مطلوب در دسترسی به ابعاد سه جانبه توسعه پایدار؛

✓ توسعه اقتصادی

✓ توسعه اجتماعی

✓ توسعه زیست محیطی

۲. تدوین برنامه‌های کشوری کار شایسته (DWCPs) و مشارکت در تدوین برنامه استراتژیک پیاده‌سازی آن

۳. بررسی نحوه تامین مالی سیاست‌های اجرایی مشاغل سبز

۴. بررسی قوانین و فطمش‌های موجود در دستیابی به اقتصاد سبز و تهیه پیش‌نویس سیاست‌های مورد نیاز جهت توسعه پایدار

۵. اجرای برنامه تبدیل اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی با رویکرد مشاغل سبز

۶. تدوین برنامه‌ی استراتژیک پیاده‌سازی مشاغل سبز و سبزشازی مشاغل موجود با توجه به مزیت‌های هر منطقه

۷. بررسی راه کارهای پیاده‌سازی برنامه‌های تصویب شده در اجلاس ریو ۲۰۰۲ با موضوع توسعه پایدار و موارد طرح شده سند

"آینده‌ای که می‌خواهیم - The Future We Want"

پیوست - مقاوله‌نامه‌ها، توصیه‌نامه‌ها و قطعنامه‌های مرتبط با موضوع گزارش

برخی از استانداردها و قطعنامه‌های بین‌المللی کار که می‌توانند به چارچوب یک انتقال عادلانه مربوط باشند

۱. مقاوله‌نامه‌ها مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار	
✓ Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	✓ مقاوله‌نامه آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل، ۱۹۴۸ (شماره ۸۷)
✓ Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	✓ مقاوله‌نامه حق تشکل و چانه‌زنی دست جمعی، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸)
✓ Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	✓ مقاوله‌نامه کار اجباری، ۱۹۳۰ (شماره ۲۹)
✓ Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	✓ مقاوله‌نامه منع کار اجباری، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۵)
✓ Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	✓ مقاوله‌نامه پاداش برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰)
✓ Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	✓ مقاوله‌نامه تبعیض (استخدام و اشتغال) ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱)
✓ Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)	✓ مقاوله‌نامه حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸)
✓ Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	✓ مقاوله‌نامه بدترین اشکال کار کودک، ۱۹۹۹ (شماره ۱۸۲)



۲. **مقاوله‌نامه‌ها مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار**

✓ Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	✓ مقاوله‌نامه آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل، ۱۹۴۸ (شماره ۸۷)
✓ Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	✓ مقاوله‌نامه حق تشکل و چانه‌زنی دست جمعی، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸)
✓ Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	✓ مقاوله‌نامه کار اجباری، ۱۹۳۰ (شماره ۲۹)
✓ Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	✓ مقاوله‌نامه منع کار اجباری، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۵)
✓ Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	✓ مقاوله‌نامه پاداش برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰)
✓ Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	✓ مقاوله‌نامه تبعیض (استخدام و اشتغال) ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱)
✓ Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)	✓ مقاوله‌نامه حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸)
✓ Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	✓ مقاوله‌نامه بدترین اشکال کار کودک، ۱۹۹۹ (شماره ۱۸۲)

۳. **مقاوله‌نامه‌های شاخص (مهم)**

✓ Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)	✓ مقاوله‌نامه سیاست اشتغال، ۱۹۶۴ (شماره ۱۲۲)
✓ Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)	✓ مقاوله‌نامه بازرسی کار، ۱۹۴۷ (شماره ۸۱)
✓ Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)	✓ مقاوله‌نامه مشاوره سه‌جانبه (استانداردهای بین‌المللی کار)، ۱۹۷۶ (شماره ۱۴۴)
✓ Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)	✓ مقاوله‌نامه بازرسی کار در کشاورزی، ۱۹۶۹ (شماره ۱۲۹)

۴. **سایر مقاوله‌نامه‌های فنی**

✓ Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)	✓ مقاوله‌نامه تامین اجتماعی (حداقل استانداردها)، ۱۹۵۲ (شماره ۱۰۲)
✓ Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962 (No. 117)	✓ مقاوله‌نامه سیاست اجتماعی (اهداف و استانداردهای عمومی)، ۱۹۶۲ (شماره ۱۱۷)
✓ Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)	✓ مقاوله‌نامه پرداخت برای مرخصی‌های آموزشی، ۱۹۷۴ (شماره ۱۴۰)
✓ Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)	✓ مقاوله‌نامه توسعه منابع انسانی، ۱۹۷۵ (شماره ۱۴۲)
✓ Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)	✓ مقاوله‌نامه محیط کار (آلودگی هوا، سر و صدا و لرزش)، ۱۹۷۷ (شماره ۱۴۸)
✓ Labour Administration Convention, 1978 (No. 150)	✓ مقاوله‌نامه کار اداری، ۱۹۷۸ (شماره ۱۵۰)
✓ Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)	✓ مقاوله‌نامه روابط کار (خدمات عمومی)، ۱۹۷۸ (شماره ۱۵۱)
✓ Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)	✓ مقاوله‌نامه چانه‌زنی دست جمعی، ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۴)
✓ Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)	✓ مقاوله‌نامه ایمنی و بهداشت شغلی، ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۵)
✓ Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)	✓ مقاوله‌نامه خدمات بهداشت حرفه‌ای، ۱۹۸۵ (شماره ۱۶۱)
✓ Chemicals Convention, 1990 (No. 170)	✓ مقاوله‌نامه مواد شیمیایی، ۱۹۹۰ (شماره ۱۷۰)
✓ Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)	✓ مقاوله‌نامه پیشگیری از حوادث صنعتی عمده، ۱۹۹۳ (شماره ۱۷۴)



✓ Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)	✓ چارچوب ترویجی برای مقابله‌نامه ایمنی شغلی و بهداشت، ۲۰۰۶ (شماره ۱۸۷)
۵. توصیه‌نامه‌ها	
✓ Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)	✓ توصیه‌نامه توسعه منابع انسانی، ۲۰۰۴ (شماره ۱۹۵)
✓ Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189)	✓ توصیه‌نامه ایجاد فرصت‌های شغلی در شرکت‌های کوچک و متوسط، ۱۹۹۸ (شماره ۱۸۹)
✓ Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193)	✓ توصیه‌نامه توسعه تعاونی‌ها، ۲۰۰۲ (شماره ۱۹۳)
✓ Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)	✓ توصیه‌نامه کف حمایت اجتماعی، ۲۰۱۲ (شماره ۲۰۲)
۶. قطعنامه‌ها	
✓ Resolution concerning the promotion of sustainable enterprises – International Labour Conference, June 2007	✓ قطعنامه در مورد ارتقاء شرکت‌های پایدار – کنفرانس بین‌المللی کار، ژوئن ۲۰۰۷
✓ Resolution concerning promotion of rural employment for poverty reduction – International Labour Conference, June 2008	✓ قطعنامه مربوط به اشتغال روستایی برای کاهش فقر – کنفرانس بین‌المللی کار، ژوئن ۲۰۰۸ شماره ۱۲ – چهارشنبه، ۱۹ ژوئن ۲۰۱۳

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در یک نگاه

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹ به منظور ایجاد هماهنگی در فعالیت‌های انجمن‌های صنفی کارفرمایی و کانون‌های کارفرمایی سراسری و استانی و هدایت و راهنمایی آنان در زمینه‌های مختلف صنعتی، حرفه‌ای و خدماتی در زمستان ۱۳۷۴ اعلام موجودیت کرد و پس از چند سال فعالیت غیررسمی، سرانجام با تأکید سازمان بین‌المللی کار به دولت ایران در اعزام گروه نمایندگان کارفرمایان ایران برای کنفرانس بین‌المللی کار از طریق تشکل‌های صنفی بخش خصوصی در سال ۱۳۷۸ به عنوان یک تشکل فراگیر کارفرمایی غیرانتفاعی و غیرسیاسی به طور رسمی به ثبت رسید. کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران از عضویت انجمن‌های صنفی کارفرمایی از طریق کانون‌های 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 بخش‌های مختلف اقتصادی، به عنوان تنها نماینده بخش خصوصی کارفرمایی، در مذاکره با دولت و سازمان‌های داخلی و بین‌المللی مرتبط با حقوق و قوانین کار و تامین اجتماعی و سایر مسائل مرتبط با منافع کارفرمایان فعالیت می‌نماید.

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، در عرصه داخلی با بسیاری از نهادهای سازمان‌های 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 کارفرمایان کشور، همواره به عنوان یک رکن تأثیرگذار در مراودات سه‌جانبه داخلی و بین‌المللی، مبدع و سازمان‌دهنده شوراهای تعاملی بخش‌های مرتبط با حوزه‌های مختلف جامعه مدنی، از جمله، به عنوان عضو مؤسس و دبیرخانه شورای هماهنگی کارفرمایان کشور، عضو مؤسس و دبیرخانه شورای عالی مشورتی تشکل‌های کارگری و کارفرمایی کشور، عضو مؤسس و دبیرخانه شورای سازمان‌های جامعه مدنی ایران، عضو هیئت مؤسس و دبیرخانه دوره‌ای کمیته راهبری بخش خصوصی و آرمان‌های توسعه هزاره سازمان ملل متحد و ... به فعالیت می‌پردازد و علاوه بر عضویت و حضور قانونی در شوراهای و مجامع داخلی، در ابعاد بین‌المللی نیز به عضویت سازمان‌های جهانی از جمله: سازمان بین‌المللی کار، سازمان بین‌المللی کارفرمایان، کنفدراسیون منطقه‌ای کارفرمایان آسیا و اقیانوسیه، اتحادیه کنفدراسیون‌های بخش خصوصی کشورهای حوزه دریای سیاه و دریای خزر و ... پذیرفته شده و نمایندگان آن هم‌اکنون به عنوان عضو شورای حکام، عضو هیأت بازرسان و یا عضو اصلی سازمان‌های یاد شده در تمامی اجلاس‌های عمومی و نیز بسیاری از گردهمایی‌های تخصصی، دوره‌های آموزشی و ... حضور می‌یابند و در گفتگوهای اجتماعی و تصمیم‌گیری‌های مربوط به طور فعال مشارکت می‌کنند.

کمیته گفتگوهای اجتماعی

یکم‌دومین کنفرانس بین‌المللی کار، ژنو - ۲۰۱۳

تهیه کننده: محمد زیدی

کارفرمایی چین فعالانه در کمیته مزبور شرکت داشتند، گروه ترکیه هم نسبتاً حضور مؤثری داشت ولی گروه چین تقریباً هدایت موضوعات را تا آخر جلسات در دست داشت و بدون آن که در پانل باشند، از پائین مطالبی را در اول جلسه طرح می کردند و بقیه کسانی که امکان صحبت داشتند همان موضوع را که چینی ها در ابتدا عنوان نموده بودند دنبال می کردند.



مهم ترین موضوعات مطرح شده تا آخر عبارت بودند از:

- ۱- کار شایسته و امنیت اجتماعی
- ۲- ایجاد اشتغال برای جوانان و مشارکت دادن آنها در توسعه جامعه
- ۳- از بین بردن تبعیضات مختلف اجتماعی
- ۴- سازمان دادن کار و تولید خانگی در چین
- ۵- ضرورت جلوگیری از کار کودکان
- ۶- بحث در مورد حق برابری زن و مرد در انتخاب شغل و مقابله با نابرابری های جنسیتی در محیط های کار
- ۷- مقابله با تبعیضات قومی، ملیتی، عقیدتی، مذهبی و جنسیتی در محیط های کار
- ۸- از کشور کوتاه‌الا هم دو نفر در کمیته ما حضور داشتند که مطالب مختصری را ارائه دادند و ادعا داشتند که دولت شان هوای کارفرماها را دارد و مشکلی میان کارگر و کارفرما در کوتاه‌الا نیست.
- ۹- کشور ژاپن نیز سه شرکت کننده در کمیته مزبور داشت که مترجم همزمان گذاشته بودند. سرپرست هیأت شان بسیار فعال بود لذا چون زبان ژاپنی از زبانهای رسمی سازمان ملل نیست ژاپنی ها به فکر چاره افتاده بودند، دو بار هم اجازه صحبت خواستند ولی بعد از صحبت کردن منصرف شدند.
- ۱۰- در حاشیه جلسات وقت کافی برای گردش در شهر و آشنائی با محیط و مردمان شهر پیش می آمد من نیز فرصت پیش آمده را غنیمت دانسته و از آن استفاده می کردم.

ابتدا چند سطری درباره سوئیس بیشتر بدانیم:

کشور سوئیس در اروپای غربی واقع شده است که با کشورهای آلمان، اتریش، لیختن شتاین ایتالیا و فرانسه هم مرز می باشد. مساحت سوئیس ۴۱۲۸۵ کیلومتر مربع است که به سه ناحیه جغرافیائی تقسیم می گردد:

الف- کوه های آلپ سوئیس (ناحیه میتلاند)

ب- فلات سوئیس

ج- کوه های ژورا در ناحیه شمال غربی و حوالی مرز فرانسه

مساحت خشکی های سوئیس ۳۹۹۹۷ کیلومتر مربع و مساحت آب های

روز چهارشنبه ۱۴ خرداد ۱۳۹۲ از تهران به استانبول و از استانبول به ژنو پرواز کردیم ترکیب هیأت کارفرمایی عبارت بود از آقایان مهندس عطاردیان، مهندس افتخاریان، خانم سپهری، محمد زیدی، خانم تصدیقی و همسرشان در فرودگاه امام توسط آقای مهندس عطاردیان ترتیبی داده شده بود که از طریق تشریفات کارهای لازمه پرواز انجام شود و ما را به هواپیمای ترکیه راهنمایی کردند. در ژنو هم از طرف سفیر ایران به استقبال ما آمدند و با ماشین های سفارت ما را به هتل رساندند. بعد از جابجائی های لازم، فردا صبح اول وقت بایستی در مقر اروپائی سازمان ملل و I.L.O حضور به هم می رساندیم البته ما به شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان نرسیدیم زیرا وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی ما را دیر فرستاد و همان روزی که ما در هواپیما بودیم اجلاس عمومی جریان داشت که این خود داستانی طولانی دارد و تا لحظات آخر نه هیأت کارفرمایی، نه هیأت کارگری و نه وزارت کار نمی دانستند مسافرت ژنو انجام خواهد شد یا نه ؟



آقای مهندس عطاردیان سال هاست که به ژنو سفر کرده اند و در اکثر کنفرانس های بین المللی کار حضور داشته اند، به همین دلیل به تمام شیوه ها و راه کارها آشنا بودند حتی کارت ورودی بنده را بدون اینکه پاسپورت ارائه بکند دریافت نموده و به من دادند. کمی تعجب داشت چرا که همه را بدون استثناء کنترل می کردند ولی روزهای بعد با مشاهده روابط موجود میان ایشان و برگزار کنندگان کنفرانس دریافتم که این بزرگوار با خیلی ها ارتباط کاری و دوستی پیدا کرده اند. در همان روز یعنی ۶ ژوئن بنده را با قسمت های مختلف باغ آریانا، که مقرر اروپائی سازمان ملل در آن قرار دارد آشنا کردند و موارد مهم را یادآور شدند از جمله اطاق کمیته گفتگوهای اجتماعی که مقرر شده بود بنده در جلسات آن شرکت کنم، مسیرهای رفت آمد اتوبوس و محل های غذاخوری و ...

از روز ۶ تا ۱۶ ژوئن بطور مرتب در جلسات گفتگوهای اجتماعی شرکت کردم. روز ۱۶ ژوئن جلسه تا ساعت ۱۵:۳۰ ادامه یافت که بدلیل تعطیلات آخر هفته نصف روز بود. موضوعات مهم و تکراری از طرف شرکت کنندگان در جلسات مطرح می شد. از ۵ قاره جهان در کمیته ما (گفتگوهای اجتماعی) حضور داشتند. از میان تمام گروه های کارفرمایی کشورهای مختلف، گروه

را رهبری می کند. همه کشورهای عضو I.L.O در آن سازمان سفیر مقیم دارند. هر سال در ماه ژوئن یک نشست عمومی در ILO تحت عنوان کنفرانس بین المللی کار تشکیل می گردد که دارای چهار کمیته موضوعی است که موضوعات مختلف را مورد بحث قرار می دهند:

جلسات مجمع عمومی سه جانبه در مقر اروپائی سازمان ملل که نمایندگان دولت ها، کارگران و کارفرمایان در آن شرکت دارند تحت عنوان Plenary تشکیل می شود. گروه کارفرمائی تحت عنوان Employers meetings، گروه کارگران تحت عنوان Workers meetings و گروه نمایندگان دولت ها تحت عنوان Government meetings برای اتخاذ تصمیمات مشترک مربوط به خود نیز جداگانه جلساتی برگزار می کنند.

مهمترین کمیته، کمیته استانداردهاست. درست است که فعالیت سازمان بین المللی کار (ILO) قرار نیست سیاسی باشد ولی حداقل کار این کمیته بدون اعلام، کاملاً سیاسی می باشد. به عنوان مثال: در عربستان سعودی و بعضی از کشورهای دیگر خانم ها یعنی ۵۰٪ جمعیت کشور اصلاً هویت مستقل ندارند. قرار شده است پادشاه عربستان به زنان خاندان سلطنتی شناسنامه بدهد البته اگر آسمان به زمین نیامد و خداوند غضب نکرد بعد از چند سال آزمون و خطا به بقیه خانم ها نیز شناسنامه داده شود و آنها هم شهروند به حساب آیند. همین موضوع یعنی تبعیض جنسیتی در خیلی از کشورها به عنوان یک بند برای بررسی مطرح می شود، تبعیض مذهبی، تبعیض نژادی، تبعیض ملیتی و ... امنیت شغلی کار شایسته و ... موضوعات مشابه از این قبیل، به ویژه در مورد کشورهایی که حکومت های شان با غرب مشکل دارد با حساسیت زیادی مورد بررسی و کنکاش قرار می گیرد و بعضاً هم برای کشورهایی که پرونده آنها به پاراگراف ویژه ارجاع داده می شود مشکلات بین المللی جدی بوجود می آورند.



تعدادی از هیأت نمایندگی کارفرمایان ایران، از راست به چپ: آقایان محمد زیدی، مهندس سید حسن افتخاریان، مهندس محمد عطاردیان و خانم کنایون سپهری

امسال روی پرونده ایران بسیار تأمل شد. تقریباً جلسه 8 June به چند کشور از جمله ایران اختصاص داده شده بود جلسه از ساعت ۱۱-۹ در مقر اصلی و اطاق هیأت مدیره ILO تشکیل شد و تا ۱۰ دقیقه به ساعت ۱۲ هم ادامه پیدا کرد و بیشترین وقت به ایران اختصاص یافت اما لا بی های فعال گروه، بخصوص گروه کارفرمائی ایران مانع ارجاع پرونده ایران به پاراگراف ویژه شد. در کمیته ها حضور و غیاب اصلاً جدی گرفته نمی شود و موضوعات اصلاً الزام آور نیست. تقریباً ۷۰٪ شرکت کنندگان بدون آنکه کلمه ای از زبان جاری کرده باشند در جلسه نشست و در پایان نیز جلسه را ترک می کنند.

سطحی این کشور ۱۲۸۰ کیلومتر مربع است. آب و هوای سوئیس عمدتاً کوهستانی است و بسته به مناطق مختلف این کشور در سال متفاوت می باشد و بدلیل اینکه تقریباً اطراف سوئیس را کوه های آلپ و ژورا فرا گرفته اند زمستان های سرد، ابری و بارانی و تابستان های خنک تا گرم و ابری با رطوبت و بارندگی های متناوب دارد. از عوارض طبیعی این کشور می توان سیل، بهمن و رانش زمین را نام برد. زمین های قابل کشت تقریباً ۱۰ درصد کل خشکی های این کشور را تشکیل میدهند. عمده ترین منابع طبیعی سوئیس الوار و چوب، نمک و منابع آبی و قابلیت استفاده از آب در تولید برق.

منابع آبی تجدیدپذیر (۵۳ میلیارد متر مکعب)

منطقه ای که کشور سوئیس فعلی در آن واقع شده در گذشته های دور چندان مورد توجه سرداران و حکمرانان بزرگ قرار نگرفته است. سلت ها اولین ساکنان سوئیس محسوب می شوند تیره ای از این قوم که هلوتیا نام دارند پیش از تسلط رومیان بر سوئیس در کوهستان های ژورا و آلپ ساکن شدند و آنجا را هلوتیا نامیدند. هلوتیا در سال ۵۸ پیش از میلاد به تصرف ژولیوس سزار امپراتور روم درآمد در قرن پنجم میلادی ژرمن ها به این سرزمین وارد و در ساحل غربی رود آر ساکن شدند. بخشی از ژرمن ها و اقوام بورگون و فرانک جامعه ای مستقل تشکیل دادند و در سال ۶۳۹ میلادی دولتی را بنیان گذاشتند که بعدها فرانسه نامیده شد. در سده نهم این سرزمین بین سوابیا و بورگوندی ها تقسیم و در سال ۱۰۳۳ تحت نظارت امپراتور مقدس روم وحدت پیدا کردند. حکومت منطقه در قرن سیزدهم بین کنت ها و خاندان هابسبورگ و حکمرانان محلی تقسیم شد. در سال ۱۲۹۱ سه منطقه اوری و شوابیس و اولتروالدن اتحادیه ای تشکیل دادند که اساس کنفدراسیون سوئیس فعلی شد. اول اوت ۱۲۹۱ تاریخ تأسیس کشور سوئیس محسوب می شود و این روز در کشور سوئیس تعطیل رسمی است. سوئیس دارای سابقه طولانی بی طرفی در مناسبات جهانی است به طوری که این کشور از سال ۱۸۱۵ تاکنون وارد هیچ جنگی نشده و به همین دلیل مقر بسیاری از سازمان های بین المللی در این کشور قرار دارد. در حال حاضر نیز شهر ژنو مقر دفتر اروپائی سازمان ملل و مقر اصلی سازمان بین المللی کار ILO و سازمان بین المللی کارفرمایان IOE می باشد.

بعد از جنگ جهانی اول، فاتحان جنگ جهانی اول مجمع اتفاق ملل را تشکیل داده بودند که از صلح جهانی حراست و پاسداری بکند و جلوی جنگ جهانی دیگر را بگیرد بعد از شروع جنگ جهانی دوم ناکارآمدی این سازمان جهانی در پاسداری از صلح ثابت شد و غیر فعال گردید فاتحان جنگ جهانی دوم که ساختار فعلی سازمان ملل را تشکیل و مقر آن را نیویورک قرار دادند عیناً سازمان بین المللی کار را که در ژنو بود نگه داشتند و تحت نام سازمان بین المللی کار یا I.L.O به فعالیت خود ادامه داد که این سازمان به امور اجتماعی، روابط کار، تبعیض های مختلف اجتماعی و ... کشورهای عضو بیشتر به مسائل کار، کارگر، کارفرما و تبعیضات اجتماعی، ملیتی، قومی، جنسیتی و ... رسیدگی می کنند.

تشکل های عالی کارفرمایی کشورهای جهان در سازمان بین المللی کارفرمایان (IOE) متحد شده اند که مقر آن نیز در شهر ژنو سوئیس قرار گرفته است و بخش کارفرمایی گفتگوها در سازمان بین المللی کار (ILO)



بزرگ زبان آلمانی را به خوبی متوجه می شوند و خیلی خوب نیز صحبت می کنند. حدود ۲۲٪ جمعیت سوئیس را مهاجران خارجی تشکیل می دهند که غالباً برای یافتن شغل راهی این کشور شده اند.

سایر شاخص ها و داده های جمعیتی سوئیس به شرح ذیل است :

گروه های قومی :

آلمانی ۶۵٪

فرانسوی ۱۸٪

رومانژ ۱٪

و سایر ملیت ها ۶٪

ساختار جمعیتی و هرم سنی :

۰ - ۱۴ ساله : ۱۵/۳٪

۱۴ - ۶۴ ساله : ۶۷/۶٪

۶۵ سال به بالا : ۱۷/۱٪

میزان رشد جمعیت ۵/۹۳٪ و میزان شهرنشینی طبق آمار سال ۲۰۱۰، ۷۴٪

شهرهای عمده سوئیس عبارت است از :

زوریخ با جمعیتی بالغ بر ۱/۱۴۳/۰۰۰ نفر

ژنو با جمعیت ۴۷۰۵۱۲ نفر

برن با جمعیت ۳۴۶/۰۰۰ نفر

امید به زندگی :

۸۱/۷ سال (زنان ۸۴/۱۶ و مردان ۷۸/۳۴ سال)

وضعیت بهداشتی :

هزینه های بهداشتی و درمانی: ۱۱/۳ درصد تولید ناخالص ملی

تعداد دندانپزشک: ۴/۰۷ دندانپزشک برای هر ۱۰۰۰ نفر

تخت بیمارستانی: ۵۳۱ تخت برای ۱۰۰۰ نفر طبق آمار سال ۲۰۰۹

هزینه های آموزشی : ۵/۲ درصد تولید ناخالص داخلی طبق آمار سال ۲۰۰۷

میزان با سواد : ۹۹ درصد

فرهنگ : خانواده ها در سوئیس عموماً کوچک اند و والدین، اغلب دارای یک یا دو فرزند هستند. حریم خانواده در این کشور بسیار مهم است. بیشتر مردم سوئیس آداب سنتی را رعایت می کنند. کشور سوئیس به خاطر ماهیت بشر دوستانه اش شناخته شده است.

در شهرهای بزرگ زوج های جوان چندان علاقه ای به فرزند آوری نشان نمی دهند ولی در شهرهای کوچک و روستاها یک یا دو فرزند معمول است.

غذاهای سنتی کشور سوئیس : غذاهای سنتی سوئیس غالباً شبیه غذاهای دیگر کشورهای اروپایی است. اما فوندوهای حاوی روستی از جمله غذاهای ویژه سوئیس به شمار می آید. ضمناً هر منطقه سوئیس در کنار اقلیم و زبان متفاوت دارای خوراکی های ویژه خود نیز هست. به عنوان مثال می توان به محصولات لبنی و پنیرهای ممتاز سوئیس مانند پنیرهای گرویره و امتال که در دره هایی به همین نام ساخته می شود اشاره کرد. شکلات سوئیس هم از قرن ۱۸ میلادی پا به عرصه وجود گذاشت و در اواخر قرن ۱۹ به شهرت جهانی رسید. علت این شهرت انجام ابتکاراتی در زمینه معتدل سازی و شکل دهی به شکلات ها، همچنین تولید صنایع مورد نیاز بخش شکلات سازی در این کشور است.

مذهب : اکثریت مردم سوئیس پیرو آئین مسیحی هستند. در بین مذاهب مسیحی کاتولیک ها با حدود ۴۱/۸٪ بیشترین جمعیت را در این کشور تشکیل



ناگفته نماند که از همان ابتدا، نمایندگی سفارت ایران در ژنو با هماهنگی قبلی برای استقبال از مهمان های هیأت کارگری، کارفرمائی و دولت ماشین فرستاده بود. یک شب هم برای صرف شام همگی مهمان سفیر بودیم و یک روز تعطیل هم با ماشین های سفارت به شهر لوزان رفتیم.

آقای مهندس عطاردیان نیز طبق روال سال های گذشته اعضاء هیأت نمایندگی کارگری و کارفرمائی را به ناهار ایرانی در رستوران ایرانی ژنو مهمان فرمودند.



سه اتفاق مهم دیگر نیز که در جریان مجمع سالانه، بیشتر از هر موضوع از حاشیه به متن آمد، یکی سخنرانی آقای مهندس عطاردیان نماینده هیأت کارفرمایان ایران، دومی سخنرانی آقای دکتر اسداله عباسی، وزیر کار و نماینده دولت ایران و سومی نیز سخنرانی آقای هادی ساداتی نماینده هیأت کارگران بود.

اما بر میگردد به موضوع سوئیس، جمعیت کشور سوئیس براساس ارقام رسمی منتشره در ژوئیه ۲۰۱۲ بالغ بر ۷۹۲۵۵۱۷ نفر می باشد. زبان آلمانی زبان مادری ۶۴٪ از جمعیت سوئیس است که زبان اول شان محسوب می گردد و این زبان در قسمت های شمالی و مرکزی زبان اول است. زبان فرانسوی نیز زبان اول ۱۹٪ از جمعیت سوئیس به شمار می آید که اکثراً در غرب این کشور زندگی می کنند. ۸٪ از مردم سوئیس به زبان ایتالیائی سخن می گویند که غالباً در جنوب سوئیس ساکن هستند و حدود یک درصد از جمعیت سوئیس نیز به زبان رومانژ صحبت می کنند که در جنوب شرقی این کشور ساکنند. زبان آلمانی در سوئیس به عنوان زبان مادری مردم به حساب نمی آید بلکه زبانی که آنان صحبت می کنند زبان آلمانی نامیده می شود که دستور زبان و نوشتار متفاوتی دارد و ممکن است خیلی از آلمانی زبانان این زبان را به خوبی متوجه نشوند، اما مردم سوئیس مخصوصاً در شهرهای

می دهند. بعد از کاتولیک ها، پروتستان ها با حدود ۳/۳۵٪ و ارتودوکس ها با ۱/۸٪ در رتبه های بعدی قرار دارند. سایر شاخه های مسیحیت هم ۴/۰٪ مردم سوئیس را تشکیل می دهند.

دین اسلام با در نظر گرفتن جمعیت مسلمان سوئیس ۳/۴٪ جمعیت سوئیس را تشکیل می دهد که می توان از آن بعنوان دومین دین غالب این کشور نام برد.

وضعیت سیاسی: سوئیس برغم نام رسمی آن به عنوان کنفدراسیون سوئیس به لحاظ ساختار سیاسی آن یک جمهوری فدرال محسوب می شود. قانون اساسی این کشور در ۲۹ مه ۱۸۷۴ تصویب شد و پس از آن اصلاحات زیادی در آن صورت گرفت که آخرین اصلاح بعمل آمده در قانون اساسی سوئیس در دسامبر ۱۹۹۸ بود که از اول ژانویه ۲۰۰۰ قدرت اجرایی پیدا کرد.

سیستم سیاسی سوئیس: مرکب از دموکراسی مستقیم و غیر مستقیم بر مبنای حق حاکمیت مردم و جدایی از قدرت های جهانی می باشد. در انتخابات فدرال همه شهروندان بالای ۱۸ سال واجد شرایط رأی دادن هستند. مردم سوئیس با فرهنگ سیاسی غنی و پیشرفته و به پشتوانه قانون اساسی و تجربیات گران بهای تاریخی این کشور در فرآیندهای قانون گذاری و اجرایی به شیوه ای بدیع و فعال مشارکت دارند. بدین ترتیب که برای تصویب شدن یا نشدن قانون های خاص در کشور همه بررسی صورت می گیرد. بر طبق قانون اساسی اگر دادخواستی حداکثر آراء را کسب کند تصویب خواهد شد.

قوه مجریه: رئیس جمهور و معاون او از سوی مجلس فدرال و به مدت یک سال برگزیده می شوند. رئیس جمهور رئیس دولت و شورای فدرال است و هدایت این دو نهاد را برعهده می گیرد. اعضای شورای فدرال هر یک به تناوب برای یک سال ریاست شورا و ریاست جمهوری را به عهده خواهند داشت. در ۵ دسامبر ۲۰۱۲ Ueli MAURER به عنوان رئیس جمهوری و Didier BURKHALTER به عنوان معاون رئیس جمهوری سوئیس برگزیده شدند.

هیأت دولت: اعضاء هیات دولت یا شورای فدرال از سوی مجلس فدرال معمولاً از میان نمایندگان مجلس برای چهار سال انتخاب می گردند و تعداد اعضاء مجلس فدرال ۲۰۲ نفر است.

قوه قضائیه: قضات دادگاه عالی فدرال سوئیس از سوی مجلس فدرال برای شش سال انتخاب می گردند.

احزاب مهم کشور سوئیس:

- ۱- حزب سوسیال دموکرات
- ۲- حزب رادیکال دموکرات
- ۳- حزب مردمی دموکراتیک مسیحی که مخالف تمرکز قدرت است
- ۴- حزب مردمی سوئیس که مرام آن انزوایی و ملت محوری است
- ۵- حزب سبز
- ۶- حزب لیبرال
- ۷- حزب مردمی انجیلی پروتستان
- ۸- اتحاد دموکراتیک فدرال
- ۹- حزب کارگر سوئیس

تقسیمات اداری و سیاسی: سوئیس دارای ۲۶ استان یا به قول خود

سوئیس ها ۲۶ کانتون می باشد.

وضعیت اقتصادی: نظام اقتصادی سوئیس یکی از با ثبات ترین نظام های اقتصادی جهان است. سیاست های امنیت مالی درازمدت و رموز بانکداری، سوئیس را تبدیل به مأمن امنی برای سرمایه گذاران دنیا کرده است. این سیاست یک روند اقتصادی بوجود آورده که به طور روزافزون نیازمند جریان ثابت سرمایه گذاری خارجی است. به این دلیل که سوئیس کشوری کوچک است. اگر چه درآمد سرانه اش بالاترین مقدار جهانی را دارد، اما استاندارد زندگی توسط نظام حمایتی مورد فشار است. مثلاً بطور جدی مالیات تصاعدی اخذ می گردد و در مقابل یک نظم همگانی و تأمین اجتماعی عمومی برای بخش بزرگی از جامعه سوئیس برقرار نموده است. نظام دستمزدها و قیمت ها را مشابه هم افزایش داده اند. در قرن بیستم، سوئیس به خاطر ذخایر مالی قابل توجه، یکی از ثروتمندترین کشورهای اروپائی بود. در دهه ۱۹۹۰ سوئیس با کاهش رشد مواجه شد و در سال ۲۰۰۵ با جمعیتی بیش از هفت میلیون نفر مقام چهارم در اروپا را به خود اختصاص داد و سرانه تولیدات داخلی ناخالصش در برابر نرخ مبادله فروش، بعد از ایرلند و دانمارک و نروژ بود.

آغاز سال ۱۹۹۷ انقلاب و احیایی جهانی در گردش پول رخ داد و این خود محرکی برای نظام اقتصادی سوئیس بود. به آرامی توانست به قله های موفقیت دست یابد و در سال ۲۰۰۰ به معنای واقعی ۳٪ رشد را نشان بدهد. کشور سوئیس که در دوران جنگ سرد با اعمال بی طرفی از قدرت های جهانی بویژه از دو ابرقدرت موجود زیرساخت های اقتصادی خود را تحکیم بخشیده بود بتدریج نوعی نظام اجتماعی تقریباً خودگردان را نیز در زمینه اجتماعی تجربه نمود و اکنون با تکیه به همان پیشینه، هم در عرصه اقتصادی هم در زمینه اجتماعی زبانزد کشورهای دنیاست.

تجارت: تجارت، رمز موفقیت سوئیس است. این کشور به واردات و صادرات وابسته است. از طریق صادرات درآمد بدست می آورد و از طریق واردات محصولات و مواد اولیه. با وجود مخالفت های بسیار با خط مشی دقیق طرفداران صنایع داخلی بویژه بخش کشاورزی، سوئیس تجارت و سیاست های سرمایه گذاری آزاد دارد. سیستم تجاری جامع و سیستم قوانین بانکی، از سوئیس مکانی ساخت که همه آن را مطمئن ترین مأمن سرمایه گذاری دنیا می دانند. فرانک سوئیس یکی از مطمئن ترین پول های رایج دنیاست. این کشور به خاطر استانداردهای بالای بانکداری و خدمات مالی معروف است بخش های ماشین آلات، فلزات، الکترونیک و شیمیائی اش به خاطر دقت و کیفیت بسیار معروف است. همه این ها با هم، بیش از نیمی از سرمایه های صادراتی سوئیس را به خود اختصاص داده است. این کشور تقریباً ۶۰٪ خودکفاست که در میان کشورهای موجود دنیا و سیاست های W.T.O یا اقتصاد جهانی رقم بسیار بالایی می باشد. تنها ۷/۵٪ از وارداتش از U.S است. سوئیس مقام هیجدهم مهم ترین تجارت های جهانی U.S را به خود اختصاص داده است. نظام اقتصادی سوئیس نیمی از درآمدهای خود را از طریق صادرات صنایع بدست می آورد و حدود ۷۰٪ از این صادرات به بازارهای EU می باشد. ایالات متحده امریکا بعد از آلمان (۲۰/۰٪) دومین و بزرگترین وارد کننده محصولات سوئیس می باشد (۹/۱٪).

صنایع کشاورزی: تقریباً سوئیس محافظ صنایع کشاورزی خود می باشد. عوارض گمرکی بالا برای واردات کشاورزی و سوبسیدهای داخلی گران، همه و همه دست در دست هم داده است تا این کشور را از نظر کشاورزی تا حد بسیار



بیشترین باران در ماه های سپتامبر و اکتبر (شهریور و مهر ماه) می بارد و سردترین ماه های سال هم به ترتیب ژانویه و فوریه هستند . تابستان های ژنو معمولاً مطبوع و رطوبت نسبی هوای آن کم است و باد خنکی هم ، همواره از ناحیه کوهستانی ژورا و از نواحی کنار دریاچه لمان که سمت رشته کوه های آلپ نیز هست می وزد . تقریباً در نیمی از روزهای سال می توان بلندترین قله رشته کوه آلپ یعنی مون بلان Mont blanc ، که در ناحیه مرزی ایتالیا و فرانسه و در درون خاک فرانسه قرار دارد را دید. این قله از اقصی نقاط شهر ژنو قابل رویت است .

دو رود پر آب یکی از سمت شرق و از رشته کوه های آلپ و دیگری از سمت غرب و از رشته کوه های ژورا سرچشمه گرفته و به طرف شهر ژنو جریان می یابند رود رون که از رشته کوه آلپ سرچشمه می گیرد بزرگترین دریاچه روان اروپا را تشکیل می دهد که این خود منظره ای بی بدیل بوجود آورده و باعث زیبایی خیره کننده و جذب گردشگران متعدد می گردد این رود دریاچه ای بخشی از مرز آبی کشور سوئیس و کشور فرانسه است. این رود در بدو ورود به شهر از حالت دریاچه ای خارج و شکل رودخانه به خود گرفته و وارد شهر ژنو می شود. بر روی این رود در شهر پل های متعدد قدیمی و جدید احداث شده پل ها بسیار بلند ساخته شده بدلیل اینکه در شرایط طغیان رودخانه ارتباط دو سوی رودخانه محفوظ بماند . رود دیگری که از رشته کوه ژورا سرچشمه می گیرد از دامنه کوه سروا Serva وارد شهر شده و بعد از طی مسیر زیگزاگی در درون شهر به رود رون در قلب شهر ژنو می پیوندد. آب رود رون بسیار زلال است تا جایی که عمق رودخانه و کف آن را با تمام پرابی و عمیق بودن می توان دید ولی آب رود سروا کمی کدر می باشد. آنجا که این دو تا رود به هم می پیوندند واقعاً منظره ای بی مانند بوجود می آورد که امکان دل کندن از این منظره بعد از ساعت ها تماشا بسیار سخت است . شهرداری ژنو امکانات تفریحی متعددی برای گردشگران و شهروندان عادی فراهم کرده است از جمله : مکان های مختلف غذاخوری ، رستوران های جوراجور ، امکاناتی برای اوتراق خانوادگی در فضای آزاد بین دو رودخانه و صدها مکان دیگر.

این دو رود خیابان ها و محله های مختلف شهر را طراوت و زیبایی خاصی بخشیده است و آنقدر امتداد پیدا کرده که در انتها به هم پیوسته اند و یک دریاچه پرآب در حال حرکت را بوجود آورده است و تا کیلومترها آبهایشان به همدیگر مخلوط نمی شود تا اینکه آرام آرام کاملاً در هم مخلوط شده و مسیر خود را به طرف داخل شهر و از آنجا به داخل کشور سوئیس ادامه می دهند تا سر منشاء رونق بیشتر بخش گردشگری و صنعت کشاورزی کشور باشند.

چنانکه در معرفی کشور سوئیس و شهر ژنو قبلاً گفته شد ، شهر ژنو مانند زایده ای است که به خاک فرانسه فرو رفته باشد و حتی توسعه فرودگاه بین المللی ژنو در بخشی از خاک فرانسه صورت گرفته است.

شهر بسیار تمیز ، و وجود بارندگی های متعدد و نبود خاک عریان در اطراف شهر و وجود جنگل ها و کوه های سر سبز اطراف ، مزیدی بر علت تمیز ماندن شهر است. در کنار همه موارد یاد شده شهرداری بسیار کارآمد با پرسنل منظم و دقیق، شهر را مانند یک دسته گل زیبا کرده است . مرکز شهر با نماهای قدیمی و جدید مناظری را بوجود آورده است که توجه هر تازه وارد را به خود جلب می کند .تقریباً ادامه هر خیابان به خاک فرانسه منتهی می شود با اینکه در کشور سوئیس بالاترین احترام به قانون گذاشته می شود و

زیادی خودکفا باشد .

تقریباً وجود آبهای فراوان و بهره گیری از تقریباً ۷۰۰۰ هزار دریاچه ، آببند ، سدهای ذخیره آب و رودهای متعدد و کمک خوب دولت در مکانیزاسیون آبیاری و کشاورزی امکانات اتکای به خود را فراهم نموده است.

گردشگری : سوئیس تاسیسات جهانگردی بسیار پیشرفته ای دارد و همین امر باعث شده است که بازار خوبی برای جهانگردی محسوب شود . البته خدمات و تجهیزات جهانگردی نیز نقش به سزایی به عهده دارند. شهرهای ژنو و زوریخ از مهم ترین مراکز گردشگری سوئیس به شمار می آیند. همچنین کوهستان ها و امکاناتی که در مناطق کوهستانی و جنگلی برای گردشگران ایجاد شده به میزان جذب گردشگران تا حدود زیادی کمک می کند . ناگفته نماند هستند گردشگرانی از ۵ قاره جهان که برای تفریح و گردشگری در زمستان برای ورزش های زمستانی این کشور را انتخاب می کنند. البته با توجه به ویژگی های موجود سوئیس هر چهار فصل صنعت گردشگری در سوئیس جریان دارد جهانگردی و گردشگری هر ساله حدود ۱/۵ میلیارد فرانک سوئیس از اقتصاد این کشور را در برمی گیرد.

بانکداری : نظام بانکداری، در سوئیس یکی از مهم ترین بخش های اقتصادی این کشور محسوب می شود . شرکت های بیمه نیز سهم زیادی در اقتصاد سوئیس دارند. سیستم بانکداری ، ساعت سازی ، شکلات ، پنیر ، دریاچه آر و دریاچه های متعدد و کوهستان های سوئیس از شهرت جهانی برخوردارند .

ارتش : ارتش سوئیس متشکل از دو نیروی زمینی و هوایی است . تنها در حدود ۵٪ از این ارتش حرفه ای و کادر رسمی و مابقی ارتش را سربازان وظیفه تشکیل می دهند. سن خدمت وظیفه عمومی در سوئیس بین ۲۰ تا ۳۴ سال است که در شرایط ویژه طبق قانون به ۵۰ سال هم می رسد . خدمت وظیفه عمومی در سوئیس برای مردان اجباری است . هر چند که زنان هم می توانند در ارتش خدمت کنند و هم اکنون نیز زنان زیادی بطور داوطلبانه در ارتش و پلیس خدمت می کنند .

سوئیس به خاطر این که به دریا و آب های آزاد راه ندارد فاقد نیروی دریایی می باشد . ولی در کرانه دریاچه های مرزی اش دارای گارد ساحلی است .

شهر ژنو که درباره آن بصورت ویژه خواهم نوشت بعد از زوریخ دومین شهر بزرگ کشور سوئیس و بین المللی ترین شهر اروپاست . جمعیت ژنو بالغ بر ۴۷۰۵۱۲ نفر می باشد که بیش از ۴۰٪ ساکنان آن را اتباع سایر کشورهای جهان تشکیل می دهند . این شهر تاریخچه ای بیش از ۴ هزار سال دارد و هنوز بسیاری از نشانه های تمدنی باستانی خود را حفظ کرده است . به عنوان مثال موزه ها ، کلیساها و آثار باستانی و

از نظر جغرافیائی شهر ژنو در منتهی الیه غربی کشور سوئیس و به شکل زایده ای در درون قلمرو فرانسه قرار گرفته است این شهر همچنین در کنار بزرگترین دریاچه روان اروپا و در دهانه رود رون (Rhone River) قرار گرفته و توسط کوه های ژورا که قدیمی ترین کوه های جهان و متعلق به دوران ژوراسیک هستند ، در غرب و رشته کوه های آلپ فرانسه ، در شرق محاصره شده است . امکان دسترسی به این شهر از تمامی پایتخت های اروپائی در کمتر از ۲ ساعت ممکن می باشد و همین امر آن را به صورت مرکز شبکه ارتباطی اروپا درآورده است .

آب و هوای ژنو به واسطه وجود دریاچه لمان (Leman) و رشته کوه هایی که اطراف آن را فرا گرفته است تقریباً در تمامی طول سال مطبوع می باشد.



عدم رعایت قانون تقریباً عملی نابخشودنی است ولی نماد پلیس را به عنوان نماد اجرای قانون خیلی بندرت می توان دید .

در شهر ژنو هم مراکز پلیس اصلاً مشهود نیست. اما شهروندان با نظم خاصی قانون را رعایت می کنند. حق تقدم و احترام به حقوق دیگران از اولویت شهروندی به حساب می آید تا جایی که اگر پیرزن یا پیرمردی از عرض خیابان در حال عبور باشد ترن برقی یا مسافران داخل خود صبورانه و با حوصله منتظر عبور به سلامت شهروند به انتظار می ماند و یا در پشت چراغ قرمز عابر پیاده عابرانی را می توان دید که حتی بیش از ۱۰ دقیقه منتظر روشن شدن چراغ سبز عابر پیاده می مانند . وقتی کسی خارج از خط کشی عبور می کند با نگاه های معنی دار دیگر شهروندان مواجه می شود.

با اینکه بیش از ۴۶٪ مردم سیگار می کشند اما هرگز در اماکن سرپوشیده حتی داخل ماشین شخصی خود سیگار نمی کشند و یا حداقل من مشاهده نکردم . از ویژگی های مهم دیگر اینکه تقریباً ۷۵٪ از شهروندان هدفون به گوش های خود زده و آهنگ دلخواه خود را در همه حال گوش می کنند .

از شهرهای اطراف شهر ژنو که بنده امکان مسافرت به آنها را یافتم لوزان در دامنه کوه های آلپ بسیار تماشایی می باشد. کوچکترین شهر که در دنیا مترو دارد . چون درکناره دریاچه لمان و در امتداد رود رون بنا شده است ، کناره باریکی از ساختمان های بیلاقی تمیز و مدرن و سنتی را خلق کرده و در زمستان ها پوشیده از برف می باشد .

در روزهای برفی فصل زمستان برف روبی ساعت به ساعت ، ترافیک را دچار مشکل می کند به همین دلیل مترو این مشکل را حل کرده و امکان تردد راحت و روان شهروندان را فراهم می کند .

در لوزان نیز رودخانه ای کوچک ولی زیبا و تمیز از درون شهر عبور کرده و به دریاچه لمان می ریزد .

شهرداری لوزان ترتیبی داده بود که غذاهای متنوع با قیمت های مناسب ، در رستوران ها فراهم شود و در اختیار گردشگران و شهروندان قرار گیرد و این کار از طریق حمایت از سرمایه گذاران ملیت های مختلف به اجرا درآمده بود . در این شهر رستوران های ترکی ، چینی ، اسپانیایی ، ایرانی و ... به وفور یافت می شد .

اظهارات رئیس هیأت نمایندگی چین در اولین جلسه گفتگوهای اجتماعی که به دستور اصلی بحث تبدیل شد

آقای رئیس، گفت و گوی چهره به چهره شرکای اجتماعی تا حد زیادی به حل و فصل سوءتفاهمات کمک کرده است و نقش مهمی در برقراری گفتگوهای اجتماعی ایفاء نموده و از دامن زدن به اختلافات پیشگیری کرده و از طریق گفت و گوی شرکای اجتماعی اختلافات در مراحل اولیه حل و فصل می گردد و یک نوع تفاهم و همدلی بجای تشدید اختلافات در فضای کسب و کار حاکم می شود ، می توان گفت اختلافات جای خود را به آرامش می دهد و یا با آرامش حل و فصل می گردد. امروز در جوامع کارفرمایی و کارگری این اعتماد ساخته شده است.

تصمیم کمیته گفتگوهای اجتماعی برای تمامی دولت های عضو ILO

الف - بین کارفرما و کارگر گفتگوهای اجتماعی را باید فعال کرد . دولت در گفتگوهای سه جانبه باید نقش مدیریتی ایفا کند و نباید به اشکال مختلف در ارائه نظر خود زیاده روی کرده و یا نظر خود را به هر نحو به بخش های کارفرمایی یا کارگری تحمیل کند .

ب- از طریق ایجاد اعتماد میان شرکاء اجتماعی زمینه تسهیل در انتقال منابع مالی برای سرمایه گذاری و انتقال تکنولوژی برای ایجاد فضاهای جدید کسب و کار ، بهبود فضاهای کسب و کار سنتی ، تغییرات جمعیتی و مالی و نظیر آنها فراهم گردد تا تصمیمات مشترک ، شناسائی منابع مشترک ، راه حل های مشترک ، که برنده مشترک را بدنبال خواهد داشت بوجود آید .

پ- چین در آینده تغییراتی بسیار خواهد داشت چرا که درستی این راه حل ها در گذشته نه چندان دور نتیجه خوبی در عرصه اجتماعی جهانی بدنبال داشته است. **ت-** گفت و گوی شرکای اجتماعی راه مناسب برای حرکت به جلو ، اجتناب از رویارویی و نگه داشتن دخالت دولت ها در حداقل ، نقش مدیریتی به دولتها خواهد داد بدنه دولت ها را کوچک و نقش مدیریتی آنها برجسته خواهد کرد .

اجرای موارد فوق از طریق گفت و گوی سه جانبه و دو جانبه کارفرما و کارگر از چالش های عظیم اجتماعی جلوگیری کرده و به یک خودگردانی در جامعه منجر خواهد شد توافق در عرصه مالکیت و سهم هر کدام از آنها در محیط های تولیدی ، صنعتی و اقتصادی را ضروری خواهد کرد و نقش دولت را به یک نقش حاکمیتی و حکم رانی بدل خواهد نمود .



در پایان این جلسه بعد از جمع بندی که ارائه شد مجدداً نمایندگان شرکاء اجتماعی (کارفرما ، کارگر و دولت) را مجدانه به برپائی و رعایت گفت و گوی سه جانبه فرا خواند و روی آن تأکید موکد نمود .



یگمده و مین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار

۵ الی ۳۰ ژوئن سال ۲۰۱۳ میلادی (۱۵ تا ۳۰ خرداد ۱۳۹۲) ژنو - سوئیس

و کزارنو :

میسده و هجدهمین اجلاسی هیأت مدله سازغان بین المللی کار
۲۱ ژوئن سال ۲۰۱۳ میلادی (۳۱ خرداد ۱۳۹۲) ژنو - سوئیس



تویه كننده :



كانون عالي انجمن هاي صنفی كارفرمایي ايران

ايران - تهران

خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲

كدپستی ۷۹۴۱۵-۱۵۹۳۶ تلفن : ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاكس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

صندوق پستی : ۱۵۸۷۵۳۶۴۶ پست الكترونیکی : info@icea.ir

وب سایت های : www.icea.ir , www.payamekarfarmayan.com