



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 چهارمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

۱ الی ۱۲ ماه ژوئن سال ۲۰۱۵ میلادی

(۱۰ الی ۲۲ خرداد ماه سال ۱۳۹۴)

ژنو ، سوئیس







گزارش نمایندگان اعزامی به یکصد و چهارمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار - ژنو - خرداد ۱۳۹۴



صفحه	فهرست
۱۴	متن انگلیسی و ترجمه فارسی گزارش شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
۱۶	ملاقات با دبیرکل جدید سازمان بین المللی کارفرمایان
۱۶	سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع عمومی کنفرانس
۱۷	متن انگلیسی و ترجمه فارسی سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع عمومی
۱۹	متن فارسی سخنرانی نماینده دولت در مجمع عمومی
۲۰	متن فارسی سخنرانی نماینده کارگران در مجمع عمومی
۲۱	برگزاری اجلاس ها و چگونگی برپایی اجلاس ۱۰۴ سال ۲۰۱۵
۲۱	مسئولان اجلاس ۱۰۴ کنفرانس سال جاری
۲۳	بنگاه های کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال مولد و کار شایسته
۲۵	تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی
۲۸	کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس

صفحه	بخش ضمیمه
۳۰	ضمیمه ۱: ترجمه فارسی و متن انگلیسی گزارش مدیرکل ILO
۴۸	ضمیمه ۲: ترجمه فارسی و متن انگلیسی نتیجه کار کمیته موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال شایسته و مولد
۵۵	ضمیمه ۳: ترجمه فارسی و متن انگلیسی سند گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی
۶۷	ضمیمه ۴: ترجمه فارسی و متن انگلیسی نتیجه کار کمیته حمایت های اجتماعی

صفحه	فهرست
۱	گزارش اجلاس ۱۰۴ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۵ میلادی
۱	بخش اول گزارش: نگاهی به اجلاس امسال کنفرانس بین المللی کار در سوئیس
۱	مقدمه
۱	سازمان بین المللی کار (آی-ال-او)
۲	اهداف آی ال او
۳	اجلاس های سالانه کنفرانس بین المللی کار
۳	۱۰۴ امین اجلاس کنفرانس سالانه بین المللی کار سال جاری
۳	موضوعات کنفرانس امسال
۳	توافقات و مصوبات کنفرانس امسال
۵	نشست های حاشیه ای در اجلاس امسال
۶	بخش دوم گزارش:
۶	مقدمه
۶	سازمان بین المللی کار ILO
۶	کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران و نهادهای بین الملل
۷	جایگاه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در سازمان بین المللی کار
۷	انتخاب نماینده کارفرمایی ایران به عنوان عضو هیات مدیره ILO
۷	گزارش اجلاس در شکل کلی آن
۸	روسا (سخنگویان) گروه کارفرمایی برای کمیته های فنی
۸	دستور کار یکصد و چهارمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار
۹	ترکیب هیات کارفرمایی ایران به اجلاس ۱۰۴ و تقسیم بندی وظایف
۱۰	ترکیب کلی هیات های اعزامی به کنفرانس
۱۰	یک جمع بندی کوتاه از مصوبات کنفرانس بین المللی کار سال جاری
۱۰	نشست های حایز اهمیت در حاشیه کنفرانس بین المللی کار
۱۱	متن انگلیسی و ترجمه فارسی گزارش چشم انداز اقتصادی منطقه اقیانوسیه و چالش های ملی از دیدگاه بخش خصوصی

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران



ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲ کدپستی ۷۹۴۱۵-۱۵۹۳۶ تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴
صندوق پستی: ۱۵۸۷۵۳۶۴۶ پست الکترونیکی: info@icea.ir وب سایت های: www.icea.ir و www.payamekarfarmayan.com



گزارش اجلاس ۱۰۴ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۵ میلادی

گزارش حاضر در خصوص اجلاس ۱۰۴ کنفرانس بین المللی کار می باشد که در سال جاری میلادی ۲۰۱۵ در شهر ژنو سوئیس برگزار شد. قبل از ورود به بحث، یادآور می شود این گزارش شامل دو بخش (غیر از بخش ضمیمه) است.

بخش اول تحت عنوان نگاهی به اجلاس امسال کنفرانس بین المللی کار در سوئیس است که بطور خلاصه در ۵ صفحه تدوین شده تا افرادی که علاقمند به موضوع هستند ولی فرصت مطالعه بسیار از آن را ندارند با نگاهی به این ۸ صفحه به کلیاتی از رویداد کنفرانس دست یابند. و بخش دوم تحت عنوان گزارش کنفرانس، گزارشی کامل از تمامی جریانات و رخدادها در اجلاس امسال می باشد.

بخش اول:

نگاهی به اجلاس امسال کنفرانس بین المللی کار در سوئیس

مقدمه:

امروزه کمتر کسی است که نام سازمان ملل / United Nations را نشنیده باشد و یا با آن آشنایی نداشته باشد. سازمانی که در سال ۱۹۴۵ میلادی تاسیس شد. زمانی که کشورها در انبوهی از ویرانی و تخریب های ناشی از جنگ جهانی دوم خواستار برقراری صلح شدند و به این ترتیب با پایان گرفتن این دومین جنگ بزرگ جهانی، سازمانی تحت عنوان سازمان ملل را بر پا نمودند

پس از شکل گیری و تأسیس این نهاد بین المللی، آژانس های تخصصی بسیاری بصورت سازمان های بین المللی مستقل به لحاظ: حقوقی، شرایط عضویت، ارگان های متشکله، بودجه و منابع تامین مالی، و خلاصه با اساسنامه ها و مقررات و ضوابطی متفاوت از یکدیگر و خاص خود، از طریق توافقات حاصل از مذاکرات و گفتگوهای انجام شده با آن سازمان (ملل) به آن مرتبط شده و به صورت آژانس های تخصصی زیر مجموعه سازمان ملل در آمدند.

سازمان ملل خود بعد از جنگ جهانی دوم و در سال ۱۹۴۵ میلادی تاسیس یافت لیکن برخی از آژانس های تخصصی که پس از آن به پیوند با آن در آمدند یا همزمان با آن سازمان تاسیس شدند، و یا برخی دیگر بعد از سال های ۱۹۴۵ توسط خود آن نهاد و به منظور رفع نیازهای پیش آمده بر اثر تحولات زمانی ایجاد شدند. این در حالی است که برخی دیگر از آژانس های تخصصی حتی بسیار قبل تر از خود سازمان ملل هم موجودیت داشتند و تأسیس آن ها حتی به زمان جنگ جهانی اول باز می گردد. در این زمره می توان به یکی از مهمترین و قدیمی ترین نهاد تخصصی بین المللی به نام سازمان بین المللی کار International Labour Organization / یا ساده تر بگوییم آی-ال-او اشاره کرد.

سازمان بین المللی کار (آی-ال-او)،

اکنون در سال ۲۰۱۵ میلادی هستیم. بیش از صد سال پیش، دقیقاً در تاریخ ۲۸ جولای سال ۱۹۱۴ میلادی جنگ جهانی اول، یا جنگ بزرگ The Great War / با کانون درگیری ها در اروپا آغاز شد. این جنگ بعد از چهار سال تخریب و ویرانی در تاریخ ۱۱ نوامبر سال ۱۹۱۸ میلادی پایان یافت. در شرایطی که این جنگ بیش از ۹ میلیون نظامی و ۷ میلیون غیر نظامی کشته بر جای گذارد و علاوه بر بن بست های تاکتیکی، میزان تلفات را با پیچیدگی های تکنولوژیکی و صنعتی در هر یک از کشور های طرف متخاصم شدت داد. این یکی از مرگبارترین نبردها در طول تاریخ بود، ولی راه را نیز برای بروز برخی تغییرات عمده سیاسی و غیر سیاسی، (از جمله انقلاب صنعتی سال ۱۹۱۹) در کشور های درگیر هموار ساخت.

هدف از طرح موضوع فوق یقیناً پرداختن به مقوله جنگ و تخریب های ناشی از آن، آنهم پس از گذشت نزدیک به صد سال (دقیقاً ۹۷ سال)، نیست. بلکه می خواهیم بنا به ارتباط موضوع به این حقیقت برسیم که با پایان گرفتن جنگ جهانی اول در سال ۱۹۱۸ میلادی و امضای قرار داد صلح میان طرف های درگیر، این اندیشه به آرامی شکل گرفت و مطرح شد که رفع تنش ها و مناقشات، و برقراری صلح و آرامش جهانی تنها بر پایه تحقق عدالت اجتماعی می تواند استوار باشد.

به این ترتیب با انعقاد قرار داد صلح تحت نام "معاهده ورسای" که به جنگ جهانی اول پایان داد، این اصل محوری در آن بازتاب یافت که صلح پایدار تنها بر پایه عدالت اجتماعی محقق می شود. و بر همین اساس به عنوان تحقق بخشی از آن معاهده (ورسای)، سازمان بین المللی کار/ Interbational Labour Organization / ILO در سال ۱۹۱۹ میلادی تأسیس یافت.

سازمان بین المللی کار با دیرینه ای بسیار بیشتر از سازمان ملل، در سال ۱۹۴۶ میلادی به سازمان ملل پیوست و امروزه به عنوان یکی از مهمترین و با سابقه ترین نهاد ها در ردیف ۱۵ آژانس تخصصی وابسته به سازمان ملل، در کنار صندوق بین المللی پول، بانک جهانی، سازمان خواربار و کشاورزی، یونسکو (سازمان علمی، آموزشی و فرهنگی ملل متحد)، سازمان بهداشت جهانی و دیگر سازمان های جهانی فعالیت می کند.

در سال ۱۹۶۹ میلادی، این سازمان جایزه صلح نوبل را برای ترویج صلح و بهبود تعامل و سازش مثبت میان طبقات جامعه، پیگیری اصل کار مناسب و شایسته، و عدالت برای نیروی کار همچنین ارایه همکاری های فنی به کشور های در حال توسعه دریافت نمود

آی-ال-او طیف بسیار گسترده ای از کشورها از مناطق مختلف جهان، آنهم با تفاوت های فاحش قومی، فرهنگی، مذهبی و اقتصادی را در بر می گیرد، برخی در زمره ثروتمندترین کشورها و برخی دیگر از میان فقیرترین آنها.

ساختار استثنایی و به راستی منحصر به فرد سه جانبه گرایی این سازمان، جایگاهی یکسان و برابر برای دولت ها کارگران و کارفرمایان فراهم می آورد تا اطمینان حاصل شود که نظرات، نگرانی ها و مواضع کاری همه طرف های ذیربط و به ویژه شرکای اجتماعی کاملاً در تدوین و تصویب مقررات و قوانین و استانداردهای بین المللی و در شکل گیری سیاست ها و برنامه های اجرایی کاملاً بازتاب یافته و لحاظ می گردد.

این سازمان شکایات مربوط به نقض مقررات پذیرفته شده بین المللی و عدم اجرای استاندارد های بین المللی را ثبت و بررسی می کند و کشور های ناقض این حقوق را در عرصه بین المللی به چالش می کشد. آی-ال-او خود مکانیسم تحمیل تحریم علیه دولت ها را در اختیار ندارد. لیکن دولت ها خود به لحاظ حفظ شأن و منزلت کشور و ملت متبوع خویش تلاش بسیار دارند تا با انجام تعهدات بین المللی که خود آزادانه و به انتخاب خود آنها را پذیرفته اند خود را در چالش سیستم نظارت های آن سازمان نیندازند.

اهداف آی-ال-او،

این سازمان چهار هدف استراتژیک را در قالب اصل "کار شایسته" دنبال می کند:

- ✓ تحقق و ترویج اصول و حقوق پایه و بنیادی در کار برای نیروی کار،
- ✓ تحقق اصل برابری و ایجاد فرصت های مناسب و برابر برای زنان و مردان برای اشتغال و کسب درآمد شایسته،
- ✓ ارتقای پوشش حمایت های اجتماعی برای همه وموفقیت طرح های آن،
- ✓ تقویت سه جانبه گرایی (تعامل دولت و کارفرما و کارگر) و گفتگوی اجتماعی میان شرکای اجتماعی (نمایندگان ملی کارگری و کارفرمایی) در حمایت از این اهداف، این سازمان اطلاعات، دانش، آگاهی و تخصص نمونه، استثنایی و بی نظیر خود در مسائل مرتبط با دنیای کار را که در طول ۹۰ سال پاسخگویی به نیازهای انسانی به کار شایسته، ارتقای استاندارد زیست با حفظ شأن و منزلت انسانی، در هر گوشه از جهان کسب کرده است در اختیار کشورها قرار می دهد و با اجزاء سه گانه و سه جانبه خود، که اجزا اصلی یک جامعه را تشکیل می دهند، همکاری نموده و به طرق مختلف خدمات شایسته به آنها ارایه میکند. از جمله:
- تدوین سیاست و برنامه های بین المللی جهت ارتقای حقوق پایه برای انسان ها، بهبود شرایط کار و زیست، و افزایش فرصت های شغلی
- ایجاد استانداردهای بین المللی کار به پشتیبانی یک سیستم منحصر به فرد کنترل و نظارت بر اجرای صحیح آنها
- برنامه گسترده همکاری فنی بین المللی که با مشارکت فعال با خود اجزا سه گانه کشورها تدوین و به اجرا گذارده می شود، و برای مساعدت با کشورها به منظور به اجرا گذاردن این سیاست ها به نحوی موثر در عمل.
- فعالیت های آموزشی پرورشی و پژوهشی به منظور مساعدت به پیشبرد تمامی این تلاش ها.

این سازمان در طول مدت زمانی نزدیک به یک قرن از فعالیت خود، در مجموع ۳۹۹ سند شامل ۱۸۹ مقاله نامه (Convention)، ۶ توافق نامه (Protocol) و ۲۰۴ توصیه نامه (Recommendation) (آخرین مورد در اجلاسیه اخیر در ماه ژوئن سال ۲۰۱۵ میلادی) را مدون ساخته است. بسیاری از کشورها این اسناد را پذیرفته اند و با الحاق به آنها، مفاد و الزامات آنها را در کشورهای متبوعشان جاری ساخته اند. برخی دیگر اجرای آنها را غیر میسر دیده اند و به آن نپیوسته اند. این در حالی است که به تصویب آنها رأی مثبت می دهند.

از این اسناد ۸ مقاله نامه تحت عنوان مقاله نامه های اصول و حقوق بنیادین در کار که متضمن حقوق پایه نیروی کار است، ۴ مقاله نامه تحت عنوان مقاله نامه های با اولویت، و ۱۷۷ مقاله نامه دیگر تحت عنوان مقاله نامه های فنی توسط آی-ال-او گروه بندی شده اند.

اجلاسیه های سالانه کنفرانس بین المللی کار،

سازمان های تخصصی بین المللی با برگزاری کنفرانس ها و اجلاس های پیوسته فرصت ارزنده ای برای کشور ها فراهم می آورند تا در روند تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها مشارکت نموده و مواضع اصولی خود را با توجه به شرایط و منافع ملی همچنین سطح و میزان توسعه یافتگی و پیشرفت شان مطرح نمایند و به عنوان یک اهرم در جریان تصویب مصوبات مشارکت جدی نمایند.

سازمان بین المللی کار هم ساله در ماه ژوئن سال میلادی یک اجلاسیه تحت عنوان "کنفرانس بین المللی کار" در شهر ژنو سوئیس برگزار می کند، جایگاهی که در آن قوانین و مقررات و استاندارد ها، پروتکل ها و توصیه نامه های بین المللی به صورت پیش نویس تنظیم، تدوین، و پس از بحث های طولانی به تصویب می رسد. زیرا که این سازمان همچنین به عنوان یک پارلمان تنظیم کننده و وضع کننده قوانین و مقررات بین المللی در مسائل مرتبط با کار و امور اجتماعی شناخته شده است.

کنفرانس بین المللی کار بالاترین ارگان تصمیم سازی در آی-ال-او است که همه ساله در ماه ژوئن سال میلادی نمایندگان سه جانبه از ۱۸۶ کشور عضو آن سازمان را گرد هم می آورد. کنفرانس متشکل از یک مجمع عمومی با حضور تمامی اعضای سه جانبه و همچنین کمیته های فنی است که به دلیل همزمانی نشست های آن، هر هیات با تقسیم وظایف میان اعضای نمایندگی خود (هر سه گروه) در آن شرکت می کنند. نشست های مجمع عمومی در سالن اجتماعات مقر اروپایی سازمان ملل در ژنو برگزار می شود. نشست های فنی نیز در سالن های مختلف سازمان ملل بر پا می شود.

کنفرانس همه ساله با توجه به دستور کار اجلاسیه هر سال و موضوعات فنی مندرج در دستور کار آن کمیته های فنی مربوطه را تشکیل می دهد. هر کشور عضو با اعزام، چهار نماینده، شامل دو نماینده دولت، یک نماینده کارفرما و یک نماینده کارگر در هر کنفرانس دارد. تمام این

نمایندگان دارای حق رای مستقل و انفرادی هستند، تمامی آراء هر یک از نمایندگان صرف نظر از میزان وسعت، بزرگی، توسعه و پیشرفت کشور یا حتی جمعیت آن یکسان و با هم برابر است.

نمایندگان کارگری و کارفرمایی با توافق سازمان های ملی حائز اکثریت نمایندگی کارگری و کارفرمایی به کنفرانس اعزام می شوند. عموماً نمایندگان کارگری تمامی کشورها آرای خود را با یکدیگر هماهنگ می کنند همانطور که نمایندگان کارفرمایی همه کشورها نیز مواضعشان را با یکدیگر متحد و هماهنگ می سازند. نمایندگان کارگری و کارفرمایی را برای هر بند مندرج در دستور کار هر اجلاس دو مشاور فنی از کارشناسان آگاه به موضوعات محتوایی کنفرانس همراهی می کند. طریق رای گیری و ارزش رای همه نمایندگان که از طریق سیستم کامپیوتری اتخاذ می شود یکسان و برابر است.

۱۰۴ امین اجلاس کنفرانس سالانه بین المللی کار سال جاری،

امسال یک صد و چهارمین اجلاس سالانه کنفرانس بین المللی کار در تاریخ ۱ تا ۱۲ ماه ژوئن سال ۲۰۱۵ میلادی برابر با ۱۱ تا ۲۲ خرداد ماه سال ۱۳۹۴ در شهر ژنو سوییس، کانون بزرگترین کنفرانس ها، مذاکرات و تعاملات بین المللی برگزار شد.

این اولین اجلاس ای بود که برنامه کاری اش در دوران تصدی مدیر کل جدید آی-ال-او از سه هفته به دو هفته تقلیل یافته بود. (مدیر کل جدید آی-ال-او، آقای گای رایدر، متولد سال ۱۹۵۶، در شهر لیورپول انگلیس، فارغ التحصیل دانشگاه کمبریج است که در سال ۲۰۱۲ میلادی در جریان یک رای گیری توسط کشورها به عنوان مدیر کل آی-ال-او (و جایگزین مدیر کل داوطلبانه مستعفی آی-ال-او آقای لوان سوموایا) رای آورد. وی دهمین مدیر کل آی-ال-او است.)

افتتاحیه کنفرانس در روز دوشنبه اول ماه ژوئن برابر با ۱۱ خرداد و اختتامیه آن در روز جمعه ۱۲ ژوئن برابر با ۲۲ خرداد انجام گرفت. کمیته های فنی نیز مطابق بند های مندرج در دستور کار بلافاصله بعد از مراسم افتتاحیه کنفرانس کار خود را آغاز کردند و در روز چهارشنبه دهم ماه ژوئن نیز به کار خود پایان دادند. سپس گزارش های آن کمیته ها تسلیم مجمع عمومی گردید و در آنجا به تصویب رسید.

موضوعات کنفرانس امسال شامل:

بند های مندرج در دستور کار اجلاس، همانند سال های پیشین، شامل دو بخش: بند های ثابت (که همه ساله در دستور کار کنفرانس است) و بند های غیر ثابت (که موضوعات فنی است و همه ساله متغیر است) بود به این شرح:

بند های ثابت:

۱. گزارش رییس هیات مدیره و مدیر کل آی-ال-او

۲. برنامه و بودجه پیشنهادی برای سازمان برای سال های ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ میلادی

۳. اطلاعات و گزارش ها اجرای استانداردهای کار / مقاله نامه ها و

توصیه نامه ها، و بند های غیر ثابت و فنی شامل:

۴. واحد های کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال مولد و شایسته، در قالب بحث عمومی

۵. تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی، در قالب تدوین استاندارد شور دوم

۶. اهداف استراتژیک حمایت اجتماعی / حمایت از کار، در چارچوب پیگیری بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه سال ۲۰۰۸ آی-ال-او.

(نشست یک روزه هیات مدیره سازمان هم بلافاصله پس از پایان کار کنفرانس، در روز شنبه ۱۳ ژوئن برابر با ۲۳ خرداد برگزار شد که در آن جناب آقای مهندس محمد عطاردیان به عنوان نماینده کارفرمایی ایران که عضو هیات مدیره سازمان بین المللی کار هم هستند در آن شرکت نمودند.)

کنفرانس امسال بین المللی کار در قالب یکصد و چهارمین اجلاس در تاریخ ۱ تا ۱۲ ماه ژوئن سال میلادی جاری (۲۰۱۵) مطابق همیشه در شهر ژنو از کشور سوییس، کانون بزرگترین کنفرانس ها، مذاکرات و تعاملات بین المللی برگزار شد.

همچنانکه در بالا اشاره شد این اولین کنفرانس بین المللی بود که پس از انجام برخی اصلاحات و تغییرات توسط هیات مدیره سازمان بین المللی کار در شکل و محتوای کنفرانس به مدت کوتاه شده دو هفته ای بجای سه هفته همیشگی برگزار می شد. کوتاه کردن زمان کنفرانس از موارد درخواستی گروه کارفرمایان بود که ابتدا با مخالفت گروه کارگران مواجه گردیده بود که البته چالش محدودیت زمانی هم برای کل کار کنفرانس مطرح بود. ولی با بررسی و بحث در خصوص موضوع و تصمیم هیات مدیره مدت کنفرانس به دو هفته تقلیل یافت و برگزاری آنهم با رعایت زمان های اختصاص داده شده برای هر کار با موفقیت همراه شد. ارزیابی پروسه کار دو هفته ای این کنفرانس یقیناً به بهتر شدن اجلاس های آتی کمک خواهد نمود.

توافقات و مصوبات کنفرانس امسال،

۱) اجلاس سال گذشته با مشکلات جدی در رابطه با کار کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس که از مهمترین و حساس ترین کمیته های فنی-سیاسی هر اجلاس است مواجه بود. زیرا با توجه به اختلاف میان دو گروه کارگری و کارفرمایی هیچ توافقی در جمع بندی و درج نتایج بررسی تعدادی پرونده کشورهای مطرح در کنفرانس حاصل نشد. (در گزارشات سال های پیشین کنفرانس که همه توسط دبیر خانه کانون عالی ثبت و ضبط می باشد موضوعات بطور گسترده آمده است و قابل مطالعه می باشد.)

پیرو مذاکرات و تلاش های بسیار انجام شده توسط گروه های مربوطه در طول سال گذشته که عمدهً اوج آن به نشست ماه مارس هیات مدیره آی-ال-او باز می گردد، یک درک و توافق مشترک برای ادامه کار بدست

آمد. و نتیجه آن شد که کنفرانس سال جاری در فضایی آمیخته از همکاری بر پا شد و نتایج مهمی نیز حاصل گردید. در مورد تمامی پرونده های خاص کشورهای مطرح در کمیته استانداردها "جمع بندی" بدست آمد و به مجمع عمومی تسلیم گردید که در آنجا به تصویب (بدون رای گیری) نیز رسید. پروژه بهبود مکانیسم نظارتی آی-ال-او، از جمله بازنگری در استانداردهای موجود بین المللی کار هم از طریق سیستم نظارتی آی-ال-او آغاز شد.

۲) در اجلاس بین المللی کاری که امسال بر گزار شد، **همچنین "توصیه نامه تسهیل انتقال از اقتصاد غیر رسمی به رسمی" با شماره ۲۰۴ به تصویب رسید.** نکات قابل توجه اینکه اولاً این موضوع با پیشنهاد قبلی گروه کارفرمایان در دستور کار کنفرانس قرار گرفته بود و دوم اینکه این اولین سند بین المللی است که به تمامیت موضوع اقتصاد غیر رسمی پرداخته، و سوم اینکه این موضوع با استقبال عمومی همه اجزاء سه جانبه آی-ال-او مواجه شد. همچنانکه تصویب آن با رأی گیری انجام شد که ۴۸۴ رأی مثبت و موافق بدست آورد، در حالی که تنها یک رأی مخالف داشت و ۵ رأی هم ممتنع داده شد.

اهمیت این مصوبه آن است که راهنمایی های لازم برای تسهیل انتقال از بخش سازمان نیافته غیر رسمی به بخش مدیریت شده رسمی، به لحاظ قوانین و مقررات مربوطه را، بدون در بر داشتن تعهدات حقوقی و الزامی، در اختیار کشور ها قرار می دهد.

در بحث های انجام شده در کمیته مخصوص این موضوع، با مشارکت و پایداری گروه کارفرمایان این توافق عمومی (میان گروه های کارگر و کارفرما و دولت کمیته) حاصل شد که دولت ها می باید اولاً استراتژی رشد و توسعه خود را بر مبنای ارتقای گسترش بخش رسمی و ایجاد اشتغال مولد پایه گذاری کنند و دوم (که عمدتاً به نفع بخش خصوصی است) فضای کسب و کار و سرمایه گذاری را بهبود بخشیده و ترویج دهند.

این توصیه نامه (همانند دیگر توصیه نامه ها) جنبه ارایه راهنمایی های کاربردی برای اعضا دارد و فاقد الزامات تعهد آور حقوقی برای دولت ها است.

۱) همچنین نتایج بحث عمومی از موضوع **واحد های کوچک و متوسط** که توسط گروه کارفرمایی درخواست درج آن در دستور کار کنفرانس شده بود مفید بود زیرا بر پایه رویکرد **"بناگاه های پایداری"** که در سال ۲۰۰۷ میلادی تصویب شده بود بحث ها انجام گرفت. هدف آن گذاشته شد که آی-ال-او چگونه می تواند فضای کسب و کار را در جهت ایجاد اشتغال بهبود بخشد. توصیه اصلی و کلی در بحث ها این بود که مقررات پیچیده مربوط به کسب و کار باید ساده و آسان ترشود. ولی البته چالش اصلی آن است که این نتیجه در عمل چگونه اجرایی شود.

۲) هدف از بحث دوره ای **"حمایت اجتماعی"** که در چارچوب مکانیسم پیگیری **"بیانیه عدالت اجتماعی آی-ال-او"** در سال ۲۰۰۸ میلادی به تصویب رسید این بود که مشخص شود اقدامات آی-ال-او همچنین کشورها در اجرای اهداف چهارگانه استراتژیک آی-ال-او که در قبلاً هم به آن اشاره شد (و در گزارشات قبلی کنفرانس هم آمده است) تا چه حد در عمل موفقیت همراه داشته است تا بر اساس آن اقدامات آتی آی-ال-او و همچنین کشورها ترسیم شود. بحث های امسال چالش هایی را هم در رابطه با موضوعات حساسی مثل ساعات کار، ایمنی و بهداشت کار، مرخصی زایمان و سیاست های دستمزد به همراه داشت.

۳) از دیگر مصوبات کنفرانس امسال موافقت اعضا و پیوستن مجموعه جزایر کوچک کوک / Cook Islands به جمع خانواده ۱۸۵ عضوی آی-ال-او بود. کوک آیلندز (شامل چند جزیره کوچک) با جمعیت ۱۹ هزار نفری واقع در اقیانوسیه جنوبی است که حاکمیت تمام و کمال ندارد و در برخی زمینه ها دارای وابستگی به نیوزیلند است ولی در بسیاری از دیگر سازمان های بین المللی عضو است و فعالیت شایسته نیز دارد. کوک آیلند رسماً درخواست عضویت خود در آی-ال-او را ارایه کرده بود. نیوزیلند هم که کوک آیلند وابسته به آن است خود از مدافعان پیوستن کوک آیلند به آی-ال-او بود ولی آمریکا به ادعای عدم حاکمیت کامل کوک آیلند از مخالفان این پیوستن بود. با رای گیری کامپیوتری که در مجمع عمومی کنفرانس امسال انجام گرفت کوک آیلند با رای اکثریت قاطع اعضا به عضویت آی-ال-او درآمد و تعداد اعضای آنرا به ۱۸۶ کشور رساند. این عضویت از جانب نمایندگان سه جانبه کوک آیلند که در مجمع عمومی حضور داشتند همچنین نمایندگان کشورهای حاضر در اجلاس با شغف و استقبال عمومی مواجه گردید.

۴) از دیگر مصوبات امسال کنفرانس **برنامه و بودجه پیشنهادی مدیر کل آقای گای راید**ر به کنفرانس بود که عیناً به تصویب رسید.

نکته پایانی هم مربوط به **گزارش امسال مدیر کل آی-ال-او** به کنفرانس است. در این ارتباط چند نکته قابل ذکر است:

مدیر کل آی-ال-او موضوع گزارش امسال خود را **"آینده کار"** انتخاب نموده بود آن هم به گفته خودش با امید به تجدید حیات فعالیت های آی-ال-او در آستانه یک صد و مین سالگرد تأسیس سازمان در سال ۲۰۱۹ میلادی. این موضوع در قالب ابتکار سده **"آینده کار"** / عنوان شده است.



مدیر کل آی-ال-او دو سال پیش در اولین گزارش کوتاه ۲۸ صفحه ای که از خود به اجلاس سال ۲۰۱۳ کنفرانس ارایه نمود مختصراً هفت موضوع را تحت عنوان ابتکارات هفت گانه، برای بهبود عملکرد آی-ال-او، به صورت کلی مطرح نمود. عناوین: ابتکار حاکمیت، ابتکار استانداردها، ابتکار سبز، ابتکار

بنگاه ها، ابتکار پایان دادن به فقر، ابتکار زنان در کار و ابتکار سده آینده کار" به مناسبت یک قرن فعالیت آی-ال-او بود.

با توجه به حمایت کلی که از موضوعات و ضرورت بازنگری در ساختار آی-ال-او به عمل آمد، امسال مدیر کل با نزدیکی به سال ۲۰۱۹ / یک قرن فعالیت آی-ال-او به موضوع "آینده کار" باز گشته و در قالب یکی از ابتکارات هفت گانه یاد شده در فوق، ابتکار سده آینده کار را در آستانه سال ۲۰۱۹ میلادی مطرح نموده بود.

گزارش مدیر کل نگاهی کلی به وضعیت کار کنونی داشته و آمارهایی هم از اوضاع و احوال اقتصادی و اجتماعی و بیکاری و فقر و ارایه کرده که طی آن ضمن اینکه گفته پیشرفت هایی بوده ولی هنوز بار آمارهای منفی بالا است.

مدیر کل پیشنهاد نمود که در موضوع ابتکار سده آینده کار، یک گفتمان و کسب نظر گسترده و عمومی، با تشکیل واحدی در آی-ال-او انجام گیرد. برای این ابتکار سده آینده کار از تمامی گروه های داخلی و خارجی سازمان از جمله اعضای سه جانبه خود آی-ال-او، اندیشمندان و صاحب نظران خارجی و خلاصه همه استفاده شود. با تاکید بر اینکه حاکمیت اصل سه جانبه در تصمیم گیری نقض نمی شود.

ماحصل و یافته های آن واحد متشکله، نهایتاً در قالب گزارشی تسلیم اجلاس سال ۲۰۱۹ می گردد. سپس بعد از بحث های انجام شده در اجلاس مذکور، روند اجرایی تصمیمات شکل گیرد. ضمناً مدیر کل در این روند سه بعدی به تأمین اعتبار واحدی که تشکیل می شود نیز اشاره کرده است. (تشکیل واحد تنظیم گزارش ابتکار سده آینده کار، بودجه واحد برای اجرایی کردن و تسلیم گزارش در سال ۲۰۱۹).

با در نظر گرفتن موارد فوق و تحولات جاری اعم از اقتصادی / اجتماعی / طرز تفکر مردمی و همچنین موج تنش ها و نا آرامی های سیاسی {گروه های بازمانده طالبان و القاعده، بوکوحرام، دولت اسلامی یا آی-سبز (که نه دولت است و نه اسلامی) متن سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران، جناب آقای مهندس عطاردیان در مجمع عمومی با هماهنگی های ضروری قبلی در بامداد اولین روز شروع سخنرانی ها، توسط ایشان قرائت شد. در مجموع از محتوا گزارش و پیشنهاد مدیر کل حمایت شد.

نشست های حاشیه ای در اجلاس امسال:

۱. در حاشیه اجلاس سال جاری، چندین نشست دیگر نیز مربوط به گروه کارفرمایی کشورها برگزار و نمایندگان کارفرمایی ایران در آن

شرکت نمودند، از جمله:

۲. نشست مشترک کنفدراسیون کارفرمایی آسیا و اقیانوسیه با کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری، که در روز ۵ ژوئن برگزار شد. موضوع چشم انداز اقتصادی منطقه (آسیا و اقیانوسیه) و چالش های ملی موضوع گزارشی بود که شرکت کنندگان باید در نشست ارایه می نمودند. از طریق گروه کارفرمایی ایران گزارشی در قالب چشم انداز اقتصادی جهان، چشم انداز اقتصادی منطقه، نگاهی به ایران و چالش های ملی از دیدگاه کارفرمایی و بخش خصوصی کشور تنظیم و در نشست قرائت شد که در سایت پیام کارفرمایان به مشارکت گذارده شده است.

۳. "دومین اجلاس سالانه رهبران و صاحبان کار"، به تولیت سازمان بین المللی کارفرمایان و با حضور نمایندگان کارفرمایی ایران در روز ۱۰ ژوئن برگزار شد.

۴. دهمین نشست مجمع عمومی کنفدراسیون های کارفرمایی آسیا و اقیانوسیه نیز برای روز ۱۰ ژوئن برنامه ریزی شده بود و نمایندگان کارفرمایی ایران در آن شرکت داشتند.

صرفاً جهت یادآوری:

ایران یکی از اولین کشورهایی بوده است که در همان اولین سال تأسیس سازمان بین المللی کار، یعنی در تاریخ ۲۸ ژوئن سال ۱۹۱۹ میلادی به آن ملحق شده است. در ایران برنامه ملی کار شایسته در چارچوب دو برنامه چهارم و پنجم توسعه کشور به تصویب رسیده و محتوای آن در برنامه چشم انداز ۲۰ ساله نیز لحاظ گردیده است. برنامه ملی کار شایسته در ایران عملاً اجرایی و محقق نشده است. دست اندرکاران بر این اعتقادند که هنوز عوامل لازم برای این کار فراهم نیست.

گانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در یک نگاه

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

مقدمه:

امروزه آژانس ها و سازمان های تخصصی بین المللی بیش از هر زمان دیگری بر زندگی تک تک انسان ها در سراسر جهان اثر گذارند. تصمیم سازی ها و روند تصمیم گیری های این نهادهای بین المللی مبتنی بر نظرات فنی، تخصصی و کارشناسی، پژوهش های جامع، بهره گیری از تجارب گسترده در عرصه های مختلف و در سطح بین المللی، و همچنین استفاده از راه حل ها و راه کارهای عملی و آزمون شده در جهان می باشد. بدیهی است موارد یاد شده با توجه به موقعیت و شرایط ملی کشورها به اجرا در خواهند آمد.

نکته حایز اهمیت در این سازمان ها ی بین المللی آن است که کشورهای عضو آن ها خود با ورود آگاهانه در جریان مباحث و بحث ها و مشارکت در جریان تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها از طریق آرای خود در روند تصویب، آن ها را به صورت اسناد و مقررات پذیرفته شده بین المللی در می آورند و به این ترتیب خود را ملزم و در مواردی متعهد به لحاظ حقوق بین المللی به اجرا، ترویج و ارتقای آن ها می کنند. مکانیسم های نظارتی سازمان های بین المللی به گونه ای مقرر شده اند که ضامن اجرای این تعهدات باشند. تعهداتی که کشورها خود با اشراف از موضوع با آگاهی کامل و مهم تر از همه داوطلبانه آن را پذیرفته اند. در روند تصمیم گیری ها، رهبران و سران دولت های بزرگ در گروه بندی های امروز جهان، از جمله گروه بیست (G20)، متشکل از بیست کشور بزرگ و قدرتمند (و البته کشورهای نوظهور اقتصادی مثل چین و هند) که هشتاد درصد اقتصاد جهان را در اختیار دارند و همچنین کشورهای گروه ۷ (G7) شامل کشورهای بزرگ صنعتی و ثروتمند، سهم، حضور، مشارکت، و ارائه نظرات و اعمال نفوذشان در این سازمان های تخصصی بسیار پررنگ و اثرگذار است.

سازمان های متعدد و مختلف بین المللی فعال در زمینه های گسترده، فرصت های متفاوتی فراهم می آورند که ارزش پیوستن به آن ها و عضویت در آن ها را هر روز بیش از بیش نمایان می سازد. ولی آنچه که به صورت یکسان در همه آن ها مشترک است آن است که با ایجاد شبکه های ارتباطی جهانی، این فرصت ارزنده را برای اعضای خود ایجاد می کنند تا مناسبات و ارتباطات ارزشمند تخصصی و حرفه ای به وجود آورند و با بهره گیری از تجارب و راه کارهای آزمون شده بین المللی، توان، قابلیت و مهارت های مدیریتی خود را نیز ارتقا بخشند. بدیهی است که در جریان ارتقای توان و نفوذ راینی، چانه زنی و گفتمان اصولی، با رعایت پروتکل های استاندارد، مبتنی بر اصل رعایت احترام طرفین، درک متقابل از منافع و مواضع طرف مقابل را نیز باید در نظر گرفت. به علاوه سازمان های تخصصی بین المللی با برگزاری گردهمایی ها، کنفرانس ها و اجلاس های پیوسته فرصت مناسبی برای کشورها فراهم

می آورند تا در روند تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها، مواضع اصولی خود را با توجه به شرایط ملی و سطح و میزان توسعه و پیشرفت خود مطرح نمایند و به عنوان یک اهرم در جریان تصویب مصوبات اسناد بین المللی، مشارکت جدی داشته باشند.

لذا می توان چنین نتیجه گیری نمود که حضور و عضویت در سازمان های بین المللی به لحاظ شأن و منزلت سیاسی کشورها و همچنین به لحاظ امکان طرح مواضع فنی و تخصصی با توجه به منافع ملی حایز اهمیت بسیار است. یکی از این سازمان های بین المللی حایز اهمیت که حدود ۳۵ سال حتی قبل از سازمان ملل تاسیس شد "سازمان بین المللی کار" - ILO است.

سازمان بین المللی کار - ILO (International Labour Organization)

این سازمان یکی از آژانس های تخصصی زیر مجموعه سازمان ملل است که در سال ۱۹۱۹ میلادی تاسیس شد. ILO سازمانی است که نزدیک به یکصد سال پیش، برقراری صلح و عدالت در جهان را بر پایه اصل تحقق برابری و عدالت اجتماعی بنا نهاده، صحبت از تامین منافع نیروی کار و صاحب کار در شرایط متوازن کرده و اصل مشارکت، گفتمان و مصالحه متعادل سه محور: دولت، کارگر و کارفرما را از طریق انجام مذاکرات و چانه زنی های دو جانبه و سه جانبه / پایه گذار اصل عدالت اجتماعی در دستیابی به صلح پایدار قلمداد نموده است.

هر چند تولید عضویت در این سازمان بر عهده دولت ها است، لیکن به دلیل ساختار منحصر به فرد سه جانبه گرایی در آن (شامل دولت، کارفرما و کارگر)، ارگان به رسمیت شناختن نهادهای ملی نمایندگی و کارگزار کارگری و کارفرمایی نیز هست.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران و نهادهای بین الملل:

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران که مطابق مقررات ملی، تنها نهاد نمایندگی و کارگزار مجموعه تشکیلات کارفرمایی بخش خصوصی در کشور است با آگاهی و اشراف بر این اصل که امروزه با حاکمیت دیدگاه و رویکرد "جهان شمولی" (Globalization)، حضور و مشارکت در مجامع و عرصه های بین المللی یک ضرورت اجتناب ناپذیر است، سال ها بر این تلاش است تا با عضویت و پیوستن به نهادهای بین المللی تخصصی، جایگاه ملی ایران را ارتقا بخشد و در مباحث جهانی با لحاظ داشتن منافع و مصالح تشکیلاتی خود حضور شایسته داشته باشد. با توجه به موضوع گزارش حاضر سازمان بین المللی کار نیز کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران را به عنوان تنها نهاد نمایندگی کارفرمایی بخش خصوصی در کشور به رسمیت شناخته است و برای شرکت در اجلاس های سالانه کنفرانس بین المللی کار و همچنین شرکت در نشست های مجمع عمومی آن سازمان از کانون عالی دعوت به عمل می آورد و به این ترتیب فرصت شایسته ای برای ارائه مواضع و انجام سخنرانی های سالانه نماینده اصلی کارفرمایی منتخب کانون عالی فراهم آورده است.

به علاوه کانون عالی با حضور و مشارکت در کمیته های فنی و تخصصی سازمان مذکور ، در جریان بحث ها مشارکت می نماید و با در نظر گرفتن مصالح ملی ، و منافع بخشی (خصوصی) موضع گیری های اصولی اعمال و بر پایه حمایت از منافع صاحبان کسب و کار و با دیدگاه ایجاد اشتغال مولد و پایدار در جریان رای گیری های تصویب اسناد بین المللی مربوط مشارکت دارد .

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران همچنین عضو

سازمان بین المللی کارفرمایان –

IOE (International Organization of Employers) .

کنفدراسیون کارفرمایان آسیا و اقیانوسیه –

CAPE (Confederation of Asia/ Pacific Employers) و

اتحادیه بازرگانی دریای سیاه و بحر خزر –

UBCB (The Union of Black Sea and Caspian Business)

نیز می باشد .

جایگاه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در سازمان

بین المللی کار :

بر پایه مشارکت و فعالیت مقتضی و مناسب این کانون عالی در سازمان مذکور ، و حسن سوابق ، سازمان بین المللی کار (و همچنین سازمان بین المللی کارفرمایان) همواره از حمایت های معنوی و مالی خود کانون عالی را بهره مند نموده است .

در سال ۲۰۰۷ میلادی ، در جریان انحلال غیر موجه این کانون عالی توسط دولت وقت (در دوران ریاست جمهوری دکتر احمدی نژاد)، سازمان بین المللی کار و همچنین سازمان بین المللی کارفرمایان براساس پیشینه و حسن سوابق این کانون عالی ، و بر پایه تحقیق و بررسی های مستقل خود ، به عنوان یک حامی بلاغزل از مشروعیت این کانون عالی پشتیبانی نمود تا آنجا که پرونده ای نیز علیه دولت وقت ، مبنی بر مداخله غیرموجه ، نقض استقلال تشکیلات کارفرمایی ، و انحلال غیرقانونی کانون عالی تسلیم هیات مدیره ILO نمود . نظرات و پیشنهادات سازمان مذکور که مبتنی بر رسیدگی های مستقل خود بود در جریان رسیدگی های قضایی کشور از موضوع انحلال لحاظ گردید . رأی نهایی نهاد قضایی کشور مبنی بر مشروعیت و قانونی بودن کانون عالی مورد استقبال هر دو سازمان بین المللی یاد شده قرار گرفت و از آن به عنوان استقلال قوه قضائیه از قوه مجریه یاد کرد و تجلیل نمود. (پرونده علیه دولت ایران را نیز مختومه اعلام نمود)

سازمان بین المللی کار در چند سال متوالی برنامه های همکاری فنی با کانون عالی به اجرا گذارد به ویژه در دو سال متوالی ۱۳۹۲ و ۱۳۹۳ ، اجرای دو برنامه همکاری فنی را با کانون عالی ، به انجام رساند .

همچنین علیرغم فشارهای ناشی از تبعات بحران مالی – اقتصادی جهانی که وضعیت مالی آن سازمان را به لحاظ قطع کمک های مالی (غیر حق عضویتی) متأثر از خود ساخت ، سازمان بین المللی کار در دو مقطع و در

دو سال متوالی اخیر (۱۳۹۳ و ۱۳۹۲) دو کمک مالی برای اجرای برنامه های آموزشی در ایران به کانون عالی اعطا نمود .

همچنین در طول سال ، همواره از کانون عالی برای شرکت در نشست های کارشناسی سه جانبه جهانی ، با تقبل هزینه از جانب خود ، دعوت به عمل آورده است .

قابل ذکر است باتوجه به حسن سوابق کانون عالی، دودبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان با استقبال از دعوت کانون عالی ، از ایران دیدار نمودند.

انتخاب نماینده کارفرمایی ایران به عنوان عضو هیات مدیره ILO:

هیات مدیره سازمان بین المللی کار – (G.B.) – Governing Body

بازوی اجرایی سازمان بین المللی کار است . درخصوص برنامه ها و

سیاست های سازمان تصمیم سازی و تصمیم گیری می نماید . به

عضویت در آمدن در هیات مدیره سازمان بین المللی کار یک موقعیت

شاخص و ارزنده و یک افتخار برای فرد منتخب و کشور است . به عضویت

هیات مدیره درآمدن براساس انتخابات از طریق رای گیری کامپیوتری

است و مهمتر بر پایه انتخاب فرد است و نه تشکیلات کارفرمایی .

از ایران جناب آقای مهندس محمد عطاردیان ، عضو هیات مدیره

کانون عالی که از موسسین و پیشکسوتان این کانون عالی است به عنوان

عضو هیات مدیره ILO

برای یک دوره سه ساله

۲۰۱۴ الی ۲۰۱۷ در جریان

رای گیری انتخاب شده اند.

این رای گیری در جریان

اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس

بین المللی کار که در روز

۱۲ خرداد سال ۱۳۹۲ در ژنو سوئیس در جریان انتخابات مربوط به

اعضای گروه کارفرمایی هیات مدیره ILO انجام گرفت .

جناب آقای مهندس محمد عطاردیان پیش از این نیز در دوره های قبل ،

در انتخابات سال های ۲۰۰۸ و ۲۰۱۱ در جریان رای گیری انتخاب شدند

و برای سال های ۲۰۰۸ الی ۲۰۱۱ و ۲۰۱۱ الی ۲۰۱۴ به مدت سه

سال عضو هیات مدیره ILO بوده اند . این موقعیتی ارزشمند برای

کانون عالی و کارفرمایان کشور است . جای بسی خوشحالی است که

علاوه بر انتخاب و حضور یک کارفرمای ایرانی در هیات مدیره سازمان

بین المللی کار ، دولت جمهوری اسلامی ایران نیز عضو هیات مدیره

سازمان مذکور می باشد .

گزارش اجلاسیه در شکل کلی آن

گزارش حاضر درخصوص برگزاری یکصد و چهارمین (۱۰۴) اجلاسیه

کنفرانس بین المللی کار است که در تاریخ یکم تا دوازدهم ماه ژوئن سال

۲۰۱۵ میلادی (برابر با دهم تا بیست و دوم خردادماه سال جاری ایرانی)

در شهر ژنو سوئیس برگزار شد .



این اجلاس به از جمله اجلاس های سالانه سازمان بین المللی کار است که همه ساله در ماه ژوئن هر سال میلادی در سوئیس برگزار می شود . با توجه به ساختار استثنایی و منحصر به فرد سازمان بین المللی کار به صورت سه جانبه ، با حضور و فعالیت نمایندگان هر سه گروه کارگر و کارفرما و دولت ، از ۱۸۶ کشور عضو آن سازمان با مسئولیت و همچنین اختیارات برابر برپا می شود .

اطلاعات کامل از سازمان بین المللی کار ، ساختار ، نهادهای تشکیل دهنده ، و وظایف آن در گزارشات پیشین اجلاس های قبلی درج می باشد که در دبیرخانه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران ثبت و ضبط و همچنین در وب سایت پیام کارفرمایان برای مطالعه و آگاهی دست اندرکاران و دیگر علاقمندان به مشارکت گذارده شده است (پست شده است).

اجلاس سال ۲۰۱۵ کنفرانس بین المللی کار ، اولین کنفرانس است که پس از انتخاب دبیرکل جدید سازمان بین المللی کار ، آقای گای رایدر (از انگلیس) در تاریخ ۲۸ ماه می سال ۲۰۱۲ ، و پس از طی مراحل اصلاح ساختار کنفرانس ، از جمله کوتاه کردن طول دوره برگزاری کنفرانس از سه هفته به دوهفته ، طی دو هفته از روز دوشنبه اول ماه ژوئن (۱۰ خرداد) افتتاحیه و در روز جمعه ۱۲ ماه ژوئن (۲۲ خرداد) اختتامیه آن انجام گرفت . روز شنبه ۱۳ ماه ژوئن (۲۳ خرداد) نیز اجلاس هیات مدیره بر پا شد که مطابق رسم معمول همه ساله ، یکی از سه اجلاس سالانه هیات مدیره سازمان در روز پس از پایان کار کنفرانس فقط به مدت یک روز بدون برگزاری کمیته های فنی هیات مدیره بر پا می شود . نشست های مقدماتی و جداگانه هر سه گروه کارگر و کارفرما و دولت نیز در روز قبل از افتتاحیه کنفرانس ۲۰۱۵ در روز ۳۱ ماه می (۹ خرداد) در ژنو برگزار شد . هدف از برگزاری این نشست های جداگانه و یک جانبه هر سه گروه ، تأیید و تصویب پیشنهادهای مربوط به روسای کمیته های فنی اجلاس است که براساس سوابق ، تجارب ، تخصص ، و توانمندی های افراد معرفی و به تصویب اعضای هر سه گروه می رسد .

روسا (سخنگویان) گروه کارفرمایی برای کمیته های فنی :

با توجه به بندهای دستورکار اجلاس سال ۲۰۱۵ که متعاقباً شرح آن خواهد آمد ، گروه کارفرمایان کشورهای عضو سازمان بین المللی کار ، روسای کمیته های مختلف را به شرح ذیل انتخاب و تصویب نمودند :

✓ کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس (که بند ثابت و همه سالانه دستورکار اجلاس ها است) - خانم سونیا رگن باگن (از کانادا)

Ms Sonia Regenbogen (Canada) ، همکار وی در کار

کمیته از سازمان بین المللی کارفرمایان خانم ماریا پاز انزورگوی

Ms María Paz Anzorreguy

✓ واحدهای کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال مولد و شایسته - خانم

گارانس پی نوی از فرانسه **Ms Garance Pineau (France)**

✓ تسهیل انتقال از بخش اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی (تصویب استاندارد به صورت دو شوری) ، آقای آلكس فریم یونگ از غنا **Mr Alex Frimpong (Ghana)** و همکار وی در کار کمیته از سازمان بین المللی کارفرمایان آقای فردریک موی **Mr Frederick Muia**

✓ اهداف استراتژیک حمایت های اجتماعی(حمایت از کار)خانم ویکتوریا جیولتی از آرژانتین **Ms Victoria Giulietti (Argentina)** و همکار وی در کار کمیته از سازمان بین المللی کارفرمایان آقای پیرس وین سن سی نی **Mr Pierre Vincensini**

✓ کمیته گزینش آقای هیرو یوکی متسوی از ژاپن **Mr Hiroyuki Matsui (Japan)** و همکار وی در کار کمیته از سازمان بین المللی کارفرمایان آقای روبرتو سوآرز سانتوز (معاون دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان)

Mr Roberto Suárez Santos (قابل ذکر است خانم شهره تصدیقی از کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران نیز از اعضای این کمیته می باشد)

✓ کمیته اعتبارنامه ها خانم لیدیا هورواتیک از کرواسی **Ms Lidija Horvatic (Croatia)** و همکار وی در کار کمیته از سازمان بین المللی کارفرمایان آقای ژان دو ژاردن **Mr Jean Dejardin** می باشد.

علاوه بر بند های فوق در دستورکار کمیته های مختلف اجلاس سال جاری ، گزارش های رئیس هیات مدیره و مدیرکل سازمان بین المللی کار همچنین برنامه و بودجه پیشنهادی برای دو سال ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ میلادی نیز در برنامه کاری کنفرانس بود .

دستورکار یکصد و چهارمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار :

همه ساله عموماً ۶ یا ۷ بند در دستورکار اجلاس ها قرار می گیرد . بندهای دستورکار ، با توجه به شرایط جهانی ، توسط کشورها و یا هیات مدیره ILO پیشنهاد می گردد و سپس در یکی از سه نشست سالانه هیات مدیره طرح و ضرورت قرار دادن آن در دستور کار هر اجلاس به بحث و بررسی می شود . سپس هیات مدیره نسبت به درج آن به عنوان بند و یا بندهای دستورکار اجلاس تصمیم گیری و تصویب می نماید .

لیکن همواره در تمامی اجلاس ها سه بند ، به عنوان موضوعات ثابت و دائم هر اجلاس در دستورکار کنفرانس قرار می گیرد . بندهای دیگر دستورکار فنی و تخصصی است که در هر سال تغییر می یابد و به صورت تصویب سند (در قالب یک شوری و یا دو شوری) و یا بحث عمومی است . بندهای ثابت ، مندرج در تمامی اجلاس ها ، و از جمله در اجلاس

۱۰۴ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۵ (۱۳۹۴) عبارت بودند از :

۱. گزارشات : رئیس هیات مدیره ، و مدیرکل ILO
۲. برنامه و بودجه پیشنهادی مدیرکل برای سال های ۲۰۱۶ - ۲۰۱۷ و دیگر موضوعات (که در سال جاری عین پیشنهاد برنامه و بودجه ILO برای دو سال ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ به تصویب مجمع عمومی کنفرانس - کلیه اعضا قرار گرفت .)
۳. اطلاعات و گزارش های مربوط به اجرای استانداردهای بین المللی کار از تعهدات کشورها .

علاوه بر ۳ بند فوق بندهای غیرثابت کنفرانس در سال جاری نیز عبارت بودند از:

۴. واحدهای کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال مولد و شایسته (در قالب بحث عمومی)
۵. تسهیل انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی (در قالب تصویب یک سند به صورت توصیه نامه طی دو شور در دو سال متوالی ، که شور اول آن در اجلاس سال پیشین انجام گرفت .)
۶. هدف استراتژیک حمایت اجتماعی (حمایت کار) ، از بحث های دوره ای در چارچوب پیگیری "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه" ILO مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی

مطابق آئین نامه کنفرانس هر سه گروه دولت ، کارفرما و کارگر ملزم می باشند . براساس تقسیم بندی وظایف هر یک از کمیته ها ، اعضای (نفرت) هیات خود را برای هر یک از کمیته ها در فرم مشخصی که از طرف ILO ارسال می شود ، تعیین و با تکمیل فرم مربوطه به دفاتر مربوطه در ILO ، و درخصوص گروه کارفرمایی کشورها به دفتر فعالیت های کارفرمایی ILO - ACTEMP (Employers' Activities) قبل از افتتاحیه کنفرانس ارسال دارند .

مطابق آئین نامه کنفرانس ترکیب هر هیات کارفرمایی از کشورها ، شامل یک نماینده اصلی (Delegate) و چند مشاور (برای هر بند دو مشاور Adviser) می باشد .

ترکیب هیات کارفرمایی ایران به اجلاس ۱۰۴ ، و تقسیم بندی وظایف در کمیته های مختلف :

براساس تصمیم هیات مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران و پس از رعایت ملاحظات و تشریفات مربوطه افراد مشروحه ذیل به عنوان هیات کارفرمایی جمهوری اسلامی ایران اعزامی به اجلاس ۱۰۴ کنفرانس بین المللی کار به وزارت تعاون ، کار و رفاه اجتماعی (جهت ارسال اعتبارنامه های کارفرمایی به ILO) معرفی شد و همچنین فرم مربوط به ثبت نام در کمیته های مختلف فنی تکمیل و به دفتر فعالیت های کارفرمایی سازمان بین المللی کار ارسال گردید .

- ۱ - جناب آقای محمد عطاردیان به عنوان نماینده اصلی و صاحب رای (Delegate)

- ۲ - جناب آقای محمد مروج حسینی به عنوان مشاور (Adviser) و جانشین نماینده (Substitute Delegate)

- ۳ - جناب آقای سید عبدالوهاب سهل آبادی به عنوان مشاور (Adviser)
- ۴ - جناب آقای حسین سلاح ورزی به عنوان مشاور (Adviser)

- ۵ - جناب آقای مجید آهنگریان به عنوان مشاور (Adviser) (به دلایل شخصی ایشان ، اعزام شان انجام نگرفت)

- ۶ - جناب آقای مهران نجاتی به عنوان مشاور (Adviser)

- ۷ - جناب آقای سید حسن افتخاریان به عنوان مشاور (Adviser)

- ۸ - جناب آقای مرتضی سلیمی به عنوان مشاور (Adviser)

- ۹ - سرکار خانم شهره تصدیقی به عنوان مشاور (Adviser)

همچنین طبق تصمیمات متخذه در هیات مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران ، با توجه به ترکیب هیات کارفرمایی ایران اعزامی به اجلاس ۱۰۴ سال ۲۰۱۵ ، تقسیم وظایف و مسئولیت هر یک از افراد در کمیته های فنی - تخصصی به ترتیب بندهای دستورکار (شامل بندهای ثابت و دائم و بندهای غیر ثابت) به شرح ذیل تعیین و به دبیرخانه اجرایی کنفرانس منعکس شد :

- ۱ - جناب آقای محمد عطاردیان ، نماینده صاحب رای ، مسئول شرکت در همه کمیته ها به صورت نظارتی ، شرکت در تمامی نشست های حاشیه ای کنفرانس ، و مسئول سخنرانی در مجمع عمومی (براساس گزارش مدیرکل ILO)

- ۲ - جناب آقای محمد مروج حسینی ، مشاور، عضو اصلی کمیته اجرای استانداردهای بین المللی کار کنفرانس

- ۳ - سرکار خانم شهره تصدیقی ، مشاور ، عضو علی البدل کمیته اجرای استانداردهای بین المللی کار کنفرانس

- ۴ - جناب آقای سید عبدالوهاب سهل آبادی ، مشاور، عضو اصلی کمیته های واحدهای کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال مولد و شایسته

- ۵ - جناب آقای مجید آهنگریان ، مشاور ، عضو علی البدل کمیته فوق الذکر (که با وجود معرفی ، ایشان از انجام این سفر و ماموریت اعلام انصراف نمودند)

- ۶ - جناب آقای سید حسن افتخاریان ، مشاور ، عضو اصلی کمیته تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی

- ۷ - جناب آقای مهران نجاتی ، مشاور ، عضو علی البدل کمیته فوق الذکر

- ۸ - جناب آقای حسین سلاح ورزی ، مشاور ، عضو اصلی کمیته هدف استراتژیک حمایت اجتماعی (حمایت کار)

- ۹ - جناب آقای مرتضی سلیمی ، مشاور ، عضو علی البدل کمیته فوق الذکر

حضور اعضای اصلی که برای کمیته های مختلف تعیین و معرفی شده اند در تمامی نشست های کمیته های مربوطه ضروری است (به دلیل پیش آمدن احتمالی ضرورت رای گیری در مصوبات کمیته) و حضور افراد

علی البدل نیز برای پوشش اعضای اصلی (در صورت عدم امکان شرکت آن ها در نشست های کمیته های مربوطه) لازم است .

ترکیب کلی هیات های اعزامی به کنفرانس :

قابل ذکر است ترکیب هیات های سه جانبه (کارگری ، کارفرمایی و دولت) به اجلاس های سالانه متشکل از ۴ نماینده اصلی است که شامل دو نماینده اصلی دولت ، یک نماینده اصلی کارفرمایی و یک نماینده اصلی کارگری است.

این دستورالعمل در مورد چگونگی ترکیب هیات اعزامی از سوی کشورها به کنفرانس های سالانه بر اساس ماده ۳ بند ۱ اساسنامه سازمان بین المللی کار (ILO) است و هر نماینده اصلی را مشاورانی همراهی می کنند که نباید متجاوز از دو نفر برای هر بند فنی دستورکار کنفرانس باشد . این دستورالعمل هم براساس بند ۲ ماده ۳۰ اساسنامه سازمان بین المللی کار (ILO) است .

در اجلاس ۱۰۴ کنفرانس سال جاری ۴ بند فنی دستورکار برنامه کنفرانس قبلاً اعلام شد . لذا هر نماینده کارفرمایی ، کارگری و دولت را می تواند ۸ مشاور همراهی کند . درخصوص هیات های کارفرمایی کشورها ، و از جمله ایران ، مشاوران فنی نباید ضرورتاً کارفرما باشند .

یک جمع بندی کوتاه از مصوبات کنفرانس بین المللی کار سال جاری :

براساس رای گیری های به عمل آمده در مجمع عمومی ، اجلاس ۱۰۴ کنفرانس بین المللی کار سه مصوبه داشت :

- ۱ - پذیرش کوک آیلند (Cook Islands) به عضویت سازمان بین المللی کار
- ۲ - قطعنامه مربوط به تصویب برنامه و بودجه برای دو سال ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ میلادی و تخصیص درآمد میان کشورهای عضو برای همکاری فنی
- ۳ - توصیه نامه گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی سال ۲۰۱۵ میلادی

نشست های حایز اهمیت که در حاشیه کنفرانس بین المللی کار بر پا شد :

- ۱ - دهمین نشست مجمع عمومی کنفدراسیون کارفرمایی کشورهای آسیا و اقیانوسیه (CAPE) که برای روز دهم ماه ژوئن (۲۰ خرداد) برنامه ریزی شده بود . براساس دعوتی که از سوی دبیرخانه CAPE از پیش از روز نشست به عمل آمده بود ، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان و خانم شهره تصدیقی در این جلسه شرکت کردند .

مسئولیت دبیرخانه CAPE را در حال حاضر کنفدراسیون کارفرمایی مالزی عهده دار است و قبل از آن نیز این مسئولیت بر عهده کنفدراسیون کارفرمایی ژاپن بود . این مسئولیت با موافقت کنفدراسیون های کارفرمایی کشورهای آسیا و اقیانوسیه به صورت دوره ای بر عهده یک

کنفدراسیون کارفرمایی ملی قرار می گیرد .

۲ - نشست مشترک کنفدراسیون کارفرمایی کشورهای آسیا و اقیانوسیه (CAPE) با کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری (ITUC) - (International Trade Unions Confederation) که برای روز ۵ ژوئن (۱۵ خرداد) ، برنامه ریزی شده بود . موضوع نشست مشترک CAPE و ITUC ، دورنمای اقتصادی منطقه و چالش های ملی تعیین و اعلام شده بود . مقرر بود نماینده کارفرمایی هر کشور گزارشی در چارچوب موضوع فوق در نشست ارائه نماید . در این نشست ، طبق دعوت قبلی از سوی دبیرخانه CAPE ، خانم شهره تصدیقی مشاور کانون عالی شرکت نمود و با مشارکت در بحث جمعی ، گزارشی با توجه به موضوع تعیین شده در قالب دورنمای اقتصادی جهان و دورنمای اقتصادی منطقه - آسیا و اقیانوسیه ، نگاهی به ایران و پتانسیل های آن و چالش های ملی از دیدگاه کارفرمایی کشور ارائه نمود.

گزارش تنظیم شده و قرائت شده در نشست ، به انگلیسی و ترجمه فارسی آن در صفحه بعدی ، و دیگر نشست های حاشیه ای حایز اهمیت در ادامه گزارش ، (صفحه ی ۱۴) آورده شده است .



**CAPE & ITUC/AP Joint Meeting,
Geneva-Switzerland, 5th June 2015
On the side line of the 2015's ILC**

Topic of the discussion:

"Regional Economic Outlook and National Challenge"

Mr. Chairman, ladies and gentlemen,

It is my pleasure to be present at this CAPE- ITUC/AP joint meeting. Having the opportunity to share some of our thoughts and experiences with this meeting is so special.

Mr. Chair.

Please allow me, first, to thank the CAPE and the ITUC for organizing this joint meeting, and also extend my gratitude to the ITUC for hosting the event.

Ladies and gentlemen,

The issue of "Regional Economic Outlook and National Challenges" has been set as a topic of a discussion in our sitting.

So, I have classified my presentation into 3 parts, as global, regional and national economic outlook.

The Global Economic Outlook:

The West's monetary policies of 2008 have negatively impacted economies of many countries in different regions. The world failed to provide, early enough, a sound leadership to curb the consequences of those policies that resulted in the global economic downturn and financial chaos.

Due to worsening global economic outlook, governments took the toughest measures needed to steer the global economy back to financial health. However, despite some positive results, a persisting problem of unemployment still threatens to further reduce "consumers spending", raising the risk the economic recovery will come to a halt.

Yet, many governments have not been able to take their economy out of recession. It may still be too soon to expect this to happen.

Asia Pacific Region Economic Outlook:

Given the current global economic downturn and debt-related tension in the Europe, one of the great opportunities that exist is the world to consider the Asia Pacific region as an extra ordinary engine for positive growth.

According to the latest Regional Economic Outlook for Asia and Pacific, published on May 7, 2015, the economic outlook for Asia and the Pacific is stable and robust, with positive growth expected to hold steady at 5.6 percent in 2015, easing slightly to 5.5 percent in 2016.

The Asia and the Pacific emerging economies have anchored the global economic recovery; but still the widening economic disparity among countries within the region has highlighted the need for increasing regional integration by promoting intra-regional trade.

National Economic Outlook, Iran at a glance,

Iran, my country, located at a strategic crossroads between the Middle East and South Asia.

Among the countries of the region (Asia and the Pacific) Iran is a vast country with specific geo-political situation that has valuable potentials for cooperation with countries.

There is no doubt that Iran has a lot of potential. It is a country that boasts a domestic market of 77 million people, 11% of the world's proven oil reserves, 15% of the world's proven gas reserves, 11 petrochemical complexes, 3 major steel plants, and

much more. It is populous, rich in natural resources and apt to technological progress and international developments. The country's natural resources create a significant wealth.

National Challenges with regard to private sector and business community:

Despite much potential, there are a number of factors holding back our economic growth, achieving sustainability and viability of the Iranian private sector.

These factors are as follows:

1) The Iranian economy has been affected by the reduced oil prices, as the country, with much regret, is heavily reliance on oil export revenues.

Oil prices are half what they were a year ago. Dramatic collapse of global oil prices has added fuel to the fire, further complicating the country's economic situation.

The government facing with budget troubles, has been unable to entirely fulfill its remittance-related commitments, with respect to the state-owned infrastructure projects which are driving force for the private sector activities in the country.

This problem has been compelling the private sector to certain layoffs and inevitable delays, in some cases for months, in payments of wages. This tide must be reversed. If not, it could be even harder for our private sector to continue well-functioning, and to enforce fiscal discipline and sound labor management, in the future.

2) Through the execution of the "Target-Oriented Subsidies Plan", the government cut subsidies on major food and energy products, in a bid to annually shave, about billions of dollars, off the public expenses. The government deposits the cash subsidies in the peoples' accounts. Our business community argues that the amount gained from the scraped subsidies must be transferred only to vulnerable and deprived households, while the remaining should be channeled to the country's development chain.

This policy, when and if implemented, will lead to fostering our private sector, result of which will be further and further job creation opportunities.

At present, almost three fourth of the Iranian people still are receiving the cash subsidies.

The elimination of state subsidies to rich Iranians was on the agenda of President Hassan Rouhani's administration for some time. However, a lack of a comprehensive database hindered efforts to identify those rich people in receipt of such payment.

Therefore, implementing measures to regulate subsidies were delayed.

3) West's attitude towards Iran's nuclear program led to imposed sanctions on the economic and financial sectors of the country. Sanctions-related banking restrictions have made it increasingly difficult, for the Iranian private sector, to access international / regional banking services in doing businesses.

In addition, due to the international sanctions, Iran has some \$100 billion of frozen assets in different countries. Western sanctions have paralyzed the entrance of the oil incomes to the country. Though modest amount of frozen assets have been received through the Joint Plan of Action, inked with world powers in 2013, Iran has still no access to a substantial part of the assets.

This is a major challenge that our business community is hoping to be resolved through diplomatic negotiating channels.

4) The country's state-owned and run economy system has been prevailing for a long time. Existence of a public monopoly as compared with only 17/18 percent of private business has made

it almost impossible to create a healthy competitive environment for desirable functioning of our private sector.

To remedy the situation, the policy of privatization has placed among the top priorities of the country's economic program. However, the pace and scope of this reform is not very significant.

5) Additionally, shortage of adequately business training and education for young entrepreneurs with support for improving access to finance, and existence of a variety of difficulties in starting and improving business has resulted in the expansion of informal economy in the country.

It's no secret that Iran's private business community has been suffering as a result of sanctions and economic mismanagement, and political unrest and uncertainty in the region.

The authorities recognize these challenges and remain determined to sustain the improvements in macroeconomic conditions," according to the recently IMF mission to Iran.

Mr. Chairman, ladies and gentlemen,

I conclude my remarks by stressing that it is necessary to focus on reinvigorating the private sector as the driving engine for sustainable job growth. It is among the duties of our governments to encourage the private sector and prepare necessary grounds for their active participation and engagement in the process of development and progress.

Mr. Chairman, distinguished delegates, I appreciate your attention.

متن ترجمه فارسی گزارش کانون عالی درخصوص چشم انداز اقتصادی منطقه اقیانوسیه و چالش های ملی از دیدگاه بخش خصوصی

نشست مشترک کنفدراسیون کارفرمایی آسیا و اقیانوسیه (کیپ)

و کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری

ژنو-سوئیس، ۵ ژوئن ۲۰۱۵

در حاشیه اجلاس کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۵

موضوع بحث:

چشم انداز اقتصادی منطقه اقیانوسیه (آسیا و اقیانوسیه)

و چالش های ملی از دیدگاه بخش خصوصی

گزارش کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

آقای رئیس، خانم ها و آقایان،

موجب خوشحالی است که به نمایندگی از طرف کانون عالی در این نشست شرکت می کنم. این فرصت مناسبی برای تبادل اندیشه ها و تجارب در خصوص موضوع است.

آقای رئیس،

ابتدا مایلم از کنفدراسیون کارفرمایی آسیا و اقیانوسیه و همچنین کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری برای تدارک این نشست مشترک، و به ویژه از کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری برای میزبانی آن تشکر کنم.

خانم ها و آقایان،

موضوع چشم انداز اقتصادی منطقه و چالش های ملی از دیدگاه بخش خصوصی به عنوان محور بحث این نشست مشخص شده است. لیکن من گزارش خود را به سه بخش شامل: چشم انداز اقتصاد جهانی، منطقه ای و ملی، با نگاهی کلی

به ایران، طبقه بندی کرده ام.

اول: چشم انداز اقتصاد جهانی

سیاست های پولی - مالی سال ۲۰۰۸ غرب اثرات نامطلوبی بر اقتصاد بسیاری از کشورها در مناطق مختلف بر جای گذارد و جهان ناتوان در رهبری به موقع و هدایت لازم برای کنترل و مهار تبعات منفی آن سیاست ها، موجبات آشفتگی های مالی و رکود اقتصاد جهانی را فراهم آورد.

به دلیل تیرگی چشم انداز اقتصاد جهانی، دولت ها شدیدترین اقدامات لازم را جهت به حرکت درآوردن اقتصاد و بازگرداندن آن به موقعیت سلامت پولی - مالی به عمل آورده اند. ولی پایداری مشکل بیکاری همچنان عاملی برای کاهش قدرت خرید، پائین آمدن بیشتر میزان مصرف، و بیشتر شدن این خطر گردید که روند بهبود وضعیت اقتصاد جهانی اگر متوقف نشود بسیار کند صورت می گیرد.

هنوز هم بسیاری دولت ها نتوانسته اند اقتصاد خود را از وضعیت رکود خارج کنند. شاید خیلی زود باشد که انتظار داشت این امر تحقق یابد.

دوم: چشم انداز اقتصادی منطقه:

با توجه به رکود اقتصاد جهانی و تنش های ناشی از بدهی ها در اروپا، یکی از فرصت های خوبی که وجود دارد آن است که جهان منطقه آسیا و اقیانوسیه را به عنوان نیروی محرکه رشد مثبت تلقی نماید.

بر اساس آخرین شماره "چشم انداز اقتصادی منطقه آسیا و اقیانوسیه" که در هفتم ماه می سال ۲۰۱۵ میلادی منتشر شد، دورنمای اقتصادی این منطقه با ثبات و قوی عنوان شده است، با رشد مثبتی که انتظار می رود در سال ۲۰۱۵ در ۵/۶ درصد ثابت بماند و در سال ۲۰۱۶ با اندکی کاهش به ۵/۵ درصد برسد. اقتصاد های نو ظهور منطقه محور بهبود وضعیت اقتصاد جهانی گردیده اند. ولی در عین حال همچنان شکاف عمیق اقتصادی میان کشورهای درون این منطقه، ضرورت تعامل و مشارکت جمعی و فزاینده کشورها را، از طریق ارتقای سطح فعالیت های تجاری و بازرگانی درون منطقه نمایان می سازد.

سوم: چشم انداز اقتصاد ملی، ضمن نگاهی به ایران:

ایران، کشور من، در چهارراه استراتژیک میان خاورمیانه و جنوب آسیا قرار دارد. در میان کشورهای منطقه (آسیا و اقیانوسیه) ایران کشوری پهناور با موقعیت جغرافیای سیاسی خاص است که دارای پتانسیل و ظرفیت های ارزشمندی برای همکاری با دیگر کشورها است.

شکی نیست که ایران دارای پتانسیل های بالقوه بسیاری است. کشوری است که دارای یک بازار داخلی ۷۷ میلیون نفری است، دارای ۱۱ درصد از ذخایر اثبات شده نفت جهان، ۱۵ درصد از ذخایر اثبات شده گاز جهان، ۱۱ مجتمع پتروشیمی، ۳ کارخانه فولاد بزرگ، و بسیاری دیگر است. ایران کشوری پرجمعیت، غنی از منابع طبیعی، و مستعد برای پیشرفت های فن آوری و تحولات بین المللی است. منابع طبیعی این کشور ایجاد کننده ثروت قابل توجهی برای آن است.

ولی چالش های ملی در رابطه با بخش خصوصی و جامعه کسب و کار ایران چیست؟ با وجود پتانسیل های فراوان، عوامل متعددی موجب عقب ماندن رشد اقتصادی، دستیابی به ثبات و پایداری، حیات و پویایی بخش خصوصی ایران گردیده اند.

این عوامل عبارتند از:

اقتصاد ایران به شدت تحت تأثیر کاهش بهای جهانی نفت قرار گرفته است زیرا

که متأسفانه کشور متکی به درآمد های صادرات نفت خام است. بهای نفت هم اینک به نصف بهای یک سال پیش خود رسیده است. کاهش شدید بهای جهانی نفت وضعیت اقتصادی کشور را پیچیده تر کرده است. با ادامه این روند، دولت که با کسری مالی مواجه گردیده، نتوانسته است به انجام تمام و کمال تعهدات مالی خود، در رابطه با پروژه های عمرانی زیربنایی دولتی که در واقع نیروی محرکه فعالیت بخش خصوصی در کشور است، بپردازد. این جریان هم بخش خصوصی را ناگزیر ساخته تا در موارد اجتناب ناپذیر به برخی رویکرد های تعدیل نیروی انسانی و دیرکرد در پرداخت دستمزد ها، در مواردی برای چند ماه، متوسل گردد. این روند باید تغییر یابد. در غیر این صورت ادامه کار همچنین اجرای نظم و انضباط مالی و مدیریت صحیح کار برای بخش خصوصی در آینده مشکل تر نیز خواهد شد.

دولت با اجرای طرح "هدفمندی یارانه ها" سوبسید های بسیاری از مواد غذایی و فرآورده های انرژی را به منظور کاهش سالانه میلیارد ها دلار هزینه دولتی قطع نمود و آنرا در قالب یارانه های نقدی به حساب افراد واریز کرد. جامعه کسب و کار و بخش خصوصی ما بر این موضع هستند که درآمد حاصل از قطع یارانه ها می باید تنها در اختیار اقشار آسیب پذیر و محروم جامعه قرار گیرد و باقیمانده آن نیز می باید وارد چرخه برنامه های عمرانی کشور شود. اگر زمانی این سیاست اجرا شود و اگر اجرا شود به پرورش بخش خصوصی کشور منتهی خواهد شد و نتیجه آن ایجاد فرصت های شغلی بیشتر و بیشتر خواهد شد. در حال حاضر تقریباً سه چهارم ایرانی ها هنوز سوبسید های نقدی دریافت می کنند. حذف یارانه ها به افراد غنی برای مدتی در دستور کار دولت فعلی قرار داشت. لیکن عدم وجود یک پایگاه اطلاعاتی جامع مانع از به نتیجه رسیدن تلاش ها برای شناسایی افراد غنی در دریافت یارانه های نقدی شد. لذا اجرای اقدامات برای قانون مند کردن کامل یارانه ها به تعویق افتاده است.

نگاه غرب به برنامه هسته ای ایران منجر به اعمال تحریم های مالی و اقتصادی بر کشور شد. محدودیت های بانکی ناشی از تحریم دستیابی به خدمات بانکی بین المللی و منطقه ای در انجام تبادلات پولی را برای بخش خصوصی بسیار دشوار نموده است. به علاوه به دلیل همین تحریم ها، حدود یکصد میلیارد دلار از دارایی های ایران در کشور های مختلف مسدود گردیده است. تحریم های غرب جریان ورود درآمد های ناشی از فروش نفت به کشور را مختل نموده است. هر چند مبلغ اندکی از درآمد های مسدود شده ایران در چارچوب "برنامه جامع اقدام" که در سال ۲۰۱۳ میان ایران و کشورهای غربی مذاکره کننده اتمی به امضا رسید، آزاد گردید لیکن ایران هنوز به بخش اعظمی از این دارایی ها دسترسی ندارد. این یک چالش اساسی است که بخش خصوصی ایران امیدوار است در پروسه مذاکرات و گفتگوهای اتمی حل و فصل شود.

سال ها است که سیستم مالکیت و حاکمیت دولتی بر اقتصاد کشور حاکم است. وجود انحصار دولتی در مقایسه با تنها ۱۷ یا ۱۸ درصد اقتصاد خصوصی، ایجاد فضای سالم رقابتی برای فعالیت مطلوب بخش خصوصی کشور را غیر عملی ساخته است. برای اصلاح این وضع سیاست خصوصی سازی در زمره اولویت های برنامه اقتصادی کشور قرار گرفته است. لیکن روند و عرصه این اصلاح و بازسازی قابل توجه نیست.

همچنین کمبود برنامه های آموزشی و پرورشی برای کارآفرینان جوان کشور و حمایت های لازم برای استفاده از اعتبارات، و وجود انواع مشکلات دیگر در مسیر راه اندازی و توسعه کسب و کار موجب گسترش بخش غیر رسمی در

کشور هم شده است.

با توجه به موارد فوق، بدیهی است که گرفتاری جامعه کسب و کار خصوصی ایران به دلیل مشکلات ناشی از تحریم ها، سوء مدیریت، و ناآرامی های سیاسی در منطقه امر پوشیده ای نیست.

دولت با درک و قبول این مشکلات مصمم به اجرای اصلاحات در وضعیت اقتصاد کلان کشور است. گروه صندوق بین المللی پول در ماموریت اخیرش به ایران در سال جاری بر این موضوع نیز صحنه گذارده است. آقای رئیس، خانم ها و آقایان،

سخناتم را با تاکید بر این نکته به پایان می برم که تمرکز بر تجدید حیات و پویایی بخش خصوصی به عنوان نیروی محرکه ایجاد اشتغال و رشد پایدار امری ضروری است. این از مسوولیت های دولت ها است که با فراهم آوردن بستر ها و امکانات لازم، بخش خصوصی را برای مشارکت فعال آنها در روند توسعه و پیشرفت کشور تشویق و ترغیب نمایند.

آقای رئیس، نمایندگان محترم،
از توجه همه شما تشکر می کنم.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

در یک نگاه

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

IOE General Council Meeting
Geneva – Switzerland, 31 May 2015
Intervention by the Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA),
Tehran – Iran, Islamic Republic, of

Mr. Chairman,

Thank you for giving me the floor despite this short time allocated to this session.

I asked to speak to raise four points, on behalf of my organization, ICEA.

First, last year, we couldn't, due to the flight time-related difficulties, attend our General Council meeting, and I hope it's not too late to congratulate you, Mr. Daniel Funes {de Rioja of Argentina}, for the well-earned installation to the position of the IOE Presidency.

We believe as the 14 year's IOE Executive Vice-President, you made it your mission to ensure that international labor and social policy promotes the viability of business and creates an environment favorable to enterprise development and job creation.

And, during your many years' chairing the employers' group meetings of the (international labor) conferences, you enriched policy debates by your experiences, perspectives and concerns, while leading the outcomes to be more relevant, timely, and better articulated.

Mr. President, our thanks and respect for the long services you have given to the IOE and its members, and we do wish you a successful future in outlining the vision, mission and goals of the organization.

Second, we would like to place on record our sincere appreciation to our former Secretary-General, Brent Wilton {of New Zealand}, for his excellent leading the organization, as the Secretary-General, for the past three years.

Upon our invitation, Brent paid, in October last year, an official visit to my country-Iran, and met with our member associations directly, as well as with some high ranking officials. The visit provided a valuable opportunity to exchange views on different issues, particularly on how best to improve the functioning of our organization.

The support we always had from him was encouraging. We wish him all the success in the new phase of his career.

Mr. Chairman,

Please allow me to warmly thank the IOE Secretariat team, too, for the major contribution that they have been making to the well-functioning of the organization.

It is very impressive to see how much excellent work goes on before, during and after the IOE General-Council and the ILC {International Labour Conference} each year to support the quality of the programs. We wish to express our appreciation to the Secretariat.

Our thanks also goes to our Deputy Secretary-General, Roberto Suarez Santos, for his worthy assistance, as well as for well leading the Organization in April 2015, during which no secretary general was, in practice, acting.

Third, It gives me great pleasure to extend our warmest congratulations to Ms. Linda Kromjong on her installation as the new IOE Secretary-General. We trust that you, Madam

دیگر نشست های حاشیه ای حایز اهمیت (ادامه از صفحه ۱۰)

۳ - دومین اجلاس سالانه رهبران و صاحبان کار که به تولیت سازمان بین المللی کارفرمایان برای روز دهم ژوئن (۲۰ خرداد) برنامه ریزی شده بود. در این نشست جناب آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده اصلی کارفرمایی و خانم شهره تصدیقی، مشاور شرکت نمودند.

۴ - نشست هیات مدیره سازمان بین المللی کار نشست یک روزه هیات مدیره سازمان بین المللی کار، یکی از سه نشست های هیات مدیره، بلافاصله پس از روز پایان کار کنفرانس، در روز شنبه ۱۳ ژوئن برابر با ۲۳ خرداد در مقر سازمان بین المللی کار در ژنو برگزار شد. در این نشست، اعضای سه جانبه هیات مدیره ILO که در جریان آخرین رای گیری در اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار در سال ۱۳۹۲ در ژنو برای دوره سه ساله هیات مدیره سال های ۲۰۱۴ - ۲۰۱۷ انتخاب شدند، بنا به دعوت قبلی شرکت نمودند. در نشست مذکور، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان عضو کارفرمایی هیات مدیره ILO، به همراه خانم شهره تصدیقی مشاور کانون عالی شرکت نمودند. قابل یادآوری است که انتخاب اعضای هیات مدیره ILO بر اساس انتخاب افراد و نام آن ها انجام می شود.

۵ - نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان - IOE

مطابق رسم معمول همه ساله، نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان در روز قبل از افتتاحیه کنفرانس، برگزار می شود. امسال نیز برنامه نشست شورای سازمان بین المللی کارفرمایان برای بعد از ظهر (ساعت ۱۴) روز یکشنبه ۹ خرداد در مقر سازمان بین المللی کار برنامه ریزی و برگزار شد. دستورکار این نشست تصویب صورتجلسات نشست قبلی شورا، تصویب برنامه و بودجه سازمان برای سال آتی و میزان حق عضویت ها، و تصدی دبیرکلی سازمان توسط خانم لیندا کروم یونگ همراه با دیگر موضوعات مطرح در دستورکار قرار داشت. کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران که یکی از اعضای سازمان بین المللی کارفرمایان و عضو این شورا می باشد، به دلیل تاخیر در روند انجام کارهای اداری - از جمله اخذ ویزاها و تدارکات پروازی موفق به شرکت در این نشست نشد. کانون عالی برای شرکت در این نشست گزارش کوتاهی تهیه و تنظیم نموده بود که به لحاظ عدم امکان شرکت به موقع در نشست شورای عمومی، گزارش خود را از طریق مکاتبات اداری برای دبیرخانه سازمان بین المللی کارفرمایان ارسال نمود تا موارد مندرج در آن در غیاب کانون عالی در شورای عمومی مطرح شود. متن انگلیسی ارایه شده به سازمان بین المللی کارفرمایان و ترجمه فارسی آن به شرح ذیل می باشد:

دبیرخانه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴

پست الکترونیکی: info@icea.ir

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

کنفرانس های بین المللی کار را عهده دار بودید مذاکرات سیاست گذاری ها را با تجارب، دیدگاه ها ، و نگرانی های خود غنا بخشیدید و جریان امر را به گونه ای هدایت و رهبری نمودید تا نتایج آن مرتبط با موضوع، به موقع ، و اصولی تدوین گردد.

لذا، آقای رئیس، مراتب تشکرواحترام ما را برای خدماتی که طی سالها به سازمان بین المللی کارفرمایان و اعضای آن ارایه کردید بپذیرید. برای شما در ترسیم اهداف، رسالت و چشم اندازسازمان آرزوی آینده ای توام باموفقیت داریم. دوم: مایلم مراتب تشکر ما از دبیر کل سابق سازمان بین المللی کارفرمایان، آقای برنت ویلتون (از نیوزیلند) برای هدایت شایسته سازمان در سه سال گذشته نیز در اسناد این نشست ثبت شود.

برنت ویلتون در پی دعوت کانون عالی، در ماه اکتبر سال گذشته دیداری از کشور من ایران به عمل آورد و طی دیدارش مستقیماً با انجمن های عضو کانون عالی و همینطور مقامات عالی رتبه مملکتی ملاقات و گفتگو کرد.

دیدار وی فرصت مغتنمی برای گفتگو و تبادل نظرات در موضوعات مختلف و به خصوص در مورد چگونگی ارتقای عملکرد تشکیلات ما فراهم آورد.

حمایتی که وی همواره از ما به عمل آورد دلگرم کننده بود. ما برای وی آرزوی موفقیت در شغل جدیدش داریم.

آقای رئیس،

جا دارد در اینجا ما از تیم دبیر خانه سازمان (بین المللی کارفرمایان) هم برای سهم عمده ای که در انجام شایسته فعالیت های سازمان داشته اند تشکر کنیم. مشاهده اینکه گروه دبیر خانه سازمان، برای ارتقای کیفی برنامه ها، چه حجم گسترده ای از کار را از قبل و بعد، و در جریان نشست های شورای عمومی (سازمان بین المللی کارفرمایان) و همینطور کنفرانس های آی-ال-او، به نحو احسن به انجام می رسانند بسیار تحسین بر انگیز است و به این لحاظ ما از تیم دبیر خانه هم تشکر می کنیم.

در همین رابطه از آقای روبرتو سوآرز سانتوز (از اسپانیا)، معاون دبیر کل هم برای همکاری و هدایت سازمان در طول ماه آوریل که سازمان عملاً دبیر کل نداشت هم تشکر می کنیم.

سوم: موجب خوشحالی است که مراتب تبریکات صمیمانه مان را به خانم لیندا کرومچونگ برای انتصاب ایشان به سمت دبیر کل جدید سازمان ابراز کنیم. یقیناً شما نیز، خانم دبیر کل، در مسیر ارتقای سازمان ادامه فعالیت خواهید داد، و همچنین انتظارات اعضا علاقمند و مشتاق را نیز بر آورده خواهید نمود. برای شما در نقش جدیدتان آرزوی موفقیت داریم.

و چهارم: مایلم به اطلاع برسانم که کانون عالی ضمن تلاش برای ارتقای ظرفیت خود، سیاست حفظ، و جلب و جذب اعضای جدید را دنبال می کند.

در این ارتباط، کانون عالی در ماه دسامبر سال ۲۰۱۴ نیز یک کارگاه دو روزه تحت عنوان "سازمان کارفرمایی اثرگذار" در تهران برگزار نمود. این برنامه با همکاری فنی و مالی دفتر فعالیت های کارفرمایی سازمان بین المللی کار و همینطور مرکز آموزش بین المللی تورین آی-ال-او برگزار شد. این فرصتی است که ما در اینجا از آقای آرنوت دی کاستر، مدیر فعالیت های کارفرمایی مرکز تورین هم تشکر کنیم.

ضمن تأیید همکاری های خانم دבורا فرانس ماسین، مدیر دفتر فعالیت های کارفرمایی و تیم ایشان در تحقق این برنامه و تشکر از آنان، انتظار داریم از خدمات کارشناسی و همکاری های فنی بیشتری به عنوان ادامه فعالیت های

Secretary-General, will continue to work for the development of the organization, while meeting the expectations of the enthusiastic members. We wish you great success and all the best for the new role.

And fourth, I would like to note that our organization is following the policy of membership attraction and retention, while developing capacity.

In this line, a 2-day workshop on the Effective Employers' Organization was held in Tehran in December 2014. The activity was implemented by technical and financial collaboration offered by the ACTEMP and the Turin International Training Center of the ILO. I seize upon the opportunity to thank Mr. Arnout De Koster, Employers' Activities Manager of the Turin Centre.

We acknowledge and appreciate the past contribution of ACTEMP; Ms. Debora France Massin (Director) and her team, to our program, and seek and expect to receive its further technical assistance and expertise as a follow up activity.

We should be very grateful if Madam Secretary-General, (Ms. Linda Kromjong) would kindly liaise with ACTEMP in order to facilitate the process of this requested assistance.

This will certainly need to be further discussed, at a later time, hopefully in a separate meeting with the Madam Secretary General, in person.

Thank you Mr. Chair, and thank you all for giving me a patient hearing.

متن ترجمه فارسی گزارش نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان IOE

نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان / آی-او-یی

ژنو-سوئیس، ۳۱ می ۲۰۱۵ برابر با ۹ خرداد ۱۳۹۴

یادداشت کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در رابطه با تغییر و تحولات دورن سازمان بین المللی کارفرمایان
آقای رئیس،

مننوم که علیرغم فرصت زمان کوتاهی که به این نشست اختصاص داده شده است به من فرصت صحبت دادید.

من درخواست صحبت کردم تا به نمایندگی از طرف کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران چهار نکته را مطرح کنم:

اول: سال گذشته ما به دلیل مشکلات مربوط به زمان پروازی نتوانستیم در نشست پیشین شورای عمومی سازمان (بین المللی کارفرمایان) شرکت کنیم و امیدوارم خیلی دیر نشده باشد که ما امروز به شما، آقای دنیل فونس دی روآجا (از آرژانتین)، برای انتصاب شایسته تان به سمت ریاست سازمان بین المللی کارفرمایان تبریک بگوییم.

شما در مدت ۱۴ سالی که سمت نایب رئیس اجرایی سازمان بین المللی کارفرمایان را عهده دار بودید ، تلاش کردید تا روند سیاست گذاری های بین المللی در مسائل کار و امور اجتماعی به گونه ای هدایت شود که موجبات پویایی، تدوام و پایداری کسب و کار فراهم گردد و علاوه بر این تقویت کننده فضایی مناسب برای توسعه بنگاه ها و اشتغال زایی نیز باشد..

همچنین در طول سال های بسیاری که ریاست نشست های گروه کارفرمایی

قبلی بهره مند شویم.

موجب قدردانی است چنانچه خانم دبیر کل، (لیندا کرومچونگ) نیز به منظور تسهیل در پروسه این درخواست همکاری با دفتر یاد شده در ارتباط باشند. یقیناً این امر مستلزم مذاکرات بیشتری در زمانی دیگر و در نشست‌های جداگانه با شخص خانم دبیر کل است. آقای رئیس، خانم ها و آقایان، با تشکر از اینکه مستمع نظرات ما بودید.

ملاقات با دبیرکل جدید سازمان بین المللی کارفرمایان :



آقای برنت ویلتون ، دبیرکل قبلی سازمان بین المللی کارفرمایان براساس پستی که از سوی شرکت کوکاکولا به وی پیشنهاد شده بود با اعلام قبلی در تاریخ ۳۱ ماه مارس سال جاری میلادی به کار خود پایان داد و عازم آمریکا گردید . آقای برنت ویلتون در ماه اکتبر سال ۲۰۱۴ میلادی (مهرماه سال جاری ایرانی) به دعوت کانون های انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به ایران سفر نمود و طی این دیدار با مقامات عالی رتبه دولتی همچنین اعضای هیات مدیره و انجمن های عضو کانون عالی ملاقات های مفیدی به عمل آورد .

سپس ، پس از طی مراحل اداری لازم در سازمان بین المللی کار خانم لیندا کروم یونگ مدیر پست DHL آلمان برای تصدی پست دبیرکلی سازمان بین المللی کارفرمایان معرفی گردید و وی از اول ماه می سال جاری میلادی رسماً مسئولیت این سمت را عهده دار گردید . (سازمان بین المللی کارفرمایان در ماه آوریل که هنوز دبیرکل جدید رسماً در سمت خود قرار نگرفته بود توسط معاون دبیرخانه آن سازمان ، آقای روبرتو سوارز سانتوز از اسپانیا مدیریت گردید.)

در جریان کنفرانس بین المللی کار سال جاری ، تمامی اعضای هیات کارفرمایی ایران اعزامی به کنفرانس ، طبق هماهنگی های قبلی و تعیین وقت ، با خانم لیندا کروم یونگ دبیرکل جدید سازمان بین المللی کار ملاقات نمودند . در این ملاقات خانم لیندا کروم یونگ به سفر آقای برنت ویلتون دبیرکل قبلی به ایران اشاره نمود و اظهار داشت که نامبرده تا چه حد تحت تاثیر این سفر و تحولات ایران قرار گرفته بود . خانم کروم یونگ اظهار امیدواری کرد که روزی خود موفق به دیدار از ایران گردد . هیات کارفرمایی ایران نیز ضمن معرفی خود ، از این گفته دبیرکل

استقبال نمود و اضافه نمود که سفر هر تبعه خارجی به ایران و از جمله خود ایشان ، موجب خواهد شد تا تصویر بهتری از موقعیت شایسته و تحولات مثبت در ایران به دست آورد . هیات کارفرمایی همچنین ضمن ابراز تأسف از عدم امکان شرکتش در نشست شورای عمومی سازمان ، اظهار داشت که دو برنامه همکاری فنی و مالی توسط سازمان بین المللی کار برای کانون عالی در تهران به اجرا در آمده است . کانون عالی درخواست نمود تا دبیرکل جدید سازمان بین المللی کارفرمایان ضمن برقراری ارتباط با بخش فعالیت کارفرمایی سازمان بین المللی کار موجبات تسهیل ادامه همکاری های فنی و مالی آن سازمان با کانون عالی فراهم آورد .

دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان بر انجام پیگیری های لازم در این خصوص و تحقق ادامه فعالیت های همکاری فنی و مالی ILO با کانون عالی قول مساعدت و همکاری مثبت داد .

سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع عمومی کنفرانس:

همه ساله، مدیر کل سازمان بین المللی کار گزارشی متمرکز بر یک موضوع خاص و انتخابی به کنفرانس ارایه می نماید. این گزارش از قبل برای کلیه اعضای سازمان ارسال می شود تا نمایندگان اصلی هر سه گروه کارگری و کارفرمایی و دولت، در چارچوب گزارش مدیرکل سخنرانی خود را در مجمع ارایه و طی آن مواضع و پیشنهادات خود را مطرح نمایند. گزارش های مدیرکل قبلی سازمان بین المللی کار عموماً بیش از ۱۰۰ صفحه و طولانی بود که البته هرچند جامع و گسترده بود ولی امکان مطالعه عمیق و کارشناسانه آن را برای همگان کمتر می نمود. لیکن گزارش هایی که توسط مدیرکل فعلی سازمان، آقای گای رایدر، ارایه می شود کوتاه و حدوداً ۳۰ صفحه است و این یکی از نکات مثبتی است که عمده سخنرانان بر آن اشاره دارند زیرا کوتاهی گزارش وی این فرصت را فراهم می آورد تا بر آن مطالعه دقیق تری داشته باشند. قابل یادآوری است که مدیرکل فعلی آی-ال-او ، آقای گای رایدر ،



متولد سال ۱۹۵۶ میلادی ، در شهر لیورپول انگلیس و فارغ التحصیل دانشگاه بنام و صاحب پرستیژ کمبریج می باشد. وی در سال ۲۰۱۲ میلادی در جریان یک رای گیری توسط

کشورهای عضو به عنوان مدیرکل، دهمین مدیر کل، آی-ال-او انتخاب شد. مدیرکل آی-ال-او موضوع گزارش امسال خود را که به کنفرانس ارایه نمود ، گزارش امسال مدیرکل در ۲۶ صفحه به موضوع "آینده کار" اختصاص داده شده بود. مدیرکل در دوسال پیش که اولین گزارش خود را به کنفرانس در سال ۲۰۱۳ ارایه نمود به عنوان یکی از پیشنهادات هفت گانه خود ابتکار سده سازمان بین المللی کار در موضوع آینده کار را مطرح نمود. این موضوع مورد استقبال اعضا قرار گرفت و تاکید شد که

مبحث یاد شده می باید در کانون فعالیت های آینده آی-ال-او با توجه به نزدیکی زمان یک صدمین سالگرد سازمان بین المللی کار در سال ۲۰۱۹ میلادی قرار گیرد.

مدیرکل برای این منظور یک طرح اجرایی سه مرحله ای پیشنهاد نمود: اول آن که از تمامی ارکان سه جانبه آی-ال-او و دیگر سازمان های بین المللی، موسسات علمی و پژوهشی، دانشگاه ها و نهاد های مدنی و شخصیت های صاحب رای و نظر مستقل برای مشارکت در این امر دعوت شود تا نظرات، ایده ها و راه کارهای ممکن را برای "آینده کار" ارایه دهند. مدیرکل تصریح نموده است که استقلال رای و حاکمیت نهادهای سه جانبه آی-ال-او در تصمیم سازی و تصمیم گیری نهایی حفظ خواهد شد و هدف صرفاً بهره گیری از نظرات دیگر اندیشمندان است.

مرحله دوم ایجاد یک کمیته کارشناسی عالی در زمینه آینده کار است. کار این کمیته بررسی نتایج حاصل از مشارکت عمومی فوق الذکر و جمع بندی گفتگوهای سده و نهایتاً تدوین یک گزارش جامع مثبت برگرفته از کلیه اطلاعات و پیشنهاد های مربوط به موضوع خواهد بود.

و مرحله سوم این که این گزارش به اجلاسیه ۱۰۸ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۹ که یکصدمین سالگرد تاسیس آی-ال-او است ارایه شود. این طرح در مجموع سخنرانی های ارایه شده مورد تایید قرار گرفت.

مدیرکل در گزارش های خود درخواست نمود تا نمایندگانی که در مجمع عمومی سخنرانی می کنند اساس پیام خود را به این طرح اجرایی متمرکز نمایند و پیشنهاد های خود را مطرح نمایند.

از میان سخنرانان، نماینده کارفرمایی ایران، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان از موسسین و عضو هیات مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران سخنرانی نمودند.

سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران که مطابق آیین نامه کنفرانس می باید با هماهنگی قبلی با دبیرخانه کنفرانس زمان بندی شود، برای بامداد اولین روز نشست کار مجمع عمومی (پلنری-Plenary) با حضور سه جانبه تمامی کشورهای عضو تعیین شد. سخنرانی ها در سالن اجتماعات مقر اروپایی سازمان ملل در سوئیس انجام شد.

سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع عمومی ابتدا با تشریح چهار موضوع شکل گرفت:

(۱) امروزه تفکر و ذهنیت انسان ها، تحت تاثیر تحولات شاخصی از جمله سواد و دانش اندوزی، شهرنشینی، صنعتی شدن، مشارکت و تبادل علم و آگاهی، همچنین ارتباطات و فناوری های رسانه ای دچار تحول و دگرگونی شده است.

(۲) نفوذ جهانی شدن در اقتصاد دنیا موجب جابه جایی بیشتر افراد به کلان شهرها شده است.

(۳) جهانی شدن، فرصت های بسیاری برای پیوستن افراد با صلاحیت به بخشی از اقتصاد جهانی فراهم آورده است در عین حال موجب خروج بسیاری، به دلیل فقدان توان رقابت، از گردونه کار گردیده است.

(۴) آینده، بیش از گذشته شاهد افزایش بی سابقه "امید به زندگی" خواهد بود و این جریان تمامی محاسبات و مفروضات جاری از روند بازنشستگی و ارایه خدمات مربوط به پایان خدمت را مورد سؤال قرار خواهد داد.

علاوه بر موارد فوق، تنش های ژئوپولی تیکی را نیز به عنوان عامل تغییر در مسیر برنامه ریزی های کار و تولید باید لحاظ داشت.

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

نماینده کارفرمایی ایران در پیام خود در مجمع عمومی ضمن اعلام حمایت از مدل پیشنهادی مدیر کل آی-ال-او برای شکل دهی به یک گفتگوی جامع و گسترده مشارکتی در موضوع آینده کار، تصریح نمود سازمان بین المللی کار می باید در ساختار سنتی خود تجدید نظر نموده و در مورد اقداماتی که برای انطباق با دنیای در حال تغییر و تحول امروزی ضروری است، دوباره اندیشی نماید. وی همچنین بر ضرورت تدوین استراتژی های جدید برای تحقق کامل مفاد استانداردهای به روز شده بین المللی کار در حمایت از نیروهای کار کم دستمزد و همچنین مهاجرین که امروزه خود به یک بحران جهانی تبدیل شده است تاکید نمود. متن کامل سخنرانی ارایه شده در مجمع عمومی در ذیل، و در ادامه آن ترجمه فارسی مربوطه نیز قابل مطالعه است.

متن انگلیسی سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع عمومی



The 104th Session of the ILO International Labour Conference (ILC)

Geneva-Switzerland, 1 to 12 June 2015.

The Speech, by (Mr.) Mohammad Otaredian, Iranian Employer's Delegate, from the Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA), at the plenary sitting of 104th Session of the 2015's ILC.

Madam President, distinguished delegates, ladies and gentlemen,

The ILO Director-General, Mr. Guy Ryder, has opted, for debate in this year's plenary sitting, the "future of work" initiative, in hopes of reviving the organization's mandate and mission in the run-up to its centenary in 2019.

In this regard, I would first like to raise four points, as follows, and then reach to my conclusion.

independent contractors are effectively moving workers outside of the protection by employment and labor laws. In combination, this multi-dimensional weakening of labor standards has been one of the key shifts opening the door to low-road business strategies to cut labor costs, drive down wages and decimate workforces.

This tide of growing neediness and poverty needs to be reversed. Updating and enforcing International Labor Standards means envisioning policies to establish a strong floor of internationally accepted labor protections, vigorously enforce that floor, and build a base of decent productive jobs on top of that floor.

New strategies to enforce the requirement of international labor standards in protecting low-wage workers and immigrants, which has now shaped a global crisis, will function in the future in order for the ILO to be able to advance its constitutional obligations and its mandate as for promoting full employment, rising standards of living, and enhancing social justice.

While supporting the Director-General's participatory model for the future of work centenary initiative conversation, I believe ILO's conventional management models must be replaced with leadership approaches adapted to the future world.

ILO must also rethink its traditional structure, and what it needs to do to maintain its stance in a rapidly changing world.

Madam President, ladies and gentlemen,

Thank you all for giving me a hearing.

ترجمه فارسی سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع عمومی

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 عطار دیان،

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 رایدنر، 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 مایلیم 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،

1) Today, the mental life of human beings has been transformed by significant developments such as literacy, urbanization, division of labor, industrialization, science and knowledge sharing, communications, and media technology.

2) Greater numbers of people fearing about the increasing globalization of the world economy will choose to move to the mega-cities of the world, and new talent pools will emerge in areas across the globe where the population is connected to the world knowledge net.

3) Globalization will bring opportunities for talented, energetic and competent people to become part of the world economy. It will, however, increase the exclusion of those who are not part of the global market, either because they don't have access to broadband or because they have neither the talent nor the strength and capability to compete.

4) The future will see unprecedented increase in "life expectancy". This will fundamentally bring into question our current assumptions about retirement, about the employment of the over 60s and/or 65s and about the provision of pension.

Additionally, waves of renewed geopolitical tensions are generating major negative developments in the way that work and production are organized.

We, therefore, need to thrive in a world that's being turned upside down by technology, globalization, demographics, and environmental gigantic challenges.

Given those challenges, the world of work, too, has been undergoing huge changes, and all of us are being propelled into a future especially shaped by astounding scientific and technological advances.

The changing nature of work has enormous implications for how we structure organizations, manage people, and design workplaces. Some organizations are already leveraging the new ways of working; others are struggling to understand what the future means.

Getting from today to tomorrow in a cost-effective manner is a most significant leadership challenge facing and sharing senior rule-making bodies. And today, given the discouraging statistics provided in the 24 to 27's paragraphs of the Director-General report, it would seem that most international organizations are realizing less than 50 per cent of their mission.

Madam President, Ladies and gentlemen,

In this context, where the ILO is currently placed?

By legislation of internationally accepted labour rules and standards, ILO renders the policy instruments at the disposal of national and international policy-makers incapable of generating the required jobs in sufficient quantity and quality, and establishing associated protections.

Where those labor standards stand in terms of bringing them to effect?

Given a long-standing history of discussions in the annual Conference "Committee on the Application of Standards", it seems that the enforcement of international labor standards in many countries has been weakened substantially, and undermined. This is while many of international labor standards have not been updated to keep pace with changes in the economy or the workforce. The failure to enforce even existing weak standards has led to widespread mismatch in social protections.

Workers are paid less than the minimum wage, denied overtime and routinely retaliated against if they protest. On top of this, new practices such as subcontracting and misclassification of

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 ۶۰/۶۵ سال، ارایه خدمات بازنشستگی و پایان خدمت رابه زیر سوال خواهد برد. به موارد فوق می باید موج تجدیدتنش های ژئوپولیتیکی رانیز ببافاییم که خود تحولات منفی گسترده ای درمسیر 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 چالش ها، دنیای کار هم دست خوش تغییرات و تحولات گسترده ای شده است و همه ما هم به ناچار به سمت آینده ای سوق می یابیم که به ویژه شکل گرفته ازفناوری های شگرف ونوین، پیشرفتهای علمی ودانش فنی است. لذا ماهیت تغییر پذیری کار، تبعات بسیاری درپی داشته است. از جمله این که چگونه ساختار تشکیلاتی را شکل دهیم، چگونه مدیریت مردمی را به انجام برسانیم، و چگونه محیط های کاری را طراحی کنیم. در این شرایط، در حالی که برخی سازمان ها از هم اینک بر تدوین و دست یابی به شیوه های جدید مدیریتی و کاری نفوذ یافته اند، 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 چالش های بزرگ هدایت و رهبری در مقابل نهاد های ارشد حاکمیتی است. امروزه با توجه به آمارهای دلسرد کننده ای که در مواد ۲۴ تا ۲۷ گزارش مدیر کل آی-ال-او ارایه شده است، به نظر می آید که سازمان های بین المللی کمتر از ۵۰ درصد از دستور کار خود را محقق می سازند.

خانم رئیس، خانم ها، 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 بین المللی کار، ابزارهای سیاست گذاری را در اختیار دست اندر کاران و سیاست گذاریانی که درچالش ایجاد مشاغل مورد نیاز به لحاظ کمی و کیفی، و استقرار حمایت های مترتب بر آن هستند قرار می دهد.

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

با توجه به روند همه ساله بحث های طولانی در کمیته استانداردهای کنفرانس، به نظر می آید که تعهد به اجرای استانداردهای بین المللی 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 نشده اند. عدم اجرای همین استانداردهای ضعیف هم به نقض برخورداری از حمایت های اجتماعی منتهی شده است.

بسیاری کارگران کمتر از میزان حد اقل دستمزد دریافت می کنند، به علاوه برخوردار از مزایای اضافه کاری نیستند و مرتباً در مقابل هر گونه اعتراضی با اقدامی تلافی جویانه مواجه می شوند. روی همه اینها، شیوه های جدید پیمانکاری دست دوم و عدم طبقه بندی پیمانکاران مستقل نیز به شدت موجب سوق نیروهای کار به سمت خروج ازسیستم های 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 استراتژی های نا کارآمد در کاهش هزینه های نیروی کار، پایین آوردن سطح دستمزد، و صدمات وارده بر نیروی کار می گردد.

این روند که موجب ظهوربیشترقشر نیازمند و فقیر می گردد می باید 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

متن ترجمه فارسی سخنرانی ارایه شده توسط دولت، در مجمع عمومی و در ادامه آن نیز سخنرانی نماینده کارگران در ذیل قابل مطالعه است.

متن فارسی سخنرانی نماینده دولت در مجمع عمومی



سخنرانی در یکصد و چهارمین مجمع عمومی کنفرانس بین المللی کار

جناب آقای دکتر ربیعی وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی جمهوری

اسلامی ایران سه شنبه ۱۹ خرداد ۱۳۹۴

آقای رئیس، وزرا، و نمایندگان کارفرمایی و کارگری؛ خانم ها و آقایان

آینده پژوهی یکی از ملزومات اداره دنیای پیچیده ما شده و بسیار خرسندم که «آینده کار» موضوع گزارش دبیر کل است. گزارش ایشان نکات مهمی را بیان می کند. من مایلیم «نگاه ایرانی» به آینده کار را تشریح و بیش از هر چیز بر تشریح وضعیت منطقه تأکید کنم. آرمان های بنیان گذاران سازمان بین المللی کار که در آستانه یکصدسالگی آن قرار داریم، بیانیه فیلادلفیا به ما اجازه نمی دهد نسبت به وضعیت بخش از جهان بی تفاوت باشیم.

گزارش دبیرکل نشان می دهد که بیکاری جوانان در سراسر جهان در حال افزایش است و این روند در خاورمیانه شدتی بیشتر دارد. انقلاب های عربی نشان داد

که منطقه تا چه اندازه مستعد بروز بی ثباتی سیاسی است که یکی از بزرگ ترین منشأهای آن بیکاری جوانان است.

توسعه نیافتگی و بیکاری گسترده یکی از زمینه های بروز خشونت و افراطی گری در این منطقه است.

تغییرات اقلیمی نیز فشار روزافزونی بر این منطقه وارد می کنند. کشورهای منطقه در کمربند خشکی قرار گرفته اند و به تدریج کمبود منابع آب، بحران ریزگردها، کاهش توانایی خاک برای تأمین امنیت غذایی، و زوال زیست پذیری، منشأهای دیگری برای منازعه در این منطقه خواهند شد.

علاوه بر تحولات جمعیتی، افرادی از نسل جدید که به جریان بیکاری در کشورها می پیوندند فاقد خصوصیات تیپولوژی طبقه کارگر قدیم هستند. بیکاران امروز افرادی تحصیل کرده اند که از طریق فرآیندهای ارتباطی جدید با دنیای بیرون آشنا هستند و انتظارات جدیدی دارند و سبک زندگی نویی (جدیدی) را می طلبند.

ایجاد اشتغال و جریان تقاضا متناسب با تحولات کیفی جمعیتی یکی از دشواریهای آینده برای دولتها به حساب می آید.

اگر آینده بخشی از جهان شاهد تشدید روندهای موجود باشد، نمی توان به تحقق آرمان های سازمان بین المللی کار در این مناطق امید داشت.

جمهوری اسلامی ایران خواهان تعامل و فعالیت جمعی کشورهای برای اجتناب از سناریوهای ناخوشایند آینده و ساختن جهانی بهتر برای زیستن است. اصول حاکم بر نگاه ایران که مطمئن هستیم آینده کار را بهتر خواهد کرد باین شرح است : - کشورهای توسعه یافته به جای مداخله از قبیل برهم زدن مرزهای سیاسی کمک های فنی و اقتصادی برای رشد و شکوفائی با گرایش های انسانی اقدام نمایند و اجازه دهند تغییرات براساس دموکراتیک متکی بر آرا مردم صورت پذیرد. - گفتگو در منطقه و همکاریها، علاوه بر دولتها بین نهادهای مدنی و تشکل های کارگری و کارفرمایی زمینه تعامل های اجتماعی و اقتصادی و مستحکم تا ضمن تضمین امنیت در این مناطق منجر به بهبود معیشت و افزایش رفاه اجتماعی شود.

- همکاری های اقتصادی، فناورانه و سیاسی برای مقابله با توسعه نیافتگی به مثابه علت اصلی بروز خشونت و افراطی گرای باید شتاب گیرد.

دامن زدن به تنش ها، فرصت را از کشورهای منطقه برای متمرکز شدن روی کاهش بیکاری و فراهم کردن کار شایسته برای جوانان می گیرد این کشورها در چنین شرایطی به عوض آن که فرصت یابند از سرمایه اقتصادی، جمعیت جوان، موقعیت ژئوپلیتیک مناسب، و ظرفیت های خالی خود برای سرمایه گذاری استفاده کنند، قربانی بالا رفتن ریسک سرمایه گذاری و هدر رفتن سرمایه ها در محیط پرتنش می شوند.

لذا از این جا همه کشورهای جهان را به تأمل بیشتر فرامی خوانیم و از ایشان می خواهیم آینده پژوهی «کار در مناطق بحران زده به خصوص خاورمیانه» تعامل سازنده را بررسی کرده و بکوشند به آینده ای بهتر برای مردم شکل دهند. من از همین جا اعلام می کنم ما آماده ایم میزبان کنفرانس منطقه ای «آینده کار» باشیم.

این کنفرانس ضمن آن که چارچوبی برای بررسی کار در این مناطق خواهد بود، بی گمان فرصتی فراهم می کند تا وضعیت اسفبار کارگران و کارفرمایان در تمام مناطق بحرانی به ویژه در سرزمین های اشغالی نیز که در گزارش دبیر کل به صراحت آمده است، با دقت بررسی شده و واقعیت اشغالگری و نقض حقوق بشر توسط رژیم اشغالگر فلسطین بیشتر آشکار گردد.

تعامل سازنده می تواند آینده ای را که زیر سایه خشونت و افراطی گری امروز، مبهم و خوف انگیز است، به سوی دستور کارهایی برای صلح، ثبات و زندگی بهتر هدایت کند.

مایلم هیئت های نمایندگی سایر کشورهای جهان را نیز به این واقعیت متوجه سازم که تداوم بحران های امنیتی و تشدید خشونت و افراطی گری فقط دامن این مناطق را نگرفته و ظرفیت بالقوه را دارد که دامن گیر بقیه جهان نیز بشود. توسعه جریان های افراطی، محملی برای همه سرخوردگان، تحقیرشدگان و کسانی است که در حمله به دنیای جدید - در هر جغرافیایی - منفعتی دارند. این جریان ها منادی دنیایی با «کار شایسته» بیشتر برای نسل های آتی نیستند. آرزو می کنم این کنفرانس و تلاش های شما زندگی بهتر برای همه مردم در همه جهان با هر رنگ، قومیت، نژاد و مذهب را در بر داشته باشد. و از رنج همگان بخصوص کارگران بکاهد.

والسلام

متن فارسی سخنرانی نماینده کارگران در مجمع عمومی

سخنرانی در یکصد و چهارمین مجمع عمومی کنفرانس بین المللی کار جناب آقای اولیا علی بیگی، نماینده کارگران از کانون عالی شوراهای اسلامی کار ایران

هیات رئیسه محترم، نمایندگان عالی مقام گروه های کارگر، کارفرما و دولت ابتدا سلام گرم و صمیمی کارگران جمهوری اسلامی ایران را به حضور همه شما اعلام می نمایم صدای کارگرانی که فشار تحریم های نا عادلانه رنج آنها را زیاد کرده اما با وجود همه این فشارها اختراعات بزرگی را به ثبت رسانده اند. خانم ها و آقایان، امروز اثر نامطلوب جهانی سازی و خصوصی سازی ناعادلانه که توجه خود را فقط به سرمایه و سرمایه داری معطوف نموده متأسفانه کرامت انسانی، حقوق بنیادین، بهداشت ایمنی و بند الف بیانیه فلافل را بی اثر یا کم اثر کرده است، پیدایش کار کودک، عدم امنیت شغلی و اخراج های بی مورد حاصل این پدیده ی ناعادلانه می باشد.

جهان باید بداند که بدون توجه به کرامت انسانی، امنیت شغلی، بهداشت ایمنی در کار، دستمزد عادلانه و تأمین اجتماعی، اقتصاد پویا و اشتغال پایدار فراهم نمی گردد.

همکاران ارجمند، متأسفانه امروز در جهان با کم توجهی به نیروی کار بویژه کارگران قراردادی حقوق قانونی و حداقلی آنها از جمله امنیت شغلی، حداقل دستمزد و بهداشت ایمنی رعایت نمی گردد و بیشترین حوادث ناشی از کار برای اینگونه کارگران اتفاق می افتد و از سازمان بین المللی کار تقاضا داریم تا سیاستی را برای حمایت بیشتر از این کارگران اتخاذ نماید.

خانم ها و آقایان، خوشبختانه امسال نمایندگان کارگران جمهوری اسلامی ایران در شورای عالی کار که شورایی سه جانبه است توانسته اند با چانه زنی قوی حداقل دستمزد را ۲٪ بالاتر از نرخ تورم افزایش دهند.

جای خرسندی است که جلسات سه جانبه در کشور ما با حضور تشکل های کارگری، کارفرمایی و دولت در طول سال برگزار میگردد و در بخش آموزش و ایجاد مراکز رفاهی برای کارگران به پیشرفت های خوبی دست یافته ایم و مراکز آموزشی و دانشگاهی و رفاهی را در سطح کشور برای ارتقاء علمی و مهارتی کارگران فراهم گردیده است از سازمان بین المللی کار نیز انتظار داریم در این زمینه با کمک های تکنیکی و آموزشی کارگران ما را مورد حمایت قرار دهند.

در پایان ، از گزارش دبیرکل محترم در ارتباط با آئیه ابتکار یکصدساله که عدالت و امنیت اجتماعی را مهم دانسته و از موسسین سازمان بین المللی کار که حرکتی مسئولانه از عدالت و انسانیت داشته اند و همیشه امنیت و صلح را برای جهان آرزو داشته اند تشکر می کنم و از آقای گای رایدر می خواهیم که کشته شدن ده ها نفر و زخمی شدن صدها نفر از کارگران یمنی، سوری و عراقی را از طریق سازمان ملل و سازمان حقوق بشر بطور جد پیگیری نمایند. با تشکر فراوان

به علاوه گزارش مدیر کل ILO و ترجمه فارسی آن نیز به عنوان ضمیمه شماره ۱ در بخش ضمائم در انتهای این گزارش قابل دسترسی است.

برگزاری اجلاس ها و چگونگی برپایی اجلاسیه ۱۰۴ سال ۲۰۱۵ :

عالی ترین ارگان سازمان بین المللی کار، کنفرانس بین المللی کار است که همه ساله در ژنو برگزار می شود و تمامی کشورهای عضو (۱۸۶ عضو)، مطابق اساسنامه آن سازمان متعهدند یک هیات سه جانبه متشکل از نمایندگان و مشاوران فنی کارگری، کارفرمایی و دولت به آن اعزام نمایند. از وظایف اصلی این ارگان عالی تصویب استانداردهای بین المللی کار، انجام بحث های عمومی درخصوص موضوعات جهانی مرتبط با کار، حمایت های اجتماعی، برابری و عدالت اجتماعی، تصویب برنامه و بودجه سازمان برای هردو سال و انتخاب هر سه سال یکبار اعضای هیات مدیره سازمان است.

قبلاً ذکر شد که دولت ایران و جناب آقای مهندس محمد عطاردیان از اعضای هیات مدیره سازمان هستند و دور بعدی انتخابات در سال ۲۰۱۷ میلادی انجام خواهد شد.

آیین نامه تنظیم شده کنفرانس (Standing Order) حاکم بر جریان برگزاری کنفرانس ها است. همچنین قبلاً گفته شد یکی از وظایف اصلی کنفرانس تصویب استانداردهای بین المللی کار یا به عبارتی پیمانهای اجتماعی بین المللی است که در قالب مقاله نامه، یا توصیه نامه، و یا پروتکل شکل می گیرد. طیف گسترده ای که موضوعات اساسی و حایز اهمیت، از جمله آزادی تشکل، ممنوعیت کار اجباری و الزامی، موضوعات مرتبط با اشتغال، امنیت اجتماعی ایمنی بهداشت کار و محیط کار، ممنوعیت کار کودک، منابع انسانی، روابط کار (روابط صنعتی)، برابری و عدالت اجتماعی و گفتگوهای اجتماعی را شامل می گردد.

یادآور می شود مقاله نامه ها پیمان های تعهدآوری هستند که دارای بار حقوقی است و کشورها با پیوستن (داوطلبانه) به آنها متعهد می گردند با انطباق قوانین و مقررات ملی و اصلاح روش های اجرایی مفاد و الزامات آن ها را به اجرا گذارند.

نکته حائز اهمیت آن است که کشورها با پذیرش و الحاق به یک مقاله نامه عملاً سیستم های نظارتی سازمان بین المللی کار را که برحسب اجرای مفاد و الزامات موارد الحاقی حاکم است را نیز می پذیرند. لیکن تجربه نشان داده است که اعضا عمدتاً به تصویب یک مقاله نامه رای مثبت می دهند، خود به آن می پیوندند لیکن در اجرای کامل آن محقق

نمی شود. گروه کارفرمایان همواره بر این ضرورت تاکید داشته است و به عبارت بهتر از دولت ها درخواست نموده اند تنها از مقاله نامه هایی حمایت نمایند که آن ها را قابل الحاق و قابل اجرا پیش بینی می کنند. " توصیه نامه ها " اسناد غیرحقوقی و غیرتعهدآوری است که جنبه راهنمایی برای جهت دهی سیاست گذاری های ملی و روش های بهینه اجرایی در کشورها است. توصیه نامه ها می توانند خود یک موضوع مستقل را تشکیل دهند و یا به صورت متمم یک مقاله نامه باشند.

"پروتکل ها" اسناد حقوقی و تعهدآوری هستند که در تکمیل و به روز کردن یک مقاله نامه به تصویب می رسند. لیکن پروتکل ها اسناد حقوقی مستقل نیستند بلکه اساساً منضم و پیوست یک مقاله نامه می باشند و قابل الحاق به صورت مستقل نیستند. کشورها می توانند به انتخاب خود به یک مقاله نامه و پروتکل پیوست آن بپیوندند، یا تنها به خود مقاله نامه بپیوندند، لیکن نمی توانند بطور مستقل به پروتکل بپیوندند.

بطور کلی، گروه کارفرمایان ضمن این که همواره اهداف تصریح شده در اساسنامه آی-ال-او و اعلامیه جهانی فیلادلفیا را مورد تایید و حمایت قرار داده اند لیکن در عین حال بر این دیدگاه تصریح نموده اند که استانداردهای بین المللی کار می باید ابزاری باشند که از طریق آنها سازمان بین المللی کار بتواند ایجاد محیطی پویا و فعال برای کسب و کار را در احترام کامل به آزادی های بنیادی ترویج دهد. لذا استانداردها نباید منجر به تحمیل تعهدات مشکل زایی می گردد که روند توسعه را مختل نماید بلکه می باید در عرصه جهانی قابل اجرا و پیاده کردن باشد و با توجه به تفاوت های موجود در میزان و شرایط توسعه در کشورهای مختلف شکل گیرد.

شایان ذکر است که علاوه بر "مقاله نامه ها"، "توصیه نامه ها" و "پروتکل ها"، "بیانه ها" نیز از اسناد مصوب کنفرانس بین المللی کار (ویا هیات مدیره سازمان) است که از آن استفاده می شود تا یک شکل و قالب رسمی و معتبر به بیانیه دهد و تاکید بر اهمیت ویژه ای بر یک موضوع خاص دارد که اعضا به برخی اصول وارزش ها در قالب آن موضوع می دهند. سازمان بین المللی کار در طول مدت زمان نزدیک به یک قرن فعالیت خود در مجموع ۳۹۹ سند شامل ۱۸۹ مقاله نامه، ۶ توافق نامه (پروتکل) و ۲۰۴ توصیه نامه (با محاسبه توصیه نامه اخیری که در اجلاس ۱۰۴ امسال به تصویب رسید) را به تصویب رسانده است. علاوه بر موارد فوق ۵ بیانیه نیز توسط کنفرانس بین المللی کار و یک بیانیه توسط هیات مدیره سازمان بین المللی کار به تصویب رسیده است. برای آگاهی علاقمندان، فهرست کامل "مقاله نامه ها"، "توصیه نامه ها"، "پروتکل ها" و "بیانه ها" در انتهای گزارش حاضر در بخش ضمائم، (به عنوان ضمیمه شماره ۲) قابل بهره گیری است.

مسئولان اجلاسیه ۱۰۴ کنفرانس سال جاری

مطابق ماده ۱۷ بند ۱ اساسنامه ILO ، کنفرانس ابتدا یک رئیس (پرزیدنت) و سه نایب رئیس انتخاب می نماید. یکی از سه نایب رئیس

نماینده دولت یک نایب رئیس از نماینده کارفرمایی و یک نایب رئیس از نماینده کارگری انتخاب خواهد شد.

طبق توافقات به عمل آمده میان هر سه ارکان ILO (کارگری ، کارفرمایی و دولت) و موافقت آن در اولین روز کار مجمع عمومی کنفرانس ،



از چپ به راست: Mr Guy Ryder ، Ms Ronnie Goldberg ، Mr Modest J. Mero ، Mr Bernard Thibault ، Ms Ieva Jaunzeme

پرزیدنت امسال کنفرانس از منطقه اروپا ، خانم ایوا یان زم (Ieva Jaunzeme) وزیر رفاه از کابینه کشور لیتوانی (Latvia) بود. نایب رئیس گروه کارفرمایی نیز بر اساس نوبت و دور گردشی مربوطه از آمریکای شمالی بود که خانم رونی گلدبرگ (Ronnie Goldberg) از آمریکا، انتخاب شد. نامبرده رایزن ارشد شورای کسب و کار بین المللی ایالات متحده، و از یاران نزدیک کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی می باشد . نایب رئیس گروه دولت کنفرانس آقای Modest J. Mero از تانزانیا و نایب رئیس کارگری کنفرانس آقای Bernard Thibault از فرانسه بود.

پس از انتخاب مسئولان ارشد کنفرانس، بحث روی بند ۱ دستور کار اجلاس در چارچوب گزارش رئیس هیات مدیره و مدیرکل سازمان در نشست های مجمع عمومی کنفرانس آغاز شد کمیته های سه جانبه نیز کار خود را هم زمان روی موضوعات مندرج در بندهای ۲ تا ۶ (که قبلاً ذکر شد و در ذیل نیز خواهد آمد)، آغاز نمودند. کمیته مالی که به موضوعات برنامه و بودجه سازمان می پردازد متشکل از تنها نمایندگان دولتی است (لیکن نمایندگان کارگری و کارفرمایی نیز می توانند در نشست های آن حضور یابند)

علاوه بر کمیته های فنی منطبق با بندهای دستور کار اجلاس، دو کمیته دیگر مطابق معمول نیز تشکیل گردید، یکی کمیته اعتبار نامه ها (Credentials Committee) که اعتراضات دریافتی در مورد ترکیب هیات های سه جانبه (اگر دولتی در ترکیب هیات کارگری و کارفرمایی مداخله داشته باشد) و یا شکایت مربوط به عدم پرداخت هزینه های کامل اقامت و سفر نمایندگان و مشاوران فنی توسط دولت های ذی ربط را بررسی می نماید.

و همچنین کمیته گزینش (Selection Committee) که از جمله ی دیگر وظایف که به عهده اش می باشد مسئولیت برنامه ریزی و هدایت روز به روز برنامه کاری کنفرانس است.

خانم شهره تصدیقی از کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران نیز از اعضای این کمیته است و در جلسات تعیین شده آن مشارکت می نماید.

الحاق کوک آیلند به سازمان بین المللی کار:

در اجلاسیه امسال یکی از وظایف "کمیته گزینش" بررسی درخواست کوک ایلند(Cook Island) برای پیوستن به سازمان بین المللی کار بود. کمیته گزینش متشکل از اعضای منتخب هر سه گروه کارگری ، کارفرمایی و دولت درخواست این جزیره کوچک در نزدیکی نیوزلند را ، بر پایه نتایج تحقیقات و بررسی هایی که دبیرخانه سازمان به عمل آورده بود مورد بررسی قرار داد.

کوک آیلند جزیره ای بسیار کوچک با جمعیتی ۱۵ هزار نفری است که عضو سازمان ملل نیست لیکن عضو بسیاری از سازمان های بین المللی از جمله سازمان بین المللی تجارت ، سازمان جهانی خواربار و کشاورزی ، و سازمان جهانی بهداشت است و فعالیت های مثبتی در عرصه جهانی داشته است. لیکن دارای حاکمیت مستقل کامل نیست و در مواردی تحت مدیریت کشور نیوزلند است. برای مثال گذرنامه های کوک آیلند توسط دولت نیوزلند صادر می شود. کوک آیلند معتقد است در مدیریت کشوری درموردی از جمله صدور گذرنامه از کشور نیوزلند مدد می گیرد. کوک آیلند کشوری (جزیره ای) کاملاً مستقل نیست و وابسته به نیوزلند است آمریکا موضع خود را مبتنی بر عدم موافقت کوک آیلند به سازمان بین المللی کار، به دلیل عدم حاکمیت مستقل و کامل اعلام داشت.

کمیته گزینش با بررسی جمیع جوانب پیشنهاد خود را مبنی بر موافقت با پیوستن کوک آیلند به جمع اعضای سازمان بین المللی به مجمع عمومی برای تصویب ارایه نمود.

مجمع عمومی نیز در نشست خود به پیوستن کوک آیلند به این سازمان به عنوان یکی از اعضای خود رای مثبت داد و به این ترتیب تعداد اعضای این سازمان را به ۱۸۶ کشور رساند.

قابل توجه است که پس از اعلام نتیجه رای گیری مبنی بر موافقت پیوستن کوک آیلند به سازمان بین المللی کار، نمایندگان دولت، کارگر و کارفرمای کوک آیلند با ابراز شادمانی بسیار، از اقدام مجمع عمومی برای پذیرش درخواستش مبنی بر قبول عضویت در آی- ال- او استقبال فراوان نمودند.

نماینده کارگر کوک آیلند در اظهاراتش چنین عنوان نمود که کوک آیلند جزیره ای بسیار کوچک با ۱۵ هزار نفر جمعیت است ولی ساکنان آن قلبی به بزرگی دنیا برای دوست داشتن دارند.

بسیار جالب است که جزیره ای کوچک با ۱۵ هزار جمعیت، فاقد استقلال و حاکمیت مطلق، دارای نهادهای مستقل کارگری و کارفرمایی است.

بنگاه های کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال مولد و کارشایسته:

موضوع واحدهای کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال مولد و کارشایسته یکی دیگر از بندهای فنی (بند ۴) دستورکار اجلاسیه سال جاری بود که در واقع بازگشتی به پیشنهاد گروه کارفرمایی بود. این بند دستورکار در چارچوب یک بحث عمومی و با هدف هدایت کار دبیرخانه سازمان روی این موضوع بود. اولویت گروه کارفرمایی در این بحث عمومی ضرورت محیطی پویا و فعال برای واحدهای کوچک و متوسط بود که نه تنها محور همه اقتصادهای جهان هستند و لذا دارای بیشترین پتانسیل اشتغال زایی می باشند بلکه همچنین به این دلیل که محیطی پویا و فعال برای واحدهای کوچک و متوسط ضرورتی اساسی برای تضمین آن که واحدها در اقتصادی به نسبت رسمی و نه غیر رسمی تاسیس و توسعه یابند.

قابل ذکر است آقای سید حسن افتخاریان، یکی از مشاوران هیات اعزامی کارفرمایی به اجلاسیه ۱۰۴ که در کمیته فوق الذکر مشارکت داشتند در خصوص مباحث و جمع بندی های کمیته بنگاه های خرد، کوچک و متوسط و ایجاد مشاغل مولد و شایسته، گزارش کارشناسی جامعی ارایه داده اند که عیناً به شرح ذیل آمده است:

بنگاه های خرد، کوچک و متوسط در اقتصاد کشورها و ایجاد اشتغال در آنها نقش حیاتی و کلیدی ایفا می نمایند.

این بنگاه ها به لحاظ اندازه و ماهیت و نقش آنها در اقتصاد هر کشور دارای تعاریف متعددی می باشند. به طوری که هر چند در دنیا در قالب کلی به آنها SMEs گفته می شود، اما در واقعیت بنگاه های متوسط در کشورهای توسعه یافته همانند شرکت های بزرگ در کشورهای کمتر توسعه عمل می نمایند، در اینجا بزرگ بودن بنگاه به معنی ایجاد و توزیع ثروت برای کشور است. ایجاد ثروت از طریق شبکه توزیع گسترده ملی، کیفیت قابل قبول در مقابل محصولات وارداتی و یا نقش برجسته در صادرات محصولات و خدمات تعریف میشود. و موضوع متوسط بودن بنگاه تنها یک اصطلاح است که تنها به تعداد نیروی کاری شاغل در این بنگاه ها اشاره دارد.

به همین دلیل نمی توان سیاست یکپارچه و واحدی را برای تمامی بنگاه های خرد، کوچک و متوسط بدون توجه به مشخصه های تشکیل دهنده آنها همانند سطح دسترسی به بازارهای داخلی و بین المللی و از آن مهمتر سطح تکنولوژی بکار گرفته شده در آنها اتخاذ کرد. چرا که یک بنگاه با کمتر از ده نفر شاغل میتواند ارزش آفرینی به مراتب بیشتری نسبت به یک بنگاه هزار نفره داشته باشد و دلیل آن هم انعطاف پذیری و سرعت بیشتر در تطابق با خواسته های بازار است.

در توصیه نامه پیشنهادی سازمان بین المللی کار به این مهم اشاره شده

که دولت ها باید تعاریف خود در مورد کوچک یا متوسط بودن بنگاه ها را با مشورت با نمایندگان سازمانهای کارفرمایی و کارگری خود، انجام دهند. نکته بسیار مهمی که طی سالها در کشور از آن غفلت شده است و همین موضوع موجب عدم انعطاف پذیری قوانین و مقررات حمایتی و توسعه ای جامع در کشور برای اینگونه از بنگاه ها گردیده است.

پایدارسازی و رقابت پذیری بنگاه های کوچک و متوسط از شرایطی است که حیات اشتغال، توسعه اقتصادی و حفظ محیط زیست را تضمین می نماید. رشد و توسعه پایدار در کشورهایی که دارای قوانین و الگوهای مناسب برای توانمندسازی محیط کسب و کار بنگاه های خرد، کوچک و متوسط خود نیستند به طور قطع با مخاطره جدید و پدیده اقتصاد غیررسمی یا پنهان روبرو خواهد بود.

موضوع پایدارسازی رقابت در بنگاه های کوچک و متوسط، می بایست از زمینه های مهم توسعه بنگاه ها و کیفیت اشتغال و سطح رفاه عمومی قلمداد شود.

علیرغم اینکه بررسی تاثیر قوانین و مقررات دولتی بر روی بنگاه های کوچک و متوسط بارها به عنوان عامل اصلی توانمندسازی محیط کسب و کار عنوان شده است، معذالک کمترین اثری از برنامه های راهنمای دولت در این زمینه دیده نمی شود.

دسترسی به منابع مالی با سهولت بیشتر از ارکان اصلی انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی نیز محسوب می شود. اما تعریف دسترسی به منابع مالی در کشور بیشتر ارایه وام و کمک های مالی به بنگاه ها تفسیر شده، بدون آنکه واقعاً فرآیندهای سیستم بانکی برای بررسی و اعطای تسهیلات به این نوع از بنگاه ها مورد بررسی و تجدید نظر قرار گیرد.

شبکه سازی بنگاه های کوچک و متوسط یکی از بهترین راهکارها در مواجهه با ریسک های محیطی محسوب می شود. اما برای بنگاه های فن آور، ارتباط با مراکز مطرح تحقیق و توسعه و نوآوری در دنیا، زمینه ای را فراهم خواهد ساخت تا این بنگاه ها بتوانند سطح تکنولوژی خود را به محک گذاشته و از آنجا که تقاضا برای محصولات و خدمات با فن آوری های نوین معمولاً در اطراف این مراکز شکل می گیرد و مشتریان بالفعل قبل از آنکه تصمیم خرید خود را نهایی کنند در این مراکز به جستجوی آخرین فناوری ها و کارکرد های آنها می پردازند. این مراکز فناوری به نوعی کار بازاریابی را نیز برای بنگاه های فنآور انجام می دهند. در سایر حوزه های فعالیت نیز معمولاً می توان از شبکه سازی برای تدوین استراتژی های حضور در بازار به صورت مشترک، تحقیق و توسعه، کنترل ریسک ها و سرمایه گذاریهای مشترک استفاده نمود. تمام تلاش در توسعه خوشه های کسب و کار نیز رساندن بنگاه ها به این درک مشترک است که همکاری با یکدیگر می تواند در بسیاری زمینه ها ریسک های محیط کسب و کار را کاهش و هم افزایی ایجاد شده توسط

◀ در طول کنفرانس بارها به این نکته اشاره گردیده که دولت ها معیار و پارامترهای سنجشی برای موضوع کیفیت مشاغل و کار شایسته در ابعاد و گستره متنوع بنگاه های فعال در درون اقتصاد ملی خود را دارا نیستند. هر چند که سه جانبه گرایی و مشارکت تشکل ها با دولت ها می تواند راهکاری برای برون رفت از این فرآیند پیچیده باشد، اما باید اذعان داشت که در این حالت هم نیاز به زمان و مدل مناسب شرط اصلی تحقق موضوع خواهد بود.



◀ در کنفرانس و سند گفته شد که دولت ها اول باید به فکر کوچک ترها باشند. این ایده نمی تواند یک سیاست اجرایی تلقی شود، چرا که بنگاه هایی در حوزه رقابت و بازار، پایدار می مانند که بتوانند با تکیه بر نقاط قوت خود ماندگاری بیشتری را در رقابت نشان دهند. این در واقع همان نقطه ضعف کوچک بودن بنگاه ها در اقتصاد کشورها است. بدین ترتیب این ایده در قالب یک شعار که فقط توجه سیاست گذاران را به خود جلب می نماید پذیرفته شد.

متن انگلیسی و ترجمه فارسی نتیجه کار این کمیته به عنوان پیوست شماره ۲ در بخش ضمایم در انتهای این گزارش قابل دسترسی است.



بنگاه ها، توسعه و پایدار سازی رقابتی آنها را به دنبال خواهد داشت. نکته بسیار قابل توجه در این سطر این است که خوشه های کسب و کار ایجاد نمی شوند بلکه در صورت وجود و اثبات قابلیت آنها، برنامه توسعه خوشه تعریف خواهد شد. امروز در بسیاری از کشورها، زمانی که صحبت از موضوع توسعه خوشه ای می شود، ▶ برنامه های نوآوری، تحقیق و توسعه، توسعه محصول، کنترل ریسک و مخاطرات بازار برای مجموعه هایی تعریف می شوند که الزاماً از نظر جغرافیایی همانند آنچه که در تعریف سنتی خوشه ها مرسوم است در یک مکان جغرافیایی استقرار ندارند.

در موضوع همکاری بنگاه ها از طریق تشکیل اتحادیه ها و انجمن های صنفی برای ایجاد صدای مشترک و مطرح ساختن خواسته ها و نیازهای مرتبط با محیط کسب و کار از دولت ها، به نکته بسیار مهمی در جلسات اشاره گردید و آن اینکه تامین مواد اولیه مورد نیاز به صورت مشترک توسط بنگاه ها، جهت انجام فرآیند خرید به صورت حرفه ای و در مقیاس های اقتصادی از یک طرف و رساندن محصولات و خدمات به دست مصرف کننده نهایی برای ایجاد نام تجاری و نگهداشتن بازار به ویژه بازارهای صادراتی میتواند مسائل و مشکلات متعددی را در چرخه محیط کسب و کار نشان دهد. توانمند سازی محیط کسب و کار یعنی طراحی و برنامه ریزی برای پیشگیری از مخاطرات تغییرات آتی محیط کسب و کار و نه برطرف ساختن مشکلات قبلی بوجود آمده، و این مهم تنها از طریق مشارکت تشکل های کارفرمایی و کارگری با دولت امکان پذیر خواهند بود. در موضوع فوق از واژه مشتری استفاده نشده چرا که ممکن است یک محصول یا خدمت تا رسیدن به مصرف کننده نهایی خود، مشتریان متعددی را در مسیر تجارت خود همانند واسطه ها تجربه نماید. وجود واسطه های فروش یکی از مخاطرات جدی برای بنگاه های خرد و کوچک محسوب می شوند.

◀ یکی از اشتباهات رایج در موضوع بنگاه های کوچک و متوسط در کشورهای مختلف ایجاد و راه اندازی بدون مطالعه انواع کسب و کارهای کوچک و متوسط به بهانه ایجاد اشتغال است. در واقع این موضوع نه تنها به دلیل خارج کردن بازار از سطح رقابت عادلانه و بالارفتن هزینه سایر بنگاه ها، کمکی به ایجاد اشتغال با کیفیت و ماندگار نخواهد کرد. بلکه موجب خواهد شد تا تعداد زیادی از این بنگاه ها برای تامین درآمد خود به اقتصاد غیررسمی و پنهان شدن در بازار بدون ثبت قانونی در مراجع تعریف شده بپردازند. طرح هایی همچون بنگاه های زودبازده، اشتغال از طریق بنگاه های کوچک در شرایطی که محیط کسب و کار هیچگونه بهبودی را شاهد نبوده و صدور مجوزهای متعدد بدون بررسی نیازهای متعدد بازار، تنها حجم بنگاه های فاقد کیفیت و توانمندی لازم را رقم خواهد زد. در ایجاد بنگاه های کوچک و متوسط آنچه اصل است ایجاد ثروت و توزیع ثروت به عنوان نقش اصلی این بنگاه ها در توسعه اقتصاد ملی است.



موضوع فوق بند پنجم دستور کار اجلاس سال جاری بود که شور دوم آن انجام می گرفت.

شور اول این موضوع در کنفرانس سال گذشته انجام شد که چارچوب آن نیز سندی در قالب توصیه نامه است. لذا امسال شور نهایی آن در کمیته فنی مربوطه انجام گرفت و با پیشنهاد کمیته مربوط به کنفرانس مبنی بر موافقت با تصویب سند، مجمع عمومی در روز پایانی کار خود، در جریان یک رای گیری عمومی (سه جانبه از طریق سیستم کامپیوتری) به تصویب یک سند در قالب "توصیه نامه" تسهیل گذار از اقتصاد بخش غیر رسمی به اقتصاد بخش رسمی با اکثریت قاطع رای مثبت داد. پس از صدور رای مثبت برای تصویب این توصیه نامه، سند آن طی تشریفات، به امضای مدیرکل سازمان بین المللی کار، آقای گای رایدر، و پرزیدنت کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۵، خانم ایوا یان زم وزیر رفاه لیتوانی، رسید و رسمیت یافت.

گروه کارفرمایان بر این موضع بودند که گذار به اقتصاد رسمی برای پایداری واحدهای تولیدی و اشتغال کامل و مولد و کارشایسته حایز اهمیت است. ضمن این که قابلیت رقابت، بهره وری، برابری، روش های ایمنی کیفی و درآمدزایی واحدها را نیز ارتقا خواهد داد.

اضافه می شود در خصوص موضوع فوق، گزارش کارشناسی کاملی توسط آقای سید حسن افتخاریان، یکی از مشاوران گروه کارفرمایی اعزامی به کنفرانس ارائه شده که عیناً به شرح ذیل درج شده است.

گزارش کمیته تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی

(سید حسن افتخاریان)

◀ **شور دوم کمیته** استانداردسازی تسهیل و گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی با تاکید بر این موضوع آغاز گردید که گستره وسیع اقتصاد غیررسمی در تمامی شکل های آن نه تنها موجب نادیده گرفته شدن اصول و حقوق کار می شود، بلکه حقوق کارگران را نیز به چالشی جدید خواهد کشانید. مواردی که در کمیته امسال بارها بر آن تاکید گردید،

قانونمندی امور، پایداری سازی بنگاه ها، درآمدهای عمومی و داشتن یک چشم انداز برای فعالیت ها از سوی دولت ها بود. موضوع اخیر به ویژه در مورد سیاست های توسعه محیطی، اقتصادی و اجتماعی بارها مورد تاکید قرار گرفت و بر آن اصرار ورزیده شد. اما نکته ای که به ویژه در کشور ما دارای اهمیت به مراتب بیشتری است ناعادلانه بودن رقابت در بازارهای داخلی ناشی از نبود قوانین و مقررات اجرایی و لازم برای تعادل بازار و عدم دسترسی به بازارهای بین المللی ناشی از تحریم ها و نبود سیاست های کاربردی و ابزارهای صادراتی کردن بنگاه ها است.

اهداف و دامنه توصیه نامه بدون وارد نمودن هیچگونه ایراد و پیشنهادی مورد تصویب قرار گرفت. تمامی شرکای اجتماعی بر روی رعایت حقوق کارگران، امنیت درآمد و معیشت و نیز پایداری بنگاه های اقتصادی و انسجام سیاست های اقتصاد کلان در زمینه های اشتغال، حمایت های اجتماعی و سایر سیاست های توسعه اجتماعی توافق داشتند.

• شایان ذکر است که موضوعات پولشویی، قاچاق اسلحه، قاچاق انسان و مواد مخدرسال گذشته از شمول اقتصاد غیررسمی خارج شده بودند.

◀ از نکات قابل اهمیت در این کنفرانس پرداختن به موضوع SSE ها (Social & Solidarity Economy) بود. اقتصاد اجتماعی و مسئولیت مشترک یکی از از واژگانی است که این روزها بهتر است آن را اقتصاد وابسته اجتماعی بخوانیم.

این تعریف به سازمان هایی اطلاق می شود که با دو ویژگی با سازمان هایی با محوریت سود و کارآفرینی و اقتصاد غیررسمی دارای تمایز و تفاوت می باشند:

نخست آنکه اهداف مالی، اجتماعی و محیطی بسیار مشخص و واضحی را تعیین می نمایند. دوم آنکه می توانند شکل های مختلف تعاونی ها، انجمن ها و روابط بنگاه ها و افراد مانند NGO ها را که در فعالیت های کسب درآمد فعال هستند را در حوزه کاری خود داشته باشند.

شکل های رایج SSE ها امروز به صورت:

- گروه های خودیار زنان (Women's self help groups)
- انجمن های احیاء جنگل ها و
- سازمان ها یا انجمن هایی همانند انجمن کارگران بخش های غیررسمی اقتصاد
- شبکه ها و سازمانهای توسعه تجاری

در دنیا فعالیت دارند. امروز SSE ها از ماهیت پروژه محوری و اجتماع محوری کوچک تبدیل به شاخصی در اقتصاد کلان کشورها شده اند. در انگلستان، این سازمان ها با ۸۰۰/۰۰۰ نفر شاغل، سهم ۳۷ میلیارد دلاری در اقتصاد کشور دارند.

زنان، جوانان، مهاجران، سالخوردگان، افراد بومی و کوچ نشین، مبتلایان به ایدز، معلولان، کارگران خانگی و کشاورزان معیشتی تفسیر شدند.

◀ بخش سوم با محوریت چارچوب های قانونی و سیاست گذاری

پیشنهادی جهت انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی در بیست بند مستقل، موضوعات بسیار مهم و پیچیده ای را در ماهیت اقتصاد غیررسمی اقتصادهای مختلف نمایش می دهد.

یکی از نکات مهم پیشنهاد کارفرمایان در خصوص امنیت درآمد و دارایی ها در زمان انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی برای کارگران و کارفرمایان بود.

این پیشنهاد در قالب این جمله به تصویب رسید که کشورهای عضو سازمان بین المللی کار باید اهمیت فرصت های کار و اشتغال کارگران و همچنین امنیت درآمد واحدهای اقتصادی را در انتقال به اقتصاد رسمی را شناسایی و محقق نمایند.

در بخش سیاست های اشتغال بحث پر چالش بین دولت ها و نمایندگان کارفرمایی و کارگری مطرح شد بعضی از دولت های آمریکای جنوبی، مشورت و سه جانبه گرایی را در سیاست گذاری و اجرای جامع برنامه های اشتغال را با اضافه کردن عبارت "در مواردی که مناسب بود"، پیشنهاد دادند. کارفرمایان با این پیشنهاد به دلیل مفهوم نبودن جمله و منظور از آن قبول نکردند. دولت ها بلافاصله اظهار داشتند که موضوعات مرتبط با سیاست گذاری و اجرایی کردن برنامه های اشتغال بسیار گسترده است. به طوریکه سه جانبه گرایی در آن اصلاً امکان پذیر نبوده و انعطاف پذیری در برنامه ها به دلیل مطرح شدن یک برنامه واحد از عوامل تصمیم گیری و اجرایی گرفته می شود. ضمن آنکه این توصیه نامه مربوط به اقتصاد غیررسمی بوده و نه اشتغال که در آن توصیه های مشارکت در برنامه ریزی های اشتغال گنجانده شود.

نمایندگان کارگران پس از توضیحات دولت ها به عبارت پیشنهاد شده در مواردی که مناسب بود اعتراض کرده و اظهار داشتند که با این کار دست دولت ها برای حذف شرکای اجتماعی باز خواهد بود. در نهایت با حمایت دولت های کانادا و نیوزلند از کارگران و همراهی کارفرمایان با آنها پیشنهاد دولت ها به تصویب نرسید.

◀ در حوزه سیاست های اشتغال موارد متعددی مطرح گردید که در توصیه نامه قابل مشاهده است اما نکته مهم آن ردیف آخر مرتبط با سیستم های اطلاعاتی بازار کار بود که دولت ها واژه در دسترس را برای اطلاع شرکای اجتماعی منظور کارفرمایان و کارگران مطرح ساختند. این پیشنهاد بلافاصله با استقبال همگانی مواجه و مورد تصویب قرار گرفت. بنابراین در سند سیستم های اطلاعاتی مناسب به روز آمد و در دسترس بازار کار قید گردید.

در مسیر انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی، دولت ها باید

در اروپا بیش از ۲ میلیون SSE وجود دارد که ده درصد کل بنگاه های اروپا را تشکیل می دهند. در هند بیش از سی میلیون نفر، (عمدتاً زن) در گروه های دو میلیون و دویست هزار نفره خودیار ساماندهی شده اند و بزرگتری تعاونی و بازار موادغذایی را به خود اختصاص داده اند. ۳ میلیون تولید کننده با ۲/۵ میلیارد دلار ایجاد ثروت در این سازمانها نقش دارند.

◀ بنگاه های پایدار، توانمندسازی محیط کسب و کار و بنگاه های خرد و کوچک بدون توانایی مالی و دسترسی به بازار از مهم ترین مشکلات انتقال اقتصاد غیررسمی شناخته شدند.

- در سند، موضوع افرادی که برای خانواده خود کار می کنند و چون به اقتصاد خانواده کمک می نمایند معمولاً یا مزدی دریافت نمی کنند و یا دارای قواعد حاکم بر روابط کار نمی باشند مصداق اقتصاد غیررسمی تلقی گردید و علیرغم اصرار دولت ها بر حذف بنگاه های اقتصاد رسمی از مشمولیت این تعریف، کارگران و کارفرمایان بر حل و فصل روابط کاری در داخل اقتصاد خانواده ها اصرار کردند و معتقد بودند که حالت روابط غیررسمی در بنگاه رسمی در بخش زیادی از بنگاه های کشاورزی رواج دارد. بیش از ۸۶٪ کشاورزان در آسیا فقط برای معیشت کار می کنند.

- نکته بسیار مهم دیگر این بود که نمایندگان کارگران موضوع انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی را از طریق سه جانبه گرایی و مشارکت نمایندگان تمامی شرکای اجتماعی زمانی مورد قبول می دانست که قوانین بین المللی برای تعریف و حدود اقتصاد غیررسمی در جوامع مورد پذیرش قرار گیرد. اما این پیشنهاد به دلیل آنکه تمامی بندهای سند توصیه نامه با توجه به ماهیت و ساختار اقتصادی و عملکرد هر کشور مفهوم پیدا می کرد مورد پذیرش واقع نگردید.

- در اصول راهنما، اولویت ها و زمینه های درونی اقتصاد و سیاست ملی کشورها به عنوان مبنایی برای طراحی استراتژی ها و برنامه های انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی پیشنهاد گردید اما کارفرمایان کاربرد واژه زمینه ها را دارای گستره وسیع دانستند که هر تعریفی را می توان در آن قرار داد. نهایتاً دولت ها پیشنهاد دادند از آنجا که موضوع مرتبط با تدوین استراتژی برای موضوع اقتصاد غیررسمی بوده و معمولاً شرایط، سیاست ها، رویه ها و مقررات ناکافی یا اشتباه منجر به بروز و توسعه اقتصاد غیررسمی می شود. همین واژگان به جای کلمه زمینه ها مورد استفاده قرار گیرد که با تایید نهایی شرکای اجتماعی تصویب گردید.

- در سند، اصرار کارفرمایان و کارگران تعریف کلمات کلی گروه های آسیب پذیر در اقتصاد غیر رسمی بود که در توصیه نامه این گروه ها به

استراتژی های کار شایسته برای برون رفت از اقتصاد غیررسمی (روشی جامع)

- استراتژی های رشد و ایجاد مشاغل با کیفیت و پایدار
- محیط کسب و کار قانونمند شامل بکارگیری استانداردهای بین المللی کار و

حقوق اولیه

- سازمان، نمایندگان و گفتگوهای اجتماعی
- حقوق برابر دره جنسیتی، نژادی، قوم، سنی، معلولیت و ... طبقاتی
- کارآفرینی، مهارت، حمایت های مالی، مدیریت، دسترسی به بازار
- توسعه حمایت های اجتماعی، امنیت اجتماعی، انتقال های اجتماعی از بخش غیررسمی به رسمی
- استراتژی های توسعه منطقه ای (شهری و روستایی)

هدف استراتژیک حمایت های اجتماعی (حمایت کار)

موضوع فوق نیز بند ششم و بند آخر دستور کار اجلاس سال جاری بود. این بند از بحث های دوره ای (که مرتباً به آن بازگشت می شود) درخصوص پیگیری "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه" مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی سازمان بین المللی کار بود. بیانیه مذکور برای آی-آل-او و فعالیت هایش چهار هدف استراتژیک تعیین و تصریح نموده است که شامل: اشتغال (کامل و مولد) حمایت های اجتماعی، گفتگوهای اجتماعی (میان دو شریک اجتماعی/کارگر و کارفرما) و اصول و حقوق بنیادین در کار است که متمرکز بر ۸ مقوله نامه بنیادین می باشد.

این بیانیه همچنین محتوای یک مکانیزم پیگیری است (Follow Up) که کنفرانس بین المللی کار را ملزم می نماید که طی یک دوره چرخشی هفت ساله وضعیت این اهداف استراتژیک را مورد بازبینی قرار دهد. اولین دور بحث عمومی در خصوص هدف استراتژیک حمایت اجتماعی در سال ۲۰۱۱ انجام گرفت که به موضوع حمایت اجتماعی در قالب امنیت و تامین اجتماعی (Social Security) پرداخت. متن انگلیسی و ترجمه فارسی نتیجه کار این کمیته در ضمیمه شماره ۴ آمده است.

به این ترتیب مباحث مربوط به بندهای فنی دستور کار اجلاس ۱۰۴ سال ۲۰۱۵ میلادی شکل گرفت.

کلیه اسناد مرتبط با مباحث کنفرانس در وب سایت سازمان بین المللی کار به نشانی www.ilo.org قابل دسترسی و بهره گیری است.

میهمانان افتخاری کنفرانس:

همچنین مطابق رسم معمول و همه ساله اجلاس های کنفرانس که عمدتاً از روسای جمهور کشورها به عنوان میهمان افتخاری کنفرانس دعوت می شود در امسال نیز رئیس جمهور کشور فرانسه و رئیس جمهور کشور پاناما، همراه با برنده جایزه صلح نوبل سال ۲۰۱۴ میلادی از میهمانان افتخاری اجلاس بودند که هر یک در زمان تعیین شده خود سخنرانی ارزشمندی به انجام رساندند. متون مربوط به سخنرانی ها نیز در وب سایت یاد شده آی-آل-او در فوق قابل دسترسی است.

موضوعات حمایت های اجتماعی، حمایت های دوران بارداری، شرایط کار شایسته و حداقل سطح عمومی دستمزدها برای تمامی کارگران غیررسمی را با تمامی ابعاد مرتبط با آن طرح ریزی و اجرایی نمایند.

◀ در بخش مشوق ها و اجرایی نمودن قوانین

نکته قابل توجه، هدایت دولت ها برای تلاش در جهت مبارزه با فساد اداری و مدیریت اصولی دستگاه های دولتی و از طرف دیگر برخورد با فرار مالیاتی و عدم پرداخت بیمه ها و تخلف و سرپیچی از قوانین و مقررات کار است.

در اینجا باید توجه داشت که بسیاری از بنگاه های خرد و کوچک اساساً قادر به پرداخت مالیات و هزینه های رسمی بودن نمی باشند و در صورتی که بدون انعطاف پذیری قوانین مالیاتی و سایر مقررات و بدون توجه به شرایط محیط کسب و کار بر این موارد اصرار داشته باشیم در عمل بنگاه های بیشتری غیررسمی خواهند شد.

نکته دیگر اینکه بکارگیری آنچه امروز به نام مدیران تصادفی مطرح است یکی از عوامل اصلی توسعه اقتصاد غیررسمی در کشورها قلمداد می شود.

◀ نکته قابل تامل در لابی بین کارگران و کارفرمایان

در صورتی که بنگاه ها پایداری نداشته باشند اساساً ماندن در بخش رسمی اقتصاد پایه منطقی نخواهد داشت. اتحادیه اروپا بلافاصله از این جمله حمایت کرد.

کارگران و کارفرمایان با تشکیل تشکل های کارگری و کارفرمایی در بخش اقتصاد غیررسمی براساس رویه های ملی مخالفت کردند. دلیل این مخالفت دخالت و ایجاد تشکل های موازی و امکان تصمیم گیری بدون حضور تشکل های رسمی کارگری و کارفرمایی عنوان گردید.

دولت ها با این تفسیر مخالف بودند ولی نمایندگان کارگری و کارفرمایی موضوع ایجاد تشکل در بخش غیررسمی را از طریق مشارکت سازمان های خود موجه دانستند و اظهار داشتند نمایندگی بخش غیررسمی اقتصاد از طریق تشکل های رسمی و قانونی موجود امکان پذیر خواهد بود. در نهایت با تکیه بر اصل آزادی انجمن ها و پرهیز از موازی سازی تشکل ها مطابق خواسته شرکای اجتماعی به تصویب رسید.

در نهایت نماینده اتحادیه اروپا اظهار داشت که تدوین معیارهای ضدفساد، حکمرانی مطلوب برای انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی بسیار با اهمیت بوده و تجربه کشورها نیز این موضوع را نشان داده است. بنابراین لازم است در بخش اجرای قوانین و مقررات عبارت فوق اضافه شود. این پیشنهاد بلافاصله با حمایت نماینده دولت ایران مواجه گردید و در نهایت به تصویب رسید.

متن انگلیسی و ترجمه فارسی این سند به عنوان ضمیمه شماره ۳ در بخش ضمائم، در انتهای این گزارش قابل دسترسی است.

کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس:

و اما در پایان موضوع گزارش کمیته اجرای استانداردهای بین المللی کار: یکی از بندهای ثابت و سوم هر اجلاس بین المللی کار موضوع رسیدگی به گزارش های کمیته اجرای مقابله نامه ها و توصیه نامه ها از چگونگی عملکرد دولت ها در رابطه با استانداردهای الحاقی آن ها می باشد.

این بررسی در کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس انجام می شود. این کمیته از ارکان حساس و بحث برانگیز مکانیسم نظارتی سازمان بین المللی کار و با الحاق آزادانه و داوطلبانه خود به مقابله نامه ها در اصل سیستم نظارتی آن سازمان بر چگونگی اجرای کامل مفاد و الزامات آن مقابله نامه در کشور متبوع را نیز پذیرفته اند.

کار کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس در طول دو هفته به دو بخش تقسیم می شود.

همه ساله در هفته اول نشست های کاری، کمیته "گزارش بررسی عمومی" (General Survey) را که کمیته کارشناسان مستقل اجرای استانداردها به کمیته استانداردهای کنفرانس تسلیم می نماید مورد بحث و بررسی قرار می دهد.

گزارش "بررسی عمومی" (General Survey) در کل گزارشی است که کمیته کارشناسان از اطلاعات و گزارشاتی که توسط دولت ها و در برخی موارد نهادهای ملی کارگری و کارفرمایی در مورد نحوه اجرای استانداردهای آی-ال-او در چارچوب قوانین و مقررات و ضوابط اجرایی در عمل، ارائه می شود، جمع بندی و تدوین و سپس به کنفرانس تسلیم می کند. این گزارش با گزارشی که کمیته کارشناسان از تعهدات دولت ها در رابطه با چگونگی اجرای الزامات مقابله نامه های الحاقی به کنفرانس ارائه می کند تفاوت دارد. تفاوت در این جا است که گزارش "بررسی عمومی" یک تصویر جامع جهانی و کلی از وضعیت یک استاندارد و موانع اجرایی آن ارائه می کند. نتیجه این گزارش و بحث های به عمل آمده در جریان آن اساساً چارچوب همکاری های فنی سازمان بین المللی کار را مشخص می نماید.

گزارش بررسی عمومی به عنوان یک منبع مهم اطلاعاتی، از قوانین/مقررات و سیاست های اجرایی دولت ها است که می تواند نیازهای کشورهای عضو برای رفع موانع اجرای کامل مقابله نامه ها را شناسایی نمود و به علاوه زمینه های همکاری فنی که آی-ال-او می تواند به دولت ها ارائه نماید را نیز مشخص می کند.

بر این اساس، هیات مدیره آی-ال-او در نشست ماه مارس سال ۲۰۱۳ میلادی خود تصمیم گرفت که کمیته کارشناسان در تدوین گزارش بررسی عمومی خود به موضوع حق تشکل در بخش کشاورزی/مقابله نامه شماره ۱۱ سال ۱۹۲۱ و سازمان های نمایندگی کارگری بخش کشاورزی/مقابله نامه ۱۴۱ سال ۱۹۷۵ و توصیه نامه همان سال به شماره ۱۴۹ بپردازد.

در انتخاب این اسناد، هیات مدیره یادآور شده است که در بحث های دوره ای که در سال ۲۰۱۲ از اصول و حقوق بنیادی در کار، تحت عنوان "از تعهد تا اقدام" انجام گرفت نگرانی های عمده ای مطرح شد که کارگران بخش کشاورزی اغلب از حق تشکل و مذاکرات و چانه زنی های دسته جمعی محروم هستند و به خصوص کارگران روستایی در خط عدم وجود حمایت های قانونی و مکانیزم های ناکارآمد برای ابراز دسته جمعی خواست ها و نیازهای شان هستند. این نکته ای بود که در بحث های انجام شده در کمیته نیز بر آن تاکید بسیار شد.

با این پیشینه هیات مدیره از دولت ها خواسته است که گزارش های خود را که طبق ماده ۱۹ اساسنامه آی-ال-او باید تسلیم نمایند به موضوع حق تشکل کارگران روستایی در قالب مقابله نامه های شماره ۱۱ سال ۱۹۲۱ و شماره ۱۴۱ سال ۱۹۷۵ و توصیه نامه شماره ۱۴۹ همان سال اختصاص دهند. ۱۱۰ کشور گزارش هایی از موقعیت اجرایی و قوانین و مقررات مربوط به موضوع اسناد فوق ارائه داده اند. به علاوه ۵۹ نهاد کارگری و کارفرمایی ملی نیز نظرات خود را مکتوب تسلیم نموده اند.

عمده کشورها در گزارش های خود همچنین اکثر نمایندگان در گزارش خود در کمیته استانداردها موضوع عدم آگاهی کارگران کشاورزی از حق تشکل و منافع حاصل از پیوستن آن ها به چنین تشکل هایی و وجود کارگران مستقل و خانوادگی در کشاورزی روستایی، عدم امکان آموزش های لازم در این خصوص و همچنین عدم توانمندی و فقدان ظرفیت مناسب نهادهای ملی کارگری در ارتقای حقوق این گروه نیروی کار، و مهم تر مشکلات مالی این نهادها را طرح نمودند.

در گزارش "بررسی عمومی" اشاره ای خاص به ایران نشده است. زیرا که ایران به مقابله نامه ها و توصیه نامه مورد اشاره فوق (مقابله نامه های ۱۱ و ۱۴۱ و توصیه نامه ۱۴۷) ملحق نمی باشد.

یادآوری مجدد این که گزارش کمیته کارشناسان در قالب "بررسی عمومی" جنبه کنکاش و نظارتی از یک کشور خاص ندارد و تنها یک تصویر کلی از وضعیت یک یا چند استاندارد مورد نظر در جهان و همچنین در کشورهای الحاقی ارائه می دهد. ضمناً این تصویر جهانی برای آی-ال-او این فرصت را فراهم می آورد که چالش های کلی و عمومی اجرایی استاندارد را مشخص نموده و با شناسایی آنها همکاری های فنی لازم را به صورت هدفمند به کشورهای مورد نیاز ارائه نماید- به علاوه در صورت لزوم به بازنگری و ارتقای مفاد استانداردها با توجه به تغییر و تحولات جهانی و ضرورت زمانی بپردازد.

گزارش "بررسی عمومی" امسال کمیته کارشناسان، تسلیم شده به اجلاس ۱۰۴ کنفرانس سال جاری تحت عنوان ذیل است:

"Giving a Voice to rural workers"

این گزارش به صورت Report III(Part/B) در وب سایت آی-ال-او پست شده است.

هفته دوم کار کمیته استانداردها کنفرانس به بررسی گزارش کمیته کارشناسان از اجرای مقابله نامه های الحاقی در کشورها و اعمال نظارت بر اجرای صحیح و کامل آن ها است.

این بخش از کار کمیته حساس است زیرا که دولت ها را در رابطه با نقض اجرای تعهدات ناشی از پذیرش و الحاق به یک مقابله نامه به چالش می کشد. دولت ها به لحاظ حفظ پرستیژ و منزلت خود از پیش ریزنی و تلاش می نمایند تا نام آن ها در زمره کشورهایی که پرونده آنها طرح و بررسی می شود قرار نگیرد. تعاملات دولت ها در دفاع یا نقد از کشور خاص نیز بسیار حایز اهمیت است.

کمیته اجرای استاندارد های کنفرانس عمدتاً یک کمیته فنی است که انگیزه های سیاسی را نیز در خود دارد.

در گزارش قطور کمیته کارشناسان اجرای مقابله نامه ها و توصیه نامه ها که به اجلاس ۱۰۴ سال ۲۰۱۵ میلادی تسلیم شد اشاراتی به جمهوری اسلامی ایران داشته است که به طور مختصر به شرح ذیل است:

ایران در رابطه با اجرای مقابله نامه های الحاقی، در فهرست کشورهایی که کمیته کارشناسان با رضایت مندی تحولات بررسی نموده است، نمی باشد.

ایران در رابطه با نحوه رفع اشکالات و موانع اجرای مقابله نامه شماره ۱۱۱، تبعیض در اشتغال و حرفه، در فهرست کشورهایی است که کمیته کارشناسان توانسته است برخی اقدامات دولت را مورد توجه قرار دهد (که امری مثبت تلقی می شود)

- ایران در فهرست کشورهایی که همکاری فنی آی-ال-او با دولت در برطرف نمودن موانع و اشکالات اجرای صحیح مقابله نامه شماره ۱۱۱ مفید بوده است، آمده است.

- در گزارش کمیته کارشناسان به اجرای همکاری های فنی آی-ال-او مشخصاً در سال ۲۰۱۴ میلادی با دولت ایران در رابطه با اجرای مقابله نامه های الحاقی اشاره شده است.

- در بررسی کمیته کارشناسان در خصوص ایران، در مقابله نامه به شماره ۱۱۱، تبعیض در اشتغال و حرفه و شماره ۹۵ حمایت از دستمزد مطرح شده است و از دولت ارایه اطلاعات خاص درخواست شده است.

گزارش کمیته کارشناسان از اجرای مقابله نامه شماره ۱۱۱ در ایران مطابق سال های قبل تا حدودی طولانی است که در صفحه ۲۶۰ گزارش کمیته کارشناسان آمده است. ولی گزارش آن کمیته از نحوه اجرای مقابله نامه شماره ۹۵ که در صفحه ۴۰۱ گزارش درج شده است کوتاه/ نیم صفحه ای است و عمدتاً مربوط به دیرکرد در پرداخت وجوه متعلق به نیروهای کار و کلاً حقوق های معوقه می باشد. در این رابطه در گزارش کمیته کارشناسان ضمن توجه به اقدامات دولت و تحولات به عمل آمده، از دولت ایران درخواست شده است اطلاعات جامعی در مورد تعداد، میزان، ماه های معوقه و رشته کاری حقوق های پرداخت نشده به کمیته ارایه نماید تا امکان ارزیابی شرایط به طور صحیح میسر گردد.

قابل یادآوری است ایران یکی از اولین کشورهایی بوده است که در همان اولین سال تاسیس سازمان بین المللی کار، یعنی در ۲۸ ماه ژوئن سال ۱۹۱۹ میلادی به عضویت آن در آمده است.

بر اساس گزارش کمیته کارشناسان اجرای استانداردهای بین المللی کار، دو گروه کارگر و کارفرما به طور مستقل و بدون مداخله دولت ها فهرست کشورهای خاص را مشخص می کنند.

هر چند دولت ها در تنظیم این لیست پرونده کشورهای خاص (Individual Cases) مداخله ای ندارد و نمی توانند داشته باشند لیکن ریزنی های پشت پرده در این خصوص و قدرت چانه زنی های آنها در درج یا عدم درج نام یک کشور در فهرست پرونده های خاص، که در کمیته استانداردهای کنفرانس مطرح و بررسی می شود، بسیار حایز اهمیت است. قدرت گروه کارگر نیز در تدوین نهایی این لیست قابل توجه است. مطابق رسم معمول همه ساله ابتدا با مذاکرات پشت پرده در گروه کارگری و کارفرمایی یک فهرست حدوداً ۴۰ موردی از کشورها منتشر و برای کشورها به جهت آماده بودن برای ارایه گزارش و دفاعیات خود ارسال می شود. سپس در تحلیل نهایی و با چانه زنی های گسترده اساساً یک فهرست از حدود ۲۵ کشور منتشر می شود.

در فهرست مقدماتی امسال از پرونده های خاص (Individual Cases) نام ۳۸ کشور از پنج منطقه منتشر گردید.

از منطقه آفریقا، ۱۱ کشور

از منطقه آمریکا، ۹ کشور

از منطقه اروپا، ۸ کشور

از منطقه اعراب، ۲ کشور

از منطقه آسیا، ۸ کشور

لیکن این لیست در تحلیل نهایی در جریان کنفرانس به ۲۴ مورد تقلیل یافت و پرونده کشورهای مربوطه در کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس مطرح شد.

قابل ذکر است که در تنظیم و نهایی سازی این فهرست اولاً توزیع جغرافیایی در گزینش کشورها مورد توجه قرار می گیرد. و دوماً اساساً فهرست کشورهای خاص توسط شرکای اجتماعی/ دو گروه کارگر و کارفرمای کمیته پیشنهاد می شود.

هم چنان که ذکر شد نقش نمایندگان دولتی در عدم گنجاندن نام کشورهای متبوع شان در این فهرست اساسی و انکار ناپذیر است. کشورها به دلیل حفظ اعتبار و منزلت خود و تمایل به عدم طرح موارد نقض الزاماتی که خود با پیوستن به یک مقابله نامه پذیرفته اند تلاش بسیار دارند تا نام شان در فهرست درج نشود.

علیرغم تاکیدات فوق، طرح وضعیت یک کشور در کمیته نباید کلاً منفی تلقی شود زیرا که اولاً تمامی کشورها، از پیشرفته ترین تا عقب مانده ترین، مواردی برای طرح دارند ضمن این که کمیته در بسیاری موارد اقدامات دولت ها را با خوشنودی و رضایت مورد توجه قرار می دهد.

در سال های اخیر چنین مرسوم شده است که یک یا دو مورد نیز از موارد پیشرفت کشورها در رفع موانع و اشکالات اجرایی یک یا چند مقاله نامه الحاقی را در کمیته استانداردهای کنفرانس مطرح می کنند. امسال با فشار گروه کارگر، مورد پیشرفت (Progress Case) در فهرست ۲۴ موردی پرونده های خاص (Individual Cases) درج نگردید. نکته حایز اهمیت آنکه نام ایران امسال در لیست ۳۸ مورد اولیه، و طبعاً در لیست ۲۴ مورد نهایی شده آخر درج نشده بود. لذا سالی آرام تر و سبک تر برای هیات اعزامی به کنفرانس در کمیته استانداردها بود.

بخش ضامم :

ضمیمه ۱ : ترجمه فارسی و متن انگلیسی گزارش مدیرکل ILO

ابتکار سده برای آینده ی کار

گزارش مدیرکل ILO

اجلاس ۱۰۴ کنفرانس بین المللی کار - ۲۰۱۵

پیشگفتار

این گزارش به ابتکار سده ی سازمان بین المللی کار در مبحث آینده کار باز می گردد که اینجانب نخستین بار به کنفرانس بین المللی کار در و سال پیش پیشنهاد نمودم. موضوع طرح شده با اقبال و حمایت بسیار زیادی روبرو شد و این احساس عمومی وجود داشت که موضوع یادشده باید در کانون فعالیت های مربوط به یکصدمین سالگرد سازمان بین المللی کار در سال ۲۰۱۹ قرار گیرد.

از این رو شایسته است بار محتوایی و عملی بیشتری به این ابتکار تخصیص یابد و دیدگاه ها و رهنمودهای ارکان سه جانبه در خصوص اجرای طرح اخذ گردد. بدون تردید علاقه و تعامل آنان برای موفقیت این ابتکار تعیین کننده است.

بدین منظور، در گزارش حاضر یک طرح اجرایی سه مرحله ای پیشنهاد شده است و انواع موضوعاتی که می تواند به چهار «گفتمان سده» شکل دهد، مورد بحث قرار می گیرد. این چهار مبحث به نوبه خود، قالب اولیه ابتکار را پایه ریزی نموده و در یک کمیته بلند پایه بیشتر به آن پرداخته شده و شاخ و برگ خواهد گرفت و سپس در اجلاس ۱۰۸ کنفرانس در سال ۲۰۱۹ ارائه خواهد گردید.

هرچند موضوعات اصلی و مهم برجسته شده اند، اما به طور جامع یا عمقی به آنها پرداخته نشده است. بلکه خود این ابتکار باید به طور بالقوه و در حد مقتضی و درخور دقت فکری و هدفمندی، این جامعیت را ایجاد کند. در این گزارش تلاشی برای پیش بینی نتایج یا بروندها طرح نشده است. در عوض، هدف آن پرداختن به موضوعات سازمانی و بررسی و ارزیابی است که از جمله پیش نیازهای لازم برای کارکرد این ابتکار به شمار می روند. بر این

اساس، بحث و گفتگو در مورد این موضوع در جلسه عمومی کنفرانس فرصتی برای دولت ها و سازمان های کارفرمایی و کارگری است تا به ابتکار شکل داده و در فعالیت های مربوط به عنوان شرکت کننده ی فعال و متعهد حاضر باشند.

هدف، نشان دادن سده ی سازمان بین المللی کار به شکل صرفاً تشریفاتی نیست، بلکه روندی است که به هدایت کار سازمان بین المللی کار برای ایجاد عدالت اجتماعی در سده ی دوم عمر سازمان کمک خواهد کرد. بی شک دیدگاه های خوانندگان در مورد این گزارش، اولین گام ها در راه تحقق این هدف خواهد بود.

گای رایدرد

فهرست مندرجات

- پیشگفتار
- فصل اول: ابتکار سده در موضوع آینده ی کار
- فصل دوم: دنیای کار امروز
- فصل سوم: گفتمان های سده
- فصل چهارم: آینده ی عدالت اجتماعی

فصل اول

ابتکار سده در موضوع آینده کار

۱. دو سال قبل در اولین گزارش خود به کنفرانس بین المللی کار، برخی از چالش های بلند مدت سازمان بین المللی کار را که با نزدیک شدن به سده سازمان با آن روبرو خواهد شد، مطرح نمودم.

۲. پیشنهاد محوری گزارش مذکور این بود که روندهای تغییر با چنان سرعت و در چنان مقیاسی رخ می دهند که تحولی را در دنیای کار باعث خواهند شد. بنابراین، لازم بود سازمان بین المللی کار این تغییرات را شناخته و به طور موثر به آنها پاسخ بگوید تا بتواند دستورکار خود را برای عدالت اجتماعی به پیش ببرد.

۳. به همین دلیل، ابتکار «آینده کار» به عنوان یکی از هفت موضوع شاخص سده ی سازمان بین المللی کار در سال ۲۰۱۹ پیشنهاد شد. بحث در باب گزارش در نشست عمومی اجلاس ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۳ روشن نمود که این قضیه یا پیشنهاد محوری توسط ارکان سازمان به اشتراک گذارده شده و حمایت همه جانبه ای برای تأمل و تفکر در خصوص آینده ی کار به عنوان محور سده ی سازمان بین المللی کار به عمل می آید.

۴. متعاقباً، هیات مدیره سازمان بر این موضوع و شش ابتکار دیگر سده صحنه گذارد و رهنمودهای مهمی در خصوص اجرای آنها ارائه کرد. با این وجود و با عنایت به اهمیت حیاتی آن برای تداوم روند اصلاحات در سازمان بین المللی کار، به دو دلیل نشست عمومی دیگری بر پایه این گزارش ضروری به نظر می رسد: اینکه چنین نشست و مذاکراتی می تواند نمود بیشتری به ابتکار آینده کار بدهد و مشارکت سیاسی و واقعی

همه جانبه ای را در این زمینه ترویج نماید؛ و اینکه بتوان در گام اول، پیکربندی و تمرکز لازم برای حل و فصل مسائل فوق العاده متنوع و پیچیده را فراهم نمود. هر دو عنصر یادشده از جمله پیش شرط های لازم برای موفقیت این ابتکار می باشد و خیلی دور از ذهن نیست تصور شود که موفقیت این ابتکار به تنهایی شرط مهم اهمیت و نفوذ کار سازمان بین المللی کار در دومین قرن حیات آن خواهد بود.

مفهوم ابتکار

۵. منطق ابتکار آینده کار از این حقیقت نشأت می گیرد که پرداختن به همه جوانب و پیامدهای تغییر و تحولات در فعالیت های عادی روزمره برای سازمان بین المللی کار (یا هر سازمان بین المللی متناظر دیگری) دشوار است. گرچه همه اینگونه فعالیت ها مهم هستند، اما حتی روی هم رفته نیز کافی نیستند. علت این است که فعالیت های اینچنینی به لحاظ ماهوی کوتاه مدت و خاص هستند و الزاما واکنش هایی به چالش های آنی سیاستی به شمار می روند.

۶. به ندرت پیش می آید که با اندک درنگی بتوانیم تصویری بزرگ تر یا بلند مدت تر از دینامیک ها یا مسیرهای کلی تغییرات را ببینیم و ببندیشیم که این تغییرات چه الزاماتی را برای یک سازمان به دنبال دارند. سده ی سازمان چنین فرصتی را فراهم می کند و از طریق این ابتکار می توان از فرصت مورد نظر بهره برداری نمود.

۷. لازم است ابتکار مذکور با هدفی والا دنبال شود و به منصفه ظهور برسد. از این رو مشارکت کامل و فراگیر ارکان سه جانبه سازمان ضروری است اما در عین حال باید فراتر از این سه رکن، از مشارکت محافل آکادمیک و دانشگاهی، و نیز تمامی بازیگران و فعالان مربوط و علاقمند نیز استفاده شود. این برای موضوع سه جانبه گرایی تهدید به شمار نمی رود؛ تهدید بزرگ تر در عدم ارتباط با عموم مردم نهفته است.

۸. کامیابی در این راه همچنین به ارائه ساز و کارها و چارچوب تعامل و از همه مهم تر به این موضوع بستگی دارد که نتیجه محور بودن این ابتکار را به طور دقیق و روشن به رسمیت شناسیم. سده سازمان قطعا موقعیتی برای اندیشه در مورد تاریخ و دست آوردهای گذشته (و آموختن از آنها) است. اما ارزش ابتکار آینده کار با سنجیدن خط مشی های ملموسی به دست می آید که برای فعالیت های آتی سازمان بین المللی کار ارائه می کند.

۹. در این ارتباط، ابتکار مذکور باید به تحقق آرمان عدالت اجتماعی کمک کند. اهمیت ویژه آن و احتمالا علاقه وافر به آن از آنجا ناشی می شود که ابتکار یادشده در شرایطی کاملا نامطمئن و نا امن مطرح و با این ترس همراه شد که مسیر تغییر دنیای کار به دور از دست آوردهای عدالت اجتماعی و نه در جهت آن است.

۱۰. علت را می توان در رشد نابرابری ها جستجو کرد که درباره آن حرف بسیار زده شده اما کمتر عمل شده است، و نیز در این جمع اضداد که

اکنون پیشرفت های فوق العاده در ظرفیت مولد اقتصاد جهانی به ارائه ابزارهای مادی برای رفع فقر و تامین نیازهای بشر بیش از هر زمان دیگر می انجامد، اما به شدت در انجام این کار ناتوان است. در عین حال، کارکردهای این اقتصاد به زایش فضای بیکاری کلان و اشتغال ناقص و محرومیت های اجتماعی در مقیاس وسیع، و نیز رفاه و پیشرفت های اجتماعی بزرگ منجر می شود که به شکل تنگاتنگ در لایه های جوامع ما با یکدیگر همزیستی می کنند.

۱۱. در سال ۱۹۱۹، بنیانگذاران سازمان بین المللی کار اعلام نمودند که «تحت تاثیر احساسات و عواطف ناشی از عدالت و انسانیت و نیز تمایل به حفظ صلح دائمی در جهان قرار گرفته بودند». در سال ۱۹۹۴، بیانیه فیلادلفیا به این موضوع اشاره نمود که «مبارزه با نقصان ها و نداری ها را باید با قدرت بی امان دنبال کرد». این ابتکار که در سال ۲۰۱۹ به اوج خود خواهد رسید باید بیان همان احساسات باشد و نحوه انجام این مبارزه را با همان قوت نشان دهد، اما همچنین باید وظایفی را انجام دهد و روش هایی را به کار گیرد که مورد نیاز شرایط به شدت متحول دنیای کار است.

۱۲. به منظور تامین این مقاصد، شاید کنفرانس بخاوه فرایند سه مرحله ای اجرای ابتکار را که قبلا از حمایت هیات مدیره برخوردار شده است، مورد توجه قرار دهد.

۱۳. مرحله ی اول که بلافاصله پیشنهاد آن مطرح خواهد شد، عبارت است از دعوت به مشارکت هر چه بیشتر و کمک به تأمل و تفکر در زمینه آینده کار. از ارکان سه جانبه، سازمان های بین المللی، موسسات پژوهشی، دانشگاه ها، جامعه مدنی و نهادها و شخصیت های مستقل، از همه و همه برای مشارکت درخواست خواهد شد، و از کشورهای عضو برای ایجاد شبکه ها و فرایندهای خاص خود حمایت به عمل خواهد آمد.

۱۴. در حال حاضر به نظر می رسد که ابراز علاقه ها نشان دهنده آن است که این مرحله پتانسیل ایجاد مجموعه بزرگی از اطلاعات و داده های ورودی را دارد. اما ایجاد یک ساختار برای آنها و پردازش آنها به نحوی که خوراک مراحل اجرایی دوم و سوم را نیز فراهم کند هنوز یک چالش به شمار می رود. بدین منظور، پیشنهاد می شود مشارکت ها در قالب چهار «گفتمان سده» که سرفصل های آن در فصل سوم این گزارش آمده است، خوشه بندی شود. هدف ایجاد محدودیت در موضوعات مربوطه نیست؛ درست برعکس، قرار است در این ابتکار از بیشترین تنوع در نوع مساعدت ها و همکاری هایی که جذب آنها میسر است بهره برداری شود. بلکه هدف حصول اطمینان از این مطلب است که اینگونه مساعدت ها و کمک ها آنقدر پراکنده و بی ربط نیستند که متعاقبا ارزش آنها از دست برود. هر گفتمان یا گفتگو می تواند در گزارش های اصلی که قرار است در اواخر سال ۲۰۱۶ منتشر شود، درج گردد.

۱۵. پس از آن نوبت به مرحله دوم می رسد که ایجاد یک کمیته

کارشناسان عالی در زمینه آینده کار است. کار کمیته مذکور بررسی نتایج حاصل از گفتگوهای سده و تدوین آنها از جمله از طریق مجموعه ای از جلسات عمومی و دیگر فعالیت های طراحی شده برای پر کردن چنین شکاف های اطلاعاتی یا کمبودهای منابع، مشخص خواهد شد. بازده کار کمیته گزارشی خواهد بود که در اجلاس ۱۰۸ کنفرانس در سال ۲۰۱۹ ارائه خواهد گردید.

۱۶. ۲۰۱۹ به عنوان سال بزرگداشت سده سازمان بین المللی کار فرصتی است برای انجام سومین مرحله این ابتکار. از همه کشورهای عضو دعوت می شود رویدادهای سده سازمان بین المللی کار را در نیمه اول سال برگزار نمایند. ارکان سه جانبه کشورها بدون تردید تمایل خواهند داشت مطابق با ویژگی های تعامل خود با سازمان بین المللی کار طی سالیان سال، فضای لازم را برای عناصر یادبودی یا تاریخی در چنین رویدادهایی فراهم نمایند. اما همچنین برای هر یک از آنان اهمیت دارد که توجه کافی به موضوعات ناشی از ابتکار آینده کار مبذول دارند.

۱۷. اجلاس ۱۰۸ کنفرانس در سال ۲۰۱۹ نقطه اوج این رویدادها در ارتباط با ابتکار مذکور خواهد بود. شایسته است در حد مقدمات و محدودیت های تعیین شده در اساسنامه سازمان، همه یا بخش مهم دستور کار کنفرانس این سده به ابتکار یادشده داده شود. راهنمای نحوه انجام این کار به خصوص در این مرحله حائز اهمیت و ارزش است.

۱۸. با علم به اینکه گزارش کمیته عالی در مورد آینده کار یکی از اسناد مهم قابل ارائه به کنفرانس خواهد بود، می توان کل گزارش را در قالب یک بحث عمومی مستمر بررسی نمود یا به موضوعات خاص ناشی از آن در کمیته های تخصصی یا در جای دیگر در نشست های تعاملی پرداخت. ۱۹. به هر تقدیر، در تصمیمات مربوط به برگزاری اجلاس ۱۰۸ کنفرانس در سال ۲۰۱۹ باید بویژه این هدف کلیدی مد نظر قرار گیرد که موضوع ایجاد خط مشی واقعی برای مسیر آینده سازمان بین المللی کار در دومین قرن حیات آن تامین شود. با در نظر گرفتن این موضوع، مسئله حیاتی این است که آیا کنفرانس باید یک 'بیانیه سده' رسمی تصویب کند. به نظر می رسد که این موقعیت چنین چیزی را نیز ایجاب می کند. اما اگر موقعیت مذکور چیزی بیش از ارزش نمادین یا تشریفاتی باشد، لازم است ملاحظات جدی از قبل به محتوای واقعی و اهداف سیاستی مبذول داریم.

برخی ملاحظات عملی

۲۰. تلاش های شایان سازمانی و اداری باید برای اهداف مشخص شده در این گزارش در مورد ابتکار آینده کار انجام شود. در حالیکه اکثر فعالیت های واقعی در داخل دفتر بین المللی کار انجام نمی شود، اما لازم خواهد بود مرحله آغازین تفکر و اندیشه را شروع نمود، هماهنگ کرد و به پیش برد، خدمات لازم را در اختیار کمیته قرار داد و همچون همیشه تمهیدات برگزاری اجلاس ۱۰۸ کنفرانس را برای سال ۲۰۱۹ فراهم نمود.

۲۱. نتیجتاً لازم خواهد بود واحدی متعهد درون دفتر بین المللی کار به وجود آورد که ریاست آن برعهده مشاوره در زمینه آینده کار خواهد بود و منابع مالی آن را برای پوشش و تامین هزینه های این کار و سایر جنبه های مربوط به اجرای ابتکار بسیج نمود. مقیاس فعالیت هایی که عهده دار خواهند شد در نهایت به میزان مشارکت فعال ارکان و سایرین در این ابتکار و نیز به امکانات مادی موجود برای تبدیل این مشارکت به نتایج واقعی و ملموس بستگی دارد.

۲۲. به هر روی، حمایت کشورهای عضو موضوعی تعیین کننده است.

فصل دوم

دنیای کار امروز

۲۳. بهترین نقطه شروع بررسی آینده کار، درک پایه ای از آن چیزی است که امروز به عنوان دنیای کار به نظر می رسد. شرایط قریب به سه میلیارد نیروی کار قوی در روی کره زمین چیست؟ جدی ترین کمبودهای کار شایسته کدام است؟

مشاغل، فقر و حمایت های اجتماعی

۲۴. در حالی که کل دنیا به سطحی از رفاه بیش از هر زمان دیگر در گذشته دست یافته است، نرخ جاری روند رشد اقتصاد جهانی همچنان بسیار پایین تر از قبل از بحران مالی است که از سال ۲۰۰۸ آغاز شده است. امروزه بیکاری جهان در رقم بیش از ۲۰۰ میلیون نفر قرار دارد. این تعداد حدود ۳۰ میلیون بیکار بیش از سال ۲۰۰۸ است و اگر افرادی که از جرگه نیروی کار بیرون رانده شده اند را به این تعداد اضافه کنیم، 'شکاف مشاغل' به حدود ۶۲ میلیون شغل امری مسلم خواهد بود، و این خسارتی است که بحران در زمینه بیکاری برجای گذارده است. بیکاری جوانان به مراتب بیشتر از میانگین نرخ بیکاری برای کل جمعیت است و در بسیاری موارد بیش از دو برابر است. همچنین، تعداد بیشتری از مردان نسبت به زنان اشتغال دارند در حالی که نرخ مشارکت زنان در بازار کار به شدت در طول قرن گذشته افزایش یافته است، این نرخ حدود ۲۶ درصد پایین تر از نرخ مشارکت مردان است. بر پایه جدیدترین اطلاعات و آمار موجود، شکاف پرداخت ها بر اساس جنسیت همچنان بیش از ۲۰ درصد است. علاوه بر این، زنان همچنان در شکل های غیر استاندارد کار و نیز در کار بدون دستمزد در خانواده حضوری پررنگ تر از مردان دارند.

۲۵. روندهای کنونی جمعیت شناسی نشان می دهد که هر ساله ۴۰ میلیون نفر به بازار کار وارد می شوند و این بدان معنی است که از هم اکنون تا سال ۲۰۳۰، اقتصاد جهان به ایجاد بیش از ۶۰۰ میلیون شغل جدید نیاز دارد. این شغل ها به احتمال قریب به یقین بیش از هر زمان دیگر در بخش خدمات خواهند بود که امروز حدود ۴۹ درصد کل اشتغال را به خود اختصاص داده است و این قابل مقایسه با ۲۹ درصد در بخش کشاورزی و ۲۲ درصد در بخش صنایع است. کارگران باید از تعداد

بیشتری افراد سالخورده حمایت کنند در حالی که سهم جمعیت بالای ۶۵ سال جهان از ۸ درصد امروز به نزدیک به ۱۴ درصد در سال ۲۰۴۰ افزایش خواهد یافت.

۲۶. تعداد کارگرانی که در فقر مفرط به سر می برند به شکل قابل ملاحظه ای طی دهه های اخیر کاهش یافته است اما حدود ۳۱۹ میلیون کارگر زن و مرد هنوز با روزی کمتر از یک دلار و ۲۵ سنت زندگی می کنند. این افراد بیشتر در کشورهای روبه توسعه به ویژه کشورهای کمتر توسعه یافته زندگی می کنند اما میزان فقر مایه نگرانی بسیاری کشورهای صنعتی نیز می باشد. نابرابری ها در بسیاری کشورها در طول ۴۰ سال گذشته افزایش یافته است، و این در حالی است که سهم نیروی کار از تولید ناخالص داخلی به شکل قابل ملاحظه ای رو به افول است و از ۷۵ درصد در نیمه دهه ۱۸۷۰ به ۶۵ درصد در نیمه دهه ۲۰۰۰ در کشورهای توسعه یافته کاهش یافته است.

۲۷. موضوع حمایت اجتماعی که با فقر نیز در ارتباط است فقط برای ۲۷ درصد جمعیت جهان به اندازه کافی مهیاست. هدف ایجاد کف حمایت های حداقلی برای همه با حمایت همه جانبه بین المللی روبرو شده است و میزان حمایت های اجتماعی در حال افزایش است؛ اما همچنان راه درازی تا تحقق کامل این هدف باقی است. علاوه بر این بسیاری از نظام های متکامل حمایت با چالش هایی در زمینه پایداری و تطبیق پذیری روبرو هستند.

بین المللی شدن محصول

۲۸. جهانی شدن به ایجاد بین المللی شدن نظام تولید جهانی انجامیده است در حالی که زنجیره های غالب تامین جهانی اکثرا شناسایی یک مبدا ملی واحد برای محصولات آماده شده را غیر ممکن می کنند و تمایل دارند که برچسب ساخت دنیا بر پیشانی این محصولات زده شود. این موضوع به روزه های جدید بسیاری برای توسعه اقتصادی و مسیرهای منتهی به اشتغال و برون رفت از فقر برای صدها میلیون نفر منجر شده است، اما همینطور خطر فرایندهای رقابت جهانی را دو چندان کرده است که فشارهای معکوسی بر شرایط کار و احترام به حقوق بنیادین وارد می کند. فرآیند روبه جلو بین المللی شدن تولید با استمرار موسسات، قوانین و فرآیندهای اساسا ملی بازار کار منطبق و مصادف است و نتایجی را برای راهبری آینده کار در بر خواهد داشت.

۲۹. بین المللی شدن بازارهای کار همچنین می تواند در مهاجرت تعداد روبه رشد کارگران جویای کار بین کشورها مشاهده شود. میزان مهاجرت بین المللی امروزه حدود ۲۳۲ میلیون زن و مرد است، که نشان دهنده رشد بیش از ۵۰ درصدی از سال ۱۹۹۰ است. در حالی که این افراد کمک بزرگی به بازارهای کار در کشورهای میزبان خود می کنند، اغلب بیکاری و ناامنی شدیدی را تجربه می کنند و گاه حتی با بیگانه ستیزی و نژاد پرستی هم روبرو می شوند. چنین فشارهایی فشارهای سیاسی دشواری را هم موجب شده است.

کیفیت کار

۳۰. در جهان، نیمی از نیروی کار در بخش اقتصاد غیر رسمی مشغول به کار و تولید است. هر چند اقتصاد رسمی در کشورهای در حال توسعه بزرگترین بخش است، فعالیت غیر رسمی در حال کار و حتی در حال رشد در کشورهای صنعتی است.

۳۱. هر ساله چیزی حدود ۲/۳ میلیون کارگر زندگی خود را از دست می دهد و فشار سنگینی از نظر بیماری های شغلی با هزینه های سنگین اجتماعی و اقتصادی برای کارگران، کارفرمایان و نظام های حمایت اجتماعی در مجموع وارد می شود که بالغ بر ۴ درصد بازده جهانی است. همچنین آگاهی در مورد هزینه های انسانی و اقتصادی که هم اکنون میزان استرس روانی ناشی از کار وارد می کند، رو به افزایش است. در بسیاری از اقتصادهای پیشرفته، تعداد افراد در سنین کار که در نتیجه عدم سلامت یا ناتوانی و معلولیت دیگر قادر به کار نیستند، اکنون از تعداد بیکار بیشتر است.

۳۲. احترام به اصول حقوق بنیادین در کار در سطح جهانی همچنان درونمایی دور از دسترس به نظر می رسد. هرچند پیشرفت های قابل توجهی انجام شده است اما پسرقت هایی نیز طی سالهای اخیر مشاهده می شود. نیمی از کارگران جهان در کشورهایی به سر می برند که هنوز مقاله نامه شماره ۸۷ در مورد آزاد انجمن و حمایت از حق تشکل مصوب سال ۱۹۴۸ را امضا نکرده اند؛ هنوز ۱۶۸ میلیون کودک کارگر و ۲۱ میلیون قربانی کار اجباری در جهان وجود دارد؛ و دنیای کار هنوز تحت تاثیر تبعیض نهادینه بر اساس جنسیت و دیگر تبعیض ها از جمله تبعیض قومیتی، مذهبی و معلولیت قرار دارند.

تحولات احتمالی آینده

۳۳. هر طور که به آن فکر کنیم، شرایط دنیای کار حاصل مجموعه ای از تصمیمات است که در عرصه های عمومی و خصوصی، ملی و بین المللی، و با عنایت به همه جنبه های سیاست اتخاذ شده است. همینطور بدون توجه به دینامیک هایی که در بحث تغییر تا کنون مورد عنایت قرار گرفتند و برخی از واقعیت های بسیار آشکار، باید گفت که آینده کار همان چیزی است که ما آن را می سازیم. اما چالش پیش روی ما تبدیل آن به همان چیزی است که می خواهیم.

فصل سوم

گفتمان های سده

۳۴. همانطور که در فصل اول گفته شد، ساختاری وسیع تر برای ابتکار سده در زمینه آینده کار لازم است و اینکه بر نتایج واقعی مورد نظر تمرکز شود.

۳۵. یک راه تحقق این هدف، گروه بندی درونداها و اطلاعات ورودی در مرحله اول تفکر و اندیشه به چهار گفتمان سده است که هر یک حوزه

فراگیری از موضوعات مهم کلیدی را مورد بررسی قرار خواهد داد. چهار گفت‌وگو پیشنهادی در اینجا را نباید انحصاری و قطعی تلقی کرد؛ شاید به بیش از یکی از آنها کمک شود و همه اطلاعات مربوط به آینده کار باید در آنها جای داشته باشند.

کار و جامعه

۳۶. این موضوع که کار برای تحقق عدالت اجتماعی امری حیاتی است، مسئله جایگاه و کارکرد کار در جامعه را نیز مطرح می‌کند. سازمان بین‌المللی کار به ندرت در مورد این مفهوم بررسی‌هایی انجام می‌دهد، اما این حیطه‌ای است که باید مسیر روبه‌جلوی آن را یافت.

۳۷. از دوران قدیم، هدف از کار تامین نیازهای اساسی بشر بوده است. اساساً این موضوع از طریق پیشنهادی‌های بقای انسان تبیین شده و سپس با افزایش ظرفیت‌های مولد و ایجاد مازاد، مسئله به تامین دیگر نیازها، و عمدتاً از طریق تخصصی‌سازی و تبادل مستقیم یا از طریق کسب درآمد توسعه یافته است.

۳۸. به رغم توسعه فوق‌العاده تولید از طریق انقلاب‌های پی‌در پی فناوری، این ضرورت اساسی به کار همچنان در دنیای معاصر با ما همراه است. نیازهای بنیادین انسان هنوز هم به طور کامل برآورده نشده است و جنگ به خاطر نیازها به دلیل تداوم فقر همچنان پابرجاست؛ بخش اعظم نیروی کار جهان هنوز هم در گیر و دار تولید برای امرار معاش هستند.

۳۹. جامعه جهانی با آغاز دستور کار توسعه پس از ۲۰۱۵ در سال جاری به این واقعیت باز می‌گردد. به این شکل، توجه بیشتری به بررسی مجدد یک فرضیه همیشگی و اصلی می‌شود و آن اینکه تامین نیازهای انسان در تعریف وابسته به رشد مستمر اقتصادی است و اینکه ظرفیت انجام این کار بر حسب سرانه تولید ناخالص داخلی پیش‌بینی می‌شود. این موضوع که معیارهای جایگزین بهتر می‌توانند رفاه و شادی انسان‌ها را اندازه‌گیری کنند، نه به عنوان یک موضوع انتزاعی بلکه به عنوان یک پارامتر واقعی در زمینه سیاست‌گذاری، رفته‌رفته جای خود را باز می‌کند. این موضوع از طریق ملاحظات زیست‌محیطی، با نزدیک شدن جامعه بین‌الملل به کنفرانس تغییرات اقلیمی سازمان ملل در ماه دسامبر در پاریس، و با توجه به آگاهی در باره محدودیت‌های کره زمین در رشد مستمر تولید ناخالص داخلی حداقل تحت شرایط کنونی تولید، اهمیت مضاعفی خواهد یافت.

۴۰. پیامدهای این تحولات این چشم‌انداز را برای تغییر بنیادین جایگاه کار در جامعه تقویت می‌کند.

۴۱. در این بافت کلان، تجربه کار افراد جامعه نیز باید به عنوان اجزای تشکیل‌دهنده شناخت ما مورد بررسی قرار گیرد. می‌دانیم که کار ظرفیت نابودکردن زندگی‌ها را دارد، ۲/۳ میلیون نفر هر ماه به دلیل کار از دنیا می‌روند و ۲۱ میلیون در کار اجباری و ۱۶۸ میلیون کار کودک وجود دارد. سازمان بین‌المللی کار مسئول پایان دادن به این وضعیت است و باید با رواج مداوم فقر در کار مبارزه کند.

۴۲. اما مسئولیت‌های آن فراتر از این است. بیانیه فیلادلفیا به موضوع نیاز به اقدام به این منظور اشاره دارد که کارگران می‌توانند از طریق استفاده از نهایت مهارت‌ها و اهداف خود به رضایت دست یافته و بیشترین سهم خود را به رفاه مشترک ایفا کنند. بیانیه همچنین به حق دنبال کردن توسعه معنوی و نیز رفاه مادی آنان اشاره می‌کند. این دیدگاه در دستور کار سازمان بین‌المللی کار نهادینه شده است که کار باید عملی بر اساس نیل به استعدادها و امکانات خود شخص و ملهم از مفهوم هدف شخصی و جمعی باشد. کار باید قطعاً پاسخگوی نیازهای مادی باشد، اما همچنین باید خواست فرد برای توسعه فردی و تمایل غریزی او به مشارکت در امری بزرگ‌تر از آرمان شخصی یا رفاه خانواده خود را نیز جوابگو باشد.

۴۳. زیگموند فروید می‌گوید: کار یک پیوند فردی با واقعیت است و هرگاه آن پیوند از طریق بیکاری پاره شود نتایج آن برای افراد جدی است و در بلندمدت ویرانگر است و حتی می‌تواند وضعیت سلامتی و طول عمر فرد را نیز تحت تأثیر قرار دهد. دسترسی به کار یک پیش‌نیاز برای توسعه فردی و شمول اجتماعی است. اما این می‌تواند بر حسب آینده و شرایط کار فرد کمابیش خرسندکننده و رضایت‌بخش باشد. فرد می‌خواهد در کار خود معنا و هدف مورد نظرش را بیابد و مزد مادی که به او امکان مستقل شدن، و تبدیل شدن به بازیگری کامل و ارزشمند در جامعه بدهد. محیط کار نیز خود جایی است که فرآیندهای اجتماعی شدن که با آموزش آغاز می‌شود، عمیق‌تر شده و جایی که بسیاری از روابط اجتماعی افراد شکل می‌گیرد و ادامه می‌یابد. اینها همه دلایلی هستند که نشان می‌دهند چرا آینده کار بسیاری از جنبه‌های آینده جوامع ما را دیکته می‌کند.

۴۴. این موضوع وسوسه‌انگیز اما اشتباه است که از تجاربی که قبلاً در اکثر اقتصادهای پیشرفته به عنوان بهترین تخمین ارزیابی از آینده کار قابل مشاهده بوده است، قیاس شود، زیرا اقتصادهای در حال توسعه و نوظهور به خوبی می‌توانند مسیرهای کاملاً متفاوتی را از اقتصادهای صنعتی اولیه دنبال کنند. با این وجود، به نظر می‌رسد که برخی ملاحظات اهمیت عمومی دارد.

۴۵. چشم‌انداز یک شغل واحد در طول یک عمر دیگر در دنیای کار امروز کهنه و منسوخ شده است. پس مسئله این است که نمونه اولیه و قدیمی کار (اگر اصولاً چنین چیزی به عنوان یک هنجار عمومی واقعاً وجود خارجی داشته است) را باید با شکل‌های کار منعطف‌تر و کوتاه‌مدت‌تر و با کارگرانی که بیشتر و بیشتر به لحاظ مکانی و عملکردی سیار خواهند بود جایگزین کرد، و اینکه چنین پدیده‌ای در زمینه شمول آنان در جامعه به چه معنا خواهد بود. در عین حال واحدهای کار کوچک‌تر و پراکنده‌تر می‌شوند و مکان‌های کار بیشتر از جوامع منقطع می‌شوند. این دغدغه‌ها و نگرانی‌ها وجود دارد که شبکه‌های مستحکم اجتماعی مبتنی بر تجارب مشترک در کار، روابط فردی ایجاد شده در

طول زمان و تعهدات ناشی از روابط اشتغال ثابت در خطر تحلیل رفتن و جایگزین شدن با موقعیت هایی است که افراد را از هویت اجتماعی آنان که کار می توانند به آنان اعطا کند محروم نموده و آنان را منزوی، بزدل و بیگانه از تجربه کاری خواهد کرد.

۴۶. آن دیدگاه ناکجا آباد را می توان در مقابل دیدگاهی قرار داد که برآزادی ها و فرصت هایی تاکید می کند که می تواند از دینامیک بازارهای کار ناشی شود. این دینامیک گزینه و پاداش های بی سابقه ای را برای افراد آماده به بهره برداری از آنها و همراه با مهارت هایی ارائه می کند که آنان را قادر به انجام این کار می کند. اقتصاد دانش بنیان بیش از پیش به ظرفیت های شناختی کمک کرده و چشم اندازهای تازه ای را برای غنا بخشیدن به محتوا و معنی کار ارائه و کنترل بیشتر فردی را بر آن قرار می دهد که این خود پیشرفت مهمی نسبت به دوران صنعتی و پیش از صنعتی شدن بود که اگر نگوییم کار شاق و سخت اما دینفعان به صورت گروه گروه فعالیت می کردند. در اینجا تاکید بر اقدام و مسئولیت فردی به جای سازوکارهای مشابه جمعی است که روابط بین کار و جامعه را تدبیر می کند.

۴۶. هیچیک از این دو پیامد نتیجه ضروری آینده دنیای دینامیک های کار نیست و هیچکدام مانع الجمع نیستند. در واقع، آنها می توانند به راحتی در بازارهای کار که هر چه بیشتر جدا از هم و نابرابر می شوند، همزیستی کنند. شاید این دقیقا همان خطر افتراق و نابرابری فزاینده در کار باشد که در جوامع مجزا و ناعادلانه متبلور می شود که در آنها باید اکثر نیازها را پاسخگو بود.

۴۷. گفتمان آینده کار که بر این مشکل و موضوعات مربوط به آن غلبه می کند، نه فقط با موضوعات سطحی بلکه با برخی از سخت ترین مشکلات پیش روی ما سروکار خواهد داشت.

مشاغل شایسته برای همه

۴۸. شغل ها از کجا خواهند آمد و چه شکل و شمایلی خواهند داشت؟ در اذهان رهبران عمومی و سیاسی اطراف و اکناف جهان، هیچ مسئله مبرم دیگری در ارتباط با آینده کار وجود ندارد. و با در خطر بودن اقتصاد جهانی که به ورطه وضعیت دائمی رشد بطئی می لغزد، به نظر می رسد که این دغدغه ها هستند. با پیش بینی های جاری در مورد افزایش هر چه بیشتر بیکاری که از گذشته نیز پدیده ای غیر قابل قبول به شمار می رفت، ترس از در هم شکسته شدن ماشین مشاغل جهان یا حداقل بد عمل کردن آن در همه جا دیده می شود.

۴۹. این واقعیت ساده که جهان باید تا سال ۲۰۳۰ بیش از ۶۰۰ میلیون شغل جدید ایجاد کند (که اکثریت غالب آن در کشورهای در حال توسعه

خواهد بود) فقط برای بازگشت به سطح اشتغال پیش از بحران، برای استخدام جوانانی که به بازار کار ورود می کنند و برای بالابردن میزان مشارکت زنان در راستای اهداف مورد توافق بین المللی، تا همین اکنون نیز باعث شده است برخی در برابر مشکل تسلیم شوند. در عین حال، در سطح ملی هیچ دولت و هیچ نامزد ریاست جمهوری، هدف اشتغال کامل را انکار نمی کند و به حوزه انتخابیه خود هم نمی گوید که شغل های کافی در آینده وجود نخواهد داشت؛ شاید موانع برجسته شوند، و هشدارهایی در مورد طولانی بودن مسیر پیش رو داده شود اما هدف در جای خود باقی می ماند.

۵۰. این الزام سیاسی با تعهد اساسنامه ای سازمان بین المللی کار برای ارتقای اشتغال کامل و بالابردن استانداردهای زندگی مقارن و مصادف است. علاوه بر این، سازمان بین المللی کار خود را متعهد می داند اطمینان حاصل نماید که مشاغل از معیارهای کیفی لازم برای کار شایسته برخوردار هستند.

۵۱. این خطر ذاتی در پیروی از یک هدف سیاستی در مقام حرف و اصول، هرچند قابل ستایش، وجود دارد که آن را دست نیافتنی فرض نماییم، به آن اولویت واقعی ندهیم و آن را در عمل دنبال نکنیم. این موضوع اعتبار کار را نابود می کند و ناگزیر قرین شکست خواهیم شد. نه فقط به این دلایل، بلکه مهم تر از همه به دلیل آنکه عملی غیر از این کناره گیری از مسئولیت بنیادین است، سازمان بین المللی کار باید از کار شایسته برای همه به عنوان یک الزام ضروری، قابل تحقق و فوری و نه عملی از سر اعتقاد و باور، حمایت نموده و آن را دنبال کند.

۵۲. این تجربه دهه های اخیر و به ویژه تجربه دوره پس از بحران، پرسشی مقدم و مشروع را بر افرادی تحمیل می کند که تلاش می کنند شرایط اشتغال کامل را در آینده محقق کنند. خواه چیزی به صورت بنیادین در کارکردهای اقتصاد جهانی تغییر کرده باشد یا نه، برخی موارد ساماندهی مجدد لازم است تا با در اختیار گذاردن ابزارهای سیاستی مورد نیاز سیاستگذاران ملی و بین المللی، آنان را به سیاستگذاری برای ایجاد مشاغل مورد نیاز به تعداد کافی و با کیفیت مورد نظر قادر سازد. این پرسش به شکل تنگاتنگی با نسبت دادن روند رشد کنونی و اشتغال به تاثیر دوره ای بحران یا عوامل ساختاری دائمی تر در ارتباط است.

۵۳. به طور خلاصه، آیا ما به کاربرد ابزارهای سیاستی نیاز داریم که از گذشته در باره آنها می دانیم اما باید آنها را به شیوه ای بهتر و با مقدار بیشتری از همکاری ها و هماهنگی های بین المللی انجام دهیم، یا اینکه باید آنها را با رویکردها و سیاست های نوآورانه کاملا جدید جایگزین یا تکمیل کنیم؟ در هر دو صورت، انکار تعهد به اشتغال کامل یک انتخاب یا گزینه نیست. از این نقطه شروع، باید گفتمان سده درباره مشاغل شایسته برای همه به طیف گسترده ای از مسائل سیاست های اشتغال بپردازد.

۵۴. در صورتی که یک انتقال کیفی به استفاده از ابزارهای کاملاً جدید مورد نیاز باشد، لازم است که خود این گفتمان زمینه‌ جدیدی را برای برجسته کردن این ابزارها ایجاد کند. این مطلب که اقتصاد جهانی قادر به ایجاد مشاغل کافی در چارچوب پارامترهای سیاستی رسمی نیست، می‌تواند بررسی روش‌های نوآورانه توزیع کارهای موجود و جبران آن را ضمانت کند. دو منبعی که مشترکاً برای رشد مشاغل آینده چه در کشورهای در حال توسعه و چه صنعتی‌شناسایی شده‌اند، اقتصاد سبز با در نظر گرفتن نیاز به سرمایه‌گذاری سنگین در زیرساخت‌ها و تولید با صرفه از نظر انرژی، و اقتصاد مراقبتی با توجه به جمعیت سالمند در بخش اعظم دنیا است. اما تحقق این پتانسیل به چه چیز نیاز دارد؟ تا کنون نیز بسیاری از نیازهای موجود برای امور مراقبتی یا به دلیل تنگنای مالی مقدور شده است یا با توسل به مراقبان و کارگرانی محقق شده که یا دستمزد کم دریافت می‌کنند یا اصلاً دریافتی از آن محل ندارند، و دنیا با چالش ضرورت تامین مالی گذار به مدل رشد پایدار به صورت عادلانه روبروست.

۵۵. در این گفتمان همچنین باید به روندهای طولانی مربوط به اشتغال پرداخته شود که در درجه نخست تأثیر نوآوری فن‌آوری در بین سایر روندها اهمیت دارد. بحث در باره اثرات مخرب تغییر فن‌آوری در مشاغل حدود دو قرن سابقه دارد و نتیجه دلگرم‌کننده‌ای که می‌توان از پیشینه تاریخی آن به دست آورد این است که صرف‌نظر از اخلاقی که این موضوع به ناگزیر با خود به همراه می‌آورد، در بلندمدت اشتغال بیشتری نسبت به اشتغال از دست رفته ایجاد شده، و استانداردهای زندگی را به سطوح جدیدی ارتقا داده است.

۵۶. امروز این پرسش مطرح است که آیا انقلاب فناوری که بروز و ظهور آن توسط بسیاری از ناظران شناسایی شده است، و نماد آن کاربرد 'داده‌های عظیم' و چاپگرهای سه بعدی و رباتیک‌های تولید صنعتی است، به قدری در پتانسیل جایگزین نیروی کار دست‌نیافتنی است که ذاتاً با آنچه در گذشته تجربه شده متفاوت است، و روی هم رفته و به جای مولد کار شایسته، مهارکننده آن است.

۵۷. به هر حال، هر گونه تلاشی برای مقاومت در برابر نوآوری را نباید بسیار گمراه‌کننده یا ضد خود تلقی کرد، بلکه صرفاً غیرممکن تصور نمود؛ هیچ‌گونه روش معتبری را نمی‌توان برای انجام این کار یافت. چالش سیاستی بیشتر در مدیریت تغییر است و اینکه اطمینان حاصل شود که مزایای فن‌آوری‌های نوین مبتنی بر دانش و ظرفیت‌های فوق‌العاده پیشرفته برای همه و در همه جا در دسترس است، هم درون و هم بین ملت‌ها، نه اینکه عاملی برای جدایی بیشتر باشد که می‌تواند شرایط موجود مزیت‌ها و عدم مزیت‌ها را بیشتر وخامت بخشد.

۵۸. این موضوع باید تا حدی به موضوع فراگیرتر مهارت‌ها و آموزش به عنوان عنصر کلیدی دستورکار آینده برای اشتغال کامل و شایسته برای

همه کشورها و از جمله کشورهایی با حداقل توسعه بپردازد. واژه‌های باب روز 'عدم تطابق مهارتی' و 'اشتغال‌پذیری' طی سالهای اخیر متداول شده است اما بیشتر مشکلات آشکار را برای ایجاد انگیزه و محرک برای عمل در مقیاسی مؤثر برجسته کرده است. اما در این روند، پیچیدگی موضوعات مربوطه و آینده موانع در راه پیشرفت بهتر مورد شناسایی قرار گرفته است. بدون شک لازم است در زمینه مهارت‌های بسیار پیشرفته مورد نیاز در اقتصاد جدید دانش بنیان و برای ایجاد ارتباط بهتر بین نظام‌های آموزشی و نیازهای کسب و کار سرمایه‌گذاری‌های بیشتری انجام شود. دسترسی بسیاری از بازارهای کار به دلیل فقدان مهارت‌های معمولی و به دلیل رفتارها و گرایش‌های ناشی از محرومیت‌های اجتماعی عمیق مسدود می‌شود.

۵۹. این وضعیت نشان‌دهنده نیاز بیشتر به سیاست‌های هدفمندی است که به نیاز گروه‌هایی پاسخ دهد که محرومیت آنان از بازارهای کار موضوعی بسیار همگانی و مشخص است تا حدی که فقط می‌تواند نتیجه عامل عمیق ساختاری باشد که تقریباً در همه جا وجود دارد. از جمله شناخته شده‌ترین موارد این معضل جوانان، زنان و معلولانی هستند که هر چند فهرست محرومان به این افراد محدود نمی‌شود، اما همه آنان حق دارند اینگونه تصور کنند که برای پاسخگویی به شرایط خاص آنان بسیار تأخیر شده است.

۶۰. ظاهراً پس زمینه همه این موضوعات مدیریت اقتصاد کلان در اقتصاد جهانی است. تا حدی که آن مدیریت در حفظ رشد پایدار، قوی و متوازن موفق می‌شود، هدف مشاغل شایسته برای همه به همان نسبت به پیش برده می‌شود در حالی که کساد زودگذر نیز ابعاد سهمگین این چالش را دوچندان مهیب‌تر می‌کند. این دستورکار جهانی اقتصاد کلان برای مشاغل، رشد و توسعه، و پرداختن رسمی سازمان بین‌المللی کار به آن در این گفتمان بسیار اهمیت دارد. و نباید فراموش کرد که تعامل تجارب گوناگون توسعه‌ای ملی و منطقه‌ای با موضوعات جمعیت‌شناختی و دیگر عوامل، در روندهای جاری باعث بزرگ‌تر شدن شکاف بین مناطق جغرافیایی خواهد شد که مشاغل شایسته در آنها وجود دارد و مناطق جغرافیایی که افراد نیازمند به کار شایسته در آنها به سر می‌برند. در نتیجه، دستورکار سازمان بین‌المللی کار برای مهاجرت عادلانه نیز باید در این گفتمان پیچیده، گروهی و حیاتی سده در نظر گرفته شود.

تشکیلات کار و تولید

۶۱. به دلیل آنکه اقتصاد بیش از پیش جهانی شده، تغییرات سریع و عمیقی را در سایه تحولات فناوری تجربه می‌کند، و به دلیل تلاش همیشگی برای رقابت بیشتر، و مشروط شدن به دستورکار سیاست‌های در حال تحول، و به تازگی، به دلیل تنش‌های مجدد جغرافیایی، تحولات

بزرگی در روش ساماندهی کار و تولید در حال ظهور و بروز است.

۶۲. این تحولات نتیجه فعل و انفعالات بین تصمیمات سیاست های عمومی و ابتکارات خصوصی است. دولت، مستقلا در سطح ملی، و به صورت گروهی در سطوح منطقه ای یا جهانی، چارچوب های قانونی را وضع می کند. دولت در بخش دولتی نیز کار را به صورت مستقیم به عنوان یک کارفرما ساماندهی می کند و در آن جایگاه اصلاحات گسترده ای را باعث شده است. اما بیش از همه در بخش خصوصی که اکثر مشاغل و اکثر شغل های جدید در آنجا به وجود می آید، باید محرک و تاثیر واقعی ساماندهی مجدد کار و تولید را یافت. تشکیلات اقتصادی، عامل اصلی تغییر است و این گفتمان سده باید به سازمان بین المللی کار در درک بهتر دینامیک های تشکیلات اقتصادی و نحوه شکل گیری آن در آینده کار کمک کند.

۶۳. در گفتمان عمومی و سازمان بین المللی کار، تشکیلات اقتصادی گرایش دارند به شیوه لازم و ملزوم در مقوله های بنگاه های اقتصادی خرد، کوچک و متوسط از یک طرف، و موسسات اقتصادی بزرگ و گاه چند ملیتی از سوی دیگر قرار گیرند و بدون شک نخواهند توانست عدالت را با انواع تجربه های زندگی واقعی، حداقل به اقتصاد غیر رسمی، بیاورند. این کنفرانس به بنگاه های اقتصادی کوچک و متوسط در اجلاس کنونی خود توجه می کند اما تغییر بر همه بنگاه های اقتصادی و البته به روش های گوناگون تاثیر می گذارد. هر چند جای بحث اندکی وجود دارد که تشکیلات اقتصادی همچنان واحد ضروری کار و تولید خواهد بود، اما پرسش های بسیار بنیادینی در باره شکل و ساختار آن در آینده و نحوه کارکرد آن وجود دارد.

۶۴. مجموعه ای از ویژگی های وابسته به هم وجود دارد که درک کلی ما از ماهیت بنگاه اقتصادی را در طول قرن اخیر تشکیل می دهد. از جمله این ویژگی ها، هویت بنگاه اقتصادی به عنوان تولید کننده کالاها و خدمات از طریق اشتغال مستقیم یک محیط کار به صورت ثابت و نسبتا طولانی مدت است. اما این نمونه قدیمی بیش از پیش با بروز فرایندهای جاری تغییرات زیر سوال رفته است.

۶۵. گذشته از این واقعیت معمول که وابستگی به یک کارفرمای واحد در طول یک عمر دیگر انتظار عام اجتماعی نیست، صرف وجود روابط استخدامی به عنوان ترتیبات عادی قراردادی بین یک بنگاه اقتصادی و یک کارگر زیر سوال رفته است. این روابط در جای خود می تواند بیشتر و بیشتر از شکل یک رابطه کلاسیک تمام وقت دائمی، به یکی از انواع شکل های غیر استاندارد شامل قراردادهای پاره وقت، مدت معین و منعطف تبدیل شود. از این گذشته، همچنین نمونه بنگاه هایی وجود دارد که از نیروی کار مستقیما استخدام شده از طریق فرآیندهای قرارداد فرعی، برون سپاری، دفاتر کاریابی ثالث، و عملیات زنجیره تامین خود را

رها می کنند که این موضوع بیش از گذشته ابعاد جهانی به خود می گیرد. در بعید ترین موارد، الگوهای کسب و کاری در سالهای اخیر ظاهر شده اند که با مداخله فن آوری های مبتنی بر اینترنت و با استفاده از روابط تجاری زودگذر، تقاضا کنندگان خصوصی کالا و خدمات را با افراد عرضه کننده آنها مرتبط می کنند که این رابطه بیش از زمان تحویل آن کالا یا خدمات دوامی ندارد.

۶۶. با وجود دینامیک های بنگاه های اقتصادی در چنین تغییرات پی در پی و نامطمئنی، هنوز بسیار زود است که نتیجه گیری های کلی از چند مثال محدود ترسیم شود. اما در مورد برخی مسائل عمده ی لازم به بررسی، می توان کفایت این موضوع را اعلام کرد. این واقعیت که روند طولانی مدت افزایش درصد دستمزدبگیران و حقوق بگیران در بدنه نیروی کار جهان هم اکنون متوقف شده است نشان می دهد که فرایندهای مهم و فراگیر در کار هستند و این ایده که پیشرفت در بازارهای کار می تواند به عنوان یک خیابان یک طرفه از وضعیت کارگر غیر رسمی به رسمی طراحی و برنامه ریزی شود، می تواند به طرز قابل ملاحظه ای در جای اشتباه قرار گرفته باشد. این احتمال بیش از گذشته وجود دارد که شکل های گوناگون دائمی خود اشتغالی به مقصدهای جایگزین تبدیل خواهند شد.

۶۷. اگر چنین شود، پرسشی که مطرح می شود این است که آیا این برای پیگیری دستور کار سازمان بین المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی مهم است و چگونه مهم است و اینکه پیامدهای آن چیست.

۶۸. با توجه به اینکه بنگاه ها خود محرک های اصلی هستند، به نظر بدیهی می رسد که این تحولات به شکل روشنی در راستای مزیت های خود عمل می کنند. در عین حال می تواند محدودیت هایی برای منافع قابل حصول از این نوع تغییر توسط بنگاه های اقتصادی وجود داشته باشد. بویژه در مواردی که مهارت های تخصصی مد نظر باشد، کارفرمایان مشتاق به حفظ کارکنان خود هستند. علاوه بر این، آشنایی کارگر با یک بنگاه و تعهد او به آن می تواند تفاوت اساسی در عملکرد وی داشته باشد. سیستم های کار با مشارکت بالا برای عملکرد سازمانی سودمند شناخته شده و کارفرمایان بدون تردید نسبت به ریسک زیانبار تضعیف یا قطع چنین ارتباطاتی با کارکنان آگاه هستند.

۶۹. برای کارگران، غالبا بر ضرر و زیان ناشی از افزایش شکل های غیر استاندارد تشکیلات کار از نظر فقدان اشتغال و عدم امنیت درآمدی به طور ویژه تاکید می شود. بحث دشوار و ادامه دار در باره نحوه تطبیق نیازهای تشکیلات اقتصادی با منافع کارگران که از جمله در سازمان بین المللی کار در جریان است، و به شکل بسیار منظمی در دیدگاه 'انعطاف پذیری همراه با امنیت' جمع شده است، نباید سایر جنبه های اشکال کار نوآورانه را تحت الشعاع قرار دهد. با وجود فن آوری های اطلاعات و

ارتباط که زمینه بیشتری را برای کار از راه دور فراهم کرده است، فرصت های تازه ای برای تطبیق مسئولیت های حرفه ای و خانوادگی از طریق کار رضایت بخش و عادلانه، یعنی توازن زندگی، با وجود زنانی که به طور بالقوه ذینفعان اصلی آن هستند، ایجاد شده است. در اینجا نیز هم نگرانی هایی وجود دارد و هم امیدهایی؛ ابهام در مرزهای زمانی و مکانی بین کار و قلمرو خصوصی، ناآرامی هایی را در برخی محافل و پژواک هایی را از شکل های سازمانی پیش از صنعتی شدن باعث می شود. فرایندهای تغییر که امکان می دهد فرد بیش از پیش در کار خود در منزل به سر ببرد، و بیشتر زمان کار خود را در منزل صرف کند، می تواند نعمتی چند پاره و متنوع برای برخی باشد.

۷۰. به صورت عام، این تحولات برخی چالش های سیاستی بزرگ تری را برای جامعه ایجاد می کند. از قبل نیز روشن است که آنها ظرفیت نظام های مالیاتی و حمایت اجتماعی را آزمایش می کنند، که برای مدت های طولانی بر اساس الگوهای از پیش تعیین شده روابط استاندارد استخدامی (و خانواده هسته ای) برای انطباق با واقعیت های جدید طراحی شده بود. در نبود اینگونه اصلاحات و تنظیمات، خطر این است که حوزه های مهم سیاست های عمومی فراتر از حوزه بازار کار بلاواسطه، با آنچه بر سر دنیای کار می آید به شدت مختل شود. این امر برای بسیاری از کشورها که هنوز نظام های پایدار حمایت اجتماعی در آنها فعالیت دارد نیز پیامدهایی به دنبال خواهد داشت.

۷۱. بحران مالی جهان در سال ۲۰۰۸ به سرعت باعث رکود بزرگ شد و نتایج جدی برای اشتغال و استانداردهای زندگی به همراه آورد که هنوز آثار آن در سراسر جهان در کشورهای در حال توسعه و صنعتی احساس می شود. بحران مذکور یادآور دردناک و سوزنده نفوذ دنیای سرمایه گذاری بر دنیای کار بود.

۷۲. چیز تازه یا تعجب آوری در باره موجودیت این روابط وجود ندارد؛ نقش حیاتی موسسات مالی در هدایت منابع به سرمایه گذاری مولد همواره مورد اذعان بوده است. بیانیه فیلادلفیا سازمان بین المللی کار را موظف نمود سیاست ها و منابع مالی را برای ارزیابی میزان نقش آنها در اهداف عدالت اجتماعی سازمان بررسی نماید.

۷۳. با این وجود، تاثیر فزاینده اقتصاد مالی بر اقتصاد واقعی، نه فقط در بحران های دوره ای و گاه و بیگاه ناشی از تامین مالی مشهود است بلکه در امور دائمی که به مالی سازی دنیای کار مربوط می شود نیز دیده می شود و این مسائل نگرانی هایی را ایجاد می کند که اینگونه روابط برای عملکرد بنگاه های اقتصادی و کارکرد اقتصاد مولد زیانبار است. تاکید بر مقادیر بالای بازده و عایدات کوتاه مدت به زیان پایداری بنگاه ها و اشتغال یکی از اثراتی است که مشاهده شده است، در حالی که دوره پس از بحران اقتصادی با سرکوب سرمایه گذاری در بنگاه های اقتصادی

واقعی بویژه موسسات کوچک و متوسط همراه بوده است. ظهور پدیده تامین مالی با پول های خرد از طریق اینترنت شاید در برخی موارد اثر امدادی خوشایندی داشته باشد اما تامین مالی در تعیین نحوه کارکرد دنیای کار در آینده بیش از این عمل خواهد کرد و لازم است در گفتمان مورد نظر جایی را به این موضوع اختصاص دهیم.

راهبری کار

۷۴. جوامع به دنبال راهبری و مدیریت روش انجام کار از طریق ترکیبی از اسناد از جمله قوانین و مقررات، موافقتنامه های داوطلبانه، نهادهای بازار کار، و تعامل دولت ها و سازمان های کارفرمایی و کارگری هستند. این اسناد عموماً مطابق با هنجارهای اصلی اجتماعی تدوین شده اند که گرچه نانوشته اند اما دیدگاه های پرنفوذ جمعی در این باب دارند که چه چیز منصفانه و قابل قبول است و چه چیز نیست. در سطح بین المللی، این موارد در اهداف عدالت اجتماعی سازمان بین المللی کار نهادینه شده است اما دستور کار جهانی دارای تنوع بسیاری از ویژگی های ملی است که از آن چیزی کم ندارد.

۷۵. نقش منحصر به فرد و تاریخی سازمان بین المللی کار این بوده است که چنین ابزارهای حاکمیتی را در اختیار گرفته و در سطح بین المللی، به شکلی به مراتب گسترده تر به کار بندد. سازمان در طول سالیان سال به اجبار با چالش های بزرگی روبرو شده است که در اکثر موارد از آنها سربلند بیرون آمده است.

۷۶. اساس حاکمیت بین المللی کار، تصویب مقاوله نامه های بین المللی کار از طریق مذاکرات سه جانبه است که پس از الحاق کشورها، به عنوان یک قانون بین المللی اثر اجرایی داشته و اعمال آن مشمول نظارت سازمان بین المللی کار است. رد پای سه منطق اساسی را می توان در این سیستم یافت: نیاز به ایجاد شرایط مساوی برای موفقیت بین کشورهای عضو در قالب استانداردهای مشترک؛ هدف مشترک احترام همگانی به اصول و حقوق بنیادین در کار ارائه شده در بیانیه اصول و حقوق بنیادین در کار سازمان بین المللی کار به سال ۱۹۹۸؛ و این دیدگاه که برای ایجاد پیوند بین رشد اقتصادی و پیشرفت اجتماعی، استانداردهای بین المللی کار مشتمل بر توصیه نامه های غیر الزام آور باید چارچوب راهنما در اختیار کشورهای عضو قرار دهند.

۷۷. بحث و مجادله بخصوص از سال ۲۰۱۲ بر سر حق اعتصاب، حمایت بسیار محکم دولت ها، کارفرمایان و کارگران از کارکرد بین المللی حاکمیت جهانی مبتنی بر استانداردها را آشکار کرد. آنان خواستار آن هستند که ساختار مذکور به درستی عمل کند، دارای نفوذ و قدرت کافی باشد و تقویت شود. سازمان بین المللی کار از طریق ابتکار سده به موضوعات پیچیده ای می پردازد تا از چنین رخدادهای اطمینان حاصل

شود و تحولات اخیر نیز چشم اندازهای نویدبخشی از پیشرفت در این زمینه را نشان می دهد.

۷۸. برخی پرسش های اساسی در مورد میزان مناسب جزییات، ماهیت مقررات بین المللی بازار کار و محتوای آن و نحوه هر چه کارآمدتر نمودن آن وجود دارد که اساس کار تفصیلی پیش رو را برای مثال از طریق سازو کارهای مرور استانداردها تشکیل می دهد. از یک سو روند دهه های اخیر به سمت مقررات زدایی و آزاد سازی در بسیار کشورها گرایش داشته است و از تعداد بسیاری از کارگران در اقتصاد غیر رسمی خارج از قلمرو حاکمیت نمی توان چشم پوشی کرد اما از سوی دیگر استانداردهای کار بیش از پیش به عنوان عناصر فرایندهای یکپارچه سازی منطقه ای و زیر منطقه ای و تعداد رو به رشدی از موافقتنامه های تجاری در سطوح گوناگون به رسمیت شناخته می شوند. علاوه بر این، صرف فرایندهای تغییر که دنیای کار را دستخوش تحول می کند خود دلیلی برای تمرکز تازه بر استانداردها و به ویژه برای تدوین یا بازبینی استانداردها در واکنش به نیازها و شرایط جدید است.

۷۹. به موازات این فرایندهای قانونی، دوران سرعت گرفتن روند جهانی شدن با رشد انفجاری طیف گسترده ای از ابتکارات همراه بوده است که در مجموع تحت عنوان مسئولیت اجتماعی سازمانی مطرح می شود. این ابتکارات خواه به درستی به عنوان عناصر راهبری مطرح شده باشند یا نه، بدون تردید نقش مهمی در هدایت رفتار سازمانی و در نتیجه شرایط انجام فعالیت های اقتصادی ایفا می کنند.

۸۰. برای سازمان بین المللی کار دشوار است که نقش خود را در رابطه با مسئولیت اجتماعی سازمانی تبیین نماید با وجود اینکه استانداردهای سازمان اغلب در قالب ترتیبات داوطلبانه ای تعریف می شود که شرکت ها مطرح می کنند. آینده مسئولیت اجتماعی سازمانی قطعا با آینده کار ارتباط بسیار دارد، و در همین مدت کوتاه که از عمر آن می گذرد به سرعت دستخوش تغییر و تحول شده و احتمالا به همین روند ادامه خواهد داد. مسئولیت اجتماعی سازمانی برای رسیدن به حداقل آستانه اعتبار عمومی و دقیق تر شدن با چالش هایی روبرو شده است و قابل توجه است که دولت ها و جامعه بین المللی بیش از پیش توقعات خود را از کسب و کار ها و فراتر از موضوع رعایت قانون مطرح می کنند. این موضوع را می توان در سیاست های ملی و منطقه ای مسئولیت اجتماعی سازمانی و در اصول راهنمای سازمان ملل در زمینه حقوق کسب و کار و بشر مشاهده نمود. به نظر می رسد که تمایز بین قانون صرف و چیزی صرفا داوطلبانه رنگ می بازد، بویژه که مسئولیت پذیری و پاسخگو بودن و سازو کارهای گزارش دهی محکم تر و دقیق تر شده اند. این وضعیت مسبوق به سابقه تصویب بیانیه سه جانبه گرای اصول مربوط به بنگاه های اقتصادی چند ملیتی و سیاست های اجتماعی سازمان بین المللی

کار به سال ۱۹۷۷ و کنفرانس سال بعد در باره کار شایسته در زنجیره جهانی تامین است که احتمالا موضوعات جدیدی به آن خواهد افزود.

۸۱. از ساختار سه جانبه گرایی می توان دریافت که در نظر سازمان بین المللی کار، دولت ها و سازمان های کارگری و کارفرمایی و فرایندهای گفتگوی اجتماعی برای نزدیک کردن این ارکان به هم به عنوان کلید راهبری کار تلقی می شود. سه جانبه گرایی به مدت نزدیک به یک قرن به خوبی در خدمت سازمان بین المللی کار و کشورهای عضو آن بوده است اما این امر بدون حضور منتقدان و چالش ها محقق نشده است.

۸۲. در بین سرزنش های جدیدتری که اغلب در مورد گفتگوی دوجانبه یا سه جانبه شنیده می شود این است که این فرایندها بر خلاف الزامات تصمیم گیری قاطع و سریع عمل می کند. وقتی سازگاری و توافق عمده و دشوار در رویارویی با شرایط سریعا در حال تغییر و تحول یا حتی بحران ها مورد نیاز است، انواع سازش های ناشی از چنین فرآیندهایی می تواند کند و ناکافی به نظر برسد. بدتر از این مواضع شرکای اجتماعی است که به عنوان توسل به منافع مقرر به زیان مصالح مشترک تلقی می شود.

۸۳. سابقه موفقیت سه جانبه گرایی در سطح بین المللی و ملی می تواند برای مقابله با این استدلال ها، به خصوص شرایط تحمیل شده در اثر بحران جاری جهان استفاده شود. اما آنان از شکست عضویت برخی سازمان های کارگری و کارفرمایی بهره برداری کرده اند و اگر این روند ادامه یابد، همچنان به بهره برداری خود ادامه خواهند داد. اگر مشروعیت نمایندگی شرکا برای مشارکت در گفتگوی اجتماعی به طور جدید زیر سوال برود، جایگاه سه جانبه گرایی به عنوان سنگ بنای حاکمیت نیز زیر سوال خواهد رفت.

۸۴. از اینرو آینده اتحادیه های کارگری و کانون های کارفرمایی باید به عنوان بخشی از این گفتمان سده مورد توجه قرار گیرد. همه می دانند که تشکل های قدرتمند، دموکراتیک و مستقل که در شرایط اعتماد و احترام متقابل تعامل می کنند، پیشنیازهای گفتگوی اجتماعی قابل دفاع هستند. پس سوال این است که آینده دنیای کار چه سمه می را در چنین تشکیلاتی خواهد داشت، و آنها چگونه به شکل گیری آن آینده کمک خواهند کرد؟

۸۵. زیربنای تمامی این ملاحظات در ارتباط با حاکمیت و راهبری کار این واقعیت ساده است که برای اکثر بنگاه های اقتصادی و کارگران، حاکمیت و راهبری از طریق عملکرد نهادهای ملی بازار کار نظیر وزارتخانه ها، شوراهای سه جانبه، ادارات استخدام، بازرسی های کار، مراجع بهداشت و ایمنی کار، و موسسات آموزش حرفه ای رخ می دهد. نحوه کارکرد این نهادها در کشورهای عضو سازمان بسیار متفاوت است؛ برخی از ظرفیت های قابل توجه سازمانی برخوردارند؛ سایرین از کمبودهای نهادی قابل

**International Labour Conference, 104th Session, 2015
Report of the Director-General**

**Report I
The future of work
centenary initiative**

International Labour Office, Geneva

Preface

This Report returns to the future of work centenary initiative, which I first suggested to the International Labour Conference two years ago. It has attracted a great deal of attention and support, with general feeling that it should stand at the centre of activities to mark the ILO's 100th anniversary in 2019.

It is therefore timely to give greater substance to the initiative's content and process, and to obtain the views and guidance of the tripartite constituents on its implementation. Their interest and engagement in the initiative will be decisive for its success.

To this end, this Report proposes a three-stage implementation plan and discusses the types of issues that could make up four "centenary conversations", which would give preliminary shape to the initiative, feeding into a high-level commission and then the 108th Session (2019) of the Conference.

Although key issues are highlighted, they are not dealt with exhaustively or in depth. It will be for the initiative itself to do that at the appropriate levels of ambition and intellectual rigour. This Report does not try to anticipate its outputs. Instead, it seeks to address the organizational and scoping issues that are preconditions for the initiative to work. On that basis, its discussion in the Conference plenary provides the opportunity for governments and employers' and workers' organizations to shape the initiative and to become active and committed participants in the activities to be carried out under it.

The ambition is not to mark the ILO's centenary in a purely ceremonial way, but with a process that will help to guide its work for social justice into its second centenary.

Your views on this Report will be the first steps to realizing that ambition.

Guy Ryder

Contents

Preface

1. The future of work centenary initiative
2. The world of work today
3. The centenary conversations
4. The future of social justice

Chapter 1

The future of work centenary initiative

1. Two years ago, my first Report to the International Labour Conference set out some of the long-term challenges for the ILO as it approached its centenary.
2. A central proposition of that Report was that processes of change were taking place at such speed and on such a scale as to constitute a transformation of the world of work.

ملاحظه ای رنج می برند. علاوه بر این، تشکیلات و کارکرد آنها در طول زمان بسیار تغییر می کند و گاه مسئولیت ها بین بخش های دولتی و خصوصی رد و بدل می شود. آنها نیز نقش مهمی در تعیین آینده کار ایفا می کنند.

فصل چهارم

آینده ی عدالت اجتماعی

۸۶. آشفستگی ها و تلاطم های دوران ما، یا همان اغتشاشات اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، دست آوردهای عدالت اجتماعی را به دستور کاری برای امروز تبدیل می کنند. برداشت از بی عدالتی ها از جمله قوی ترین علل بی ثباتی در بسیاری جوامع است از جمله در برخی نقاط که صلح دستخوش تهدید است یا مواردی که دیگر اثری از صلح باقی نیست. ملاحظاتی که بر بنیانگذاران سازمان بین المللی کار تاثیر گذارد تا عدالت اجتماعی را به عنوان هدف غایی سازمانی در نظر بگیرند که کار هر روزه آن پرداختن به دنیای کار است، پیوند و مسئولیتی را ایجاد کرده است که همچنان پس از گذشت حدود ۱۰۰ سال دست نخورده به قوت خود باقی است. در نتیجه زمانی که دولت ها، کارفرمایان و کارگران در سازمان بین المللی کار برای اجماع بر سر بسیاری موضوعات مرتبط با کار گرد هم می آیند، باید همواره الزامات عدالت اجتماعی را سرلوحه کار خود قرار دهند.

۸۷. این منطق بنیادین به معنای آن است که ابتکار سده در مورد آینده کار نیز به آینده عدالت اجتماعی مربوط می شود. نتایج ملموسی که از این بحث ناشی می شود، صرفنظر از شکل و قالب آن، باید خط مشی اصولی و کلی را برای سازمان بین المللی کار ترسیم کند، به خصوص در این مورد که چگونه می توان این آرمان را به پیش برد. این موضوع به قطع و یقین دستور کاری ارزشمند است؛ و الزاما در پرتوی وظایف ثابت و همیشگی سازمان بین المللی کار قرار دارد. این دستور کاری است که در آن دولت ها، کارفرمایان و کارگران همه و همه منافع بزرگی، و سهم عمده ای در انجام آن دارند. این همچنین دستور کاری است که دنیا باید شاهد موفقیت آن باشد.

همه اینها دلایل محکمی برای پیوستن به نیروهایی است که در ابتکار سده برای آینده کار نقش دارند.



10. This is to be found in growing inequality – widely commented but much less acted upon – and in the paradox that the extraordinary advances in the productive capacity of the global economy now provide the material means to eliminate poverty and meet human needs as never before, but are singularly failing to do so. At the same time, the workings of that economy are generating mass unemployment and underemployment and large-scale exclusion, as well as great prosperity and social advances, which are present in tense coexistence within and between our societies.

11. In 1919, the founders of the ILO stated that they were “moved by sentiments of justice and humanity as well as by the desire to secure the permanent peace of the world”.

In 1944, the Declaration of Philadelphia stated that “the war against want requires to be carried on with unrelenting vigour”. The initiative that will culminate in 2019 should give expression to those same sentiments and point the way to how that war can be carried on, with the same vigour, but also performing the tasks and applying the methods required by radically changed circumstances in the world of work.

The process

12. In order to meet these ambitions, the Conference may want to consider the threestage process of implementation of the initiative, which has already received support in the Governing Body.

13. The first stage, which would be set in motion immediately, would be to invite the widest possible engagement in and contributions to the reflection on the future of work.

Tripartite constituents, international organizations, research institutions, universities, civil society and individual personalities would all be asked to participate, and member States encouraged to establish their own networks and processes.

14. Current expressions of interest seem to indicate that, properly conducted, this stage has the potential to generate a considerable body of inputs. But it will still be a challenge to give them structure and to process them in such a way as to feed into the second and third stages of implementation. To this end, it is proposed to cluster participation in four “centenary conversations” outlined in Chapter 3 of this Report. This is not intended to limit the issues to be considered; on the contrary, the initiative will benefit from the fullest diversity of contributions it is able to attract. Rather, the aim is to ensure that these contributions are not so dispersed or unconnected that their value risks subsequently being lost. Each conversation could be synthesized in core reports with publication targeted for late 2016.

15. The second stage would then be the establishment of a high-level commission on the future of work. It would be asked to examine the outputs from the centenary conversations, and to develop them, inter alia, through a series of public hearings and other activities designed to fill such knowledge gaps or deficits as become apparent. The output of the commission would be a report, to be submitted to the 108th Session (2019) of the Conference.

16. The ILO’s centenary year, 2019, would be the occasion for the third stage of the initiative. All member States would be encouraged to hold ILO centenary events in the first half of the year. National tripartite constituencies would undoubtedly wish to give space to commemorative or historical components in such events in accordance with the specifics of their interaction with the ILO over the years. But it would also be important for

Therefore, the ILO needed to understand and to respond effectively to them in order to be able to advance its mandate for social justice.

3. For this reason, a “future of work” initiative was proposed as one of the seven that would mark the ILO’s centenary in 2019. The debate on the Report in the plenary of the 102nd Session (2013) of the International Labour Conference made clear that this central proposition was shared by constituents and that there was extensive support for a far-reaching process of reflection on the future of work as the centrepiece of the ILO’s centenary.

4. Subsequently, the Governing Body endorsed this and the other six centenary initiatives 1 and provided important guidance on their implementation. Nevertheless, given its pivotal importance for the continuing process of reform in the ILO, a further plenary Conference debate on the basis of this Report seems necessary for two reasons: it can give visibility to the future of work initiative and promote the broadest possible political and substantive engagement in it; and it can help give structure and focus to a process which, at first sight, needs to address issues of extraordinary diversity and complexity. Both these elements are preconditions for the initiative’s success and it is not too fanciful to suppose that the success of the initiative will itself substantially condition the relevance and influence of the ILO’s work in the second century of its history.

The concept

5. The rationale underpinning the future of work initiative stems from the fact that it is difficult for the ILO (or any comparable international organization) to address all the implications of transformational change in its regular day-to-day activities. While all such activities are relevant, even taken together they are not enough. This is because, by their nature, they tend to be short-term and specific: necessary responses to immediate policy challenges.

6. Rarely does the opportunity arise to step back and to look at the broader picture or the longer term, overall dynamics and direction of change and to think through what they require of an organization. The centenary provides that opportunity and through this initiative it can be taken.

7. It follows that the initiative needs to operate at a high level of ambition. It needs to involve its tripartite constituency fully and universally, but has also to reach beyond them to the academic world, and indeed to all other relevant and interested actors. That implies no threat to tripartism; a greater threat would lie in failure to connect with that wider public.

8. Success will also depend on providing the right mechanisms and framework for engagement, and above all on clear recognition that this initiative must have consequences. The centenary is certainly an occasion to look back at past history and achievements (and to learn from them). But the value of this future of work initiative will be measured by how it provides concrete guidance for the future activities of the ILO.

9. In this regard, the initiative must, by definition, be a contribution to the cause of social justice. What gives it particular significance, and perhaps explains the great interest it has evoked, is that it is launched in a context of great uncertainty and insecurity, and of fear that the direction of change in the world of work is away from, not towards, the achievement of social justice.

1 The governance initiative; the standards initiative; the green initiative; the enterprises initiative; the end to poverty initiative; the women at work initiative.

and in many cases it is more than twice as high. Also, more men than women are employed – while the labour market participation rate of women has increased enormously over the past century, it remains some 26 per cent lower than that of men. On the basis of the most recent data available, the gender pay gap remains over 20 per cent, with no unambiguous or rapid reduction in evidence. Furthermore, women continue to be over-represented in both non-standard forms of work and unpaid family labour.

25. Current demographic trends bring 40 million people to the labour market each year, meaning that between now and the year 2030 the world economy needs to create over 600 million new jobs. Those jobs are more likely than ever to be in the services sector, which today accounts for some 49 per cent of total employment, relative to 29 per cent in agriculture and 22 per cent in industry.¹ Those workers will need to support an increasing number of older people, with the share of the world's population aged over 65 increasing from 8 per cent today to nearly 14 per cent by 2040.

26. The number of workers in extreme poverty has fallen substantially in recent decades, but some 319 million working women and men still live on less than US\$1.25 per day.² They are located for the most part in developing countries, especially the least developed ones, but the level of poverty is a source of concern in many industrialized countries as well. Inequalities have increased in many countries over the past 40 years, while the labour share of gross domestic product has declined significantly, falling from 75 per cent in the mid-1970s to 65 per cent in the mid-2000s in developed countries for which we have data.³

27. Linked to poverty is the issue of social protection, available on an adequate basis to only 27 per cent of the world's population. The ambition to provide a floor of minimum protection for everyone has gained wide support internationally and levels of social protection are increasing; however, there remains a very long way to go before that ambition is realized. Moreover, many mature systems of protection are confronted with challenges of sustainability and adaptation.

Internationalization of production

28. Globalization has generated the continuing internationalization of the world's production system, with increasingly prevalent global supply chains frequently making it impossible to identify a single national origin of finished products – they tend to be made “in the world”. This has resulted in considerable new openings for economic development and employment-led paths out of poverty for hundreds of millions of people, but also the danger of global competitive processes placing downward pressures on working conditions and respect for fundamental rights. The onward process of the internationalization of production coincides with the continuation of primarily nationally-based labour-market institutions, legislation and processes, with consequences for the future governance of work.

29. The internationalization of labour markets can also be seen in the migration of increasing numbers of workers between countries in search of work. The level of international migration stands today at 232 million women and men, representing total growth of over 50 per cent since 1990. While they contribute significantly to the labour markets in their host countries, they

each of them to give attention to the issues arising from the future of work initiative.

17. The 108th Session (2019) of the Conference would be the culminating event of the initiative. It would seem appropriate to give over a large part, or all, of this centenary Conference agenda to the initiative, within the limits set by the Constitution and other necessary work. Guidance on how this might be foreseen would be particularly valuable at this stage.

18. On the understanding that the report of the high-level commission on the future of work would be a key document presented to the Conference, it would be possible to examine it as a whole in a continuous plenary debate or to deal with specific themes arising from it in the technical committees or elsewhere in interactive sittings.

19. In any case, decisions on the organization of the 108th Session (2019) of the Conference should be guided principally by the need to ensure that the key objective of generating concrete guidance for the future direction of the ILO in its second century is met. With this in mind, a crucial question is whether the Conference should adopt a solemn “Centenary Declaration”. The occasion would seem to demand it. But if it is to be of more than symbolic or ceremonial value, serious advance consideration will need to be given to its substantive content and political purpose.

Some practical considerations

20. Considerable organizational and administrative efforts will be required for the ambitions outlined in this Report on the future of work initiative to be realized. While the majority of substantive activities will not be undertaken within the Office, it will be required to launch, coordinate and process the initial stage of reflection, to service the commission and, as always, to make preparations for the 108th Session (2019) of the Conference.

21. Consequently, it will be necessary to establish a dedicated unit within the Office, headed by an adviser on the future of work, and to mobilize financial resources to cover this work and other aspects associated with implementing the initiative. The scale of the activities undertaken will ultimately depend both on the level of active engagement demonstrated by constituents and others in the initiative, and on the material means available to translate that engagement into concrete outcomes.

22. On each count, the support of member States will be decisive.

Chapter 2

The world of work today

23. The best point of departure for an examination of the future of work is a baseline understanding of what the world of work looks like today. What are the circumstances of our planet's approximately three billion strong workforce? Where are the most significant decent work deficits?

Jobs, poverty and social protection

24. While the world as a whole has attained a level of prosperity higher than ever before, the current trend rate of global economic growth remains significantly lower than before the financial crisis struck in 2008. World unemployment today already stands at just over 200 million. That is some 30 million higher than in 2008, and when those who have dropped out of the labour force are taken into account, a “jobs gap” of about 62 million jobs is apparent, a measure of the toll that the crisis has taken on employment. Youth unemployment stands at a much higher level than the average unemployment rate for the general population,

1 ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, Geneva, 2015.

2 ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, op. cit.

3 ILO: *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth*, Geneva, 2013.

38. Despite the extraordinary development of production through successive technological revolutions, this basic imperative to work is still with us in the contemporary world. Fundamental human needs still go unmet and the war on want is unfinished because poverty persists; a large part of the global workforce is still engaged in subsistence production.

39. The international community returns to this reality this year as it sets the post-2015 development agenda. As it does so, increasing attention is being devoted to a reexamination of one long-standing and seminal assumption – that meeting human needs is by definition dependent upon ongoing economic growth, and that the capacity to do so is predicated on gross domestic product per capita. The idea that alternative yardsticks can better measure human welfare and happiness is taking root, not as an abstract concept but as a concrete parameter of policy-making. It is given extra impetus by environmental considerations – equally to the fore now as the international community approaches the United Nations Climate Change Conference in Paris in December – given the awareness of planetary limits to ongoing gross domestic product growth, at least under current conditions of production.

40. The implications of these developments raise the prospect of a fundamental recasting of the place of work in society.

41. In this macro context, the work experience of individuals in society must also be examined, as a building block of our understanding. We know that work has the capacity to destroy lives – 2.3 million die each year because of work,¹ 21 million are in forced labour² and 168 million children work. The ILO is responsible for ending such situations and it must combat the continued prevalence of poverty at work.

42. But its responsibilities go beyond that. The Declaration of Philadelphia refers to the need to act to ensure that workers “can have the satisfaction of giving the fullest measure of their skill and attainments and make their greatest contribution to the common wellbeing” and refers to the right to pursue “their spiritual development” as well as “their material well-being”. Embedded in the ILO’s mandate is the idea that work should be an act of self-realization, imbued with the notion of personal and collective purpose. Work must certainly meet material needs, but it must also respond to an individual’s quest for personal development and the instinctive desire to contribute to something larger than one’s own or one’s family’s welfare.

43. Sigmund Freud said “work is the individual’s link to reality” and when that link is broken through unemployment the consequences for the individual are serious, and in the long-term devastating – extending even to health status and longevity. Access to work is a precondition for personal development and social inclusion. But this can be more or less satisfactory, depending on the nature and the conditions of the work undertaken. The individual will want to find meaning and purpose in work and material compensation for it that allows him or her to become an independent, full and valued actor in society. The workplace itself is also where socialization processes initiated in education are deepened and where many of the individual’s social relations are forged and maintained. These are all reasons why the future of work will dictate many facets of the future of our societies.

often experience high unemployment and considerable insecurity, sometimes even open xenophobia and racism. Such pressures have also generated difficult political controversy.

The quality of work

30. Globally, half of the labour force is working and producing in the informal economy.⁴ Although the informal economy is largest in the developing countries, informality continues, and is even growing, in the industrialized countries.

31. Each year, some 2.3 million workers lose their lives, and there is a heavy burden in terms of occupational diseases, with a high social and economic cost for workers, employers and social protection systems as a whole, amounting to 4 per cent of global output. There is also growing awareness of the human and economic costs of current levels of mental stress at work. In many advanced economies, the number of working-age people who can no longer work as a result of poor health or disability now exceeds the number of people who are unemployed.

32. Universal respect for fundamental principles and rights at work remains a distant prospect. While there have been considerable advances, there have also been setbacks in recent years. Half of the world’s workers are in countries that have not yet ratified the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948, (No. 87); there are still 168 million child labourers and 21 million victims of forced labour; and the world of work is still affected by deeply ingrained discrimination, on the grounds of gender – as already noted – but also on other grounds, including ethnicity, religion and disability.

Likely future developments

33. Whatever we think of them, the circumstances of the world of work are the outcome of a myriad of decisions taken, in the public and in the private domains, nationally and internationally, and with regard to all aspects of policy. Equally, and notwithstanding already observable dynamics of change and some very harsh realities, the future of work is what we will make it. The challenge is to make it the one we want.

Chapter 3

The centenary conversations

34. As indicated in Chapter 1, a broad framework is needed to give the future of work centenary initiative the necessary structure and focus for concrete results to be obtained.

35. One way of achieving this would be to group inputs in the first stage of reflection into four “centenary conversations”, each of which would address a broad area of key significance. The four conversations suggested here should be regarded as non-exclusive and indicative; contributions may address more than one of them and all inputs relevant to the future of work should find a place within them.

Work and society

36. The idea that work is crucial to achieving social justice presupposes a notion of the place and function of work in society. The ILO rarely pauses to examine that notion, but it is the compass with which it needs to find its road forward.

37. From the earliest times, the purpose of work has been to meet basic human needs. Initially it was defined by the prerequisites of survival itself, and then, as productive capacities increased and surpluses were generated, it extended to the satisfaction of other needs, notably through specialization and direct or monetized exchange.

1 ILO: *Safety and Health at Work: A Vision for Sustainable Prevention*, XX World Congress on Safety and Health at Work 2014: Global Forum for Prevention, 24–27 August 2014, Frankfurt, Germany, (ILO, Geneva, 2014).

2 ILO: *Profits and poverty: The economics of forced labour*, Geneva, 2014.

4 ILO: *Transitioning from the informal to the formal economy*, Report V(1), International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014.

the participation of women in line with internationally agreed targets, already invites reactions of resignation. Yet, at national level no government and no candidate for office can renounce the objective of full employment nor tell an electorate that there will not be enough jobs; obstacles may be highlighted, warnings of a long road ahead given, but the goal remains.

51. That political imperative coincides with the ILO's constitutional obligation to promote full employment and rising standards of living. In addition, our Organization is committed to ensuring that jobs meet the quality criteria of decent work.

52. There is inherent danger in adhering in words and principle to a policy objective – however commendable – that one believes to be unattainable or does not actively prioritize and pursue in practice. It erodes credibility and invites inevitable failure. Not just for these reasons, but above all because to do otherwise would be an abdication of a fundamental responsibility, the ILO has to pursue and promote decent work for all as an essential, realizable and urgent necessity and not as an act of faith.

53. This accepted, the experience of recent decades, and most particularly that of the post-crisis period, poses a prior and legitimate question to those striving to bring about conditions of full employment in the future. It is whether or not something has fundamentally changed in the workings of the global economy, some tectonic reorganization, which renders the policy instruments now at the disposal of national and international policy-makers incapable of generating the jobs that are needed in sufficient quantity and quality. That question is closely related to the attribution of current growth and employment trends to the cyclical impact of the crisis or more permanent structural factors.

54. In short, do we need to use the policy tools we already know about, but use them better and with a greater dose of international cooperation and coordination, or do we need to substitute or supplement them with entirely new and innovative approaches and policies? In either case, renouncing the commitment to full employment is not an option. From this starting point, the centenary conversation about decent jobs for all will need to address a wide range of employment policy questions.

55. In the event that a qualitative shift to entirely new instruments is required, the conversation itself will need to break entirely new ground to give substance to them. The idea that the global economy is not able to generate enough jobs within established policy parameters may warrant examination of innovative methods of distributing available work and of compensating it. Two commonly identified sources for future job growth in both developing and industrialized countries are the green economy, given the need to invest heavily in energy-efficient infrastructure and production, and the care economy, given the aging population in much of the world. But what will it take to realize that potential? Already, many existing needs for care either go unmet because of financial constraints or are covered by resorting to underpaid or unpaid carers, and the world is challenged by the imperative of funding equitably the transition to a sustainable growth model.

56. The conversation will also need to address long-standing employment-related trends, with the impact of technological innovation foremost among them. The debate about the disruptive effects of technological change on jobs is some two centuries old, and the encouraging conclusion to be drawn from the historical record is that, notwithstanding the disruption it inevitably brings, over the long term it has created more

44. It is tempting – but wrong – to extrapolate from the experiences already observable in the most advanced economies as a best estimate of what the future will look like, because developing and emerging economies may well follow distinctly different paths than the early industrialized economies. Nevertheless, some considerations do seem to be of general relevance.

45. The prospect of a single job for a working life has become outdated in today's world of work. The question is then the extent to which this archetype (if it ever really existed as a general norm) is to be replaced by ever more flexible, short-term and transient forms of work, with workers being increasingly mobile spatially and functionally, and what that would mean for their insertion in society. At the same time, work units are becoming smaller and more dispersed, and workplace locations more disconnected from communities. There are concerns that strong social networks based on common experiences at work, personal relationships forged over long periods and the commitments that emerge from stable employment relationships are at risk of being eroded and replaced by situations that strip individuals of the social identity that work can confer and leave them isolated, insecure and alienated by the work experience.

46. That dystopian vision can be set against another which stresses the freedoms and opportunities which can arise from dynamic labour markets offering unprecedented choice and rewards for individuals ready to take advantage of them, and with the skills to be able to do so. The increasingly knowledge-based economy places a dividend on cognitive capacities and offers new perspectives to enrich the content and meaning of work and give the individual greater control over it, representing a marked improvement over the fragmentation and routine, if not outright drudgery, of industrial or preindustrial times. Here the emphasis is on individual initiative and responsibility, rather than familiar collective mechanisms, to mediate the relationship between work and society.

47. Neither of these two outcomes is a necessary future consequence of current world of work dynamics, nor are they mutually exclusive. In fact, they can easily coexist in increasingly segmented and unequal labour markets. It is perhaps precisely this danger of growing segregation and inequality at work solidifying into divided and unjust societies that most needs to be addressed.

48. A future of work conversation that tackles this and related matters will be dealing not with soft issues, but with some of the hardest problems we have before us.

Decent jobs for all

49. Where will the jobs come from, and what will they be like? In the minds of the public and of political leaders around the world there are no more pressing questions relating to the future of work. And with the global economy in danger of sliding into a permanent state of slow growth those concerns seem well-founded. With current forecasts being for further increases in already unacceptably high unemployment, fears that the global jobs machine is broken, or at least malfunctioning badly, are widely prevalent.

50. The simple fact that the world needs to create 600 million new jobs by 2030 (the overwhelming majority in developing countries) ³ just to get back to pre-crisis levels of employment, to employ the young people entering the labour market and to boost

³ ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2015*, op. cit.

The organization of work and production

62. An increasingly globalized economy experiencing rapid and deep change under the impetus of technological transformations and a constant quest for increased competitiveness, and conditioned by an evolving policy agenda and, more recently, renewed geopolitical tensions, is generating major developments in the way that work and production are organized.

63. These developments are the result of the interplay between public policy decisions and private initiative. The State, individually at the national level, and collectively at the regional or global level, sets the regulatory framework. In the public sector it also organizes work directly as an employer, and in that capacity has brought in extensive reforms. But it is above all in the private sector, where most jobs are and most new ones are created, that the real impetus and impact of the reorganization of work and production are to be found. The enterprise is the key vector of change, and this centenary conversation should help the ILO better understand the dynamics of the enterprise and how it will shape the future of work.

64. In public and ILO discourse, enterprises tend to be placed in binary fashion into the categories of micro-, small and medium-sized enterprises on the one hand, and large and sometimes multinational ones on the other, no doubt failing to do justice to the real-life variety of experiences, not least that of informality. This Conference is giving attention to small and medium-sized enterprises at its current session, but change is impacting on all enterprises, albeit in different ways. While there is little question that the enterprise will continue to be the essential unit of work and production, very fundamental questions are posed about what it will look like in the future and how it will operate.

65. There are a bundle of interrelated characteristics that have tended to define our general understanding of the nature of the enterprise over the last century. Among them has been its identity as the producer of goods and services through the direct employment of a workforce on a stable and relatively long-term basis. But that archetype is being increasingly called into question by current processes of change.

66. Over and above the largely assumed reality that a lifelong attachment to a single enterprise employer is no longer a generalized societal expectation, the very existence of the employment relationship as the normal contractual arrangement between enterprise and worker is being called into question. Where it does exist, that relationship may increasingly depart from the classic full-time, open-ended relationship, taking instead one of a variety of “non-standard” forms, including part-time, fixed-term and flexible contracts. Beyond this, there are also instances of enterprises dispensing with a directly employed workforce altogether, or for large parts of their operations, generally through processes of subcontracting, outsourcing, third-party agencies, and the operation of supply chains, which are increasingly taking on a global dimension. In the most far-reaching cases, business models have appeared in recent years which, through the mediation of Internet-based technologies, connect individual demanders of goods and services with those in a position to supply them, in a transient commercial relationship that lasts no longer than the time taken to deliver that product or service.

67. With enterprise dynamics in a phase of such flux and uncertainty, it would be premature to draw generalized conclusions from a limited set of examples. But enough is already evident for some key questions to be addressed. The fact

employment than it has destroyed, and has pushed overall living standards to new levels.

57. The question today is whether the unfurling technological revolution identified by many observers, symbolized by the application of “big data” and of 3D printing and robotics to manufacturing, is so far-reaching in its labour-replacing potential that it is inherently different from what has been experienced in the past, and on balance is an inhibitor rather than a generator of decent work.

58. In any case, any attempt to resist innovation should not so much be considered misguided or self-defeating, but quite simply impossible; there can be no credible way of doing so. The policy challenge lies rather in managing the change, and that includes ensuring that the benefits of new technologies based on extraordinarily advanced knowledge and capacities are widely diffused, both within and between nations, rather than becoming the basis of even greater divisions, which could dangerously deepen already existing conditions of advantage and disadvantage.

59. In part, this must address the wider matter of skills and training as a key component – although no panacea – of a future agenda for full and decent employment for all countries, including the least developed. The buzzwords “skills mismatch” and “employability” have become popular in recent years, but have done more to highlight a fairly evident problem than to stimulate action on a scale that could respond to it effectively. In the process, however, a better appreciation has emerged of the complexity of the issues involved and the nature of the obstacles to progress. Certainly, there is a need to invest in the cutting-edge skills required in the new knowledge economy, and for a better connection to be established between educational systems and business needs. The access of many to labour markets is hindered by an absence of soft skills and by behaviour and attitudes that are the consequence of social exclusion and deep disadvantage.

60. This situation is illustrative of the wider need for targeted policies that respond to the needs of groups whose disadvantaged position in labour markets is so universal and so marked that it can only be the result of deep-seated structural factors operating almost everywhere. The well-known cases are those of young people, of women and of the disabled (although the list of disadvantages does not end with them), all of whom have reason to think that responses to their specific circumstances are badly overdue.

61. Evidently, the backdrop to all of these issues is the macroeconomic management of the global economy. To the extent that that management succeeds in restoring sustained, strong and balanced growth, the goal of decent jobs for all is correspondingly advanced, while secular stagnation would add to the already formidable dimensions of the challenge. This global macroeconomic agenda for jobs, growth and development, and the ILO’s mandated and established contribution to it, constitute a vitally important variable in the conversation. And it should not be forgotten that the interaction of divergent national and regional development experiences with demographics and other factors will, on current trends, continue to broaden the gap between the geographical locations where decent jobs are available and the geographical locations where the people who need access to them actually are. Consequently, the ILO’s agenda for fair migration will also need to be integrated into this complex, crowded and crucial centenary conversation.

resources to productive investment has always been acknowledged. The Declaration of Philadelphia mandated the ILO to examine and consider financial policies and resources to assess their contribution – or otherwise – to the Organization’s social justice objectives.

74. Nevertheless, the greatly increased influence of the financial economy over the real economy, evident not only in episodic finance-induced crises of increasing frequency and gravity, but also in a permanent state of affairs characterized by the concept of “financialization” of the world of work, raises the concern that this relationship has become deleterious to the functioning of enterprises and the operation of the productive economy. The pursuit of high levels of short-term returns, to the detriment of the sustainability of enterprises and employment, has been one observed effect, while the post-crisis period has seen the choking off of finance to viable enterprises – particularly small and medium-sized ones. The advent of crowdfunding may provide some welcome relief in specific cases, but finance will do much to determine how the world of work will function in the future and there needs to be a place for it in this conversation.

The governance of work

75. Societies seek to exercise governance over the way work is carried out through a combination of instruments: laws and regulations, voluntarily concluded agreements, labour market institutions, and the interaction of governments and organizations of employers and of workers. These have generally been developed in accordance with underlying social norms – unwritten but powerful collective ideas about what is fair and acceptable and what is not. At the international level, these have been embodied in the ILO’s goal of social justice, but that universal mandate encompasses a rich variety of national specifics and is none the weaker for it.

76. The unique and historic role of the ILO has been to take these tools of governance and apply them at the international level, with ever greater scope as its membership has expanded to near universality. That endeavour was genuinely historic in its conception, and remains hugely ambitious. Over the years it has had to confront major challenges which, for the most part, it has managed to do with notable success.

77. The core of the international governance of work is the adoption of international labour Conventions through tripartite negotiation which, when ratified, have the force of international law and are subject to ILO supervision. Three underlying threads of logic can be detected in that system: the need to establish a level playing field between member States on the basis of common standards; the shared objective of establishing universal respect for fundamental principles and rights at work as set out in the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work; and the idea that international labour standards – including non-binding Recommendations – should provide a framework of guidance for member States as they seek to marry economic growth with social progress.

78. Controversy, particularly since 2012, centred on the right to strike, has revealed the very firm support of governments, employers and workers for the ILO’s key international standards-based global governance function. They want it to work well, to have authority, and to be strengthened. Through the standards centenary initiative, the ILO is addressing the admittedly complex issues that must be tackled to ensure this happens, and recent developments open up encouraging avenues for progress.

79. A number of fundamental questions about the appropriate

that the long-term trend of increase in the percentage of wage and salary earners in the global workforce has now stalled shows that important and widespread processes are at work, and that the idea that progress in labour markets can be schematized as a one-way street from informality to formal employee status may be significantly misplaced. There is increasing probability that various permanent forms of self-employment will become alternative destinations.

68. If so, the question that arises is whether and how this matters, and what the implications are for the pursuit of the ILO’s mandate for social justice.

69. Given that enterprises themselves are the primary drivers, it would seem axiomatic that these developments act unambiguously to their advantage. Yet there may be limits to the benefits to be gained by enterprises from this type of change. Particularly where specialized and sought after skills are in play, employers will be anxious to retain employees. Moreover, worker identification with, and commitment to, an enterprise can make a substantial difference to its performance. High-involvement work systems are recognized as being beneficial to enterprise performance, and employers will certainly be conscious of the downside risk of weakening or dissolving such connections with employees.

70. For workers, the emphasis is most frequently placed upon the disadvantages resulting from the increase in “non-standard” forms of work organization, in terms of loss of employment and income security in particular. Ongoing and difficult debate – including in the ILO – about how to reconcile the needs of enterprises with the interests of workers, most neatly encapsulated in the idea of “flexicurity”, should not, however, obscure other aspects of innovative work forms. With information and communication technologies also providing increased scope for remote working, new opportunities exist to reconcile professional and family responsibilities through more satisfactory and equitable work–life balance, with women potentially the principal beneficiaries. Here, too, there are concerns as well as hopes; a blurring of the spatial and temporal boundaries between work and the private sphere provokes disquiet in some quarters, and echoes of pre-industrial organizational forms. Processes of change that allow the individual to be more at home in their work, but also more at work in their home, could prove a mixed blessing for some.

71. More generally, these developments provide society as a whole with some broader policy challenges. It is already evident that they are testing the capacity of tax and social protection systems, which have for long periods been designed on the basis of the assumed template of a standard employment relationship (and nuclear family), to adjust to new realities. In the absence of such adjustments, the danger is that key areas of public policy beyond the immediate labour market arena could be badly disrupted by what happens in the world of work. This has implications too for the many countries that are still putting in place sustainable systems of social protection.

72. The global financial crisis of 2008 rapidly generated the great recession, with dramatic consequences for employment and living standards that are still being felt around the world in both developing and industrialized countries. It was a sharp and painful reminder of the influence of the world of finance over the world of work.

73. There is nothing new or surprising about the existence of this relationship; the crucial role of financial institutions in directing

84. The record of achievement of tripartism, internationally and nationally, can go a long way to countering these arguments, not least in the harsh light of conditions imposed by the current global crisis. But they have gained ground from the falling membership of some workers' and employers' organizations, and will continue to do so should those trends continue. If the representative legitimacy of the partners to engage in social dialogue is called seriously into question, the place of tripartism as a keystone of governance will be too.

85. The future of trade unions and of employers' organizations must therefore be part of this centenary conversation. It is understood that strong, democratic, independent organizations interacting in conditions of mutual trust and respect are the preconditions for credible social dialogue. The question then is, what part will the future world of work accord to such organizations, and how will they contribute to shape that future?

86. Underpinning all of these considerations concerning the governance of work is the simple reality that, for most enterprises and workers, governance occurs through the operation of national labour-market institutions, such as ministries, tripartite councils, employment offices, labour inspectorates, health and safety authorities, and vocational training institutions. The way these operate varies enormously across ILO member States; some have remarkable institutional capacities, others have very considerable institutional deficits. Moreover, their organization and functioning have evolved considerably over time, sometimes with a notable reallocation of responsibility between public and private sectors. They too have an important role to play in determining the future of work.

Chapter 4

The future of social justice

87. The turbulence of our times – economic, social and political – makes the achievement of social justice very much an agenda for today. Perceptions of unfairness are among the most powerful causes of instability in many societies, including some where peace is threatened or has already been undermined. The considerations that moved the founders of the ILO to make social justice the ultimate goal of an organization whose everyday business is the world of work, established a nexus and responsibility that remain unchanged nearly 100 years later. Consequently, when governments, employers and workers come together at the ILO to seek consensus on the very many work-related matters that come before them, they must always be guided by the requirements of social justice.

88. That fundamental logic means that the future of work centenary initiative also relates to the future of social justice. The concrete results that come from it, whatever form they may take, must provide material guidance to the ILO, in particular as to how that cause can be advanced. This is clearly a values-led agenda; necessarily so in the light of the ILO's unchanging mandate. It is an agenda in which governments, employers and workers all have a major interest, and to which they have an enormous contribution to make. It is also an agenda that the world needs to see succeed.

89. These are all good reasons to join forces in the future of work centenary initiative.

level of detail, the nature of and the content of international labour market regulation and how it may be made more effective constitute the context for the detailed work that lies ahead, for example through the Standards Review Mechanism. On the one hand, the trend in recent decades has been towards deregulation in many countries – and the large number of workers in the informal economy who fall outside the realm of governance altogether cannot be overlooked – but on the other, labour standards are increasingly recognized as key components of regional and subregional integration processes and of a rapidly increasing number of trade agreements at various levels. Moreover, the very processes of change that are transforming the world of work are themselves reason for renewed focus on standards, and in particular for the adoption or revision of standards in response to newly arising needs and circumstances.

80. In parallel to these legally grounded processes, the era of accelerating globalization has seen the explosive growth of a wide range of initiatives commonly grouped under the heading of corporate social responsibility (CSR). Whether or not these are properly regarded as elements of governance, they indisputably play an important role in guiding enterprise behaviour and consequently the conditions in which economic activities are performed.

81. The ILO has found it difficult to define its role in respect of CSR, even though its standards are frequently cited in the voluntary arrangements that companies are putting in place. The future of CSR is certainly highly relevant to the future of work, and in its relatively short existence it has evolved rapidly and is likely to continue to do so. In order to reach minimum thresholds of public credibility, CSR has already been challenged to become more rigorous, and it is notable that governments and the international community are increasingly spelling out what they expect of business, above and beyond compliance with the law. This can be seen in national and regional CSR policies, and in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights. The distinction between the strictly legal and the purely voluntary seems to be getting blurred, not least as accountability and reporting mechanisms are tightened. This situation has a precedent going back to the adoption in 1977 of the ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, and the Conference discussion next year on decent work in global supply chains will possibly add to it new, as yet unknown, elements.

82. It is evident from its tripartite structure that the ILO regards governments and workers' and employers' organizations, and the processes of social dialogue that bring them together, as key to the governance of work. Tripartism has served the ILO and its member States well for nearly a century, but it is not without its detractors or its challenges.

83. Among the more frequently heard reproaches of bipartite or tripartite dialogue is that it tends to act against the requirements of prompt and decisive decision-making. When major and difficult adaptations are needed in the face of rapidly changing conditions or even crises, the types of compromise resulting from such processes may be seen not to go far enough or quickly enough. Worse still, the positions taken by social partners may be characterized as special pleading by vested interests to the detriment of the common good.

کنفرانس بین المللی کار

مدرک موقت اجلاس ۱۰۴، ژنو، ژوئن ۲۰۱۵

چهارمین موضوع دستور کار: موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال شایسته و مولد

گزارش های کمیته در خصوص موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال: مصوبه و نتایج ارائه شده برای تصویب توسط کنفرانس

مدرک موقت مشتمل بر متن مصوبه و نتیجه گیری های ارائه شده توسط کمیته در خصوص موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال است که توسط کنفرانس تصویب خواهد شد.

گزارش کمیته در خصوص شرح مذاکرات آن در وبسایت کنفرانس در بخش مدرک موقت ۲-۱۱ منتشر شده و برای تصویب توسط کنفرانس منوط به انجام اصلاحات ارسال شده است. اعضای کمیته می توانند تا ساعت ۱۳ روز ۱۳ ژوئن ۲۰۱۵ آن را تسلیم نمایند.

مصوبه پیشنهادی مربوط به موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال شایسته و مولد

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار در اجلاس ۱۰۴ خود که در سال ۲۰۱۵ در ژنو برگزار شد،

با انجام مباحث عمومی بر مبنای گزارش شماره چهار با عنوان موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال شایسته و مولد،

۱. نتیجه گیری های زیر را تصویب می نماید؛ و

۲. از هیات مدیره دفتر بین المللی کار دعوت می نماید این موارد را در برنامه ریزی فعالیت های آینده به طور مقتضی مد نظر قرار دهد و از مدیر کل بخواهد در هنگام تدوین پیشنهادهای برنامه و بودجه آتی به این موضوعات توجه نموده و آنها را در زمان اجرای برنامه و بودجه دوره دوساله ۲۰۱۶-۱۷ تا حد امکان به مورد اجرا گذارد.

نتیجه گیری های مربوط به موسسات کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال شایسته و مولد

مشارکت موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال شایسته و مولد

۱. موسسات اقتصادی خرد، کوچک و متوسط برای تحقق کار شایسته و مولد و رفاه حیاتی هستند. اینگونه بنگه ها در سراسر جهان دو سوم همه مشاغل را تشکیل می دهند و اکثر شغل های جدید نیز در قالب اینگونه موسسات ایجاد می شود. این بنگه ها در کنار سایر موسسات به رشد اقتصادی کمک می کنند، از نوآوری و تنوع اقتصادی حمایت می کنند و معیشت مردم را تامین می کنند.

۲. موسسات اقتصادی کوچک و متوسط (SMEs)، وسیله ای برای ایجاد اشتغال بیشتر و مولدتر و کار شایسته برای همه هستند. موسسات کوچک و متوسط پایدار موجب رشد مشاغل مولد و درآمد، کاهش فقر و

نابرابری ها، و غلبه بر کمبودهای کار شایسته می شوند. توصیه نامه شماره ۱۸۹ در خصوص اشتغالزایی در موسسات کوچک و متوسط مصوب سال ۱۹۹۸؛ توصیه نامه شماره ۲۰۲ کف حمایت های اجتماعی مصوب ۲۰۱۲؛ نتیجه گیری های مربوط به ترویج موسسات اقتصادی پایدار مصوب اجلاس ۹۶ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۰۷؛ بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار سازمان بین المللی کار و اسناد پیرو آن در سال ۱۹۹۸؛ دستور کار جهانی اشتغال مصوب سال ۲۰۰۳؛ و بیانیه سازمان بین المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه در سال ۲۰۰۸ از جمله اسناد راهنما برای ترویج و حمایت از موسسات اقتصادی کوچک و متوسط به شمار می روند.

۳. موسسات کوچک و متوسط از نظر اندازه، بخش، اقتصاد روستایی در برابر اقتصاد شهری، میزان رسمی بودن، گردش مالی، رشد و سن بنگاه و نیز کشور محل وقوع آن متفاوت هستند. تنوع موسسات خرد، کوچک و متوسط چالشی برای تدوین سیاست های مربوطه ایجاد می کند. در واقع یک سیاست واحد برای همه نوع موسسه کوچک و متوسط نمی توان یافت. ۴. کشورهای عضو باید با مشورت با سازمان های نمایندگی کارفرمایان و کارگران و با در نظر گرفتن شرایط اجتماعی و اقتصادی داخلی خود، موسسات کوچک و متوسط را تعریف و تبیین نمایند. این تعاریف معمولاً به تعداد کارکنان، گردش مالی سالانه یا ارزش دارایی های بنگاه بستگی دارد. ۵. درخصوص تعداد مشاغل ایجاد شده توسط موسسات کوچک و متوسط اقتصادی دلایل متقن تجربی وجود دارد. در مورد کیفیت شغل ها در موسسات کوچک و متوسط و نیز مولد بودن و پایداری موسسات کوچک و متوسط شواهد و مدارک کافی و مناسبی در دست نیست.

شناسایی و غلبه بر معضلات پیش روی موسسات کوچک و متوسط و کارگران آنها

۶. تنگنای پیش روی موسسات کوچک و متوسط بسیار متفاوت هستند و شایسته است درون بافت خاص ملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و بر اساس ویژگی های بنگاه تمیز داده شوند. کشورهای عضو با این شناخت که محیط مناسب برای رشد موسسه کوچک و متوسط و کاهش کمبودهای کار شایسته امری حیاتی است باید اطلاعات مربوط به موسسات کوچک و متوسط را گردآوری و به صورت دوره ای روزآمد کنند، و به منظور ایجاد مبنای سیاستگذاری مبتنی بر شواهد در این حوزه، این آمار و اطلاعات را بر حسب ویژگی های بنگاه تفکیک نمایند.

۷. در مواردی که دسترسی به آمار و اطلاعات امکانپذیر است، نشان می دهد که کمبودهای کار شایسته عموماً در موسسات کوچک و متوسط نسبت به تشکیلات بزرگ مشهود تر است. با این حال، لاز است اطلاعات بیشتری در مورد مقیاس و دامنه اینگونه کمبودها در اختیار قرار گیرد. پیشرفت چشمگیری در زمینه تعریف عملیاتی از کیفیت اشتغال حاصل شده است. در حالی که هیات مدیره سازمان بین المللی کار هنوز با شاخص های کار شایسته سازمان بین المللی کار موافقت نکرده است، این

شاخص ها چارچوب مرجع مفیدی برای سنجش و ارزیابی ایجاد کرده است که کشورهای عضو می توانند برای تدوین اطلاعات خاص مربوط به موسسات کوچک و متوسط از آنها بهره مند شوند. کارگران موسسات کوچک و متوسط در برخی کشورها کلاً یا جزاً از قوانین کار شامل حقوق آزادی انجمن و حق مذاکرات جمعی مستثنی شده اند. در حمایت از قانونگذاری باید موضوع پوشش مناسب و حمایت از همه مقوله های کارگری و واحدهای اقتصادی نیز تضمین شود.

۸. یک محیط مناسب به ویژه برای غلبه بر معضلات پیش روی موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و کارگران آنان و برای ایجاد اشتغال شایسته و مولد حائز اهمیت است. یک محیط مناسب برای تشکیل و پایداری موسسات اقتصادی نوپا حیاتی است. روش شناسی سازمان بین المللی کار برای ایجاد محیط مناسب برای موسسات اقتصادی پایدار (EISE) یک ابزار نوید بخش است که می تواند برای تدوین نقشه های راه اصلاحات بر مبنای گفتگوی اجتماعی، شامل اقداماتی نظیر بهبود شرایط کارگران و نیز پایداری موسسات کوچک و متوسط به کار آید. یک محیط مناسب برای بنگاه های پایدار یکسره به دنبال بهبود چشم اندازهای اقتصادی موسسات کوچک و متوسط، غلبه بر کمبودهای کار شایسته برای کارگران و ضمانت فعالیت های اقتصادی و پایداری زیست محیطی است.

۹. اقدامات خاص برای بهبود محیط مناسب باید در راستای نتیجه گیری های سال ۲۰۰۷ در زمینه حمایت و ترویج بنگاه های اقتصادی پایدار باشد اما نباید به آن محدود شود. این اقدامات باید موارد زیر را شامل شود:

(الف) ساده سازی مقررات بیش از حد پیچیده، با مشورت با سازمان های حائز اکثریت نمایندگی کارفرمایان و کارگران، ضمن حصول اطمینان از برخورداری کارگران از حمایت ها و شرایط کاری مناسب. قوانین و مقررات جدید باید با عنایت به آثار احتمالی آنها بر موسسات کوچک و متوسط و رفاه و آسایش کارگران در موسسات کوچک و متوسط پیش از ارائه اینگونه قوانین طراحی شود. (ب) بهبود دسترسی موسسات کوچک و متوسط به مسائل تامین مالی از طریق اقداماتی نظیر وثایق وام، کمک های بلاعوض به بنگاه های نوپا، تسهیل تامین مالی گروهی، موسسات مالی ویژه هر بخش فعالیت، بهبود سواد و آگاهی مالی یا شمول بهتر مالی به عنوان بخشی از سیاست های مربوط به رسمی سازی موسسات خرد و کوچک.

(ج) خوشه بندی، شبکه سازی، ایجاد پیوند با برنامه های فن آوری، و زنجیره ارزش و توسعه اقتصاد بومی برای رفع کمبود دامنه و رتبه بندی فعالیت موسسات کوچک و متوسط. تعاونی ها و اتحادیه های تعاونی می توانند روش های مؤثری برای تحقق رتبه بندی و جایگاه بهتر اینگونه موسسات در بازارهای عرضه و نهایی و نیز بسیج پس اندازها و ارتقاء پوشش تامین اجتماعی باشند. ایجاد محیط مناسب برای تعاونی ها، به خصوص در مناطق روستایی، نیازمند توجه ویژه است.

(د) رفع کمبودهای کار شایسته در موسسات کوچک و متوسط، از جمله محدودیت های اعمال حقوق بنیادین کارگران و تحقق شرایط بهتر کاری. اقدامات شفاف برای غلبه بر اینگونه نقیصه ها لازم است.

(ه) سرمایه گذاری عمومی در زیرساخت ها و نیز آموزش و پرورش و فن آوری که موسسات اقتصادی کوچک و متوسط به آنها متکی هستند. در این مورد می توان از طریق اعمال سیاست های خاص موسسات کوچک و متوسط در برنامه های ملی توسعه و سیاست های عمومی، به نحو احسن به اصلاحات دست یافت. این موارد توجه خاص به نوسازی نظام آموزش و پرورش فنی و حرفه ای، یادگیری مادام العمر و طرح های کارآموزی کیفی با همکاری شرکای اجتماعی در پاسخ به نیازهای مهارتی موسسات کوچک و متوسط و فراهم آوردن فرصت ارتباط با آموزش های حرفه ای و کارآفرینی را شامل می شود. دسترسی ساده به حوزه های تجارت عمومی و مهیا بودن منطقه بندی کسب و کار می تواند در رقابت عادلانه به کمک تجار کوچک بیاید.

(و) حمایت از رسمی سازی موسسات کوچک و متوسط در راستای توصیه نامه آتی در زمینه گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی^۱.

۱۰. موسسات اقتصادی کوچک و متوسط یکی از تامین کنندگان اصلی اشتغال هستند اما میزان مولد بودن آنها به شدت پایین است. ارتقاء بیشتر ارزش افزوده فعالیت های این موسسات و بهره وری کل عوامل (TFP)، همراه با روابط مناسب محیط کار برای پیشبرد کیفی محصول و بهبود منابع و کارایی انرژی می تواند به غلبه بر این نقیصه کمک کند.

۱۱. ساختارهای ایمنی و بهداشت حرفه ای باید برای ایجاد فرهنگ پیشگیرانه ایمنی و بهداشت کار و رفع موارد بی تناسب وقوع حوادث شغلی و مشکلات بهداشت حرفه ای در موسسات کوچک و متوسط تدوین شود. این امر نه فقط موجب جلوگیری از تراژدی انسانی می شود بلکه به شدت هزینه فایده است و بهره وری را بالا می برد. این اقدام مستلزم وجود یک چارچوب مناسب قانونی، ظرفیت های اجرای متناسب، ابزارهای سنجش آماده و مهیا، خط مشی بومی شده و نیز کمک رسانی موثر به موسسات کوچک و متوسط و کارگران آنها برای پرکردن شکاف های اطلاعاتی است.

الزامات کار چیست؟ سیاست های عملی موسسات کوچک

و متوسط برای ایجاد اشتغال مولد و کار شایسته

۱۲. سیاست های مناسب و دقیق برای موسسات کوچک و متوسط و هم عرض با شرایط ملی می تواند به ایجاد شغل های بیشتر و بهتر کمک کند و رشد اقتصادی پایدار را تسهیل نماید. اینگونه سیاست ها باید در راستای سیاست های اصولی اقتصاد کلان، راهبردهای هدف گذاری شده برای بهبود اجرا و رعایت قانون، سیاست های آموزشی و مهارتی و ارتقاء

^۱ پس از تصویب احتمالی توصیه نامه توسط کنفرانس در تاریخ ۱۲ ژوئن، واژه "آتی" حذف خواهد شد و از آن پس به عنوان دقیق و شماره توصیه نامه اشاره خواهد شد.

گفتگوی اجتماعی، آزادی انجمن، مذاکرات جمعی و حمایت های اجتماعی باشد.

۱۳. در سیاست ها و اقدامات باید ویژگی های خاص بنگاه اقتصادی، ویژگی های گروه های هدف و شرایط ملی در نظر گرفته شوند. اقدامات آتی باید بر حمایت های یکپارچه متمرکز شود چرا که اثبات شده است این شیوه اقدام نسبت به برنامه های منفرد و جداگانه از کارایی بیشتری برخوردار است و باید با پایش کیفیت شغلی و پایداری بنگاه اقتصادی همراه شود. گفتگوی اجتماعی برای حمایت از سیاست های کارآمد موسسات کوچک و متوسط ضروری است.

۱۴. سیاست های موسسات کوچک و متوسط باید منسجم و مبتنی بر شواهد باشد. ارزیابی اثربخشی و کارایی هزینه اقدامات موسسات کوچک و متوسط نیازمند توجه و دقت است.

نقش های دولت ها و شرکای اجتماعی در حمایت از اشتغال مولد و کار شایسته در موسسات اقتصادی کوچک و متوسط

۱۵. کمیته، نقش های دولت ها و شرکای اجتماعی در ترویج و حمایت از موسسات اقتصادی کوچک و متوسط برای مشارکت در اشتغال و مولد و کار شایسته مصرح در توصیه نامه شماره ۱۸۹ و نتیجه گیری های سال ۲۰۰۷ موضوع ترویج بنگاه های اقتصادی پایدار را مجدداً مورد تاکید قرار می دهد.

۱۶. نقش دولت عبارت است از:

(الف) ایجاد و بهبود محیطی مناسب برای ترویج موسسات کوچک و متوسط پایدار و کار شایسته که در بندهای ۸ و ۹ برجسته شده اند؛
(ب) ضمانت اجرای استانداردهای کار و محیط زیست و خدمات عمومی کارآمد و به آسانی در دسترس و موسسات قوی؛

(ج) طراحی، تامین مالی یا تسهیل تامین مالی، اجرا، پایش و ارزیابی سیاست ها یا برنامه های هدف گذاری شده بر موسسات کوچک و متوسط و تقویت سیاست های عمومی دارای اهمیت ویژه برای غلبه بر معضلات پیش روی موسسات کوچک و متوسط و کارگران آنها؛

(د) گردآوری و گزارش دهی آمار و اطلاعات مربوط به جنبه های کمی و کیفی توسعه و اشتغال موسسات کوچک و متوسط، بذل توجه ویژه به موضوع جنسیت، در هنگام تامل بر موضوع دستمزدها، ساعات کار و توازن کار و زندگی، بهداشت و ایمنی شغلی، حمایت های اجتماعی، گفتگوی اجتماعی، نمایندگی اتحادیه کارگری و مذاکرات جمعی؛

(ه) اقدام به عنوان تامین کننده مسئول کالاها و خدمات از موسسات اقتصادی کوچک و متوسط؛

(و) ترویج، تسهیل و تشریک مساعی در گفتگوی اجتماعی؛ و

(ز) تلاش در جهت حصول اطمینان از اینکه کارگران موسسات کوچک و متوسط بتوانند حقوق بنیادین خود را در کار اعمال کنند؛ استانداردهای کار را از طریق سیستم های بازرسی و مدیریت موثر و کارآمد به اجرا در

آورند؛ سیستم های روابط صنعتی برای کاهش کمبودهای کار شایسته در موسسات کوچک و متوسط را ترویج نمایند؛ چارچوب های قانونی را برای راهبری طرح های کارآموزی کیفی مستقر نمایند که راهنمای آن سند تفاهم مشترک تشکل های تجاری کشورهای گروه ۲۰ و اتحادیه های کارگری کشورهای گروه ۲۰ در زمینه عناصر کلیدی دوره های کارآموزی کیفی است که با نیازهای کسب و کارها و منافع کارورزان مطابقت داشته، و آموزش و پرورش فنی و حرفه ای بسیار کیفی و روزآمد را تضمین می کند و ترتیبات قراردادی را برای کارورزان شامل می شوند.

۱۷. سازمان های کارفرمایی و کارگری می توانند نقش مهمی در کمک به موسسات کوچک و متوسط و کارگران آنها برای فائق آمدن بر معضلات و تنگناها ایفا کنند. این تشکل ها باید وزن نمایندگی موسسات کوچک و متوسط و کارگران آنها را در هر دو نوع تشکل ها افزایش داده و گفتگوی اجتماعی را بهبود بخشند و اعضای این سازمان ها را در مذاکرات جمعی یاری دهند. شرکای اجتماعی باید خدماتی را که برای اعضای خود در موسسات کوچک و متوسط مفید هستند تقویت کنند. این خدمات ابزارها و اطلاعاتی در زمینه حقوق، قوانین و مقررات کار، حمایت های اجتماعی و کمک های حقوقی، و نیز آموزش شامل کارآفرینی، راهنمایی در زمینه نحوه بهره مندی از خدمات دولتی و خصوصی حمایت از کسب و کارها، ارتباط با منابع پژوهشی و مشاوره، همکاریایی و مشاوره تجاری در زمینه روش های مسئولانه محیط کار را شامل می شود. این سازمان ها می توانند خدمات بیشتری را از طریق موسساتی چون تعاونی ها و اتحادیه های تعاونی ارائه کرده و تشکیل تعاونی های تولیدی و کارگری را تسهیل کنند. نهایتاً، این سازمان ها باید در زمینه ارزیابی و بهبود محیط مناسب کسب و کار با دولت ها همکاری کنند.

وظایف آتی سازمان بین المللی کار در زمینه اشتغال

مولد و کار شایسته در موسسات اقتصادی کوچک و متوسط

۱۸. سازمان بین المللی کار باید در تدوین و اجرای سیاست های موسسات کوچک و متوسط برای ایجاد اشتغال مولد و کار شایسته، کشورهای عضو را یاری دهد. سازمان بین المللی کار باید در تدوین سیاست ها و خط مشی های خود به نیازهای خاص موسسات کوچک و متوسط و کارگران آنها توجه ویژه نماید. سازمان بین المللی کار باید به صورت نظاممند اقدامات حمایتی برای ایجاد محیط مناسب موسسات اقتصادی پایدار و حقوق در کار از جمله بهداشت و ایمنی شغلی را در سیاست های موسسات کوچک و متوسط لحاظ نموده و بازرسی موثر کار، کیفیت کار و ساز و کارهای حمایت اجتماعی در شور و مشورت و همکاری با سازمان های کارفرمایی و کارگری را ترویج ترویج نماید.

۱۹. سازمان بین المللی کار باید راهنمای سیاستی را با توجه به موقعیت خاص مناطق و بخش ها مد نظر قرار دهد.

۲۰. سازمان بین المللی کار باید همچنان به مجموعه فعالیت ها و خدمات

کنونی خود ادامه داده و در این راه از نتایج به دست آمده در سطوح جهانی و کشوری و مشارکت همه جانبه شرکای اجتماعی استفاده کند. اقدامات سازمان بین المللی کار باید راهبردی و قابل اندازه گیری باشد و آمار و اطلاعات دقیق و تحلیلی برای هدایت دولت ها و شرکای اجتماعی در زمینه سیاست های مؤسسات کوچک و متوسط ارائه نماید. سازمان باید بر موضوعات زیر تاکید خاص داشته باشد:

(الف) باید اقداماتی را با ترکیب موضوعات توسعه کارآفرینی، حقوق در کار و خدمات مالی توسعه داده و بهبود بخشد. اینگونه مداخلات و اقدامات باید برای گروه های خاص هدف نظیر بانوان کارآفرین، جوانان و بنگاه های اقتصادی با رشد بالا به صورت سفارشی شده تمهید شود و باید ظرفیت های مدیریتی و تامین خدمات مالی را ارتقا بخشد.

(ب) برنامه ایجاد محیط مناسب برای مؤسسات اقتصادی پایدار باید با مشارکت همه جانبه شرکای اجتماعی و با هدف بسط و توسعه برنامه بازبینی شود. توسعه برنامه باید همراه با موارد زیر باشد:

(۱) ایجاد پیوندهای قوی تر با کار در زمینه سیاست های سازمان بین المللی کار در خصوص اشتغال و کیفیت کار و نیز برنامه های کشوری کار شایسته؛

(۲) همکاری فراتر از ارزیابی های صرف از طریق حمایت و توسعه ظرفیت ارکان سازمان برای شناسایی، اجرا و پایش اصلاحات در جهت بهبود محیط کسب و کار برای مؤسسات کوچک و متوسط و شرایط کار برای کارگران؛ و

(۳) بسط و توسعه رویکرد ایجاد محیط مناسب برای مؤسسات اقتصادی پایدار به منظور حمایت از رسمی شدن مؤسسات اقتصادی.

(ج) سازمان بین المللی کار باید فعالیت های خود را در زمینه برنامه های اثبات شده برای تسهیل گذار به رسمی شدن مؤسسات غیر رسمی کوچک و متوسط توسعه دهد. سازمان بین المللی کار باید دانش عمیق و پرباری از رویکردهای ترویج رسمی سازی مؤسسات کوچک و متوسط و رعایت قوانین اجتماعی و کار ایجاد نماید.

(د) در خصوص بهبود بهره وری و شرایط کار در مؤسسات اقتصادی کوچک و متوسط، سازمان بین المللی کار باید الگوهایی را با هدف افزایش میزان مداخلات و اقدامات نظیر برنامه SCORE (حفظ مؤسسات اقتصادی رقابتی و مسئول) تدوین نماید که بتوان آن را در سیاست ها و برنامه های ملی بر اساس گفتگوی اجتماعی و به پشتوانه نتایج ارزیابی های دقیق اثرات اینگونه سیاست ها و برنامه ها لحاظ نمود. سازمان بین المللی کار باید ظرفیت شرکای اجتماعی برای پایش، سنجش و مشارکت در چنین مداخلات و اقداماتی را تقویت نماید.

(ه) تلاش های سازمان بین المللی کار در زمینه زنجیره ارزش و توسعه بخشی، بالقوه بالاست و باید برای اصلاح نحوه دسترسی مؤسسات کوچک و متوسط به بازارها، و در صورت اقتضا، این تلاش ها باید در تحلیل و

مشارکت برای بهبود شرایط کار در بخش های رسمی با همکاری اتحادیه های صنفی، اتحادیه های کارگری و تعاونی ها دو چندان شود. سازمان بین المللی کار باید در زمینه روش های مناسب تامین کالاها و خدمات از طریق مؤسسات اقتصادی بزرگ در زنجیره تامین و راهبردهای مؤسسات کوچک و متوسط برای توانمند سازی هر چه بهتر و حمایت از مؤسسات کوچک و متوسط در جهت ارزش افزوده بیشتر، تحقیق و پژوهش نماید و نتایج آن را برای غنای مباحث مربوط به کار شایسته در زنجیره های جهانی تامین در جریان کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۶ ارائه نماید. (و) تلاش و فعالیت سازمان بین المللی کار در زمینه مؤسسات تعاونی باید توسعه یابد تا الگوهای مداخله برای حمایت از مؤسسات اقتصادی و اتحادیه های کارگری در زمینه تامین مالی و خدمات تجاری قابل اندازه گیری و تکرار شدنی تدوین شود. سازمان بین المللی کار باید کمک های فنی خود را در زمینه اصلاح سیاست ها و قوانین تعاون مصرح در توصیه نامه شماره ۱۹۳ ترویج و توسعه تعاونی ها مصوب سال ۲۰۰۲ تداوم و توسعه بخشد.

۲۱. به منظور تعیین آنچه در توسعه مؤسسات کوچک و متوسط نقش موثر دارد، باید بر گردآوری آمار و اطلاعات، طراحی سیاست های مبتنی بر شواهد، پایش، و ارزیابی دقیق و اندازه گیری اثرات فعالیت ها، به ویژه در ارتباط با پایداری بنگاه های اقتصادی، بهبود شرایط کار و نیز کارآفرینی برای زنان، جوانان و گروه های آسیب پذیر، تاکید بیشتری گذارده شود. کار سازمان بین المللی کار در زمینه آمار تعاونی ها باید با شتاب بیشتری ادامه یابد. سازمان بین المللی کار همچنین باید به توسعه فعالیت خود در زمینه پایداری زیست محیطی مؤسسات کوچک و متوسط، و گذار عادلانه به اقتصاد مصرف کننده کربن کمتر برای مؤسسات کوچک و متوسط و کارگران آنها ادامه دهد. علاوه بر این، سازمان بین المللی کار باید زمینه تحقیقات مبتنی بر شواهد و واقعیت ها را در زمینه سیستم های گفتگوی اجتماعی و مذاکرات جمعی بر شرایط کار در مؤسسات کوچک و متوسط و اطلاع رسانی و مشاوره کارگران در مؤسسات کوچک و متوسط فراهم نماید.

۲۲. سازمان بین المللی کار باید فعالیت های خود را در زمینه آموزش فن آوری و تسهیل انتقال فن آوری در صورت سازگاری با دستور کار سازمان و با همکاری سایر شرکا تقویت نموده و برای توسعه مؤسسات کوچک و متوسط و کارگران آنها، برنامه آموزش و پرورش فنی و حرفه ای را بسط و توسعه دهد.

۲۳. سازمان بین المللی کار باید همکاری و مشارکت خود را در زمینه توسعه مؤسسات کوچک و متوسط با سازمان ها و نهادهای بین المللی و منطقه ای در ساختار سازمان ملل و خارج از آن بسط و توسعه دهد. سازمان بین المللی کار باید به ویژه همکاری های خود را با دیگر سازمان ها، از جمله در زمینه پرکردن شکاف اطلاعاتی مربوط به کیفیت مشاغل

income, reduce poverty and inequalities, and overcome decent work deficits. The Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189); the Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202); the Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises adopted by the 96th Session (2007) of the International Labour Conference; the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998); the Global Employment Agenda (2003); and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization (2008) continue to provide guidance to interventions for SME promotion.

3. SMEs vary by size, sector, rural versus urban economy, degree of formality, turnover, growth and age of the enterprise as well as countries. The diversity of micro-, small and medium-sized enterprises poses a challenge for policy formulation. There are no one-size-fits-all SME policies.

4. Member States should define SMEs in consultation with the representative organizations of employers and workers, taking into account the national social and economic conditions. These definitions are usually based on the number of employees, the annual turnover or the value of assets of enterprises.

5. There is solid empirical evidence on the number of jobs created by SMEs, particularly for formal enterprises. There is insufficient and inadequate evidence on the quality of jobs in SMEs as well as on productivity and sustainability of SMEs.

Identifying and overcoming the constraints faced by SMEs and their workers

6. Constraints faced by SMEs vary significantly, and should be analysed within their specific national context and differentiated by enterprise characteristics. Recognizing that an enabling environment is vital for the SME to grow and reduce decent work deficits, member States should collect and periodically update information on SMEs, differentiated by enterprise characteristics, in order to lay the foundation for evidence-based policy-making in this area.

7. Where data are available, they indicate that decent work deficits are generally more significant in SMEs than they are in large establishments. However, it is necessary to have more information on the scale and scope of these deficits. Substantial progress has been made on an operational definition of the quality of employment. While the Governing Body of the ILO has not yet agreed on the ILO Decent Work Indicators, these provide a useful reference framework for assessment, which member States may use to generate information specific to SMEs. Workers in SMEs in some contexts are fully or partially excluded from labour legislation, including the rights to freedom of association and to collective bargaining. Supporting legislation should ensure appropriate coverage and protection of all categories of workers and economic units.

8. An enabling environment is particularly important for overcoming constraints faced by SMEs and their workers and for the creation of decent and productive employment. An enabling environment is crucial for new enterprise formation and sustainability. The ILO's methodology for creating an Enabling Environment for Sustainable Enterprises (ESEE) is a promising tool that can be used to establish roadmaps for reforms, based on

در موسسات کوچک و متوسط و نیز بهره‌وری و پایداری موسسات کوچک و متوسط تقویت نماید که البته همکاری‌ها فقط محدود به این موارد نمی‌شود.

لازم است یک برنامه اقدام شامل اهداف، جداول زمانی و الزامات منابع، در قالب برنامه و بودجه توافق شده و نتایج آن به نشست ماه نوامبر ۲۰۱۵ هیأت مدیره سازمان ارائه شود.

متن انگلیسی نتیجه کار کمیته موسسات اقتصادی کوچک و متوسط و ایجاد اشتغال شایسته و مولد

International Labour Conference Provisional Record 104th Session, Geneva, June 2015

Fourth item on the agenda: Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation Reports of the Committee on SMEs and Employment Creation: Resolution and conclusions submitted for adoption by the Conference

This *Provisional Record* contains the text of the resolution and conclusions submitted by the Committee on SMEs and Employment Creation for adoption by the Conference.

The report of the Committee on its proceedings has been published on the Conference website in *Provisional Record 11-2* and is submitted for adoption by the Conference subject to corrections, which committee members will be able to submit until 13 June 2015, 13h00.

Proposed resolution concerning small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation

The General Conference of the International Labour Organization, meeting in Geneva at its 104th Session, 2015, Having undertaken a general discussion on the basis of Report IV, *Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation*,

1. Adopts the following conclusions; and
2. Invites the Governing Body of the International Labour Office to give due consideration to them in planning future work and to request the Director-General to take them into account when preparing future programme and budget proposals and to give effect to them, to the extent possible, when implementing the Programme and Budget for the 2016–17 biennium.

Conclusions concerning small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation

The contribution of small and medium-sized enterprises to decent and productive employment creation

1. Micro-, small and medium-sized enterprises are vital to achieving decent and productive work and prosperity. Globally, they account for two-thirds of all jobs and also create the majority of new jobs. They contribute to economic growth, along with other enterprises, spur innovation and economic diversification, and provide livelihoods.

2. Small and medium-sized enterprise (SME) promotion is a means to create more and productive employment and decent work for all. Sustainable SMEs grow productive jobs and

productivity. This requires a proper legal framework, appropriate enforcement capacity, readily accessible assessment tools, customized guidance as well as effective outreach to SMEs and their workers to overcome information gaps.

What works? Effective SME policies to create productive employment and decent work

12. Well-designed SME policies in line with national circumstances can help to create more and better jobs and contribute to sustainable economic growth. They should align with sound macroeconomic policies, strategies aimed at improving enforcement and compliance, education and skills policies and promotion of social dialogue, freedom of association, collective bargaining and social protection.

13. Policies and interventions should take into account specific enterprise characteristics, the characteristics of target groups and national circumstances. Future interventions should focus support in an integrated way, as this has proven to be more effective than stand-alone programmes, and should incorporate monitoring of job quality and enterprise sustainability. Social dialogue is essential to support effective SME policies.

14. SME policies need to be coherent and evidence-based. Attention needs to be given to evaluation of the effectiveness and cost-efficiency of SME interventions.

Roles of governments and social partners in promoting productive employment and decent work in SMEs

15. The Committee reaffirms the roles of governments and the social partners in the promotion of SMEs to contribute to productive employment and decent work as stipulated in Recommendation No. 189 and the 2007 Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises.

16. The role of government is to:

- (a) create and improve an enabling environment for the promotion of sustainable SMEs and decent work as highlighted under points 8 and 9;
- (b) ensure the enforcement of labour and environmental standards and easily accessible, well-functioning public services and robust institutions;
- (c) design, fund or facilitate funding, implement, monitor and evaluate policies or programmes targeted at SMEs and strengthen generic policies that are of specific importance for overcoming constraints faced by SMEs and their workers;
- (d) collect and report data on qualitative and quantitative aspects of SME development and employment, paying particular attention to gender, when considering wages, working hours and work-life balance, OSH, social protection, social dialogue, trade union representation and collective bargaining;
- (e) act as responsible procurers of goods and services from SMEs;
- (f) promote, facilitate and participate in social dialogue; and
- (g) endeavour to ensure that workers in SMEs can exercise their fundamental rights at work; enforce labour standards through efficient and effective labour inspection and administration systems; promote industrial relations systems that reduce decent work deficits in SMEs; establish legal frameworks for the governance of quality apprenticeship schemes, guided by the *Joint Understanding of the B20 and the L20 on Key Elements of*

social dialogue, including measures to improve conditions for workers, as well as SMEs' sustainability. An enabling environment for sustainable enterprises seeks at once to improve the economic prospects of SMEs, overcome decent work deficits for workers and ensure that economic activities are environmentally sustainable.

9. Specific measures to improve the enabling environment should be in line with, but not limited to, the 2007 Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises. They should include:

- (a) Simplifying overly complex regulations, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, while ensuring protection and working conditions for workers. New rules and regulations should be designed with regard to their possible effects on SMEs and the well-being of workers in SMEs before they are introduced.
- (b) Improving SMEs' access to finance through measures such as loan guarantees, start-up grants, facilitation of crowd-funding or group funding, sector-specific financial institutions, improved financial literacy or improved financial inclusion as part of policies for the formalization of micro- and small enterprises.
- (c) Clustering, networking, linking into technology platforms, and value chain and local economic development to address the lack of scale and scope of SMEs. Cooperatives and mutual associations can be effective ways of achieving scale and a better position in supplier and end markets, as well as mobilizing savings and enhancing social security coverage. Special attention should be given to creating an enabling environment for cooperatives, in particular in rural areas.
- (d) Addressing decent work deficits in SMEs such as the constraints to the exercise of the fundamental rights of workers and achieving better working conditions. Clear measures to overcome these deficits are needed.
- (e) Public investment in infrastructure as well as education and training and technology, on which SMEs rely. Improvements can most effectively be achieved by embedding specific SME policies in national development plans and generic policies. This includes special attention to the modernization of technical and vocational education and training (TVET) systems, lifelong learning and to quality apprenticeship schemes in cooperation with social partners to respond to the skills needs of SMEs and offer the opportunity to link vocational and entrepreneurship training. For small traders, simplified access to public trading areas and business zoning availability assist fair competition.
- (f) Supporting the formalization of SMEs in line with the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

10. SMEs are one of the main providers of employment but have significantly lower levels of productivity. Upgrading to higher value added activities and improved total factor productivity, with good workplace relations to enhance product quality and improve resource and energy efficiency, can help overcome this constraint.

11. Occupational safety and health (OSH) frameworks should be adapted to establish a preventative safety and health culture and to address the disproportionate incidence of occupational accidents and health problems in SMEs. This not only prevents human tragedy but is also highly cost-effective and improves

(iii) Expanding the EESE approach to support enterprise formalization.

(c) The ILO should expand its work on proven programmes that aim to facilitate the transition to formalization of informal SMEs. The ILO should build more robust knowledge on approaches that promote SME formalization and compliance with labour and social legislation.

(d) Regarding the improvement of productivity and working conditions in SMEs, the ILO should develop models aiming at scaling up interventions, such as SCORE, that can be integrated into national policies and programmes, based on social dialogue and informed by solid impact assessments. The ILO should strengthen the capacity of the social partners to monitor, assess and contribute to such interventions.

(e) The work of the ILO on value chain and sectoral development has high potential for impact and should be scaled up, improving the access to markets for SMEs, analysing and contributing to improve working conditions in identified sectors in cooperation with business associations, trade unions and cooperatives, as appropriate. The ILO should conduct research on good practices for the procurement of goods and services by large enterprises in supply chains and SME strategies that better enable and support SMEs to capture added value, so as to inform the discussion concerning decent work in global supply chains at the International Labour Conference in 2016.

(f) The work of the ILO on cooperative enterprises should be expanded to develop intervention models to provide support to enterprises and trade unions in the provision of finance and business services that are scalable and replicable. The ILO should continue and expand upon its technical assistance on policy and legislative reform of cooperatives as outlined in the Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193).

21. In order to establish what works in SME development, more emphasis should be placed on data collection, evidence-based policy design, monitoring, and rigorous evaluation and impact measurement, in particular regarding the sustainability of enterprises, the improvement of working conditions as well as entrepreneurship for women, young people and vulnerable groups. The ILO work on statistics on cooperatives should be accelerated. The ILO should also continue to develop its work on environmental sustainability of SMEs and a just transition to a low-carbon economy for SMEs and their workers. Further, the ILO should provide evidence-based research on the impact of social dialogue and collective bargaining systems on working conditions in SMEs and information and consultation of workers in SMEs.

22. The ILO should further strengthen its work on training in technology and facilitating technology transfer, where it is in line with its mandate, in collaboration with other partners and expand its work on TVET for the development of SMEs and their workers.

23. The ILO should expand its collaboration and partnerships in the area of SME development with international and regional organizations and institutions, within and beyond the UN system. In particular, the ILO should strengthen its cooperation with other organizations, including but not limited to closing the significant knowledge gap related to the quality of jobs in SMEs as well as the productivity and sustainability of SMEs.

24. An action plan including objectives, timelines and resource requirements, integrated into the agreed programme and budget and its outcomes, should be submitted to the Governing Body in November 2015.

Quality Apprenticeships, that correspond to the needs of businesses and interests of apprentices, guarantee high quality and up-to-date TVET and include contractual arrangements for the apprentices.

17. Employers' and workers' organizations can play an important role in helping SMEs and their workers to overcome constraints. They should increase the representation of SMEs and their workers in both types of organizations and improve social dialogue and assist their members with collective bargaining. The social partners should strengthen services that are beneficial to their members in SMEs. These services include tools and information on labour rights, laws and regulations, social protection and legal assistance, as well as training including entrepreneurship, guidance on how to access public and private business support services, links to research and consultancy resources, business matchmaking and advice on responsible workplace practices. They can further provide services through institutions such as cooperatives and mutual associations and help with the creation of producers' and workers' cooperatives. Finally, they should engage with governments to assess and improve the enabling environment.

Future work of the ILO on productive employment and decent work in SMEs

18. The ILO should assist member States in formulating and implementing SME policies that create productive employment and decent work. The ILO should give due consideration to the specific needs of SMEs and their workers in developing its policies and guidance. The ILO should systematically integrate measures to promote an enabling environment for sustainable enterprises and rights at work, including OSH, into SME policies and promote effective labour inspection, work quality and social protection mechanisms in consultation and collaboration with employers' and workers' organizations.

19. The ILO should develop policy guidance that takes into account the specific situation of regions and sectors.

20. The ILO should maintain its current portfolio of interventions and build on the results achieved at the global and country levels with the full involvement of the social partners. The ILO's actions need to be strategic and measurable and generate rigorous data and analysis to orientate governments and social partners on SME policies. It should put particular emphasis on the following:

(a) It should expand and improve measures combining entrepreneurship development, rights at work and financial services. Interventions should be customized for specific target groups, such as women entrepreneurs, young people and high-growth enterprises, and should enhance management capacities and provision of financial services.

(b) The EESE programme should be reviewed with the full involvement of social partners with a view to expanding the programme. Such an expansion might involve:

(i) Creating stronger links to work on ILO employment and quality of work policies as well as Decent Work Country Programmes;

(ii) Going beyond the level of assessments to include support and capacity development of constituents to identify, implement and monitor reforms to improve the business environment for SMEs and conditions of work for workers; and

کنفرانس بین المللی کار

اجلاس ۱۰۴، ژنو، ژوئن ۲۰۱۵



پنجمین موضوع دستور کار

گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی

گزارش های کمیته در خصوص گذار از اقتصاد غیر رسمی

به رسمی: اسناد ارائه شده برای تصویب در کنفرانس

۱. این گزارش مشتمل بر متن اسناد ارائه شده توسط کمیته در خصوص گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی است که توسط کنفرانس تصویب خواهد شد.

الف. توصیه نامه مربوط به گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی (نسخه دوزبانه انگلیسی-فرانسه).

ب. مصوبه در خصوص تلاش های مربوط به تسهیل روند گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی.

۲. توصیه نامه در صورت تصویب توسط کنفرانس، منوط به رای نهایی ثبت شده کنفرانس مطابق با ماده ۱۹،۲ اساسنامه سازمان بین المللی کار است.

۳. گزارش کمیته در خصوص شرح مذاکرات در وبسایت کنفرانس در بخش مدرک موقت شماره ۲-۱۰ منتشر شده است و برای تصویب کنفرانس منوط به انجام اصلاحات ارسال می گردد. اعضای کمیته می توانند آن را تا ساعت ۱ بعدازظهر روز ۱۳ ژوئن ۲۰۱۵ تسلیم نمایند.

الف. توصیه نامه مربوط به گذار از

اقتصاد غیر رسمی به رسمی

متن توصیه نامه مربوط به گذار از

اقتصاد غیر رسمی به رسمی

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار،

با برگزاری اجلاس ۱۰۴ خود در تاریخ اول ژوئن ۲۰۱۵ توسط هیات مدیره دفتر بین المللی کار در ژنو، و

با شناخت رسمی این موضوع که موارد بسیار زیاد وقوع اقتصاد غیر رسمی در همه جنبه های آن یک چالش بزرگ برای حقوق کارگران، به ویژه اصول و حقوق بنیادین در کار، و برای حمایت های اجتماعی، شرایط کار شایسته، توسعه فراگیر و حاکمیت قانون است، و تأثیری منفی بر توسعه بنگاه های اقتصادی پایدار، درآمدهای عمومی و حوزه اقدامات دولت ها، به خصوص با توجه به سیاست های اقتصادی، اجتماعی و

زیست محیطی، سلامت نهادها و رقابت عادلانه در بازارهای ملی و بین المللی بر جای می گذارد، و

با اذعان به اینکه اکثر مردم نه به انتخاب خود بلکه در نتیجه فقدان فرصت ها در اقتصاد رسمی و نبود دیگر ابزارهای معیشتی، وارد اقتصاد غیر رسمی می شوند، و

با یادآوری اینکه کمبودهای کار شایسته، یعنی انکار حقوق در کار، فقدان فرصت های کافی برای اشتغال کیفی، حمایت های اجتماعی ناکافی و عدم گفتگوی اجتماعی، از جمله بیشترین مواردی است که در اقتصاد غیر رسمی مشاهده می شود، و

با اذعان این مطلب که غیر رسمی بودن علل چندگانه ای دارد از جمله علت راهبری و مسائل ساختاری، و اینکه سیاست های عمومی می تواند روند گذار به اقتصاد رسمی را در بافت گفتگوی اجتماعی تسریع بخشد، و با یادآوری اعلامیه فیلادلفیا مصوب سال ۱۹۴۴، اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب سال ۱۹۴۸، بیانیه اصول و حقوق بنیادین در کار و مصوبات بعدی آن در سال ۱۹۹۸، و بیانیه سازمان بین المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه مصوب سال ۲۰۰۸، و

با تأکید مجدد بر اهمیت هشت مقوله نامه بنیادین سازمان بین المللی کار و دیگر استانداردهای مربوطه بین المللی کار و اسناد سازمان ملل که فهرست آن در پیوست آمده است، و

با یادآوری مصوبات و نتیجه گیری های مربوط به کار شایسته و اقتصاد غیر رسمی مصوب اجلاس ۹۰ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۰۲، و سایر مصوبات و نتیجه گیری های مربوطه که فهرست آنها در پیوست آمده است، و

با تأیید این مطلب که گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی برای دستیابی به توسعه فراگیر و تحقق کار شایسته برای همه ضروری است، و

با به رسمیت شناختن نیاز اعضا به انجام اقدامات فوری و شایسته برای فراهم نمودن امکان گذار کارگران و واحدهای اقتصادی از اقتصاد غیر رسمی به رسمی، ضمن اطمینان از حفظ و بهبود وضع معیشتی موجود در حین گذار، و

با به رسمیت شناختن این مطلب که سازمان های کارفرمایی و کارگری نقش مهم و فعالی در تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی ایفا می کنند، و

با تصمیم گیری در مورد تصویب برخی پیشنهادها در زمینه گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی به عنوان پنجمین موضوع دستور کار اجلاس، و

با تصمیم به ارائه این پیشنهادها در قالب یک توصیه نامه؛

بدینوسیله در بیستمین روز ماه ژوئن سال دو هزار و پانزده، توصیه نامه زیر را که می توان به عنوان توصیه نامه گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی ۲۰۱۵ به آن استناد نمود را تصویب می کنند.

۱. اهداف و دامنه توصیه نامه

۱. این توصیه نامه رهنمودهایی رادر زمینه های زیره اعضا ارائه می کند:
(الف) تسهیل گذار کارگران و واحدهای اقتصادی از اقتصاد غیر رسمی به رسمی، ضمن رعایت حقوق بنیادین کارگران و تضمین فرصت هایی برای امنیت درآمد، معیشت و کارآفرینی؛
(ب) ارتقای ایجاد، حفظ و پایداری بنگاه های اقتصادی و مشاغل شایسته در اقتصاد رسمی و ارتباط و انسجام اقتصاد کلان، اشتغال، حمایت های اجتماعی و دیگر سیاست های اجتماعی؛ و
(ج) جلوگیری از غیر رسمی شدن مشاغل اقتصادی رسمی.
۲. در این توصیه نامه، اصطلاح 'اقتصاد غیر رسمی' به
(الف) تمامی فعالیت های اقتصادی کارگران و واحدهای اقتصادی اطلاق می شود که در مقام قانون و در عمل تحت پوشش ترتیبات رسمی قرار نداشته یا به صورت ناکافی پوشش داده می شود؛ و
(ب) فعالیت های غیر قانونی، به خصوص ارائه خدمات یا تولید، فروش یا مالکیت کالاهای ممنوعه شامل تولید غیر قانونی و قاچاق مواد مخدر، تولید غیر قانونی و قاچاق سلاح های گرم، قاچاق انسان، و پولشویی، طبق تعاریف معاهدات بین المللی مربوطه را پوشش نمی دهد.
۳. در این توصیه نامه، 'واحدهای اقتصادی' در اقتصاد غیر رسمی عبارتند از:
(الف) واحدهایی که کارگر مزدبگیر استخدام می کنند؛
(ب) واحدهایی که در تملک افراد شاغل به صورت خویش فرما هستند، چه به تنهایی یا با کمک کارگران غیرمزدبگیر عضو خانواده؛ و
(ج) تعاونی ها و واحدهای اقتصاد اجتماعی و همبستگی.
۴. این توصیه نامه به همه کارگران و واحدهای اقتصادی شامل بنگاه های اقتصادی، کارآفرینان و خانواده های شاغل در اقتصاد غیر رسمی مربوط می شود، به ویژه:
(الف) افراد شاغل در اقتصاد غیر رسمی که خود مالک و فعال واحدهای اقتصادی هستند، از جمله:
۱. کارگران خویش فرما
۲. کارفرمایان؛ و
۳. اعضای تعاونی ها و واحدهای اقتصاد اجتماعی و همبستگی؛
(ب) کارگران همکار عضو خانواده، صرفنظر از اینکه در واحدهای اقتصادی اقتصاد رسمی یا غیر رسمی کار می کنند؛
(ج) کارکنان عهده دار مشاغل غیر رسمی در یا برای بنگاه های اقتصاد رسمی یا شاغل در یا برای واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی شامل اما نه محدود به پیمانکاری فرعی و زنجیره ی تامین، یا به عنوان کارگر مزدبگیر خانگی که توسط خانوارها استخدام می شوند؛ و
(د) کارگران شاغل در قالب روابط کار غیر رسمی یا غیر نظامند.
۵. کار غیررسمی می تواند در همه ی بخش های اقتصادی، در محیط های کار عمومی و خصوصی، یافت شود.

۶. در اجرای مفاد بندهای ۲ تا ۵ فوق الذکر، و با توجه به تنوع اقتصاد غیر رسمی در کشورهای عضو، مرجع صلاحیت دار باید ماهیت و محدوده ی اقتصاد غیر رسمی را طبق توضیحات این توصیه نامه، و رابطه ی آن با اقتصاد رسمی را تبیین نماید. بدین منظور، مرجع صالحه باید از سازوکارهای سه جانبه گرایی با مشارکت کامل سازمان های حائز اکثریت نمایندگی کارفرمایان و کارگران استفاده نماید که باید در جای خود و مطابق با رویه ملی، نمایندگانی از تشکل های عضو مدار حائز نمایندگی کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی را شامل شود.

۲. اصول راهنما

۷. در طراحی راهبردهای منسجم و یکپارچه برای تسهیل گذار به اقتصاد رسمی، اعضا باید موارد زیر را مد نظر قرار دهند:
(الف) تنوع ویژگی ها، شرایط و نیازهای کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی، و ضرورت توجه به اینگونه تنوع با اتخاذ رویکردهای اختصاصی هر مورد؛
(ب) شرایط، قوانین، سیاست ها، روش ها و اولویت های ملی برای گذار به اقتصادی رسمی؛
(ج) این واقعیت که راهبردهای مختلف و متعدد می تواند به منظور تسهیل گذار به اقتصاد رسمی به کار آید؛
(د) نیاز به ایجاد انسجام و هماهنگی در طیف گسترده ای از حوزه های سیاستی برای تسهیل گذار به اقتصاد رسمی؛
(ه) ترویج و حمایت موثر از حقوق بشر برای همه فعالان و دست اندرکاران اقتصاد غیر رسمی؛
(و) تحقق کار شایسته برای همه از طریق رعایت اصول و حقوق بنیادین در کار، در قانون و در عمل؛
(ز) به روز رسانی استانداردهای بین المللی کار برای ارائه راهنمایی در حوزه های خاص سیاستی (به پیوست مراجعه شود)؛
(ح) ترویج تساوی جنسیتی و عدم تبعیض؛
(ط) ضرورت بذل توجه خاص به زنان، جوانان، مهاجران، سالخوردگان، افراد بومی و کوچ نشین، مبتلایان به ایدز، معلولان، کارگران خانگی و کشاورزانی که وسیله معیشت آنان کشاورزی است، البته نه محدود به این گروه ها، که به خصوص نسبت به جدی ترین کمبودهای کار شایسته در اقتصاد غیر رسمی آسیب پذیر هستند؛
(ی) حفظ و گسترش پتانسیل کارآفرینی، و ظرفیت های خلاقیت، پویایی، مهارتی و نوآوری کارگران و واحدهای اقتصادی اقتصاد غیر رسمی در جریان گذار به اقتصاد رسمی؛
(ک) ضرورت یک رویکرد متوازن متشکل از مشوق ها و اقدامات انطباقی با قوانین؛ و
(ل) ضرورت جلوگیری و مجازات گریزعامدانه از اقتصاد رسمی، یا خروج از آن، با مقاصد فرار مالیاتی و اجتناب از اجرای قوانین و مقررات اجتماعی و کار.

۳. چارچوب های قانونی و سیاستی

۸. اعضا باید ارزیابی و تشخیص شایسته ی عوامل، خصوصیات و شرایط فعالیت های غیر رسمی در بافت ملی را به منظور آگاه کردن از طراحی و اجرای قوانین و مقررات، سیاست ها و دیگر اقدامات مورد هدف برای تسهیل گذار به اقتصاد رسمی عهده دار شوند.
۹. اعضا باید اعضا باید قوانین و مقررات ملی یا دیگر اقدامات را به منظور اطمینان از پوشش مناسب و حمایت های مقتضی همه ی مقوله های کارگران و واحدهای اقتصادی تصویب، بررسی و اجرا نمایند.
۱۰. اعضا باید اطمینان حاصل نمایند که برای تسهیل گذار به اقتصاد رسمی، یک ساختار سیاستی یکپارچه در راهبردها و طرح های توسعه ملی و نیز راهبردها و بودجه های تخصیصی برای فقرزدایی لحاظ شده است، و در صورت اقتضا، نقش سطوح مختلف دولت را مدنظر قرار دهند.
۱۱. این ساختار سیاستی یکپارچه باید به موارد زیر بپردازد:
 - (الف) ترویج راهبرد توسعه پایدار، فقر زدایی و رشد فراگیر، و ایجاد مشاغل شایسته در اقتصاد رسمی؛
 - (ب) تدوین قوانین و چارچوب های قانونی مناسب؛
 - (ج) ارتقا فضای مناسب کسب و کار و سرمایه گذاری؛
 - (د) رعایت، ترویج و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار؛
 - (ه) ساماندهی و نمایندگی کارفرمایان و کارگران به منظور ارتقا گفتگوی اجتماعی؛
 - (و) ترویج تساوی و رفع همه شکل های تبعیض و خشونت، از جمله خشونت جنسیتی در محل کار؛
 - (ز) حمایت از کارآفرینی، بنگاه های اقتصادی خرد، کوچک و متوسط، و دیگر الگوهای کسب و کار و واحدهای اقتصادی، نظیر تعاونی ها و سایر واحدهای اقتصاد اجتماعی و همبستگی؛
 - (ح) برخورداری از آموزش، یادگیری مادام العمر و توسعه ی مهارت ها؛
 - (ط) برخورداری از خدمات مالی، از جمله از طریق ساختار قانونی حمایت از بخش مالی فراگیر؛
 - (ی) برخورداری از خدمات کسب و کار؛
 - (ک) دسترسی به بازارها؛
 - (ل) دسترسی به زیر ساخت ها و فن آوری؛
 - (م) ترویج سیاست های بخشی؛
 - (ن) تدوین کف حمایت های اجتماعی، در موارد فقدان آن، و گسترش پوشش تامین اجتماعی؛
 - (س) ارتقا راهبردهای توسعه ی بومی، در سطح روستایی و شهری، شامل دسترسی نظامند برای استفاده از فضای عمومی و دسترسی نظامند به منابع طبیعی برای ارتقا و امرار معاش؛
 - (ع) سیاست های موثر ایمنی و بهداشت شغلی؛
 - (ف) بازرسی های موثر و کارآمد کار؛

(ص) امنیت درآمدی شامل سیاست های مقتضی حداقل دستمزدها؛

(ق) برخورداری موثر از عدالت؛ و

(ر) سازو کارهای همکاری بین المللی.

۱۲. اعضا می بایست در هنگام تدوین و اجرای ساختار سیاستی یکپارچه از وجود هماهنگی در سطوح مختلف دولت و همکاری بین نهادها و مراجع ذی ربط، نظیر سازمان های مالیاتی، موسسات تامین اجتماعی، ادارات بازرسی کار، مراجع گمرکی، نهادهای مربوط به مهاجرت و آژانس های کارایی و دیگر مراکز مربوطه، بر حسب شرایط ملی اطمینان حاصل نمایند.

۱۳. اعضا باید اهمیت حفظ و حراست از فرصت های کارگران و واحدهای اقتصادی را برای برخورداری از امنیت درآمد در گذار به اقتصاد رسمی از طریق تامین ابزارهایی برای اینگونه کارگران و واحدهای اقتصادی به منظور شناخت رسمی مالکیت کنونی آنان و نیز از طریق تامین امکاناتی برای رسمیت بخشی به حقوق مالکیت و دسترسی به زمین به رسمیت شناسند.

۴. سیاست های اشتغال

۱۴. در پیگیری اهداف اشتغالزایی با کیفیت در اقتصاد رسمی، اعضا باید سیاست های ملی اشتغال را در راستای مقوله نامه ی شماره ۱۲۲ در خصوص سیاست های اشتغال مصوب ۱۹۶۴ تدوین و اجرا، و اشتغال کامل، شایسته، مولد و با انتخاب آزاد را یک هدف محوری در راهبرد یا برنامه رشد و توسعه ملی خود قلمداد کنند.

۱۵. اعضا باید چارچوب جامع سیاست های اشتغال مبتنی بر مشورت های سه جانبه و مشتمل بر عناصر زیر را ترویج و اجرا نمایند:

(الف) سیاست های اقتصاد کلان حامی اشتغال که پشتیبان تقاضای انبوه، سرمایه گذاری مولد و تحولات ساختاری باشد، بنگاه های اقتصادی پایدار را ارتقا بخشد، از اعتماد در کسب و کار حمایت کند، و نابرابری ها را رفع نماید؛

(ب) سیاست های تجاری، صنعتی، مالیاتی، بخشی و زیرساختی که موجب ترویج اشتغال، ارتقای بهره وری و تسهیل روندهای تحول ساختاری شود؛

(ج) سیاست های بنگاه های اقتصادی حامی بنگاه های اقتصادی پایدار و به خصوص شرایط را برای فضای مناسب این منظور فراهم کند، با در نظر گرفتن مصوبات و نتیجه گیری های مربوط به ترویج بنگاه های اقتصادی پایدار مصوب اجلاس ۹۶ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۰۷، از جمله حمایت از موسسات اقتصادی خرد، کوچک و متوسط، کارآفرینی و مقررات مرتبط، شفاف و صریح برای تسهیل رسمی سازی و رقابت عادلانه؛

(د) سیاست ها و نهادهای بازار کار برای کمک به خانوارهای کم درآمد برای گریز از فقر و برخورداری از اشتغال با انتخاب آزاد، نظیر سیاست های دستمزدی مناسب شامل حداقل دستمزدها، طرح های حمایت اجتماعی همچون نقل و انتقال پول نقد، برنامه ها و تضمین اشتغال

عمومی، و دسترسی و ارائه بیشتر خدمات اشتغال به دست اندرکاران اقتصاد غیر رسمی؛

(ه) سیاست های مهاجرت کارگران با توجه به نیازهای بازار کار و ترویج کار شایسته و حقوق کارگران مهاجر؛

(و) سیاست های آموزشی و توسعه ی مهارت ها که به یادگیری مادام العمر متکی باشد، به نیازهای در حال تغییر و تحول بازار کار و فن آوری های جدید پاسخ دهد، و پیش یادگیری از جمله از طریق نظام های کارورزی غیر رسمی را به رسمیت شناسد، و به این شکل گزینه های اشتغال رسمی را وسعت بخشد؛

(ز) اقدامات جامع فعال سازی برای تسهیل گذار جوانان از مدرسه به کار، به ویژه اقشار محروم، نظیر طرح های تضمین اشتغال جوانان برای بهره مندی آنان از آموزش و اشتغال مولد مداوم؛

(ح) اقداماتی برای حمایت از گذار از بیکاری یا عدم فعالیت به کار، به ویژه برای اشخاصی که در درازمدت بیکار هستند، برای زنان و دیگر گروه های محروم؛ و

(ط) سیستم های اطلاع رسانی مناسب و روزآمد بازار کار.

۵. حقوق و حمایت های اجتماعی

۱۶. اعضا باید به منظور تحقق کار شایسته و رعایت، ترویج و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار برای فعالان اقتصاد غیر رسمی اقداماتی را اتخاذ نمایند، یعنی:

(الف) آزادی انجمن و رسمیت بخشی واقعی به حق مذاکرات دسته جمعی؛

(ب) حذف همه شکل های کار اجباری یا الزام آور؛

(ج) محو واقعی کار کودک؛ و

(د) رفع تبعیض در زمینه اشتغال و حرفه.

۱۷. اعضا باید:

(الف) برای رسیدگی به شرایط کاری ناامن و ناسالم که اغلب از ویژگی های کار در اقتصاد غیر رسمی است، اقدامات فوری به عمل آورند؛ و

(ب) حمایت های ایمنی و بهداشت کار را برای کارفرمایان و کارگران شاغل در اقتصاد غیر رسمی بسط و توسعه دهند.

۱۸. اعضا باید از طریق گذار به اقتصاد رسمی، موضوعاتی چون امنیت اجتماعی، حمایت های دوران بارداری و شیردهی، شرایط کار شایسته و حداقل دستمزد را با توجه به نیازهای کارگران و در نظر گرفتن عوامل مربوطه از جمله اما نه محدود به هزینه های زندگی و سطح عمومی دستمزدها در کشور متبوع خود را برای همه کارگران اقتصاد غیر رسمی به صورت تدریجی در قانون و روش ها پیاده کنند.

۱۹. اعضا باید در ایجاد و حفظ کف حمایت های اجتماعی ملی درون نظام تامین اجتماعی خود و به منظور تسهیل گذار به اقتصاد رسمی، به نیازها و شرایط فعالان اقتصاد غیر رسمی و خانواده های آنان توجه خاص مبذول دارند.

۲۰. اعضا باید از طریق گذار به اقتصاد رسمی، تدریجاً پوشش بیمه اجتماعی را برای فعالان اقتصاد غیر رسمی گسترش دهند و در صورت نیاز، رویه های اداری، مزایا و حق بیمه لازم را با توجه به ظرفیت مشارکتی آنان در نظر بگیرند.

۲۱. اعضا باید از تامین و برخورداری از خدمات کودکانی و مراقبت از بزرگسالان ارزان و باکیفیت به منظور ترویج تساوی جنسیتی در کارآفرینی و فرصت های اشتغال حمایت کنند و گذار به اقتصاد رسمی را امکان پذیر سازند.

۶. مشوق ها، اجرا و اعمال قانون

۲۲. اعضا باید به منظور جلوگیری از فرار مالیاتی و عدم پرداخت سهم بیمه و حمایت های اجتماعی، و قوانین و مقررات کار، اقدامات مقتضی از جمله از طریق ترکیب اقدامات بازدارنده، اعمال قانون و مجازات های موثر به عمل آورند. هر گونه مشوقی باید با تسهیل گذار موثر و به موقع از اقتصاد غیر رسمی به رسمی همراه باشد.

۲۳. اعضا باید در صورت اقتضا، موانع گذار به اقتصاد رسمی را کاهش دهند و از تلاش های مبارزه با فساد اداری و مدیریت اصولی حمایت کنند.

۲۴. اعضا باید برای گذار واقعی به اقتصاد رسمی، مشوق هایی را در نظر گرفته و مزیت های آن را تبلیغ نمایند از جمله از طریق دسترسی بهتر به خدمات بازرگانی، مالی، زیربنایی، بازارها، فن آوری، برنامه های آموزشی و مهارتی، و حقوق مالکیت.

۲۵. با توجه به رسمی سازی موسسات اقتصادی خرد و کوچک، اعضا باید: (الف) اصلاحات ورود به کسب و کار را از طریق کاهش هزینه های ثبت یا کاهش رویه های طویل انجام دهند، و دسترسی به خدمات را برای مثال از طریق فن آوری های ارتباطات و اطلاعات بهبود بخشند؛

(ب) هزینه های رعایت قانون را از طریق اجرای روش های آسان ارزیابی و پرداخت مالیات و سهم بیمه، کاهش دهند؛

(ج) برخورداری بیشتر از تدارکات عمومی سازگار با قوانین ملی شامل قانون کار از طریق اقداماتی نظیر انطباق رویه ها و حجم تدارکات و ارائه آموزش و مشاوره در زمینه شرکت در مناقصه های دولتی، و اختصاص سهمیه برای اینگونه موسسات اقتصادی؛

(د) فراهم نمودن دسترسی بهتر به خدمات مالی فراگیر نظیر اعتبار و سهام، خدمات پرداخت و بیمه، پس انداز، و طرح های تضمینی که به نسبت اندازه و نیازهای اینگونه موسسات اقتصادی تمهید شده است؛

(ه) برخورداری بیشتر از آموزش های کارآفرینی، توسعه مهارت ها و خدمات توسعه کسب و کار به صورت سفارشی؛ و

(و) بهره مندی بهتر از پوشش تامین اجتماعی.

۲۶. اعضا باید به منظور ضمانت رعایت قوانین و مقررات ملی، شامل اما نه محدود به تضمین رسمیت بخشی و اعمال روابط اشتغال، ساز و کارهای

مناسب را به مورد اجرا گذارده یا سازوکارهای موجود را بازبینی کنند تا گذار به اقتصاد رسمی تسهیل شود.

۲۷. اعضا باید با برخورداری از نظام بازرسی مناسب و کافی، پوشش بازرسی کار را برای همه کارگران و محیط های کار در اقتصاد غیر رسمی گسترش داده، و راهنمایی های لازم را از جمله در زمینه نحوه رسیدگی به شرایط کار در اقتصاد غیر رسمی به نهادهای اجرایی ارائه دهند.

۲۸. اعضا باید به منظور ضمانت ارائه اطلاعات کارآمد، کمک به تبعیت از قوانین و مقررات مربوطه و ظرفیت سازی برای فعالان ذی ربط اقداماتی را به کار بندند.

۲۹. اعضا باید رویه های کارآمد و آسان طرح شکایت و دادخواست را به مورد اجرا گذارند.

۳۰. اعضا باید برای تسهیل گذار به اقتصاد رسمی، و ضمانت کفایت و اعمال مؤکد قانون در موارد عدم رعایت آن، اقدامات پیشگیرانه و تنبیهی مقتضی را به مورد اجرا گذارده و اطمینان حاصل نمایند که مجازات های اداری، حقوقی و کیفری بدین منظور در قوانین ملی تعبیه شده است.

۷. آزادی انجمن، گفتگوی اجتماعی و نقش سازمان های کارفرمایی و کارگری

۳۱. اعضا باید اطمینان حاصل نمایند که دست اندرکاران اقتصاد غیر رسمی از آزادی انجمن و حق مذاکره جمعی، شامل حق ایجاد انجمن و پیوستن به تشکل ها، کانون ها و کانون های عالی به انتخاب خود و منوط به قوانین سازمان مربوطه برخوردارند.

۳۲. اعضا باید فضای مناسبی را برای اعمال حق تشکل و مذاکرات جمعی و شرکت در گفتگوی اجتماعی در روند گذار به اقتصاد رسمی برای کارفرمایان و کارگران مهیا کنند.

۳۳. سازمان های کارفرمایی و کارگری باید در صورت اقتضا، توسعه ی عضویت و خدمات برای کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی را مد نظر قرار دهند.

۳۴. اعضا باید در زمینه طراحی، اجرا و ارزیابی سیاست ها و برنامه های مربوط به اقتصاد غیر رسمی، از جمله موضوع رسمی سازی آن، با سازمان های حائز اکثریت نمایندگی مشورت نموده و از مشارکت فعال آنان حمایت کنند که مطابق با روش های ملی و رتبه آنان می تواند سازمان های حائز نمایندگی کارگران و واحدهای اقتصادی مبتنی بر اعضا در اقتصاد غیر رسمی را در برگیرد.

۳۵. اعضا و سازمان های کارفرمایی و کارگری می توانند برای تقویت ظرفیت سازمان های نماینده کارفرمایان و کارگران، و سازمان های نماینده فعالان اقتصاد غیر رسمی در صورت موجود بودن، به منظور یاری دادن به کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی جهت تسهیل گذار به اقتصاد رسمی از دفتر بین المللی کار درخواست کمک نمایند.

۸. گردآوری اطلاعات و آمار و پایش

۳۶. اعضا باید ضمن مشورت با سازمان های کارفرمایی و کارگری، به صورت منظم:

(الف) در صورت اقتضا و امکان، آمار تفکیکی بر حسب جنس، سن، محل کار، و سایر ویژگی های اجتماعی اقتصادی مربوط به اندازه و ساختار اقتصاد غیر رسمی را گردآوری، تحلیل و منتشر نمایند از جمله تعداد واحدهای اقتصاد غیر رسمی، تعداد کارگران شاغل و بخش های آنان؛ و (ب) میزان پیشرفت در زمینه ی رسمی شدن را پایش کنند.

۳۷. اعضا باید در هنگام تدوین یا تجدید نظر در مورد مفاهیم، تعاریف و روش کاربردی در تولید داده ها، آمار و شاخص های مربوط به اقتصاد غیر رسمی، به رهنمودهای ارائه شده توسط سازمان بین المللی کار در این زمینه، به خصوص در صورت لزوم به خط مشی های مربوط به تعریف آماری اشتغال غیر رسمی مصوب هفدهمین کنفرانس بین المللی آمارگران کار در سال ۲۰۰۳ توجه نمایند.

۹. اجرای توصیه نامه

۳۸. اعضا می بایست مفاد این توصیه نامه را در مشورت با سازمان های حائز اکثریت نمایندگی کارفرمایان و کارگران که مطابق با روش های ملی و رتبه آنان شامل نمایندگان سازمان های عضو مدار نمایندگی کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی نیز می شود، با استفاده از یکی یا ترکیبی از چند ابزار زیر، جامه عمل بپوشانند:

(الف) قوانین و مقررات ملی؛

(ب) توافقنامه های جمعی؛

(ج) سیاست ها و برنامه ها؛

(د) هماهنگی موثر بین نهادهای دولتی و دیگر دست اندرکاران؛

(ه) ظرفیت سازی سازمانی و بسیج منابع؛ و

(و) سایر اقدامات منطبق با قوانین و روش های ملی.

۳۹. اعضا باید به شکل منظم و مقتضی، میزان اثربخشی سیاست ها و اقدامات تسهیل کننده گذار به اقتصاد رسمی را ضمن مشورت با سازمان های حائز اکثریت نمایندگی کارفرمایان و کارگران که می تواند مطابق با روش های ملی و رتبه آنان، نمایندگان سازمان های عضو مدار نمایندگی کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی را نیز شامل شود مرور و بررسی نمایند.

۴۰. اعضا می بایست در اتخاذ، تدوین، اجرا و بررسی دوره ای اقدامات با هدف تسهیل گذار به اقتصاد رسمی، راهنمایی های ارائه شده در اسناد سازمان بین المللی کار و سازمان ملل در زمینه ی اقتصاد غیر رسمی که فهرست آن به پیوست می باشد، را مد نظر قرار دهند.

۴۱. هیچیک از موارد مندرج در این توصیه نامه را نباید به معنا و مفهوم کاهش حمایت های اعطا شده به فعالان اقتصاد غیر رسمی بر اساس دیگر اسناد سازمان بین المللی کار تعبیر و تفسیر نمود.

۴۲. هیات مدیره دفتر بین المللی کار می تواند پیوست را بازبینی و اصلاح نماید. هر پیوست اصلاح شده ای پس از تصویب هیات مدیره باید جایگزین پیوست قبلی شده و برای اعضای سازمان بین المللی کار ارسال شود.

پیوست

اسناد سازمان بین المللی کار و سازمان ملل در زمینه تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی

اسناد سازمان بین المللی کار

مقاله نامه های بنیادین

- مقاله نامه شماره ۲۹ درخصوص کار اجباری مصوب ۱۹۳۰ و پروتکل مصوب سال ۲۰۱۴ مقاله نامه کار اجباری ۱۹۳۰
- مقاله نامه شماره ۸۷ آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل مصوب ۱۹۴۸
- مقاله نامه شماره ۹۸ درخصوص حق تشکل و مذاکره جمعی مصوب ۱۹۴۹
- مقاله نامه شماره ۱۰۰ درخصوص دستمزد مساوی مصوب سال ۱۹۵۱
- مقاله نامه شماره ۱۰۵ درخصوص محو کار اجباری مصوب سال ۱۹۵۷
- مقاله نامه شماره ۱۱۱ درخصوص تبعیض (در اشتغال و حرفه) مصوب ۱۹۵۸
- مقاله نامه شماره ۱۳۸ درخصوص حداقل سن کار مصوب سال ۱۹۷۳
- مقاله نامه شماره ۱۸۲ درخصوص بدترین شکل های کار کودک مصوب سال ۱۹۹۹
- مقاله نامه های حاکمیتی
- مقاله نامه شماره ۸۱ درخصوص بازرسی کار مصوب ۱۹۴۷
- مقاله نامه شماره ۱۲۲ درخصوص سیاست های استخدامی مصوب ۱۹۶۴
- مقاله نامه شماره ۱۲۹ درخصوص بازرسی کار (بخش کشاورزی) مصوب ۱۹۶۹
- مقاله نامه شماره ۱۴۴ درخصوص مشاوره سه جانبه (استانداردهای بین المللی کار) مصوب ۱۹۷۶

سایر اسناد

- آزادی انجمن، مذاکرات جمعی و روابط صنعتی
- مقاله نامه شماره ۱۴۱ در خصوص تشکل های کارگران روستایی مصوب ۱۹۷۵
- مقاله نامه شماره ۱۵۴ در خصوص مذاکرات جمعی مصوب ۱۹۸۱
- برابری فرصت ها و رفتار
- مقاله نامه شماره ۱۵۶ در خصوص کارگران با مسئولیت های خانوادگی مصوب سال ۱۹۸۱

سیاست ها و ترویج اشتغال

- توصیه نامه شماره ۱۲۲ در خصوص سیاست های اشتغال مصوب ۱۹۶۴
- مقاله نامه شماره ۱۵۹ در خصوص توانبخشی حرفه ای و اشتغال معلولان مصوب سال ۱۹۸۳
- توصیه نامه شماره ۱۶۹ درخصوص سیاستهای اشتغال (الحاقیه) مصوب ۱۹۸۴
- مقاله نامه شماره ۱۸۱ درخصوص موسسات کاریابی خصوصی مصوب ۱۹۹۷
- توصیه نامه شماره ۱۸۹ در خصوص اشتغالزایی در موسسات کوچک و متوسط مصوب ۱۹۹۸
- توصیه نامه شماره ۱۹۳ در خصوص ترویج تعاونی ها مصوب ۲۰۰۲
- توصیه نامه ۱۹۸ روابط اشتغال مصوب ۲۰۰۶

راهنمایی و آموزش حرفه ای

- مقاله نامه شماره ۱۴۲ توسعه منابع انسانی مصوب ۱۹۷۵
- توصیه نامه شماره ۱۹۵ در خصوص توسعه منابع انسانی مصوب ۲۰۰۴

دستمزدها

- مقاله نامه شماره ۹۴ و توصیه نامه ۸۴ در مورد شرایط کار (قراردادهای عمومی) مصوب ۱۹۴۹
- مقاله نامه شماره ۱۳۱ و توصیه نامه ۱۳۵ تعیین حداقل دستمزد مصوب ۱۹۷۰

ایمنی و بهداشت شغلی

- مقاله نامه شماره ۱۵۵ بهداشت و ایمنی شغلی مصوب ۱۹۸۱
- مقاله نامه ۱۸۴ و توصیه نامه ۱۹۲ ایمنی و بهداشت در بخش کشاورزی مصوب ۲۰۰۱
- مقاله نامه شماره ۱۸۷ در خصوص ارتقاء چارچوب ایمنی و بهداشت شغلی مصوب ۲۰۰۶

تامین اجتماعی

- مقاله نامه ۱۰۲ تامین اجتماعی (استانداردهای حداقلی) مصوب ۱۹۵۲
- توصیه نامه ۲۰۲ کف حمایت های اجتماعی مصوب ۲۰۱۲

حمایت از مادران

- مقاله نامه ۱۸۳ حمایت از مادران مصوب ۲۰۰۰

کارگران مهاجر

- مقاله نامه ۹۷ مهاجرت برای اشتغال مصوب ۱۹۴۹ (بازبینی شده)
- مقاله نامه ۱۴۳ کارگران مهاجر (مفاد الحاقی) مصوب ۱۹۷۵

بیماری ایدز

- توصیه نامه ۲۰۰ در خصوص بیماری ایدز مصوب ۲۰۱۰

افراد بومی و ایلاتی

- مقاله نامه ۱۶۹ افراد بومی و ایلاتی مصوب ۱۹۸۹
- مقوله های خاص کارگری
- مقاله نامه ۱۷۷ کار در خانه مصوب ۱۹۹۶
- مقاله نامه ۱۸۹ و توصیه نامه ۲۰۱ در خصوص کارگران خانگی مصوب ۲۰۱۱

مصوبات کنفرانس بین المللی کار

- مصوبه و نتیجه گیری های مربوط به حمایت از موسسات اقتصادی پایدار مصوب اجلاس ۹۶ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۰۷
- مصوبه و نتیجه گیری های مربوط به بحران اشتغال جوانان مصوب اجلاس ۱۰۱ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۲
- مصوبه و نتیجه گیری های مربوط به دومین مبحث بازگشتی در خصوص اشتغال مصوب اجلاس ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۴

اسناد سازمان ملل

- اعلامیه جهانی حقوق بشر ۱۹۴۸
- میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ۱۹۶۶
- میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی ۱۹۶۶
- مقاله نامه بین المللی حمایت از حقوق همه کارگران مهاجر و اعضا

با به رسمیت شناختن نقش حیاتی گذار به اقتصاد رسمی برای توسعه فراگیر، اجتماعی، اقتصادی و زیست محیطی و به منظور تحقق کار شایسته برای همه با در نظر داشتن این موضوع که موفقیت توصیه نامه به ترویج و اجرای واقعی آن بستگی خواهد داشت، با پذیرش موقعیت ها و اولویت های خاص ملی برای گذار به اقتصاد

رسمی؛

۱. دولت ها، کارفرمایان و کارگران را دعوت می نماید مشترکا توصیه نامه گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی را به مورد اجرا گذارند.

۲. هیات مدیره دفتر بین المللی را به درخواست از مدیر کل برای تدوین راهبرد و برنامه اقدام برای ترویج و حمایت اجرای توصیه نامه شامل موارد زیر دعوت می نماید:

(الف) تخصیص منابع در چارچوب برنامه ها و بودجه های آتی و بسیج منابع اضافی بودجه ای برای انجام فعالیت ها با همکاری ارکان سه جانبه برای اجرای عملی توصیه نامه؛

(ب) اقدامات برای بالابردن آگاهی، مطالب تبلیغی و کمک های مناسب فنی برای ارکان با اجرای سیاست ها و اقدامات توصیه نامه شامل برنامه های کشوری کار شایسته؛

(ج) طرح موضوع جدیدی برای بحث منظم در دستور کار چرخه های بعدی نشست های منطقه ای سازمان بین المللی کار و سایر همایش های سازمان بین المللی کار در زمینه اقدامات انجام شده توسط دفتر و ارکان سازمان بین المللی کار برای اجرای توصیه نامه با هدف روزآمدسازی و تسهیل تبادل دانش فنی، اطلاع رسانی و بهترین روش ها در زمینه گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی؛

(د) ظرفیت سازی دولت ها و سازمان های کارفرمایی و کارگری برای توانمند سازی آنان به طراحی، اجرا و ارزیابی سیاست ها و برنامه های ملی برای تسهیل گذار به اقتصاد رسمی؛

(ه) حمایت از فرایندهای گفتگوی ملی در زمینه طراحی، اجرا و پایش ساختارهای منسجم سیاست ملی برای تسهیل گذار به اقتصاد رسمی؛ و (و) حمایت از همکاری ها و مشارکت با سازمان های ذی ربط بین المللی برای حمایت از توسعه سیاست ها و اقدامات برای تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی.

۳. هیات مدیره را دعوت می نماید از کشورهای عضو بخواهد گزارش های منظم خود را براساس ماده ۱۹ اساسنامه سازمان بین المللی کار به عنوان بخشی از سازوکار موجود گزارش دهی، به ویژه نظرسنجی های عمومی، و بررسی میزان پیشرفت انجام شده در اجرای این توصیه نامه ارائه دهند.

فهرست مندرجات

پنجمین موضوع دستور کار: گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی

گزارش های کمیته در خصوص گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی:

اسناد ارائه شده برای تصویب کنفرانس

الف. توصیه نامه مربوط به گذار از اقتصادی غیر رسمی به رسمی

ب. مصوبه مربوط به اقدامات در زمینه تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی

Recalling the Declaration of Philadelphia, 1944, the Universal Declaration of Human Rights, 1948, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Followup, 1998, and the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008, and

Reaffirming the relevance of the eight ILO fundamental Conventions and other relevant international labour standards and United Nations instruments as listed in the Annex, and Recalling the resolution and Conclusions concerning decent work and the informal economy adopted by the International Labour Conference at its 90th Session (2002), and other relevant resolutions and Conclusions as listed in the Annex, and Affirming that the transition from the informal to the formal economy is essential to achieve inclusive development and to realize decent work for all, and

Recognizing the need for Members to take urgent and appropriate measures to enable the transition of workers and economic units from the informal to the formal economy, while ensuring the preservation and improvement of existing livelihoods during the transition, and

Recognizing that employers' and workers' organizations play an important and active role in facilitating the transition from the informal to the formal economy, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the transition from the informal to the formal economy, which is the fifth item on the agenda of the session, and Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this twelfth day of June of the year two thousand and fifteen the following Recommendation, which may be cited as the Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015.

I. Objectives and scope

1. This Recommendation provides guidance to Members to:

(a) facilitate the transition of workers and economic units from the informal to the formal economy, while respecting workers' fundamental rights and ensuring opportunities for income security, livelihoods and entrepreneurship;

(b) promote the creation, preservation and sustainability of enterprises and decent jobs in the formal economy and the coherence of macroeconomic, employment, social protection and other social policies; and

(c) prevent the informalization of formal economy jobs.

2. For the purposes of this Recommendation, the term "informal economy":

(a) refers to all economic activities by workers and economic units that are – in law or in practice – not covered or insufficiently covered by formal arrangements; and

(b) does not cover illicit activities, in particular the provision of services or the production, sale, possession or use of goods forbidden by law, including the illicit production and trafficking of drugs, the illicit manufacturing of and trafficking in firearms, trafficking in persons, and money laundering, as defined in the relevant international treaties.

3. For the purposes of this Recommendation, "economic units" in the informal economy include:

(a) units that employ hired labour;

(b) units that are owned by individuals working on their own account, either alone or with the help of contributing family workers; and

(c) cooperatives and social and solidarity economy units.



International Labour Conference

Recommendation 204

RECOMMENDATION

**CONCERNING THE TRANSITION FROM THE INFORMAL TO THE FORMAL ECONOMY,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS ONE HUNDRED AND FOURTH SESSION,
GENEVA, 12 JUNE 2015**

Recommendation 204

RECOMMENDATION

CONCERNING THE TRANSITION FROM THE INFORMAL TO THE FORMAL ECONOMY

The General Conference of the International Labour Organization, Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 104th Session on 1 June 2015, and

Recognizing that the high incidence of the informal economy in all its aspects is a major challenge for the rights of workers, including the fundamental principles and rights at work, and for social protection, decent working conditions, inclusive development and the rule of law, and has a negative impact on the development of sustainable enterprises, public revenues and governments' scope of action, particularly with regard to economic, social and environmental policies, the soundness of institutions and fair competition in national and international markets, and

Acknowledging that most people enter the informal economy not by choice but as a consequence of a lack of opportunities in the formal economy and in the absence of other means of livelihood, and

Recalling that decent work deficits – the denial of rights at work, the absence of sufficient opportunities for quality employment, inadequate social protection and the absence of social dialogue – are most pronounced in the informal economy, and

Acknowledging that informality has multiple causes, including governance and structural issues, and that public policies can speed up the process of transition to the formal economy, in a context of social dialogue, and

(l) the need to prevent and sanction deliberate avoidance of, or exit from, the formal economy for the purpose of evading taxation and the application of social and labour laws and regulations.

III. Legal and policy frameworks

8. Members should undertake a proper assessment and diagnostics of factors, characteristics, causes and circumstances of informality in the national context to inform the design and implementation of laws and regulations, policies and other measures aiming to facilitate the transition to the formal economy.

9. Members should adopt, review and enforce national laws and regulations or other measures to ensure appropriate coverage and protection of all categories of workers and economic units.

10. Members should ensure that an integrated policy framework to facilitate the transition to the formal economy is included in national development strategies or plans as well as in poverty reduction strategies and budgets, taking into account, where appropriate, the role of different levels of government.

11. This integrated policy framework should address:

- (a) the promotion of strategies for sustainable development, poverty eradication and inclusive growth, and the generation of decent jobs in the formal economy;
- (b) the establishment of an appropriate legislative and regulatory framework;
- (c) the promotion of a conducive business and investment environment;
- (d) respect for and promotion and realization of the fundamental principles and rights at work;
- (e) the organization and representation of employers and workers to promote social dialogue;
- (f) the promotion of equality and the elimination of all forms of discrimination and violence, including gender-based violence, at the workplace;
- (g) the promotion of entrepreneurship, micro, small and medium-sized enterprises, and other forms of business models and economic units, such as cooperatives and other social and solidarity economy units;
- (h) access to education, lifelong learning and skills development;
- (i) access to financial services, including through a regulatory framework promoting an inclusive financial sector;
- (j) access to business services;
- (k) access to markets;
- (l) access to infrastructure and technology;
- (m) the promotion of sectoral policies;
- (n) the establishment of social protection floors, where they do not exist, and the extension of social security coverage;
- (o) the promotion of local development strategies, both rural and urban, including regulated access for use of public space and regulated access to public natural resources for subsistence livelihoods;
- (p) effective occupational safety and health policies;
- (q) efficient and effective labour inspections;
- (r) income security, including appropriately designed minimum wage policies;
- (s) effective access to justice; and
- (t) international cooperation mechanisms.

12. When formulating and implementing an integrated policy framework, Members should ensure coordination across different levels of government and cooperation between the relevant bodies and authorities, such as tax authorities, social security

4. This Recommendation applies to all workers and economic units – including enterprises, entrepreneurs and households – in the informal economy, in particular:

(a) those in the informal economy who own and operate economic units, including:

- (i) own-account workers;
 - (ii) employers; and
 - (iii) members of cooperatives and of social and solidarity economy units;
- (b) contributing family workers, irrespective of whether they work in economic units in the formal or informal economy;
- (c) employees holding informal jobs in or for formal enterprises, or in or for economic units in the informal economy, including but not limited to those in subcontracting and in supply chains, or as paid domestic workers employed by households; and
- (d) workers in unrecognized or unregulated employment relationships.

5. Informal work may be found across all sectors of the economy, in both public and private spaces.

6. In giving effect to the provisions of Paragraphs 2 to 5 above, and given the diversity of the informal economy across member States, the competent authority should identify the nature and extent of the informal economy as described in this Recommendation, and its relationship to the formal economy. In so doing, the competent authority should make use of tripartite mechanisms with the full participation of the most representative employers' and workers' organizations, which should include in their rank, according to national practice, representatives of membership-based representative organizations of workers and economic units in the informal economy.

II. Guiding principles

7. In designing coherent and integrated strategies to facilitate the transition to the formal economy, Members should take into account the following:

- (a) the diversity of characteristics, circumstances and needs of workers and economic units in the informal economy, and the necessity to address such diversity with tailored approaches;
- (b) the specific national circumstances, legislation, policies, practices and priorities for the transition to the formal economy;
- (c) the fact that different and multiple strategies can be applied to facilitate the transition to the formal economy;
- (d) the need for coherence and coordination across a broad range areas in facilitating the transition to the formal economy;
- (e) the effective promotion and protection of the human rights of all those operating in the informal economy;
- (f) the fulfilment of decent work for all through respect for the fundamental principles and rights at work, in law and practice;
- (g) the up-to-date international labour standards that provide guidance in specific policy areas (see Annex);
- (h) the promotion of gender equality and non-discrimination;
- (i) the need to pay special attention to those who are especially vulnerable to the most serious decent work deficits in the informal economy, including but not limited to women, young people, migrants, older people, indigenous and tribal peoples, persons living with HIV or affected by HIV or AIDS, persons with disabilities, domestic workers and subsistence farmers;
- (j) the preservation and expansion, during the transition to the formal economy, of the entrepreneurial potential, creativity, dynamism, skills and innovative capacities of workers and economic units in the informal economy;
- (k) the need for a balanced approach combining incentives with compliance measures; and

to respect, promote and realize the fundamental principles and rights at work for those in the informal economy, namely:

- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour;
- (c) the effective abolition of child labour; and
- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

17. Members should:

(a) take immediate measures to address the unsafe and unhealthy working conditions that often characterize work in the informal economy; and

(b) promote and extend occupational safety and health protection to employers and workers in the informal economy.

18. Through the transition to the formal economy, Members should progressively extend, in law and practice, to all workers in the informal economy, social security, maternity protection, decent working conditions and a minimum wage that takes into account the needs of workers and considers relevant factors, including but not limited to the cost of living and the general level of wages in their country.

19. In building and maintaining national social protection floors within their social security system and facilitating the transition to the formal economy, Members should pay particular attention to the needs and circumstances of those in the informal economy and their families.

20. Through the transition to the formal economy, Members should progressively extend the coverage of social insurance to those in the informal economy and, if necessary, adapt administrative procedures, benefits and contributions, taking into account their contributory capacity.

21. Members should encourage the provision of and access to affordable quality childcare and other care services in order to promote gender equality in entrepreneurship and employment opportunities and to enable the transition to the formal economy.

VI. Incentives, compliance and enforcement

22. Members should take appropriate measures, including through a combination of preventive measures, law enforcement and effective sanctions, to address tax evasion and avoidance of social contributions, labour laws and regulations. Any incentives should be linked to facilitating the effective and timely transition from the informal to the formal economy.

23. Members should reduce, where appropriate, the barriers to the transition to the formal economy and take measures to promote anticorruption efforts and good governance.

24. Members should provide incentives for, and promote the advantages of, effective transition to the formal economy, including improved access to business services, finance, infrastructure, markets, technology, education and skills programmes, and property rights.

25. With respect to the formalization of micro and small economic units, Members should:

- (a) undertake business entry reforms by reducing registration costs and the length of the procedure, and by improving access to services, for example, through information and communication technologies;
- (b) reduce compliance costs by introducing simplified tax and contributions assessment and payment regimes;
- (c) promote access to public procurement, consistent with national legislation, including labour legislation, through measures such as adapting procurement procedures and volumes,

institutions, labour inspectorates, customs authorities, migration bodies and employment services, among others, depending on national circumstances.

13. Members should recognize the importance of safeguarding the opportunities of workers and economic units for income security in the transition to the formal economy by providing the means for such workers or economic units to obtain recognition of their existing property as well as by providing the means to formalize property rights and access to land.

IV. Employment policies

14. In pursuing the objective of quality job creation in the formal economy, Members should formulate and implement a national employment policy in line with the Employment Policy Convention, 1964 (No. 122), and make full, decent, productive and freely chosen employment a central goal in their national development and growth strategy or plan.

15. Members should promote the implementation of a comprehensive employment policy framework, based on tripartite consultations, that may include the following elements:

(a) pro-employment macroeconomic policies that support aggregate demand, productive investment and structural transformation, promote sustainable enterprises, support business confidence, and address inequalities;

(b) trade, industrial, tax, sectoral and infrastructure policies that promote employment, enhance productivity and facilitate structural transformation processes;

(c) enterprise policies that promote sustainable enterprises and, in particular, the conditions for a conducive environment, taking into account the resolution and Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises adopted by the International Labour Conference at its 96th Session (2007), including support to micro, small and medium-sized enterprises and entrepreneurship, and well-designed, transparent and well-communicated regulations to facilitate formalization and fair competition;

(d) labour market policies and institutions to help low-income households to escape poverty and access freely chosen employment, such as appropriately designed wage policies including minimum wages, social protection schemes including cash transfers, public employment programmes and guarantees, and enhanced outreach and delivery of employment services to those in the informal economy;

(e) labour migration policies that take into account labour market needs and promote decent work and the rights of migrant workers;

(f) education and skills development policies that support lifelong learning, respond to the evolving needs of the labour market and to new technologies, and recognize prior learning such as through informal apprenticeship systems, thereby broadening options for formal employment;

(g) comprehensive activation measures to facilitate the school-to-work transition of young people, in particular those who are disadvantaged, such as youth guarantee schemes to provide access to training and continuing productive employment;

(h) measures to promote the transition from unemployment or inactivity to work, in particular for long-term unemployed persons, women and other disadvantaged groups; and

(i) relevant, accessible and up-to-date labour market information systems.

V. Rights and social protection

16. Members should take measures to achieve decent work and

VIII. Data collection and monitoring

36. Members should, in consultation with employers' and workers' organizations, on a regular basis:

(a) where possible and as appropriate, collect, analyse and disseminate statistics disaggregated by sex, age, workplace, and other specific socio-economic characteristics on the size and composition of the informal economy, including the number of informal economic units, the number of workers employed and their sectors; and

(b) monitor and evaluate the progress towards formalization.

37. In developing or revising the concepts, definitions and methodology used in the production of data, statistics and indicators on the informal economy, Members should take into consideration relevant guidance provided by the International Labour Organization, in particular and as appropriate, the guidelines concerning a statistical definition of informal employment adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians in 2003 and their subsequent updates.

IX. Implementation

38. Members should give effect to the provisions of this Recommendation, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, which should include in their rank, according to national practice, representatives of membership-based representative organizations of workers and economic units in the informal economy, by one or a combination of the following means, as appropriate:

(a) national laws and regulations;

(b) collective agreements;

(c) policies and programmes;

(d) effective coordination among government bodies and other stakeholders;

(e) institutional capacity building and resource mobilization; and

(f) other measures consistent with national law and practice.

39. Members should review on a regular basis, as appropriate, the effectiveness of policies and measures to facilitate the transition to the formal economy, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, which should include in their rank, according to national practice, representatives of membership-based representative organizations of workers and economic units in the informal economy.

40. In establishing, developing, implementing and periodically reviewing the measures taken to facilitate the transition to the formal economy, Members should take into account the guidance provided by the instruments of the International Labour Organization and the United Nations relevant to the informal economy listed in the Annex.

41. Nothing in this Recommendation should be construed as reducing the protections afforded to those in the informal economy by other instruments of the International Labour Organization.

42. The Annex may be revised by the Governing Body of the International Labour Office. Any revised Annex so established, once approved by the Governing Body, shall replace the preceding annex and shall be communicated to the Members of the International Labour Organization.

providing training and advice on participating in public tenders, and reserving quotas for these economic units;

(d) improve access to inclusive financial services, such as credit and equity, payment and insurance services, savings, and guarantee schemes, tailored to the size and needs of these economic units;

(e) improve access to entrepreneurship training, skills development and tailored business development services; and

(f) improve access to social security coverage.

26. Members should put in place appropriate mechanisms or review existing mechanisms with a view to ensuring compliance with national laws and regulations, including but not limited to ensuring recognition and enforcement of employment relationships, so as to facilitate the transition to the formal economy.

27. Members should have an adequate and appropriate system of inspection, extend coverage of labour inspection to all workplaces in the informal economy in order to protect workers, and provide guidance for enforcement bodies, including on how to address working conditions in the informal economy.

28. Members should take measures to ensure the effective provision of information, assistance in complying with the relevant laws and regulations, and capacity building for relevant actors.

29. Members should put in place efficient and accessible complaint and appeal procedures.

30. Members should provide for preventive and appropriate corrective measures to facilitate the transition to the formal economy, and ensure that the administrative, civil or penal sanctions provided for by national laws for non-compliance are adequate and strictly enforced.

VII. Freedom of association, social dialogue and role of employers' and workers' organizations

31. Members should ensure that those in the informal economy enjoy freedom of association and the right to collective bargaining, including the right to establish and, subject to the rules of the organization concerned, to join organizations, federations and confederations of their own choosing.

32. Members should create an enabling environment for employers and workers to exercise their right to organize and to bargain collectively and to participate in social dialogue in the transition to the formal economy.

33. Employers' and workers' organizations should, where appropriate, extend membership and services to workers and economic units in the informal economy.

34. In designing, implementing and evaluating policies and programmes of relevance to the informal economy, including its formalization, Members should consult with and promote active participation of the most representative employers' and workers' organizations, which should include in their rank, according to national practice, representatives of membership-based representative organizations of workers and economic units in the informal economy.

35. Members and employers' and workers' organizations may seek the assistance of the International Labour Office to strengthen the capacity of the representative employers' and workers' organizations and, where they exist, representative organizations of those in the informal economy, to assist workers and economic units in the informal economy, with a view to facilitating the transition to the formal economy.

دیرخانه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۵۶۴ پست الکترونیکی: info@icea.ir

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

Maternity protection

- Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)

Migrant workers

- Migration for Employment Convention (Revised), 1949 (No. 97)
- Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975 (No. 143)

HIV and AIDS

- HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200)

Indigenous and tribal peoples

- Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)

Specific categories of workers

- Home Work Convention, 1996 (No. 177)
- Domestic Workers Convention (No. 189) and Recommendation (No. 201), 2011

Resolutions of the International Labour Conference

- Resolution and Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises adopted by the International Labour Conference at its 96th Session (2007)
- Resolution and Conclusions concerning the youth employment crisis adopted by the International Labour Conference at its 101st Session (2012)
- Resolution and Conclusions concerning the second recurrent discussion on employment adopted by the International Labour Conference at its 103rd Session (2014)

United Nations instruments

- Universal Declaration of Human Rights, 1948
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1966
- International Covenant on Civil and Political Rights, 1966
- International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, 1990 The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its One hundred and fourth Session which was held at Geneva and declared closed the thirteenth day of June 2015.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this thirteenth day of June 2015.



The President of the Conference: IEVA JAUNZEME
The Director-General of the International Labour Office: GUY RYDER

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,
For the Director-General of the International Labour Office:

Annex

Instruments of the International Labour Organization and the United Nations relevant to facilitating the transition from the informal to the formal economy

Instruments of the International Labour Organization

Fundamental Conventions

- Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930
- Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
- Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
- Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
- Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
- Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
- Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
- Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

Governance Conventions

- Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)
- Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)
- Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)
- Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

Other instruments

Freedom of association, collective bargaining and industrial relations

- Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No. 141)
- Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

Equality of opportunity and treatment

- Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)

Employment policy and promotion

- Employment Policy Recommendation, 1964 (No. 122)
- Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)
- Employment Policy (Supplementary Provisions) Recommendation, 1984 (No. 169)
- Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)
- Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189)
- Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193)
- Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)

Vocational guidance and training

- Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)
- Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)

Wages

- Labour Clauses (Public Contracts) Convention (No. 94) and Recommendation (No. 84), 1949
- Minimum Wage Fixing Convention (No. 131) and Recommendation (No. 135), 1970

Occupational safety and health

- Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)
- Safety and Health in Agriculture Convention (No. 184) and Recommendation (No. 192), 2001
- Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

Social security

- Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)
- Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)



اجلاس ۱۰۴ بین‌المللی کار، ژنو، ژوئن ۲۰۱۵

ششمین موضوع دستور کار: مبحث بازگشتی در خصوص اهداف راهبردی حمایت‌های اجتماعی (حمایت از کارگر)، با پیگیری اجرای بیانیه سازمان بین‌المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه، مصوب سال ۲۰۰۸

گزارش‌های کمیته در خصوص مبحث بازگشتی

مربوط به حمایت‌های اجتماعی (حمایت از کارگر):

مصوبه و نتیجه‌گیری‌های ارائه شده برای تصویب در کنفرانس

این مدرک موقت مشتمل بر مصوبه و نتیجه‌گیری‌های ارسال شده توسط کمیته در مورد مبحث بازگشتی مربوط به حمایت‌های اجتماعی (حمایت از کارگر) است که توسط کنفرانس تصویب خواهد شد.

گزارش کمیته از شرح مذاکرات در وبسایت کنفرانس در قسمت مدرک موقت ۱۲،۲ منتشر شده و برای تصویب کنفرانس منوط به انجام اصلاحات ارسال می‌گردد. اعضای کمیته می‌توانند آن را تا ساعت ۱۳ روز ۱۳ ژوئن ۲۰۱۵ تسلیم نمایند.

مصوبه پیشنهادی مربوط به مبحث بازگشتی

در زمینه حمایت‌های اجتماعی (حمایت از کارگر)

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در اجلاس ۱۰۴ خود در سال ۲۰۱۵، ضمن پرداختن به بحث بازگشتی در زمینه حمایت‌های اجتماعی (حمایت از کارگر) مطابق با بیانیه سازمان بین‌المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه، و به منظور بررسی نحوه پاسخگویی موثرتر سازمان به واقعیت‌ها و نیازهای اعضای خود از طریق استفاده هماهنگ از کلیه ابزارها و امکانات عملیاتی سازمان،

۱. نتیجه‌گیری‌های زیر را تصویب می‌نماید؛

۲. هیات مدیره سازمان بین‌المللی کار را به توجه به نتیجه‌گیری‌ها و هدایت دفتر بین‌المللی کار به اجرای آنها دعوت می‌نماید؛ و

۳. از مدیر کل درخواست می‌نماید:

(الف) نتیجه‌گیری‌ها را برای استحضار سازمان‌های بین‌المللی در سطح جهانی و منطقه‌ای ارسال نماید؛

(ب) به منظور اجرای نتیجه‌گیری‌ها، برنامه اقدامی را جهت استحضار هیات مدیره تهیه نماید؛

(ج) در هنگام تدوین پیشنهادهای برنامه و بودجه آتی و تسهیل فعالیت‌های فرا بودجه‌ای، نتیجه‌گیری‌ها را مد نظر قرار دهد؛ و

(د) هیات مدیره را در جریان پیشرفت اجرای آنها قرار دهد.

نتیجه‌گیری‌های مربوط به مبحث بازگشتی

در زمینه حمایت‌های اجتماعی

(حمایت از کارگر)

۱. حمایت از کارگر در دنیای متحول کار

۱. حمایت از کارگر در بطن اختیارات سازمان بین‌المللی کار قرار دارد. حمایت از کارگر برای تحقق کار شایسته و برای کمک به عدالت اجتماعی و صلح اجتماعی ضروری است. امروزه این حمایت بسیار مهم و بنیادین است همانطور که در زمان تاسیس سازمان بین‌المللی کار در حدود یک قرن پیش اینگونه بود. حمایت از کارگر و عدالت اجتماعی مکمل یکدیگرند و با هم حمایت اجتماعی را تشکیل می‌دهند که کارگران و خانواده‌های آنان به آن نیازمندند. ضوابط مربوط به شرایط کار در حوزه‌های دستمزدها، ساعات کار، ایمنی و بهداشت شغلی، و حمایت‌های دوران بارداری برای حمایت موثر و فراگیر از کارگر نقش محوری دارند. نظام‌های کارآمد و واقعی گفتگوی اجتماعی و مذاکرات جمعی در تحقق اینگونه حمایت‌ها نقش دارد.

۲. پیشرفت‌های مهمی در تحقق حمایت از کارگر در بین کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار به دست آمده است. سیستم‌های حداقل دستمزد برای رفع فقر و بی‌کیفیتی کار در بسیاری از کشورها ایجاد یا تقویت شده است. اقداماتی به منظور ضمانت پرداخت منظم و کامل دستمزدها انجام شده و مذاکرات جمعی به اصلاح دستمزدهای واقعی کمک کرده است. در ارتباط با ساعات کار، پیشرفت‌هایی در تعیین محدودیت ساعات کار هفتگی در نظر گرفته شده که به کاهش میانگین ساعات کار سالانه در بسیاری از کشورها کمک کرده است. همچنین حرکت‌های رو به جلو در زمینه بهداشت و ایمنی شغلی انجام شده و برخی کشورها نیاز به نظام‌های جامع قانونگذاری و مدیریت بهداشت و ایمنی شغلی از جمله پیشگیری، رعایت قانون و افزایش میزان آگاهی را به رسمیت شناخته‌اند. در خصوص حمایت دوران بارداری و شیردهی، بسیاری از کشورها طول مرخصی استحقاقی زایمان را با استانداردهای سازمان بین‌المللی کار هماهنگ نموده و مرخصی والدین را برای پدران نیز در نظر گرفته‌اند. اما رویکردهای منفی نیز وجود داشته است. بسیاری از کارگران نصیبی از پیشرفت‌های حاصله نبرده‌اند و یا از شمول قانون خارج شده، قانون در عمل درمورد آنان اجرا نمی‌شود، یا میزان حمایت برای آنان ناکافی است.

۳. دگرگونی‌های مستمر شامل تغییرات فن‌آوری؛ جهانی شدن؛ تغییر سیاست‌ها؛ الگوها و روش‌های تجاری نظیر برون‌سپاری و جریان مهاجرت کارگران، به طرز عمیقی الگوهای اشتغال و دنیای کار را دستخوش تغییر و تحول کرده‌است. آنها در پاره‌ای موارد فرصت‌های جدیدی برای اشغال و رشد اقتصادی ایجاد کرده‌اند، اما مقررات موجود در زمینه حمایت از کارگر را نیز به بوته آزمایش گذاشته‌اند. رشد شکل‌های غیر استاندارد اشتغال (NSFE) و پیمانکاری فرعی، همراه با افول

پوشش مذاکرات جمعی، چالش هایی را در زمینه ارائه حمایت های موثر از کارگران، به ویژه برای اقشار بسیار آسیب پذیر ایجاد کرده است.



۴. به منظور اجرای موثر مقررات، لازم است تنوع بازار کار مد نظر قرار گیرد. موسسات اقتصادی کوچک و متوسط با چالش های خاصی برای اجرای واقعی حمایت از کارگر روبرو هستند. برخی شرکت ها را می توان زیر خط قوانین کار موجود طبقه بندی کرد، یا شرکت هایی که در اقتصاد غیر رسمی با اندک رعایت قانون فعالیت می کنند. تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی برای همه سودمند است. با این کار موسسات اقتصادی از اعتبارات بهره مند شده و از عهده مخارج حمایت های قانونی برمی آیند؛ همچنین عرصه فعالیت مناسب و مساوی برای موسسات اقتصادی فراهم می شود و رقابت ناعادلانه کمتر و کمتر می شود. برای دولت ها و کل جامعه نیز رسمی شدن به افزایش پایه مالیاتی کمک می کند، تامین مالی برنامه های حمایت اجتماعی امکان پذیر می شود، خدمات اشتغال عمومی، بازرسی کار، و دیگر کالاهای خدمات عمومی نیز فراهم می شود. رسمی شدن به کارگران اجازه می دهد تعداد افراد بیشتری از خدمات حمایت از کارگر و دیگر مزیت های حمایت اجتماعی منتفع شوند.

۵. همه کارگران باید از حمایت های کافی مطابق با دستور کار شایسته ذیل استانداردهای بین المللی کار بهره مند شده و شرایط ملی گوناگون مد نظر قرار گیرد. مقررات و نهادهای حاکم بر حمایت از کارگر باید با تغییرات دنیای کار هماهنگ باشد. به ویژه، اقدامات زیر باید در اولویت قرار گیرد:

(الف) گسترش پوشش حمایت ها برای همه کارگران. دولت ها و شرکای اجتماعی باید شکاف های موجود در پوشش حمایت های قانونی را شناسایی و پر کنند و به مشاغل و بخش های مستثنی شده از قانون های حمایتی، به شکل های غیر استاندارد اشتغال، و به گروه های اجتماعی در معرض بیشترین خطرات توجه خاص مبذول دارند. مذاکرات جمعی می تواند مکمل مهمی برای قانون بوده و نیز می تواند برای ارائه حمایت ها برای گروه های خارج از شمول قانون نیز مورد استفاده قرار گیرد.

(ب) تعیین سطح مناسب حمایت ها. سطح ناکافی و نامناسب حمایت ها می تواند هزینه هایی را که موسسات اقتصادی باید بپردازند بر دوش کارگران، جامعه و دولت بیندازد، می تواند آسایش و سلامت کارگران را به مخاطره اندازد، و می تواند اجرای واقعی این حمایت ها را تضعیف نموده و احتمال ترغیب افراد به اقتصاد غیر رسمی را افزایش دهد. گفتگوی اجتماعی و مذاکره جمعی می تواند توازن بین نیازهای مشروع کارگران و موسسات اقتصادی را بر هم زند.

(ج) اطمینان از رعایت قانون. عدم رعایت قوانین، مقررات و موافقتنامه های گروهی، حمایت موثر از کارگر را خدشه دار کرده، به کارگران، موسسات تابع قانون، و به جوامع و کل اقتصاد آسیب می زند. مسئولیت اصلی اجرای قانون بر عهده دولت هاست اما کارفرمایان، کارگران و سازمان های آنان نیز همگی در ترویج و تضمین رعایت قانون ایفای نقش می کنند.

۶. شرایط کار شایسته و حمایت های مناسب باید به نفع کارگران، موسسات اقتصادی پایدار و کل جامعه، بدون هیچگونه تمایز و تفاوتی در اختیار همه کارگران قرار گیرد. تبعیض که ماده ۱ مقاوله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض در امور استخدام و اشتغال مصوب سال ۱۹۵۸ به آن می پردازد، برای گروه های خاص همچون کارگران مهاجر، جوانان و زنان کارگر، احتمال فشاری منفی در مورد شرایط کار برای همه کارگران را ایجاد کرده و می تواند به رقابت ناعادلانه بین موسسات اقتصادی، تضعیف پیشرفت اقتصادی و عدالت اجتماعی بیانجامد.

۲. به سوی حمایت های فراگیر و موثر از کارگر

۷. ارکان سازمان بین المللی کار می توانند بر اساس بهترین روش های اعضای سازمان بین المللی کار، نتیجه گیری های نشست کارشناسان در زمینه شکل های غیر استاندارد اشتغال و نشست سه جانبه کارشناسی در زمینه ترتیبات ساعات کار، و نیز نظرسنجی عمومی در زمینه سیستم های حداقل دستمزدها، و نتایج مباحث آن که در اجلاس ۱۰۳ کنفرانس به دست آمده است، سیاست های حمایت از کارگر را به نحو مطلوب ترسیم و تدوین کنند. سیاست های دستمزدها، ساعات کار، بهداشت و ایمنی شغلی و حمایت از مادران باردار و شیرده، عناصر مکمل و به هم مرتبط راهبرد کار شایسته و توسعه پایدار هستند، همانگونه که در بیانیه سازمان بین المللی کار در خصوص عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه آمده است. تقویت حمایت از کارگر در یک حوزه، پیامدهای مثبتی در دیگر ابعاد خواهد داشت و در چهار عرصه حمایت از کارگر، بُعد جنسیت باید تقویت شود.

سیاست دستمزدها

۸. نهادهای کارآمد تعیین کننده دستمزدها به تضمین سهم عادلانه و درست از محصول و میوه به دست آمده از پیشرفت ها برای همه کمک

می کنند. دولت ها و شرکای اجتماعی از سیستم حداقل دستمزدها برای حمایت از مزدبگیران در برابر دستمزدها بیش از حد پایین و به عنوان عنصری از یک سیاست طراحی شده با هدف غلبه بر فقر استفاده می کنند. به منظور عملی نمودن این حمایت، دستمزدهای حداقلی باید به میزانی تنظیم شود که نیازهای کارگران و خانواده های ایشان را پوشش دهد و در عین حال مطابق با ماده ۳ (الف) و (ب) مقاوله نامه شماره ۱۳۱ تعیین حداقل مزد مصوب سال ۱۹۷۰ به عوامل اقتصادی نیز توجه شود. این دستمزدها باید برای همه کارگران در یک رابطه استخدامی، شامل زنان، جوانان و کارگران مهاجر، صرف نظر از ترتیبات قراردادی آنان، مکفی باشد. نهادهای سالم تعیین کننده دستمزدها همچنین باید با حمایت از حق دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر به مسئله رشد نابرابری ها از جمله بین مردان و زنان رسیدگی کنند.

۹. مشارکت مستقیم سازمان های حائز نمایندگی کارگران و کارفرمایان در کار نهادهای و مراکز تعیین کننده حداقل دستمزدها برای تعیین سطح حداقلی دستمزد در راستای وضعیت هر کشور و توجه به عوامل اجتماعی و اقتصادی حیاتی است. نرخ های حداقل دستمزد باید در فواصل زمانی منظم به منظور دخیل نمودن تغییرات هزینه زندگی و دیگر شرایط اقتصادی تعدیل شود. این ساز و کار در بسیاری از کشورها برای تعدیل تدریجی میزان دستمزدها مورد استفاده قرار گرفته است.

۱۰. مذاکرات جمعی، سازوکاری برای تعیین دستمزدهای هماهنگ است. موافقتنامه ها و قراردادهای جمعی در مورد دستمزدها می تواند برای تعیین استانداردهای حداقلی و تعیین دستمزدها در بالای کف دستمزدی مورد استفاده قرار گیرد. بسط و توسعه توافقیهای جمعی به همه موسسات اقتصادی، با هماهنگی با قوانین و روش های ملی می تواند رقابت عادلانه را از طریق شرایط یکسان و پوشش های حمایتی برای همه کارگران فراهم کند. مذاکرات جمعی و گفتگوی اجتماعی همچنین ابزاری مهم برای توانمند سازی کارگران به مشارکت در موفقیت موسسه اقتصادی و بهره گیری از یک سهم منصفانه از منافع حاصل از فعالیت های اقتصادی و رشد بهره وری است.

۱۱. حمایت های واقعی از کارگر همچنین مستلزم آن است که همه کارگران به طور منظم و کامل و بدون هیچگونه کسورات غیر قانونی، دستمزد خود را دریافت کنند. اقدامات برای تحقق این امر شامل مستند سازی پرداخت دستمزدها توسط کارفرمایان و جبران خدمت واقعی برای کارگران جهت ترمیم دستمزدها معوقه است. بازرسان کار و تشکل های کارگری نقش مهمی در تشویق و پایش رعایت مقررات حداقل دستمزدها، موافقتنامه های جمعی و قراردادهای استخدامی ایفا می کنند. اعمال مقررات برای مانع شدن از روش های ضد رقابتی با اثرات مخرب برای کسب و کار های مسئول و مطیع قانون، کارگران و کل جامعه ضرورت دارد.

ساعات کار

۱۲. تنظیم ساعات کار، شامل تعیین حداکثر روز و هفته کار، برای همه کارگران بدون در نظر گرفتن نوع رابطه استخدامی، اصلی است که در اساسنامه سازمان بین المللی کار نهاده شده و همچنان یکی از اهداف مهم به شمار می رود. کاهش ساعات کار طولانی می تواند سلامت کارگران، ایمنی محیط کار، توازن بین کار و زندگی، و نهایتاً، بهره وری موسسات اقتصادی پایدار را بهبود بخشد. اقدامات تنظیم کننده در این رابطه ضرورت دارد. تنظیمات ساعات کار و کاهش ساعات کار طولانی همچنین می تواند از طریق مذاکرات جمعی در تمامی سطوح و از طریق ابتکاراتی در محیط کار حاصل شود.

۱۳. ترتیبات منعطف ساعات کار می تواند مشترکاً به نفع دو طرف باشد چرا که نیازهای مشروع موسسات اقتصادی و کارگران را برطرف می کند. یک نمونه، کار پاره وقت است که مولد بوده و آزادانه انتخاب می شود، و با مقاوله نامه شماره ۱۷۵ کار پاره وقت مصوب ۱۹۹۴ سازگار است. در طراحی سیاست ها باید اطمینان حاصل شود که اصل رفتار برابر با کارگران پاره وقت در مقایسه با کارگران تمام وقت به طور کامل در زمینه حمایت از کارگر در راستای این مقاوله نامه اجرا می شود. سیاست ها، مذاکره جمعی، گفتگوی اجتماعی و ابتکارات محیط کار را می توان برای توانمند سازی کارگران پاره وقت استفاده کرد تا ساعات کافی کار برای تامین نیازهای زندگی آنان فراهم باشد.

۱۴. علاوه بر تعداد ساعات کار، نحوه تنظیم ساعات کار می تواند بر سلامتی و خوشبختی کارگران و عملکرد بنگاه اقتصادی موثر باشد. برای مثال، برنامه های کاری بسیار متنوع و غیر قابل پیش بینی می تواند بر توازن کار و زندگی، امنیت و سلامت درآمدی، به ویژه بر بهداشت روانی تاثیرگذار باشد. اقداماتی نظیر اعلام شیفت کاری از قبل و حداقل ساعات پرداخت تضمین شده می تواند به تامین نیازهای کارگران مستقل کمک کند، ضمن آنکه نیازها و الزامات موسسات اقتصادی برای منعطف بودن را نیز برآورده می کند. مذاکره جمعی می تواند ابزار مهمی برای اتخاذ اینگونه اقدامات باشد.

بهداشت و ایمنی شغلی

۱۵. تلفات، صدمات و بیماری های ناشی از کار، که اکثر قریب به اتفاق آنها قابل پیشگیری هستند، تاثیری ویرانگر بر کارگران، خانواده های آنان و جامعه دارند. آنها همچنین بر بهره وری و رقابت پذیری موسسات اقتصادی نیز تاثیر می گذارند، هزینه هایی را بر خانوارها و دولت ها تحمیل می کنند، و رشد اقتصادی را مانع می شوند. نیاز به مقابله با خطرات جدید و نوظهور ناشی از روش های جدید کار و دنیای متحول کار، از جمله وجود مواد شیمیایی و دیگر مواد، خطرات روانی-اجتماعی و خستگی در کار، به عنوان یک دغدغه اضطراری نیازمند اتخاذ اقداماتی ملموس و تعهد سه جانبه به رسمیت شناخته شده است. راهبردهای

هدفمند برای ضمانت کار شایسته برای همه کارگران، شامل تاکید هدفمند تر بر عدم انگ زدن و تبعیض نسبت به افراد مبتلا به بیماری ایدز و دیگر امراض همه گیر، شدت گرفته است.

۱۶. مقاله نامه های اصلی مربوط به بهداشت و ایمنی شغلی در مورد همه کارگران در همه بخش ها قابل اعمال است و تاکید قوی بر فرهنگ ایمنی و بهداشت پیشگیرانه دارد. در عین حال در مقام عمل، بسیار از قوانین و مقررات ملی صرفاً یک پوشش نسبی و ظاهری ارائه می دهند. حتی در مواردی که پوشش ها جامع است، رعایت قانون اغلب یک چالش بزرگ است. در بیشتر مواقع، راهبردهای پیشگیرانه که برای پیش بینی، شناسایی، ارزیابی و کنترل خطرات موجود و نیز خطرات نوظهور طراحی شده اند در مقام عمل نه مورد بررسی قرار می گیرند، نه اجرا می شوند و نه پایدار و مستمر هستند. این موضوع به خصوص در مورد خطرات در ارتباط با مسائل جنسیتی و درمورد موسسات کوچک و متوسط صادق است. ۱۷. راهبردها و تعهدات سه جانبه در زمینه پیشگیری، و ایمنی و بهداشت شغلی ضروری هستند. دولت ها در مورد اجرا و اعمال قوانین ایمنی و بهداشت شغلی از جمله تاز طریق نظام های اداری و بازرسی کار مسئولیت دارند. دولت ها همچنین باید ضمن مشورت با شرکای اجتماعی، سیستم ها، برنامه ها و سیاست های ملی بهداشت و ایمنی شغلی را تدوین کرده و راهنمایی های فنی را به طرف های ذی ربط ارائه کنند. کارفرمایان نهایتاً برای تامین ایمنی و بهداشت شغلی محیط کار خود مسئول هستند. کارفرمایان باید برای عمل به مسئولیت های خود، سیستم های بهداشت و ایمنی شغلی را ضمن مشورت با کارگران و نمایندگان آنان ایجاد کنند. کارگران و نمایندگان آنان همچنین مسئولیت مشارکت در تامین بهداشت و ایمنی محیط کار را برعهده دارند؛ همکاری بین کارگران و کارفرمایان به بهبود رعایت مقررات بهداشت و ایمنی شغلی، کاهش نرخ حوادث و کاهش مشکلات بهداشتی مرتبط با کار کمک می کند. گردآوری و تحلیل آمار مربوط به مرگ و میر، صدمات و بیماری های ناشی از کار، و پایش روند آنها برای طراحی و توافق در مورد راهبردهای موثر پیشگیری و مداخله ضروری است.

حمایت از مادران

۱۸. حمایت از مادران برای حمایت از بهداشت و ایمنی مادر و کودک، برای تساوی جنسیتی و مشارکت بیشتر زنان در نیروی کار ضرورت دارد و کمک می کند تا این استعدادهای موجود وارد جرگه اقتصاد شوند. همه زنان سن باروری، شامل زنانی که در شکل های غیر استاندارد اشتغال فعالیت می کنند، باید بدون تبعیض از حمایت های مصرح در مقاله نامه شماره ۱۸۳ حمایت از مادران مصوب سال ۲۰۰۰ بهره مند باشند. تامین بودجه فوق العاده بارداری از طریق مالیات بندی عمومی یا تامین اجتماعی به جای مکلف کردن کارفرما می تواند بی انگیزگی برای استخدام زنان را تخفیف دهد. پرکردن شکاف پوشش حمایت ها مستلزم

طراحی و اجرای راهبردهای پویا، شامل انطباق محیط کار و فرایندها برای گسترش تدریجی حمایت از مادران برای همه زنان است.

۱۹. مرخصی زایمان همراه با مرخصی والدین یا مرخصی پدران، بخشی از مجموعه گسترده تر اقدامات آشتی جویانه کار با خانواده هم برای مردان و هم زنان کارگر است. این اقدامات طیفی از سیاست های عمومی و مذاکره جمعی برای ابتکارات محیط کار را در بر می گیرد. مقاله نامه شماره ۱۵۶ با موضوع کارگران با مسئولیت های خانوادگی مصوب سال ۱۹۸۱ خط مشی های مهمی را در این رابطه ارائه می دهد.

۳. شناسایی اولویت های اقدامات سازمان بین المللی کار

برای حمایت های فراگیرتر و موثرتر از کارگر

۲۰. حمایت های فراگیرتر و موثرتر از کارگر نیازمند استفاده از همه ابزارهای موجود برای دفتر و ارکان سه جانبه سازمان بین المللی کار است. اولویت های اقدامات عبارتند از:

(الف) *الحاق و اجرای واقعی استانداردهای بین المللی کار در زمینه حمایت از کارگر*. ترویج الحاق و اجرای مقاله نامه های بنیادین و نیز استانداردهای مهم بین المللی کار در خصوص دستمزدها، ساعات کار، بهداشت و ایمنی شغلی، حمایت از مادران و دیگر حوزه های حمایت از کارگر. تحلیل شکاف های احتمالی در استانداردها یا اسناد بین المللی کار که به قدر کافی پاسخگوی واقعیت های معاصر دنیای کار نیستند، اما محدود نمی شود به استفاده از سازو کار بازبینی استانداردها. ارائه کمک به ارکان سازمان بین المللی کار برای اثربخشی عملی به استانداردهای بین المللی کار با امعان نظر به شرایط ملی.

(ب) *ایجاد دانش فنی*. تداوم تلاش ها برای بهبود گردآوری آمار و اطلاعات، شامل بازبینی طبقه بندی بین المللی وضعیت اشتغال (ICSE-93) برای درک بهتر ماهیت متحول روابط استخدامی. ارتقا تحلیل و تحقیق در زمینه چهار حوزه اصلی سیاستی و ارتباط درونی آنها با هم. بررسی روابط چهار حوزه اصلی سیاستی و تاثیر آنها بر کیفیت شغلی و عملکرد بنگاه اقتصادی. توسعه انتشارات مربوط به حمایت از کارگر و عمل به گزارش مهم جهانی از وضعیت دستمزدها به عنوان منبعی معتبر از اطلاعات مربوط به روندهای دستمزدی و پاسخ های سیاستی در سطوح ملی و جهانی. انجام پژوهش های مربوط به رویکردهای نوآورانه و فراگیر برای مذاکرات جمعی.

(ج) *همکاری های فنی*. ارائه مشاوره در زمینه چارچوب های بررسی حمایت از کارگر به شیوه ای فراگیر. تقویت تمرکز بر بُعد جنسیتی در مداخلات آتی. ارائه کمک های فنی در طراحی نهادهای کارآمد حمایت از کارگر و در زمینه اقدامات مربوط به گسترش حمایت ها برای گروه هایی که هم اکنون در حاشیه قرار گرفته اند. تقویت ادارات بازرسی کار از طریق آموزش بازرسان، تدوین خط مشی ها و روش های شفاف بازرسی. و کاربرد راهبردی فن آوری های اطلاعات و ارتباطات برای افزایش کارایی

بازرسی کار. توسعه روش های کمک به کارفرمایان و کارگران در پاسخ به تغییرات در تشکیلات کار و شرایط کاری که باعث بروز ریسک های روانی-اجتماعی، استرس و مشکلات بهداشت روانی مربوط به کار می شود. ارائه راهنمایی برای بهبود دسترسی کارگران و خانواده های آنان به سازوکارهای موثر جبران خسارت و رسیدگی به شکایات، از جمله از طریق دادگاه ها و سازو کار های جایگزین حل اختلاف، به ویژه در موارد تلفات، صدمات و بیماری های ناشی از کار.

(د) *ظرفیت سازی*. افزایش تلاش ها برای ظرفیت سازی ارکان، از جمله تشکیلات کارگری و کارفرمایی در مسائل مربوط به حمایت از کارگر. افزایش آگاهی در زمینه حمایت از کارگر، شامل حقوق و تعهدات ذیل استانداردهای بین المللی کار. ارتقاء ظرفیت های ملی برای کسب و بهره برداری از دانش و اطلاعات بهداشت و ایمنی شغلی برای تدوین سیاست ها، راهبردها، سیستم ها و برنامه های موثر پیشگیرانه.

(ه) *پایش و ارزیابی اثرات*. پایش و سنجش میزان پیشرفت چهار حوزه کلیدی سیاستی شامل رعایت قوانین، و پیشنهاد اقدامات مناسب بر اساس یافته های اینگونه ارزیابی ها. انجام ارزیابی های واقعی تاثیرات سیاست های حمایت از کارگر و ارزیابی تاثیر آنها بر آسایش و سلامت کارگران، بر مشارکت نیروی کار، به خصوص بر زنان، بر عملکرد و رشد بنگاه اقتصادی و بر عملکرد اقتصادی. توجه به تدوین شاخص های کیفی و کمی، پایش روندهای اجرای سیاست ها و مداخلات بهداشت و ایمنی شغلی در محیط کار.

(۹) *تبادل بهترین روش ها*. تسهیل تبادل بهترین روش ها بین کشورهای عضو و بین شرکای اجتماعی در حوزه های فوق.

۲۱. باتوجه به تغییرات دنیای کار، باید به نیازهای زیر توجه ویژه ای شود: (الف) *ساعات کار و توازن کار و زندگی*. در نظر گرفتن چالش های موجود و آینده کار، ارائه راهنمایی برای رویکردهای منسجم و نوآورانه به منظور رفع نیازهای کارگران مرد و زن از نظر ایجاد توازن بین کار، خانواده و زندگی خصوصی، استفاده کامل از مقاوله نامه های سازمان بین المللی کار. هیات مدیره با هدف تدوین توصیه نامه هایی در زمینه آینده کار توسط سازمان بین المللی کار و ارکان آن در این حوزه می تواند نشست سه جانبه کارشناسی را با منابع موجود در زمینه تحولات و چالش های گوناگون و تاثیر آنها بر ساماندهی و برنامه ریزی ساعات کار، با در نظر گرفتن نیازهای کارفرمایان و کارگران برگزار نماید.

(ب) *گسترش حمایت از کارگران به موسسات اقتصادی کوچک و متوسط*. توسعه همکاری با ارکان برای حمایت از پوشش های واقعی حمایت از کارگر و رعایت قوانین توسط موسسات اقتصادی کوچک و متوسط، در اقتصاد رسمی و غیر رسمی، به منظور تضمین پوشش کامل و مناسب همه موسسات اقتصادی و کارگران در قوانین و مقررات مربوط به حمایت از کارگران.

(ج) *حمایت موثر از کارگران در شکل های غیر استاندارد اشتغال*. تحلیل شکاف های احتمالی موجود در استانداردهای یا اسناد بین المللی کار که به قدر کافی بازتاب دهنده واقعیت های کنونی دنیای کار نیستند، و شناسایی موانع تصویب استانداردها. رسیدگی به موضوع کمبودهای بالقوه کار شایسته در بخش های خصوصی و عمومی تصریح شده در نتیجه گیری های نشست کارشناسی در خصوص شل های غیر استاندارد اشتغال. ارزیابی نیاز به استانداردهای بین المللی کار بیشتر احتمالا از طریق انجام نشست های کارشناسی، که هیات مدیره می تواند با منابع و امکانات موجود تصمیم به برگزاری آنها بگیرد، شامل اما نه محدود به استفاده از سازو کار بازبینی استانداردها، برای رسیدگی به قراردادهای موقت، از جمله قراردادهای مدت معین، و تبعیض بر اساس موقعیت استخدامی.

(د) *فضای مناسب حمایت از کارگر*. بررسی و رفع موانع احتمالی بر سر راه آزادی انجمن و مذاکره جمعی در قانون و عمل به منظور ارتقاء توانایی کارگران در شکل های غیر استاندارد اشتغال برای احقاق حقوق آنان شامل امکان مذاکره با کارفرمایان) مربوطه. شناسایی بهترین روش ها، اقدامات تنظیم مقررات و دیگر ابتکارات که به پرکردن شکاف نمایندگی کمک می کند و استفاده از دانش فنی برای ظرفیت سازی سازمان های کارگری و کارفرمایی. تسهیل تبادل بهترین روش ها و رویکردهای نوآورانه و ارائه راهنمایی دولت ها و شرکای اجتماعی، آموزش و حمایت فنی برای فائق آمدن بر این موانع.

(ه) *سیاست های تدارکات عمومی*. ارتقاء حمایت از کارگران از طریق روش های مسئولانه تدارکات عمومی و از طریق حمایت از الحاق و اجرای واقعی و عملی مقاوله نامه شماره ۹۴ در خصوص شرایط کار (قراردادهای عمومی) مصوب سال ۱۹۴۹.

(و) *زنجیره جهانی تامین*. در مذاکرات آتی اجلاس ۱۰۵ کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۶ با موضوع زنجیره های تامین جهانی، باید به موضوع حمایت از کارگر توجه مقتضی شود.

فهرست مندرجات

مصوبه پیشنهادی مربوط به مبحث بازگشتی در زمینه حمایت های اجتماعی (حمایت از کارگر)

نتیجه گیری های مربوط به مبحث بازگشتی در زمینه حمایت های اجتماعی (حمایت از کارگر)

۱ - حمایت از کارگر در دنیای متحول کار

۲ - به سوی حمایت های فراگیر و موثر کار
سیاست های دستمزدها
ساعات کار

بهداشت و ایمنی شغلی

حمایت از مادران

۳ - شناسایی اولویت ها برای اقدامات سازمان بین المللی کار برای حمایت های فراگیرتر و موثرتر از کارگر

**104th Session, Geneva, June 2015
International Labour Conference**

Sixth item on the agenda: A recurrent discussion on the strategic objective of social protection (labour protection), under the follow-up to the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008

Reports of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Protection (Labour Protection): Resolution and conclusions submitted for adoption by the Conference

This Provisional Record contains the text of the resolution and conclusions submitted by the Committee for the Recurrent Discussion on Social Protection (Labour Protection) for adoption by the Conference.

The report of the Committee on its proceedings has been published on the Conference website in *Provisional Record 12-2* and is submitted for adoption by the Conference subject to corrections, which committee members will be able to submit until 13 June 2015, 13.00.

Proposed resolution concerning the recurrent discussion on social protection (labour protection)

The General Conference of the International Labour Organization, meeting at its 104th Session, 2015,

Having undertaken a recurrent discussion on social protection (labour protection) in accordance with the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, to consider how the Organization may respond more effectively to the realities and needs of its Members through coordinated use of all its means of action,

1. Adopts the following conclusions;
2. Invites the Governing Body of the International Labour Office to give due consideration to the conclusions and to guide the International Labour Office in giving effect to them; and

3. Requests the Director-General to:

- (a) communicate the conclusions to relevant global and regional international organizations for their attention;
- (b) prepare a plan of action to give effect to the conclusions, for consideration of the Governing Body;
- (c) take into account the conclusions when preparing future programme and budget proposals and facilitating extra-budgetary activities; and
- (d) keep the Governing Body informed of implementation.

Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection (labour protection)

I. Labour protection in a transforming world of work

1. Labour protection is at the heart of the mandate of the ILO. It is instrumental for achieving decent work and for contributing to social justice and social peace. It is as fundamental today as it was when the ILO was founded, nearly a century ago. Labour protection and social security are complementary, and together provide the social protection that workers and their families need. The regulation of working conditions in the areas of wages, working time, occupational safety and health (OSH), and maternity protection is central to effective and inclusive labour protection. Effective systems of social dialogue and collective bargaining contribute to these protections.

2. Important progress has been made in advancing labour protection among ILO member States. Minimum wage systems have been established or strengthened in many countries to address working poverty and inequality. Measures have been adopted to guarantee the regular and full payment of wages due, and collective bargaining has contributed to improvements in real wages. With respect to working time, there has been progress in setting limits on weekly hours, contributing to the reduction in average annual working hours in many countries. There have also been advances in OSH, with countries recognizing the need for comprehensive legislation and OSH management systems, including prevention, compliance and awareness raising. Regarding maternity protection, many countries have aligned the duration of paid maternity leave to ILO standards and introduced paternity leave. However, there have also been negative trends. Too many workers do not benefit from the progress made, as they are either excluded from the scope of the law, the law is not applied in practice, or the level of protection is inadequate.

3. Ongoing transformations including those driven by technology; globalization; changes in policies, business models and practices, such as outsourcing; and labour migration flows, have profoundly changed patterns of employment and the world of work. They have generated, in some instances, new opportunities for employment and economic growth, but have also tested existing regulation on labour protection. The growth in non-standard forms of employment (NSFE) and in subcontracting, together with the decline in the coverage of collective bargaining, has created challenges with respect to affording effective labour protection for workers, particularly the most vulnerable groups.

4. For effective implementation, regulation needs to take the diversity of the labour market into account. Small and medium-sized enterprises (SMEs) face particular challenges for the effective implementation of labour protection. Some firms may fall below thresholds of existing labour legislation, or operate in the informal economy where compliance is weak. Facilitating transitions from informality to formality is beneficial to all. For enterprises, it permits access to credit and affords legal protections; it also levels the playing field among enterprises, mitigating unfair competition. For governments and society at large, formalization helps to increase the tax base, permitting the funding of social protection programmes, public employment services, labour inspection, and other public goods and services. For workers, formality allows more people to benefit from labour protection and other social protection benefits.

1 The acronym SMEs encompasses micro, small and medium-sized enterprises. See ILO: *Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation*, (ILO Geneva, 2015)

5. All workers should enjoy adequate protection in accordance with the Decent Work Agenda, guided by international labour standards, and taking into account different national circumstances. Regulations and institutions that govern labour protection need to keep pace with the transformations in the world of work. In particular, priority should be given to initiatives in the following areas:

outcomes. In all four areas of labour protection, the gender dimension should be reinforced.

Wage policies

8. Effective wage-setting institutions help ensure a just and equitable share of the fruits of progress to all. Minimum wages are used by governments and social partners to provide protection for wage earners against unduly low wages and as one element in a policy designed to overcome poverty. For this protection to be meaningful, minimum wages have to be set at a level that covers the needs of workers and their families, while taking into account economic factors, in accordance with the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), Article 3(a) and (b). They should afford adequate protection to all workers in an employment relationship, including women, youth and migrant workers, regardless of their contractual arrangements. Sound wage-setting institutions should also address rising inequalities, including those between men and women, by promoting the right to equal remuneration for work of equal value.

9. The direct participation of representatives of organizations of employers and workers in the operation of minimum wage-fixing bodies is essential to set the level of minimum wages in line with the situation in each country, taking into consideration both social and economic factors. Minimum wage rates should be adjusted at regular intervals to take account of changes in the cost of living and other economic conditions. This mechanism has been used in many countries to progressively adjust wage levels.

10. Collective bargaining offers a mechanism for coordinated wage setting. Collective agreements on wages can be used to establish minimum standards and to set wages above an existing floor. Extension of collective agreements to all enterprises, in accordance with national law and practice, can be used to ensure fair competition by providing a level playing field and extend coverage to all workers. Collective bargaining and social dialogue also offer an important vehicle to enable workers to participate in the success of enterprises and to gain a fair share in the benefits of economic activities and increased productivity.

11. Effective labour protection also requires that all workers are paid their wages regularly, in full and without any unlawful deductions. Measures to achieve this include the documentation of wage payments by employers and effective remedies for workers to recover unpaid wages. Labour inspectors and workers' organizations play an important role in promoting and monitoring compliance with minimum wage regulations, collective agreements and employment contracts. Enforcement measures are essential to preclude anti-competitive practices, which have detrimental effects for responsible businesses, workers and society at large.

Working time

12. The regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, for all workers regardless of the type of employment relationship, is a principle enshrined in the ILO's Constitution and remains an important objective. The reduction of long working hours can improve workers' health, workplace safety, work-life balance,

(a) *Extending coverage to all workers.* Governments and social partners should identify and close gaps in the coverage of legal protection, paying special attention to occupations and sectors that are excluded, to non-standard forms of employment, and to social groups that are most at risk. Collective bargaining can be an important complement to legislation and it can also be used to provide protection to excluded groups.

(b) *Determining the appropriate level of protection.* Inadequate and inappropriate levels of protection can shift costs from enterprises to workers, society and government, can put workers' well-being at risk, and can undermine effective implementation and risk encouraging informality. Social dialogue and collective bargaining can help strike the balance between the legitimate needs of both workers and enterprises.

(c) *Ensuring compliance.* Non-compliance with laws, regulations and collective agreements undermines effective labour protection, hurting workers, law-abiding enterprises, and communities and economies at large. The primary responsibility for law enforcement lies with governments, but employers, workers and their organizations all have a role to play in promoting and ensuring compliance.

6. In the interests of workers, sustainable enterprises, and societies as a whole, decent working conditions and appropriate protection must be afforded to all workers, without distinction. Discrimination, as defined by Article 1 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), of particular groups, such as migrant workers, youth and women workers, risks creating downward pressure on labour conditions for all workers, and may lead to unfair competition between enterprises, undermining economic progress and social justice.

II. Towards inclusive and effective labour protection

7. ILO constituents can draw on the good practices of ILO Members, the Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment 2 and the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements, 3 as well as the General Survey on minimum wage systems, 4 and the outcome of its discussion by the Conference at its 103rd Session, 5 to improve labour protection policies. Wage policies, working time, OSH and maternity

2 Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment (16–19 February 2015) (GB.323/POL/3).

3 Conclusions of the Tripartite Meeting of Experts on Working-time Arrangements (17–21 October 2011) (GB.313/POL/1).

4 ILO Report III (1B): *Minimum wage systems: General Survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)*, Report of the Committee on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 103rd Session, 2014.

5 ILO: Outcome of the discussion by the Committee on the Application of Standards of the General Survey concerning minimum wage systems, International Labour Conference, 103rd Session, 2014, *Record of Proceedings* No. 13, Part One, paras 165–166.

protection constitute complementary and interlinked elements of a strategy for decent work and sustainable development, as based on the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. Strengthening labour protection in one area has positive implications in the other dimensions, with mutually reinforcing

consultation with the social partners, national OSH policies, systems and programmes, and provide technical guidance to the parties concerned. Employers are ultimately responsible for the occupational safety and health of their workforce. To meet this responsibility, employers should develop OSH policies and management systems in consultation with workers and their representatives. Workers and their representatives also have a responsibility to contribute to workplace safety and health; cooperation between workers and employers helps to improve observance of OSH regulations, to lower accident rates and to reduce work-related health problems. Collection and analysis of statistics on work-related fatalities, injuries and diseases, and the monitoring of their trends are necessary for designing and agreeing on effective prevention and intervention strategies.

Maternity protection

18. Maternity protection is essential for protecting the health and safety of mother and child, for gender equality and women's enhanced participation in the labour force, helping to expand the pool of talent available to the economy. All women of childbearing age, including those in NSFE, should enjoy protection without discrimination, as provided for in the Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183). Financing maternity benefits through general taxation or social security, rather than placing the liability on the employer, can mitigate disincentives to recruit women. Closing the coverage gap requires the design and implementation of viable strategies, including adapting workplaces and processes, for the gradual extension of maternity protection to all women.

19. Maternity leave, together with paternity or parental leave, are part of a broader set of work–family reconciliation measures for both men and women workers. These range from public policies and collective bargaining to workplace initiatives. The Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156), provides relevant guidance to this effect.

III. Identifying priorities for ILO action towards more inclusive and effective labour protection

20. More inclusive and effective labour protection requires the use of all means at the disposal of the Office and the ILO's tripartite constituents. Priorities for action include:

(a) *Ratification and effective implementation of international labour standards on labour protection.* Promote the ratification and application of the fundamental Conventions as well as the relevant international labour standards regarding wages, working time, OSH, maternity protection and other areas of labour protection. Analyse whether there are gaps in international labour standards or instruments that do not sufficiently respond to the reality of the contemporary world of work, including, but not limited to, using the Standards Review Mechanism. Provide assistance to ILO constituents to give practical effect to international labour standards, bearing in mind specific national circumstances.

(b) *Knowledge building.* Continue efforts to improve data collection, including by revising the International Classification by Status in Employment (ICSE-93) to better capture the evolving nature of employment relationships. Enhance analysis and research on the four key policy areas and their interdependence. Explore the relationship of the four key policy

and, ultimately, sustainable enterprise productivity. Regulatory measures are essential in this regard. Working-time arrangements and reductions in long hours can also be advanced through collective bargaining at all levels and through workplace initiatives.

13. Flexible working-time arrangements can be mutually beneficial when they meet the legitimate needs of enterprises and workers. One example is part-time work that is productive and freely chosen, consistent with the Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175). Policies should be designed to ensure that the principle of equal treatment for part-time workers with comparable full-time workers is given full effect with respect to labour protection in line with this Convention. Policies, collective bargaining, social dialogue and workplace initiatives can be used to enable part-time workers to have sufficient hours of work to meet their needs.

14. Beside the number of hours worked, how working hours are arranged can affect workers' well-being and enterprise performance. For example, highly variable and unpredictable work schedules can impact on work–life balance, income security and health, in particular mental health. Measures such as advance shift notification and guaranteed minimum paid hours can help accommodate the needs of individual workers, while meeting enterprises' requirements for flexibility. Collective bargaining can be an important tool for the adoption of these measures.

Occupational safety and health

15. Work-related fatalities, injuries and diseases, the vast majority of which are preventable, have a devastating impact on workers, their families and society. They also affect productivity and competitiveness of enterprises, impose costs on households and governments, and impede economic growth. The need to tackle new emerging risks associated with new ways of working and the changing world of work, such as chemical and other substances, psychosocial risks and violence at work, has been recognized as an urgent concern requiring concrete measures and tripartite commitment. Strategies aimed at ensuring decent work for all workers, including a more targeted emphasis on eliminating stigma and discrimination directed at persons living with and affected by HIV and AIDS and other pandemics, have gained momentum.

16. The principal OSH Conventions apply to all workers in all sectors and put strong emphasis on a culture of preventive safety and health. Yet in practice, many national laws and regulations provide only partial coverage. Even where coverage is comprehensive, compliance often remains a challenge. All too often, prevention strategies designed to anticipate, identify, evaluate and control both existing and emerging hazards are, in practice, neither explored, implemented nor consistently sustained. This is particularly true for gender-related risks and for SMEs.

17. Strategies and tripartite commitments in relation to prevention, occupational safety and health are essential. Governments are responsible for enactment and enforcement of OSH laws, including through labour administration and inspection systems. Governments should also establish, in

(b) *Extension of labour protection in SMEs.* Foster collaboration with constituents to support the effective coverage of labour protection and compliance by SMEs, both in the formal and informal economies, ensuring that laws and regulations on labour protection adequately cover all enterprises and workers.

(c) *Effective protection of workers in NSFE.* Analyse whether there are gaps in international labour standards, or instruments that do not sufficiently reflect the reality of today's world of work, and identify barriers to ratification of standards. Address potential decent work deficits in the private and the public sectors as called for in the Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment. Evaluate the need for additional international labour standards possibly through meetings of experts, as the Governing Body may wish to decide and within existing resources, and including, but not limited to, using the Standards Review Mechanism, to address temporary contracts, including fixed-term contracts, and discrimination based on employment status.

(d) *Enabling environment for labour protection.* Examine and address possible barriers to freedom of association and collective bargaining in law and practice in order to enhance the ability of workers in NSFE to exercise their rights, including the possibility to negotiate with the relevant employer(s). Identify good practices, regulatory and other initiatives that are helping to close representational gaps, and use the knowledge to build the capacity of workers' and employers' organizations. Facilitate sharing of good practices and innovative approaches and offer governments and social partners guidance, training and technical support to address these barriers.

(e) *Public procurement policies.* Promote labour protection through responsible public procurement practices and through the promotion of the ratification and effective implementation of the Labour Clauses (Public Contracts) Convention, 1994 (No. 94).

(f) *Global supply chains.* In the upcoming discussion of the 105th International Labour Conference of 2016 on global supply chains, due regard should be paid to labour protection. No. 12-1 – Thursday, 11 June 2015

This document is printed in limited numbers to minimize the environmental impact of the ILO's activities and contribute to climate neutrality. Delegates and observers are kindly requested to bring their copies to meetings and to avoid asking for additional ones. All ILC documents are available on the Internet at www.ilo.org

CONTENTS

Proposed resolution concerning the recurrent discussion on social protection (labour protection)

Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection (labour protection)

I. Labour protection in a transforming world of work

II. Towards inclusive and effective labour protection

Wage policies.

Working time

Occupational safety and health

Maternity protection

III. Identifying priorities for ILO action towards more inclusive and effective labour protection

areas with, and their impact on, job quality and enterprise performance. Expand publications relevant to labour protection and maintain the flagship Global Wage Report as an authoritative source of information on wage trends and policy responses at national and global levels. Conduct research on innovative and inclusive approaches to collective bargaining.

(c) *Technical cooperation.* Advise on national policy frameworks that address labour protection in an inclusive manner. Reinforce the focus on the gender dimension in future interventions. Provide technical assistance on the design of effective labour protection institutions, and on measures to extend protection to currently excluded groups. Strengthen labour inspectorates through training for inspectors, the development of guidelines and clear inspection methodologies, and the strategic use of information and communication technologies to increase the effectiveness of labour inspection. Develop methods to assist employers and workers in responding to changes in work organization and working conditions that are causing psychosocial risks, stress and mental health problems related to work. Provide guidance to improve the access of workers and their families to effective redress mechanisms, including through courts and alternative dispute settlement mechanisms, especially in cases of work-related fatalities, injuries and illnesses.

(d) *Capacity building.* Increase efforts to build the capacity of constituents, including workers' and employers' organizations, on issues pertaining to labour protection. Raise awareness on labour protection, including rights and obligations under international labour standards. Enhance national capacities to acquire and use OSH knowledge and information to develop effective prevention policies, strategies, systems and programmes.

(e) *Monitoring and impact evaluation.* Monitor and assess progress in the four key policy areas, including on compliance, and suggest appropriate measures based on the findings of these assessments. Conduct rigorous impact assessment of labour protection policies and evaluate their effects on workers' well-being, on labour force participation, particularly of women, on enterprise performance and growth, and on economic performance. Consider the development of indicators, both quantitative and qualitative, to monitor trends in the implementation of national OSH policies and interventions at the workplace.

(f) *Exchange of good practices.* In the above areas, facilitate the exchange of good practices among member States and between social partners.

21. In view of the transformations in the world of work, particular attention needs to be given to the following:

(a) *Working time and work-life balance.* Taking into account current challenges and looking to the future of work, provide guidance for integrated and innovative approaches to address the needs of both men and women workers in terms of the balance between work, family and private life, making full use of the relevant ILO Conventions. With a view to coming up with recommendations for further work by the ILO and its constituents in this area, the Governing Body may wish to consider organizing, within existing resources, a tripartite meeting of experts on the various developments and challenges and their impact on the organization and scheduling of working time, taking into account the needs of employers and workers.





تهیه کننده :

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمای ایران

ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲

کدپستی ۷۹۴۱۵ - ۱۵۹۳۶ صندوق پستی : ۱۵۸۷۵۳۶۴۶

تلفن : ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

پست الکترونیکی : info@icea.ir

وب سایت های : www.icea.ir

www.payamekarfarmayan.com