



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 پنجمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

۳۰ می تا ۱۱ ژوئن سال ۲۰۱۶ میلادی (۲۲ - ۱۰ خرداد ۱۳۹۵)

ژنو - سوئیس



105th Session of the
International Labour Conference

Building a future with decent work

تهیه شده در : کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

۱۳۹۵





۱۰۵

امین کنفرانس بین المللی کار



بسم الله الرحمن الرحيم

گزارش نمایندگان اعزامی به یکصد و پنجمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار - ژنو - خرداد ۱۳۹۵

صفحه	فهرست
۱۲	گزارش کمیته مدیریت زنجیره تامین جهانی
۱۶	کارشایسته برای صلح، امنیت و گذار از جریان بحران
۱۷	گزارش حضور در اجلاس و مشارکت در کمیته بازنگری توصیه نامه ۷۱
۲۸	ارزیابی اثر بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه
۳۳	گزارش کمیته ارزیابی بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن
۳۶	تصویب اصلاحیه های وارده به استانداردهای مرتبط با کار دریایی
۳۷	نگاهی اجمالی به مباحث مجمع عمومی کنفرانس
۳۸	سخنان افتتاحیه مدیرکل سازمان بین المللی کار
۴۲	نمایندگان شرکت کننده از گروه کارفرمایی در اجلاس ۱۰۵
۴۳	۳۲۷مین نشست هیات مدیره سازمان بین المللی کار ۱۱ ژوئن ۲۰۱۶

ضمیمه یک: گزارش مدیرکل از اجلاس ۱۰۵ ۴۴

صفحه	فهرست
۱	۱۰۵مین اجلاس کنفرانس بین المللی کار
۱	برنامه کاری اجلاس ۱۰۵ سال ۲۰۱۶ میلادی
۲	مروری محتوایی بر برنامه کاری و دستور کار کنفرانس
۲	گزارش مدیرکل سازمان (آقای گای رایدِر)، ارائه شده به اجلاس ۱۰۵
۲	پیام های کلیدی گروه کارفرمایان در چارچوب گزارش مدیرکل
۳	متن انگلیسی و فارسی سخنرانی نماینده کارفرمایی در مجمع عمومی
۶	متن سخنرانی نماینده کارگران در مجمع عمومی
۸	متن سخنرانی نماینده دولت در مجمع عمومی
۹	کمیته های کنفرانس
۱۱	کارشایسته در زنجیره جهانی تامین (تولید و عرضه)

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



۱۰۵ مین اجلاسیه کنفرانس بین المللی کار

گزارش حاضر یک استخراج و جمع بندی محتوایی از برگزاری یکصدوپنجمین اجلاسیه "کنفرانس بین المللی کار" است که در ماه ژوئن سال میلادی ۲۰۱۶ برابر با خردادماه سال ۱۳۹۵ در شهر ژنو سوئیس برگزار شد.

"کنفرانس بین المللی کار" عالی ترین و بالاترین ارگان تصمیم سازی و تصمیم گیری در ساختار "سازمان بین المللی کار" است (شرح و تصویر کاملی از سازمان بین المللی کار : تاریخچه تأسیس، نهادهای متشکله آن سازمان و وظایف و نقش هر یک از ارگان ها و دیگر موضوعات مرتبط با آن سازمان در گزارش های قبلی اجلاسیه های پیشین ارایه شده است که هم در اسناد قانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران ثبت و ضبط می باشد و هم در سایت پیام کارفرمایان برای بازدید و بهره گیری علاقمندان به مشارکت گذارده شده است که قابل بهره گیری است.)

"کنفرانس بین المللی کار" همه ساله در ماه ژوئن هر سال میلادی (خردادماه سال ایرانی) نمایندگان منتخب هر سه گروه دولت، کارگری و کارفرمایی از ۱۸۶ کشور عضو سازمان بین المللی کار را به گردهم می آورد.

ترکیب این کنفرانس متشکل از یک مجمع عمومی (یا اصطلاح عمومی پلنری Plenary) و چندین کمیته فنی، براساس بندهای دستورکار مندرج در هر اجلاسیه است نشست های مجمع عمومی یا پلنری در سالن اجتماعات سازمان ملل (مقر اروپایی این سازمان در ژنو - سوئیس) برگزار می شود. افتتاحیه و اختتامیه کنفرانس در نشست مجمع عمومی انجام می شود. در خلال نشست های مجمع عمومی، نمایندگان اصلی هر سه گروه دولت، کارگر و کارفرما، در چارچوب موضوع محتوای گزارش مدیرکل آن سازمان به بحث و سخنرانی می پردازند. که البته علاوه بر سخنرانی های نمایندگان اصلی هر سه گروه و تصویب اسناد هر اجلاسیه، کنفرانس در مجمع عمومی پذیرای میهمانان برجسته از رهبران روسای جمهور کشورهای مختلف نیز خواهد بود.

کنفرانس علاوه بر نشست های مجمع عمومی، کمیته هایی برای پرداختن به موضوعات فنی مندرج در برنامه کار هر اجلاسیه می دهد. این کمیته ها به صورت همزمان تشکیل جلسه می دهند و در طول کنفرانس ادامه کار می دهند. جمع بندی ها و یا هر گونه گزارشی که توسط این کمیته ها تنظیم و تدوین می شود برای تصویب نهایی به مجمع عمومی تسلیم می گردد. نتایج کار این کمیته ها می تواند به صورت اسناد متفاوتی، در قالب استانداردهای بین المللی کار، قطعنامه، بیانیه، اعلامیه، و یا یک جمع بندی کلی و عمومی به تصویب کنفرانس برسد. هر یک از

اسناد یاد شده در فوق نیز بار حقوقی و تعهد متفاوتی در بر خواهد داشت. (اختلاف بار حقوقی هر یک از اسناد در گزارش های پیشین اجلاسیه های قبلی در سوابق قانون عالی و یا در سایت پیام کارفرمایان قابل بهره گیری است.)

اجلاسیه های کنفرانس در سال های پیشین به صورت سه هفته ای برگزار می شد که به دو هفته تقلیل یافت. آزمون برگزاری اجلاسیه های کنفرانس بین المللی کار در طول دو هفته، به خصوص در نشست یک روزه هیات مدیره سازمان در ماه ژوئن سال ۲۰۱۵ میلادی (خردادماه ۱۳۹۴) به عنوان یک تجربه موفق، مورد استقبال همه گروه ها قرار گرفت و مقرر شد این روال تداوم یابد. براساس همین روند، یکصدوپنجمین اجلاسیه "کنفرانس بین المللی کار" امسال نیز به طول دو هفته از تاریخ ۳۰ می (افتتاحیه کنفرانس) تا ۱۱ ژوئن (اختتامیه کنفرانس) برابر با ۱۰ تا ۲۲ خرداد ماه ۱۳۹۵ در شهر ژنو - سوئیس برگزار شد. نشست های جداگانه هر سه گروه کارگر و کارفرما و دولت نیز جهت اطلاع رسانی های لازم و هماهنگی های درون گروهی در روز قبل از افتتاحیه، ۲۹ می برگزار گردید.



برنامه کاری اجلاسیه ۱۰۵ سال ۲۰۱۶ میلادی

یکصدوپنجمین اجلاسیه کنفرانس سالانه بین المللی کار در سال جاری ۷ موضوع را به عنوان بندهای دستورکار کنفرانس در برنامه کاری خود داشت. از این ۷ بند مطابق روند ثابت و همه ساله، ۳ بند ثابت و همیشگی است و دیگر بندهای غیرثابت براساس تصمیمات هیات مدیره و یا کنفرانس های پیشین تعیین شده بود. به شرح ذیل:

بندهای ثابت:

- ۱) گزارشات رئیس هیات مدیره و مدیرکل سازمان
- ۲) برنامه و بودجه و دیگر موضوعات مالی - اداری
- ۳) اطلاعات و گزارش های مربوط به اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها در کشورها

بندهای فنی و غیرثابت:

- ۴) کارشایسته در زنجیرهای جهانی تأمین (تولید و عرضه)، به صورت بحث عمومی
- ۵) کارشایسته برای انتقال از روند جنگ به صلح، بازنگری در استاندارد شماره ۷۱ مصوب سال ۱۹۴۴ میلادی، به صورت تصویب یک استاندارد جدید و بازنگری شده دو شوری
- ۶) ارزیابی اثرات "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه" آن سازمان مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی

۷) مسائل مرتبط با کار دریایی :

– تصویب اصلاحیه های وارده به مقوله نامه قوانین کار دریایی
مصوب سال ۲۰۰۶

– تصویب اصلاحیه های وارده به ضامم مقوله نامه اسناد هویت
دریاندان به شماره ۱۸۵ مصوب سال ۲۰۰۳

مروری محتوایی بر برنامه کاری و دستور کار کنفرانس مجمع عمومی یا پلنری (Plenary)

در نشست های مجمع عمومی در سالن اجتماعات مقر اروپایی سازمان ملل در ژنو – سوئیس افتتاحیه کنفرانس در روز ۳۰ می ، اختتامیه کنفرانس در روز ۱۱ ژوئن (همراه با تصویب اسناد کنفرانس) و در خلال آن گزارش رئیس هیات مدیره سازمان از فعالیت های انجام شده آن هیات در طول ۲۰۱۶ – ۲۰۱۵ ارائه گردید و همچنین در فاصله بین افتتاحیه و اختتامیه سخنرانی نمایندگان اصلی هر سه گروه دولت ، کارگر و کارفرما در چارچوب گزارش امسال مدیرکل سازمان انجام گرفت .

گزارش مدیرکل سازمان (آقای گای رایدر)، ارائه شده به

اجلاس ۱۰۵

گزارش مدیرکل ، امسال ، به موضوع " فقر " (Poverty) ، در قالب نقش سازمان بین المللی کار در اجرای دستور کار سال ۲۰۳۰ میلادی مصوب سازمان ملل اختصاص داشت .



این گزارش به اختصار به " اقدام

پایان دهی به فقر " پرداخته است که از جمله یکی از اقدامات هفت گانه سده ی سازمان بین المللی کار در قالب یکصدوپنجمین سال تاسیس آن سازمان در سال ۲۰۱۶ میلادی است .

این گزارش ضمن یادآوری این که فقرزدایی همواره یکی از موضوعات محوری و اصلی دستور کار سازمان بوده است ، به فرصت ها و چالش های ایجاد شده از تصویب " اهداف توسعه پایدار " (Sustainable Development Goals) در چارچوب دستور کار سال ۲۰۳۰ میلادی (2030 Agenda) برای توسعه کار ، که در سال ۲۰۱۵ میلادی در سازمان ملل به تصویب رسید می پردازد .

مدیرکل در گزارش خود ، "دستور کار ۲۰۳۰" را در برگیرنده ماهیت دستور کار و برنامه "کار شایسته"(Decent work) و هر یک از اهداف استراتژیک(شامل اشتغال ، حمایت اجتماعی ، استانداردها و حقوق بشر و گفتگوی اجتماعی) قلمداد و تأکید نموده است که فعالیت ها و برنامه های کاری سازمان بین المللی کار می باید در جهت هدایت یابد که بیشترین اثر مثبت را در تحقق " دستور کار

۲۰۳۰" بر جای گذارد . (ترجمه گزارش مدیرکل به فارسی در بخش ضمیمه در انتهای گزارش حاضر درج می باشد)

پیام های کلیدی گروه کارفرمایان در چارچوب گزارش مدیرکل :

پیام هایی که از سوی نمایندگان گروه کارفرمایی (ازجمله نماینده اصلی گروه کارفرمایی ایران ، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان ، که در ادامه شرح کامل آن خواهد آمد) ، مبتنی بر موارد اصلی ذیل بود :

✓ اول این که محرک اصلی کاهش فقر و فقرزدایی ایجاد اشتغال و رشد اقتصادی است ، همچنان که تجربه ثابت نموده است. در این راستا سازمان بین المللی کار می باید این اصل را مورد تأکید و تصریح قرار دهد که در اصل کاهش فقر ، بعد اقتصادی سیاست گذاری ها نباید در سایه قرار گیرد .

✓ دوم این که سیاست های "تعیین و تعدیل دستمزد" می باید با رویکرد میان مدت و بلند مدت انجام گیرد (زیرا که گزارش مدیرکل اشاره به ثابت بودن و اندک بودن دستمزدها به عنوان یکی از دلایل فقر اشاره داشته است .)

✓ سوم این که ترویج و تسریع در روند انتقال اقتصاد غیررسمی به رسمی در بسیاری از کشورها ، به عنوان یکی از بهترین راه کار مبارزه با فقر می باید مورد توجه قرار گیرد .

✓ چهارم این که تعیین "سقف جهانی حداقل درآمد" (Universal Minimum in come) نمی تواند صرفاً به عنوان محرک اصلی کاهش فقر لحاظ گردد زیرا که می تواند اثر معکوس و غیرمطلوب در بر داشته باشد .

✓ پنجم این که یک ارزیابی مستقل و اصولی برای درک کامل پتانسیل کاهش فقر ضروری است . ارزیابی های مناسب از بازارهای کار و سیاست های اشتغال ، برای تعیین اقدامات مربوطه برای پایداری فقرزدایی لازم است و می باید مورد توجه قرار گیرد .

✓ ششم این که برخلاف "اهداف توسعه هزاره" (MDGs) ، "دستور کار ۲۰۳۰" بطور مشخص و صریح بخش خصوصی و سرمایه گذاری خصوصی را عوامل کلیدی بهره وری ، رشد و اشتغال زایی قلمداد نموده که جملگی منتهی به توسعه پایدار و کاهش فقر خواهند شد . در این راستا سازمان بین المللی کار می باید در چارچوب "دستور کار ۲۰۳۰" حرکت نماید و بطور موثر با مشارکت بخش دولتی و بخش خصوصی (از طریق سازمان های ملی نمایندگان کارفرمایی) ، به عنوان طریق کاهش فقر برنامه ریزی کاری تدوین کند .

✓ و نهایتاً این که اهداف مشخص مندرج در هدف ۸ دستور کار ۲۰۳۰ مرتبط با وجود فضا و محیط مناسب کسب و کار می باشد و سازمان بین المللی کار می باید با درک کامل ، رابطه میان برنامه ها و سیاست های اشتغال ، و محیط انجام کسب و کار را مورد توجه قرار دهد .



The 105th Session of the International Labour Conference, Geneva-Switzerland, 30 May- 12 June 2016
Speech by Mohammad Otaredian, (Mr.)
Employers' Delegate, President of the "Iranian Confederation of Employers' Associations" (ICEA)

Mr. President, distinguished delegates,
Thank you for the opportunity to share our views on this human target theme, "Ending Poverty".
The issue of "poverty eradication" has been on the agenda of governments for most of the post-war period. But renewed attention was triggered in the year 2000, when 189 countries formulated eight Millennium Development Goals (MDGs) and specified poverty – defined as those people living on less than a dollar a day - by the year 2015, as their prime goal (MDG1).
At the end of the 2015 deadline set for reaching the millennium development goals, it was widely acknowledged that many countries are not on track to meeting the goals, and many nations have fallen behind. In spite of all the gains, inequalities persisted and progress has been uneven.
Therefore, the UN **"2030 Agenda" for Sustainable Development and its set of Sustainable Development Goals** have been committed, "to build upon the achievements of the Millennium Development Goals and seek to address their unfinished business". Now, attention turns to the arduous task of implementing this universal **"2030 Agenda"**.
Ladies and gentlemen,
There can be no denying that poverty is the key problem of our times, and it is a political problem. Every study of poverty over the past century demonstrated, incontrovertibly, that the poor are not to blame for their poverty but have it forced upon them by circumstances – specifically no job, no or low income, ill health or homelessness. They are the socially and economically excluded, while the poor and ill-conditioned people must be considered as an untapped resource for future economic growth and development.
In this respect, ladies and gentlemen, I wish to underscore 2 points:
First: Governments' inability to combat financial corruption, tax evasion, debt and loan conditionality and weakness of health care and educational systems caused the persistent of poverty.

با شرح موارد فوق ، قابل ذکر است که سخنرانی ایراد شده در مجمع عمومی کنفرانس اسمال ، توسط نماینده اصلی کارفرمایی ایران اعزامی به اجلاس ۱۰۵ ، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان ، در چارچوب گزارش مدیریت ، کاملاً در راستای نظرات کارفرمایی بود که بر محورهای ذیل تاکید و تصریح داشت :

- سیاست های موجود جهانی در مبارزه با فسادهای بزرگ مالی و فرارهای مالیاتی می باید تشریح گردد .
- بهبود فضای تیره و تاریک و بیمارگونه سرمایه گذاری در کشورها ، به عنوان یک امر حیاتی در روند فقر زدایی و توسعه ملی می باید مورد توجه قرار گیرد .
- سطح آگاهی نقش آفرینان و مجریان "دستور کار جهانی توسعه پایدار" یا دستور کار ۲۰۳۰ ، می باید ارتقا یابد . این روند طیف گسترده ای از جامعه و صاحبان کسب و کار، ارگان های ذی ربط دولتی ، اتحادیه های صنفی ، جوامع مدنی ملی و بین المللی را در بر می گیرد .
- ارتقای اجرای موثر دستور کار ۲۰۳۰ ، و در این راستا اجرا به مفهوم: مشارکت همه جانبه تمامی بخش های دولتی، خصوصی، مدنی ، همچنین پیاده کردن الزامات مسلم توسعه پایدار در سیاست ها، فرآیندها و عملکرد ساختارهای سازمانی ، و نهایتاً اجرا به مفهوم تضمین دستیابی به اهداف و نتایجی که دستور کار ۲۰۳۰ بر پایه همان اهداف طراحی و تصویب شده است .
- باید برای بالابردن توان ، ظرفیت ، و پتانسیل دولت ها ، صاحبان کسب و کار و جامعه مدنی در اجرای "دستور کار جهانی توسعه پایدار" ، از طریق تقویت فعالیت های ظرفیت سازی و برنامه های موثر آموزشی و ارتقای آگاهی ، تلاش جدی شود . و در این راستا فعالیت بنگاه ها و شرکت های کوچک و متوسط در سطح بین المللی دست کم گرفته نشود و این گروه از حمایت و همکاری بیشتری برخوردار گردند .
- همکاری های بین المللی و کار مشترک سازمان بین المللی کار برای جلب سهم بیشتری ارگان او – دی – اِ (Official Development Assistance/ ODA) کمک های رسمی توسعه " از زیرمجموعه سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (Organization for Economic Co-operation & Development/ OECD) نیز می تواند نتایج مثبتی در راستای کاهش فقر به بار آورد .

متن کامل انگلیسی و فارسی سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع عمومی ۱۰۵ مین اجلاس کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۶ میلادی به این شرح است :

processes and performance in highly complex and diverse organizational structures. Ultimately, it means ensuring the “2030 Agenda” have the impact they were designed for – inclusive and sustained economic growth, shared prosperity and decent work for all, taking into account different levels of national development and capacities”.

- ✓ The third work stream is to endeavor to raise the capacity of State, business and civil society to implement this UN “2030 Agenda”, by enhancing training and other capacity-building activities. In this respect, it is, indeed, important not to underestimate the international business operations of SMEs: middle-ranking companies have long been very active at international level. And it is precisely these companies that need support and assistance.

Within these three work streams, the Office may need to establish a steering group, with topic-specific designated working groups to support development of national plans of action on the implementation of the “2030 Agenda”, to promote the dissemination and implementation of the Sustainable Development targets.

Distinguished participants,

Implementation efforts in one area inform efforts elsewhere. Tools and experiences in one country or region of the world, should be shared with other countries and regions and feed capacity-building efforts, so that efforts will not be fragment.

As the Office continues its journey, it will need to find—and forge—a sustainable path toward the proper execution of the “2030 Agenda”. Intensifying its international cooperation and working with interested donors and recipients to allocate increased shares of ODA (OECD’s official development assistance) may also bring about positive results in alleviating poverty.

Mr. President, distinguished delegates, ladies and gentlemen.

I thank you all for your attention.

ترجمه فارسی سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع عمومی

یکصد و پنجمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

ژنو-سوئیس، ۳۰ می تا ۱۲ ژوئن سال ۲۰۱۶ میلادی

(۱۰ تا ۲۲ خرداد ۱۳۹۵) سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران،

جناب آقای مهندس محمد عطار دیان، در مجمع عمومی کنفرانس

آقای رئیس، نمایندگان محترم،

از فرصتی که برای تشریک دیدگاه هایمان در خصوص یک موضوع انسانی فراهم آمده است تشکر می کنم.

موضوع فقرزدایی تقریباً برای بیشتر سال های بعد از جنگ در دستور کار دولت ها بوده است. اما توجه بخصوص به این موضوع در سال ۲۰۰۰ میلادی تشدید شد، زمانی که ۱۸۹ کشور جهان هشت هدف مشخص را به عنوان “اهداف توسعه هزاره” تا سال ۲۰۱۵ میلادی، تدوین و تصویب کردند و با تعریف مشخصی از فقر، شامل افرادی که با کمتر از یک دلار

According to the “London Conference on Anti-Corruption” in May, global corruption costs 2 trillion dollar annually, the enormous amount of money that could spend on poverty elimination programs. Little thought is required to recognize that many people have been left behind by financial corruption. Fraud and corruption should be rooted out with tighter controls over existing programs. And, Second: As an internationally-recognized principle, sustainable development could not be achieved by governments alone, requiring the active participation of all sectors of society. In this respect, business and industry play a crucial role in the social economic development of countries in increasing prosperity and innovations to address the challenges. Hence, improving the countries’ dismal investment climate is crucial for the nations’ development and poverty eradication.

Ladies and gentlemen,

The “2030 Agenda” is comprehensive, ambitious, complex and demanding. It was consciously designed as a framework for the transformation of the process of global development. No credible transformative agenda could be simple or unchallenging, which requires innovative new thinking and action.

As the Director-General rightly pointed out, the responsibility of the ILO and its constituents in the implementation of the United Nations “2030 Agenda for Sustainable Development” derives not only from its historically mandated responsibilities but also from very contemporary realities.

We believe the effectiveness of the Office’s efforts will be significantly dependent on its own technical capacity, in providing support to member States in developing their own capacities in order to be engaged substantively in the framework of implementation of the 17 targets, among others, “Ending Poverty”, incorporated into that global **Agenda**.

As to the ILO’s role, we believe, the following work streams can be considered, by the Office:

- ✓ The first work stream is **dissemination**. It is urgent, because there is still limited awareness of this universal “2030 Agenda for Sustainable Development”, amongst the very stakeholders who are required to implement them. To raise awareness among thousands of actors – spanning the business community, government circles, trade unions, and local and international civil society -- is an enormous challenge.
- ✓ The second work stream is **promoting the effective implementation** of the “2030 Agenda”. This is essential if we are to go from the Agenda on paper to practice on the ground. Implementation means states, in association with businesses, trade unions, and civil society groups around the world taking effective measures to meet the indispensable requirements of the sustainable development, in scores of countries. It means applying the requirements in policies,

در روز زندگی می کنند، فقر زدایی را به عنوان هدف نخست، در سرلوحه اهداف هشت گانه توسعه هزاره قرار دادند.

ولی در پایان سال ۲۰۱۵ میلادی زمان مقرر شده برای تحقق "اهداف توسعه هزاره"، یک جریان بطور گسترده مورد تایید قرار گرفت و آن این بود که بسیاری از کشورها در مسیر دستیابی به آن اهداف قرار ندارند و بسیاری از ملت ها نیز از قافله توسعه عقب مانده اند. علیرغم تمام دستاوردها، نابرابری همچنان پایدار، و میزان توسعه و پیشرفت نا متوازن و نا برابر است.

به این ترتیب "دستور کار توسعه پایدار سال ۲۰۳۰" سازمان ملل، همراه با مجموعه اهداف مشخصی برای توسعه پایدار، متعهد گردید تا بر پایه دستاوردهای اهداف توسعه هزاره، به اهداف دست نیافته و نیمه تمام آن بپردازد. اینک همه توجهات به سمت کار خطیر و دشوار اجرای "دستور کار جهانی ۲۰۳۰" معطوف گردیده است.

حضر محترم،

جای تردید نیست که فقر مشکل کلیدی عصر و زمان ما است و اینکه این یک مسئله سیاسی است. تمامی مطالعات انجام شده در مورد فقر در طول یک قرن اخیر بطور مسلم حاکی از آن بوده است که انسان های فقیر خود قابل سرزنش به دلیل فقرشان نیستند بلکه این جریانی است که بر اثر شرایطی خاص، و مشخصاً بیکاری، عدم درآمد یا کمبود درآمد، بیماری و فقر درمانی، و بی خانمانی بر آنها تحمیل شده است. آنها از روند اقتصاد و جامعه منفک شده هستند در حالیکه فقرا و انسان های در بند شرایط نا مناسب می باید به عنوان منبع بکر و بهره گیری نشده برای توسعه و رشد اقتصادی در نظر گرفته شوند.

در این رابطه مایلم دو نکته را متذکر شوم:

اول) نا توانی دولت ها در امر مبارزه با فساد مالی، فرارهای مالیاتی، بدهی ها، مشروط سازی اعطای وام، نقص نظام های آموزشی و بهداشتی-درمانی موجب پایداری فقر شده است. بر اساس "کنفرانس مبارزه با فساد" که در ماه می امسال در لندن برگزار شد، میزان فساد مالی جهانی سالانه ۲ تریلیون است، مبلغ عظیمی که می تواند در جهت برنامه های کاهش فقر بکار گرفته شود. اندک تعمقی لازم است که بپذیریم بسیاری از ملت های در بند فقر، به دلیل وجود فساد مالی از قافله رفاه عقب مانده اند. باید با کنترل شدیدتر سیاست های موجود، فساد مالی و حيله های مرتبط با آن ریشه کن شود. و

دوم) به عنوان یک اصل پذیرفته شده جهانی، توسعه پایدار تنها توسط دولت ها محقق نمی شود که نیازمند مشارکت فعال تمامی

بخش های جامعه است. در این راستا، صاحبان کسب و کار و صنعت با طرح ابتکارات و نوآوری ها در افزایش رفاه و نیکبختی و در رفع و حل چالش ها نقشی حیاتی در توسعه اقتصادی / اجتماعی کشورها ایفا می کنند. از این رو **بهبود فضای تیره و تاریک و بیمار گونه سرمایه گذاری امری حیاتی در روند توسعه ملی و فقر زدایی است.** خانم ها و آقایان،

"دستور کار جهانی ۲۰۳۰" جامع، بلند پروازانه، پیچیده و پر تقاضا است که آگاهانه به عنوان چارچوبی برای تغییر روند توسعه جهانی طراحی شده است و هیچ دستور کار مؤثر و معتبری برای دگر گونی نمی تواند ساده و بدون چالش باشد که البته مستلزم اندیشه های نوین، ابتکار و نوآوری و اقدام است. مدیر کل آی-ال-او به درستی اشاره کرده است که مسئولیت آی-ال-او و اجزای وابسته به آن در اجرای دستور کار ۲۰۳۰ سازمان ملل نه تنها نشئت گرفته از مسئولیت تاریخی آن، بلکه همچنین ناشی از واقعیت های عصر معاصر نیز می باشد.

به اعتقاد ما مؤثر بودن تلاش های این سازمان مشخصاً بر توان و صلاحیت فنی آن سازمان، در حمایت از کشورهای عضو در ارتقای توانمندی هایشان، به منظور مشارکت در چارچوب برنامه های اجرایی ۱۷ هدف مندرج در دستور کار جهانی، از جمله ریشه کنی فقر، متکی می باشد.

در رابطه با نقش آی-ال-او، سه جریان کاری می تواند توسط دبیر خانه قابل بررسی باشد:

✓ اولین جریان کار **انتشار دستور کار** است. این امر ضروری است، زیرا هنوز آگاهی اندک و محدودی نسبت به "دستور کار توسعه پایدار" سازمان ملل در میان دست اندرکارانی که می باید آنرا به اجرا گذارند وجود دارد و البته ارتقای سطح آگاهی هزاران مجری و نقش آفرین این صحنه، از جامعه صاحبان کسب و کار گرفته تا محافل دولتی، اتحادیه های صنفی، جوامع مدنی ملی و بین المللی، یک چالش بزرگ است.

✓ دومین جریان کار **ارتقای اجرای مؤثر آن دستور کار** است. این یک امر ضروری است اگر چنانچه بخواهیم مفاد آن دستور کار را صرفاً از روی کاغذ به عمل در آوریم.

"اجرا" به مفهوم آنکه دولت ها با مشارکت صاحبان کسب و کار، اتحادیه های صنفی، گروه های مدنی سراسر جهان اقدامات مؤثر برای عملی ساختن الزامات مسلم توسعه پایدار در کشورها به عمل آورند. همچنین

"اجرا" به مفهوم پیاده کردن آن الزامات در سیاست ها، فرآیندها، و عملکرد ساختار های بسیار پیچیده و متنوع سازمانی است. و نهایتاً

"اجرا" به مفهوم این تضمین است که دستور کار دارای همان نتایجی است که اساساً برپایه همان نتایج طراحی شده است، یعنی رشد اقتصادی

یکصد و پنجمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار

جناب آقای غلامرضا عباسی

رئیس هیات مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران
و نماینده کارگران ایران در اجلاس ۱۰۵ سال ۲۰۱۶ ژنو - سوئیس



حضار محترم، خانمها و آقایان
سلام

اکنون جهان در شرایط نه
صلح کامل و نه جنگ
کامل است.

سال هاست ایده دهکده
جهانی، جهانی شده و
پیشرفتهای شگرفی در
زمینه تکنولوژی اطلاعات
رقم خورده است ولی

تضارب عقاید گوناگون در کنار بی پروایی برخی کشورها برای تثبیت
قدرت، باعث شده است بسیاری از کشورهای جهان سوم، بدلیل حجم
تفکر سلطه طلبی محض، آماج وحشیگری های افراطی شده و در این
فضای بسیار سنگین که جان انسانها در سرزمین های خودشان و در
سرزمینهایی که به امید استمرار حیات به آن پناه برده اند به خطر نیفتد
و روزی نیست که در ظاهر صلح آمیز جهان خون صدها نفر بیگناه، به
زمین ریخته نشود.

در حال حاضر حقوق بشر به شدت تهدید شده و رکود اقتصاد گسترش
یافته و اشتغال موجود هم از بین رفته است، حیات انسانها حتی برای
معاش یک دلار در روز هم در مخاطره است لذا در این فضا تصمیم
داریم موازین کار شایسته، آینده کار، ساماندهی توصیه نامه های مرتبط
به پناهجویان جنگ و بسیاری از مواردیکه می تواند جزو پایه های
حمایت های اجتماعی تلقی شود را ساماندهی کنیم.

ریاست محترم

اساساً اجرای استراتژی های حمایت کننده حقوق بشر در مقابل
استراتژی های سلطه گری شاید غیرممکن باشد. در این شرایط با دو
مفهوم جدا از هم حقوق بشر که در یک جا تقدیس می شود و در جای
دیگر توجهی به آن نمی شود روبرو هستیم. چشم انداز ۲۰۳۰ با
پارامترهایی که حقوق بنیادین کار و ریشه کنی فقر و تنگدستی را با
رشد ۷ درصدی اقتصاد توأم می کند و به عبارتی کار شایسته واقعی را
در سطح جهان می تواند احیا کند گرچه بسیار زیبا و قابل تحسین است

پایدار و فراگیر، کار شایسته برای همگان، و رفاه و سعادت جمعی،
با توجه به اختلاف سطح توسعه و ظرفیت های ملی است.

✓ سومین جریان کار **تلاش برای بالا بردن توان و ظرفیت دولت**
ها، صاحبان کسب و کار و جامعه مدنی برای اجرای دستور کار
جهانی ۲۰۳۰، از طریق تقویت برنامه های مؤثر آموزشی و دیگر
فعالیت های ظرفیت سازی است. در این ارتباط بسیار حائز
اهمیت است که فعالیت بین المللی بنگاه ها و شرکت های
کوچک و متوسط دست کم گرفته نشود زیرا این گروه از شرکت
ها، بسیار در سطح بین المللی فعال بوده اند و دقیقاً همین گروه
است که به واقع نیازمند حمایت و همکاری بیشتر می باشند.
در این سه جریان کاری، تشکیل یک "گروه راهبردی"، با کارگروه
های ویژه هر موضوع جهت پشتیبانی از تدوین برنامه های اقدام
ملی برای اجرای دستور کار ۲۰۳۰، و تقویت انتشار و اجرای
اهداف توسعه پایدار می تواند مورد نیاز باشد.

حضار محترم،

تلاش های اجرایی در یک نقطه از جهان می تواند منبع علم و
آگاهی تلاش ها در نقطه دیگری از جهان باشد. ابزارها و تجارب
بدست آمده در یک کشور یا یک منطقه از جهان می باید با دیگر
مناطق و کشورها به مشارکت گذارده شود تا تلاش های ظرفیت
سازی را تغذیه کند، و به علاوه تلاش ها منفک از هم و غیر
منسجم نباشد.

آی-ال-او در این جریان می باید مسیر پایداری را برای اجرای
صحیح دستور کار ۲۰۳۰ بیابد و آن را تقویت نماید. تشدید
همکاری های بین المللی و کار مشترک با اعطا کنندگان و دریافت
کنندگان علاقمند، برای کسب سهم بیشتری از او-دی-ا /
(Official Development Assistance) ODA ("کمک رسمی توسعه")
زیرمجموعه سازمان همکاری اقتصادی و توسعه می تواند نتایج
مثبتی در راستای کاهش فقر ببار آورد.

آقای رئیس، نمایندگان محترم، خانم ها و آقایان
از توجه شما تشکر می کنم.

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

دبیرخانه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

تلفن: ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۲۱۱ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴

پست الکترونیکی: info@icea.ir

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

ولی به شدت سخت و دشوار است .

روند گفتمان کنفرانس چه در گزارشات رئیس و مدیرکل و چه در مباحث مرتبط با کمیته ها مؤید این نکات است که جهت کمک به توسعه پایدار با نگرش زیست محیطی، نیاز به اقتصادی مبتنی بر توزیع عادلانه منابع در سطح جهان داریم ، اقتصادی که رشد آن ، خواهد توانست اشتغال و کار شایسته را برای همه انسانها در اقصى نقاط جهان برقرار نماید.

بدین منظور لازم است حقوق ملت ها در محدوده سرزمینی شان مورد تعارض قرار نگیرد . خیلی از کارگران بدلیل حصرهای سیاسی و رکود اقتصادی ناشی از آن ، بیکار شده اند و معیشتشان به خطر افتاده است . مصداق کارگران تحریم شده ، کارگران ایرانی اند که بدلیل نگرش های بدبینانه دوول سلطه گر، سالهاست که در رنج و عذاب هستند .

اگر جهان ، خوب نظاره کند کم نیستند انسانهایی که، در عصر ارتقاء امید به زندگی - که به دلیل پیشرفت های علمی اتفاق افتاده است - حتی سرپناهی برای خواب شبانهگاهی ندارند آنها در سرزمینهای بیگانه بعنوان مزاحم نگریسته می شوند تحت این شرایط طبیعی است پیچیده باشد که بگوئیم چگونه ILO در خصوص عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه می تواند موضوع را به راحتی دنبال کند و یا کار شایسته را برای گذار از جنگ به صلح نهادینه نماید . آیا برای عدالت اجتماعی در جهان امروز ، ارزیابی مثبتی داریم ؟ اصولا حقوق کار در صلح ، با چالش های جدی مواجه است . نزاع سرمایه و کار که بحثی ریشه دار و قدیمی است همچنان در بسیاری از کشورها که در صلح نسبی به سر می برند وجود دارد و در حال حاضر در سطح جهان حمایت های اجتماعی، اشتغال ، گفتگوهای اجتماعی بدلیل بحران های اقتصادی ناشی از آشوبهای سیاسی، روند مطلوبی ندارند پس اگر می خواهیم کار شایسته را در زنجیره جهانی تأمین به کل جهان تسری دهیم چه بسا بهتر باشد ابتدا صلح را گسترش داده و از این طریق با ایجاد ثبات نسبی امنیت در جوامع به کاهش رکود اقتصادی و ایجاد رونق امیدوار باشیم . رونق اقتصادی باعث اشتغال و ارتقای سطح معیشتی مردم و در نهایت ارتقاء حقوق بنیادین کار خواهد شد .

نمایندگان محترم کارگری

نکته ای هم لازم است ذکر شود که بیشتر تمرینی برای توانمندی ماست . این نکته حاوی این مطلب است که کارگران تنها از طریق ارتقاء سطح آموزشهای مهارتی می توانند جایگاه اشتغال خود را در مشاغل شناور جهانی - که به واسطه انتقال تکنولوژی که از

طریق شرکتهای چند ملیتی اتفاق می افتد - حفظ کنند. گرچه خلاقیت و نو آوری کارآفرینان بویژه در جهان سوم باعث ابداعاتی می شود و مثل سنگری در مقابل هجوم مفهوم سرمایه داری در صیانت از کارگران عمل می کند ولی ILO باید ترتیبی اتخاذ نماید که گذشته از ارتقاء آموزشهای فنی به نمایندگان کارگری ، بستری نیز برای سیاستگذاری آموزشهای مهارتی در تمامی حوزه های تولیدی - خدماتی و کشاورزی در سطح جهان ایجاد کند . مهاجرت ها بدلیل اشتغال نه جنگ، در بعضی از سرزمینها، اجتناب ناپذیر است ولی بواسطه مهارت آموزی می توان مخاطرات ناشی از مهاجرت های تحقیر آمیز را کاست و شاید ارزش کارآفرینی حمایت شده از سوی دولت ها با ارائه خدمات فنی ILO ، برای افراد بومی یک منطقه بویژه در صنایع کوچک و بخش کشاورزی بسیار پراهمیت بوده و جلو مهاجرت های کار را سد کند .

ما باید دنبال روشهایی باشیم که هرکس در محل و منطقه خود بتواند سازو کار معیشتی خانواده اش را بدون دغدغه فراهم نماید. آینده کار که در اجلاس سال گذشته از سوی دبیرکل محترم به عنوان ابتکار سده اعلام شد تحولات کار را زیر ذره بین برده است . مسئولیت مهم ILO و دولت ها و بطور کلی شرکاء اجتماعی این است که تحولات کار را ، در سطوح ملی منطقه ای و بین المللی طوری هدایت کنند تا تعادلی بر توزیع درآمد بوجود آید تا حمایت های اجتماعی همه جانبه گسترش یابد و بدیهی است با این روش ، عدالت اجتماعی گسترش خواهد یافت . این مسیر صعب العبور ، با دینامیک بسیار پرتوان مشورت و همکاری های گروهی اعم از دولت - کارفرما - کارگر و متخصصان قابل عبور خواهد بود.

غلامرضا عباسی

رئیس هیات مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارگران ایران
و نماینده کارگران ایران در اجلاس ۱۰۵ سال ۲۰۱۶ ژنو - سوئیس



یکصد و پنجمین کنفرانس بین‌المللی کار :

سخنرانی جناب آقای دکتر ربیعی

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی



فقر مسأله‌ای جهانی است که همه کشورها نسبت به آن نگرانی دارند. فقر، ناتوانی دربرآورده ساختن نیازهای انسانی، یا عدم برخورداری از حداقل امکانات معاش برای رسیدن به زندگی آبرومند و شایسته است و آثار ویرانگر فراگیری بر جامعه دارد. مورد استفاده قرار نگرفتن امکانات بالقوه اقتصادی، فقدان سرمایه لازم برای سرمایه‌گذاری، کمبود تقاضا برای نیروی کار، پایین بودن مزدها و رشد منفی از آثار اقتصادی فقر است. فقر از عوامل آسیب‌های اجتماعی و فساد آفرین است و با سازوکارهای مختلف بازتولید می‌شود و این ترتیب بر انحطاط اخلاقی جوامع نیز مؤثر است. فقر و شکاف‌های طبقاتی، تنش‌های اجتماعی را افزایش داده و ثبات سیاسی را نیز به خطر می‌اندازد. ارتباطات میان تأثیرات منفی و فراگیر فقر، جوامع را در «تله فقر» گرفتار و خروج از این وضعیت را دشوار می‌سازد.

بدون شک فقر یک امر ذاتی برای انسانها نیست و در نتیجه سیاست‌ها و نابرابری‌های تحمیلی به وجود می‌آید.

فقر به سبب استعمار طولانی، نظامی‌گری جهانی، پیدایش دو جهان فقیر و غنی و نابرابری درون جوامع، که من آن را فقر مضاعف می‌دانم، ایجاد و تشدید شده است و توقع این است که این سازمان در زمینه وضعیت نابرابری جهانی بی تفاوت نباشد.

مبارزه علیه گرسنگی، بی‌سوادی و فقر، اصول اساسی سازمان بین‌المللی کار برای تحقق حداقل عدالت اجتماعی است. شدت فقر در

جهان، پرداختن به این مساله را به یک امر اخلاقی برای همگان مبدل ساخته است.

به رغم سیاست‌گذاری‌ها در سطح ملی و بین‌المللی، کاهش فقر با موانع نظری و عملی رو به رو است. ما به تلفیق مطالعات علمی و بررسی‌های اجرایی، و بسیج توان بین‌المللی برای کاهش شکاف نظریه و اجرا نیازمند هستیم.

علت‌های زیادی برای گسترش فقر و ناکامی در رفع آن بیان شده، اما درباره نظامی‌گری و پیدایش و بازتولید فقر کمتر سخن گفته شده است. نظامی‌گری در عرصه جهانی یک ایدئولوژی است. گرایش به حل و فصل نظامی اختلافات به جای حل مسالمت‌آمیز آن‌ها و تبلیغ ایدئولوژیک اختلافات از شاخص‌های گرایش‌های میلیتاریستی شناخته می‌شود. نظامی‌گری با تشدید بی‌ثباتی سیاسی ملی و منطقه‌ای، تله فقر را مستحکم‌تر می‌سازد.

کشورهای زیادی در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا، دستخوش ناآرامی و خشونت‌های داخلی هستند. مردم بی‌پناه در این کشورها قربانی خشونت و مداخله نظامی خارجی شده‌اند و بیش از همه کودکان از آن رنج می‌برند. جای تاسف است که بر اساس گزارش مدیر کل در مورد سرزمینهای اشغالی فلسطین وضعیت کارگران و همه مردم در این سرزمین از سوی اشغال‌گران همچنان به جانب نابودی برده می‌شود. تدوین و طراحی سازوکارهایی برای عدم مداخله و سلطه جویی و افزایش سطح اعتماد کشورها می‌تواند بخشی از رویکرد و راهکاری جامع و جهانی برای مقابله با فقر تلقی شود.

اجازه می‌خواهم برنامه دولت جمهوری اسلامی ایران را در زمینه مبارزه با فقر که حاوی الگوهای متناسب با کشورهای در حال توسعه هست بیان کنم.

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران بر «برخورداري از سلامت، رفاه، امنیت غذایی، تأمین اجتماعی، فرصت‌های برابر، توزیع مناسب درآمد، نهاد مستحکم خانواده به دور از فقر، فساد و تبعیض و بهره‌مند از محیط زیست مطلوب» تأکید کرده است.

ما در مقابل سیاست رفاهی فقرزدائی جبرانی- صدقه‌ای، سیاست توانمندسازی را اتخاذ کردیم و در سال جاری بیش از ۴۰ میلیون ایرانی در روستاها و کارگران بخش غیررسمی در شهر از خدمات درمانی کاملاً رایگان بهره‌مند شدند و ۱۱ میلیون نفر برای امنیت غذایی مورد حمایت قرار گرفتند و بیمه اجتماعی ارزان قیمت با مساعدت دولت برای روستائیان و کم‌درآمدها مهیا گردید.

طرح جامعی برای کودکان کار و بازمانده از تحصیل را اجرا نمودیم. امروزه برنامه ساخت مسکن حمایتی برای ناتوانان، در دستور کار دولت قرار دارد و تحویل هزاران واحد مسکن را آغاز کرده ایم.

در زمینه اشتغال نیز، اشتغال فراگیر فقرزدا را در قبال روش های سنتی رشد که عمدتاً بدون اشتغال خواهد بود را در دستور کارمان قرار دادیم.

من مایلیم در پایان حلول ماه مبارک رمضان را به همه مسلمان تبریک بگویم. بسیار زیباست که ماه روزه در اسلام جایگاهی رفیع دارد و خداوند مؤمنان را در این ماه به اندیشیدن در احوال فقرا و درک تجربه ایشان فرامی خواند. مسلمانان در این ماه هر شب دعا می کنند: «خدایا گرسنگان را سیر فرما، برهنگان را بپوشان، دین مقروضان را ادا کن.» این ماه بهترین فرصت برای دستگیری از فقر است و امید است همه جوامع مسلمان در این ماه خیر جمعی ناشی از مقابله اجتماعی و فراگیر با فقر را تجربه کنند.

برمی گردیم سر موضوع مروری محتوایی بر برنامه کاری و دستورکار کنفرانس

کمیتة های کنفرانس :

کمیتة برنامه و بودجه و دیگر موضوعات :

بند برنامه و بودجه ، همه ساله براساس آئین نامه کنفرانس ، ماده ۵۵ بند ۳ ، زیربند شماره ۷ بخش H در دستورکار اجلاس ها قرار می گیرد و جزو بندهای ثابت آن اجلاس ها است . اعضای اصلی این کمیتة نمایندگان دولت ها هستند (که حق عضویت سالانه سازمان بین المللی کار توسط دولت های عضو پرداخت می شود و میزان حق عضویت ها هم در کشورهای مختلف ، متفاوت و براساس شاخص های اقتصادی هر کشور تعیین و مقرر می گردد) نمایندگان علاقمند کارگری و کارفرمایی نیز به عنوان ناظر (Observer) در نشست کمیتة مذکور شرکت می کنند .

به موجب بند دوم دستورکار، از کنفرانس خواسته شد تا اظهارات مالی مربوط به پایان سال ۲۰۱۵ (۳۱ دسامبر) را تأیید ، و اظهارات مالی و موضوعات اداری مربوط به سال ۲۰۱۶ ، اعلام شده توسط هیات مدیره را مورد نظر قرار دهد . که عیناً به تصویب رسید .

کمیتة اجرای استانداردهای بین المللی کار

اطلاعات و گزارش های مربوط به اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار در کشورها براساس ماده ۷ بخش H آئین نامه کنفرانس ، به عنوان بند ثابت و همیشگی اجلاس ها ، در این کمیتة مطرح شد . این کمیتة از کمیتة های حساس و بحث برانگیز اجلاس ها است که وضعیت و چگونگی اجرای استانداردهای بین المللی کاری را که دولت ها خود آزادانه و به انتخاب خویش بدان ها ملحق شده اند را مورد ارزیابی و کنکاش قرار می دهد . دولت ها به لحاظ حفظ منزلت ملی ، تلاش بر این

دارند که پرونده آن ها در این کمیتة مطرح نشود . و هر چند که زمان طرح ، اعضای سه جانبه کمیتة ، همچنین دولت مربوطه تلاش برحفظ شئون طرفین و رعایت گفتمان مبتنی بر احترام متقابل را دارند ، هدف از طرح ، صرفاً کنکاش و انتقاد از وضعیت اجرای دولت ها نیست بلکه هدف کمیتة ، انجام همکاری با دولت ها در اجرای کامل و بهتر مفاد و الزاماتی است که در استانداردهای ملحق دولت ها آمده است .

در کمیتة استانداردها ، اطلاعات و گزارش هایی که توسط دولت ها ، براساس تعهد مبتنی بر مواد ۱۹ و ۲۲ و ۳۵ اساسنامه سازمان بین المللی کار برعهده آنها است ، ارائه می شود ، همراه با گزارش "کمیتة کارشناسان مستقل اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه ها" مورد بحث و بررسی قرار می گیرد .

گزارش کمیتة کارشناسان شامل ۲ بخش در دو جلد است که به کنفرانس تسلیم می شود .

گزارش جلد اول (به شماره ILC.105/III/1A که در وب سایت سازمان بین المللی کار به نشانی : www.ilo.org قابل دسترسی است) به طور اخص ملاحظات مربوط به اجرای استانداردهای بین المللی کار در کشورها است . و گزارش دوم (به شماره ILC.105/III/1B که همانند قبلی در سایت یاد شده در فوق قابل بهره گیری است) شامل یک بررسی عمومی (General Survey) که کلاسه بحث مهاجرت پرداخته است. موضوعی که به یک بحران جهانی در دنیای امروز تبدیل شده است .

در گزارش "بررسی عمومی" مقاوله نامه مهاجرت برای اشتغال به شماره ۹۷ مصوب سال ۱۹۴۹ میلادی و توصیه نامه متمم آن و مصوب همان سال بشماره ۸۶ مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

درمباحث مطرح شده درکمیتة استانداردهای کنفرانس درخصوص موضوع مهاجرت ، دیدگاه های کارفرمایی درخصوص موضوع مهاجرت ، بر این اساس بود که کلاً مهاجرت بین المللی در اقتصاد جهانی از اهمیت فزاینده ای برخوردار است . امروزه همه کشورها به نوعی متأثر از موضوع مهاجرت بین المللی هستند: چه کشورهای مبدأ ، چه کشورهای انتقالی ، و چه کشورهای مقصد.

براساس آمارهای جهانی ، امروزه تقریباً ۳ درصد جمعیت جهان ، معادل ۲۳۲ میلیون نفر در کشوری غیر از کشور محل تولد خود زندگی و عمدتاً کار می کنند . این نیروی کار مهاجر طیف وسیعی از سطح مهارت و تخصص را در بر می گیرند از نیروی کار غیرماهر گرفته تا نیروی کار ماهر ، متخصص و کارآزموده همچنین طیف گسترده عاملین توسعه و رشد اقتصادی درجهان به شمار می آیند.

موضوعات مرتبط با مهاجرت برای کار که عمدتاً تحت عنوان کار نیمه تمام جهانی سازی (Unfinished Business of Globalization) تلقی می شود اغلب چالش های سیاسی ، اقتصاد و همچنین مشکلات تعریف و تعبیر

آن عنوان در پی دارند که قالب کلی بحث های مهاجرت در بسیاری از کشورها را شکل می دهند ، از جمله مشکلات مربوط به تمایز میان مهاجرین (Migrants) از پناهندگان و پناه جویان (Refugees) .

کارفرمایان بر این دیدگاه هستند که نیروی کار مهاجر ، نه تنها برای اقتصاد و اجتماع کشوری که در آن زندگی و کار می کنند بلکه همچنین برای کشورهای مبدا خود نیز اثرات مثبت بر جای می گذارند . در کشورهای مقصد در جهت رشد و توسعه اقتصادی ، و در کشورهای مبدا خویش در جهت کاهش فشار بر بازار کار مازاد بر احتیاج ، بازگرداندن منابع مالی ، همچنین فرصت های کارآفرینی و بازگشت مهاجرینی با مهارت های نوین ، قوه خلاقیت بیشتر و تجارب با ارزش تر ، اثر گذارند ، در مباحث کمیته استانداردها ، در مقابل دیدگاه کارفرمایی فوق ، دولت ها ، اما اغلب این گونه پاسخگو بودند که نیروی کار خارجی اغلب خطرات و تهدیدات سلامتی همراه دارند ، امنیت ملی را تهیه می نماید ، موجب پایین آمدن دستمزد و فرصت های شغلی برای کارگران بومی می شود و نهایتاً این که مهاجرت کلاً با شرایط غیرقابل کار و سوءاستفاده های وابسته به آن مرتبط می باشد .

کلاً جمع بندی مباحث براین اساس بود که :

مهاجرت برای کار واقعیت رو به فزون دنیای جهان شمول امروز است و یک نظام مدیریت شده مهاجرت می باید یک تراز و تعادل مقتضی میان نیازهای اقتصادی و فشارهای اجتماعی ناشی از مهاجرت ایجاد نماید. ولی سوال اینجا است که چگونه دست اندرکاران مختلف در جامعه می توانند دستجمعی شرایط برای نیروی کار را بهبود بخشند ، چگونه انحرافات قوانین و مقررات یا بازار کار می تواند برای ایجاد تعادل و توازن میان تقاضا برای نیروی کارمهاجر با انسجام اجتماعی تعدیل و اصلاح شود و مکانیزم های لازم برای تناسب عرضه و تقاضای جهانی از کار چه می باشند.

کشورهای عضو سازمان بین المللی کار نیازمند یک نیروی کاری است که منجر به مهارت های بالا برای جلب سرمایه گذاری و ایجاد رشد اقتصادی باشند . صاحبان کسب و کار نیز که در یک رقابت جهانی برای جلب استعداد و مهارت می باشند نیازمند نیروی کار در حال حرکت و جابه جایی جهانی است . به این ترتیب هرگونه نظام مهاجرتی می باید متضمن این جریان باشد که صاحبان کسب و کار به هرگونه تخصص و استعداد مورد نیاز ، در هر نقطه از جهان که فعالیت می کنند ، دسترسی داشته باشند . دراین ارتباط، نقش استانداردهای بین المللی کار در مورد مهاجرت می باید در جهت تسهیل مهاجرت برای کار از طریق فراهم آوردن

و ارائه ی اصول و مقررات پایه برای حمایت عادلانه و منصفانه از نیروی کار مهاجر باشد .

لذا هیچ یک از مصوبه های ۱ - مقاله نامه مهاجرت برای اشتغال به شماره ۹۷ مصوب سال ۱۹۴۹ میلادی و ۲ - توصیه نامه متمم آن مصوب همان سال به شماره ۸۶ ، در عصر حاضر پاسخگوی انتظارات مورد نظر نیستند زیرا که با واقعیت های کنونی همخوانی ندارند .

استانداردهای یاد شده به گونه ای تدوین شده اند که در آن دولت های استخدام کننده مسئول اصلی گروه های عظیم مهاجران هستند و با ماهیت مهاجرتی که بسیاری از کشورها امروزه با آن مواجه هستند منطبق نیستند لذا بر ضرورت بازنگری و تجدید نظر در استانداردهای پیشین و مرتبط با مهاجرت تأیید و تصریح شد .

ولی در عین حال تصریح شد که " اصول راهنمای مهاجرت برای کار" مندرج در " چارچوب چند نظام سازمان بین المللی کار" (ILO Multilateral framework) که در نشست سه جانبه تخصصی - کارشناسی سازمان بین المللی کار در سال ۲۰۰۵ به تصویب رسید می تواند مورد بهره گیری قرار گیرد . این سند شامل راهنمایی ها و اصول غیر تعهدآور درخصوص موضوع مهاجرت بین المللی است .

در کمیته استانداردها همچنین بحث کشورها ، در انجام تعهدات پذیرفته خود نیز مورد بحث قرار گرفت . در این ارتباط گزارش شد که برای کنفرانس سال جاری (ژوئن ۲۰۱۶) جمعاً ۲/۳۳۶ مورد از گزارش ها، براساس مواد ۲۲ و ۳۵ اساسنامه سازمان بین المللی کار ، درخصوص چگونگی اجرای مقاله نامه های الحاقی درخواست شده بود که از مجموع ۲/۳۳۶ مورد فوق ، تنها ۱/۶۲۸ گزارش دریافت و به کمیته استانداردهای کنفرانس تسلیم گردید. این رقم ۶۹/۷ درصد از گزارش های درخواستی را تشکیل می دهد. در حالی که در سال گذشته دبیرخانه سازمان ۷۱/۷ درصد از گزارش های درخواستی را دریافت کرده بود .

همچنین براساس ماده ۲۴ از "گزارش کارشناسان" ، ۱۴ کشور ، به مدت دو سال یا بیشتر ، هیچ یک از گزارش های درخواست شده از دولت ها را ارسال ننموده اند . به علاوه ۳۷ کشور بدون ارسال هیچ گونه گزارش ، به سوالات مستقیمی که از برخی دولت ها در اجرای الزامات و مفاد مقاله نامه های الحاقی به عمل آمده بود پاسخ نداده اند .

در مباحث کمیته بر این نکته تصریح شد که انطباق و اجرای تعهدات دولت ها در راستای گزارش دهی به موقع به دبیرخانه سازمان برای نظارت موثر بر استانداردهای آن سازمان امری ضروری است . لذا تصریح شد که دبیرخانه سازمان می باید دولت های عضو را قبل از پروسه الحاق به استانداردها بیشتر مساعدت نماید . این مساعدت مشمول هدایت و راهنمایی دولتهای عضو از تعهدات مربوطه از جمله ضرورت گزارش دهی و همچنین ضرورت در اختیار گذاردن منابع لازم می باشد. ضمن این که

کشورهای ملحق به استانداردهای بین المللی کار می باید تعهدات ناشی از گزارش دهی خود را نیز جدی تلقی نمایند . در کمیته استانداردهای کنفرانس امسال پرونده برخی کشورهای خاص نیز در طول یک هفته برگزار شد . ابتدا یک فهرست مقدماتی و اولیه از پرونده های خاص که براساس پیشنهاد شرکای اجتماعی (کارگر و کارفرما) تعیین شده بود و احتمال طرح آن ها در کمیته استانداردهای کنفرانس امسال می رفت توسط سازمان بین المللی کار منتشر گردید و به دولت های مندرج در لیست ارسال شد تا با آمادگی بهتر و بیشتری برای ارائه گزارش و پاسخگویی به کمیته (سه جانبه) استانداردها به کنفرانس بیایند . این فهرست در مقطع زمانی اولیه شامل ۴۰ کشور ، ملحق به مقابله نامه های خاص ، بود در این فهرست ۹ مورد از قاره آفریقا ، ۹ مورد از آمریکا ، ۴ مورد از کشورهای عربی ، ۹ مورد از آسیا و ۹ مورد هم از اروپا بود . در جریان کنفرانس ، این فهرست بلند بالای ۴۰ فقره ای به ۲۲ مورد کاهش یافت که در آن ترکمنستان ، بلاروس ، فیلیپین ، ماداگاسکار و نیجریه دو ستاره ای بودند که مشخص بود پرونده آن ها یقیناً مطرح خواهد شد . نحوه تنظیم "فهرست کشورهای خاص" (List of Individual cases) براساس توزیع و تعادل منطقه جغرافیایی - قاره ای است .

بیشترین بحث و فشرده ترین فشارها در طرح پرونده های خاص بر روی بنگلادش به دلیل رخدادهای حادثه ای منجر به فوت نیروی کار ، قطر به دلیل اعمال تبعیض و فشار بر نیروی کار (که قرار است جام جهانی ۲۰۲۰ را نیز میزبانی نماید) و همچنین نیجریه و ونزوئلا وارد آمد که جملگی در پاراگراف ویژه ، به مفهوم کشور ناقض حقوق بشر در کار قرار گرفتند و همکاری فنی سازمان بین المللی کار با این دسته از کشورها برای رفع موانع اجرایی مورد درخواست کشورها مقرر گردید به هنگام قرائت جمع بندی های مباحث درخصوص هر یک از کشورهای خاص ، نیجریه در کمیته استاندارد کنفرانس حضور نیافت که نشان از بی حرمتی به انجام تعهداتی است که خود داوطلبانه آن را پذیرفته است . درخصوص عدم حضور نماینده دولت نیجریه در جلسه مربوطه نیز، کمیته اظهار تاسف عمیق نمود .

در کمیته استانداردهای امسال ، هیچ موردی از نحوه پیشرفت (cases of Progress) که نشان از بهبود روند اجرای یک استاندارد در یک کشور خاص است مطرح نشد .

کارشایسته در زنجیره جهانی تأمین (تولید و عرضه) :

هیات مدیره سازمان بین المللی کار در نشست ماه اکتبر سال ۲۰۱۳ خود یک بند در قالب "بحث عمومی" ، تحت عنوان

"کارشایسته در زنجیره جهانی تأمین" را بند چهارم دستورکار ۱۰۵امین اجلاس کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۶ میلادی تعیین نمود . این بحث عمومی فرصت مناسبی برای همه گروه های سه جانبه فراهم آورد تا به درک بهتری از مشارکت زنجیره های جهانی تأمین در امر توسعه پایدار و کمک این جریان به رشد فراگیر اقتصادی ، اشتغال و کارشایسته برای همگان ، و نهایتاً پایداری توسعه دست یابند . ضمن این که مزایا و محاسن زنجیره های جهانی تأمین در رشد اقتصادی در بسیاری محافل بین المللی از جمله سازمان تجارت جهانی ، سازمان همکاری اقتصادی و غیره به صورت گسترده مورد بحث قرار گرفته است ولی کمتر به اثرات این جریان بر اشتغال و شرایط کار توجه کافی شده است .

به علاوه هیچ سازمان بین المللی دیگری محدوده و میزان و همچنین کیفیت مشاغل ایجادشده در زنجیره های جهانی تأمین را مورد کنکاش قرار نداده است .

بنابراین گنجاندن این مبحث به عنوان یک بحث عمومی از کارشایسته در زنجیره های جهانی تأمین می تواند به بحث های جهانی درخصوص این موضوع غنا بخشد .

دبیرخانه سازمان بین المللی کار قبل از شروع کار اجلاس ، گزارشی از آخرین اطلاعات از روند جاری در زنجیره های جهانی تأمین، از جمله تولید ، تجارت و سرمایه گذاری تدوین و به عنوان پایه بحث در کمیته این بند تسلیم اعضای سه گروه کشورها نمود . این گزارش فرصت ها و چالش های این مبحث برای ارتقای اقتصادی اجتماعی را ارزیابی نمود . در این گزارش همچنین روند اشکال مختلف مدیریت دولتی و خصوصی در زنجیره های جهانی تأمین بررسی گردید . در گزارش این گونه ترسیم شده است که ضمن این که در چارچوب زنجیره های جهانی تأمین فرصت های مناسبی برای ارتقای بهم پیوسته اقتصادی و اجتماعی موجود است ، ولی این رابطه نه خودکار و اتوماتیک حاصل می شود و نه این که اجتناب ناپذیر است . به این دلیل است که برای سیاست گذاری ها ، نهادها و دست اندرکاران دولتی ، خصوصی و نهادهای مدنی یک نقش کلیدی ترسیم شده تا اطمینان حاصل شود که ارتقا و بهبود اقتصادی به نتایج کارشایسته منتهی گردد .

گزارش پایه ای که دبیرخانه سازمان بین المللی کار تدوین نمود در وب سایت سازمان بین المللی (www.ilo.org) قابل دسترسی و بهره گیری است . قابل یادآوری است که این برای اولین بار است که موضوع زنجیره های تأمین در دستورکار اجلاس سال ۲۰۱۶ بین المللی کار قرار گرفته است . بحث درخصوص کارشایسته در زنجیره های جهانی تأمین توجه بسیاری را به خود جلب کرده است . با توجه به محدودیت زمانی کار کنفرانس ، گروه کارفرمایان بر این اعتقاد بود که موارد ذیل می باید نکات اصلی بحث در کمیته این بند دستورکار باشد :

۱. اهمیت زنجیره های جهانی تامین برای اشتغال زایی و کارشایسته

۲. اصول اصلی سیاستهای ملی برای بهره گیری کامل از پتانسیل زنجیره های جهانی تامین برای مشارکت در تجارت جهانی

۳. اقدام سازمان در این خصوص چیست؟ با تعیین این که کدام یک از برنامه ها و اقدامات موجود می باید تقویت گردد و چگونه؟

۴. تصریح بر ضرورت پژوهشهای بیشتر، و البته توسط چه نهادی؟

۵. تعیین همکاری های ممکن با دیگر سازمان های بین المللی، نهادهای غیردولتی و دست اندرکاران اقتصادی

گروه کارفرمایان معتقد بر این بود که بحث ها می باید به راهنمایی اعضا در چگونه پرداخت به فرصت ها و چالش های ناشی از زنجیره های جهانی تامین منتهی گردد. ضمن این که به سازمان بین المللی کار نیز کمک کند تا درک بهتر و بیشتری از نیازهای ظرفیت سازی اجزای وابسته خود به دست آورد و زمینه های لازم برای کار آتی تعیین گردد.

در بحث های این کمیته گروه کارفرمایان بر دو جریان : اصول راهنمای سازمان ملل درخصوص کسب و کار و حقوق بشر (The UN Guiding Principles on Business & Human Rights) و همچنین اصول راهنمای سازمان همکاری اقتصادی و توسعه برای موسسات چند ملیتی

(The OECD Guidelines for Multinational Enterprises) تاکید و تصریح نمود که مشخصاً مسئولیت های وارده بر بنگاه ها و موسسات تولیدی را تعریف کرده است.

گزارش کامل بحث های انجام گرفته در این کمیته و همچنین جمع بندی نهایی که به تصویب مجمع عمومی رسید به شرح ذیل است:

گزارش کمیته مدیریت زنجیره تامین جهانی

فلورا فروغی و سید حسن افتخاریان

درگذشت بیش از ۱۱۳۶ کارگردر حادثه ریزش ساختمان یک کارگاه تولیدی پوشاک در بیست و چهارم آوریل ۲۰۱۳ در کشور بنگلادش، جامعه جهانی را متوجه شرایط کار کارگرانی کرد که محصولات آنها در زنجیره تامین برای مشتریان جهانی عرضه می شود.

بر اساس ارزیابی سازمان بین المللی کار، تقریباً از هر پنج کارگر یک نفر از آنها در زنجیره تامین جهانی به کار مشغول است و شواهدی وجود دارد که نشان می دهد تعداد مشاغل مرتبط با زنجیره تامین جهانی رو به افزایش می باشند. به این ترتیب زنجیره تامین جهانی یک مقوله جهانی تلقی گردیده که نیازمند سیاست های راهگشای مورد قبول تمامی کشورها می باشد. این مهم خود مستلزم تکامل ساختاری تمامی شرکای اجتماعی و سازمان های

بین المللی برای سیاست گذاری جامع در تمامی سطوح خواهد بود. سازمان بین المللی کار در این رابطه، وظیفه مهمی را برای شناسایی روش ها، ابزارها و فرصت ها بر عهده گرفته است.

نتیجه کلیدی و محوری کنفرانس ۱۰۵ سازمان بین المللی کار تعیین جایگاه سازمان بین المللی کار برای وارد نمودن کار شایسته به عنوان بخشی از پیکره زنجیر تامین جهانی بود.

سازمان بین المللی کار یک نقش آفرین کلیدی در ایجاد زنجیره تامین مسئولیت پذیر و پایدار جهانی است و به عنوان یکی از سازمان های سه جانبه، مصوبات آن به همراه اصول راهنمای سازمان ملل و اصول حقوق بشر و کسب و کار سازمان ملل می تواند استانداردهای لازم در این رابطه را آماده نموده تا با بکارگیری آنها تغییر و بهبود در زندگی میلیون ها کارگر در جهان دیده شود.

در ارائه تعریفی برای مدیریت زنجیره تامین، تمامی بحث مدیریت زنجیره تامین بکارگیری "اهرم هماهنگی" است. در یک هواپیما هم برای برقراری سطح تعادل در موقع برخاست و فرود هواپیما، یک اهرم با بالهای کوچک در انتهای هواپیما تمامی تعادل یک پهنه سنگین آن را بر عهده دارند. این تمثیلی است که کارشناسان معتقد به پیاده سازی اصول بنیادین کار در قراردادهای شرکتهای چند ملیتی با شبکه تامین منابع خود هستند.

با این مقدمه زنجیره تامین را میتوان یک ارتباط بین موسسات و بنگاه های مختلف، که به صورت پراکنده با تامین و تغییر شکل مواد اولیه تا کالاهای واسطه ای و در نهایت محصول ساخته شده تا ارائه به مشتری در یک زنجیره ارزش کنار یکدیگر قرار می گیرند تعریف نمود. بدین ترتیب تعریف حرفه ای و کامل زنجیره تامین عبارت است از: شبکه ای از امکانات و فعالیت ها که عملیات توسعه محصول را عهده دار می شوند. در این تعریف خرید مواد اولیه از تامین کنندگان، انتقال به مراکز صنعتی، تبدیل و تولید آنها به محصولات و توزیع محصولات ساخته شده یا حاصل شده به مشتریان و خدمات پس از فروش برای ماندگاری در بازار همگی مدیریت زنجیره تامین جهانی شناخته می شود.

اما باید توجه داشت که حفظ ارزش در زنجیره تامین جهانی نیازمند مراحل مستمر و به یکدیگر وابسته ای است که در صورت ضعف در آنها، سود پیش بینی شده برای نقش آفرینی در زنجیره تامین به ویژه تامین کنندگان مواد اولیه نصیب سایر بازیگران زنجیره یا سایر رقبا میگردد. مهمترین این مراحل عبارتند از:

۱- در زنجیره تامین جهانی، بین تحقیق و توسعه و تولید و بازاریابی ارتباط ناگسستگی وجود دارد.

۲- در متن هر یک از ارتباطات بین اعضای زنجیره تامین، موقعیت جهانی بنگاه به لحاظ دارا بودن مزیت های رقابتی در مقیاس های

اقتصادی، یک عامل تعیین کننده به شمار می رود.

۳- ثابت نگاه داشتن هزینه مبادلات شامل، هزینه مذاکرات، هزینه کنترل و نظارت بر فعالیتهای، هزینه عدم اطمینان مربوط به مفاد قراردادهای در تمامی مراحل زنجیره چه داخلی و چه خارجی از اهمیت به سزایی برخوردار است.

۴- مزیت های رقابتی کشورها که بنگاه های مرتبط با زنجیره در آنها قرار دارند نیز عامل تعیین کننده دیگر به شمار می رود.

۵- انعطاف پذیری کافی برای اعمال تغییرات موردنیاز برای پاسخگویی به نیازهای سایر بازیگران زنجیره و همچنین تعادل مزیت های رقابتی بنگاه ها و کشورها از ضروریات زنجیره تامین محسوب می شود.

در اینجا باید به این نکته اشاره داشت که قوانین جدید مورد نظر سازمان بین المللی کار در مورد اعمال قوانین و اصول بنیادین کار در قراردادهای فی مابین بازیگران زنجیره تامین به دلیل تامین مواد اولیه و کالاهای واسطه ای که عمدتاً توسط کشورهای جهان سوم و یا در حال توسعه فراهم میشود، و تبدیل این مواد اولیه به کالاهای ساخته شده با ارزش بیشتر برای مصرف کنندگان به دلیل وجود دانش و تکنولوژی در کشورهای پیشرفته، بطور کلی ضعف های ساختاری کشورهای در حال توسعه را نشان خواهد رفت. در مباحث مرتبط با زنجیره تامین جهانی، معمولاً شرکت های چند ملیتی و بزرگ براساس حداقل های نرخ دستمزد در سایر کشورها، تعرفه های بین المللی، نرخ تبدیل ارزها و تاثیرات قوانین WTO بر آن کشور به انتخاب شرکای تجاری خود می پردازند.

یکی از نقاط تحریک و فشار سازمان بین المللی کار به کشورها و شرکت های چند ملیتی توسعه یافته، تحمیل به لزوم بررسی جاری بودن قوانین مربوط به حقوق و دستمزد عادلانه و اصول کار شایسته در زنجیره تامین مواد اولیه و کالاهای واسطه ای آنها است. اما متأسفانه در گزارش تهیه شده برای اجلاس ۱۰۵، موضوع تعرفه ها/ سیستم مالیاتی کشورها و همچنین اهداف مدیریت زنجیره تامین جهانی یعنی کاهش هزینه ها/ مدیریت بهره وری و سودآوری کمتر مورد توجه قرار گرفت.

در طول جلسات کمیته های تخصصی مرتبط به این موضوع اشاره گردید که تفاوت های فرهنگی و زیرساختی و همچنین قوانین و مقررات ملی کشورها مانند تعیین حداقل دستمزد توسط حاکمیت ملی در کشورها با مداخله شرکت های خریدار چندملیتی در تناقض است. اما آنچه که به عنوان پاسخ مطرح شد این بود که کشورها به دلیل ایجاد اشتغال از طریق پیوستن به زنجیره تامین جهانی و همچنین سود بالای شرکت های چند ملیتی می بایست

استثنائاتی را در قوانین و مقررات مرتبط با شرکت های قرار گرفته در زنجیره تامین اعمال نمایند.

از دیگر محورهای مهم مورد بحث، تفاوت اصلی و معنی داری است که بین جهان پیشرفته اول با جهان سوم و اقتصادهای نوظهور وجود دارد. در مباحث مطرح شده کارشناسان معتقد بودند که زیرساخت های تبادل تجاری در کشورهای نوظهور همچنان در سطحی پایین تر از توسعه یافتگی قرار دارد و این موضوع در جهان سوم و کشورهای در حال توسعه به معنی ناکافی بودن این زیرساخت ها برای حمایت از تدارکات حرفه ای است. موضوع دوم استانداردهای عملیاتی مربوط به کیفیت مواد اولیه در تامین کنندگان بود که در کشورهای پیشرفته بسیار بالا و در سایر کشورهای نوظهور اقتصادی تا حدودی متغیر و یا در حال اجرای مقدماتی و نادیده گرفتن این استاندارد ها در برخی از کشورهای در حال توسعه است. سیستم اطلاعاتی و تامین منابع انسانی ماهر و محدودیت بزرگ دیگر اقتصادهای در حال توسعه نام برده شدند. نگرانی دیگر نزد کارشناسان کمیته زنجیره تامین چه در اجلاس بانکوک و چه در کنفرانس ۱۰۵ ژنو، اضافه شدن محدودیت های حقوق بنیادین کار به تهدیدات زنجیره تامین جهانی بود. به طور معمول زنجیره تامین جهانی با تهدیداتی همچون فشار رقابتی در بازارها، تهدید تکنولوژیکی، افزایش هزینه ها و فشارهای اقتصادی و سیاسی مواجه است.

اضافه شدن قوانین و مقررات مصوب سازمان بین المللی کار و قراردادن آنها در قراردادهای تجاری مابین فعالان زنجیره تامین یعنی خریدار و فروشنده می تواند علاوه بر تاثیرگذاری بر روی سایر تهدیدات به ویژه تهدیدات سیاسی، خود تبدیل به تهدید بزرگتر برای شرکت های واقع در سطوح پایین زنجیره که مسئولیت تدارک مواد اولیه و خام فروشی را دارند بشود.

اما متخصصان مدیریت زنجیره تامین اعتقاد دارند در جهان کنونی تعاریف زنجیره تامین با اضافه شدن واژه مدیریت به آن تغییر یافته و بدین ترتیب با ارائه تعریف ذیل موضوع اضافه شدن اصول بنیادین کار به قراردادهای تجاری را منطبق با تعریف مدیریت زنجیره تامین مدیریت زنجیره تامین جهانی در برگیرنده وظایف برنامه ریزی و مدیریت تمامی فعالیت ها شامل برون سپاری و خرید، تبدیل و تمامی فعالیت های مدیریت لجستیک می شود. هماهنگی و همکاری با شرکای تجاری موجود در زنجیره که تامین کنندگان، واسطه ها، تامین کنندگان و فراهم آورندگان خدمات مورد نیاز زنجیره تامین و مشتریان نیز از وظایف مدیریت زنجیره تامین جهانی شناخته می شود. در واقع مدیریت زنجیره تامین جهانی در برگیرنده مدیریت عرضه و تقاضا در داخل و مابین شرکت های مختلف است.

اجرای نمودن اصول بنیادین کار در زنجیره تامین جهانی کسانی که

درگیر زنجیره تامین جهانی هستند با این نظریه که انطباق با اصول بنیادین کار وظیفه تجارت امروز جهانی کاملاً موافق هستند. رفتار عادلانه با کارگران و کار شایسته امروز یکی از انتخاب های مشتریان در هر دو منظر کار تجاری و رفتار اجتماعی به شمار می رود. شرکت های چند ملیتی بیش از یک دهه است که در حال تغییر مقولات مرتبط با قوانین کار در انتخاب و همکاری با شرکای تجاری خود هستند. این تلاش ها با پشتوانه اخلاق حرفه ای و سیاست های تجاری سهامداران به همراه اصول بنیادین کار سازمان بین المللی کار در هم تنیده شده اند.

در حقیقت سازمان بین المللی کار قصد دارد تا اصول بنیادین کار را به عنوان مرجعی برای ارزیابی و سنجش تطابق وضعیت کارگران با قوانین تعریف شده تبدیل نماید.

هر دو گروه کارگر و کارفرما از محتوای گزارش تهیه شده توسط دفتر ILO در مورد مدیریت زنجیره تامین جهانی ناراضی بودند. به نظر آنها این موضوع می بایست طی سه سال آینده کارشناسی شده تا بتواند انتظارات ذینفعان را در تمامی سطوح برآورده نماید. گروه کارگری معتقد است که تعداد موارد نامفهوم و در پرانتز باقی مانده غیرقابل قبول و ناامید کننده است و چنین بیانیه ای نمی تواند قانع کننده باشد.

نمایندگان کارگران معتقد بود که تهاجمات زیاد و خشونت های زیادی علیه منافع کارگری در دنیا وجود دارد که یک قطعنامه به هیچ عنوان نمی تواند برطرف کننده آنها باشد. ضمن آنکه تنها ده تا بیست درصد بنگاه ها در جهان در زنجیره تامین قرار دارند و ورود به این موضوع امروزه دغدغه اصلی سازمان بین المللی کار به شمار نمی آید.

زنجیره تامین جهانی می تواند فرصت هایی را برای توسعه فراگیر نهادهای عرضه کننده مواد اولیه و خدمات، کارگران و کشورهای میزبان را فراهم آورد. اما هدف گذاری عملیاتی مورد نیاز است تا نتایج مورد اطمینان حاصل شوند. فراتر از کار کودک در گستره وسیع زنجیره تامین جهانی، بسیاری از کودکان کار در زنجیره تامین تولیدات داخلی که دارند که نباید به هیچ وجه نادیده گرفته شوند. کشور مصر به عنوان نماینده اتحادیه آفریقا اظهار داشت که کشور آمریکا و سایر کشورهای پیشرفته دارای قوانین و مقررات جا افتاده در حوزه شرکت های چند ملیتی و رفتار استاندارد بنگاه ها در زنجیره تامین هستند، بنابراین قبل از هر چیز باید این زیرساخت ها برای سایر کشورهای در حال توسعه اجرا و آموزش داده شود.

نمایندگان اروگوئه معتقد بود، برای وارد شدن به مقوله بنگاه های جهانی و زنجیره تامین در کشورهایی نظیر اروگوئه ما نیازمند

همکاری و تعامل بین وزرای دستگاه های حاکمیتی هستیم چرا که این موضوعات در حوزه بین المللی نیازمند ورود جدی دولت ها است.

نمایندگان دولت چین بیان داشت، بنگاه های بزرگتر که در قسمت بالای زنجیره تامین جهانی دارند به دلیل حاشیه سود بیشتر، باید نقش محوری تری در پیاده سازی مقررات مورد بحث در قسمت های پایین زنجیره را بر عهده گیرند که معمولاً حاشیه سود کمتری دارند. در صورتی که بنگاه های چند ملیتی بیشتر هزینه نمایند، قدرت بنگاه های خرد و کوچک در پرداخت به کارگران خود کاهش نمی یابد. استاندارد سازی رفتار مورد نظر در زنجیره تامین بسیار حساس و اساسی است.

نمایندگان اندونزی هم تاکید کرد که با تصویب قوانینی به سوی تعهد به زنجیره تامین جهانی گام برداشته است

دبیر کل سازمان بین المللی کار طی گزارشی اشاره کرد که: نشانه های انگیزه بخشی از اراده به حرکت و منع کار کودک دیده می شود، نه تنها برای دسترسی به وضوح بیشتر در طول زنجیره تامین بلکه با تغییر قوانین مرتبط مورد نظر مقابله نامه شماره ۱۳۸ مصوب ۱۹۷۲ سازمان بین المللی کار در مورد حداقل دستمزد که بوسیله ۱۶۸ کشور عضو مورد تصویب و پذیرش واقع شده است. مقابله نامه بدترین اشکال کار کودک به شماره ۱۸۲ مصوب سال ۱۹۹۹ تقریباً تصویب تمامی جامعه جهانی را با پذیرش بیش از یکصد و هشتاد کشور دارد.

دولت ها به اهمیت این موضوع رسیده اند که مبارزه علیه کار کودک نیازمند بسته های سیاستی جامع برای حمایت از قوانین کار، تحصیلات کافی، حمایت های اجتماعی و مشاغل شایسته برای والدین است.

شرکت ها و موسسات به صورت روزافزونی به کشف چگونگی مشارکت در کاهش کار کودک با تقویت ظرفیت بنگاه ها در طول زنجیره تامین خود دست یافته اند- وظیفه ای پیچیده که نیازمند همکاری و مشارکت دولت ها، پیشگامان صنعتی و سازمان های کارفرمایی و کارگری می باشد. نشست هایی همچون کنفرانس کار کودک سازمان بین المللی کار به شرکت ها این امکان را می دهد تا عملکردهای خوب خود در این ارتباط را با دیگران تقسیم نموده و مدل های جدیدی از همکاری را بوجود آورند. توافق نامه ساختار جهانی بین فدراسیون های کارگری جهانی و شرکت های چند ملیتی نشانه خوبی از همکاری بین المللی از طریق گفتگوهای اجتماعی است. در پایین ترین سطوح زنجیره تامین، یعنی کارگران محلی و کارگران غیررسمی، سازمان های رسمی کارفرمایی و کارگری می بایست روش های نوآورانه ای را برای تقویت حضور جمعی آنها فراهم نمایند.

بیانیه سه جانبه ۱۹۷۷ سازمان بین المللی کار، دارای اصولی مشتمل بر شرکت های چند ملیتی و سیاست های اجتماعی است که نقش شرکت های چند ملیتی در کاهش کار کودک را خاطر نشان می سازد.

جهانی می دانستند:

با تاکید بر توسعه و تقویت ظرفیت بنگاه ها و گفتگوهای اجتماعی، این بیانیه ظرفیت بالایی را برای هدایت فعالیت های مقابله با کار کودک را در خود جای داده است. دستور توسعه پایدار سال ۲۰۳۰ مجدداً تاکید بر این مهم، یعنی پایان کار کودک میباشد. با همکاری با یکدیگر، ابتکار عمل ایجاد آینده ای بدون کار کودک در دستان ما قرار دارد.

برنامه کاهش کار کودک در زنجیره تامین با هدف قرار دادن عوامل اجتماعی و اقتصادی موثری که موجب به کارگیری کودکان در کارهای پرآسیب و خطرناک می گردید در حال پیگیری است. شعار روز جهانی مقابله با کار کودک: پایان دادن به کار کودک در زنجیره تامین دهید به عنوان یک وظیفه همگانی بود.

اینکه کار کودک در بازارهای منظم و با قاعده دیگر جایی ندارد کاملاً پذیرفته شده است. اما واقعیت امروز این است که کار کودک در زنجیره تامین شرکتهای بزرگ پراکنده بوده و همچنان وجود دارد. قابل قبول نیست که هنوز ۱۶۸ میلیون کودک کار در دنیا وجود دارد. ۸۵ میلیون نفر از آنها در کارهای پرریسک و پرخطر مشغول به فعالیت می باشند. کار کودک از کشاورزی تا معادن و از تولید تا گردشگری محصولات و خدماتی را تولید می کنند که بوسیله میلیون ها نفر در روز مصرف می شود. کار کودک به صورت مشخص در اقتصادهای غیررسمی و مناطق روستایی که خارج از بازرسی متعارف روابط کار، و یا تشکل های کارگری و کارفرمایی قرار دارند همچنان وجود دارد. اما امروز تنها کمبود نهادهای نظارتی در مناطق روستایی یا اقتصادهای غیررسمی نیست که افزایش ریسک در زنجیره تامین را بوجود آورده است. در تولید خانگی و مزارع خانوادگی، کودکان اغلب به دلیل اینکه والدین آنها دارای درآمد مکفی نمی باشند بیشتر آسیب پذیر هستند. بنگاه های خانودگی کوچک و مزارعی که نمی توانند دستمزد بکارگیری یک جوان و یا بزرگسال را پرداخت نمایند، ناگزیر فرزندان خردسال و کودکان خود را برای معیشت به کار می گیرند. تولید هر قطعه ای با ریسک کار کودک به خانواده، اطمینان به تداوم حیات را می دهد یعنی جایی که والدین درآمد کافی برای اداره زندگی را ندارند.

دبیر کل سازمان بین المللی کار در سخنرانی اختتامیه کنفرانس اظهار داشت که ما هر آنچه که نیاز است انجام خواهیم داد تا تمامی سازمان های تولیدی که وارد چرخه زنجیره تامین جهانی می شوند در بکارگیری اصول کار شایسته مشارکت نمایند. ما کار اجرایی نمودن کار شایسته را در جایی که می تواند و می بایست

صلح و پایداری را برای ایجاد بیداری در اصلاح بحران ها یا بلایای طبیعی اثرگذار باشد را آغاز نموده ایم.

از آنجا که سازمان بین المللی کار وارد قرن دوم فعالیت های خود می شود، این بحث عمومی فرصتی تاریخی را برای آزمون درخواست زنجیره تامین جهانی برای استاندارد سازی ساختار و رویه های تخصیص یافته سازمان بین المللی کار، برای ترویج کار شایسته در سطوح بنگاه ها، کشورها، مناطق و تبادلات جهانی را فراهم کرده است. تا اطمینان یابیم رویه های سازمان بین المللی کار در موضوع زنجیره تامین جهانی و با اهداف آن سازگار هستند. سازمان بین المللی کار و تمامی نهادهای وابسته به آن بطور انحصاری در موقعیت فراهم سازی مشاوره و راهنمایی برای پیاده سازی زنجیره تامین جهانی در دنیای کار قرار داشته و می توانند تحرک بخشی به فرصت ها و مواجهه با چالش ها را عهده دار شوند.

سازمان بین المللی کار تاکید دارد که دولتها با امتیازات حکومتی، بنای ایجاد محیط های کار برای شرکتهای را می گذارند. اجرای قوانین کار شامل بازرسی کار وظیفه اصلی دولتها به شمار می آید. و شرایط مطلوب محیط کار منطبق با استانداردهای بین المللی کار آی ال او و مقررات ملی کشور پیش نیاز اصلی برای کار شایسته محسوب می شوند. در این رابطه تمامی بنگاه ها مسئولیت تطابق خود با این قوانین را در عملیات خود عهده دار می باشند چه در سطح بازارهای داخلی خود فعالیت نمایند و یا به زنجیره تامین جهانی پیوسته باشند.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در یک نگاه

کانون 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 کانون های کارفرمایی سراسری و استانی و هدایت و راهنمایی آنان در زمینه های مختلف صنعتی، حرفه ای و خدماتی در زمستان ۱۳۷۴ اعلام موجودیت کرد و پس از چند سال فعالیت غیررسمی، سرانجام با تأکید سازمان بین المللی کار به دولت ایران در اعزام گروه نمایندگان کارفرمایان ایران برای کنفرانس بین المللی کار از طریق تشکل های صنفی بخش خصوصی در سال ۱۳۷۸ به عنوان یک تشکل فراگیر کارفرمایی غیرانتفاعی و غیرسیاسی به طور رسمی به ثبت رسید.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران از عضویت انجمن های صنفی کارفرمایی از طریق کانون 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.

کارشایسته برای صلح ، امنیت و گذار از جریان بحران : بازنگری در توصیه نامه اشتغال (انتقال از جنگ به صلح) به شماره ۷۱ سال ۱۹۴۴

هیات مدیره در نشست ماه مارس سال ۲۰۱۴ خود تصمیم گرفت تا موضوع فوق را به عنوان یکی از بندهای دستورکار اجلاس سال ۲۰۱۶ میلادی قرار دهد و همچنین تصمیم گرفت که بحث درخصوص این موضوع به صورت دوشوری (Double discussion) و طی دو سال متوالی ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ انجام پذیرد . هدف تجدید نظر در یک استاندارد قدیمی به شماره ۷۱ مصوب سال ۱۹۴۴ میلادی بود که به تصویب استاندارد جدیدی متناسب با شرایط و اوضاع و احوال دنیای امروزی منتهی گردد .

لذا به عنوان یکی از بندهای دستورکار اجلاس بین المللی کار سال جاری میلادی ، موضوع اشتغال و کارشایسته برای صلح و امنیت و گذار از مراحل بحران ، در قالب تصویب یک استاندارد / توصیه نامه ، به صورت دو شور بحث در دو سال متمادی ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ طرح و بحث شد .

قابل ذکر است سازمان بین المللی کار خود برای ترمیم زخم ها و بهبود شرایطی که متأثر از جنگ جهانی اول بود تاسیس شد . سازمان یاد شده متعهد گردید تا به ابعاد ناشی از جنگ بپردازد . به علاوه توصیه نامه شماره ۷۱ هم ، زمانی که جنگ جهانی دوم به پایان خود نزدیک می شد به تصویب رسید . ایده "صلح پایدار منتج از جریان عدالت اجتماعی است" شعاری تحسین برانگیز از سازمان بین المللی کار ، در نقش این سازمان در کمک به روند صلح بود که به این دلیل سازمان بین المللی کار در پنجاه سالگی تاسیس اش در سال ۱۹۶۹ جایزه صلح نوبل را نیز از آن خود کرد . سازمان بین المللی کار بر این اعتقاد است که با توجه به شرایط تغییر یافته کنونی در جهان ، ضمن این که اهداف و مقاصد پایه مندرج در توصیه نامه شماره ۷۱ همچنان دارای اعتبار جهانی است ولی باید تغییراتی در محتوا و مفاد سند ایجاد شود به نوعی که موضوع تأکید بر "حوادث پس از نبرد داخلی" را به "تصویب اقداماتی برای رفع و حل مشکلات حادث شده ، در قالب بهبود شرایط ناشی از حوادث و جنگ" جایگزین نماید .

امروزه بسیاری از نهادهای بین المللی ، نهاد سازمان ملل و بسیاری مقامات و رهبران جهانی پیش بینی می کنند بحران های ناشی از درگیری ها ، منازعات و حوادث و رخدادهای امروزی ، کانون توجه و تمرکز تلاش های ملی و بین المللی در سال های پیش رو خواهد بود . ضمن این که تأکید بر اشتغال و استقرار دوباره یک اقتصاد کارآمد ملی همچنان دارای اعتبار جهانی است ،

ولی انواع بحران هایی که هم اینک در جهان جاری و حاکم است دلایل متفاوتی دارد که نیازمند راه حل های متفاوتی نیز می باشد و با توجه به آنچه در اساسنامه سازمان بین المللی کار آمده است که صلح پایدار و جهانی تنها مبتنی بر اصل عدالت اجتماعی محقق می شود ، تأکید بر ایجاد امنیت اقتصادی و کارشایسته یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر است . قابل توجه است که در زمان تصویب توصیه نامه شماره ۷۱ تنها یک سازمان بین الدول ، که به زودی در حال تبدیل شدن به نظام ملل متحد بود ، وجود داشت . اقدامات گسترده ای که امروزه توسط نهادهای مختلف نظام بین الملل تدبیر و تدوین می شود در آن زمان وجود نداشت . به علاوه امروزه سیستمی حاکم است که تدابیر و اقدامات جهانی ، همه برای حمایت و تقویت متقابل میان یکدیگر است که در زمان تصویب مقاوله نامه شماره ۷۱ در سال ۱۹۴۴ میلادی حتی قابل پیش بینی هم نبود . لذا ضروری نمود اقداماتی در قالب تلاش برای رفع و حل بحران ها ، به صورت مشترک و به طور متعدد در نظام بین الملل انجام گیرد و همگی در متن سندی جدید گنجانده شود . این شرایط گاهی حتی نیازمند تدوین اقداماتی فراتر از عرصه سازمان بین المللی کار ، ولی البته در هماهنگی موزون با آن سازمان است .

موضوعات کلیدی و اساسی در چارچوب موضوع به شرح ذیل قابل ذکر است :

- امروزه اصول خاصی در جهان حاکم است . از جمله تمرکز و تأکید بر اصل رعایت حقوق بشر ، تأمین کار مولد و ایجاد اشتغال و کارشایسته که در عین حال اساس تمامی برنامه ها و فعالیت ها در سازمان بین المللی کار ، در واکنش به بروز بحران ها و مرحله گذار است . این اصول در استانداردهای بین المللی کار ، و در دو بیانیه سال های ۱۹۹۸ تحت عنوان "اصول و حقوق بنیادین در کار" و دیگری مصوب سال ۲۰۰۸ "جهانی شدن بر پایه عدالت اجتماعی" ، و همچنین در برنامه کاری سازمان گنجانده شده است و می باید همین جهت گیری ها در بازنگری در استاندارد / توصیه نامه شماره ۷۱ نیز لحاظ گردد .
- ضمن این که بسیاری از دیدگاه ها ، همچنین مفاهیم مندرج در توصیه نامه شماره ۷۱ همچنان دارای اعتبار جهانی است ولی سندی که به عنوان استاندارد تجدید نظر شده و یا بازنگری شده پیشنهاد می شود ضرورتاً می باید به منازعات ، درگیری ها ، جنگ ها ، و رخدادهایی بپردازد که ناشی از مشکلاتی غیر از درگیری های مسلحانه و نظامی میان دولت ها است .
- فضا و ساختار نظام بین المللی تغییر یافته است . منابع مختلف و تأثیر شرایط کاملاً متفاوت با زمان پس از جنگ جهانی دوم و همچنین متفاوت با وضعیت حاکم در زمان تصویب توصیه نامه شماره ۷۱ است . استقرار نظام یک پارچه ملل متحد باید مورد توجه قرار گیرد .

- به علاوه تجارب گسترده به دست آمده از اثرات و پیامدهای هر بحران، برنامه ها و اقدامات بین المللی ناشی از تغییر ماهیت بحران ها، و چارچوب سیاست گذاری های بین المللی و برنامه ها و اقدامات هماهنگی شده جهانی تماماً باید مورد توجه خاص قرار گیرد.

بحث های انجام شده در کمیته این موضوع بر پایه یک گزارش ۸۵ صفحه ای بود که دبیرخانه سازمان بین المللی کار به عنوان "محور بحث" برای کشورها ارسال نمود.

گزارش شور اول کمیته در مجمع عمومی قرايت شد. شور دوم در اجلاسيه سال ۲۰۱۷ انجام می گیرد.

مباحث این کمیته بسیار گسترده بود و شرح و گزارش آن براساس ذیل است:

گزارش حضور در اجلاس ۱۰۵ سازمان جهانی کار (ILO) در ژنو



ژوئن ۲۰۱۶ برابر خرداد ۱۳۹۵

و مشارکت در کمیته بازنگری توصیه نامه ۷۱

(مصوب ۱۹۴۴ - گذار از جنگ به صلح) تیر ماه ۱۳۹۵

نگارش نصراله محمد حسين فلاح

عضو علی البدل کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران



نگارنده، نصراله محمد حسين فلاح به همراهی آقایان محمد عطاردیان نماینده کارفرمایان ایران، همکارم حمید رضا سیفی، و گروه مشاوران: خانم ها شهره تصدیقی و فلورا فروغی مبارکه و آقای سید حسن افتخاریان، در اجلاس شماره ۱۰۵ سازمان جهانی کار در ژنو که در جون سال ۲۰۱۶ برگزار شد، شرکت کردم. همچنین در جلسات کارفرمایان و نشست های سه جانبه کمیته بازنگری توصیه نامه ۷۱ حضور داشتم. در زیر گزارش این ماموریت ارائه میشود:

سابقه حضور در اجلاس

نخستین بار، ۲۱ سال پیش، در خرداد ۱۳۷۴ برابر با جون ۱۹۹۵ میلادی در اجلاس ۸۲ سازمان جهانی کار شرکت داشتم. شرایط سیاسی در ایران در دو دهه پیش به گونه ای بود که تشکل های کارفرمایی آن گونه که قانون کار مصوب ۱۳۶۹ پیش بینی کرده بود، امکان تشکیل نداشت. با وجود تشکل های نسبتاً فراگیر

کارفرمایی، هم چون انجمن مدیران صنایع ایران، وزیر کار وقت در مورد حضور نمایندگان کارفرمایان در نشست های سازمان جهانی کار تصمیم گیری می کرد. در ایران آرام گرفته پس از توفان انقلاب و جنگ تحمیلی، بسیاری از صنایع کشور توسط مدیران دولتی اداره می شد و عملاً بخش خصوصی حجم با معنایی از اقتصاد را در زیر نگین نداشت. مدیران فعال بخش خصوصی آشکارا مورد اعتماد نهادهای انقلابی و حکومتی نبودند. بنابراین شرکت یکی از مدیران ستادی دولت به عنوان نماینده کارفرمایان ایران، به همراه یکی دیگر از پیمانکاران کشور و اینجانب که مدیریت شرکت های ملی شده را در پیشینه خود داشتم، به عنوان مشاور امری عادی بود.

در مورد کارگران وضعیت به گونه ای دیگر بود. در پی پیروزی انقلاب خانه کارگر با همکاری و نظر مساعد نظام سیاسی کشور ایجاد شد. در شرایط آن زمان خانه مزبور هم سویی کامل با دولت های وقت داشت و در کنترل آشوب های کارگری که اکثر آن سیاسی و مورد ابتکار و عمل گروه های تندرو چپ و توده ای بود گام های خوبی بر می داشت. ضمن آن که در پی گیری و تحقق پاره ای از امتیازات مورد نظر جامعه ی کارگری ایران تحرکات مناسبی از خود نشان داد و از این مجرا خدمات برجسته ای در حفظ واحدهای صنعتی و پایداری نظام جمهوری اسلامی می نمود. این تشکل کارگری، تنها تشکل مؤثر موجود بود که از طرف کارگران ایران نمایندگان خود را به اجلاس می فرستاد. آقای علیرضا محبوب و خانم سهیلا جلودار زاده نیز در اجلاس مشارکت داشتند. در سال جاری نیز آقای علیرضا محبوب که اکنون نماینده مجلس شورای اسلامی هستند، به عنوان مشاور کارگران چند روز به همراه وزیر محترم کار به ژنو آمدند ولی دیدار ایشان برای کارگران و کارفرمایان ایرانی میسر نشد.

گزارش کامل حضور اینجانب در اجلاس مزبور که متکی به نگاه کارشناسانه و بررسی اسناد مکتوب در دست از سازمان جهانی کار تهیه شده بود به پیوست این گزارش می باشد. (پیوست ۱). خواندن این گزارش به دلیل نکات فنی مندرج در آن و پیشنهاد های قابل اجرای آن توصیه می شود. پس از دو دهه و دگرگون شدن شرایط کسب و کار در ایران، هنوز توصیه های مندرج در آن گزارش با تغییراتی اندک برای بهره بردن از این رویداد سالیانه جهانی و کمک به بهبود شرایط کار در کشور از دیدگاه کارشناسی معتبر است.

به روشنی می توان دریافت که مسئولان سیاسی در ایران هم چنان برای گریز از آثار عدم رعایت برخی استانداردها از پذیرش بسیاری از مقوله نامه ها خودداری می کنند. در سال های نادری چون امسال که در کمیته ی استانداردها مورد تخلف جدی ای از عدم رعایت مصوبات در ایران مطرح نبود همه احساس خوشی دارند. نهادهای کارگری و کارفرمایی

کشور نیز نه با هدف طرح مسائل خود در سطوح بین المللی و جلب کمک های جهانی برای حل آن ها، بلکه با در پیش گرفتن رویه آبروداری به این سازمان ها نماینده اعزام می دارند.

این در حالی است که هزینه حضور در این مجمع جهانی پرداخت می شود، و در مواردی قانون و مقررات کار حاکم در کشور از بسیاری از کشورها و حتی از برخی استاندارد های توصیه شده توسط سازمان جهانی کار بالاتر است. اما به دلیل ناهماهنگی دیگر دستگاه های اجرایی و امنیتی با مقامات وزارت کار، نظیر مورد شلاق زدن تعدادی از کارگران آنهم در آستانه برگزاری اجلاس سازمان، گاه توضیح شرایط جاری حاکم بر فضاهای کاری برای مسئولان دولتی در مجامع بین المللی دشوار می شود. به نظر می آید چون هدفی ویژه ای برای طرح و دفاع از آن در سازمان جهانی مزبور نداریم، تنها رفع تکلیف مسئولان دولتی را به این گونه سازمان های بین المللی می کشاند. سطح لابی گری ما با دیگر کشورها نیز پایین است چون نیازی به آن حس نمی شود.

حضور در این مجامع آن زمان با ارزش است که با تاثیر گذاری بر روند تصمیم گیری ها بتوانیم امتیازی به دست آوریم و یا از بروز شری در آینده جلوگیری کنیم. برخوردار شدن از امکانات نهفته در این سازمان با هدف ایجاد تحول در فضای کسب و کار کشور می تواند محرک واقعی حضور ما آن باشد. بر این اساس باید برنامه ای ریشه ای برای حضور هماهنگ در سازمان های جهانی چون سازمان جهانی کار داشته باشیم. افزایش بهره وری ملی در جهان پر رقابت امروز مستلزم استفاده از هر فرصت، هر چند اندک است، و سازمان جهانی کار یکی از نقاط لازم برای توجه و بهره برداری دلسوزان صنعت ایران است.

با گذشت ۲۲ سال از آن زمان این نگارنده این بار و در پوشش راستین یک فعال بخش خصوصی و مؤسس چند بنگاه کسب و کار که به اتکای سرمایه های شخصی فعال هستند از طرف کانون عالی کارفرمایی ایران در اجلاس شرکت داشتیم. در پس این سال ها و با همت عالی و صرف عمر، هزینه و آبروی بزرگواری از بخش خصوصی کم توان کشورمان چون آقایان محسن خلیلی و محمد عطاردیان و دیگر بزرگان تشکل گرای کشور و مشارکت کاردندان دلسوزی چون آقای مرتضی رجبی، کانون عالی کارفرمایی ایران با وجود افت و خیزهایی طبیعی، فعال است. به بیان آقای هفده تن معاونت روابط کار وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی، کانون عالی کارفرمایی ایران تنها هشت درصد از تشکل های کارفرمایی را نمایندگی می کند. با وجود درستی آن گفته، حضور نمایندگان کانون در اجلاس، با همه ی کاستی های شکلی و محتوایی بسیار

مؤثرتر از حضور نمایندگان دولت و جمع کارگران محترم است که در پوشش چهار تشکل کارگری در اجلاس ظاهر شده بودند.

گزارش نشست آغازین اجلاس ۱۰۵

نشست آغازین اجلاس عمومی ۱۰۵ ام این سازمان با حضور قریب به ۶۰۰۰ نفر از ۱۸۷ کشور عضو با ترکیبی از نمایندگان دولت ها، کارفرمایان، کارگران و سازمان های ناظر بین المللی روز دوشنبه ۳۰

ماه می ۲۰۱۶ میلادی برابر با ۱۰ خرداد ماه ۱۳۹۵ در سالن اصلی ساختمان سازمان ملل در ژنو برگزار شد. در عصر کنونی مسائل عمده ای پیش روی سازمان جهانی کار قرار دارد و



خانم مایلدرد اولیفانت وزیر کار کشور آفریقای جنوبی

هر یک از سخنرانان در نشست آغازین به گوشه هایی از این مسایل اشاره داشتند. طبق شیوه های متعارف سازمان بین المللی کار می بایست، با تکیه بر اساسنامه خود و در چارچوب ابزار موجود یعنی مقوله نامه، عهدنامه، توصیه نامه، بیانیه و مانند آن به این مسایل واکنش نشان دهد. ریاست اجلاس با خانم مایلد رد اولیفانت (Mildred Oliphant) وزیرکار آفریقای جنوبی بود و در این جلسه به جز آقای گای رایدر (Guy Ryder) دبیرکل سازمان، آقای جان اشنایدر آمان (Johann Schneider-Ammann) رئیس فدراسیون سوئیس نیز سخنرانی تاثیر گذاری داشتند.

سخنان آقای دبیر کل به اهداف نشست ها و هماهنگی آن با برنامه های یک صد سالگی سازمان در سال ۲۰۱۹ و دستور کار سال ۲۰۳۰ اختصاص داشت. او گفت که اگر روند کنونی نابرابری ها ادامه یابد و چسبندگی بافت موجود جوامع بشری از دست برود، همه بازنده خواهند بود. باید همه و نه فقط تعدادی اندک از مردم جهان از آینده برداشتی بدون هراس و همراه با دلگرمی داشته باشند. او به برنامه هایی که برای ورود به سده دوم حیات سازمان تدوین و برای تصویب به هیات رئیسه (Governing Body) سازمان داده است، اشاره نمود و افزود این سازمان در فرآیند دیگرسازی خود برای آفریدن دگرگونی در سازوکارهای کار در جهان آینده است.

آقای رایدر سپس برنامه های جاری همایش و اهمیت هر یک از عناوین



کاری کمیته های فعال کنفرانس را تشریح کرد. او گفت که توجه به زنجیره تولید با توجه به جهانی شدن فرآیندهای تولیدی، از مسائل مهم امروز و فردای جهان است و لازم است در مرکز توجه سازمان جهانی کار گنجانده شود. کمیته کار شایسته در زنجیره آماد جهانی به این امر

می پردازد. هم چنین به ضرورت باز بینی توصیه نامه شماره ۷۱ که در سال ۱۹۴۴ و در سال های پس از پایان گرفتن جنگ دوم جهانی تدوین شده است اشاره کرد و نتیجه گری کرد که تفاوت بین فضای آن روز جامعه جهانی و شرایط امروز درگیری های نظامی و عوامل بحران زای دیگر بازنگری این توصیه نامه را ضروری می کند. بویژه آن که آرامش آفرینی تنها پس از برخورد های نظامی منظور نیست و به چگونگی عادی سازی فعالیت ها در پس فاجعه های طبیعی و حوادث بحران زا هم باید پرداخت.



سومین دستور کار امسال به بررسی تلاش های سازمان جهانی کار، پس از صدور بیانیه سال ۲۰۰۸ سازمان ملل موسوم به بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی منصفانه (Social Justice Declaration for a Fair Globalization 2008)، اختصاص یافته است.

وی برخلاف رویه متعارف سازمان های جهانی، از وخامت وضع کارگران در سرزمین های اشغالی اعراب سخن گفت. او به این اشاره کرد که در ۳۵ سال گذشته همواره گزارش های دبیران کل گاه خوشبینانه و گاه بدبینانه به شرایط کار در مناطق اشغالی پرداخته ولی حقوق پایه ای کار و فعالیت بخش خصوصی رعایت نمی شود و در این راستا و موارد مشابه توجه بیشتر به کار کمیته استاندارد ها را خواستار شد. این صراحت لهجه در سال های اخیر کم سابقه بود. آقای دبیر کل در پایان به هماهنگی کار کمیته ها با اهداف بلند مدت و دستور جلسه سال ۲۰۳۰ سازمان جهانی کار که در راستای دستیابی به توسعه پایدار با جهت گیری و شعار "زدایش فقر مطلق" (extreme poverty) تدوین شده است توجه داد و زدودن فقر مطلق را از آرمان های بنیادین سازمان جهانی کار برشمرد.

سخنان رئیس جمهور سوئیس هم فرازهای مهمی داشت از جمله اینکه ویژگی های اقتصادی قوی و شرایط اجتماعی بسیار خوب سوئیس را برشمرد.

او گفت که ۹۹ درصد تولیدات صنعتی سوئیس محصول تلاش

شرکت های خرد و میانه است. اقتصاد کلان سوئیس بر پایداری بالا و اشتغال گسترده طراحی شده و یک شبکه آموزشی بسیار باکیفیت آن راپشتیبانی می کند. دموکراسی سوئیس بر گفتگوی گسترده بین همه شرکای اجتماعی و ادامه داشتن آن استوار است. اقتصاد آزاد شکل گرفته در این کشور از پایه بسیار استواری برخوردار است. او تاکید کرد که شهروندان ما خود راشریک کاملی در اقتصاد کشور می دانند. آن ها حس می کنند که استعداد ایشان کاملاً به کار می آید. در فدراسیون سوئیس دانش اندوزی پایان نداشته و بالاترین استانداردهای آموزش حرفه ای رعایت می شود. همکاری بین دولت و صنایع کشور برای آموزش جوانان به عنوان یک همکاری سودمند در اوج خود است. تامین اجتماعی به یک هسته مرکزی برای ایجاد آرامش و اطمینان در کشور تبدیل شده است. گفتگوهای سه جانبه برای تعیین دستمزدها بسیار گسترده است. حدود ۶۰۰ توافق نامه عمومی ناظر بر سرنوشت دو میلیون کارگر است و این باعث آرامش در محیط کار، بدون نیاز به اعتصاب شده است. او افزود هیچ اقتصاد سالمی بدون تکیه بر صنعت شکل نمی گیرد.



آقای جان اشنایدر آمان سخنان خود را با این خبر به پایان برد که پیش از ورود به صحن علنی توافق نامه ای را با آقای گای رایدن امضاء کردم که در آن دولت سوئیس متعهد شده است تا در پروژه های زدودن فقر از دیگر کشورها با سازمان جهانی کار همکاری کند. او با اشاره به قرار داشتن مقر

سازمان مزبور در ژنو افزود که سوئیس همچنان خانه این سازمان خواهد بود و به بهبود شرایط کار در جهان کمک می کند.

بر پایه تصمیم های پیشین، در اجلاس ۱۰۵ سازمان جهانی کار، برگزاری نشست هایی برای چهار کمیته پیش بینی شده بود که دستور کار آن ها در جلسه ۳۰ می به تصویب رسید:

۱- کمیته کاربرد استانداردها

(Committee on the Application of Standards) با دستور کار بررسی اطلاعات و گزارش ها در باره چگونگی بکار گیری مقابله نامه ها و توصیه نامه های سازمان در کشور ها

۲- کمیته بیانیه عدالت اجتماعی

(Committee for the Social Justice Declaration) با دستور کار بررسی گزارش شماره ۶ گروه کارشناسان در باره بررسی آثار اعلامیه سازمان جهانی کار بر عدالت اجتماعی برای جهانی سازی منصفانه

۳- کمیته استخدام و کار شایسته برای گذار به آرامش

(Committee on Employment and Decent Work for the Transition to Peace)

با دستور کار بررسی مرحله اول گزارش های ۵-۱ و ۵-۲ داده شده به

کنفرانس توسط گروه کارشناسان

۴- کمیته کار شایسته در زنجیره آماد جهانی

(Committee on Decent work in Global Supply Chains) با

دستور کار بررسی کاستی های کیفیت کار در زنجیره تولید جهانی

بر پایه گزارش شماره ۴ کارشناسی داده شده به کنفرانس

کمیته مالی سازمان نیز به روال همیشگی برای بررسی عملکرد

مالی سازمان جلسه داشت. کمیته ها با نشست های روزانه در طی

۹ روز به صورت اختصاصی در گروه های دولتی، کارفرمایی و

کارگری، نظرات خویش را هماهنگ می کردند. سپس نظرات

هماهنگ شده هر یک از شرکای سه گانه در نشست های سه

جانبه و در همان بازه زمانی به تدریج به بحث و تصویب نهایی

گذاشته می شد. در نشست های سه جانبه از ترجمه گران به زبان

های پذیرفته شده در اجلاس استفاده شد تا اطلاعات شرکت

کنندگان در هر موضوع تا حد امکان برابر باشد.

در روزهای پایانی کار هر کمیته ی یک گروه تدوینگر، از بین

اعضای مامور از دبیرخانه و داوطلبانی که توسط هر گروه

اختصاصی برگزیده شدند، بوجود آمد. نقش این گروه تدوینگر

نوشتن متن های نهایی مصوبه ها و نیز برابر کردن متن های

نوشته شده به سه زبان انگلیسی، فرانسوی و اسپانیایی بود.

شیوه مذاکرات در نشست های سه جانبه، شیوه پذیرفته شده

جهانی برای گفتگو و اداره مجالس قانون گذاری و بر پایه نظام نامه

سازمان استوار بود. فراز های مقررات این نظام نامه پیش از شروع

نشست های سه جانبه به اطلاع حضار می رسید. از ویژگی های

این اجلاس بروز پیچیدگی هایی در شیوه اداره جلسه و چگونگی

طرح مسائل بود که گاه به دخالت کارشناسان حقوقی سازمان

نیاز می شد.

مشهود بود که با وجود رایج بودن یک زبان واحد در گروهی از

کشورهای دنیا، برداشت های متفاوت از یک کلمه داشتند بنابراین

هرازگاهی از کارشناسان دبیرخانه، به اعتبار تدوینگری پیش نویس

ها، خواسته می شد در مراد خود از بکار بردن کلمه یا عبارتی ویژه

را بیان کنند. به این شیوه تلاش می شد تا از تفسیرهای ناخواسته

آتی جلوگیری شود، و یا برداشت ها و تعاریف در دیگر اسناد

جهانی فهمیده شود تا از بکارگیری نادرست آن پرهیز شود.

گزارش کار کمیته استخدام و کار شایسته برای گذار به آرامش

دیباجه

در جهان حاضر بحران در جوامع خاستگاه های متعدد دارد. گرچه

دیگر هم چون صد (صد) سال گذشته شاهد جنگ فراگیر جهانی

نیستیم، اما بحران های ناشی از تجاوزهای نظامی در جهان کم

نیستند. هم چنین تغییرات آب و هوایی در سال های اخیر، با گرم شدن

زمین و دست اندازی های مکرر کشورها به محیط زیست، خاستگاه بروز

بحران های گسترده ای در کشورها شده و می شود. سادگی سازوکارهای

برآشوباندن مردم در جوامع چند قبیله ای، یا چند مذهب و ملیتی

توسط رهبران سیاسی و مذهبی، در کنار تلاش های سودگرانه برای

ایجاد بازارهای فروش کالاهای صنعتی با سود حداکثری و یا دستیابی به

انرژی و مواد خام ارزان، سده گذشته و جاری بارها کشورها را در دام

بحران های مصنوعی گرفتار کرده است. این بحران ها گاه از دمیدن بر

آتش های زیر خاکستر بوجود می آید و گاه آشوبگران از ابزارهای نوین

بهره می گیرند. فارغ از اینکه ریشه و ماهیت بحران ها چیست، پی آمد

آن ها برای انسانها از دست دادن جان و مال و امید به زندگی بوده است.

سازمان هایی چون سازمان جهانی کار که مسئولیت خود را در فروغ

بخشیدن به زندگی انسان ها از راه نگاهیانی از نیروی کار و ایجاد

اطمینان از ادامه داشتن دسترسی به کار تعریف کرده اند، نمی توانند

نقش خود را محدود به دوران پایداری جوامع کنند. این سازمان ها باید

به ابزارهایی برای جلوگیری از ایجاد شرایط بحرانی، کمک به آرام سازی

جامعه پس از بروز آن و بیم دادن افراد و نهادهای بحران ساز از عواقب

سودجویی های یک جانبه مجهز شوند. هر چند همیشه این شک

تاریخی به نهاد های جهانی وجود دارد که تکالیفی که بر جوامع اعمال

می کنند، آیا خود به نوعی ابزار باج خواهی از جوامع نوپا برای تداوم

رابطه های سلطه گرانه در آینده خواهد بود یا صرفا تلاشی از سر

خیرخواهی برای تمامی جامعه بشری است.

تاریخچه:

هیات رئیسه (Governing Body) سازمان جهانی کار در جلسه ۳۲۰ ام

خود در مارس ۲۰۱۴ تصمیم می گیرد تا موضوع بررسی کار شایسته

برای گذار به آرامش، امنیت و پایداری در برابر بلایا، با هدف تولید یک

سند استاندارد دیگر، در اجلاس ۱۰۵ ام سالانه آن سازمان گنجاود شود.

بازبینی در توصیه نامه شماره ۷۱ سال ۱۹۴۴، به عنوان چارچوب انجام

این کار در نظر گرفته می شود.

توصیه نامه ۷۱ در سال های پایان جنگ دوم جهانی تدوین شد. هدف

آن طراحی معیارهایی در به کارگیری نیروها در فضای پس از جنگ

جهانی بود. اعضای سازمان می بایست برای روان سازی فرآیند گذار از

جنگ به صلح به آن ضوابط عمل کنند. از آن دوران تا به حال طبیعت

درگیری های نظامی و شیوه های ایجاد آرامش دیگرگونی بسیار یافته

است. همچنین در چند دهه گذشته، نظام های جهانی با مشارکت موثر

سازمان جهانی کار راه های نوینی را برای رویارویی با تکرار رخدادها و

کنترل جلوه های گوناگون بحران های ناشی از بلایای طبیعی تجربه

کرده اند. این سازمان نیز با پی گیری آرمان "آرام سازی جامعه با تکیه

بر ایجاد کار شایسته و ساختن نهادهای مرتبط" تجارب با ارزشی اندوخته است.

بنابراین پذیرفته شد که یک سند به شکل توصیه نامه تولید شود تا در هنگامی که انگیزه های توسعه یافتگی، رعایت حقوق بشر و ایجاد آرامش درسطوح ملی و بین المللی بگونه ای هم زمان رخ می نماید این سند نشانگر بازتاب توجه فزاینده به این انگیزه ها باشد. هم همچنین ضروری به نظر آمد که سند جدید با به روز رسانی رهنمودهای اندوخته درتوصیه نامه شماره ۷۱ سند جدیدی تولید شود. هم چنین نیت آن بود که سند جدید راهنمای سازمان جهانی کار و زیر مجموعه هایش در چگونگی واکنش به بحران های برخاسته از برخوردهای نظامی و بلایا باشد.

از این رو قرار شد نخست دیدگاههای دولت های عضو سازمان درمورد هدف ها و درون مایه آن پرسش شود. بر پایه بند یکم از ماده ۳۹ اساسنامه کنفرانس، از دولت ها درخواست شد تا با دیگر شرکای اجتماعی خود در بین تشکل های پر نفوذ کار فرمایی و کارگری مشورت کرده و سپس با نام بردن از شرکای مورد مشورت، به یک پرسشنامه پاسخ دهند. به دلیل گسترده بودن جنبه های بررسی، به دولت ها توصیه شد تا پیش از پاسخگویی به پرسشنامه با تمام وزارت خانه ها، مقام ها و نهاد هایی که نقشی در عادی سازی بحران دارند، مانند: تامین اجتماعی، بهداشت و درمان، آموزش، امور قضایی، جوانان و جنسیت ها، محیط زیست، خدمات عمومی، اقتصاد و برنامه ریزی مشورت کنند.

برای تهیه پرسشنامه از اطلاعات در دسترس سازمان بویژه در نقاط بحران زده جهان و چگونگی واکنش های شناخته شده نسبت به رویدادها و تجارب به دست آمده استفاده شد. پرسشنامه در سال گذشته برای دولت ها ارسال شد. کانون عالی کارفرمایی ایران نیز با دریافت آن نسبت به پاسخگویی اقدام کرد. از طریق وزارت محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی نکات منظور کانون عالی به سازمان جهانی کار بازتاب پیدا کرد.

پس از دریافت دیدگاه های دریافت شده از دولت ها، گروه کارشناسان سازمان جهانی کار به تدوین پیش نویس سندی دست زدند. عنوان این پیش نویس "کار شایسته برای ایجاد آرامش، امنیت و تاب آوردن در برابر بلایا

(Decent work for peace, security and disaster resilience) است و با هدف بازنگری در توصیه نامه به کار گماری (در حالت گذار از جنگ به صلح) که پیشتر با شماره ۷۱، در سال ۱۹۴۴ تصویب شده بود، انتشار یافت. این نوشته برای دولت های عضو و شرکای اجتماعی آن ها فرستاده و مقرر شد تا این پیش نویس به

عنوان پنجمین دستورکار اجلاس ۱۰۵ ام و در کمیته ای به بحث گذارده شود و در نشست پایانی کنفرانس دستاورد گفتگوهای سه جانبه درباره آن به رای گذاشته شود. این نگارنده به همراه آقای دکتر حمیدرضا سیفی، از طرف کانون عالی کارفرمایی ایران مسئولیت شرکت در کمیته های کارفرمایی و سه جانبه ای را که به بررسی این پیش نویس می پرداخت را بر عهده داشتیم.

انواع نشست ها

سرپرست هر گروه کارفرمایی و یا کارگری مسئولیت های خاص چون مراقبت از ثبت نام به موقع، اطمینان از تهیه مدارک ورود به اجلاس، حضور در صحن عمومی و تعقیب سخنرانی های مهم و مرتبط را دارد. همچنین ارتباط با ارکان اداری اجلاس، حضور در نشست های گروه کارفرمایان و هیات رئیسه، دادن رای از طرف سازمان کارفرمایی متبوع در صحن علنی و یا در هیات رئیسه از دیگر وظایف اوست. مشاوران هر گروه که منطقی می باید حداقل به تعداد کمیته های فعال در اجلاس باشند وظیفه شرکت در نشست های گوناگونی را بر عهده دارند. نشست های مرتبط با این نگارنده موارد زیر بود:

گروه کارفرمایان

نشست گروه کارفرمایان که همه روزها از ساعت ۹ تا ۱۰ صبح برگزار می شد. هدف آن شناسایی وضعیتی کاری هر کمیته و راهنمایی روسای هر کمیته برای چگونگی ادامه مذاکرات سه جانبه بر اساس رهنمودهای دیگر کارفرمایان و تنظیم جهت گیری های بعدی برای لابی کردن با نمایندگان دولت ها و کارگران بود. در این نشست ها معمولاً از رییس جلسه برای تامین کمک خاص از دبیرخانه و یا انعکاس موردی به دبیرکل

کمک می گرفتند. ریاست گروه کارفرمایان را آقای یورگن رونست Jørgen Rønneست اقتصاددان دانمارکی عهده دار بود. وی از دو سال قبل در هیات رئیسه سازمان جهانی کار نایب رئیس کارفرمایی می باشد. یورگن در برخورد نخست اعتماد برانگیز بود و جلسات را از نظر زمان به خوبی اداره



میکرد به گونه ای که دستور جلسه ها پیش از زمان مقرر مرور میشد.

گروه کارفرمایی کار شایسته برای ایجاد آرامش:

گروه مزبور همه روزه بلافاصله پس از اتمام جلسه کارفرمایان جلسه روزانه داشت و دومین جلسه روزانه آن بعد از ظهر ها برگزار می شد. هدف کلی از این جلسه ها تبادل نظر کارفرمایان کشورهای مختلف درباره مفاد پیش نویس ها و تاثیر احتمالی آن ها بر وضعیت کارفرمایان کشورها بود. در صورت تشخیص مشکل آفرین بودن یک عبارت یا کلمه برای جامعه کارفرمایی، عبارت اصلاحی جایگزین طراحی شده و تاکتیک

مناسب برای استوار کردن آن در متن نهایی پیش نویس مورد توافق قرار می گرفت.



ریاست و سخنگویی گروه کارفرمایی کار شایسته برای ایجاد آرامش را خانم لیندی-وی سفومولو (Lindiwe Sephomolo) بر عهده داشت. لیندی-وی حقوقدان و دبیر اجرایی انجمن کارفرمایان و کسب و کار لسوتو پایتخت آفریقای جنوبی است.

سفومولو با تسلط بسیار خوب به زبان انگلیسی، خونسردی و ذهنیتی شفاف جلسه ها را به خوبی اداره کرد. او ارتباط خوبی با افراد تیم پشتیبان خود و دیگر اعضا داشت و شایسته سمت خود بود. دیگر افراد کمیته و کارشناسانی که از طرف دبیرخانه سازمان در اختیار این کمیته بودند نیز مشارکت بسیار بالایی در پیشبرد گفتگوها و نتیجه گیری و یا گفتمان با گروه کارگری و نمایندگان دولت ها داشتند.

کمیته سه جانبه کار شایسته برای ایجاد آرامش:



این کمیته سه جانبه از روز اول آغاز به کار کنفرانس با ریاست خانم فیلورتا کودرا (Mrs. Filloreta Kodra) سفیر دائمی آلبانی در سازمان ملل در ژنو آغاز به

کار کرد. در نشست روز نخست آداب بررسی پیش نویس و چگونگی و سقف زمانی دادن پیشنهاد اصلاحیه ی و چگونگی رسیدگی به آن توسط ایشان و اعضای گروه دبیرخانه و اعضای حقوقی اعلام شد. عمده سخنرانی های روز ۳۰ و ۳۱ ماه می به تعارفات متداول و تبریک گفتن به خانم کودرا و نیز تایید موضوع بازنگری در توصیه نامه ۷۱ با توجه به شرایط جهان اختصاص داشت و گروه های مختلف کشورها بیانیه های تاییدیه را می خواندند. نشست های بعدی محل چالش های جدی دولت ها و گروه های کارگری و کارفرمایی بود. بیشترین رویارویی و گفتگو توسط نمایندگان دولت ها با ایشان و با یکدیگر انجام می شد. گروه های کارگری و کارفرمایی تنها از طریق سخنگویان خود حق ابراز نظر داشتند. خانم لیندی-وی سفومولو از طرف کارفرمایان و آقای مودی گیرو (Mody Guiro) دبیر کل فدراسیون ملی زحمت کشان سنگال از طرف کارگران این نقش را داشتند. این کمیته در مجموع ۱۹ نشست برگزار کرد. در برخی روزها سه جلسه داشتیم که گاه تا ساعت ۱۰ شب ادامه داشت. اداره این کمیته دشوار و

زمان تلف شده در آن زیاد بود. بر طبق نظام نامه اجلاس تصمیمات در مورد اصلاحیه ها به طرق زیر اتخاذ می شود:

الف: اگر اصلاحیه با مخالفت یا موافقت همزمان دو گروه کارگر و کارفرما روبرو شود به ترتیب رد یا پذیرفته می شود و رأی دولت ها نقشی بازی نمی کند.

ب: اگر پیشنهاد اصلاحی یا اختلاف دو گروه مزبور همراه باشد رأی دولت ها تعیین کننده خواهد بود.

اما در موارد بسیاری خانم کودرا دلیل و اختیار کافی برای رد یک اصلاحیه در جریان داشت چراکه کارفرمایان و یا کارگران به اتفاق بر سر آن یک نظر داشتند. اما وی در استفاده از اختیار خود و پایان دادن به گفتگوهای بی نتیجه سستی می کرد. این ضعف را من به خانم لیندیوی یادآور شدم و او هم تایید کرد. روی هم رفته خانم کودرا مدیریتی برجسته از خود نشان نداد. این وضعیت گاه به تعرض برخی دولت ها به تیم کارشناسان و دبیرخانه سازمان انجامید. در مقطعی نماینده هند گفت که وظیفه دبیرخانه تعیین تکلیف برای ما نیست! در موردی دیگر نماینده روسیه خطاب به سرپرست کارشناسان دبیرخانه گفت که شما از ما حقوق می گیرید! در جلسه روز ۴ جون گروه کارفرمایان نا آرامی ایجاد شده را شخصا به آقای یورگن رئیس گروه کارفرمایان بازتاب دادم و او هم ابراز تاسف کرد. حساسیت و ذی نفع بودن کشورهای بسیار در موضوع مورد بحث و گستردگی دربرگیرندگی آن موجب شد که بیش از ۴۰۰ اصلاحیه در زمان مقرر پیشنهاد شد که می بایست رسیدگی میشد.

حاشیه های اجلاس

ضعف مشارکت در نشست ها

بطور طبیعی مذاکرات در نشست های کمیته و گروه کارفرمایی چندان چالش برانگیز نبود. مدیریت خوب ریسان هر دو جلسه نیز فضایی بر هم فزاینده ایجاد کرده بود. مانند هر نشست کم چالش دیگر، به تدریج و بویژه در روزهای پایانی کنفرانس، از تعداد شرکت کنندگان کاسته شد، به گونه ای که در دو روز پایانی نشست و در گروه ما به جز گروه پشتیبان خانم سفومولو، نمایندگان تنها پنج کشور حاضر بودیم و ما هم بیشتر نقش شنونده و تایید کننده داشتیم. چالش اصلی در کمیته سه جانبه رخ می داد که در آن جا هم نمایندگان گروه های کارگری و کارفرمایی نقشی نمادین داشته و تنها سخنگویان کارفرمایان و کارگران وارد بحث ها می شدند.

در گزارش موقت نسخه دوم^{۱۱} این کمیته می توان به کاهش شدید نمایندگان حاضر در تمامی گروه ها توجه کرد. گفتنی است که در پاره ای از جلسه ها به دلیل آن که حضور اشخاص با امضای یک برگه ثبت می شد و این برگه در آن سالن بزرگ به خوبی گردش نداشت احتمال عدم ثبت حضور وجود زیاد بود. ضمن آن که افراد نمی دانستند که باید

صورت حضور و غیاب را امضاء کنند. الکترونیک کردن اعلام حضورها می تواند بخوبی این مشکل را حل کند. بر پایه گزارش مزبور در نخستین نشست کمیته سه جانبه که در ۳۰ ماه می برگزار شد ۱۷۲ عضو، شامل ۸۵ دولت، ۲۳ کارفرما و ۶۴ کارگر حاضر بوده اند. تعداد حاضران با رسیدن اعضای دیگر به کنفرانس کمی افزایش یافته و در روز اول جون به ۲۱۱ عضو رسیده است. ولی این رقم یک هفته بعد و در روز ۸ ماه جون به ۱۳۳ نفر کاهش یافت که فقط ۷ نماینده کارفرما و ۱۷ نماینده کارگر بودند. این ارقام مربوط به اعضا است و هر عضو خود متشکل از چندین نفر شخص حقیقی بود. در برخی کشورها چون گابن اعضای معرفی شده تا ۷۵ نفر را شامل میشود! این خیل عظیم از مشاوران از طرف اعضا معرفی میشوند اما تنها در نشست هایی معدودی حاضر میشوند.

گریزایی اشخاص در نشست های اختصاصی کارگری و کارفرمایی، بیش از نشست های سه جانبه بود! در نشست های کارفرمایی روز ۳۱ ماه می، موضوع کاروان های بزرگ شرکت کننده در کنفرانس بدون نقش آفرینی مؤثر ایشان در مباحث مطرح شد. تنی چند از شرکت کننده ها از آقای یورگن درخواست داشتند تا در هیات رئیس سازمان جهانی کار این پدیده مطرح و چاره اندیشی شود. این گونه رفتار به حقوق تشکل های دیگر در کشورهای عضو لطمه میزند. مطرح شد که مشارکت دادن مشاوران متعدد حق گروه هاست ولی باعث عدم تعادل می شود. آقای یورگن تلاش کرد پدیده گریز از نشست ها را به نمایندگان دولت ها نسبت دهد و گفت که از حدود ۱۵۰ کشور عضو دو سوم دولت ها به کنفرانس آمده اند. سخنان او درست است لیکن آمار بالا نشان می دهد که پدیده "توریستی انگاشتن ماموریت های اجلاس" در بین شرکای اجتماعی دولت ها مبتلایان بیشتری دارد.

ابزار و مدارک همراه

امسال برای نخستین بار اسناد موقت و حتی اسناد اولیه ارائه شده به اجلاس به صورت نسخ کاغذی نبود. همچنین جعبه های پیام های اختصاصی حاضران در اجلاس که به آن لانه کبوتری (Pigeon Box) میگویند نیز برچیده شده بود. این تغییرات برای کسانی که ابزار هوشمند الکترونیک همراه نداشته و یا در کار با آن ها مهارت نداشتند مشکل جدی ایجاد کرده بود. در مقابل یک نرم افزار ویژه کنفرانس طراحی شده بود که اطلاعاتی شامل پیش نویس ها، جداول کاری، دستور جلسه ها، اصلاحات پیشنهادی، متن برخی سخنرانی ها، و اسناد موقت را در اختیار قرار می داد. وجود این نرم افزار دیر به اطلاع همگان رسید و استفاده از آن

آسان نبود. این کمبود در نشست روز شنبه ۱۱ جون هیات رئیس سازمان توسط یکی از اعضا به عنوان نقص اجلاس مطرح شد. او اعتراض خود و دیگر همفکرانش به تولید و انتشار نرم افزار آی ال او (ILO App.) در آخر ماه می را بحث انگیز و مصداق ایجاد محدودیت در دسترسی پاره ای از اعضا به اطلاعات کنفرانس نامید!

من یک نسخه کاغذی از پیش نویس توصیه نامه و پرسشنامه پیوست آن را با خود داشتم ولی در دیگر مواقع مجبور به استفاده از تلفن همراه خود برای دسترسی به اسناد از طریق اینترنت و همگامی با دیگر اعضا بودم. این کار با توجه به کوچکی صفحه موبایل سرعت مطالعه را می کاست. بهتر میبود ضرورت همراه داشتن تبلت و یا لب تاب در جلسه ها قبلا یاد آوری می شد. توصیه می شود همراه داشتن اسناد پیش نویس به صورت نسخه کاغذی برای کنار نویسی و سرعت بخشیدن به جستجو بسیار مفید است. لازم است دبیرخانه قانون عالی کارفرمایی نیز برای بالا بردن بهره وری اشخاص شرکت کننده در نشست های سال های بعد این موضوع را به ایشان یادآور شود.

کمبود اطلاع از ساختار اداری و معرفی نشدن اشخاص

از مهمترین عوامل مشارکت مؤثر در نشست ها، شناختن نام و نشان افراد و آگاه بودن از گذشته علمی و حرفه ای ایشان است. هم چنان که بهره برداری به موقع از فرصت ها، مستلزم ایجاد پیوند های فردی با مسئولان سازمان برگزار کننده است. برخی از دوستان همراه که سابقه چندین حضور متوالی در اجلاس را داشتند بسیاری از اطلاعات خود را مرهون مشارکت در نشست های پیشین بودند. گردن آویز وسیله مناسبی برای دانستن نام اشخاص بویژه از فواصل دور نیست و شاید بیشترین استفاده از آن به نگهبانان و عوامل امنیتی برگردد. متأسفانه در شروع کنفرانس حتی در بررسی های اینترنتی نام و نشان افراد مسئول در ستاد اجرایی و اعضای حاضر در پانل ها را نمی توان دریافت.

درون مایه گفتگوهای سه جانبه

در نشست های کمیته نکات آموزنده بسیاری قابل برداشت بود که نشان می داد در مجامعی از این دست دولت ها می توانند در پی تامین منافع خود باشند. سیاست پشت کردن به این محافل و یا حضور بدون برنامه در آن ها نه فقط امتیاز نیست بلکه دقیقاً گامی بر خلاف منافع ملی است. از نخستین لحظات شروع بررسی پیش نویس در ۳۰ ماه می ۲۰۱۶ شکل گرفتن لابی های سیاسی بین نمایندگان دولت های عضو، بویژه در بین گروه های کم درآمد و یا مدعی سوسیالیزم از یک سو و کشورهای پیشرو صنعتی آشکار بود. حتی موشکافانه می شد به تله گذاری گروه هایی از دولت ها برای تحمیل هزینه های اجتماعی به دیگران پی برد. این رفتارها حتی در اردوگاه های ظاهراً خودی، چون غربی ها نیز دیده می شد.

همه گیر بودن عوارض بروز بحران های نظامی، طبیعی و سیاسی در جهان باعث شده بود که مشارکت نسبی دولت ها در مباحث زیاد باشد. بویژه آن که بحران های ناشی از عملیات تروریستی رو به افزایش است و احتمال تلقی مشابه از این بحران ها با دیگر موارد و دادن حکم واحد برای این گونه بحران های خرابکارانه نگرانی آور می باشد. شاید به عنوان یک تاسف باید گفت که بی توجهی نهادینه شده مسئولان کشور ما به تاثیر سامانه ها و اسناد بین المللی در اداره امور و ایجاد هزینه های ملی، باعث شده است که حضور نماینده ایران در مباحث این کمیته کم رنگ باشد. این در حالی است که کشور ما در حال حاضر و بر پایه ارقام رسمی، چه در حوزه بلایای طبیعی و چه در حوزه مهاجر پذیری ششمین رتبه جهانی را دارد. در سال های گذشته گاه این رتبه تا سطوح بالاتر نیز صعود کرده است. بند بند نکات مصوب در این اسناد جهانی می تواند هزینه های حضور فعال ما در جهان را افزایش دهد. یا هزینه های پاسخگویی به انتظارات از کشورمان را بکاهد، همچنان که با استفاده از ظرفیت های موجود در این سازمان ها دریافت خدمات با هزینه اندک را تسهیل خواهد کرد. بعد ها در گفتگو با آقای رامین بهزاد، نماینده دائم ایران مشخص شد که او به دلیل کمبود بودجه در کار خود تنهاست و مجبور به حضور در کمیته های گوناگون به صورت موردی و گاهگاهی است.

در دو روز نخست کار این کمیته، افزون بر تعارفات و حمایت از بازنگری توصیه نامه ۷۱، روش های گوناگونی برای آرام سازی جوامع بحران زده پیشنهاد می شد. از جمله حمایت از شرکت های خرد و میانه که توسط دولت مصر مطرح شد. او استدلال داشت که این شیوه، یافتن راه کار هایی برای حمایت شرکت های بزرگ چند ملیتی از این شرکت ها و تکیه بر آموزش های ابتدایی و داشتن یک نظام حمایتی برای بیشترین اقشار آسیب دیده از بحران راه کارهای سودمندی است. نماینده دولت سوئیس هم راه کاری مشابه مطرح کرد.

نخستین تفاوت در دیدگاه ها در کمیته سه گانه در تعریف کلمات برخورد (Conflict)، بلا (Disaster) و حقوق بشر ظاهر شد. تعریف داده شده در پیش نویسⁱⁱⁱ توسط اعضا به چالش کشیده شد. توضیحات کارشناسان دبیرخانه در مورد این کلمات و کلمات دیگر چون آواره (Refugee) و تاب آوری (Resilience) قانع کننده نبود. مهمترین ایراد وارد شده به این تعاریف آن بود که باید کلمه ها در اسناد بین المللی مفاهیم مشابهی داشته باشند. کفایت این استدلال ها با توجه به مأموریت های مختلف تدوین کنندگان اسناد و کاربردهای گوناگون آنها مورد تردید بود. به هر روی

استدلال شد که چون به طور همزمان در سازمان ملل متحد قطعنامه هایی در دست بررسی است که به همین پدیده ها و تعاریف آن ها می پردازد، بهتر است سازمان جهانی کار به جهت جلوگیری از برداشت های دوگانه بعدی منتظر پایان گرفتن کار تدوین آن اسناد باشد.

دیگر ایراد غالب که گاه کشمکش بین دولت ها را در پی داشت، این بود که برخی از موارد از جمله تعاریف داده شده اصولاً به حوزه کار سازمان جهانی کار مربوط نیست و به وظایف دیگر سازمان های جهانی بر میگردد. ایرادهای بالا بیشتر توسط نمایندگان کشورهای چون روسیه، کوبا، هند، پاکستان، چین، برزیل، بنگلادش، اتیوپی و عمده کشور های آفریقایی وارد می شد. تاکید ایشان بر این نکته و تکرار این اشکال در موارد متعدد در حدی بود که عملاً جلسه را دچار توقف می کرد. پیشنهاد های تودرتو و مکرری که حالت سماجت در آن ها آشکار بود با این واکنش تند نماینده سنگال مواجه شد که رفتار این نمایندگان را "تمرین مشق منطق" نامید. این کشورها بلافاصله و پس از طرح هر نوع اصلاحیه ای یک دیگر را تایید می کردند (Seconding)، تا پیشنهاد مزبور قابلیت طرح بیابد.

نماینده آمریکا تلاش داشت تعاریف گسترده ای از حقوق بشر و ضرورت رعایت همه ی جوانب آن در حق مهاجران و بی خانمانان حوادث داشته باشد. روشن بود که این دولت ضمن تلاش برای نمایش دفاع تمام عیار از حقوق بشر، چون خود را در معرض مهاجرت های گسترده نمی بیند، به هزینه های مترتبه بر این تعهدات توجه ندارد. در حالی که آمریکا بر خلاف اروپاییان که این روزها با خیل چند میلیونی مهاجران روبرو هستند تنها به پذیرش ۲۵ هزار آواره سوری رضایت داده است ضمن آن که دروازه های خود به روی مکزیکی ها و لاتین تبار ها را بسته است. لذا راه سنگین کردن هزینه مهاجران برای دولت های اروپایی را در پیش گرفته بود!

نماینده کوبا به شدت و با حرارت تقریباً در تمامی بندها یک یا چند پیشنهاد اصلاحی داشت. محور پیشنهادات او این بود که به بهانه عبور از بحران نباید حق حاکمیت دولت ها را مخدوش کرد و سازوکارهای سازمان جهانی کارباینداد دیگر مصوبات سازمان ملل همخوانی داشته باشد. او همواره تلاش می کرد تا با تکیه بر "حق توسعه" به عنوان یکی از حقوق بشری، فشارهای تحریمی را برخلاف "حق توسعه" مطرح کند و ضرورت کمک رسانی جهانی بخصوص در انتقال تکنولوژی به کشورهای بحران زده را در هر فرصتی مطرح می کرد. هم چنین تاکید می کرد که در بازنگری باید به راه کارهای عملی برای کمک رسانی جهانی پرداخته شود. جالب بود که نمایندگان کارگر و کارفرما با گنجاندن این جرییات در دیباچه سند مخالف بودند و نماینده کوبا تاکید داشت که مخالفت نماینده کارگران با این پیشنهاد در متن مذاکرات قید شود!

این وضع در مواردی دیگر هم پیش آمد و نمایندگان کشورهای چپ گرا سعی داشتند شائبه ی همراهی نماینده کارگران با پیشنهادهای غربی ها را القاء کنند. بخش بزرگی از تلاش کوبا و روسیه و دیگر کشورهای سوسیالیست گرا بر این بود که با ثبت مذاکرات این جلسه ها نشان دهند که دول غربی در ادعاهای حقوق بشری خود صادق نیستند. هم چنین این گروه از کشور ها تلاش داشتند هزینه های جهانی بیشتری را به آمریکا منتقل کنند و در صورت عدم تامین آن در آینده آن را بهانه مبارزات لفظی خود قرار دهند.

هندی ها تاکید داشتند که هر دولت در شرایط بحرانی باید بتواند قوانین خود را اعمال کند. تنها باید آن دولت را راهنمایی کرد تا سریعتر از بحران خارج شود. دیگر کشورها لازم است برای پایداری کشور بحران زده از نظر اقتصادی، اجتماعی و سیاسی به آن کمک کنند.

نماینده دولت ژاپن نکات سودمندی از تجارب خود در مهار فاجعه های طبیعی را بیان کرد و متواضعانه گفت که ما در مواردی خوب عمل نکردیم. ولی از عملکردهای نادرست خود آموزش بسیاری به دست آوردیم. او گفت لازم است که همه ی نهادهای درگیر در فرآیند آرام سازی در تصمیم گیری در مهار بحران شرکت داده شوند. مورد دیگری که نماینده ژاپن مطرح کرد و نشانه بلوغ این کشور بود، معلق کردن برخی از مواد قانون کار در صورت نیاز برای گذار به آرامش در فردای بحران بود! جالب است که بسیاری با این پیشنهاد مخالفت کردند. عده زیادی با ژست های بشر دوستانه تاکید بر تقویت اجرای قوانین کار در پی وقوع بحران ها را داشتند. موضع کشورهای عربی شامل عربستان، کویت، امارات متحده، بحرین و عمان نیز حمایت از بازنگری توصیه نامه بود. نمایندگانه کویت و بحرین در هنگام سخنرانی از طرف دولت یمن نیز ابراز نظر می کردند. نماینده کویت پیشنهاد مجاز بودن مداخله سریع دیگر کشورها برای رویارویی از فاجعه های انسان ساخته و طبیعی را از طرف کشورهای عربی مطرح کرد! نیت پشت این پیشنهاد با توجه به عملکرد این کشورها در حوادث یمن آشکار بود.

نماینده عربستان در یک ژست سیاسی پیشنهاد داشت که بخش خصوصی در کشورهای بحران زده برای برقراری خدمات بهداشتی و درمانی کارگران مهاجر تشویق شود. جالب آن بود که کارگران مخالف این پیشنهاد حرف زده و این خدمات را وظیفه دولت ها دانستند. نماینده کارفرمایان هم در مخالفت گفت "اگر بخش خصوصی پول خود را صرف این کارها کند پولی برای سرمایه گذاری نمی ماند!"، که با خنده همه همراه بود.

نماینده دولت روسیه با دخالت های گسترده سازمان جهانی کار در امور داخلی دولت های بحران زده مخالف بود. او سعی می کرد از این که در آینده از این ابزار برای وارد آوردن فشار به کشورش که با بحران جابجایی های داخلی مواجه است، جلوگیری کند. وی به درستی اشاره داشت که بحران های ناشی از اقدامات تروریستی از زمره این توصیه نامه بیرون باید باشد. لذا دخالت دادن همه ی نهادهای نقش آفرین در بحران در یافتن راه حل برای گذار به آرامش فاقد منطق است. پیشنهاد وی آن بود که معیارهایی برای مشارکت دادن اشخاص ذی سهم در ایجاد آرامش باید طراحی کرد. وی به صراحت گفت که در اسناد جهانی مواردی وجود دارد که برای آرام سازی پس از بحران های خاص باید حتی افرادی را کشت. لذا توصیه به داشتن هماهنگی با تروریست ها برای گذار به آرامش فاقد معناست. از جلوه های گفتنی کار ایشان این بود که مانند کوبا کاملاً در هر بند از توصیه نامه دارای نظر قاطع و پیشنهادهای اصلاحی بودند. استدلال های قوی او در مواردی اثبات می کرد که تبادل نظر گسترده در تنظیم اسناد جهانی تا چه مایه مفید است. دولت های اروپایی تلاش میکردند به طرق مختلف اولین دولت پذیرنده مهاجران را مکلف به ارائه خدمات به مهاجران و آوارگان کنند. روشن بود که ایشان ترکیه را که در شرایط فعلی به بزرگترین مهاجر پذیر دنیا تبدیل شده است هدف پیشنهادهای اصلاحی خود داشتند. جالب است که با وجود شرکت خانمی از ترکیه در نشست های روزهای نخست و درخواست کمک های بیشتر او از جامعه جهانی برای کنترل معضل ۳,۷ میلیون آواره سوری که در کشورش به سر می برند، او واکنشی نسبت به این پیشنهاد اروپاییان نداشت. اروپاییان برگنجاندن عبارتی که بر ضرورت اعمال شفافیت و حکمرانی خوب در فرآیند گذار از بحران تاکید داشتند که با مخالفت چین و روسیه روبرو شد.

آفریقاییان در بیشتر موارد پیشنهادهایی برای گنجاندن کلمه آوارگان داخلی یا IDTs (internally displaced persons)، به جای مهاجرداشتند. این کشورها بیشتر به جابجایی انسان ها بر اثر جنگ های داخلی و برخورد های بین قبیله ای و یا جابجایی های ناشی از بحران کم آبی در بسیاری مناطق، مبتلا هستند. بنابراین نسبت به موضوع آوارگی در اثر جنگ بین دولت ها چندان علاقه ای نشان نمی دادند.

نمایندگان کارگر گاه پیشنهاد هایی آرمانی و فارغ از امکان پذیری آن می دادند. مثلاً پیشنهاد دادند که سند بازنگری به گونه ای تنظیم شود که در هنگام خروج از بحران بلایای طبیعی و جنگ های داخلی، مشوقی برای ایجاد مشاغل سبز و انتقال به اقتصاد سبز باشد! ایشان توجه نداشتند که این تکلیف گاه از کشورهایی فلک زده درخواست میشود که بحران ایجاد شده استقلال آن ها را هم هدف گرفته است! تند روی دیگر آن بود که هم در پیش نویس و هم اصلاحات داده شده

بخصوص توسط کشورهای سوسیالیست گرا، آنقدر امتیاز از جمله داشتن اشتغال شایسته، تامین آموزش عمومی برای کودکان، داشتن تامین اجتماعی و آموزش های حرفه ای برای مهاجران و آوارگان، درخواست می شود که بقول خانم سفومولو مسئولیت در باره کارگران بومی فراموش می شود. البته در بیشتر پیشنهادها دادن امتیازها در چارچوب تعهدات بین المللی و قوانین ملی قید می شد. نماینده کارفرمایان شیلی می گفت که آموزش عمومی در کشور شیلی تا سطح آموزش عالی را هم پوشش میدهد و توصیه به تامین آن برای کودکان مهاجران یا آوارگان نادرست است.

بطور طبیعی اثر تمایلات سیاسی در پیشنهادهای دولت ها آشکار بود و ارائه پیشنهادها هماهنگ با خواسته های سیاسی و سماجت نمایندگان دولت ها در به تایید رساندن آن ها زمان بسیاری از کنفرانس را به خود اختصاص داد. سرانجام با شدت گرفتن مباحث پیشنهاد شد که بخش تعاریف کلمات تماما معلق شود و سال آینده به بحث گذاشته شود. در این فاصله نیز سازمان ملل تعاریف خود از این عبارات را مشخص کرده است. از ابتدای اجلاس احتمال این پیشنهاد در جلسه کارفرمایان مطرح شد. نظر اعضا این بود که معلق نگاه داشتن بندهایی از این سند مشکلی را حل نمی کند ولی سیاست قاطعی برای مخالفت با پیشنهاد مزبور نیز نبود.

در جلسه شبانگاهی ۷ ماه جون برای خروج از وضعیت بدی که ناشی از کشمکش ها بر سر اصلاحیه های بخش ۱۰ که به تعهدات از مهاجران و آوارگان می پردازد، تصمیم جمعی بر آن شد که تمام این بخش معلق بماند و بررسی و شور دوم آن در دستور کار اجلاس سال ۲۰۱۷ قرار گیرد. فصل ۱۰ دربرگیرنده ۱۵ ماده است. با این تصمیم تمام اصلاحیه های مرتبط با آن بندها کنار گذاشته شد و عقب ماندگی کمیته سه جانبه برای رسیدگی به تمام اصلاحیه ها و ضرورت داشتن جلسه شبانه و عصرگاهی در روز ۹ ماه جون نیز کنار از بین رفت! خانم لیندی-وی سفومولو در گزارشش به جلسه کارفرمایان در روز بعد گفت "فکر نمی کردیم کار به این جا بکشد."

به این ترتیب به جز فصل ۱۰، ۱۱ فصل از پیش نویس با اصلاحاتی که پذیرفته شده بود و شامل ۳۵ بند میشود تسلیم گروه تدوینگر شد که حاصل کار ایشان در پیش نویس بازنگری شده^{۱۷}، وارد شد. این پیش نویس جدید عینا به جلسه پایانی اجلاس عمومی عرضه شد.

نشست پایانی اجلاس ۱۰۵

روز ۱۰ ماه جون نشست صبح و عصرگاهی در صحن علنی با

ریاست خانم میلدرد برگزار شد. گزارش نهایی کمیته ها به جلسه داده شد. این گزارش ها هم چنان از طریق شبکه اینترنتی و نرم افزار "آی ال او آپ" در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفته بود و نسخه ای از آن نیز به صورت کاغذی در ورودی سالن در دسترس قرار داشت. به ترتیب هر یک از سخنگویان کمیته های سه جانبه، روند برگزاری جلسه ها و رویدادهای در خور گفتن را بیان کردند و به روال معمول از مشارکت کنندگان و کارشناس و پشتیبان کمیته ها تشکر نمودند. سپس گزارش های نهایی هر کمیته به صورت فصل به فصل مورد رای گیری و پذیرش اجلاس قرار گرفت.

آقای إدوارد پاتر (Edward Potter) نماینده کارفرمایان آمریکا که رئیس گروه کارفرمایان کمیته کار شایسته در زنجیره آماد جهانی هم هست در گزارش خود در صحن عمومی به طنز گفت "قطعا آن چه اعضا کمیته ما انجام دادند مصداق کار شایسته نبود چون از بس که جلسه داشتیم همه خسته و درمانده ایم، ولی هنوز در اول راه هستیم! آقای پاتر همواره در جلسه های کارفرمایان از سختی کار کمیته مزبور و منفی بودن نماینده کارگران گلایه داشت و کمک می طلبید. خانمی که سخنگوی کارگران در آن کمیته بود تاکید کرد که کمپانی های چند ملیتی به گونه ای در بالای زنجیره های تولید جهانی عمل می کنند که شرکت های پایین زنجیره عملا پولی برای پرداخت های حداقلی به کارکنان خود نیز ندارند، هر چند عملکرد برخی از شرکت های بزرگ جهان خوب است. حرف های او مرا به یاد صنایع خودروسازی کشورمان انداخت که گاه صنایع قطعه سازان را با سیاست های زورگویانه خود تا مرز ورشکستگی تحت فشار قرار می دهند و در حالی که خود از امتیازات حمایتی برخوردارند، با قراردادهای یک جانبه راه رشد این صنایع را محدود می کنند. او تاکید بر تعهد دولت ها برای نظارت بر این اجحاف ها و تامین حقوق حداقلی برای کارگران در زنجیره های تولید داشت.

پس از بیان نقطه نظرهای کارگران، کارفرمایان و دولت ها کلیات گزارش شماره ۱۴-۱ این کمیته و سپس فصول آن به صورت بخش به بخش تصویب شد. پس از آن نوبت به گزارش کمیته ما رسید. با انجام تشریفات مشابه، و در پی سخنرانی خانم سفومولو و آقای گیرو نمایندگان کارفرما و کارگر در مورد گزارش کار انجام شده در کمیته، رای گیری به عمل آمد و گزارش کمیته کار شایسته برای ایجاد آرامش، در ۱۲ فصل و ۴۵ ماده، که فصل ۱۰ آن شامل ۱۵ ماده برای بحث در اجلاس ۱۰۶ در جون سال ۲۰۱۷ به صورت معلق پیشنهاد شده بود تصویب شد. نشست عمومی برای تصویب نتایج کار کمیته ها ادامه داشت. مراسم پایانی اجلاس در ساعت ۵ بعد از ظهر برگزار شد. تعداد حضار کمتر از مراسم آغاز بود چون گروه هایی از شرکت کنندگان ژنو را ترک کرده بودند. چیدمان کشورها اندکی تغییر کرده بود و ایران به یک ردیف

و برای دادن آموزش های لازم در تورین آمادگی داریم تا موضع تشکل شما را تقویت کند.

خانم تصدیقی وضع کانون عالی را متفاوت با تشکل کارفرمایی در ونزوئلا دانستند و گفتند ما در پی برنامه هایی برای توسعه ظرفیت های خود هستیم و به آموزش هایی در حوزه کادر دبیرخانه، بودجه ریزی، نیروهای در تماس با سازمان جهانی و توسعه بنگاه های خرد و میانه نیاز داریم.

آقای ایلینگ ورث اشاره داشت که همکارشان آقای رابی، در اواخر ماه جولای به ایران می آیند و پس از شناخت فضای کسب و کار و اقتصاد کشور برنامه آموزش های لازم تنظیم خواهد شد. آموزش به مربیان داده میشود سپس ارزیابی از آموزش ها انجام می شود. او هم چنین با تاکید بر داشتن تجربه در سطح وزارت تجارت و صنعت در کشور خود گفت ما معمولاً زبان دولت های خود را نمی دانیم و می توانیم در رابطه با بهبود ارتباطات خود با دولت با شما تبادل تجربه کنیم. در پایان قرار شد تماس بین خانم تصدیقی و آقای رابی از طریق اسکایپ وجود داشته باشد تا برنامه سفر ایشان در پایان جولای ریخته شود.

شرکت در جلسه هیات رئیسه سازمان جهانی کار

روز شنبه ۱۱ جون ۲۰۱۶ جلسه کوتاه سالیانه هیات رئیسه سازمان در ساختمان اختصاصی آن برگزار شد. در این جلسه کلیه نمایندگان صنوف سه گانه از دولت های عضو مشارکت دارند. من به همراه خانم تصدیقی، برای شناخت بهتر از روند کارها در این نهاد، با درخواست قبلی همراه آقای عطاردیان در این نشست که معمولاً با اغتنام از فرصت حضور اعضاء در کنفرانس سالانه برگزار میشود شرکت کردم.

خانم میساکو کاجی (Misako Kaji) رئیس سال گذشته هیات رئیسه



جلسه را افتتاح کرد. بر پایه تشریفات نظام نامه سازمان در سال جاری ریاست هیات به نفری از اروپاییان واگذار میشود. آقای زایدنبرگر سفیر آلمان در سازمان ملل برای این

مسئولیت معرفی شد. این معرفی مورد تایید آقای یورگن نورست، نماینده کارفرمایان و آقای لوک کورتبیک (Luc Cortebeeck) نماینده کارگران قرار گرفت و ایشان ریاست هیات رئیسه را برای یکسال عهده دار شد. او در سخنان خود گفت که سه هفته قبل از طرف دولت آلمان به این ماموریت آمده و آن زمان فکر نمی کرده است که ریاست سازمان را می باید بر عهده بگیرد. آخرین بار در ۱۹۷۶ این مسئولیت با آلمان ها بوده است و به گفته او دیگر وقت آن رسیده بوده است که بار دیگر یک آلمانی عهده دار این سمت شود. او خطاب به خانم کاجی گفت

عقب تر منتقل شده بود. در جایگاه عراق که ردیف پشت سر ما را قرار داشت هیچ کس دیده نمی شد. عراقی ها در نشست آغازین بسیار پر تعداد حاضر شده بودند و پر سر و صدا و مزاحم بودند!

آقای دبیرکل در گزارش خود اعلام کرد که در اجلاس امسال ۵۹۸۰ نفر شرکت داشتند. وی از تلاش همه حضار قدردانی کرد و مجدداً به مشکل کسب و کارها و رفتارهای بد با کارگران در سرزمین های اشغالی در فلسطین اشاره کرد و ضرورت تلاش برای زدودن فقر مطلق در جهان، که دستورکار اجلاس سال ۲۰۳۰ کنفرانس خواهد بود را یاد آور شد.

وزیرکارآفرینای جنوبی، خانم میلدرد اولیفانت در سخنان پایانی خود با اشاره به خودش گفت: "ضرب المثلی میگوید اگر می



خواهید کاری خوب انجام شود آن را به خانمی بسپارید! "این جمله او با خنده حضار همراه شد. او سپس ادامه داد که: "ناگفته

نماند که من هم از این که مرا "خانم پرزیدنت" می نامیدید کیف می کردم!"

در پایان اجلاس آقای گای رایدر به رسم یاد بود چکش چوبینی را که خانم اولیفانت با آن بر سر سندان چوبی روی میز ریاست می کوبید تا تصمیمی را رسمیت بخشد به ایشان هدیه داد!

جلسه با مدیر مرکز آموزش های کارفرمایی

روز ۸ ماه جون در دفتر آقای جرج ایلینگ ورث (Jorge Illingworth) مدیر برنامه های آموزشی کارفرمایان در مرکز بین المللی آموزش ITC (International Training Center) که چندی قبل جانشین آقای دکاستر شده است ملاقات داشتیم. آقای دکاستر روابط خوبی با آقای مهندس عطاردیان و کانون عالی کارفرمایی ایران داشته اند. آقای ایلینگ ورث در باره برنامه های خویش و تنوع بخشی به آموزش ها و ایده ای جدیدش گفت. هم چنین به آقای عطاردیان گفتند که از آن چه بر شما گذشته است به خوبی آگاه هستیم. (احتمالاً اشاره به کشمکش های کانون عالی کارفرمایی و کانون عالی کارفرمایان داشتند). او افزود که موردی مشابه در ونزوئلا داشتیم که منجر به سفرم به آن کشور شد و بحث ها و فکریایی کردیم تا اشتباهات گذشته خود را اصلاح کنند. آن تشکل کارفرمایی اینک دو یا سه خدمت جدید به اعضای خود می دهد تا اشتباهاتشان تکرار نشود. همچنین آنها پیوندهای بهتری بادولت خود برقرار کرده اند. دوستان ما درباره شما هم مطالعه کرده اند

امیدوارم با شما بیشتر صحبت کنم تا رشد کنم و پایم به اندازه این کفش گشاد شود!

پس از قدردانی برخی از حضار از ریاست برجسته خانم میساگو کاجی و ذکر جملاتی دلپذیر در وصف توانایی های او، آقای گای رایدر چکش چوبین ریاست را به ایشان نیز هدیه کرد! سپس جلسه وارد دستور شد. نماینده کارگران به کمبود وقت داده شده به کارگران نسبت به وقت داده شده به نمایندگان دولت ها اعتراض کرد. او از نبود غذا و مواد انرژی زا در جلسات شبانه گلایه کرد و نسبت به کوتاه بودن زمان کنفرانس و نداشتن امکان تماس با دیگر نمایندگان کارگر برای مشورت تذکر داد.

یک نماینده دولتی به موضوع فقدان مدارک کاغذی و تاخیر در انتشار نرم افزار آی ال او اعتراض داشت و آن را مصداق محدودیت در دسترسی به اطلاعات دانست. هم چنین او ضعف هماهنگی در تعاریف پیش نویس ها با دیگر اسناد سازمان ملل را تذکر داد و علت تعلیق فصل ۱۰ پیش نویس کمیته کار شایسته برای ایجاد آرامش را ناشی از این نقطه ضعف دبیرخانه و حوزه کارشناسی مطرح کرد. در پایان نیز همه ی حضار به مناسبت درگذشت آقای اومرو فرناندو سنچز (Homero Hernando Sanchez) سفیر فقید دومینیکن یک دقیقه به پا خواسته و سکوت کردند.

ارزیابی اثر "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه"، سال ۲۰۰۸

هیات مدیره سازمان بین المللی کار در نشست ماه مارس سال ۲۰۱۴ خود تصمیم گرفت موضوع ارزیابی تاثیر بیانیه مصوب سال ۲۰۰۸ سازمان، تحت عنوان عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه به عنوانی از بندهای دستورکار اجلاسیه ۱۰۵ کنفرانس بین المللی کار مورد بحث و بررسی قرار گیرد. (قابل ذکر است بندهای دستورکار هر اجلاسیه از دو سال پیش توسط هیات مدیره و یا کنفرانس/ بر پایه پیشنهاد کشورها، تعیین و مشخص می شود.) هدف از درج این موضوع در دستورکار این بود که کنفرانس تاثیر بیانیه فوق الذکر در اجرا را مورد بررسی قرار دهد، بخصوص این که در چارچوب بیانیه مذکور تا چه حد به اعضا در ارتقای اهداف و مقاصد سازمان، از طریق پیگیری تحقق چهار هدف استراتژیک مدون آن سازمان کمک شده است. چهار هدف استراتژیک سازمان بین المللی کار مشتمل است بر:

اشتغال، حمایت اجتماعی، گفتگوی اجتماعی، و استانداردهای مرتبط با اصول و حقوق بنیادین در کار، از طریق قراردادن اشتغال و کارشایسته در کانون سیاست گذاری های اقتصادی و اجتماعی.

(یک یادآوری از استانداردهای متضمن حقوق بنیادین در کار که شامل ۸ مقاله نامه به این شرح است: مقاله نامه شماره ۸۷، آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل، مقاله نامه شماره ۹۸، حق تشکل و مذاکرات دستجمعی، مقاله نامه شماره ۲۹، کار اجباری، مقاله نامه شماره ۱۰۵، محو کار اجباری، مقاله نامه شماره ۱۰۰، دستمزد برابر، مقاله نامه شماره ۱۱۱، تبعیض در اشتغال و کار، مقاله نامه شماره ۱۳۸، حداقل سن و بالاخره مقاله نامه شماره ۱۸۲، محو بدترین اشکال کار کودک.)

کمیته متشکله در چارچوب ارزیابی تاثیر بیانیه در اجرا مشارکت گسترده و بحث های همه جانبه ای را در برداشت. هدف از این ارزیابی، آگاهی از فعالیت های لازم مرتبط با سده سازمان بین المللی کار (سالگرد صدمین سال تأسیس سازمان)، پیگیری های سازمان در چارچوب دستورکار ۲۰۳۰ توسعه پایدار و همچنین چارچوب سیاست گذاری استراتژیک آن سازمان برای سال های ۲۰۲۱ - ۲۰۱۸.

بحث های انجام شده در کمیته ارزیابی اثر بیانیه سال ۲۰۰۸ سازمان بین المللی کار منجر به تصویب یک قطعنامه گردید. قطعنامه در ۱۳ صفحه، شامل ۱۸ ماده در برگیرنده موضوعات ذیل می باشد:

۱. ویژگی های بیانیه عدالت اجتماعی

۲. تاثیر بیانیه عدالت اجتماعی

۳. اولویت ها برای اقدام

۴. اقدام سازمان بین المللی کار در همکاری با اعضا

۵. اقدام کشورهای عضو

۶. پیگیری های هیات مدیره و مدیرکل سازمان بین المللی کار قطعنامه تصویب شده در "ارزیابی اثرات بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه" که در اجلاسیه ۱۰۵ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۶، به شرح ذیل است:

قطعنامه "ارزیابی اثرات بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه"

سوابق موقت اجلاس ۱۰۵ کنفرانس بین المللی کار

ژنو، می-ژوئن ۲۰۱۶

ششمین موضوع دستور کار: ارزیابی اثرات بیانیه سازمان بین المللی

کار در زمینه عدالت اجتماعی

برای جهانی شدن عادلانه، ۲۰۰۸

گزارش های کمیته بیانیه عدالت اجتماعی:

قطعنامه ارائه شده برای تصویب در کنفرانس

سوابق موقت حاوی متن قطعنامه تهیه شده توسط کمیته همگانی ارزیابی تاثیر بیانیه سازمان بین المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه است که جهت تصویب به کنفرانس تسلیم

شده است. گزارش کمیته پیرامون شرح مذاکرات در وبسایت کنفرانس در قسمت سابقه موقت ۲-۱۳ منتشر شده است و پس از تصحیح برای تصویب به کنفرانس ارسال می‌شود و اعضای کمیته مذکور باید آن را تا ساعت ۱۸ روز ۱۰ ژوئن ۲۰۱۶ تسلیم نمایند.

قطعنامه پیشنهادی در خصوص پیشبرد عدالت اجتماعی از طریق کار شایسته

ارزیابی آثار بیانییه سازمان بین‌المللی کار در خصوص عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه و نتیجه‌گیری‌ها برای اقدامات آتی
کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار، طی اجلاس ۱۰۵ خود در سال ۲۰۱۶،

با انجام ارزیابی تاثیر بیانییه سازمان بین‌المللی کار در خصوص عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه، مصوب ۲۰۰۸، قطعنامه زیر را تصویب می‌نماید.

اهمیت بیانییه عدالت اجتماعی

سازمان بین‌المللی کار و اعضای آن ضمن آنکه به اجماع بیانییه سازمان بین‌المللی کار در خصوص عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه (یا بیانییه عدالت اجتماعی) را در سال ۲۰۰۸ تصویب نمودند، همچنین تایید می‌نمایند که تعهد و تلاش آنان برای اجرای وظایف و تعهدات سازمانی سازمان بین‌المللی کار و قرار دادن اشتغال کامل و مولد و کار شایسته در کانون سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی باید بر پایه چهار هدف راهبردی غیرقابل تفکیک، وابسته به هم و متقابلاً حمایتی از اشتغال، حمایت‌های اجتماعی، گفتگوی اجتماعی و سه جانبه‌گرایی، و اصول و حقوق بنیادین در کار، همراه با تساوی و عدم تبعیض جنسیتی به عنوان موضوعات متقاطع و جایگزین مبتنی می‌باشد. بیانییه عدالت اجتماعی، چارچوب مهمی برای حاکمیت و سیاستگذاری برتر ارائه می‌دهد.

بیانییه عدالت اجتماعی امروز بیش از هر زمان دیگر برای پرداختن به چالش‌های جهانی، منطقه‌ای و ملی اهمیت دارد و تاثیر تعیین کننده ای بر اجرای دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار (دستور کار ۲۰۳۰) به جای می‌گذارد. در ارزیابی بیانییه عدالت اجتماعی باید: (۱) اقدامات سازمان بین‌المللی کار در پیگیری ابتکارات سده سازمان که به یکصدمین سالگرد سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹ و فراتر از آن منتهی می‌شد، اطلاع رسانی گردد؛ (۲) از تلاش‌های اعضا برای تحقق کامل پتانسیل بیانییه عدالت اجتماعی حمایت شود؛ و (۳) سازمان بین‌المللی کار و اعضای آن در پاسخگویی به دعوت اضطراری برای ایفای نقشی کامل و فعال در دستور کار ۲۰۳۰ راهنمایی شوند.

تاثیر بیانییه عدالت اجتماعی

کار شایسته اکنون به شکل فراگیر به عنوان یک هدف جهانی به رسمیت شناخته می‌شود. بیانییه عدالت اجتماعی به عنوان نقطه مبنا و مرجع و به عنوان چارچوب سازمانی سازمان بین‌المللی کار برای حمایت از اعضا در خدمت اعضا می‌باشد. بیانییه مذکور، چارچوب و ساختار اقدام موثر و انسجام سیاستی، هماهنگی و تشریک مساعی برای کار شایسته بین سازمان بین‌المللی کار و نهادهای ذیربط ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی است. اعضا به طور کامل بیانییه عدالت اجتماعی را مورد تایید قرار داده و گام‌های گوناگونی را چه به صورت مستقل و چه با همکاری یکدیگر، برای ترویج کار شایسته از جمله از طریق مشارکت‌های توسعه‌ای برداشته‌اند. تعداد روبه‌فزونی کشورهای عضو، برنامه‌های کشوری کار شایسته خود را تصویب کرده‌اند.

بیانییه عدالت اجتماعی مسبوق به پیمان جهانی مشاغل مصوب سال ۲۰۰۹ است که همچنان یک چارچوب سیاستی مفید برای رسیدگی به آثار اجتماعی و اشتغال بحران اخیر اقتصادی مالی به شماره می‌رود. کنفرانس از طریق پیگیری بیانییه عدالت اجتماعی، توصیه نامه شماره ۲۰۲ کف حمایت‌های اجتماعی سال ۲۰۱۲، پروتکل مصوب سال ۲۰۱۴ الحاقی به مقاله نامه کار اجباری سال ۱۹۳۰، و توصیه نامه شماره ۲۰۴ گذار از اقتصاد غیررسمی به رسمی مصوب ۲۰۱۵ را تصویب کرده است. در عین حال، دستیابی به انسجام و یکپارچگی سیاستی در اجرای دستور کار شایسته هنوز در بسیاری از نقاط جهان یک چالش به شمار می‌رود. اعضا برای اولویت بندی تلاش‌های خود جهت پیشبرد کار شایسته به شکلی منسجم، با گزینه‌های پیچیده‌ای روبرو بوده‌اند. به منظور بهبود اجرا و تصویب استانداردها، تسهیل گذار از اقتصاد غیررسمی به رسمی، بالابردن آگاهی و ارتقاء شناخت بهتر بیانییه عدالت اجتماعی به عنوان ابزاری برای هدایت اقدامات آتی، از جمله سیاستگذاری توسط اعضا به صورت فردی و با همکاری یکدیگر، و تقویت و حمایت از مالکیت ارکان سازمان، تلاش بیشتری نیاز است.

اصلاحات کنفرانس وهیات مدیره موجب بهبودی راهبردی سازمانی، سیاست‌گذاری و وظایف نظارتی شده است. سازمان بین‌المللی کار، بر تلاش خود را در زمینه سیاست استانداردها، به خصوص از طریق ابتکار استانداردها افزوده، و طرحی را برای مباحث چرخشی تک‌تک اهداف راهبردی کنفرانس به مورد اجرا گذارده است.

اما لازم است مباحث چرخشی یا مکرر برای دستیابی به شناخت بهتر واقعیت‌ها و نیازهای گوناگون کشورهای عضو و تحقق ارزش‌های آنها به عنوان ابزاری برای ارزیابی اجرای بیانییه عدالت اجتماعی و برای غنابخشیدن به اقدامات آینده بهبود یابد. علاوه بر این، پیشرفت کار تدوین و استفاده از شاخص‌های مناسب پایش پیشرفت کار شایسته اندک

و محدود بوده است. ثابت شده است که برنامه‌های کشوری کار شایسته، ابزاری مفید هستند و باید اعضای بیشتری به تصویب آنها ترغیب شوند. اما، برای آنکه این برنامه‌ها در واقعیت‌ها و چالش‌های خاص پیش روی اعضا هر چه بهتر متمرکز، اولویت‌بندی و تثبیت شوند، باید کار بیشتری انجام شود. تمامی برنامه‌های کشوری کار شایسته باید توسط خود ارکان سازمان تعیین و تملک شود؛ منعکس‌کننده نیازها و اولویت‌های گوناگون ملی آنان باشد؛ و راهبردهای متوازن یکپارچه‌سازی تمامی چهار هدف راهبردی و تساوی جنسیتی و عدم تبعیض و نیز مسائل متقاطع را شامل شود. برخی گام‌ها برای به فعل رساندن رویکردهای یکپارچه در کار دفتر بین‌المللی کار برداشته شده است. پیشرفت‌هایی در جهت پیشبرد پژوهش‌های مبتنی بر شواهد و تجزیه و تحلیل سیاستی جهت یاری اعضا در راه پیگیری اهداف بیانیه عدالت اجتماعی در شرایط خاص ملی هر یک حاصل شده است. بیانیه عدالت اجتماعی به رشد انسجام سیاستی، هماهنگی و تشریک مساعی در بین سازمان بین‌المللی کار، آژانس‌های سازمان ملل و نهادهای اقتصادی چند جانبه کمک کرده است، اما چالش‌ها هنوز هم به قوت خود باقی است. لازم است دستور کار شایسته در نهادهای بین‌المللی و منطقه‌ای هر چه بیشتر از طریق مشارکت‌های سازمانی و ساز و کارهای همکاری تقویت شود. تشریک مساعی با سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای و سایر فعالان و بازیگران باید به منظور تقویت سیاست‌ها و راهبردهای جامع و هماهنگ و پشتیبانی از سهم و نقش‌آفرینی آنها در کار شایسته افزایش یابد. ترجمه مؤثر تعهدات در قالب سیاست‌ها و برنامه‌ها در سطح منطقه‌ای و کشوری همچنان یک چالش است.

حوزه‌های اولویت‌دار برای اقدام

الف. اصول و سیاست‌های تحقق پتانسیل کامل بیانیه عدالت اجتماعی به منظور آنکه پتانسیل بیانیه عدالت اجتماعی، با عنایت ویژه به پیشبرد کار شایسته در چارچوب اجرای دستور کار ۲۰۳۰، به خصوص از طریق یکپارچه‌سازی کار شایسته در راهبردهای ملی توسعه پایدار بطور کامل به فعل رسد، اقدامات ملموس بیشتری لازم است. در دنیای متحول کار، با توجه به سرعت فن‌آوری، و تغییرات اجتماعی، جمعیتی، اقتصادی و زیست‌محیطی، تلاش‌های اعضا برای رسیدن به اهداف راهبردی غیرقابل تفکیک، مرتبط به هم و متقابلاً حمایتی کار شایسته باید مبتنی باشد بر نیازهای اضطراری جهت پیشبرد:

(الف) اشتغال از طریق ایجاد محیط مناسب سازمانی و اقتصادی برای بنگاه‌های مولد، سودآور و پایدار در کنار یک اقتصاد اجتماعی

قوی و یک بخش دولتی زنده و پویا، برای تقویت و پشتیبانی از رشد فراگیر، اشتغال و فرصت‌های درآمدی؛

(ب) حمایت‌های اجتماعی شامل تامین اجتماعی و حمایت از کارگر به منظور ضمانت سهم عادلانه همه افراد از ثمره‌های پیشرفت؛

(ج) گفتگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی به عنوان ابزار حیاتی تحقق واقعی چهار هدف راهبردی در سطوح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی؛

(د) اصول و حقوق جهانی و تغییرناپذیر بنیادین در کار و اهمیت ویژه آنها هم به عنوان حقوق و شرایط توانمند سازنده، به خصوص آزادی انجمن و مذاکرات دسته‌جمعی؛

(ه) تساوی جنسیتی و عدم تبعیض همچنین به عنوان مسائل متقاطع در زمینه چهار هدف راهبردی؛

(و) مالکیت بیشتر، انسجام سیاستی و مکمل بودن رویکردهای ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی در اجرای کامل بیانیه عدالت اجتماعی و دستور کار ۲۰۲۰؛ و

(ز) همکاری بین اعضا و نیز بین اعضا و سازمان‌های بین‌المللی، برای تبادل بهترین روش‌های ملی و منطقه‌ای آموخته شده از اجرای موفق اقدامات با عناصر کار شایسته.

به منظور دستیابی به پتانسیل کامل بیانیه عدالت اجتماعی، اجرای چهار هدف راهبردی باید با نیازها و شرایط خاص هر کشور، و با تبعیت از تعهدات موجود بین‌المللی و اصول و حقوق بنیادین در کار منطبق شود.

ب. اقدام سازمان بین‌المللی کار برای کمک مؤثر به اعضا

کنفرانس به منظور کمک مؤثر به اعضا در تلاش آنان برای تحقق پتانسیل کامل بیانیه عدالت اجتماعی، از سازمان بین‌المللی کار خواسته است از امکانات و ابزار عملی در اختیار خود نهایت استفاده را در زمینه‌های زیر به عمل آورد:

سیستم استانداردها

ضمانت اینکه ارتباط مناسب و مؤثر بین مباحث بازگشتی و نتایج اقدام استانداردها وجود دارد، از جمله بررسی گزینه‌های موجود برای استفاده بهتر از ماده ۱۹، ماده‌های (ه) ۵ و (د) ۶ اساسنامه سازمان بین‌المللی کار بدون اضافه شدن به تعهدات کشورهای عضو برای گزارش دهی.

مباحث بازگشتی

(الف) اتخاذ روش‌های مناسب برای تمرکز بهتر بر مباحث بازگشتی و تضمین اینکه روش‌های مذکور در واقعیت‌ها و چالش‌های جاری به نحوی نهادینه شده‌اند تا:

یک بررسی منظم روزآمد از نیازهای گوناگون اعضا و واقعیت‌ها در ارتباط با هر یک از اهداف راهبردی ارائه نماید؛

ارزیابی و سنجش نتایج فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با اهداف راهبردی به منظور تسهیل تصمیم‌گیری‌های آتی؛ و

ارائه اطلاعات برای طرح و برنامه راهبردی سازمان بین‌المللی کار و مباحث بودجه‌ای.

(ب) اتخاذ روش‌هایی جهت تضمین اینکه نظرسنجی‌های عمومی و بحث‌های مرتبط توسط کمیته اجرای استانداردها در صورت اقتضا به پیشبرد مباحث بازگشتی کمک می‌کند.

(ج) بررسی احتمال چرخه کوتاه‌تر مباحث بازگشتی برای هر یک از اهداف چهارگانه راهبردی با در نظر گرفتن:

(۱) الزامات خاص مربوط به بررسی هر یک از اهداف راهبردی

(۲) چرخه دوساله برنامه و بودجه و برنامه راهبردی چهار ساله؛

(۳) نقش و کمک مباحث بازگشتی به ساده‌سازی فرآیند تدوین دستور کار کنفرانس؛

(۴) روش قبلی بررسی جداگانه موضوع حمایت‌های اجتماعی و موضوع تامین اجتماعی در دستور کار کنفرانس؛

(۵) گروه بندی احتمالی اهداف راهبردی هنگامی که این اهداف در دستور کار کنفرانس قرار گیرد؛

(۶) زمانبندی ارزیابی بعدی تاثیر بیانیه عدالت اجتماعی؛ و

(۷) نقش و سهم سازمان بین‌المللی کار در پیگیری و بررسی اجرای دستور کار ۲۰۳۰ توسط سازمان ملل.

تقویت چارچوب مبتنی بر نتایج و برنامه‌های کشوری کار شایسته (الف) تدوین برنامه راهبردی برای دوره ۲۰۱۸-۲۱ بر اساس رویکرد یکپارچه کار شایسته که تمامی چهار هدف راهبردی و مباحث متقاطع را پوشش می‌دهد. اجرای آن باید بر مبنای اولویت‌ها و نیازهای خاص ارکان سازمان باشد، و بهترین استفاده از تمامی ابزارهای عملی و حمایتی سازمان بین‌المللی کار از توسعه ظرفیت ارکان به عمل آید.

(ب) بررسی و مرور چارچوب نتایج برنامه و بودجه، از جمله شاخص‌ها و گزارش‌های مربوط به پیامدها، بهترین روش‌ها و درس‌های آموخته شده، تا سازمان بین‌المللی کار بتواند نتایج را ارزیابی کند، اثرات را نشان دهد و ارائه آنها را به ارکان سازمان بهبود بخشد.

(د) ضمانت اینکه تمامی برنامه‌های کشوری کار شایسته مشتمل بر راهبردهای متوازن و یکپارچه باشند تا همه اهداف راهبردی و مباحث متقاطع در مجموعه‌ای از اولویت‌های شناسایی شده توسط ارکان ملی سه جانبه، ترویج شود؛ حاوی نتایج قابل اندازه‌گیری، واقع‌بینانه و قابل تحقق باشد؛ و باید دارای کمیته‌های راهبری سه جانبه یا محافل مشابه باشد تا مالکیت تضمین شده و آثار آن دوچندان شود.

(ه) حمایت از اعضا برای تنظیم بهتر برنامه‌های کشوری کار شایسته

با راهبردهای توسعه پایدار ملی و در صورت اقتضا، منطقه‌ای که با دستور کار ۲۰۳۰، و عناصر کار شایسته آن، و نیز با چارچوب‌های برنامه ریزی سازمان ملل در کشور یا، در صورت اقتضا در سطح منطقه‌ای یکپارچه می‌شود.

ظرفیت سازی سازمانی

(الف) تقویت بیشتر ظرفیت نهادی کشورهای عضو و سازمان‌های نماینده کارفرمایان و کارگران مطابق با نیازهای آنان به منظور پیگیری سیاست‌های مرتبط، موثر و منسجم برای کار شایسته و توسعه پایدار.

(ب) تقویت میزان آگاهی، شناخت و ظرفیت ارکان سازمان، از جمله از طریق مرکز بین‌المللی آموزش سازمان بین‌المللی کار در تورین، برنامه‌های منطقه‌ای و برخط اینترنتی، برای تحقق اهداف بیانیه عدالت اجتماعی، و اندازه‌گیری و پایش نتایج اینگونه تلاش‌های توسعه ظرفیت‌ها به نحوی نظاممند و منسجم.

(ج) تقویت و ساده‌سازی همکاری‌های توسعه‌ای آن و مشاوره

کارشناسی برای حمایت و کمک به تلاش اعضا به منظور پیشرفت به سوی تمامی اهداف راهبردی بر مبنای سه جانبه‌گرایی.

پژوهش، گردآوری و تبادل اطلاعات

(الف) تداوم تقویت پژوهش‌های سیاست‌محور و مبتنی بر شواهد، با در نظر گرفتن نیازهای ارکان سازمان بین‌المللی کار، حمایت از گفتگوی سیاستی آگاهانه، با توجه خاص به چالش‌ها و فرصت‌های مرتبط با روندها و محرک‌های تغییر و تحول دنیای کار.

(ب) تقویت اساس دانش به منظور بهبود شناخت سهم و نقش رویکرد یکپارچه کار شایسته برای توسعه پایدار.

(ج) افزایش هر چه بیشتر ظرفیت اعضا برای تولید، استفاده و تبادل آمار و اطلاعات مربوط به تمامی اهداف چهارگانه راهبردی، و نیز تساوای جنسیتی و عدم تبعیض به عنوان مباحث متقاطع، و اطلاع‌رسانی در مورد بهترین روش‌ها، از جمله از طریق بررسی‌های ملی داوطلبانه یکسان.

(د) تدوین چارچوب شاخص‌های کار شایسته از طریق هیات مدیره که به اعضا امکان دهد میزان پیشرفت خود در زمینه کار شایسته را مطابق با نیازها و شرایط ملی خود اندازه‌گیری کنند.

(ه) کمک به تلاش اعضا برای استفاده از شاخص‌های کار شایسته که جهت پایش و ارزیابی میزان پیشرفت انجام شده به کار می‌رود و برای نیازها و شرایط ملی آنان مناسب است.

مشارکت و انسجام سیاستی برای کار شایسته

(الف) توسعه راهبردی برای ارتقاء کار شایسته از طریق مشارکت و انسجام سیاستی مبتنی بر اصول مکمل‌گرایی و پشتیبانی متقابل با سازمان‌های بین‌المللی، منطقه‌ای و ملی ذی‌ربط که دارای وظایف و اختیاراتی در حوزه‌های با ارتباط نزدیک هستند. در تمامی این گونه

مشارکت‌ها، سازمان بین‌المللی کار باید درک و شناخت رسمی ارزش‌ها، اختیارات و استانداردهای خود را ترویج نماید.

(ب) لحاظ نمودن تاکید خاص بر ارتقاء رشد فراگیر و کار شایسته در سطح کشوری با نهادهای بین‌المللی و منطقه‌ای اقتصادی و مالی در اینگونه راهبردها.

(ج) تقویت ظرفیت سازمان بین‌المللی کار و ظرفیت ارکان آن برای ایفای سهم خود در دستیابی به کار شایسته و اهداف مربوط به دستور کار ۲۰۳۰ در سطوح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، بر مبنای رویکرد یکپارچه بیانیه عدالت اجتماعی.

(د) تقویت انسجام سیاستی از طریق ارائه توصیه‌های سیاستی مبتنی بر شواهد و همکاری تنگاتنگ با وزارتخانه‌ها و ادارات دولتی ذی ربط، و از طریق تسهیل مشارکت ارکان سه جانبه در راهبردهای ملی توسعه پایدار و چارچوب‌های مرتبط برنامه ریزی سازمان ملل. (ه) مشارکت در معاهدات مرتبط با هدف شماره ۸ و نیز سایر اهداف مرتبط با کار شایسته در دستور کار ۲۰۳۰ با همکاری و حضور شرکای سه جانبه در راستای قطعنامه مربوط به سه جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی مصوب ۲۰۰۲، و در چارچوب بیانیه عدالت اجتماعی. (و) کمک به پیگیری و مرور دستور کار ۲۰۳۰ از طریق دروندادها و اطلاعات مربوط به روندهای کار شایسته که خوراک مطالب مورد نیاز برای بررسی‌های سالانه مجمع سیاسی کارشناسان ارشد سازمان ملل در زمینه توسعه پایدار را تامین می‌کند.

(ز) در زمینه اقدام و ابتکار بنگاه‌ها، و ضمن استقبال از رشد اخیر مشارکت بخش خصوصی و دولتی سازمان بین‌المللی کار، توسعه هر چه بیشتر مشارکت‌ها با بخش خصوصی، با در نظر گرفتن راهنمایی‌های هیات مدیره در جریان نشست ۳۲۶ آن در ماه مارس ۲۰۱۶ و نیز نتایج کنفرانس مربوط به ترویج بنگاه‌های پایدار (۲۰۰۷)، بیانیه سه جانبه‌گرایی اصول مربوط به بنگاه‌های چند ملیتی و سیاست اجتماعی مصوب ۱۹۷۷، توصیه‌نامه شماره ۲۰۴ گذار از اقتصاد غیررسمی به رسمی مصوب ۲۰۱۵، و نتیجه گیری‌های کنفرانس مربوط به بنگاه‌های کوچک و متوسط و کار شایسته و ایجاد اشتغال مولد مصوب ۲۰۱۵.

(ح) ترویج مشارکت‌های راهبردی با فعالان غیر دولتی ذی ربط با استفاده از اصول سه جانبه‌گرایی و گفتگوی اجتماعی.

(ط) ارتقاء اجرای هدف شماره ۱۷ دستور کار ۲۰۳۰ و مکمل بودن آن با راهبرد همکاری‌های توسعه‌ای سازمان بین‌المللی کار.

(ی) جذب منابع بیشتر برای اجرای بیانیه عدالت اجتماعی، تنوع سازی بیشتر منابع تامین مالی، حمایت از همکاری‌های جنوب-جنوب و همکاری در ساختارهای مثلثی. و پیشبرد پیگیری یک

پارچه چهارهدف راهبردی از طریق پروژه‌ها و برنامه‌های توسعه‌ای بزرگتر
ج. اقدام توسط کشورهای عضو

کنفرانس کشورهای عضو را به اتخاذ اقدام مقتضی در بافت شرایط ملی خود فرا می‌خواند به:

(الف) لحاظ نمودن دستور کار شایسته در اجرای دستور کار ۲۰۳۰، شامل راهبردهای ملی و منطقه‌ای برای توسعه پایدار؛

(ب) افزایش اقدامات با هدف تحقق تدریجی الحاق و اجرای مقوله‌نامه‌های بنیادین و حاکمیتی؛

(ج) ارتقاء انسجام سیاستی در تمامی وزارتخانه‌ها و یکپارچه سازی کار شایسته در سیاست‌های ملی. اینگونه تلاش‌ها در صورت اقتضا می‌تواند شامل مشورت‌های واقعی و موثر در بین وزارتخانه‌های ذی‌ربط و با شرکای اجتماعی باشد؛ و

(د) ارتقاء بنگاه‌های پایدار.

پیگیری توسط هیات مدیره و مدیر کل دفتر بین‌المللی کار

کنفرانس هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار را دعوت می‌کند به:

(الف) تعیین روش‌های مناسب و مقتضی برای یکپارچه سازی نتیجه ارزیابی حاضر در کار هیات مدیره و برنامه کار دفتر بین‌المللی کار؛

(ب) در نظر گرفتن احتمال تشکیل یک نشست سه جانبه بلند پایه برای تبادل اطلاعات در زمینه نقش کار شایسته در دستور کار ۲۰۳۰ و رهبری سازمان بین‌المللی کار در زمینه اهداف مرتبط با کار شایسته؛

(ج) درخواست از مدیر کل دفتر بین‌المللی کار برای:

(۱) مد نظر قراردادن نتایج ارزیابی حاضر در پیشنهاد برای برنامه راهبردی ۲۱-۲۰۱۸؛

(۲) تسلیم پیشنهادات تفصیلی در ارتباط با روش‌های مباحث بازگشتی و مکرر به هیات مدیره در ماه نوامبر ۲۰۱۶، همانگونه که در بند فرعی ۱۵.۲ آمده است، با هدف تحقق هر چه بهتر اهداف و تضمین یک گذار سریع از چرخه کنونی مباحث بازگشتی به چرخه بعدی؛

(۳) تسلیم پیشنهادات مربوط به برنامه کار به هیات مدیره در ماه مارس ۲۰۱۷ به منظور اجرای نتیجه ارزیابی حاضر، از جمله شامل ضرب العجل‌های خاص و اهداف و شاخص‌های قابل اندازه‌گیری مناسب؛ و

(۴) مکاتبه با مجمع سیاسی کارشناسان ارشد سازمان ملل در زمینه توسعه پایدار در نشست آن در ماه جولای ۲۰۱۶، و با سازمان‌ها و محافل ذی ربط بین‌المللی و منطقه‌ای، در خصوص عناصر قطعنامه حاضر که برای اجرای اجزاء تشکیل دهنده دستور کار ۲۰۳۰ در زمینه تحقق کار شایسته، حائز اهمیت خاصی هستند.

کنفرانس مقرر داشت که اقدام مشخص شده در قطعنامه حاضر، بخش لاینفک ارزیابی بعدی اثرات بیانیه عدالت اجتماعی را تشکیل خواهد داد که قرار است توسط کنفرانس انجام شود.

شماره ۱-۱۳- چهارشنبه ۸ ژوئن ۲۰۱۶

گزارش مباحث انجام شده در کمیته ارزیابی اثر بیانیه نیز به این شرح است:

گزارش کمیته ارزیابی بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن منصفانه

سید حسن افتخاریان

اقتصاد دنیا در حال نمایش نشانه های جدیدی از ضعف می باشد. و تخمین زده می شود که در سال ۲۰۱۵ اقتصاد دنیا حدود ۳/۱ درصد رشد داشته باشد. اگر نتایج سیاست های فعلی پابرجا باشد، چشم انداز برای ادامه راه اقتصاد، ضعیف تر نیز خواهد بود. و این موضوع چالش های جدی تری را برای بنگاه ها و کارگران به دنبال خواهد داشت.

در واقع در طول دو سال آینده، اقتصاد دنیا پیش بینی رشد ۳ درصدی خواهد داشت که به طور با اهمیتی کمتر از سالهای قبل از بحران مالی جهانی خواهد بود. این رکود ناشی از رشد اقتصادی ضعیف کشورهای نوظهور و در حال توسعه است. چین با یک رکود قطعی و مسلم مواجه است، این موضوع به همراه برخی دیگر از عوامل، سهم اصلی در کاهش تند قیمت کالاها به ویژه کالاهای مرتبط با انرژی داشته اند. این وضعیت در مقابل تاثیر مناسبی بر روی اقتصادهای بزرگ نوظهور همچون روسیه و برزیل در صادرات کالاهای آنها داشته است. نشانه دیگر ضعف اقتصادی این واقعیت است که بطور معمول تجارت جهانی همواره دو برابر رشد اقتصادی دنیا توسعه می یافت ولی در حال حاضر رشد و حجم آن معادل توسعه اقتصادی جهان یعنی برابر است.

این نابسامانی در اقتصاد جهان، میزان بیکاری را به بیش از ۱۹۷ میلیون نفر در سال ۲۰۱۵ رسانده است. در واقع ضعیف عمل کردن اقتصاد منجر به افزایش بیکاری جهانی نیز گردیده است. این میزان از بیکاری ۲۷ میلیون بیشتر از قبل از بحران جهانی است و این عدد هر ساله در حال افزایش است. افزایش تعداد جویندگان کار در سال ۲۰۱۵ در اقتصادهای نوظهور و در حال توسعه بیش از سایر کشورها بوده است. پیش بینی اشتغال در برخی از این کشورها، به طور قابل اشاره در آمریکای لاتین، برخی کشورهای آسیایی همانند چین و تعدادی از صادرکنندگان نفت، انتظار روبرو شدن با وضعیت بدتر در ماه های اخیر را نیز دارد.

در بسیاری از اقتصادهای توسعه یافته، به ویژه در ایالات متحده و برخی کشورهای اروپای شمالی و مرکزی سال ۲۰۱۵ سال بهبود رشد اشتغال حتی از پیش بینی های صورت گرفته قبلی نام گرفته است. به هر صورت علی رغم این بهبودها، نرخ بیکاری همچنان در اروپای جنوبی به جهت رکود در کشورهای آسیایی نوظهور رو

به ازدیاد پیش بینی می شود. و این موضوع مشاغل موجود را نیز به صورت روزافزونی با مخاطراتی مواجه می نماید.

کیفیت پایین شغل ها، همچنان یکی از مسائل و دغدغه های بسیار مهم جهانی است. شیوع اشتغال آسیب پذیر کارگران خویش فرما، مشاغل خانگی، و گروه های دیگر از انواع شغل ها که بالاترین سطوح مشروط بودن و در خواست پوشش ها و حمایت های اجتماعی در آنها وجود دارد، رشد بسیار آهسته ای را نسبت به قبل از شروع بحران جهانی نشان می دهند. اشتغال آسیب پذیر در حال حاضر ۱/۵ میلیارد نفر از مردم یا به عبارتی ۴۶٪ از کل اشتغال جهان را شامل می شود.

علاوه بر دسترسی محدود به برخورداری از برنامه های حمایت اجتماعی، کارگران در مشاغل آسیب پذیر از کمبود بهره وری و درآمد به شدت پایین رنج می برند. تبعیض قابل ملاحظه جنسیتی در دسترسی به مشاغل کیفی از انواع آسیب های دیگر اشتغال در کشورها می باشد. زنان نسبت به مردان حدود ۲۵-۳۵ درصد بیشتر در مخاطره مشاغل آسیب پذیر قرار دارند. پیش بینی افزایش بیکاری در طی دو سال آینده نیز وجود دارد.

رکود اقتصاد جهانی در سال ۲۰۱۵، منجر به اثرگذاری بر روی بازار کار در سال های ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ خواهد گردید. این موضوع به ویژه برای کشورهای نوظهور و در حال توسعه به مراتب قابل تحمل تر خواهد بود. پیشرفت کمتر برای کاهش مشاغل آسیب پذیر، همچنان به طور خاص در اقتصادهای نوظهور بیشتر به چشم خواهد آمد، یعنی کشورهایی که افزایش ۲۵ میلیون شغل آسیب پذیر را در طول سه سال آینده تجربه خواهند کرد.

در اقتصادهای نوظهور، اندازه طبقه متوسط که قدرت مصرف و خرید روزانه آنها بین ۵ دلار تا ۱۳ دلار در روز است، از ۳۶ درصد کل جمعیت در سال ۲۰۱۱ به کمتر از ۴۰ درصد در سال ۲۰۱۵ رسید. این روند بیان گر آن است که علیرغم افزایش چهار درصدی، رشد طبقه متوسط بسیار آهسته یا حتی متوقف می شود.

در کشورهای در حال توسعه، افزایش سهم طبقه متوسط انتظار افزایش خواهد داشت. اما بسیار کمتر از آنچه در سالهای اخیر بوده است. گزارش اخیر سازمان بین المللی کار به مخاطرات جدید و نا آرامی های اجتماعی ناشی از رشد کمتر در اقتصادهای نوظهور و در حال توسعه اشاره دارد. در این کشورها، رشد آهسته تر منجر به عدم دسترسی طبقه متوسط به استانداردهای زندگی میشود که خود زمینه ای برای ناآرامی های اجتماعی است.

بهبود در موقعیت بازار کار در کشورهای در حال توسعه محدود و ناهموار است، و در بسیاری از این کشورها طبقه متوسط براساس معیارهای اقتصادی در حال کوچک تر شدن است. نابرابری درآمدی در اقتصاد متوسط ضریب جینی اندازه گیری می شود، این ضریب در کشورهای

G20 رشد قابل توجهی را نشان می دهد. در حالیکه از زمان بحران جهانی کشورهای فقیرتر ۴۰ درصد کاهش و عقب ماندگی را نمایش می دهند.

تلاش ها برای کاهش محرومیت های کار در آینده در حال متوقف شدن است . در صد پیشرفت مرتبط با ایجاد اشتغال کیفی و کاهش درآمدهای پایین کاهش یافته و در سال ۲۰۱۵، ۳۲۷ میلیون شاغل در فقر و محرومیت مطلق زندگی کردند. و این یعنی افرادی که کمتر ۱/۹۱ دلار در روز درآمد داشتند و ۹۶۷ میلیون نفر نزدیک به فقر و محرومیت یعنی با درآمد بین ۲ تا ۵ دلار معیشت خود را گذراندند. این اعداد کاهش بسیار ناچیز فقر و محرومیت را در مقایسه با سال ۲۰۰۰ نشان می دهند. همچنان تعداد افراد شاغلی که در سطوح نزدیک به فقر و محرومیت درآمد داشته و گذران زندگی می کنند رو به افزایش بوده و شواهد اشاره شده در سایر منابع نیز بیان گر آن است که کارهای با درآمد ناچیز حتی در اروپا نیز در حال افزایش است.

وظیفه دشوار افزایش رشد برطرف سازی چالشهای دموگرافی جمعیت در جهان همچنان باقی است. زمانی که کمبود کار شایسته وجود دارد، بسیاری از افراد از جستجوی شغل در بازار کار منصرف می شوند، این موضوع افزایش ۲۶ میلیون نفری را در سطح جهان نشان می دهد. نگه داشتن نرخ بیکاری در سطوح پایین و ایجاد مشاغل کیفی همچنان یکی از وظایف دشوار برای دولت ها و شرکای اجتماعی آنها به شمار می آید.

روند کاهش رشد اقتصاد جهانی و پیش بینی رشد پایین حتی در سالهای آینده دلایل متعددی دارد، اما عدم توانایی اقتصادها در رسیدگی به جمعیت در سن کار و نرخ مشارکت نیروی کار و مشاغل آسیب پذیر و کیفیت ضعیف مشاغل که به آنها اشاره شد بر سایر عوامل برتری و اهمیت بیشتری دارد.

تمرکز سیاست ها بر روی کمیت و کیفیت مشاغل و کاهش نابرابری های درآمدی باید بسیار برجسته و مشخص باشد . نیاز به واکنش به روندهای بلندمدت اشاره شده این ضرورت را توسط سازمان بین المللی کار گویاتر نمود که در سیاست های اقتصادی و اشتغال کشورها باید تغییری ایجاد شود. در این زمینه بطور خاص تقویت نهادهای بازار کار و اطمینان از سیستم های حمایت اجتماعی موثر اهمیت بیشتری دارند. این موارد برای اطمینان از عدم افزایش بیکاری و کار با دستمزد پایین و فقر درآمدی در آینده است.

متوازن سازی اقدامات اصلاحی نیز در اینجا ضرورت دارد، به ویژه در مورد اصلاحات مالی، نیاز به اطمینان از این موضوع که بانک ها عملکرد و نقش خود را در هدایت منابع به اقتصاد رسمی و سرمایه

گذاری برای توسعه بنگاه های پایدار و ایجاد مشاغل هدایت می نمایند. در کوتاه مدت، فضایی برای حرکت سیاست های اقتصاد کلان در بسیاری از کشورهای جهان وجود دارد این مطلب باید برای جلوگیری از تضعیف اقتصاد جهان به کار گرفته شود. کاهش قیمت کالاها منجر به بدتر شدن وضعیت مالی بسیاری از صادرکنندگان کالاها خواهد شد، گزارش های مختلف نشان می دهند، کاهش هزینه ها در مقیاس های وسیع توسط این اقتصادها نقش منفی و اثرات جانبی بر سایر اقتصادها خواهد داشت. در یک دوره متوسط تا بلندمدت، دستیابی به اهداف توسعه پایدار (SDG) مخصوصاً اشتغال بهره ور و شایسته برای همگان نتایج بسیار با اهمیتی برای هر یک از کشورها و در نهایت اقتصاد جهانی خواهد داشت. تلاش هماهنگ برای از بین بردن نابرابری از طریق مشاغل بهتر، اهمیت حیاتی در این رابطه خواهد داشت.

در مجموع، ایجاد کار شایسته به عنوان ستون محوری استراتژیک در تصمیم گیری ها نه تنها بحران های مرتبط با بیکاری را کاهش داده و فواصل اجتماعی را کم خواهد کرد بلکه نقش مشارکتی اصلی را در اقتصاد جهانی و مسیر بهتر رشد اقتصادی پایدار را فراهم خواهد ساخت. براساس آخرین برآوردها صندوق بین المللی پول، اقتصاد جهان در سال ۲۰۱۶، بیش از ۳/۶ درصد رشد نخواهد داشت. این میزان رشد به مراتب پایین تر از سالهای قبل از بحران مالی جهانی می باشد. این رشد ناچیز کشورهای در حال توسعه و اقتصادهای نوظهور را بیشتر تحت تاثیر قرار خواهد داد. اقتصادهای بزرگ نوظهور همچون روسیه، برزیل به همراه چین دوره رکود جدی خواهند داشت. اما در مجموع کشورهای در حال توسعه و گروهی از اقتصادهای نوظهور دیگر رشدی حدود ۴ درصد یعنی کمی بیش از متوسط جهانی را تجربه خواهند کرد. این کاهش به دلیل اثرات محرک های بلندمدت به ویژه کاهش سرمایه گذاری بلندمدت، بالا رفتن سن جمعیت، نابرابری اجتماعی و کاهش بهره وری در سطح جوامع است. دستیابی به هدف کار شایسته همچنان برای تمامی دولت ها موضوعی پرچالش محسوب می شود. به دلیل ضعف ساختاری اقتصادها، که با شرایط جاری اقتصاد جهانی و رکود در آن همراه شده است، فواصل برنامه های اجرایی با اهداف کار شایسته همچنان پابرجا است. نرخ های بالای بیکاری در کشورهای در حال توسعه تا نرخ های بالای اشتغال های آسیب پذیر در بسیاری از اقتصادهای در حال توسعه و نوظهور، همچنان نشان دهنده اجرایی نشدن اهداف کار شایسته است.

اشتغال غیررسمی، در بخش های غیرکشاورزی به بیش از ۵۰ درصد در نیمی از کشورهای جهان افزایش پیدا نموده است. در یک سوم از کشورها ۶۵ درصد کارگران غیررسمی هستند. مشکل غیر رسمیت اصولاً در ناتوانی کشورها در ایجاد مشاغل کافی رسمی برای جویندگان کار است. زمانی که کمبود مشاغل شایسته وجود دارد، کارگران اغلب تمایل به

اشتغال غیررسمی پیدا می نمایند. که معمولاً به مفهوم پرداخت پایین و بهره وری پایین است. این مشکل برای کشورهای در حال توسعه که نرخ رشد جمعیت بالایی را تجربه کرده اند و یا در حال حاضر دارند به مراتب وسیع تر دشوارتر است.

کار شایسته در قلب توسعه پایدار قرار دارد. اهداف توسعه پایدار (SDG) نقش کلیدی کار شایسته در اطمینان بخشی از رشد اقتصادی جامع و همچنین مشارکت در ارتقای اجتماعی و نتایج توسعه محیطی را دارا می باشد. SDG با محور قرار دادن تمامی اهداف توسعه پایدار، تلاش نموده تا با متوازن سازی و بررسی تاثیرات اهداف بر روی یکدیگر در هر سه بعد توسعه یعنی اقتصادی، اجتماعی و محیط زیستی شرایط مطلوب برای پیگیری و اجرای برنامه ها را فراهم آورد.

از آنجایی که حذف فقر مطلق در اهداف توسعه هزاره MDG تنها یک عنصر فرعی به شمار می آمد. کار شایسته در هدف شماره هشت SDG بحث رشد اقتصادی پایدار و جامع، با اشتغال و بهره وری کار و کار شایسته برای همگان را مطرح می سازد. در این هدف تمامی عوامل و آثار و همچنین علل ریشه ای فقر و نابرابری مورد لحاظ قرار گرفته است. در این هدف گذاری جدید، تمامی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه میتوانند برنامه های مرتبط با حذف فقر و نابرابری را اجرا نمایند.

مهمترین مباحث مطرح شده در جلسات کمیته عدالت اجتماعی در جهانی شدن منصفانه

گروه کارگری اعتقاد داشتند که به دلیل عدم پذیرش مقوله های ILO توسط بسیاری از کشورها و اجباری نشدن پذیرش با استفاده از مکانیزم فشار سازمان ملل متحد بر روی دولت ها، از موضوع بنیانه عدالت اجتماعی خارج خواهند داشت. به هر ترتیب با تلاش گروه کارفرمایان و دولت هابرای احترام به موضوعات درجریان و مهم برای ILO از آنها خواسته شده که به بحث باز گردند. ایشان همچنان معتقد بودند که سیاره زمین میبایست برای نسل های بعدی نجات داده شود. چگونه می توانید کاهش فقر را بدون اشتغال کامل داشته باشید. SDG براساس مبانی حقوق بشر نگاشته شده است اما ایجاد شغل با موضوع کار شایسته و همچنین اهداف SDG ارتباط بسیار مشخصی دارد.

در کشور کامرون، یک تحقیق جامع از طریق facebook و twitter بر روی جوانان انجام شده و از آنها خواسته شد در این تحقیق شرکت نمایند، تعداد زیادی زن و مرد جوان در این تحقیق شرکت نمودند و اعلام داشتند که به دنبال شغل هستند و مشخصاً بدون شغل کار شایسته و رفع محرومیت برای آنها هیچ

مفهومی ندارد. در جلسه فرآیند کارآفرینی و نوآوری شومپیتر توضیح داده شد و گفته شد که برای ایجاد مشاغل همراه با نوآوری نیازمند قوانین و مقررات تطبیق برای جلوگیری از افزایش هزینه ها هستیم.

- اگرنگاهمان رابه کسب وکارهای درحوزه های مختلف کشاورزی، صنعتی تغییر ندهیم نمی توانیم توسعه پایدار را در برنامه های خود قرار دهیم، یعنی توقع غذای سالم از کارخانجات تولید کننده داریم در حالیکه کار شایسته در مزارع کشاورزی ما وجود نداشته باشد، محصول استاندارد و با کیفیت از بنگاه هایی که کارکنان نگران امنیت شغلی و عدم پرداخت مناسب و کار شایسته هستند بیرون نخواهد آمد.

ایرلند بهترین برنامه را با نام Origin green اجرا کرد تا مزارع کشاورزی به صنایع فرآوری غذایی در تمامی ابعاد کار شایسته و مسئولیت پذیری اجتماعی متصل شوند. این برنامه یکی از موفقترین برنامه های ملی اجرا شده در جهان می باشد.

نماینده گروه کارفرمایان اظهار داشت، ما موضوعات زیادی از سیستم سازمان ملل در مورد کار شایسته و ایجاد اشتغال می شنویم. ولی آمار و ارقام جهانی نشان دهنده آن است که پیشرفت مناسبی صورت نپذیرفته و ما همچنان شاهد افزایش بخش غیررسمی اقتصاد در کشورها هستیم و افرادی که به دلیل فقر در این بخشها بدون هیچ حمایت ساختاریافته ای از اجتماع فعالیت میکنند. منابع زیادی توسط سازمان ملل ورفت و آمدها بین کشورها انجام می شود، ولی نتایج مورد نظر حاصل نشده اند

دولت کانادا= ما به حمایت و تقویت شرکای اجتماعی برای نهادسازی لازم در زمینه دستیابی به اهداف SDG انجام داده است - کانادا در این زمینه آمادگی همکاری و کمک به سایرین برای موضوع کار شایسته و توسعه پایدار به عنوان موضوعات و اهداف سال ۲۰۳۰ را خواهد داشت.

- سازمان بین المللی باید نقش بیشتری را درمورد رفاه مردم جهان پیدا کند - نوامبر امسال برنامه استراتژیک ILO ارائه می شود کارفرمایان امید دارند که هدف جهانی شدن اقتصاد اگر واقعاً این هدف مورد توجه بوده و برای سازمان بین المللی کار دارای ارزش است در این سند دیده شود.

دولت ها معتقد بودند که نشانه های کلان بیانگر آن هستند که مشکلات جدی وجود دارد اما این نشانگرها طبیعت و ماهیت مشکل را نشان نمی دهند. و بدین ترتیب ما مشکل را نمی شناسیم و نمی توانیم برنامه های خود را برای برطرف سازی آنها آماده نماییم.

- ۸۰٪ از کارگران دنیا برای بنگاه های کوچک که در سطح محلی فعالیت می کنند کار می کنند بنابراین ورود ILO به موضوع زنجیره ارزش جهانی مشکلات این بخش را حل نخواهد کرد.

- ما باید دانش محوری در ILO را افزایش دهیم تا از طریق این دانش بتوانیم وارد موضوعات شویم. بعنوان مثال ما در حال حاضر با داده ها و اطلاعات ILO مشکل داریم. چرا که اطلاعات جمع آوری شده از منابع

سندیکایی نیستند و بدین ترتیب همیشه حقایق و واقعیت ها را نشان نمی دهند.

- هلند نماینده اتحادیه اروپا: ما از بازسازی ساختاری ILO که توسط دبیر کل مطرح شد حمایت می کنیم.

- بسیاری از مقاله نامه های تصویب شده ILO به تصویب و پذیرش دولت ها نرسیده اند فعالیت ILO از طریق تحرک بیشتر در برقراری ارتباط و مذاکره با شرکای اجتماعی کمک زیادی به بیانیه اقتصاد جهانی خواهد کرد.

- نماینده کارگران در جلسه اظهار داشت که همه چیز در جهان تغییر می کند اما این تغییرات حقایق ثابت شده را شامل نمی شوند، اصول بنیادی کار تدوین شده قابل تغییر نیستند اما ما آمادگی داریم که به عنوان یکی از ابعاد مهم شرکای اجتماعی برای بحث عدالت جهانی در اقتصاد جهانی شده با کارفرمایان برای ظرفیت سازی همکاری نماییم.

۱- موضوع- برابری جنسیتی و عدم تبعیض به پیشنهاد دولت های مختلف و تایید کارفرمایان و کارگران به بیانیه اضافه گردید.

۲- دولت ها معتقد بودند که واژه پاسخگویی فوری برای ایفای نقش جهت دستیابی به اهداف SDG در سال ۲۰۳۰ می بایست به همکاری یا ایفای نقش بدون کلمه ضروری تبدیل شود- کارگران و کارفرمایان هر دو با این موضوع مخالفت بودند (پاراگراف دوم) در نهایت دولت ها پیشنهاد خود را پس گرفتند.

۳- پاراگراف ۶ کار شایسته، تصویب استانداردها و تسهیل انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی یکی از موضوعات بسیار با اهمیت است که باید در کنار کار شایسته و استانداردها قرار بگیرد. در این پاراگراف دولت های زیادی اضافه کردن تسهیل انتقال از اقتصاد غیر رسمی به رسمی را پیشنهاد نمودند و دلیل آن را تاکید بر ضرورت ورود همه شرکای اجتماعی به این مشکل ساختاری اقتصاد اکثر کشورها معطوف کردند که به دلیل آن بسیاری از مقاله نامه های تصویب و پذیرش شده قبلی ILO اجرایی و پیگیری نمی گردد. گروه کارگری و کارفرمایی اعتقاد داشتند که این مقوله جدی در اکثر آفریقا است و باید حتماً به صورت برجسته مشخص شود.

۴ - در پاراگراف ۱۱ خط مشی های دولتی به معنی سیاست گذاریها به استراتژی های دستیابی به اهداف اضافه گردید تا متن قوی تر و مطمئن تر شود.

۵ - مقرر شد، هدف هشتم SDG، به صورت کامل در سند پایانی آورده شود.

تصویب اصلاحیه های وارده به استانداردهای مرتبط با کار دریایی

موضوع فوق آخرین بند دستورکار اجلاسیه اخیر بود. در این ارتباط، مقاله نامه مقررات کار دریایی در سال ۲۰۰۶ میلادی به تصویب رسید. و در تاریخ ماه اوت سال ۲۰۱۳ به اجرا درآمد. در ماه ژوئن سال ۲۰۱۵ میلادی مدیرکل سازمان پیشنهادهایی برای اصلاحات مقررات کار دریایی دریافت کرد که از سوی گروه های مالکین کشتی ها و نمایندگان نیروی کار دریایی به کمیته به ویژه سه جانبه - تخصصی سازمان ارائه شده بود. این پیشنهادها مبنی بر بازنگری و تجدید نظر در گواهی نامه های کاردریایی، متناسب با گواهی نامه های کاردریایی مصوب سازمان بین المللی دریانوردی بود.

پیشنهاد دیگر نیز مبنی بر حمایت های ایمنی و بهداشتی و پیشگیری از حوادث بود که با هدف رفع بهتر و مناسب تر مشکلات ناشی از مزاحمت ها و آزار و اذیت هایی که ممکن است برای نیروی کار کشتی ها ایجاد شود بود. در همین راستا اصلاحاتی نیز به ضمیمه مقاله نامه (تجدیدنظر شده) اسناد هویت دریانوردان مصوب سال ۲۰۰۳ میلادی به مدیرکل سازمان پیشنهاد شده بود.



مدیرکل پیشنهادهای دریافتی در مورد اصلاحیه ها را به کشورهای عضو ارسال نمود، تا چنانچه نظر و پیشنهادی دارند تا تاریخ ژانویه سال ۲۰۱۶ به سازمان ارائه کنند.

با تسلیم جمع بندی نظرهای دریافتی از سوی

مدیرکل سازمان به هیات مدیره، هیات مدیره در نشست ماه مارس سال ۲۰۱۵ خود تصمیم گرفت یک کمیته سه جانبه دریایی کاملاً تخصصی برای بررسی پیشنهادها و ارائه گزارش به کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۶، به منظور تصویب نهایی، تشکیل دهد.

کمیته تخصصی مذکور در ماه فوریه سال ۲۰۱۶ تشکیل جلسه داد و با ارائه گزارش خود به هیات مدیره، بلافاصله تصمیم گرفته شد موضوع تصویب اصلاحات ارائه شده به مقاله نامه های "مقررات کار دریایی" و "اسناد هویت دریانوردان" به عنوان بند آخر در دستورکار اجلاسیه ۱۰۵ قرار گیرد. با توجه به این که اصلاحات وارده به مقاله نامه های "مقررات کار دریایی" و "اسناد هویت دریانوردان" به صورت بسیار جامع توسط دو کمیته تخصصی: یکی کمیته کارشناسی سه جانبه متشکل در سال ۲۰۱۶، و دیگری کمیته سه جانبه دریایی کاملاً تخصصی متشکل در سال ۲۰۱۶، بررسی کامل شده بود، دیگر کمیته فنی در طول اجلاسیه ۱۰۵ برای این بند تشکیل نشد و پیشنهادهای ارائه شده که جملگی در جهت بهبود امور کار دریایی و حمایت های بیشتر و بهتر بود به تصویب کنفرانس رسید.

نگاهی اجمالی به مباحث مجمع عمومی کنفرانس

۱۸۷ کشور عضو سازمان بین المللی کار ، همه ساله در ماه ژوئن برای شرکت در اجلاس کنفرانس بین المللی کار در شهر ژنو - سوئیس گرد هم می آیند .

هیات های اعزامی از هر کشور عضو به صورت سه جانبه ، شامل دو نماینده از دولت یک نماینده از کارگر و یک نماینده از کارفرما است که هر یک با توجه به تعداد بندهای مندرج در دستور کار هر اجلاس می توانند دو مشاور همراه داشته باشند . هر نماینده از هر کشور دارای حقوقی یکسان در ارائه نظرات و ارائه رای می باشند . نمایندگانی که از سوی دولت ها اعزام می شوند وزرای کابینه مسئول مسائل مرتبط با کار و امور اجتماعی در کشورهای متبوع خویش می باشند .

روسای جمهور و رهبران کشورها و نخست وزیران کشورها نیز به عنوان میهمانان برجسته کنفرانس ، به عنوان ناظر در اجلاس ها شرکت می کنند و در چارچوب موضوعات مرتبط با سازمان بین المللی کار به ایراد سخنرانی ، در مجمع عمومی ، می پردازند .

در اجلاس ۱۰۵ کنفرانس بین المللی کار، رئیس جمهور فدراسیون سوئیس، آقای Ammann Johann Schneider،

کنفرانس را افتتاح نمود .

نامبرده از تاریخ ژانویه سال ۲۰۱۶ میلادی به این سمت انتخاب شده است .

قابل ذکر است با توجه به اهمیت سازمان بین المللی



کار که سازمانی با قدمتی ۱۰۰ سال است ، پیش از سازمان ملل تاسیس یافته و به علاوه از ساختاری استثنایی و منحصر به فرد سه جانبه برخوردار است ، کانون عالی از ماه های قبل از شروع کار کنفرانس تلاش نمود تا با انجام رایزنی های لازم در سازمان های بین المللی ذی ربط :

یعنی سازمان بین المللی کارفرمایان ، و سازمان بین المللی کار و همچنین انجام مذاکرات و مکاتبات لازم با دفتر محترم ریاست جمهوری کشور، بستر لازم جهت حضور و سخنرانی رئیس جمهوری ایران اسلامی ، جناب آقای دکتر حسن روحانی ، را در اجلاس امسال فراهم آورد.

برای این منظور موافقت های اولیه از سوی سازمان های بین المللی ذی ربط و یاد شده کسب شد و مکاتبات و پیگیری های لازم نیز

با مقامات دفتر محترم ریاست جمهوری به عمل آمد . متأسفانه علیرغم علاقمندی فراوان و پیگیری های مستمر کانون عالی ، حضور رئیس جمهوری ایران اسلامی در اجلاس امسال محقق نشد . کانون عالی با آگاهی از حضور رئیس جمهور سوئیس در کنفرانس امسال ، تمایل داشت تا حضور رئیس جمهوری ایران نیز به عنوان میهمان برجسته کنفرانس را عملی سازد که این امر محقق نشد .

افتتاحیه کنفرانس، با سخنرانی کلیدی رئیس جمهور فدراسیون سوئیس، در روز ۳۰ ماه می انجام گرفت و در این روز مقامات مسئول کنفرانس به شرح ذیل انتخاب شدند :



- پرزیدنت کنفرانس :

خانم Mildred Olifhant، از آفریقای جنوبی

- نایب رئیس کنفرانس از گروه دولت ها :

آقای Ramon Alberto Morales Quinjano ، از پاناما

- نایب رئیس کنفرانس از گروه کارفرمایان :

آقای Alberto Echavarria ، از کلمبیا

- نایب رئیس کنفرانس از گروه کارگری :

آقای Eric Manzi ، از رواندا

دبیرکل : آقای گای رایدر

روسای کمیته های کنفرانس نیز به شرح ذیل انتخاب شدند :

کمیته گزینش :

- رئیس کمیته : آقای Florin Tudorie ، از رومانی

- نایب رئیس کارفرمایی : آقای Hiroyuki Matsui ، از ژاپن

- نایب رئیس کارگری : آقای Luc Cortebeek ، از بلژیک

قابل ذکر است کانون عالی نیز در این کمیته عضویت دارد .

کمیته استاندارد ها :

- رئیس کمیته : خانم Cecilia Mulindeti ، از زامبیا

- نایب رئیس کارفرمایی : خانم Sonia Regenbogen ، از کانادا

- نایب رئیس کارگری : آقای Marc Leemans ، از بلژیک

کمیته زنجیره جهانی تامین :

- رئیس کمیته : خانم Janine Pitt ، از استرالیا

- نایب رئیس کارفرمایی : آقای Edward Potter ، از امریکا

- نایب رئیس کارگری : خانم Catelene Passchier ، از هلند

کمیته کارشایسته برای انتقال به صلح :

- رئیس کمیته : خانم Filloreta Kodra ، از آلبانی
 - نایب رئیس کارفرمایی: خانم Lindiwe Sefhomolo ، از لسوتو
 - نایب رئیس کارگری : آقای Mody Guiro ، از سنگال
- کمیته بیانیه عدالت اجتماعی :

- رئیس کمیته : آقای Miguel Can dia Ibarra ، از پاراگوئه
- نایب رئیس کارفرمایی : خانم Renate Hornung ، از آلمان
- نایب رئیس کارگری : آقای Mogmus Nordhall ، از ایسلند

روسای گروه ها :

گروه دولت :

- رئیس : آقای Sammie Eddico ، از غنا
- نایب رئیس : خانم Regina Maria Cordeiro ، از برزیل

گروه کارفرمایی :

- رئیس : آقای Jorgen Ronnest ، از دانمارک
- نواب رئیس : آقای Abferito Echavarria ، از کلمبیا
- آقای Edward Potter ، از امریکا
- خانم Renate Hornung ، از آلمان
- آقای Mthunzi Mdwaba ، از آفریقای جنوبی
- آقای Kamran Rahman ، از بنگلادش
- دبیر : خانم Linda Kromjong ، از هلند (دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان)

گروه کارگری :

- رئیس : آقای Luc Cortebeek ، از بلژیک
- نواب رئیس : خانم Luis Mignel Morantes ، از کلمبیا
- آقای Richard uclagstaff ، از نیوزیلند
- آقای Annelie Bunten bach ، از آلمان
- آقای Kofi Asamoah ، از غنا
- دبیر : خانم Rafael Gonzalez ، از کنفدراسیون بین المللی اتحادیه های کارگری

آقای گای رایدر ، مدیرکل سازمان بین المللی کار ، که سمت دبیرکلی کنفرانس را نیز عهده دار است در اجلاس ۱۰۵ کنفرانس بین المللی کار ضمن خوشآمدگویی به تمامی شرکت کنندگان در اجلاس ، تاکید نمود که چالش های بزرگ و بسیاری پیش روی ما است و کارهای بسیار زیادی ، در مدت زمانی کوتاه تر از قبل ، باید انجام شود . وی اشاره کرد که دنیای کار در جریان تغییرات عمیق ، سریع و انتقالی است . برای برخی این روند به مفهوم فرصت ها و ایجاد امیدواری است ولی برای برخی دیگر به مفهوم نا امنی است و ایجاد ترس می نماید . مشخص نیست تصور

کدام گروه درست و کدام گروه نادرست است . ولی این نکته را باید در نظر داشت که اگر این روند کنونی تداوم یابد سطح غیرقابل جبران نابرابری همچنان ادامه خواهد یافت . به این ترتیب چند قطبی شدن بیشتر جوامع ، رویکرد و امیدواری به رشد و توسعه کمرنگ و بلند پروازی برای توسعه پایدار بی انگیزه خواهد شد . به این ترتیب باید این نتیجه را بگیریم که در نتیجه این روند همه بازنده خواهند بود . این چیزی است که باید به خاطر داشته باشیم و بر این اساس کار کنیم .

آقای گای رایدر ، مدیرکل سازمان و دبیرکل کنفرانس در سخنان خود به حضور میهمانان افتخاری اجلاس ۱۰۵ اشاره کرد و از آنان تجلیل نمود . وی به حضور رئیس جمهور کشور میزبان ، سوئیس ، آقای Johann Schneider- Ammann ، اشاره کرد و وی را دولت سازمان بین المللی خواهند . همچنین حضور پرزیدنت کمیسیون اروپا ، آقای Jean-clande Juncker ، و همچنین رئیس جمهور کشور زامبیا ، آقای Edgar Lungu را یادآور شد .

آقای گای رایدر تصریح نمود که در زمانی که تنها سه سال به سده سازمان و کنفرانس مانده ، مایل است سازمان را با بلند پروازی در مقابل چالش های موجود قرار دهد . و با برخورداری از انرژی ، تعهد ، آگاهی و دانش جمعی همچنان دستورکار عدالت اجتماعی را در شرایط تغییر یافته دنیای امروز حفظ و دنبال کنیم .

وی همچنین به گزارش تسلیمی خود به اجلاس اشاره کرد و افزود این گزارش تحت عنوان پایان بخشی به فقر کمک سازمان به اجرای دستورکار جهانی ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار باشد .

متن کامل سخنرانی آقای گای رایدر در مجمع عمومی اجلاس ۱۰۵ کنفرانس به شرح زیر است .

سخنان افتتاحیه مدیر کل سازمان بین المللی کار

در اجلاس ۱۰۵ کنفرانس بین المللی کار - ۳۰ می ۲۰۱۶



خانم رییس، نمایندگان، ناظران، میهمانان، خانم ها و آقایان، اجازه می خواهم تشریف فرمایم شما را به یکصد و پنجمین اجلاس کنفرانس بین المللی کار خوشامد بگویم. کنفرانس ما چالشی بزرگ درپیش روی خود دارد، کار زیادی باید در مدت

زمان کوتاه تری نسبت به قبل انجام شود. اما با انتخاب خانم رییس برای رهبری و هدایت خودمان بهترین کار را از همان آغاز انجام داده ایم. شما را در اینجا به خاطر مدیریتی که در کشور بزرگ خود یعنی آفریقای جنوبی و همچنین در سطح بین المللی انجام می دهید به خوبی می شناسند. از این رو شما تضمینی برای موفقیت جمعی ما در طول دو هفته آینده هستید.

و البته، سرکار در این راه تنها نیستید. پیش بینی می شود بیش از ۶۰۰۰ شرکت کننده به عنوان نمایندگان دولت ها، گروه های کارفرمایی و کارگری و نیز سازمان های بین المللی و از جامعه مدنی که در تلاشمان همراه ما هستند، در این کنفرانس حضور بهم رسانند.

افتخار داریم به سه میهمان عالیقدر خوشامد گوییم. اواخر وقت امروز صبح، سرکار خانم جوآن اشنایدر-آمان رییس جمهور محترم کشور میزبان، سوییس، سخنرانی خواهند داشت. ما ایشان را یک دوست بسیار عزیز برای سازمان بین المللی کار می دانیم. و در روز اجلاس دنیای کار در تاریخ ۹ ژوئن، که به بحران های جهانی در زمینه بیکاری جوانان اختصاص خواهد داشت، ریاست محترم کمیسیون اروپایی، آقای ژان کلود یانکر و رییس محترم جمهور زامبیا آقای ادگار لانگو در نشست ما شرکت خواهند نمود.

و اینجانب باور دارم که این شاهد زنده ای بر حقیقتی است که نباید آن را از یاد ببریم، و آن اهمیت همیشگی این مجلس جهانی کار است که به عنوان محفلی فوق العاده شناخته می شود. بیش از حدود ۱۰۰ سال است که در این زمان و مکان فعالان دنیای کار از ۱۸۷ کشور عضو در اینجا بایکدیگر ملاقات می کنند، گفتگو و مذاکره می کنند، و معمولاً به اجماع می رسند. و البته با عنایت به واقعیت های جهانی امروز، این مسئله کوچک و بی اهمیتی نیست. آری، ما کنفرانس خود را اصلاح کرده ایم، ما آن را کارآمدتر و کوتاه تر کرده ایم. ما تلاش کرده ایم دستورکارمان واجد اهمیت و ارتباط واقعی با مسائل پیرامونی داشته باشد. ما خود را به چالش کشیده ایم تا در حداقل زمان، حداکثر بهره را ببریم. و این تصمیم بجا و درست است. زیرا می خواهیم اطمینان حاصل کنیم که کنفرانس همچون همیشه یک رویداد مهم در تقویم بین المللی خواهد بود. و باور اینجانب این است که نباید به چیزی کمتر از این رضایت دهیم.

خانم رییس،

من معتقدم که باید کار خود در این نشست با قراردادن این کنفرانس در بافت جهانی آن آغاز کنیم.

از اینها گذشته، بافت دنیای کار دستخوش تغییرات عمیق و سریع،

و تغییرات دگرگون کننده شده است. برای برخی این یعنی فرصت که باعث خوشبینی است. برای دیگران یعنی ناامنی و ایجاد ترس. برخی پتانسیل اختلالات نوآورانه زندگی مولد را می ستایند. برای سایرین، این یعنی پدیده ای مخوف و ترسناک.

قصد ما این نیست که قضاوت کنیم چه کسی درست می گوید و چه کسی غلط. اما این موضوع را به یاد داشته باشید: اگر روندهای جاری به سوی و فراتر از سطوح نابرابری که تا به اینجا هم غیرقابل قبول هستند، همچنان اجازه و امکان تداوم داشته باشد، موجب تشدید هر چه بیشتر جوامعی قطبی شده، چشم اندازهای رشد کند و به تعویق افتاده، بلند همتی عقیم مانده برای توسعه پایدار، و تحلیل رفتن هر چه عمیق تر بافت و انسجام اجتماعی می شود، و در آن صورت با توجه به نزدیک بینی کوتاه مدت نسبت به منافع مقطعی خودمان، مجبوریم نتیجه گیری کنیم که هر دو دیدگاه می تواند معتبر باشد. اما همچنین باید اینگونه استنتاج کنیم که در نهایت همه بازنده این میدان خواهند بود. زیرا این روندها نمی توانند برای مدت بسیار طولانی ادامه یابند. آنها خود بذر ناپایداری خودشان را خواهند کاشت.

و این چیزی است که ما باید در آغاز کارمان در ژنو مد نظر داشته باشیم. ما نباید اجازه دهیم دچار این توهم شویم که نابرابری، محرومیت و حاشیه ای شدن، و تفرقه، چیزهایی هستند که در دنیای کار رخ می دهند و وظیفه ما نشان دادن واکنش نسبت به آنهاست. واقعیت این است که این دنیای کار است که این پدیده ها را، که البته تحت فشار عوامل بیرونی، به همراه می آورد، اما اینها همه پیامد و نتیجه اعمال ما، رفتار ما، و تصمیمات ماست. بنابراین رویارویی با مسئولیت هایی که در چارچوب وظایف سازمان بین المللی کار در جهت عدالت اجتماعی بر تک تک ما سنگینی می کند به معنای تعدیل و سازگار نمودن اقدامات، رفتارها، و تصمیماتمان برای ضمانت این موضوع است که فرصت های مسلم تغییر دگرگون کننده در کار محقق می شود. بنابراین همه و نه فقط معدودی می توانند بدون ترس، بلکه با اطمینان و اعتماد به نفس، نه فقط با چشمداشت برای پیشرفت فردی بلکه با حس واقعی تحقق اهداف مشترک، به آینده بنگرند.

اکنون سه سال مانده به کنفرانس سده (یکصدمین سالگرد کنفرانس)، سازمان بین المللی کار از هم اکنون تصمیم گرفته است آمال و آرزوهای خود را بر فراز این چالش و بحران وجودی قرار دهد. با بهره برداری از توش و توان جمعی، تعهد و التزام، و علم و دانش در قالب تامل و اندیشه ای بیسابقه به آینده کار، لزوم تجهیز سازمان خود را برای پیگیری وظایف و تعهدات غیرقابل تغییر در زمینه عدالت اجتماعی در شرایط متحولی که با ورود به دومین قرن حیات خود با آنها مواجه خواهد شد، را از قبل پذیرفته ایم.

تا کنون حدود ۱۱۵ کشور عضو در قالب اولین مرحله ابتکار دنیای کار سازمان، فرآیندهای ملی خود را آغاز کرده اند، و در اینجا می خواهم سایر کشورها را به پیوستن به این حرکت ترغیب نمایم. تا سال دیگر که کنفرانس را در همین سالن تشکیل دهیم، ما در مرحله ای هستیم که کشورها نتایج و بازده فرآیندهای ملی خود را در اختیار کمیته عالی جهانی دنیای کار قرار می دهند.

و کمیته مذکور همچنین قادر خواهد بود سایر ابتکارات و اقدامات مربوط به سده سازمان را هم ترسیم نماید. در اینجا فقط مایلیم شما را به ابتکار سبز ارجاع دهم که لزوم یکپارچه نمودن موضوع پایداری زیست محیطی در ابتکار آینده کار، و زنان در کار را مورد تاکید قرار می دهد و هدف آن تضمین آینده ای است که کار ناتمام تلاش طولانی برای تساوی کامل جنسیتی را کامل می کند. خانم رییس،

اینجانب اعتقاد دارم که اینگونه چشم اندازهای آینده برای کار ما حائز اهمیت هستند. اما در عین حال ما از قبل راه را هموار کرده ایم. به عبارتی، آینده سازمان بین المللی کار از قبل تنظیم شده است. نزدیک به چهار سال اصلاحات که هیات مدیره آن را هدایت، تقویت و تایید نمود، با تعهد قوی تمامی کسانی که در سازمان بین المللی کار برای شما تلاش می کنند تا کیفیت و کارایی اقدامات ما را تداوم بخشند، تا به اینجا نیز ثمره بسیار مهمی در برداشته است.

اساساً، مقدمات و تمهیدات لازم برای تنظیم برنامه راهبردی ۲۰۲۱-۲۰۱۸ سازمان بین المللی کار در حال انجام است و هیات مدیره در ماه نوامبر آینده در این خصوص بحث و گفتگو خواهد کرد و به این شکل سازمان بین المللی کار برای سده خود و حتی فراتر از آن مهیا خواهد شد. نکته جالب در اینجا این است که سازمان بین المللی کار خود را می سازد تا آینده کار را بسازد و شکل دهد. و مهم تر اینکه، این کنفرانس می تواند و باید به نحوی بسیار مهم به تلاش مذکور کمک و مساعدت نماید. خوشبختانه، هم اکنون دستورکاری را در اختیار دارید که بسیار مناسب با همان تلاش است. آنطور که اینجانب ملاحظه می کنم، این دستور کار هم مرتبط است و هم بلندپروازانه، هم روبه جلوست و هم بر تداوم اهداف تاریخی و مهم سازمان بین المللی کار تاکید دارد، و هم به چارچوب سازمانی که شما تصمیم گرفته اید هدایت برنامه های سازمان بین المللی کار را به دست گیرد، دقت و توجه دارد و در عین حال، سیستم فراگیرتر چندجانبه ای که در آن تنظیم شده است را دربر می گیرد.

اجازه دهید منظور خود را برای شما بیشتر تشریح کنم.

تصمیم سه سال قبل مبنی بر درج موضوع زنجیره های تامین جهانی در دستور کار اجلاس حاضر کنفرانس، نه فقط به خاطر حوادث غم انگیزی اتخاذ شد که همه به آن واقف هستیم، بلکه انگیزه این تصمیم تلاشی حساب شده و سنجیده بود برای پرداختن به محرک اصلی تغییر و در عین حال واقعیتی مهم تر که در دنیای کار ما وجود دارد. موضوع زنجیره های تامین به خاطر سهل و آسان بودن انتخاب نشد، که قطعاً آسان نیست، بلکه مهم است، و در آینده هم همچنان اهمیت بیشتری خواهد یافت. بنابراین موضوع مذکور در برگیرنده و نشاندهنده تمامی کارهایی است که سازمان بین المللی کار باید در حال و آینده بر آن متمرکز شود. اینجانب کاملاً درک می کنم که نمایندگان محترم می توانند با دیدگاه هایی کاملاً متفاوت از آنچه باید ماحصل و نتیجه این مبحث شود با یکدیگر به بحث بنشینند. اما به خصوص با عنایت به توقعات بالا، بر همه ما لازم و واجب است که در باره انتظاراتمان از سازمان بین المللی کار در رابطه با موضوعی که در موقعیتی دیگر نیز به آن اشاره کردم و نیاز به تلاش و منابع قابل توجه در آینده دارد، به نتایج مشخصی برسیم.

به نظر اینجانب، بازبینی و اصلاح توصیه نامه شماره ۷۱ در خصوص اشتغال در گذار از جنگ به صلح، با وضوح عالی نشان می دهد که چگونه استمرار در هدف و مقصود می تواند و باید با انطباق با تغییرات همراه و آمیخته باشد. همانگونه که همه می دانیم، سازمان بین المللی کار در دوره گذار از جنگ جهانی اول به صلح در سال ۱۹۱۹ پا به عرصه وجود گذاشت. توصیه نامه شماره ۷۱ نیز در گذاری متناظر از جنگ دوم جهانی در سال ۱۹۴۴ تصویب شد. اما امروز شرایط ما اساساً متفاوت است. ما با درگیری های گسترده جهانی بین دولت ها روبرو نیستیم. سازمان بین المللی کار تنها تشکل بین المللی فعالی نیست که در سال ۱۹۴۴ نیز دایر بود. با این وجود ما هنوز با وظیفه کمک به پایان دادن به نزاع های گوناگون در سراسر دنیا و تحکیم صلح و ثبات از طریق اجرای دستور کار شایسته روبرو هستیم. تاریخ و تجربه نشان می دهد که چگونه فرصت های قوی برای کار شایسته در حال خروج از ضعف و شکنندگی و در حال ساختن صلح و انعطاف پذیری هستند، و چگونه یک توصیه نامه جدید می تواند به شکل حیاتی چارچوب اصولی برنامه شاخص ما را در این حوزه تقویت کند. و اینجانب باید تاکید نمایم که عرصه و میدان کار در اینجا محدود به شرایط پس از درگیری و جنگ نیست. بلکه به پسایند بلایای طبیعی و دیگر مصائب نیز مربوط می شود. سرکارخانم رییس، سومین موضوع تخصصی در دستور کار، ارزیابی آثار بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه مصوب سال ۲۰۰۸ است که کنفرانس در آنجا نتایج تلاش های سازمان برای کار مطابق با راهنمای بیانیه را بررسی خواهد کرد. یادآور می شوم که بیانیه، یک نقشه راه بلندپروازانه و کاملاً تفصیلی در باره "چگونگی" و نیز "چیستی"

فعالیت سازمان بین المللی کار است.

وقتی بیانیه مذکور به تصویب رسید، مفادی برای ارزیابی دوره ای تاثیر آن تدوین شد، و اینجانب قویاً معتقدم که اکنون زمان آن رسیده است که بیانیه به اجرا گذارده شود. زیرا ما یک دوره شایسته هشت سال تجربه داریم که می توانیم از آن درس بگیریم؛ زیرا دست آورد اصلاحات در طول نیمی از آن دوره هشت ساله را شفاف سازی می کند؛ و مهمتر از همه، به این دلیل که مستقیماً خوراک فرآیند برنامه ریزی راهبردی را که در ماه نوامبر آینده در پیش خواهیم داشت، فراهم می کند.

شایان ذکر است که گزارش اجرای برنامه برای دوره ۱۵-۲۰۱۴ که توسط هیات مدیره برای تصویب به کنفرانس تقدیم شده است، اشاره و ارجاعی ارزشمند به این موضوعات می کند که سازمان بین المللی کار چه کارهایی انجام داده و در زمینه اجرای شرایط بیانیه چگونه عمل کرده است.

بنابر این خانم رییس،

اینجانب فکر می کنم که نمایندگان سرکار در هیات مدیره برای انتخاب های خردمندانه ای که در تهیه و ارائه این فهرست به ما انجام داده اند، شایسته و سزاوار تبریک هستند. اما برخی از امور دائمی که کنفرانس در مقابل خود دارد چه می شود؟

در طول ۳۵ سال گذشته مدیرکل در انطباق با مصوبات کنفرانس، گزارشی در زمینه وضعیت کارگران در اراضی اشغالی اعراب ارائه کرده است.

در زمان های مختلف، گزارش مذکور بازتابی از لحظه های خوش بینی و امید نسبی برای تغییری مثبت، و گاه منعکس کننده وضعیتی کاملاً متضاد است. در سال جاری، به عنوان جدیدترین گزارش منتشر شده، اخبار خوب کمی در گزارش به چشم می خورد و ناامیدی به حدی بوده که شرایط اجازه نداده است سازمان بین المللی کار آنگونه که مایل است کار چندان برای کارگرانی انجام دهد که همچنان در اثر پیامدهای اشغالگری در رنج و سختی هستند.

اکنون بازگردیم به کار بسیار مهم کمیته اجرای استانداردها. سال گذشته، به دنبال تجربه دشوار به دلیل اختلاف عقیده جدی بر سر موضوعات با اهمیت بنیادین، زمانی که کمیته قادر به تکمیل کار خود نبود، من به تمامی گروه ها متوسل شدم و درخواست کردم تا تلاش ها و آمادگی خود را دو چندان کنند و با توافق و مصالحه نشان دهند که در این موقعیت نیز کمیته می تواند کار خود را با موفقیت انجام دهد.

بسیار خب، شما دقیقاً همانگونه عمل کردید. و مزایای آن بسیار

فراتر از خود اجلاس کنفرانس احساس شد. زیرا امروز و در نتیجه مستقیم آنچه طی کنفرانس سال گذشته رخ داد، سازمان بین المللی کار به درستی تصمیم گرفت به بررسی مجموعه موضوعات مربوط به استانداردها بپردازد که اهمیت حیاتی دارد و در واقع ابتکار استانداردهای سده سازمان را تشکیل می دهد. بدیهی است که سازوکار بررسی استانداردها در جریان است. شروع این بررسی ها بسیار خوب بوده است و اکنون اعتماد بیشتری بین ارکان سازمان و تمایل بیشتری به تلاش برای یافتن راه حل های سازنده در کار است.

بنابراین تعجب زده نخواهم شد اگر درخواستی که سال پیش داشتم دوباره تجدید کنم. یک کمیته اجرای استانداردهای موفق به دو دلیل اهمیت بنیادین دارد. نخست اینکه همه می دانیم اختلاف عقیده اساسی هنوز در بین ما وجود دارد. این اختلافات حل و فصل نشده اند. و این یعنی مسیر پیش رو تنگ و باریک است و اجماعی که به وسیله آن می توانیم راهی پیدا کنیم، شکننده است. و دوم اینکه، یک سیستم استانداردهای قوی، قابل اطمینان و مرتبط، پیش نیاز یک سازمان بین المللی کار کارآمد و تاثیرگذار است. یعنی سازمان بین المللی کاری که ما می خواهیم، و سازمان بین المللی کاری که جهان نیاز دارد. یکی از درس های بزرگ مثبتی که از مباحث غالباً دشوار چهارسال گذشته آموخته ایم این است که ما همه بر سر این موضوع توافق داریم و مضافاً بر اینکه، ما همه متعهد به تحقق آن هستیم. و اجازه دهید بگویم، با عنایت به معیار ارتباط موضوع، اینجانب از تصمیم کمیته کارشناسان در نظرسنجی عمومی آنان در سال جاری به خاطر تاکید بر اهمیت مقوله نامه های مربوط به مهاجرت کار به گرمی استقبال می کنم. بسیار دشوار است که به گزینه ای مناسب تر از این برای شرایط حاضر خود بیندیشیم.

و خانم رییس،

امیدوارم انتخاب موضوع اینجانب برای بحث پیرامون گزارش مدیر کل در جلسه عمومی، به عنوان یکی از محدود انتخابهایی که طی این کنفرانس انجام داده ام، مورد تایید کنفرانس قرار گیرد. سازمان بین المللی کار با ابتکار پایان دادن به فقر سهم و نقش خود را در اجرای دستور کار ۲۰۳۰ سازمان ملل در زمینه توسعه پایدار ایفا می کند.

در نتیجه تلاش های جمعی ما، کار شایسته حضور محوری و قوی در دستور کار ۲۰۳۰ خواهد داشت و این موضوع قطعاً رضایت ما را به دنبال خواهد داشت. هدف شماره ۸ آن به صراحت کار شایسته برای همه را در مرکز نقشه راه توسعه پایدار جهان برای ۱۵ سال آینده قرار می دهد. اما این همه چیز نیست. زیرا می توان دریافت که عناصر کارشایسته در تمامی ۱۶ هدف دیگر عملاً نهادینه شده است.

این یک موفقیت بزرگ است. اما مسئولیت سنگینی نیز برای اجرای

دستور کار در پی دارد، و همین وظیفه است که گزارش پیش روی شما به آن سو هدایت شده است. هدف سه گانه ای که عبارت است از شناساندن فراگیر محتوا و اهمیت دستور کار ۲۰۳۰ به ارکان سه جانبه سازمان بین المللی کار؛ ترغیب شما برای مشارکت فعالانه در مالکیت ملی دستور کار به عنوان پیش شرط موفقیت آن؛ و راهنمایی شما به سازمان بین المللی کار در این خصوص که سازمان چگونه با فعالیت های خود و با کار جمعی کل سیستم چند جانبه باید در عین انسجام بیشتر، اقدام جمعی، و سازگاری برای هدف انتقال دستور کار و از طریق آن، از اجرای دستور کار حمایت کند.

در بررسی این موضوعات اجازه دهید بار دیگر به عقب بازگردیم و کل شرایط را در نظر بگیریم. حقیقت این است که جامعه بین الملل با تصویب دستور کار ۲۰۳۰ خود را به تغییری دگرگون کننده متعهد ساخته است تا همانگونه که یکی از اهداف تاریخی و مهم سازمان بین المللی کار است، به فقر مفرط پایان دهد. این یک دستور کار برای عدالت اجتماعی جهانی و یک دستور کار برای عصر و دوران ما به شمار می رود که به طور ناخواسته، خودثروت، ظرفیتی ایجاد می کند که چشم انداز فقر را به تاریخ ارائه می دهد و نیز این خطر را افزایش می یابد که به جای نزدیک تر شدن به عدالت اجتماعی، هر چه بیشتر از آن دور شویم.

بنابراین، درست همان دستور کار سازمان بین المللی کار است. زیرا ساده بگوییم که چالش بشریت این است که آنچه اکنون قادر به انجام آن است را با آنچه باید برای حفظ انسانیت خود و آینده خود انجام دهد، هم تراز کند. و اینکه چنین هم تراز می تواند در دنیای کار و از طریق آن - یعنی از طریق تک تک شما محقق شود.

و به همین دلیل است که ارائه دستور کار ۲۰۳۰ تا این حد با کار ما برای طرح موضوع آینده کار در هم تنیده شده است که همه خواستار آن هستیم و سازمان بین المللی کار و ارکان سازمان باید معماران آن باشند. خانم رییس،

چالش های دنیای کار امروز، چالش هایی که برای سده سازمان در نظر گرفته ایم، چالش های دستور کار ۲۰۳۰، و البته چالش های اضطراری این کنفرانس قطعاً قابل توجه هستند. اما باید بگوییم که سازمان بین المللی کار خطی مشی را تدوین کرده است و برای پاسخگویی به این چالش ها، بلند پروازی خود را بالاتر برده است. ما با سوار بر عصر و زمانه خود حرکت می کنیم. ما بر اصول خود ایستاده ایم و همراه با هم قصد داریم با اعتماد و عزم جزم، این

آینده را محقق کنیم.

دو هفته آینده، گام های بعدی ما رو به جلو خواهند بود و برای همه، کنفرانسی موفق آرزو می کنم.

نمایندگان شرکت کننده از گروه کارفرمایی در اجلاس ۱۰۵

مطابق اساسنامه سازمان بین المللی کار، و آئین نامه کنفرانس، ترکیب هیات های اعزامی به اجلاس های سالانه کنفرانس بین المللی کار سه جانبه و با حضور نمایندگان هر ۳ گروه کارگری و کارفرمایی و دولت می باشد. در ترکیب هیات های اعزامی، دو نماینده اصلی از گروه دولت، یک نماینده اصلی از گروه کارفرمایی و یک نماینده اصلی از گروه کارگری در ترکیب هیات کشورهای عضو سازمان بین المللی کار هستند. هر یک از نمایندگان اصلی را براساس تعداد بندهای مندرج در دستور کار هر اجلاس، می تواند دو مشاور همراهی کند. نماینده اصلی تحت عنوان Delegate و مشاوران همراه از هر سه گروه تحت عنوان Adviser حضور خواهند یافت. برای هر یک از نمایندگان و مشاوران در ترکیب هیات های اعزامی نیز، وزارتخانه های کار کشورهای عضو می باید اعتبار نامه های مربوطه، در قالب تکمیل فرم مشخص مربوط به کنفرانس / سازمان، ۱۵ روز قبل از کار کنفرانس به دبیرخانه سازمان ارسال نماید.

بر این اساس، پس از طی مراحل اداری لازم و کسب موافقت ها و مجوزهای مربوطه افراد ذیل از گروه کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، در نشست اجلاس ۱۰۵ کنفرانس بین المللی کار شرکت نمودند.

قابل ذکر است تقسیم وظایف مربوط به کار کمیته های مختلف نیز مشخص و در فرم مخصوص "شرکت در کمیته های کنفرانس" درج و به دبیرخانه سازمان ارائه گردید. افراد گروه به شرح ذیل اعلام می شود:

۱ - آقای مهندس محمد عطاردیان، نماینده Delegate

۲ - آقای مهندس نصراله محمدحسین فلاح، مشاور Adviser

۳ - آقای مهندس حمیدرضا سیفی، مشاور Adviser

۴ - آقای مهندس سیدحسن افتخاریان، مشاور Adviser

۵ - خانم فلورا فروغی مبارکه، مشاور Adviser

۶ - خانم شهره تصدیقی، مشاور Adviser

تقسیم وظایف کارکنفرانس و شرکت در کمیته ها نیز به شرح ذیل انجام گرفت:

- آقای مهندس محمد عطاردیان، شرکت در همه ی کمیته ها (به صورت متناوب) و شرکت در نشست های مجمع عمومی، و شرکت در نشست هیات مدیره ۱۱ ژوئن آقای مهندس نصراله محمدحسین فلاح، شرکت در کمیته انتقال به صلح و شرکت در نشست هیات مدیره ۱۱ ژوئن

کشور به نام FEDECAMARAS دارای پرونده پرسابقه در آن کمیته است. در نشست مذکور همچنین معاون مدیرکل سازمان نیز معرفی گردید. مدیرکل پس از انجام مشاوره های لازم با مسئولان هیات مدیره سازمان خانم Deborah Greenfield را که دارای سوابق حرفه ای طولانی در آن سازمان است به عنوان معاون مدیرکل در امور سیاست گذاری ها انتخاب نمود که هیات مدیره نیز انتخاب مذکور را مورد تأیید قرار داد. همچنین ذکر شد نشست ماه ژوئن هیات مدیره کوتاه مدت است و تنها در نشست های دو هفته ای ماه های مارس و نوامبر هیات مدیره، کمیته های فنی زیر مجموعه آن تشکیل خواهند شد.



- آقای مهندس حمیدرضا سیفی، شرکت در کمیته انتقال به صلح
- آقای مهندس سیدحسن افتخاریان، شرکت در کمیته بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه
- خانم فلورافروغی مبارکه، شرکت در کمیته اثرزنجیره جهانی تامین خانم شهره تصدیقی، شرکت در کمیته استانداردهای کنفرانس، نشست مجمع عمومی و نشست هیات مدیره ۱۱ ژوئن ۳۲۷ مین نشست هیات مدیره سازمان بین المللی کار،

۱۱ ژوئن ۲۰۱۶

هیات مدیره ارگان اجرایی سازمان بین المللی کار است. سالانه سه نشست مشخص، در ماه های مارس، ژوئن و نوامبر برگزار می کند. هیات مدیره درخصوص سیاست گذاری های سازمان و دستورکار کنفرانس های سالانه بین المللی کار تصمیم گیری می نماید به علاوه برنامه و بودجه سازمان برای تسلیم به کنفرانس را نیز به تصویب می رساند. هیات مدیره همچنین مدیرکل سازمان را نیز انتخاب می کند. نشست ماه ژوئن هیات مدیره، تنها به مدت یک نیم روز، پس از پایان کار کنفرانس برگزار می شود. ولی نشست های ماه مارس و نوامبر هیات مدیره هر یک به مدت دو هفته برگزار می شود که طی آن کمیته های زیر مجموعه هیات مدیره نیز به مسائل فنی می پردازند. "کمیته آزادی انجمن" که به شکایات مربوط به نقض اصل آزادی تشکل ها می پردازد از جمله کمیته های زیر مجموعه هیات مدیره می باشد. امسال، پس از پایان کار اجلاسیه ۱۰۵، ۳۲۷ مین نشست هیات مدیره تنها به مدت یک نیم روز، در روز ۱۱ ژوئن برگزار شد. در این نشست ابتدا مسئولان هیات مدیره انتخاب شدند.

هیات مدیره آقای Ulrich Seidenberger، سفیر آلمان در سازمان ملل و دیگر سازمان های بین المللی مستقر در ژنو را به عنوان رئیس هیات مدیره سازمان بین المللی کار برای دوره ژوئن ۲۰۱۶ تا ژوئن ۲۰۱۷ انتخاب نمود.

هیات مدیره آقای Jergen Ronnest، نماینده کارفرمایی دانمارک را مجدداً به عنوان نایب رئیس گروه کارفرمایی هیات مدیره انتخاب نمود. همچنین آقای Luc Cortebeek نماینده کارگری بلژیک نیز به عنوان نایب رئیس گروه کارگری هیات مدیره برای دوره ۲۰۱۶ - ۲۰۱۷ مجدداً انتخاب شد.

در این نشست هیات مدیره، علاوه بر انتخاب مقامات فوق، صورتجلسات نشست قبلی هیات مدیره به تصویب رسید. گزارش های کمیته آزادی انجمن به شماره های ۳۷۸ و ۳۷۹ درخصوص موارد نقض آزادی تشکل ها در برخی کشورها ارائه شد. کشور ونزوئلا همچنان درخصوص نقض آزادی تشکل کارفرمایی آن

ضمایم :

- ترجمه گزارش مدیرکل به فارسی

گزارش مدیر کل

اجلاس ۱۰۵ کنفرانس بین‌المللی کار - گزارش (B)

اقدام برای پایان دادن به فقر:

سازمان بین‌المللی کار و دستور کار ۲۰۳۰

دفتر بین‌المللی کار، ژنو



مقدمه

گزارش امسال همچون گزارش‌های قبلی اینجانب خطاب به کنفرانس بین‌المللی کار به موضوعی با اهمیت راهبردی برای سازمان ما و مسیر آینده کار آن می‌پردازد. به همین مناسبت، در این گزارش، مسئولیت‌ها و فرصت‌های سازمان بین‌المللی کار و ارکان آن در اجرای دستور کار ۲۰۳۰ سازمان ملل برای توسعه پایدار مورد بررسی قرار می‌گیرد. این مهم براساس سه هدف خاص در ذهن اینجانب انجام شده است: اطلاع‌رسانی به ارکان سازمان در باره پیامدهای کار شایسته مورد اشاره در دستور کار ۲۰۳۰ و چالش‌هایی که آنها ایجاد می‌کنند؛ پشتیبانی از مشارکت کامل و متعهدانه ارکان سازمان در اجرای دستور کار؛ و دریافت راهنمایی از ارکان در زمینه آنچه خود سازمان بین‌المللی کار باید در حمایت از اینگونه تلاش‌ها انجام دهد.

مساعدت‌های نمایندگان دولت، کارفرمایان و کارگران در تنظیم و تدوین اقدام برای پایان دادن به فقر که از اهمیت حیاتی برخوردار است و از قبل زمینه را برای پیشبرد اهداف سازمان بین‌المللی کار در این زمینه فراهم کرده است.

از اینرو همچون همیشه از تمامی شرکت‌کنندگان دعوت می‌نمایم دیدگاه‌های خود را در مورد این موضوع که همچنان محور وظایف و تعهدات دائمی سازمان بین‌المللی کار برای تحقق عدالت اجتماعی به شمار می‌رود، به شکل صریح و قاطع ابراز نمایند.

گای رایدر

مندرجات

-مقدمه
۱. سازمان بین‌المللی کار و دستور کار ۲۰۳۰.....
۲. مالکیت ملی، حمایت بین‌المللی.....
۳. استقرار مشارکت‌های جهانی.....
۴. ایجاد تغییرات بنیادین.....

فصل اول

سازمان بین‌المللی کار و دستور کار ۲۰۳۰

از ۱۹۱۹ تا ۲۰۳۰

"... شرایط کار با چنان بی‌عدالتی، مشقت و محرومیت تعداد زیادی از افراد همراه است که احتمال بروز ناآرامی را آنچنان افزایش می‌دهد که صلح و توازن جهان را به مخاطره می‌اندازد؛ و لزوم بهبود شرایط مذکور امری اضطراری است...." مقدمه اساسنامه سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۱۹

"... فقر در هر کجا خطری برای شکوفایی در همه جا محسوب می‌شود؛ ... نبرد علیه نقصان‌ها باید با قدرت بی‌امان هر ملت، و با تلاش‌های مستمر و هماهنگ بین‌المللی صورت پذیرد..." بیانیه فیلادلفیا، ۱۹۴۴

"... ریشه‌کنی فقر در تمامی اشکال و ابعاد آن، از جمله فقر مفرط، بزرگ‌ترین چالش جهانی و الزامی اجتناب‌ناپذیر برای توسعه پایدار است." دگرگونی جهان: دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار، ۲۰۱۵

فرصت تازه

۱. وقتی دنیا در ماه سپتامبر ۲۰۱۵ برای تصویب دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار در مجمع عمومی سازمان ملل گردهم آمد، در مورد موضوع "از حال تا ۲۰۱۳، برای پایان دادن به فقر و گرسنگی در همه جا؛ برای مبارزه با نابرابری‌ها با و بین کشورها؛ برای ساختن جوامع صلح‌طلب، عادلانه و فراگیر؛ برای حمایت از حقوق بشر و ترویج تساوی جنسیتی و توانمندسازی زنان و دختران؛ و برای تضمین حفاظت پایدار از گره زمین و منابع طبیعی آن" تصمیم‌گیری کرد. مجمع عمومی همچنین در مورد "ایجاد شرایطی برای رشد اقتصادی، رفاه مشترک و کار شایسته برای همه، با در نظر گرفتن سطوح مختلف توسعه و ظرفیت‌های ملی" تصمیم‌گیری کرد.
۲. دستور کار ۲۰۳۰ ابزاری است که جامعه بین‌الملل خود را به آن مجهز نموده است تا یکی از مأموریت‌های محوری که از بدو تاسیس سازمان بین‌المللی کار در دستور کار آن بوده است یعنی پیوستن فقر به تاریخ را تکمیل نماید. این یک دستور کار جهان شمول است که تک‌تک کشورهای عضو باید انجام دهند. دستور کاری بلندپروازانه که از هشت مورد اهداف قائم به ذات توسعه هزاره (۲۰۰۰-۱۵) آغاز شده و به سوی مجموعه اهداف جامع و مورد توافق ۱۷ گانه‌ای پیش

می رود که چشم‌انداز یکپارچه توسعه پایدار را تشکیل می‌دهد. بدین منظور، سه بُعد توسعه پایدار، یعنی ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی در آن دیده شده است، اما نه فقط اهمیت و بزرگی چالش‌ها بلکه فوریت آنها نیز در نظر گرفته شده است. همانگونه که دبیرکل سازمان ملل خاطر نشان شده است، نسل ما اولین نسل در تاریخ بشر است که ظرفیت ریشه‌کنی فقر از گره زمین را دارد. اما همچنین آخرین نسلی است که فرصت نجات زمین را دارد.

۳. دلایل بسیار خوبی وجود دارد که سازمان بین‌المللی کار و ارکان سه جانبه جهانی آن باید اجرای دستور کار ۲۰۳۰ را به عنوان هدف محوری فعالیت های خود ظرف ۱۵ سال آینده قرار دهد. در واقع تاکنون کارهای بسیاری انجام شده است تا اطمینان حاصل شود که دستور کار ۲۰۳۰ تا حد زیادی نکات ضروری دستور کار شایسته را، به ویژه از طریق گروه دوستان کار شایسته برای توسعه پایدار به ریاست مشترک نمایندگان آنگولا و بلژیک در سازمان ملل در نیویورک، در برمی‌گیرد. همانطور که جلد این گزارش نشان می‌دهد، اهداف توسعه پایدار در مجموع به تک تک اهداف راهبردی دستور کار شایسته یعنی اشتغال، حمایت های اجتماعی، حقوق و استانداردها، و گفتگوی اجتماعی می‌پردازد.

۴. این موضوع در هدف شماره ۸ توسعه پایدار (SDG) که کشورهای عضو را به "رشد اقتصادی مستمر، فراگیر و پایدار، اشتغال کامل و مولد و کار شایسته برای همه" متعهد می‌سازد، کاملاً بدیهی و آشکار است. اما ائتلاف کامل دستور کار شایسته و دستور کار ۲۰۳۰ باید در تمامیت اهداف به هم مرتبط و در ۱۶۹ هدف پشتیبان آنها مورد عنایت قرار گیرد. این دستور کار یکپارچه جهانی برای عدالت اجتماعی و از این وادی، فرصت بزرگی برای سازمان بین‌المللی کار است. همراه با این فرصت، مسئولیت‌های مربوطه و خاص در اجرای دستور کار نیز به دنبال خواهد آمد.

نقش سازمان بین‌المللی کار

۵. سازمان بین‌المللی کار باید در قالب برنامه و فعالیت های خود و در کار مشترک خود با دیگر سازمان‌ها به عنوان یک عضو متعهد تیم در نظام چندجانبه، از این فرصت استفاده کرده و این مسئولیت را عهده‌دار شود.

۶. سازمان بین‌المللی کار در تشکیلات کاری سازمان از قبل نقش خود را به خوبی برعهده گرفته است. اقدام برای پایان دادن به فقر به عنوان یکی از هفت ابتکار سده است که سازمان

بین‌المللی کار در چارچوب یکصدمین سالگرد تاسیس خود در سال ۲۰۱۹ تصویب نموده، و به طور خاص به عنوان وسیله ای برای پیشبرد این هدف طراحی شده است. البته وجود هماهنگی بسیار بین نتایج سیاستی برنامه و بودجه ۱۷-۲۰۱۶ و اهداف توسعه پایدار پشتیبان اقدام مذکور است و می‌تواند با روشنگری که هیات مدیره در برنامه راهبردی ۲۰۱۸-۲۱ سازمان بین‌المللی کار انجام خواهد داد، هرچه بیشتر تقویت شود.

۷. علاوه براین، به منظور هم‌افزایی بارز بین اقدام برای پایان دادن به فقر و دیگر ابتکارات سده لازم است که این اقدام به طور کامل و همراه با شناخت اهمیت خاص دستور کار ۲۰۳۰ و ویژگی منسجم آن مورد بهره‌برداری قرار گیرد. ابتکار زنان در کار یک راه حل ضروری در ارتباط با اجرای هدف شماره ۵ توسعه پایدار در زمینه تحقق تساوی جنسیتی و توانمند سازی تمامی زنان و دختران است. ابتکار سبز، کمکی از طرف سازمان بین‌المللی کار به اقدام فوری برای مبارزه با تغییرات اقلیمی و آثار آن است که به عنوان هدف شماره ۱۳ توسعه پایدار شناخته می‌شود؛ ابتکار بنگاه ها نیز روش های جدید اقدام و فرصت های تازه ای را برای مشارکت در تمامی موارد دستور کار ۲۰۳۰ ارائه می‌کند؛ هدف ابتکار حاکمیتی این است که نظام تصمیم‌گیری سازمان بین‌المللی کار به صورتی کارآمد تر عمل کند و از این طریق ظرفیت سازمان رای تعامل در نظام چندجانبه افزایش یابد؛ تقویت ابتکار استانداردها با ترویج جوامع صلح طلب و فراگیر که به عدالت اجتماعی برای همه دسترسی دارند، و دارای نهادهای کارآمد، پاسخگو و فراگیر هستند در قالب هدف شماره ۱۶ توسعه پایدار آمده است؛ و هدف ابتکار بسیار بلندپروازانه آینده کار این است که سازمان بین‌المللی کار به درک و پاسخگویی بهتر به تغییرات اساسی که بر دنیای کار تاثیر می‌گذارد، مجهز شود و به این ترتیب تعهدات خود را در زمینه استقرار عدالت اجتماعی دنبال کند، در واقع، محدوده ۱۵ ساله اهداف توسعه پایدار، چارچوب زمانی مناسبی برای به‌کارگیری محرک های عظیم تغییر است که این ابتکار به آن می‌پردازد.

۸. با در نظر گرفتن برنامه ها، طرح ها و ابتکارات سازمان بین‌المللی کار به این شکل، موضوع افزایش حداکثری مشارکت سازمان در اجرای دستور کار ۲۰۳۰ در حیطه و مسئولیت های نهادهای تصمیم ساز خود سازمان قرار می‌گیرد که نشان دهنده تعهد همه جانبه آنان به این تلاش است. اطمینان از اینکه نقش سازمان بین‌المللی کار به طور کامل ایفا می‌شود ضروری است اما کافی نیست. این نقش باید با تلاش های مربوطه برای تقویت همکاری و مشارکت سازمان بین‌المللی کار در جای جای نظام چندجانبه تکمیل شده، و یکپارچگی سیستم که لازمه ماهیت دستور کار ۲۰۳۰ است را تقویت کند.

مشارکت و انسجام

۹. سازمان بین‌المللی کار با دو مزیت متمایز، انسجام و ظرفیت های ثمردهی نظام چندجانبه را ارتقا می‌بخشد.

۱۰. نخست اینکه، محتوای دستور کار ۲۰۳۰ بازتاب درک جامعه بین‌الملل از این مهم است که کار شایسته برای توسعه پایدار هم وسیله و هم هدف است. این چیزی است که سازمان بین‌المللی کار همراه با ارکان خود به مدت حداقل دو دهه در زمینه آن کار کرده است. اجلاس سران دنیا برای توسعه اجتماعی در سال ۱۹۹۵ که در شهر کپنهاگ برگزار شد و در آن سازمان بین‌المللی کار نقش برجسته ای را ایفا نمود، به این اجماع دست یافت که مردم در کانون توسعه پایدار قراردارند، و متعهد شد تا فقر را ریشه‌کن کند، تا اشتغال کامل و مولد را ترویج دهد، تا از حقوق بنیادین در کار حمایت کند، و انسجام اجتماعی را برای جوامع باثبات، امن و عادلانه تقویت کند. به تبع آن، گزارش مدیر کل خطاب به اجلاس ۹۱ کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۲۰۰۳ با عنوان *تلاش برای برون رفت از فقر*، نقش محوری کار شایسته در توسعه همراه با کاهش فقر را مشخص نموده و زمینه ساز بخش اعظم اساس دستور کار ۲۰۳۰ به شمار می‌رود.

۱۱. دوم و البته با اهمیتی مشابه این است که سازمان بین‌المللی کار در زمینه انسجام سیاست های عملی و اساسی در نظام بین‌الملل یک حامی ثابت قدم و استوار بوده است. این امر در بسیاری از ابتکارات مستقل سازمان از سالیان دور و نیز در تاکید فعلی سازمان بر تقویت مشارکت ها در فرآیندهای اصلاحی سازمان بین‌المللی کار در سال‌های اخیر دیده می‌شود. اما از نقطه نظر سازمانی، اعلامیه سال ۲۰۰۸ سازمان بین‌المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه است که بیش از هر چیز سازمان بین‌المللی کار را به آرمان انسجام همه جانبه و قوی متعهد می‌سازد، و یادآور می‌شود که در اجلاس سال جاری کنفرانس، تاثیر اعلامیه مذکور مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت. در این اعلامیه، سهم مهم دیگر سازمان‌های بین‌المللی و منطقه ای در رویکرد یکپارچه به تحقق کار شایسته مورد شناخت رسمی قرار گرفته و در چارچوب پیگیری مصوبات آن، مدیرکل سازمان به تقویت "مشارکت‌های موثر و واقعی در نظام سازمان ملل و نظام چندجانبه هدایت می‌شود".

۱۲. پیشرفت در به‌دست آوردن تایید نظام چندجانبه در باره نقش کلیدی کار شایسته در توسعه پایدار و در حمایت از یکپارچگی این نظام در همکاری برای تحقق آن، نقطه شروع نویدبخشی در زمینه اجرای دستور کار ۲۰۳۰ به شمار می‌رود. اما از سویی، دو

چالش دیگر را نیز به ما نشان می‌دهد: اینکه تمامی کشورهای عضو باید دستور کار را به طور کامل از آن خود کنند؛ و اینکه کارکرد نظام چندجانبه به عنوان وسیله ای برای انتقال دستور کار هرچه بیشتر "برای این هدف متناسب شود". خوشبختانه تلاش‌های هماهنگ برای شناسایی روش های تقویت عملکرد و ظرفیت های این نظام در حال انجام است. سازمان بین‌المللی کار از تمامی فرصت ها برای مشارکت در این زمینه استفاده می‌کند. اما ابتدا باید به چالش اولیه یکپارچه نمودن دستور کار ۲۰۳۰ و عناصر کار شایسته آن در راهبردهای سیاست ملی توجه شود. انجام این دستور کار جهانی بر عهده تمامی ۱۸۷ کشور عضو سازمان بین‌المللی کار، اعم از پیشرفته، نوظهور یا در حال توسعه است.

فصل دوم

مالکیت ملی، حمایت بین‌المللی

۱۳. این فرض اساسی که اقدام کشورهای عضو برای موفقیت ضروری است به شدت در دستور کار ۲۰۳۰ مورد حمایت و تصدیق قرار گرفته است. در دستور کار آمده است: "راهبردهای منسجم ملی در زمینه توسعه پایدار، به پشتوانه ساختارهای یکپارچه ملی برای تامین مالی، در بطن تلاش های ما قرار دارد".

۱۴. اما با همان میزان اهمیت عنوان شده است که اینگونه راهبردهای ملی باید تحت حمایت اقدامات مناسب بین‌المللی قرار گیرد: "تلاش های ملی توسعه ای نیازمند حمایت از سوی یک محیط اقتصادی بین‌المللی مناسب، شامل تجارت جهانی یکپارچه با حمایت متقابل، نظام های پولی و مالی، و راهبری اقتصادی قوی و پیشرفته جهانی است".

۱۵. جهان شمولی دستور کار ۲۰۳۰ به این معناست که تلاش های همزمان ملی و بین‌المللی باید طیف بسیار متنوعی از شرایط در کشورهای عضو را مدنظر قرار دهد. این واقعیت دو درس اساسی از تاریخ و تجربه سازمان بین‌المللی کار را به ما یادآور می‌شود. نخست اینکه، گرچه بدیهی است که راهبردهای ملی باید به چالش ها و اولویت های بسیار گوناگونی پردازند، اما باید به نحوی طراحی و اجرا شوند که نه فقط برای منافع مشروع و اهداف دیگران زیانبار نبوده، بلکه متقابلاً حامی آنها باشد. باید بین مسئولیت های دولت ها در قبال شهروندان خود و در قبال اتباع کشورهای دیگر توازن و مصالحه دقیق وجود داشته باشد. این دیدگاه جدیدی نیست. در مقدمه اساسنامه آغازین سازمان بین‌المللی کار آمده است که "شکست هر ملت در ایجاد شرایط انسانی کار، مانعی برسر راه سایر ملت‌ها است که خواهان بهبود شرایط کشورهای خود هستند". این موضوع به درستی تمام مسئولیت‌های متقابلی که در ذات دستور کار ۲۰۳۰ وجود دارد را نشان داده و مستقیماً اهمیت همکاری‌های بین‌المللی در راه تحقق آن را خاطرنشان می‌سازد. در واقع این ضروریات اکنون با اهمیتی بیش از هر زمان دیگر اعمال

می‌شود، چرا که چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی امروز به قدری از نظر مقیاس و ماهیت جهانی است که پیوندها و وابستگی‌ها را بیشتر کرده‌اند.

۱۶. درس دوم را از تجربه‌ای آموخته‌ایم که از تعامل درون داده‌های ملی و بین‌المللی در زمینه پیگیری اهداف توافق شده به دست آمده است. در این مورد نیز اعلامیه سازمان بین‌المللی کار در زمینه عدالت اجتماعی برای جهانی شدن عادلانه، نقطه عطف مهمی به شمار می‌رود. با تاکید بر این نکته که "وابستگی به هم، همبستگی و همکاری بین تمامی اعضا ... بیش از همیشه در بافت اقتصاد جهانی اهمیت دارد"، لازم است کشورهای عضو، خود نحوه تحقق اهداف راهبردی کار شایسته را بادر نظر گرفتن تعهدات بین‌المللی موجود و اصول و حقوق بنیادین در کار و نیز از جمله با عنایت به شرایط و موقعیت‌های ملی و اولویت‌های سازمان‌های نماینده کارفرمایی و کارگری تعیین نمایند. بنابراین، مسئولیت سازمان بین‌المللی کار درک بهتر نیازهای پی‌آیند اعضا، و ساماندهی فعالیت‌های خود برای حمایت و یاری رساندن به تلاش‌های آنان از جمله از طریق مشارکت‌ها و همکاری‌ها با سایر سازمان‌های نظام چندجانبه است.

۱۷. اعلامیه مذکور بر این اساس و با توجه به خط مشی‌های حمایتی که به تفصیل در آن آمده است، به میزان قابل توجهی یک چارچوب مفید برای هماهنگی مشارکت‌های ملی و بین‌المللی در زمینه اجرای دستور کار ۲۰۳۰ به شمار می‌رود.

تدوین راهبردهای ملی ۲۰۳۰

۱۸. بارزترین جلوه تعهد و التزام ملی کشورهای عضو به دستور کار ۲۰۳۰، پیشرفتی خواهد بود که کشورها در تدوین و سپس در اجرای راهبردهای ملی ۲۰۳۰ از خود نشان دهند. آنچه اهمیت حیاتی دارد این است که کار شایسته به طور کامل در اینگونه راهبردها، درست همانند خود دستور کار وجود داشته باشد. بهترین ضمانت این است که وزارتخانه‌های کار، اشتغال و امور اجتماعی، و سازمان‌های کارفرمایی و کارگری حاضر در این اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار، به دقت در فرآیند برنامه‌ریزی و نیز اجرا و پایش دستور کار مشارکت نمایند.

۱۹. بنابراین، لازم است ارکان سازمان بین‌المللی کار تضمین نمایند که برای فراهم نمودن امکان مشارکت کامل سه جانبه در زمینه راهبردهای ملی ۲۰۳۰، ترتیبات مناسب در کار است یا سازوکارهای موجود به درستی تنظیم شده‌اند. ارزش افزوده مشارکت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در کنار دولت‌ها از دانش عملی و تجربه آنان از دنیای کار، و ظرفیت آنان برای پایش

میزان پیشرفت و پایداری در پاسخگو بودن در قبال نتایج و عدالت و مشروعیتی نشأت می‌گیرد که پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری به همراه می‌آورد. گفتگوی اجتماعی نه فقط احتمال مؤثر بودن راهبردهای ملی را افزایش می‌دهد بلکه به جلب حمایت‌های مردمی فراگیر از آنها نیز کمک می‌کند.

۲۰. نباید چالش بروز واقعی و مؤثر این بعد سه جانبه‌گرایی را دست کم گرفت. تدوین چارچوب راهبردهای ملی ۲۰۳۰ احتمالاً و یقیناً یک تمرین "سراسری دولت" با حضور وزارتخانه‌های دارایی و برنامه‌ریزی و دیگر نهادهای دولتی دارای وظایف مهم محوری و جامعه مدنی است که همگی به طور فعال مشارکت نمایند. دستور کار ۲۰۳۰ فراخوانی است به مشارکت‌های چندین ذینفع. در آن صورت این خطر وجود دارد که مشارکت سه جانبه به یک نقش حاشیه‌ای یا صرفاً صوری تنزل یابد. این موضوع می‌تواند با منطق خود دستور کار ۲۰۳۰، و حضور پررنگ دستور کار شایسته در آن مغایر باشد.

۲۱. به این ترتیب، ارکان سازمان بین‌المللی کار باید نقش خود را با تمام قوا اثبات کرده و سازمان بین‌المللی کار نیز باید آنان را یاری دهد.

بعد کار شایسته

۲۲. هدف شماره ۸ توسعه پایدار یعنی ترویج رشد اقتصادی مستمر، فراگیر و پایدار، اشتغال کامل و مولد و کار شایسته برای همه، در بطن دستور کار ۲۰۳۰ و نیز در بعد کار شایسته آن قرار گرفته است. واژگان به کار رفته برای هدف مذکور، روشن می‌کند که منظور و مقصود، حمایت و ترویج راهبردهای اقتصادی است که به وسیله آنها شغل‌های بیشتر و بهتر، قدرت خریدی ایجاد می‌کند که به ترویج سرمایه‌گذاری می‌انجامد و آن نیز به نوبه خود میزان بهره‌وری را بالا برده و به رقابت‌پذیری و موفقیت در بازار جهانی منجر می‌شود. اما این فرآیند به خودی خود پایدار یا فراگیر نخواهد بود. بلکه مستلزم چارچوبی از نهادها، تشکل‌ها، قوانین و سیاست‌ها، و وجود فرهنگ گفتگوی اجتماعی است که بر دنیای کار و کارکرد بازارهای کار حاکم باشد.

۲۳. ده هدف اساسی تعیین شده، ذیل هدف شماره ۸ توسعه پایدار، در مورد نحوه تحقق این مهم توضیحات بیشتری ارائه می‌کند:

- حفظ رشد اقتصادی سرانه با هدف حداقل ۷ درصد در سال در کشورهای کمتر توسعه یافته؛
- ارتقا بهره‌وری از طریق ایجاد تنوع، ارتقا فن آوری و نوآوری، و تمرکز بر بخش‌های با ارزش افزوده بالا و کار بر؛
- ترویج اشتغالزایی، کارآفرینی، و رسمی نمودن و رشد بنگاه‌های اقتصادی خرد، کوچک و متوسط؛
- جدا کردن رشد اقتصادی از تخریب زیست محیطی؛

- تحقق اشتغال کامل و مولد و کار شایسته برای تمامی زنان و مردان، از جمله جوانان و معلولان، و دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر؛
 - کاهش چشمگیر نسبت جوانان بیکار، تحصیل نکرده یا آموزش ندیده؛
- حمایت های اجتماعی، و تحقق تدریجی تساوی بیشتر که در هدف شماره ۱۰ توسعه پایدار مورد اشاره قرار گرفته است؛
- ترویج حاکمیت قانون و حمایت از آزادی های بنیادین ذیل هدف شماره ۱۶ توسعه پایدار در زمینه جوامع صلح طلب و فراگیر.

برخی ویژگی های اصلی

۲۵. دستورکار ۲۰۳۰ نمایش گزینشی از اهداف پذیرفته شده است که باید با برجسته کردن برخی ویژگی های اصلی، در مورد فعالیت سازمان بین المللی کار در زمینه حمایت از اجرای راهبردهای کشورهای عضو اطلاع رسانی کند.

۲۶. نخست آنکه، قاعده مندی یکی از ویژگی اصلی دستور کار مذکور است که مسیر واقعی توسعه پایدار با محوریت حقوق بشر در آن ترسیم شده است. این دیدگاه عبارت است از "دنیای احترام جهانی به حقوق بشر و شأن انسانی، حاکمیت قانون، عدالت، برابری و عدم تبعیض؛ احترام به تنوع نژادی، قومیتی و فرهنگی؛ و فرصت های برابر برای تحقق کامل استعدادهای بالقوه بشر و مشارکت در رفاه و سعادت مشترک". این دیدگاه متقابلاً نقش محوری تحقق استانداردهای بین المللی کار را مورد تاکید قرار می دهد. علاوه بر اشاره خاص فردی و جمعی به حقوق بشر در کار، رعایت کامل تمامی مقاوله نامه های الحاقی بخش لاینفک حاکمیت قانون است. مضافاً اینکه، به واسطه رعایت این استانداردهاست که نهادها و سیاست های توسعه پایدار باید شکل بگیرند.

۲۷. دوم آنکه، دستورکار مذکور به صراحت و قدرت تمام، فعالیت کسب و کارهای خصوصی، سرمایه گذاری و نوآوری به عنوان محرک های اصلی بهره وری، رشد، مشاغل و، در نتیجه، توسعه پایدار را به رسمیت می شناسد. مشارکت همه نوع بنگاه تجاری از خرد، کوچک و متوسط گرفته تا تعاونی ها و موسسات چند ملیتی، مهم تلقی شده، و ارتباط آن با تمامی جنبه های فعالیت های سازمان بین المللی کار برای حمایت و ترویج فضای مناسب رشد بنگاه های پایدار مورد عنایت قرار گرفته. سازمان بین المللی کار به عنوان تنها سازمان بین المللی با نمایندگانی از هر دو طرف بخش خصوصی، در این زمینه از مزیت نسبی واقعی برخوردار است.

۲۸. سوم آنکه، در دستور کار ۲۰۳۰ بر بخش های فعالیت به صورت بسیار خاص تمرکز شده است، مثلاً توسعه کشاورزی و روستایی، و صنعتی شدن، همراه با توجه ویژه تر به بخش های سلامت و آموزش و توریسم. این رویکرد در زمانی که قرار است سازمان بین المللی کار افزایش حداکثری ارزش افزوده فعالیت های بخشی خود را مورد عنایت قرار دهد، راه های جدیدی را پیش پای ما خواهد گذارد و به هرصورت با ابتکارات و مشارکت های واقعی سه جانبه هماهنگ و هم داستان است.

- ریشه کنی کار اجباری، برده داری مدرن، قاچاق انسان و تمامی شکل های کار کودک؛
- حمایت از حقوق کار و ترویج محیط های کار امن و مطمئن برای تمامی کارگران، از جمله کارگران مهاجر، به خصوص زنان مهاجر و شغل های پرمخاطره؛
- ترویج توریسم پایدار با هدف ایجاد شغل؛
- افزایش میزان دسترسی به خدمات مالی برای همه.
- ۲۴. ارتباط فعالیت ها و برنامه های موجود سازمان بین المللی کار با این اهداف قابل توجه است، و اشاره ای که در "روش های اجرایی" مورد نظر برای هدف شماره ۸ توسعه پایدار به منظور اجرای پیمان جهانی مشاغل مصوب ۲۰۰۹ سازمان بین المللی کار و راهبرد جهانی اشتغال جوانان شده است، خود مؤید این ارتباط است. اما محدوده کامل مسئولیت های سازمان بین المللی کار همچنین به مجموعه ای از سایر اهداف بسط می یابد که به شرح زیر ذیل دیگر اهداف توسعه پایدار آمده است:
- اجرای نظام های حمایت اجتماعی شامل کف ملی حمایت های اجتماعی که یکی از موارد مورد نظر در هدف شماره ۱ توسعه پایدار در زمینه پایان دادن به فقر است؛
- مهارت های فنی و حرفه ای در قالب سه موضوع ذیل هدف شماره ۴ در زمینه آموزش و یادگیری مادام العمر شکل می گیرد؛
- خاتمه دادن به هر گونه تبعیض و خشونت علیه زنان و دختران، و شناخت رسمی کار بدون مزد مراقبت و کار خانگی که از موضوعات ذیل هدف شماره ۵ در زمینه تساوی جنسیتی است؛
- به موضوع کارگران روستایی در هدف شماره ۲ در مورد کشاورزی پایدار؛ کارگران بخش بهداشت ذیل هدف شماره ۳ در زمینه بهداشت و تندرستی؛ کارگران بخش آموزش ذیل هدف شماره ۴؛ و کارگران مهاجر ذیل هدف شماره ۱۰ در زمینه کاهش نابرابری پرداخته شده است؛
- ترویج اشتغال صنعتی و یکپارچه سازی بنگاه های صنعتی در مقیاس کوچک و دیگر بنگاه ها در زنجیره های ارزش از جمله اهداف ذیل هدف شماره ۹ در زمینه زیرساخت ها، صنعتی سازی و نوآوری هستند؛
- تدوین سیاست ها، به ویژه سیاست های مالی، دستمزدی و

۲۹. چهارم اینکه، اهمیت سرمایه‌گذاری زیرساختی، هم در ایجاد پتانسیل رشد مستمر تولید و هم در اشتغالزایی غیرمستقیم در چندین مورد از اهداف دستور کار تاکید شده است از جمله اهدافی که به موضوع آب و بهداشت، انرژی و شهرهای پایدار می‌پردازد. افزایش حداکثری پتانسیل این سرمایه‌گذاری برای کار شایسته نیازمند ترکیبی پیچیده از انتخاب‌های جامع و فراگیر در زمینه کار بر بودن بخش ساخت و ساز، آموزش، ارتقاء بنگاه‌های کوچک، و رعایت قانون کار و استانداردهای کار است که سازمان بین‌المللی کار می‌تواند در تمامی این موارد کارشناسی‌های عملی ارائه نماید.

۳۰. پنجم آنکه، یکپارچگی ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی توسعه پایدار به این معنی است که دستور کار ۲۰۳۰ به تغییرات اقلیمی اهمیت ویژه می‌دهد و این موضوع را به رسمیت می‌شناسد که نپرداختن واقعی به این موضوع به قیمت عدم تحقق بسیاری از اهداف توسعه پایدار تمام خواهد شد. توافقنامه پاریس به موجب کنوانسیون سازمان ملل در مورد تغییرات آب و هوا پس از دستور کار ۲۰۳۰ و در بیست و یکمین اجلاس سالیانه متعاهدین کنوانسیون تغییرات اقلیم (COP21) در ماه دسامبر به تصویب رسید. در این سند "ضرورت‌های گذار عادلانه نیروی کار و ایجاد کار شایسته و مشاغل کیفی مطابق با اولویت‌های ملی توسعه ای" برجسته شده است، و از آنجا که کشورها "سهم ملی" خود را در زمینه تغییرات آب و هوا در راهبردهای ۲۰۳۰ خود ارائه می‌کنند، این موضوع باید در اجرای هدف شماره ۱۳ در خصوص مبارزه با تغییرات اقلیمی و اثرات آن مورد عنایت کامل قرار گیرد. "خط‌مشی‌های سه جانبه گذار عادلانه به سوی اقتصادها و جوامع پایدار به لحاظ زیست محیطی برای همه" می‌تواند نقش حیاتی در این ارتباط ایفا کند.

مبارزه با فقر و نابرابری

۳۱. این حوزه‌های حائز اهمیت و سایر مواردی که می‌توان به آنها افزود، کافی است تا تایید کند که سهم سازمان بین‌المللی کار در اجرای دستور کار ۲۰۳۰ را نمی‌توان به حوزه‌های خاص کار محدود کرد بلکه به جای آن باید تلاش "کل سازمان" در نظر گرفته شود که به تمامی جنبه‌های دستور کار شایسته بپردازد. به راستی این دیدگاه که دستور کار ۲۰۳۰، یک بیانیه تمام عیار معاصر از مأموریت سازمان بین‌المللی کار در زمینه پیگیری تحقق عدالت اجتماعی است، کاملاً در اولویت سازمان برای خاتمه دادن به فقر و مبارزه با نابرابری نمود پیدا می‌کند.

۳۲. در دستور کار آمده است "ریشه‌کنی فقر در تمامی اشکال و ابعاد آن، مبارزه با نابرابری درون و بین کشورها، حفظ کره زمین، رشد اقتصادی مستمر، فراگیر و پایدار و حمایت از شمول اجتماعی مقوله‌های به هم مرتبط و به هم وابسته‌اند". به عبارت دیگر، یا همه این موارد را باید با هم انجام داد، یا در غیر اینصورت هیچ کاری انجام نشده است.

۳۳. محوری که به موضوع ریشه‌کنی فقر در یک دستور کار جهان شمول داده شده، بدون مشکل نیست. در حالی که دستور کار ۲۰۳۰ رقم ۱/۲۵ دلار درآمد در روز را به عنوان شاخص جهانی فقر مفرط در نظر گرفته و کشورها را به پایان دادن این وضعیت فرا می‌خواند، همینطور کشورها را به کاهش حداقل نیمی از نسبت جمعیت مردان، زنان و کودکانی که مطابق با تعاریف ملی خود در تمامی ابعاد در فقر زندگی می‌کنند، دعوت می‌نماید. اکثر کشورها اینگونه تعاریف ملی را دارند و در کشورهای با درآمد بالاتر، تعریف پولی از آستانه فقر بالاتر از کشورهای با درآمد کمتر خواهد بود. اما آنها در عین حال وضعیت محرومیت، هرچند نسبی، را به وضعیت تعریف می‌کنند که به لحاظ اجتماعی غیرقابل تحمل است و باید آن را محو نمود.

۳۴. از همین رو فقر یک چالش جهانی واقعی به شمار می‌رود؛ چرا که فقر درآمد به شدت با دیگر جلوه‌های آن از جمله فقر تحصیلی، فقر انرژی، فقر فرصت‌ها، و قراردادن در معرض شرایط زندگی و کار ناسالم یا خطرناک در ارتباط تنگاتنگ است.

۳۵. سرعت تحقق اهداف توسعه هزاره شدت گرفته و توجه را به پیشرفت‌های به دست آمده در زمینه کاهش فقر در نیمه اول قرن حاضر جلب کرده است. اما پیشرفتی که از آن یاد می‌کنیم، به صورت خطی یا صاف نبوده، و تحت تاثیر بحران جهانی که از سال ۲۰۰۸ آغاز شد، آهسته شده است.

۳۶. تحلیل سازمان بین‌المللی کار از داده‌های بانک جهانی در زمینه فقر درآمدی نشان می‌دهد که در سال ۲۰۱۵ در اقتصادهای درحال توسعه و نوظهور، به طور تخمینی حدود ۳۲۷ میلیون نفر شاغل در فقر مفرط، و ۹۶۷ میلیون نفر در فقر متوسط یا نزدیک به فقر به سر برده‌اند. در اقتصادهای پیشرفته، سهم جمعیتی که مطابق با تعاریف ملی در فقر مطلق زندگی می‌کنند بین سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۱۱ به میزان یک درصد افزایش یافته است. در برخی از کشورهای پیشرفته که بیش از همه از بحران متاثر شده و سیاست‌هایی را برای مقابله با آن اتخاذ کرده‌اند، نرخ‌های فقر در عمل دوبرابر شده است.

۳۷. نقش سازمان بین‌المللی کار در مبارزه با فقر نه فقط از مسئولیت‌های تاریخی آن بلکه از همین واقعیت‌های معاصر نشأت می‌گیرد. فقر فقط در مورد دنیای کار "اتفاق" نمی‌افتد. بلکه این دنیای کار ما و

بازارهای کار ما هستند که فقر می‌زایند، یا دست کم برای خلاصی از فقر، کم بضاعت هستند.

۳۸. جای تعجب نیست که، تحولات معکوس در امر اشتغال، تأثیری مستقیم و قابل ملاحظه بر رخداد فقر دارد. موارد متعدد بیکاری و بی‌شغلی، همراه با دستمزدهای ایستا یا با رشد بطئی از سال ۲۰۰۸ به مانع از روند اولیه کاهش فقر در بسیاری کشورها شده است. اما برای درک کامل پتانسیل فقرزدایی از بازار کار و سیاست‌های بازار کار، تلاش همه جانبه بیشتری لازم است.

۳۹. گزارش *اشتغال جهانی و چشم انداز اجتماعی ۲۰۱۶*: تغییر مشاغل برای خاتمه دادن به فقر، که قرار است به زودی و قبل از اجلاس سال جاری کنفرانس منتشرشود، به راستی کمک بزرگی به این نشست خواهد بود. علاوه براین، اهمیت بارز نظام‌های حمایت اجتماعی برای مقابله با خطر فقیرشدن افراد و خانواده‌ها، که با واقعیت پوشش ناکافی اینگونه حمایت‌ها و خیم تر شده است، نشان می‌دهد که چرا سازمان بین‌المللی کار، فعالیت خود را در زمینه کف جهانی حمایت‌های اجتماعی دوجندان کرده است. به همین منوال، در خصوص معرفی یا تقویت نظام‌های حداقل دستمزد به ویژه در جایی که مذاکرات جمعی چندان قوی نیست، به عنوان راهی برای مقابله با فقر کاری مورد عنایت و توجه خاصی قرار گرفته است.

۴۰. سازمان بین‌المللی کار علاوه بر این فعالیت‌ها، اخیراً عزم خود را برای پرداختن به حوزه‌های دنیای کار جزم کرده است که زمینه بروز فقر در آنها بسیار است و به دشواری بتوان به آنها پرداخت. رسمی سازی اقتصاد غیر رسمی و بخش روستایی از جمله نتایج سیاستی در قالب برنامه جاری هستند. موضوعات حول محور شکنندگی جوامع از جمله موارد مورد تأکید و تمرکز یکی از برنامه‌های مهم و جدید جهانی است. دیگر حوزه‌های نوآوری نیز به دنبال آن خواهد آمد؛ هم اکنون موضوع مزد کافی برای امرارمعاش که قدمت آن به اندازه خود سازمان بین‌المللی کار است، و موضوع ضمانت‌های حداقل درآمد جهانی، از جمله نخستین موضوعات مورد توجه هستند.

۴۱. وابستگی و اتکاء متقابل فقر و نابرابری که در دستور کار ۲۰۳۰ به آن پرداخته شده، یک دعوت به اقدام صریح برای مبارزه با نابرابری‌ها و کاهش آن درون کشورها و بین آنها به شمار می‌رود، و میزان آن به حدی رسیده است که هم اکنون در سطح جهان نه فقط به عنوان بی‌عدالتی اجتماعی ناخالص و تهدیدی برای انسجام اجتماعی، بلکه به عنوان مانعی جدی برای رشد اقتصادی و اشتغالزایی به رسمیت شناخته می‌شود. این هم تراز

ملاحظات اجتماعی و اقتصادی، نیرو و توان بیشتری برای ادامه مسیر تحقق هدف شماره ۱۰ توسعه پایدار می‌دهد که هدف آن تحقق و پایداری تدریجی رشد درآمد از کف ۴۰ درصدی جمعیت به نرخی بالاتر از میانگین ملی، و مبارزه با تبعیض و یورش به سوی اجرای اقدامات جدی حامی برابری، به خصوص سیاست‌های مالی، دستمزدی و حمایت اجتماعی است.

۴۲. مداخلات سیاستی در این حوزه‌ها غالباً به دو موضوع نابرابری و فقر به صورت توأمان و به شکل منسجم می‌پردازد، و به این دلیل برای پاسخگویی به امر "هیچکس نباید از این غافله عقب بماند" حائز اهمیت حیاتی است.

۴۳. و این حقیقت که بسیاری از آنانی که اکنون از قافله عقب مانده اند یا مانع پیشرفت آنان شده اند، دختران و زنان هستند، تمرکز جدی بر بُعد جنسیتی دستور کار ۲۰۳۰ دارد. این موضوع نه فقط در هدف شماره ۵ توسعه پایدار در خصوص تساوی و توانمندسازی جنسیتی بلکه در تک تک ۱۷ هدف حاضر است. این موضوع به شدت در سوابق دست آوردهای سازمان بین‌المللی کار در مسائل جنسیتی منعکس می‌شود که عامل مهم پیشرفت چشمگیر در بسیاری کشورها بوده و البته باید توجه داشت که مبارزه برای تساوی همچنان یک کار نیمه تمام و نیازمند تفکر و اقدام نوآورانه تازه است. این دقیقاً همان منطق ابتکار زنان در کار و هدف آن برای شناسایی و مقابله با منابع گوناگون نابرابری مقاوم، از رفتارهای آشکارا تبعیض‌آمیز گرفته تا علل عمیقاً نهادینه ساختاری، با همه پیچیدگی‌ها و ریزه‌کاری‌های آن است.

تحقق تغییر

۴۴. دستور کار ۲۰۳۰ جامع، بلندپروازانه، پیچیده و چالش‌برانگیز است. اما دلیل آن تصادفی نیست بلکه به عنوان چارچوب تغییر فرآیند توسعه جهانی به شکلی مستمر در دست طراحی بوده است. باید بدانیم که هیچ دستور کار معتبر دگرگون کننده ای نمی‌تواند ساده یا غیرچالشی باشد. فرآیند تدوین این دستور کار و تصویب همزمان آن از طریق فرآیند دقیق مذاکرات چندجانبه باید به خاطر موفقیت چشمگیر آن مورد شناسایی رسمی قرار گیرد. ارزش واقعی آن نه فقط در دست‌آوردهای تخصصی نهفته است که اکنون به واسطه تصویب شاخص‌هایی که کار اجرای آن را قابل اندازه‌گیری و مشمول مسئولیت‌پذیری کرده، کامل شده است، بلکه این ارزش به تعهد سیاسی جمعی آن نیز مربوط می‌شود.

۴۵. نتیجتاً، اکنون توجه به وظیفه دشوار و پرزحمت اجرای دستور کار ۲۰۳۰ معطوف می‌شود، و چالشی که نیازی به توجه ندارد، متقاعد کردن کشورهای عضو و ارکان سه جانبه سازمان بین‌المللی کار به ارتباط یا اهمیت آن است زیرا خود به این مهم واقف هستند. این موضوع

به موجب تصمیمات متخذه توسط مجمع عمومی سپتامبر گذشته مشخص شده که طبق آن، دستور کار به عنوان یک دارایی مشترک، علاقه مشترک، و مسئولیت مشترک تمامی اعضای سازمان بین‌المللی کار و خود سازمان بین‌المللی کار، و نظام چندجانبه ای تلقی شده است که دستور کار به آن تعلق دارد. ۴۶. به این ترتیب، پرسش این است که سازمان بین‌المللی کار و نظام بین‌الملل باید چه موضعی اتخاذ کنند تا در برابر چالش‌هایی که کشورهای عضو در پذیرش تغییر اساسی برای توسعه پایدار و عدالت اجتماعی در معرض آنها قرار گرفته‌اند، مساوی باشند.

فصل سوم

استقرار مشارکت‌های جهانی

۴۷. مقدمه دستور کار ۲۰۳۰ بیانگر عزم راسخ به بسیج ابزارهای اجرای دستور کار "از طریق احیای مشارکت جهانی برای توسعه پایدار، بر مبنای روح همبستگی جهانی، به ویژه متمرکز بر نیازهای فقیرترین و محروم‌ترین گروه‌ها و با مشارکت تمامی کشورها، همه دست‌اندرکاران و همه مردم است".

۴۸. اما معنای ملموس مشارکت جهانی چیست، و پیامدهای آن برای سازمان بین‌المللی کار کدام است؟

ابزارهای اجرایی و برنامه اقدام آدیس آبابا

۴۹. مسئله تامین مالی اجرای دستور کار ۲۰۳۰، در نقطه کاملاً مخالف با اهداف توسعه هزاره، یک موضوع مهم و اساسی در مذاکرات منجر به تصویب آن بود. درست دو ماه قبل، سومین کنفرانس بین‌المللی تامین سرمایه برای توسعه، با برنامه اقدام آدیس آبابا موافقت کرد که متعاقباً بخش لاینفک خود دستور کار ۲۰۳۰ شد.

۵۰. نتیجه این است که دستور کار ۲۰۳۰ متضمن هدف شماره ۱۷ است که به طور انحصاری به موضوع ابزارهای اجرایی و مشارکت جهانی اختصاص یافته و به تفصیل، ملاحظات اصلی تامین مالی در آن تعیین شده است. به ویژه، مسئولیت‌های ملی و بین‌المللی مربوطه و نقش بودجه خصوصی و دولتی در آن مشخص می‌باشد. همچنین این موضوع به رسمیت شناخته شده است که هدف‌های تدوین شده ذیل هدف شماره ۱۷ توسعه پایدار و اهداف مندرج در تمامی دیگر هدف‌های توسعه پایدار "از اهمیت یکسان" برخوردارند.

۵۱. در ارتباط با مسئله ملی- بین‌المللی، و در راستای اصل مالکیت کلی ملی اجرای دستور کار ۲۰۳۰، این موضوع مورد تاکید است که هر کشوری دارای مسئولیت اصلی بوده و اینکه چارچوب‌های ملی یکپارچه تامین مالی باید در بطن و در کانون

تلاش‌های مشارکت قرارگیرند. اما چیزی که این موضوع را تکمیل می‌کند، تاکید بر نقش مهم تامین مالی عمومی بین‌المللی شامل کمک‌های توسعه‌ای رسمی، و تاکید بر نهادهای مالی بین‌المللی حامی فضای سیاستی هر کشور است.

۵۲. در خصوص مسئولیت‌های عمومی و خصوصی، این موضوع به رسمیت شناخته می‌شود که منابع داخلی در وهله اول و مهم‌تر از هر چیز از طریق رشد اقتصادی تامین می‌شود، که به نوبه خود مشارکت حیاتی فعالیت کسب و کارهای خصوصی و ضرورت ایجاد محیط مناسب برای آنها را برجسته می‌کند. دستور کار ۲۰۳۰ از تمامی کسب و کارها از هر نوع و مقوله ای می‌خواهد خلاقیت و نوآوری خود را برای حل چالش‌های پایدار توسعه ای به کار بندند. دستور کار مذکور متعهد به پرورش بخش کسب و کار پویا و حمایت از حقوق و فضای کار و استانداردهای بهداشتی مطابق با اسناد بین‌المللی از جمله استانداردهای سازمان بین‌المللی کار و اصول راهنمای سازمان ملل در زمینه کسب و کار و حقوق بشر است.

۵۳. فراتر از این، هدف شماره ۱۷ از اهداف توسعه پایدار به مجموعه ای از موضوعات وسیع تر تسهیل‌کننده می‌پردازد از جمله ثبات بیشتر اقتصاد کلان جهانی و انسجام سیاستی؛ دسترسی به فن آوری‌ها؛ ثبات مالی و بدهی؛ ارتقا سرمایه گذاری؛ تجارت؛ ظرفیت سازی از جمله از طریق همکاری‌های جنوب- جنوب و سه جانبه؛ و داده‌ها و پایش.

۵۴. همکاری و مشارکت جهانی مورد نظر دستور کار ۲۰۳۰، بلند پروازانه و دارای جزییات لازم است و عملکرد شایسته و مناسب آن برای قابلیت نهایی دستور کار یک امر حیاتی است. اما سازمان بین‌المللی کار چگونه خود را با آن سازگار می‌کند؟

۵۵. پاسخ به پرسش مذکور با فعالیت در سطح کشوری و حمایت و تشجيع سازمان بین‌المللی کار توسط ارکان سه جانبه آن آغاز می‌شود تا مالکیت ملی دستور کار را به واقعیت تبدیل کرده و دستور کار شایسته را همچون جایگاه آن در دستور کار جهانی، در راهبردهای ملی ۲۰۳۰ خود لحاظ کنند. ارکان سازمان می‌توانند با شناسایی مباحث کار شایسته که به دلیل وجود فرصت‌های متعدد به چنین راهبردهایی مربوط می‌شود، کمتر با چالش‌ها در این زمینه مواجه شده و بیشتر قادر باشند اینگونه فرصت‌ها را به نحوی منسجم و عملی با تضمین حمایت‌های گسترده تر ملی تنظیم نمایند. شایسته است دفتر بین‌المللی کار در مورد نیاز به افزایش آگاهی ارکان در باره دستور کار ۲۰۳۰ هوشیار بوده و بایستی در صورت نیاز اطلاعات و امکانات سه جانبه را تسهیل نموده و ضمن ارائه توصیه‌ها و مشورت‌های مناسب فنی، از چنین اطلاعاتی حمایت نماید.

۵۶. در این راستا، استفاده از ساز و کار کلیدی برنامه‌ریزی ملی سازمان

بین‌المللی کار تحت عنوان برنامه‌های کشوری کار شایسته به عنوان محرکی برای این حوزه مشارکت، همانگونه و در جایی که زمانبندی چرخه‌های برنامه ریزی در این خصوص امکانپذیر است، یک مزیت آشکار به شمار می‌رود. گام منطقی بعدی یکپارچه نمودن کامل این عناصر در توصیه‌ها و حمایت‌های ارائه شده توسط تیم‌های کشوری سازمان ملل است. از آنجا که بیش از پیش به بهره‌مندی از اینگونه توصیه‌های سیستم سازمان ملل علاقمندی نشان داده می‌شود، راهبردهای ملی ۲۰۳۰ می‌تواند آزمایشی برای اثبات توانایی سازمان بین‌المللی کار برای تلاش موثر در سطح ملی همراه با سایر بخش‌های سیستم توسعه‌ای سازمان ملل باشد، اما ظرفیت و آمادگی آن سیستم برای ایجاد جایگاه مناسب دستور کار شایسته و اهمیت دادن به آن نیز به محک آزمایش در خواهد آمد، چیزی که جامعه بین‌المللی به صراحت آن را امر کرده است. اما اگر قرار است هدف ارائه حمایت‌های منسجم سازمان ملل برای راهبردهای منسجم ملی ۲۰۳۰ محقق شود، لازم است با هر دو چالش روبرو شد. حتی رسیدن به این مرحله نیز خود پیشرفت مهمی به شمار می‌رود.

۵۷. همچنین برای پیشبرد اینگونه ابتکارات ملی، زمینه قابل توجهی برای تقویت چارچوب‌های موجود منطقه‌ای و زیرمنطقه‌ای وجود دارد. این ابتکارات نقش مهم فزاینده‌ای در یکپارچگی بازارها داشته‌اند و به این ترتیب چالش‌های توسعه‌ای مشترکی را در کشورها ایجاد می‌کنند. در حالی که نهادهای منطقه‌ای و زیرمنطقه‌ای در تدوین و اجرای سیاست‌های حمایتی مشترک اهمیت ابزاری دارند، منطق دستورکار ۲۰۳۰ اینگونه ایجاب می‌کند که چنین اقدامات جمعی تحت حمایت راهبردهای ملی انجام شود.

۵۸. سازمان بین‌المللی کار از قبل اقداماتی برای تقویت ظرفیت پاسخگویی خود به نیازهای ملی و منطقه‌ای به عمل آورده است. ما کار انتقال منابع به پست‌های جدید تخصصی در تیم‌های کار شایسته را در سراسر جهان شروع کرده ایم. همکاری با بانک‌های توسعه‌گر منطقه‌ای و سازوکارهای هماهنگی منطقه‌ای گروه توسعه سازمان ملل در حال پیشرفت است و پتانسیل تسریع کار با کمیسیون‌های اقتصادی و اجتماعی منطقه‌ای سازمان ملل وجود دارد. همچنین تعامل با گروه‌های خاص منطقه‌ای و زیرمنطقه‌ای نظیر اتحادیه کشورهای جنوب شرق آسیا، اتحادیه اروپا، بلوک منطقه‌ای مرکوسور، اتحادیه آفریقایی و جامعه توسعه جنوب آفریقا، که حوزه فعالیت آنها در زمینه مباحث مربوطه است نیز باید همان منطق را دنبال کند.

۵۹. در این راستا، نشست‌های منطقه‌ای سازمان بین‌المللی کار، که هم اکنون نقش آن در راستای "ابتکار راهبری" در دست بررسی است، می‌توانند مسئولیت‌های اضافی در ارتباط با اجرای دستور کار ۲۰۳۰ را عهده دار شوند. اولین نشست‌هایی از این دست از زمان تصویب دستور کار، نشست‌هایی بود که در ماه دسامبر ۲۰۱۵ برای آفریقا برگزار شد. در رویداد مذکور، "برنامه اقدام آدیس آبابا: دگرگونی آفریقا از طریق کار شایسته برای توسعه پایدار" به تصویب رسید که ارتباط تنگاتنگی با اعلامیه و "برنامه اقدام خود اتحادیه آفریقا در زمینه اشتغال، فقرزدایی و توسعه فراگیر" مصوب سال ۲۰۰۴، و "دستورکار ۲۰۶۳ اتحادیه آفریقا: آفریقایی که خواهان آن هستیم" دارد.

۶۰. این تجربه می‌تواند برای تهیه و تدارک نشست‌های منطقه‌ای آتی سازمان بین‌المللی کار در آسیا و اقیانوسیه در پایان سال ۲۰۱۶، در اروپا در سال ۲۰۱۷ و پس از آن در آمریکا در سال ۲۰۱۸ و برای بررسی دقیق صلاحیت‌های بالقوه آنها آموزنده باشد.

۶۱. کارایی و تاثیر اینگونه تلاش‌ها به میزان قابل توجهی به ظرفیت فنی و تخصصی ارکان سازمان بین‌المللی کار برای مشارکت واقعی در مباحثی دارد که غالباً پیچیده و گاه جنجالی و بحث برانگیز خواهند بود. ضرورت ظرفیت‌سازی به صراحت در دستور کار ۲۰۳۰ به رسمیت شناخته شده و مسئولیت‌های مربوطه سازمان بین‌المللی کار به خوب تثبیت شده‌اند. با این وجود، حصول اطمینان از انجام موثر اینگونه مسئولیت‌ها و تضمین اینکه نتیجه فعالیت‌های انجام شده، بهبود ماندگار و قابل اثبات در حوزه‌های مربوطه است، یک چالش واقعی است. مرکز آموزش‌های بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار باید به صورت راهبردی در ارتباط باشد و تضمین نماید که مشارکت سازمان بین‌المللی کار تاثیر واقعی و ملموس دارد.

۶۲. اما نباید فراموش کرد که دستور کار ۲۰۳۰ ظرفیت‌های خود سازمان بین‌المللی کار را نیز مطالبه می‌کند. طی سال‌های اخیر، انگیزه و میل به تعالی تخصصی و فنی و تقویت ظرفیت‌های پژوهشی و تحلیلی، تمرکز اصلی در زمینه اصلاح سازمانی را به خود اختصاص داده است. این موضوع دو پیامد اصلی برای اجرای دستور کار دارد.

۶۳. نخست اینکه، نقطه شروع لازم برای ایجاد و تبادل دانش در زمینه مباحث دنیای کار است. ارکان سازمان از سراسر دنیا به شدت و حدت تمام به دنبال دریافت اطلاعاتی در مورد نحوه رویارویی دیگر کشورها با چالش‌های سیاستی هستند. می‌خواهند بدانند "چه چیزی مؤثر است"، و دادن پاسخ به این نیاز بخش عمده کار سازمان بین‌المللی کار است. این یعنی نه فقط گردآوری و پردازش اطلاعات در زمینه تجارب تطبیقی، بلکه به معنای حصول اطمینان از اینکه این اطلاعات به موقع و به شکل مفید در اختیار افرادی که به آن نیاز دارند قرار می‌گیرد.

فن آوری های اطلاعات و ارتباطات، فرصت های جدید بسیاری را برای تحقق این فراهم می کند و سازمان بین المللی کار نیز همچون هر شخصیت و نهاد دیگری به استفاده کامل از آنها نیاز دارد. ۶۴. دوم آنکه، به این ترتیب زمینه برای مشارکت سازمان بین المللی کار و حمایت موثر در امر سیاست گذاری بین المللی برای پیشبرد اهداف کار در چارچوب اجرای دستور کار ۲۰۳۰ فراهم می شود. یک ویژگی متمایز و قوی دستور کار این است که بر راهبری پیشرفته اقتصاد جهانی تاکید می کند که هدف آن ایجاد فضای مناسب اقتصاد بین المللی برای توسعه پایدار است و خود را به حفظ و تداوم انسجام سیاستی به عنوان ابزار کلیدی اجرایی متعهد می داند. اطلاعات و مطالب بیش از پیش مهم و اساسی که سازمان بین المللی کار در زمینه تدوین سیاست ها ارائه می کند، برای مثال گروه ۲۰، سازمان ملل و به تازگی، گروه کشورهای موسوم به بریکس (شامل برزیل، فدراسیون روسیه، هند، چین و آفریقای جنوبی)، از جمله پیشروانی هستند که کار نویدبخش آنان را اکنون سازمان می تواند و باید در مورد این جنبه فراگیر اجرای دستور کار ۲۰۳۰ ارائه نماید.

۶۵. این مباحث در ارتباط با ظرفیت ها، با مسائل مربوط به آمار و اطلاعات که با برخی جزییات در دستور کار به آنها پرداخته شده، ارتباط تنگاتنگی دارند. یکی از مشارکت های قطعی سازمان بین المللی کار در تدوین دستور کار که در زمان نگارش آن هم در جریان بود، طراحی ۲۴۱ شاخص برای استفاده در اندازه گیری میزان پیشرفت در تحقق اهداف توافق شده بود. مسئولیت های دوگانه سازمان در این حوزه، عبارت است از اطمینان از اینکه داده های ضروری را می توان گردآوری کرد تا اینگونه شاخص ها را عملیاتی نمود و از کشورهای عضو در راه توسعه ظرفیت های خود حمایت نمود. در این ارتباط، دستور کار ۲۰۳۰ بر ضرورت تهیه داده های با کیفیت و به شکل تفکیکی، از جمله براساس جنسیت، نژاد، قومیت، وضعیت مهاجرتی، و معلولیت تاکید می کند.

سازمان بین المللی کار به عنوان شریک نظام بین الملل

۶۶. برداشت کلی از ماهیت به شدت به هم مرتبط اهداف توسعه پایدار (SDGs) که شاکله دستور کار ۲۰۳۰ را تشکیل می دهد این است که باید پاسخی منسجم از طرف تمامی بخش های نظام چندجانبه بین الملل ارائه شود. بنابراین، یک بُعد مشارکت جهانی برای اجرای آن، مشارکت در کل سیستم است. در این مورد که چگونه می توان این سیستم را برای مقصود مورد نظر هرچه مناسب تر و آماده تر کرد و آن را برای ایفای نقش کامل خود در اجرای مسئولیت ها تجهیز نمود، توجه بسیاری مبذول شده است.

از جمله اینگونه تلاش ها، برپایی بحث هایی در قالب "هیات مدیران ارشد اجرایی برای هماهنگی نظام ملل متحد" است که روسای اجرایی آژانس های تخصصی، و تیم مستقلی از مشاوران از سایر نهادها، و تشکیلات شورای اقتصادی و اجتماعی سازمان ملل را گرد هم می آورد تا استقرار یک سیستم توسعه ای بلند مدت سازمان ملل را در راستای دستور کار ۲۰۳۰ بررسی کنند.

۶۷. یک روش برای شناسایی پیشرفت هایی که می توان به دست آورد این است که بررسی شود چه مواردی در شرایط کنونی قابلیت ایجاد اشکال را دارند.

۶۸. بدیهی ترین خطر این است که به سیستم های نهادی بر مبنای تفسیرها و برداشت های بیش از حد دفاعی یا تنگ نظرانه عقب نشینی کنیم. حتی قرائت نه چندان دقیق فهرست اهداف توسعه پایدار نشان می دهد که تا چه حد برای سازمان های مستقل ساده است منافع و مسئولیت های خود را با یک یا چند هدف مندرج در آن هماهنگ کنند که احتمالاً قبلاً در تصویب همان هدف یا اهداف نقش فعالی داشته اند، که مالکیت انحصاری آن هدف یا اهداف را ادعا یا مطالبه کنند، و یا اینکه هر گونه دلالت و معنی در مورد دیگر اهداف را نپذیرند. این وسوسه برای سازمان بین المللی کار وجود دارد که هدف شماره ۸ توسعه پایدار را به طور کامل منتشر نماید، اما به محتوای اصلی کار شایسته در قالب چندین هدف دیگر بسنده می کند.

۶۹. دو عامل وجود دارد که خطر این واکنش منفی نهادی را وخیم تر می کند. اولین عامل با موضوع تامین مالی سروکار دارد. شرایط کنونی به این معناست که فشار جدی و گاه حاد در مورد بودجه های جاری و تامین مالی فرابودجه ای در اکثر سازمان های نظام بین المللی وجود دارد. این موضوع می تواند رقابت ناکارآمد برای مشارکت های داوطلبانه را تشدید کند که اینگونه مشارکت ها با گذشت زمان هرچه نایاب تر هم می شود. برخی از شرکای توسعه ای پیشتر در این مورد ابراز نگرانی کرده اند. در واقع، اگر ضروریات تامین بودجه توسعه پایدار مسیر انحرافی طی کند و به تلاش برای تامین مالی برای بخش های مختلف نظام چندجانبه بیانجامد، این حرکت به جای آنکه قدمی به جلو باشد که همه باید برای تحقق آن تعهد جمعی بدهند، یک گام بزرگ به عقب خواهد بود.

۷۰. دومین عامل به مشکلات نهادی مربوط می شود که می تواند همکاری های بین سازمانی را مانع شود. هر سازمان در قبال نتایج کاری که انجام می دهد نسبت به اعضای خود پاسخگو و مسئول است، و سازمان بین المللی کار از جمله نهادهایی است که تلاش کرده است توقعات و انتظارات اعضای خود را با رویکردهای دقیق تر مدیریتی نتیجه محور تامین نماید. همچنین قابل درک است که نهادها و آژانس های

تخصصی به ویژه آگاهند که ارزش افزوده کار آنها از ظرفیت آنها برای اجرای کارشناسانه و کامل مأموریت فردی که به عهده دارند ناشی می‌شود. نکته منفی این موضوع آن است که تلاش ها و منابع مصرف شده برای همکاری های بین سازمانی را نتوان به طور کامل در سیستم های نتایجی نشان داد که عملکردها با آن سنجیده می‌شود، و همچنین ممکن است توسط اعضا به عنوان مجوزی برای دست اندازی به حوزه های خاص مسئولیت و تضعیف تخصص و صلاحیت های فنی تفسیر شود. حتی اگر سازمان های گوناگون مسائل متباین و متفاوتی را پیرامون یک موضوع خاص مطرح کنند، اینگونه نگرانی ها ممکن است دو چندان پیچیده تر شود. هدف شماره ۸ یک مثال جالب است: شاید دیدگاه های گوناگونی در بین سازمان ها در مورد نحوه دستیابی به اشتغال کامل جهانی وجود داشته باشد، درست همانگونه که در بین ارکان سازمان بین المللی کار وجود دارد.

۷۱. شاید این اعتراض مطرح شود که بر هیچیک از این مشکلات بالقوه نمی توان فائق شد، و اینکه می توان به خوبی بر آنها غلبه کرد اگر طرز فکر درست، رهبری درست و تعهد درست در کار باشد. اما به همان نسبت که نباید در مورد آنها اغراق کرد، همینطور نباید آنها را دست کم گرفت. نکته اینجاست که برخی ویژگی های نظام چندجانبه به طور ناخواسته تمایل دارند کار مستقل و جداگانه را برای سازمان ها ساده تر کنند و انگیزه های مشارکت واقعی و عملی را از بین ببرند. گویی یک نیروی گرانشی وجود دارد که همه بازیگران و فعالان را از هم دور می کند و باید نیروی فوق العاده مخالفی وجود داشته باشد تا به بازی گرفته شده و آنان را به هم نزدیک تر کند.

بر پایه این ارزیابی وضعیت کنونی، و با در نظر گرفتن ماهیت و اهمیت دستور کار ۲۰۳۰، یک راه برای ایجاد مشارکت های قوی تر وجود دارد. این راه می تواند مشتمل بر تعیین زمینه های موضوعی برای همکاری سیستمی در اجرای دستور کار ۲۰۳۰ باشد. این زمینه ها باید به صورت محکم و مطمئن به یک یا چند مورد از اهداف توسعه پایدار گره خورده باشد و مشارکت در آنها باید بر مبنای میزان تعهد اثبات شده و صلاحیت مشارکت واقعی در اجرای هدف برای تمامی نهادها آزاد باشد. سپس باید برای هدایت منابع موجود فرا بودجه ای، از طریق این زمینه ها به نحوی که از فشارهای رقابتی کاسته شده و به بهبود انسجام کمک شود، حمایت و تشویق صورت پذیرد.

۷۲. قطعاً پرسش های بزرگی در مورد رهبری، مرجع تصمیم گیری، و پاسخگویی و مسئولیت پذیری در کارکردهای هر گونه

ترتیباتی از این دست وجود دارد که باید پاسخ داده شود. بدون آنکه بخواهیم نحوه حل و فصل آنها را پیش بینی کنیم، احتمالاً اعتراضات پیرامون موضوعاتی چون فقدان احتمالی استقلال و امتیازات ویژه ارکان در درون سازمان ها، و ترس از حاشیه ای شدن در صورتی که بسیج منابع و تخصیص مسئولیت ها به خارج از سازمان ها منتقل شود، در قانون قرار خواهد گرفت و اعتراضات بر آنها متمرکز خواهد شد. علاوه بر این، مقاومت در برابر هر گونه عدم استقلال سازمانی می تواند در سازمان بین المللی کار قوی تر از سازمان های دیگر باشد زیرا استثنائاً، تصمیم گیری در این سازمان توسط کارفرمایان، کارگران و نیز دولت ها انجام می شود. با این وجود، باید به خاطر داشت که با اتخاذ تصمیم آگاهانه برای تنظیم دوره یا چرخه برنامه ریزی میان مدت با دوره مربوطه در سازمان ملل، که با برنامه راهبردی سازمان بین المللی کار برای دوره ۲۰۲۱-۲۰۱۸ شروع می شود، ارکان سه جانبه سازمان از قبل تعهد قوی خود را نسبت به سازمان بین المللی کار برای برنامه ریزی فعالیت های خود با هماهنگی سایر بخش های سیستم نشان داده اند.

۷۳. از آنجا که اکنون اسباب و لوازم اجرای دستور کار ۲۰۳۰ آماده است و دبیرکل جدید نیز در سال ۲۰۱۷ رسماً مشغول کار خواهد شد، واضح است که پنجره فرصت ها برای انجام تغییرات و القاء واقعی مفهوم مشارکت جهانی در کار نظام چندجانبه باز است. فقط کافی است متوجه باشیم که چه استفاده ای از آن می شود کرد. در عین حال، اکنون دلایل کافی وجود دارد تا هر کجا فرصتی یافت می شود، زمینه مشارکت عملی را فراهم کنیم. سازمان بین المللی کار با کمال خرسندی به دعوت دبیرکل برای پیشگامی و هدایت تدوین "اقدام جهانی در زمینه مشاغل شایسته برای جوانان" که در تاریخ فوریه ۲۰۱۶ با مشارکت ۲۱ نهاد وابسته به سازمان ملل مطرح شده، پاسخ مثبت داده است؛ تمهیدات مربوط به اجرای برنامه "اتحاد ۸،۷ - همکاری برای پایان دادن به کار کودک و برده داری نوین" - نیز یک مثال دیگر از این دست همکاری ها به شمار می رود.

۷۴. سازمان ملل از گذشته هم سازوکارهای پیگیری و بررسی نظامندی را برای اجرای دستور کار ۲۰۳۰ مستقر کرده بود که برای پاسخگویی در زمینه اجرای دستور کار مورد استفاده قرار خواهد گرفت. این گونه سازوکارها باید در سطوح ملی، منطقه ای و جهانی باشد. کشورهای عضو ترغیب شده اند تا بررسی های منظم و جامعی از میزان پیشرفت کار انجام داده و مناسب ترین محافل منطقه ای بدین منظور را شناسایی کنند.

۷۵. در سطح جهانی در نظر است مجمع سیاسی بلندپایه در زمینه توسعه پایدار در دستور کار ۲۰۳۰ تحت توجهات مجمع عمومی و شورای اقتصادی و اجتماعی فعالیت نماید، و نقش محوری را در نظارت

بر پیگیری و مرور اجرای دستور کار ایفا خواهد کرد. شکل دقیق روند بررسی سالانه این مجمع هنوز مشخص نیست اما انتظار می رود که مجمع مذکور، گزارش های جهانی در مورد پیشرفت کار را بررسی نموده و گزارش های داوطلبانه ملی و گزارش های منطقه ای تهیه شده در نظام سازمان ملل را مرور نماید. این مجمع هر چهار سال یکبار که از سال ۲۰۱۹ آغاز خواهد شد، تحت نظارت مجمع عمومی تشکیل جلسه خواهد داد تا راهنمایی های سیاسی در سطح کارشناسان عالی پیرامون دستور کار و اجرای آن ارائه شود. ۷۶. تمامی این سازوکارها اگر به طور موثر و کارآمد مورد استفاده قرار گیرد، فرصت های بیشتری را برای تشویق و ترغیب به مشارکت و ارائه انگیزه های لازم در این زمینه فراهم خواهد کرد. ۷۷. قابلیت اندازه گیری از طریق سیستم شاخص ها که هم اکنون در حال نهایی شدن است، و نیز پاسخگویی و مسئولیت پذیری از طریق سازوکارهای پیگیری و مرور اقدامات، برای موفقیت دستور کار ۲۰۳۰ اهمیت حیاتی دارند، و بخش لاینفک ساختار مشارکت جهانی بین کشورهای عضو و نظام بین الملل، و در کل آن نظام به شمار می روند. سازمان بین المللی کار همچنان به ایفای کامل تعهدات خود در ارتباط با هر دو موضوع ادامه خواهد داد.

فصل چهارم

ایجاد تغییرات بنیادین

۷۸. بافت جهانی که دستور کار ۲۰۳۰ در آن مذاکره و تصویب شده است، و هم اکنون باید در آن اجرا شود، یکی از پرتنش ترین شرایط سیاسی و اجتماعی و همراه با عدم اطمینان و تزلزل بسیار در مورد آینده فردی و جمعی کشورهاست. مردم بیش از پیش در باره ظرفیت نهادهای عمومی و بازیگران عرصه های عمومی در خصوص راه حل های آنان برای مبرم ترین نیازها و دغدغه های مردم، یا حتی صداقت و مشروعیت تلاش های آنان برای انجام این کار پرسش می کنند. رویکردهای جدید و پاسخ های ساده مورد تقاضاست و برخی از اینگونه رویکردها و پاسخ هایی که ارائه می شود، بی حرمتی به ارزش های دموکراسی، حقوق بشر، رواداری و مدارا و همبستگی است.

۷۹. دوران معاصر ما با بسیاری یادآوری های زیرکانه و دقیق را به ما گوشزد کرده است که عدالت اجتماعی بهترین ضمانت برای صلح پایدار است. علت دقیقاً این است که واقعیت های زندگی بسیاری از انسان ها با ارائه شواهد قانع کننده به ما می گوید که مسیر رویدادهای جهان در جهت مخالف مسیر عدالت اجتماعی حرکت می کند و چشم انداز صلح و ثبات به شدت ناپیدا و مورد تردید است. ۸۰. البته نباید بهبود شرایط زندگی میلیون ها نفر در جهان را انکار کرد.

۸۱. اما اگر نظام اقتصاد جهانی همچنان بخواهد منافع و مزیت های خود را فقط و فقط به همان ۱ درصد بالای هرم اقشار جامعه و مقدار بسیار ناچیز یا هیچ را به قشر محروم، نزدیک به محرومیت، یا مورد تهدید به محرومیت بدهد، در آن صورت هیچ دورنمای مطمئنی از یک آینده تأمین شده برای هیچ کسی متصور نخواهد بود. ۸۲. و چنین آینده ای هم بدون اقدام فوری و ضروری برای حفظ و حراست از آینده گره زمین تحقق نخواهد یافت. ۸۳. آنچه درباره دستور کار ۲۰۳۰ از هر چیز دیگر مهم تر می نماید، این است که دستور کار مذکور دورنمایی از معکوس شدن این روندهای تیره و تاریک به مانده می دهد. این دستور کار اگر اجرا شود، موج سهمگین برخاسته را باریشه کنی فقر و کاهش نابرابری های زننده و شرم آور، در جهت عدالت اجتماعی جهانی به عقب خواهد زد. مسیر پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را هموار خواهد کرد. آنچه بیش از هر چیز دیگر موجب خشم، نومیدی، رنجش، جدایی، رودرویی، عدم تحمل، افراط گرایی و بی عاطفگی و نامردمی در جهان می شود را ریشه خواهد خشکاند. ۸۴. همین خطرات و تهدیدات است که اجرای دستور کار ۲۰۳۰ را به وظیفه همگان و به خصوص دولت، نمایندگان کارفرمایی و کارگری تبدیل کرده است که مسئولیت آنها هدایت کار سازمان بین المللی کار است. ۸۵. این قطعاً در توان و نیز در حیطه مسئولیت های آنان است که ابزارهای ارائه شده در چارچوب ابتکار پایان دادن به فقر را از زمین برداشته و از آنها برای بازگرداندن جهان به مسیر عدالت اجتماعی استفاده کنند.

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در یک نگاه

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، در عرصه داخلی با بسیاری از نهادها و سازمان های تحت امر قوای مقننه و مجریه، مجمع تشخیص مصلحت نظام و نیز بسیاری از نهادهای عمومی و خصوصی همکاری متقابل دارد و در راستای منافع ملی و توسعه پایدار کشور، علاوه بر ایفای نقش اصلی خود در دفاع از حقوق و منافع کارفرمایان کشور، همواره به عنوان یک رکن تأثیرگذار در مراودات سه جانبه داخلی و بین المللی، مبدع و سازمان دهنده شوراهای تعاملی بخش های مرتبط با حوزه های مختلف جامعه مدنی، از جمله، به عنوان عضو مؤسس و دبیرخانه شورای هماهنگی کارفرمایان کشور، عضو مؤسس و دبیرخانه شورای عالی مشورتی تشکل های کارگری و کارفرمایی کشور، عضو مؤسس و دبیرخانه شورای سازمان های جامعه مدنی ایران، عضو هیئت مؤسس و دبیرخانه دوره ای کمیته راهبری بخش خصوصی و آرمان های توسعه هزاره سازمان ملل متحد و ... به فعالیت می پردازد و علاوه بر عضویت و حضور قانونی در شوراهای و مجامع داخلی، در ابعاد بین المللی نیز به عضویت سازمان های جهانی از جمله: سازمان بین المللی کار، سازمان بین المللی کارفرمایان، کنفدراسیون منطقه ای کارفرمایان آسیا و اقیانوسیه 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.





تهیه کننده :

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲

کدپستی ۷۹۴۱۵-۱۵۹۳۶ صندوق پستی : ۱۵۸۷۵۳۶۴۴

تلفن : ۵۱۲ و ۸۸۹۴۰۳۱۱ فاکس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

پست الکترونیکی : info@icea.ir

وب سایت های : www.icea.ir

www.payamekarfarmayan.com