

یک صد و چهارمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار  
به تاریخ: ۱ تا ۱۲ ماه ژوئن سال ۲۰۱۵ میلادی، شهر ژنو-سوئیس،

سخنرانی (آقای) محمد عطاردیان،  
نماینده کارفرمایی ایران، از کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، در نشست مجمع  
عمومی کنفرانس سال ۲۰۱۵ میلادی

خانم رئیس، نمایندگان محترم، خانم ها و آقایان،

آقای گای رایدر، مدیر کل آی-ال-او، بحث در نشست مجمع عمومی امسال کنفرانس را به موضوع  
"آینده کار"، و به امید احیای دستور کار و رسالت آن سازمان، در آستانه یکصدمین سال فعالیتش در  
سال ۲۰۱۹ میلادی اختصاص داده است.

در این ارتباط، من مایلم ابتدا چهار نکته را مطرح کنم، و سپس به نتیجه گیری خود برسم. به این  
شرح:

(۱) امروزه، حیات فکری و ذهنی انسان ها، تحت تأثیر تحولات شاخصی مانند سواد و دانش  
اندوزی، شهر نشینی، تقسیم کار، صنعتی شدن، مشارکت و تبادل علم و آگاهی، همچنین  
ارتباطات و فناوری های رسانه ای، دچار تحول و دگرگونی شده است.

(۲) تعداد بیشتری از افراد با نگرانی از نفوذ جهانی شدن در اقتصاد دنیا، جابجایی به کلان  
شهرهای جهان را بر می گزینند و کانون های استعداد و اندیشه های نو، در نقاطی از جهان  
که مردم بیشتر به شبکه علم و دانش متصل هستند ایجاد می شود.

(۳) جهانی شدن فرصت های بسیاری برای افراد با استعداد، با انرژی و لایق فراهم می آورد تا به  
بخشی از اقتصاد دنیا بپیوندند. ولی در عین حال خروج افرادی که دسترسی به این پهنای باند  
ندارند یا به دلیل فقدان استعداد، شایستگی و توانمندی در رقابت نمی توانند بخشی از بازار  
جهانی گردند را نیز افزایش می دهد.

(۴) آینده شاهد افزایش بی سابقه "امید به زندگی" خواهد بود. این جریان اساساً تمامی مفروضات و  
محاسبات جاری از روند بازنشستگی، اشتغال بالای ۶۵ / ۶۰ سال، ارایه خدمات بازنشستگی و  
پایان خدمت را به زیر سوال خواهد برد.

به موارد فوق می باید موج تجدید تنش های ژئوپولیتیکی را نیز بیافزاییم که خود تحولات منفی گسترده  
ای در مسیر برنامه ریزی های کار و تولید ایجاد می کند.

لذا ما ناگزیر به همگامی و انطباق با دنیایی هستیم که با چالش های بزرگی از جریانات جهانی شدن،  
فن آوری، جمعیت شناسی و زیست محیطی دچار تحول و دگرگونی عمده شده است.

با همین چالش‌ها، دنیای کار هم دستخوش تغییرات و تحولات گسترده‌ای شده است و همه ما هم به ناچار به سمت آینده‌ای سوق می‌یابیم که به ویژه شکل گرفته از فن آوری‌های شگرف و نوین، پیشرفت‌های علمی و دانش فنی است.

لذا ماهیت تغییر پذیری کار، تبعات بسیاری در پی داشته است. از جمله اینکه چگونه ساختار تشکیلاتی را شکل دهیم، چگونه مدیریت مردمی را به انجام برسانیم، و چگونه محیط‌های کاری را طراحی کنیم. در این شرایط، در حالیکه برخی سازمان‌ها از هم‌اینک بر تدوین و دست‌یابی به شیوه‌های جدید مدیریتی و کاری نفوذ یافته‌اند، بسیاری دیگر هنوز برای درک این مفهوم که آینده چیست در تقلا هستند.

رسیدن از امروز به فردا در مسیری عملی، مؤثر و مقرون به صرفه یکی از چالش‌های بزرگ هدایت و رهبری در مقابل نهاد‌های ارشد حاکمیتی است. امروزه با توجه به آمارهای دل‌سردکننده‌ای که در مواد ۲۴ تا ۲۷ گزارش مدیر کل آی-ال-او ارائه شده است، به نظر می‌آید که سازمان‌های بین‌المللی کمتر از ۵۰ درصد از دستور کار خود را محقق می‌سازند.

خانم‌ها، آقایان،

در این عرصه، در حال حاضر آی-ال-او در چه جایگاهی قرار دارد؟

آی-ال-او با تدوین و وضع استانداردها و قوانین پذیرفته شده بین‌المللی کار، ابزارهای سیاست‌گذاری را در اختیار دست‌اندرکاران و سیاست‌گذارانی که در چالش ایجاد مشاغل مورد نیاز به لحاظ کمی و کیفی، و استقرار حمایت‌های مترتب بر آن هستند قرار می‌دهد.

این قوانین و استانداردهای پذیرفته شده بین‌المللی کار به لحاظ اجرایی در چه جایگاهی هستند؟

با توجه به روند همه‌ساله بحث‌های طولانی در کمیته استانداردهای کنفرانس، به نظر می‌آید که تعهد به اجرای استانداردهای بین‌المللی کار در بسیاری کشورها اساساً ضعیف شده و تقلیل یافته است. این در حالی است که بسیاری از این استانداردها منطبق با تغییر و تحولات جدید اقتصادی اجتماعی و کاری به روز نشده‌اند. عدم اجرای همین استانداردهای ضعیف هم به نقض برخورداری از حمایت‌های اجتماعی منتهی شده است.

بسیاری کارگران کمتر از میزان حد اقل دستمزد دریافت می‌کنند، به علاوه برخوردار از مزایای اضافه‌کاری نیستند و مرتباً در مقابل هر گونه اعتراضی با اقدامی تلافی‌جویانه مواجه می‌شوند. روی همه اینها، شیوه‌های جدید پیمانکاری دست دوم و عدم طبقه‌بندی پیمانکاران مستقل نیز به شدت موجب سوق نیروهای کار به سمت خروج از سیستم‌های حمایتی اشتغال و قوانین کار شده است. ترکیب عوامل فوق، یعنی عدم تناسب استانداردها و نقض اجرای کامل الزامات آنها، موجب باز شدن فضا برای استراتژی‌های نا کارآمد در کاهش هزینه‌های نیروی کار، پایین آوردن سطح دستمزد، و صدمات وارده بر نیروی کار می‌گردد.

این روند که موجب ظهور بیشتر قشر نیازمند و فقیر می‌گردد می‌باید تغییر یابد.

انطباق استانداردهای بین المللی کار با تحولات روز و اجرای مناسب آنها به مفهوم پایه ریزی و تدوین سیاست هایی است برای برقراری و تحقق یک کف مناسب و پایدار از حمایت های پذیرفته شده بین المللی کار، همچنین ایجاد مبنایی برای کار شایسته و مولد در نقطه اوج آن کف می باشد.

تدوین استراتژی های جدید برای تحقق کامل مفاد و الزامات استانداردهای به روز شده بین المللی کار در حمایت از نیروهای کار کم دستمزد و همینطور مهاجران، که امروزه خود به یک بحران جهانی تبدیل شده است، به آی-ال-او کمک می کند تا تعهدات و رسالتی را که به موجب اساسنامه، برای ایجاد و افزایش میزان اشتغال، ارتقای استانداردهای سطح زیست و پیشبرد عدالت اجتماعی بر عهده اش است محقق سازد.

من ضمن اعلام حمایت از مدل پیشنهادی مدیر کل آی-ال-او برای شکل دهی به یک گفتگوی مشارکتی در موضوع ابتکار سده "آینده کار"، در عین حال اعتقاد دارم مدل های سنتی و قراردادی در مدیریت و رهبری سازمان (بین المللی کار) می باید بر اساس رویکرد جهان آتی پایه ریزی گردد.

به علاوه می باید آن سازمان در ساختار سنتی خود تجدید نظر نموده و همچنین در مورد اقداماتی که برای حفظ موقعیت و رسالت اش در دنیای سریعاً در حال تغییر و تحول امروزی ضروری است، دوباره اندیشی نماید.

خانم رییس، حضار محترم  
با تشکر از همه برای استماع نظرات من