



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 سومین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار

۲۸ ماه می الی ۱۲ ژوئن سال ۲۰۱۴ میلادی

(۷ لغایت ۲۲ خرداد ماه سال ۱۳۹۳)

ژنو ، سوئیس







گزارش نمایندگان اعزامی به یکصدوسومین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار - ژنو - خرداد ۱۳۹۳



صفحه	ضمائم
۱۷	متن فارسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان ، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۱۸	متن انگلیسی سخنرانی آقای مهندس محمد عطاردیان ، نماینده کارفرما، در مجمع عمومی
۲۰	متن فارسی سخنرانی آقای دکتر علی ربیعی ، نماینده دولت ، در مجمع عمومی
۲۱	متن فارسی سخنرانی آقای سیدمحمد یاراحمدیان، نماینده کارگر، در مجمع عمومی
۲۲	متن انگلیسی سخنرانی آقای سیدمحمد یاراحمدیان، نماینده کارگر، در مجمع عمومی
۲۳	گزارش کمیته تقویت اقدامات جهت پایان دادن به کاراجباری
۳۴	پروتکل مربوط به مقاوله نامه کار اجباری
۳۶	توصیه نامه مربوط به اقدامات تکمیلی برای منع واقعی کار اجباری
۳۹	گزارش کمیته تسهیل انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد به اقتصاد رسمی
۵۰	نتیجه گیری پیشنهادی گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی
۵۶	گزارش کمیته بحث مکرر درخصوص هدف استراتژیک اشتغال

صفحه	فهرست
۱	سازمان بین المللی کار - ILO
۱	کنفرانس بین المللی کار - ILC
۲	۱۰۳ اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۴
۲	کمیته گزینش کنفرانس ۲۰۱۴
۲	مقامات ارشد کنفرانس ۲۰۱۴
۳	دستور کار اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۴
۳	بندهای ثابت دستور کار
۳	بندهای فنی و غیر ثابت دستور کار
۳	مجمع عمومی
۴	کمیته ها
۵	نکات کلیدی نشست کمیته استانداردها
۶	کمیته کار اجباری
۸	کمیته تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی
۹	کمیته هدف استراتژیک اشتغال
۱۱	کمیته اعتبارنامه ها
۱۱	نشست های مجمع عمومی و گزارشات مدیرکل و رئیس هیات مدیره ILO
۱۲	سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران
۱۲	میهمانان افتخاری کنفرانس
۱۲	انتخابات اعضای هیات مدیره ILO دوره ۲۰۱۴ الی ۲۰۱۷
۱۲	ترکیب اعضای هیات مدیره
۱۳	انتخاب نماینده کارفرمایی ایران به عنوان عضو هیات مدیره ILO
۱۳	اعضای گروه کارفرمایی شرکت کننده در اجلاسیه ۱۰۳ اعزامی از ایران
۱۴	نتایج مثبت حاصله برای گروه کارفرمایی ایران
۱۶	صرفاً جهت یادآوری

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



سازمان بین المللی کار

سازمان بین المللی کار*، که از این پس با نام اختصاری ILO از آن یاد می شود یکی از آژانس های تخصصی زیرمجموعه سازمان ملل است. این سازمان با تاسیس در سال ۱۹۱۹ میلادی، دارای قدمتی بسیار طولانی است که حتی پیش از سازمان ملل تاسیس شده است. این نهاد تنها سازمان بین المللی است که دارای یک ویژگی خاص و منحصر به فرد سه جانبه گرایی، متشکل از نمایندگان سه گروه دولت ها، کارگران و کارفرمایان می باشد.

ILO تنها ارگان بین المللی است که هر سه گروه فوق را با جایگاهی یکسان بدور هم گردآورده تا درخصوص مسائل مرتبط با کار و امور اجتماعی بحث و تصمیم گیری نمایند.

مباحث فوق الذکر به منظور بهبود شرایط کار و اوضاع اجتماعی انجام می پذیرد. امروزه ۱۸۵ کشور آزادانه و به اختیار خود به عضویت این نهاد بین المللی در آمده اند. اهداف این سازمان در اساسنامه آن، همچنین در بیانیه فیلادلفیا تصریح شده است.

ایران نیز از جمله کشورهایی است که در اولین سال تاسیس این نهاد بین المللی، یعنی همان سال ۱۹۱۹ میلادی به عضویت آن درآمده است و هر سه گروه نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان در روند بحث ها و تصمیم سازی های مرتبط با مسائل، در چارچوب دستورکار آن سازمان، مشارکت منطقی دارند.

کنفرانس بین المللی کار

هم چنان که در بالا ذکر شد، ساختار منحصر به فرد ILO نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت ها را گرد هم می آورد تا با شرکت در بحث ها، مسیر تصمیم سازی ها و تصمیم گیری های مرتبط با امور کار و مسائل اجتماعی را شکل دهند. این سازمان با این هدف، همه ساله در ماه ژوئن هر سال میلادی (خرداد ماه ایرانی) اقدام به برگزاری "کنفرانس بین المللی کار"*** می نماید که از این پس براساس خلاصه عنوان آن که در پاپر ورقی آمده از آن با عنوان ILC نام می شود.

در واقع ILC، کنفرانس بین المللی کار، ارگان عالی سازمان بین المللی کار ILO است که همه ساله در ماه ژوئن در شهر ژنو سوئیس برگزار می شود.

براساس اساسنامه این سازمان بین المللی که کشورها با آگاهی و پذیرش اساسنامه آن آزادانه و با اختیار خود بدان پیوسته اند، دولت های ذی ربط عضو موظف و متعهدند که با تقبل تمامی هزینه از سوی خود، نمایندگان هر سه گروه کارگری، کارفرمایی و دولت را برای شرکت در کنفرانس های سالانه بین المللی کار، به ژنو اعزام نمایند.

از وظایف اصلی اجلاس های سالانه بین المللی کار، "تصویب استانداردهای بین المللی کار" و "انجام گفت و گوهای بحث های

عمومی در چارچوب مسائل و موضوعاتی است که در دستورکار و در چارچوب صلاحیت فنی ILO است". به علاوه "تصویب برنامه و بودجه سازمان بین المللی کار هر دو سال یکبار" و "انجام انتخابات مرتبط با اعضای هیات مدیره*** آن سازمان، هر سه سال یکبار" نیز از دیگر وظایف و مسئولیت های آن سازمان می باشد.

تصویب استانداردهای بین المللی کار، که به عنوان یکی از وظایف اصلی کنفرانس های سالانه در بالا ذکر شد، در قالب مقابله نامه، توصیه نامه و پروتکل است که به صورت یک شوری یا دو شوری، در یک سال و یا دو سال متوالی بحث و بررسی و از طریق رأی کشورها - توسط هر سه گروه نمایندگان کارگری، کارفرمایی و دولت به تصویب اعضا می رسد.

کنفرانس بین المللی کار متشکل از نمایندگان سه جانبه کشورهای عضو و همچنین نمایندگانی از دیگر نهادهای ملی، منطقه ای و بین المللی است که به عنوان ناظر (Observer) و بدون حق رأی در اجلاس ها شرکت می کنند.

براساس ماده ۳، بند ۱ اساسنامه سازمان بین المللی کار، ترکیب هیات های نمایندگی هر کشور عضو می باید متشکل از دو نماینده دولت، یک نماینده کارفرمایی و یک نماینده کارگری باشد. (این افراد به عنوان نماینده "Delegate" معرفی می شوند). همچنین براساس بند ۲ همان ماده (ماده ۳) از اساسنامه ILO، هر یک از نمایندگان سه گروه کارگری، کارفرمایی و دولت ها را می تواند حداکثر ۲ مشاور فنی (Technical Adviser)، برای هر یک از بندهای دستورکار اجلاس های سالانه، همراهی نماید.

براساس رسم معمول، نمایندگان (Delegates) در نشست های مجمع عمومی (Plenary Sessions) کنفرانس شرکت می کنند. در کمیته های فنی - تخصصی کنفرانس نیز که براساس بندهای دستورکار هر اجلاس تشکیل می شود، نمایندگان و یا مشاوران فنی شرکت می کنند و در قالب اعضای اصلی یا علی البدل در جریان رأی گیری ها مشارکت می کنند.

چارچوب کاری هر یک از اجلاس های کنفرانس بین المللی کار، براساس آئین نامه (Standing Orders) کنفرانس برنامه ریزی و انجام می گیرد.

به این ترتیب کنفرانس بین المللی کار (ILC) عالی ترین ارگان تصمیم سازی ها در ILO است. زیرا که نمایندگان سه جانبه کشورهای عضو محتوای بحث ها را شکل می دهند و خود نیز برای تصویب به آن ها رأی می دهند. کنفرانس متشکل از یک مجمع عمومی و همچنین کمیته های فنی - تخصصی است. نشست های مجمع عمومی در سالن اجتماعات سازمان ملل برگزار می شود. طبیعتاً افتتاحیه و اختتامیه های

* International Labour Organization – ILO

** International Labour Conference – ILC

*** Governing Body – G.B.



مختلف فنی را نیز مشخص نمایند. این مسئولان از میان نمایندگان صاحب صلاحیت و شایسته و آشنا به موضوعات فنی از خود کشورها انتخاب می شوند و متخصصین و کارشناسان برجسته دو سازمان بین المللی کار و سازمان بین المللی کارفرمایان آنها را به لحاظ تنظیم و تدوین گزارش ها پشتیبانی می نمایند.

به این ترتیب روز چهارشنبه ۷ خرداد برابر با ۲۸ ماه می افتتاحیه کنفرانس، مطابق رسم معمول در سالن اجتماعات مقر اروپایی سازمان ملل در ژنو برگزار شد. در روز افتتاحیه براساس تصمیمات اتخاذ شده در نشست های جداگانه سه گروه دولت ها، کارگران و کارفرمایان که در روز قبل انجام گرفت، رئیس کنفرانس، نایب رئیس های کنفرانس (کارگری و کارفرمایی) انتخاب، و همچنین کمیته های مختلف را تشکیل دادند. مطابق آئین نامه کنفرانس، بلافاصله پس از افتتاحیه کنفرانس، کمیته گزینش (Selection Committee) تشکیل جلسه داد تا در مورد روند ترتیب و زمان برنامه های کنفرانس تصمیمات لازم را اتخاذ نماید.

کمیته گزینش کنفرانس

به لحاظ ارتباط موضوع با شرح فوق الذکر، در همین جا یادآور می شود که ماده ۴ و بخش H و همچنین ماده ۵۵ بند ۲ از آئین نامه کنفرانس (Standing Orders) به کمیته گزینش اختصاص دارد. این کمیته متشکل از ۲۸ عضو اصلی منتخب گروه کارفرمایی است. به همین تعداد نیز اعضای علی البدل دارد. مسئولیت این کمیته، برنامه ریزی تمامی برنامه های کنفرانس، تعیین دقیق اجرای برنامه ها و دستورکار نشست های مجمع عمومی و کمیته ها و اقدام درخصوص همه مسائل مرتبط با دیگر موضوعات کنفرانس است. کمیته گزینش در خلال برنامه های کاری کنفرانس، برای بررسی هر موضوع خاص نیز، بنا به اهمیت موضوع و یا ضرورت امر تشکیل جلسه می دهد.

شایان ذکر است که خانم شهره تصدیقی مشاور بین الملل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران نیز به عنوان یکی از اعضای کمیته مذکور گزینش و معرفی گردید. فهرست اعضای کمیته گزینش در سایت ILO قابل دسترسی است.

نماینده دولت جمهوری اسلامی ایران نیز از جمله اعضای (در گروه دولت ها) کمیته گزینش می باشد.

مقامات ارشد کنفرانس

در روز افتتاحیه کنفرانس (۷ خرداد = ۲۸ ماه می)، پیرو نشست های جداگانه گروه های دولت ها، کارگران و کارفرمایان در روز قبل از افتتاحیه (۶ خرداد = ۲۷ ماه می) و تصمیمات اتخاذ شده در آن نشست ها براساس توافق گروه ها، مقامات و مسئولان کنفرانس به شرح زیر انتخاب و معرفی شدند:

هر کنفرانس نیز در همین سالن برپا می شود. به دلیل اهمیت و قدمت بسیار طولانی سازمان بین المللی کار (بیش از ۹۵ سال) علاوه بر نشست های مجمع عمومی، نشست های کمیته های فنی، تخصصی هر اجلاس نیز در همان مقر اروپایی سازمان ملل (در ژنو - سوئیس) برگزار می شود. در خلال نشست ها و جلسات کمیته های فنی، نمایندگان هر سه گروه دولت ها، کارگران و کارفرمایان کشورهای عضو، در مباحث مربوط به گزارش های رئیس هیات مدیره و مدیرکل سازمان بین المللی کار شرکت می کنند و سخنرانی های خود را در چارچوب موضوعات و محتوای گزارش های مذکور، ارائه می نمایند. مجمع عمومی اجلاس سه های کنفرانس همچنین همه ساله میزبان روسای کشورها و دولت های مختلف نیز می باشد.

کمیته های فنی کنفرانس نیز براساس بندهای فنی دستورکار (Agenda) هر اجلاس شکل می گیرد. کمیته ها در هفته های اول و دوم کار کنفرانس، همزمان، تشکیل جلسه می دهند. تمامی جمع بندی ها، گزارش ها و هر نوع سندی که توسط این کمیته ها تدوین و نگارش شده باشد، نهایتاً در پایان کار کنفرانس، به منظور تصویب نهایی، برای رأی گیری به مجمع عمومی تسلیم خواهد شد.

قابل ذکر است هیات مدیره سازمان بین المللی کار (ILO Governing Body) در حال بررسی و بازنگری عملکرد کنفرانس سالانه و اصلاح و بهبود روند و عملکرد آن است. یکی از تصمیمات اتخاذ شده در این خصوص، کوتاه کردن مدت زمان کنفرانس از سه هفته، تقریباً به کمی بیش از دو هفته می باشد.

اضافه می نماید درخصوص ارگان های متشکله سازمان بین المللی کار، از جمله هیات مدیره، دبیرخانه (The Office)، کنفرانس و همچنین شهر و کشور میزبان برگزاری اجلاس های سالانه، یعنی سوئیس و مشخصاً ژنو، اطلاعات گسترده و مفیدی در گزارش های قبلی کنفرانس، به ویژه گزارش اجلاس ۱۰۲ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۳ میلادی (خرداد ۱۳۹۲) درج شده است که در اسناد دبیرخانه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران ضبط و قابل بهره گیری برای علاقمندان است.

۱۰۳ امین اجلاس کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۴

براساس قواعد (مندرج در بخش فوق) از کنفرانس بین المللی کار، یکصد و سومین (۱۰۳) اجلاس کنفرانس (سالانه) بین المللی کار از تاریخ چهارشنبه ۷ خرداد لغایت پنج شنبه ۲۲ خرداد ۱۳۹۳ (برابر با ۲۸ ماه می تا ۱۲ ماه ژوئن سال ۲۰۱۴ میلادی) در شهر ژنو - سوئیس برگزار شد. به منظور آن که کمیته های فنی بتوانند کار خود را از اولین روز کاری کنفرانس آغاز کنند، نشست جداگانه سه گروه دولت ها، کارگران و کارفرمایان یک روز قبل از افتتاحیه کنفرانس یعنی در روز سه شنبه ۶ خرداد (۲۷ ماه می میلادی) تشکیل شد تا گروه ها ضمن آشنایی با برنامه ریزی ها و پروسه اجرای کنفرانس، مقامات و مسئولان کمیته های



رئیس (پرزیدنت) کنفرانس:

آقای دانیل فونس دی ریوجا از آرژانتین
وی همچنین به عنوان پرزیدنت سازمان بین المللی کارفرمایان،
برای یک دوره سه ساله، انتخاب شده است که امسال تصدی این
مسئولیت را رسماً عهده دار گردید .
نایب رئیس کنفرانس از گروه دولت ها :
آقای الکساندروس الکساندریس از یونان
نایب رئیس کنفرانس از گروه کارگران :
آقای تاکاکی ساکورادا از ژاپن
نایب رئیس کنفرانس از گروه کارفرمایان :
خانم ژاکلین موگو از کنیا

همچنین نواب رئیس گروه های کارفرمایان به شرح ذیل :

آقای کامران رحمان ، از بنگلادش

آقای رایامو از کنگو

آقای آلبرتو اچاواریا از کلمبیا

خانم رونی گلدبرگ از ایالات متحده امریکا و

خانم هورنانگ دراس از آلمان

به این ترتیب کار اجلاس ۱۰۳ کنفرانس (سالانه) بین المللی کار ،

با مراسم افتتاحیه آن در روز
چهارشنبه ۷ خرداد (۲۸ ماه می) و
معرفی و تصویب مقامات کنفرانس
و مسئولان کمیته های فنی آغاز
شد و در روز پنج شنبه ۲۲ خرداد برابر
با ۱۲ ماه ژوئن با مراسم اختتامیه ،
و امضای مصوبات مجمع عمومی
کنفرانس مشترکاً توسط پرزیدنت
کنفرانس آقای دانیل فونس دی

ریوجا تبعه آرژانتین و مدیرکل ILO آقای گای رایدر تبعه انگلستان
به کار خود پایان داد .

دستور کار اجلاس ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۴

هر ساله بندهای دستور کار هر اجلاس ، از قبل با پیشنهاد هیات
مدیره ILO همچنین خود کشورها ، در نشست های قبل از
کنفرانس پیشنهاد و توسط هیات مدیره آن سازمان نهایی و تصویب
می شود . بندهای مندرج در دستور کار اجلاس ها دو بخش دارد .

اول بندهای ثابت که همه ساله در اجلاس ها مطرح ، بحث و تصویب
می شود . و **دوم** مباحث مختلف و فنی که در هر سال با توجه به شرایط
جهانی ، اهمیت خاص موضوعات ، و اولویت آن ها در دستور کار قرار
می گیرد .

لذا دستور کار اجلاس ۱۰۳ را می توان به شرح ذیل تقسیم بندی کرد :

الف : بندهای ثابت دستور کار

۱. گزارشات رئیس هیات مدیره ILO (که حاوی گزارش عملکرد سازمان
است) و مدیرکل ILO که موضوع و تم گزارش وی در هر سال متفاوت است.
(امسال مدیرکل موضوع مهاجرت بین المللی را برای محتوای گزارش
خود برگزیده بود که در بخش های بعدی به آن خواهیم پرداخت).
۲. برنامه و بودجه و دیگر مسائل مالی سازمان
۳. اطلاعات و گزارشات مربوط به اجرای مقوله نامه ها و توصیه نامه ها
در کشورهای الحاقی

ب : بندهای فنی و غیر ثابت (مقرر شده توسط هیات مدیره و کنفرانس های پیشین {خودکشورها})

۴. مکمل مقوله نامه شماره ۲۹ مصوب سال ۱۹۳۰ تحت عنوان کار
اجباری (Forced Labour) تدوین یک استاندارد به صورت یک شوری
فقط در یک سال . هدف از بررسی این موضوع ، تعیین شکاف های
موجود در اجرای کامل این مقوله نامه جهت پیشگیری از کار اجباری
همچنین اقدامات مرتبط با جلوگیری ، حمایت و جبران خسارت ناشی از
کار اجباری. این جریان متمرکز بر تحقق کامل محو کار اجباری بود .
۵. تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی ، به منظور تدوین
و تصویب استاندارد مربوطه طی دو شور بررسی و بحث در دو سال متوالی
(در سال های ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵)
۶. بحث دوره ای که هر چند سال یکبار به آن بازگشت می شود و
امسال موضوع اهداف استراتژیک اشتغال را در دستور کار داشت . این
بحث به صورت عمومی و نه در چارچوب تصویب سند استاندارد طرح و
بررسی گردید.

مروری بر کار کنفرانس بر اساس بندهای دستور کار

مجمع عمومی (Plenary)

نشست های مجمع عمومی در خلال کار و نشست کمیته های مختلف و
برنامه پایانی کار کنفرانس انجام می گیرد . علاوه بر تصویب گزارش ها و
اسنادی که توسط کمیته ها در پایان کارشان به مجمع عمومی تسلیم
می شود ، نمایندگان اصلی نهادهای کارگری و کارفرمایی و وزرای
کشورهای عضو سازمان بین المللی کار ، همچنین روسای دولت ها در
کشورهای مختلف به عنوان میهمانان افتخاری کنفرانس ، سخنرانی های
خود را در این نشست ها به انجام می رسانند . در اجلاس امسال نخست
وزیر کشور اردن هاشمی و همچنین نخست وزیر کشور مغولستان ،
میهمانان افتخاری اجلاس ۱۰۳ سال ۲۰۱۴ میلادی بودند . همچنان که
ذکر شد مدیرکل سازمان بین المللی کار ، آقای گای رایدر (از انگلیس)





دو پرونده یکی شامل اجرای مقاوله نامه ۱۰۰ تحت عنوان دستمزد برابر است که ایران در سال ۱۹۷۲ میلادی به آن پیوسته است. در این گزارش آمده است که ماده ۳۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران صراحت کامل به برابری دستمزد ندارد و سطح آن (ماده قانونی) پایین تر از مفاد و الزامات مقاوله نامه است و گزارش ضرورت اصلاح و بازنگری در این ماده قانونی تصریح شده است که براساس گزارش و اعلام دولت جمهوری اسلامی ایران این بازنگری در جریان است. از موضوعات مطرح شده در گزارش درخصوص این موضوع ارتقای برابری میان مرد و زن و دستمزد آن ها، تفکیک جنسیتی مشاغل که به عنوان ویژگی بازار کار ایران ذکر شده و این که برخی مشاغل مختص خانم ها و برخی مشاغل در سلطه کامل مردان می باشد.

پرونده دوم درخصوص ایران، مربوط به اجرای مقاوله نامه شماره ۱۱۱ تحت عنوان تبعیض در اشتغال و حرفه است. این مقاوله نامه در سال ۱۹۵۸ میلادی به تصویب جهانی رسید و ایران نیز در سال ۱۹۶۴ میلادی به آن ملحق گردید.

قابل یادآوری است که کمیته استانداردهای کنفرانس از جمله کمیته های حساس و بحث برانگیز اجلاس های سالانه کنفرانس بین المللی کار است که علاوه بر کنکاش موضوعات فنی و محتوایی اجرای مقاوله نامه ها، انگیزه های سیاسی را نیز در خود دارد.

پرونده ایران در رابطه با چگونگی اجرای مقاوله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض در اشتغال و کار از پرونده های خاص در دستگاه نظارتی ILO است که همه ساله به خصوص از طرف گروه کارگری فشار بسیاری اعمال می شود که این پرونده باز طرح و کنکاش شود.

از پس از پیروزی انقلاب اسلامی در کشور (سال ۱۹۷۹ میلادی) پرونده ایران جمعاً ۱۷ بار در اجلاس های مختلف، با فراز و نشیب های بسیار مطرح شده است. با توجه به سال های مطرح شده پرونده ایران در اجلاس های سال های میلادی ۱۹۸۵، ۱۹۸۶، ۱۹۸۷، ۱۹۸۸، ۱۹۹۰، ۱۹۹۳، ۱۹۹۶، ۱۹۹۷، ۱۹۹۹، ۲۰۰۰، ۲۰۰۱، ۲۰۰۳، ۲۰۰۶، ۲۰۰۸، ۲۰۰۹، ۲۰۱۰، ۲۰۱۳ می توان ملاحظه کرد که از سال پس از پیروزی انقلاب اسلامی تاکنون ۱۷ بار، یعنی تقریباً بطور متوسط هر یکسال در میان این پرونده مطرح و مورد ارزیابی و نقد قرار گرفته است. در همین رابطه ایران در سال های ۱۹۸۵، ۱۹۸۶، ۱۹۹۷ و ۲۰۰۹ در پاراگراف ویژه "Special Paragraph" به مفهوم کشور ناقض حقوق کار قرار گرفته است.

در سال های اخیر روند طرح این پرونده در اجلاس های ماهیت و شکل خاص دیگری به خود گرفته است که هر دو طرفین مربوطه، یعنی کمیته استانداردهای کنفرانس و مقامات و مسئولان ایرانی، با نگاه مثبت تر، و با درک متقابل از وضعیت یکدیگر به طرح پرونده و ارائه گزارش پرداخته اند. روند طرح پرونده ایران در رابطه با مقاوله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض، روندی رو به بهبود و سازندگی است و برای

گزارش خود را به موضوع مهاجرت بین المللی اختصاص داده بود. به عنوان ضمیمه این گزارش، وضعیت کارگران در مناطق اشغالی عرب نیز مطرح شده بود. شروع سخنرانی مقامات دولتی و نمایندگان ارشد سازمان های نمایندگی کارگری و کارفرمایی کشورها از روز ۴ ژوئن (۱۴ خرداد) بود. نماینده کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران جناب آقای مهندس محمد عطاردیان نیز براساس برنامه زمانی از قبل تعیین شده، در بامداد (ساعت ۳۰: ۱۱) اولین روز شروع سخنرانی ها یعنی ۱۴ خرداد (۴ ژوئن) سخنرانی نمود. هر دو متن فارسی و انگلیسی این سخنرانی در قسمت پایانی در بخش ضمائم آمده است.

کمیته ها

کمیته ها براساس بندهای دستور کار کنفرانس

کمیته مالی متشکل از نمایندگان دولت ها (نمایندگان کارگری و کارفرمایی نیز می توانند حضور داشته باشند) است که به منظور تصویب اعلامیه های مالی سازمان تا پایان دسامبر سال ۲۰۱۳ و دیگر موضوعات مالی که هیات مدیره مایل باشد توجه این کمیته را بدان معطوف دارد تشکیل جلسه می دهد. (ماده ۷ مکرر و بخش H و ماده ۵۵ بند ۳ از آئین نامه کنفرانس حاکم بر وظایف و شرح این کمیته مالی است)

کمیته مربوط به اطلاعات و گزارشات اجرای مقاوله نامه ها و

توصیه نامه ها در کشورها (کمیته استانداردها)

کمیته اجرای استانداردهای بین المللی کار (مقاوله نامه و توصیه نامه)، به موجب ماده ۷ و بخش H آئین نامه کنفرانس، مسئول رسیدگی به گزارش های چگونگی اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها در کشورهایی است که بدان اسناد ملحق شده اند. این کمیته گزارش هایی که توسط دولت ها، براساس ماده ۱۹، ۲۲ و ۳۵ اساسنامه ILO می باید تسلیم ILO شود مورد بررسی و کنکاش قرار می دهد. کمیته اجرای استانداردها علاوه بر بررسی گزارش های ارائه شده توسط دولت ها، گزارش ها و بررسی های کمیته مستقل کارشناسان اجرای استانداردها را نیز مورد مذاقه قرار می دهد. گزارش کمیته مستقل کارشناسان (صاحب نظران و متخصصان حقوق بین الملل) علاوه بر بررسی چگونگی اجرای استانداردها در کشورهای الحاقی، همه ساله حاوی یک گزارش پیرامون یک موضوع خاص نیز می باشد. در این گزارش کمیته کارشناسان یک بررسی کلی و عمومی از یک "مبحث" در همه کشورها اعم از الحاقی یا غیرالحاقی، به عمل می آورد و نتایج این بررسی عمومی (General Survey) را به صورت گزارش ۲ تسلیم کمیته استانداردهای کنفرانس می نماید. گزارش بررسی عمومی امسال کمیته مستقل کارشناسان درخصوص مقاوله نامه و توصیه نامه " تعیین حداقل دستمزد" و چگونگی تعیین آن در کشورهای مختلف بود.

در گزارشی که کمیته مستقل کارشناسان اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها امسال به اجلاس ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار ارائه داد، دو پرونده درخصوص جمهوری اسلامی ایران نیز مطرح گردیده است.

اجرای بهتر و کامل تر این مقاوله نامه در کشور ، و رفع موانع اجرایی ، سازمان بین المللی کار همکاری های فنی شایسته ای با ایران به عمل آورده است .

در شرایط حاضر روابط فیما بین سازمان بین المللی کار با جمهوری اسلامی ایران ، با هر سه گروه دولت کارگری و کارفرمایی روابط مثبت و سازنده ای است که نتیجه تلاش هر سه گروه به خصوص دولت و کارفرمایی در تعامل منطقی و اصولی با آن نهاد بین المللی بوده است .

همکاری های کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در موارد طرح پرونده ایران، به خصوص در زمان طرح پرونده در سال ۲۰۱۳ قابل توجه بوده است.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران همکاری شایسته ای هم با دولت جمهوری اسلامی ایران و هم با سازمان بین المللی کار ، به خصوص در چارچوب کار حساس کمیته استانداردهای کنفرانس ، اعمال نموده است .

از موارد جدی درخواست های کانون عالی از کمیته استانداردهای کنفرانس که به صورت شایسته ای نیز به آن توجه، و درخواست این کانون عالی محقق نیز شده است موارد ذیل می باشد :

✓ لحن ملایم و غیرتهاجمی سخنگوی گروه کارفرمایی در طرح پرونده ایران ، با رعایت اصل احترام متقابل و درک از مسئولیت ها و شرایط هر دو طرف

✓ عدم اشاره به روند (طولانی) و سال های مطرح شده پرونده ایران ، (که می تواند بار منفی در جمع بندی گزارش کمیته استانداردها داشته باشد)

✓ عدم ورود انفرادی و جداگانه نمایندگان کارفرمایی کشورها و یا عدم ارایه گزارش یا طرح موضوع از سوی آن ها . (در گروه کارفرمایی ، نماینده ای مثل نماینده کارفرمایان کانادا را هم داریم. نماینده دولت کانادا عموماً و همواره در جهت منفی ، در مباحث طرح پرونده ایران ورود داشته و با استفاده از فرصت فراهم آمده به طرح موارد نقض حقوق بشر در کشور نیز می پردازد. موضع غیر مثبت دولت کانادا نسبت به ایران مشخص است معذالک به علت گفتگو با نمایندگان این کانون عالی این مواضع را اعلام نکرده اند .

✓ درخواست از دبیرخانه ILO برای ارائه همکاری های فنی جهت رفع موانع در اجرای مقاوله نامه ، البته با پذیرش برخی از مشکلات

نکات کلیدی نشست کمیته استانداردها

همچنانکه قبلاً ذکر شد کمیته اجرای استانداردهایی از کمیته های اصلی و ثابت کنفرانس است که در واقع برای نمایندگان دولت ها ، کارگران و کارفرمایان فرصتی فراهم می آورد تا گزارش های ارایه شده توسط کشورهای عضو ILO ، از چگونگی اجرای تعهدات ناشی از الحاق به مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها چه در چارچوب قوانین و

مقررات ملی و چه در اجرای مفاد و الزامات آن ها در عمل و در رویه های اجرایی را مورد بررسی و ارزیابی قرار دهند . و باز همچنان که یادآوری شد این کمیته ، هر چند یک کمیته فنی است ولی همچنان تمرکز بر مسائل سیاسی نیز دارد. براساس نیت و عرف معمول ، گروه کارگری این کمیته ، از این کمیته برای طرح و نمایش موارد تخلف دولت ها همچنین به تصویر کشیدن سیاست های ملی غیرمردمی استفاده می کند .

امسال کمیته استانداردهای کنفرانس ، بحث های خود را براساس گزارش تسلیمی کمیته (مستقل) کارشناسان اجرای استانداردها به این کمیته آغاز نمود . بخشی از گزارش کمیته کارشناسان حاوی یک بحث عمومی از مکانیزم تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف ، در چارچوب دو سند : یکی مقاوله نامه تعیین حداقل دستمزد به شماره ۱۳۱ مصوب سال ۱۹۷۰ میلادی و دومی توصیه نامه تعیین حداقل دستمزد به شماره ۱۳۵ مصوب سال ۱۹۷۰ میلادی بود . "بررسی عمومی" کمیته استانداردهای کنفرانس را مخیر می سازد تا از قوانین و مقررات ملی و نحوه اجرای کشورهای عضو (صرف نظر از این که به دو سند فوق ملحق شده باشند یا خیر) یک بررسی کلی به عمل آورد . هدف از این "بررسی عمومی" شناخت موانع و مشکلات و طرح راه کارهای ممکن برای مواجهه و برطرف نمودن این مشکلات در اجرا است .

پس از طرح و بررسی موضوع فوق، کمیته استانداردها مطابق برنامه همه ساله ، به بررسی گزارش های کشوری ، از کشورهای مندرج در "پرونده های خاص" (Individual Cases) پرداخت . براساس توافق دو گروه کارگر و کارفرما که تعیین کننده فهرست پرونده های خاص هستند ، امسال نیز ۲۵ کشور ، به منظور بررسی نحوه اجرای مقاوله نامه های الحاقی آن ها در کشورهای متبوع نهایی گردید . براساس تلاش ها و توافق این دو گروه در تنظیم فهرست ۲۵ کشور ، و علیرغم مذاکرات سه جانبه مفیدی که درخصوص تک تک پرونده این ۲۵ کشور در کمیته انجام شد ، در آخرین روز کاری این کمیته ، گروه کارگر تصویب جمع بندی سه جانبه از ۱۹ مورد طرح شده، که عمده تاً مربوط به نقض اجرای مقاوله نامه های بنیادی ILO بودند، را متوقف نمود . این رویداد منفی به دلیل آن بود که گروه کارگر نپذیرفت که در جمع بندی سه مورد مطرح و بحث شده از مقاوله نامه شماره ۸۷ آزادی تشکل ، درخصوص سه کشور الجزایر، کامبوج و سوازیلند جمله ای را که مورد توافق کمیته استانداردهای سال ۲۰۱۳ بود ، باز درج شود . این جمله به شرح ذیل بود:

"از آنجا که گروه کارفرما موافق نیست که حق اعتصاب در مقاوله نامه شماره ۸۷ به رسمیت شناخته شده است ، این کمیته (کمیته استانداردهای کنفرانس سال ۲۰۱۳) به موضوع حق اعتصاب نپرداخت."

در این خصوص گروه کارفرما برای رفع این مشکل و رسیدن به یک جمع بندی متوازن در مورد ۱۹ پرونده ای که مطرح شد ، پیشنهادهایی ارائه نمود . از جمله این که : واژه بندی جمله فوق (نه در مفهوم و محتوا)



عالی را تماماً و به نحو احسن به اجرا گذارد.



کمیته کار اجباری، براساس "بند فنی" دستورکار کنفرانس تحت عنوان "مکمل مقاوله نامه کار اجباری"

بند فوق از بندهای فنی و غیر ثابت مندرج در دستورکار اجلاس ۱۰۳ سال ۲۰۱۴ بود هدف از قرار گرفتن این بند در دستورکار اجلاس امسال، پرداختن به مشکلات و موانعی بود که مانع از اجرای کامل مقاوله نامه شماره ۲۹ کاراجباری (مصوب سال ۱۹۳۰ میلادی)، به منظور پیشبرد سیاست های پیشگیرانه، حمایتی و جبرانی از کار اجباری، در جهت دستیابی و تحقق موثر محو کار اجباری بود.

براساس آخرین آمارهای منتشره توسط سازمان بین المللی کار، در حال حاضر حداقل ۲۰ میلیون و نهصد هزار نفر در سراسر جهان قربانی کار اجباری هستند. براساس نتایج حاصله از نشست ۴ روزه سه جانبه کارشناسی در مورد کار اجباری و قاچاق انسانی برای بهره کشی کار که در ماه فوریه ۲۰۱۳ در ژنو برگزار شد، این اجماع وجود داشت که به رغم الحاق گسترده به مقاوله نامه شماره ۲۹ و اقدامات متعددی که کشورها در پیشگیری از کار اجباری به عمل آورده اند، هنوز شکاف های عمیق اجرایی، در عمل، وجود دارد که ریشه کنی کاراجباری را محقق سازد. لذا برای رفع این شکاف ها تدوین استاندارد دیگر، در تکمیل مقاوله نامه شماره ۲۹ کار اجباری لازم است تا اقدامات دولت ها و جریان پیشگیری، حمایت، و جبران خسارت کار اجباری را به پیش ببرد. لذا هیات مدیره سازمان بین المللی کار در اجلاس ۳۱۷ ماه مارس سال ۲۰۱۳ خود تصمیم و تصویب نمود تا موضوع مکمل مقاوله نامه شماره ۲۹ را به لحاظ بررسی شکاف های اجرایی در ممنوعیت کار اجباری و محو کامل کار اجباری، در دستورکار اجلاس سال ۲۰۱۴، به عنوان یک بند فنی قرار دهد.

بر همین اساس مقرر شد تا کنفرانس سال ۲۰۱۴، تصویب یک سند در این خصوص را به صورت یک شوری (Single Discussion) و طی یکسال کنفرانس به تصویب برساند. این سند در قالب یک توصیه و یک پروتکل به منظور محو موثر کاراجباری به بحث گذارده

تغییر کند و یا این جمله از سوی کمیته کارشناسان اضافه شود که: "نظرات دو گروه کارگری و کارفرمایی درخصوص حق اعتصاب کاملاً مخالف یکدیگر است"، لیکن گروه کارگر، پیشنهادات فوق را هم نپذیرفت و همچنان بر تصمیم خود پابرجا ایستاد و تصویب جمع بندی ۱۹ مورد از پرونده های خاص مطرح شده را بلوکه (Blocked) نمود.

با متوقف ساختن کار تصویب جمع بندی این ۱۹ مورد، گروه کارگر در واقع بی ملاحظه گی و بی احترامی خود را نسبت به گروه کارفرما و همچنین دولت ها که بیش از یک هفته بطور اصولی و سازنده در جریان طرح و بحث های پرونده های مشارکت نمودند و همچنین راه حل هایی برای رفع مشکلات اجرای مقاوله نامه های خاص الحاقی در کشورهای ذی ربط ارائه کردند را به نمایش گذارد. این جریان در اصل منزلت و اعتبار کلی سیستم نظارتی استانداردهای بین المللی کار را خدشه دار می سازد. گروه کارفرما همچنین بر ضرورت دستیابی به روشی مناسب برای اجتناب از تمرکز غیرضروری بر مسائل سیاسی در روند تعیین و طرح پرونده های خاص تاکید نمود. دولت ها نیز بر ضرورت دستیابی به یک روش اصولی در رفع اختلاف عمیق دو گروه کارگر و کارفرما پیرامون موضوع حق اعتصاب تاکید نمودند. این موضوع در جریان نشست های آتی هیات مدیره سازمان بین المللی کار تحت بررسی و رسیدگی است.

لازم به ذکر است که گروه کارفرما در جریان طرح و بررسی گزارش کمیته کارشناسان در خصوص تعیین حداقل دستمزد (در چارچوب بررسی عمومی) پیشنهاد نمود که مقاوله نامه مرتبط با تعیین حداقل دستمزد مستلزم تجزیه و تحلیل بیشتری است. زیرا مباحث مطروحه نشان داد که در چارچوب قوانین و مقررات ملی، رویکردهای بسیار متفاوتی از موضوع مکانیزم حداقل دستمزد در کشورهای مختلف وجود دارد. زیرا در بسیاری از کشورها، تعیین حداقل دستمزد و افزایش آن، مستقل از الحاق دولت مربوطه به مقاوله نامه تعیین حداقل دستمزد انجام می شود. لذا گروه کارفرما بر ضرورت انجام مذاکرات سه جانبه در این روند تاکید و تصریح نمود. به خصوص آن که در کشورهای الحاقی، اجرای کامل مفاد الزامات مقاوله نامه تعیین حداقل دستمزد خود با مشکلات عدیده ای روبرو است. لذا ماحصل کل بحث ها پیرامون این موضوع این بود که دولت ها، کارگران و کارفرمایان همکاری های فنی بهتر و بیشتری از دبیرخانه سازمان بین المللی کار دریافت کنند و این همکاری های فنی نیز براساس مطالعات و اطلاعات آماری موثق و قابل استناد از اثرات سیاست های حداقل دستمزد بر شاخص های مختلف: اشتغال، برابری دستمزد و فقر انجام گیرد.

قابل ذکر است سخنگوی گروه کارفرمایان در کمیته استانداردهای کنفرانس خانم سونیا رگن بوگن تبعه کانادا بود که با کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران روابط بسیار مثبت و سازنده و دوستانه ای دارد و در سال پیش در جریان طرح پرونده ایران از مقاوله نامه تبعیض، همکاری شایسته ای با کانون عالی به عمل آورد و نقطه نظرات کانون

شد و نظر به یک شوری بودن ، می باید کار کمیته کاراجباری و تصویب سند مربوطه در اجلاس سال ۲۰۱۴ نهایی می گردید .

سخنگوی گروه کارفرمایان در کمیته کاراجباری ، آقای اد پاتر ، نماینده کارفرمای ایالات متحده امریکا بود که از چهره های وزین ، متوازن از نظر اتخاذ دیدگاه و مواضع ، و همچنین بسیار با سابقه در فعالیت های ILO است .

بر این اساس بحث های نشست های متعدد این کمیته در روزهای متوالی کنفرانس انجام گرفت که نکات محوری و کلیدی این مباحث به شرح ذیل بود :

✓ کارفرمایان قویاً این پیام را رساندند که کاراجباری قابل پذیرش نیست و کارفرمایان و صاحبان کسب و کار متعهدند تا به محو کامل کار اجباری کمک کنند .

✓ کارفرمایان به دنبال تصویب سندی بودند که به طور موثر به شکاف های موجود در اجرای کامل مقاله نامه شماره ۲۹ کار اجباری بپردازند .

✓ در تدوین و اجرای سیاست ها و برنامه های اقدام ملی درخصوص موضوع و همچنین تدوین سیاست های پیشگیرانه ، به شرکای اجتماعی (دو گروه کارگر و کارفرما که نهادهای ملی نمایندگی آن ها را دارند) ، نقش مقتضی و لازم داده شود .

✓ پیامی که در بحث ها برای کارفرمایان ارایه شد ارتباط میان کاراجباری با موضوعاتی از جمله کار در شرایط خاص ، اضافه کاری اجباری ، و اساساً کار در بخش غیررسمی بود و همچنین گنجاندن توجه لازم و گزارش دهی اجباری شرکت ها در چارچوب پروتکل و توصیه نامه مصوب بود .

✓ درج مفاد و الزاماتی در مورد "مجازات" (Punishment) ، در هیچ یک از دو سند پروتکل و یا توصیه نامه نباید لحاظ گردد. زیرا که این امر کاملاً به شرایط ملی کشورها منوط می باشد .

✓ همچنین تعریف و درج "قاچاق انسانی" در رابطه با بهره کشی جنسی ضروری نیست زیرا که بهره کشی جنسی اساساً یک عمل و جرم کیفری است که در چارچوب وظایف و اختیارات سازمان بین المللی کار قرار نمی گیرد .

لازم به ذکر است که پیرو پیشنهاد گروه کارفرمایی ، دبیرخانه سازمان توافق نمود تا در مورد فرم سند ، پس از آنکه متن پروتکل نگارش شد ، تصمیم گیری شود و نه از ابتدای کار کمیته .

این رویکرد و پیشنهاد برای هر سه گروه دولت ها ، کارگران و کارفرمایان این فرصت را فراهم آورد تا در مورد اینکه تنها یک توصیه نامه را حمایت کنند (که دارای ماهیت راهنمایی و رهنمودی است) و یا یک پروتکل را (که همانند مقاله نامه ها پس از الحاق دارای ماهیت حقوقی است و تعهدآور می باشد) تصمیم آگاهانه اتخاذ نمایند . لذا کمیته کاراجباری پس از بررسی

مفاد نگارش شده توسط گروه ها برای پروتکل ، توافق نمود تا هر دو سند پروتکل و توصیه نامه ها را تحت عنوان مکمل مقاله نامه شماره ۲۹ ، تسلیم اجلاس سال ۱۰۳ جاری نماید .

از مفاد جدید و اصلی درج شده در پروتکل در رابطه با مقاله نامه شماره ۲۹ ، تمرکز بر قاچاق انسانی ، و همچنین تمرکز بر اقدامات پیشگیرانه ، حمایتی و دستیابی قربانیان این جریان (کاراجباری) ، به مکانیزم های مناسب جبرانی است . کشورهای الحاقی به مقاله نامه شماره ۲۹ ، (ازجمله ایران) ملزم شدند تا برنامه های اقدام ملی درخصوص موضوع را با مشورت با شرکای اجتماعی ملی تبیین و تدوین نمایند .

گروه کارفرمایی موفق شد در جریان بحث ها ، تمرکز موضوع از اصل "جبران" (compensation) به موارد ترمیم (remedies) تغییر دهد و تصریح نمود جبران ، تنها یکی از اشکال ترمیم است . هرچند که طبق مفاد پروتکل ، کشورهای عضو می باید از "توجه لازم هر دو بخش خصوصی و دولتی به پیشگیری از کاراجباری و پاسخگویی به خطرات کاراجباری و الزامی" حمایت نمایند ، لیکن هیچ ماده یا مفادی مشخصاً در مورد شرکت های زنجیره ای یا الزامات و تعهد بیشتر از سوی شرکت ها در متن پروتکل گنجانده نشد .



درپایان کار کمیته کاراجباری، در نشست مجمع عمومی کنفرانس دو سند: یعنی یکی پروتکل (با ماهیت حقوقی و تعهد آور) و یک توصیه نامه (با ماهیت ارشادی و راهنمایی غیرتعهدآور) ، و البته با حمایت گروه کارفرما، به تصویب رسید این تصویب با رای قاطع اکثریت شکل گرفت . از آن جا که این پروتکل در تکمیل مقاله نامه شماره ۲۹ به تصویب رسید ، و خود مقاله نامه شماره ۲۹ از مقاله نامه های بنیادی ILO است ، لذا این پروتکل فی نفسه بخشی از رویه پیگیری (Follow-up Procedure) بنیانه اصول و حقوق بنیادین در کار مصوب سال ۱۹۹۸ سازمان بین المللی کار است .



کمیتسه تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی



استاندارد مربوطه مشارکت نماید . بر پایه پاسخ های ارائه شده از سوی دولت ها ، گزارش تکمیلی دیگری توسط دبیرخانه ILO تنظیم و در ماه آوریل سال ۲۰۱۴ برای کشورها ارسال شد و این گزارش مبنا و محور شروع بحث ها در کمیتسه تسهیل انتقال بخش غیررسمی به بخش رسمی گردید .

وظیفه این کمیتسه ، براساس بند فنی و غیرثابت درج شده در کنفرانس سال جاری ، تدوین استاندارد بین المللی کار درخصوص موضوع به صورت دو شوری در طول دو سال کنفرانس بود . آنچه مورد انتظار است تدوین نهایی یک توصیه نامه آن هم در سال ۲۰۱۵ میلادی است .

در پیشنهاد این موضوع به عنوان بند دستورکار اجلاس ، گروه کارفرما ابراز می دارد که رسمی سازی و رسمیت بخشیدن به کار نیروی کار استخدامی عاملی مهم برای واحدهای تولیدی پایدار ، برای اشتغال کامل و مولد ، برای کارشایسته ، و همچنین برای بهبود رقابت ، و ارتقای درآمد و بهره وری و برابری و روش های ایمنی و بهداشت بنگاه ها است .

اغلب افرادی که در بخش اقتصاد غیررسمی کار می کنند صاحبان خانه و زمین ، کارآفرین و صاحبان کسب و کار هستند . به منظور انتقال آن ها به سمت رسمی سازی ، نه تنها ضروری است محیط کسب و کار آن ها ارتقا یابد ، بلکه همچنین استقرار یک اکو سیستم خدمات بهبود کسب و کار که مشاغل آن ها را به نهادهای مولد و پویا تبدیل نماید بسیار حایز اهمیت می باشد . بهبود و ارتقای محیط کسب و کار نیز نیازمند توجه به موضوعات ذیل است :

- ✓ امنیت و ثبات سیاسی
- ✓ اعمال قانون و قانون مداری ، مبارزه با فساد ، نظارت ، و حاکمیت اصولی
- ✓ سیاست های صحیح اقتصاد کلان ، و مدیریت صحیح اقتصاد
- ✓ مشارکت و انسجام تجارت و اقتصاد
- ✓ توانمندسازی محیط تنظیم قوانین و مقررات
- ✓ مالکیت زمین
- ✓ حق مالکیت
- ✓ رقابت عادلانه و سالم
- ✓ زیرساخت و بدنه فیزیکی
- ✓ ثبت و پروانه کسب و کار
- ✓ سیاست ها و مدیریت مالیاتی
- ✓ بازسازی و اصلاح نظام قضایی

همچنین ، بنگاه ها در اقتصاد غیررسمی نیازمند خدمات بهبود کسب و کار هستند تا بتوانند رقابت سالم اعمال نموده و تا سطح یک کسب و کار رسمی ارتقا یابند .

در حال حاضر ۴۰ تا ۸۰ درصد نیروی کار در کشورهای در حال توسعه در بخش غیر رسمی کار می کنند و لذا بدیهی است که اقتصاد غیررسمی تا چه حدبر روند جهانی کار اثرگذار شده است. لذا گذار اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی به عنوان یک اولویت در دستورکار سیاست گذاری های کشورهای در حال توسعه و همچنین توسعه یافته قرار گرفته است و به این ترتیب اتخاذ رویکرد و اقدامات سیاست گذاری جدیدی در نقاط مختلف جهان به جریان افتاده است که روند این انتقال را از کانال راه کارهای مختلف تسهیل نماید .

با توجه به جریان فوق ، هیات مدیره سازمان بین المللی کار در اجلاسیه ماه مارس سال ۲۰۱۳ خود در ژنو تصمیم و تصویب نمود تا تدوین استاندارد، درخصوص تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به رسمی ، در جریان دو شور بحث و بررسی ، طی دو سال متوالی، یعنی اجلاسیه ۱۰۳ سال ۲۰۱۴ و اجلاسیه ۱۰۴ سال ۲۰۱۵ کنفرانس بین المللی کار، در دستورکار قرار گیرد. این دستورکار "استانداردگذاری" یا تصویب استاندارد بر پایه نتایج حاصله از : "کارشایسته و اقتصاد غیررسمی مصوب کنفرانس سال ۲۰۰۲ میلادی" ، "سمپوزیوم سه جانبه اقتصاد غیررسمی سال ۲۰۰۷ میلادی" ، و همچنین جمع بندی بحث دوره ای از اصول و حقوق بنیادین کار سال کنفرانس ۲۰۱۲ میلادی ، که خواستار برگزاری یک گردهمایی کارشناسانه در مورد پیشبرد اصول و حقوق بنیادین در کار در بخش غیررسمی بود ، شکل گرفت .

لذا هیات مدیره ILO در اجلاسیه ۳۱۷ خود تصمیم گرفت تا یک نشست سه جانبه کارشناسی درخصوص موضوع تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی به منظور ارائه راهنمایی هایی در مورد ماهیت و محتوای سند پیشنهادی ، به خصوص با ارائه راه کارهای بدیع و تجارب موفق در حمایت از روند این انتقال ، برگزار نماید . این نشست ۴ روزه در ماه سپتامبر سال ۲۰۱۳ در ژنو برگزار شد و گزارش آن نیز تسلیم هیات مدیره ILO گردید ، بر همین اساس گزارشی تحت عنوان انتقال از بخش غیررسمی به رسمی در قانون ، و در اجرا توسط دبیرخانه ILO تدوین ، و برای کشورهای عضو ارسال گردید تا یک تصویر کلی از اقتصاد غیررسمی و تبعات و اثرات آن بر تحقق کارشایسته به نمایش درآید . در این گزارش پرسشنامه ای نیز تنظیم و برای کشورهای عضو ارسال شد تا دولت های ذیربط با پاسخگویی به آن ها در روند تنظیم و تدوین

این خدمات می تواند شامل موارد ذیل باشد :

- ✓ تحصیل و آموزش ، ارتقای مهارت ، و یادگیری و آموزش پایدار
- ✓ مهارت های مدیریت کسب و کار
- ✓ دستیابی به بازارها
- ✓ دستیابی به منابع اعتباری - مالی
- ✓ ابداع و نوآوری و بهبود بهره وری
- ✓ ایمنی و بهداشت کار
- ✓ کسب استانداردهای کیفی

هدف از این بند دستورکار ، ارتقای حقوق نیروی کار در بخش غیررسمی بود . گروه کارفرما مخالف با ارتقای اصول و حقوق بنیادین در کار نبوده ولی اعتقاد بر این داشت و دارد که اقدام مهم تر آن است که ابتدا بنگاه تولیدی و واحد تولیدی باید رسمی شود که به تبع آن و در پی آن رسمی سازی نیروی کار نیز خود خواهد آمد .

با طرح مبانی فوق ، کنفرانس سال ۲۰۱۴ اولین سال از اولین شور و تدوین یک جمع بندی پیشنهادی برای طرح در شور دوم کنفرانس در سال ۲۰۱۵ بود .

سخنگوی گروه کارفرما در این کمیته آقای الکساندر فریم پونگ ، نماینده کارفرمای کشور غنا بود .

مباحث در این کمیته به سختی و با اختلاف نظرات روی بسیاری از موضوعات بود . به خصوص با توجه به اینکه مبحث "غیررسمی" (informality) چند بُعدی بوده و از کشوری به کشوری دیگر و قاره ای به قاره دیگر متفاوت است ، بحث ها بیشتر مسئله ساز بود . موضع گروه کارفرما برای جمع بندی پیشنهادی و کار مقدماتی دبیرخانه ILO بر این اساس بود که غیررسمی بودن مربوط به نیروی کار است و به منظور حمایت و تضمین حقوق نیروی کار ، باید تلاش ها در جهت "رسمی سازی اشتغال" انجام پذیرد .

این دیدگاه قویاً مورد حمایت گروه کارگر و همچنین برخی دولت ها قرار گرفت . موضع گیری دیگر گروه کارفرما این بود که اقتصاد غیررسمی بخش گسترده ای از بنگاه ها و کارآفرینان را تشکیل می دهد . لذا به منظور تسهیل انتقال تدریجی و آهسته از بخش غیررسمی به اقتصاد رسمی ، ضروری است محیطی پویا ، همراه با ارائه خدمات بهبود کسب و کار ، ارائه شود تا خود این بنگاه ها و کارآفرینان به نهادهای مولد و زنده تبدیل شوند .

به منظور استفاده بهینه از پتانسیل غیررسمی ، ضروری است دولت ها مکانیسمی ایجاد نمایند تا مالکیت و حقوق مرتبط با مالکیت و زمین را به رسمیت شناخته و از آن حمایت نمایند . این جریان موجب ارائه اعتبار برای تامین مالی گسترش کسب و کار آن ها می گردد .

هرچند که مباحث متعددی در این کمیته مطرح شد، لیکن گروه

کارفرما شادمان از آن شد که در سند پیشنهادی، بنگاه ها و کارآفرینان به رسمیت شناخته شدند و همچنین ضرورت ارتقای حق مالکیت و زمین در آن درج شد .

موضوع مهمی که این کمیته باید بدان می پرداخت این بود که آیا در سند پیشنهادی ، در بخش مقدمه آن ، باید تنها به مقوله نامه های بنیادی ILO و بیانیه اصول و حقوق بنیادین کار آن سازمان اشاره شود . گروه کارفرما ضمن آن که مخالفتی با این اشارات در سند پیشنهادی نداشت ، همچنین توانست موضوع ایجاد اشتغال در واحدهای کوچک و متوسط و همچنین جمع بندی ILO از واحدهای پایدار را نیز در بخش مقدمه بگنجاند . این جریان از این نظر برای گروه کارفرما حایز اهمیت بود که در پیشنهادهای سیاست گذاری در پاراگراف های ۱۶ تا ۱۸ جمع بندی پیشنهادی ، استقرار محیط حقوقی و مقررات برای انتقال به بخش رسمی ، همچنین محیط پویای کسب و کار ، و خدمات بهبود کسب و کار نیز آمده است . در جمع بندی پیشنهادی این سند (توصیه نامه) که در سال آینده شور دوم آن انجام خواهد شد آمده است که کشورهای عضو می باید به هنگام تبیین ، تدوین و اجرای یک چارچوب سیاست گذاری منسجم و یکپارچه همه موضوعات مختلف را مورد مذاقه قرار دهند. این موضوعات شامل موارد ذیل است :

- ✓ استراتژی های رشد فراگیر و ایجاد مشاغل کیفی در اقتصاد رسمی
 - ✓ محیط سرمایه گذاری
 - ✓ کارآفرینی ، به منظور شروع کار ، همچنین ارتقای واحدهای خرد ، کوچک و متوسط
 - ✓ دستیابی به تحصیل و آموزش ، ارتقای مهارت و آموزش های پایدار
 - ✓ دستیابی به منابع مالی و اعتباری
 - ✓ دستیابی به خدمات مرتبط با کسب و کار
 - ✓ دستیابی به بازارها
 - ✓ دستیابی به تکنولوژی و فن آوری پیشرفته
- تقویت موضوعات فوق در سند نهایی توصیه نامه حایز اهمیت است .

کمیته هدف استراتژیک اشتغال

به عنوان پیش زمینه موضوع ، قابل یادآوری است که در اجلاس ۹۷ سال ۲۰۰۸ میلادی ، کنفرانس بین المللی کار سندی تحت عنوان **بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه** به تصویب رساند که در آن از کشورهای عضو سازمان خواسته شد تا سیاست های تدوین شده را براساس اهداف استراتژیک ILO ، یعنی اشتغال ، حمایت اجتماعی ، گفتگوی اجتماعی ، و اصول و حقوق بنیادی در کار دنبال کنند . در پی تصویب بیانیه فوق ، مقرر شد به عنوان پیگیری موضوع کنفرانس های سالانه به نوبت هر یک از موضوعات اهداف استراتژیک فوق الذکر را به صورت بحث های دوره ای که به آن بازگشت می شود مورد بحث قرار دهد. هدف از این طرح ، درک بهتر واقعیت های روز ، نیازمندی های کشورهای عضو در چارچوب هر یک از اهداف استراتژیک یاد شده ،



همچنین در جمع بندی نهایی این کمیته ، بطور مشخص همکاری های فنی ILO براساس درخواست کشورهای عضو گنجانده شده است . گروه کارفرمایان تصریح نمود که هر سیاستی فراز و نشیب های خاص خود را دارد و این که نهایتاً تصمیم سازی ها و تصمیم گیری ها در مورد سیاست گذاری منوط به شرایط ملی و اولویت های آن ها است . لذا ضروری است دبیرخانه به جای طرح و ارائه توصیه های سیاست گذاری ، پژوهش های اصولی و جامع و بی طرفانه به عمل آورد .

یکی از موضوعاتی که مشخصاً زمان بسیاری از وقت کاری کمیته را به خود اختصاص داد موضوع "عدم امنیت کاری" (job insecurity) بود که گروه کارگر مایل به تصریح آن در جمع بندی نهایی کمیته بود . لیکن با توجه به گزارش دبیرخانه ILO و تمایل به مرتبط ساختن عدم امنیت شغلی به کار موقت و کار نیمه وقت ، گروه کارفرما بسیار هوشیار بود . گروه کارفرما ضمن اعلام قبول این اصل که عدم امنیت شغلی موجب بی ثباتی برای فرد و جامعه می شود ، ولی همچنان بر این موضع خود پایدار و راسخ ماند که راه حل این موضوع محکوم ساختن اشکال سازماندهی کار که سازگاری و انعطاف پذیری را در خود دارد و یکی از واقعیت های دنیای کاری امروز است، نمی باشد . لذا نهایتاً این توافق با اجماع حاصل شد که دبیرخانه پژوهش های بیشتر و کامل تری که بتواند اثرات اشکال مختلف اشتغال را تجزیه و تحلیل نماید و مفهوم بهتر و مشخص تری از عدم امنیت شغلی ارائه نماید ، به عمل آورد .

در تحلیل کلی ، گروه کارفرما توانست جمع بندی مناسبی مبنی بر اقدام از کار این کمیته به دست آورد . هر چند که ضروری است برای تضمین یک استراتژیک فراگیر و جامع و یک جریان پیگیری (follow-up) هدفمند از جمع بندی سال ۲۰۰۷ (فوق الاشاره) ، کارهای بسیاری انجام شود . گروه کارفرما امیدوار است که جمع بندی سال ۲۰۱۴ بتواند محیطی فعال و پویا برای بنگاه های پایدار در کانون استراتژیک اشتغال ILO، جای دهد که این امر نیازمند تامین اعتبار کافی و پیگیری جدی موضوع برای به دست آوردن نتایج ترسیم شده و مورد نظر می باشد .

در این کمیته ، سخنگوی گروه کارفرما آقای آلبرتو سالداریجا تبعه کلمبیا بود . در همکاری با وی آقای فیل اوریلی از نیوزیلند ، به هنگامی که آقای آلبرتو در کمیته دیگری فعالیت می کرد ، هدایت مذاکرات در جمع بندی ها را عهده دار بود . از دیگر افرادی که به نمایندگی از سوی گروه کارفرما در کارگروهی نگارش اسناد و جمع بندی نهایی مشارکت داشتند می توان به خانم رونی گلدبرگ تبعه آمریکا ، خانم کارولینا کاسترو تبعه آرژانتین ، خانم تانیا کوهن تبعه افریقای جنوبی ، خانم لویس ون رامبون تبعه هلند ، و خانم ایفتیدا یاسار تبعه اندونزی ، آقای برنارد ان دومی تبعه ساحل عاج

پاسخگویی موثر به نیازمندی های فوق با بهره گیری از تمامی امکانات ILO ، از جمله : اقدامات مرتبط با اجرای استانداردها ، همکاری فنی ، فعالیت های پژوهشی در جهت ظرفیت سازی دبیرخانه سازمان ، و همچنین انطباق برنامه ها و اولویت های ILO برای اقدام بر همان اساس بود .

اولین دور بحث درخصوص هدف استراتژیک اشتغال در سال ۲۰۱۰ آغاز شد . و اولین دور بحث ها درخصوص هر چهار موضوع در طول ۴ سال کنفرانس در سال ۲۰۱۳ پایان یافت . لذا دومین دور بحث درخصوص هدف استراتژیک اشتغال در برنامه کاری اجلاسیه ۱۰۳ سال ۲۰۱۴ میلادی قرار گرفت .

به عنوان پایه و محور بحث در کمیته مربوطه یعنی کمیته بحث دوره ای هدف استراتژیک اشتغال ، گزارشی تحت عنوان سیاست های اشتغال برای بازسازی پایدار و توسعه توسط دبیرخانه ILO تدوین و برای کشورهای عضو ارسال شد تا بر پایه اطلاعات مندرج در آن ، چالش های مرتبط با سیاست های اشتغال و برنامه ریزی های موفق آن به بحث و بررسی گذاره شود . این گزارش شامل مروری بر اقدامات ILO همچنین اقدامات کشورهای عضو آن جهت ارتقای اشتغال است .

به این ترتیب موضوع هدف استراتژیک اشتغال ، از اهداف چهارگانه استراتژیک بیانیه ILO ، به عنوان یکی دیگر از بندهای دستور کار اجلاسیه سال جاری مورد بحث قرار گرفت . این بند در چارچوب بحث های دوره ای طرح شد که تصویب سندی به عنوان مقاوله نامه ، توصیه نامه و یا پروتکل را در بر نداشت .

این کمیته بحث های مربوطه را به صورت مثبت و در فضایی سازنده به انجام رساند . در جمع بندی کمیته ، نقش کلیدی بخش خصوصی در اشتغال زایی و ضرورت توجه به هر دو بعد عرضه و تقاضا در سیاست گذاری ها ، به عنوان اصول محوری راهنمای ارتقای اشتغال را و بازسازی پایدار و توسعه به رسمیت شناخته شد . همچنین با اجماع توافق شد ضرورت توجه به شرایط متفاوت کشورها و چالش های مختلف اشتغال در جمع بندی نهایی به عنوان اصول راهنما لحاظ گردد لذا ضروری است چارچوب سیاست گذاری جامع و در عین حال مستقل برای هر کشور عضو درخصوص اشتغال مورد توجه قرار گیرد .

اصول محوری این چارچوب که در جمع بندی نهایی کار این کمیته آمد اشاره به قطعنامه بنگاه های پایدار مصوب سال ۲۰۰۷ میلادی بود . از آن مهم تر ، گروه کارفرما موفق شد در جمع بندی نهایی این موضوع را بگنجانند که : سیاست های اقتصاد کلان می باید در برگیرنده گسترش واحدهای پایدار و حمایت از اعتماد و اطمینان کسب و کار باشد به این مفهوم که بنگاه های خرد (micro) ، کوچک (small) و متوسط (medium) از نیروهای محرکه اشتغال زایی هستند ، کارآفرینی امری حایز اهمیت است و همچنین سیاست های مهاجرت نیروی کار می باید با توجه به نیازهای بازار کار تدوین شوند .

(Vote d'Ivoire)، آقای جورج ری یسکو تبعه شیلی، و آقای گای لامی از کانادا اشاره نمود.

قابل ذکر است از نکات محوری مندرج در جمع بندی نهایی کار این کمیته موارد ذیل قابل توجه بیشتر است:

- رشد پایدار اقتصادی شرط لازم برای اشتغال زایی و پرداختن به موضوعاتی از جمله: کار غیررسمی و نابرابری درآمد است.
- ارتقای رشد پایدار نباید تنها در مورد تهییج و تشویق به تقاضا باشد (هرچند که مرتبط است). بلکه ضروری است اصلاحات ساختاری مناسب انجام گرفته و محیطی فعال و پویا برای کسب و کار و سرمایه گذاری ایجاد شود تا چنین رشد پایداری محقق گردد.
- در تحقق رشد پایدار اقتصادی "ارزهای خارجی" به مفهوم ایجاد و حفظ و پایداری بنگاه ها است. و بدون بنگاه های پایدار، اشتغال و کارشایسته برای نیروی کار وجود نخواهد داشت.
- ما (کارفرمایان) قطعنامه مصوب سال ۲۰۰۷ در مورد بنگاه های پایدار را یادآور می شویم که در آن بر یک توافق سه جانبه تاکید شده است که می گوید شغل از بخش خصوصی بیرون می آید و بنگاه های پایدار نیروی محرکه کارشایسته هستند.
- تدوین سیاست گذاری های اشتغال می باید با توجه به تمامی اشکال واحدهای اقتصادی، همچنین تمامی اشکال کار که در دنیای امروز وجود دارد، انجام شود و نه براساس ایجاد تفکیک در بازار کار که برخی گروه ها را از نیروی کار خارج و مستثنی می سازد.
- هر چند که به کار کمیته فوق مرتبط نیست لیکن در همین جا قابل ذکر است که دو بند دستور کار اجلاس سال جاری، یعنی دو موضوع تسهیل انتقال از بخش غیررسمی به بخش رسمی و همچنین کار اجباری، هر دو از موضوعات پیشنهادی گروه کارفرمایان بوده است.

کمیته اعتبار نامه ها

این کمیته، که از کمیته های همیشه ثابت تمامی اجلاس ها است به دلیل وظایفی که عهده دار است، از کمیته های قابل توجه کنفرانس است. اعضای سه جانبه این کمیته (نماینده دولت، کارگر و کارفرما) نشست های خود را پشت درهای بسته برگزار می کنند که نتایج این نشست ها به مجمع عمومی ارائه می شود.

از جمله وظایف این کمیته:

- ✓ بررسی اعتبارنامه های نمایندگان اعزامی به کنفرانس، بررسی شکایات و اعتراضات مرتبط با اعتبارنامه های نمایندگان و مشاوران آن ها، و همچنین بررسی عدم ارسال، از سوی دولت ها، اعتبارنامه های نمایندگان کارگری و کارفرمایی برای کنفرانس
- ✓ بررسی شکایات عدم رعایت ماده ۱۳ بند ۲ (الف) اساسنامه ILO، درخصوص پرداخت کامل هزینه شرکت نمایندگان و مشاوران اعزامی که مانع از شرکت آن ها در کنفرانس شود.

✓ تعیین حدنصاب لازم برای اعتبار آرای اتخاذ شده توسط کنفرانس، براساس ماده ۲۰ بند ۱ آئین نامه کنفرانس

در اجلاسیه امسال دو اعتراض (objections) و یک شکوائیه (Complaint) تسلیم کمیته اعتبارنامه ها شد.

اعتراض اول مربوط به دولت توگو، به جهت اعزام مدیر موقت شورای کارفرمایی توگو به کنفرانس بود که فرد اخیر توسط قوه قضائیه آن کشور، و پیرو لغو انتخابات و ابطال رای اخذ شده برای ابقای پریزدنت فعلی (که دوره اش به اتمام رسیده بود) منصوب شده بود.

و اعتراض دوم مربوط به دولت سومالی به جهت اعزام فردی، به عنوان نماینده کارفرمایی، و نه از فدراسیون کارفرمایان بود. فدراسیون یاد شده به عنوان سازمان حایز اکثریت نمایندگی کارفرمایان توسط سازمان بین المللی کارفرمایان به رسمیت شناخته شده است.

یک شکایت هم مربوط به عدم پرداخت هزینه سفر و اقامت هیات کارفرمایی و کارگری کشور ماداگاسکار توسط دولت آن کشور بود.

دولت در دفاع خود مشکلات مالی را مطرح نمود لیکن کمیته اعتبارنامه ها اظهار تعجب نمود که نمایندگان دولت، در گروهی بزرگ، آن هم با عدم داشتن حق رای، در کنفرانس شرکت نمودند. کمیته اظهار امیدواری نمود که دولت در سال آتی به طور کامل به تمامی تعهداتش پای بند بوده و آن ها را به اجرا گذارد.

سخنگوی گروه کارفرما در این کمیته خانم لیدیا هورواتیک تبعه کرواسی بود.

نشست های مجمع عمومی و گزارش مدیرکل ILO و گزارش رئیس هیات مدیره ILO



هم چنان که قبلاً ذکر شد کمیته گزینش، تمامی برنامه ها و زمان بندی اجرای برنامه های کنفرانس را ترتیب می دهد. مطابق برنامه های از قبل تنظیم شده کارکنفرانس، اعم از نشست های مجمع عمومی و کمیته ها به اجرا گذارده می شود.

در اجلاسیه امسال، اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس سال ۲۰۱۴، روز چهارشنبه ۲۸ ماه می برابر با ۷ خرداد، افتتاحیه کنفرانس در سالن اجتماعات مقر اروپایی سازمان ملل در ژنو انجام شد. که ذکر کامل آن قبلاً آمده است. بلافاصله پس از افتتاحیه کنفرانس کار آن آغاز و کمیته ها نیز شروع به



نماینده کارفرمایی ایران، اعزامی به کنفرانس سال جاری، جناب آقای مهندس محمدعطاردیان در روز تعیین شده، بامداد چهارشنبه ۴ ژوئن برابر با ۱۴ خرداد کاملاً متمرکز بر موضوع مهاجرت بین المللی کار از دیدگاه بخش خصوصی و کارفرمایی به شرح ارائه نمود. **متن فارسی و متن انگلیسی سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در پایان گزارش حاضر در بخش ضمایم آمده است.**

میهمانان افتخاری کنفرانس

مطابق رسم معمول، مدیر کل ILO برای هر اجلاسیه از مقامات عالیرتبه کشوری برای ارایه سخنرانی در مجمع عمومی دعوت به عمل می آورد. در اجلاسیه سال جاری از نخست وزیران دو کشور اردن و مغولستان، به عنوان میهمانان افتخاری دعوت به عمل آمده بود.

انتخابات اعضای هیات مدیره ILO برای دوره ۲۰۱۷-۲۰۱۴

انتخابات اعضای هیات مدیره ILO در خلال اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۴ میلادی انجام گرفت به موجب ماده ۷ بند ۵ اساسنامه آن سازمان، طول مدت هر دوره اعضای هیئت مدیره سه سال می باشد.

از آنجا که آخرین دوره انتخابات در خلال اجلاسیه ۱۰۰ کنفرانس سال ۲۰۱۱ برگزار شد، لذا این دوره انتخابات برای سال های ۲۰۱۷-۲۰۱۴ در اجلاسیه سال جاری برگزار گردید تا نمایندگان دولت در هیات مدیره و اعضای کارگری و کارفرمایی عضو هیات مدیره، انتخاب شوند. این انتخاب بر اساس رای گیری از طریق سیستم کامپیوتری، طی سه نشست جداگانه، نمایندگان دولت، نمایندگان کارگری، نمایندگان کارفرمایی، در سالن اجتماعات (مجمع عمومی) سازمان ملل در ژنو صورت گرفت. این رای گیری در بعدازظهر روز دوشنبه دوم ماه ژوئن (۱۲ خرداد ماه) به عمل آمد. قابل ذکر است ماده ۵۲ آیین نامه کنفرانس (Standing Orders) رویه رای گیری را تعیین نموده است.

ترکیب اعضای هیات مدیره

ترکیب اعضای هیات مدیره ILO در ماده ۷ اساسنامه ILO همچنین بخش ج (G) از آیین نامه کنفرانس مقرر شده است. اعضای هیات مدیره متشکل از ۵۶ عضو از نمایندگان دولت ها (متشکل از ۲۸ عضو اصلی و ۲۸ عضو علی البدل)، ۳۳ عضو از گروه کارگری (متشکل از ۱۴ عضو اصلی و ۱۹ عضو علی البدل) و همچنین به همان تعداد یعنی ۳۳ عضو از گروه کارفرمایی (متشکل از ۱۴ عضو اصلی و ۱۹ عضو علی البدل) می باشد. علاوه بر این از طریق رای سیستم کامپیوتری با انتخاب اعضای اصلی و علی البدل، از هر سه گروه دولت ها، کارگری و کارفرمایی تعدادی عضو نیز به عنوان اعضای جانشین (Substitute) انتخاب می شوند که با همان اختیارات اعضای اصلی و

کار می کنند. همچنین بلافاصله پس از افتتاحیه کنفرانس، اعضای کمیته گزینش (Selection Committee) برای تصمیم گیری درخصوص ترتیبات کنفرانس تشکیل جلسه می دهد. (همچنان که قبلاً ذکر شد خانم شهره تصدیقی نیز به نمایندگی از سوی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به عنوان یکی از اعضای این کمیته گزینش انتخاب، و در جلسات مربوطه شرکت نمود.)

پس از آن نشست های مجمع عمومی با حضور سه جانبه تمامی نمایندگان و مشاوران آن ها از تمامی کشورهای عضو ILO برگزار گردید. برنامه نشست های مجمع عمومی در بامداد و بعدازظهر روز چهارشنبه ۴ ژوئن (برابر ۱۴ خرداد) تا روز ۵ شنبه ۱۲ ژوئن (برابر ۲۲ خرداد) یعنی تا روز پایانی کار کنفرانس زمانبندی شده بود که بر همین اساس نیز بر پا شد. در نشست های مجمع عمومی ابتدا رئیس هیات مدیره ILO گزارش فعالیت های سال گذشته ILO را ارائه نمود. سپس سخنرانی های مقامات ارشد دولتی و نمایندگان اصلی گروه کارگری و کارفرمایی کشورهای عضو، بر پایه گزارش مدیر کل آی-ال-او با موضوع مهاجرت بین المللی کار، انجام گرفت. مدت زمان هر یک از سخنرانی ها ۵ دقیقه است که زمان آن با هماهنگی قبلی با بخش مربوطه کنفرانس می باید از پیش تعیین و مشخص شده باشد.

سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران

سخنرانی مقامات و نمایندگان حول گزارش مدیرکل ILO، آقای گای



رایدر تبعه انگلستان انجام گرفت. مدیرکل گزارش امسال خود را به بحث مهاجرت بین المللی نیروی کار اختصاص داده بود که البته مطابق برنامه همه ساله گزارش مدیرکل یک ضمیمه هم، با عنوان وضعیت کارگران در مناطق اشغالی عرب، همراه دارد.

براساس هماهنگی و مکاتبه رسمی که از پیش با بخش ثبت سخنرانی های کنفرانس به عمل آمده بود، زمان سخنرانی نماینده هیات کارفرمایی ایران، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان،



دبیرکل انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در بامداد اولین روز نشست کاری مجمع عمومی (Plenary) انجام گرفت. هم چنان که یادآور شد سخنرانی مقامات دولتی و نمایندگان کارگران و کارفرمایان ضرورتاً می باید در

چارچوب موضوع گزارش مدیرکل ILO، مهاجرت بین المللی نیروی کار انجام می گرفت. قابل ذکر است مدیرکل فعلی ILO برخلاف مدیرکل پیشین این سازمان گزارش های خود را بسیار کوتاه و مختصر و با ذکر آمار و ارقام اطلاعاتی بیشتر ارائه می دهد.

علی البدل می توانند در جلسات و نشست های سه بار در سال هیات مدیره شرکت کنند.

همچنان که ذکر شد رای گیری سه گروه در سه نشست جداگانه از هم انجام می گیرد. در گروه رای دهنده دولت ها، مطابق ماده ۴۹ آیین نامه کنفرانس، تمامی نمایندگان دولت کشورها از اعضای سازمان بین المللی، به استثنای ده عضو ثابت و همیشگی از ده کشور بزرگ و مهم صنعتی (شامل برزیل، چین، فرانسه، آلمان، انگلستان، آمریکا، هند، ایتالیا، ژاپن، فدراسیون روسیه) شرکت می کنند. لازم به ذکر است که در جریان رای گیری، نمایندگان دولتی از کشورهایی که برای دو سال پیاپی حق عضویت سالانه خود را به ILO پرداخت ننموده اند از حق رای محروم می باشند. عموماً کشورها به لحاظ حفظ منزلت و پرستیژ ملی، تلاش می کنند که به تعهداتی که در اساسنامه ILO بر عهده دولت های عضو گذارده شده احترام بگذارند و به آن پای بند باشند. مورد محرومیت از حق رای به دلیل عدم پرداخت حق عضویت در دو سال، به ندرت در اجلاسیه پیش می آید (با توجه به عضویت ۱۸۵ کشور در ILO) مگر آن که کشور مربوطه در چه شرایط بحرانی، به لحاظ مالی، قرار داشته باشد.

عیناً جریان فوق در مورد گروه های رای دهنده کارگر و کارفرمایی اعمال می شود. هیات های رای دهنده (Electoral Colleges) از دو گروه کارگری و کارفرمایی متشکل از نمایندگان (اصلی، و یا فرد منتخب نماینده اصلی به عنوان جانشین وی) کارگری و کارفرمایی کشورهای عضو، به استثنای ده کشور بزرگ و مهم صنعتی یاد شده در فوق (که دارای کرسی های ثابت و همیشگی هستند) و همچنین کشور فاقد حق رای می باشند.

انتخاب نماینده کارفرمایی ایران به عنوان عضو هیات مدیره ILO

در جریان اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار که اخیراً برگزار شد، در روز از پیش تعیین و اعلام شده "۲ ژوئن" (برابر ۱۲ خرداد)، انتخابات مربوط به تعیین (از طریق رای گیری) اعضای کارگری، کارفرمایی و دولت انجام شد. این انتخابات، مطابق مواد یاد شده در فوق از اساسنامه ILO و آیین نامه کنفرانس، در سه نشست جداگانه انجام شد.

در جریان رای گیری در هیات رای دهندگان نمایندگان کارفرمایی کشورهای عضو ILO جناب آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده اصلی (Delegate) گروه کارفرمایی ایران اعزامی به کنفرانس، در مقام دبیرکل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، به عنوان یکی از اعضای کارفرمایی هیات مدیره ILO برای یک دوره سه ساله دیگر ۲۰۱۷-۲۰۱۴ رای آورده و

انتخاب شدند.

لازم به ذکر است اعضای هیات مدیره ILO بر اساس شخصیت فردی و نه تشکیلاتی آن ها انتخاب می شوند. لذا در اعلام نتایج رای گیری تمام افراد منتخب، و نه تشکیلات آنها، اعلام می شود. انتخاب افراد بر اساس شخصیت حقیقی آنها، از جمله جایگاه و منزلت ملی، و بین المللی آنها صورت می پذیرد. انتخاب شایسته جناب آقای مهندس محمد عطاردیان به عنوان یک عضو هیات مدیره ILO برای دوره ۲۰۱۷-۲۰۱۴ مایه افتخار و منزلت برای گروه کارفرمایی ایران می باشد. ایشان در دوره قبل، در انتخابات سال های ۲۰۰۸ و ۲۰۱۱ نیز رای آورده و برای سال های ۲۰۱۱-۲۰۰۸ و ۲۰۱۴-۲۰۱۱ به مدت سه سال عضو هیات مدیره ILO بودند.

با اعلام مراتب فوق حایز اهمیت است که بدانیم "هیات مدیره" (Governing Body) بازوی اجرایی سازمان بین المللی کار است (The Office نیز دبیرخانه سازمان بین المللی کار است) هیات مدیره در طول هر سال، سه اجلاسیه در ماه های مارس، ژوئن و نوامبر برگزار می نمود. از سال ۲۰۱۳ اجلاسیه ماه نوامبر هیات مدیره به ماه اکتبر تغییر برنامه یافته است. هیات مدیره در خصوص سیاست گذاری های سازمان تصمیم سازی و تصمیم گیری می نماید.

درخصوص بندهای دستورکار هر اجلاسیه کنفرانس تصمیم می گیرد. برنامه و بودجه سازمان را برای تصمیم به کنفرانس (برای تصویب نهایی) تایید می کند. و همچنین در کنار وظایف و مسئولیت های دیگر مدیرکل سازمان را نیز انتخاب می نماید.

گزارشات کامل از مسئولیت های ارگان های مختلف سازمان بین المللی کار، از جمله هیات مدیره، در گزارشات پیشین (از جمله گزارش سال ۲۰۱۳) کنفرانس بین المللی کار درج شده است که در دبیرخانه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی موجود و قابل بهره گیری می باشد.

اعضای گروه کارفرمایی شرکت کننده در اجلاسیه ۱۰۳ اعزامی از ایران

ترکیب هیات های (سه جانبه) کشورهای عضو ILO (۱۸۵ کشور عضو) به اجلاسیه های سالانه کنفرانس بین المللی کار به این شرح است: چهار نماینده اصلی (Delegate) متشکل از ۲ نماینده دولت، یک نماینده کارفرمایی، و یک نماینده کارگری. این قاعده بر اساس ماده ۳ بند ۱ اساسنامه ILO است.

هر نماینده از چهار نماینده فوق می تواند مشاورانی که حداکثر ۲ نفر می باشد برای هر یک از بندهای فنی دستورکار هر اجلاسیه، همراه داشته باشد. این مشاوران ضرورتاً نباید کارفرما باشند لیکن می باید در موضوعات فنی که بندهای فنی دستورکار هر اجلاسیه را تشکیل می دهند کارشناس، متخصص و صاحب نظر باشند. بدیهی است که آگاهی کامل و تسلط به زبان خارجی بخصوص زبان انگلیسی یک ضرورت اجتناب ناپذیر در تعیین نماینده و مشاوران اعزامی به کنفرانس است. در



کانون عالی.

براساس تقسیم بندی که از پیش تعیین وظایف و شرکت در کمیته و جلسات مختلف اجلاسیه انجام شد. آقایان حسین احمدی زاده و مهندس مهران نجاتی مسئول شرکت در کمیته کار اجباری بودند.

آقای مهندس سید حسن افتخاریان مسئول شرکت در کمیته تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی بودند.

خانم ها کتابون سپهری و فرزانه اطهری مسئول شرکت در کمیته استراتژی اشتغال بودند.

و خانم شهره تصدیقی و جناب مهندس محمد عطاردیان مسئول شرکت در کمیته استانداردهای کنفرانس بودند.

جناب عطاردیان علاوه بر شرکت در نشست های دو هفته ای کمیته استانداردها، به شرکت افراد در کمیته های دیگر نیز رسیدگی نموده و کنترل داشتند. در نشست های مجمع عمومی نیز به عنوان نماینده اصلی گروه کارفرمایی در کرسی کارفرمایی جمهوری اسلامی ایران شرکت و در جریان رای گیری اسناد، رای دادند.

علاوه بر گزارش حاضر، که گزارش کلی از جریان برگزاری کنفرانس می باشد، تمامی افراد شرکت کننده در ترکیب گروه کارفرمایی ایران، با حضور در کمیته هایی که موظف به شرکت در آن ها بودند، گزارش کامل خود را جداگانه و به تفکیک موضوعات ارائه نموده اند که در پایان این گزارش در بخش ضمایم موجود است.

نتایج مثبت حاصله برای گروه کارفرمایی ایران

در جریان برگزاری اجلاسیه سال جاری، گروه کارفرمایی اعزامی ایران علاوه بر شرکت شایسته در نشست های مختلف کنفرانس، تلاش نمود تا از وضعیت فراهم آمده در ژنو در زمینه های مختلف نیز بهره گیری نماید.

در این تلاش، علاوه بر موفقیت نماینده اصلی کارفرمایی ایران، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان که به عنوان عضو هیات مدیره ILO انتخاب شدند، همچنین تعیین خانم شهره تصدیقی، مشاور بین الملل کانون عالی به عنوان کمیته گزینش کنفرانس دو نتیجه مثبت دیگر به دست آمد.

۱) موافقت دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان- IOE، آقای برنت ویلتون از نیوزیلند برای مسافرت به تهران. این دعوت طی انجام مکاتبات رسمی دبیرکل کانون عالی با دبیرکل IOE به عمل آمده بود که با موافقت شخص دبیرکل و با توافق کانون عالی، قرار است نامبرده در تاریخ ۱۷- ۱۵ مهر ۱۳۹۳ برابر با ۹-۷ اکتبر سال جاری میلادی به تهران سفری داشته باشند. این دعوت به لحاظ آشنایی بهتر و بیشتر دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان با ایران و واقعیت های آن و همچنین شناخت کامل تر از توان و ظرفیت کانون عالی بسیار حایز اهمیت می نمود که این دعوت کانون عالی با موافقت دبیرکل IOE نهایی گردیده است.

اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار سال جاری ۴ بند فنی (که قبلاً شرح کامل آن درج گردید) در دستورکار آن گنجانده شده بود لذا با هریک از نمایندگان (Delegate) دولتی، کارگری و کارفرمایی شرکت کننده در اجلاس ۸ مشاور (Adviser) به عنوان کارشناس فنی آگاه به موضوع همراهی می نمود.

به موجب ماده ۱۳ بند ۲ (الف) اساسنامه ILO هزینه مسافرت و اقامت هر نماینده و مشاوران همراه وی می باید توسط کشور متبوع آن ها تامین مالی و پرداخت شود. لیکن تعداد افراد متشکل از هیات های اعزامی کشورهای مختلف به کنفرانس همیشه مطابق رویه فوق نیست و کشورها با توجه به امکانات مالی خود که تقبل هزینه از سوی آن هاست، نسبت به تعیین تعداد افراد اقدام می کنند. عموماً بر اساس گزارشات کمیته اعتبارنامه ها، در حالی که برخی از کشورها از پرداخت هزینه های سفر و اقامت گروه کارگری و کارفرمایی خود، با ارائه ادله کمبود مالی، خودداری می کنند لیکن افراد متشکل از هیات اعزامی گروه دولت بسیار زیاد و اغلب غیر فنی و غیر کارشناسانه است. کمیته اعتبارنامه های کنفرانس در هر سال یادآور می شود اگر چنان چه دولتی به صرف کمبود منابع مالی نمی تواند گروه های معرفی شده از سوی کارگری و کارفرمایی را در تعداد لازم به کنفرانس اعزام کند، می تواند از تعداد نمایندگان دولتی اعزام شونده به کنفرانس بکاهد و برای پوشش این تعداد کاسته شده از نمایندگان خود که در نمایندگی های دایم کشورها نزد سازمان ملل در ژنو مستقر هستند استفاده نماید.

در چارچوب مقررات مندرج در اساسنامه ILO، و در حد امکانات مالی دولت جمهوری اسلامی ایران. افراد ذیل به عنوان اعضای هیات کارفرمایی جمهوری اسلامی ایران به اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۴ میلادی به ژنو اعزام شدند:

- ۱) جناب آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده اصلی و صاحب رای (Delegate) در کنفرانس و عضو هیات مدیره و دبیرکل کانون عالی.
- ۲) جناب آقای حسین احمدی زاده، به عنوان مشاور (Adviser)، رئیس هیات مدیره کانون عالی.
- ۳) جناب آقای مهندس سید حسن افتخاریان، به عنوان مشاور (Adviser)، کارشناس متخصص اقتصاد غیررسمی و رسمی.
- ۴) جناب آقای مهندس مهران نجاتی، به عنوان مشاور (Adviser)، بازرس کانون عالی.
- ۵) سرکار خانم کتابون سپهری، به عنوان مشاور (Adviser)، کارشناس اشتغال و کارآفرینی زنان.
- ۶) سرکار خانم فرزانه اطهری، به عنوان مشاور (Adviser)، کارشناس امور مالی و اشتغال.
- ۷) خانم شهره تصدیقی، به عنوان جانشین نماینده (Substitute Delegate)، مشاور بین الملل

لازم به ذکر است اساس این دعوت از سوی دبیرکل کانون عالی، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان صورت گرفت و تاریخ تعیین شده (مهر ماه = اکتبر) نیز با هماهنگی جناب عطاردیان و شخص دبیرکل نهایی گردید، دبیرکل IOE و تیم ایشان روابط دوستانه و سازنده ای با تیم کانون عالی دارند و ایران همواره از حمایت های سازمان مذکور، حتی در جریان طرح پرونده ایران در کمیته استانداردهای کنفرانس (به خصوص پرونده تبعیض از مقوله نامه شماره ۱۱۱) بهره بسیار برده است. برنت ویلتون (از نیوزیلند) علاوه بر دبیرکلی سازمان بین المللی کارفرمایان دبیر گروه



کارفرمایی اجلاسیه های کنفرانس بین المللی کار نیز می باشد. لذا حضور وی در ایران، هم به لحاظ ملی و هم به لحاظ تشکیلاتی (کانون عالی) می تواند بیشتر از قبل مثمرتر باشد. کانون عالی مترصد است برای جلب و دریافت همکاری های فنی و مالی سازمان بین المللی کار

IOE، بهره بیشتری از سازمان بین المللی کارفرمایان IOE برای تسهیل و تسریع دریافت این همکاری ها ببرد.

برنت ویلتون دارای سابقه خدمت طولانی در سازمان بین المللی کارفرمایان - IOE است. قبل از انتصاب در پست دبیرکلی این سازمان در مقام معاون دبیرکل انجام وظیفه می نمود. در سال ۲۰۱۱ وی سمت دبیرکلی را احراز نمود. از آن زمان، شاهد آن هستیم که IOE با درک و شناخت بهتر و کامل تر از فضای در حال تغییر جهانی، به عنوان یک بازیگر فعال در صحنه های بین المللی نقش ایفا نموده است و به علاوه ضمن ایجاد هماهنگی در پیام های بخش خصوصی در سطح جهانی، با دیگر نهاد های جهانی تجاری نیز همکاری نزدیک داشته است. IOE به ویژه در اجلاس های گروه ۲۰ G-20 (اجلاس اقتصادی ۲۰ کشور بزرگ صنعتی که ۸۰ درصد اقتصاد جهانی را تشکیل می دهند) نقش و حضور موثر دارد.

با توجه به همین پیشینه، کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران که علاقمند به ظرفیت سازی و ارتقای توان و ظرفیت فنی خدماتی خود می باشد از دبیر کل IOE دعوت به عمل آورده است تا از همکاری های آن سازمان برای توانمندسازی این تشکل و تقویت توان سرویس دهی به اعضایش بهره مند گردد.

۲) دریافت همکاریهای فنی و مالی از ILO

در چارچوب برنامه های کانون عالی در اجرای سیاست جلب و

جذب اعضای جدید با حفظ اعضا کنونی، این کانون عالی با دریافت یک برنامه همکاری فنی و مالی (به مبلغ ۳۵۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)، یک کارگاه دو روزه در ماه دسامبر سال ۲۰۱۳ میلادی در تهران برگزار نمود. این برنامه با همکاری (فنی- مالی) بخش فعالیت های کارفرمایی ILO یعنی ACTEMP شکل گرفت و متخصص امور

کارفرمایی ILO از دفتر منطقه ای آن سازمان در هند با اعزام به ایران، اجرای این کارگاه دو روزه را تسهیل نمود. (بخش اجرایی همکاری فنی ILO با ایران دفتر منطقه ای آن سازمان در هند است. (مسئول پوشش همکاری فنی با ایران)

به لحاظ دریافت همکاری فنی دیگر از ILO، به عنوان فاز دوم همکاری در ادامه همکاری قبلی، کانون عالی پیگیری جلب همکاری دیگر است که سفر برنت ویلتون دبیر کل IOE به ایران می تواند جریان اخذ این همکاری را تسهیل نماید.

علاوه بر این، برای اجرای یک برنامه همکاری فنی و مالی از سوی ILO، از طریق مرکز بین المللی آموزش تورین در ایتالیا (بازوی آموزشی ILO) توافقات اصولی انجام گرفته است و مقررات مطابق موافقت های به عمل آمده یک کارگاه دو روزه در آذر ماه سال جاری با تولیت کانون عالی و باز با شرکت متخصص ارشد امور کارفرمایی ILO در تهران برگزار شود. این برنامه علاوه بر دریافت همکاری فنی، از کمک مالی ILO برای کانون عالی را نیز در بر خواهد داشت که مکاتبات مربوط به تامین اعتبار و حواله ارزی آن به تهران برای کانون عالی انجام گرفته و علاوه بر همکاری فنی، پرداخت کمک مالی به مبلغ ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال نیز مورد موافقت قرار گرفته است.

۳) انجام راینی های لازم با ILO، از طریق IOE، به منظور عدم درج پرونده ایران در فهرست ۲۵ کشوری که به نام پرونده های خاص در اجلاس سال جاری کنفرانس در کمیته استانداردها، مطرح شد، این هماهنگی از پیش از شروع اجلاس و از طریق مکاتبات با IOE انجام گرفت. و درخواست کانون عالی نیز مورد موافقت واقع شد و پرونده ایران در فهرست پرونده های خاص (Individual Cases) مطرح شده در کمیته استانداردهای کنفرانس سال جاری درج نشد.

قابل یادآوری است که در گزارش کمیته کارشناسان اجرای استانداردها که به اجلاس ۲۰۱۴ ارائه گردید دو پرونده از ایران: یکی در رابطه با مقوله نامه شماره ۱۰۰ (Equal Remuneration) برابری دستمزد یا دستمزد برابر و دومی در رابطه با مقوله نامه شماره ۱۱۱ تبعیض در اشتغال و حرفه (Discrimination in Employment and Occupation) آمده است.

ایران در سال ۱۹۷۲ میلادی به مقوله نامه شماره ۱۰۰ ملحق شد. در گزارش کمیته کارشناسان آمده است که ماده ۳۸ قانون کار صراحت کامل به برابری دستمزد ندارد و سطح آن پایین تر از سطح مقوله نامه است. این ماده نیازمند بازنگری است که به گفته دولت ایران در جریان



شخصی، پیش از پایان خدمتش، در ILO پایدار و پابرجا است .
بدانیم که "Decent Work" یا کار شایسته چیست؟
کاری که در برگیرنده محورهای ذیل باشد:

(۱) شغل و انتخاب آزادانه شغل (Employment)

(۲) حمایت های اجتماعی (Social Protection)

(۳) گفتگوی اجتماعی (Social Dialogue)

(۴) تحقق استانداردهای بنیادی در کار، که شامل موارد ذیل است :

✓ آزادی انجمن

✓ کار اجباری

✓ کار کودک

✓ تبعیض

همه موارد فوق از اهداف استراتژیک ILO برای دستیابی به یک
زندگی شایسته (Decent Life) و آینده مطلوب (Decent Future)
می باشد.

ضمایم

در بخش آتی ، گزارش جداگانه هر یک از شرکت کنندگان در
اجلاس سال جاری در گروه اعزامی کارفرمایان ، آمده است.

است. از موضوعات مهم در این گزارش ضرورت ارتقای برابری میان مرد و
زن، رفع تفکیک جنسیتی در شغل (که به عنوان ویژگی بازار کار در ایران
ذکر شده و این که برخی مشاغل در تسلط کامل مردان) و برخی دیگر
مشاغل ویژه زنان تعریف شده است. کمیته کارشناسان ارایه اطلاعات
کامل از سوی دولت ایران در مورد چگونگی نتیجه بررسی ماده ۳۸ قانون
کار، که طبق اظهارات دولت سال ها در جریان است را خواستار شده
است (صفحه ۳۰۴ گزارش کمیته کارشناسان به اجلاس به ۲۰۱۴) (در
خصوص مقاله نامه شماره ۱۱۱ نیز اطلاعات بیشتری در بخش کمیته
استانداردها درج شده است)

صرفاً جهت یادآوری:

اساس سیاست گذاری ها و برنامه های فنی - تخصصی سازمان بین المللی
کار بر محور "کار شایسته" استوار است، اجلاس های سالانه و عنوان کلی
گزارش مدیرکل در هر سال نیز "ساخت و ایجاد آینده ای بهتر با کار
شایسته" ترسیم می شود.

کار شایسته (Decent Work) و ایجاد آینده ای بهتر با کار شایسته
(Building a Future with Decent Work) از ابتکار و ایده نوین
مدیرکل پیشین سازمان بین المللی کار - ILO (آقای خوان سوموایا تبعه
شیلی) بود که همچنان حتی با خروج داوطلبانه وی از ILO ، به دلایل



ضمائم :

۱. ترجمه فارسی سخنرانی جناب آقای مهندس محمد عطاردیان ، نماینده کارفرما در مجمع عمومی
۲. متن انگلیسی سخنرانی جناب آقای مهندس محمد عطاردیان ، نماینده کارفرما در مجمع عمومی
۳. متن فارسی سخنرانی جناب آقای دکتر علی ربیعی ، نماینده دولت در مجمع عمومی
۴. ترجمه فارسی سخنرانی جناب آقای سید محمد یاراحمدیان ، نماینده کارگر در مجمع عمومی
۵. متن انگلیسی سخنرانی جناب آقای سید محمد یاراحمدیان ، نماینده کارگر در مجمع عمومی
۶. گزارش کمیته تقویت اقدامات جهت پایان دادن به کار اجباری
۷. پروتکل مربوط به مقاله نامه کار اجباری
۸. توصیه نامه مربوط به اقدامات تکمیلی برای منع واقعی کار اجباری
۹. گزارش کمیته تسهیل انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد به اقتصاد رسمی
۱۰. نتیجه گیری پیشنهادی گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی
۱۱. گزارش کمیته بحث مکرر درخصوص هدف استراتژیک اشتغال



سخنرانی جناب آقای مهندس محمد عطاردیان،

دبیرکل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

در مجمع عمومی یک صد و سومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

ژوئن سال ۲۰۱۴ میلادی، ژنو - سوئیس



آقای رئیس، نمایندگان محترم، خانم ها و آقایان،

در ابتدا اظهار کنم که سخنرانی در این کنفرانس بین المللی کار، در حقیقت در این پارلمان بین المللی کار مایه مباحثات و خشنودی است.

من از مدیر کل سازمان بین المللی کار همچنین از برگزارکنندگان این کنفرانس تشکر می کنم که بستری برای گفتگو، ارتقای آگاهی و تشریک نظرات و مساعی در خصوص موضوع "مهاجرت بین المللی" فراهم آوردند.

خانم ها و آقایان،

امروزه، افزایش مهاجرت یکی از ابعاد مشهود و شاخص جریان جهانی شدن است. تعداد فزاینده ای از مردم، در پی فرصت های کاری بهتر، زندگی های مناسب تر و نهایتاً آینده ای شایسته، در درون و خارج مرزها جا به جا می شوند.

مشکلات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و زیست محیطی علل ریشه ای برای مهاجرت ها هستند. این پدیده یکی از عوارض و نشانه های عدم تعادل و توازن در بازار کار کشورهای اعزام کننده، از جمله نرخ بالای بیکاری در میان کارگران غیر ماهر، دستمزد اندک برای کارگران ماهر، و تقاضای برآورده نشده برای تحصیل علم و کسب آموزش و مهارت ها است.

بر اساس ارقام اجلاس جهانی اقتصاد سال ۲۰۱۳، بیش از چهار صد میلیون نفر به عنوان مهاجر شناسایی شده اند.

این در حالی است که تداوم بلند مدت رکود اقتصادی و عدم رشد اشتغال منجر به بروز احساسات ضد مهاجر شده است که این امر

طرح قوانین محدود کننده ای برای حقوق مهاجران را در بسیاری از کشورها را در پی داشته است.

اگر چه مهاجرت غالباً به عنوان امری غامض تلقی می شود، لیکن پدیده ای است که به جریان توسعه پایدار کمک می کند. وجوه ارسالی مهاجران برای خانواده ها در نقاط محروم امنیت آنها را بالا می برد و در سایه سیاست گذاری های مقتضی و مناسب می تواند به رونق و رشد اقتصاد ملی کمک کند. در کشورهای صنعتی با جمعیت سالخورده نیز، نیرو های مهاجر بخش قابل توجهی از بازار کار را تشکیل می دهند.

لذا، گفتگوهای بین المللی ضمن پرداختن به احساسات منفی در حال رشد در مورد مهاجرت، می باید به نقاط ضعف ها در سیاست گذاری ها، از جمله **فقدان بخش خصوصی** و محاسبات نادرست از چشم انداز اقتصادی

بپردازند. در این زمینه، بحث ها و تلاش ها باید در راستای طرح مستدل از کمک هایی باشد که امر مهاجرت به اقتصاد و اجتماع می کند و همچنین

بر ضرورت ورود و مشارکت بخش خصوصی، به عنوان یک نقش آفرین برابر، در سیاست گذاری های مرتبط با مهاجرت تاکید شود.

با توجه به پیوند همه جانبه مهاجرت با اشتغال، سیاست گذاری ها می باید منسجم باشد و در تکمیل سیاست گذاری ها در حوزه های آموزش و پرورش، آموزش های فنی و حرفه ای، و توسعه اقتصادی و بازار کار اعمال شود.

همچنین ضروری است عزم سیاسی متمرکز بر توجه به تبعات مهاجرت بین المللی بر پیشرفت اقتصادی و اجتماعی در کشور های مبدأ مهاجرین باشد.

چارچوب سیاست ها هم باید در جهت تشویق بهره گیری بهینه از وجوه ارسالی مهاجران برای سرمایه گذاری های مولد باشند. این امر نیازمند تدوین و ایجاد انگیزه های موثرتر برای سرمایه گذاری های مولد و اشتغال زا در اقتصاد است.

کشورها نیز نیازمند حمایت های جامعه بین الملل در زمینه های "مدیریت مهاجرت"، "بهبود قوانین و مقررات مهاجرت کار"، "برقراری مکانیسم های تناسب عرضه و تقاضای بازار کار"، و "مبارزه با مهاجرت های غیر قانونی و بی ضابطه و قاچاق مهاجر" می باشند.

خانم ها و آقایان،

به این ترتیب، ملاحظات من از موضوع به شرح ذیل است:

اول: در سیاست گذاری ها باید ضمن حفظ و ارتقای حقوق نیروی کار و بهبود شرایط کار، به افزایش **انعطاف پذیری در بازار کار توجه شود.**

دوم: وجوه ارسالی برای خانواده ها و جوامع حائز اهمیت می باشند، لیکن اغلب بهره گیری از این منبع در جریان سیاست گذاری های توسعه نادیده گرفته می شوند. حمایت های بهتر در قالب ارایه خدمات، آموزش و تأمین



الف) همکاری های فنی" با نهادهای دولتی در کشورهای در حال توسعه در زمینه "مدیریت مهاجرت" و "توسعه سیاست گذاری"،
 ب) انجام تحقیقات و برنامه های مشاوره ای در خصوص مهاجرت کار،
 پ) تدوین سیاست ها و استراتژی های مهاجرت در سطوح مختلف ملی، منطقه ای و بین المللی.
 و در پایان مایلیم اضافه کنم که کشور من، ایران، با توجه به جغرافیای سیاسی و جمعیتی و فرصت های اقتصادی فراوان، کشور مبدأ، ترانزیت، و مقصد بسیاری از مهاجران می باشد و همچنان یکی از بزرگترین کشورهای میزبان مهاجران باقیمانده است. به دلیل اشکال متعدد مهاجرت های بی رویه و غیر قانونی دچار آسیب پذیری نیز شده است. دولت در رویارویی با چالش های جدید مهاجرتی به دنبال اتخاذ رویکردی اصولی تر و منسجم تر در تدوین سیاست، همچنین تکامل ساختار های بنیادی اش می باشد.

آقای رئیس، خانم ها و آقایان،
 از توجه شما متشکرم

نیاز های پایه ، توانمندی مهاجران و خانواده های آنها را در انجام سرمایه گذاری های مولد در محدوده های زیست محیطی شان ارتقا می بخشد.
سوم: مهاجرت نیروهای ماهر و افراد تحصیل کرده می تواند فرارمغزها و کاهش سرمایه های انسانی را در پی داشته باشد که خود نیازمند تلاش های دراز مدت برای برقراری توازن و تعادل، از طریق تحصیلات و آموزش، است. دستیابی عادلانه به دارایی هایی مثل زمین، بازگشت به وطن و سرمایه گذاری از سوی آنها را تسهیل می کند که آنها نیز خود به ارتقای تخصص ها و مهارت های جدید کمک می کنند.

آقای رئیس، نمایندگان محترم،

در پایان اظهاراتم چنین نتیجه گیری می کنم که به اعتقاد من رویکرد استراتژیک سازمان بین المللی کار در خصوص موضوع مهاجرت می تواند مبتنی بر چهار اصل محوری ذیل باشد:

(۱) ظرفیت سازی و ارتقای ظرفیت

(۲) حمایت از سیاست گذاری ها

(۳) انجام تحقیقات مبتنی بر سیاست گذاری

(۴) همکاری بین المللی

و در این چارچوب، فعالیت های ذیل می تواند انجام گیرد:

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

Social, economic, political and environmental problems are root causes for migration. As to the labour market, migration is a symptom of imbalances in sending countries, such as high rates of unemployment and underemployment among low-skilled workers, low wages for skilled workers, and unmet demand for education and acquisition of skills.

According to the 2013's World Economic Forum, more than 400 million people worldwide are considered migrants.

This is while a prolonged recession and stagnant employment growth have led to anti-immigrant sentiment and to proposed legislation to restrict the rights of migrants in many countries.

Although migration is usually seen as problematic, it contributes to sustainable development. For households in poor areas, remittances improve security and, with the support of appropriate policies, can contribute to local economic growth. In industrial countries with ageing populations, migrant workers are an increasingly important part of the labour force.

While addressing the growing negative sentiment on migration, the international dialogue need to address the weaknesses in policy making on migration, inter alia, miscalculation of economic outlooks and the absence of

Speech, by (Mr.) Mohammad Otaredian, President of the Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA), at the 103rd Session of the International Labour Conference (ILO)

June 2014, Geneva-Switzerland

Mr. President, distinguish delegates, ladies and gentlemen,

First and foremost, it is a pleasure and an honor to speak at this International Labour Conference, at this international parliament of labour.

I thank the ILO Director-General and the organizers of this Conference for providing a vehicle for dialogue and support for raising awareness and broadening consultations on the issue of "international migration".

Ladies and gentlemen,

Today, increased migration is one of the most visible and significant aspects of globalization. Growing numbers of people move within countries and across borders, looking for better employment opportunities, better lifestyles and a decent future.



their households to make productive investments in their home areas.

Third, educated and skilled migration can result in brain drain, a decrease in human capital stock, which requires long-term efforts to be balanced by education and training. Equitable access to assets such as land makes it easier for migrants to invest and return to their home areas, where they contribute to new skills.

Mr. President, distinguished delegates,

I conclude my remarks by noting that in my view ILO's strategic approach on the issue could be based on the four pillars of:

- 1) capacity enhancement,
- 2) policy advocacy,
- 3) policy-oriented research, and
- 4) International cooperation.

In this context, the following activities could also be undertaken:

- Technical cooperation with the Governmental entities of the developing countries in the areas of "migration management" and "policy development".
- Conducting researches and advisory programs on labour migration.
- Development of national and regional and international migration policies and strategies.

At the end, I would like to add that my country, Iran, (I. R. of) is a country of origin, transit and destination for migrants due to its geopolitics, demographics and economic opportunities. It also remains one of the largest refugee hosting countries in the world. The country also remains vulnerable to various forms of irregular migration. Facing many new migration challenges, the government is looking forward to a more cohesive approach to develop a policy framework as well as to evolve its institutional structures.

Mr. President, ladies and gentlemen,

I thank you, all, for your kind attention.

private sector. In this context, efforts should be focused on developing arguments based on the contributions migration makes to the economy and society, and on the necessity for including the private sector, as an equal player, in migration policy-making.

Considering the manifold links between migration and employment, migration policy has to be coherent and complement policy fields of education and vocational training, economic promotion and the labour market.

There is also a need for political focus on the consequences of international migration for economic and social progress in the migrants' countries of origin.

Moreover, policy needs to seek to encourage the use of remittances for more productive investments. This, however, requires more effective incentives for productive and employment-oriented investments in the economy.

In addition to that, countries are in need of support of the international community in the areas of "migration management", "improving labour migration regulations", "institution of job matching mechanisms", and in "combating irregular migration and migrant smuggling".

Hence, my considerations on the issue are as follows:

First, policies should address how to increase labour markets' flexibility while maintaining and strengthening workers' rights and improving working conditions.

Second, remittances are important for households and communities, but are often ignored in development policies. Better support in the form of services, training and infrastructure improves the capacity of migrants and





متن سخنرانی جناب آقای دکتر ربیعی

مقام محترم وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در یکصدم و سومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار



آقای رئیس، خانم‌ها و آقایان

برگزاری یکصدم و سومین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار را تبریک می‌گویم .

از نظر ما محوریت برگزیده شده تحت عنوان مهاجرت منصفانه در این مقطع زمانی بسیار مناسب و به موقع است.

بدیهی است مهاجرتی که خارج از مجاری قاعده مند صورت می پذیرد، کارگران مربوطه را در برابر سو استفاده و استثمار آسیب پذیر می سازد. اطلاعات ناچیزی پیرامون مهاجرت نامنظم و بدون قاعده وجود دارد اما برآوردهایی وجود دارد که حدود ۱۰ تا ۱۵ درصد از ۲۳۲ میلیون مهاجر به این صورت می باشد.

تصور می‌کنم برای فراتر رفتن و گشودن چشم‌اندازی که امیدبخش باشد، باید رویکرد کل‌نگرتری داشت. واقعیت این است که دست‌آوردهای جهان در عرصه کار شایسته برای مهاجران، به نسبت تلاش‌های صورت گرفته اندک بوده است.

برای داشتن چشم‌اندازی جدید، باید دو سوی عرضه و تقاضای کار مهاجران را ارزیابی کرد. عمده کنوانسیون‌ها بر رعایت حقوق کارگران مهاجر در مقصدها تأکید می‌کنند، اما تا زمانی که شرایط کار شایسته در مبدأ عرضه نیروی کار مهاجر بسیار نامساعد است، و متقاضیان بسیاری برای ورود به بازار کار کشورهای توسعه‌یافته‌تر وجود دارد، اجرایی شدن کنوانسیون‌های مرتبط با کارگران مهاجر دشوار است. در این میان چند مسأله بسیار مهم وجود دارد:

۱. کشورهای توسعه‌یافته هرگز درباره نقش کارگران مهاجر در رشد اقتصادی و رفاه جامعه خود واقعیت‌ها را بیان نمی‌کنند. بنابراین همواره بسیج افکار عمومی برای به حاشیه راندن صدای کارگران مهاجر امکان‌پذیر است.

۲. بخشی از تولید تقاضا برای مهاجرت، نتیجه عملکرد کشورهایی است که خود دریافت‌کننده نیروی کار مهاجر هستند. اگر امروز کشورهای غربی با تقاضای کارگران مهاجر آفریقایی مواجه هستند، آیا بخش مهمی

از رخدادهایی نظیر بی‌ثباتی سیاسی، جنگ داخلی، و فقر گسترده مولد تقاضای مهاجرت کارگران، محصول عملکردهای گذشته و امروز کشورهای میزبان نیست؟

۳. کشورهای توسعه‌یافته با انواع سیاست‌های خود اقتصادهای کشورهای در حال توسعه را تحت فشار قرار می‌دهند، از انتقال تکنولوژی ممانعت می‌ورزند، و حتی در مواردی نظیر آنچه درخصوص کشور من ایران رخ داده است، تحریم‌های شدید وضع می‌کنند. نتیجه طبیعی این عملکردها ضعف اقتصادی کشورهای در حال توسعه و کاهش فرصت‌های شغلی است. بدیهی است که در چنین وضعیتی تقاضا برای مهاجرت به کشورهای توسعه‌یافته بیشتر می‌شود.

۴. سیاست‌های زیاده‌خواهانه کشورهای توسعه‌یافته، نظیر آنچه در افغانستان شاهد بوده‌ایم، مسبب بخش مهمی از تقاضا برای مهاجرت است. کشور من به مدت قریب به ۳۰ سال پذیرای نزدیک به ۳ میلیون کارگر از کشورهای همسایه (یعنی ۱۵ درصد کارگران مهاجر منطقه آسیا) بوده است. پیدایش این میزان کارگر مهاجر حاصل عملکردهای نادرست کشورهای توسعه‌یافته است پیدایش هزاران کارگر مهاجر فلسطینی، نیز حاصل عملکرد نظام‌های ظالمانه‌ای است که حریم‌های انسانی را نادیده می‌انگارد

با این وصف من تصور می‌کنم کشورهای توسعه‌یافته‌تر باید سیاست مسئولانه‌تری را در قبال کارگران مهاجر به عهده بگیرند.

با روندهای جهانی از جهات متعددی چالش‌های نوین و پیچیده‌تری به وجود آمده است که اگر اغراق آمیز نباشد جهانی آشوب زده پیش روی کشورهای در حال توسعه و توسعه نیافته قرار داده است. علاوه بر اقتصاد، عرصه‌های فرهنگ، اجتماع دچار تحولات تعارض آمیز شده است. امروزه توسعه همه جانبه، فقرزدایی و مبارزه با نابرابری و دستیابی به عدالت اجتماعی با مشکل مواجه شده است. حتی سنت‌های زندگی مسالمت آمیز در سایه فرهنگ‌های بومی شکلی تعارض آمیز یافته است. این فرآیند نامیمون ناشی از سلطه فناوری و صاحبان آن برای چنین وضعیتی است. ما بر این باور هستیم که دستور کار توسعه جهانی پس از ۲۰۱۵ باید یک هدف آرمانی برای اشتغال جهانی به ویژه برای جوانان در بر داشته باشد و در این پیوند لازم می‌دانم مراتب حمایت خود را از اقدامات صورت گرفته توسط سازمان در تدوین یک چارچوب برای دستور کار توسعه جهانی پس از سال ۲۰۱۵ اعلام نمایم.

به رغم تحریم‌های اقتصادی موجود، جمهوری اسلامی ایران اهمیت بسیاری برای موضوع حمایت‌های اجتماعی قائل است وزارت تحت هدایت اینجانب همواره براساس طرح‌های حمایتی، شبکه تامین اجتماعی خود را توسعه داده است. دولت جدید بویژه بر موضوع گسترش حمایت‌های اجتماعی تمرکز خاصی داشته، که از آن جمله

بسیار دارد. سازمان بین‌المللی کار حداقل به همان اندازه که سعی در ایجاد چارچوب‌های حقوقی و نهادی دارد، باید به خلق دانش و اطلاعات در این زمینه نیز همت گمارد.

در پایان امیدوارم توافقات و دانشی که در اثر تلاش‌های کشورهای عضو ایجاد می‌شود، راهی به سوی آینده‌ای بهتر و منصفانه‌تر برای زندگی کارگران ایجاد کند.

می‌توان به بیمه رایگان برای همه‌ی ایرانیان، طرح امنیت غذایی، مبارزه با فقر مطلق، مسکن ارزان برای اقشار محروم، ارتقا مراقبت‌های بهداشتی و درمانی و ارائه حمایت‌های لازم و فوری به زنان سرپرست خانوار اشاره نمود.

مایلم اعلام کنم که پیچیدگی مواجه شدن با این مسائل برای کشورهای در حال توسعه به حدی است که نظام‌های دانش، داده‌ها و اطلاعات، و راهکارهای کشورها برای حل این مسأله کاستی‌های

ضمیمه ۴ : متن فارسی سخنرانی جناب آقای سید محمد یار احمدیان ، نماینده کارگر در مجمع عمومی

مسئولین و متولیان امر بر مبنای رهیافت سه جانبه گرایی چاره و گزینه دیگری برای حصول به اهداف آرمانی هزاره سوم و نیل به اهداف مؤلفه کار شایسته وجود نخواهد داشت.

کارگران ایران و تشکل‌های صنفی آنان تلاش وافر خود در این مسیر را همانند گذشته بجد انجام داده و البته از هیأت مدیره ILO توقع و درخواست برای انجام رسالت و وظایف ذاتی در این روند برای تبادل تجربیات و انتقال دانش و معلومات مکاتبه در همکاری با تشکل‌های کارگری را اعلام می‌دارند .

جناب آقای رئیس ، حضار محترم ؛

ادامه اعمال تبعیض و تحریم ناروا ، غیرقانونی و فاقد مبانی اخلاقی و انسانی این سازمان بر علیه کارگران ایران که در بیش از یک دهه گذشته ادامه داشته بی تردید درتغایر فاحش با اهداف هزاره ، آرمانهای کار شایسته و نیز منویات بنیانگذاران سازمان بین المللی کار بشمار می رود .

اینجانب به نمایندگی از کارگران کشور مسلمان ایران با یادآوری پیشنهاد تاریخی آقای دکتر روحانی ریاست محترم جمهور کشورمان در اجلاس اخیر مجمع عمومی سازمان ملل تحت عنوان ضرورت راه اندازی کمپین «جهان علیه خشونت و افراطی گری» که خوشبختانه با رأی قاطع اعضاء این سازمان به تصویب رسید بر اهمیت یافتن ابتکارات جدید و فوری برای توقف آلام و رنج بی انتهای کارگران شریف سوریه و خانواده های آنان که آماج مظالم گروههای گوناگون تروریستی گشته اند تأکید و اعضاء محترم حاضر در این اجلاس وزین و بویژه نمایندگان گروههای کارگری را به همفکری و هم اندیشی برای اتخاذ راه حلهای مستقل و مبتنی بر حفظ منافع مردم این کشور برای توقف سریع جنگ و خونریزی فرا می خوانم .

در خاتمه ضمن عرض تسلیت به خواهران و برادران داغیده ترکیه ای بابت وقوع فاجعه انفجار معدن سوما و از دست دادن جمع زیادی از عزیزان کارگر ، از سازمان بین المللی کار و نیز کلیه مسئولین و مقامات ذیربط درخواست تقویت نظارت برای تامین ایمنی کامل محیطهای کار در نقاط و بخشهای گوناگون را درخواست می نمایم .

زنده باد تعهد ، زنده باد صداقت ، زنده باد صلح ، امنیت و عدالت

متن فارسی سخنرانی جناب آقای سید محمد یار احمدیان ، نماینده کارگر در یکصد و سومین اجلاس کنفرانس سازمان بین المللی کار ۲۰۱۴



« و ان لیس الانسان الا ما سعی » « برای انسان بهره ای جز سعی و کوشش او نیست » برگرفته از قرآن مجید کتاب آسمانی مسلمانان

هیأت رئیسه محترم

نمایندگان عالی مقام گروههای کارگر ، کارفرما و دولت خانم ها ، آقایان ؛

به نمایندگی از میلیون ها کارگر تلاشگر و خستگی ناپذیر کشورم ، پیام صلح مودت و دوستی مردم سرزمین کهن و باستانی ایران زمین را پذیرا باشید .

در واپسین ایام و روزهای موسوم به هزاره ملل متحد مهمترین دغدغه مشترک کارگران کشور به مانند سایر کشورهای جهان میزان و نحوه حصول جوامع عضو ملل متحد به اهداف توسعه هزاره و بویژه ارزیابی نماگرها و شاخص های کار شایسته به مثابه بخش مهمی از نماگرهای اهداف توسعه هزاره است .

ادبیات حوزه کار شایسته که همزمان با طرح این مؤلفه کلیدی در رأس محور برنامه ها و اقدامات ILO ، بیش از یک دهه قبل وارد متون و مفاد برنامه های توسعه جمهوری اسلامی ایران گردید و بعنوان نقشه راه و برنامه عمل تحولات و اصلاحات حوزه روابط کار ایران در دستور کار شرکای اجتماعی واقع گشت ، کماکان مورد مطالبه جدی و درخواست ویژه کارگران ایرانی است .

بدیهی است که در این روند تاریخی جز با درک اهمیت موضوع و اعمال دگردیسی در بنیان تفکرات، رفتار و کنش اجتماعی و حقوقی



Iranian workers and their unions have done their most efforts in this way and it is expected from the ILO Governing Body as an innate duty to help and exchange ideas and knowledge with the workers organizations.

Mr. President , distinguished delegates

The application of discrimination and unjust , illegal sanction void of ethical and principal human rights against Iranian workers by this Organization which has continued in the last decade is with no doubt in intensive conflict with the goals of millennium, ideals of decent work and also the intentions of the founders of ILO.

On behalf of the workers of the Islamic Republic of Iran , and I remind the historical proposal of Dr. Rouhani , the honorable President of our country in the recent meeting of UN General Assembly entitled, the campaign of " World against Violation and Extremism" which was approved with the definite votes of the UN General Assembly, would like to emphasize on the significance of new and urgent actions to stop the sufferings of innocent workers of Syria and their families who are under the tyranny of various terrorist group. I also would like to call the distinguished delegates of this august meeting and in particular the workers representative to consensus on adopting independent ways and decisions based on the interests of the people of that country to have a quick stop of war and blood shedding.

At the end , while expressing our condolence to the brothers and sisters of Turkey for the disaster of explosion in Suma mine and loss of many workers , we would like to request the ILO and other related officials to reinforce monitoring to secure full safety in work environment in various parts.

Viva Commitment, Viva Sincerity, Viva Peace , Security and Justice

و ان لیس الانسان الا ما سعی

***That man can have nothing but what he strives
For (Najm, Verse 39, Holy Qur'an)***

- Respectable Presidency Board
- Senior representatives of worker, employer and government groups
- Ladies and Gentlemen

On behalf of millions of hard working workers of my country, please accept my message of peace, friendship of the old nation and land of Iran.

In the last days of, UN Millennium Development Goals program, the most important common preoccupation of workers in my country, like other countries in the world is the rate and method of achieving the members of UN to The Millennium Development Goals (MDGs) and in particular the assessment of indicators of decent work as an important part of the indicators of the Millennium Development Goals (MDGs).

The literature of the decent work concurrent with the inclusion of this key component in the ILO plans and measures, found a way into the texts and contents of development plans in Islamic Republic of Iran and it was considered as a road map and action plan for the changes and reforms in the Iranian labor relation and was placed in the blueprint of the social partners. This ideal is still a serious demand and a specific request by Iranian workers.

It is obvious that in this historical trend , there will be no other solution or option to achieve the ideal goals of the third millennium and to achieve the objectives of decent work but through understanding the importance of this subject and make a transformation in the bases of thoughts , social and legal action and thought of the authorities based on Tripartism approach.





گزارش کمیته تقویت اقدامات جهت پایان دادن به کار اجباری

در اجلاس یکصد و سوم سازمان بین المللی کار

۲۰۱۴ May 27-Jun 7 ژنو

تهیه کنندگان: حسین احمدی زاده و مهران نجاتی

فهرست مطالب
مقدمه
گزارش نهایی
استراتژی ها و پیشنهادات
پیوست شماره یک- مقاوله نامه های مرتبط

مقدمه

بشر از همان آغاز خلقت در پی نیل به آرمانهای والایی همچون آزادی و برابری بود و در این راه پر چالش از ادیان الهی، رهبران مذهبی، متفکرین و فرهیختگان یاری جسته است. وقوع انقلاب صنعتی و پیامدهای مثبت و منفی آن بسیاری از جوامع اروپایی و آمریکایی را بر آن داشت تا راهکارها و تدابیر مناسبی برای افزایش رشد اقتصادی و نیز مقابله با تبعات زیانبار آن بیابند. استعمار طبقه کارگر توسط سرمایه داران کار را بدانجا کشاند که سبب گسترش فقر و دیگر ناهنجاریهای اجتماعی شد. نارضایتی کارگران از وضع موجود آنان را به سوی تشکیل اتحادیه های کارگری سوق داد. از سوی دیگر بسیاری از دولت مردان و سیاستگذاران (برخی با انگیزه های انسان دوستانه و برخی برای حفظ جایگاه خود) چاره کار را در قانونمند ساختن روابط کار دانستند از همین دوران بود که رفته رفته قوانین کار در شکل ابتدایی و بسیار محدود پایه گذاری شد دنیا در آغاز قرن بیستم شاهد دو واقعه تاثیر گذار بر عرصه روابط کار بود نخست، وقوع انقلاب روسیه که با کشتار وسیع خانواده سلطنتی همراه شد و دیگری { که بسیار پر اهمیت تر از رویداد نخست بوده است }، وقوع جنگ جهانی اول و نتایج مخرب آن بود این وقایع تکان دهنده ترس زیادی را بر دل سرمایه داران و دولتمردان افکند و قدرت طبقه کارگر را که در آن زمان دو چندان شده بود به رخ دولت کشیده با فروکش کردن شعله های جنگ و در پی قرارداد صلح و همزمان با تاسیس جامعه ملل، سازمان بین المللی کار که اکنون بعنوان قویترین سازمان جهان شمول و فراگیر بین المللی قلمداد می شود، پا به عرصه وجود گذاشت بعدها حتی با انحلال جامعه ملل، سازمان بین المللی کار، در قالب یک نهاد تخصصی وابسته به سازمان ملل متحد، فعالیت خود را ادامه داد اساسنامه سازمان و اعلامیه فیلادلفیانه فقط در عرصه حقوق و روابط کار بلکه در زمینه

حقوق بشر تاثیر گذار بوده اند. دو سند فوق الذکر، الگویی شایسته برای اسناد مهمی همچون اعلامیه جهانی حقوق بشر و بسیاری از اسناد مرتبط محسوب می شوند حقوق

بنیادین کار و یا حقوق اساسی و انسانی کار مشتمل بر اسنادی در زمینه لغو کار اجباری، تساوی مزد در مقابل کار هم ارزش، منبع تبعیض در اشتغال و حرفه ممنوعیت کار کودکان، آزادی انجمنها و حق تشکل میباشد که هر یک جزئی مهم از حقوق بشر را تشکیل می دهند. البته مصوبات سازمان بین المللی کار به موضوعات فوق محدود نمی شود و طیف گسترده ای از مفاهیم مربوط به حقوق را در بر می گیرد. از دیگر خصیصه های سازمان بین المللی کار، شرکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان در کنار نمایندگان دولتها در ارکان سه گانه سازمان و کمیته های مختلف آن است. سازمان بین المللی کار که بمنظور بهبود و ارتقای شرایط کار و نیل به عدالت اجتماعی در سطح جهانی ایجاد شده دارای چهار هدف راهبردی به شرح زیر است:

ارتقای حقوق بنیادین کار، ایجاد فرصتهای بیشتر برای زنان و مردان بمنظور دستیابی به درآمد کافی و شغل مناسب، افزایش پوشش و کار آنی، حمایتهای اجتماعی برای همه، تقویت سه جانبه گرایی و گفتگوهای اجتماعی.

پیگیری مجدانه و اجرای صحیح راهبردهای مذکور راه را برای دستیابی ابناء بشر به کاری شایسته، شرافتمندانه و مولد هموار می سازد.

سازمان بین المللی کار علاوه بر تنظیم تصویب اسناد در قالب مقاوله نامه و توصیه نامه و ایجاد معیارهای بین المللی، بر حسن اجرای آنها نیز نظارت می کند و ساز و کارهایی را برای پیشبرد این امر تدارک دیده است. همچنین سازمان اقدامات گسترده ای را در سطوح جهانی، منطقه ای و کشوری در اقصی نقاط جهان و با نظارت فائقه سازمان به مرحله اجرا در می آیند. از دیگر اقدامات سازمان بین المللی کار، ارایه کمکهای فنی در زمینه مرتبط با حوزه روابط کار و حقوق کار می باشد.

ساختار و تشکیلات سازمان بین المللی کار

سازمان بین المللی کار همانند هر سازمان دیگری متشکل از ارکانیست این ارکان بر طبق ماده ۲ اساسنامه (و ماده ۳۸۸ عهدنامه ورسای) عبارتند از ۱- کنفرانس عمومی ۲- هیئت مدیره - دفتر بین المللی کار این سازمان علاوه بر ارگانهای یاد شده دارای چندین موسسه مطالعاتی و آموزشی و نیز تعدادی کمیسیون فنی است که هر کدام از آنها اقدامات و فعالیت هایی را در راستای بهبود و صنعت کارگران و نیل به عدالت اجتماعی به انجام می رسانند و نیز ویژگی شخص به فرد سازمان بین المللی کار، شرکت سه جانبه نمایندگان دولتها، کارگران و کارفرمایان، در هر یک از بخش های آن است.

به عبارت دیگر کلیه ارگان های سازمان بین المللی کار یعنی کنفرانس بین المللی کار، هیات مدیره کمیسیون های مختلف مرکب از سه دسته



مشارکت می کنند کمیسیون مذکور اعتراضاتی که در مورد نحوه انتخاب نماینده یک کشور مطرح می شود را مورد بررسی قرار می دهد و در صورتی که اعتراضی را (به اتفاق آراء) به آن رسیدگی کرده و موضوع را برای طرح به کنفرانس ارجاع می کند، کنفرانس می تواند اکثریت دو سوم آراء نمایندگان حاضر به نماینده ای که فاقد شرایط مندرج در این اساسنامه باشد از شرکت در نشست و همچنین عضویت در هیات نمایندگان محروم کند.

۲- کمیسیون پیشنهادها:

بر اساس ماده ۱۷ اساسنامه کنفرانس یک رئیس و سه نایب رئیس انتخاب می کند. انتخاب سه نایب رئیس، به علت ترکیب سه جانبه سازمان است که از نمایندگان دولت ها، کارگران و کارفرمایان تشکیل می شود در واقع کمیسیون پیشنهادها پس از انتخاب رئیس نایب رئیس شروع به کار میکنند این کمیسیون دارای ۵۶ عضو است که نیمی از آنان را نمایندگان دولتها و نیمی دیگر را نمایندگان کارفرمایان و کارگران (بصورت مشترک) تشکیل می دهند وظایف کمیسیون پیشنهادها به شرح زیر است:

تنظیم برنامه کنفرانس، تعیین تاریخ جلسات عمومی و دستور کارها تهیه پیشنهادهای مربوط به تشکیل و ترکیب کمیسیونهای دیگر تنظیم و تسلیم گزارشهای لازم به کنفرانس

۳- کمیته نگارش:

این کمیته بر اساس بند ۱ و ۳ ماده ۶ کنفرانس تشکیل می شود و مرکب از سه عضو است وظیفه اصلی این کمیته همانطور که از نامش پیداست نگارش متن مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها و انطباق متون انگلیسی و فرانسه در این اسناد با یکدیگر می باشد

۴- کمیته مالی:

در این کمیسیون تنها نمایندگان دولتها (هر کشوری یک نماینده دولتی) حضور می یابند زیرا وظیفه اصلی کمیسیون مالی، بررسی پیشنهادهای مربوط به بودجه سازمان و تعیین سهم هر یک از کشورها عضو است علاوه بر آن، این کمیسیون موظف است هزینه های سازمان و گزارش حسابرسان رسیدگی کند. در نهایت کمیسیون مالی گزارشی را در خصوص موارد فوق به کنفرانس ارائه نماید.

۵- کمیسیون اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها

کنفرانس بین المللی کار، کمیسیون سه جانبه ای رادراجلاس سالانه ی خودتشکیل میدهد که کمیسیون اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها نام دارد. این کمیسیون از سال ۱۹۲۶، فعالیت خود را آغاز کرده و مرکب از نمایندگان گروه های سه گانه یعنی کارگران، کارفرمایان و دولت ها است، کمیسیون در هر نشست (کارش را با بخشی کلی درباره مسائل ناشی از اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه و ایفای

نمایندگان دولت، کارگران و کارفرمایان است ویژگی سه جانبه بودن سازمان بین المللی کار حتی در مقایسه با دیگر ارکانهای نظام سازمان ملل متحد، بی همتاست، بسیاری از نویسندگان بر این عقیده اند که ساختار سه جانبه ی این سازمان سبب توانمند شدن آن شده است، به طوری که وقوع جنگ جهانی دوم و بروز بحرانهای اقتصادی گوناگون نتوانسته لرزه ای هرچند کوچک بر بنیان های استوار ILO وارد سازد در حالی که برخی از همین وقایع و حوادث موجب شد تا جامعه ملل تضعیف شده و حتی سرانجام باشکست مواجه گردد و جای خود را به سازمان ملل دهد در این مبحث به تفصیل ارکان سازمان بین المللی کار یعنی کنفرانس عمومی، هیئت مدیره و دفتر بین المللی کار را مورد بررسی قرار دهیم.

کنفرانس عمومی (کنفرانس بین المللی کار) این کنفرانس به عنوان عالی ترین رکن سازمان بین المللی کار شناخته می شود تا جایی که برخی کنفرانس را به منزله مجلس (پارلمان) جهانی برای حل مسایل کار و کارگری دانسته اند (جعفر بهشتی، روابط صنعتی و روابط کار) هر دولت عضو ما موظف است برای انتخاب نمایندگان اعزامی خود کنفرانس بین المللی کار، با سازمان های کارگری و کارفرمایی مشورت و تبادل نظر کرده و موافقت آنان را جلب نماید. هیئت نمایندگان کشورهای شرکت کننده کنفرانس بین المللی کار، می تواند چند مشاور فنی را نیز همراه داشته باشند ماده ۳ اساسنامه و همچنین مواد ۵۶ و ۵۷ آیین نامه کنفرانس به میان نکاتی در خصوص مشاوران فنی به شرح زیر پرداخته اند. هر نماینده می تواند (حداکثر) دو مشاور فنی داشته باشند در مورد مسایل مربوط به زنان که در کنفرانس به بحث گذاشته می شوند می بایست یکی از مشاوران زن باشد، مشاوران فنی نمایندگان کارگران و کارفرمایان باید با توافق سازمان کارگری و کارفرمایی صلاحیت دار انتخاب شوند هر نماینده می تواند با ارسال یادداشت کتبی به رئیس کنفرانس یکی از مشاوران را به عنوان جانشین خود در اموری همچون شرکت در گفتگوها و رای دادن تعیین کند مشاوران فنی حتی می توانند به عنوان رئیس و نایب رئیس کمیسیون های کنفرانس انتخاب شوند کمیته ها یا کمیسیون های کنفرانس عبارتند از کمیسیون پیشنهادها، کمیسیون بررسی اعتبارنامه ها (یا کمیسیون بررسی اختیارات)، کمیسیون بررسی اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها، کمیته نگارش مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها و کمیسیون مالی اینک ذیلاً شرح مختصری از هر کدام ارائه می شود:

۱- کمیسیون بررسی اعتبار نامه ها (یا کمیسیون بررسی اختیارات و صلاحیت): این کمیسیون بر اساس ماده ۵ آیین نامه کنفرانس، تشکیل می شود و دارای سه عضو است گروه های دولت، کارفرمایی و کارگری (هر کدام با یک نماینده) در کمیسیون بررسی اعتبار نامه ها

تعهدات دولت های عضو بر طبق اساسنامه ی سازمان بین المللی کار آغاز می کند.

مبنای اقدامات این کمیسیون استفاده از گزارش (کمیسیون کارشناسان) است کمیسیون اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها، پس از بررسی گزارش کمیسیون کارشناسان ضمن انتخاب مهم ترین موارد قصور و بی توجهی کشورها در اجرای تعهدات ناشی از مقاوله نامه ها، از این کشورها می خواهد تا اولاً نسبت به نحوه اجرای مفاد این اسناد توضیح دهند و ثانیاً گزارش اقداماتی که به منظور اجرای صحیح اسناد مزبور را به انجام رسانیده اند را به کمیسیون ارائه دهند کمیسیون اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها در سال ۱۹۶۴، ۱۹۷۹ و ۱۹۸۰ روش های خود را مورد بازبینی قرار داد و به اصلاحات در روش های پیشین پرداخت، ماحصل این تجدید نظر ها، لحاظ کردن نکات مثبت یا موارد پیشرفت کشورهای عضو در گزارش های کمیسیون بوده است نهایتاً کمیسیون گزارش مشروح مذاکرات و مباحث مطروحه در نشست هارا به همراه نظرات خود به کنفرانس بین المللی کار تسلیم نمود.

آشنائی با طرز کار کنفرانس بین المللی کار

اجلاس کنفرانس توسط رئیس هیأت مدیره دفتر بین المللی کار افتتاح می شود، سپس رئیس کنفرانس انتخاب شده و به دنبال آن، نمایندگان گروه های سه جانبه (کارگران، کارفرمایان و دولت ها)، جلسات خود را به صورت جداگانه تشکیل می دهند و سه نفر را که هر کدام باید از یک گروه نامزد شده باشند، برای سمت های سه گانه ی نایب رئیس های کنفرانس معرفی می شوند. رئیس، نایب رئیس ها هیأت رئیسه نامیده می شوند، مهم ترین مصوبات کنفرانس بین المللی کار، مقاوله نامه و توصیه نامه ها هستند که برای تصویب هر کدام آن ها، اکثریت دو سوم آرای نمایندگان حاضر در اجلاس، ضروری است.

در حال حاضر دفتر بین المللی کار متشکل از ۶ بخش اصلی به شرح زیر است که هر کدام از این بخش ها و یا ادارات توسط یک مدیر اجرایی هدایت می شود.

۱- استانداردها و اصول بنیادین (استانداردهای بین المللی کار)

این بخش شامل موارد زیر می شود:

- مساوات اجتماعی و اشتغال شرایط کار
- آزادی انجمن ها و گفتگوی اجتماعی
- خط مشی استانداردها و اطلاعات
- روابط رسمی و ادارات
- تهیه و تنظیم اسناد و مدارک رسمی و اداری

- ارایه و توزیع اسناد

۲- اشتغال (راهبرد اشتغال)

این بخش شامل موارد زیر می شود:

- بهبود و بازسازی
- توسعه مهارت ها
- ایجاد شغل و توسعه کارگاه ها و موسسات تولیدی
- شرکت های چند ملیتی ارتقای جنسیتی

۳- حمایت اجتماعی شامل:

برنامه متمرکز در زمینه تامین اجتماعی و اقتصادی

حفاظت کار مشتمل بر برنامه ی متمرکز در زمینه ی کار ایمن، شرایط کار و مهاجرت بین المللی تامین اجتماعی مشتمل بر خدمات مالی و آماری، تنظیم برنامه، توسعه و استانداردها

۴- گفتگوی اجتماعی شامل:

- فعالیت های کارفرمایان
- فعالیت های کارگران
- برنامه ی متمرکز در زمینه تقویت گفتگوی اجتماعی
- فعالیت های بخشی
- حکومت، قانون کار و اجرا

۵- مناطق و همکاری های فنی شامل:

- توسعه همکاری
- برنامه های فنی در منطقه آفریقا
- برنامه های فنی در منطقه آمریکای مرکزی و جنوبی
- برنامه های فنی در منطقه کشورهای عرب
- برنامه های فنی در منطقه آسیا و اقیانوسیه
- برنامه های فنی در منطقه اروپا و آسیای مرکزی

۶- خدمات حمایتی شامل:

خدمات مالی مشتمل بر بودجه، خزانه داری و حسابداری

کتابخانه - فن آوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت داخلی، انتشارات

سازمان بین المللی کار از اواخر دهه ۹۰۰ میلادی، تضمین "کار شایسته" برای مردان و زنان در تمام نقاط دنیا را به عنوان هدف اصلی خود تعیین کرد. کار شایسته، کاری است مولد و مناسب برای همه انسانها به شرط رعایت کرامت انسانی، آزادی، برابری، ایمنی و عدالت، اما کار مولد و مناسب از نظر گردانندگان سازمان بین المللی کار به چه معنایی تعبیر شده است؟ کاری مولد و مناسب است که از یک طرف، درآمدزاست و تولید ثروت می کند و از طرف دیگر، کارگران را از حمایت های اجتماعی، درآمد مناسب و فرصت های برابر تمام اقشار مردم حتی



این چهار هدف که در واقع ارکان اساسی مفهوم کار شایسته را تشکیل می دهند درهم تنیده شده و جدایی ناپذیرند و باید با همدیگر و از طریق اجرا یا هدف های جزئی و مکمل دنبال شوند. محو کلیه اشکال کار اجباری یا بیگاری یکی از بندهای ارتقاء و تحقق معیارها، اصول و حقوق بنیادین کار است.

محو کلیه اشکال کار اجباری یا بیگاری است. هیچ یک از اینای بشر نباید بدون اراده و میل باطنی خویش به کاری گمارد می شوند بیگاری یا کار اجباری به معنای کار یا شغلی است که شخص به واسطه تهدید به تنبیه و یا مجازات مجبور به انعام دادن آن شده باشد. کار اجباری مغایر آزادی انسان و شخصیت او و منافی اصل آزادی کار است که به عنوان یکی از اساسی ترین آزادی های بشری شناخته می شود.

منع و لغو کار اجباری از همان روزهای نخست تأسیس سازمان بین المللی کار مورد توجه اندیشمندان و آرمان خواهان عرصه ی حمایت از حقوق کارگران بوده است. این امر سبب شده تا اسناد بین المللی متعددی در زمینه ی برچیدن کار اجباری تنظیم و تصویب شود.

اهمیت مسئله در این نکته است که در حذف و محو کار اجباری بیگاری در سطح خیابان اتفاق نظر وجود دارد، و این در حالی است که در ارتباط با بسیاری از مسائل مربوط به حوزه ی روابط کار و حقوق کارگران اختلافات جدی میان دولت ها به چشم می خورد.

لغو کار اجباری (شامل مقاوله نامه های شماره ۲۹ و ۱۰۵)

۱- مقاوله نامه شماره ۲۹ (کار اجباری)

یکی از تعاریف کار اجباری عبارت است از (کاری است که به اکراه به کسی تحمیل گردد، مانند بیگاری، هر کاری که به حکم قانون و یا به موجب حکم دادگاه به کسی تحمیل شود خارج از مفهوم این اصطلاح است، حکماً نه موضوعاً از این قبیل است خدمت نظام وظیفه و اعمال شاقه در مجازات ها (جعفری لنگرودی).

کار اجباری از دیدگاه مقاوله نامه شماره ۲۹ به کار یا خدمتی می گویند که با اعمال تهدید به مجازات همراه است و فرد بدون هیچگونه رغبت و رضایتی به انجام آن کاریا خدمت و ادا شود.

پس اگر فردی و ادا به انجام کاری شود و حتی دستمزد کلانی هم دریافت می کند باز هم این عمل از نظر این مقاوله نامه کار اجباری محسوب می شود (شیرین عبادی) با این وجود پنج نوع کار یا خدمت

کار اجباری محسوب نمی شود:

۱- خدمت اجباری نظام وظیفه.

۲- برخی از مشاغل عمومی.

۳- کار در زندان.

۴- کارهایی که در مواقع اضطراری باید انجام گیرد.

۵- خدمات عام المنفعه محدود.

سیاستمداران و سرمایه داران است. فقدان کار شایسته هر جامعه را درگیر بحرانهای مختلف سیاسی و اقتصادی می کند تجربه بسیاری از کشورها نشان می دهد که خطر نافرمانی، شورش و به تبع آن تعطیلی کارخانجات و مراکز تولیدی در مناطقی که مفهوم کار شایسته در آنها به بوته فراموشی سپرده شده بسیار بیشتر است انکار حقوق کارگران، بیگاری، اشتغال ناقص، مشاغل غیر مولد، کار نالایم، درآمد پائین، نابرابری جنسیتی، استثمار کارگران مهاجر، فقدان آزادی بیان، حمایت ناکافی در مقابل بیماری، معلولیت و سالخوردگی از مظاهر جوامع یاد شده می باشد. هدف برنامه های سازمان بین المللی کار، یافتن راهکارهایی در جهت حل این مشکلات است از نظرها، دستیابی به کار شایسته تنها از طریق مشارکت و همکاری تنگاتنگ دولت ها، کارفرمایان و کارگران در سطوح بین المللی، منطقه ای، ملی و مملکتی میسر می شود به همین جهت در سال ۱۹۹۷ مدیرکل وقت دفتر بین المللی کار طی گزارشی به کنفرانس بین المللی کار در خصوص ضرورت تصویب "اعلامیه مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار" در تاریخ ۱۸ ژوئن سال ۱۹۹۸ بود.

این اعلامیه در واقع تأیید دوباره ای معیارهای بنیادی حقوق بشر که به منظور حمایت از کارگران تنظیم و تصویب شده اند همچنین اعلامیه مذکور احترام به حقوق بنیادین کار را به تمام کشورهای عضو یادآوری می کند، صرف نظر از آن که مقاوله نامه های مربوط به این حقوق را تصویب کرده باشند یا خیر

این سند مشتمل بر یک مقدمه، پنج بند و یک ضمیمه (که شیوه ی اجرای آن را تبیین می کند) است.

حقوق بنیادین کار براساس بند ۲ اعلامیه ۱۹۹۸ عبارتند از:

۱ - حق سازماندهی (آزادی انجمن ها) و شناسائی مؤثر حق مذاکرات دسته جمعی (پیمان جمعی کار)

۲ - محو اشکال کار اجباری یا بیگاری

۳ - الغای مؤثر کار کودک

۴ - محو هرگونه تبعیض درخصوص اشتغال و استخدام

در سال ۱۹۹۹، در گزارشی که مدیرکل دفتر بین المللی کار تنظیم نموده، چهار هدف راهبردی سازمان در قرن ۲۱ معرفی شده است. این اهداف که از تغییر ۳۹ برنامه اصلی به چهار هدف راهبردی پدید آمده اند به شرح زیر است:

۱ - ارتقاء و تحقق معیارها، اصول و حقوق بنیادین کار

۲ - ایجاد فرصت های بیشتر برای زنان و مردان به منظور دستیابی به شغل و درآمد مطلوب

۳ - افزایش پوشش و کارایی حمایت اجتماعی برای همه

۴ - تقویت سه جانبه گرایی و گفتگوی اجتماعی

برطبق ماده ۴ مقاله نامه، دولتهای عضو باید از هر گونه کار اجباری و تحمیل کار به نفع افراد حقیقی و حقوقی جلوگیری کنند.

موارد دیگر تفاهم نامه شماره ۲۹ به لغو محوری و ممنوعیت مطلق کار اجباری برای زمان اشخاص کمتر از ۱۸ سال و بالاتر از ۴۵ سال، فرهنگیان اعم از معلمین و دانش آموزان و نیز کارمندان اداری اختصاص یافته است.

سر انجام اینکه بر طبق مفاد این کنوانسیون، هرگونه تحمیل غیرقانونی کار اجباری یا توأم با اعمال زور باید جرم شناخته شود و مورد مجازات قرار گیرد.

این ضمانت نامه اجرایی بر طبق ماده ۲۵ در نظر گرفته شده است که مقرر می دارد:

مقاله نامه شماره ۲۹ در تاریخ ۲۸ ژوئن ۱۹۳۰ به تصویب سازمان بین المللی کار رسید و دولت ایران نیز در ۲۸ اسفند ۱۳۳۵ به آن ملحق شد.

اسناد بین المللی دیگری نیز ممنوعیت کار اجباری را مورد تاکید قرار داده اند به عنوان میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی مصوب ۱۹۶۶ سازمان بین الملل متحد، اعمال شاقه، اجباری را منع کرده است (بند ۳ قسمت الف) همچنین بند اول ماده ۶ میثاق بین المللی حقوق (اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی) مصوب سال ۱۹۶۶ مجمع عمومی سازمان ملل مقرر می دارد:

۱) دولت های طرف این میثاق حق کار را که شامل حق هر کس است به این که فرصت یابد بوسیله کاری که آزادانه انتخاب یا قبول میکند معاش خود را تامین کند، به رسمیت می شناسد و اقدامات مقتضی برای حفظ این حق معمول خواهند داشت.

۲) مقاله نامه شماره ۱۰۵ (لغو کار اجباری)

در چهلمین دوره اجلاس کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار، بحث در خصوص لغو کار اجباری مطرح شد و با توجه به تصویب قرارداد بین المللی در خصوص منع بردگی مصوب ۱۹۲۶ و مقاله نامه تکمیلی آن (در زمینه منع بردگی و برده فروشی و عملیات و ترتیباتی که مشابه بردگی است) که در سال ۱۹۵۶ به تصویب رسید و همچنین مقاله نامه شماره ۲۹ درباره کار اجباری، شرکت کنندگان در این مجمع تصمیم گرفتند تا به مقاله نامه دیگری در زمینه کار اجباری رای مثبت دهند و در نتیجه در تاریخ ۲۱ ژوئن سال ۱۹۵۷ مقاله نامه شماره ۱۰۵ در خصوص لغو کار اجباری به تصویب رسید و دولت ایران نیز در تاریخ ۲۷ دی ماه ۱۳۳۷ به آن ملحق گردید. قبل از تصویب این مقاله نامه یک کمیته مشترک میان سازمان ملل متحد و سازمان بین المللی کار تشکیل گردید. هدف از

تشکیل این کمیته، تحقیق و مطالعه در زمینه ماهیت کار اجباری و انواع آن در سطح جهان بود گزارش این کمیته در سال ۱۹۵۳ حاکی از آن بود که کار اجباری در کشورهای خود مختار و مستقل به دو روش اعمال می شود:

- ۱- استفاده از کار اجباری به عنوان ابزاری در جهت اعمال فشار سیاسی
- ۲- استفاده از کار اجباری به دلایل و اهداف اقتصادی (ماده ۲ مقاله نامه شماره ۱۰۵)

بر طبق این مقاله نامه تمام کشورهایی که به آن ملحق شده اند، متعهد می شوند تا از کار اجباری به هر شکلی که باشد، جلوگیری کنند. مصادیق کار اجباری از نظر مقاله نامه شماره ۱۰۵ عبارتند از:

الف) به صورت تحمیل یا آموزش عقاید سیاسی، مجازات، تنبیه به علت داشتن یا ابراز عقاید سیاسی یا عقایدی که از نقطه نظر ایدئولوژی مخالف موجود سیاسی - اجتماعی و اقتصادی باشد

ب) به عنوان بسیج کارگران و استفاده از آنان به مقصد توسعه و پیشرفت اقتصادی

ج) به صورت انضباطی (ابزاری به منظور ایجاد انضباط کار)

د) به عنوان تنبیه و مجازات به علت شرکت در اعتصابات

ه) به صورت تبعیضات نژادی - اجتماعی / ملی و مذهبی

ماده ۲ مقاله نامه ۱۰۵ از کشورهایی که به این سند ملحق شده اند می خواهد تا اقدامات موثر و عاجلی را در زمینه لغو همه ابعاد کار اجباری (به گونه ای که در ماده یک پیش بینی شده است) به انجام رسانند

و در آخر مطابق ماده ۱۸ این مقاله نامه، هیئت رئیسه دفتر بین المللی کار هر زمان که ضرورت ایجاد کند، می تواند در خصوص چگونگی اجرای این سند به کنفرانس عمومی گزارش دهد.

سازمان بین المللی کار علاوه بر مقاله نامه شماره ۲۹ و ۱۰۵ مقاله نامه و توصیه نامه های دیگری را نیز در زمینه لغو کار اجباری تدوین و به تصویب رسانیده است که عبارتند از:

توصیه نامه های شماره ۳۵ و ۳۶ (کار اجباری) مصوب ۱۹۳۰

مقاله نامه شماره ۵۰ (به کار گماردن کارگران) مصوب ۱۹۳۶

مقاله نامه شماره ۶۴ (قراردادهای استخدام) مصوب ۱۹۳۹

مقاله نامه شماره ۶۵ (مجازات های کیفری) مصوب ۱۹۳۹





گزارش کار کمیته حذف کار اجباری

کمیته حذف کار اجباری از تاریخ 27 may لغایت 7 june به مدت ۱۲ روز و تقریباً ۵۶ ساعت کاری بطول انجامید. این کمیته با ۱۸۳ نفر عضو (۸۴ نفر از دولت ۳۸ نفر از کارفرما، ۶۱ نفر کارگر) تشکیل شد.



مسئولین کمیته به شرح زیر انتخاب شدند:

رئیس: آقای E.D. PATER (عضو کارفرما، آمریکا)

معاونین: خانم B. Cuthbert (عضو کارفرما، جامائیکا)

و آقای G. Martinez (عضو کارگر، آرژانتین)

گزارشگر: کامران فنی زاده

معرفی

✓ در بیانیه افتتاحیه، رئیس کمیته یادآور شد که مسایل مورد بحث، چالش‌های جدی برای همه کشورها است و وظیفه این کمیته پیدا کردن راه‌حلهایی از نگاه کار شایسته خواهد بود. هرچند که این کار آسان نیست،



اما براساس گفتگوی اجتماعی و درک متقابل امکان پذیر خواهد شد.

✓ نماینده دبیرکل حذف کار اجباری را به عنوان چالش‌های بزرگ دنیای کار، به رسمیت شناختند. عناصر بسیار مهم، تبدیل به چالش‌های محوری سیاست‌ها در سطح ملی و جهانی و برای دولت‌ها، کسب و کارها، اتحادیه‌های کارگری و شهروندان در سراسر جهان شده بود.

✓ نماینده دبیرکل (آقای Peter Poschen، مدیر بخش شرکت‌ها) به ساختار گزارش دفتر شامل دانش جمع آوری شده، مفاهیم روشن آن مانند حذف کار اجباری و مستندسازی تجربه‌های متعدد و برخی از نتایج اولیه برای سیاست‌گذاری اشاره کرد

۱. کار اجباری به شکل‌های کنونی برده داری و قاچاق انسان، امروزه دغدغه و مورد توجه جامعه بین الملل است. کنفرانس بین المللی کار با تصویب اولین سند کار اجباری خود با عنوان مقاوله نامه شماره ۲۹ در زمینه کار اجباری در سال ۱۹۳۰، کشورهای عضو را توقف استفاده از کار اجباری و مجازات افراد خاطی ظرف کوتاهترین زمان ممکن فراخواند. اما هنوز پس از گذشت ۸۰ سال، و به رغم الحاق اکثر کشورهای جهان به مقاوله نامه کار اجباری این پدیده همچنان به حیات خود ادامه می دهد، گرچه افرادی که این نگرانی را در اوایل قرن

بیستم مطرح کردند، اکنون شکل ها و صورتهای گوناگون آن را تجربه می کنند آزادسازی تجاری و بالا رفتن رقابت های جهانی، چالش های مدیریت بازارهای کار داخلی و مهاجرت نیروی کار بین المللی، و الگوهای پایدار تبعیض و محرومیت های اجتماعی را می توان از جمله بسیاری عوامل شکل گیری کار اجباری در دنیای امروز برشمرد. بسیاری کشورها برای مبارزه با کار اجباری و رفتارهای مشابه آن، قوانین و اقداماتی را تدوین و اتخاذ کرده اند که برخی از آنها به سالها قبل باز می گردد در حالی که برخی دیگر پدیده های نسبتاً جدید تری هستند. اما تداوم اینگونه تخلف ها در مقیاس هشدار دهنده خود گواه بی چون و چرای وجود شکاف های عمیق اجرایی در سطح جهانی است.

بر اساس جدید ترین برآورد سازمان بین المللی کار، حداقل ۹/۲۰ میلیون نفر قربانی کار اجباری در سراسر جهان وجود دارد. در حالیکه منطقه آسیا واقیانوسیه با ۷/۱۱ میلیون نفر بیشترین تعداد قربانیان کار اجباری در جهان را در خود جای داده است تمامی مناطق جهان و احتمالاً همه کشورها از این پدیده بی بهره نمانده اند. گستردگی تخمینی کار اجباری به صورت شمارش تعداد قربانیان در هر ۱۰۰۰ نفر جمعیت یک کشور، از ۵/۱ نفر در هر ۱۰۰۰ نفر در کشورهای توسعه یافته و اتحادیه اروپا تا نزدیک به ۴ نفر در هر ۱۰۰۰ نفر در اروپای مرکزی و جنوب شرقی و کشورهای مستقل مشترک المنافع و نیز آفریقا در نوسان است. اما از نظر جنسیت و سن قربانیان، زنان و دختران با ۴/۱۱ میلیون نفر بیشترین قربانیان هستند اما مردان و پسران با ۵/۹ میلیون قربانی چندان فاصله ای با آنان ندارند. یک چهارم یک میلیون نفر از کل قربانیان را کودکان زیر ۱۸ سال تشکیل می دهند.

در حالیکه آماری واقعی از روند کار اجباری در طول دوره های مختلف وجود ندارد، تحقیقات بر پایه هر کشور نشان می دهد که در کنار کاهش برخی شکل های سنتی کار اجباری، روشهای جدیدی نیز ظهور کرده است. کار اجباری تحمیل شده از سوی مقامات دولتی، همچنان یکی از دغدغه های برخی کشورها است اما امروزه با اعمال کار اجباری از سوی افراد و شرکت های خصوصی فعال در خارج از حیطه حاکمیت قانون، این پدیده به مراتب بیشتر شده است. طبق ارزیابی سازمان بین المللی کار امروزه ۹۰ درصد کار اجباری در (اقتصاد خصوصی) رخ میدهد سه چهارم از کارهای اجباری در فعالیت های تولیدی همچون کشاورزی، کار خانگی، ساخت و ساز، ماهی گیری و تولیدات صنعتی واقع می شود. و بقیه با بهره برداری تجاری جنسی در ارتباط است. در حالیکه جابجایی نیروی کار، منافی برای بسیاری کارگران و اقتصاد کشورها در بردارد، اما در ارتباط با نیروی کار کشور پذیرنده، خطر بزرگی

محسوب می شود. حدود ۴ درصد قربانیان یا به عبارتی ۱/۹ میلیون نفر از (۱۵ درصد در داخل کشورها و ۲۹ درصد) بین مرزها پیش از آن که مورد استثمار قرار گیرند مهاجرت کرده اند.

۲. بر اساس تعریف ارائه شده درمقاله نامه شماره ۲۹، کار اجباری به هر گونه کار یا خدمتی اطلاق می شود که بر خلاف اراده آزاد فرد و با تطمیع و تهدید به جرمه بر او تحمیل شده باشد. در حالی که کار اجباری به صورت گوناگون اجرا می شود، اما بسیاری ویژگی های مشترک نیز می توان برای آن برشمرد، از جمله وجود افراد مختلف که افراد آسیب پذیر را به دلیل عدم سازمان دهی و عاجز از دفاع و حمایت از خود، طعمه قرار میدهند؛ ابزارهای تهدید و اجبار که می تواند به شکل محدودیت های جسمی یا خشونت ظاهر شود، اما اغلب حيله گرانه و ظریف و همراه با فریب و تهدید رخ می نماید؛ رواج دستکاری در سیستم دستمزدها، پیش پرداخت ها و بدهی ها برای پوشش هزینه کارهای غیر متعارف بزرگ تهدیدی به شمار می رود. همچنین وجود خلاء در قوانین ملی و اجرای قانون، و در هماهنگی بین کشورها، ارتکاب به کار اجباری راتسپیل می کند.

۳. در حالی که مجرمان کار اجباری سودهای غیر قانونی سرشاری از آن خود می کنند قربانیان آنان با دریافت دستمزد های اندک یا عدم دریافت دستمزد و متحمل شدن هزینه های سنگین برای غذا، جا و مکان یا استخدام به لحاظ مالی متضرر می شوند و از نظر جسمی و احساسی نیز هزینه های ویرانگری بر آنان تحمیل می شود. تحقیقات جدید نشان می دهد که کار اجباری از منظر ایجاد موانع در توسعه اقتصادی و تداوم فقر، آثار بسیار گسترده اجتماعی و اقتصادی برجای می گذارد. به طور خلاصه، کار اجباری برای افراد استثمار شده و جوامع و نیز برای اکثر کارفرمایان و تشکیلات اقتصادی تابع قانون که با رقابت ناعادلانه از سوی افراد خارج از حیطه قانون روبرو هستند، به شدت زیانبار است.

۴. هر چند با وجود همه این چالش های عمده، هنوز جا برای امیدواری وجود دارد. دهه گذشته دوره رشد مبارزه با قاچاق انسان، به ویژه اجرایی شدن پروتکل مبارزه، منع و مجازات قاچاق انسان، علی الخصوص قاچاق زنان و کودکان بوده است. این سند برای نخستین بار، ارتباط آشکار بین قاچاق انسان و کار اجباری را مطرح کرده است. بسیاری کشورها، از زمان تصویب سند، قوانینی وضع و برنامه های عملیاتی ملی علیه قاچاق انسان تدوین کرده اند. دیگر دست اندرکاران از جمله تشکلهای کارفرمایی و کارگری و به طور عام، گروه های جامعه مدنی به

انحاء گوناگون در این راه قدم برداشته اند. گرچه تمرکز اساساً بر مبارزه با قاچاق انسان برای استفاده های جنسی قرار داشته اما موضوع قاچاق به منظور کار اجباری نیز در صنف مقدم مبارزات بوده است.

۵. اما، بیشترین تأکید در بسیاری از اینگونه تلاش ها بر تشخیص جرم و تعقیب مجرمان قرار گرفته، در حالیکه اقدامات پیشگیرانه و حمایت از قربانیان کمترین اولویت ها را به خود اختصاص داده است. علاوه بر این، تعقیب مجرمان با هدف قاچاق انسان با کار به مراتب کمتر از قاچاق برای استفاده های جنسی گزارش شده است، گرچه شواهد حاکی از آن است که شمار قربانیان قاچاق برای کار اجباری بسیار بیشتر بوده است.

۶. ارتباط بین کار اجباری، برده داری و قاچاق انسان همچنان موضوع بحث ها و مناظره هاست.

تمرکز گزارش حاضر نیز بر "کار اجباری" به عنوان موضوع محوری در راستای تعهدات سازمان بین المللی کار قرار دارد. به "قاچاق انسانها" به عنوان پدیده ای بسیار مرتبط اما نه کاملاً از یک جنس توجه می شود. شکل هایی از کار اجباری وجود دارد که همچون کار اجباری در زندان و برخی نمونه های کار الزام آور را شاید نتوان به عنوان قاچاق انسان تلقی کرد. همین طور شکل هایی از قاچاق انسان از جمله فروش اعضای بدن یا اجبار به ازدواج یا فرزند خواندگی به چشم می خورد که لزوماً نمی توان عنوان کار اجباری بر آن گذاشت (گرچه دو مورد آخر چنانچه نیت بهره برداری از کار زنان یا کودکان باشد کار اجباری تلقی می شود). با این همه و با توجه به اینکه اکثر قاچاق های انسان به کار اجباری با سوء استفاده جنسی منجر می شود، این دو مفهوم به شدت با یکدیگر هم پوشانی دارند. دیگر مفاهیم مرتبط که در سایر موارد در قوانین بین الملل تبیین شده اند، عبارتند از برده داری و کارهای مشابه برده داری، کار تضمینی و الزام آور در قبال بدهی، نظام ارباب ورعیتی.

۷. مقاله نامه شماره ۲۹ و مقاله نامه شماره ۱۰۵ لغو کار اجباری مصوب سال ۱۹۵۷ از جمله اسناد سازمان بین المللی کار هستند که با بیشترین تعداد الحاق از سوی کشورها مورد اقبال قرار گرفته اند. حذف تمامی شکل های کار اجباری یکی از ۴ اصول و حقوق بنیادین کار است که در اعلامیه سازمان بین المللی کار زمینه اصول و حقوق بنیادین کار مصوب ۱۹۹۸ به آن پرداخته شده و تمامی اعضای سازمان موظفند با حسن نیت آنها را رعایت، ترویج و محقق نمایند. دیدگاه نهادهای نظارتی بین المللی کار در طول سالیان متمادی همراه با تجارب بدست آمده از طریق همکاری های فنی با کشورهای عضو، درک مهمی نسبت به عناصر ضروری یک راه حل جامع و مناسب برای کار اجباری ارائه می کند که سیستم پیشگیری، تعقیب قضایی و حمایت از قربانی را در چهار چوب گسترده تر ترویج کار شایسته مورد عنایت قرار می دهد. اما کار اجباری در یک فضای خلاء به حیات خود ادامه نمی دهد بلکه از شکاف ها



۱۰. در سیزدهمین اجلاس هیأت مدیره (مارس ۲۰۱۳) پیشنهادهایی برای دستور کار یکصد و سومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار و اجلاس های بعدی مورد بررسی قرار گرفت. موضوع متمم مقاوله نامه شماره ۲۹ درخصوص رفع شکاف های اجرایی به منظور پیشبرد اقدامات پیشگیرانه، حمایتی و جبرانی، و دستیابی واقعی به حذف کار اجباری بصورت تدوین استاندارد، و موضوع بحث واحد دستور کار یکصد و سومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۴ انتخاب شد.

۱۱. خلاصه گزارش با موضوع قوانین و روش ها از سوی دفتر بین المللی کار مطابق با بند یک ماده ۳۸ مصوبات کنفرانس بین المللی کار در خصوص مراحل مقدماتی کار تدوین روند بحث واحد تهیه شده است. این گزارش براساس گزارش تهیه شده برای نشست کارشناسی فوریه، ۲۰۱۳ همراه با سایر منابع اطلاعاتی از جمله دیدگاههای تک تک کشورهای عضو و نظر سنجی عمومی کمیته کارشناسی سازمان بین المللی کار در زمینه اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه های مربوط به مقاوله نامه های کار اجباری، گزارش ها و پژوهش های سازمان بین المللی کار، دیگر اسناد سازمان های بین المللی، قوانین ملی و منابع رسمی تدوین شده است. به منظور تهیه این گزارش دفتر بین المللی کار با گردآوری اطلاعات مربوط به ۱۳۳ کشور عضو، با ایجاد بانک اطلاعات اقدام نمود که از بین بسیاری موضوعات، به موضوع قوانین، سیاست ها و برنامه های عملیاتی، نهادهای اجرایی، اجرای قانون، اقدامات پیشگیری، حمایتی و جبرانی پرداخته شده بود. لازم به تأکید است که قرار نیست گزارش حاضر در زمینه شمول قوانین و روش های ملی مربوط به کار اجباری، گزارشی جامع باشد، بلکه هدف ارائه تعداد محدودی از نمونه ها برای نشان دادن نکته های کلیدی و روش های جاری است.



و شکست های جدی طیفی از سیاست ها، نهادها و سازکارهای اجرایی خبر می دهد در نتیجه اگر حذف کار اجباری و تمامی شیوه های مشابه آن برای همیشه باشد باید بصورت یکپارچه و با ارتباط منطقی به آن پرداخته شود در حالیکه مسئولیت اصلی در این زمینه بردوش نهادهای دولتی است، شرکای اجتماعی نیز برای تحقق این هدف نقش مهمی در بسیج کارفرمایان و کارگران سراسر جهان ایفا می کنند. مشارکت همه جانبه نهادهای قدرتمند بازار کار از جمله بازرسان کار نیز پیش نیاز تقویت و حمایت از حقوق کارگر در محیط کار و جلوگیری از وقوع خشونت هایی است که می تواند به بروز کار اجباری بینجامد.

۸. امابرای اعلام مخالفت با این جریان، کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۲ اولین مباحث جاری خود را در زمینه اصول و حقوق بنیادین کار برگزار نمود. ماحصل این مذاکرات، تدوین چهارچوب اجرایی برای رعایت، ترویج و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار در دوره زمانی ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ بود. طبق چهارچوب مذکور، از سازمان بین المللی کار خواسته شده است تا تحلیلی تفصیلی شامل برپایی نشست های کارشناسی برای شناسایی شکاف های موجود در پوشش کنونی استانداردهای بین المللی کار با امعان نظر به لزوم تدوین استاندارد به عنوان (۱) مکمل مقاوله نامه های کار اجباری سازمان بین المللی کار برای پیشگیری از حمایت قربانی و نیز جبران خسارت؛ و (۲) رسیدگی به موضوع قاچاق انسان برای استثمار به عنوان نیروی کار انجام دهد. هیأت مدیره سازمان بین المللی کار در جریان سیزدهمین اجلاس خود در ماه نوامبر ۲۰۱۲ تصمیم گرفت نشست کارشناسی با موضوع کار اجباری و قاچاق برای استثمار نیروی کار را (که پس از این، نشست کارشناسی فوریه ۲۰۱۳ خواهد بود) برگزار و توصیه های لازم در زمینه اقدامات احتمالی مربوط به استانداردها را برای ملاحظه و رسیدگی همین اجلاس خود در ژوئن ۲۰۱۴ ارائه نماید

۹. اجلاس کارشناسی با حضور ۲۳ دولت، کارشناسان هیأت های کارفرمایی و کارگری و نیز چندین ناظر، از ۱۱ تا ۱۵ فوریه ۲۰۱۳ در شهر ژنو برگزار شد. در اجلاس مذکور اینگونه نتیجه گیری شد که اتخاذ اقدامات تکمیلی برای رفع شکاف های عمیق اجرایی به منظور ریشه کنی موثر تمامی شکل های کار اجباری، ارزش بیشتری به تلاش های قبلی خواهد داد. همچنین نشست در این خصوص که شکاف ها را بایستی از طریق تدوین استانداردها برای پیشبرد اقدامات پیشگیرانه، حمایتی و جبرانی بررسی و رفع نمود به اجماع دست یافت. نظرات گوناگون برای تدوین استانداردها در قالب یک پروتکل و یا یک توصیه نامه مورد توجه قرار گرفت، اما در این خصوص اجماع حاصل نشد. همین طور گزینه تدوین یک مقاوله نامه جدید مورد حمایت قرار نگرفت.

محتوای پروتکل پیمان کار اجباری (۱۹۳۰)

کنفرانس عمومی سازمان جهانی کار از سوی هیات حاکمه دفتر سازمان جهانی کار تشکیل شد و برای بار صد و سوم در تاریخ ۲۸ می ۲۰۱۴ تشکیل جلسه داد. در این جلسه موارد پیش رو مورد بررسی قرار گرفت:

پذیرش ممنوعیت کار اجباری (یا بیگاری) به عنوان بخشی از اصول اساسی و این حقیقت که کار اجباری یک تجاوز به حقوق و منزلت انسانی میلیون ها زن و مرد، دختر و پسر میباشد که به فقر دامن زده و مانع رسیدن به شرایط شغلی متناسب برای افراد میشود

پذیرش نقش مهمی که پیمان کار اجباری (۱۹۳۰، شماره ۲۹) - که از این پس صرفاً با عنوان پیمان کار از آن یاد میشود- و لغو پیمان کار اجباری (۱۹۵۷، شماره ۱۰۵) در مبارزه با انواع کار اجباری داشته اند. همچنین باید در خلا موجود در اجرای این دو قانون یکسری تدابیرجدیدی را درنظر گرفت

یادآوری تعریف قانون کار اجباری تحت ماده ۲ پیمان کار که بدون هیچگونه استثنایی، در بر گیرنده تمامی انواع کار اجباری و اجرای آن ها به تمامی انسان ها میشود

تاکید بر اهمیت واضطراری بودن حذف کار اجباری در تمامی انواع واشکال آن

یادآوری تعهدات اعضایی که به پیمان رای موافق داده اند تا بتوان کار اجباری را به عنوان یک حکم کیفری اجرا نموده و از اجرای مستحکم و تمام و کمال آن اطمینان حاصل نمایند

توجه به این نکته که دوره گذار پیمان به اتمام رسیده و مفاد ماده ۱، پاراگراف ۲ تا ۳، و ماده ۳ تا ۲۴ دیگر محلی از اعراب ندارند

توجه به این موضوع که محتوا و چهارچوب کار اجباری دیگر تغییر کرده و صورتهای نوینی همچون قاچاق انسان بمنظور کار اجباری میتواند در برگیرنده سو استفاده های جنسی باشد. این موضوع رو به رشد از لحاظ بین المللی بسیارنگران کننده میباشد و نیازمند اقدام فوری برای نابودی موثرآن است

توجه به این موضوع که تعداد زیادی از کارکنان وجود دارند که در اقتصاد های خصوصی به کار اجباری گماشته میشوند و اینکه برخی بخش های خصوصی دارای نقاط ضعف هستند و اینکه گروه های کارگری خاصی وجود دارند که میزان ریسک قربانی شدن شان (برای کار اجباری) بسیار است؛ مخصوصاً کارگران مهاجر

توجه به اینکه تقبیح دائم و موثر کار اجباری میتواند برای دستیابی به یک رقابت سالم در میان کارمندان موثر واقع شده و از کارگران نیز حمایت شود

یادآوری استاندارد های (مربوطه) کار جهانی که به طور خاص شامل پیمان های پیش رو میشود: آزادی انجمن و حفاظت از حقوق افراد برای ایجاد اتحادیه (۱۹۴۸، شماره ۸۷)، پیمان حقوق فردی برای اعمال چانه زنی جمعی (۱۹۴۹، شماره ۹۸)، پیمان حقوق برابر (۱۹۵۱، شماره ۱۰۰)، پیمان صغر سنی کاری (۱۹۷۳، شماره ۱۳۸)، پیمان بدترین اشکال کار اجباری کودکان (۱۹۹۹، شماره ۱۸۲)*، پیمان اشتغال مهاجرین (بازبینی شده در ۱۹۷۵، شماره ۱۴۳)، پیمان کارگری داخلی (۲۰۱۱، شماره ۱۸۹)،

پیمان نهاد شغلی خصوصی (۱۹۹۷، شماره ۱۸۱)، پیمان بازرسی کاری (۱۹۴۷، شماره ۸۱)، پیمان بازرسی کاری کشاورزی (۱۹۶۹، شماره ۱۲۹)، اعلامیه سازمان جهانی کار در راستای اصول و حقوق مسلم کاری (۱۹۹۸)، اعلامیه سازمان جهانی کار بر عدالت اجتماعی برای جهانی سازی منصفانه (۲۰۰۸)

توجه به دیگر ابزار های اجرایی بین المللی که در ادامه میاید: اعلامیه جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸)، میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی (۱۹۶۶)، پیمان برده داری (۱۹۲۶)، پیمان تکمیلی در راستای لغو برداری، داد و ستد برده، موسسات و شیوه های مشابه برده داری (۱۹۵۶)، پیمان نامه سازمان جهانی علیه جرایم سازمان یافته بین المللی (۲۰۰۰)، پیمان علیه قاچاق مهاجران از طرق هوایی، زمینی و دریایی (۲۰۰۰)، پیمان جهانی حفظ حقوق تمامی کارگران مهاجر و اعضا خانواده (۱۹۹۰)، پیمان مبارزه علیه شکنجه و دیگر مجازات های خصمانه، غیرانسانی یا برخورد خشن و تحقیر آمیز علیه افراد (۱۹۸۴)، پیمان مبارزه برای حذف انواع تبعیض علیه زنان (۱۹۷۹)، پیمان حقوق افراد ناتوان (۲۰۰۶)

تصمیم در مورد بکارگیری یک سری پیشنهادات در راستای خلا موجود در اجرای پیمان و تأیید اینکه تدابیر بازدارنده، حفاظت کننده و راه حل هایی چون غرامت و بازتوانی افراد برای دستیابی به یک تلاش مستمر علیه کار اجباری، واجب میباشد. همگی موارد بر حسب مورد چهارم در دستور جلسات قرار میگیرند

تعیین ماهیت این پیشنهادات به عنوان یک مصوبه برای پیمان که از ۱۱ ماه ژوئن ۲۰۱۴ اجرایی شده و اینکه شاید تحت عنوان قانون ۲۰۱۴ شناخته شود (برای الحاق و اجرا در پیمان کار اجباری، ۱۹۳۰)

ماده ۱:

۱. در راستای اثر بخشی به تعهدات اعضا در راستای مبارزه دائم با کار اجباری، آن ها باید تدابیر موثری برای مقابله و حذف آن انجام داده و قربانیان را تحت حمایت و درمان متناسب قرار دهند (همچون غرامت، و تحریم عاملان کار اجباری یا بیگاری).

۲. هر کدام از اعضا بایستی که یک سیاست و طرح ملی برای اعمال موثر و مادام در برابر کار اجباری بکار بندند که این خود در برگیرنده اقدامات نظام مند از سوی مراجع مربوطه میباشد تا بتوان در راستای نیاز های کارمندان و سازمان های گروهی/کاری اقدامات لازمه را اجرایی نمود

۳. تعریف کار اجباری که در پیمان کارآمده، باری دیگر مورد تاکید قرار میگیرد و در نتیجه تدابیری که به عنوان "قوانین اجرایی" در نظر گرفته شده اند شامل اقداماتی از جمله مقابله با قاچاق افراد به منظور کار اجباری میشود

ماده ۲ - تدابیری به منظور جلوگیری از کار اجباری:

الف) آموزش و آگاهی رسانی به افراد، مخصوصاً آن هایی که در رده گروه های آسیب پذیر قرار میگیرند؛ تا بتوان از قربانی شدن آن ها جلوگیری نمود

ب) آموزش و آگاهی رسانی به کارمندان به منظور جلوگیری مشارکت آن ها در اعمال شیوه های کار اجباری

بکارگیری اقدامات پیش رو به منظور حصول اطمینان از موارد پیش رو:

- اجرای همگانی قوانین مربوط به پیشگیری از کار اجباری (ازجمله قوانین کار) برای تمامی کارگران و تمام بخش های مختلف اقتصاد

- قوت بخشی به خدمات بازرسی کاری و دیگر خدمات مسئول برای اجرایی کردن این قوانین



مدیر اجرایی توجه اعضای سازمان را به تاریخ اجرای مصوبات قانونی معطوف میسازد

ماده ۱۱ « مدیر اجرایی دفتر سازمان جهانی کار مدیر کل سازمان ملل را در مورد مواردی همچون ثبت آرا (در راستای ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل)، مشارکت کامل رای دهنده گان، بیانیات و نظرات مخالف آن آگاه سازد

ماده ۱۲ « نسخه انگلیسی و فرانسوی این متن از ارزش قانونی یکسان برخوردار می باشند

استراتژی ها و پیشنهادات

استراتژی هایی برای پیاده سازی پایدار حمایت های اجتماعی

با توجه به مطالب و موارد تبادل شده در نشست های مختلف و جمع بندی نکاتی که دغدغه و چالش های بحث دستیابی به حذف کار اجباری برای همه شرکای اجتماعی است، به نظر می رسد که اجراء استقرار و پایداری این سیستم ها با بهره گیری از روش های قبلی بدون هیچ گونه نوآوری یا مشارکت شرکای اجتماعی، امکان پذیر نخواهد بود.

این کار باید برای موفقیت باید دارای یک برنامه خط مشی و سیاست گذاری کلی و یکپارچه در سطوح مختلف باشد. برای این منظور لازم است که استراتژی هایی در زمینه های مختلف برای دستیابی به اهداف آن تدوین شود. این استراتژی ها می توانند در زمینه های مختلفی از قبیل موارد زیر باشند:

۱. طراحی یک مجموعه برنامه های آگاه سازی و مسامحه سازی

۲. هماهنگی و هم زبانی کامل شرکای اجتماعی و طراحی استراتژی ها به صورت سه جانبه

۳. اطمینان از کامل بودن خط مشی ها و قوانین مورد نیاز برای دستیابی به اهداف طرح

۴. اطمینان از پیوستگی با خط مشی های توسعه (اقتصادی- اجتماعی ملی و سایر اهداف برنامه کار شایسته

۵. اطمینان از پایداری تامین مالی، اقتصادی و پولی حمایت ها

۶. شناسایی فرصت ها و چالش های موجود در حذف کار اجباری با رویکرد کار شایسته

پیشنهادهای

نظر به این که موضوع حذف کار اجباری یک الزام است و باید با اتخاذ رویکردهایی مناسب در همه کشورها اجرا شود، کانون عالی می تواند (با مشارکت با شرکای اجتماعی) برای آماده سازی زمینه های اجرای این طرح پروژه های مختلفی را به انجام رساند.

- حفاظت از افراد (مخصوصا مهاجرین) از شیوه های کلاهبرداری و ناسازوار در خلال فرایند جذب و اعمال نیرو

پ) حمایت از تلاش کاری برای بخش های خصوصی و دولتی به منظور جلوگیری و مقابله با ریسک کار اجباری

ت) اشاره به ریشه ها و عللی که موجب افزایش ریسک کار اجباری میشوند

ماده ۳ « هر کدام از اعضا باید تدابیر کارآمدی برای شناسایی، آزاد سازی، حمایت، مدد رسانی و بازتوانی تمامی قربانیان کار اجباری بکار بندند و در کنار آن، دیگر اقدامات لازم و کمکی را از آن ها دریغ ننمایند

ماده ۴

۱. هر کدام از اعضا بایستی که بدون در نظر گرفتن شرایط قانونی آن ها در حوزه ملی شان، از دسترسی قربانیان کار اجباری به تسهیلات مناسب و غرامت متناسب اطمینان حاصل نمایند

۲. هر کدام از اعضا بایستی که در راستای اصول قانونی خود، اقدامات لازم را انجام دهند تا مراجع قانونی، قربانیان کار اجباری را که از روی اجبار مستقیم به انجام امور غیر قانونی وادار شده اند را مجازات یا تحت پیگرد قانونی قرار ندهد

ماده ۵ « تمامی اعضا بایستی که با دیگر تعامل برقرار سازند تا بتوانند از بروز گونه های مختلف کار اجباری جلوگیری نمایند

ماده ۶ « تمامی اقداماتی که این قانون و پیمان اجرا میکند، بایستی که از سوی قوانین ملی و اصول قانونی مربوطه و در کنار مشاوره های سازمانی با دیگر کارکنان و کارفرمایان اجرایی شوند

ماده ۷ « اصول همه گیر که در ماده ۱، پارگراف ۲ تا ۳، و ماده ۳ تا ۲۴ پیمان نامه وجود داشته، حذف خواهد شد

ماده ۸

۱. یک عضو میتواند این پیمان را چه در همان لحظه و یا چه در زمانی دیگر مورد تایید قرار دهد که این کار از طریق ارائه رسمی (و ثبت) توافق آن عضو به مدیر کل سازمان جهانی کار امکان پذیر خواهد شد

۲. قانون تصویبی ۱۲ ماه پس از زمانی که دو عضو آن را ثبت نمایند به اجرا در میاید. این قانون ۱۲ ماه بعد از تایید همگانی اجرایی شده و همگی اعضا به افزوده شدن مفاد ۱ تا ۷ آن پایبند خواهند بود

ماده ۹

۱. اعضای که یک مصوبه را تایید نموده اند میتوانند آن را در زمان های مشخصی رد کنند (بر اساس ماده ۳۰ مصوبات) که این روند با اطلاع رسانی به مدیر اجرایی سازمان جهانی کار عملی خواهد شد

۲. رد یک پیمان در راستای مفاد ۳۰ یا ۳۲ خواهد بود که به واسطه خود قانون شامل الغاء این قانون خواهد شد

۳. هر رد (الغاء) مصوبه اجرایی که در راستای پارگراف های ۱ و ۲ این ماده باشد، تا یک سال پس از ارائه و ثبت رسمی آن، ترتیب اثر داده نخواهد شد

ماده ۱۰ :

۱. مدیر اجرایی سازمان جهانی کار از طریق بخش "اعضای سازمان" تمامی اعضا را از ثبت آرای تاییدی، بیانیات، و نظرات مخالف آگاه می سازد

۲. هنگامی که سازمان افراد را در جریان ثبت دومین دور آرا قرار می دهد،



✓ کنوانسیون بازرسی کار (کشاورزی)، ۱۹۶۹ (شماره ۱۲۹)

سایر کنوانسیون های فنی

✓ کنوانسیون تامین اجتماعی (حداقل استانداردها)، ۱۹۵۲ (شماره ۱۰۲)
✓ کنوانسیون سیاست اجتماعی (اهداف و استانداردهای عمومی)، ۱۹۶۲ (شماره ۱۱۷)

✓ کنوانسیون پرداخت برای مرخصی های آموزشی، ۱۹۷۴ (شماره ۱۴۰)
✓ کنوانسیون توسعه منابع انسانی، ۱۹۷۵ (شماره ۱۴۲)
✓ کنوانسیون محیط کار (آلودگی هوا، سروصدا و لرزش)، ۱۹۷۷ (شماره ۱۴۸)
✓ کنوانسیون کار اداری، ۱۹۷۸ (شماره ۱۵۰)
✓ کنوانسیون روابط کار (خدمات عمومی)، ۱۹۷۸ (شماره ۱۵۱)
✓ کنوانسیون چانه زنی دست جمعی، ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۴)
✓ کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی، ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۵)
✓ کنوانسیون خدمات بهداشت حرفه ای، ۱۹۸۵ (شماره ۱۶۱)
✓ کنوانسیون مواد شیمیایی، ۱۹۹۰ (شماره ۱۷۰)
✓ کنوانسیون پیشگیری از حوادث صنعتی عمده، ۱۹۹۳ (شماره ۱۷۴)
✓ چارچوب ترویجی برای کنوانسیون ایمنی شغلی و بهداشت، ۲۰۰۶ (شماره ۱۸۷)

توصیه نامه ها

✓ توصیه نامه توسعه منابع انسانی، ۲۰۰۴ (شماره ۱۹۵)
✓ توصیه نامه ایجاد فرصت های شغلی در شرکت های کوچک و متوسط، ۱۹۹۸ (شماره ۱۸۹)
✓ توصیه نامه توسعه تعاونی ها، ۲۰۰۲ (شماره ۱۹۳)
✓ توصیه نامه کف حمایت اجتماعی، ۲۰۱۲ (شماره ۲۰۲)

قطعنامه

✓ قطعنامه در مورد ارتقاء شرکت های پایدار - کنفرانس بین المللی کار، ژوئن ۲۰۰۷
✓ قطعنامه مربوط به اشتغال روستایی برای کاهش فقر - کنفرانس بین المللی کار، ژوئن ۲۰۰۸ شماره ۱۲ - چهارشنبه، ۱۹ ژوئن ۲۰۱۳

۱. انجام یک طرح پژوهشی در شناسایی فاصله وضع موجود تا وضع مطلوب؛
✓ توسعه اقتصادی
✓ توسعه اجتماعی
۲. ترویج برنامه کشوری کار شایسته (DWCPs) و مشارکت در ترویج برنامه استراتژیک پیاده سازی آن
۳. بررسی نحوه تامین مالی سیاست ها
۴. بررسی قوانین و فطمش های موجود جهت پیاده سازی هدف کار اجباری
۵. ترویج برنامه استراتژیک پیاده سازی هدف کار اجباری با توجه به مزیت های هر منطقه

پیوست - مقاله نامه های مرتبط با بحث

برخی از استانداردها و قطعنامه های بین المللی کار که می توانند به چارچوب یک انتقال عادلانه مربوط باشند

کنوانسیون های مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار

✓ کنوانسیون آزادی انجمن و حمایت از حق سازماندهی، ۱۹۴۸ (شماره ۸۷)
✓ کنوانسیون حق سازماندهی و چانه زنی دست جمعی، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸)
✓ کنوانسیون کار اجباری، ۱۹۳۰ (شماره ۲۹)
✓ کنوانسیون منع کار اجباری، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۵)
✓ کنوانسیون پاداش برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰)
✓ کنوانسیون تبعیض (استخدام و اشتغال) ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱)
✓ کنوانسیون حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸)
✓ کنوانسیون بدترین اشکال کار کودک، ۱۹۹۹ (شماره ۱۸۲)

کنوانسیون های حکمرانی

✓ کنوانسیون استخدام سیاست، ۱۹۶۴ (شماره ۱۲۲)
✓ کنوانسیون بازرسی کار، ۱۹۴۷ (شماره ۸۱)
✓ کنوانسیون مشاوره سه جانبه (استانداردهای بین المللی کار)، ۱۹۷۶ (شماره ۱۴۴)

گائون 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 غیر سیاسی 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 تامین اجتماعی و سایر مسائل مرتبط با منافع کارفرمایان فعالیت می نماید.

پروتکل مربوط به مقاوله نامه کار اجباری مصوب سال ۱۹۳۰

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار،

با تشکیل جلسه توسط هیأت مدیره دفتر بین المللی کار در ژنو و برپایی نشست یکصد و سومین اجلاس خود در تاریخ ۲۸ می ۲۰۱۴، و با به رسمیت شناختن این موضوع که منع کار اجباری یا الزام آور، بخشی از ساختار حقوق بنیادین را تشکیل می دهد، و اینکه کار اجباری یا الزام آور حقوق بشر و شأن انسانی میلیون ها زن و مرد، دختر و پسر را نقض می کند، و به تداوم فقر کمک کرده و سد راه تحقق کار شایسته برای همه می شود، و

با به رسمیت شناختن نقش حیاتی مقاوله نامه شماره ۲۹ کار اجباری مصوب ۱۹۳۰ که از این پس "مقاوله نامه" نامیده می شود، و مقاوله نامه شماره ۱۰۵ در خصوص محو کار اجباری مصوب ۱۹۵۷، به منظور مبارزه با تمامی شکل های کار اجباری یا الزام آور، ضمن آنکه شکاف های اجرایی آنها مستلزم انجام اقدامات مضاعف است، و

با یادآوری اینکه تعریف کار شایسته یا الزام آور به موجب ماده ۲ مقاوله نامه، همه شکل ها و جلوه های کار اجباری یا الزام آور را در برمی گیرد و بدون تمایز در مورد همه ابناء بشر قابل اطلاق است، و

با تأکید بر ضرورت و فوریت حذف همه شکل ها و جلوه های کار اجباری یا الزام آور، و

با یادآوری تعهد اعضای ملحق شده به مقاوله نامه برای قابل مجازات نمودن کار اجباری یا الزام آور به عنوان یک جرم کیفری، و ضمانت اینکه مجازات های اعمال شده از سوی قانون واقعاً کافی بوده و با شدت و حدت تمام به اجرا در می آیند، و

با خاطر نشان شدن این موضوع که دوره انتقالی پیش بینی شده در مقاوله نامه منقضی شده است و مفاد بندهای ۲ و ۳ ماده ۱، و ماده های ۳ تا ۲۴ پس از این قابل اجرا نمی باشند، و

با به رسمیت شناختن اینکه زمینه و شکل های کار اجباری یا الزام آور تغییر کرده است و قاچاق انسان برای مقاصد کار اجباری یا الزام آور که می تواند شامل بهره برداری جنسی هم باشد، بیش از پیش موجب نگرانی جامعه بین الملل است و اقدام فوری را برای حذف مؤثر آن طلب می کند، و با ذکر این مطلب که تعداد کارگران شاغل به کار اجباری یا الزام آور در بخش خصوصی رو به فزونی است، و اینکه برخی بخش های اقتصادی به طور ویژه آسیب پذیر هستند، و برخی گروه های کارگری، به خصوص مهاجران، در معرض خطر بیشتری به عنوان قربانی کار اجباری یا الزام آور قرار دارند، و

با عنایت به اینکه محو واقعی و پایدار کار اجباری یا الزام آور، رقابت عادلانه بین کارفرمایان و نیز حمایت از کارگران را تضمین می کند، و با یادآوری استانداردهای بین المللی کار مورد نظر به خصوص ، مقاوله نامه شماره ۸۷ در خصوص آزادی انجمن ها و حمایت از حق تشکل مصوب سال ۱۹۴۸ ، مقاوله نامه شماره ۹۸ در خصوص حق

تشکل و مذاکرات دسته جمعی مصوب سال ۱۹۴۹، مقاوله نامه شماره ۱۰۰ مربوط به اجرت مساوی مصوب سال ۱۹۵۱، مقاوله نامه شماره ۱۱۱ در مورد تبعیض در اشتغال و حرفه مصوب سال ۱۹۵۸، مقاوله نامه شماره ۱۳۸ در خصوص حداقل سن مصوب سال ۱۹۷۳، مقاوله نامه شماره ۱۸۲ مربوط به بدترین شکل های کار کودک مصوب سال ۱۹۹۹، اصلاحیه مقاوله نامه شماره ۹۷ در مورد مهاجرت برای اشتغال مصوب سال ۱۹۴۹، متمم مقاوله نامه شماره ۱۴۳ در مورد کارگران مهاجر مصوب سال ۱۹۷۵، مقاوله نامه شماره ۱۸۹ در مورد کارگران خانگی مصوب سال ۲۰۱۱، مقاوله نامه شماره ۱۸۱ در مورد دفاتر خصوصی کاریابی مصوب سال ۱۹۹۷، مقاوله نامه شماره ۸۱ در خصوص بازرسی کار مصوب سال ۱۹۴۷، مقاوله نامه شماره ۱۲۹ در مورد بازرسی کار در بخش کشاورزی مصوب سال ۱۹۶۹، و نیز بیانیه سازمان بین المللی کار مربوط به اصول و حقوق بنیادین در کار مصوب سال ۱۹۹۸، و بیانیه سازمان بین المللی کار در باب عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه مصوب سال ۲۰۰۸، و

با توجه به سایر اسناد بین المللی مربوطه، به ویژه اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب سال ۱۹۴۸، میثاق بین المللی حقوق مدنی و سیاسی مصوب سال ۱۹۶۶، میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب سال ۱۹۶۶، مقاوله نامه برده داری مصوب سال ۱۹۲۶، متمم مقاوله نامه مربوط به منع برده داری، تجارت برده، نهادها و روش های مشابه برده داری مصوب سال ۱۹۵۶، مقاوله نامه سازمان ملل علیه جرایم سازمان یافته فراملی مصوب سال ۲۰۰۰، پروتکل منع، سرکوب و مجازات قاچاق انسان، به ویژه زنان و کودکان مصوب سال ۲۰۰۰، پروتکل ضد قاچاق مهاجران از طریق خشکی، دریا و هوا مصوب سال ۲۰۰۰، مقاوله نامه بین المللی مربوط به حمایت از حقوق همه کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان مصوب سال ۱۹۹۰، مقاوله نامه منع شکنجه و دیگر رفتارهای ظالمانه، غیر انسانی و تحقیرآمیز مصوب سال ۱۹۸۴، مقاوله نامه حذف همه گونه تبعیض علیه زنان مصوب سال ۱۹۷۹، و مقاوله نامه مربوط به حقوق معلولان مصوب سال ۲۰۰۶، و

با تصمیم به تصویب برخی پیشنهادهای برای رفع شکاف های اجرایی مقاوله نامه، و به استناد چهارمین موضوع دستور کار اجلاس، با تأکید مجدد بر اینکه اقدامات پیشگیرانه، حمایتی و جبرانی نظیر جبران خسارت و نوتوانی برای تحقق محو واقعی و پایدار کار اجباری یا الزام آور ضروری هستند، و

با تصمیم به تدوین پیشنهادهای مذکور به شکل پروتکل مقاوله نامه؛ در یازدهمین روز ماه ژوئن دو هزار و چهارده، پروتکل زیر را که به آن به عنوان پروتکل سال ۲۰۱۴ مربوط به مقاوله نامه کار اجباری مصوب سال ۱۹۳۰ استناد خواهد شد، تصویب می نماید.

ماده ۱: هر یک از اعضاء با عمل به تعهدات خود به موجب مقاوله نامه منع کار اجباری یا الزام آور ، باید اقدامات مؤثری را برای جلوگیری و

رفع استفاده از آن، حمایت از قربانیان و فراهم نمودن امکان بهره مندی از راه حل های قانونی مناسب و کارآمد نظیر جبران خسارت، و مجازات عاملان کار اجباری یا الزام آور انجام دهند.

هر یک از اعضا باید سیاست و برنامه اقدام ملی برای منع واقعی و پایدار کار اجباری یا الزام آور را ضمن مشورت با سازمان های کارفرمایی و کارگری، و نیز اقدام نظامند مقامات ذی صلاح و در صورت اقتضاء، با هماهنگی سازمان های کارفرمایی و کارگری و نیز گروه های مربوطه تدوین نمایند.

تعریف کار اجباری یا الزام آور مندرج در مقاله نامه مورد تاکید مجدد قرار گرفت، بنابر این اقدامات مورد اشاره در این پروتکل باید مشتمل بر اقدامی خاص علیه قاچاق انسان برای مقاصد کار اجباری یا الزام آور باشد.

ماده ۲: اقدامات مورد نظر برای جلوگیری از کار اجباری یا الزام آور باید موارد زیر را شامل شود:

الف - آموزش و اطلاع رسانی به مردم، به ویژه افراد آسیب پذیر خاص به منظور پیشگیری از اینکه قربانی کار اجباری یا الزام آور شوند؛

ب- آموزش و اطلاع رسانی به کارفرمایان به منظور پیشگیری از این که درگیر روش های کار اجباری یا الزام آور شوند؛

پ- تلاش به منظور تضمین:

۱. پوشش و اجرای قانون مربوط به جلوگیری از کار اجباری یا الزام آور، در صورت اقتضاء شامل قانون کار، که به همه کارگران و همه بخش های اقتصادی قابل استناد باشد؛ و

۲. تقویت خدمات بازرسی کار و دیگر خدمات مربوط به اجرای این قانون؛

ت - حمایت از اشخاص و به ویژه کارگران مهاجر در برابر شیوه های فریب کارانه و سوء استفاده حین استخدام یا در روند کارایی؛

ث - حمایت از تلاش و کوشش مقتضی از سوی بخش های دولتی و خصوصی برای پیشگیری و واکنش به کار اجباری یا الزام آور؛ و

ج - بررسی علل و عوامل ریشه ای تشدید کننده ریسک کار اجباری یا الزام آور.

ماده ۳: هر یک از اعضا باید به منظور شناسایی، رهایی، حمایت، بهبود و نوتوانی تمامی قربانیان کار اجباری یا الزام آور، و نیز ارائه دیگر شکلهای کمک و حمایت از آنان، اقدامات مؤثری را اتخاذ نمایند.

ماده ۴: هر یک از اعضا باید تضمین نماید که تمامی قربانیان کار اجباری یا الزام آور، صرفنظر از حضور یا جایگاه قانونی آنان در خاک کشور خود، به راه حل های مناسب و مؤثر قانونی همچون جبران خسارت دسترسی دارند.

هر یک از اعضا باید مطابق با اصول اساسی نظام قانونی خود، اقدامات لازم را به منظور اطمینان از عدم اختیار مقامات ذی صلاح به پیگرد قانونی یا اعمال مجازات بر قربانیان کار اجباری یا الزام آور

به دلیل مشارکت آنان در فعالیت های غیر قانونی که به ارتکاب آن به عنوان پیامد مستقیم قرار گرفتن در معرض کار اجباری یا الزام آور وادار شده اند، انجام دهند.

ماده ۵: اعضا باید برای اطمینان از جلوگیری و حذف همه شکل های کار اجباری یا الزام آور با یکدیگر همکاری کنند.

ماده ۶: هر گونه اقدام برای اجرای مفاد پروتکل و مقاله نامه باید پس از شور و مشورت با سازمان های کارفرمایی و کارگری مربوطه، بر اساس قوانین و مقررات ملی، توسط مقام صلاحیت دار اتخاذ گردد.

ماده ۷: مقررات انتقالی بندهای ۲ و ۳ ماده ۱ و ماده های ۳ تا ۲۴ مقاله نامه باید حذف شوند.

ماده ۸: هر عضو می تواند همزمان با الحاق به مقاله نامه یا در هر زمان دیگر پس از آن، و از طریق مکاتبه با مدیر کل دفتر بین المللی کار درخصوص ثبت موضوع الحاق رسمی، این پروتکل را امضاء نماید.

پروتکل باید دوازده ماه پس از تاریخ ثبت الحاق دو عضو توسط مدیر کل به اجرا درآید. پس از آن، این مقاله نامه باید ظرف دوازده ماه از تاریخ ثبت الحاق برای هر یک از اعضا لازم الاجرا شود و مقاله نامه همراه با ماده های ۱ تا ۷ این پروتکل برای عضو مزبور الزام آور خواهد بود.

ماده ۹: هر عضو الحاقی به این پروتکل می تواند هر زمان که مطابق با ماده ۳۰ مقاله نامه امکان خروج از آن مهیا باشد، از طریق ارسال اعلامیه ای به عنوان مدیر کل دفتر بین المللی کار برای ثبت آن، مراتب خروج خود را از پروتکل مطرح نماید.

خروج از مقاله نامه مطابق با ماده های ۳۰ یا ۳۲ آن به واسطه پیامد های قانونی مترتب بر آن موجب خروج از این پروتکل نیز خواهد شد.

هر گونه تصمیمی مطابق با بندهای ۱ یا ۲ این ماده نباید تا یک سال پس از تاریخ ثبت آن به اجرا درآید.

ماده ۱۰: مدیر کل دفتر بین المللی کار باید موضوع ثبت کلیه مکاتبات مربوط به موارد الحاق، اعلامیه ها و خروج اعضا سازمان را با تمامی اعضا سازمان بین المللی کار در میان گذارد.

مدیر کل باید هنگام اعلام موارد ثبت الحاق دوم به اعضا سازمان، توجه اعضا سازمان را به تاریخ اجرایی شدن پروتکل جلب نماید.

ماده ۱۱: مدیر کل دفتر بین المللی کار باید برای ثبت مطابق با ماده ۱۰۲ منشور سازمان ملل، ویژگی های کامل موارد الحاق، اعلامیه ها و رد اسناد ثبت شده توسط مدیر کل را با دبیر کل سازمان ملل مکاتبه نماید.

ماده ۱۲: نسخه های انگلیسی و فرانسوی متن این پروتکل از اعتبار یکسان برخوردار است.

توصیه نامه مربوط به اقدامات تکمیلی برای منع واقعی کار اجباری

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار،

با تشکیل جلسه توسط هیأت مدیره دفتر بین المللی کار در ژنو و برپایی نشست یکصد و سومین اجلاس خود در تاریخ ۲۸ می ۲۰۱۴، و با تصویب پروتکل سال ۲۰۱۴ مربوط به مقاوله نامه کار اجباری مصوب سال ۱۹۳۰، که از این پس "پروتکل" نامیده می شود، و با تصویب برخی پیشنهادها جهت رفع شکاف های اجرایی مقاوله نامه شماره ۲۹ کار اجباری مصوب ۱۹۳۰، که از این پس "مقاوله نامه" نامیده می شود، و پیرو بند چهارم دستور کار اجلاس، پس از تاکید مجدد بر اینکه اقدامات پیشگیری، حمایتی و جبرانی نظیر جبران خسارت و نوتوانی برای تحقق منع واقعی و پایدار کار اجباری یا الزام آور ضروری است، و

با تصمیم بر اینکه پیشنهادهای مذکور باید به صورت توصیه نامه متمم مقاوله نامه و پروتکل تنظیم گردد،

بدینوسیله در یازدهمین روز ماه ژوئن سال دو هزار و چهارده، توصیه های ذیل را که از آنها به عنوان توصیه نامه اقدامات تکمیلی کار اجباری سال ۲۰۱۴ یاد می شود، تصویب می نماید.

اعضاء باید در صورت لزوم و ضمن مشورت با سازمان های کارفرمایی و کارگری و نیز سایر گروه های مربوط، موارد زیر را تنظیم یا تقویت نمایند:

(الف) سیاست های ملی و برنامه های عملیاتی متضمن اقدامات زمانبندی شده با رویکرد حساس به موضوع جنسیت و کودک به منظور تحقق منع واقعی و پایدار همه نوع کار اجباری یا الزام آور، از طریق پیشگیری، حمایت و دسترسی به راه حل های قانونی نظیر جبران خسارت قربانیان، و مجازات مجرمان؛ و

(ب) سازمان های ذی صلاح همچون ادارات بازرسی کار، قوه قضاییه و مراکز ملی یا دیگر ساز و کارهای سازمانی مربوط به کار اجباری یا الزام آور جهت ضمانت تدوین، هماهنگی، اجرا، نظارت و ارزیابی سیاست های ملی و برنامه های عملیاتی.

به شرح زیر:

۱ - ۲ - اعضاء باید به صورت منظم، اطلاعات و داده های آماری تفصیلی، موثق و عاری از تعصب در زمینه ماهیت و میزان کار اجباری و الزام آور را به تفکیک جنس، سن و ملیت گردآوری، تحلیل و ارائه نمایند تا امکان سنجش پیشرفت حاصله فراهم گردد.

۲ - ۲ - حق حریم خصوصی در ارتباط با اطلاعات شخصی باید محفوظ بماند.

پیشگیری

اعضاء باید به انجام اقدامات پیشگیرانه زیر مبادرت نمایند:

الف - تکریم، ترویج و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار؛

ب - ترویج آزادی انجمن و مذاکرات دسته جمعی به گونه ای که کارگران در معرض ریسک بتوانند به تشکلهای کارگری ملحق شوند؛

پ - برنامه های مبارزه با تبعیض که آسیب پذیری به کار اجباری یا الزام آور را تشدید می کند؛

ت - ابتکاراتی برای حل معضل کار کودک و ارتقاء فرصت های تحصیلی برای کودکان، اعم از پسر و دختر، برای حفاظت از کودکان در برابر تبدیل شدن به قربانیان کار اجباری یا الزام آور؛ و

ث - برداشتن گام هایی برای تحقق اهداف پروتکل و مقاوله نامه.

اعضاء باید با عنایت به شرایط ملی خود، به انجام مؤثرترین اقدامات پیشگیرانه مبادرت نمایند، از جمله:

الف - پرداختن به علل ریشه ای آسیب پذیری کارگران به کار اجباری یا الزام آور؛

ب - اقدامات آگاه کننده هدفمند به ویژه برای افرادی که خطر قربانی کار اجباری یا الزام آور شدن بیشتر آنان را تهدید می کند، از جمله اطلاع رسانی در مورد نحوه حفاظت از خود در برابر روش های استخدامی و اشتغال فریب کارانه یا توأم با سوء استفاده، حقوق و مسئولیت های آنان در کار، ونحوه بهره مندی از کمک در صورت نیاز؛

پ - اقدامات آگاه کننده هدفمند در خصوص مجازات نقض منع کار اجباری یا الزام آور؛

ت - برنامه های آموزش مهارتی برای گروه های جمعیتی در معرض ریسک جهت افزایش فرصتها و ظرفیتهای اشتغال پذیری و درآمد زایی؛

ث - برداشتن گام هایی برای تضمین پوشش تمامی بخش های اقتصادی زیر چتر قوانین و مقررات ملی مربوط به روابط استخدامی و اعمال مؤثر آنها. اطلاعات مربوط به شرایط و ضوابط اشتغال باید به نحو مناسب، قابل تایید و قابل فهم و ترجیحاً از طریق قراردادهای مکتوب مطابق با قوانین، مقررات ملی یا موافقت نامه های گروهی تبیین گردد.

ج - تعهدات و ضمانت های اولیه تامین اجتماعی، مطابق با توصیه نامه شماره ۲۰۲ کف حمایت های اجتماعی مصوب سال ۲۰۱۲ به منظور کاهش میزان آسیب پذیری در برابر کار اجباری یا الزام آور، بخشی از کف حمایت های اجتماعی ملی را تشکیل می دهد؛

چ - راهنمایی و اطلاع رسانی به مهاجران، پیش از عزیمت و هنگام ورود به مقصد به منظور بهتر آماده نمودن آنان برای کار و زندگی در خارج از کشور و افزایش آگاهی و شناخت بهتر در مورد قاچاق انسان برای کار اجباری؛

ح - سیاست های منسجم از جمله سیاست های اشتغال و مهاجرت نیروی کار با عنایت به خطرات پیش روی گروه های خاص مهاجران، از جمله مهاجران غیرقانونی، و چاره اندیشی برای شرایط منجر به کار اجباری،

خ - توسعه فعالیت های هماهنگ توسط سازمان های دولتی مربوط

با سازمان های دولتی سایر کشورها جهت تسهیل مهاجرت قانونی و امن به منظور جلوگیری از قاچاق انسان، از جمله تلاش های هماهنگ برای تنظیم، صدور مجوز و نظارت بر فعالیت مسئولان استخدام کارگران و موسسات کاریابی و حذف هزینه های مترتب بر استخدام برای کارگران جهت جلوگیری از اسارت بدهی و دیگر گرفتاری های اقتصادی؛ و

د - ارائه راهنمایی و حمایت از کارفرمایان و کسب و کارها با عمل به تعهدات مربوط به منع کار اجباری یا الزام آور مندرج در مقاله نامه، برای اتخاذ اقداماتی در زمینه شناسایی، پیشگیری، کاهش و مسئولیت پذیری آنان در قبال نحوه مقابله با ریسک کار اجباری یا الزام آور در فعالیت ها یا در تولیدات، خدمات یا اموری که به طور مستقیم با آن در ارتباط هستند.

حمایت:

۵ - ۱ - به منظور شناسایی و رهایی قربانیان کار اجباری یا الزام آور، باید تلاش های هدفمند صورت پذیرد.

۵ - ۲ - باید اقدامات حمایتی برای قربانیان کار اجباری یا الزام آور انجام شود. این اقدامات نباید به تمایل قربانی برای همکاری با روند کیفری یا سایر دادرسی ها مشروط شود.

۵ - ۳ - برای ترغیب قربانیان به همکاری جهت شناسایی و مجازات افراد خاطی باید گام هایی برداشته شود.

اعضا باید نقش وظرفیت تشکلهای کارگری و دیگر سازمان های مربوط را برای حمایت و یاری قربانیان کار اجباری یا الزام آور به رسمیت شناسند.

اعضاء باید مطابق با اصول اساسی نظام های قانونی خود، ضمن انجام اقدامات لازم اطمینان دهند که مقامات صلاحیت دار مجاز نمی باشند قربانیان کار اجباری یا الزام آور را به دلیل مشارکت آنان در فعالیت های غیر قانونی که به عنوان پیامد مستقیم ارتباط با کار اجباری یا الزام آور به انجام آن وادار شده اند، تحت پیگرد قانونی یا اعمال مجازات قرار دهند.

اعضاء باید برای جلوگیری از سوء استفاده و روش های فریب کارانه از سوی مسئولان استخدام کارگران یا دفاتر کاریابی اقداماتی از جمله موارد زیر را انجام دهند:

الف- حذف هزینه های استخدامی دریافتی از کارگران؛

ب- الزام به عقد قراردادهای شفاف با ذکر دقیق ضوابط استخدامی و شرایط کار؛

پ - ایجاد ساز و کارهای مناسب و قابل دسترس طرح شکایت؛

ت- اعمال مجازات های کافی؛ و

ث - نظامند نمودن اینگونه خدمات یا صدور مجوز برای آنها.

اعضاء باید با امان نظر به شرایط ملی خود برای رفع نیاز همه قربانیان، مؤثرترین اقدامات حمایتی را چه به صورت کمک

اضطراری یا بهبود و نوتوانی بلند مدت از جمله به طرق زیر انجام دهند:

الف- تلاش های منطقی برای حمایت از ایمنی قربانیان کار اجباری یا الزام آور و نیز اعضای خانواده ایشان و شاهدان به نحو مقتضی از جمله با حفاظت از آنان در برابر تهدید و ارباب و انتقام جویی به خاطر استفاده از حق خود به موجب قوانین ملی یا به دلیل همکاری طی مراحل قانونی؛

ب- جا و مکان کافی و مناسب؛

پ - بهداشت و درمان شامل کمک های پزشکی و روان شناسی، و نیز انجام اقدامات خاص توانبخشی برای قربانیان کار اجباری یا الزام آور نظیر افرادی که مورد خشونت های جنسی قرار گرفته اند؛

ت - کمک های مادی؛

ث - حفاظت از حریم خصوصی و عدم افشای هویت افراد؛ و

ج - کمک های اجتماعی و اقتصادی، شامل بهره مندی از فرصت های آموزشی و تربیتی و دسترسی به کار شایسته.

در زمینه اقدامات حمایتی برای کودکان در معرض کار اجباری یا الزام آور باید نیازهای خاص و بهترین منافع کودک و همچنین حمایت های مندرج در مقاله نامه شماره ۱۸۲ مربوط به بدترین شکل های کار کودک مصوب سال ۱۹۹۹ مد نظر قرار گیرد، شامل:

الف- دسترسی دختران و پسران به تحصیل و آموزش؛

ب- تعیین قیم و سرپرست یا یک نماینده به نحو مقتضی؛

پ- زمانی که سن کودک بر ما مشخص نیست اما دلایلی وجود دارد که می توان پذیرفت وی زیر ۱۸ سال دارد، باید فرض را با معلق گذاردن موضوع اثبات سن، بر صغیر بودن کودک گذارد؛ و

ت- تلاش برای ملحق نمودن دوباره فرزندان به خانواده های خود یا ارائه مراقبت های خانوادگی با در نظر گرفتن بهترین منافع کودک.

اعضاء باید با توجه به شرایط ملی خود، مؤثر ترین اقدامات حمایتی از مهاجران در معرض کار اجباری یا الزام آور را صرفنظر از وضعیت قانونی آنان در خاک میهن خود به عمل آورند، از جمله با:

الف- پیش بینی یک دوره فراغت و بهبود تا فرد مورد نظر بتواند تصمیمی آگاهانه در مورد اقدامات حمایتی و مشارکت در مراحل قانونی اتخاذ نماید که در مدت مذکور و در صورتی که یقین حاصل شود وی قربانی کار اجباری یا الزام آور است، شخص اجازه خواهد یافت در قلمرو کشور عضو مورد نظر به حضور خود ادامه دهد؛

ب- تأمین مجوزهای اقامت موقت یا دائم و دسترسی به بازار کار؛ و

پ - تسهیل بازگشت امن و ترجیحاً داوطلبانه فرد به میهن خود.

اصلاح امور مانند جبران خسارت

و دسترسی به عدالت و دادگستری

اعضاء باید اطمینان حاصل نمایند که همه قربانیان کار اجباری یا الزام آور امکان بهره مندی از عدالت و سایر راه حل های مناسب و مؤثر را دارند، از جمله از طریق:

الف- ضمانت دسترسی مؤثر همه قربانیان، چه به تنهایی یا از طریق نماینده



ب - بسیج منابع برای انجام برنامه های عملیاتی ملی و همکاری های فنی بین المللی؛

پ - کمک های حقوقی متقابل؛

ت - همکاری برای رسیدگی و جلوگیری از کار اجباری یا الزام آور از طریق مأموران سیاسی و دیپلماتیک؛ و

ث - کمک های متقابل فنی شامل تبادل اطلاعات و بهترین روش ها و درس های آموخته شده ضمن مبارزه با کار اجباری یا الزام آور.



به دادگاه ها، محاکم و دیگر ساز و کارهای حل اختلاف مطابق با قوانین، مقررات و روش های ملی به منظور پیگیری راه حل های اصلاحی نظیر دریافت غرامت و جبران خسارت؛

ب-پیش بینی امکان پیگیری جبران خسارت و دریافت غرامت از مرتکبین جرم توسط قربانیان، شامل دستمزدهای پرداخت نشده و حق بیمه مقرر برای بهره مندی از مزایای تأمین اجتماعی؛

پ - تضمین بهره مندی از طرح های مناسب جبران خسارت؛

ت - ارائه مشاوره و اطلاع رسانی در خصوص حقوق قانونی قربانیان و خدمات موجود به بیانی قابل فهم، و نیز دسترسی به کمک های

قانونی ترجیحاً رایگان؛ و

ث- فراهم آوردن این امکان که همه قربانیان کار اجباری یا الزام آور در یک کشور عضو، اعم از اتباع یا غیر اتباع، بتوانند راه حل های اداری، حقوقی و جزایی مناسب را در آن کشور، صرفنظر از حضور یا وضعیت قانونی خود در کشور مزبور، تحت شرایط و الزامات آسان آیین دادرسی، به نحو مقتضی پیگیری نمایند.

اجرای قوانین

۱۳. اعضاء باید کارها و اقدامات لازم را به منظور تقویت اجرای قوانین و مقررات ملی انجام دهند، از جمله از طریق:

الف- اختیارات، منابع و آموزش های لازم را به منظور اجرای مؤثر قانون و همکاری با سازمان های مربوط در زمینه پیشگیری و حمایت از قربانیان کار اجباری یا الزام آور به مقامات مسئول مانند دست اندرکاران خدمات بازرسی کار ارائه نمایند؛

ب- مطابق با قوانین و مقررات ملی، مجازات هایی را نظیر مصادره سودهای ناشی از کار اجباری یا الزام آور و سایر دارایی های به دست آمده، علاوه بر مجازات های کیفری پیش بینی نمایند؛

پ - اطمینان حاصل نمایند که برابر ماده ۲۵ مقاله نامه و بند (ب) فوق الذکر، اشخاص حقوقی به واسطه نقض منع استفاده از کار اجباری یا الزام آور مسئول و مشمول مجازات شناخته شوند؛ و

ت - از جمله از طریق تدوین شاخص های کار اجباری یا الزام آور برای استفاده بازرسان کار، مسئولان نیروی انتظامی، مددکاران اجتماعی، مأموران مهاجرت، دادستان های عمومی، کارفرمایان، سازمان های کارفرمایی و کارگری، تشکل های غیر دولتی و دیگر فعالان مربوط، تلاش برای شناسایی قربانیان را تقویت نمایند.

همکاری های بین المللی

۱۴. همکاری های بین المللی بین اعضاء با سازمان های بین المللی و منطقه ای مربوط از جمله از طرق زیر باید تقویت شود تا یکدیگر را در راه تحقق منع واقعی و پایدار کار اجباری یا الزام آور یاری نمایند:

الف- تقویت همکاری های بین المللی بین نهادهای مجری قانون کار علاوه بر اعمال حقوق جزا؛



گزارش کمیته تسهیل انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد به اقتصاد رسمی

۲۰۱۴ ژوئن - May 27-Jun 7

تهیه کننده: مهندس سید حسن افتخاریان

بلکه باعث نگرش با عمق بیشتر نسبت به موضوعات مطروحه در بخش اقتصاد غیررسمی و اقتصاد شبه دولتی نیز گردد. از اعضای ممتزم هیات مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران و دبیرکل ممتزم بناب آقای مهندس عطاردیان به جهت فراهم نمودن این ماموریت سپاس گزاری می نمایم.



فهرست مطالب
مقدمه
نظر کشورها در ارتباط با انتقال اقتصاد غیررسمی به رسمی
فلاصه گزارش ارایه شده در جلسات و کمیته ها
گزار اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی
پاسخ های دریافتی از دولت ها براساس توزیع جغرافیایی
دیدگاه های مطرح در برطرف سازی اقتصاد غیر رسمی
دلایل غیررسمی شدن اقتصاد
پیشنهادات مشاور (تحقیق نگارنده گزارش)

هنگامه

نظر کشورها در ارتباط با انتقال اقتصاد غیررسمی به رسمی

آقای سالازار، نماینده و معاون خط مشی گذاری دبیر کل سازمان بین المللی کار، ضمن خوش آمد گویی به اعضای کمیته، بر اهمیت استراتژیک این فرصت بر دنیای کار تاکید کرد. او ادامه داد نتیجه این بحث به مبنایی برای ایجاد یک ابزار موثر برای راهنمایی اعضای ILO در تسهیل انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد به اقتصاد رسمی خواهد انجامید تا زندگی میلیون ها کارگر را بهبود بخشد.

رئیس کمیته پس از معرفی دستیاران کارفرمایی و کارگری خود، خاطر نشان کرد که این مقوله قبل از ارجاع به این کمیته نیز دارای اهمیت خاص خود بود، اقتصاد غیررسمی بیش از نیمی از نیروی کار دنیا را در خود جای داده است و در صورتی که رسمی سازی صورت نپذیرد، تلاش ها در دستیابی به توسعه همه جانبه و پایدار موفق نخواهد بود و استانداردهای تدوین شده قبلی توسط ILO نیز خارج از دسترس اکثریت کارگران گرفته و بی فایده خواهند بود. مقوله اقتصاد غیررسمی چالش برانگیز است چرا که ابزار انتقال مورد نظر می بایست ابعاد مختلفی را که در اقتصاد غیررسمی وجود دارد و همچنین پیچیدگی آن را در نظر داشته باشد. این ابزار همچنین می بایست تنوع بسیار گسترده غیررسمی بودن را در بین کشورهای مختلف و با سطوح مختلف توسعه یافتگی را نیز در بسته پیشنهادی خود مورد لحاظ قرار دهد.

رئیس کمیته یادآوری کرد که در جلسه ۳۷۷ هیات مدیره در مارس ۲۰۱۳، ILO تصمیم به قرار دادن مقوله استانداردسازی برای تسهیل انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی گرفته است. هدف این کمیته بررسی نتایج مندرج در گزارش دوم و فراهم سازی خطوط راهنمای روشن خواهد بود تا ILO با استفاده از آن برای تهیه پیش نویس طرح یک ابزار ممکن برای موضوع مورد بحث و ترویج کار شایسته اقدام نماید.

در نشست دهم کمیته، رئیس کمیته پیامی را از سوی رئیس و جانشینان کنفرانس قرائت نمود. روسای کنفرانس از کمیته خواستند که سه اصل را در هنگام بررسی گزارش و تهیه توصیه نامه به خاطر داشته باشند. این سه اصل عبارت بودند از:

هدف اولیه سازمان بین المللی کار (ILO)، فراهم سازی شرایط و بستر سازی مناسب برای ارتقای کار شایسته است. برای برآورده ساختن این ماموریت ILO به دنبال فرصت هایی است تا همه زنان و مردان به کار شایسته و بهره ور دست یابند. شرایط این مهم یعنی آزادی، برابری، امنیت و مقام انسانی افراد تا از این طریق با گفتگوی سه جانبه، حقوق کار، تامین اجتماعی و اشتغال واقعیت خود را پیدا نموده و کار شایسته و در خور مقام انسان اجرایی شود.

جهانی سازی با تغییرات سریع در جهان کار مثل ارتباطات و روابط صنعتی و همراه شدن با رشد اقتصادی علی رغم روند بیکاری منجر به توسعه بخش غیررسمی اقتصاد شده است.

نتیجه آنکه اکثریت بیشماری در بخش غیررسمی اقتصاد برای تامین معاش و یا نابودی در حال فعالیت هستند. این افراد اغلب در شرایط عدم امنیت اجتماعی، حقوق اجتماعی و حق چانه زنی جمعی به سر می برند. به همین دلیل آنها را افراد **کار فقیر** می نامند که نمی توانند درآمد مکفی برای رهایی از زنجیره فقر بیابند. به همین دلیل اصرار ILO در دستور کار قرار دادن انتقال از بخش غیررسمی به رسمی، همانطور که خود می گوید گام بزرگی است که با جسارت برداشته شده تا شاید هزاران زن و مرد شرایط زندگی در پناه قوانین، حقوق اجتماعی و کار شایسته را بیابند.

با توجه به اینکه موضوع اقتصاد غیررسمی پدیده بسیار پیچیده ای است که عده ای با آوردن مصداق هایی بسیار ساده آن را تعریف، تحلیل و حتی ارایه پیشنهاد می نمایند دو بخش دیدگاه های مطرح در برطرف سازی اقتصاد غیر رسمی و دلایل غیررسمی شدن اقتصاد در این گزارش که ترجمه های مرتبط با تحقیقات نگارنده گزارش در ارتباط با اقتصاد غیر رسمی است آورده شده تا با تشریح بیشتر موضوع، نه تنها موجب روشن شدن ابعاد بسیار پیچیده غیر رسمی بودن و اثرات آن بر اقتصاد و توسعه یافتگی کشور شود



علاوه بر آن باید توجه داشت که مجموعه این اقدامات نباید کارآفرینی در بخش غیررسمی اقتصاد را نابود سازد.

برطرف سازی بخش غیررسمی اقتصاد و ایجاد مشوق هایی برای رسمی شدن می تواند تنها از طریق تغییر در رفتار و چشم انداز سیاسی و روشی یکپارچه و جامع انجام پذیرد.

زمان پایان دادن به اقتصاد غیررسمی فرا رسیده تا فواید این انتقال نصیب جامعه جهانی شود.

معاون کارگری رئیس کمیته سخنان خود را با این یادآوری آغاز نمود که اکثریت کارگران موجود در بخش غیررسمی اقتصاد، در نتیجه نبود شغل مناسب و حمایت های اجتماعی کافی در بخش رسمی اقتصاد، کار کردن به صورت غیررسمی را به عنوان تنها گزینه برای گذران زندگی و حیات انتخاب نموده اند. بسیاری از این کارگران زنانی هستند که به دلیل انحرافات موجود از کار شایسته در بخش غیر رسمی اقتصاد، آسیب های جدی می بینند، این پیامدها تماما ناشی از عدم رعایت اصول بنیادی حمایت اجتماعی و حقوق کار و سایر استانداردهای بین المللی کار است.

فعالیت های بخش غیررسمی اقتصاد، همواره با مشخصه هایی همچون بهره وری پایین واحدهای اقتصادی و در بسیاری شرایط بیکاری گسترده در جامعه همراه است. انتقال از بخش غیررسمی به اقتصاد رسمی اثربخشی اقتصادی را موجب خواهد شد که در این وضعیت یعنی رونق، شرایط زندگی و کاری و رفاه کارگران تحت تاثیر قرار خواهد گرفت. از آنجا که بخش وسیعی از اقتصاد غیررسمی ناشی از بیکاری است. تغییر ساختاری به سمت تولید با ارزش افزوده بیشتر، بخش غیررسمی اقتصاد را کوچک تر خواهد نمود بنابراین به نفع تمامی جوامع کارفرمایان، کارگران و دولت ها است که در این انتقال با یکدیگر به همکاری بپردازند.

هدف از انتقال به بخش رسمی باید سه موضوع را در خود جای دهد:

❖ **کاهش انحرافات کار شایسته**

❖ **کاهش رقابت ناسالم بین بنگاه ها**

❖ **و حفظ درآمد برای ایجاد حداقل حمایت های اجتماعی؛**

در این بحث سه مقوله محوری و حیاتی وجود دارد:

اول حکمرانی خوب و سیاست های مناسب برای اشتغال زایی که قادر به ایجاد مشاغل رسمی در اقتصاد رسمی و در بنگاه های رسمی باشد، این موضوع ضرورت دارد چرا که نبود قوانین و سیاست های بازار کار منجر به افزایش غیررسمیت خواهد شد.

اگر چه ابزارهای بین المللی، استانداردهای کار و قوانین ملی قوی وجود دارد، اما فواصل زیادی در بکارگیری آنها در تمامی کشورها و در تمامی سطوح توسعه یافتگی به چشم می خورد. ابعاد چهارگانه استراتژی کار شایسته در این انتقال از بخش غیررسمی به رسمی باید مورد توجه ویژه قرار گیرد. این مساله نیازمند یک ساختار قانونی همراه با مکانیزم های قدرتمند اجرایی، بویژه بازرسی کار است. سیاست های صنعتی در ابعاد کلان و بخشی برای توسعه نیز از ضرورت های این انتقال به شمار می آیند.

دوم آنکه، این ابزار باید براساس رعایت همه جانبه حقوق ذینفعان تنظیم و روش بکارگیری نباید این موضوع را تدریجی در نظر بگیرد.

❖ **اصل اول:** اصل حکمرانی مناسب، در گزارش تهیه شده برای کنفرانس بروشنی ارتباط بین عدم حکمرانی مناسب با غیررسمی بودن اقتصاد اشاره شده است.

❖ **اصل دوم:** روش مبتنی بر حقوق افراد در انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد به بخش رسمی.

❖ **اصل سوم:** ادغام موضوع بنگاه های پایدار در تعریف روشها و استانداردهای در حال تدوین جهت گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی^۱.

معاون کارفرمایی رئیس کمیته، نیاز به یک بحث جامع در مورد ابعاد وسیع، مقولات و چالش های مرتبط با غیررسمی بودن تاکید کرد. دولت و شرکای اجتماعی همگی در این تسهیل سازی برای انتقال نقش با اهمیتی دارند. غیررسمی بودن وسیله ای برای امرار معاش هشتاد درصد از جمعیت کشورهای در حال توسعه است. علاوه بر نیروی کار غیررسمی، ارتباط بین زمین و سرمایه مقوله ای مهم در غیررسمی بودن اقتصاد است که در حال حاضر پایه زیرین هر ابزاری در انتقال از غیررسمیت به اقتصاد رسمی شناخته می شود. در سراسر جهان صدها میلیون از مردم در خانه های غیررسمی و زمین های غیررسمی به لحاظ مالکیت زندگی و کار می کنند. قوانین و سیاستهایی نیاز است تا حق مالکیت رسمی را برای این افراد به ارمغان آورد.

رشد بنگاه های پایدار همانطور که در قطعنامه اجلاس نود و ششم به تصویب رسیده برای این انتقال بسیار ضروری است. ایجاد شرایط مناسب برای جذب بنگاه های غیررسمی در اقتصاد و انتقال آنها به بخش رسمی منجر به رشد اقتصاد ملی و توسعه خواهد شد و این مهم خود نیازمند محیط قانونی توانمند و ثبات در سیاست های اقتصاد کلان دولت ها است.

در این زمینه اعتباردهی ارزان تر، تکنولوژی های مناسب، یک ساختار مالی موثر همراه با خدمات توسعه کار و کسب ها می تواند مفید واقع شود.

فراموش نکنیم که قانون زدگی و تعداد زیاد قوانین خود از دلایل تمایل بنگاه ها به اقتصاد غیررسمی است. مالیات های اضافی و فساد در سیستم های اداری از موانع دیگر توسعه اقتصاد غیررسمی هستند. دولت ها همراه با شرکای اجتماعی می بایست سیاست هایی را تنظیم کنند که موافق اصول اقتصاد بازار باشد.

تبعیت از قوانین و برطرف ساختن موانع رسمی شدن بنگاه ها از اولین اولویات ها به شمار می آید. کارفرمایان همچنین نقش ارایه پیشنهادات و راه حل هایی را برای سیاست گذاری و رفع موانع قانونی و مقرراتی نهادهای اداری را برعهده دارند، این پیشنهادات باید منجر به بهبود محیط کسب و کار و تسهیل توسعه کسب و کارها شود. سازمان های کارفرمایی همچنین می توانند در جهت توسعه مدیریت منابع انسانی، بهبود بهره وری، مهارت های مدیریتی، حسابداری و توسعه کارآفرینی در ارتباط با بنگاه های رسمی خدماتی را ارایه نمایند تا موجب تشویق بنگاه های غیررسمی به رسمی سازی و بهره گیری از این مزیت ها گردد. مبنای روش پیشنهادی باید شامل تدوین سیاست ها و قانون گذاری برای تسهیل انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی باشد. نیازها و حقوق و علائق کارگران باید در روش پیشنهادی دیده شود. اما توسعه حقوق افراد بدون اقدام موثر برای رسمی شدن واحدهای اقتصادی نتیجه ای نخواهد داشت. با در نظر داشتن ماهیت پیچیده اقتصاد غیر رسمی، انتقال نمی تواند از طریق یک تعمیر سریع انجام شود.

^۱ این سه اصل مورد نظر آقای D. Funes بود

اقدامات فوری در زمینه های امنیت اجتماعی، حقوق، بهداشت و حفاظت شغلی، ساعات کار، و با توجه به وجود تعداد زیادی زنان در اقتصاد غیررسمی حمایت از دوران بارداری و نگهداری نوزاد باید انجام شوند. ثبات و افزایش حداقل دستمزدهای کارگران را از وضعیت فقر خارج خواهد ساخت. رعایت حقوق نیروی کار منطبق با قوانین و توافقات جمعی شرکای اجتماعی در این فرآیند کلیدی هستند.

سوم توجه لازم باید به روابط کار و ماهیت قراردادهای و مقاطعه کاری معطوف شود.

علاوه بر اینها بسیاری از کارفرمایان مسئولیت های خود در مقابل کارگران در زنجیره تامین جهانی را نادیده می گیرند. یعنی جایی که برندهای مصرفی جهانی به خانه های کارگران برای تکمیل شدن رفته است. مهم بود که در مورد گستره وسیعی از افرادی که در بخش غیررسمی اقتصاد صحبت کنیم همانند اعضای تعاونی ها، کارگران روزمزد، که برای رسمیت یافتن نیازمند ایجاد تشکل و برخورداری از حقوق چانه زنی جمعی هستند.



خلاصه گزارش ارایه شده در جلسات و کمیته ها

کمیته تسهیل انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد به اقتصاد رسمی

انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی، توسعه همه جانبه و یکپارچه را برای جوامع به دنبال دارد.

در کشورهای در حال توسعه، این انتقال برای موثر واقع شدن می بایست همانطور که در کشورهای توسعه یافته تجربه شده، در یک فرآیند انتقال بهره ور انجام شود. انتقال به چندین عامل دیگر از جمله محیطی قانونمند، نهادهای موثر عمومی و دسترسی موثر به احقاق حق و سازماندهی نیز می شود. موضوع گسترده، پیچیده و دارای ابعاد متعددی است.

تنظیم توصیه نامه برای این واقعیت ناهمگن و چند بُعدی مسئولیتی جاه طلبانه و بلند می باشد که پتانسیل زیادی برای ارزش افزایی دارد.

در ماه مارس سال ۲۰۱۳، هیات مدیره ILO، عنوانی را برای تعیین استانداردها در دستور کار نشست ILC در سال ۲۰۱۴، با عنوان تسهیل انتقال از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی با دیدگاه بررسی تمام جزئیات برای تدوین یک توصیه نامه قرار داد.

دفتر سازمان بین المللی کار گزارش اول خود را که شامل قوانین و

مقررات اجرایی در برخی کشورها بود را آماده و همراه با یک پرسشنامه جهت نظر سنجی برای دولت ها در تابستان سال ۲۰۱۳ ارسال نمود. شایان ذکر است این پرسشنامه می بایست با مشارکت شرکای اجتماعی و در طی جلسات متعدد تکمیل می گردید.

برای جلوگیری از ایجاد تاخیر در جلسات، دفترسازمان بین المللی کار از دولت ها درخواست کرد که پاسخ های خود را تا پایان سال ۲۰۱۳ ارسال نمایند.

از دولت ها خواسته شده بود تا با اکثر نمایندگان سازمان های کارفرمایی و کارگری قبل از نهایی کردن پاسخ ها مشورت نمایند. سوال در اینجا در این است که آیا فقر (تعمیق فقر و به ارث بردن فقر ناشی از نداشتن منابع به لحاظ جغرافیایی و یا توسعه نیافتگی) می تواند عامل غیررسمی شدن اقتصاد باشد و دولت ها در این موضوع نقشی نداشته باشند. {D49، رد شد-Poverty حذف شد}

بسیاری معتقدند که دولت ها هم یکی از عوامل غیررسمی بودن هستند ولی کارفرمایان و کارگران اعتقاد دارند هر دلیلی که وجود داشته باشد، دولتها مسول حل و فصل آن و برنامه ریزی برای برون رفت از توسعه غیررسمی ها هستند. دولت نروژ هم این موضوع را تاکید می کرد. گروه کارگران اعتقاد دارند که می توان توسعه اقتصاد غیررسمی را ناشی از علل مختلف به غیر از دولت تعریف کرد اما باید گفت که تداوم اقتصاد غیررسمی

در واقع ناشی از سوء مدیریت در سیاست گذاری در حوزه اقتصاد کلان و در اکثر موارد عدم مشورت با شرکای اجتماعی است {همه خندیدند} به هر ترتیب با تغییر کلمات، ولی قبول لزوم گفتگوهای اجتماعی برای سرعت بخشیدن به فرآیند انتقال موضوع مورد پذیرش واقع شد.

نمایندگان کارگری اصرار داشتند که انتقال از بخش غیررسمی به رسمی باید از طریق مکانیزم سه جانبه گرایی با حضور کامل اکثر نمایندگان سازمان های کارفرمایی و کارگری صورت پذیرد که این می بایست شامل رویه ای ملی برای نمایندگان انتخاب شده کارگری، سازمان های نماینده کارگران و بخش اقتصادی غیررسمی با رتبه های مرتبط با خودشان باشد {Point 10-D94}

هدف دیگر از ورود همه جانبه به رسمی سازی اقتصاد تلاش برای ایجاد کار شایسته برای همگان است و نه فقط افرادی که در بخش غیررسمی اقتصاد فعالیت دارند. در اینجا کار شایسته یعنی بوجود آوردن حقوق کار و روابط کار، بوجود آوردن کیفیت کافی در فرصت های شغلی، کفایت حمایت های اجتماعی و گفتگوی اجتماعی و سه جانبه قابل قبول {D17}

تاکید کارفرمایان بر این نکته قرار داشت که سیاست های قابل اتخاذ می بایست بگونه ای فرموله و اجرا شوند که یک ساختار یکپارچه را برای فزونی بخشی به بنگاه های پایدار بوجود آورند. این خواسته به موازات قطعنامه ILO در ترویج پایداری سازی بنگاه ها در سال ۲۰۰۷ بوده و می بایست برای انتقال از اقتصاد غیررسمی مورد توجه واقع شود. {Point -D17}

مهاجرین، جوانان، زنان، کارگران سالخورده، افراد ساکن در مناطق دور افتاده و افراد با ناتوانی های جسمی و مبتلا به HIV از گروه افرادی شناخته می شوند که در بخش اقتصاد غیررسمی بیشترین آسیب ها را متحمل می شوند {3(g)-D45}

ارزیابی و تشخیص صحیح بخش غیررسمی اقتصاد در هر یک از کشورها کمک می نماید تا بتوانند با این شناخت به دست آمده، استراتژی های مناسبی را برای انتقال تعریف و تنظیم نمایند.



در جهان در بخش غیررسمی هستند که عدم شناسایی آنها مانع دستیابی آن ها به حقوق متعلق به آنها در جوامع شده است. امریکا پیشنهادی دهد که بجای جستجو برای یافتن یک تعریف جامع و کاربردی، مقوله های با اهمیت در موضوع اقتصاد غیررسمی در دسته های مرتبط طبقه بندی شده و سپس استراتژی های مناسب برای دستیابی به اهداف و برطرف کردن مشکلات پیشنهاد شوند. به این ترتیب ما زودتر به نتیجه خواهیم رسید.

نمایندگان NGO های بین المللی:

تایلند: زنان خانه دار با مشاغل خانگی که این انجمن را تشکیل داده اند و سعی می کنند تا کارگران خانگی با دولت ها برای حقوق خود به مذاکره بپردازند. {Women Informal Entrepreneurs} در سال ۲۰۱۳ فدراسیون جهانی کارگران خانگی تشکیل شده است. {International Domestic Workers Foundation} رئیس فدراسیون خواستار رسمی شدن اقتصاد کارگران خانگی شده است که دارای ۳۰۰ هزار نفر عضو می باشد.

سازمان حمل و نقل بین المللی (International transportatio organization) از سازمان های مردم نهاد امریکا بودند، ترانسپورت نیویورک یک میلیون نفر در سال را جابجا می کند. این افراد از طریق سازمان خود برای حقوق بهتر، امنیت شغلی و بیمه، با مقامات دولتی وارد گفتگو و چانه زنی شدند و بدین ترتیب موضوعات خود را حل نمودند امروز هم برای بیمه های تکمیلی کارگران غیررسمی دور هم جمع شده اند تا بتوانند حقوق خود را مطرح کرده و به نتایج قطعی برسند.

اتحادیه بین المللی تعاونی ها (Alliance International Cooperative) میلیون ها نفر در این تعاونی ها به فعالیت مشغول می باشند. ۵۰٪ از جمعیت شاغل دنیا در تعاونی ها کار می کنند. اعضای این تعاونی ها بیشترین حد رسمی شدن اقتصاد را برای برخورداری از حمایت های همه جانبه خواستار هستند. نکته ای که باید به آن توجه داشته باشیم این است که ما در بخش غیررسمی اقتصاد با افرادی مواجه هستیم که دارای کمترین اعتبار و افتخار در جامعه هستند. شناسایی این افراد باید توسط چه کسانی انجام شود، توسط دولت ها که به احتمال زیاد توانایی تخصصی و استراتژی گذاری در این زمینه ها را به سختی دارند. در مورد کشورهای توسعه یافته این موضوع کاملاً متفاوت است چرا که تحصیلات، دانش و ارزش های اجتماع، احترام به حقوق انسان ها است بنابراین این انتقال به راحتی پذیرفته می شود، اما در جایی که حتی برای نمایندگان رسمی بخش های کارفرمایی و خصوصی و NGO ها فضایی برای گفتگو وجود ندارد این انتقال و فهم و شناخت آن ساده است.

مقاله نامه بدترین اشکال کار کودک (۱۸۲۰) و مقاله نامه خط مشی ایجاد اشتغال (۱۲۲) ۱۹۶۴، از موضوعات جدی در بحث اقتصاد غیررسمی می باشند. توصیه نامه کف حمایت اجتماعی (۲۰۲) ۲۰۱۲ موضوعی بود که همه گروه های دولت و کارفرمایان و کارگران بر روی آن تاکید داشتند. اما درحالی که توصیه نامه شماره ۱۸۹ مصوب سال ۱۹۹۸ در مورد ایجاد شغل از طریق بنگاه های کوچک و متوسط تاکید می شود، نظر کارفرمایان براین بود که

➤ اقتصاد غیررسمی اغلب دارای مشخصه، درآمد پایین است.

لکه شایان ذکر است که کارفرمایان اعتقاد دارند بخش زیادی از افراد ثروتمند در بخش غیررسمی فعالیت دارند. پس آیا بهتر نیست که درآمد پایین را که مشخصه بسیاری از مشاغل رسمی نیز هست را با فقر و بیچارگی برخی افراد در بخش غیررسمی اقتصاد عوض نماییم.

لکه معنی Economic unit در قطعنامه (در بند هشتم) ۲۰۰۲ در مورد اقتصاد غیررسمی آمده بود که شامل تولیدکنندگان کالا ها، خدمات، خود اشتغالی و حتی مشاغل خانگی میگردد. اما در بیشتر موارد ترجیح داده می شود تا با بکارگیری کلمه Enterprise واحدهای فروش و غیره را نیز در گستره تعریف فوق قرار دهند.

لکه در مقدمه ابزار پیشنهادی آورده شده که این توصیه نامه باید نیاز به تغییر تدریجی کارگران و واحدهای کسب و کار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی را در نظر داشته باشد.

لکه همانطور که همواره از کشورهای توسعه یافته انتظار می رود، اتحادیه اروپا بر روی معیارهای مناسب (appropriate measures) اندازه گیری توانمندی و موفقیت این انتقال تاکید داشتند. (D40)

با توجه به اهمیت و درک این موضوع که هر دوی این موضوعات یعنی بزرگ بودن و پیچیدگی اقتصاد غیررسمی و موقعیت های متفاوت مصادیق اقتصاد غیررسمی در کشورها هستند ابزار پیشنهادی از ویژگی خاصی برخوردار خواهد بود. لکه کار غیررسمی در بدنه یک اقتصاد، در بخش های خصوصی و عمومی، در بنگاه های رسمی و غیررسمی، فضاهای عمومی و مشاغل خانگی به چشم می خورد. علی رغم اینکه اتحادیه اروپا و کشورهای آفریقایی از این موضوع حمایت می کردند به طور ناگهانی اتحادیه اروپا اظهار داشت که کار غیررسمی در بخش عمومی و بنگاه های رسمی وجود ندارد. مجدداً با مخالفت گروه کارگری بحث ها به سمت پیچیدگی بیشتر پیش رفت تا آنجا که به تعریف بخش غیررسمی در بنگاه ها، فضاهای عمومی و بخش عمومی اقتصاد پرداخته شد.

پیچیدگی قوانین و مقررات لازم برای برخورد با بخش غیررسمی اقتصاد به گونه ای است که با ادغام بخش های مختلف با یک دیگر لازم است تا موضوعاتی همانند قاچاق مواد مخدر، اسلحه و انسان که بطور طبیعی و ذهنی توسط همکاران عملی جنایتکارانه شناخت می شود از اقدام یا فعالیت های غیرقانونی مثل عدم رعایت قوانین و مقررات سازمان بین المللی کار و یا عدم پرداخت مالیات جدا گردد.

در برخی از کشورها فروش و بسته بندی مواد مخدر ممنوع و یا قاچاق غیر قانونی شناخته نمی شود. بنابراین رعایت قوانین ملی و بین المللی در بسته پیشنهادی ILO باید حتماً گنجانیده شود و این الزام و توصیه نامه باید شامل هر بخشی از اقتصاد غیررسمی که کارگری را استخدام می نماید بشود.

همیشه در قوانین پرداخت به کارگران، موضوعات عدم پرداخت (Unpaid) در کنار پرداخت پایین تر از مصوبات سه جانبه (Under paid) مطرح می شود. چرا که Own-account worker، کارگران خویش فرما (مثل کارگران خانگی، راننده های تاکسی و ...) در بخش اقتصاد غیررسمی به تعداد زیاد در بخش غیر رسمی اقتصاد وجود دارند.

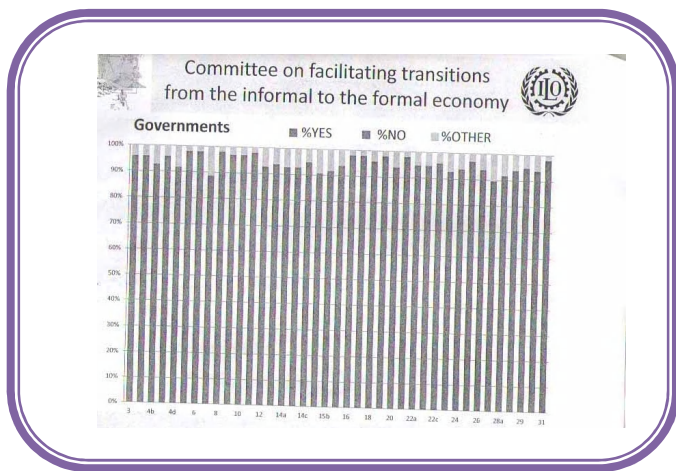
نماینده امریکا

این مقوله یکی از موضوعات بسیار با اهمیت است. تعداد زیادی از زنان و مردان

فصل سوم: نیاز به دارا بودن یک ساختار خط مشی گذاری یکپارچه برای تسهیل انتقال از اقتصاد رسمی و کار شایسته را مورد بررسی قرار داده که در این قسمت روش های خلاقانه از کشورهای عضو مورد پذیرش واقع شده بودند. پاسخ های دریافتی از دولت ها به شرح جدول ذیل بود.

۱۷	امریکا
۲۶	آفریقا
۳۶	اروپا
۱۲	آسیا
۶	کشورهای عربی
۹۷	جمع

دولت ها بیشترین میزان توافق را باموضوعات مطرح شده داشتند میزان توافق به صورت میانگین بالای ۹۵٪ بود.



گروه کارگران نیز تا ۹۸٪ به صورت میانگین با موضوعات مطرح شده در گزارش اول موافقت کردند. اما کارفرمایان تنها با حدود ۶۰٪ از موضوعات پرسشنامه موافق بودند دلیل این موضوع نگاه کاملاً متفاوت کارفرمایان با مسئله کارگر غیر رسمی و بنگاه های غیر رسمی بود.



نمی توانیم موضوع قطعنامه ILO در مورد ترویج پایداری بنگاه ها و کسب و کارها در سال ۲۰۰۷ را نادیده بگیریم و باید در سند و ابزارهای مورد پیش بینی مفاد این قطعنامه نیز در نظر گرفته شود (مورد تصویب همه گروه ها قرار گرفت)

✓ به هر ترتیب بخش غیررسمی اقتصاد باید در تمامی ابعاد آن مورد بررسی قرار گیرد- اما در این میان عدم تبعیض بین کارگران در اجتماع و شرایط کار شایسته و همچنین شرایط حمایت اجتماعی از کارگران باید از مهم ترین این ابعاد به شمار می آیند. دولت لبنان از فرآیند جهانی شدن و تاثیر آن بر شرایط کارگران و در نتیجه نیاز به تعریف روابط جدید در مناسبات کارگران و کارفرمایان صحبت می کند.

✓ قانونمند بودن این انتقال و تنظیم قوانین و مقررات موثر برای توسعه بخش رسمی، بخش جدایی ناپذیر و کلیدی در موفقیت این برنامه یعنی توصیه نامه احتمالی شناخته می شود.

✓ اکثر افرادی که وارد بخش غیررسمی اقتصاد می شوند آن را انتخاب نمی کنند بلکه به دلیل یا در نتیجه نبود فرصت های مناسب در بخش رسمی اقتصاد و نیز نبود حداقل های امرار معاش مجبور به انجام شغلی در محیط غیررسمی اقتصاد می شوند. بدین ترتیب ممکن است که برخی از واحدهای اقتصادی موجود در بخش غیررسمی از قوانین نیز سرپیچی کنند.

✓ قرار شد برای economic units دفتر ILO توضیح شفاف و تعریفی روشن ارائه نماید.

✓ از آنجایی که غیررسمیت ریشه های متعددی دارد: شامل مواردی که به مقولات حاکمیتی و ساختاری برمی گردد، به همین دلیل خط مشی های عمومی باید سرعت فرآیند انتقال از بخش غیررسمی را به رسمی سرعت بخشد. D30-3(e)

کارفرمایان دولت ها را مانع اصلی رسمی سازی می شناسند. D15-3(e) و اگر به زیرساخت های توسعه ای نیز اشاره می شود مسئول آن دولت ها هستند.

در ابزار پیشنهادی {D90} برای انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد، باید زمین و دارایی های بخش غیررسمی شامل:

کشاورزی، بازرگانی، اقامتی و سایر موضوعات نگهداری زمین به صورت غیررسمی دیده شود. ساختمان هایی که غیررسمی نگهداری می شوند شامل مسکونی، کشاورزی، بازرگانی و ساختمان های صنعتی

و سایر دارایی که غیر رسمی هستند شامل Lives tock موجودی، ماشین آلات وسایل نقلیه و ابزارهای کارهمگی باید در فرایند رسمی شدن مورد لحاظ قرار گیرند.

گذار اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی

گزارش تهیه شده برای اجلاس به سه فصل و پاسخ سوالات

پرسشنامه تقسیم شده بود:

فصل اول: به مروری بر روی پدیده اقتصاد غیررسمی و تاثیر آن بر روی دستیابی به کار شایسته برای تمامی کارگران و کارفرمایان اختصاص داشت.

فصل دوم: اطلاعاتی را بر روی محیط قانونی مرتبط با اقتصاد غیررسمی در سطوح ملی و بین المللی فراهم آورده بود.



پاسخ های دریافتی از دولت ها بر اساس توزیع جغرافیایی

نظریه اتحادیه اروپا

یونان به نمایندگی از کشورهای عضو اتحادیه اروپا و نیز نمایندگی کشورهای آلبانی، ارمنستان، ایسلند، مونته نگرو، صربستان، جمهوری مقدونیه و اوکراین نظر خود را به شرح ذیل در کمیته اظهار داشت:

نتایج اشاره شده در گزارش عناصر بسیار زیادی را مورد بحث قرار داده است که باید در توصیه نامه مصوب در انتهای کنفرانس مورد توجه واقع شوند، یعنی با شناخت و گستره حقوق کار و حمایت اجتماعی و ارایه تعریف روشنی از بخش غیررسمی اقتصاد.

مقدمه گزارش باید به تاکید بر این موضوع بپردازد که تغییر از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی اثرات بسیار مهمی بر روی نیروی کار دارد از جمله بازار کار، کف حمایت های اجتماعی، سیستم تامین اجتماعی، شرایط کار، اشتغال کامل و پایدارسازی بنگاه ها و نیز رقابت عادلانه در بازارهای ملی و بین المللی. مرجع پرداختن به این موضوعات باید دستور کار کار شایسته ILO باشد.

دولت عمان به نمایندگی از شورای همکاری کشورهای خلیج فارس، اظهار داشت با اعتقاد به اهمیت تغییر اقتصاد غیررسمی باید در اینجا به این نکته اشاره کنم که کشورهای عضو تا انتهای کار این موضوع را با جدیت دنبال می نمایند. چنین تغییری نیازمند ساختار قانونی مناسب برای حمایت از حقوق کارگران است. **دولت زیمبابوه** به نمایندگی از گروه آفریقا بر این نکته تاکید داشت که تغییر اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی دارای ویژگی هایی است که راه حل آن را فقط باید در اجرایی نمودن کار شایسته ILO جستجو نمود. در صورتی که اشتغال را به عنوان ابزاری برای مقابله با فقر و توسعه یافتگی پذیرفته ایم، انحرافات قابل مشاهده از این ناحیه که منجر به توسعه بخش غیررسمی اقتصاد می شوند را باید جستجو و برطرف نماییم.

دولت زامبیا اشاره داشت که این موضوع مدتی است در دستور کار مذاکرات سه جانبه بین دولت و شرکای اجتماعی قرار گرفته تا با فراهم سازی مشاغل پایدار و شایسته دستیابی به عدالت اجتماعی و توسعه اقتصادی میسر شود. در ضمن ۸۴/۶٪ از اشتغال این کشور غیررسمی و بخش وسیعی از این غیررسمیت را جوانان کارگر تشکیل می دهند.



دولت کنیا اعتقاد دارد که هر شغل جدیدی که در آفریقا ایجاد می شود در بخش غیررسمی اقتصاد است و منبع گذران زندگی و معیشت بسیاری از افراد را تشکیل می دهد. بدین ترتیب با این حجم از مشاغل خانگی و تاثیر آنها بر تولید ناخالص ملی، تغییر وضعیت کار ساده ای نیست و تنها زمانی امکان پذیر خواهد بود که سیاست های اقتصاد کلان و خط مشی های مالی مرتبط، به عنوان یک ابزار واقعی بکار گرفته شوند.

نماینده دولت کانادا می گوید بخش زیادی از اشتغال در بخش غیررسمی اقتصاد است و افراد شاغل در این بخش که اکثریت جوانان، زنان و افراد سالخورده هستند از این وضعیت دچار آسیب های جدی می شوند. بنابراین ابزارپیشنهادهای بیدروش های انعطاف پذیر و قابل اجرا را در صحنه بین المللی ارایه نمایند تا بتوان تنوع شرایط در سطح بین المللی را تحت پوشش قرار داد.

دولت سوئیس سالها تجربه تدوین گزارشات در ارتباط با موضوع اقتصاد غیررسمی را دارا می باشد، و این تجربیات را در قالب گزارشاتی به سازمان بین المللی کار ارایه نموده است. این تجربیات عمدتاً فراتر از تنها پرداخت به یک ساختار قانونی و کف حمایت اجتماعی و بیشتر بر روی انسجام سیاستی مورد نیاز در دولت ها و سایر سازمانهای بین المللی برای این انتقال بسیار پیچیده است. بنابراین هر ابزاری که فقط بر فاصله عملکردی دولت ها و چالش های جهانی شدن متمرکز شده باشد به تنهایی کفایت لازم را نخواهد داشت.

نماینده دولت هند ضمن استقبال از فراهم شدن زمینه ای برای پیشنهاد ابزاری بین المللی جهت تغییر از اقتصاد غیررسمی به رسمی اظهار داشت کشور هند حدود ۹۳٪ از نیروی کار خود را در بخش غیررسمی اقتصاد دارد. او اعتقاد داشت که اصولاً غیررسمی بودن اقتصاد یک مقوله توسعه ای و ساختاری است و نباید آن را به رقابت عادلانه تجارت متصل کرد.

نماینده شبکه بین المللی خیابان در نیجریه اظهار داشت که سازمانی است برای حمایت از کارگران حمل و نقل، کارگران خانگی، هنرمندان،



نجاران و فروشندگان خیابانی که قصدش ایجاد زمینه هایی برای برخورداری این گروه از افراد از حمایت های اجتماعی و حقوق کار است. این گروه معتقد است که تشکل های بخش غیررسمی باید در فرآیند این انتقال مورد مذاکره و تبادل نظر واقع شوند.

نماینده تشکل بین المللی کارگران جوان مسیحی اظهار کرد که این ابزار باید تمرکز جدی بر روی حقوق بشر داشته باشد و دولت ها باید به آن احترام گذارده و حمایت کنند تا در آینده تبدیل به رعایت اساسی حقوق بشر برای کل جامعه شود و نه فقط با در نظر گرفتن افراد آسیب پذیر در بخشی از جامعه بقیه را رها کنند. آزادی تشکل های کارگری بخش غیررسمی اقتصاد و پذیرفتن چانه زنی جمعی، پوشش حمایت های اجتماعی و ارایه خدمات مناسب به آنها مطابق توصیه نامه ۲۰۳ می تواند در مجموع به همراه سایر ابزارهای پیشنهادی به کشورها کمک نماید.

نماینده گروه بین المللی همکاری تعاونی ها خاطر نشان کرد بیش از ۵۰ میلیون نفر در سراسر دنیا در تعاونی ها مشغول به فعالیت هستند که کار آنها کلید درآمد و شغل بیش از ۵۰۰ میلیون نفر در جهان است همانند کشاورزان، ماهیگیران، مشاغل خانگی، کار خانگی، فروشندگان خیابانی و زباله جمع

شدن قوانین و مقررات و بازنگری در سیاست های کار و تامین اجتماعی باید در بسته پیشنهادی ILO گنجانیده شود. بحث اقتصاد غیررسمی و انتقال آن به بخش اصلی/ رسمی یکی از جنجال برانگیزترین موضوعاتی است که تاکنون در اجلاس ILO مورد بحث و تبادل نظر قرار می گیرد.

نبود تحقیقات جامع جهانی در مورد انواع مختلف/ شکل های متنوع اقتصاد غیررسمی در کشورها باعث شده که افراد در ارایه پیشنهادات اصلاحی با گروه / تعداد زیادی مصادیقی برخورد کنند که ناقض پیشنهادات آنان است. به عنوان مثال، هیچ یک از گروه ها نقش اقتصاد غیررسمی در ایجاد اشتغال و کسب درآمد برای گروه های مختلف مردم در سراسر جهان را منکر نمی گردید. اقتصاد برخی کشورها همانند هند، پاکستان و بنگلادش و بخش وسیعی از افریقا و آمریکای جنوبی درصدهای بالای هشتاد درصد را از فراگیری اقتصاد غیررسمی گزارش نموده اند.

حتی سوئد در بخش ساختمان و خدمات نظیف منازل و آلمان نیز در همین بخش ها گزارش فعالیت بخش غیررسمی را دارند.

در مرکز راه حل قابل انتخاب برای اقتصاد رسمی حکمرانی خوب است. یکی از دلایل اصلی ایجاد اقتصاد غیررسمی تعداد زیاد قوانین است. هشتاد درصد اقتصاد هند غیررسمی است.

در شروع اقتصاد غیررسمی و توسعه آن موضوعات بی شماری نقش دارند اما بطور کلی فعالیتهای ثبت نشده، مستند نشده و یا شناخته نشده را به عنوان عوامل تشخیص بخش غیررسمی معرفی می شوند.

It starts unregistered, unrecognized & undocumented.

به هر ترتیب آن چه که برای بخش رسمی اقتصاد و کارفرمایان اهمیت دارد آن است که دولت ها و ILO باید به نتیجه قطعی سال ۲۰۰۷ یعنی توسعه بنگاه های پایدار احترام بگذارند. این قطعنامه موضوعاتی را مطرح می نماید که به صورت مستقیم به توانمندسازی محیط کسب و کار و پایداری بنگاه ها بر می گردد و جای هیچ تردیدی نیست که این موارد از مهم ترین ها در رسمی شدن اقتصاد کشورها شناخته شده اند.

شایان ذکر است که نباید فراموش کرد که در مرکز تمامی راه حل ها **حکمرانی خوب** قرار دارد.

➤ آن چه که از ناحیه کارگران مطرح می شود این است که چون دولت ها قادر نیستند بخش غیررسمی اقتصاد را به صورت کامل محو نمایند بهتر است موضوع کار شایسته درمورد کارگران بخش غیررسمی اقتصاد جدی گرفته شود چرا که در کارگاههای غیررسمی وضعیت کار و شرایط کار بسیار بدتر از بخش رسمی است.

➤ یکی دیگر از نکات اصلی آن است که اقتصاد غیررسمی تمام گروه های سنی، جمعیتی، زن و مرد، پیر و جوان را در برمی گیرد و بدین ترتیب نمی توان آن را برای افراد ناتوان جسمی، زنان و یا برخی مقولات همچون ایدز محدود کرد. ➤ Economic Unit واحد اقتصادی و Production Unit واحد تولیدی دو اصطلاحی هستند که واحد آمار و استانداردهای ILO استفاده می نمایند.

➤ تاکید بر بنگاه های پایدار است یعنی فعلی که باید برای انتقال از بخش غیررسمی به رسمی اتفاق افتاده باشد و نه به عنوان یک اصطلاح پایداری بنگاه ها از آن یاد شود.

Correct: Sustainable enterprises.

Wrong: Sustainability of enterprises.

کن ها که برخی ازمهمترین این گروه ها به شمار می آیند. فراموش نکنیم که تعاونی ها تجربه بیش از دو قرن در انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد به اقتصاد رسمی را دارا هستند

فرانسه و آلمان تعداد زیادی از کشاورزان را با ایجاد تعاونی های اعتباری محلی در قرن نوزدهم نجات دادند. بدین ترتیب حمایت از ایجاد و توسعه تعاونی ها باید در ابزار پیشنهادی مورد استفاده واقع شود.

نماینده رانندگان تاکسی نیویورک با ۱۸۰۰۰ نفر راننده در شبکه خود نیز خواستار اجرای قوانین کار در ارتباط با قراردادهای خود شد. او دو نوبت اعتصاب را موجب گفتگو این گروه با فرماندار منطقه عنوان کرد که در نهایت این مذاکرات منجر به بیمه عمر و از کارافتادگی برای رانندگان شد.

نماینده اتحادیه غذا، کشاورزی، هتل، رستوران، موسسات خانگی تهیه غذا، توتون و سایر کارگران وابسته موسوم به IUF، سهم کارگران خانگی را در مقاله نامه شماره ۱۸۹ سال ۲۰۱۱ را یادآوری و سهم این اتحادیه در به تصویب رسیدن مقاله نامه کار خانگی را خاطر نشان کرد که امروزه منجر به تشکیل رسمی سازمان کارگری بین المللی کارگران خانگی شده است. درخواست این تشکل شناخت کارگران خانگی به عنوان اکثریت افراد شاغل در بخش غیررسمی اقتصاد و در ابزار پیشنهادی بود.

نماینده زنان در اشتغال غیررسمی، جهانی سازی و سازماندهی همچنین به نمایندگی از شبکه خانگی تایلند موسوم به (WIEGO) یک سازمان شکل گرفته از کارگران خانگی است، بر این نکته تاکید داشت که حمایت اجتماعی برای اعضای این شبکه نقش حیاتی دارد.

او ادامه داد که ۲۰ سال مذاکره و دفاع از حقوق اعضا نتایج بسیار خوبی را در تایلند به همراه داشته است. کارگران خانگی از یک برنامه حمایت اجتماعی برخوردار شده و قانون بهداشت و سلامت فراگیر نیز شامل آنها شده است. از قانون حمایت از کارگران خانگی منفعت می برند و به عنوان یک تشکل خواستار پیش بینی پوشش های اجتماعی و قانونی برای کارگران خود اشتغال شدند.

دولت برزیل اعلام نمود که با تسهیل ثبت قانونی بنگاه های غیررسمی، انتقال از بخش غیررسمی اقتصاد را شروع نموده است و تاکنون درصد کارگران بخش غیررسمی اقتصاد را از ۵۵٪ به ۳۹٪ رسانیده است.

او ادامه داد که این مهم از طریق گفتگوی اجتماعی، بازرسی کار، بحث های سه جانبه و هماهنگی در سیاست گذاری صورت پذیرفته است. اما باید به این نکته نیز اشاره داشت که رشد اقتصادی و ایجاد بیست میلیون فرصت شغل جدید در بخش رسمی اقتصاد به آنها کمک زیادی کرده است

دولت ترکیه معتقد است که بخش غیررسمی اقتصاد برای کارگران و کارفرمایان مزیتی مالی دارد، چرا که درآمد کارهای خانگی را بدون پرداخت مالیات و یا سایر هزینه های پوشش اجتماعی را به همراه دارد. بخش غیررسمی همچنین موجب ایجاد اشتغال نیز می شود، اما تمامی اینها نباید مانع از پذیرش این حقیقت شود که اکثر این گروه از مشاغل تضمینی برای آینده شغلی خود نداشته و دستمزدی پایین تر از مصوبات قانونی به آنها پرداخت می گردد. وی ادامه داد که دولت ترکیه با اصلاح سیاست های مربوط به پوشش و حمایت های اجتماعی بخش غیررسمی اقتصاد را از ۵۰٪ در سال های ۲۰۰۴-۲۰۰۵ به ۳۶٪ درصد رسانیده است. جلوگیری از حجیم



دیدگاه دو طرفه اقتصادی

براساس این دیدگاه، توضیح اصلی برای وجود تعداد زیادی از بنگاه ها در بخش اقتصاد غیر رسمی، مشاغل با دستمزد پایین در اقتصاد رسمی است. هر دو دیدگاه محرومیت (استثنا) و دیدگاه خروج، دو گزینه را برای کارآفرینان در نظر می گیرند: باقی ماندن در اقتصاد غیررسمی یا تبدیل شدن به یک بنگاه رسمی، آنها با انتخاب هایی که مرتبط به سازمان بنگاه است وارد این گزینه ها می شوند، و با این گزینه در در هر حالتی از رسمیت و یا غیر رسمی بودن میتوان یک کارآفرین بود را در نظر می گیرند. دیدگاه سوم صراحتاً گزینه کارآفرین نبودن ولی یک کارگر بودن را شامل می شود. براساس این دیدگاه بسیاری از افرادی که یک بنگاه کوچک را شروع کرده اند می توانند یک شغل با درآمد کمتری را ترجیح دهند. بسیاری از این افراد یک بنگاه کوچک غیررسمی را برگزیده اند، نه به این جهت که آنها قصد کارآفرین شدن دارند، بلکه به این دلیل که مشاغل با درآمدهای قابل قبول بسیار محدود بوده و سیستم های پوشش اجتماعی حضور ندارند.

گروه وسیعی از بنگاه های غیررسمی می توانند تحت عنوان **بخش بدون مزیت یک بازار دوگانه نیروی کار** که در آن کارگران به دنبال مشاغل خوب هستند نامیده شوند.

براساس این دیدگاه، هدف اصلی بسیاری از بنگاه های غیررسمی اغلب بدست آوردن شغل و درآمد است. (نه هدف رشد و توسعه). اغلب اوقات، این کارآفرینان مهارت های (تحصیلات) ضروری را برای تبدیل شدن به یک کارآفرین موفق را ندارند. در مجموع همراه با نبود انگیزه رشد، مزایای رسمی شدن برای اکثر این کارآفرینان بسیار محدود است. {Fajnzylber 2011}

همچنین اشاره می شود که بسیاری از بنگاه های غیررسمی بطور نسبی بدون اثربخشی اداره می شوند و نمی توانند به بقای خود ادامه دهند، مگر آنکه به صورت مستقیم با عدم دریافت مالیات و کنار گذاشتن مقررات دولتی از آن ها حمایت شود. در حقیقت، دیدگاه خروج را می توان برای بحث در مورد این که بنگاه های غیررسمی در واقع به اقتصاد رسمی آسیب می رسانند مورد استفاده قرار داد. دیدگاه دو طرفه اقتصادی اشاره دارد که این موضوع کمتر مورد واقعی است. فاصله بین اقتصاد رسمی و غیررسمی بسیار وسیع تر از آن است که بنگاه های غیر رسمی بتوانند تهدید جدی برای بنگاه های رسمی تلقی شوند.

هر چند بنگاه های غیررسمی مالیات نپرداخته و مشارکت اجتماعی ندارند. این نمی بایست به عنوان از دست دادن درآمد عمومی در نظر گرفته شود، چرا که تعداد زیادی از این بنگاه ها در صورت پرداخت مالیات، شهریه و سهم و کمک های همکاری، قادر به ادامه حیات نخواهند بود. در ضمن بنگاه های غیررسمی وسیله معیشت گروه زیادی از مردم را که هیچ راه دیگری برای کسب درآمد ندارند را فراهم آورده اند. هم زمان با آن، به صورت کلی باید به این موضوع اشاره داشت که این بنگاه ها صرف نظر از اینکه رسمی شوند یا نشوند قادر به ایجاد رشد اقتصادی نیز هستند.

یک خط مشی مهم که این دیدگاه به آن اشاره دارد این است که سیاست هایی که بنگاه های غیررسمی را تشویق به رسمی شدن می کنند اغلب ناموفق می باشند. اکثر بنگاه های غیررسمی قادر به رقابت در اقتصاد رسمی نیستند، به همین جهت به دشواری تجربه کسب مزیت و منافع را تجربه خواهند کرد در

طول مدتی که هزینه های آنها در صورت انتقال به بخش اقتصاد رسمی به شدت افزایش می یابد. براساس این دیدگاه، دولتها نباید بر روی رسمی کردن این بنگاه ها تاکید و تمرکز داشته باشند، بلکه باید بر روی ایجاد بنگاه های جدید و بهبود شرایط برای بنگاه های رسمی برای ایجاد شغل تاکید داشته باشند. این نکته نیازمند سیاست هایی برای بهبود محیط کسب و کار به صورت عمومی است. این اقدام باعث افزایش عرضه مشاغل با مزد کافی در اقتصاد رسمی شده و در نهایت کارآفرینان را با شرایط پرداخت بهتر روبرو خواهد ساخت. افزایش بهره وری یک اقتصاد، بنگاه هایی با بطن غیر بهره ور را از چرخه خارج خواهد نمود.

این به آن معنی نیست که سیاست های رسمی سازی اقتصاد بطور کلی ناموفق خواهند بود. در اصل، هر دو دیدگاه ها در حمایت از سیاست های بهبود شرایط شروع یک بنگاه مشترک هستند.

یعنی دیدگاه خروج (Exclusion) بنگاه غیررسمی موجود را در نظر داشته و دیدگاه دو طرفه اقتصاد بر روی بنگاه های جدید التاسیس (Start Ups) نقطه نظر دارد.

دلایل غیررسمی شدن اقتصاد

هزینه ها و مزیت ها

چه عاملی تعیین کننده این موضوع خواهد بود که یک بنگاه رسمی خواهد بود یا به اقتصاد غیررسمی خواهد پیوست؟

برای پاسخ دادن به این پرسش، اغلب چنین فرض می شود که بنگاه ها به تنهایی و براساس احساس خود از محیط کسب و کار در مورد آن تصمیم گیری می نمایند و این تصمیم گیری براساس مقایسه هزینه های مورد انتظار و مزایای رسمی شدن یا نشدن است. هزینه هایی که در ادامه آورده شده اند معمولاً به عنوان هزینه های رسمی شدن و رسمی باقی ماندن تشخیص داده شده اند:

۱. هزینه های ورود:

زمان مورد نیاز برای وارد شدن در گردش کار و رویه های مورد نیاز برای ثبت بنگاه و پرداخت هزینه های گواهی های مرتبط یا تمدید مجدد که باید پرداخت

شوند. تعداد رویه ها و سطح کفایت و کارآمد بودن دفاتر دولتی / عمومی در بین کشورهای مختلف بسیار متفاوت است.

۲. هزینه های عملیات رسمی، هزینه های مرتبط با عملیات کسب و کار در یک اقتصاد رسمی

در اینجا باید توجه داشت که در حیطه عملیات بنگاه ها، دینفعان متعددی وجود دارد. هر چند که این دینفعان در اقتصاد به چرخه هایی از مشتریان، تامین کنندگان مواد اولیه، رقبا، تکنولوژی، بانک های اطلاعاتی، کارکنان، بانکها و سایر عواملی که بر روی خروجی یک بنگاه تاثیر دارند اشاره می شود. اما دینفعان دیگری نیز وجود دارند که مداخله آنها در عملیات روزانه کسب و کار مانع از انجام صحیح امور و بهم ریختگی مسایل می شود. این موضوع در مورد بنگاه های کوچک و متوسط و محیط کسب و کار آنها بیشتر تعیین کننده است چرا که بنگاه های خرد و کوچک از تنوع و تعداد دینفعان اطراف خود که در روند کار آنها مداخله دارند به صورت طبیعی نگران بوده و تلاش

می کنند تا حد ممکن در این محیط ها قرار نگیرند. متأسفانه در کشور فرآیندهای مرتبط با عملیات کسب و کار از انعطاف پذیری و یکپارچگی برخوردار نبوده و به همین دلیل مدیران بنگاه‌ها بجای تمرکز بر روی بازار و تکنولوژی، بر روی رفع مغایرت‌ها و یا حل و فصل رویه‌های نامشخص اداری مشغول هستند.

۱-۲. مالیات‌ها، عوارض و پرداختی‌های مختلف دیگر

۲-۲. هزینه‌های پاسخگویی به رویه‌های اقتصاد رسمی، این هزینه‌ها شامل هزینه‌های پذیرش قوانین کار، زمان مورد نیاز برای ثبت دارایی‌ها و اقدام برای دریافت تسهیلات از سیستم بانکی، مکانیزم‌های حقوقی قراردادهای اجباری و یکطرفه و سایر موارد می شود.

از زمان کار پیشگامانه De Soto در سال ۱۹۸۹، این مهم شناخته شد که هزینه‌های ورود به بخش رسمی اقتصاد و سایر هزینه‌های عملیات می تواند در اقتصادهای در حال ظهور و یا در حال توسعه بسیار زیاد باشد.

از آن پس فعالیت‌های زیادی در سراسر دنیا انجام پذیرفت تا این هزینه‌ها کاهش یافته و رویه‌های مرتبط با آن اصلاح و کاهش یابند. (& Bruhn 2013 McKenzie)، اما همچنان این هزینه‌ها بسیار زیاد هستند. (در اینجا این نظریه نیز وجود دارد که بنگاه‌های اقتصاد رسمی هزینه ناکارآمدی سیستم دولتی را می‌پردازد. چرا که ناتوانی محیط کسب و کار بصورت مستقیم ناشی از ناتوانی سیستم تصمیم‌گیری و اجرایی کشورها است)

علاوه بر این، مطالعات متعددی نشان می‌دهد که بنگاه‌های غیررسمی اغلب ایده صحیحی در مورد هزینه‌های ورود واقعی ندارند. در سیاست‌گذاری برای انتقال بنگاه‌های غیررسمی به رسمی کاهش هزینه‌های ورود به تنهایی کافی نیست، بلکه بنگاه‌ها باید از هزینه‌های واقعی اداره کردن بنگاه‌های خود نیز آگاه شوند.

مزایای بنگاه‌های رسمی در اقتصاد

۱. کاهش هزینه‌های بنگاه‌های در ارتباط با اجبار به پرداخت رشوه یا تعطیلی
۲. ساده تر بودن در اختیارگیری محل کار دائمی (البته این موضوع برای بنگاه‌های غیررسمی بسیار ساده تر و کم هزینه تر است. تنها تفاوت در این میان در اختیار گرفتن محل‌های مناسب تر یا با امکانات بهتر توسط بنگاه‌های رسمی اقتصاد است)
۳. بنگاه‌های رسمی دسترسی بهتر به خدمات توسعه کسب و کار (عمومی/ دولتی) خواهند داشت مانند خدمات مالی و یا بیمه‌ای (نکته مهم آیا رسمی بودن بنگاه‌ها برای بانک پذیر بودن یک عامل مهم شناخته می شود یا افراد در بخش غیررسمی با سپرده گذاری نقدینگی به دست آمده از بازار غیررسمی، اعتبار بیشتری برای دریافت تسهیلات بانک‌ها دارند.)

۴. بنگاه‌های رسمی به بازارهای متفاوت تر دسترسی دارند همانند محصولات و خدماتی که به سایر بنگاه‌های رسمی یا سازمان‌های دولتی فروخته می شود و یا فروش به بازارهای خارجی/ صادراتی که برای بنگاه‌های غیررسمی ورود به آن دشوار است.

(همانطور که ملاحظه می شود بخش غیررسمی اقتصاد با مداخله در عوامل بازار مثل کانال‌های توزیع به بخش رسمی اقتصاد آسیب می رساند، نوسان قیمت‌ها، کالاهای بدون کیفیت ارزان، نبود ضمانت برای محصولات و

خدمات دریافتی و حتی به شکل گسترده تر صادرات محصولات/ خدمات به بازارهای شکل نگرفته/ یا تثبیت نشده که به دلیل عدم توانایی نهادهای داخلی در کنترل واردات به بخش غیررسمی اقتصاد در هر دو زمینه تولید و توزیع وارد بازارهای صادراتی شده و به راحتی بازارها را نابود می کنند. یکی از دلایل موفقیت اولیه صادرات در کشورهای همسایه در سالهای اول گشایش این بازارها و عدم تداوم ماندگاری بازار برای بنگاه‌ها و تسلیم آسان بازارها به رقبای بین المللی دیگر در همین نکته نهفته است که موضوع صادرات از ابتدای فرآیند شناسایی مشخصه‌های بازارها تا اطمینان از روانه شدن محصولات و خدمات با کیفیت که تضمین کننده کسب بازار در آینده است توسط عوامل بعضاً غیررسمی و در کانال‌های نامشخص صورت می پذیرد)

ترکیب این مزیت‌ها می تواند موجب ارتقای عملکرد بنگاه‌ها در زمینه‌های مختلف شود. برای مثال سطوح بهره‌وری در صورتی که بنگاه تصمیم به کار در یک محل مشخص بنماید بیشتر خواهد بود، سرمایه‌گذاری بر روی محصولات سرمایه‌ای جدید امکان پذیر شده و سطح گردش سرمایه با ورود به بازارهای توسعه یافته، ارتقاء می یابد. سطح مهارتی کارکنان بنگاه‌ها نیز تغییر خواهد یافت. این بهبودها در عملکرد کسب و کار اغلب به عنوان مزیت‌های رسمی شدن دیده می شوند. با در نظر گرفتن مزیت‌های رسمی سازی، به نظر می رسد که بحث جاری باید به گستره (کیفیت) این مزیت‌ها برای بنگاه‌های رسمی در اقتصاد بپردازد.

چرا که در عمل بنگاه‌های غیررسمی با رسمی تفاوت زیادی در هدف رشد و توسعه ندارند و هر دو گروه مزیت‌های رقابتی و مهارت‌های مشابهی را برای موفقیت در چرخه بازار کسب و کار بکار می‌گیرند. اما آنچه که مهم است این است که مزیت‌های اشاره شده برای بنگاه‌های رسمی مثل بازارهای جدید و یا جذب سرمایه از بانک‌ها تنها می تواند در مورد بخشی کوچکی از بنگاه‌های غیررسمی صادق باشد. در اینجا باید این پرسش را مطرح نمود که چگونه هزینه‌ها و مزیت‌ها بر روی تصمیم به رسمی شدن اقتصاد تاثیر خواهند گذاشت و در این ارتباط دیدگاه‌های مختلفی را بررسی خواهیم کرد.

تحقیقات Arias در سال ۲۰۱۰، La porta و shlefer در سال ۲۰۰۸ Bruhn & McKenzie در سال ۲۰۱۳ تا حدودی مناظر مختلفی را بر روی این پرسش خواهد گشود. این تحقیقات دیدگاه‌های مختلفی را مطرح می نمایند و درازبایی دلایل اصلی بوجود آمدن اقتصاد غیررسمی بایکدیگرتفاوت دارند.

دیدگاه جدایی که به رمانتیک هم معروف است

براساس این دیدگاه (که بر پایه فعالیت‌های دسوتو شکل گرفته است) اعتقاد بر این است که سهم بزرگی از بنگاه‌های غیررسمی را می توان با هزینه‌های بالای ورود به چرخه کسب و کار رسمی و سطوح هزینه‌های عملیات واحد اقتصادی توصیف نمود. بالا بودن هزینه‌های اشاره شده باعث می شوند که بنگاه‌های غیررسمی از اقتصاد رسمی دور بمانند. اگر این هزینه‌ها وجود نداشته باشد تعداد زیادی از غیررسمی‌ها مایلند که رسمی شدن را انتخاب نمایند.

با این توضیح، این فرضیه شکل می گیرد که در بسیاری زمینه‌ها، بنگاه‌های غیررسمی با بنگاه‌های رسمی هم اندازه خود تفاوت زیادی ندارند. بدین مفهوم که توجه به مهارت‌ها، سطوح رقابتی، انگیزه‌مندی آنها و در نهایت پتانسیل بهره‌وری آن‌ها، قابل مقایسه خواهد بود.

این دیدگاه به شکل خاصی درمورد توانمندی بنگاه‌های غیررسمی خوش بین



چه تعداد بنگاه رسمی وجود دارد؟

به داده های کمی در مورد تعداد بنگاه های غیررسمی (و اندازه آنها) به دشواری می توان دست یافت. برای مثال، رویکرد تحقیق بر روی بیش از ۱۳۲ کشور برای جمع آوری داده در مورد تعداد بنگاه های غیررسمی، فقط ۱۶ کشور توانستند تخمین هایی از تعداد این بنگاه ها ارائه نمایند.

(Kushnir 2010) در این پیچیدگی، تفاوت تعاریف بکار گرفته شده، کار جمع آوری و مقایسه داده های در دسترس را سخت تر کرده است. با این وجود، روشن است که در بسیاری از کشورها مشاغل موجود در بخش غیررسمی بسیار قابل توجه است. به عنوان مثال، هند گزارش کرده که در مقابل بیست و شش میلیون بنگاه غیررسمی با اندازه خرد، کوچک و متوسط، یک میلیون و ششصد هزار بنگاه رسمی دارد.

این یافته ها پیشنهاد می کند که بنگاه های غیررسمی سهم قابل توجهی از اشتغال کل را در بخش خصوصی غیر کشاورزی به خود اختصاص داده اند. داده های تطبیقی شامل برآوردها یا مشاهداتی از سهم اشتغال موجود به دشواری در دسترس است. یک استثناء در این مورد مطالعه بر روی اشتغال ۱۳ کشور از صحرای افریقا است. آنها با استفاده از نتایج مطالعات نمایندگی ملی مشاغل خانگی در تحلیل توزیع ابتدایی اشتغال در بین پنج محور اصلی اشتغال یعنی: خانواده های کشاورز، کارگران مزدبگیر در بخش کشاورزی، بنگاه های غیررسمی، بنگاه های رسمی در بخش خصوصی و بنگاه های رسمی در بخش عمومی استفاده نمودند. با فاصله زیادی بزرگترین منبع اشتغال در این کشورها، بخش کشاورزی بود که چیزی در حدود ۷۲٪ اشتغال را در خود جای می داد. بنگاه های غیررسمی دومین گروه بزرگ بودند که ۱۵٪ اشتغال در آنها جای می گرفت. بنگاه های رسمی در بخش خصوصی ۹٪ و بنگاه های بخش عمومی ۴٪ اشتغال را سهم بودند.

تعاریف و ابعاد بنگاه های غیررسمی

اگر چه به نظر می رسد نتایج وسیعی در مورد مشخصه های بنگاه های غیررسمی وجود دارد، اما نتایج محدودی در مورد اینکه کدام یک از این ویژگی ها می بایست در تعریف این مشخصه ها بکار گرفته شود وجود ندارد. در اینجا به ارائه چند دیدگاه در این مورد خواهیم پرداخت:

۱. اهداف اولیه: بنگاه های غیررسمی اغلب با کارآفرینی معیشتی subsistence مرتبط است. تحقیق Bruhn & McKenzie 2013 یا کار آفرینی براساس ضرورت Necessity-based entrepreneurship تحقیق Dekol 2013

هدف اولیه اغلب فقط برای ایجاد شغل و درآمد برای شخص کارآفرین است بدون انگیزه مبارزه برای رشد یا ایجاد یک بنگاه بزرگ، ILO2012, Page11

۲. بنگاه های غیررسمی بطور نسبی مشاغل خانگی و بدون محل کار دائمی دارند.

۳. بنگاه های غیررسمی به طور معمول روش های تولید مبتنی بر نیروی کار زیاد را بکار می گیرند

۴. کارفرما و کارگر هر دو بطور نسبی تحصیلات پایینی دارند.

۵. سازمان بنگاه غیررسمی:

۵-۱. بنگاه غیررسمی اغلب با تعداد کارکنان محدود یا بدون کارگر است.

است و به همین دلیل آن را رمانتیک نیز خوانده اند. یعنی با این نظر تعداد زیادی از این بنگاه ها توانایی سپهیم شدن در رشد اقتصادی را نیز خواهند داشت و آن چه که مورد نیاز است برطرف نمودن مشکلاتی است که این بنگاه ها در حال حاضر با آن مواجه هستند. به محض رسمی شدن این بنگاه ها دسترسی مناسب به منابع مالی بیرونی، بازارهای خارجی و غیره باعث اثربخشی مثبت اقتصادی شده که این موضوع نه فقط برای بنگاه بلکه در مقیاس وسیعتر با مجموع بنگاه ها توسعه اقتصادی را به عنوان یک کل در پی خواهد داشت.

سیاست های مرتبط با این دیدگاه به صورت مستقیم مستلزم کاهش هزینه های ورود و عملیات اداره کردن بنگاه است. بدین ترتیب بنگاه های غیررسمی به سمت رسمی شدن پیش خواهند رفت که این خود بهره وری کل اقتصاد را موجب خواهد گردید.

دیدگاه خروج یا مک کینزی

استدلال دیدگاه خروج مبتنی بر این فرض است که بنگاه ها فقط هزینه های رسمی شدن را در نظر نمی گیرند. بلکه هزینه ها را با مزایا مقایسه می کنند. این دیدگاه به مطالعات تجربی انستیتو بین المللی مک کینزی مرتبط است. به همین دلیل آن را دیدگاه مک کینزی نیز می نامند. دیدگاه خروج به ارزیابی منفی تری از بنگاه های غیررسمی منتهی می شود برای بنگاه های غیررسمی سود رسمی شدن به اندازه لازم کافی نیست تا هزینه های رسمی شدن را جبران نماید.

Employees holding informal job, including home workers in informal economy, including in sub-contracting & supply chains or as paid domestic workers employed by households

این بدان معنی است که این مزیت ها برای بقای بنگاه ها به میزان کافی بهره ور نیستند. این بنگاه ها می توانند با گریز از پرداخت مالیات و سایر هزینه های اجتماعی و با جلوگیری از پیاده شدن قوانین و مقررات مرتبط با کیفیت محصولات و خدمات تولیدی و با طفره رفتن از مقرراتی که هدف آن ها کار با کیفیت برای کارکنان است. با بنگاه های رسمی رقابت کنند. حتی بدتر از این آنها می توانند مزیت رقابتی قابل توجه نسبت به بنگاه های رسمی پیدا کنند. برای ممانعت از ردیابی و کشف شدن، این بنگاه ها کوچک باقی می مانند و به موجب آن مزایای نهایی مقیاس اقتصادی و گستره فعالیت خود را منکر می شوند. براساس این دیدگاه، وجود بنگاه های غیررسمی اثر منفی بر روی رشد اقتصاد کلان دارند. اول به جهت آنکه مقیاس اقتصادی آنها کوچک و غیره بهره ور است و دلیل دوم آنکه آنها سهم بازار را از دست رقبا رسمی خود یعنی بزرگترها که بهره وری بیشتری دارند خارج می سازند.

La Porta and shelter 2008

علاوه بر آن به دلیل آنکه منابع مالی را از مسیر صحیح خود خارج می سازند، زیرساخت های عمومی را نیز تضعیف می کنند. Arias 2010

بدین ترتیب بجای تلاش برای رسمی نمودن بنگاه های غیررسمی، می بایست آنها را به اجبار محدود به خاتمه دادن به فعالیت های اقتصادی نمود تا فضا برای بنگاه های رسمی آماده شده و آنها بتوانند شرایط محیط کسب و کار خود را برای یک توسعه همه جانبه اقتصادی فراهم و یا پیشنهاد دهند.

۲-۵. بنگاه های غیررسمی به صورت یک موسسه قانونی جداگانه ثبت نشده اند که بتوان آن را از مالک بنگاه تمیز داد.

۳-۵. این بنگاه ها بطور نسبی مقررات دولتی را چندان مورد توجه قرار نمی دهند .

نشانه دیگری که باید به آن توجه داشت این است که برای دولت ها واقعاً ورود به مذاکره و گفتگو با بنگاه های غیررسمی دشوار است. این مطلب قضاوت در مورد علل واقعی و اصلی غیررسمی شدن بنگاه ها را پیچیده کرده و بدین ترتیب برنامه ریزی و تعریف استراتژی های صحیح امکان پذیر نخواهد بود.

تعریف مشخصه ها

این نشانه گذاری وسیع ، تصویری از یک بنگاه غیررسمی را ارائه می نماید. اما برای تعریف دقیق یک بنگاه غیررسمی به سختی می توان آن را بکار گرفت. در اکثر مطالعات بنگاه های غیررسمی ، تعریف براساس یک یا چند مشخصه از سازمان یک بنگاه غیررسمی صورت پذیرفته است. برای مثال براساس گزارش به روز شده اشتغال در بخش غیررسمی سازمان بین المللی کار (ILO2011)، بنگاه ها می بایست غیررسمی تعریف شوند در صورتی که دارای دو شرایط زیر باشند:

دارای شخصیت حقوقی نمی باشند. { بنگاه زمانی دارای شخصیت حقوقی نیست که به عنوان یک واحد قانونی مستقل از کسی که آن را مالک است تشکیل نشده و براین اساس هیچ حساب مشخصی را در سیستم بانکی به لحاظ حقوقی دارا نمی باشد.

آنها ثبت نشده و یا کوچک هستند. { یعنی تحت شکل های مختلف قوانین ملی کشورها ثبت نشده اند}

غیر رسمیت به عنوان واژه ای هم خانواده برای اندازه بنگاه

نشانه دیگر برای شناسایی غیررسمی بودن بنگاه اندازه آن است. اندازه بنگاه می تواند در تحقیقات به سادگی مورد اندازه گیری واقع شود و سپس روندهای آن با سایر ابعاد غیررسمی بودن ارتباط داده شود. برای مثال (De Mel 2013) ارتباط بین اندازه بنگاه و انواع ثبت بنگاه ها را در سری لانکا مورد مطالعه قرار داد.

گرفتن گواهینامه فعالیت از شهرداری ها

گرفتن گواهینامه از بخش های فرعی ادارات

ثبت در وزارت کار برای برخورداری از صندوق توسعه کارفرمایان

و صندوق اعتماد کارفرمایان

ثبت برای مالیات بر ارزش افزوده

این نتایج احتمالاً مطرح می سازد که اندازه بنگاه یک شاخص معتبر و در دسترس برای غیررسمی بودن است. به استفاده از اندازه بنگاه به عنوان یک شاخص برای نشان دادن غیررسمی بودن انتقاداتی نیز وارد شده است. در صورتی که اندازه بنگاه تنها معیار قابل بکارگیری باشد، بنگاه های غیررسمی فقط کوچکترین بنگاه ها در یک اقتصاد خواهند بود و اگر چه اندازه بنگاه قویاً با سایر زمینه های غیررسمی بودن در ارتباط است. این ارتباط هرگز کامل نخواهد بود، حتی اگر اکثر بنگاه های کوچک غیررسمی و اکثر بنگاه های بزرگ رسمی باشند، این موضوع نمی تواند شامل همه بنگاه ها فقط با لحاظ کردن اندازه بنگاه شود. برخی از بنگاه های کوچک با همان نحوه ای که بنگاه های رسمی ثبت شده اند، خود را شناسنامه دار می نمایند و بدین

ترتیب تحت مشخصه های آنها قرار می گیرند. در حالی که بعضی از بنگاه های متوسط می توانند دارای مشخصه های بنگاه های غیررسمی باشند. براین اساس با توجه به اینکه، اکثریت قابل توجهی از بنگاه های رسمی کوچک هستند {De kok, 2013} در نهایت، انتخاب اندازه بنگاه برای اطلاق غیررسمی بودن تا حدودی محدود کننده و اختیاری است. بدین جهت، اندازه بنگاه به تنهایی برای تعریف غیررسمی بودن بنگاه کفایت لازم را نخواهد داشت. (ILO 2012.P17)

سطوح مختلف غیررسمی بودن

در مباحث مربوطه در هر حال، بنگاه ها به رسمی یا غیررسمی تقسیم می شوند. بعد از آنکه بنگاه های غیررسمی در یک گروه جداگانه قرار گرفتند. یک صفت مشابه هم جنسی مشخص بین این بنگاه ها بوجود می آید و اگر چه این موضوع به صورت مشخص قابل صحبت است ولی باید تفاوت های متعدد دیگر را در بین این بنگاه ها نادیده نگرفت. در بسیاری زمینه ها، گروه بنگاه های غیررسمی ناهمبستگی و عدم تجانس زیادی را از خود به نمایش می گذارند (Grimm 2012) برای مثال، herenson 1998 و Maloney غیررسمی بودن بنگاه بوسیله گستره ای که این بنگاه ها تصمیم به مشارکت در نهادهای اجتماعی می گیرند تعریف و تعیین می شود. این بحث در بردارنده این نکته مهم است که رسمی بودن را می توان تداوم و تسلسل و نه دوگانگی و دو حالتی تعریف کرد که در این حالت درجه یا سطح رسمی بودن را باید در تعداد نهادهایی که بنگاه ها با آنها در ارتباط هستند مشخص نمود. به هر حال علیرغم طبقه بندی های متعددی که در این زمینه تعریف و مورد بحث واقع شده اند. دو گروه فرعی قابل تشخیص و استناد هستند: {Djankov 2002 -Ishen goma & Kappel 2006}

بنگاه های معیشتی؛ این بنگاه ها شامل: فروشندگان دوره گرد، کشاورزان معیشتی، و افرادی که در خانه خود کار می کنند می شود. این بنگاه ها نوعاً در بازارهای با حداقل محدودیت برای ورود فعالیت کرده و محصولات آنها شباهت زیادی با یکدیگر دارد که این خود منجر به رقابت شدید بین آنها می شود.

بنگاه های غیرمستند به لحاظ ثبت اداری

این بنگاه ها شامل تولیدکنندگان کوچک، ارائه کنندگان خدمات، توزیع کننده ها و مقاطعه کارها. در مقایسه با گروه بنگاه های معیشتی، این بنگاه ها از مزیت تفاوت در محصولات خود سود می برند و مالکان این بنگاه ها عموماً دارای سطوح بالاتری از مهارت و تحصیلات هستند.

همچنین این بنگاه ها از موهبت منابع نیز برخوردارند و در نتیجه به نظر میرسد که در صورت رسمی شدن توانایی رقابت موفقیت آمیز در اقتصاد رسمی را داشته باشند.

چرا اقتصاد غیررسمی به موضوع با اهمیت تبدیل شده است: نتایج

غیررسمی شدن اقتصاد

بنگاه های غیررسمی نقش مهمی را در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و اقتصادهای در حال ظهور بازی می کنند. و این فقط به جهت تعداد زیاد آنها نیست . بنگاه های غیررسمی نه تنها برای تعداد زیادی از افراد ایجاد اشتغال کرده اند بلکه محصولات و خدماتی را به بازار ارائه می نمایند که توسط اقتصاد رسمی فراهم نمی شود (Ishengoma & kappel 2006)

با این حال، تردیدی در مورد این که در کشورهای در حال توسعه باید اقتصاد غیر رسمی به نفع اقتصاد رسمی کاهش یابد وجود ندارد. انتقال بخش بزرگی از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی می تواند اثرات مثبتی در سطوح مختلف داشته باشد.



نیاز است که هدفش کاهش بنگاه های غیررسمی و یا افزایش تعداد و یا اندازه بنگاه های رسمی باشد. این مورد می تواند مشمول سیاست های تشویقی برای رسمی نمودن بنگاه های غیررسمی به رسمی توسط خودشان باشد، اما به هر حال سایر سیاست های قابل بکارگیری نیز وجود دارند.

پیشنهادهای مشاور

پیشنهادهای

این پیشنهاد با توجه به تجربه کشور هند با بزرگترین بخش اقتصاد غیررسمی ارایه شده است. بنابراین لازم است گام های آن به صورت جدی توسط شرکای اجتماعی برنامه ریزی و اجرا گردد:

۱. مطالعه ای در تاثیرگذاری پدیده جهانی شدن بر کشور و اقتصاد غیررسمی
۲. بررسی و تدوین استراتژی توسط کانون عالی کارفرمایی در سازماندهی کار شایسته در مهم ترین بخش های اقتصاد غیررسمی
- ۱-۲. کار کودک در اقتصاد غیررسمی
- ۲-۲. کار زنان در اقتصاد غیررسمی
- ۳-۲. اشتغال جوانان در اقتصاد غیررسمی
- ۴-۲. کار خانگی و مشاغل خانگی در اقتصاد غیررسمی
- ۵-۲. حقوق و شرایط کار و اقتصاد غیررسمی
- ۶-۲. حمایت های اجتماعی در اقتصاد غیررسمی
۳. سازماندهی روشهای مقابله با اقتصاد غیررسمی در سیاست گذاریهای دولتی
۴. برنامه ریزی اجرای توصیه نامه پایدارسازی بنگاه ها مصوبه سال ۲۰۰۸ سازمان بین المللی کار
۵. الگوبرداری از تجربه هند در سازماندهی بی سازمان ها

اول این که، بنگاه های رسمی تمایل به ارایه عملکرد بهتری در ارتباط با نرخ حیات بنگاه، نسبت به بنگاه های غیررسمی دارند از نظر اندازه و میزان رشد معمولاً بنگاه های غیررسمی به طور نسبی در یک موقعیت محروم و فقر (با حداقل توسعه یافتگی اقتصاد و زیرساخت های فیزیکی) فعالیت می کنند. روش های بکارگیری نیروی انسانی زیاد در فرآیندهای تولید و نبود ماشین آلات یا منسوخ بودن آنها و بکارگیری نیروی انسانی بدون مهارت و تحصیلات از مشخصه های بنگاه های غیر رسمی شناخته میشوند. در سطح کلان، افزایش در تعداد یا اندازه بنگاه های رسمی به سطوح بالاتر تولید ناخالص داخلی (GDP) و نرخ های رشد ترجمه می شود. این مطلب، نکته با اهمیت را خاطر نشان می سازد بدین مفهوم که در کشورهایی که بخش رسمی اقتصاد بزرگتر است، سطوح تولید ناخالص تولید به ازای هر واحد سرمایه گذاری بالاتر است (و این یک حقیقت مسلم است) {ha porta & shleife 2008}

دوم آنکه، کارکنان زیادی از این انتقال سود خواهند برد: کارکنان رسمی دریافت حقوق بالاتر نسبت به کارکنان غیررسمی را تجربه می کنند. شرایط کار در بخش رسمی اقتصاد نسبت به بخش غیررسمی بهتر بوده و بهتر محافظت می شود. در آخر، در صورتی که سهم زیادی از مردم قوانین را نادیده گرفته، به مقررات بی اعتنا بوده و مالیات پرداخت ننمایند، این موضوع می تواند اثر منفی بر روی رفتار شهروندان نسبت به نهادهای عمومی داشته باشد. انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی می تواند رفتار عمومی نسبت به دولت را نیز بهبود بخشد، که در مقابل اثر مثبت بر روی تمایل به رعایت قوانین و مقررات خواهد گذارد. (De Mel 2013)

برای این موضوع مصادیق تجربه شده ای را ارایه نموده است. بدین ترتیب بحث های جدی در حمایت از بکارگیری سیاست های طراحی شده مناسب برای فزونی بخشی انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی وجود دارد. با رعایت احترام به تمامی بنگاه ها، این اعتقاد وجود دارد که سیاست هایی مورد

ضمیمه ۱۰: نتیجه گیری پیشنهادی گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی



نتیجه گیری پیشنهادی گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی

الف - ساختار سند

۱ - کنفرانس بین المللی کار باید سندی تدوین نماید که در آن چارچوب عمل برای تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی مشخص شده باشد.

۲ - سند باید به شکل یک توصیه نامه تنظیم شود.

ب. مفاد سند

مقدمه

۳- در مقدمه سند پیشنهادی باید موارد ذیل مورد توجه قرار گیرد:

الف - بیانیه فیلادلفیا مصوب سال ۱۹۴۴، اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب سال ۱۹۴۸، بیانیه سازمان بین المللی کار در زمینه اصول و حقوق بنیادین در کار و پیگیری آن مصوب ۱۹۹۸، و بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه مصوب سال ۲۰۰۸؛

ب - استانداردهای بین المللی کار مربوطه، به ویژه مقاله نامه های بنیادین، از جمله مقاله نامه شماره ۲۹ کار اجباری مصوب ۱۹۳۰، مقاله نامه شماره ۸۷ مربوط به آزادی انجمن ها و حمایت از حق تشکل مصوب سال ۱۹۴۸، مقاله نامه شماره ۹۸ حق تشکل و مذاکرات دسته جمعی مصوب سال ۱۹۴۹، مقاله نامه شماره ۱۰۰ مربوط به اجرت مساوی مصوب ۱۹۵۷، مقاله نامه ۱۱۱ تبعیض در اشتغال و حرفه مصوب سال ۱۹۵۸، مقاله نامه شماره ۱۳۸ درخصوص

حداقل سن مصوب ۱۹۷۳، مقاوله نامه ۱۸۲ در زمینه بدترین شکل های کار کودک مصوب ۱۹۹۹ و نیز توصیه نامه شماره ۲۰۲ مربوط به کف حمایت های اجتماعی مصوب

۲۰۱۲، مقاوله نامه شماره ۱۲۲ مربوط به سیاست های اشتغال مصوب ۱۹۶۴ که یکی از مقاوله نامه های حاکمیتی محسوب می شود، و نیز اسناد مربوط در سازمان ملل.

پ - توصیه نامه شماره ۱۸۹ در زمینه اشتغال زایی در بنگاه های کوچک و متوسط مصوب ۱۹۹۸، و قطعنامه و نتیجه گیری نود و ششمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۰۷ مربوط به حمایت از بنگاه های اقتصادی پایدار؛

ت - اینکه رشد موارد وقوع اقتصاد غیر رسمی در همه جنبه های آن، یک چالش عمده برای حقوق کارگران از جمله اصول و حقوق بنیادین در کار، حمایت های اجتماعی و شرایط کار شایسته، توسعه فراگیر و حاکمیت قانون به شمار می رود و تاثیر منفی بر توسعه بنگاه های اقتصادی پایدار، درآمدهای دولت، میدان عمل حکومت، به خصوص با عنایت به سیاست های اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و ساختاری، سلامت نهادها و رقابت عادلانه در بازارهای ملی و بین المللی برجای می گذارد؛

ث - این که اغلب مردم نه به انتخاب خود بلکه در نتیجه فقدان فرصت های اقتصاد رسمی و در نبود دیگر ابزارهای معیشتی به اقتصاد غیر رسمی روی می آورند؛

ج - اینکه برخی واحدهای اقتصادی با انگیزه قانون گریزی در قالب اقتصاد غیر رسمی فعالیت می کنند؛

چ - اینکه غیر رسمی گرایی دلایل متعددی دارد از جمله مسائل حاکمیتی و ساختاری، و اینکه سیاست های عمومی می تواند روند گذار به اقتصاد رسمی را در بافت گفتگوی اجتماعی سرعت بخشد،

ح - اینکه کمبود کار شایسته، انکار حقوق کار، فقدان فرصت های کافی اشتغال کیفی، حمایت های اجتماعی محدود، و برسمیت نشناختن گفتگوی اجتماعی بیشتر در قالب اقتصاد غیر رسمی دیده می شود و یکی از اهداف رسمی شدن، ترویج کار شایسته برای همه است؛

خ - اینکه زنان، جوانان، مهاجران، کارگران سالمند، اقوام بومی و عشیره ای، تهیدستان روستایی و خانواده آنان، افراد مبتلا به ایدز، معلولان و سایر اقشار آسیب پذیر به طور خاص مستعد جدی ترین کمبودهای کار شایسته در اقتصاد غیر رسمی هستند،

د - اینکه ارزیابی درست از اقتصاد غیر رسمی در هر کشور به طراحی راهبردهای مناسب تر روند گذار کمک می کند؛

ذ - این که درآمد پایین اغلب یکی از ویژگی های اقتصاد غیر رسمی است؛ و

ر - اینکه اگر گذار به اقتصاد رسمی تسهیل شود، برخی کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیررسمی می توانند پتانسیل کارآفرینی

بالایی داشته باشند و خلاقیت، پویایی، بهره وری، ظرفیت های مهارتی و نوآوری خود را به طور کامل توسعه دهند.

۴ - در مقدمه سند پیشنهادی باید لزوم انجام اقدامات فوری و مناسب کشورهای عضو برای فراهم آوردن امکان گذار کارگران و واحدهای اقتصادی از اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی، همراه با شناخت رسمی تنوع بسیار اقتصاد غیر رسمی و شرایط متفاوت ملی به رسمیت شناخته شود.

۱ - حیطه اختیارات سند

۵ - در سند پیشنهادی باید مشخص شود که سند در مورد همه کارگران و واحدهای اقتصادی، شامل بنگاه های اقتصادی، کارآفرینان و خانواده ها در اقتصاد غیر رسمی قابل اجرا است.

۶ - در سند پیشنهادی باید ذکر شود که:

الف - اصطلاح "اقتصاد غیر رسمی" به همه فعالیتهای اقتصادی کارگران و واحدهای اقتصادی اطلاق می شود که در طبق قانون یا در عمل، زیر پوشش ترتیبات رسمی قرار ندارند یا فاقد پوشش کافی هستند؛ و

ب - کار غیر رسمی می تواند در همه بخش های اقتصادی اعم از عرصه های دولتی و خصوصی انجام شود.

۷ - در سند پیشنهادی باید اشاره شود که اصطلاح "اقتصاد غیر رسمی" شامل فعالیت های غیرقانونی نمی شود.

۸ - سند پیشنهادی باید واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی را پوشش دهد، از جمله:

الف - واحدهایی که نیروی کار اجرتی را استخدام می نمایند؛

ب - واحدهایی با مالکیت خویش فرمایان که به تنهایی یا با کمک اعضای مزدبگیر خانواده یا اعضای با دستمزد کمتر کار می کنند؛ و

پ - تعاونی ها و واحدهای اقتصاد اجتماعی و همبستگی.

۹ - در سند پیشنهادی باید به اشتغال غیررسمی شامل موارد زیر اشاره شود:

الف - کارگران خویش فرما در اقتصاد غیر رسمی؛

ب - کارفرمایانی که در بنگاه های بخش غیر رسمی خود اشتغال دارند؛

پ - کمک کارگران خانواده، صرف نظر از نوع بنگاه اقتصادی؛

ت - اعضای تعاونی ها و واحدهای اقتصاد اجتماعی و همبستگی؛

ث - کارکنان دارای مشاغل غیر رسمی در یا برای بنگاه های رسمی یا در یا برای واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی، (از جمله در زنجیره های عرضه و پیمانکاری فرعی) یا به عنوان کارگران مزد بگیر خانگی که توسط خانواده ها مشغول به کار می شوند؛ و

ج - کارگران فعال در قالب روابط استخدامی غیر رسمی یا تنظیم نشده.

۱۰ - در سند پیشنهادی باید اهمیت زمین و اموال در صیانت از فرصت های کارگران و واحدهای اقتصادی برای امنیت درآمد در گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی به رسمیت شناخته شود.

۱۱ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که، با اجرای مفاد بندهای ۵ و ۱۰ فوق الذکر، و با عنایت به گوناگونی اقتصاد غیر رسمی در کشورهای عضو، سازمان صلاحیت دار باید همان گونه که در این توصیه نامه آمده



از جمله مقامات مالیاتی، موسسات تامین اجتماعی، ادارات بازرسی کار، مقامات گمرکی، ادارات مهاجرت و خدمات استخدامی، طبق شرایط ملی بهبود یابد.

۱۶ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء باید در تدوین و اجرای چارچوب سیاست یکپارچه موارد زیر را مد نظر قرار دهند:

الف - راهبردهای رشد فراگیر و ایجاد مشاغل کیفی در اقتصاد رسمی بر پایه کار شایسته؛

ب - محیط قانونی و نظارتی؛

پ - محیط کسب و کار و سرمایه گذاری؛

ت - رعایت، ترویج و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار؛

ث - تشکل و نمایندگی کارفرمایان و کارگران برای ترویج گفتگوی اجتماعی؛

ج - حمایت از برابری و رفع تبعیض؛

چ - کارآفرینی، برای مثال ایجاد کسب و کارهای نوپا و نیز حمایت از بنگاه های خرد، کوچک و متوسط در اقتصاد رسمی، و دیگر اشکال مدل های کسب و کار و واحدهای اقتصادی نظیر تعاونی ها و دیگر مراکز اقتصاد اجتماعی و همبستگی؛

ح - دسترسی به آموزش، یادگیری مادام العمر و توسعه مهارت ها؛

خ - دسترسی به اعتبارات و تامین مالی؛

د - دسترسی به خدمات بازرگانی؛

ذ - دسترسی به بازارها؛

ر - دسترسی به زیر ساخت ها و فن آوری؛

ز - برقراری کف حمایت های اجتماعی در صورت فقدان آن، و افزایش پوشش تامین اجتماعی از طریق بسط حمایت های اجتماعی؛

ژ - راهبردهای توسعه محلی روستایی و شهری شامل دسترسی قانونی به فضای عمومی و منابع طبیعی برای معیشت پایدار؛

س - نظارت بر بهداشت و ایمنی شغلی؛

ش - بازرسی کار موثر و کارآمد؛

ص - امنیت درآمد شامل طراحی دقیق حداقل دستمزدها؛

ض - دسترسی به عدالت و دادگستری؛ و

ط - ساز و کارهای همکاری بین المللی.

۱۷ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء باید شرایط لازم محیط مناسب برای بنگاه های پایدار را ارتقاء بخشند و تصمیمات و نتیجه گیری های مربوط به حمایت از بنگاه های پایدار مصوب نود و ششمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۰۷ را در تدوین و اجرای چارچوب سیاست یکپارچه سیاستی مد نظر قرار دهند.

۱۸ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که سیاست ها و برنامه های ملی باید موارد زیر را مورد توجه قرار دهند:

الف - در صورت اقتضا، کاهش موانع گذار به رسمی شدن از جمله

است، ماهیت و میزان اقتصاد غیر رسمی و روابط آن با اقتصاد رسمی را شناسایی نماید. این مهم باید از طریق ساز و کار های سه جانبه با مشارکت کامل سازمان های کارفرمایی و کارگری حائز اکثریت نمایندگی صورت پذیرد که باید مطابق با شیوه ملی، نمایندگانی با رتبه سازمان های نماینده عضو محور کارگری و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی را شامل شود.

۲ - اهداف و اصول کلی

۱۲ - سند پیشنهادی باید اعضاء را با در نظر گرفتن شرایط و قوانین ملی آنها در زمینه های زیر راهنمایی کند:

الف - تسهیل روند گذار کارگران و واحدهای اقتصادی از اقتصاد غیر رسمی به رسمی ضمن احترام به حقوق بنیادین و ضمانت فرصت هایی برای امنیت درآمد، معیشت و کارآفرینی کارگران؛

ب - حمایت از ایجاد، حفظ و پایداری مشاغل شایسته در اقتصاد رسمی و انسجام اقتصاد کلان، اشتغال، حمایت های اجتماعی و دیگر سیاست های اجتماعی؛ و

پ - جلوگیری از غیر رسمی شدن مشاغل اقتصاد رسمی.

۱۳ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که در طراحی راهبردهای منسجم و یکپارچه جهت تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی، اعضاء باید اصول زیر را مد نظر قرار دهند:

الف - تفاوت انگیزه ها، ویژگی ها و شرایط کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی، نیازهای متفاوت آنان به حمایت و ضرورت استفاده از رویکردهای مختص هر یک از این ویژگی های متنوع؛

ب - نیاز به اقدامات مؤثر برای حمایت از گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی و مجازات و جلوگیری از فرار عمدی از اقتصاد رسمی با نیت گریز از مالیات، یا عدم اجرای قوانین و مقررات اجتماعی و کار؛

پ - این حقیقت که راهبردهای گوناگون برای پیشبرد گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی و مختص بافت و اولویت های هر کشور وجود دارد؛

ت - نیاز به رویکرد متوازن متشکل از انگیزه ها و اقدامات انطباق با قوانین؛ و

ث - تحقق کار شایسته برای همه از طریق رعایت اصول و حقوق بنیادین در کار، در طبق قانون و در عمل.

۳ - چارچوب های قانونی و سیاستی

۱۴ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء قوانین و مقررات ملی یا دیگر اقدامات را به منظور اطمینان از پوشش و حمایت مناسب از همه مقوله های کارگری و واحدهای اقتصادی تدوین، بازبینی و اجرا نمایند.

۱۵ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء باید اطمینان حاصل نمایند که راهبردهای توسعه ملی یا برنامه های ملی در صورت اقتضا، شامل چارچوب سیاست یکپارچه ای باشند که در آن نقش دولت در سطوح مختلف برای تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی مد نظر قرار می گیرد. در این راستا، اعضا باید تلاش نمایند هماهنگی در سطوح محلی و ملی از طریق افزایش همکاری بین مراجع و سازمان های مربوط

موانع مربوط به ثبت، مالیات بندی و انطباق با قوانین و مقررات؛

ب - ایجاد انگیزه ها، شناسایی و ارتقای مزیت هایی که گذار به رسمی شدن در پی دارد شامل دسترسی بهتر به خدمات کسب و کار، تامین مالی، زیرساخت ها، بازارها، فن آوری، برنامه های آموزش و مهارتی، و حقوق مربوط به اموال و دارایی؛

پ - توجه خاص به تساوی جنسیتی به منظور حمایت از فرصت های برابر برای زنان و مردان؛

ت - توجه خاص به زنان، جوانان، مهاجران، سالمندان، اقوام بومی و عشیره ای، مبتلایان به ایدز، معلولان، (کارگران خانگی و کشاورزان خودکفا) به دلیل آسیب پذیری خاص این گروه ها به جدی ترین کمبودهای کار شایسته در اقتصاد غیر رسمی؛

ث - حفظ و گسترش پتانسیل کارآفرینی، خلاقیت، پویایی، ظرفیت های مهارتی و نوآوری کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی در خلال گذار به رسمی شدن؛

ج - رسیدگی به نیازها و سیاست های خاص بخشی؛ و

چ - شناخت رسمی اهمیت سیاست های عمومی استخدامی برای ترویج کار شایسته در اشتغال رسمی.

۴ - سیاست های اشتغال

۱۹ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضا باید به منظور افزایش اشتغال زایی مولد در اقتصاد رسمی، در راستای مقابله نامه شماره ۱۲۲ سیاست های اشتغال مصوب ۱۹۶۴، و متمم توصیه نامه شماره ۱۶۹ سیاست اشتغال مصوب ۱۹۸۴ و از طریق سیاست های بخشی و اقتصاد کلان اشتغال محور، بنگاه های پایدار، توسعه تعاونی ها، توسعه اشتغال پذیری و مهارت ها در مناطق روستایی و شهری، سیاست ملی اشتغال خود را تدوین و اجرا نمایند.

۵ - حقوق کار

۲۰ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضا باید برای تحقق کار شایسته و رعایت، ارتقاء و اجرای اصول و حقوق بنیادین در کار برای افراد شاغل در اقتصاد غیر رسمی اقداماتی انجام دهند، از جمله:

الف - آزادی انجمن ها و شناسایی واقعی حق مذاکرات دسته جمعی؛

ب - حذف همه شکل های کار اجباری یا الزام آور؛

پ - محو واقعی کار کودک؛ و

ت - منع تبعیض در ارتباط با اشتغال و حرفه.

۲۱ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضا باید برای اطمینان از ترویج و حمایت موثر از حقوق بشر همه فعالان اقتصاد غیر رسمی اقداماتی انجام دهند.

۲۲ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضا باید:

الف - برای رفع شرایط ناامن و ناسالم کاری که اغلب از ویژگی های اقتصاد غیر رسمی است، اقدام فوری به عمل آورند؛

ب - حمایت های بهداشت و ایمنی شغلی در اقتصاد غیر رسمی را ارتقاء و گسترش دهند؛ و

پ - پوشش بازرسی کار به همه کارگران و محیط های کار را توسعه دهند.

۲۳ - با عنایت به گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی، سند پیشنهادی باید عنوان نماید که اعضا باید:

الف - از طریق گذار به اقتصاد رسمی، در مقام قانون و در عمل و به شکل تدریجی، حمایت های مربوط به تامین اجتماعی، حمایت های دوران زایمان، شرایط کار شایسته و حداقل دستمزد را در صورت وجود چنین حمایت هایی برای همه کارگران اقتصاد غیر رسمی گسترش دهند؛

ب - از ارائه و دسترسی به کودک یاری کیفی و ارزان و دیگر خدمات مراقبت و نگهداری بمنظور ارتقاء تساوی جنسیتی در فرصتهای کارآفرینی و اشتغال و امکان گذار از اقتصاد غیررسمی به رسمی حمایت نمایند؛

پ - در ایجاد و تداوم کف حمایت های اجتماعی ملی در نظام تامین اجتماعی خود و تسهیل روند گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی، به نیازها و شرایط فعالان اقتصاد غیر رسمی و خانواده های آنان توجه خاص مبذول دارند؛ و

ت - با توجه به تسهیل گذار به رسمی شدن، پوشش بیمه های اجتماعی برای فعالان اقتصاد غیر رسمی را به صورت تدریجی گسترش دهند و در صورت لزوم، رویه های اداری، مزایای حقوقی و حق بیمه های مورد نظر را با در نظر گرفتن ظرفیت مشارکتی خود تدوین نمایند.

۲۴ - در زمینه کار اعلام نشده که نوعی اقتصاد غیر رسمی است و واحد های اقتصادی به عمد از پرداخت مالیات، قوانین و مقررات اجتماعی و کار احتراز می کنند، با در نظر گرفتن چارچوب قوانین جاری مقررات فوق الذکر (از ... تا...) می تواند غیرمرتبط باشد. در اینگونه موارد، اقدامات زیر مناسب تر تشخیص داده می شود: حذف موانع و ایجاد انگیزه های مناسب در نظامهای مالیاتی و مزایای حقوقی، اجرای بهتر قانون و اعمال مجازات ها.

۶ - انگیزه ها، رعایت و اجرای قوانین

۲۵ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضا باید:

الف - ساز و کارهای مناسب را به کار بندند یا ساز و کارهای موجود را با در نظر گرفتن قوانین و مقررات ملی، ضمن اطمینان از رعایت و اجرای روابط اشتغال رسمی بازبینی کنند به نحوی که گذار از اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی تسهیل شود؛

ب - اقدامات و انگیزه های مناسب مرتبط با گذار واقعی به اقتصاد رسمی را به مورد اجرا گذارند؛

پ - اقداماتی را با استفاده از سیستم های مناسب و کافی بازرسی، اطلاع رسانی، راهنمایی گروه های اجرایی، شامل نحوه بررسی شرایط کار در اقتصاد غیررسمی، ظرفیت سازی برای فعالان ذی ربط، ایجاد انگیزه منوط بر رعایت قوانین، و کمک به رعایت قوانین و مقررات مربوط، انجام دهند؛

ت - اقداماتی را برای پیش بینی رویه های کارآمد و قابل دسترسی طرح شکایت و درخواست تجدید نظر انجام دهند؛ و



صورت اقتضاء، راهنمایی و حمایت سازمان بین المللی کار را نیز مد نظر قرار دهند؛ و

ب - میزان پیشرفت به سوی رسمی شدن را پایش و نظارت کنند.

۹ - اجرا و پیگیری

۳۱ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء باید به نحو شایسته و ضمن مشورت با سازمان های کارفرمایی و کارگری حائز اکثریت نمایندگی، مفاد و مقررات سند را به مورد اجرا گذارند. در روند مشورتی و مطابق با شیوه ملی باید نمایندگانی با رتبه سازمان های نماینده عضو محور کارگری و واحدهای اقتصادی از اقتصاد غیر رسمی، با استفاده از یکی از ابزار های زیر یا ترکیبی از آنها حضور داشته باشند:

الف - قوانین و مقررات ملی؛

ب - موافقتنامه های گروهی؛

پ - سیاست ها و برنامه ها؛

ت - هماهنگی موثر بین سازمان های دولتی و دیگر دست اندرکاران؛

ث - ظرفیت سازی سازمانی و بسیج منابع؛ و

ج - دیگر اقدامات منطبق بر قوانین و روش های ملی.

۳۲ - درسندپیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء باید به نحو مقتضی وبصورت منظم، ضمن مشورت با سازمانهای کارفرمایی و کارگری حائز اکثریت نمایندگی، موضوع کارایی سیاست ها و اقدامات برای تسهیل رسمی شدن رابرسی ومرورنمایند. درروند مشورت بایدمطابق با شیوه ملی، باید نمایندگانی با رتبه سازمان های نماینده عضو محور کارگری و واحدهای اقتصادی از اقتصاد غیر رسمی، حضور داشته باشند.

۳۳ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء در تدوین، توسعه، اجراوبررسی دوره ای اقدامات تسهیلی برای گذار به رسمی شدن، باید اسنادسازمان بین المللی کارو سازمان ملل درزمینه اقتصاد غیر رسمی را که فهرست آن در پیوست سند پیشنهادی آمده است، مد نظر قرار دهند.هیچیک ازموارد مندرج درسندپیشنهادی نباید به عنوان کاستن ازحمایت های اعطایی به فعالان اقتصاد غیر رسمی که در دیگر اسناد سازمان بین المللی کار پیش بینی شده است، تعبیر و تفسیر شود.

۳۴ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که:

الف - هیأت مدیره دفتر بین المللی کار می تواند پیوست سند را اصلاح نماید؛ و

ب - پیوست اصلاح شده و مورد تایید هیات مدیره باید جایگزین پیوست قبلی و برای اعضای سازمان بین المللی کار ارسال شود.

پیوست :

اسناد سازمان بین المللی کار و سازمان ملل در ارتباط با تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی که باید مورد توجه قرار گیرد، به ویژه:

مقاله نامه شماره ۲۹ کار اجباری مصوب ۱۹۳۰؛

مقاله نامه شماره ۸۱ بازرسی کار مصوب ۱۹۴۷؛

ث - به منظور تسهیل گذار به اقتصاد رسمی و اطمینان از اینکه تحریم های اداری، حقوقی و کیفری پیش بینی شده در قوانین ملی برای عدم رعایت قانون به طور کافی و مؤکد به اجرا در می آید، به خصوص برای افرادی که با نیت فرار مالیاتی و نادیده گرفتن قوانین اجتماعی از اقتصاد رسمی گریزان هستند، اقدامات اصلاحی شایسته وپیشگیرانه بعمل آورند.

۷ - نقش سازمان های کارفرمایی و کارگری

۲۶ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که:

الف - سازمان های کارفرمایی و کارگری باید در صورت اقتضاء موضوع عضویت کارگران و واحدهای اقتصاد غیر رسمی در اینگونه سازمان ها و توسعه خدمات برای آنها را مد نظر قرار دهند؛ و

ب - فعالان اقتصاد غیر رسمی باید از آزادی انجمن ها و حق مذاکرات دسته جمعی، از جمله حق تشکیل نهاد، منوط به رعایت قوانین سازمان مربوط، عضویت در تشکل ها، فدراسیون ها و کنفدراسیون ها به انتخاب خود برخوردار باشند.

۲۷ - در سند پیشنهادی باید:

الف - عنوان شودکه سازمان های کارفرمایی وکارگری نقش مهم و فعالی در تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی ایفا می نمایند؛ و

ب - بر اهمیت تلاش کشورهای عضو جهت ایجاد محیط مناسب برای کارفرمایان و کارگران به نحوی که بتوانند حق تشکل و مذاکرات دسته جمعی خود را اعمال نموده و در گفتگوی اجتماعی گذار از اقتصاد غیر رسمی به اقتصاد رسمی مشارکت نمایند، تاکید شود.

۲۸ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء در طراحی، اجرا و ارزیابی سیاست ها و برنامه های مربوط به اقتصاد غیر رسمی، شامل اقداماتی برای رسمی شدن، باید با سازمان های کارفرمایی و کارگری حائز اکثریت نمایندگی شور و مشورت نمایند و از مشارکت فعال آنان حمایت کنند. مطابق با شیوه های ملی، در این روند باید نمایندگانی با رتبه سازمان های نماینده عضو محور از جمعیت کارگری و از واحدهای اقتصاد غیر رسمی حضور داشته باشند.

۲۹ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که دفتر بین المللی کار می تواند در صورت در خواست از آن، کمک های لازم را برای تقویت ظرفیت سازمان های کارفرمایی و کارگری حائز نمایندگی، و در صورت وجود تشکل های نمایندگی فعالان اقتصاد غیر رسمی به آنها نیز ارائه نماید، و به کارگران و واحدهای اقتصادی در اقتصاد غیر رسمی با عنایت به موضوع تسهیل گذار به فضای رسمی یاری دهد.

۸ - گردآوری اطلاعات و پایش

۳۰ - در سند پیشنهادی باید عنوان شود که اعضاء باید ضمن مشورت با شرکای اجتماعی، به طور منظم:

الف - در صورت امکان و اقتضاء، آمار به تفکیک جنس، سن، محل کار و سایر ویژگی های خاص اجتماعی اقتصادی در مورد حد و اندازه و ترکیب اقتصاد غیر رسمی را گرد آوری، تجزیه و تحلیل و منتشر نمایند و در



مقاله نامه شماره ۸۷ در خصوص آزادی انجمن ها و حمایت از حق تشکل مصوب ۱۹۴۸؛

اصلاحیه مقاله نامه شماره ۹۷ مربوط به مهاجرت برای اشتغال مصوب ۱۹۴۹؛

مقاله نامه شماره ۹۸ در زمینه حق تشکل و مذاکرات دسته جمعی مصوب ۱۹۴۹؛

مقاله نامه شماره ۱۰۰ مربوط بتساوی اجرت کارگران مصوب ۱۹۵۱؛

مقاله نامه شماره ۱۰۲ در خصوص استانداردهای حداقلی تامین اجتماعی مصوب ۱۹۵۲؛

مقاله نامه شماره ۱۰۵ در مورد محو کار اجباری مصوب ۱۹۵۷؛

مقاله نامه شماره ۱۱۱ در خصوص تبعیض در اشتغال و حرفه مصوب ۱۹۵۸؛

مقاله نامه شماره ۱۲۲ در مورد سیاست های اشتغال مصوب ۱۹۶۴؛

مقاله نامه شماره ۱۲۹ در مورد بازرسی کار در بخش کشاورزی مصوب ۱۹۶۹؛

مقاله نامه شماره ۱۳۱ و توصیه نامه شماره ۱۳۵ در خصوص تعیین حداقل دستمزد مصوب ۱۹۷۰؛

مقاله نامه شماره ۱۳۸ حداقل سن مصوب ۱۹۷۳؛

مقاله نامه شماره ۱۴۱ در مورد سازمان های کارگری روستایی مصوب ۱۹۷۵؛

متمم مقاله نامه شماره ۱۴۳ در خصوص کارگران مهاجر مصوب ۱۹۷۵؛

مقاله نامه شماره ۱۴۴ (استانداردهای بین المللی کار) در مورد مشورت سه جانبه مصوب ۱۹۷۶؛

مقاله نامه شماره ۱۵۴ در مورد مذاکرات دسته جمعی مصوب ۱۹۸۱؛

مقاله نامه شماره ۱۵۵ در مورد بهداشت و ایمنی شغلی مصوب ۱۹۸۱؛

مقاله نامه شماره ۱۵۶ در مورد کارگران با مسئولیت های خانوادگی مصوب ۱۹۸۱؛

مقاله نامه شماره ۱۵۹ در مورد توانبخشی و اشتغال معلولان مصوب ۱۹۸۳؛

مقاله نامه شماره ۱۶۹ در مورد مردم بومی و عشیره ای مصوب ۱۹۸۹؛

مقاله نامه شماره ۱۷۷ در مورد کار در منزل مصوب ۱۹۹۶؛

توصیه نامه شماره ۱۸۹ در مورد اشتغال زایی در بنگاه های اقتصادی کوچک و متوسط مصوب ۱۹۹۸؛

مقاله نامه ۱۸۲ در مورد بدترین اشکال کار کودک مصوب ۱۹۹۹؛

مقاله نامه شماره ۱۸۳ در مورد حمایت های دوران بارداری مصوب ۲۰۰۰؛

مقاله نامه شماره ۱۸۴ و توصیه نامه ۱۹۲ در مورد بهداشت و ایمنی در بخش کشاورزی مصوب ۲۰۰۱؛

توصیه نامه شماره ۱۹۳ در مورد ترویج تعاونی ها مصوب سال ۲۰۰۲؛

توصیه نامه شماره ۱۹۵ در مورد توسعه منابع انسانی مصوب ۲۰۰۴؛

مقاله نامه شماره ۱۸۷ در مورد چارچوب حمایتی از بهداشت و ایمنی شغلی مصوب ۲۰۰۶؛

توصیه نامه شماره ۱۹۸ در مورد روابط استخدامی مصوب ۲۰۰۶؛

توصیه نامه شماره ۲۰۰ در مورد بیماری ایدز مصوب ۲۰۱۰؛

مقاله نامه شماره ۱۸۹ و توصیه نامه شماره ۲۰۱ در مورد کارگران خانگی مصوب ۲۰۱۱؛

توصیه نامه شماره ۲۰۲ در مورد کف حمایت های اجتماعی مصوب ۲۰۱۲؛

اعلامیه جهانی حقوق بشر مصوب ۱۹۴۸؛

میثاق بین المللی در مورد حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مصوب ۱۹۶۶؛

میثاق بین المللی در مورد حقوق مدنی و سیاسی مصوب ۱۹۶۶؛

مقاله نامه بین المللی حمایت از حقوق همه کارگران مهاجر و اعضای خانواده آنان مصوب ۱۹۹۰.

مصوبه برای درج در دستور کار اجلاس عادی بعدی کنفرانس با عنوان "تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی"

کنفرانس عمومی سازمان بین المللی کار، با تصویب گزارش کمیته تعیین شده برای بررسی پنجمین موضوع دستور کار، ضمن تایید پیشنهادات به عنوان نتیجه گیری های کلی برای درج در توصیه نامه مربوط به تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی با عنایت به مشورت های انجام شده با دولت ها، اعلام نمود که با توجه به موضوع تصویب یک توصیه نامه، باید موضوعی با عنوان "تسهیل گذار از اقتصاد غیر رسمی به رسمی" به عنوان دومین بحث در دستور کار اجلاس عادی بعدی لحاظ شود.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در یک نگاه

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، در عرصه داخلی با بسیاری از نهادهای 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 مشورتنی 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.

کمیته بحث مکرر درخصوص هدف استراتژیک اشتغال

در یکصد و سومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

۶ الی ۲۲ خرداد ۹۳، ژنو

تهیه کنندگان: فرزانه اطهری و کتابون سپهری

فهرست مطالب
تعاریف و مفاهیم
مقدمه
مبحث عمومی
گزارش نهایی
استراتژی‌ها و پیشنهادهایی برای اجرا در ایران
پیوست - مقاله نامه‌ها، توصیه نامه‌ها و قطع نامه‌های مرتبط با موضوع گزارش

تعاریف و مفاهیم

اشتغال – Employment

تعریف شاغل براساس اعلام سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD): شاغل به افراد بالای ۱۵ سال که طی هفته مرجع حداقل یک ساعت کار کرده باشد و همین طور افرادی که طی هفته مرجع کار نکرده‌اند اما شغل دارند ولی بطور موقت بیکارند، گفته می‌شود. کارکنان خانوادگی نیز شاغل محسوب می‌شوند.

تعریف شاغل طبق استاندارد سازمان بین‌المللی کار (ILO): شاغل شامل افرادی است که در دوره مرجع، حداقل یک ساعت مشغول به کار است. همچنین افرادی که بطور موقت کارشان را ترک کرده‌اند و افراد شاغل در کارهای خانوادگی نیز شاغل محسوب می‌شوند.

تعریف شاغل بر اساس استاندارد مرکز آمار اتحادیه اروپا (یوروستات): شاغل به افراد بالای ۱۵ سال گفته می‌شود که طی هفته مرجع حتی برای حداقل یک ساعت مشغول به کار هستند.

تعریف شاغل بر اساس اعلام مرکز آمار کشور: شاغل به تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر گفته می‌شود که در طول هفته مرجع حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی بطور موقت کارشان را ترک کرده باشند.

شاغلان بطور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیران و خود اشتغالان می‌شوند. ترک موقت کار در هفته مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی برای مزد و حقوق بگیران و تداوم کسب و کار برای خود اشتغالان، به عنوان اشتغال محسوب می‌شود.

اشتغال کامل

به این معنا است که همه عوامل تولید را به کار گرفته باشیم. در این شرایط اگر بخواهیم یک کالای اضافی تولید کنیم همیشه باید از کالای دیگری صرف نظر کنیم.

توسعه پایدار – Sustainable Development

امروزه بحث پیشرفت در کشورهای در حال توسعه و دستیابی به توسعه پایدار که همان افزایش سطح رفاه و بهبود مداوم وضعیت زندگی مردم

است به عنوان یکی از اصلی‌ترین چالش‌های پیش‌روی کشورها می‌باشد. هرچند که این مساله یک چالش جهانی است ولی روش دستیابی به آن با توجه به شرایط هر کشور متفاوت است. بنابراین هر کشور باید تلاش کند تا الگوی مناسب خود را بیابد.

توسعه پایدار، توسعه‌ای است که نیازهای زمان حال را فراهم می‌کند بدون این که توانایی نسل‌های آینده در تامین نیازهای را به مخاطره اندازد. این توسعه دارای سه جنبه اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی است. (کمیسیون جهانی محیط زیست و توسعه، ۱۹۸۷)

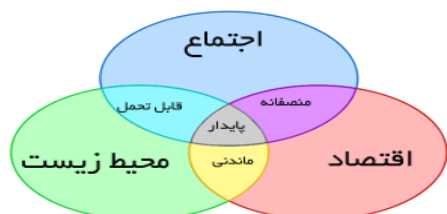
علاوه بر سه رکن اصلی توسعه پایدار شامل پایه‌های اقتصادی (Economical)، اجتماعی (Social) و محیط زیستی (Environmental)، بخش‌های مشترکی نیز بین این ابعاد وجود دارد.

هم‌پوشانی بین توسعه اجتماعی و اقتصادی محدوده‌ای است که در آن عبارت "منصفانه"، یا عادلانه (Equitable) نوشته شده بدین معنی که باید رابطه اقتصادی در اجتماع به روابطی منصفانه و عادلانه منجر شود.

در قسمت مشترک بین محیط زیست و اجتماع عبارت «قابل تحمل» (Bearable) است که یعنی انسان‌ها می‌باید روابط خود را با محیط زیست به گونه‌ای سامان دهند که قابل دوام باشد و به نابودی محیط زیست منجر نشود.

قسمت مشترک بین اقتصاد و محیط زیست نیز با عبارت «ماندنی»، مناسب رشد و ترقی (Viable) نشان داده شده به این مفهوم که رابطه اقتصاد با محیط زیست، ضمن این که امکانات باید امکانات رشد و ترقی را برای انسان فراهم کند، به گونه‌ای نباشد که از منابع طبیعی به صورت افراطی استفاده کند و به از بین رفتن آن‌ها منجر شود. استفاده از منابع تجدید پذیر مثل انرژی‌های خورشیدی و انرژی باد در زمره چنین توصیه‌ای قرار می‌گیرد.

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



بنگاه پایدار – Sustainable Enterprise

کسب و کار پایدار و یا کسب و کار سبز، بنگاهی است که حداقل تاثیر منفی بر محیط زیست جهانی و یا محلی، جامعه، محله، و یا اقتصاد را داشته باشد.

مقدمه

پیشینه و اهداف بحث

در اجلاس سال ۱۹۶۴ "سیاست اشتغال" در سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسید و در سال ۱۹۷۲ ایران به کنوانسیون شماره ۱۲۲ ناظر بر این سیاست پیوست.

"سیاست اشتغال" تصریح می‌کند که کشورهای عضو باید به منظور تقویت اشتغال کامل و مولد مبتنی بر انتخاب آزاد، سیاست فعالی را با مشارکت شرکای اجتماعی (دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران) تدوین و اجرا کنند.

هدف از تدوین "سیاست اشتغال" تأمین این موارد است:

- ایجاد کار برای همه افراد آماده به کار و جویای کار و حمایت اجتماعی مناسب در حفظ اشتغال
- ایجاد کار مولد و اولویت دادن به حمایت و رشد اقتصادی از طریق ایجاد بنگاه‌های پایدار.
- برقراری آزاد حق انتخاب شغل با استفاده از مهارت‌ها و بدون محدودیت نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب و عقاید سیاسی، با دسترسی به فرصت‌های برابر برای توسعه مهارت‌ها و آموزش کیفی.

از زمان تدوین "سیاست اشتغال" تا کنون، همواره در برهه‌های مختلف زمانی براساس شرایط مقطعی حاکمیر جامعه جهانی، این سیاست مورد توجه و ارزیابی مجدد قرار گرفته است. از آن جمله:

در سال ۲۰۰۸ میلادی طی اجلاس نود و هفتم در پی تصویب "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه" مقرر شد که چهار هدف راهبردی سازمان بین‌المللی کار، "اشتغال"، حمایت اجتماعی، گفتگوی اجتماعی و حقوق کار، هر ۷ سال یکبار در سطح جهان مورد بررسی و ارزیابی قرار گیرند.

در سال ۲۰۰۹ میلادی بدنبال بروز بحران در اقتصاد جهانی و پی‌آمدهای آن بر بازار کار و سیاست‌های اجتماعی، دو روز از هفته دوم نود و هشتمین کنفرانس بین‌المللی کار به اجلاس "بحران جهانی کار و اشتغال" اختصاص یافت. در واقع اهمیت این موضوع تصمیم‌گیرندگان کنفرانس سالانه را بر آن داشت که جای بند از قبل مصوب شده و در دستور کار قرار گرفته "اشتغال و حمایت اجتماعی در قالب نوین دموگرافیک" را به بررسی بحران جهانی، تبعات آن بر بازار کار و ضرورت یافتن راهکارهای مواجهه با آن، بدهند.

جایگزینی کمیته‌ای در خصوص بحران مالی اقتصادی و تبعات ناشی از آن بر اشتغال و سیاست اجتماعی، در نود و هشتمین کنفرانس بین‌المللی کار، در جمع‌بندی به "میثاق جهانی کار" منجر شده که متمرکز بر راه‌حل‌هاست و سیاست‌گذاری متناسب با ویژگی‌ها، شرایط و اولویت‌های هر کشوری را در قالب یک بسته "سیاستی ملی" تأکید و ترویج می‌کند. این میثاق نقش واحدهای کوچک و متوسط را در اشتغال‌زایی به رسمیت شناخته و ایجاد محیط مناسب برای توسعه و گسترش آن‌ها را تشویق و

پایداری مبتنی بر سه پایه‌ی مردم، زمین، و منفعت است. کسب و کارهای پایدار با زنجیره تامین سعی در به تعادل رساندن هر سه این عوامل از طریق مفاهیم سه‌گانه توسعه اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی با استفاده از توسعه پایدار و توزیع پایدار دارند.

کار شایسته – Decent Work

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

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

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

- ❖ اصول و حقوق بنیادین کار
- ❖ برخورداری از فرصت‌های شغلی و درآمد
- ❖ حمایت و امنیت اجتماعی
- ❖ گفتگوهای اجتماعی و سه جانبه (تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و دولت)

این اهداف، تمامی کارگران زن و مرد، افراد حقوق‌بگیر و افرادی را در بر می‌گیرد که برای خود کار می‌کنند. سازمان بین‌المللی کار، تلاش می‌کند تا روش‌های مبتنی بر کار شایسته را به سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی (دولت‌ها) تعمیم دهد. کار شایسته، محور مرکزی تلاش‌ها برای از بین بردن فقر و وسیله‌ای برای پیشرفت برابر و پایدار است.

براساس تعریف سازمان بین‌المللی کار، کار شایسته شامل فرصت‌هایی برای دستیابی به مشاغل با درآمد کافی، محیط کار ایمن، حمایت اجتماعی از کارفرمایان، کارگران و خانواده‌های آنان، ایجاد چشم‌انداز روشن در افق پیشرفت شخصی (شغلی)، و امکان ایجاد ائتلاف‌های اجتماعی (اتحادیه‌ها و سندیکاها) است و دولت‌ها از طریق سیاست‌های صنعتی و اقتصادی کار شایسته خلق و به توسعه این فرصت‌ها کمک می‌کنند.



آن قرار گرفت، و از طرفی کار دبیرخانه و رویکردهای بازنگری و اصلاح در ارائه هر چه بهتر اهداف استراتژیک ارتقاء اشتغال را نیز تشکیل داد، به ترتیب ذیل قابل طبقه‌بندی است:

- تعهد بر ارتقاء و تقویت توان و ظرفیت بیشتر کشورها در ارائه کیفی‌تر آمار بازار کار
- رسمیت هر چه بیشتر "بنگاه‌های پایدار"، تشویق سرمایه‌گذاری و مشروعیت تغییر اشکال کار

بنابراین در اولین سری بررسی دوره‌ای از بحث‌های جاری ILO برای پیگیری "بیانیه اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه" در خلال کنفرانس نود و نهم، کار کمیته اساساً منتج به این دو بخش شد:

- ۱- شرح مقدماتی از تاریخچه چالش‌ها و روندها که به ملاحظات سیاست‌گذاری‌های مختلف مورد بحث در کمیته می‌پردازد.
- ۲- جمع‌بندی‌های عملی‌تر در مورد آنچه دولت‌ها، کارفرمایان، کارگران و دبیرخانه سازمان بین‌المللی کار باید در جهت تقویت تلاش‌ها برای ارتقاء اشتغال به انجام برسانند.

در این دوره از مباحث، کارفرمایان تلاش بسیار نمودند تا "بررسی دوره‌ای"، عملاً بر همان چارچوب "بیانیه عدالت اجتماعی" و پیگیری آن و ارائه اقدامات مؤثر در تحقق اهداف استراتژیک ارتقای اشتغال متمرکز باشد.

بدین ترتیب خروجی مدون این کمیته، ورودی دوره بعدی "هدف استراتژیک اشتغال" (که موضوع گزارش سال ۲۰۱۴ است) را تشکیل داد. در سال ۲۰۱۱ میلادی، در خلال یکصدمین کنفرانس بین‌المللی کار هدف استراتژیک حمایت اجتماعی (تأمین اجتماعی) در چارچوب "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه" بصورت بحث عمومی در دستور کار کنفرانس قرار داشت.

در سال ۲۰۱۲ میلادی "بحران اشتغال جوانان" از سه جنبه اساسی:

- بیکاری گسترده و مداوم جوانان در بسیاری از کشورها
- احتمال بیکاری جوانان ۳ برابر بیکاری بزرگسالان در جهان
- وجود بیش از ۷۵ میلیون نیروی جویای کار در سراسر جهان

بعنوان بحث عمومی، یکی از بندهای دستور کار یکصد و یکمین اجلاس سالانه سازمان بین‌المللی کار را به خود اختصاص داد.

در سال ۲۰۱۳ میلادی در چارچوب پیگیری "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی‌سازی عادلانه" بحث دوره‌ای هدف استراتژیک "گفتگوی اجتماعی" بعنوان مبحثی عمومی یکی از بندهای غیرثابت دستور کار کنفرانس یکصد و دوم بود.

همچنین بحث اشتغال و حمایت اجتماعی در قالب نوین دموگرافیک (جمعیتی) که در سال ۲۰۰۹ میلادی به دلیل اولویت بخشیدن به بحث "اشتغال جوانان" از دستور کار حذف شده بود، بصورت بحث عمومی در برنامه کار کنفرانس قرار گرفت.

ترغیب می‌نماید. ضرورت پرهیز از راه‌حل‌های "حمایت‌گرایی" پیام جدی این میثاق است. بدین معنی که این میثاق رویکرد واقع‌بینانه‌ای نسبت به شرایط کنونی داشته و سازمان بین‌المللی کار را متعهد و ملزم می‌سازد تا کار آتی و فوری خود را در همکاری با کشورهای عضو در قالب سه جانبه‌گرایی، در تدوین استراتژی‌ها و تعریف اقداماتی در جهت خروج و رهایی از بحران جهانی دامن‌گیر، در بازارهای کار متمرکز سازد.

در سال ۲۰۱۰ میلادی بحث عمومی در خصوص "هدف استراتژیک اشتغال" در قالب بحث‌های جاری و تناوبی برای پیگیری "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه"، بعنوان یکی از بندهای غیرثابت در دستور کار کنفرانس نود و نهم قرار داشت.

در راستای این بند، دفتر سازمان بین‌المللی کار، گزارش جامعی مشتمل بر ۸ فصل بشرح زیر، برای ارائه به نمایندگان کشورهای شرکت‌کننده در کنفرانس آماده نمود:

۱. عدالت اجتماعی برای جهانی‌سازی عادلانه
۲. روند و چالش‌های اشتغال
۳. سیاست‌هایی برای ارتقاء اشتغال کامل و مولد
۴. بنگاه‌های پایدار و ایجاد اشتغال
۵. مهارت‌ها برای قابلیت اشتغال و بهره‌وری
۶. تجارت، بازارهای کار و مالی بین‌المللی
۷. کار در اشتغال غیررسمی و سیاست‌هایی برای تسهیل اشتغال غیر رسمی به اشتغال رسمی
۸. ملاحظات نهایی و راه‌های ممکن پیش‌رو

موارد فوق‌الذکر با برخورداری از چهار مؤلفه زیر شکل می‌گیرد:

- ۱- استانداردهای بین‌المللی کار
 - ۲- یک چارچوب سیاستی ارائه شده توسط هیات مدیره با عنوان "دستور کار اشتغال جهانی"
 - ۳- فرایندهای کنترل و بازنگری در کنفرانس و هیات مدیره
 - ۴- اشاعه و اشتراک دانش، مشاوره سیاستی و همکاری فنی
- با تأکید بر این نکته، که سازمان بین‌المللی کار با کشورهای عضو در جهت تدوین سیاست‌های اشتغال در سطح ملی همکاری و هماهنگی خواهد نمود. بدیهی است که این مهم در قالب تعهد به "میثاق جهانی کار" عملی می‌گردد.
- نکات عمده بررسی سال ۲۰۱۰، که نهایتاً در چارچوب کاری "کمیته اشتغال و سیاست اجتماعی"^۲ هیات مدیره سازمان در نشست‌های آتی

* سازمان بین‌المللی کار برای بازنگری سیاست اشتغال دو مکانیزم دارد :

یکی "سیستم نظارتی" برای بررسی کلی پیرامون اشتغال و دیگری "کمیته اشتغال و سیاست های اجتماعی هیات مدیره" که عمده مسئولیت کنترل کار سیاستی سازمان را در مقوله اشتغال برعهده دارد .

بدین ترتیب سازمان بین‌المللی کار در یکصد و سومین نشست خود از ۲۸ ماه می تا ۱۲ ماه ژوئن سال جاری میلادی بر ضرورت دستیابی به یک قالب سیاستی اشتغال جامع تأکید داشته و با این رویکرد که ایجاد اشتغال فقط یک موضوع دوره‌ای نبوده بلکه چالشی است عمیقاً ساختاری که همواره در مرکز توجه بوده و در اهداف توسعه‌ای پس از سال ۲۰۱۵ نیز که آغاز فصل نوینی از برنامه‌ریزی جهانی است، جای ویژه‌ای را به خود اختصاص می‌دهد، ششمین بند از دستور کار غیر ثابت خود را در قالب بحثی عمومی و نه برای تدوین استاندارد، بلکه به بحث دوره‌ای و مکرر "هدف استراتژیک اشتغال" تخصیص داده است. که اساساً موضوع گزارش حاضر را در بر می‌گیرد.

گزارش کار کمیته هدف راهبردی اشتغال

اولین نشست کمیته بحث متناوب درباره اشتغال که توسط کنفرانس برپا شده است، در ۲۸ مه ۲۰۱۴ صورت گرفت. این کمیته اساساً شامل ۱۸۸ عضو است (۹۰ نفر از دولت، ۴۰ عضو کارفرما و ۵۸ عضو کارگر).

رئیس: آقای Marhijn Visser (عضو دولت، هلند)

معاونین: آقای Alberto Echavarría Saldarriaga (عضو کارفرما، کلمبیا) و خانم Helen KELLY (عضو کارگر، نیوزلند)

گزارشگر: آقای Siphon Ndebele (عضو دولت، آفریقای جنوبی)

برای کار این کمیته، پیش از شروع کار، گزارش شماره ۶ تحت عنوان سیاست‌های اشتغال برای بازبایی و توسعه پایدار، توسط سازمان بین‌المللی کار برای یک بحث کلی درباره ردیف ششم دستور کار کنفرانس آماده شده است: یک بحث متناوب درباره هدف راهبردی اشتغال.

معرفی

✓ در بیانیه افتتاحیه، رئیس کمیته، موضوع کار کمیته را بیان کرد. این یک فرصت منحصر بفرد برای نشان دادن تعهد جمعی برای پرکردن چالش‌های اشتغال است، برای تبادیل بهترین رویکردهای کشورهای مختلف و همچنین برای راهنمایی سازمان بین‌المللی کار درباره اولویت‌های کار در آینده است.

✓ نماینده دبیرکل سازمان (خانم ساندرا پولسکی، جانشین دبیرکل برای خط‌مشی‌گذاری) اشاره کرد که موضوعات بحث درباره چهار هدف راهبردی کلیدی سازمان (اشتغال، حقوق بنیادین، حمایت اجتماعی و گفت‌وگوی اجتماعی) توسط بیانیه سال ۲۰۰۸ ILO درباره عدالت اجتماعی برای جهانی‌سازی منصفانه، به عنوان دستور کار معمول کنفرانس معرفی شده است. هدف، ایجاد فرصت برای ارزیابی پیشرفت و چالش‌ها و همچنین ارائه راهنمایی دوره‌ای درباره روش‌های عملی برای هرکدام از چهار هدف راهبردی است. اولین بحث مکرر درباره اشتغال در سال ۲۰۱۰ برگزار شد. این دومین بحث در سال ۲۰۱۴، فرصتی برای مرور اعمال انجام شده در کشورهای عضو و در سازمان از سال ۲۰۱۰ تاکنون فراهم آورده است و راه‌های پیشرفت را در نظر می‌گیرد. اشتغال، اولویت مهم ILO است

و اصلاحات صورت گرفته توسط مدیرکل جدید، توجه خاصی به توانایی سازمان در حمایت از اجزاء تشکیل‌دهنده در این حوزه را داشته است.

✓ جانشین دبیرکل (خانم آریتا برار آواد، مدیر بخش خط‌مشی اشتغال، گزارش سازمان را ارائه کرد. وی تجزیه و تحلیل سازمان از عمده‌ترین چالش‌های اشتغال، اشتغال ناقص، غیررسمی هستند و سایر شاخص‌های مؤثر بر کشورها در زمینه‌های مختلف را به طور خلاصه بیان کرد. تأثیر بحران جهانی و رکود اقتصادی، یک شکاف عمده اشتغال است. خط‌مشی پاسخگوی این بحران از انگیزه‌های اقتصادی به تثبیت مالی تغییر یافته است، اما در حال حاضر با نیاز به شکستن چرخه نادرست تقاضای جمعی پایین، سرمایه‌گذاری کم، مصرف کم، رشد پایین و نتایج ضعیف اشتغال، به ویژه بی‌کاری تسلیم‌ناشدنی جوانان و افزایش بی‌کاری درازمدت و فقر کاری همسو شده است. بیانیه رهبران سن‌پترزبورگ G20 در سال ۲۰۱۳، اهمیت تقویت رشد و اشتغال‌زایی به عنوان یک اولویت برتر در بین خط‌مشی‌های مختلط را مورد تأکید قرار داده است. به علاوه، گرایش‌های ساختاری متعددی مؤثر بر بازار کار هستند و آن را به موازات فرصت‌ها و چالش‌های جدید شکل داده‌اند. این عوامل تغییر شامل:

- یک جغرافیای جدید رشد با سهم بیشتری از GDP جهانی توسط کشورهای در حال توسعه؛
- یک زمینه وابسته به جمعیت‌شناختی جدید (رشد جمعیت، پیرشدن و نسبت وابستگی در حال افزایش)؛
- ازدیاد جوانان؛
- شهری‌سازی و مهاجرت؛
- انتقال به توسعه پایدار زیست‌محیطی؛
- افزایش نابرابری درآمدی؛
- نابرابری جنسیتی مداوم؛
- و افزایش عدم تناسب مهارت‌ها.

وی همچنین به کار سازمان در طول سال‌های ۲۰۱۰-۱۳ و نتایج به دست آمده به دنبال نتیجه‌گیری‌های اولین بحث مکرر درباره اشتغال، اشاره کرد.

بیانیه افتتاحیه

✓ نایب رئیس گروه کارگر یادآور شد که نتیجه‌گیری‌های بحث مکرر ILC در سال ۲۰۱۰ درباره اشتغال، به موازات معاهده‌های جهانی کار، یک چارچوب وسیع برای توجه به تأثیر بحران مالی و تسریع بهبود فراهم آورده است- برانگیختن تقاضا، قرار دادن اشتغال در مرکز خط‌مشی‌های اقتصاد کلان، هماهنگی خط‌مشی، هم به صورت ملی و هم بین‌المللی و احترام به حقوق کارگران و استانداردهای بین‌المللی کار. هنوز برخی از دولت‌ها از خط‌مشی‌های ریاضت استفاده می‌کنند که منجر به افزایش بی‌کاری و اشتغال ناقص، بی‌کاری جوانان و بی‌کاری بلندمدت، وقفه در دستمزدهای بخش دولتی، حقوق بازنشستگی و خدمات دولتی، حمله به



مبحث عمومی

برای شروع بحث، مستندی با عنوان گزارش ۶- سیاست‌های اشتغال برای رونق و توسعه پایدار توسط سازمان تهیه شد و در اختیار اعضا قرار گرفت. در این مستند علاوه بر تعاریف و توضیحاتی برای درک مشترک از موضوع، ۳ نکته‌ی کلیدی مطرح شد که پایه و مبنای مباحثات جلسات قرار گرفت و گزارش نهایی بر اساس همین مباحث شکل گرفت. این نکات عبارتند از:

نکته ۱: درک مشترک از چالش‌های موجود اشتغال و محرک‌های اصلی تغییر

(الف) پالش‌های اصلی اشتغال در مال ماضی در نقاط مختلف جهان کدامند و رویه‌ها و دلایل اساسی بی‌کاری و کم‌کاری، غیررسمی، امنیت شغلی، دستمزدها و فقر کاری چیست؟

نکته ۲. مرور کارهای سازمان و اعضای آن برای ترویج اشتغال، از جمله ادامه نتایج ILC در سال ۲۰۱۰ در رابطه با بحث مکرر درباره اشتغال

(الف) نتایج مربوط به اشتغال و کار شایسته گزینه‌های سیاسی مختلف اقتصاد کلان، برپایه نتیجه‌گیری‌های ILC در سال ۲۰۱۰ و با توجه به زمینه‌های مختلف اتفاد این گزینه‌ها چیست؟

(ب) چه کارهایی انجام و چه سیاست‌هایی اتفاد شده است تا منجر به افزایش سرمایه‌گذاری و تزییر سافتاری؛ شرکت‌های پایدارتر و اشتغال سازنده و شایسته شود؟

(پ) کدام سیاست‌های بازار کار در توجه به نابرابری، اشتغال شایسته و فراگیری گروه‌های ممرم موفق‌ترند؟

(ت) چه اعمالی انجام شده و چه ساز و کارهای هماهنگی سیاسی در سطح ملی و بین‌المللی برای بهبود دست‌آوردهای اشتغال اتفاد شده است؟

چگونه می‌توانیم فراگیری اهداف اشتغال را در دستور کار توسعه پایدار پس از ۲۰۱۵، افزایش دهیم؟

(ث) چه کارهایی توسط سازمان برای حمایت از مؤسسان در موزه‌های بالا انجام شده است و چه نتایجی داشته است؟

نکته ۳: راه کارهای زمینه‌های در حال تحول داخلی و خارجی برای کار سازمان درباره اشتغال

(الف) عناصر اصلی یک پارچوب جامع برای ایجاد اشتغال شایسته که برای دوره بعدی مؤثر و مرتبط باشد، کدامند؟

(ب) چه درس‌هایی درباره ارتباط متقابل چهار هدف راهبردی ILO در رابطه با ارتقاء اشتغال یاد گرفته‌ایم؟

پذیرش مصوبه پیش‌نویس

✓ مصوبه پیش‌نویس توسط معاون رئیس معرفی شد و با استقبال مورد پذیرش قرار گرفت.

اصل این گزارش در آدرس زیر قابل دسترس است:

حفاظت کارگران و برانداختن توافق‌نامه‌های جمعی، همچنین تضعیف قدرت خرید کارگران می‌شود.

سطح بالای فعلی بی‌کاری به دلیل فقدان تقاضای جمعی جهانی است که خودناشی از مدت طولانی کاهش سهم دستمزد به دلیل قطع رشد دستمزد ها، وقفه در حفاظت اجتماعی و خدمات دولتی، افزایش کار مشروط و سال‌های متمادی کاهش مالیات‌دهی، گریز و طفره از مالیات‌دهی است. وی به موفقیت کشورهایی اشاره کرد که موارد زیر را پذیرفته‌اند:

- خط‌مشی‌های موافق اقتصاد کلان؛
- سرمایه‌گذاری دولتی و
- خط‌مشی‌های اجتماعی که نابرابری را کاهش داده و معامله جمعی و حفاظت اجتماعی را ارتقاء داده است.

یک چارچوب خط‌مشی جامع برای اشتغال بهره‌ور کامل، کار شایسته و آزادانه انتخاب‌شده، همان‌گونه که در مقاله‌نامه خط‌مشی اشتغال، 1964 (No.122) بیان شده است، مورد نیاز است که براساس تحقیقات سازمان درباره خط‌مشی‌های اقتصاد کلان و صنعتی که هدف آنها ایجاد اشتغال است، و همچنین تحقیقات بیشتر درباره: تأثیر افزایش نابرابری بر اشتغال؛ هزینه‌های اجتماعی و اقتصادی عدم امنیت شغلی؛ افزایش اشتغال موقت؛ خط‌مشی‌های مشروط را محدود می‌کنند؛ و تأثیرات اجتماعی و اقتصادی بی‌کاری طولانی مدت و چگونگی برخورد با آن، است.

این چارچوب خط‌مشی جامع همچنین نیازمند همبستگی خط‌مشی در سطح ملی و جهانی است. یک ساز و کار بازبینی و مرور همتایان، که توسط بیانیه عدالت اجتماعی در سال ۲۰۰۸ تقاضا شده است، باید در ILO بنا نهاده شود.

✓ نائب رئیس گروه کارفرما بر اهمیت اندازه‌گیری تأثیر اعمال صورت‌گرفته در طول چهار سال گذشته تأکید داشت که ضرورت آن کسب نتیجه است. کارفرمایان، مسؤول اشتغال‌زایی هستند و به این دلیل، سند سازمان می‌بایست تأکید بیشتری بر نقش بنگاه‌ها در ایجاد اشتغال می‌کرد. او خاطرنشان ساخت که نتایج بحث مکرر باید مدنظر داشته باشند که بنگاه‌ها محرک اشتغال هستند. از نظر کارفرمایان، تصور آینده یک تصور خوش‌بینانه است. کار کمیته باید توجه به آنچه باشد که از سازمان خواسته شده است، آنچه که سازمان انجام داده است؛ کدام فعالیت‌ها مؤثر هستند و کدام نیستند؛ چه شکاف‌هایی هنوز وجود دارد؛ و چگونه بهبود حاصل می‌شود. دنیای امروز در حال تجربه کردن تغییرات در الگوهای تجارت، جریان‌های مالی، ساختارهای صنعتی، وجود منابع انسانی و مالی و نرخ رشد و غیره است. به این دلیل، تمرکز سازمان در طول سال‌های آینده باید بر شرکت‌های پایدار باشد که نزدیک به تصمیم ILC در سال ۲۰۰۷ درباره بنگاه‌های پایدار بوده است.

در نهایت، نائب رئیس کارفرما بیان کرد که ILO می‌بایست بزرگ‌ترین تسهیل‌کننده خط‌مشی‌های معتبر و رویکردهای ارتقاء اشتغال در بعد جهانی و در سطح ملی می‌باشد.

I. زمینه ها و چالش های بحران جهانی مشاغل

۱. هم اکنون جهان روند بهبودی و احیای ناهمگونی را تجربه می کند و بسیاری کشورها بحران شدید مشاغل را تجربه می کنند. حدود ۲۰۰ میلیون نفر در سطح جهان یا نزدیک به ۴۰ درصد زنان و مردان جوان بیکار هستند. کل تقاضای کار در جهان همچنان موجب نگرانی است. بیکاری بلند مدت، اشتغال غیراختیاری پاره وقت و موقت و عدم امنیت شغلی افزایش یافته است. رشد دستمزدها کند است و سهم نیروی کار از درآمد ملی در بسیاری کشورها نزول کرده است. بیکاری همچنان یک چالش عمده محسوب می شود. هرچند پیشرفت های بسیاری در زمینه کاهش فقر مفرط به دست آمده، اما روند این پیشرفت ها آهسته شده و یک سوم کارگران جهان همچنان فقیر هستند و اکثر آنان در اقتصاد غیررسمی اشتغال دارند. نابرابری جنسیتی در بازار کار تداوم دارد. گذار از مدرسه به محیط کار زمان بیشتری به طول می کشد و بیش از پیش نا امن شده است و بسیاری از جوانان از فرصت های بازار کار به دور مانده اند.

۲. علاوه بر کاستی های دوره ای، تغییرات ساختاری بلند مدت نیز در دنیای کار به وقوع می پیوندد. از جمله این تغییرات عبارتند از جهانی شدن و جغرافیای جدید رشد، تحولات فن آوری، چالش توسعه پایدار زیست محیطی، رشد نابرابری ها، عدم ارتباط بین رشد اقتصادی و اشتغال زایی شایسته و مولد و عدم تناسب مهارت ها با کار. در بافت جدید جمعیتی، جوامع چندین کشور به سرعت در حال سالمندی است در حالی که بسیاری دیگر از کشورها با چالش های قابل توجهی در تلاش برای بهره مندی از منافع بالقوه انبوه جمعیت جوان خود دست و پنجه نرم می کنند. انتظار می رود مهاجرت نیروی کار که مشکل جدیدی نیست، بیشتر افزایش یابد.

۳. باید قریب به ۶۰۰ میلیون شغل جدید در طول ده سال آینده ایجاد شود تا بیکاران زمان حال و ۴۰۰ میلیون ورودی مورد انتظار دیگر به بازارهای کار را جذب کند.

۴. با عنایت به این موضوع، سازمان بین المللی کار و نهادهای آن با عزم راسخ و از طریق راهبردهای رشد فعال و فراگیر مبتنی بر اشتغال و نیز شبکه های متوازن و هماهنگ سیاستی که به خوبی در سطوح جهانی و ملی تبیین شده اند، به استقبال چالش بهبود و توسعه پایدار می روند. سرمایه گذاری برای اشتغال کیفی به منظور احیای رشد و ارتقاء جوامع فراگیرتر در اقتصادهای توسعه یافته و نیز در حال توسعه امری حیاتی است. تدوین سیاست هایی که به ارتقاء کسب و کار قابل اطمینان و ایجاد مشاغل شایسته بیانجامد نیز بسیار ضروری است.

۵. دومین مبحث مکرر در خصوص هدف راهبردی اشتغال در جریان

کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۴ و در قالب پیگیری بیانیه سال ۲۰۰۸ سازمان بین المللی کار مربوط به عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه انجام شد و پیشرفت های حاصله در زمینه اجرای نتیجه گیری های سال ۲۰۱۰ پیرامون اولین مبحث مکرر اشتغال مورد بررسی قرار گرفت و نتایج به دست آمده از سوی سازمان خاطر نشان شد. اهمیت و ارتباط همیشگی نتیجه گیری های سال ۲۰۱۰ اولین مبحث مکرر در خصوص اشتغال و دیگر چارچوب های سیاست اشتغال سازمان بین المللی کار از جمله دستور کار جهانی اشتغال مصوب سال ۲۰۰۳، و پیمان جهانی اشتغال مصوب سال ۲۰۰۹ مورد تاکید مجدد قرار گرفت. اهمیت و ارتباط همیشگی توصیه نامه شماره ۲۰۲ کف حمایت های اجتماعی مصوب سال ۲۰۱۲، نتیجه گیری های مربوط به حمایت از بنگاه های اقتصادی پایدار مصوب سال ۲۰۰۷، مهارت ها برای بهره وری بیشتر، رشد اشتغال و توسعه مصوب سال ۲۰۰۸، بحران اشتغال جوانان: دعوت به اقدام مصوب سال ۲۰۱۲، اشتغال و حمایت های اجتماعی در بافت جدید جمعیتی مصوب سال ۲۰۱۳، و تحقق کار شایسته، مشاغل سبز و توسعه پایدار مصوب سال ۲۰۱۳ نیز خاطر نشان شد. در مبحث دوم همچنین راهنمای راهبردی زیر ارائه گردید.

II. اصول راهنما برای بهبود و توسعه پایدار اشتغال محور

۶. اشتغال کامل شایسته و مولد، با حق انتخاب آزاد یک هدف ضروری و قابل دستیابی است. برای تحقق این هدف، باید با امعان نظر به تنوع وضعیت کشورها و طیف گسترده چالش های اشتغال، اصول زیر به عنوان راهنمای اقدامات مورد توجه قرار گیرد:

(الف) اصول مندرج در متن استانداردهای مربوطه سازمان بین المللی کار، به ویژه مقوله نامه شماره ۱۲۲ و توصیه نامه شماره ۱۲۲ سیاست های اشتغال مصوب سال ۱۹۶۴، متمم توصیه نامه شماره ۱۶۹ سیاست های اشتغال مصوب سال ۱۹۸۴، و سایر استانداردهای حاکمیتی و نیز اصول و حقوق بنیادین در کار.

(ب) نیاز به بهره برداری کامل از ماهیت حمایتی جدایی ناپذیر، مرتبط و متقابل چهار هدف راهبردی سازمان شامل اشتغال، اصول و حقوق بنیادین در کار، حمایت های اجتماعی و گفتگوی اجتماعی.

(پ) ارتقای کمی و کیفی اشتغال از طریق ترکیب سیاست های یکپارچه اجتماعی، اقتصاد کلان و بازار کار.

(ت) تمامیت و انسجام بین سیاست ها و خدمات عمومی و بخش خصوصی در ترویج کار شایسته.

(ث) توازن مناسب بین سیاست ها و اقدامات عرضه و تقاضا محور، به ویژه در شرایط کنونی کساد تقاضا.

(ج) تحقق تساوی جنسیتی و تنوع پذیری.

(چ) نقش کلیدی گفتگوی اجتماعی و سه جانبه گرایی در تدوین، اجرا و پایش سیاست های اشتغال.



(ح) نقش کلیدی بخش خصوصی در ایجاد اشتغال ضمن اذعان به نقش مهم اشتغال بخش دولتی.

(خ) امتزاج رویکردهای جهانی با مداخلات هدفمند به منظور اصلاح معایب بازار کار گروه های خاص جمعیتی، به خصوص جوانان، و پرداختن به موضوعات نامنی اشتغال و نابرابری.

III. چارچوب جامع سیاست های اشتغال برای ارتقاء اشتغال کامل، شایسته، مولد با انتخاب آزاد

۷. هر یک از کشورهای عضو باید چارچوب جامع سیاست های اشتغال مبتنی بر مشاوره و همفکری سه جانبه را ترویج کنند که می تواند عناصر زیر را شامل شود:

(الف) سیاست های اقتصاد کلان اشتغال محور که از تقاضای کل، سرمایه گذاری مولد و تغییرات ساختاری، از بنگاه های اقتصادی پایدار، و از کسب و کار مطمئن حمایت و پشتیبانی کند و به موضوع نابرابری های فزاینده بپردازد.

(ب) سیاست های تجاری، صنعتی، مالیاتی زیرساختی و بخشی که از اشتغال حمایت کرده، بهره وری را ارتقاء بخشیده و روند تغییرات ساختاری را تسهیل کند.

(پ) سیاست های بنگاه ها به خصوص فضای مناسب برای بنگاه های پایدار مطابق با نتیجه گیری های کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۰۷ از جمله حمایت از بنگاه های خرد، کوچک و متوسط به عنوان موتور اشتغالزایی و ترویج کارآفرینی.

(ت) سیاست های آموزشی با تاکید بر سیاست های یادگیری مادام العمر و توسعه مهارت ها در پاسخ به نیازهای در حال تغییر و تحول بازار کار و فن آوری های نو، و گزینه های گسترده اشتغال شامل نظام های شناسایی رسمی مهارت ها.

(ث) سیاست ها و نهادهای بازار کار نظیر:

(۱) سیاست های مناسب دستمزد شامل حداقل دستمزدها؛

(۲) مذاکرات دسته جمعی؛

(۳) سیاست های فعال بازار کار؛

(۴) خدمات مؤثر اشتغال برای تسهیل کاریابی، توسعه شغلی و رفع عدم تطابق مهارت ها؛

(۵) اقدامات هدفمند برای افزایش مشارکت زنان و گروه های به حاشیه رانده شده در بازار کار، و ترویج کار شایسته و حمایت از گروه های محروم و آسیب پذیر؛

(۶) اقداماتی از جمله نقل و انتقالات نقدی مشروط، برنامه های اشتغال عمومی و ضمانت ها برای کمک به خانوارهای کم درآمد جهت رهایی از چنگال فقر و بهره مندی از اشتغال با انتخاب آزاد؛ و

(۷) مزایای بیکاری.

(ج) سیاست های مربوط به بیکاری بلند مدت.

(چ) سیاست های مهاجرت نیروی کار با عنایت به نیازهای بازار کار و

اطمینان از دسترسی مهاجران به کار شایسته.

(ح) روندهای سه جانبه برای ترویج انسجام سیاستی در جای جای سیاست های اقتصادی، اجتماعی، زیست محیطی و اشتغال.

(خ) ساز و کارهای مؤثر هماهنگی بین سازمانی.

(د) راهبردهای جامع فعال سازی به منظور تسهیل گذار از مدرسه به کار جوانان، برای نمونه طرح های تضمین دسترسی جوانان به آموزش و اشتغال مداوم مولد. در دعوت به اقدام سال ۲۰۱۲، چارچوب راهنمای اقدام چند جانبه پیش بینی شده است.

(ذ) سیاست های حمایت از گذار به اشتغال رسمی.

(ر) سیاست های مقابله با چالش پایداری زیست محیطی، و اطمینان از گذار منصفانه برای همه، مطابق با نتیجه گیری های کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۳ در زمینه تحقق کار شایسته، مشاغل سبز و توسعه پایدار.

(ز) سیاست هایی برای مهار مسائل اشتغال و حمایت های اجتماعی در بافت جدید جمعیتی مطابق با نتیجه گیری های کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۳ در زمینه اشتغال و حمایت های اجتماعی در بافت جدید جمعیتی.

(ز) سیستم های مناسب و روزآمد اطلاعات بازار کار.

(س) سیستم های کارآمدپایش و ارزیابی سیاستها و برنامه های اشتغال.

IV. سه جانبه گرایی و گفتگوی اجتماعی

۸. گفتگوی اجتماعی شامل مذاکرات دسته جمعی و سه جانبه گرایی می تواند نقش مهمی در تسهیل روند اجماع در زمینه سیاست های اشتغال و واکنش به تغییرات ساختاری تأثیرگذار بر بازار کار ایفا کند.

۹. مشارکت و همراهی مقتدرانه و سازنده شرکای اجتماعی برای طراحی، اجرا و پایش سیاست های کارآمد اشتغال ضروری است.

۱۰. گفتگوی اجتماعی فراگیر و همه جانبه در زمینه سیاست های اشتغال باید برای اطمینان از انسجام سیاست ها، با مشارکت تمامی وزارتخانه ها و نهادهای ذی ربط انجام شود.

۷. افزایش انسجام سیاستی و حمایت جهانی

۱۱. به منظور بهبود پایدار اقتصادی و بازار کار و حمایت از توسعه پایدار مبتنی بر اشتغال و شمول اجتماعی، انسجام، همکاری و هماهنگی سیاستی به میزان بسیار زیاد در سطوح جهانی، منطقه ای و ملی مورد نیاز است.

۱۲. اعضا باید از پیش بینی یک هدف مشخص در زمینه اشتغال کامل و مولد و کار شایسته در دستور کار توسعه پس از ۲۰۱۵ که هم اکنون در دست تدوین است، حمایت کنند.

۱۳. اعضا باید مشارکت های منطقه ای و اقدام برای ترویج اشتغال کامل، مولد و شایسته شامل همکاری های جنوب- جنوب برای تبادل تجارب و آموزه ها را هر چه بیشتر تقویت کنند.

۷.۱ اقدام سازمان بین‌المللی کار

۱۴. سازمان بین‌المللی کار باید در صورت تقاضای کشورهای عضو، در زمینه ترویج و اجرای چارچوب جامع سیاست‌های اشتغال طبق موارد پیش گفته، به آنها یاری دهد. سازمان بین‌المللی کار باید بر اساس نتایج به دست آمده، به گسترش و تقویت پیگیری نتایج سال ۲۰۱۰ مبحث مکرر در زمینه اشتغال ادامه دهد. فعالیتهای سازمان بین‌المللی کار در کلیه موارد باید هدفمند و قابل اندازه‌گیری باشد و به دقت ارزیابی شود. در زمینه‌های زیر (بندهای الف تا ه)، دفتر بین‌المللی کار باید:

الف. توسعه و کمک با کار و اقدام سیاست ملی

(الف) گسترش حوزه یکپارچه آسیب‌شناسی اشتغال در سطح کشور برای شمول سایر عرصه‌های سیاستی نظیر سیاست‌های دستمزدی، شرایط کار، بنگاه‌های پایدار، حمایت‌های اجتماعی، آزادی انجمن‌ها و مذاکرات دسته جمعی.

(ب) حمایت از توسعه سیستم‌های کارآمد پایش و ارزیابی میزان تأثیر توسعه و تدوین سیاست‌ها بر اشتغال.

(پ) انجام تجزیه و تحلیل‌های مبتنی بر شواهد در زمینه سیاست‌های منفرد و تعامل در زمینه عناصر سیاستی با توجه به نتایج آنها در کمیت و کیفیت اشتغال و رشد پایدار و توسعه همه جانبه.

(ت) توسعه و ارتقاء هر چه بیشتر پایگاه‌های اطلاعات سیاستی به منظور اطلاع‌رسانی و تجزیه و تحلیل سیاست‌های اشتغال.

(ث) تقویت ظرفیت نهادهای سازمان برای مشارکت در امر طراحی و اجرای سیاست‌های یکپارچه برای اشتغال و توسعه.

(ج) ظرفیت‌سازی و تقویت دولت‌ها برای تدوین و توسعه یک سیاست ملی جامع اشتغال و هماهنگی بین نهادهای دولتی.

(چ) حمایت از تقویت خدمات اشتغال و مدیریت نیروی کار.

(ح) ظرفیت‌سازی کمیسیون‌های سه جانبه اشتغال و شوراهای اقتصاد اجتماعی با عنایت به سیاست‌های اشتغال.

ب. سیاست‌های پیش از استخدام در اقتصاد کلان

(الف) توسعه هر چه بیشتر ابزارهای راهبری و سیاستی در زمینه سیاست‌های پیش از استخدامی اقتصاد کلان مطابق با بند ۷(الف).

(ب) تقویت کار تحلیلی سازمان بین‌المللی کار و چارچوب آن شامل موارد زیر:

(۱) سیاست‌های صنعتی و بخشی موجد دگرگونی‌های ساختاری مولد؛

(۲) بهترین شیوه‌ای که سیاست‌های اقتصاد کلان می‌تواند از گسترش بنگاه‌های پایدار حمایت کند؛

(۳) برقراری پیوند بین اشتغال و بهره‌وری در سطوح کلان، بخشی و خرد؛

(۴) بسیج منابع برای حمایت از سیاست‌های اشتغال محور.

(پ) تسهیل گفتگو در سطوح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی و ظرفیت‌سازی نهادهای سازمان بین‌المللی کار.

پ. بنگاه‌های پایدار

(الف) تأکید بر اجرای نتیجه‌گیری‌های سال ۲۰۰۷ در زمینه بنگاه‌های پایدار در فعالیتهای دفتر بین‌المللی کار؛

(ب) یکپارچه‌سازی امر ارتقاء محیطی مناسب برای بنگاه‌های پایدار در حوزه اولیتهای سازمان بین‌المللی کار و نیز فعالیتهای مرتبط سازمان بین‌المللی کار.

(پ) تقویت همکاری‌ها با سازمان OECD و دیگر سازمان‌های بین‌المللی ذی‌ربط در خصوص حمایت از بیانیه سه‌جانبه اصول مربوط به بنگاه‌های چند ملیتی و سیاست‌های اجتماعی و خط مشی‌های OECD برای بنگاه‌های چند ملیتی.

(ت) انجام تحقیقات و توسعه ابزاری برای پیوند بهره‌وری-اشتغال-دستمزد در سطح بنگاه.

ت. سیاست‌های مهارتی و اشتغال‌پذیری

(الف) ارتقای گفتگوی اجتماعی و به رسمیت شناختن نقشی که مذاکرات جمعی می‌تواند در ایجاد نظام‌های کارآمد آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای ایفا کند.

(ب) کمک به کشورها برای تدوین راهبردهای مهارتی در ارتباط با راهبردها و نیازهای بخشی، از جمله بنگاه‌های کوچک و متوسط.

(پ) تقویت فعالیتهای پژوهشی در زمینه عدم تطابق مهارت با حرفه و پیامدهای سیاستی.

(ت) بالا بردن میزان دانش و توسعه ابزارهای آینده پژوهی در زمینه نیازهای مهارتی آتی.

(ث) بالا بردن میزان دانش و ارائه مشاوره در زمینه نظام‌های کارآمد یادگیری مادام‌العمر و کارورزی کیفی.

(ج) پژوهش و مشاوره سیاستی در زمینه سیستم‌ها و مداخلات مؤثر در ارتباط با بهبود مهارت‌ها و بسط گزینه‌های اشتغال جوانان، زنان، کارگران سالمند، و اقشار آسیب‌پذیر و محروم جامعه.

ث. سیاست‌های صنعتی، بخشی، تجاری و سرمایه‌گذاری و گذار به توسعه پایدار

(الف) بالابردن میزان دانش و تجزیه و تحلیل بهترین شیوه‌ها در زمینه سیاست‌های صنعتی و راهبردهای بخشی که به اشتغال‌زایی کیفی، افزایش بهره‌وری، تنوع اقتصادی و تولید با ارزش‌تر و در نتیجه دستمزدهای بالاتر کمک می‌کند؛ ظرفیت‌سازی کشورهای عضو برای مقابله با این چالش‌ها.

(ب) تقویت ظرفیت نهادهای سازمان برای ارزیابی تأثیر سیاست‌های صنعتی و بخشی و نیز سیاست‌های تجاری و سرمایه‌گذاری بر اشتغال و تحولات ساختاری. در صورت اقتضاء، تسهیل گفتگوی سه جانبه.

(پ) توسعه هر چه بیشتر روش‌های سنجش و ارزیابی تأثیر سرمایه‌گذاری‌های بخشی، سیاست‌های تجاری و توسعه زیرساختی و ظرفیت‌سازی دولت‌ها و شرکای اجتماعی برای کاربرد هر چه بیشتر اینگونه ابزارها.

حمایت جهانی.

د. ترویج عمل یکپارچه و توسعه کارآفرینی

(الف) در راستای اصلاحات انجام شده توسط مدیر کل سازمان، تقویت ساز و کارهای هماهنگی داخلی برای اطمینان از حمایت‌های یکپارچه‌تر و میان رشته‌ای در سطوح کشوری و جهانی. ایجاد بستر مناسب برای رویکردی یکپارچه‌تر و هماهنگی بین دپارتمان‌های مختلف سازمان برای حمایت از اجرای چارچوب سیاستی جامع که ذکر آن رفت ضروری است.

(ب) ادامه تلاش‌های سازمان به منظور اطمینان از شمول اشتغال کامل و مولد و کار شایسته به عنوان هدف مشخص در دستور کار توسعه جهانی پس از ۲۰۱۵ و ارائه حمایت‌های همه جانبه از این روند از جمله از طریق شناسایی هدف‌های مناسب و شاخص‌ها.

(پ) تقویت همکاری‌های سازمان و حمایت از اجرای چارچوب جامع سیاست‌های اشتغال همانگونه که رؤس آن در این نتیجه‌گیری‌ها آمده است، و حمایت از مشارکت سازمان با فرآیند کار G20، شامل کار گروه اشتغال G20، و همکاری با شرکای جهانی و منطقه‌ای از جمله بانک جهانی، بانک‌های توسعه منطقه‌ای، سازمان جهانی تجارت، صندوق بین‌المللی پول، سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)، کنفرانس تجارت و توسعه سازمان ملل متحد (UNCTAD) و سازمان‌های اقتصادی منطقه ای ذی ربط همچون کمیسیون اقتصادی آمریکای لاتین و جزایر کارائیب (ECLAC). (ت) توسعه هر چه بیشتر راهبرد بسیج منابع برای گسترش همکاری‌های فنی در جهت حمایت از سیاست‌های اشتغال.



(ت) ظرفیت‌سازی مبتنی بر شواهد برای کاربرد مؤثر و مولد سرمایه‌گذاری اشتغال بر زیرساخت‌ها و برنامه‌های هدفمند اشتغال که می‌تواند طرح‌های تضمین اشتغال برای حمایت از قشر تهیدست، محروم و آسیب پذیر برای بهره‌مندی از اشتغال با انتخاب آزاد را شامل شود.

ج. اقدامات مرتبط با استانداردها

(الف) حمایت هر چه بیشتر از الحاق و اجرای واقعی مقاوله نامه شماره ۱۲۲ سیاست‌های اشتغال مصوب سال ۱۹۶۴ و توصیه نامه شماره ۱۲۲ مصوب ۱۹۶۴ در همین زمینه، متمم توصیه نامه شماره ۱۶۹ سیاست‌های اشتغال مصوب سال ۱۹۸۴، و دیگر استانداردهای بین‌المللی کار مرتبط.

(ب) تقویت ظرفیت نهادهای سازمان در زمینه استانداردهای بین‌المللی کار و اشتغال از طریق آموزش، پژوهش و نشر و انتشار سیاست‌ها.

ج. اشتغال جوانان

(الف) بسط و گسترش ابتکارات برای شناخت بهتر راه‌حل‌های اشتغال جوانان از جمله از طریق ارزیابی تاثیر و کارآیی بسته‌های سیاستی و کارآزمایی میدانی رویکردهای نوآورانه. توسعه دانش و ابزارهای سیاستی و نشر گسترده آن.

(ب) تداوم حمایت از کشورهای عضو برای اجرای اقدامات سیاستی پیش بینی شده در دعوت به اقدام سال ۲۰۱۲ در زمینه بحران اشتغال جوانان.

ح. بازنگری دقیق داوطلبانه سیاست‌های اشتغال

ارائه پیشنهادهایی برای بازنگری دقیق داوطلبانه سیاست‌های اشتغال با هدف ترویج تبادل دانش و یادگیری متقابل بهترین روش‌ها بین اعضای سازمان.

خ. توسعه دانش در زمینه موضوعات تازه و نوظهور

(الف) انجام تحقیقات سیاست محور در زمینه موضوعات تازه و نوظهوری که دنیای کار را شکل می‌دهد و روش‌هایی که بازارهای کار و بنگاه‌ها می‌توانند اتخاذ کنند، همچون:

- بیکاری ساختاری یا بلندمدت و سیاست‌هایی برای مقابله با این چالش.
- گذار جمعیتی براساس نتیجه‌گیریهای کنفرانس بین‌المللی کار ۲۰۱۳ در زمینه پیامدهای اشتغال و حمایت‌های اجتماعی بافت جدید جمعیتی.
- تغییرات فن‌آوری و پیامدهای آن برای اشتغال، شرایط کار و مهارت‌ها.
- تقسیم‌بندی بازار کار.
- نابرابری و پیامدهای آن برای رشد اقتصادی و اشتغال.
- سیاست‌ها و روش‌های استفاده از زمین و تاثیر آنها بر بهره‌وری و اشتغال در مناطق روستایی.

• خود اشتغالی.

- تاثیر قراردادهای گوناگون استخدامی بر کمیت و کیفیت اشتغال.
- تلاش برای تبیین و درک بهتر مفهوم ناامنی شغلی و پیامدهای اجتماعی و اقتصادی آن.

(ب) انتشار گسترده دانش تولید شده از طریق برنامه‌های کارآمد توسعه عمومی، ابتکارات ظرفیت‌سازی برای نهادهای سازمان بین‌المللی کار و



استراتژی‌ها و پیشنهادهایی برای اجرا در ایران

استراتژی‌هایی برای پیاده‌سازی هدف استراتژیک اشتغال

با توجه به مطالب و موارد تبادل شده در نشست‌های مختلف و جمع‌بندی نکاتی که دغدغه و چالش‌های بحث دستیابی به هدف استراتژیک اشتغال با رویکرد کار شایسته، بهره‌ور، مولد و کامل برای همه شرکای اجتماعی است، به نظر می‌رسد که اجرا، استقرار و پایداری این سیستم‌ها با بهره‌گیری از روش‌های قبلی بدون هیچ‌گونه نوآوری یا مشارکت شرکای اجتماعی، امکان‌پذیر نخواهد بود. برای موفقیت این کار باید دارای سیاست‌گذاری کلی و یکپارچه در سطوح مختلف باشیم. بدین منظور لازم است که استراتژی‌هایی در زمینه‌های مختلف برای دستیابی به اهداف آن تدوین شود.

این استراتژی‌ها می‌توانند در زمینه‌های مختلفی از قبیل موارد زیر باشند:

استراتژی‌ها

۱. توانمندسازی محیط کسب و کار برای توسعه کارآفرینی و کسب و کار
۲. طراحی یک مجموعه برنامه‌های آگاه‌سازی و حساس‌سازی و تقویت فرهنگ کار
۳. اطمینان از کامل بودن و یک‌پارچگی نظم‌های و قوانین مورد نیاز برای دستیابی به اهداف طرح
۴. اطمینان از پایداری تامین مالی، اقتصادی و پولی حمایت‌ها
۵. طرح پژوهشی روی مقاله‌نامه و قطع‌نامه‌های موجود سازمان بین‌المللی کار و تدوین راهکارهایی برای پیاده‌سازی موارد مرتبط با موضوع اشتغال در تعامل با ILO
۶. آسان‌سازی کارآفرینی به وسیله تامین سرمایه، بهبود کیفیت آموزش و مهارت‌ها و کاهش بوروکراسی اداری و سایر ابزار لازم
۷. اضافه کردن سرفصل‌های آموزش‌های کارآفرینی در دروس مدرسه
۸. ترویج سه‌جانبه‌گرایی و گفت‌وگوهای اجتماعی

پیشنهادهایی برای پیاده‌سازی سیاست‌های اشتغال برای ارتقاء اشتغال کامل، شایسته، مولد با انتخاب آزاد

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

۱. تشکیل سافت‌ار اجرایی سه جانبه شامل شورای سیاست‌گذاری و زیرکمیته‌های تخصصی با اولویت‌های انتقابی از مسایل مرتبط با موضوع اشتغال
۲. تدوین برنامه‌های کشوری کار شایسته (DWCPs) و مشارکت در تدوین برنامه استراتژیک پیاده‌سازی آن
۳. بررسی قوانین و فطمش‌های موجود در دستیابی به اشتغال و بنگاه پایدار و تهیه پیش‌نویس سیاست‌های مورد نیاز جهت توسعه پایدار
۴. تدوین برنامه‌های گزارش از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی
۵. تدوین راهبردهای آموزشی و مهارتی در تطابق با مشاغل
۶. انجام پژوهش و توسعه دانش در زمینه موضوعات تازه و نوظهور و با تاکید بر مشاغل آینده
۷. تدوین راهکارهای تقویت بخش خصوصی و توسعه کارآفرینی

پیوست - مقاله‌نامه‌ها، توصیه‌نامه‌ها و قطع‌نامه‌های مرتبط با موضوع گزارش

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

۱. مقاله‌نامه‌های مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار

- ✓ مقاله‌نامه آزادی انجمن و حمایت از حق سازماندهی، ۱۹۴۸ (شماره ۸۷)
- ✓ مقاله‌نامه حق سازماندهی و چانه‌زنی دست جمعی، ۱۹۴۹ (شماره ۹۸)
- ✓ مقاله‌نامه کار اجباری، ۱۹۳۰ (شماره ۲۹)
- ✓ مقاله‌نامه منع کار اجباری، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۵)
- ✓ مقاله‌نامه پاداش برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰)
- ✓ مقاله‌نامه تبعیض (استخدام و اشتغال) ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱)
- ✓ مقاله‌نامه سیاست‌های اشتغال، ۱۹۶۴ (شماره ۱۲۲)
- ✓ مقاله‌نامه حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸)

۲. توصیه‌نامه‌ها

- ✓ توصیه‌نامه توسعه منابع انسانی، ۲۰۰۴ (شماره ۱۹۵)
- ✓ توصیه‌نامه ایجاد فرصت‌های شغلی در شرکت‌های کوچک و متوسط، ۱۹۹۸ (شماره ۱۸۹)

- ✓ توصیه‌نامه توسعه تعاونی‌ها، ۲۰۰۲ (شماره ۱۹۳)
- ✓ توصیه‌نامه سیاست‌های اشتغال، ۱۹۶۴ (شماره ۱۲۲)
- ✓ متمم توصیه‌نامه سیاست‌های اشتغال، ۱۹۸۴ (شماره ۱۶۹)
- ✓ توصیه‌نامه کف حمایت اجتماعی، ۲۰۱۲ (شماره ۲۰۲)

۳. قطع‌نامه

- ✓ قطع‌نامه در مورد ارتقاء شرکت‌های پایدار - کنفرانس بین‌المللی کار، ژوئن



یکمصدومین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

۲۸ ماه می الی ۱۲ ژوئن سال ۲۰۱۴ میلادی
(۷ لغایت ۲۲ خرداد ماه سال ۱۳۹۳)
ژنو ، سوئیس



تهیه کننده :

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی 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