

یکصد و ششمین کنفرانس بین المللی کار

106th Session of the ILC 2017

۵ الی ۱۶ ژوئن سال ۲۰۱۷ میلادی (۱۵ الی ۲۶ خردادماه سال ۱۳۹۶)

در مقر اروپایی سازمان ملل ، ژنو - سوئیس



کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه ۲

کدپستی ۱۵۹۳۶۷۹۴۱۵ صندوق پستی ۱۵۸۷۵۳۶۴۶

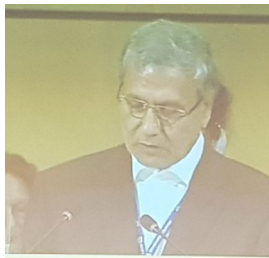
تلفن : ۸۸۹۴۰۲۱۱ - ۸۸۹۴۰۵۱۲ فاکس : ۸۸۹۴۴۵۶۴

تهیه و تدوین : شهره تصدیقی مشاور امور بین الملل

حروفچینی ، صفحه آرائی و چاپ : سعیده وطن پرست

تهیه شده در : کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

تیرماه ۱۳۹۶



فهرست مندرجات



یکصد و ششمین کنفرانس بین المللی کار ژنو - خرداد ۱۳۹۶ گزارش نمایندگان اعزامی به

صفحه	عنوان
۱	یکصد و ششمین اجلاس کنفرانس پیشگفتار:
۱	اهمیت سازمان های تخصصی بین المللی، و منافع پیوستن به آن ها
۱	سازمان بین المللی کار {آی-ال-او}
۱	مقدمه کنفرانس
۲	برنامه زمانی کنفرانس
۳	دستور کار اجلاس ۱۰۶ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۷ میلادی
۳	کمیته گزینش
۳	ترکیب اعضای هیات ها
۳	اعتبارنامه های اعضای سه جانبه هیات ها
۳	سخنرانی ها
۳	ترکیب و ثبت نام اعضای سه گروه در کمیته ها : کمیته ها :
۴	کمیته برنامه و بودجه
۴	کمیته استانداردهای کنفرانس
۵	کمیته مهاجرت کار
۵	کمیته اشتغال و کار شایسته برای صلح و مقاومت
۵	کمیته اهداف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین در کار
۵	کمیته لغو مقاله نامه های شماره ۴، ۱۵، ۲۸، ۴۱، ۶۰ و ۶۷
۶	ترکیب هیأت کارفرمایی ایران اعزامی به اجلاس ۱۰۶
۶	نشست ماه ژوئن هیأت مدیره آی-ال-او
۷	انتخابات دور جدید اعضای هیأت مدیره آی-ال-او
۷	گزارش مدیر کل آی-ال-او و سخنرانی نمایندگان حول آن گزارش
۱۲	جمع بندی کلی از کار کمیته ها
۱۲	جمع بندی کلی و نهایی از کمیته استانداردهای کنفرانس
۱۲	اطلاعات کلی از بار حقوقی اسناد مصوب آی-ال-او
۱۵	جمع بندی کلی و نهایی از کمیته مهاجرت کار
۱۵	جمع بندی کلی و نهایی از کمیته اشتغال و کار شایسته برای مقاومت و صلح
۱۶	جمع بندی کلی و نهایی از کمیته اهداف استراتژیک اصول و حقوق بنیادی
۱۷	جمع بندی کلی و اجمالی از کار کنفرانس ۲۰۱۷
۱۸	گزارش نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان
ضمائم :	
۲۰	ترجمه فارسی و متن انگلیسی گزارش مدیر کل : کار در شرایط اقلیمی متغیر : طرح سبز
۴۰	گزارش حضور در اجلاس ۱۰۶ سازمان جهانی کار و کمیته بازنگری توصیه نامه ۷۱
۴۸	ترجمه فارسی گزارش های کمیته اشتغال و کارشایسته و مطلوب برای گذار از جنگ به صلح
۵۷	گزارش عملکرد کمیته مهاجرت نیروی کار در اجلاس ۱۰۶
۶۱	ترجمه فارسی گزارش های کمیته ی اصول و حقوق بنیادین کار مصوبات و پیشنهادات
۶۵	نگاهی تطبیقی به مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین المللی کار با مقررات قانون کار ایران

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران



گزارش حاضر مربوط است به برنامه کاری یکصد و ششمین (۱۰۶) نشست کنفرانس بین المللی کار، که از روز دوشنبه ۵ ژوئن تا روز جمعه ۱۶ ژوئن سال میلادی جاری / ۲۰۱۷ (برابر با ۱۵ تا ۲۶ خرداد ماه سال ۱۳۹۶) مطابق معمول همه ساله در مقر اروپایی سازمان ملل متحد در ژنو سوئیس برگزار گردید. ولی پیش از طرح گزارش نگاهی کلی به اهمیت نهاد های تخصصی بین المللی، از جمله آی-ال-او داشته باشیم.

پیشگفتار:**اهمیت سازمان های تخصصی بین المللی، و منافع پیوستن به آنها**

امروزه آژانس ها و سازمان های تخصصی بین المللی، بیش از هر زمان دیگری، بر زندگی تک تک انسان ها در سراسر جهان اثر گذارند. تصمیم سازی ها و روند تصمیم گیری های این سازمان های تخصصی مبتنی بر نظرات فنی و کارشناسی، پژوهش های جامع، بهره گیری از تجارب گسترده در عرصه های مختلف و در سطح بین المللی، همچنین استفاده از راه حل ها و راه کارهای عملی و آزمون شده می باشد.

نکته حایز اهمیت در این سازمان ها آن است که کشور های عضو آنها خود با ورود در جریان بحث ها، و مشارکت در تصمیم گیری ها از طریق آرای خود در روند تصویب، آنها را به صورت اسناد و مقررات پذیرفته شده بین المللی در می آورند و به این ترتیب خود را ملزم و در مواردی متعهد به اجرا، و ترویج و ارتقای آنها می کنند. مکانیسم های نظارتی سازمان های بین المللی ضمانت اجرای این تعهدات است.

حتی در روند تصمیم گیری های سران دولت ها در گروه بندی های جهان امروز، از جمله مهم ترین آن ها یعنی گروه بیست، که متشکل از بیست کشور بزرگ و قدرتمند که هشتاد درصد اقتصاد جهان را در اختیار دارند، سهم، حضور، مشارکت و آرایه نظر و اعمال نفوذ این سازمان های تخصصی بسیار پر رنگ و اثر گذار است.

سازمان های مختلف بین المللی فعال در عرصه های مختلف، فرصت های متفاوتی فراهم می آورند که ارزش پیوستن به آنها و عضویت در آنها را هر روز بیش از پیش نمایان می سازد. ولی آنچه که به صورت یکسان در همه آنها مشترک است آن است که با ایجاد شبکه های ارتباطی جهانی، این فرصت را برای اعضای خود فراهم می آورند تا مناسبات و ارتباطات ارزشمند تخصصی و حرفه ای ایجاد شود و همچنین با بهره گیری از تجارب و راه کارهای آزمون شده بین المللی، توان و مهارت های مدیریتی خود را نیز ارتقا بخشند. بدیهی است که این جریان ارتقای توان و نفوذ رایزنی و چانه زنی و گفتمان اصولی با دیپلماسی، مبتنی بر اصل رعایت احترام متقابل و درک منافع طرف مقابل، را نیز موجب می شود.

به علاوه سازمان های تخصصی بین المللی با برگزاری کنفرانس ها و نشست های پیوسته فرصت ارزنده ای برای کشور ها فراهم می آورند تا در روند تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها، مواضع اصولی خود را

با توجه به شرایط ملی و سطح و میزان توسعه و پیشرفت مطرح و به عنوان یک اهرم در جریان تصویب تصمیمات مشارکت جدی نمایند. لذا می توان چنین نتیجه گیری کرد که حضور و عضویت در سازمان های بین المللی به لحاظ شأن و منزلت سیاسی کشورها و هم به لحاظ امکان طرح مواضع فنی با توجه به منافع ملی حایز اهمیت بسیار است. یکی از برجسته ترین این نهاد ها سازمان بین المللی کار است با ویژگی خاص و منحصر به فرد سه جانبه گرایی در ساختار آن که این ویژگی در هیچ یک از نهاد های تخصصی بین المللی زیر مجموعه سازمان ملل متحد وجود ندارد.

سازمان بین المللی کار {آی-ال-او}

این سازمان که یکی از آژانس های تخصصی زیر مجموعه سازمان ملل است، و در سال ۱۹۱۹ میلادی تاسیس شد، سازمانی است که از حدود یک صد سال پیش، صحبت از تأمین منافع کارگر و کارفرما نمود و اصل مشارکت و مصالحه سه محور: دولت، کارگر و کارفرما را از طریق انجام گفتگوهای سه جانبه و دو جانبه، پایه گذار اصل عدالت اجتماعی در دستیابی به صلح پایدار قلمداد نموده است.

هر چند تولیت عضویت در این سازمان بر عهده دولت ها است، لیکن به دلیل ساختار منحصر به فرد سه جانبه گرایی در آن، {شامل دولت کارگر و کارفرما} ارگان به رسمیت شناختن نهاد های ملی نمایندگی کارگری و کارفرمایی نیز هست.

در این قالب، سازمان مذکور، کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران را به عنوان تنها نهاد نمایندگی کارفرمایی بخش خصوصی در کشور ایران به رسمیت شناخته است و در نشست های کنفرانس های بین المللی کار، در نشست های مجمع عمومی، فرصت شایسته ای برای بهره مندی ایران از امکانات فنی و تخصصی آن سازمان همچنین طرح مواضع کارفرمایی ایران از طریق مذاکرات و همچنین آرایه ی سخنرانی های سالانه توسط نماینده اصلی کانون عالی فراهم آورده است.

این کانون عالی نیز با حضور و مشارکت در کمیته های فنی و تخصصی آن، در جریان مباحث و تصمیم سازی ها فعالیت می نماید و با در نظر گرفتن مصالح ملی، و منافع بخشی موضع گیری های اصولی دارد و بر پایه حمایت از منافع صاحبان کسب و کار در جریان رای گیری ها شرکت می کند.

سازمان بین المللی کار که عضویت بیش از یک صد و هشتاد کشور را دارا است در عین حال یک بازار بزرگ جهانی برای مناسبات اقتصادی و مبادلات تجاری و بازرگانی برای بخش خصوصی نیز هست. هر چند این سازمان کانون عالی را به عنوان تنها نهاد ملی نمایندگی کارفرمایی در کشور می شناسد لیکن همواره بر اصل تکثرگرایی و افزایش شمار نهاد های ملی کارگزار کارفرمایی تشویق و ترغیب نموده است.

مقدمه کنفرانس

کنفرانس بین المللی کار عالی ترین مرجع تصمیم سازی و تصمیم گیری در سازمان بین المللی کار، آی-ال-او / ILO است که هر سال یک بار در ماه ژوئن سال میلادی (خردادماه سال ایرانی) نمایندگان و

مشاوران فنی و تخصصی سه گروه دولت، کارگر و کارفرما از تمامی ۱۸۷ کشور عضو سازمان بین المللی کار را به گرد هم می آورد تا در خصوص مسائل مرتبط با کار، اشتغال، امور اجتماعی، حمایت های اجتماعی، حقوق بنیادی و اساسی انسان ها در کار، و دیگر مسائل و چالش های روز جهانی از دیدگاه جهانی، و با در نظر گرفتن مواضع و موازنه سازی منافع هر سه گروه کارگری و کارفرمایی و دولت به بحث و گفتگو بپردازند و به استانداردهایی متناسب و متوازن با سطح توسعه و پیشرفت کشورهای عضو دست یابند. این استانداردها در قالب مقاوله نامه متناسب با سطح توسعه و پیشرفت کشورهای در حال توسعه به تصویب می رسد و توصیه نامه ها حاوی استانداردهایی در سطح بالاتر، فراتر از سطح توسعه کشورهای در حال توسعه، و عموماً در سطح کشورهای پیشرفته و توسعه یافته به تصویب می رسند.

در طول سال های متمادی گذشته نشست های سالانه کنفرانس بین المللی کار طی سه هفته کاری برگزار می شد لیکن در چارچوب برنامه بهبود کار کنفرانس که از سیاست های مدیر کل آی-ال-او، آقای گای رایدر، و البته موافقت هیات مدیره آن سازمان بوده است، طول مدت کنفرانس در نشست های سال ۲۰۱۴، ۲۰۱۵ و ۲۰۱۶ میلادی (یعنی از زمان جانشینی آقای گای رایدر با مدیر کل پیشین آقای خوان سومالوا) به دو هفته تقلیل یافت. تجربه مناسبی بود زیرا به دلیل طولانی بودن مدت سه هفته برای نمایندگان کشورها و ضرورت حضور آن ها در پست های شغلی خود، عملاً برخی از نمایندگان پیش از پایان کار کنفرانس، به کشورهای متبوع خویش باز می گشتند. این تصمیم به جا و عقلایی اتخاذ شد و عملاً نیز در کار کمیته ها و نشست های مجمع عمومی نیز خللی وارد نگردید.

برنامه زمانی کنفرانس

امسال نیز اجلاس ۱۰۶ کنفرانس بین المللی کار به طول مدت دو



هفته در ژنو برپا شد. این اجلاس ۱۰۶ از تاریخ ۵ تا ۱۶ ماه ژوئن سال ۲۰۱۷ میلادی برابر با ۱۵ تا ۲۶ خرداد ماه سال جاری ایرانی برگزار گردید.

طبق تصمیم هیات مدیره آی-ال-او یکصد و ششمین (۱۰۶) اجلاس کنفرانس بین المللی کار در روز دوشنبه ۵ ژوئن سال میلادی جاری / ۲۰۱۷ (۱۵ خرداد ماه) افتتاح شد. هم چنان که ذکر شد مطابق رسم معمول و همه ساله کنفرانس بین المللی کار، اجلاس ۱۰۶ نیز در مقر اروپایی سازمان ملل در ژنو برگزار گردید. (قابل ذکر است نظر به تاریخچه و قدمت کهن نزدیک به ۱۰۰ سال

آی-ال-او که سابقه ای طولانی تر از موجودیت سازمان ملل دارد، برگزاری نشست ها در مقر سازمان ملل نشان از شأن و منزلت سازمان بین المللی کار، به عنوان یکی از آژانس های کاملاً تخصصی و فنی زیر مجموعه سازمان ملل، در ساختار سازمان ملل دارد.)

برنامه نشست ها به ترتیب تاریخ اجرایی آن ها به شرح زیر تنظیم گردیده بود که عیناً به اجرا در آمد:

نشست آماده سازی و هماهنگی گروه ها (دولت، کارگر و کارفرما) به صورت جداگانه، در روز یکشنبه ۴ ژوئن ۲۰۱۷ (۱۴ خرداد ۱۳۹۶) و در ادامه بامداد روز دوشنبه ۵ ژوئن ۲۰۱۷ (۱۵ خرداد ۱۳۹۶).

(نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان نیز در همین روز برگزار شد که شرح آن متعاقباً خواهد آمد.)

✓ افتتاحیه اجلاس ۱۰۶ کنفرانس ۲۰۱۷ در روز دوشنبه ۵ ژوئن ۲۰۱۷ (۱۵ خرداد ۱۳۹۶). کار کمیته های فنی تخصصی، مطابق بند های دستورکار اجلاس بلافاصله بعد از پایان افتتاحیه با برگزاری نشست ها، آغاز گردید.

✓ از روز چهارشنبه ۷ ژوئن (۱۷ خرداد ماه ۱۳۹۶) نشست های سه جانبه مجمع عمومی، پلنری/Plenary بحث درخصوص دو گزارش: مدیرکل و رئیس هیات مدیره آی-ال-او آغاز شد و هم زمان نشست های کمیته های فنی نیز برگزار گردید.

✓ روز پنج شنبه ۱۵ ژوئن ۲۰۱۷، به "اجلاس دنیای کار" در یک نشست مجمع عمومی اختصاص یافت. امسال این اجلاس با عنوان زنان در "ابتکار سده کار" (یکی از ابتکارات هفت گانه مدیر کل آی-ال-او، در چارچوب فعالیت های مربوط به یکصدمین سالگرد سازمان بین المللی کار در سال ۲۰۱۹، برنامه ریزی گردیده بود. در همین نشست بود که سه رئیس جمهور زن از کشورهای جمهوری مالتا، جمهوری **موریشز**، و جمهوری فدرال دموکراتیک نپال به عنوان میهمانان افتخاری نشست حضور یافته و در چارچوب اصل برابری جنسیت سخنرانی نمودند.

✓ روز دوشنبه ۱۲ ژوئن (۲۲ خرداد ماه) به انتخابات دوره جدید هیات مدیره اختصاص یافت. گزارش انتخابات و افراد منتخب بر اساس سیستم رای گیری متعاقباً درج می گردد. لیکن در همین جا کوتاه اشاره شود که مطابق اصل ۷ بند ۵ اساسنامه هیات مدیره آی-ال-او، هر دوره هیات مدیره سه سال می باشد. آخرین انتخابات هیات مدیره در سال ۲۰۱۴ میلادی و در خلال نشست ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار انجام شد لذا انتخابات دوره بعدی در جریان نشست ۱۰۶ برگزار گردید که طی مراسم رای گیری غیر علنی، نمایندگان هر سه گروه دولت، کارگر و کارفرما، (بر اساس سیستم کامپیوتری) انتخاب شدند. اعضای هیات مدیره متشکل از ۵۶ نماینده دولت (۲۸ اصلی و ۲۸ علی البدل)، ۳۳ نماینده کارفرمایی (۱۴ اصلی و ۱۹ علی البدل) و ۳۳ نماینده کارگری (۱۴ اصلی و ۱۹ علی البدل) می باشد. قابل توجه اینکه نشست انتخابات نمایندگان گروه دولت، با عدم حضور نمایندگان دولتی ده کشور بزرگ صنعتی، و همچنین عدم حضور نمایندگان دولتی که حق عضویت دو ساله گذشته خود را پرداخت نکرده اند برگزار می شود. نمایندگان کارگری و کارفرمایی نیز بر

اساس نام افراد و با توجه به سابقه و منزلت حضورشان در آی-ال-او انتخاب می گردند. (انتخاب جناب عطار دیان در زمره این گروه است.) تعداد نمایندگان هر گروه بر اساس توزیع جغرافیایی صورت گرفته است.

✓ سه روز پایانی کنفرانس (۱۴ و ۱۵ و ۱۶ ماه ژوئن) به نشست های مجمع عمومی اختصاص یافت که طی آن جمع بندی ها ، گزارشات و اسناد کمیته های مختلف تایید و به تصویب کنفرانس رسید. (کنفرانس شامل نشست های فنی و تخصصی در کمیته های مرتبط با بند های دستور کار اجلاس، و همچنین نشست های مجمع عمومی، اصطلاحاً پلنری / Plenary می باشد.)

دستور کار اجلاس ۱۰۶ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۷

(طبق تصویب هیات مدیره سازمان به شرح زیر تعیین گردید):

الف: بند های ثابت و پیوسته دستور کار

- (۱) گزارش رئیس هیات مدیره و همچنین گزارش مدیر کل آی-ال-او،
- (۲) پیشنهادات برنامه و بودجه آی-ال-او برای دو سال ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹، و دیگر مسائل مالی مربوطه،
- (۳) اطلاعات و گزارشات مربوط به اجرای مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان در کشورها

ب: بند های غیر ثابت دستور کار (تعیین شده و درج شده توسط کنفرانس ها یا هیات مدیره در نشست های قبلی)

- (۴) مهاجرت نیروی کار، در قالب یک بحث عمومی و نه تصویب سند در قالب مقاوله نامه و توصیه نامه.
- (۵) اشتغال و کار شایسته برای صلح: بازنگری در توصیه نامه شماره ۷۱ مصوب سال ۱۹۴۴ کنفرانس بین المللی کار تحت عنوان اشتغال / انتقال از جنگ به صلح. این بند شور دوم بحث در خصوص موضوع بود که شور اول آن در نشست سال پیش انجام گرفت. در شور دوم توصیه نامه به روز شده متناسب با ضرورت های جهان امروز به تصویب رسید.

- (۶) بحث در مورد "اهداف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین در کار" و مکانیسم پیگیری "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه" مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی. (این بند در چارچوب بحث های دوره ای در خصوص پیگیری بیانیه مذکور بود که هر چهار سال یک بار بصورت دوره ای که به آن بازگشت می شود مجدداً مورد بحث قرار گرفت.)

- (۷) لغو و حذف مقاوله نامه های شماره ۴، ۱۵، ۲۸، ۴۱، ۶۰ و ۶۷ که به نظر می آمد با توجه به تغییر و تحولات زمانی، قابلیت اجرایی خود را از دست داده اند.

مطابق بند های دستور کار ثابت و غیر ثابت نشست، کمیته های فنی تحت همان نام بندها تشکیل جلسه دادند.

کمیته گزینش

اشاره ای هم داشته باشیم که علاوه بر کمیته های فوق، کمیته گزینش / Selection Committee نیز طبق اصل ۴ بند H آیین نامه کنفرانس متشکل از ۲۸ عضو منتخب گروه دولت ها، ۱۴ عضو

منتخب گروه کارفرمایی، و ۱۴ عضو منتخب گروه کارگری است که در برخی روز های کنفرانس و نه همه روزه تشکیل جلسه می دهد. مسئولیت این کمیته برنامه ریزی و زمان بندی کار و دستور کار کنفرانس است. مدت چهار سال است که سرکار خانم شهره تصدیقی نیز از کانون عالی در گروه اعضای کمیته گزینش انتخاب شده است.

ترکیب اعضای هیأت ها

ترکیب اعضای هیات های اعزامی، از سوی هر یک از کشورهای عضو، متشکل از دو نماینده دولت، یک نماینده کارفرمایی و یک نماینده کارگری است. لیکن مطابق اصل ۳ بند ۲ اساسنامه آی-ال-او ، هر یک از نمایندگان رامشاورانی نیزهمراهی می کنندکه برای هربند فنی دستورکار کنفرانس از دو نفر (مشاور) متجاوز نمی باشد. برای اجلاس ۱۰۶ پنج / ۵ بند فنی تخصصی (بند های ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷) گنجانده شده است. البته بند ۷ دستورکار هر چند که موضوع فنی است ولی کمیته ای منظورنگردیدوتنها در یک نشست مجمع عمومی با ترتیب رای گیری سیستم کامپیوتری لغو آن ها به تصویب رسید. بنابراین مطابق اعلام دبیرخانه آی-ال-او هر نماینده کارگری، کارفرمایی، و دولت از کشورها را ۸ مشاور می توانست همراهی کند.

اعتبارنامه های اعضای سه جانبه هیات ها

برای ارسال اعتبارنامه های اعضای سه جانبه در ترکیب هیات های اعزامی به کنفرانس، مهلتی برابر ۲۱ روز قبل از افتتاحیه کنفرانس تعیین شده بود یعنی تا قبل از تاریخ دوشنبه ۱۵ ماه مه میلادی (۲۵ اردیبهشت ماه ۱۳۹۶) می باید با هماهنگی وزارتخانه های کار کشورها از طریق نهادهای نمایندگی عضویت کشورها در آی-ال-او به دفتر مشاور حقوقی آن سازمان ارسال شود که ارسال اعتبار نامه های اعضای سه جانبه ایران از طریق آن-لاین به نشانی لینک www.ilo.org/ilc/credentials به موقع خود انجام گرفت.)

سخنرانی ها

زمان سخنرانی نمایندگان دولت، کارگر و کارفرما در مجمع عمومی یا پلنری / Plenary، درخصوص گزارش مدیرکل می باید با درخواست تعیین وقت از قبل به ثبت می رسید. این اقدام مطابق برنامه همه ی سال های پیشین توسط کانون عالی در تاریخ ۱۵ آوریل انجام گرفت و بر این اساس سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران، جناب آقای مهندس محمد عطار دیان، در بامداد اولین روز شروع سخنرانی ها ایراد گردید.

ترکیب و ثبت نام اعضای سه گروه در کمیته ها

مسئولیت اعضای هر سه گروه اعزامی به کنفرانس در کمیته های فنی تخصصی، مطابق بند های دستور کار نشست ، می باید ضرورتاً توسط نمایندگان هر سه گروه اعزامی از پیش تعیین می شد و از طریق ارسال ایمیل به مسئولین مربوطه در آی-ال-او درخواست می گردید تا نام افراد تعیین شده در کمیته های فنی درج و ثبت گردد. کانون عالی با تقسیم مسئولیت افراد اعزامی برای تصدی هر یک از کمیته های فنی ، مراتب را پیش از شروع کار کنفرانس به دفتر فعالیت های کارفرمایی آی-ال-او منعکس نمود.

اشاره ای هم داشته باشیم که همانند سال های پیشین، امسال نیز مدیرکل آی-ال-او، در مکاتبه خود به نهاد های ملی نمایندگی عضویت کشورها در آن سازمان، که عمدتاً وزارتخانه های مرتبط با مسائل اشتغال، کار و امور اجتماعی و حمایت های اجتماعی می باشد توجه آنها را به خصوص به ترکیب سه جانبه هیات های اعزامی و تراز و تعادل تعداد مشاوران همراه نمایندگان سه گروه دولتی، کارگری و کارفرمایی جلب کرده است.

واما کمیته ها: (که در پایان یک جمع بندی کلی از کار آن ها خواهیم داشت)

کمیته های فنی مطابق بندهای ثابت (البته غیر از بند ۱ که مربوط به مجمع عمومی بود) و بند های غیر ثابت دستور کار اجلاس، تحت نام همان بندها و بلافاصله پس از افتتاحیه کنفرانس در روز دوشنبه ۱۲ ژوئن تشکیل جلسه دادند.

بند اول دستور کار که در فوق درج شد، مربوط به دو گزارش مدیر کل و رئیس هیات مدیره سازمان بود و بحث پیرامون آنها در نشست های مجمع عمومی و توسط سخنرانان (نمایندگان اصلی سه گروه دولت، کارگر و کارفرما) انجام گرفت و طبیعتاً کمیته ای تحت این نام موجودیت نداشت.

"کمیته برنامه و بودجه" به اختصار کمیته مالی مربوط به بند ۲ دستورکار بود که برنامه و بودجه دو سال مالی ۲۰۱۹-۲۰۱۸ را بررسی نمود و اظهارات مالی سال منتهی به ۳۱ دسامبر ۲۰۱۶ را بررسی و تصویب کرد.

"کمیته استانداردهای کنفرانس" مربوط به بند ۳ دستورکار بود که گزارشات و اطلاعات ارائه و تسلیم شده توسط دولت ها را همراه با گزارش "کمیته کارشناسان اجرای استانداردهای بین المللی کار/



مقاله نامه ها و توصیه نامه ها" از نحوه اجرای آن استانداردها در کشورهای ملحق به آن استانداردها را مورد کنکاش

قرار داد. امسال "کمیته کارشناسان" فوق الذکر دو گزارش به کنفرانس تسلیم نمود. گزارش اول چگونگی اجرای مقاله نامه و توصیه نامه ها در کشورهای الحاقی است و گزارش دوم تحت عنوان یک **"بررسی عمومی"** / **General Survey است** که صرفاً یک بررسی کلی از اوضاع کشورها، و ارائه ی یک تصویر کلی و جهانی از موضوع تحت بررسی نیز انجام گرفت. گزارش "بررسی عمومی" امسال کلاً به موضوع چند استاندارد در رابطه با موضوعات ایمنی و حفاظت کار در بخش های ساختمان، معدن و کشاورزی اختصاص داشت. هدف در چارچوب برنامه "بررسی عمومی" انجام همکاری فنی آی-ال-او درخصوص موضوع با کشورهایی است که متقاضی همکاری فنی آی-ال-او در چارچوب موضوع تحت بررسی می باشند.

"مدیر دپارتمان استاندارد های بین المللی کار " آی-ال-او، (خانم Corinne Vargha) طی مکاتبه ای با دولت های عضو، فهرست اولیه و بلند بالای پرونده های خاص/ "Individual Cases" را منتشر نمود.

مکاتبه مدیر دپارتمان استانداردهای بین المللی کار آی-ال-او تاکید بر نهایی نبودن آن لیست در مرحله اولیه داشت. در عین حال از دولت هایی که در فهرست قرار داشتند درخواست نمود که علیرغم نهایی نبودن آن لیست، آمادگی کامل و قبلی برای ورود به بحث در کمیته استانداردهای کنفرانس را داشته باشند. با این احتمال که ممکن است در فهرست نهایی قرار گیرند.

در این فهرست اولیه (و غیر نهایی) پرونده ۴۰ کشور در رابطه با مقاله نامه های مختلف درج شده بود. در مجموع ۲۷ مورد مربوط به طرح مقاله نامه های بنیادی، ۸ مورد از مقاله نامه های با اولویت و ۵ مورد هم در رابطه با مقاله نامه های فنی بود.

در فهرست اولیه ۴۰ پرونده خاص نام ایران درج نگردید. ظاهراً نفوذ و فشار کل گروه کارگری برای گنجاندن پرونده ایران در رابطه با مقاله نامه شماره ۹۵ حمایت از دستمزد این بار نیز بجایی نرسید. در سال های پیشین هم گروه کارگری تلاش بسیار برای طرح این پرونده از ایران در کمیته استانداردها را داشت ولی پرونده های دیگر به لحاظ شرایط خاص آنها اولویت بیشتری یافتند و پرونده ۹۵ ایران طرح و بحث نشد. این بار هم اوضاع چنین بود که خوب جای خوشحالی برای گروه اعزامی دولت داشت.

قابل ذکر است که مطابق معمول همیشه ابتدا یک فهرست غالباً ۴۰ کشوری برای آمادگی قبلی دولت ها منتشر می شود لیکن لیست نهایی، متشکل از ۲۲ تا ۲۴ کشور توسط دو گروه کارگری و کارفرمایی در کمیته استانداردهای کنفرانس شکل می گیرد. لذا فهرست نهایی و قطعی در کمیته استانداردهای نشست ۱۰۶ نهایی گردید. در فهرست اولیه کشورهایی که با دو ستاره مشخص شده بودند و همچنین کشورهایی که در گزارش "کمیته کارشناسان" از دولت های متبوع آنها خواسته شده اطلاعات کامل از مقاله نامه های مشخص ارائه کنند در گروه پرونده های خاص قطعاً قابل طرح بود.

قابل ذکر است که ماده ۲۲ اساسنامه آی-ال-او مقرر می دارد که کشورهای عضو نحوه و چگونگی اجرای مقاله نامه هایی را که خود با آگاهی، اختیار و آزادی کامل بدان ملحق شده اند، به دستگاه نظارتی آی-ال-او گزارش کنند. گزارشات دولت ها از اجرای مفاد والزامات مقاله نامه های الحاقی می باید با توجه به قوانین و مقررات ملی، همچنین نحوه اجرای آنها در عمل باشد. طبق ماده ۲۳ اساسنامه آی-ال-او دولت ها متعهد هستند یک نسخه از گزارشات مربوطه خود را به نهاد های ملی کارگری و کارفرمایی نیز ارائه نمایند.

ماده ۱۹ اساسنامه آی-ال-او همچنین کشورهای عضو را موظف می سازد که گزارشاتی از نحوه اجرای مقاله نامه های غیر الحاقی در کشورهای متبوع خود ارائه کنند. کدام مقاله نامه ها؟؟ مقاله نامه هایی که هیات مدیره آی-ال-او در نشست های سه گانه خود در هر

سال مشخص می کند. بر اساس گزارشات ارائه شده از سوی کشورها در این خصوص، "کمیته کارشناسان اجرای مقابله نامه ها و توصیه نامه ها" یک گزارش کلی نیز تحت عنوان "بررسی عمومی" / General Survey تنظیم و به کنفرانس تسلیم می شود. همچنان که قبلاً ذکر شد هدف از گزارش "بررسی عمومی" ارائه یک تصویر کلی و جهانی از موضوع مقابله نامه های خاص است و این که آی-ال-او چه همکاری فنی و حمایتی می تواند به کشورها ارائه کند. اینجا هدف به چالش کشیدن دولت ها نیست، بر عکس جریان مقابله نامه های الحاقی.

"گزارش عمومی" / General Survey امسال مربوط چند مقابله نامه و توصیه نامه متمم آن ها در خصوص ایمنی و حفاظت کار در بخش های ساختمان و کشاورزی و معدن و کلا در مورد ایمنی و حفاظت در کار بود. (OSH)

"کمیته مهاجرت کار" مربوط به بند ۴ دستور کار بود که توسط هیات مدیره در نشست ماه اکتبر/ نوامبر ۲۰۱۵ در دستورکار کنفرانس قرار گرفت تا در قالب یک بحث عمومی بدان پرداخته شود. آی-ال-او از اعضای خود درخواست نموده بود تا تمرکز خود در بحث ها را معطوف به مدیریت مهاجرت نیروی کار در سطوح ملی، دو جانبه، منطقه ای و بین منطقه ای و همچنین استخدام و بکارگیری عادلانه معطوف کنند. این بحث عمومی برای اعضای سازمان فرصتی فراهم آورد تا در خصوص مسائلی از جمله: (۱) مشارکت در ارتقای مهاجرت عادلانه، (۲) تقویت ظرفیت وزارت خانه های کار و نهاد های ملی کارگری و کارفرمایی در تاثیر گذاری بر تدوین و اجرای سیاست گذاری های مهاجرت کار و (۳) تقویت و بهبود کار و اثر بخشی کار آی-ال-او در این زمینه، راهنمایی هایی ارائه کنند.

"کمیته اشتغال و کار شایسته برای صلح و مقاومت" (به مفهوم خروج از شرایط بحرانی غیر مترقبه و بازگرداندن اوضاع به شرایط عادی) برای تصویب یک توصیه نامه جدید تشکیل شد. این بحث در چارچوب بازنگری و تجدید نظر در توصیه نامه قبلی تحت نام اشتغال (انتقال از جنگ به صلح) صورت گرفت. شور اول در اجلاس سال ۲۰۱۶ انجام گرفت و امسال بر پایه بحث ها و جمع بندی تصویب شده در کمیته سال گذشته، استاندارد جدیدی در قالب توصیه نامه (و نه مقابله نامه) تصویب گردید.

"کمیته اهداف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین در کار"، در چارچوب مکانیسم پیگیری "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی (یا جهان شمولی) عادلانه (مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی) تشکیل



گردید.

اولین دور بحث های دوره ای در خصوص پیگیری بیانیه در سال ۲۰۱۲ انجام شد که طی آن قطعنامه ای به تصویب رسید و در آن استقلال هر یک از اهداف چهارگانه استراتژیک و در عین حال ماهیت ارتباط متقابل هر یک در نقض آنها مورد تاکید قرار گرفته است.

متعاقباً یک "برنامه اقدام" برای سال های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ نیز تدوین شد. گزارشی که امسال آی-ال-او درخصوص این موضوع برای کنفرانس ارائه داد حاوی اطلاعاتی از انجام آن برنامه و دستاوردهای حاصله از "برنامه اقدام" بود که البته تحلیل گسترده ای از تحولات و روند رویدادها در دنیای کار و نیازهای اعضا را هم دربر داشت.

حال که اهداف استراتژیک مورد اشاره قرار گرفت، بهتر است همین جا یادآوری به آن ۴ هدف استراتژیک آی-ال-او داشته باشیم.

۴ هدف استراتژیک آی-ال-او توسط مدیرکل پیشین آی-ال-او، آقای خوان سوموایا (اهل شیلی) تبیین شد که هم چنان در ساختار آی-ال-او باقی و جاری است.

اهداف استراتژیک متضمن حقوق پایه، اساسی و بنیادین نیروی کار است که عبارتند از:

- ۱) اشتغال / انتخاب آزادانه شغل
 - ۲) حمایت های اجتماعی
 - ۳) گفتگوی اجتماعی
 - ۴) استانداردهای بنیادین کار
- که خود شامل موارد ذیل است:
- آزادی انجمن و تشکل
 - لغو کار اجباری
 - محو کار کودک
 - منع تبعیض

مجموعه همه موارد فوق مفهوم کار شایسته است که از ایده های مدیر کل قبلی آقای خوان سوموایا بود و مدیر کل جدید نیز سیاست های سازمان را بر همان اساس دنبال می کند.

"کمیته لغو مقابله نامه های شماره ۴، ۱۵، ۲۸، ۴۱، ۶۰ و ۶۷" مربوط به بند ۷ و آخرین بند دستورکار اجلاس پیش رو بود. درج این موضوع در دستورکار توسط هیات مدیره در نشست ماه نوامبر ۲۰۱۵ آن هیات مصوب شد. هدف بررسی و بازنگری محتوایی ۶ مقابله نامه ای بود که کلاً درخصوص موضوعات کار در شب زنان، حداقل سن، ساعات کار و استراحت و تعطیل هفتگی است. مقابله نامه ها به شرح ذیل است:

Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4);
Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921 (No. 15);
Protection against Accidents (Dockers) Convention, 1929 (No. 28); the Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41); the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937 (No. 60); and
Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67).

• آقای مهندس نصراله محمدحسین فلاح
 جانشین نماینده و مشاور و مسئول کمیته "اشتغال و کار شایسته برای
 صلح ... " بعنوان عضو اصلی و خانم طیبه جمعی بعنوان عضو علی البدل
 • آقای مرتضی رجبی
 مشاور و مسئول کمیته مهاجرت کار
 • خانم شهره تصدیقی
 مشاور و مسئول کمیته استانداردهای کنفرانس

• آقای دکتر محمدحسین محتاج اله مسئول کمیته «اهداف استراتژیک
 اصول و حقوق بنیادین کار»

به عنوان یک کار گروهی و تیمی، افراد اعزام شده بطور پیوسته در
 نشست های کمیته های مختلف، مطابق مسئولیت های تقسیم شده
 شرکت نمودند.

ضمن آنکه در طول کنفرانس، هر روز صبح از ساعت ۹ لغایت ۱۰ نیز
 نشست ویژه گروه کارفرمایی تشکیل می گردید که در این نشست
 همه گروه اعزامی کارفرمایی ایران نیز شرکت می کردند.

نشست صبح گاهی و همه روزه ویژه کارفرمایی به منظور اطلاع
 رسانی از کلیات نشست های کمیته های مختلف و همچنین آگاه
 سازی از برنامه های روز کنفرانس بود. نشست های صبح گاهی گروه
 کارفرمایان را آقای مونتسی ام دوآبا از افریقای جنوبی عهده دار بود
 که جلسات را با همکاری دبیر کل آی-او-پی و تیم کارشناسان آی-
 او-پی هدایت می نمود.

نشست ماه ژوئن هیأت مدیره آی-ال-او



۳۳۰مین نشست هیأت مدیره آی-ال-او در روز ۱۷ ماه ژوئن ۲۰۱۷،
 (شنبه ، ۲۷ خرداد سال جاری ایرانی) ، یک روز بعد از پایان کار
 نشست ۱۰۶ کنفرانس، در ژنو در مقر آی-ال-او برگزار گردید.
 دستورکار این نشست در ماه ژوئن که کوتاه مدت و یک نیمه روز
 است شامل موارد ذیل گردید که پس از طرح به تصویب رسید:

(۱) انتخاب و تصدی گری رئیس و نواب رؤسای هیأت مدیره، برای



دوره یک ساله بعدی ۲۰۱۷-۲۰۱۸
 در این نشست آقای لوک کورتبک
 / Luc Cortebeec تبعه بلژیک به
 عنوان رئیس جدید هیأت مدیره
 سازمان برای یکسال آتی انتخاب
 گردید. رئیس هیأت مدیره آی-ال-او در سال ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۷ از
 آلمان بود که سوابق بسیار در پست سفیری داشته و در صحنه های

موضوع لغو برخی مقابله نامه ها ناشی از دلایل متفاوتی است. برخی
 از آن مقابله نامه ها به دلیل عدم الحاق از سوی کشورها اجرایی
 نشده اند، یا به دلیل لغو الحاق از سوی کشورهای الحاقی نیازمند
 باطل شدن می باشند و یا با توجه به ضرورت های زمان حال و
 تحولات و رخدادها در عرصه جهانی قابلیت اجرایی خود را از دست
 داده اند و دیگر همخوان و متناسب با نیاز اعضا و شرایط دنیای امروز
 نیستند. گزارش پایه و اساس موضوع لغو مقابله نامه های ذکر شده
 گزارشی بود که توسط دبیر خانه آی-ال-او به کنفرانس تسلیم شده
 بود و در واقع بررسی های لازم برای لغو آنها به عمل آمده بود. لذا
 برای این بند دستورکار تشکیل کمیته ای برنامه ریزی نشده بود و
 تنها در مجمع عمومی از طریق رای گیری در نشست مربوطه کشورها
 به لغو آن ها رای مثبت دادند.

این اقدام مناسبی بود زیرا که با وجود ۱۸۹ مقابله نامه و ۲۰۴
 توصیه نامه (و چندین پروتکل) آی-ال-او هم اینک به این مرحله
 رسیده است که برخی از آن استانداردها متناسب با تحولات روز
 جهانی نیست و به علاوه با واقعیت ها و نیازهای دنیای کنونی
 همخوانی و همگامی ندارد، لذا می باید لغو و باطل شوند. (مثل بند
 ۷ دستورکار نشست پیش رو).

در روند شکل گیری، تدوین و تصویب مقابله نامه ها آنچه همواره
 مورد تاکید قرار گرفته است و حائز اهمیت بوده است این اصل است
 که صرفاً تصویب آنها و یا تعداد الحاق کشورها به آنها معیار شایسته
 ای نیست بلکه هدف اصلی و معیار واقعی اجرای درست، موثر و
 نتیجه بخش مقابله نامه ها است.

ترکیب هیأت کارفرمایی ایران اعزامی به اجلاس ۱۰۶

هم چنان که قبلاً ذکر شد ترکیب اعضای هیأت های اعزامی ، از
 سوی هر یک از کشورهای عضو ، متشکل از دو نماینده از دولت ، یک
 نماینده کارفرمایی و یک نماینده کارگری است. لیکن مطابق اصل ۳
 بند ۲ اساسنامه آی-ال-او ، هر یک از نمایندگان را مشاورانی نیز
 همراهی می کنند که برای هر بند فنی دستورکار کنفرانس از دو نفر
 (مشاور) متجاوز نمی باشد.

برای اجلاس ۱۰۶ پنج / ۵ بند فنی تخصصی (بند های ۳ و ۴ و ۵ و
 ۶ و ۷) گنجانده شده است. البته بند ۷ دستورکار هر چند که موضوع
 فنی است ولی برای آن کمیته ای منظور نگردید زیرا که بررسی های
 قبلی توسط دبیرخانه انجام شده بود و گزارش آن نیز برای کشورها
 منتشر شده بود. به این ترتیب تنها در یک نشست مجمع عمومی با
 ترتیب رای گیری سیستم کامپیوتری لغو آنها به تصویب رسید.

بنابراین مطابق اعلام دبیرخانه آی-ال-او هر نماینده کارگری ،
 کارفرمایی، و دولت از کشورها را ۸ مشاور می توانست همراهی کند.
 با توجه به شرایط فوق ترکیب هیأت کارفرمایی اعزامی به کنفرانس
 بین المللی کار امسال و تقسیم بندی و توزیع کار کمیته ها، با انجام
 هماهنگی های قبلی در هیأت مدیره کانون عالی، به شرح ذیل تعیین
 گردید:

• آقای مهندس محمد عطاردیان

نماینده کارفرمایان و رئیس گروه کارفرمایی

بین المللی به خصوص نشست های مرتبط با مجموعه گروه ۲۰ / G20 فعال بوده است.

- ۲) تصویب صورت جلسات نشست ۳۲۹ هیات مدیره (نشست قبلی)
- ۳) تعیین کمیته ها و کارگروه های هیات مدیره و همچنین هیات مدیره مرکز آموزش بین المللی تورین، ایتالیا
- ۴) گزارشات کمیته آزادی انجمن (از کمیته های نظارتی هیات مدیره مشخصاً در رابطه با شکایات مربوط به نقض آزادی تشکلات)
- ۵) سؤالات برخاسته از روندکاری و جریانات اجلاسیه ۱۰۶ که نیازمند توجه فوری باشد
- ۶) گزارش مدیر کل
- ۷) گزارشات رئیس و نواب رؤسای هیات مدیره
- ۸) برنامه ، ترکیب و دستورکار نشست ها و ارگان های ثابت در آی-ال-او.

یک اشاره کوتاه داشته باشیم که در نشست یک روزه ۱۷ ژوئن هیات مدیره آی-ال-او ، پرونده شماره ۲۵۰۸ ایران در رابطه با مسائل کارگری به عنوان یک پرونده جدی که موجب نگرانی کمیته آزادی انجمن (از کمیته های نظارتی هیات مدیره) است ذکر شد. به دلیل کوتاه بودن این نشست پرونده به صورت مشروح طرح و بحث نمی شود بلکه تنها به صورت اجمالی اشاره ای به آن می گردد. پرونده شماره ۲۵۰۸ ایران در زمره این گروه بود.

قابل ذکر است که ۳۲۹مین نشست هیات مدیره آی-ال-او، (نشست پیشین) با دستورکار طولانی و ویژه خود در تاریخ ۹ تا ۲۴ ماه مارس ۲۰۱۷ در ژنو برگزار شد. (یکی از نشست های اصلی و دو هفته ای هیات مدیره ، فقط نشست ماه ژوئن یک روزه است.)

نشست مکرر ۳۲۹ هیات مدیره . در روز ۵ ماه ژوئن ، بعد از افتتاحیه کنفرانس، باز هیات مدیره یک نشست، تحت عنوان نشست مکرر ۳۲۹ برگزار نمود که طی آن تنها برنامه و بودجه ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۷ در چارچوب گزارش مالی و اظهاریه های مالی ممیزی شده تا پایان دسامبر سال ۲۰۱۶ طرح و بحث شد.

انتخابات دور جدید اعضای هیات مدیره سازمان بین المللی کار

روز دوشنبه ۱۲ ژوئن (۲۲ خرداد ماه) به انتخابات دوره جدید اعضای هیات مدیره برای دوره سه ساله ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ اختصاص یافت. مطابق اصل ۷ بند ۵ اساسنامه هیات مدیره آی-ال-او، هر دوره هیات مدیره سه سال می باشد. آخرین انتخابات هیات مدیره در سال ۲۰۱۴ میلادی و در خلال اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار انجام شد لذا انتخابات دوره بعدی در جریان اجلاسیه ۱۰۶ برگزار شد که طی مراسم رای گیری غیر علنی، نمایندگان هر سه گروه دولت، کارگر و کارفرما، (بر اساس سیستم کامپیوتری) انتخاب شدند.

اعضای هیات مدیره متشکل از ۵۶ نماینده دولت (۲۸ اصلی و ۲۸ علی البدل)، ۳۳ نماینده کارفرمایی (۱۴ اصلی و ۱۹ علی البدل) و ۳۳ نماینده کارگری (۱۴ اصلی و ۱۹ علی البدل) می باشد. قابل توجه این که نشست انتخابات نمایندگان گروه دولت ، با **عدم حضور** نمایندگان دولتی ده کشور بزرگ صنعتی ، و همچنین **عدم حضور**

نمایندگان دولتی که حق عضویت دو ساله گذشته خود را پرداخت نکرده اند برگزار می شود. نمایندگان کارگری و کارفرمایی نیز بر اساس نام افراد و با توجه به سابقه و منزلت حضورشان در آی-ال-او انتخاب می گردند. (انتخاب جناب مهندس محمد عطاردیان نیز در زمره این گروه است.)

انتخابات نمایندگان دولت ها، و اعضای کارگری و کارفرمایی هیات مدیره آی-ال-او برای دوره سه ساله بعدی ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ بر اساس برنامه ریزی های قبلی در روز ۱۲ ژوئن برگزار شد. ابتدا طی نشست های جداگانه هر سه گروه کارگری کارفرمایی و دولت، کاندیداهای اصلی و علی البدل در نشست های زیر منطقه ای و منطقه ای تعیین گردیدند. سپس انتخاب اعضا از طریق رای گیری اصلی هر سه گروه در نشست های جداگانه ای در سالن مجمع عمومی سازمان ملل، به صورت غیر علنی و از طریق سیستم کامپیوتری انجام گرفت.

در جریان این انتخابات جناب آقای مهندس محمد عطاردیان نیز همانند دوره های پیشین، به عنوان عضو جانشین در گروه اعضای



هیات مدیره آی-ال-او برای یک دوره سه ساله دیگر از ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ رای آوردند. قابل یادآوری است که در جریان اجلاسیه ۱۰۳ کنفرانس بین المللی کار که در سال ۲۰۱۴ میلادی (۱۲ خرداد ۱۳۹۲) برگزار شد ،

انتخابات مربوط به اعضای گروه کارفرمایی هیات مدیره آی-ال-او نیز انجام گرفت و جناب آقای مهندس محمد عطاردیان به عنوان یک عضو هیات مدیره ILO برای یک دوره سه ساله ۲۰۱۷-۲۰۱۴ در جریان رای گیری انتخاب شدند.

ایشان در دوره های قبل ، در انتخابات سال های ۲۰۰۸ و ۲۰۱۱ نیز رای آورده و برای سال های ۲۰۱۱-۲۰۰۸ و ۲۰۱۴-۲۰۱۱ به مدت سه سال عضو هیات مدیره ILO بودند. این موقعیتی است ارزشمند برای کانون عالی و کارفرمایان کشور است.

حایز اهمیت است که "هیات مدیره" (Governing Body) بازوی اجرایی سازمان بین المللی کار است و درخصوص سیاست گذاری های سازمان تصمیم سازی و تصمیم گیری می نماید. لذا عضو این گروه شدن یک موقعیت شاخص و ارزنده ملی برای خود فرد منتخب و همچنین برای کانون عالی است.

گزارش مدیر کل آی-ال-او و سخنرانی نمایندگان حول این گزارش

گزارش امسال مدیرکل آی-ال-او، آقای گای رایدر تبعه انگلیس، تحت عنوان "کار در تغییرات جوی" /

Work in a Changing Climate تهیه شده

بود که به اجلاسیه ۱۰۶ کنفرانس بین

المللی کار سال ۲۰۱۷ تسلیم گردید.



در اولین گزارشی هم که مدیر کل در سال ۲۰۱۳ به کنفرانس ارائه داد ، در برنامه "ابتکار سده سبز"، اجرای عملی ابعاد کار شایسته در روند "انتقال" به طرح توسعه اقتصادی کم-کربن را مطرح نمود . وی

تاکید نمود که "پیشگیری"، و "کاهش" تغییرات جوی در روند توسعه پایدار باید در "گذار عادلانه" / "Just Transition" صورت پذیرد. حال وی با طرح مکرر و تمجید آمیز از ابتکار خود، در گزارش ارائه شده به کنفرانس ذکر نمود که موضوع "انتقال یا گذار عادلانه" Just Transition در "توافق تغییرات جوی معروف به توافق پاریس" و هم در دستور کار ۲۰۳۰ سازمان ملل که هر دو در سال ۲۰۱۵ به تصویب جهانی رسید کاملاً گنجانده شده است.

آقای مدیرکل در گزارش خود آورده است که همه نهادهای سه گانه متشکله آی-ال-او و همچنین دیگر ارگان های تخصصی بین المللی بر هم راستایی و پیوند دستور کار "کار شایسته" با اقدامات مبارزه با تغییرات جوی و گرمایش زمین صحنه گذارده اند. با گنجاندن این موضوع در



دستور کار کنفرانس ۲۰۱۷ مدیرکل به دنبال برنامه و بودجه ای است که روند "انتقال عادلانه" برای رسیدن به پایداری محیط زیست را در تمامی فعالیت های زیرمجموعه سازمان وارد نماید.

مدیرکل در گزارش خود اذعان داشته است که می باید آگاهی خود سازمان از موضوع پایداری محیط زیست و مبارزه با آلودگی های جوی را ارتقاء دهد.

گزارش مدیر کل هر چند کوتاه و در ۱۷ صفحه است ولی به نظر می رسد که پراکنده و فاقد انسجام مطالب است. مدیرکل در این گزارش کوتاه و مختصر خود تمامی توافقات جهانی در مورد کاهش گازهای گلخانه ای، نشست های مربوطه در مراکش و پاریس و غیره را مطرح نموده است. باز اهداف ۱۷ گانه دستور کار ۲۰۳۰ سازمان ملل و موضوع کار مناسب و شایسته برای همگان را نیز مطرح کرده است تا به این نکته برسد که در مبارزه با چالش های جوی و گرمایش زمین روند "انتقال و گذار" به بهبود اوضاع جوی می باید "عادلانه" و با در نظر گرفتن تبعات منفی آن بر اشتغال و کار شایسته صورت گیرد. گزارش کلی است و در آن اشاره به هیچ کشور خاصی نیز نشده است. گزارش مدیرکل و متن برگردان فارسی آن در انتهای گزارش حاضر ضمیمه می باشد.

قابل ذکر است که ایران سهم قابل توجهی از آلودگی جوی و انتشار گازهای سمی و گلخانه ای، به لحاظ فعالیت های صنعتی-اقتصادی، نداشته است و در توافق تغییرات جوی پاریس هم ورودی نداشته است. با وجود این که ایران سهمی از میزان آلودگی جوی جهانی نداشته است ولی در داخل، در رفع آلودگی های منطقه ای خود نیز چندان موفق نبوده است. بیشترین میزان آلودگی جوی ناشی از فعالیت های صنعتی و اقتصادی را کشورهای امریکا و چین داشته اند. بر پایه گزارش مدیرکل، که اساس و محور سخنرانی های نمایندگان هر سه گروه از دولت ها کارگران و کارفرمایان در نشست های مجمع عمومی است، گزارشی نیز از دیدگاه کارفرمایی به عنوان متن

سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران، جناب آقای مهندس محمد عطاردیان، در مجمع عمومی تنظیم شده بود که در بامداد روز چهارشنبه ۱۴ ماه ژوئن، در اولین روز شروع برنامه سخنرانی ها، توسط ایشان مطرح شد. متن سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران، جناب مهندس عطاردیان، به هر دو زبان فارسی و انگلیسی نیز به شرح ذیل است:

ترجمه فارسی سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران در مجمع

اجلاس ۱۰۶ کنفرانس بین المللی کار

۵ تا ۱۶ ماه ژوئن ۲۰۱۷ (برابر با ۱۵ تا ۲۶ خرداد ماه ۱۳۹۶)

ژنو-سوئیس

سخنرانی نماینده کارفرمایی ایران - جناب آقای محمد عطاردیان،

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

آقای رئیس،

متشکرم. خوشحالم که فرصتی فراهم آمد تا در این گفتگو سهیم باشم. اگر چه دشوار خواهد بود در این مدت زمان بسیار کوتاه ۵ دقیقه، در خصوص موضوع مهمی با این ابعاد گسترده، تحت عنوان "کار شایسته در راستای تغییرات جوی"، پیام مشخصی ارائه داد.

آقای رئیس، نمایندگان محترم، خانم ها و آقایان،

مباحث علمی در مورد "تغییرات جوی و رابطه انسان با طبیعت" به سال های دهه ۱۹۵۰ باز می گردد، متعاقب آن نیز گزارشاتی در دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ ارائه شد که حاکی از آن بود که "تغییرات جوی و روابط انسانی" می تواند به یک معضل بزرگ اقتصادی و اجتماعی بدل شود.

و حالا پس از گذشت نیم قرن، داده های علمی در مقیاس جهانی، نشان می دهد که اوضاع زندگی انسان ها ماورای توان و ظرفیت این کره خاکی است و این جریان نمی تواند کنترل نشده ادامه یابد.

تغییرات آب و هوایی و آلودگی های سمی نشانه های بارز زندگی نسل امروز ما است که بر نسل های آتی فشار سنگینی وارد می کند. برای احیای اکوسیستم، ضروری است تولید گازهای گلخانه ای را به صفر برسانیم و در جهت جوامع کم کربن تغییر مسیر دهیم که این امر خود مستلزم ایجاد یک تغییر و تحول بزرگ در فرایند عملکرد اقتصادی و صنعتی است.

آسیب پذیری حاصل از این جریان مایه عدم استقبال عمومی در حمایت از این تغییر و تحول است. هدایت تغییر در مسیر بهبود و سلامت اوضاع جوی، مستلزم تدوین یک دستور کار نامحدود زمانی، با وضع ضوابط و مقرراتی برای رفع تبعات منفی حاصل از آن بر بازارها و نیروهای کار است، از جمله: "بیمه بیکاری"، "توسعه آموزش و مهارت" و "ارائه خدمات کارایی".

تغییر و تحول می باید بر اصل "گذار و انتقال عادلانه" صورت گیرد با تضمین اینکه فراگیر باشد و انسان ها به یک زندگی با منزلت برسند.

یک تحول پایدار صنعتی می تواند از طریق ایجاد تغییرات عمده در تکنولوژی، در پروسه کار، با مشوق های نوآوری، افزایش سطح بهره وری از منابع، برگردان سود به چرخه دستمزد و شرایط کار، و احیای اشتغال، به دستیابی اهداف ترسیم شده برای "گذار عادلانه" کمک کند. نمایندگان محترم،

احترام به حقوق انسان ها و نیروی کار پایه و اساس یک "انتقال" موثر و آرام بسوی یک جامعه پایدار را شکل می دهد. لذا ارزیابی چگونگی حمایت از گروه های آسیب پذیر در جریان تغییر، کلید کسب حمایت های اجتماعی است.

حرکت بسوی پایداری نیز خود یک چالش است و نیازمند استراتژی های گسترده برای نظام پایدار اجتماعی است، از جمله: بهبود نظام آموزشی، توانمند سازی زنان برای مشارکت سیاسی، (به ویژه در کشورهای در حال توسعه)، توجه بیشتر به عدالت اجتماعی، و مشخصاً کاهش شکاف میان فقیر و غنی در دورن و میان کشورها. در اینجا وظایفی بر عهده دولت ها است، از جمله:

ایجاد تحول پایدار صنعتی نیازمند حمایت و پشتیبانی نهادهای دولتی از نوآوران و گروه های تحقیقاتی است، و مهمتر تعامل با صنعتگران و صاحب کارانی است که در جریان برنامه ریزی روند انتقال صحیح برای فعالیت خود می باشند.

به علاوه دولت ها می باید نهاد های نهادینه شده مثل تشکلات کارگری، کارفرمایی، و دیگر گروه های اجتماعی را به مشارکت تشویق نمایند و خود با آنها رسماً تعامل داشته باشند. ولی نتیجه این تعامل زمانی مطلوب خواهد بود که بر پایه مطالعه و تحقیق از موضوع، و ارزیابی اثرات سیاست گذاری های پایدار بر سیستم های تولید باشد. بررسی های سیستماتیک کشوری، منطقه ای، و بخشی و مطالعات ویژه از سیاست های تغییرات جوی و اثرات آنها بر اشتغال و بازارهای کار یک امر ضروری است.

برای آگاهی و درک چالش ها و فرصت های یک "انتقال سبز"، سازمان بین المللی کار نیز می باید:

۱) ابتدا دانش خود، آموزه های سیاست گذاری و ابزارهای مدیریتی یک "انتقال عادلانه"، در جهت آینده ای کم کربن و پایدار را، ارتقا دهد،
۲) تخصص و کارشناسی های لازم را در اختیار کشورهای عضو، شرکای اجتماعی، آژانس های تخصصی زیر مجموعه سازمان ملل متحد و دیگر نهادهای امر توسعه بین المللی قرار دهد تا دست اندرکاران جهانی، نوآوران، و رهبران کسب و کار با ابزارها و رویکرد های مورد نیاز برای روند جدید پیشرفت و موفقیت مجهز گردند.

۳) موضوع "انتقال سبز" می تواند به عنوان یک بند، در قالب "بحث های عمومی"، در دستور کار نشست های آتی کنفرانس بین المللی کار قرار گیرد. این اقدام می تواند از جمله به عنوان گام نخست، در به جریان انداختن عمومی موضوع "انتقال سبز" کمک کند.

آقای رئیس، خانم ها و آقایان،

آینده را نمی توان همیشه پیش بینی کرد، ولی می توان برای تغییرات آتی برنامه ریزی نمود. چالش های جهانی به احتمال قوی

در کسب و کار های آتی ما ایجاد اختلال خواهند کرد. توسعه صحیح اقتصاد سبز مستلزم پرداختن به اولویت های زیر است:

➤ گسترش بازارهایی با عملکرد خوب اقتصادی و مکانیسم های صحیح تنظیم کننده، و

➤ تقویت مدیریت و هدایت بازار با مشوق های مشارکت بخش خصوصی.

ما در عصر جدیدی از انعطاف پذیری و کسب و کارهای مقاومتری هستیم که نیازمند واکنش هایی سریع، متأثر از دانش و آگاهی، و همچنین رویکردهای غیر معمول و نوظهور است. ما می باید تلاش هایمان را بر مقاوم سازی بنگاه ها، با تقویت محورهای اجتماعی توسعه پایدار متمرکز کنیم.

آقای رئیس، نمایندگان محترم، خانم ها و آقایان،

مایلم در اینجا از این فرصت استفاده کنم و بگویم که در ماه گذشته رئیس جمهور ایران، حسن روحانی، موفق شد با کسب آرای اکثریت در انتخاباتی با حضور گسترده مردمی و کاملاً نظارت شده، بر حریف محافظه کار و قوی خود پیروز شود.

پیروزی وی برای دور دوم در انتخابات ریاست جمهوری ایران یک تایید ملی بر توافق هسته ای بود که ایران در سال ۲۰۱۵ با شش قدرت بزرگ اقتصادی دنیا به امضا رساند.

اکنون غول های تجاری و سرمایه گذاران بزرگ جهان ایران را به عنوان یکی از بازارهای نوظهور و قوی در نظر دارند که می توانند با آن معاملات گسترده و سودمند داشته باشند.

ایران بسیار علاقمند به تعامل و برقراری و گسترش روابط و همکاری تجاری با دیگر کشورها است. با توجه به فضای اقتصادی و سیاسی پررونق ایجاد شده در ایران پسا-تحریم، بدیهی است که کشورها و تشکیلات ما می توانند نقش سازنده ای در تسهیل و تسریع گسترش روابط بازرگانی سودمند برای طرفین ایجاد کنند و این بسیار مورد استقبال ما در پیشرفت روند اقتصاد سبز خواهد بود.

آقای رئیس، خانم ها و آقایان

از توجه شما تشکر می کنم.



entails broad-based strategies for more sustainable social systems, and include: improved education and the political empowerment of women, especially in developing countries; greater regard for social justice, notably reducing the gap between rich and poor both within and between countries.

Governments shoulder sustainability - related responsibilities:

- Sustainable industrial transformation requires public authorities to support those engaging in innovation, research and importantly, engaging with the employers in planning a transition for their industry.

- Governments should interact with and encourage institutionalized and formal involvement of trade unions, employers, communities and all other relevant community groups. A proper interaction process will not be sufficient unless it is accompanied by relevant research and studies assessing the impacts of sustainability policies on production systems. Systematic country, region- and sector-specific studies on climate change policies and their impacts on employment and labour markets must be carried out.

Likewise, technical understanding challenges and opportunities of a "green transition" will require the ILO to:

- 1) scale up its knowledge, policy advice and tools for managing a just transition to a low-carbon, sustainable future.

- 2) disseminate, among member states, social partners, relevant UN agencies and international development partners, the expertise necessary to better equip the global actors, innovators and business leaders with the tools and insights they need to prosper.

And, include the issue of "green and just transition", as an agenda item on the future sessions of the ILC. The step will contribute streaming the subject, in practice.

Mr. President, ladies and gentlemen,

We can not always shape the future, but we can plan for the future change. Global risk most likely to disrupt the future of our business. The development of a suitable green economy requires addressing the following priorities:

- 1) developing well-functioning markets and effective regulatory conditions; and

- 2) improving governance and stimulating private sector involvement.

We are in a new era of business resilience that needs to focus not just on reaction, but on action fueled by knowledge and uncommon insights. We need to focus our efforts on strengthening the social pillar of sustainable development by building resilience for enterprises.

Mr. President, excellences, ladies and gentlemen,

I would like to take the opportunity to say that very recently on 19 May (2017), the Iranian President, Hassan Rouhani, won re-election by a comfortable margin over his main arch-conservative challenger, by high voter turnout in a closely watched race.

His re-election served as a stamp of national approval for the 2015 nuclear agreement that Iran signed with six world powers.

Now, Iran is "considered a strong emerging market" by global investment and trading firms. Today many professional foreign companies will find a wide-open business deals in Iran.

Iran has a great ambition to develop and expand its business relations with countries in the world. Given a very dynamic business environment created in the post -



**106th Session of the International Labour Conference
Geneva- Switzerland, 5th-16 June 2017**

**Speech by: Mohammad Otaredian, (Mr.)
Iranian Confederation of Employers' Associations
(ICEA)**

Mr. President,

Thank you. I am pleased and honored to be given this opportunity to be a part of this conversation. Even though, it will be difficult to deliver, during the very short time of 5 minutes, a special message on this multi-pronged issue: "Decent Work in Line with Climate Change".

Mr. President, distinguished delegates, ladies and gentlemen,

Scientific discussion of "anthropogenic climate change" can be traced to the 1950s, with a number of reports in the 1960s and 1970s, suggesting that it could become a significant social and economic problem.

Now, after half a century, global scientific data indicates that humans are living beyond the carrying capacity of planet Earth, and that this cannot continue indefinitely.

Climate change and toxic pollution are clear examples of our generation adding a huge burden to future generations. In order to restore ecosystems, there is an urgent need to get to zero emissions and to shift to low-carbon societies that require a change and a massive transformation in how economies and industries function. Vulnerability, however, may be a source of reluctance to support change and transformation. To drive changes in recovery and climate soundness, an open-ended agenda is required, with provisions to cushion the negative effects of changes in labour markets on workers; unemployment benefits, training and skills development and job placement services.

These transformations must be based on the principles of a "Just Transition", which ensure no one is left behind and ensure that people can move from survival to living dignified lives.

A sustainable industrial transformation can contribute to achieving these goals by stimulating innovation and profound changes in technologies and processes, by raising resource productivity and recycling the benefits into wages and working conditions, and revitalizing local employment, among others.

Distinguished delegates,

Respect for human and labour rights shape the baseline conditions for a smooth and effective transition towards a sustainable society. Assessing how vulnerable populations would be supported in a period of change is a key for sustaining social support.

Moving towards sustainability is a social challenge that

sanctions' Iran, it is obvious that our countries and our organizations can play a very constructive role in facilitating and accelerating mutual business development among our own countries, which will be mutually beneficial, in the processed green economy, and will certainly receive welcome.

Mr. President, Ladies and gentlemen,

Thank you for giving me a patient hearing

متن فارسی سخنرانی ارائه شده توسط نماینده دولت ، جناب آقای دکتر ربیعی ، وزیر محترم تعاون ، کار و رفاه اجتماعی در مجمع عمومی ، در زیر قابل مطالعه است .

متن فارسی سخنرانی نماینده دولت در مجمع عمومی

یکصد و ششمین مجمع عمومی کنفرانس بین‌المللی کار

سخنرانی جناب آقای دکتر ربیعی

وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی جمهوری اسلامی ایران

بسم الله الرحمن الرحيم

آقای رئیس ، وزرا، نمایندگان کارگری و کارفرمایی، خانم ها و آقایان در روزهای اخیر جریان تروریستی که دامنگیر جامعه جهانی شده است، به مجلس نمایندگان وکانون دموکراسی کشور ایران حمله ور شد و متأسفانه منجر به قربانی شدن تعدادی از هم وطنانمان به ویژه

تعدادی کارگر بی گناه گردید. در برخی مناطق پدیده تروریست فراتر از بحث محیط زیست، جنگ و خشونت سال هاست که امنیت شغلی و مواردی نظیر توسعه پایدار را به خطر انداخته و بیکاری گسترده و مهاجرت نیروی کار و فقر گسترده از نتایج چنین پدیده ای است.

از طرفی در هم آمیختگی تهدیدهای زیست محیطی با بی ثباتی، خشونت و جنگ بر پیچیدگی مسایل دنیای کار افزوده است. من فکر می کنم در مورد مساله ابتکار سبز و مهاجرت نمی توان فارغ از مسایل خشونت و جنگ افروزی در بخشی از جهان به نتایج مشخصی رسید و این موضوع می تواند دردستور کار برنامه های آینده ما باشد. با این وصف من اعتقاد دارم ابتکار سبز بایستی همگام با ابتکار آینده کار دنبال شود. امروز بیش از هر زمانی این دو حوزه به هم مرتبط و هم افزا شده اند. دیگر درک اهمیت نگاه سرمایه ای و استراتژیک به محیط زیست و ضرورت توسعه پایدار دشوار نیست. در بخشی از جهان و بخصوص منطقه ما به واسطه مشکلات زیست محیطی جدی در منابع آب، پدیده ریزگردها و فرسایش خاک نیازمند بازنگری در سیاست های توسعه، اشتغال و مقابله با فقر هستیم.

تاکید بر صنایع سرمایه بر و مبتنی بر منابع در گذشته هم چنین سبب شده است میزان اشتغال زایی اقتصاد متناسب با نیازمندی های بازار کار نباشد. توسعه مشاغل سبز بی گمان پاسخی است که توانان حل مسئله اشتغال و مواجهه پایدار با مشکلات زیست محیطی را تقویت می کند. این در شرایطی است که تلاش برای رشد اقتصاد سبز از طریق کاهش انتشار گازهای گلخانه ای و کاهش اثرات منفی تغییرات اقلیمی فرصت مناسبی را در اختیار بازیگران دنیای کار قرار داده است که ضمن حفظ محیط زیست، اشتغال را افزایش داده و از بیکاری بکاهند.

ایران ضمن اعلام تعهد به معاهده جهانی تغییرات آب و هوایی، برای توسعه اقتصاد سبز، ایجاد اشتغال از طریق این مشاغل و کمک به فرایند رشد فراگیر فقرزدا تلاش می کند . در این مسیر از توسعه همکاری های بین المللی نیز استقبال می نماید.

جمهوری اسلامی ایران همچنین قصد دارد با استفاده از دانش داخلی و بهبود در زیرساخت های قانونی ، آموزش، راه اندازی استارت آپ ها و توسعه فناوری های نوینسهم اقتصاد سبز در کل اقتصاد ایران را افزایش دهد. در این راستا از همکاری بین المللی نیز استقبال می کند. جمهوری اسلامی ایران همچنین از هرگونه ابتکار اقتصادی، فناورانه و سیاسی که به کشورهای خاورمیانه کمک کند به عوض رقابت های ناصحیح در بهره برداری از منابع طبیعی منطقه و تشدید بحران های سیاسی ناشی از مسائل محیط زیستی با یکدیگر همکاری کرده و از شدت مسائل بکاهند، استقبال می نماید. ما به کشورهای منطقه پیشنهاد می کنیم برای ایجاد و تقویت نهادهای منطقه ای مناسب برای انجام کار مشترک در زمینه حل مسائل محیط زیستی با یکدیگر همکاری کنیم و در راستای تشکیل منطقه ای قوی تر به بهبود مسائل محیط زیستی یاری رسانیم. امیدواریم در نتیجه این اقدامات مهاجرت ناشی از کم آبی کاهش یابد و تثبیت و توسعه اشتغال در بخش کشاورزی را شاهد باشیم.

جمهوری اسلامی ایران آمادگی دارد در سطوح منطقه ای و بین المللی برای توسعه کسب و کارهای سبز، توسعه مسائل ناشی از اقتصاد سبز و کمک به آرمان های سازمان جهانی کار و پیشبرد کار شایسته از مسیر توسعه پایدار، همکاری کند.

ما بر این باوریم که رویکرد "تعامل سازنده" ایران که در چهار سال گذشته پیگیری شده و به تعمیق صلح در جهان کمک کرده است می تواند در مسائل محیط زیستی و اقتصاد سبز نیز مبنا قرار گرفته و مسیرهای جدیدی برای همکاری بگشاید.

در پایان، از درگاه خداوند متعال در این ماه مبارک رمضان برای همگان در سراسر جهان، آرزوی صلح، آرامش و موفقیت مسالت دارم. از توجه شما سپاسگزارم.

دیرخانه کلون 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

حال با یک نگاه جامع، به اختصار یک جمع بندی کلی از کار کمیته ها داشته باشیم.

جمع بندی کمیته استانداردهای بین المللی کار کنفرانس

"کمیته اجرای استانداردهای بین المللی کار (و به عبارت گسترده تر کمیته اجرای مقوله نامه ها و توصیه نامه های آی-ال-او که به اختصار کمیته استانداردهای کنفرانس نام گرفته است) امسال جمع بندی و نتیجه گیری از طرح ۲۴ مورد پرونده های خاص کشورها در رابطه با موضوعات ناشی از چگونگی اجرای حقوق نیروی کار، در قوانین و مقررات و در اجرا، به تایید اعضای سه جانبه کمیته رساند. گزارش این کمیته عیناً در صحن مجمع عمومی توسط سخنگوی منتخب گروه کارفرمایی خانم SONIA REGENBOGEN قرائت و به تصویب مجمع عمومی کنفرانس رسید. نامبرده نایب رئیس گروه کارفرمایی کمیته سه جانبه استانداردهای کنفرانس نیز می باشد. بحث های انجام شده در این کمیته بر پایه گزارش سالانه "کمیته کارشناسان اجرای مقوله نامه ها و توصیه نامه های بین المللی کار" بود. "کمیته کارشناسان یک ارگان مستقل، متشکل از کارشناسان خبره و با سابقه حقوقی است که مسئولیت بررسی چگونگی اجرای مقوله نامه و توصیه نامه ها در قوانین و مقررات و مهمتر در اجرا و عمل، در کشورهای عضو را بر عهده دارد.

۲۴ مورد از پرونده های خاص کشورها و همچنین مقوله نامه های الحاقی آنها که در کمیته استانداردها مورد بحث و کنکاش قرار گرفت به شرح زیر است:

- (۱) افغانستان، مقوله نامه شماره ۱۸۲- محو بدترین اشکال کارکودک،
- (۲) الجزایر، مقوله نامه شماره ۸۷- آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل،
- (۳) بحرین، مقوله نامه شماره ۱۱۱- تبعیض در اشتغال و حرفه،
- (۴) بنگلادش، مقوله نامه شماره ۸۷- آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل،
- (۵) بوتسوانا، مقوله نامه شماره ۸۷- آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل،
- (۶) کامبوج، مقوله نامه شماره ۸۷- آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل،
- (۷) مصر، مقوله نامه شماره ۸۷- آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل،
- (۸) السالوادور، مقوله نامه شماره ۱۴۴- مشاوره و گفتگوی سه جانبه،
- (۹) اکوادور، مقوله نامه شماره ۸۷- آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل،
- (۱۰) گواتمالا، مقوله نامه شماره ۸۷- آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل،
- (۱۱) هند، مقوله نامه شماره ۸۱- بازرسی کار،
- (۱۲) قزاقستان، مقوله نامه شماره ۸۷- آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل،
- (۱۳) لیبی، مقوله نامه شماره ۱۸۲- محو بدترین اشکال کار کودک،
- (۱۴) مالزی، مقوله نامه شماره ۱۹- تساوای رفتار (جبران خسارت ناشی از حوادث)
- (۱۵) موریتانی، مقوله نامه شماره ۲۹- کار اجباری،
- (۱۶) لهستان، مقوله نامه شماره ۲۹- کار اجباری،
- (۱۷) کنگو، مقوله نامه شماره ۱۸۲- محو بدترین اشکال کار کودک،
- (۱۸) انگلستان، مقوله نامه شماره ۱۰۲- تأمین اجتماعی،
- (۱۹) سودان، مقوله نامه شماره ۱۲۲- سیاست اشتغال،
- (۲۰) ترکیه، مقوله نامه شماره ۱۳۵- نمایندگان کارگری،
- (۲۱) ونزوئلا، مقوله نامه شماره ۱۲۲- سیاست اشتغال،
- (۲۲) زامبیا، مقوله نامه شماره ۱۳۸- حداقل سن (برای کار) و
- (۲۳) و (۲۴) اکراین، مقوله نامه های : شماره ۸۱- بازرسی کار و ۱۲۹-

بازرسی کار،

خوشبختانه امسال هیچ پرونده ای از ایران که در سیستم نظارتی آی-ال-او مفتوح است در فهرست کشورهای خاص مطرح شده در کمیته استانداردها قرار نداشت.

چند سالی است که بر اساس رایزنی های گروه کارگری بین المللی موضوع طرح پرونده ایران در رابطه با مقوله نامه شماره ۹۵- حمایت از دستمزد در کمیته استانداردها مطرح بوده است. ولی با توجه به تعداد کثیر پرونده های خاص، ۲۴ کشور مطرح شده در کمیته استانداردهای کنفرانس امسال جایی برای طرح پرونده ایران از مقوله نامه شماره ۹۵ برجا نگذاشت. ضمناً در گزارش امسال "کمیته کارشناسان" نیز هیچ پرونده ای از بررسی ایران از اجرای مقوله نامه های الحاقی درج نشده است.

با توجه به اهمیت و حساسیت "کمیته استانداردهای کنفرانس" که علاوه بر ویژگی بررسی های فنی و تخصصی، متأثر از مسایل سیاسی دارای رنگ و بوی سیاسی نیز می باشد، دولت ها همواره از طریق رایزنی های پشت صحنه و غیرعلنی با گروه های کارفرمایی و کارگری تلاش می کنند که پرونده آنها در کمیته استانداردها مطرح نشود.

هر چند باید توجه داشت که طرح یک پرونده صرفاً به لحاظ کنکاش و یا خدشه دار کردن یک دولت نیست بلکه موضوع طرح تلاش ها و اقدامات به عمل آمده توسط دولت ها و البته طرح و بحث کاستی ها و موانع و مشکلات اجرایی و قانونی نیز هست که با توجه به نوع دفاعیات و برخورد دولت ها می تواند موجب بهره گیری گسترده از امکانات و همکاری های فنی تخصصی آی-ال-او گردد.

کشورهایی که با طی پروسه قانونگذاری در کشور متبوع به یک استاندارد می پیوندند علاوه بر پذیرش مفاد و الزامات آن، سیستم نظارتی آی-ال-او برای بررسی وارزبایی چگونگی اجرای آن درکشورد در قوانین و مقررات همچنین در نحوه اجرا و عمل را نیز پذیرا شده اند. حال که صحبت از تعهدات الزامی کشورها در اجرای مفاد و الزامات استانداردهایی که با آگاهی کامل و با اختیار تمام بدان ها پیوسته اند به میان آمد، اشاره ای هم به بار حقوقی هر یک از آن استانداردها داشته باشیم. به شرح ذیل:

اطلاعات کلی از بار حقوقی اسناد مصوب سازمان بین المللی کار

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

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

اجلاس ۱۰۶ کنفرانس بین‌المللی کار، ژنو، ۵ تا ۱۶ ماه ژوئن ۲۰۱۷

کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس

گزارش "بررسی عمومی"، ایمنی و بهداشت کار در ساختمان، معدن و کشاورزی

ارائه توسط کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

سرکار خانم شهره تصدیقی

آقای رئیس،

متشکرم. مشارکت در این بحث مایه خوشحالی است زیرا که از این طریق فرصتی فراهم خواهد آمد تا در خصوص تدابیر و اقدامات گسترده‌تر، برای تقویت تأثیر گذاری سیستم‌های حفاظت و ایمنی در کار، در بخش‌های مختلف ساختمان، معدن و کشاورزی، بحث و بررسی کرد.

آقای رئیس،

بر اساس آنچه در گزارش "کمیته کارشناسان اجرای استانداردهای بین‌المللی کار" تحت عنوان "بررسی عمومی" آمده است، همه ساله بیش از دو میلیون و سیصد هزار نفر از نیروهای کار در اثر بیماری‌ها و حوادث شغلی جان خود را از دست می‌دهند، و ۳۱۳ میلیون نفر نیز دچار جراحات و صدمات ناشی از کار می‌شوند.

این آمار و ارقام بخوبی منعکس‌کننده حقیقت تلخ خسران و زیان‌های فراوان انسانی و همچنین تبعات منفی و قابل توجه آن بر اقتصاد است و می‌طلبد که آی-ال-او و اجزای سه‌گانه آن به بررسی بپردازند که چه تدابیر و اقدامات دیگری می‌تواند صورت پذیرد تا در آینده از تکرار، و وقوع دوباره اینگونه حوادث پیشگیری شود.

ضمن اینکه سوانح و حوادث فاجعه‌بار می‌تواند در هر بخشی از اقتصاد رخ دهد، ولی به خصوص بروز خطرات در بخش معدن حادث‌تر است زیرا که در صورت بروز شرایط اضطراری، ترتیبات و اقدامات بسیار ویژه و خاص برای حفاظت از جان نیروهای کار در گیر حادثه مورد نیاز است.

در سال‌های گذشته در بسیاری از کشورها در گوشه و کنار جهان، حوادث فاجعه‌باری در بخش معدن روی داده است. همین اواخر، در ماه گذشته (اردیبهشت ماه برابر ماه می میلادی) فاجعه بزرگ دیگری به وقوع پیوست، و این بار در کشور من، ایران، که در آن انفجار عظیمی در معدن ذغال سنگ یورت (در استان گلستان در شمال ایران واقع در امتداد دریای خزر)، ۴۳ کشته و بیش از ۷۳ زخمی برجای گذارد. این حادثه موجب غم و اندوه فراوان ملت ایران شد، همانند دیگر حوادث مشابه در دیگر کشورها.

این روزها عمده مرگ و میرهای ناشی از کار در کشورهای در حال توسعه، و یا در بخش‌های روستایی کشورهای پیشرفته صورت می‌پذیرد. ضوابط حفاظت و ایمنی سست و سهل‌انگارانه و خدمات نجات و امداد رسانی غیر مکفی در شرایط بحرانی و مناطق حادثه دیده اغلب از دلایل اصلی آن مرگ و میرها است.

البته ورود فناوری‌های جدید همچنان به کاهش نرخ مرگ و میر و صدمات شغلی به ویژه در صنعت معدن کمک کرده است. ولی وقوع

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

قطعه‌نامه: قطعه‌نامه هم بیان رسمی {بیانیه} یک تصمیم، یا عقیده و نظر است که در یک مجمع عمومی به تصویب رسیده باشد و نشان از اهمیت خاص یک موضوع برای اعضا دارد ولی بحث الحاق در آن مطرح نیست.

کشورها می‌توانند به یک مقاوله نامه به تنهایی، و بدون متمم آن یعنی توصیه نامه و یا پروتکل بپیوندند. در عین حال کشورها می‌توانند به یک توصیه نامه بطور مستقل بپیوندند. ولی **کشورها نمی‌توانند تنها به صورت مستقل به یک پروتکل بپیوندند. پروتکل قابلیت الحاق به صورت مستقل را ندارد.**

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

نکته مهم: کشورها خود در روند تدوین و تصویب هر استاندارد، از مرحله نخست تا مرحله پایانی رای‌گیری آن، مشارکت دارند. همچنانکه در بالا مورد اشاره قرار گرفت نکته مهم این است که در صورت پذیرش و الحاق داوطلبانه‌ی کشورها به یک سند بین‌المللی، مثل مقاوله نامه، دولت مربوط ضرورت اجرای مفاد و الزامات آن را هم در چارچوب "قانون" و در "اجرا و عمل" پذیرفته است و نسبت به تحقق آن تعهدات حقوقی دارد و علاوه بر آن **اصل نظارت بین‌المللی بر حسن اجرای آن مقاوله نامه در کشور را نیز پذیرفته است.**

قابل ذکر است که موضوع گزارش "بررسی عمومی" در هفته اول نشست کمیته استانداردهای کنفرانس اخیر طرح و بحث شد. کانون عالی با مطالعه گزارش "بررسی عمومی" امسال، و با توجه به سانحه اخیر معدن در ایران، (بدون اینکه موضوع مالکیت دولتی یا خصوصی بودن آن معدن مطرح شود)، گزارشی تهیه نمود و در هفته اول نشست کمیته استانداردهای کنفرانس ارائه نمود. متن این گزارش که توسط کانون عالی به انگلیسی در نشست ارائه گردید همراه با ترجمه فارسی آن در ذیل درج شده است. (قابل ذکر است که گزارش هر سخنران می‌باید در چارچوب گزارشات ارائه شده توسط آی-ال-او و درخصوص موضوع محوری آن گزارش باشد.)

آقای رئیس،

کشور من، ایران، به هیچ یک از مقاوله نامه های ایمنی و حفاظت کار، که در گزارش "بررسی عمومی" مورد بررسی قرار گرفته، ملحق نشده است.

از طرف این کانون عالی، همکاری و کمک فنی آی-ال-او را در زمینه های ذیل درخواست می کنم:

اول: ارتقای آگاهی در رابطه با مفاد و الزامات استانداردهای مورد بحث در گزارش "بررسی عمومی"، و

دوم: تقویت و ارتقای ظرفیت های ملی ما، در زمینه ایمنی و حفاظت در کار و در محیط کار.

تاکید ما بر ظرفیت سازی است.

همچنین از حمایت و همکاری فنی آی-ال-او با دولت ایران جهت بررسی امکان و احتمال پیوستن به استانداردهای بین المللی ایمنی و بهداشت کار مورد بحث استقبال می نماید.

آقای رئیس، متشکرم



متن انگلیسی ارائه شده:

متن انگلیسی گزارش کمیته اجرای استانداردهای کنفرانس

106th Session of the International Labour Conference

Switzerland-Geneva, 5-16 June 2017

Conference Committee on the Application of Standards.

General Survey Report, selected instruments on OSH, in construction, mine and agriculture.

Presentation by: Iranian Confederation of Employers' Associations (ICEA) ... Ms. Shohreh Tasdighi

Mr. / Madam Chair,

Thank you. It is a pleasure to join this discussion which will provide an opportunity to consider further measures to strengthen the effectiveness of the work-related safety and health, in different sectors: construction, mine and agriculture.

Mr. / Madam Chair,

According to the "General Survey", every year more than 2.3 million workers die from occupational accidents or diseases, and 313 million workers suffer non-fatal occupational injuries, each year.

The figures reflect the unfortunate reality of tremendous human loss and costs and significant negative impact on every mature economy, recalling the ILO and its constituents to consider what further actions could be taken in order to prevent such incidents from happening, again.

برخی حوادث بزرگ تر در کشورهای در حال توسعه، و یا در استخراج های غیر قانونی از معادن مستقیماً به فقدان فناوری های روز مرتبط است، به خصوص در مورد استانداردهای تجهیزات حفاظت و ایمنی فردی.

در حالی که تحولات و پیشرفت های تکنولوژیکی و استقرار مقررات سختگیرانه تر در مورد حفاظت و ایمنی، نرخ مرگ و میرهای ناشی از کار را کاهش داده است، ولی میزان سوانح و حوادث ناشی از کار همچنان بیش از معمول است. این چالش نیازمند توجه عمیق تر و بیشتر است.

حال پرسش این است که چه تدابیر و اقداماتی می تواند صورت گیرد تا در حد امکان از تکرار وقوع این سوانح در آینده پیشگیری کرد؟

آقای رئیس،

از دیدگاه کارفرمایی، ما قویاً بر این عقیده ایم که استانداردهای بالای ایمنی و حفاظت کار خود هزینه های خود را تأمین می کند، به این دلیل که به پیشگیری از حوادث و بیماریهای شغلی کارکنان و هزینه های مرتبط با آنها کمک می کند. به علاوه موجب کسب اعتبار و شهرت، و شأن و منزلت در روابط کاری با مشتریان، سیاست گذاران و نیروهای کار می شود.

ولی در این رابطه کشورهای عضو نیز می باید تاثیر گذاری ضوابط و مقررات حفاظت و ایمنی در کار را ارتقاء بخشند و نسبت به اشتراک گذاری یافته ها و درس های آموخته در سیستم های ایمنی و حفاظت کار، از جمله تنظیم مقررات، تقویت همکاری و هماهنگی میان نهادهای سیاست گذاری و نظارتی شان متعهد باشند.

نقش آی-ال-او در این جریان چیست؟

کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران:

✓ بر ضرورت تقویت استانداردهای ایمنی مرتبط با کار در سطح جهانی، بر پایه دانش و آگاهی های بدست آمده از بررسی ها، و تحقیق و تفحص های حوادث رخ داده در کشورهای مختلف تأیید می نماید. برای آنکه استانداردهای مرتبط با حفاظت و ایمنی در کار کارآمد و تاثیرگذار باشند و به صورت یک چارچوب و مرجع جهانی به اجرا در آیند، استانداردهای مربوطه می باید عملی، کاربردی و قابل اجرا باشند. به علاوه سطح توسعه و پیشرفت کشورها، و توانمندی آنها برای اجرا، به خصوص در ارتباط با تکنولوژی های مدرن و پیشرفته، مورد توجه قرار گیرد.

✓ بر اهمیت اجرای اقدامات پیشرفته ملی و بین المللی برای کسب اطمینان از برقراری بالاترین سطح ایمنی در کار، بر اساس استانداردهای ایمنی آی-ال-او، که می باید بطور مداوم بازنگری، تقویت، و بطور موثر و گسترده به اجرا در آید، تأکید می نماید.

✓ از آی-ال-او درخواست می نماید برنامه های جاری خود را در مساعدت و همکاری با کشورهای عضو، برای تدوین و ارتقای زیرساخت های ملی آنها، از جمله قانون گذاری و چارچوب های نظارتی برای ایمنی و حفاظت کار ارتقاء بخشد، و در این راستا بر زمینه های فنی و کشورهای نیازمند همکاری تمرکز نماید.

✓ به اشتراک گذاردن یافته ها و آموخته ها میان سیاست گذاران و مجریان در بخش های خصوصی و دولتی را تشویق و ترغیب می نماید.

technical areas and countries, where the need is greatest. And,

✓ Encourages the sharing of findings and lessons learned between regulators, operators, industry and the public;

Mr. / Madam Chair,

My country, Iran, has NOT ratified to any of the selected OSH conventions examined in the "General Survey".

On behalf of my organization (ICEA), I would like to request the ILO collaboration and technical assistance on:

1 - awareness-raising measures, in relation to the requirements of the selected OSH instruments, increasing the understanding and use by government, and social partners. And,

2 - developing and enhancing our capacities, at national level, on best implementation of safety and health measures at work and work place. We emphasize on capacity-building. We would also appreciate receiving the ILO technical cooperation and support in considering the possibility of our joining the international instruments on OSH.

Thank you, Mr. Chairman, for the time given to me.

جمع بندی نهایی و کلی از "کمیته مهاجرت کار"

"کمیته مهاجرت برای کار" ضرورت تقویت "اداره و مدیریت مهاجرت کار" را به عنوان یک موضوع حائز اهمیت، به موقع و قابل توجه به لحاظ زمانی، همچنین یک موضوع بحرانی در شرایط کنونی مورد تأیید و تأکید قرار داد.

این کمیته "مدیریت کارآمد و اثر گذار مهاجرت کار" را عامل اصلی و کلیدی در بهره مندی حد اکثری از مهاجرت کار و کاهش خطرات و هزینه های اجتماعی آن بر شمرد.

ضمن آن که ضروری است تا سیاست هایی متناسب با شرایط و واقعیت های متفاوت کشورها و گذرگاه ها و کوریدورهای مهاجرتی تبیین و تدوین شود، لیکن همکاری های میان ارگان های ذیربط دولتی و ملی در تمامی سطوح، همراه با انجام ضروری گفتگوهای اجتماعی نیز امری لازم الاجرا و اجتناب ناپذیر است.

این گونه گفتگوها میان دولت ها، کارگران و کارفرمایان کمک می کند تا واکنش های مناسب تری به نیازهای در حال تغییر صاحب کاران و نیروهای کار تدبیر و ارائه شود ضمن آنکه موجبات و فرصت های مناسب "کارشایسته" را بهتر برای نیروهای کار ملی و مهاجرین کار فراهم می آورد.

"کمیته مهاجرت برای کار" خواستار آن شد که سازمان بین المللی کار در راستای تحقق کارشایسته در روند مهاجرت کار نقش راهبردی ایفا کند. از جمله در روند تدوین و نهایی سازی "پیمان جهانی مهاجرت / ایمن، منظم و با قاعده سازمان ملل" که مقرر است در سال ۲۰۱۸ در سازمان ملل به تصویب برسد نقشی کلیدی و محوری ایفا نماید.

جمع بندی نهایی و کلی از "کمیته اشتغال و کار شایسته برای صلح و

مقاومت" (به مفهوم خروج از شرایط بحرانی غیر مترقبه و بازگرداندن اوضاع به شرایط عادی)

همچنانکه قبلاً ذکر شد این کمیته برای تصویب یک توصیه نامه جدید تشکیل شده بود. این بحث در چارچوب بازنگری و تجدید نظر در توصیه نامه قبلی تحت نام اشتغال (انتقال از جنگ به صلح)، به

While tragic accidents and disasters can occur in any sector, the risks are particularly acute in mining, as specific procedures and arrangements are required to protect workers in the case of an emergency.

Around the world, in many countries, there have been several high-profile mining accidents in many past years.

Very recently, in the last month of May (2017), fresh disaster struck, this time in my country, Iran, where a large explosion in a coal mine, (in the Zemestan Yort mine in Golestan province,) in northern Iran, along the shore of the Caspian Sea, killed 43 of our hardworking miners, and 73 other workers seriously injured.

The incident caused the deep pain and grief of the nation, as did the similar incidents in other countries.

Mr. / Madam Chair,

Most of the work-related deaths these days occur in developing countries, and rural parts of developed countries. Lax safety standards and inadequate emergency services in incident areas often are blamed for the fatalities.

The introduction of new technologies has been continuously contributing to reducing the injury and fatality rates, particularly in the mining industry. However, the larger occurrence of mining accidents in developing countries and in illegal mining operations is directly related to a lack of up-to-date technology, especially regarding standards personal protective equipment.

While technological improvements and stricter safety regulations have reduced work-related deaths, accidents are still too common. The challenge deserves further due attention.

What can be done to prevent, as much as possible, the frequency of occurrence of such incidents in the future.

From the employers' perspective, we strongly believe that high standards health and safety practices pay for themselves. This is because they help the business avoid staff illness, accidents and the associated costs. They can also improve business reputation with customers, regulators and employees.

In this line, however, member states, too, need to strengthen regulatory effectiveness in the field of OSH, and to continue sharing findings and lessons learned in their regulatory area, including promoting cooperation and coordination among regulatory bodies.

What is the role of the ILO, in this process?

My organization / ICEA:

✓ Acknowledges the need to strengthen OSH global framework, building upon knowledge gained from the examination and investigation of the accidents at different countries. In order to enhance the efficiency and impact of the OSH instruments on a global scale, serving as a global framework and global reference, they need to be feasible, practical and applicable. Importantly, the level of development and progress in different countries and their ability in the implementation should be considered, especially as far as modern technology is concerned.

✓ Emphasizes the importance of implementing enhanced national and international measures to ensure that the high levels of safety at work are in place, based on ILO safety and health standards, which should be continuously reviewed, strengthened and implemented as broadly and effectively as possible.

✓ Calls on the ILO to expand and increase the current programs to assist Member States in developing and improving their national infrastructure, including legislative and regulatory frameworks for OSH, focusing particularly on

شماره ۷۱ مصوب سال ۱۹۴۴ کنفرانس آن سال صورت گرفت. شور اول در نشست سال ۲۰۱۶ انجام شد و امسال بر پایه بحث ها و جمع بندی مصوب در کمیته سال گذشته، استاندارد جدیدی در قالب توصیه نامه (و نه مقاله نامه) تصویب گردید.

کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۷ میلادی یک استاندارد محوری جدید در قالب توصیه نامه (و نه مقاله نامه) تحت عنوان **"توصیه نامه اشتغال و کار شایسته برای مقاومت و صلح"** به شماره ۲۰۵ به تصویب رساند. این توصیه نامه جدید راهنمایی ها و اصول مندرج در توصیه نامه پیشین آی-ال-او را که در سال ۱۹۴۴ به تصویب رسیده بود، با توجه به تحولات و شرایط روز جهانی به هنگام در آورد. این توصیه نامه واکنش های متناسب با شرایط بحرانی برخاسته از منازعات و بلایا را ترسیم می کند.

اهمیت این توصیه نامه (شماره ۲۰۵) به خصوص از این جهت است که تمرکز مفاد مندرج در آن سند بر بازسازی و احیای جریان را اساساً و بیشتر بر اصول پیشگیری از قبل و همچنین آماده سازی، استوار نموده است.

این استاندارد جدید یک چارچوب مدون و منحصر به فرد، متمرکز بر دنیای کار و مرتبط با تدابیر و اقدامات پیشگیرانه و واکنش های سریع به تبعات مخرب و ویرانگر منازعات و بلایا بر اقتصاد و جامعه انسانی تدوین نموده است که در آن به ویژه گروه های آسیب پذیر جامعه از جمله کودکان، جوانان، زنان و افراد آواره و بی خانمان توجه خاص شده است.

قابل توجه است که کنفرانس ۲۰۱۷ همچنین قطعنامه ای را به تصویب رساند که طی آن از مدیر کل آی-ال-او خواسته شده است تا برای ترویج و اشاعه این استاندارد جدید، جلب همکاری و مشارکت بین المللی را هدایت نماید.

جمع بندی کلی و نهایی از "کمیته اهداف استراتژیک اصول و حقوق بنیادین در کار"



کار این کمیته در چارچوب مکانیسم پیگیری بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی (یا جهان شمولی) عادلانه (مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی) شکل گرفت. در قالب مکانیسم پیگیری بیانیه، اولین دور بحث های دوره ای در خصوص پیگیری بیانیه در سال ۲۰۱۲ انجام شد که طی آن قطعنامه ای به تصویب رسید و در آن استقلال هر یک از اهداف چهارگانه استراتژیک و در عین حال ماهیت ارتباط متقابل هر یک در نقض آنها مورد تاکید قرار گرفته است.

متعاقباً یک "برنامه اقدام" برای سال های ۲۰۱۲ تا ۲۰۱۶ نیز تدوین

شد. گزارشی که امسال آی-ال-او درخصوص این موضوع برای کنفرانس ارائه داد حاوی اطلاعاتی از انجام آن برنامه و دستاوردهای حاصله از "برنامه اقدام" بود که البته تحلیل گسترده ای از تحولات و روند رویدادها در دنیای کار و نیازهای اعضا را هم در بر داشت.

"کمیته اصول و حقوق بنیادی در کار" در کنفرانس امسال قطعنامه ای را به تصویب رساند که طی آن خواستار آن شد تا مدیر کل آی-ال-او برای ترویج و ارتقای هر چه بیشتر استانداردهای بنیادی کار در سطح جهانی، یک برنامه اقدام تنظیم کند.

این کمیته بحث های خود را اساساً بر پایه گزارشی به اتمام رساند که در آن به خصوص عزم سیاسی، مدیریت کارآمد بازار کار، و همچنین گفتگوهای اجتماعی فراگیر و گسترده میان دولت ها، کارفرمایان و کارگران به عنوان عامل محوری در تقویت و ترویج حقوق پایه و بنیادی نیروی کار در کار و همچنین دستیابی به اهداف "بیانیه عدالت اجتماعی برای جهانی سازی عادلانه" که در سال ۲۰۰۸ میلادی در کنفرانس بین المللی کار به تصویب رسید، به رسمیت شناخته شده و مورد تأیید و تأکید قرار گرفته است.

در جمع بندی بحث های این کمیته همچنین از آی-ال-او خواسته شده است تا میان پیگیری "بیانیه اصول و حقوق بنیادی در کار" مصوب سال ۱۹۹۸ میلادی و همچنین برنامه کاری سیستم نظارتی آی-ال-او، همراه با برنامه های همکاری مربوطه پیوند و ارتباط بیشتری برقرار نماید.

حال که صحبت از اصول و حقوق بنیادی در کار شد اشاره ای داشته باشیم به این که در ساختار آی-ال-او مقاله نامه های بین المللی کار به چند دسته گروه بندی شده است به شکل ذیل:

تقسیم بندی مقاله نامه ها در آی-ال-او

۸ مقاله نامه، تحت عنوان مقاله نامه های اصول و حقوق بنیادین در کار، که متضمن حقوق پایه و بنیادین نیروی کار است. با عنوان انگلیسی: Fundamental principles and rights at work//

✓ ۴ مقاله نامه، تحت عنوان مقاله نامه های با اولویت، Priority/governance
✓ ۱۷۷ مقاله نامه، تحت عنوان مقاله نامه های فنی : Technical

۸ مقاله نامه های بنیادی که در چارچوب بیانیه و سیستم پیگیری بیانیه مورد بحث های دوره ای است شامل:

- مقاله نامه شماره ۸۷، آزادی انجمن و حمایت از حق تشکل
- " ۹۸، حق تشکل و مذاکره { چانه زنی } دستجمعی
- " ۲۹، کار اجباری
- " ۱۰۵، محو کار اجباری
- " ۱۰۰، دستمزد برابر
- " ۱۱۱، تبعیض در اشتغال و حرفه
- " ۱۳۸، حد اقل سن
- " ۱۸۲، محو بدترین اشکال کار کودک

و ۴ مقاله نامه های با اولویت نیز شامل:

- مقاله نامه شماره ۸۱، بازرسی کار
- " ۱۲۲ سیاست اشتغال



همچنین رئیس (پرزیدنت) کنفرانس آقای Luis Ernesto Carles وزیر کار کشور پاناما رسید و به صورت یک سند رسمی در آمد.

مدیرکل آی-ال-او همچنین در موضوعی دیگر مسئولیت سازمان بین المللی کار در قبال موضوع مهاجرت کار را به نمایندگان کشورها یادآور شد. وی به کاستی های گسترده در اداره و مدیریت مهاجرت کار اشاره کرد و این کاستی ها را فضایی برای ایجاد بهره گیری های سوء از جریان مهاجرت، و عمدتاً انحراف افکار عمومی و گفتمان سیاسی در رابطه با مهاجران و مهاجرت برشمرد.

وی از جامعه جهانی خواست تا در قبال رویکردهای تهاجمی به ارزش ها و استانداردهای بین المللی کار که هدایت و مدیریت صحیح نظام مهاجرتی را که خود موجبات بهره مندی مناسب و بهتر از روند مهاجرت برای همگان را فراهم می آورد، ایستادگی کنند.

مدیر کل آی-ال-او همچنین بحث های ارزشمند و ابراز حمایت از "توافق پاریس" را مورد تحسین قرار داد و یادآور شد که این توافق نه تنها انتقال و گذار به "رویکرد سبز" است بلکه همچنین بیانگر ارزش گفتگوهای اجتماعی میان دولت ها و شرکای اجتماعی در روند و مسیر این انتقال است. (توافق مربوط به کاهش گازهای گلخانه ای که نشست آن در پاریس برگزار شد و توافق پاریس نام گرفت). وی گفتگوهای اجتماعی را مسیر حصول به برترین نتایج عنوان کرد.

کنفرانس امسال همچنین یک برنامه خاص نیز داشت و آن برگزاری یک "اجلاس جهانی کار برای زنان شاغل" بود که در روز ۱۵ ماه



ژوئن (۲۵ خرداد ماه) در روز پایانی کار کنفرانس بر پا شد.

این اجلاس جهت شکل دهی آینده بهتر زنان در کار و بحث پیرامون تدابیر ضروری برای رفع چالش ها و مشکلات برای زنان در دنیای کار برنامه ریزی شده بود.

در همین روز و به

همین مناسبت بود که سه (۳) تن از رؤسای جمهور سه کشور با شرکت افتخاری خود در کنفرانس و انجام سخنرانی ها اقدامات محوری که برای پیشبرد تساوی و برابری جنسیت در دنیای کار ضروری است را ترسیم نمودند.

این سه رئیس جمهور خانم ها: Coleiro Preca از مالتا، Ameeneh Gurib Fakim از موریشز، و Devi Bhandra از نپال بودند.

➤ " " ۱۲۹، بازرسی کار {در کشاورزی}

➤ " " ۱۴۴، مشاوره سه جانبه

بقیه مقاوله نامه هانیز بعنوان مقاوله نامه های فنی گروه بندی شده اند

یک جمع بندی کلی و اجمالی هم

از کار نشست ۱۰۶ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۷ میلادی

در ماه ژوئن امسال، سال ۲۰۱۷ میلادی یکصد و ششمین نشست کنفرانس بین المللی کار، از نشست های سالانه سازمان بین المللی کار برگزار شد.



بعد از انجام دو هفته کار کمیته های مختلف و نشست ها و ملاقات های حاشیه ای، کنفرانس کار خود را با گفتگوها و بحث های فنی و تخصصی از موضوعات کلیدی دنیای کار روز، از جمله تقویت و ثبات و صلح در کشورهای بحران زده و خارج شده از منازعات و درگیری ها، و همچنین تقویت و تحکیم مدیریت مهاجرت کار و سبز سازی اقتصاد جهانی در روز ۱۶ ماه ژوئن (۲۶ خرداد ماه سال ۱۳۹۶) به کار خود پایان داد.

کنفرانس امسال یک سند محوری در قالب توصیه نامه، با عنوان "توصیه نامه اشتغال و کار شایسته برای مقاومت (بازگشت به شرایط عادی پس از بحران) و صلح به شماره ۲۰۵ به تصویب رساند. (توضیح کامل آن قبلاً ذکر شد).

در همین ارتباط قطعنامه ای نیز به تصویب کنفرانس رسید که طی آن مدیر کل آی-ال-او را مأمور ترویج و اشاعه این سند جدید از طریق جلب مشارکت و همکاری بین المللی کرد.

مدیر کل آی-ال-او، آقای گای رایدر، در سخنرانی اختتامیه خود در کنفرانس، تصویب این استاندارد در قالب توصیه نامه را از بسیاری جهات "خاص" قلمداد نمود.

"خاص" از این لحاظ که بدون تردید و ابهام نمایانگر آن است که آی-ال-او آماده و توانمند است تا استانداردهای خود را متناسب با تحولات روز جهانی به هنگام نماید. به علاوه با در نظر گرفتن رخدادهای و شرایط روز، آنها را تقویت و متوازن سازد. همچنین "خاص" از این نظر که این سند یک واکنش حیاتی به شرایط میلیونها انسانی است که متأثر از تبعات منفی و مخرب بلایا و بحران ها بوده و یا در گیر آوارگی و جابجایی هستند. این استاندارد نشان از آن دارد که ما نه تنها مستمع آنها هستیم بلکه برای آنها، با خود آنها، اقدام می کنیم.

در پایان کار کنفرانس، و در روز پایانی برنامه، متن توصیه نامه یاد شده مشترکاً به امضای مدیر کل آی-ال-او، آقای گای رایدر و

قابل ذکر است که رئیس جمهور دیگری نیز به نام Dr. Tabare Vazquez از اروگوئه در کنفرانس امسال شرکت داشت که در روز افتتاحیه کنفرانس سخنرانی نمود و محور سخنرانی وی نیز توجه و اهمیت به آی-ال-او به عنوان یک مجلس (پارلمان) قانون گذاری



بین المللی در خصوص مسائل مرتبط با کار و امور اجتماعی بود. کنفرانس امسال در روز ۱۲ ژوئن نشست "روز جهانی مبارزه با کار



کودک" را نیز برگزار نمود که طی آن به تبعات منفی حاصل از بلایا و منازعات بر سلامت جسمی و روحی و روانی کودک و کار کودک پرداخته شد.

کنفرانس امسال علاوه بر موضوعات فنی و تخصصی، برنامه و بودجه سازمان بین المللی کار برای دو سال ۲۰۱۸ و ۲۰۱۹ را نیز به میزان ۷۸۴ میلیون دلار امریکا به تصویب رساند که در مقایسه با رقم بودجه دو ساله ۲۰۱۶ و ۲۰۱۷ به میزان ۲ درصد کاهش داشت.

کنفرانس موضوع "لغو و حذف چند استاندارد بین المللی کار" را که قابلیت اجرایی خود را با توجه به شرایط روز جهانی از دست داده بودند را نیز با رأی گیری به تصویب رساند. مقاله نامه ها در اصل ۶ مورد بود که دو تای آنها مقاله نامه تجدید نظر شده است.

مقاله نامه های شماره ۴، ۱۵، ۲۸، ۴۱، ۶۰ و ۶۷ مربوط به بند ۷ و آخرین بند دستور کار اجلاس بود. این موضوع کمیته ای نداشت و تنها از طریق رای گیری کشورها در مجمع عمومی لغو آنها به تصویب رسید. درج این موضوع در دستور کار توسط هیات مدیره در نشست ماه نوامبر ۲۰۱۵ آن هیات مصوب شد. هدف بررسی و بازنگری محتوایی ۶ مقاله نامه ای بود که کلاً درخصوص موضوعات کار در شب زنان، حداقل سن، ساعات کار و استراحت و تعطیل هفتگی است. مقاله نامه ها به شرح ذیل است:

Night Work (Women) Convention, 1919 (No. 4);
Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention, 1921 (No. 15);
Protection against Accidents (Dockers) Convention, 1929 (No. 28);
the Night Work (Women) Convention (Revised), 1934 (No. 41);
the Minimum Age (Non-Industrial Employment) Convention (Revised), 1937 (No. 60); and
Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention, 1939 (No. 67).

در پایان جا دارد اشاره ای داشته باشیم که در کنفرانس امسال شش هزار (۶۰۰۰) نماینده دارای اعتبارنامه از ۱۸۷ کشور عضو سازمان بین المللی کار شرکت داشتند. این تعداد شامل افرادی که خارج از سیستم ارسال اعتبارنامه ها، و با تقبل هزینه های شخصی در کنفرانس شرکت کردند نمی شود. لذا با در نظر گرفتن افراد شخصی تعداد شرکت کنندگان بسیار بیشتر از رقم ۶۰۰۰ نفر بوده است.



امسال ریاست اجلاس به ۱۰۶ کنفرانس بین المللی کار سال ۲۰۱۷ میلادی را آقای Luis Ernesto Carles وزیر کار کشور پاناما عهده دار بود.

**** یک روز قبل از شروع و افتتاحیه کنفرانس بین المللی کار سال جاری، نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان، آی-او-پی که کانون عالی نیز از جمله یکی از اعضای آن سازمان می باشد، در روز یکشنبه ۴ ژوئن برابر با ۱۴ خرداد ماه در شهر ژنو سوئیس برگزار گردید.

گزارش نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان، IOE

خانم لیندا کروم جونگ، دبیرکل آی-او-پی، طی ای-میلی، موضوع



برگزاری "نشست شورای عمومی سازمان بین المللی کارفرمایان، به ریاست پریزیدنت آن سازمان، آقای دنیل فونس دی ریوجا / Daniel Funes de Rioja (از آرژانتین) را در روز یکشنبه، ۴ ژوئن ۲۰۱۷ برابر با ۱۴ خرداد سال جاری میلادی، به تمامی اعضای آن سازمان از جمله کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران اعلام نمود.

این نشست مطابق روال معمول همیشه در اطاق هیات مدیره سازمان بین المللی کار برگزار شد. نشست مذکور در ساعت ۲ تا ۴ بعد از ظهر روز یکشنبه ۴ ژوئن بر پا می شود.

در روز یکشنبه ۴ ژوئن (۱۴ خرداد) نشست جداگانه هماهنگی و آماده سازی گروه کارفرمایی، برای برنامه کاری اجلاس به ۱۰۶ کنفرانس بین المللی کار امسال (۲۰۱۷) نیز برپا شد.

به این ترتیب نشست شورای عمومی آی-او-پی در ساعت ۲ تا ۴ بعد از ظهر یکشنبه ۴ ژوئن، و نشست هماهنگی گروه کارفرمایی نیز در ساعت ۴ و نیم بعد از ظهر همان روز در همان اطاق هیات مدیره آی-ال-او برگزار گردید. (بین ساعت ۴ تا ۴ و نیم بعد از ظهر هم یک استراحت کوتاه انجام گرفت).

نشست شورای عمومی با خوش آمد گویی و سخنان افتتاحیه پریزیدنت آی-او-پی، آقای دانیل فونس افتتاح شد. سپس بر اساس دستور کار این نشست برنامه کاری شورای عمومی آغاز شد.



کار نشست مطابق بندهای دستورکار به شرح زیر پیش رفت:

۱. صورت جلسه نشست پیشین شورای عمومی (در ماه می ۲۰۱۶) به تصویب رسید.

۲. گزارش فعالیت کاری آی-او-یی برای ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۷ و سپس برنامه های مندرج برای فعالیت سازمان در سال های ۲۰۱۷ تا ۲۰۱۸ و ۲۰۱۸ تا ۲۰۱۹ ارائه گردید.

۳. امور مالی و بودجه توسط مدیرخانه داری آی-او-یی شرح داده شد. سپس با موافقت همه اعضا، صورت حساب سال ۲۰۱۶ و سهمیه های مقرر برای سال ۲۰۱۷ به تصویب شورا رسید.

۴. فعالیت های آی-او-یی در رابطه با آی-ال-اووکنفرانس گزارش شد. ۵. انتخاب پرزیدنت (جدید) آی-او-یی، با توجه به پایان دوره سه ساله پرزیدنتی آقای دنیل فونس به عمل آمد.

۶. اختتامیه نشست نیز توسط آقای دنیل فونس و تحویل سازمان به پرزیدنت جدید صورت گرفت.

یکی از بند های دستورکار نشست یاد شده بحث و بررسی، و تصویب پیشنهاد هیات مدیره آن سازمان برای تغییر و اصلاح بند ۱ از ماده ۱۲ اساسنامه آی-او-یی بود.

پایه طرح پیشنهاد اصلاح بند ماده ۱۲ اساسنامه آی-او-یی این بود که: در پی خروج ناگهانی "کنفدراسیون صنعت بریتانیا" Confederation of British Industry / CBI از آی-او-یی، فشار مالی زیادی به بودجه آن سازمان وارد آمد. لذا هیات مدیره آی-او-یی اصلاح بند ۱ ماده ۱۲ اساسنامه آی-او-یی را پیشنهاد نموده بود که در نشست شورای عمومی مطرح و بر پایه اصل ذیل به تصویب رسید. بند ۱ ماده ۱۲ اساسنامه در وضعیت قبلی و پیش از اصلاح به شرح ذیل بود:

"هر عضو در هر زمان از دوره سال مالی می تواند درخواست ثبت لغو الحاق خود را به هیات مدیره آی-او-یی ارائه کند." لیکن بر اساس راهنمایی "خدمات حقوقی سوئیس"، هیات مدیره آی-او-یی، پیشنهاد نمود که بند مذکور به شرح ذیل تغییر و اصلاح شود: **"هر عضو می تواند حد اقل ۶ ماه قبل از پایان سال درخواست ثبت الحاق کند. خروج اعلام شده تنها در پایان سال مربوطه به مرحله اجرا در خواهد آمد." در طول مدت باقیمانده تا پایان سال نیز نهاد مربوطه از خدمات کامل آی-او-یی برخوردار خواهد بود.**

اصلاحیه فوق به لحاظ حقوقی منطقی و معقول لحاظ گردید. زیرا در چنین شرایطی آی-او-یی این فرصت را می یافت تا بودجه خود را در هر دوره متناسب با تغییر و تحولات مالی سال پیش و بر اساس امکانات موجود تعدیل و تدوین کند. اصلاحیه فوق با موافقت اعضای شورای عمومی در نشست به تصویب رسید.

همچنین قابل ذکر است که بند ۷ دستورکار نشست مذکور به موضوع پرزیدنتی (ریاست) آی-او-یی اختصاص داشت. دوره ۳ ساله پرزیدنتی آقای دنیل فونس دی ریوجا در سال ۲۰۱۷ به پایان رسید و پرزیدنت جدید معرفی بر اساس هماهنگی های قبلی و موافقت اعضای شورا، جایگزین شد. (امور اجرایی سازمان بر عهده دبیرکل است.)

بر اساس روال معمول پرزیدنت آی-او-یی از میان چهره های صاحب نام و فعال در عرصه های بین المللی، و از میان اعضای آی-او-یی انتخاب می شود. این انتخاب با توجه به سوابق ملی و بین المللی فرد مورد نظر و همچنین با توجه به شرایط ملی کشور متبوع وی انجام می شود، زیرا که فرد مورد نظر با پیشنهاد سایر اعضا از دیگر کشورها کاندیدا می شود و البته در نشست شورای عمومی معرفی می گردد و باید به تایید و تصویب همه اعضا شورای عمومی نیز برسد.

کاندیدای پست پرزیدنتی جدید آی-او-یی آقای Erol Kiresepi از ترکیه بود که در اصل کاندیدای گروه اروپا بود. گزینه مناسبی بود زیرا که ترکیه یک سال (قبل از سال جاری که فعلاً ریاست گروه ۲۰ با آلمان است) ریاست گروه ۲۰ را عهده دار بود. قبل از آن نیز ترکیه یک سال ریاست گروه بی / B (گروه بخش خصوصی) گروه ۲۰ را عهده دار بود.

(گروه ۲۰ شامل ۲۰ کشور بزرگ جهان است که در سال ۱۹۹۹ شکل گرفت. اهمیت این گروه بندی از کشورها از این جهت است که مجموعه اقتصاد این کشورها حدود ۸۵ درصد تولید ناخالص جهانی Gross World Product (GWP) و همچنین ۸۰ درصد تجارت جهانی World Trade و دو سوم جمعیت جهان World population را تشکیل می دهند)

ترکیه در سال های اخیر در عرصه های فنی بین المللی / و نه عرصه های سیاسی بسیار خوب حضور یافته و بسیار خوش درخشیده است. لذا با توجه به سوابق ترکیه در عرصه های فنی بین المللی و سوابق فردی آقای Erol Kiresepi، فرد کاندیدا شده کشورهای اروپایی مورد تایید و تصویب شورای عمومی قرار گرفت و نامبرده سمت پرزیدنتی



سازمان بین المللی کارفرمایان را برای دوره سه ساله ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ عهده دار گردید.

به منظور آشنایی بیشتر با وی اطلاعات ذیل قابل ملاحظه است: آقای Erol Kiresepi پرزیدنت، عضو هیات مدیره و مدیر اجرایی

یک کمپانی بزرگ داروسازی به نام Santa Farma Ilac Sanayi A. S. در ترکیه می باشد. وی همچنین نایب رئیس "کنفدراسیون انجمن های کارفرمایی ترکیه / TISK نیز می باشد. نامبرده نمایندگی کارفرمایی جهانی را در "نشست اشتغال نیروی وظیفه گروه ۲۰" عهده دار بود و همچنین عضو کمیته اجرایی گروه بی ۲۰ در نشست سال ۲۰۰۸ میلادی گروه ۲۰ نیز بود. در دستور کار نشست گروه ۲۰ در سال ۲۰۰۸ موضوعات مربوط به اشتغال، نوآوری، سرمایه گذاری، مبارزه با فساد مالی، تجارت، مالیات، انرژی و توسعه از برنامه های تدوین شده وی نیز ارائه شد.

قابل ذکر است سازمان بین المللی کارفرمایان / آی-او-یی یکی دیگر از سازمان تخصصی بین المللی است که با قدمتی نزدیک به یک صد سال، بیش از یک صد و پنجاه سازمان ملی کارفرمایی از یک صد و سی کشور مختلف به عضویت آن در آمده اند. کانون عالی از جمله

یکی از آن اعضا است. کانون عالی با انجام دیدارها و مذاکرات و رایزنی ها تلاش ها و پیگیری های مستمر توانست توجه آن سازمان را برای عضویت کانون عالی جلب نماید. در ماه ژوئن سال دو هزار و سه میلادی / ۲۰۰۳، آی-او-پی طی مکاتبه ای رسمی، مراتب پذیرش عضویت کانون عالی در آن نهاد بزرگ را اعلام نمود.

این نهاد بین المللی که حامی منافع بخش خصوصی و صاحبان کسب و کار در یک شبکه جهانی است، با تعامل و همکاری با دیگر ارگان های بین المللی و شرکت در گروه بندی های جهانی از جمله گروه بیست، همواره از منافع کارفرمایان و پایداری واحد های تولیدی دفاع نموده و در جریان تصمیم سازیهای جهانی حضور فعال داشته است.

آی-او-پی نیز کانون عالی را به عنوان تنها نهاد نمایندگی ملی کارفرمایی در کشور به رسمیت می شناسد. این سازمان نیز همواره از حمایت های بی دریغ خود کانون عالی را بهره مند نموده است.

به لحاظ اهمیت کانون عالی در سازمان یاد شده، دو دبیرکل پیشین آی-او-پی، آقای آنتونیو پنالوسا (از اسپانیا) و آقای برنت ویلتون (از نیوزیلند)، سفر های متعددی به ایران داشتند و در طی دیدار ها و مذاکرات خود با مقامات دولتی و خصوصی کشور، با اعضای هیات مدیره کانون عالی مذاکرات سودمندی به عمل آوردند و کانون عالی در برخورداری از همکاری های فنی و مالی آی-ال-او حمایت نموده اند.

بر اساس ملاقاتی که در حاشیه اجلاسیه ۱۰۶ کنفرانس بین المللی کار سال جاری در ژنو با دبیرکل فعلی آی-او-پی، خانم لیندا کروم جونگ / Linda Kromjong (از هلند) داشتیم قرار است وی دیداری از تهران- ایران داشته باشد.



این سفر در نیمه مرداد ماه (۱۲-۱۴ ماه آگوست ۲۰۱۷) انجام خواهد گرفت که در این زمان مقرر است یک کارگاه آموزشی مشترکاً توسط دفتر فعالیت های کارفرمایی آی-ال-او، و مرکز آموزش بین المللی تورین از زیر مجموعه آی-ال-او، در تهران و برای کانون عالی برگزار شود. این برنامه در چارچوب همکاری فنی و مالی سازمان بین المللی کار که کانون عالی توانسته است از آن سازمان درخواست و موافقت های مربوطه را کسب نماید به اجرا در خواهد آمد.

پایان

ترجمه فارسی گزارش مدیر کل :

کار در شرایط اقلیمی متغیر: طرح سبز

گزارش مدیر کل سازمان بین المللی کار : گزارش شماره یک

کار در شرایط اقلیمی متغیر: طرح سبز

دفتر سازمان بین المللی کار: ژنو

ویراست اول، ۲۰۱۷

مقدمه



در گزارشی که به یکصد و دومین نشست کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۲ ارائه کردم پیشنهادی با عنوان «سدهی سبز»^۱ برای سازمان بین المللی کار مطرح کردم که تا هدف یا رسالت تحقق کار

درخور و شایسته^۲ با چرخش به سوی توسعه پایدار و با جهانی با تولید کرّین اندک محقق شود. در این گزارش ذکر شد که «همانعت از تغییرات اقلیمی و کاهش اثرات منفی آن، بیش از هر مولفه دیگری، مسئولیت ها و فعالیت های آتی سازمان بین المللی کار را از فعالیت ها و مسئولیت هایی که این سازمان در گذشته بر دوش داشت متمایز خواهد کرد».

از آن زمان به بعد، روند رویدادها به گونه ای پیش رفته است که مهر تأییدی بر این اهمیت توجه این موضوع نهاده است: توافقنامه ی پاریس درباره ی تغییرات اقلیمی و طرح ۲۰۳۰ سازمان ملل متحد درباره ی توسعه پایدار، که هر دو در سال ۲۰۱۵ به تصویب رسید، تغییرات اقلیمی را در کانون طرح و برنامه ی بین المللی قرار دادند؛ و در نشست ها مرتبط از مجمع خواسته شد برنامه و بودجه ای تصویب کند تا گذار عادلانه به دوران حفاظت از محیط زیست ممکن شود و این گذار به مساله و موضوعی اساسی در تمامی حوزه های فعالیت سازمان بین المللی کار تبدیل شود. مضاف بر این، زیرشاخه های سه گانه ی سازمان بین المللی کار علیرغم پیچیدگی ها و چالش های واقعی موجود در پشتیبانی و حمایت از اجرای کامل طرح کار درخور و شایسته با محوریت نبرد بر علیه ی تغییرات اقلیمی، با همدیگر متحد و یکپارچه شده اند.

پیشرفت های انجام شده دلگرم کننده و امیدوارکننده اند. این پیشرفت ها، شاهد متقنی بر ظرفیت های سازمان بین المللی کار در دست و پنجه نرم کردن با چالش های نوظهور است؛ و این در حالی است که مسائل و معضلات بسیار زیادی وجود دارند که نیازمند توجه جدی و تخصیص منابع هستند. این امر نشان می دهد که فهم و نگاه حاکم بر مصوبه ی سازمان بین المللی کار برای تحقق عدالت اجتماعی دربرگیرنده ی طیف وسیعی از تجربیات بشری است که مستقیماً متأثر از مولفه های برآمده از دل جهان کار است. دو سال پیش از برقراری کنفرانس سدهای سازمان بین المللی کار، این نکته واضح و روشن است که این سازمان با امتناع از اتخاذ موضعی گزینشی و واکنشی که به احتمال زیاد منجر به ناتوانی آن از انجام دقیق رسالت خود خواهد بود، آماده ی اتخاذ رویکردی جامع و حمایتی در جهان کار است و ما در سازمان بین المللی کار مُصر به انجام آن هستیم.

این گزارش که درصدد ارائه ی ارزیابی ای متعادل و منصفانه ی در خصوص چرایی فعالیت ها بر علیه تغییرات اقلیمی است؛ یعنی سه گانه ی پیشگیری، تخفیف یا کاهش، و تطابق با این تغییرات و اینکه این مفاهیم چه معانی ای برای جهان کار دارد، چالش ها و فرصت های پیش رو کدام اند، و سازمان بین المللی کار چگونه می تواند به گذار عادلانه به زیست محیطی پایدار یاری برساند؛ هدفی که هم در خدمت پیشبرد فرصت های کار درخور و شایسته برای همگان است و هم در خدمت حفاظت از کره ی زمین خواهد بود.

سازمان بین المللی کار در آستانه ی عصر نوینی از مسئولیت های خود ایستاده است؛ درست به همان سیاق که در آستانه ی دومین سده ی

¹ Green Centenary Initiative

² Decent work

حیات خود ایستاده است. این رهنمود که نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران بر اساس گزارش من و از دل چارچوب یکّه و بی‌نظیر مجلس جهانی کار ارائه کرده‌اند نسخه‌ی ارزشمندی برای قرار دادن سازمان بین‌المللی کار در مسیری است که بر اساس آن، سازمان بین‌المللی کار به یکی از ضرورتی‌ترین و حیاتی‌ترین موضوعات عصر ما پاسخ و واکنش نشان خواهد داد؛ و از این رو، این سازمان را در پای بندی به رسالت مهم و حیاتی تحقق عدالت اجتماعی پابرجا و ثابت قدم خواهد کرد.

گای راید³

فهرست

مقدمه	۲
فصل اول: مصوبه‌ی سازمان بین‌المللی کار:	
کار درخور و مناسب و تغییرات اقلیمی	۵
فصل دوم: چالش‌ها و فرصت‌ها	۱۴
فصل سوم: پاسخ سازمان بین‌المللی کار: لایحه‌ی سده‌ی سبز	۲۱
فصل چهارم: مسیر پیش رو	۳۰

فصل اول:

مصوبه‌ی سازمان بین‌المللی کار: کار درخور و مناسب و تغییرات اقلیمی

۱. اساسنامه‌ی سازمان بین‌المللی کار به سال ۱۹۱۹ و همچنین بیانیه فیلادلفیا در سال ۱۹۴۴ هیچ اشاره‌ای به حفاظت از محیط زیست و حفظ زیست‌محیطی پایدار نکرده است و درباره‌ی تغییرات اقلیمی سکوت پیشه کرده‌اند. اما تغییرات حادث شده در دو دهه‌ی اخیر، فعالین سازمان بین‌المللی کار در سراسر جهان را به سوی این اعتقاد راسخ سوق داده است که این سازمان تنها در صورتی می‌تواند رسالت خود در تحقق عدالت اجتماعی به شکل و سیاقی کارا متحقق سازد که پایداری و تداوم و یا حفظ محیط‌زیست به بخش جدایی‌ناپذیری از برنامه‌ی کار درخور و شایسته بدل شود.

۲. از منظر نهادی، این نقطه تمرکز و کانون جدید بسیار سریع شکل گرفت. به دشواری می‌توان موضوعی به این مهمی در پیشینه‌ی سازمان بین‌المللی کار سراغ گرفت که به این سرعت از مساله‌ای حاشیه‌ای به کانون اصلی فعالیت‌های این سازمان بدل شده باشد.

چگونه می‌توان چنین تغییری را تشریح و تبیین کرد؟

۳. آدمی لازم نیست به چیزی فراتر از تجربه‌ی زیستی روزمره و تل‌انباری از شواهد علمی درباره‌ی واقعیت تغییرات اقلیمی و تاثیرات ویرانگر آن رجوع کند که می‌تواند در غیاب عملی قاطع در پیشگیری، کاهش، و تطابق یا سازگاری با تغییرات اقلیمی ممکن است گریبانگیر ما شود.

۴. حیات میلیون‌ها نفر پیشاپیش به شدت تحت تاثیر تغییرات شدید اقلیمی، ظرفیت‌های در حال تغییر طبیعت اطراف آنان برای حفظ و نگهداری از فعالیت‌های مولّد و همچنین سطح فزاینده‌ی آلودگی قرار دارد. طبق گزارش سازمان هواشناسی جهانی در سال ۲۰۱۶، هر سال ۲۲.۵ میلیون نفر به دلیل سیل، قحطی، و سایر مولفه‌های زیست‌محیطی مجبور به ترک محل زندگی خود می‌شوند و پیش‌بینی می‌شود که تا سال ۲۰۵۰ حدود ۲۰۰ میلیون نفر به دلیل افزایش سطح آب دریاها، سیل‌های شدید، و خشکسالی‌های سهمگین مجبور به ترک محل زندگی خود شوند.

۵. مباحث و مجادلات علمی بر سر علل، دامنه، و پیامدهای تغییرات اقلیمی مدتهای طولانی ادامه داشته است و هنوز هم عاری از مناقشه نیست. واضح است که آب‌وهوای کره زمین همواره به شکل طبیعی در حال تغییر بوده است؛ اما سوال کلیدی این است که فعالیت‌های انسانی چگونه و تا چه میزان بر تغییرات اقلیمی تاثیرگذار است. میزگرد بین‌دولتی تغییرات اقلیمی (آی‌پی‌سی‌سی^۱) که با همکاری مشترک برنامه‌ی زیست‌محیطی سازمان ملل (یون‌ای‌پی) و سازمان جهانی هواشناسی (دبلیوام^۲) در سال ۱۹۸۸ برگزار شد مصوبه‌ای برای «تدارک ارزیابی‌های علمی مشترک بین‌المللی درباره‌ی اندازه و زمان تغییرات اقلیمی و تاثیرات محتمل یا بالقوه‌ی زیست‌محیطی و اجتماعی-اقتصادی تغییرات اقلیمی و همچنین راهبردهایی در راستای اعمال واکنش‌های واقع‌گرایانه در برابر این تغییرات تصویب کرده است» و امروزه به عنوان قدرتمندترین مرجع جامعه بین‌الملل در این موضوع شناخته می‌شود. میزگرد بین‌دولتی تغییرات اقلیمی به شواهدی غیرقابل‌انکار رسیده است که بر اساس آن تغییرات اقلیمی حاصل از فعالیت‌های بشری در حال فزونی و پیشرفت است؛ و از این رو، این سازمان درخصوص پیامدهای ناکامی در تهدید افزایش درجه‌ی هوای در سطح جهان به دو درجه سیلسیوس در قیاس با دوران پیشا-صنعتی هشدار داده است و معتقد است که چنین افزایشی در دمای زمین می‌تواند تهدیدی برای نوع بشر باشد و به آسیب‌های زیست‌محیطی غیرقابل‌جبرانی منتهی شود.

۶. روشن و بدیهی است که ترکیب تجربیات زیستی افراد و شواهد علمی تغییری بنیادین در افکار عمومی و گفتمان سیاسی حاکم ایجاد کرده است. جنبش‌های محیط‌زیستی به مرکز و کانون جامعه‌ی مدنی بدل شده‌اند و احزاب سبز به کنشگرانی فعالی در حیات سیاسی بسیاری از جوامع تبدیل شده‌اند و دیگر احزاب، از هر شکل و گونه‌ای که باشند، موضوعات مربوط به محیط زیست را در برنامه‌های خود گنجانده‌اند. اما سوال این است که در این میان، چه تصورات و تغییراتی در جهان کار بوقوع پیوسته است؟

۷. این سوال ربط وثیق و مشخصی به سازمان بین‌المللی کار دارد اما در عین حال واجد اهمیتی عام‌تر و کلی‌تر نیز است چرا که اگر تغییرات آب‌وهوایی پیامد فعالیت‌های انسانی باشد آن گاه چنین فعالیت‌هایی از بسیاری جهات با کار مرتبط است. تصادفی نیست که

^۱ The United Nations Environment Programme (UNEP)

^۲ The World Meteorological Organization (WMO)

³ Guy Ryder

تغییرات اقلیمی در قیاس با عصر پیشا-صنعتی مورد مقایسه قرار می‌گیرد. و اگر کار علت اصلی تغییرات اقلیمی باشد آنگاه ناگزیر باید در راهبردهای پیشگیری، کاهش، و تطابقی که لازم است در پیش گرفته شود، کار به عنصر کانونی و مرکزی بدل می‌شود.

۸. دبیرکل سازمان جهانی کار، ۴۵ سال پیش (سال ۱۹۷۲) در گزارش خود در کنفرانس بین‌المللی کار این مسائل و موضوعات را مستقیماً پیش روی سازمان‌های سه‌گانه‌ی سازمان قرار می‌دهد. دبیر کل سازمان جهانی کار در آن زمان، ویلفرد جنکس^۳، در گزارش خود با عنوان *فن‌آوری برای آزادی: انسان در زیست‌محیط خود*^۴ می‌نویسد که «بحران جهانی زیست‌محیطی» همزاد بحران‌های جهانی «ساختار جامعه»، «آزادی فردی»، «ارزش‌های بشری»، و «اعتماد میان ملت‌ها و در درون ملت‌ها» است. او به مشخصاً معتقد است:

بنابراین ما باید رشد مداوم و نوآوری‌ها را با سیاست‌های جامع زیست‌محیطی تلفیق کنیم. لازم است بدانیم ما نیازمند مفاهیمی جدید و ضوابط نوین برای رشد اقتصادی هستیم. چنین صورت‌بندی‌های مفهومی‌ای نیازمند نقاط عزیمت نوینی در سیاستگذاری اقتصادی و سیاسی و همچنین سیاستگذاری‌هایی جدید در علم و فن‌آوری است. ملاحظات زیست‌محیطی باید به بُعد حیاتی و اساسی رشد تبدیل شود.

۹. بی‌تردید تصادفی نبود که گزارش جنکس در کنفرانس بین‌المللی کار دقیقاً در زمانی مورد بحث قرار گرفت که کنفرانس مهم سازمان ملل درباره‌ی زیست‌محیط انسان در استکهلم تشکیل شده بود. با این حال، شواهدی اندکی وجود دارد که حاکی از تاثیر این مباحث بر روی فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار چشمگیر و قابل ملاحظه باشد و این علیرغم سخنان پُرشور و اضطرابی است که جنکس از طریق آنها سازمان‌های سه‌گانه‌ی سازمان بین‌المللی کار را به انجام فعالیت در این زمینه فرا خوانده بود در عمل شانس اینکه فعالیتی نهادی از سوی این سازمان در آن زمان آغاز شود از دست رفت. درست است که جهان کار و عاملان سه‌گانه‌ی آن در سطح جهانی روزبه‌روز با این چالش‌ها روبرو شده و در این مسائل ورود پیدا کردند و با گذشت زمان، اجتماع بین‌المللی از نشست ریو درباره‌ی زمین در سال ۱۹۹۲ به نشست‌های ریو+۱۰ و ریو+۲۰ گذر کرد و در نهایت در سال ۲۰۱۵ معاهده‌ی پاریس درباره‌ی تغییرات اقلیمی به تصویب رسید و از ماه نوامبر سال ۲۰۱۶ وارد فاز اجرا شد. با این حال، مشاهده‌ی میزان دشواری‌های پیش روی این سازمان‌های بین‌المللی در به دوش کشیدن مسئولیت‌های روزافزون و همچنین فرصت‌های پیش روی آنان جای شگفتی دارد. خوان سامویا، دبیر کل سابق سازمان بین‌المللی کار با ارائه‌ی گزارش خود با عنوان کار درخورد و شایسته برای توسعه‌ی پایدار در شصت و نهمین نشست سازمان در سال ۲۰۰۷ افزود: ۱۵ سال پس از نشست ریو، ما از جدول زمانبندی خود عقب هستیم. نظام بین‌الملل که سازمان بین‌المللی کار نیز جزو آن است هنوز هم‌افزایی قدرتمندی میان [توسعه] پایدار اجتماعی، زیست‌محیطی، و اقتصادی ایجاد نکرده است. در نتیجه، پیشرفت‌های

اندکی از منظر همگرایی سیاست‌ها و نتایج عملی حاصل شده است.

۱۰. چگونه می‌توان این روند کُند را تبیین کرد و پیامدهای این امر برای آینده‌ی بشر چیست؟ بیش از هر چیزی، جهان کار از آغاز با معتمایی اساسی و بنیادین روبرو شد که بر اساس آن ادعا می‌شد پایداری و تداوم محیط زیست تنها به قیمت رشد، توسعه، ایجاد شغل، و رونق و شکوفایی مادی می‌تواند از پس تغییرات اقلیمی برآید. ۱۱. این بحث تا همین اواخر، فارغ از قصد و نیت مدافعان و مجریان آن، در عمل مانع از تحقق رشد شد. مواجهه‌ی مستقیم میان دو موضع مخالف و متضاد - که در یک سوی آن هر عملی در برابر تغییرات اقلیمی مترادف با مانعی در برابر توسعه و از بین برنده‌ی شغل است و در سوی دیگر، چنین عملی ضامن شکل‌گیری بی‌شمار شغل درخور و شایسته است - بی‌شک نتوانسته است حق مطلب را درباره‌ی پیچیدگی‌های این مسائل و یا واقعیت توزیع نامتعادل و نابرابر منافع و هزینه‌ها بین برنده‌ها و بازنده‌های ناشی از تغییرات اقلیمی ادا کند.

۱۲. آنچه که در نگاهی به گذشته می‌توان از آن به گزارشی تاریخ‌ساز یاد کرد گزارش مشاغل سبز: به‌سوی ایجاد مشاغل درخور و مطلوب در جهانی پایدار و دارای سطح پائین کربن^۵ در سال ۲۰۰۸ به‌صورت مشترک توسط سازمان بین‌المللی کار، برنامه زیست‌محیطی سازمان ملل متحد^۶، اتحادیه‌ی تجارت بین‌الملل^۷، و سازمان بین‌المللی کارفرمایان^۸ منتشر شد. این گزارش اولین گزارش جامع جهان کار درباره‌ی تغییرات اقلیمی و تلاش‌های آن برای کاهش و تخفیف این تغییرات بود. این گزارش بر تاثیرات منفی تغییرات اقلیمی بر روی کارگران، بویژه آن دسته از کارگرانی تاکید می‌کند که حیاتشان به کشاورزی و گردشگری گره خورده بود؛ و مضاف بر این، گزارش فوق برای اولین بار در سطح جهانی شواهدی ارائه داد که بر اساس آن مشاغل سبز در برخی از بخش‌ها و حوزه‌های اقتصادی ایجاد شده بود. گزارش در ادامه بر روی امکان‌های بالقوه‌ی قابل توجه برای خلق مشاغل جدید در حوزه‌ی تولیدات و خدمات سبز و همچنین اهمیت تبدیل محل‌های کار موجود به کارگاه‌های همسو با مقابله با اثرات تغییرات اقلیمی تاکید کرده بود و حمایت‌هایی برای آن دسته از آن دسته از افرادی در نظر گرفته بود که زندگی‌شان تحت تاثیر تعدیلاتی برای ایجاد و برقراری نوعی اقتصاد جهانی کم-کربن قرار داشت.

۱۳. تصدیق این مهم که پیامدهای اشتغال و توسعه‌ی فعالیتی در برابر تغییرات اقلیمی واجد اهمیت شایان توجهی است و باید در

³ Wilfred Jenks

⁴ Technology for Freedom: Man in his Environment

⁵ Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world

⁶ UNEP

⁷ International Trade Union Confederation

⁸ International Organisation of Employers

مقیاسی عظیم عملیاتی شود در اصل هم تسهیل کننده و هم پیامد گسست سیاسی قاطع از [فضای حاکم بر] توافقنامه‌ی پاریس بود.

توافقنامه‌ی پاریس نیاز به پرداختن به تاثیر تغییرات اقلیمی بر جهان کار را به رسمیت شناخته است که از دل آینده‌ای بدون کربن یا سطح پائین کربن محقق می‌شود و این هدف «از دل توجه به ضرورت‌های چرخشی عادلانه در نگاه به نیروی کار و خلق مشاغل درخور و مطلوب و بالا بردن کیفیت مشاغل بر اساس اولویت‌های توسعه‌ای تعریف شده در چارچوب‌های ملی» تحقق می‌یابد.

۱۴. تعهدات مطرح شده در توافقنامه پاریس مستلزم نگاهی دقیق به بُعد کیفی و کمی مشاغل در چرخشی عادلانه به سمت [توسعه] پایدار است. به زبان دیگر می‌توان به چهار تاثیر کمی برآمده از دل این تعهدات اشاره کرد:

۱۵. نخست، سیاستگذاری‌ها برای ترویج محصولات، خدمات، و زیرساخت‌های سبز مستقیماً به مطالبه‌ی هرچه بیشتر نیروی کار در طیف وسیعی از بخش‌ها و فعالیت‌ها بدل منجر خواهد شد و این امر بی‌شک از خلال فن‌آوری‌ها و نوآوری‌های جدید، مشاغل کاملاً نوینی ایجاد خواهد کرد که به ضرورت [توسعه‌ی] پایدار پاسخ خواهد گفت.

۱۶. آژانس بین‌المللی انرژی‌های تجدیدپذیر در گزارش سالانه‌ی خود در سال ۲۰۱۶ گزارش داده است که میزان اشتغال در بخش انرژی‌های تجدیدپذیر در سال ۲۰۱ به رقم ۸.۱ میلیون شغل رسیده است که در قیاس با سال ۲۰۱۴ از رشدی ۵ درصدی خبر می‌دهد. مهمتر از هر چیزی، چنین تکاپو و چرخشی در اشتغال در بخش صنعت متمرکز نشده است؛ بلکه اقتصادهای نوپا مانند چین و هند بخش اعظمی از این مشاغل جدید را ایجاد کرده‌اند. مضاف بر این، رشد تقاضا برای انرژی‌های تجدیدپذیر تا به امروز در قالب اشتغالی مازاد در بخش انرژی تحقق یافته است نه اینکه صرفاً از دل جایگزینی یا جانشینی بخش‌های از پیش موجود فعال در حوزه‌ی سوخت‌های فسیلی. این امر امروزه حاکی از افزایش قابل توجه تقاضای برای انرژی در بسیاری از نواحی جهان است.

۱۷. با این حال، شتاب هر چه بیشتر در انتقال به منابع انرژی پایدار به تاثیر دیگری از خود بر جای خواهد گذاشت؛ یعنی تاثیر ثانوی بر روی کمیت یا تعداد شاغلین که در آن شاهد جایگزینی بخش‌هایی با تولید هرچه کمتر کربن به جای بخش‌های کنونی خواهیم بود که سطح بالایی از کربن تولید می‌کنند و از سوی دیگر شاهد حرکت به سوی فن‌آوری‌هایی خواهیم بود که آلودگی کمتری به بار می‌آورند. مثال‌های دیگر حاکی از تغییر رویه‌ها و جهت‌گیری‌ها از حمل و نقل جاده‌ای مبتنی بر کامیون‌ها به راه‌آهن، از موتورهای حرارتی به وسایل الکتریکی، و از دفن زباله‌ها در زمین به بازیابی و بازسازی است.

۱۸. سوم، بی‌تردید برخی از مشاغل از بین خواهند رفت؛ یعنی یا به تمامی برچیده خواهند شد یا اینکه تعداد آنان به شدت کاهش یافت. این امر در حوزه‌هایی اتفاق خواهد افتاد که آلودگی بالایی تولید می‌کنند، انرژی زیادی مصرف می‌کنند و فعالیت‌هایی هستند که به شدت متکی به مواد هستند. این امر همچنین زمانی اتفاق خواهد افتاد که زیرساخت‌ها و نظام تولید به دلیل افزایش سطح آب دریاها،

از بین رفتن سواحل، فرسایش خاک، سیل، و سایر بلاهای طبیعی از بین خواهند رفت. وقتی که طوفان هایان در نوامبر سال ۲۰۱۳ فیلیپین را درنوردید میزان خسارت اقتصادی ناشی از این طوفان بیش از ۵ درصد کل تولید ناخالص این کشور بود و بیش از ۵.۹ میلیون شاغل در بخش‌های مختلف را تحت تاثیر خود قرار داد. از این میزان، حدود ۲.۶ میلیون نفر در وضعیت کاری متزلزل، یعنی زیر خط فقر یا نزدیک به خط فقر قرار داشتند.

۱۹. چهارم، تعداد بسیار یا اکثریت مشاغل موجود، ضرورت‌های اقتصاد سبز را در پیش خواهند گرفت. روزه روز کارگاه‌ها، مهارت‌ها، طراحی محصولات، و ریز وظایف کاری با این ضرورت‌ها تطبیق خواهند یافت. سازندگان اتومبیل به تولید هر چه بیشتر اتومبیل‌هایی خواهند پرداخت که کارایی سوخت بالایی دارند یا الکترونیک هستند؛ کشاورزان به روش‌های کاشت منعطف از منظر اقلیمی روی خواهند آورد؛ و سازندگان بناها و ساختمان‌ها از روش‌ها یا تکنیک‌هایی استفاده خواهد کرد که از نظر انرژی کارا تر است. چنین تحولاتی مستلزم اندیشیدن در چارچوب فرآیندهایی است که اقتصادها و محصولات مختلف را در مسیر سبز قرار می‌دهد و این برخلاف دوگانه [توسعه] پایدار در برابر توسعه‌ی ناپایدار است و از این رو مشاغل کثیف و ناپایدار باید متوقف شوند و مشاغل پاک ایجاد شوند.

۲۰. مضاف بر این، بُعد یا جنبه‌ی کیفی اجرای فرایند این گذار عادلانه مستلزم پرداختن به این نکته است که یک «شغل سبز» بر روی کاغذ الزاماً به معنای شغلی درخور و شایسته نیست؛ بنابراین مشاغل سبز باید از روی طرح و برنامه به مشاغلی درخور و شایسته بدل شوند؛ نه اینکه به خودی خود مشاغلی درخور و مطلوب دانسته شوند. این واقعیت که توافقنامه‌ی پاریس دقیقاً از موضوع گذار عادلانه با الفاظی چون خلق مشاغل درخور و باکیفیت سخن می‌گوید نشانگر تعهد دولت‌ها به همکاری با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی برای تضمین این مهم است که پیگیری توسعه‌ی پایدار باید در شکل تمام و کمال آن - یعنی ابعاد اجتماعی، اقتصادی، و همچنین زیست محیطی دنبال شود.

۲۱. از این منظر، تحقق این گذار عادلانه مستلزم اعمال تغییر و در نتیجه ارائه‌ی تعارف جدید از چهار مولفه‌ی راهبردی ارائه‌شده در برنامه کار مطلوب و درخور - یعنی استخدام، اصول و حقوق در محیط کار، حمایت‌های اجتماعی، و گفتگوی اجتماعی - نیست و به همین سیاق هیچ نیازی به افزودن روشی به روش‌های کلیدی کاری ارائه‌شده توسط سازمان بین‌المللی کار - یعنی بخش‌های سه‌گانه، استانداردها، و همکاری‌های فن‌آورانه - نیست. اما این امر مستلزم آن است که هر یک از این موارد با دستورالعمل‌های مربوط به گذار عادلانه همراه شده و در عملیاتی کردن رسالت اضطراری پیشبرد این گذار بکار گرفته شوند.

۲۲. نیاز به خلق نسلی از فرصت‌های شغلی مطلوب و درخور برای تحقق تمامی اهداف این گذار عادلانه یکی از دلایلی است که نشان می‌دهد چرا چالش‌های موجود را نمی‌توان به نوعی محاسبه یا حساب و کتاب ریاضیاتی در خصوص خلق شغل و از دست رفتن مشاغل فرو

کاست. مانند تمامی فرایندهای تغییر ساختاری در جهان کار، مولفه‌های دیگری در میان هستند که باید برای درک این کلاف پیچیده در نظر گرفته شوند.

۲۳. مهمترین مولفه‌های موجود در میان این مولفه‌های پیچیده عبارتند از گسستگی در زمان و مکان. زمانی که مشاغل در جایی از دست می‌روند شغل‌های جدید الزاماً در همان مکان ایجاد نمی‌شوند. تمامی پیش‌بینی‌هایی که مبتنی بر فرضیه‌ی بازار تمام‌عیار و عاری از هرگونه کاستی و همچنین تخصیص و توزیع مجدد بی‌دردسر و روان نیروی کار، سرمایه‌گذاری، و منابع است پیش‌بینی‌هایی بسیار خوشبینانه هستند. واقعیت‌های روزمره عموماً بهم‌ریخته و آشفته هستند. اگر بخواهیم فقط یک مثال از اقتصادی ملی ارائه دهیم، آنگاه می‌بینیم که مثلاً در ایالات متحده از ارزیابی‌های سرسری و سطحی این نتیجه گرفته شود که شمار قابل توجهی از افرادی که در سالهای اخیر کار خود در معادن زغال‌سنگ را از دست داده‌اند به راحتی با خلق شغل در بخش‌هایی مانند انرژی‌های خورشیدی و بادی به کار گماشته شوند. اما واقعیت چیز دیگری را نشان می‌دهد چرا که بخش‌های جدیدی که ایجاد می‌شوند از نظر جغرافیایی بسیار دورتر از آن مکان‌هایی هستند که مشاغل در حال افول‌اند و مضاف بر این، کارگرانی که بیکار شده‌اند ممکن است از سویی مهارت لازم برای کار در بخش‌های جدید را نداشته باشند و از سوی دیگر ممکن است فاقد ابزارهای جدید برای دسترسی به فرصت‌های جدید در مناطق دیگر باشند.

۲۴. دولت‌ها با همکاری با متحدان و شرکای اجتماعی لازم است با صورتبندی و اجرای سیاست‌های گذاری که به کارگران کمک می‌کند تا از فرصت‌های کاری ایجاد شده استفاده کنند و بدین ترتیب این گسستگی را مرتفع کنند و جابجایی مکانی کارگران را به حداقل برسانند. این امر نه تنها متضمن تلاش عظیمی در برنامه‌ریزی است بلکه سرمایه‌گذاری بر روی منابع را نیز شامل می‌شود. اگر موضوعات مرتبط صرفاً از منظری ملی مدنظر قرار نگیرد و بُعدی بین‌المللی بدان بخشیم، آنگاه پیچیدگی‌ها بسیار فراتر می‌روند.

۲۵. مقیاس جهانی چالش‌های ایجاد شده توسط تغییرات اقلیمی نمی‌تواند بیش از این روشن و آشکار باشد. به همین سبب، نیاز به پاسخ جمعی جهانی نیز نمی‌تواند اضطراری‌تر از این باشد؛ امری که توافقنامه‌ی پاریس را از منظر تاریخی مهم و برجسته می‌کند. اما نه علل تغییرات اقلیمی و نه ظرفیت‌های موجود در واکنش در برابر آن به‌شکل متوازنی در سطح اقتصاد جهانی توزیع نشده است. این واقعیت که برخی کشورها از دل فرایندهای صنعتی‌شدن به ثروت بالا دست پیدا کرده‌اند که امروزه فرایندهایی ضد توسعه‌ی پایدار تلقی می‌شوند و این تلقی سبب ایجاد مسائل و معضلاتی شده است که در صدر مذاکرات طولانی‌مدتی قرار داشته است که در نهایت به توافقنامه‌ی پاریس رسید.

۲۶. اصل «مسئولیت‌های مشترک اما متفاوت و ظرفیت‌های مربوط [به هر کشور]» در مواجهه با تغییرات اقلیمی و سایر اصول مرتبط به آن بیرون از سازمان بین‌المللی کار مورد مذاکره قرار گرفته اند و به

درستی و رای مصوبات و مسئولیت‌های این سازمان قرار دارند. اما این اصول بی‌تردید آن پس‌زمینه‌ای را شکل می‌دهند که از سازمان بین‌المللی کار خواسته می‌شود بر اساس آن عمل کند. در این بافت و زمینه، تامین منابع مالی فعالیت‌های مرتبط با پیشگیری، کاهش، و تطابق با تغییرات اقلیمی مستقیماً در تحقق گذاری عادلانه به جهان کار و زیست‌محیطی پایدار نقش داشته و از اهمیت بالایی برخوردار است. تعهد توافقنامه پاریس برای افزایش سالانه‌ی منابع مالی مبارزه با تغییرات اقلیمی به ۱۰۰ میلیارد دلار بخش مهم و اساسی از مبارزه در برابر تغییرات اقلیمی است و هر گونه کوتاهی در تامین آن می‌تواند مانع دیگری پیش روی موفقیت در این گذار عادلانه باشد.

۲۷. شالوده‌ی تمامی این ملاحظات عبارت از این مهم است که الزام به نبرد بر علیه تغییرات اقلیمی باید بخش جدایی‌ناپذیر نبرد برای تحقق عدالت اجتماعی جهانی باشد که برنامه کار درخور و مطلوب یکی از مولفه‌های اساسی و بنیادین آن است.

۲۸. نقطه‌ی عزیمت ما این واقعیت است که تعهد به عمل قاطع در برابر تغییرات اقلیمی در نفس خود فرصتی برای تحقق عدالت اجتماعی است چرا که فقیرترین و شکننده‌ترین افراد در جهان کار، که کارگران مناطق روستایی و فعالان در عرصه‌های غیررسمی اقتصاد را دربر می‌گیرد، اولین قربانیان تغییرات اقلیمی و تأثیرات آن هستند و در این میان کمترین نقش را در ایجاد این تغییرات دارند. به همین ترتیب، در دل مفهوم توسعه‌ی پایدار واضح و بدیهی است که توقف تغییرات اقلیمی هیچ کشوری را از تحقق رشد مشروع و دستیابی به اهداف توسعه باز نمی‌دارد. بالعکس، مهم ایجاد این تضمین است که فرایندهای گذار عادلانه به‌شکل فعالانه‌ای به بی‌عدالتی‌ها و نابرابری‌های روزافزون در درون مرزهای ملی و میان ملت‌ها می‌پردازد. نباید فراموش کرد که مقاومت در برابر تغییر، فارغ از توجیهی که برای آن تراشیده شده است، در میان آنانی که واجد کمترین امکانات برای مشارکت در این مبارزه هستند و کمترین منافع را از آن می‌برند و کسانی که هیچ گزینه‌ای جز پافشاری بر کار ضد توسعه‌ی پایدار ندارند، بیشتر از بقیه خواهد بود.

۲۹. مفهوم «دارایی‌های استاندارد» به بخش روشنی از گفتمان عمل در برابر تغییرات اقلیمی بدل شده است. اما در روزگاری که اجتماع بین‌المللی در برنامه توسعه‌ی پایدار ۲۰۳۰ به این تصمیم رسیده است که «هیچ کس از قطار جا نخواهد ماند»، این مهم محقق نخواهد شد مگر اینکه جریان گذار عادلانه هیچ کارگر استاندارد و کسب‌وکار استاندارد و یا گروهی را از قلم نیندازد.

فصل دوم

چالش‌ها و فرصت‌ها

۳۰. چالش جمعی تغییرات اقلیمی که به شکل رسمی توسط جامعه بین‌الملل با تصویب موافقت‌نامه پاریس در دسامبر ۲۰۱۵ به رسمیت شناخته شد درصدد ثابت نگهداشتن افزایش جهانی دمای در سده حاضر به میزان ۲ درجه در قیاس با دوران پیشا-صنعتی است و حتی خواهان اعمال تلاش‌هایی است که این افزایش دما را به ۱.۵ درجه

محدود کند. موافقت‌نامه پاریس همزمان درصدد تقویت توان کشورها برای سازگار شدن با تأثیرات مخرب تغییرات اقلیمی، ترویج شرایط اقلیمی، تولید هر چه کمتر گازهای گلخانه‌ای، و تداوم جریان‌های مالی برای تحقق توسعه‌ی همسو با بهبود شرایط اقلیمی است. تک تک کشورها ملزم به پرداخت سهم معین خود در نیل به اهداف معاهده‌ی پاریس هستند. سهم هر کشور باید بلندپروازانه باشد و در طول زمان افزایش یابد.

۳۱. فقط دو ماه قبل از اینکه چنین تعهدات تاریخی‌ای در پاریس منعقد شود، مجمع عمومی سازمان ملل در یک جلسه غیرعلنی برنامه ۲۰۳۰ در خصوص توسعه‌ی پایدار را با هدف از بین بردن فقر و دستیابی به «توسعه‌ی پایدار متعادل و یکپارچه در هر سه بُعد اقتصادی، اجتماعی، و زیست‌محیطی» تصویب کرد.

۳۲. سهم سازمان بین‌المللی کار در اجرای برنامه ۲۰۳۰ موضوع گزارش دبیر کل این سازمان در نشست کنفرانس بین‌المللی کار بود. در راستای تحقق اهداف گزارش حاضر کفایت می‌کند یادآور شویم که از بین ۱۷ هدف به‌هم‌پیوسته‌ی توسعه‌ی پایدار که در این برنامه آمده است، هدف شماره ۱۳ مستقیماً بر ضرورت اتخاذ کنشی فوری برای مبارزه با تغییرات اقلیمی و تأثیرات آن اختصاص یافته است و این در حالی است که چند هدف دیگر ذکرشده در این برنامه مستقیماً به جنبه‌های کلیدی بُعد زیست‌محیطی توسعه‌ی پایدار اختصاص داده شده‌اند که عبارتند از: مدیریت آب، انرژی پایدار برای همگان، استفاده از منابع معدنی و اقیانوس‌ها، و استفاده از اکوسیستم‌های منطقه‌ای. این اهداف در تطابق با سایر اهداف توسعه‌ی پایدار به شکل مستقیمی مستقیماً به جهان کار در ابعاد اقتصادی و اجتماعی می‌پردازند و در این میان، هدف شماره ۸ به‌شکل مشخص به رشد همه‌جانبه، اشتغال کامل و مولد، و کار درخور و شایسته برای همگان اختصاص داده شده است و مضاف بر این موارد بر صنعتی‌شدن، توسعه‌ی زیربناها، و نوآوری، امنیت کشاورزی و غذایی و مهاجرت نیروی کار نیز می‌پردازد.

۳۳. بی‌شک پیوند میان این ۱۷ هدف به‌گونه‌ای است که هر یک از آنها دربرگیرنده‌ی مولفه‌هایی از ابعاد سه‌گانه‌ی توسعه‌ی پایدار بوده و بازتاب مناسبی از یکپارچگی و تعادل موجود این برنامه است. نقطه‌ی کلیدی برای سازمان بین‌المللی کار این است که برنامه ۲۰۳۰ در نهایت نگاه جامعه‌ی جهانی را در انکار آشکار این ایده را به تصویر می‌کشد که تناقض یا تنش بنیادین میان رد اقتصادی مداوم و فرایندهای توسعه‌ی کار-محور از یک سو و پایداری محیط زیست از سوی دیگر وجود خواهد داشت. تلاش مشابهی را می‌توان در تأکید و اصرار موافقت‌نامه پاریس درباره‌ی ضرورت گذار عادلانه مشاهده کرد.

۳۴. این روند زمان طولانی طول کشید تا به سرانجام برسد اما در واقع پیوند برنامه کار درخور و شایسته با نبرد علیه تغییرات اقلیمی با پژواکی بلند به الزامی در بسیاری از موافقت‌نامه‌های چندملیتی منعقد شده در سالهای اخیر بدل شد که می‌تواند جهان کار را از قیود دیرپا رها کرده و منظرهای نوینی از فرصت‌ها را به روی آن بگشاید. اما این توافق‌نامه‌ها در ذات خود واجد گزاره‌های مستندی دال بر قصد و

نیتی برای تغییر هستند. اهداف ذکرشده در این موافقت‌نامه‌ها به تنهایی کافی نیستند بلکه باید به‌شکل فعالانه و هدفمندی دنبال شوند و این اهداف را محقق کنند.

۳۵. جای دلگرمی است که شواهد زیاد و چشمگیری حاکی از این است که گذار به اقتصادی سراپا سبز می‌تواند بی‌تردید به عنوان نوعی موتور محرک جدید برای رشد و محرک قدرتمندی برای خلق کار درخور و شایسته برای اقتصادهای در حال توسعه، پیشرفته و در حال ظهور باشد. چالش پیش روی ما عبارت از حصول اطمینان از این نکته است که مدافعان نیل به کار بالقوه‌ی درخور و شایسته که در نبرد علیه تغییرات اقلیمی به دو جبهه تقسیم شده بودند، امروزه در جبهه‌ی واحدی آن را قابل حصول و عملیاتی می‌دانند. چنین هدفی خودبه‌خود محقق نخواهد شد و این گذار به دلیل عدم برنامه‌ریزی یا برنامه‌ریزی ناکافی می‌تواند از خط سیر خود خارج شده و به شدت مُخل و حتی آسیب‌زا باشد. تلاش‌هایی لازم است تا تضمین کند که چنین گذاری عادلانه است.

۳۶. یافته‌های تحقیقی حاکی از این است خالص تأثیر واکنش‌ها به تغییرات اقلیمی می‌تواند مثبت باشد. بررسی‌های سازمان بین‌المللی کار در این زمینه نشان می‌دهد که دستاوردهای معناداری در سطح اشتغال حاصل شده است که برابر افزایش خالص از ۰.۵ درصد به ۲ درصد است که به زبان دیگر به معنای افزایش ۱۵ تا ۶۰ میلیون کار جدید در سال ۲۰۳۰ در سراسر جهان است و همزمان توان بالقوه‌ی بالایی برای اشتغال‌زایی - بویژه در بخش‌های کشاورزی، جنگل‌داری، انرژی، بازیافت، ساختمان‌سازی، و حمل و نقل - را نوید می‌دهد.

۳۷. بعلاوه، برخی مطالعات معتقدند که سیاست‌های اقلیمی بلندپروازانه‌تر به دستاوردهای شغلی عظیم‌تری منجر شده‌اند. شرکت‌های «زیست‌محیطی-صنعتی» اتحادیه‌ی اروپا در سال ۲۰۱۳ بیش از ۴.۲ میلیون نفر را استخدام کرده‌اند که بیشتر از اشتغال در صنایع تولید اتومبیل، نساجی، و شیمیایی بوده است. در همین سال، شرکت‌های فعال در تولید کالا و خدمات زیست‌محیطی گردش مالی بیش از ۷۰۰ میلیارد یورو ایجاد کرده‌اند. اتحادیه اروپا شاهد رشد روزافزون اشتغال سبز است و این امر سبب ادغام و تلفیق هر چه کاراتر دغدغه‌های زیست‌محیطی و اقلیمی در سیاست‌های انرژی و آموزشی می‌شود و در نتیجه به اشتغال‌زایی هر چه بیشتر منجر شود. مطالعه‌ای در ایالات متحده نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری سالانه ۲۰۰ میلیارد دلار در انرژی‌های تجدیدپذیر و افزایش کارایی انرژی می‌تواند ۴.۲ میلیون شغل مضاعف ایجاد کرده است و پس از کسر تعداد مشاغل از دست رفته در بخش سوخت‌های فسیلی، بطور خالص ۲.۷ میلیون شغل حاصل می‌شود.

۳۸. گذار به اقتصاد و جوامع همسو با وضعیت اقلیمی سبب دلگرمی و ایجاد فرصت‌هایی برای توسعه‌ی فن‌آوری و نوآوری‌ها خواهد شد. روشن است که تامین انرژی، آب، غذا، مسکن، و ابزارهای حمل و نقل برای ۹ میلیارد ساکن زمین در سال ۲۰۵۰ و برآورد مطالبات حدود ۳ میلیارد مصرف‌کننده‌ی طبقه‌ی متوسط هرگز از دل چارچوبی خطی و یک‌سویه قابل تحقق نیست. چنین چالش‌هایی با نیروی کار

سپتال و متحرک در درون مرزهای ملی و میان ملت‌های مختلف همراه است. دگرگونی بنیادی و اساسی سیستم‌ها در بخش تولید و مصرف به امری اجتناب‌ناپذیر بدل شده است و چنین دگرگونی‌ای منجر به پیامدهای مهمی در حوزه‌ی اشتغال خواهد شد.

۳۹. نگاهی به برخی از ویژگی‌های منحصربفرد چنین دگرگونی‌هایی می‌تواند در ترسیم تنوع و تکثر حاکم بر شرایط غالب و فرست‌هایی منجر شود که بسته به ترکیب نوآوری‌های فن‌آورانه، ترجیحات مصرف‌کنندگان، و چارچوب‌های تنظیمی مورد استفاده در دسترس‌اند و یا قابل دسترسی خواهند بود.

۴۰. به عنوان نمونه در بخش حمل و نقل، تغییرات بارزی که در حال ظهور هستند - مانند گذار از نظام‌های اتومبیل-محور موجود در مالکیت بخش خصوصی به ترابری عمومی در کلانشهری و راه‌آهن بین‌شهری - تاثیر چشمگیری بر روی ساختار و تعداد مشاغل خواهد داشت. در قیاس با تعداد اتومبیل‌های شخصی در گذشته، در آینده به تعداد کمتری راه‌آهن و مترو احتیاج خواهیم داشت، وسایل نقلیه کمتری در بخش‌های تولیدی و خدمات بکار گرفته خواهند شد، تعداد شاغلین در بخش توزیع سوخت کاهش خواهد یافت. اما حفظ و نگهداری و ادامه‌ی حیات سیستم ترابری عمومی نیازمند نیروی کار عظیمی خواهد بود. ما باید به درک جامعی از تاثیرات و نتایج منتج از چنین تغییرات ساختاری در بخش حمل و نقل و یا به تاثیرات چشمگیر آن بر روی اشتغال در بسیاری از بخش‌های دیگر دست پیدا کنیم. با این وجود، رقم‌های مرتبط با این مساله بسیار بزرگ و عظیم هستند: در سال ۲۰۰۹ انجمن بین‌المللی حمل و نقل عمومی ۱۲.۶ میلیون نفر را در سراسر جهان به شکل مستقیم یا غیرمستقیم در سیستم‌های حمل‌ونقل عمومی مناطق شهری بکار گرفته بود.

۴۱. سرعت رشد در بخش ساختمان در پیمایش جهانی اخیر شرکت‌های ساختمانی با عنوان روندهای جهانی ساخت سازه‌های سبز در سال ۲۰۱۶ ذکر شده است. بر اساس یافته‌های این گزارش، ۶۳ درصد از این شرکت‌ها در بازه زمانی ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۵ دارای برنامه‌هایی برای اجرای پروژه‌های جدید تجاری سبز هستند، و ۴۵ درصد از آنها پروژه‌های نهادی سبز، و ۵۰ درصد از آنها واجد برنامه‌هایی برای بازسازی‌های سبز بوده‌اند.

۴۲. کشاورزی بخشی است که درصد عظیمی از نیروی کار جهانی از قبل آن امرار معاش می‌کند و در عین حال ناکارآمدی کار درخور و شایسته در آن همه‌گیر و جانفرسا است. مضاف بر این، کشاورزی بخشی است که از منظر شکنندگی در برابر تاثیرات تغییرات اقلیمی جایگاه خاص و ویژه‌ای دارد. سازمان غذا و کشاورزی ملل متحد (فاو) تخمین زده است که روی آوردن به رویه‌های پایدارتر در بخش کشاورزی دارای توان بالقوه‌ی خلق بیش از ۲۰۰ میلیون شغل تمام‌وقت در سال ۲۰۵۰ است، و رشد اقتصادی ناشی از این تغییر و تحول از دل توسعه‌ی کشاورزی سبز مبتنی بر نیروی کار، مدیریت سبز و حفاظت از اکوسیستم‌ها، تحقیق و توسعه، و آموزش جمعیت مناطق روستایی برای استفاده از فن‌آوری‌های سبز ممکن می‌شود. گسترش محصولات کشاورزی اورگانیک نیز توان و نیروی درونی

بالقوه‌ی خود را در ازدیاد مشاغل و درآمدها نشان داده است. پیمایش سال ۲۰۱۴ فدراسیون بین‌المللی جنبش‌های کشاورزی اورگانیک (آی‌اف‌او‌ای‌ام)^۹ به این یافته رسیده است که ۲.۳ میلیون محصول اورگانیک در جهان وجود دارد که سه‌چهارم آنها در کشورهای درحال توسعه و در اقتصادهای نوظهور تولید می‌شود. در حالی که هند بیشترین میزان محصولات اورگانیک را تولید می‌کند، اوگاندا به عنوان بزرگترین تولیدکننده‌ی محصولات اورگانیک در افریقا نشان داده است که چگونه رشد میزان شغل و توسعه بازارهای صادراتی ملزم و در پیوند با بهبود قیمت محصولات سر مزرعه بوده است چرا که محصولات اورگانیک رقم چشمگیری بر روی قیمت محصولات تولید شده در این مزارع اضافه می‌کند.

۴۳. کشاورزی به‌عنوان اولویتی در سازگاری و انطباق با تغییرات اقلیمی از جایگاه ممتازی برخوردار است چرا که این بخش و بخش‌هایی که در آن فعال هستند در بسیاری از موارد پیشاپیش تحت تاثیر اثرات منفی تغییرات اقلیمی قرار دارند و باید راهبردهایی برای دسته و پنجه نرم کردن با آن فراهم آورند. بعلاوه، شکنندگی اجتماعات کشاورزی می‌تواند به معنای مسیری بر خلاف جهت سازگاری و تطبیق موفقیت‌آمیز در برابر تغییرات اقلیمی باشد که خود به معنای افزایش ناامنی غذایی، مهاجرت اجباری، و شکنندگی هر چه بیشتر اجتماعی خواهد بود. این تهدیدات جدی و خطرناک هستند و همه ضرورت شکل دهی به اشکال نوین حفاظت از آب و خاک و همچنین ترویج روش‌های جدید آبیاری، تکنیک‌های نوین زراعت، و مدیریت سرمایه‌های ملی حامی کشاورزی را به امری اضطراری و فوری بدل می‌کند.

۴۴. نظر به اینکه بخش‌های زیادی از جهان پیشاپیش تحت تاثیر کمبود شدید آب قرار گرفته است و ۱.۴ میلیارد شغل، یعنی ۴۲ درصد نیروی کار فعال در سطح جهان، به شدت وابسته به آب هستند، دورنمای افزایش دمای کره زمین، کاهش نزولات آسمانی، افزایش فراوانی خشکسالی بدین معناست که کمبود آب تهدیدی روزافزون در برابر رشد و اشتغالزایی در بسیاری از مناطق قرار می‌دهد. گزارش سال ۲۰۱۶ سازمان توسعه‌ی آب جهانی ملل متحد با عنوان آب و شغل‌ها که با هدایت سازمان بین‌المللی کار تنظیم شده است بر ضرورت رویکردی یکپارچه و جامع برای مدیریت آب و بازسازی و ترمیم اکوسیستم جهانی، بناکردن، عملیاتی کردن، و حفاظت از زیرساخت‌های آبی، دوراندیشی درباره‌ی خدمات آب-محور تاکید می‌کند که مشتمل بر عرضه، تصفیه آب و مدیریت فاضلاب می‌شود.

۴۵. گردشگری بخش دیگری است که آن نیز اغلب در برابر تاثیرات تغییرات اقلیمی شکننده و ناتوان است و راهبردهای اتخاذشده در برابر تغییرات اقلیمی در این بخش اشکال گوناگونی به خود می‌گیرد. طیف وسیعی از این راهبردها از طراحی سازه‌های سیلیکونی تا سیستم‌های هشدار از قبل و همچنین تنوع محصول و بازار بر اساس

⁹ The International Federation of Organic Agriculture Movements (IFOAM)

بافت و زمینه‌ی حاکم بر کشورها را شامل می‌شود و به رشد پررونق و پویای گردشگری غیر-سنتی و کوچک‌مقیاس به عنوان بدیلی در برابر انواع گردشگری‌های رایج در مقیاس‌های بزرگ منجر شده است. این امر خود را در شیوع اکوتوریسم، گردشگری کشاورزی، گردشگری مخاطره‌جو، و گردشگری فرهنگی و پزشکی بازتاب یافته است که منظر و چشم‌اندازی مثبت برای ایجاد منابع جدید اشتغال‌زا پیش روی ما می‌گذارد.

۴۶. فارغ از چالش‌ها و فرصت‌های ایجاد شده توسط برنامه کار درخور و شایسته در مقابله با تغییرات اقلیمی، مستندات فراوانی درباره‌ی هزینه‌های اقتصادی، اجتماعی، و زیست‌محیطی دست روی دست گذاشتن و کاری نکردن وجود دارد. سناریوی «پیش بردن کارها طبق روال مرسوم و معمول» در مواجهه با تغییرات اقلیمی در واقع چیزی نیست جز آنچه که در گذشته «رایج و مرسوم» بوده است.

۴۷. حدود ده سال پیش، گزارش دوران‌ساز استرن^{۱۰} به دولت انگلستان با عنوان *اقتصاد تغییرات اقلیمی*، به تغییرات اقلیمی با عنوان «بزرگترین و عظیم‌ترین محل شکست بازار در کل تاریخ» یاد کرده و هشدار داد که «شواهد حاکی از آن است که چشم‌پوشی از تغییرات اقلیمی در نهایت به رشد اقتصادی لطمه خواهد زد. فعالیت‌های ما در طول دهه‌ی پیش رو می‌تواند منجر به خلق مخاطرات عظیم مخربی در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی شود و بعدها در قرن پیش رو می‌تواند به فجایعی در حد فجایع جنگ‌های جهانی و رکود حاکم در نیمه‌ی اول قرن بیستم به بار آورد و دشوار و حتی غیرممکن خواهد بود که مسیر تغییرات اقلیمی را عوض کرد».

۴۸. این شمای کلی تیره و تار در مطالعات دیگر نیز تصدیق شد که از آن جمله می‌توان به الگوی همبستگی‌های اقتصاد جهانی ارائه شده توسط سازمان بین‌المللی کار اشاره کرد که در صورت ادامه امور به شکل و روال موجود، تا سال ۲۰۳۰ پیش‌بینی کاهش ۲.۴ درصدی و تا سال ۲۰۵۰ کاهش ۷.۲ درصدی در سطح کارایی جهانی را پیش‌بینی کرده است. گروه بین‌دولتی مبارزه با تغییرات اقلیمی پیش‌بینی کرده است که در بخش‌هایی که بیشترین تاثیر تغییرات اقلیمی بر روی آنها است کاهش تولید ممکن است بیش از ۲۰ درصد افزایش یابد و این امر تا سال ۲۰۳۰ هزینه‌ای بالغ بر ۲۰۰۰ میلیارد دلار بر اقتصاد جهان وارد خواهد کرد. سرلوحه‌ی این نگاه کلان اقتصادی عبارت از تنزل کیفی حیات بشر. این نکته را می‌توان به‌روشنی در موج اخیر مهاجرتی افرادی دید که تن به مسافرتی مخاطره‌آمیز و گاهی مرگبار برای گذر از دریای مدیترانه می‌دهند تا از کشورهای متاثر از تغییرات اقلیمی یا مناطق واجد کشمکش‌های داخلی بگریزند؛ کشورهایی که امکان دستیابی به کاری درخور و شایسته به دلیل شرایط اقلیمی خطرناک و افزایش سطح نابرابری‌ها در سطح ملی و بین‌ملتها از بین رفته است.

۴۹. این آینده‌ای است که جامعه‌ی جهانی به‌شدت آن را رد می‌کند و به آینده‌ای روی برمی‌گرداند که ما در سازمان بین‌المللی کار مطرح

می‌کنیم: آینده‌ای با توسعه‌ی پایدار اقتصادی، اجتماعی، و زیست‌محیطی. تحقق این آینده مستلزم پرداخت هزینه است. داده‌های ارائه‌شده توسط بانک جهانی حاکی از این نکته است که کشورهای در حال توسعه که به برنامه مبارزه با تغییرات اقلیمی پیوسته‌اند و سهم آنان در این مبارزه مشخص شده است، گزارش داده‌اند که به رقمی بالغ بر ۲۷۰ میلیارد دلار بودجه برای تحقق این اهداف نیاز دارند؛ رقمی که تحقق این اهداف را مشروط به کمک و یاری‌های بین‌المللی می‌کند. اما چنین سرمایه‌گذاری‌ای بر روی آینده هم مثبت و هم ضروری است چرا که راه را برای خلق فرصت‌هایی برای جهان کار می‌گشاید که به شدت مخالف پذیرش اجباری هزینه‌ها و افولی است که در صورت دست روی دست گذاشتن به تقدیر غیرقابل اجتنابی در آینده بدل خواهد شد. در نگاهی مبنی بر ضرورت اتخاذ رویکردهای جامع و یکپارچه که بیشتر درصدد جلب نظر افراد و کشورها و اجتناب از کنار گذاشتن و رد آنان در مواجهه با تغییرات اقلیمی است، پیشاپیش توجه فعالان به این ایده جلب شده است که کمک‌های مالی برای گذاری عادلانه مورد توجه جدی‌تر قرار گیرد؛ کمک‌هایی که می‌تواند برخی از منابع لازم برای آنانی فراهم آورد که وضعیت‌شان تحت تاثیر منفی تغییرات اقلیمی قرار دارد. ظرفیت‌ها برای تامین چنین کمک‌هایی متنوع و گوناگون است. در نتیجه، توان بالقوه صندوق تغییرات اقلیمی سبز و سایر ابزارهای مالی مرتبط با تغییرات اقلیمی برای فعالیت به عنوان میانجی‌ای برای تسهیل گذار عادلانه باید به تمامی مورد کاوش و بررسی قرار گرفته و عملیاتی شود. چالش‌ها و فرصت‌های پیش روی گذار عادلانه، مطالبات قابل توجهی پیش روی سازمان بین‌المللی کار قرار می‌دهد؛ مطالباتی که این سازمان بدان‌ها پاسخ می‌دهد و در آینده باید بیشتر از این پاسخگو باشد.

فصل سوم

پاسخ سازمان بین‌المللی کار: لایحه‌ی سده‌ی سبز

۵۰. زمانی که ایده‌ی لایحه‌ی سده‌ی سبز سازمان بین‌المللی کار در گزارش من به کنفرانس بین‌المللی کار (۲۰۱۳) مطرح شد، این ایده «درصدد بسط و گسترش توان بالقوه‌ی قابل توجه در راستای اشتغال‌زایی درخور و شایسته‌ای بود که همسو و در پیوند با گذار به مسیر توسعه‌ی پایدار کم-کربن و به حداقل رساندن و مدیریت آن دسته از جایجایی‌های جغرافیایی بود که همراه آن است».

۵۱. این گزارش تصدیق می‌کند که دگرگونی وانتقال ضروری در نظام جهانی تولید «از منظر مقیاس و پیچیدگی ... غیرمنتظره» بود و در نتیجه موضوعات و مسائل مرتبط با [توسعه‌ی] سبز «باید به بخش جدایی‌ناپذیر تمامی فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار در سالهای آتی بدل شود» و «ارزش افزوده‌ی سازمان بین‌المللی کار وابسته به تحقق اهداف سه‌گانه‌ی آن است». این گزارش در ادامه نتیجه می‌گیرد که «فقط بر مبنای فهمی تکنیکی از موضوعات و در دل چارچوب‌های حمایتی ساختارهای سیاستگذاری ملی و بین‌المللی است که جهان کار شانس برای ایفای تام و تمام نقش خود خواهد داشت».

۵۲. زمانبندی اجرای این لایحه در سال ۲۰۱۳ و همزمان با نشست کنفرانس بین‌المللی کار که در آن مصوبه‌ای درباره‌ی توسعه‌ی پایدار، کار سبز، و اشتغال سبز را تصویب کرد، نکته‌ای مهم و قابل توجه بود. چنین همزمانی‌ای نشان می‌دهد که دو سال پیش از تصویب برنامه‌ی ۲۰۳۰ و امضای توافقنامه پاریس، زیربخش‌های سه‌گانه‌ی سازمان بین‌المللی کار پیشاپیش تعهد خود در راستای گذار عادلانه به برنامه‌ی کار درخور و شایسته را نشان داده و بر اساس آن عمل کرده بودند. از آن زمان به بعد، سازمان بین‌المللی کار آمادگی خود در به دوش کشیدن مسئولیت‌های خود را به عنوان بازیگری تیمی یا جمعی در چارچوب فعالیت‌ها و تلاش‌های نظام یا سیستمی جمعی در برابر تغییرات اقلیمی نشان داد و نقش خود را به عنوان یکی از رهبران و پیشروان نیل به این هدف - و نه صرفاً پیرو دیگران - ایفا کرد. ۵۳. پیرو موافقت هیات اجرایی طرح سده‌ی سبز، گامی کلیدی به جلو عبارت بود از تصویب این طرح در نوامبر سال ۲۰۱۵ در قالب *خط‌مشی‌هایی برای گذار عادلانه به توسعه‌ی پایدار اقتصادی و اجتماعی برای همگان*. این دستورالعمل‌ها از سویی دربرگیرنده‌ی اصولی بود که گذار عادلانه باید بر اساس آن استوار می‌شد و از سویی دیگر مشتمل بر موافقتنامه‌های سیاستگذاری کلیدی منطقه‌ای و نهادی مورد نیاز بود.

۵۴. این اصول فراخوانی در راستای ضرورت بنای اجماع و یک‌دلی از خلال گفتگوی اجتماعی، محترم شمردن اصول و حقوق بنیادین در محیط کار، توجهی جدی و پُرمایه به ابعاد جنسیتی کار، سیاست گذاری‌های منسجم برای ایجاد فضایی مساعد برای کسب‌وکار و شرکت‌ها، کارگران، سرمایه‌گذاران، و مصرف‌کنندگان و چارچوبی برای گذار عادلانه، طرحی اختصاصی برای هر کشور در برابر رویکردی واحد برای همه کشورها، و ترویج همکاری بین‌المللی بود. بر این اساس، این خط‌مشی‌ها و دستورالعمل‌ها مدخله‌ی سیاستگذارانه در ۹ حوزه‌ی کلیدی را شناسایی و ارائه می‌کند: سیاستگذاری‌های کلان اقتصادی و سیاستگذاری‌های رشد، سیاستگذاری‌های صنعتی و بخشی، سیاستگذاری‌های کسب‌وکار، توسعه‌ی مهارت‌ها، امنیت حرفه‌ای و بهداشت، حمایت‌های اجتماعی، سیاستگذاری‌های فعالانه در حوزه‌ی بازار کار، حقوق، و گفتگوی اجتماعی و تاکید بر اهداف سه‌گانه‌ی سازمان بین‌المللی کار.

۵۵. نقطه‌ی کانونی تنظیم محتوای این خط‌مشی‌ها تاکید بر این واقعیت است که تمامی موضوعات مطرح شده دربرگیرنده‌ی برنامه‌ی کار درخور و شایسته باشند. در راستای ارائه‌ی پاسخی در برابر واقعیتی که پیش روی ما قرار گرفته است، پیشنهادات ارائه‌شده توسط هیات رئیسه‌ی کنفرانس اخیر در راستای تلفیق گذار عادلانه در چارچوب پایداری زیست‌محیطی چهار سیاست جدید مرتبط با یکدیگر را در برنامه و بودجه ۲۰۱۸-۲۰۱۹ در نظر گرفته است که همسو با مضامین ذکرشده در اسناد مربوط به استانداردهای بین‌المللی کار، گفتگوی اجتماعی، برابری جنسیتی، و عدم تبعیض جنسیتی هستند.

۵۶. سازمان بین‌المللی کار برای تحقق این خط‌مشی محکم و استوار نیازمند طراحی راه خود در سالهای آتی است تا لایحه‌ی سده‌ی سبز بتواند نیرو و قوای مضاعف پیدا کند. ۵۷. در این چارچوب، نیاز به فهم عمیق‌تر درباره‌ی ماهیت، مقیاس، و کانال‌های انتقالی تاثیرات اقلیمی و تاثیر سیاستگذاری مرتبط بر روی اشتغال اولوی‌تی مرکزی است. از این رو، ویراست ۲۰۱۸ گزارش *اشتغال جهانی و چشم‌انداز اجتماعی*^{۱۱} سازمان بین‌المللی کار با تاکید بر «کار سبز» ارائه خواهد شد. این گزارش بخشی از پژوهش و تحلیلی خواهد بود که از سویی واجد بُعدی بخشی و از سویی دیگر مختص به هر کشور خواهد بود. تمرکز بخشی بر روی آن بخش از جهان کار متمرکز خواهد شد که یا به‌شکل خاصی در برابر تغییرات اقلیمی شکننده هستند و یا نقش برجسته‌ای در اشتغالزایی سبز ایفا می‌کنند. در سطح کشورها، ارزیابی پیامدهای سیاستگذاری‌های مرتبط با تغییرات اقلیمی خاص بر روی اشتغال مدنظر قرار خواهد گرفت تا دولت‌های عضو را با مبنای تحلیلی دقیقی برای تدوین سیاست‌های توسعه‌ای مجهز کنند که متناسب با برنامه‌های ملی آنها در مواجهه با تغییرات اقلیمی، سیاستگذاری‌های توسعه، و واقعیات حاکم بر بازار نیروی کار در هر کشوری است. ۵۸. روشن است که این فعالیت‌ها باید ذیل آن پس‌زمینه‌ای عملی شوند که کشورهای عضو ذیل توافقنامه‌ی پاریس و در راستای حمایت مستقیم از آنان متعهد به پرداخت سهم مشخص خود شده‌اند. ۵۹. از این منظر دغدغه‌ی کشورهای عضو زمانی که توافقنامه را پذیرفتند این بود که کاهش میزان تخمینی گازهای گلخانه‌ای تا سال ۲۰۳۰ ذیل سهم مقرر شده برای کشور همسو با ضرورت کنترل و تحدید افزایش دما، حدکثر تا ۲ درجه، باشد تا از آسیب‌ها و گزندهای غیرقابل جبران پیشگیری به عمل آید. در نتیجه، و همسو با ماهیت افزایشی سهم هر کشور در مقابله با تغییرات اقلیمی، کشورهای عضو گفتگوی تسهیل‌کننده در سال ۲۰۱۸ برپا خواهند کرد تا درباره‌ی اهمیت و میزان فعالیت‌های جمعی صحبت کرده و توافقاتی که تا الان انجام شده را بازبینی کنند. این بدین معناست که کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار، تعهداتی که بر دوش گرفته‌اند را مورد ارزیابی مجدد قرار خواهند داد. ۶۰. واضح است هر چه مقابله با تغییرات اقلیمی بلندپروازانه‌تر در قالب بازسازی اقتصادی بیشتری جلوه‌گر شود، به همان میزان دگرگونی الگوهای تولید و مصرف بیشتر خواهد بود و در نتیجه تاثیرات بیشتر و وسیع‌تری بر روی اشتغال خواهد داشت. هر چه دیوار بلندپروازی‌ها بلندتر بنا شود، نیاز به ورود بیشتر، فعالانه‌تر، و آگاهانه‌تر سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در صورتبندی و اجرای برنامه‌ها درخصوص گذار عادلانه به همین میزان افزایش پیدا می‌کند. ۶۱. جای دلگرمی است که نمونه‌های قابل توجهی از ورود زیر شاخه‌های سه‌گانه‌ی سازمان بین‌المللی کار در این مسیر دیده می‌شود. به عنوان نمونه، برزیل سهم خود از میزانی که این کشور در

مقابله با تغییرات اقلیمی ملزم به اجرای آن است را طی فرایند مشاوره و رایزنی با سازمان‌های کارگری و کارفرمایان به مرحله‌ی اجرا درآورده است و این امر سبب وارد شدن طیف متنوع و متکثری از دیدگاه‌ها برای تدوین موضعی جمعی شده است که توسط تمامی نیروها مورد حمایت و پشتیبانی قرار گرفته است. شیلی، جمهوری دومینیک، مکزیک، پرو، و افریقای جنوبی نیز مثال‌های دیگری از کشورهایی هستند که برای اجرای فعالیت‌های زیرشاخه‌های سه‌گانه‌ی خود متکی به مشاوره و رایزنی‌های عمومی هستند.

۶۲. سازمان بین‌المللی کار می‌تواند با افزایش میزان آگاهی اعضا در قبال فرصت‌ها و همچنین بسط و توسعه‌ی ظرفیت‌های سازمان‌های اجتماعی دخیل برای استفاده از ظرفیت‌ها، به بسط و ترویج گفتگوی اجتماعی در فرایندهای پرداخت سهم کشورها بپردازد. چنین ورودی نیازمند دربرگیری سازوکارهای گزارش‌دهی متناسبی است که باید ذیل توافقنامه‌ی پاریس شکل بگیرد و در نتیجه کشورهای مختلف بتوانند پاسخگوی تعهدات خود در گذار عادلانه و همچنین سایر تعهداتی باشند که مربوط به پیشگیری، کاهش، و تطبیق تغییرات اقلیمی است.

۶۳. این واقعیت که شرکای کلیدی و اصلی کارگری و کارفرمایی سازمان بین‌المللی کار از زمان کنفرانس تغییرات اقلیمی سازمان ملل متحد در پاریس (۲۰۱۵) به شدت و حدت تمام به پشتیبانی و حمایت از این گذار عادلانه پرداخته‌اند بدین معناست که فرصت‌های بسیار زیادی برای همکاری با این سازمان‌ها و همچنین سازمان‌های وابسته به آنها برای استفاده از ظرفیت‌های سه‌گانه‌ی سازمان بین‌المللی کار وجود دارد.

۶۴. کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های صنفی (آی‌تی‌یوسی)^{۱۲} برای نیل به توافق بلندپروازانه‌ای در سطح جهان بسیج شد که در آن اصرار بر تامین منابع مالی برای مقابله با تغییرات اقلیمی و حمایت از کشورهای شکننده‌تر در صدر قرار گرفته بود. در کنفرانس ۲۲ تغییرات اقلیمی سازمان ملل متحد که در نوامبر سال ۲۰۱۶ در مراکش برگزار شد، کنفدراسیون بین‌المللی اتحادیه‌های صنفی و سازمان‌های همکار با آن تاسیس مرکز گذار عادلانه را اعلام کردند که با هدف تسهیل همکاری‌ها و گفتگو برای تدوین موافقتنامه‌ها، سرمایه‌گذاری، و سیاستگذاری برای گذاری سریع و منصفانه به جهان عاری از کربن و عاری از فقر تاسیس شده است.

۶۵. به همین سیاق، سازمان بین‌المللی کارفرمایان نیز چهار اولویت کارفرمایان در سطح جهان را به شرح زیر مشخص کرد: ایجاد انعطاف در اجتماعات و شرکت‌های کسب‌وکار، مدیریت کارا و پایدار منابع کلیدی، بسط و توسعه‌ی بازاریابی با کارکرد مطلوب و شرایط تنظیمی کارا، و بهبود حاکمیت [دولتها] و تحریک سرمایه‌گذاری بخش خصوصی. در کنفرانس ۲۲ تغییرات اقلیمی سازمان ملل متحد، میزانی که کسب‌وکارهای خصوصی پیشاپیش بر اساس فرصت‌های بازاری ارائه شده توسط برنامه گذار عادلانه عمل کرده بودند در اعلامیه‌ی «ما درصدد همکاری تجاری هستیم» بازتاب یافت که در

آن ۴۷۱ شرکت، با ارزش بازار بیش از ۸۰۰۰ میلیارد دلار، بیش از هزار تعهد کاری در قبال تغییرات اقلیمی را به دوش گرفتند. همزمان، اولین سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در حوزه‌ی تطابق با تغییرات اقلیمی و انعطاف در برابر آن به ارزش ۵۰۰ میلیون دلار و در قالب کمیته‌ی سرمایه‌گذاری مراکش برای تطبیق با تغییرات اقلیمی شروع بکار کرد.

۶۶. به وضوح عملکرد کسب‌وکارهای خصوصی در ارتباط با تغییرات اقلیمی تحت تاثیر شدید فضای تنظیمی‌ای قرار خواهد گرفت که این بخش‌ها در چارچوب آن فعالیت می‌کنند. سازمان بین‌المللی کار پیشاپیش وارد تحلیل و مستندسازی تقویت موفقیت‌آمیز شبکه میان اصلاحات فضای کسب‌وکار و رشد سبز شده است که این امر بویژه از خلال کمیته‌ی دونور برای توسعه‌ی کسب‌وکار^{۱۳} دنبال شده است. مضاف بر این، فعالیت‌هایی در دست اقدام است تا شاخص‌های مناسبی برای ایجاد حوزه‌ای توانمند برای برنامه‌های کسب‌وکارهای پایدار فراهم آید که تغییرات اقلیمی و مولفه‌های زیست‌محیطی را نیز در بر می‌گیرند.

۶۷. در حالیکه که کشورها بتنهایی و بصورت جمعی برای بسط و توسعه‌ی بهترین شرایط ممکن برای پیشبرد این گذار عادلانه تلاش می‌کنند و سازمان‌های کارگری و کارفرمایان به شکل روزافزونی در این تلاش‌ها مشارکت می‌کنند، موضوع قیمت جهانی کربن هنوز هم یکی از مهمترین موضوعات اساسی لاینحل باقی مانده است که از منظر برخی از تحلیل‌گران حل آن انقلابی بزرگ در موضوع تغییرات اقلیمی خواهد بود. در یکی از تلاش‌های مهم که پیش از کنفرانس ۲۱ سازمان ملل متحد درباره تغییرات اقلیمی، شش کشور بزرگ تولیدکننده نفت نامه‌ی سرگشوده‌ای به کشورهای جهان و سازمان ملل متحد نوشتند و بر تعهد خود مبنی بر کاهش آلاینده‌ها تاکید کردند؛ اما در ادامه افزودند: «برای اینکه بتوانیم قدم‌های بیشتری در این راه برداریم نیاز داریم که دولت‌ها در سرتاسر جهان چارچوب‌های سیاستگذاری روشن، ثابت و پابرجا، طولانی‌مدت، و بلندپروازانه‌ای پیش روی ما قرار دهند. ما معتقدیم که قیمت کربن باید یکی از کلیدی‌ترین مولفه‌های این چارچوب‌ها باشد».

۶۸. فارغ از ارزش‌های نهفته‌ی مالیات بستن بر کربن، پیام روشن و واضح این است: قوانین قابل پیش‌بینی و مناسب به همراه فعالیت‌های آگاهانه و هوشیارانه در سه حوزه‌ی اصلی توسعه‌ی پایدار عناصر کلیدی موفقیت در این گذار عادلانه هستند.

۶۹. فرایند خارق‌العاده‌ی دگرگونی ساختاری در نظام‌های تولیدی که در نبرد علیه تغییرات اقلیمی لازم و ضروری است نیازمند توجه به دو مولفه‌ی دیگر است که در تسهیل تغییرات قابل قبول و مفید در حوزه کار ثابت شده‌اند: توسعه‌ی مهارت‌ها و حمایت‌های اجتماعی.

۷۰. شکاف مهارتی و کمبود مهارت‌ها تنگناهای شناخته‌شده‌ای در روزگار تحول سریع شرایط بازار کار است و این ریسک یا مخاطره که به مولفه‌ای مخاطره‌آمیز و تهدیدکننده در برنامه گذار عادلانه تبدیل شده است. سیاست گذران لازم است تلاش وافر برای شناسایی

الزامات نوظهور در این زمینه از خود نشان دهند و سپس برای ترفیع مهارت‌ها و صلاحیت‌ها در حرفه‌های موجود تلاش کنند و برنامه‌های مشخص و خاصی برای پیش‌بینی الزامات جدید در طولانی‌مدت تدارک ببینند. این امر همچنین نیازمند تحلیل حوزه‌های سیاست‌گذاری مرتبط مانند مهاجرت نیروی کار و شناسایی مهارت‌ها است که مکمل و پشتیبانی برای بسط و توسعه‌ی مهارت‌ها و تبادل مهارت‌ها است. سازمان بین‌المللی کار در راستای همیاری در این تلاش‌ها پژوهش‌هایی درباره‌ی مهارت‌های نوظهور ضروری در بیش از ۳۰ کشور انجام داده است و ابزاری برای کمک به کشورها تدارک دیده است که مهارت‌های لازم برای مشاغل سبز را پیش‌بینی می‌کند. این سازمان همچنین پروژه‌هایی در راستای بسط استانداردهای لازم برای مشاغل سبز تدارک دیده است تا به جوانان حرفه‌های سبز آموزش دهد، سیاست‌هایی برای سبز کردن اقتصاد فراهم آورد، و ابزارهای اندازه‌گیری کاهش اثرات منفی تغییرات اقلیمی و تطابق با آن فراهم شود.

۷۱. این‌ها صرفاً نقطه‌ی آغازین کار هستند و همین شروع کار باید در سطحی وسیع‌تر عملیاتی شود و گسترش یابد. برنامه جامع «سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی مشاغل سبز و گذار عادلانه» این سازمان را در موضعی قرار خواهد داد که حمایت‌های مورد نیاز بیشتری را به‌شکل مستقیمی از واحدهای کسب‌وکار و کارگران فراهم آورد و همچنین با برنامه‌هایی مانند لایحه‌ی انرژی‌های تجدیدپذیر افریقا و ائتلاف بین‌المللی برای استفاده از انرژی خورشیدی همراه شود که درصدد ایجاد مهارت‌ها و کمک‌های مربوط به کسب‌وکار هستند. همکاری با انجمن‌های صنعتی نیز فرصتی پیش روی رویکردهای بخشی قرار می‌دهد. مرکز آموزش بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار در تورین برنامه‌های خاص و ویژه‌ای در حوزه‌ی مدیریت پسماندها و سازه‌ها تدارک دیده است و تا سال ۲۰۱۸ درصدد گسترش این برنامه‌ها به بخش‌های معدن و انرژی است.

۷۲. حمایت اجتماعی، تسهیل‌کننده‌ای کلیدی و اساسی در تغییرات ساختاری در حوزه‌ی کار است که برای افراد این امکان را فراهم می‌آورد که بین فعالیت‌های مختلف جابجا شوند بدون اینکه متحمل ریسک یا مخاطره‌های شدید یا فقر شوند. بالعکس، غیاب چنین حمایت‌هایی به شدت به انعطاف‌ناپذیری و عدم توانایی برای جابجایی و سیالیت منجر می‌شود و این واقعیت که فقط ۲۰ درصد از جمعیت جهان به پوشش‌های اجتماعی کافی دسترسی دارند و ۵۰ درصد از جمعیت جهان فاقد هرگونه حمایت اجتماعی هستند چالش عظیمی پیش روی برنامه گذار عادلانه قرار داده است. در اصل، چنین وضعیتی به دلیل تمرکز کارگران فاقد حمایت‌های اجتماعی – هم در مورد آن دسته از کارگرانی شاغل در بخش‌هایی که در برابر تغییرات اقلیمی شکننده هستند (مانند کشاورزی، شیلات، جنگل داری، و گردشگری) و هم آنانی که نقش مهمی در توسعه‌ی مبتنی بر تولید کم-کربن دارند (یعنی مدیریت پسماندها، بازیافت، ساختمان‌سازی، و صنایع کوچک) ممکن است بیش از این مساله‌ساز باشد.

۷۳. چالش مهمتر – که در برنامه‌ی بنیادین جهانی سازمان بین‌المللی کار با عنوان «تأمین کمیته‌ی حمایت‌های اجتماعی برای

همگان» بدان توجه شده است – عبارت از میزان حمایت‌های اجتماعی مورد نیاز برای همه‌ی شاغلین و خانواده‌های آنها است. اما تجربیات عملی مشخصی نیز وجود دارند که می‌توان از آنها درس‌هایی برای هم‌افزایی میان حمایت اجتماعی و گذار عادلانه اخذ کرد. زمانی که اندونزی تصمیم گرفت نظام یارانه‌های سوختی را با افزایش چشمگیر قیمت سوخت‌های دیزلی و نفت سفید اصلاح کند که به‌شکل نابرابری به فقرای موجود در این کشور آسیب وارد می‌کرد، این کشور تصمیم گرفت یارانه‌های همگانی سوخت را با یارانه‌های هدفمند غذا جایگزین کند. مضاف بر این، بیمه‌های سلامت و کمک به خانوارهای بچه‌دار نیز در دستور کار قرار گرفت. بسیاری از کشورهای دیگر نیز رویکرد مشابهی را بکار گرفتند. از سال ۲۰۱۰ به بعد، بیش از ۱۰۰ کشور درصدد حذف یارانه‌های همگانی سوخت و غذا بوده‌اند و کمک‌های هدفمند به فقرا را با آن جایگزین کرده‌اند. این کشورها شامل ۳۱ کشور در افریقا، ۲۲ کشور با درآمد بالا، ۱۲ کشور در آسیای شرقی و اقیانوس آرام، ۱۱ کشور در امریکای لاتین، ۹ کشور در خاورمیانه و شمال افریقا، و ۶ کشور در جنوب آسیا را شامل می‌شود و خبر از روندی جهانی در این زمینه دارد.

۷۴. جایگاه مرکزی برنامه گذار عادلانه در تحقق توسعه پایدار و ضرورت به‌رسمیت‌شناخته شده در خصوص اتخاذ رویکردی یکپارچه در تحقق ۱۷ هدف بهم مرتبط ذکر شده در برنامه ۲۰۳۰ نشان از این ضرورت حیاتی دارد که سازمان‌های مختلف موجود در نظام چندوجهی جهانی به شکل منسجمی با همدیگر همکاری کنند. تغییرات اقلیمی به مرزها وقفی نمی‌نهد و همگان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

۷۵. اینها دلایل پیش روی سازمان بین‌المللی کار هستند تا ایجاد شبکه‌های همکاری و همیاری بین عاملان مختلف را در سرلوحه برنامه‌های خود قرار دهد تا تغییر قابل توجهی در حوزه‌ی تغییرات اقلیمی حاصل شود. این مهم با نقش فعال سازمان بین‌المللی کار در دل نظام سازمان ملل متحد محقق می‌شود که متکی به رویکرد جامعی در قبال تغییرات اقلیمی است و محملی برای عملیاتی کردن عزم جمعی سازمان ملل متحد در پیشبرد همکاری‌ها از دل فراهم آوردن حمایت از کشورهای عضو برای اجرای برنامه ۲۰۳۰ است. این رویکرد برآمده از دل مجموعه‌ای از اصول مشترک کانونی است که برآمده از دل اصل «عدالت اجتماعی و برابری و گذار عادلانه برای همگان» است. دوره‌ی زمانی اولیه اجرای این برنامه از سال ۲۰۱۷ تا سال ۲۰۲۰ است که در آن رویکرد مورد نظر بازبینی خواهد شد. در این بازه زمانی باید چالش‌های اصلی طول فرایندهای سازمان بین‌المللی کار و برنامه‌ریزی نظامی گسترده‌تر مورد توجه قرار گیرد تا اولویت‌های سه‌گانه سازمان بین‌المللی کار که در برنامه‌های سده‌ی کار درخور و شایسته به خوبی تدوین و استخراج شده‌اند ذیل اصلاح نظام توسعه‌ی سازمان ملل متحد به تمامی اصلاح شده و آماده‌ی اجرا شود.

۷۶. سازمان بین‌المللی کار همچنین توافقمای دوطرفه‌ای با دبیرخانه میثاق سازمان ملل متحد درباره تغییرات اقلیمی

(یونافسی‌سی‌سی^{۱۴}) به امضا رسانده است تا فعالیت‌ها برای تحقق گذار عادلانه و ایجاد مشاغل در خوروشایسته در حین پیشبرد توافقنامه‌ی پاریس تشدید شود. همکاری در این چارچوب مشتمل بر مطالعات مشترک برای ارزیابی تأثیرات جهانی و ملی تغییرات اقلیمی و تحولات اشتغال به عنوان مبنای اساسی انتخاب‌های آگاهانه‌ی سیاست‌ها در بخش‌های مختلف است.

۷۷. بعلاوه، سازمان بین‌المللی کار به عنوان سازمانی ناظر بر میثاق سازمان ملل متحد درباره تغییرات اقلیمی، در چارچوب موافقتنامه پاریس دعوت شده است که با گروه کارشناسان فنی خود در بررسی تأثیرات اجرایی عملکرد کشورها در خصوص تغییرات اقلیمی همکاری و مشارکت کند. وظایف این گروه ترکیبی از ایجاد تکثر و دگردیسی اقتصادی، گذار عادلانه‌ی فضاهای کاری، و خلق کارهای درخور و شایسته و مشاغل باکیفیت است. سازمان بین‌المللی کار همچنین به عنوان عضوی از کارگروه سازوکارهای بین‌المللی ورشو در موضوع جابجایی‌های جغرافیایی میثاق سازمان ملل متحد درباره تغییرات اقلیمی^{۱۵} و همچنین کمیته‌ی مشورتی این برنامه درخصوص جابجایی‌های ناشی از فاجعه‌های [طبیعی و غیرطبیعی] فعالیت می‌کند.

۷۸. مشارکت در برنامه تحقق اقتصاد سبز (پی‌ای‌جی‌ای^{۱۶})، فعالیت مشترک سازمان بین‌المللی کار، برنامه‌های زیست‌محیطی سازمان ملل متحد، برنامه توسعه‌ی سازمان ملل متحد، سازمان توسعه‌ی صنعتی ملل متحد، و موسسه‌ی آموزش و تحقیق سازمان ملل متحد است که سازوکاری برای تعدیل و ایجاد تناسب در فعالیت‌های سازمان ملل متحد در حوزه‌ی اقتصاد سبز فراهم می‌آورد و با کشورهای عضو در تامین سهم معینی که بر دوش دارند و همچنین نظارت بر روند پیشرفت آنان همکاری می‌کند. هدف برنامه تحقق اقتصاد سبز قرار دادن اصل پایداری در کانون سیاستگذاری‌ها و فعالیت‌های اقتصادی و همچنین طراحی مجدد این سیاست‌ها و فعالیت‌ها در مسیری است که رشد را افزایش داده، اشتغال‌زایی کند و درآمد ایجاد کند، فقر و نابرابری را کاهش دهد، و بنیان‌های زیست‌محیطی این کشورها را تقویت کند. این برنامه امروزه در ۱۳ کشور اجرا می‌شود و تجربیات و نتایج مثبت بدست آمده حاکی از مزایای گسترش آن در سالهای پیش رو است.

۷۹. با توجه به اولویت بالایی که سازمان بین‌المللی کار در فعالیت‌های خود به تعمیق دانش مبتنی بر گذار عادلانه می‌دهد، بسط و گسترش همکاری و مشارکت با همراهی شبکه‌ها و نهادهای پژوهشی واجد مزایای چشمگیری است. نمونه‌ای از این دست عبارت از شبکه‌ی موسسات ارزیابی مشاغل سبز (جی‌ای‌آی‌ان^{۱۷}) است که

بیش از ۲۰ تشکیل از این دست را از سراسر جهان کنار هم قرار داده است.

۸۰. گروه‌های بین‌المللی که سازمان بین‌المللی کار به اشکال گوناگون از آنها حمایت می‌کند - به عنوان نمونه گروه جی ۲۰، بریکس^{۱۸}، و جی ۷ - به موضوعات مربوط به گذار عادلانه پرداخته‌اند. حوزه‌های مهمی برای بسط و توسعه‌ی سیاست‌های بین‌المللی در این زمینه وجود دارد و سازمان بین‌المللی کار آماده است با توجه به اولویت‌های مدنظر کشورهای مورد نظر در این زمینه‌ها همکاری و همیاری به عمل آورد. این تلاش‌ها می‌توانند به شکل مفیدی با همکاری نظام‌مند با نهادها و سازمان‌های محلی همراه شوند که در موضوعات مرتبط فعال هستند.

۸۱. سازمان بین‌المللی کار باید در ارتباط با اولویت زیست‌محیطی خود بلندپرواز و فعال باشد. این یعنی دستیابی به ثبات اقلیمی تا زمان یکصدسالگی سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹ که یک سال قبل از زمان موردنظر دبیرکل سازمان ملل برای تحقق ثبات اقلیمی در سال ۲۰۲۰ است. در این راستا، سیاست‌گذاری زیست‌محیط پائیدار سازمان بین‌المللی کار در آغاز سال ۲۰۱۶ به همراه مقدمه‌ای بر نظام مدیریت محیط زیست منتشر شد. تا به امروز، پیشرفت‌های چشمگیری، بویژه در چارچوب پروژه‌ی بازسازی ژنو، و همچنین از طریق دستاوردهای افزایش کارایی در استفاده از کاغذ، مدیریت پسماندها، و بسط و توسعه‌ی فن‌آوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی حاصل شده است. سازمان بین‌المللی کار به فعالیت خود در اندازه‌گیری و انتشار گزارش درباره‌ی میزان گازهای گلخانه‌ای ادامه می‌دهد و پیگیر میزان خرید کربن توسط کشورهای مختلف است که مطابق با اعتبار و میزان تعیین شده در میثاق سازمان ملل متحد درباره تغییرات اقلیمی باشد. این نکته به همراه سیاست‌هایی که توسط سایر نهادهای سازمان ملل متحد بکار بسته می‌شوند، یکی از مهمترین گزینه‌ی موجود در اختیار سازمان بین‌المللی کار در ردگیری میزان کربن در سطح جهان است. اما پیگیری این هدف نباید خللی در مسئولیت‌اساسی این سازمان در دستیابی به جهان عاری از کربن خللی وارد کند.

فصل چهارم

مسیر پیش رو

۸۲. فعالیت‌های انجام شده توسط سازمان بین‌المللی کار و جامعه بین‌الملل، بویژه از سال ۲۰۱۳، نشان از پیشرفتی بی‌سابقه در راستای تعیین مسیر به سوی تحقق پایداری زیست‌محیطی و نقش جهان کار در تحقق این هدف دارد. توافقنامه پاریس و برنامه ۲۰۳۰ برای تحقق توسعه‌ی پایدار مقصد مورد نظر را تعیین کرده‌اند و مفهوم گذار عادلانه به عنوان یکی از نقاط عزیمت کلیدی در این مسیر مورد پذیرش همگانی قرار گرفته است.

۸۳. سازمان بین‌المللی کار به‌واسطه‌ی جایگاه تعیین‌کننده‌ی زیربخش‌های سه‌گانه‌ی خود قادر به حرکت رو به جلو از دودلی‌ها و

¹⁴ The United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC)

¹⁵ The UNFCCC's Warsaw International Mechanism Task Force on Displacement

¹⁶ Action on Green Economy (PAGE)

¹⁷ The Green Jobs Assessment Institutions Network (GAIN)

ILC.106/DG//
International Labour Conference, 106th Session,
2017
Report of the Director-General

Formatted by TTE: Confrep-ILC106(2017)-DG_I-[CABIN-170426-1]-En.docx

Report I
Work in a changing climate: The Green Initiative
International Labour Office, Geneva

ISBN 978-92-2-130551-4 (print) ISBN 978-92-2-130552-1 (Web pdf) ISSN 0074-6681
First edition 2017

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications and digital products can be obtained through major booksellers and digital distribution platforms, or ordered directly from ilo@turpin-distribution.com. For more information, visit our website: www.ilo.org/publns or contact ilopubs@ilo.org.

Printed by the International Labour Office, Geneva, Switzerland

Preface

In my Report to the 102nd Session (2013) of the International Labour Conference, when I suggested an ILO “Green Centenary Initiative” to give practical application to the decent work dimension of the transition to a low-carbon, sustainable development path, I wrote that “The prevention and mitigation of climate change, more than any other single element, will distinguish the ILO’s future responsibilities and activities from those of the past”.

Since then, events seem to be confirming what might have appeared to be that rather outlandish proposition: the Paris Agreement on climate change and the United Nations (UN) 2030 Agenda for Sustainable Development, both adopted in 2015, have placed these issues at the centre of the international agenda and this Conference session will be asked to adopt a programme and budget that will make just transition to environmental sustainability a cross-cutting issue for all areas of ILO activities. Moreover, the ILO’s tripartite constituents, despite the real complexities and challenges involved, have been united in their support for the full alignment of the Decent Work Agenda with the fight against climate change. These developments are encouraging. They bear witness to the ILO’s capacity to take on emerging challenges even when there are so many other more familiar ones making pressing claims on its attention and resources. It shows that its constituents’ understanding of the ILO’s mandate for social justice encompasses the full

قيود گذشته به موضع رهبر و پیشروی فعالیت‌های مربوط به مقابله با تغییرات اقلیمی شده است. در صورت تصویب در کنفرانس اخیر سازمان بین‌المللی کار، این سازمان در ابتدای سال آتی گذار به زیست‌محیط پایدار را به محرک اصلی و کانون تمامی فعالیت‌های خود بدل خواهد کرد و این امر شاهدی بر مسیر طولانی طی شده از چهار سال پیش تا به امروز است که لایحه‌ی سده‌ی سبز در آن سال مطرح شد. اما آنچه الان از اهمیت شایان توجهی برخوردار است سرعت و مسیر حرکت در سالهای پیش رو است. مباحث عمومی طرح شده در کنفرانس سازمان بین‌المللی کار حول گزارش حاضر بی‌تردید رهنمودی مهم در این مسیر فراهم خواهد آورد و از ارزش بالایی برخوردار است چرا که سازمان بین‌المللی کار در حوزه‌هایی ورود جدی پیدا کرده است که حوزه‌هایی جدید و تازه برای این سازمان هستند و در نتیجه سازمان بین‌المللی کار باید به سختی کار و تلاش کند تا کارآمدترین و مفیدترین روش‌های ممکن برای حل مسائل را پیدا کرده و بکار ببندد.

۸۴. به عنوان نمونه در حال حاضر هیچ اجماع روشنی در سازمان بین‌المللی کار بر سر اقتضاء اتخاذ استانداردهایی درباره‌ی گذار عادلانه وجود ندارد. این موضعی است که باید در فرصت دیگری بدان بپردازیم. اما در حالی که سازمان بین‌المللی کار به صدمین سالگرد تاسیس خود نزدیک می‌شود، مهم است که پیوند میان لایحه‌ی سده‌ی سبز و سایر لوايح سده‌ای موجود، و بویژه لایحه‌ی آینده‌ی کار، را برجسته‌تر مطرح کرد. روشن و واضح است که سبز کردن کار و اشتغال باید جزء کلیدی آینده‌ی کاری باشد که می‌خواهیم. اما به همین میزان روشن و مبرهن است که تمامی مولفه‌های دیگر که در دگرگونی جهان کار دخیل هستند بر روی فرایند سبز کردن کار موثر هستند و این امر باید از خلال گذار عادلانه پیش برده شود.

۸۵. زیست‌محیطی به وضعیت یک استارت‌آپ^{۱۹} شباهت دارد. یکی از چالش‌های اساسی در اینجا عبارت از افزایش حجم فعالیت‌های مرتبطی که تاثیری واقعی بر وضعیت کنونی دارند. توانمندسازی یک بخش از پاسخ است و شراکت و همکاری بخش دیگر پاسخ. اما سازمان بین‌المللی کار اگر خواهان تحقق توان بالقوه‌ی خود و نیل به اهداف بلندپروازنه‌ی خود است، این سازمان نیازمند منابع جدید و روزافزون مالی خواهد بود. موفقیت در این مسیر نیازمند ترکیب همکاری نزدیک با زیر-بخش‌های سه‌گانه در سطح ملی است که گذار عادلانه را به بخش لاینفکی از راهبردهای توسعه‌ی ملی و مقابله با تغییرات اقلیمی بدل می‌کند، فعالیت جمعی و یکپارچه‌ای از دل نظام چندوجهی راه می‌اندازد، حمایت‌های مالی را به‌عنوان مثال از طریق صندوق اقلیم سبز سازمان ملل متحد فراهم می‌آورد، تا به اهدافی دست پیدا کند که هر روزه به عنوان تحقق آینده‌ای پایدار جلوه‌ای مهم و حیاتی به خود می‌گیرند.

5. The scientific debate over the causes, extent and consequences of climate change has been protracted and is still not exempt of controversy. It is understood that the earth's climate has always varied naturally; the key question is how, and how much, human activity is impacting climate change. The Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) set up jointly by the United Nations Environment Programme (UNEP) and the World Meteorological Organization (WMO) in 1988 has a mandate to "provide internationally coordinated scientific assessments of the magnitude, timing and potential environmental and socio-economic impact of climate change and realistic response strategies" and stands as the international community's most authoritative reference point. The IPCC has found an incontrovertible body of evidence that human-induced climate change is well underway and has warned of the consequences of failing to limit global temperature rise to at most 2° Celsius over pre-industrial levels, arguing that that could pose a threat to humanity and lead to irreversible environmental damage.

6. It is clear that this combination of lived experience and scientific evidence has brought about a fundamental change in public opinion and in political discourse. The environmental movement has become a central pillar of civil society; green parties have become important actors in the political life of many countries, with parties of all hues taking green issues into their programmes. But what has been the evolution in the world of work?

7. The question has obvious and specific relevance for the ILO, but more general significance too, because if climate change is a consequence of human activity, then that activity is, for the most part, work or work-related. It is no coincidence that climate change tends to be benchmarked against pre-industrial levels. And if work is the predominant cause of climate change, then inevitably it must be central to strategies to prevent, mitigate and adapt to it.

8. In his Report to the 57th Session (1972) of the International Labour Conference – that is fully 45 years ago – the then Director-General put these issues squarely before the ILO's tripartite constituents. Director-General Wilfred Jenks wrote in his Report *Technology for Freedom: Man in his Environment* of "a global ecological crisis" co-existing with global crises of "the structure of society", of "personal freedom", of "human values" and of "confidence among and within nations". More specifically he concluded:

We must therefore reconcile continued growth and innovation with comprehensive environment policies. We need a new conception and a new criterion of economic growth. Such a conception may require new departures in economic and social policy no less than in policies for science and technology. Environment considerations must form an essential dimension of growth.

9. Certainly not coincidentally, Jenks' Report was discussed by the International Labour Conference at exactly the time that the seminal United Nations Conference on the Human Environment was convening in Stockholm. But there is little evidence that the impact on the activities of the ILO itself was significant, despite the dramatic and urgent terms in which he called the Organization's tripartite constituents to action; the chance of an institutional early start was not taken. It is true that the world of work and its tripartite actors were increasingly both challenged and involved as, decade by decade, the international community moved forward from the Rio Earth Summit of 1992, through the Rio+10 and Rio+20 Summits, to the 2015 Paris Agreement on climate change and its entry into force in November 2016. Nevertheless, one is

spectrum of human experience as it is impacted by the world of work. And it confirms, two years from the ILO's Centenary Conference, that it is ready to engage in a comprehensive and proactive approach to shaping the world of work that we want, rather than opting for a selective and reactive stance which would be unlikely to get the job done well.

The contribution of this Report is to make a balanced assessment of what the fight against climate change – prevention, mitigation and adaptation – means for the world of work, of the challenges and opportunities involved, and of how the ILO can contribute to the just transition to environmental sustainability that will serve to advance both decent work opportunities for all and the protection of the planet.

The ILO stands at the threshold of a major new area of responsibility just as it stands at the threshold of its second century of existence. The guidance that the representatives of governments and employers and workers provide on my Report, in the unique setting of this global parliament of labour, will be invaluable in setting our Organization on a course which will respond to one of the most pressing issues of our time and, in doing so, keep it faithful and relevant to its unchanging mandate of social justice.

Guy Ryder

Contents

Preface	iii
Chapter 1. The ILO mandate: Decent work and climate change	1
Chapter 2. Challenges and opportunities	7
Chapter 3. The ILO response: The Green Centenary Initiative	11
Chapter 4. The road ahead	17

Chapter 1

The ILO mandate: Decent work and climate change

1. The ILO's 1919 Constitution and the 1944 Declaration of Philadelphia make no reference to environmental sustainability; they are silent on climate change. Yet accelerating developments over the last two decades or more have led ILO constituents worldwide to the strong conviction that the Organization can only pursue its mandate for social justice effectively if it integrates environmental sustainability into the Decent Work Agenda.

2. In institutional terms this new focus has happened very quickly. It is difficult to find a precedent in the history of the ILO for an issue of this magnitude to move so rapidly from being relatively peripheral to having central importance in its activities. How can this be explained?

3. One need look no further than everyday lived experience and accumulating scientific evidence of the reality of climate change and the devastating impact that it can have in the absence of decisive action for prevention, mitigation and adaptation.

4. The lives of many millions of people are already being severely affected by extreme weather events, the changing capacity of their natural surroundings to sustain long-standing productive activity and rising levels of pollution. In 2016, the World Meteorological Organization (WMO) reported that 22.5 million people a year were displaced because of floods, famine and other environmental factors, and it is forecast that 200 million people could be displaced permanently by mid-century owing to rising sea levels, heavier floods and more intense droughts.

through technological innovations that respond to the needs of sustainability.

16. The International Renewable Energy Agency reported in its *Annual Review 2016* that in 2015 employment in renewable energy reached 8.1 million jobs, a 5 per cent increase over the previous year. Importantly, this employment dynamism is not concentrated in industrialized countries; emerging economies, including China and India, accounted for a significant proportion of the new jobs. Moreover, the growth in the supply of renewable energy has to date come in the form of additional employment in the energy sector rather than through the substitution or displacement of existing fossil fuel operations. This reflects the significant unmet demand for energy today in many parts of the world.

17. However, future acceleration of transition to sustainable energy sources is likely to trigger a substitution effect, illustrating the second quantitative employment effect – the replacement of existing jobs in high-carbon sectors by new ones in low-carbon sectors, and the move from more to less polluting technologies. Further examples are the shift from truck-based road transport to rail, from the manufacture of internal combustion engines to electric vehicles, and from landfilling to recycling and refurbishment.

18. Thirdly, and inevitably, some jobs will simply be eliminated – either phased out entirely or massively reduced in number without direct replacement. This can happen in the case of highly polluting or energy- and material-intensive activities, but also when production systems and infrastructure are destroyed by rising sea levels, coastal erosion, desertification, flooding or other natural disasters. When Typhoon Haiyan hit the Philippines in November 2013 the economic loss was equivalent to more than 5 per cent of gross domestic product and over 5.9 million working people were affected. Of these, some 2.6 million were already in vulnerable employment, at or near the poverty line.

19. Fourthly, many, and perhaps most, existing jobs will simply be adapted to the requirements of the greening economy. Day by day, workplace practices, skills, product design and job profiles will be adjusted. Automobile manufacturers will produce more fuel-efficient (or electric) cars; farmers will apply more climate-resilient growing methods; and construction enterprises will use more energy-efficient techniques. That dynamic argues strongly for thinking in terms of processes to enable the greening of economies and production, rather than a dichotomy between unsustainable, dirty jobs to be discontinued, and sustainable, clean ones to be created.

20. Additionally, the qualitative employment dimension of the just transition process needs to be addressed from the understanding that a “green job” is not by definition a decent job; green jobs will be made “decent” not by default but by design. The fact that the Paris Agreement speaks explicitly to the issue of just transition in terms of the creation of decent and quality jobs underlines the commitment of governments to work with employers’ and with workers’ organizations to ensure that the pursuit of sustainable development is taken forward in full regard of its social and economic, as well as its environmental, dimensions.

21. In this regard, the realization of just transition requires no redefinition of the four established strategic components of the Decent Work Agenda – employment, principles and rights at work, social protection, and social dialogue – nor additions to the ILO’s key working methods – tripartism, standards and technical cooperation. But it does require that

struck by the difficulty that they encountered in taking up their increasingly evident responsibilities – and opportunities. Introducing his Report *Decent work for sustainable development* to the 96th Session (2007) of the International Labour Conference, the then Director-General Juan Somavia said:

15 years after the Rio Summit, we are lagging behind schedule. The international system, including the ILO, has not yet built the strong synergies between social, environmental and economic sustainability. As a result, little progress has been made in terms of policy convergence and practical results.

10. How should this slow start be explained, and what are the implications for the future? Most obviously, the world of work has been confronted from the outset by the fundamental dilemma that environmental sustainability might only be achieved, and climate change combated, at the expense of growth, development, jobs and material prosperity.

11. This debate was, until relatively recently, conducted in terms which, whatever the intentions of the protagonists, inhibited practical progress. The straightforward confrontation of binary positions – on the one hand that action against climate change is a job and development killer, and on the other that it is a guarantee of plentiful decent employment in the future – did scant justice to the complexities of the issues or the reality of the uneven distribution of benefits and costs between likely winners and losers.

12. What in retrospect may fairly be considered a game-changing report *Green Jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world* was published jointly in 2008 by the ILO, UNEP, the International Trade Union Confederation (ITUC) and the International Organisation of Employers (IOE). It was the first ever comprehensive study of the impact on the world of work of climate change and related mitigation efforts. It reported on the negative effects that climate change was already having on workers, especially those whose livelihoods depended on agriculture and tourism; and it provided evidence for the first time at global level that green jobs were being generated in some sectors and economies. It went on to highlight the considerable potential for the creation of new jobs in green products and services, as well as the importance of the greening of existing workplaces and of providing support for those whose livelihoods would be affected by the impact of adjusting to a low-carbon global economy.

13. Recognition that the employment and development implications of action against climate change were of extraordinary scale and importance was arguably both a facilitator and a consequence of the decisive political breakthrough of the Paris Agreement. The Agreement acknowledges the need to address the impact on the world of work of the move to a sustainable low-carbon, or carbon-free, future by “Taking into account the imperatives of a just transition of the workforce and the creation of decent work and quality jobs in accordance with nationally defined development priorities”.

14. The commitments made in Paris therefore require a closer look at the quantitative and qualitative jobs dimension of the just transition to sustainability. In schematic terms, it is possible to anticipate four quantitative employment effects.

15. Firstly, and most positively, policies to promote greener products, services and infrastructures will translate directly into higher demand for labour in a wide range of sectors and activities, and indeed generate entirely new types of jobs

act decisively against climate change is in itself a blow for social justice because it is the poorest and most vulnerable in the world of work, including those in rural and informal activities, who are its primary victims and who will suffer most from continued inaction. They are the most defenceless against its impact and the least responsible for its occurrence. In the same vein, it is axiomatic to the concept of sustainable development that stopping climate change does not disadvantage or prevent any country from realizing its legitimate growth and development objectives. Rather, it would seem important to ensure that just transition processes contribute actively to redressing the high and growing levels of inequity and inequality in and between national economies. It should not be forgotten that resistance to change, whatever its rationale, is likely to be strongest among those least equipped to participate in and benefit from it, and who may currently have no option but to persist in work which is not sustainable.

29. The concept of “stranded assets” has become a familiar part of the discourse on action against climate change. But at a time when the international community has decided that “no one will be left behind” in its delivery of the 2030 Agenda for Sustainable Development, it follows that the tide of just transition must leave no stranded workers and no stranded enterprises or communities in its wake.

Chapter 2

Challenges and opportunities

30. The collective climate change challenge formally assumed by the international community with the adoption of the Paris Agreement in December 2015 is to keep the global temperature rise this century well below 2° Celsius over pre-industrial levels and to pursue efforts to limit the increase even further to 1.5° Celsius. At the same time, the Agreement aims to strengthen the ability of countries to adapt to the adverse impacts of climate change and foster climate resilience and low greenhouse gas emissions, and to make financial flows consistent with climate-resilient development. Individually, countries are required to state their nationally determined contributions (NDCs) to the achievement of the purposes of the Agreement. Each NDC should be ambitious and represent progression over time.

31. Just two months before these historic commitments were made in Paris, the UN General Assembly adopted unanimously the 2030 Agenda for Sustainable Development, to eradicate poverty and achieve “sustainable development in its three dimensions – economic, social and environmental – in a balanced and integrated manner”.

32. The ILO’s contribution to the implementation of the 2030 Agenda was the subject of the Director-General’s Report to last year’s session of the International Labour Conference. For the purposes of this Report it is sufficient to recall that of the 17 interrelated Sustainable Development Goals (SDGs) that make up the Agenda, SDG 13 directly addresses urgent action to combat climate change and its impacts, while several others deal directly with other key aspects of the environmental dimension of sustainable development: management of water; sustainable energy for all; use of the oceans and marine resources; use of terrestrial ecosystems. These are accompanied by other SDGs which speak directly to the world of work in its economic and social dimensions, notably SDG 8 on inclusive growth, full and productive employment and decent work for all, but also those addressing industrialization, infrastructure and innovation, agriculture and food security, and labour migration.

33. Indeed, the linkages between the 17 SDGs are such that each of them encompasses elements of the three dimensions of sustainable development and reflects powerfully the

every one of them be informed by the imperatives of just transition and be applied to the urgent task of its advancement.

22. The need to make the generation of decent work opportunities for all the key objectives of just transition is one reason why the challenges involved cannot be reduced to a simple mathematical calculation of jobs created and jobs lost. As for any other process of structural change in the world of work, there are other factors at play which add to its complexity.

23. Foremost among these complicating factors are the inevitable disconnections in time and place that will be encountered. New work does not necessarily become available where other work is lost or when it is lost. Any predictions which are predicated on the assumption of perfect labour market dynamics and smooth reallocation of labour, finance and resources, are likely to be over-optimistic. Everyday realities are generally messier. To take one example within a single national economy, the United States, it might be concluded from a cursory examination of the aggregate numbers that job losses in coal mining in recent years could be conveniently compensated, and more, by job creation in solar and wind energy. But reality is different because the expanding sectors are geographically far removed from those in decline and the workers affected may have neither the skills nor the means to take up new opportunities in new locations.

24. Governments, working with their social partners, need to bridge these disconnects by formulating and carrying out transition policies which help workers to take advantage of jobs that become available, while minimizing the extent of the displacement. This implies not only a major planning effort, but an investment of resources too. If the corresponding issues are viewed not from the national, but from the international perspective, the complications are compounded considerably.

25. The global scale of the challenges posed by climate change could not be clearer. Nor could the need for an agreed global response, which is what makes the Paris Agreement so historically significant. But, neither the causes of, nor the capacity to react to, climate change are distributed equally across the global economy. The fact that some countries are perceived to have grown rich through processes of industrialization which are today considered unsustainable raises issues which have been to the fore in the protracted processes of negotiation which culminated in the Paris Agreement.

26. The principle of “common but differentiated responsibilities and respective capabilities” in the face of climate change, and others related to it, have been negotiated outside the ILO and properly lie beyond its mandate and responsibilities. But they do form the backdrop against which the ILO is called upon to act. In this context, the financing of action to prevent, mitigate and adapt to climate change is directly relevant to the realization of just transition of the world of work to environmental sustainability. The Paris Agreement commitment to extend financing of US\$100 billion annually is an essential part of the fight against climate change, and any shortfall in its delivery would be an additional obstacle to successful just transition.

27. Underpinning all of these considerations is the overriding imperative for the fight against climate change to be an integral part of the fight for global social justice, to which the Decent Work Agenda is an essential contribution.

28. The point of departure is the fact that the commitment to

transformations helps illustrate the diversity of prevailing circumstances, and opportunities that are, or can become, available, depending upon the combination of technological innovation, consumer preferences and regulatory settings which are applied.

40. In the case of transport, for example, the types of modal shifts that are emerging, such as from privately owned car-centred systems to metropolitan public transit and inter-city rail, will have stark effects on the structure and volume of jobs. Fewer rail, light-rail and subway vehicles will be needed than the number of private cars in the past, with consequent losses in vehicle manufacturing and servicing, and fuel distribution employment. But the operation and maintenance of public transit systems will require a substantial workforce. We have yet to gain a full understanding of the employment impacts and options of such structural change in transport – or indeed of its likely knock-on effects on work in many other sectors. But the numbers involved are big; already in 2009 the International Association of Public Transport put direct and indirect employment in urban public transport systems at 12.6 million worldwide.

41. The pace of developments in construction is reflected in the recent global survey of construction enterprises reported in *World Green Building Trends 2016*. It found that 63 per cent of such enterprises had plans for new green commercial projects in the period 2013–15, while 45 per cent had plans for green institutional projects and 50 per cent had plans for green renovation work.

42. Agriculture is a sector where a high proportion of the global workforce makes its living, where decent work deficits are widespread and severe, and which is particularly vulnerable to the impact of climate change. The Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO) estimates that a shift to more sustainable practices in agriculture has the potential to create over 200 million more full-time jobs in 2050, with growth coming from more labour-intensive green farming practices, management and preservation of ecosystems, research and development, and training of rural populations in the use of green technologies. The expansion of organic agricultural production has also demonstrated its potential to boost jobs and incomes. A 2014 survey by the International Federation of Organic Agriculture Movements (IFOAM) found there was a total of 2.3 million organic producers in the world – three-quarters of them in the developing and emerging countries. While India has most organic producers, Uganda, the largest organic producer in Africa, has demonstrated how job growth and export market expansion have coincided with improved farm gate prices as organic produce commands a substantial premium over conventionally farmed goods.

43. Agriculture also stands out as a priority in respect of adaptation to climate change, because in many cases the sector, and those active in it, are already feeling its effects and having to develop strategies to deal with them. Moreover, the vulnerability of the populations concerned may mean that the alternative to successful adaptation is acute food insecurity, forced migration and social fragility. The stakes are high, and that lends urgency to the need for new forms of water and soil conservation and irrigation, new farming techniques and the management of the national capital assets that underpin agriculture.

44. With many parts of the world already affected by severe water shortages, and 1.4 billion jobs – that is 42 per cent of the global active workforce – heavily water dependent, the prospect of rising temperatures, lower rainfall and increased

integrated and balanced character of the Agenda. The key point for the ILO is that consequently the 2030 Agenda marks the explicit rejection by the international community of the idea that there need be inherent contradiction or tension between continued economic growth and decent work-centred development processes, on the one hand, and environmental sustainability on the other. The same effect may be observed in the Paris Agreement's insistence on the imperative of just transition.

34. It has taken a long time, but the fact that the alignment of the Decent Work Agenda with the fight against climate change has been so resoundingly sanctioned in the most important multinational agreements of recent years would seem to free the world of work of long-standing inhibitions and open up new vistas of opportunity. But, by their nature, such agreements are solemn statements of intent. Their objectives are not self-fulfilling but need to be pursued actively and purposefully if they are to be achieved.

35. Encouragingly, there is a great deal of evidence that the transition to an inclusive green economy can indeed act as a new engine for growth and a strong driver of decent work creation in developing, emerging and advanced economies. The challenge is to ensure that the potential decent work dividend of the fight against climate change is indeed realized. That will not be automatic; transition can be abrupt and damagingly disruptive when unplanned or under-planned, even traumatic. Effort will be required to ensure that it is indeed just.

36. Research findings suggest that the net impact on employment of climate change responses can be positive. The ILO's own review has found that meaningful employment gains have been achieved or are possible, with net increases of 0.5 per cent to 2 per cent, translating into a potential 15–60 million additional jobs worldwide in 2030, with strong potential for job creation, particularly in the agriculture, forestry, energy, recycling, building and transport sectors.

37. Moreover, some studies suggest that more ambitious climate policies would yield substantially larger employment gains. In the European Union, “eco-industry” companies employed over 4.2 million people in 2013, well above employment in the car manufacturing, textile or chemical industries. Companies in the environmental goods and services sector generated a turnover of more than €700 billion that same year. The European Union considers that green employment is growing, and that integrating environmental and climate concerns more effectively into energy and training policies could yield still more in terms of job creation. A study in the United States found that investing US\$200 billion annually in renewable energy and energy efficiency could generate 4.2 million additional jobs – and a net gain of 2.7 million jobs after accounting for job losses in the fossil fuel sector.

38. Transition to climate-resilient economies and societies will provide huge incentives and opportunities for technology development and innovation. It is clear that providing energy, water, food, shelter and mobility to the 9 billion inhabitants of the world in 2050, and meeting the demands of the anticipated 3 billion additional middle-class consumers, will not be possible through an incremental or linear approach to doing business. Such challenges are compounded by an increasingly mobile workforce both within and between national boundaries. Profound transformations of systems of both production and of consumption seem needed and inevitable and they will bring important jobs consequences.

39. A focus on some of the sectoral specifics of such

rejection of responses to climate change, consideration is already being given in some quarters to the idea of setting up just transition funds that could leverage resources to address the situation of those who stand to be negatively impacted. Capacity to establish such funds will vary. Consequently, the potential of the Green Climate Fund and other climate financial instruments to serve as catalysts for just transition should be fully explored. The challenges and the opportunities of just transition make new and considerable demands on the ILO, demands to which it is responding and must respond further.

Chapter 3

The ILO response: The Green Centenary Initiative

50. When the idea of the ILO Green Centenary Initiative was launched in my Report to the International Labour Conference in 2013, its rationale was “to promote the considerable potential for creation of decent work associated with the transition to a low carbon sustainable development path and to minimize and manage the inevitable dislocation that will accompany it.”

51. The Report recognized that the required transformation of the global system of production was “unprecedented ... in its scale and complexity”, that green issues would “need to inform all areas of ILO activity in the years ahead” and that “the ILO’s added value lies in tripartism”. It went on to conclude that it was “only on the basis of a sound technical understanding of the issues and within a supportive national and international policy setting that the world of work will have a chance to make its full contribution.”

52. The timing of the launch of the Initiative in 2013, at the same session that the Conference adopted a resolution and conclusions concerning sustainable development, decent work and green jobs is telling. It shows that, two years in advance of the adoption of the 2030 Agenda and the Paris Agreement, the ILO tripartite constituents had already demonstrated, and acted upon, their commitment to make just transition work for the Decent Work Agenda. Since then, the ILO has also demonstrated its readiness to take up its responsibilities as a team player in the multilateral system’s collective efforts against climate change, and that it understood its role as one of leadership – not just of following.

53. Following the Governing Body’s endorsement of the Green Centenary Initiative, a key step forward was its adoption in November 2015 of *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*. These guidelines spell out both the principles upon which just transition needs to be built and the key policy areas and institutional arrangements required.

54. Those principles invoke the need for consensus building through social dialogue; respect for fundamental principles and rights at work; a strong gender dimension; coherent policies to provide an enabling environment for enterprises, workers, investors and consumers and a just transition framework; country-specific design rather than a one-size-fits-all approach; and fostering international cooperation. On that basis, the guidelines identify, and provide guidance for, policy intervention in nine key areas: macroeconomic and growth policies; industrial and sectoral policies; enterprise policies; skills development; occupational safety and health; social protection; active labour market policies; rights; and social dialogue and tripartism.

55. The point of setting out the content of the guidelines is to underline the fact that the issues involved touch on all aspects of the Decent Work Agenda. In response to that dawning

frequency of drought means that water scarcity poses an increased threat to growth and job creation in many regions. The 2016 UN World Water Development Report *Water and Jobs* which was led by the ILO, underlines the necessity of an integrated approach to water management and ecosystem restoration and remediation; the building, operation and maintenance of water infrastructure; and the provision of water-related services, including supply, sanitation and waste water management.

45. Tourism is another sector which is often vulnerable to the effects of climate change and where adaptation strategies take on a diversity of forms. They range from cyclone-proof building design to early warning systems and product and market diversification depending on country contexts, and have contributed to the healthy growth of non-traditional and small-scale tourism as an alternative to the large-scale mainstream variety. This is reflected in the rise of ecotourism, agrotourism, adventure, cultural, and medical and wellness tourism, which offer positive perspectives for new sources of job creation.

46. Whatever the decent work challenges and opportunities generated by action against climate change, there is ample documentation concerning the costs – economic and social, as well as environmental – of inaction. The “business as usual” scenario in the face of climate change would, in fact, be anything but the “usual” of the past.

47. Over a decade ago, the seminal Stern Review for the United Kingdom Government *The Economics of Climate Change* identified climate change as: “the greatest and widest-ranging market failure ever seen”, and warned that: “The evidence shows that ignoring climate change will eventually damage economic growth. Our actions over the coming few decades could create risks of major disruption to economic and social activity, later in this century and in the next, on a scale similar to those associated with the great wars and the economic depression of the first half of the 20th century. And it will be difficult or impossible to reverse these changes.”

48. This bleak outlook is confirmed by other studies, with the ILO’s own Global Economic Linkages model predicting a drop in productivity levels of 2.4 per cent by 2030 and 7.2 per cent by 2050 under the business-as-usual scenario. The IPCC has estimated that in most affected sectors, output reductions could exceed 20 per cent with a global economic cost of more than US\$2,000 billion by 2030. On top of this cataclysmic macroeconomic outlook is the qualitative degradation of human existence, which cannot be captured by the aggregated numbers alone. This is clearly evidenced in the recent surge of young people making hazardous and sometimes deadly journeys across the Mediterranean from climate- and conflict-affected countries where decent work deficits are exacerbated by extreme weather and rising levels of inequality both within and between nations.

49. This is the future the international community has rejected decisively in favour of the future we want – one of economic, social and environmentally sustainable development. That, too, comes at a cost. Data from the World Bank indicates that developing countries, having submitted their NDCs, have self-reported more than US\$270 billion needed for implementation, conditional upon international support. But this type of investment in the future is both a positive and a necessary choice, which opens very promising opportunities for the world of work that contrast starkly with the forced acceptance of costs and decline which inactivity would inevitably imply. In view of the need for inclusive approaches that are more likely to secure buy-in and not

Paris Agreement so that countries can be accountable for their just transition commitments just as they are for all others in respect of climate change prevention, mitigation and adaptation.

63. The fact that key ILO international worker and employer partners have been very heavily engaged in support of just transition in the build-up to, at and since the UN Climate Change Conference Paris 2015 (COP21), means that there are very extensive opportunities to work with them and their affiliates to build tripartite capacities and involvement.

64. The International Trade Union Confederation (ITUC) mobilized in support of an ambitious global agreement while insisting that governments deliver on climate finance and support the most vulnerable. At COP22 in Marrakesh in November 2016, the ITUC and its partners announced the establishment of a Just Transition Centre to facilitate cooperation and dialogue for the development of agreements, investments and policies for fast and fair transition to zero carbon and zero poverty.

65. In similar vein, the International Organisation of Employers (IOE) has identified four main priorities for employers at the global level: building resilience for enterprises and communities, efficient use and sustainable management of key resources; developing well-functioning markets and effective regulatory conditions; and improving governance and stimulating private sector involvement. At COP22, the extent to which private enterprises have already acted on the market opportunities offered by just transition was reflected in the announcement by the We Mean Business Coalition that 471 companies, with a total market value of over US\$8,000 billion, had undertaken more than a thousand ambitious climate action commitments. On the same occasion, the first ever private adaptation and resilience investment vehicle – the US\$500 million Marrakesh Investment Committee for Adaptation Fund – was launched.

66. Clearly, the behaviour of private businesses in respect of climate change is likely to be influenced strongly by the regulatory environment in which they operate. The ILO is already engaged in the analysis and documentation of successful strengthening of the nexus between business environment reform and green growth, notably through the Donor Committee for Enterprise Development. Additionally, work is underway to introduce appropriate indicators in the Enabling Environment for Sustainable Enterprises (ESEE) programme to account for climate change and environmental factors.

67. As countries work, individually and collectively, to develop the most favourable conditions for just transition to progress, and employers' and workers' organizations contribute increasingly to those efforts, one issue, global carbon pricing, remains an outstanding question of the greatest magnitude – a political game changer in the eyes of some. In one of the more notable initiatives in the lead up to the Paris COP21, six major oil companies wrote an open letter to governments and the United Nations stressing their commitment to help limit emissions, but saying that: "For us to do more, we need governments across the world to provide us with clear, stable, long-term, ambitious policy frameworks. We believe that a price on carbon should be a key element of these frameworks."

68. Independently of the specific merits of taxing carbon, the general message is clear: predictable and appropriate regulation, together with informed tripartite involvement, are key ingredients for successful just transition.

69. The extraordinary process of structural transformation in

reality, proposals by the Governing Body to the current Conference session include making just transition to environmental sustainability a new fourth cross-cutting policy driver in the Programme and Budget for 2018–19, alongside the established themes of international labour standards, social dialogue, gender equality and non-discrimination.

56. From this solid platform of commitment and achievement, the ILO needs to plot its way forward so that the Green Centenary Initiative gains substance and momentum.

57. In this context, the need for deeper understanding of the nature, scale and transmission channels of climate change impacts and policy responses on employment remains a central priority. For this reason, the 2018 edition of the ILO *World Employment and Social Outlook* (WESO) report will be on "greening with jobs". It will be part of a research and analysis effort that will have both a sectoral and a country-specific dimension. Sectoral focus will be on those parts of the world of work which are either particularly vulnerable to climate change or display a major potential for green job creation. At the country level, assessments of the employment implications of specific climate change policies will aim to equip member States with a sound analytical base for the development of policy options appropriate to their national climate change action plans, employment policies and labour market realities.

58. Clearly, these activities will need to be undertaken against the background of action taken by member States to deliver on the NDCs under the terms of the Paris Agreement and in direct support of them.

59. In this regard it was a matter of concern to the Parties themselves, when they adopted the Agreement, that the estimated aggregate greenhouse gas emission levels up to 2030 resulting from the NDCs would still be in excess of those required to limit the temperature rise in accordance with the maximum 2° Celsius scenario and so to avoid irreversible damage. As a result, and in line with the progressive character of the NDCs, the Parties have convened a facilitative dialogue in 2018 to take stock of their collective efforts and to reconsider the level of ambition so far agreed. That means that the ILO's member States will be re-examining commitments they have already made.

60. Obviously, greater climate ambition translates into more economic restructuring, more transformations of productive and consumption patterns, and more pronounced and widespread employment impacts. As ambitions are raised, so the need for the full, active and informed engagement of employers' and workers' organizations in the formulation and execution of programmes for just transition becomes correspondingly more pressing.

61. Encouragingly, there are positive examples of tripartite engagement to build upon. Brazil, for example, developed its intended NDC in consultation with employers' and workers' organizations, enabling a diversity of views to be moulded into a common position supported by all. Chile, the Dominican Republic, Mexico, Peru and South Africa are other examples of countries that held public consultations with tripartite involvement.

62. The ILO can contribute to the promotion of social dialogue in NDC processes by raising constituents' awareness of opportunities for engagement, and developing the capacities of social partner organizations to make meaningful inputs to them. Such engagement would need to encompass relevant reporting mechanisms set out under the

74. The central place of just transition in the achievement of sustainable development, and the recognized imperative of an integrated approach to delivery of the 17 interrelated SDGs which make up the 2030 Agenda, underline the absolute necessity of the different organizations of the multilateral system working together coherently. Climate change is no respecter of borders, and it will not be respectful of institutional silos either.

75. These are all reasons for the ILO to reach out for partnerships that offer greater impact. This starts with the ILO's active role in the UN System-wide Approach to Climate Action, which is the vehicle to operationalize the System's collective determination to improve cooperation in the delivery of support to Member States for implementation of the 2030 Agenda. The Approach is informed by a set of Common Core Principles which include "social justice and equality and a just transition for all". The initial period of implementation is from 2017 to 2020, when the Approach will be reviewed. In this time important challenges will need to be addressed in the alignment of ILO and wider-system programming processes so that the priorities of the ILO's tripartite constituents, expressed through well-prepared Decent Work Country Programmes, are fully accommodated against a backdrop of reform of the UN Development System.

76. The ILO has also signed a memorandum of understanding with the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) secretariat to boost action on just transition and decent work as implementation of the Paris Agreement proceeds. Cooperation in this context is to include joint studies to assess the global and national impacts of climate change and transition on employment in different sectors as a basis for informed policy choices.

77. In addition, as an observer organization at the UNFCCC, the ILO has been invited to participate in its ad hoc Technical Expert Group on the impact of the implementation of response measures in the context of the Paris Agreement. The Group's mandate covers economic diversification and transformation, just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs. The ILO also serves as a member of the UNFCCC's Warsaw International Mechanism Task Force on Displacement and on the Advisory Committee to the Platform on Disaster Displacement.

78. The Partnership for Action on Green Economy (PAGE) is a joint initiative of the ILO, UNEP, the United Nations Development Programme, the United Nations Industrial Development Organization and the United Nations Institute for Training and Research, and provides a mechanism to coordinate UN action on the green economy and to assist Member States in delivering the SDGs and monitoring progress in their achievement. PAGE aims to place sustainability at the heart of economic policies and practices and to reframe them so as to foster growth, generate jobs and income, reduce poverty and inequality, and strengthen their ecological foundations. To date it works in 13 countries, and the positive experiences recorded speak strongly to the advantages of its future expansion.

79. Given the high priority attached by the ILO in its own activities to deepening the knowledge base on just transition, there is every advantage in developing partnerships with relevant research institutions and networks. One example is the Green Jobs Assessment Institutions Network (GAIN), which brings together more than 20 such bodies from around the world.

production systems, made necessary by the fight against climate change, needs also to incorporate two further ingredients which have a proven record in facilitating socially acceptable and beneficial change at work: skills development and social protection.

70. Skills gaps and shortages are familiar bottlenecks in times of rapidly evolving labour market conditions and that risk seems acute in the case of just transition. Policy-makers need to make a major effort to identify emerging requirements and then act to upgrade skills and qualifications for exiting occupations and develop specific plans to anticipate new ones over the longer term. This will also require analysis of related policy areas, such as labour migration and skills recognition, which complement and support skills development and exchange. To assist in those efforts the ILO has conducted research into emerging skill needs in over 30 countries and has developed a tool to help countries anticipate green job skills. It has also implemented projects to develop competency standards for green jobs, to train young people for green occupations, to develop policies to deliver skills for the greening of the economy, and to elaborate adaptation and mitigation measures.

71. This is a start, but these beginnings need to be scaled up. A fully-fledged "ILO Skills for Green Jobs and Just Transition programme" would put the Organization in a position to offer much needed support directly to enterprises and workers, and also to partner with initiatives such as the Africa Renewable Energy Initiative and the International Solar Energy Alliance which are themselves engaged in delivering skills and entrepreneurial assistance. Working with industry associations also offers opportunity for sectoral approaches. The International Training Centre of the ILO in Turin has initiated specific programmes on waste management and on construction this year and aims to extend them to mining and energy in 2018.

72. Social protection is well recognized as a key lubricant of structural change at work, making it possible for people to move between activities without incurring the risk of hardship or even destitution. Conversely, absence of such protection contributes crucially to rigidity and immobility, which is why the fact that only 20 per cent of the world's population has adequate coverage, and 50 per cent none at all, presents such a challenge to just transition. In fact the real situation may be even more problematic because of the concentration of unprotected workers both in sectors vulnerable to climate change – such as agriculture, fisheries, forestry and tourism – and those with a major role in low-carbon development – waste management and recycling, construction and small-scale industry.

73. The broad challenge – taken up in the ILO Global Flagship Programme "Building Social Protection Floors for All" – is to extend basic social protection provision to all working people and their families. But there are also specific experiences from which lessons may be learned concerning the synergies between social protection and just transition. When Indonesia decided to reform the system of fuel subsidies, raising significantly prices of diesel and kerosene, disproportionately hurting the poor, it decided to replace universal fuel subsidies with targeted food subsidies. In addition, health insurance and assistance to families with children were also introduced. Many other countries are adopting similar approaches. Since 2010 more than a hundred countries have been considering removing general food and fuel subsidies in favour of targeted assistance to the poor. They include 31 in sub-Saharan Africa, 22 in high-income countries, 12 in East Asia and the Pacific, 11 in Latin America, nine in the Middle East and North Africa, and six in

transition.

85. It is also tempting to liken the situation of the ILO in respect of environmental sustainability to that of a start-up enterprise. One of the principal challenges is to scale up relevant activities to have real impact. Mainstreaming is one part of the response, and partnerships is another. But the ILO will also need to access new and increased sources of funding if it is to fulfil its potential and the ambitions its constituents have set for it. Success will require a combination of close engagement with national tripartite constituents which integrates just transition into national development and climate change strategies, collective and coherent action across the multilateral system, and leveraging financial support, for example through the Green Climate Fund, for purposes which have become increasingly recognized as crucial to the realization of a sustainable future.

گزارش حضور در اجلاس ۱۰۶ سازمان جهانی کار (ILO) در ژنو



جون ۲۰۱۷ برابر خرداد ۱۳۹۶

و مشارکت در شور دوم کمیته بازنگری توصیه نامه ۷۱

(مصوب ۱۹۴۴ - گذار از جنگ به صلح)

نگارش نصراله محمد حسین فلاح

عضو علی البدل هیات مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران

تیر ماه ۱۳۹۶



کنفرانس ۱۰۶ سازمان جهانی کار از
بامداد دوشنبه ۲۹ ماه می سال ۲۰۱۷
میلادی برابر با ۸ خرداد ماه سال ۱۳۹۶
خورشیدی در مجموعه ساختمان های
اروپایی سازمان ملل و ساختمان های
سازمان جهانی کار در شهر ژنو سوئیس
آغاز به کار کرد. این نگارنده به همراه

خانم طیبه جامعی که با عنوان مشاور کانون عالی کارفرمایی مرا
همراهی می کرد و در ترکیبی از مدیران و مشاوران کانون عالی

انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به
سرپرستی آقای مهندس محمد عطاردیان
از تاریخ سه شنبه ۹ خرداد امکان حضور
در کنفرانس را پیدا کردم. ماموریت من
مشارکت در نشست های عمومی
کارفرمایان، نشست های ویژه کمیته شور



آقای مهندس محمد عطاردیان

دوم بازنگری توصیه نامه ۷۱ (مصوب ۱۹۴۴ - گذار از جنگ به صلح)
و نشست های کمیته سه جانبه مربوطه و بالاخره حضور در صحن
عمومی کنفرانس، آگاهی از دیدگاه های سخنرانان و اعمال رای در
جانشینی سرپرست محترم گروه بود. گزارش زیر چکیده کارهای
انجام شده، تشریح فضای برگزاری نشست ها و پاره ای دیدگاه های
شخصی در راستای حضور بهتر نمایندگان کانون و بهبود رویه های
وزارت محترم کار در آینده است.

پیشینه

این سومین حضور من در سازمان جهانی کار بود. گزارش های دو
حضور پیش قبلا تقدیم شده است. در سال گذشته شور نخست

80. In different ways, and from varying perspectives, intergovernmental groupings to which the ILO provides support – the G20, the BRICS, the G7, for example – have addressed issues related to just transition. These can be important arenas for international policy development and the ILO will be ready to provide inputs to them in accordance with the priorities selected by the governments concerned. These efforts can usefully be complemented by more systematic engagement with regional bodies and institutions which are active on relevant issues.

81. As a matter of conviction and of credibility, the ILO must be ambitious in respect of its own environmental performance. That means achieving climate neutrality by the time of the Organization's Centenary in 2019, one year ahead of the Secretary-General's call for UN climate neutrality by 2020. To this end, an ILO Environmental Sustainability Policy was published at the beginning of 2016, together with the introduction of an Environmental Management System. Important progress has already been made, notably in the context of the Geneva headquarters renovation project, but also through efficiency gains in use of paper, waste management, and the deployment of new information and communications technologies. The ILO continues to measure and publish its greenhouse gas emissions and to offset them through purchase of carbon credits issued by the UNFCCC. This is the most cost-effective option for addressing the ILO's carbon footprint and the one used by other UN agencies. But it should not be a distraction from the overall responsibility of progressing to zero emissions.

Chapter 4

The road ahead

82. Action taken, since 2013 in particular, both by the ILO and by the international community as a whole, represents unprecedented progress in defining the road towards environmental sustainability and the role of the world of work in travelling it. The Paris Agreement and the 2030 Agenda for Sustainable Development have defined the intended destination and just transition has been accepted as a key reference point for the route to be taken.

83. Essentially, due to decisive positioning of its tripartite constituents, the ILO has been able to move forward from the hesitations and inhibitions of the past to adopt a position of leadership. The fact that, if the current Conference session so decides, the ILO will from the beginning of next year have just transition to environmental sustainability as a cross-cutting driver in all areas of its work is testimony to the distance travelled since the idea of the Green Centenary Initiative was raised four years ago. But it is the speed and direction of future travel that matters now. The plenary Conference discussion on this Report will no doubt provide important guidance in that regard, and will be all the more valuable because the ILO is embarking on areas of activity which are relatively new to it and where it will need to work hard to find its most useful and productive methods and focus of work.

84. At this juncture, for example, there is no clear consensus in the Organization over the appropriateness of the adoption of standards on just transition. That is a matter of discussion on another occasion. But as the ILO approaches its 100th anniversary, it will be important to keep to the fore the linkages between the Green Centenary Initiative and the other Centenary Initiatives, most notably that on the Future of Work. It is clear that the greening of work must be a key component of the future of work that we want. But it is equally evident that all of the other factors which are transforming the world of work will also impact upon the greening process that needs to be carried forward through just

کمیته بازنگری توصیه نامه شماره ۷۱ با موضوع ایجاد کار شایسته برای گذار از جنگ به صلح (آرامش)، به دلایل گوناگون به تفاهمی نهایی پایان نیافت. فصل دهم این توصیه نامه به مسئله ی آوارگان (Refugees) و جا به جا شدگان داخلی و بازگشتگان (Internally Displaced Persons & Returnees) ناشی از جنگ، بلا و بحران می پردازد و این خود از مهمترین دلایل حساسیت بالای شرکت کنندگان در کنفرانس به موضوع مورد بررسی بود. در چند سال گذشته و در روزگار کنونی بسیاری از دولت ها با بحران دستاورد جنگ های منطقه ای، رویارویی های قبیله ای، هجوم نظامی ناشی از قدرت های بزرگ یا منطقه ای چون حضور غربی ها با سرکردگی آمریکا در لیبی و عراق و افغانستان، و روس ها در اوکراین و چند کشور عرب به سرکردگی عربستان در یمن و بالاخره بروز بلایای متعدد طبیعی که در بسیاری از مناطق، به آوارگی یا مهاجرت ده ها میلیون انسان انجامیده است، آشنایی دارند. برای گروهی دیگر از کشورها مسئله ی مهاجران (Immigrants)، از اهمیت بیشتری برخوردار است در حالی که سند پیش نویس توصیه نامه، به آن ورود نکرده بود. همچنین دولت ها از هزینه های مترتب بر پذیرش تعهدات گنجانده شده در اسناد بین المللی و لزوم پاسخگویی های بعدی به آن ها آگاه هستند و گر چه توصیه نامه ها تعهد آور نیست، لیکن مقدمه ای بر کشمکش های سیاسی و گاه فشارهای داخلی بعدی به آنان تلقی می شود.

در فرآیند گفتگوهای نشست های سه جانبه سال گذشته، بویژه در اظهار نظرهای نمایندگان دولت ها، رد پای سیاست بازی ها از یکسو و نیز تلاش نهادهای کارگری به افزودن تعهدات دولت ها و کارفرمایان در برابر آوارگان را شاهد بودیم، گر چه عقلانیت کلی بر فضای گفتگوها دیده می شد. کارفرمایان نیز می دانستند که افزایش سطح خدمات اجتماعی، گر چه به ظاهر دولت ها را تحت فشار می گیرد لیکن در نهایت به افزایش هزینه های دولتی و بهای تمام شده خدمات و کالا ها می انجامد، بنابراین در برابر خواسته های کارگران موضع گیری متناسب داشتند.

بازیگران در صحنه ی سال گذشته برای پیشبرد هدف خویش و رویارویی با دیدگاه مخالف ابزارهای گوناگونی را به کار بردند. در گزارش سال گذشته این نگارنده در بخش "درون مایه گفتگوهای سه جانبه"، به این بازیگری ها اشاره شده است. دست آویختن به اصول حقوق بشر و گاه بکارگیری تفسیرهای گسترده از آن، توجه دادن به وجوه گوناگون حق حاکمیت دولت، و نیز به پرسش گرفتن مفاهیم برخورد (Conflict) و بلا (Disaster) و زیر پرسش بردن مأموریت سازمان جهانی کار، از جمله ی این ابزار بود. پاره ای از دولت ها چون کوبا، روسیه، هند، پاکستان و آنگولا با هماهنگی آشکار با یکدیگر گاه پیشنهادهای تندروانه مطرح می کردند و گفته های هتاکانه ای نسبت به کارگزاران دبیرخانه سازمان بیان می داشتند، در حدی که گاه گروه کارگران را نیز به مخالفت وا می داشت. هم چنین استدلال می شد که چون باید واژگان به کار رفته در اسناد جهانی بار معنایی یکسانی داشته باشد و چون در سازمان ملل مسئله ی آوارگان و مهاجران در جریان گفتگوست، باید برخی تعاریف را به سال آتی

واگذاشت. سرانجام در نشست های سه جانبه سال پیش پذیرفته شد تا توصیه نامه بازنگری شده با ۱۲ بخش و ۴۵ ماده، با شرط مراعات ماندن (Bracketed) فصل ۱۰، که خود دربرگیرنده ی ۱۵ ماده بود، به صحن عمومی برده شود. کم توانی خانم فیلورتا کودرا (Mrs. Filloreta Kodra) سفیر دائمی آلبانی در مقر سازمان ملل در ژنو که ریاست کمیته ی سه جانبه کار شایسته برای ایجاد آرامش را بر عهده داشت نیز در رسیدن به آن نتیجه نقش داشت. سرانجام در نشست پایانی کنفرانس در ۱۰ ژوئن سال ۲۰۱۶ برابر ۹ خرداد ۱۳۹۵ گزارش کمیته این گونه تصویب شد که "با مشورت دولت ها پیشنهادی برای یک توصیه نامه تازه تهیه شود تا جایگزین توصیه نامه شماره ۷۱ سال ۱۹۴۴ شود". هم چنین بررسی و تصویب شور دوم سندی با عنوان توصیه نامه "اشتغال و کار شایسته برای تاب آوری" در دستور کار سال آتی کنفرانس گنجانده شد.

رویدادهای بین برگزاری دو کنفرانس

مطابق بند ۶ ماده ی ۳۹ نظام نامه ی کنفرانس، دبیرخانه با بهره گیری از دیدگاه های بیان شده در شور نخست و در نظر داشتن پاسخ هایی که در گذشته به پرسش نامه اولیه داده شده بود، پیش نویس دیگری را تهیه کرد که می بایستی تا حداکثر دو ماه پس از نشست پایانی کنفرانس ۲۰۱۶ به دست دولت ها برسد. این گام برداشته شد و از دولت ها خواسته شد طی سه ماه و حداکثر تا ۱۹ نوامبر ۲۰۱۶ پیشنهادهای اصلاحی و چرایی هر پیشنهاد خود را برای دبیرخانه بفرستند. پیشنهادهای گنجانده در سند شور دوم می بایست پس از مشورت با پرنفوذترین تشکل های کارفرمایی و کارگری تدوین و ارسال شود.

چند نکته لازم برای بهبود گردش امور:

۱ - کانون عالی کارفرمایی ایران متن پیش نویس بازنگری شده نسخه (۱) ۵ توصیه نامه ۷۱ و متن ترجمه آن را به پیوست نامه ی شماره ۱۶۷۷۴۸ مورخ ۹۵/۰۹/۰۳ برابر با ۲۵ نوامبر ۲۰۱۶ سرپرست محترم دفتر امور بین الملل در ۱۳ آذر ۱۳۹۵، دریافت کرد. به بیان دیگر زمان دریافت این متن در کانون عالی یعنی ۴ دسامبر ۲۰۱۶، بیش از دو هفته پس از سر رسیدن مهلتی بود که می بایست تا آن زمان نظرات دولت ها و شرکای اجتماعی آن ها در دبیرخانه سازمان جهانی کار دریافت شده باشد!

شیوه نادرست اطلاع رسانی دیر هنگام به شرکای اجتماعی را می توان به کم توجهی متعارف نهادهای دولتی به زمانبندی برنامه های کاری، و نیز ژرفای کم پاره ای از باورها در پس گفتارهای رسمی، مانند باور به سه جانبه گرایی، نسبت داد. لازم می دانم نظر مسئولان و دوستان محترم خود در وزارت کار را به چاره یابی برای این کاستی جلب کنم. کم اهمیت شمردن اسناد بین المللی و ضعف باور به رعایت حقوق شرکای اجتماعی برای دولت ها، دو روی یک سکه است. این سکه در جهان مدرن همچون سکه های اصحاب کهف خریدار ندارد. برای دستیابی به فضای مدرن اجتماعی که در آن بایست نقش دیگر شرکای اجتماعی، بویژه در تدوین مقررات و رویه ها پر رنگ باشد، اطمینان از گردش به هنگام اطلاعات و کسب نظرات دیگران اهمیت بالایی دارد. طبق نظام نامه موجود سازمان جهانی کار، کانون عالی

در این گزارش به این نکته مهم اشاره کنم و توجه دوستان مسئول در امور بین الملل وزارت کار را به رفع آن جلب می کنم.

۴ - موضوع مهم دیگر آن که بهتر است کارشناسان و یا اشخاصی که به نمایندگی از طرف دولت و شرکای اجتماعی ایشان در کنفرانس حاضر می شوند حداقل در دو سالی که یک موضوع واحد مورد بررسی است، تغییر نکنند. تغییر کارشناسان پیش از رسیدن به یک نتیجه نهایی به از دست رفتن بسیاری از اطلاعات می انجامد و باور داشته باشیم که مجموعه ی اسنادی از نوع اسناد سازمان جهانی کار در سختی یا روانی کسب و کار در کشور تأثیر دارد. این نکته به نهاد های کارفرمایی و کارگری نیز توصیه میشود، لیکن رعایت آن در حوزه نمایندگان دولت اهمیت بیشتری دارد.

عملکرد محدودیت های قانون عالی کارفرمایی برای حضور در کنفرانس

همچون سال گذشته آقای مهندس محمد عطاردیان رئیس گروه کارفرمایان ایرانی زودتر از دیگر اعضای گروه در محل برگزاری کنفرانس حضور یافته و گردن آویزهای تمام اعضای گروه را دریافت کرده بود. با همکاری خوب آقای رامین بهزاد نماینده مقیم وزارت کار در ژنو برای اقامت گروه، افزون بر اقامتگاه سفارت، هتل آپارتمان ساجیتا (Sagitta) در نظر گرفته شده بود. هیئت کارفرمایی مرکب از آقایان محمد عطاردیان، مرتضی رجبی، این نگارنده و خانم ها شهره تصدیقی و طویه جامعی و در هتل اقامت داشتیم.



خانم شهره تصدیقی، آقای محمد عطاردیان، آقای مرتضی رجبی، آقای نصرالله محمد حسین فلاح، خانم طویه جامعی

دیگر عضو تیم، آقای محمد حسین محتاج الله و همسرشان از اقامتگاه سفارت استفاده کردند. نداشتن آگاهی به موقع از مدت و زمان دریافت ویزا از سفارت سوئیس، با وجود تلاش جناب آقای مهندس عطاردیان و پیگیری مستمر همکار ارجمند آقای مرتضی رجبی، قائم مقام محترم دبیرکل کانن، همچنان بر برنامه ریزی ها و حضور به هنگام پاره ای از اعضاء تأثیر گذاشت به گونه ای که امکان حضور در روز افتتاحیه کنفرانس فراهم نشد. محدودیت خروج آقای سید حسن افتخاریان و اعلام دیر هنگام عدم همراهی آقایان آهنگریان و مهران نجاتی هم منجر به نقص بیشتر تیم کارفرمایان شد.

امسال سازمان جهانی کار از دولت ها درخواست کرده بود که در جهت مشارکت دادن بیشتر بانوان تلاش کرده و حداقل ۳۰ درصد اعضاء هیئت ها را بانوان تشکیل دهند. هیئت کارفرمایان ایران از این نظر خوب عمل کرد.

محدودیت دیگر حاکم بر گروه کارفرمایان که بیان آن مفید است، به محدودیت دولت در تامین بودجه کافی برای حضور پررنگ در مجامع جهانی بر می گردد. طبق ضوابط سازمان جهانی کار دولت ها موظف به تامین هزینه شرکت کلیه گروه های شرکت کننده در اجلاس این نهاد هستند. اما به گفته یکی از مسئولان وزارت کار، بودجه در اختیار این وزارت خانه برای انجام این تکلیف نسبت به سال گذشته کمتر از

کارفرمایی و سازمان های کارگری، برای دریافت اطلاعات و حضور در مجامع بین المللی وابسته به دولت ها هستند و عمل به موقع کار گزاران دولتی به این نهادها در انجام مأموریتشان کمک بسیار می کند.

۲ - ادامه ی سیاست دور بودن تشکل های ایرانی از همزادهای جهانیان، چه حامدانه پی گرفته شده و چه بر ما تحمیل شده باشد، باعث شده تا نهادهای اجتماعی ایرانی از پیوند با جوامع جهانی بازمانده، رشد نکرده و آمادگی پذیرش سازوکارها و تمرین وظایف خود در سطوح جهانی را نداشته باشند. این ضعف باعث می شود تا این نهادها سرعت و بازده مناسب، حتی برای یاری رساندن به هنگام به دولت خود را نداشته باشند. برای نمونه در کمتر از ۱۰ روز پس از برقراری تحریم های اقتصادی چهار کشور عرب به سرکردگی عربستان بر علیه کشور قطر، شاهد انتشار گزارشی در فضای اجلاس در اعتراض به آن بودیم! این گزارش با عنوان: "نخستین گزارش درباره ی زیر پا نهادن حقوق بشر، دستاورد تحریم کشور قطر" از طرف کمیته ی ملی حقوق بشر این کشور انتشار یافته بود. این گزارش کمکی از یک نهاد مردمی به دولت متبوعش در شرایط بحران تلقی می شد. فارغ از خسارات ناخواسته این ضعف نهادینه شده در تشکل های ایرانی، اگر تشکل های کشورمان در مجامع جهانی حضور مؤثر داشته باشند، فرصت بهره گیری از موقعیت های قانونی و نهفته در این نهادها، به سود کشورمان، اعضای خود و حمایت از دولت را خواهند داشت. مراد از حضور مؤثر، حضوری غیر نمایشی و پیوسته، در تمامی نشست ها، همراه با پژوهش و هدفگذاری های کارشناسانه است که باید هزینه های آن را نیز پذیرفت.

۳ - خوشبختانه حضور نماینده کشورمان آقای مهدی علی آبادی، کارمند وزارت امور خارجه در این کمیته که گه گاه با حضور نمایندگان محترم وزارت کار تقویت می شد امسال خوب بود و آثاری خوبی هم از نظر طرح و آقای مهدی علی آبادی تصویب برخی نکات داشت. نگارنده برای قدر شناسی

این نکته را به ایشان و هم به عالیجناب محسن نذیری اصل، سفیر محترم کشورمان در میهمانی شامی که در شامگاه ۱۴ جون با حضور وزیر محترم تعاون، کار، رفاه و امور اجتماعی در محل اقامتگاه

خود برپا داشتند یادآور شدم. اما واکنش آقای علی آبادی تعجب مرا برانگیخت. ایشان گفت که در سال گذشته اصلاً از وجود چنین

کمیته و مبحثی در کنفرانس بی اطلاع بوده اند! در سال گذشته شاهد آن بودم که آقای رامین بهزاد، نماینده دائمی وزارت کار در مقر سازمان جهانی کار هر از گاهی در نشست های سه جانبه حضور می یافت. تعداد کمیته های فعال در کنفرانس و برتری اهمیت برخی از آن ها به وی اجازه نمی داد که به گونه ای تمام وقت در نشست های سه جانبه کمیته کار شایسته برای گذار از جنگ به صلح شرکت کند. خود وی نیز از این نقطه ضعف سخن می گفت. لیکن نبود آگاهی از فعالیت کمیته مزبور در سفارت ایران کمبودی است که در صورت راست بودن به توجه نیاز دارد.

به لحاظ احتمال وجود ضعف در گردش اطلاعات در پیکره های اجرائی و سیاسی کشور و دوری از آثار ناخواسته ی آن، لازم دیدم

نصف شده بود لذا بیشتر تیم کارفرمایان با تقبل هزینه های شخصی در اجلاس حاضر شده بودند.

مفید است گفته شود که کمی بودجه ای دولت در پذیرش هزینه های شرکت در کنفرانس، محدود به دولت ایران نیست و همواره یکی از شکایات عمده شرکای اجتماعی دولت ها در جهان، بویژه نسبت به کارفرمایان می باشد. لیکن این موضوع در کنار پرتعداد بودن اعضای گروه دولت ها آزار دهنده است و بنابراین هم در نشست گروه کارفرمایان در سال گذشته و هم در سال جاری مطرح شد. اما این وضعیت در کشور ما به گونه ای دیگر مورد نقد است. همه ساله گروه های متعددی در دیگر نهادهای دولتی با برخورداری از منابع عمومی در نشست های بین المللی شرکت کرده و یا به اجلاس های سیاسی پر هزینه در داخل کشور دعوت می شوند. در چنین شرایطی شایسته نیست تشکل های تخصصی غیر سیاسی چون کانون عالی کارفرمایی برای ایفای وظایف خود با محدودیت بودجه ای روبرو شوند. گر چه کمی تسلط دولت در برخی هزینه کردهای ملی، با پدیده ی دور ماندن تشکل ها از نهادهای متناظر یا مرتبط جهانی هم خوانی دارد و می تواند نمونه ای از فشارهای پنهان بر دولت باشد، لیکن تذکر و طرح آن در این گزارش برای یافتن شیوه های درست توسط مسئولان محترم وزارت کار مفید می نماید. به یاد داشته باشیم که حضور مؤثر در نشست ها و مشارکت در گفتمان ها بر عهده نمایندگان مقیم وزارت کار و وزارت امور خارجه قرار دارد و هزینه برای تقویت افراد مقیم بیشتر، بیشتر از هزینه کردن برای اعزام گروه های پرتعداد و مامور چند روزه اثر خواهد داشت. خوشبختانه با تداوم حضور جناب آقای دکتر حسن روحانی به عنوان رئیس دولت دوازدهم در جمهوری اسلامی ایران شاهد حضور سازنده و بهتر نمایندگان دولت ایران در سازمان های جهانی هستیم.

کمیته های فعال

در هر دوره، به تناسب دستور کنفرانس، علاوه بر کمیته های ساختاری و دائم، تعدادی کمیته سه جانبه فعال هستند که موضوع گفتگوی آن ها در نشست آخرین کنفرانس سال پیش تصویب شده است. در کمیته های سه جانبه اظهار نظر نمایندگان دولت ها طبق آیین نامه و با اجازه ی رئیس جلسه بدون محدودیت انجام می شود. اما نظر نمایندگان کارفرمایان و کارگران تنها توسط سخنگویان ایشان بیان میشود. این سخنگویان در هر کمیته در نخستین روز انتخاب میشوند. در کنفرانس ۱۰۶ ام، ۴ کمیته فعال بود که نمایندگان کارفرمایان می بایست در آن ها حاضر می شدند. این کمیته ها عبارت بودند از:

۱ - کمیته بکارگیری مقاله نامه ها و توصیه نامه ها (Application of Conventions & Recommendations)

۲ - کمیته اشتغال و کار شایسته برای گذار به آرامش (صلح) (Employment and Decent work for the Transition to peace)

۳ - کمیته اصول اساسی و حقوق کار (Fundamental Principle & Rights at work)

۴ - کمیته مهاجرت کارگران (Labor Migration)

نشست ها

با توجه به ماموریت خویش به عنوان کارشناس شرکت در کمیته ای سه جانبه به نمایندگی از طرف کانون عالی کارفرمایی ایران موظف بودم در نشست های گوناگون شرکت کنم که به شرح مختصر روند گفتگوها در هر یک می پردازم:

الف - کمیته ی کارفرمایان

چون دوره گذشته این نگارنده به همراه دیگر اعضای کارفرمایان در نشست های هماهنگی کارفرمایان که همه روز از ساعت ۹ تا ۱۰ صبح برگزار میشد شرکت کردم. این نشست ها در سالن شماره ۱۶ در طبقه پنجم کاخ سازمان ملل برگزار می شد و از استقبال بسیار خوب کارفرمایان برخوردار بود. در این نشست ها کارکرد روز پیشین هر کمیته گزارش می شد و جهت گیری آن ها در نشست های بعدی مطرح و با راهنمود رئیس و دیگر اعضاء حسب ضرورت اصلاح می شد. هم چنین دبیرخانه حاضران را در جریان برنامه های گوناگون دیگر کارفرمایان و یا انتشار اسناد یا اطلاعیه های دبیرخانه قرار می داد. ریاست گروه کارفرمایان در سال جاری با آقای تانزی و ابا

(Mthunzi Mdwaba) رئیس هیات

مدیره ی دانشگاه کیپ تاون و از کارآفرینان حوزه ی فناوری اطلاعات از آفریقای جنوبی بود که



در ماه مارس سال جاری به این آقای تانزی و ابا رئیس کمیته ی کارفرمایان سمت برگزیده شده و جانشین آقای یورگن رونست اقتصاد دان دانمارکی شده است.

ب - گروه کارفرمایی کار شایسته برای ایجاد آرامش

همه روزه پس از پایان گرفتن جلسه گروه کارفرمایان گروه کارفرمایی کار شایسته برای ایجاد آرامش جلسه خود را راس ساعت ۱۰ با سرپرستی لیندی وی سفومولو (Lindiwe Sephomolo)، حقوق دان و دبیر اجرایی انجمن کارفرمایان آغاز می کرد.



مدیریت خوب و تعامل او با دیگر اعضاء گروه و نیز همکاری آقای فردریک مویا (Fredric Moya) نماینده دبیرخانه در کمیته باعث مشارکت و اظهار نظر اکثر اعضاء حاضر در جلسه در موضوعات مورد بحث می شد.

گروه پس از گفتگوی مقدماتی به این تصمیم رسید که پیوست های پیشنهادی توصیه نامه، در سند پیش نویس دبیرخانه را یکسره نپذیرد. چرا که مفاد بیشتر آن ها یا بی ربط به موضوع و یا بسیار کهنه بود و در مواردی هم مفاد آن اسناد مورد پذیرش کارفرمایان نبوده است چون تکالیفی پرهزینه را در بر دارد. دبیرخانه به این علت این پیوست های پرتعداد را در آن بخش گنجانده بود که به پیش نویس جامعیت بخشد در حالی که گاه تنها اشارات و یا عباراتی مرتبط با عنوان یا درونمایه توصیه نامه در آن ها وجود داشت. این موضع با موضع کارگران که سعی بسیار در گسترش تعهد دولت ها و کارفرمایان داشتند در رویارویی بود. البته بسیار از دولت ها نظر کارفرمایان را باور داشتند و این کار را روان تر می کرد. توصیه من

به خانم لیندی سفومولو آن بود که اگر موفق به حذف فصل پیوست ها نشدند با پیشنهاد دادن کلمات یا عبارات تعدیل کننده و یا خنثی کننده، تاثیر پیوست ها را کم رنگ و یا خنثی کنند.



آقای اندرو فینلی

آقای اندرو فینلی (Andrew Finlay) نماینده کارفرمایان کانادا که یک کارشناس فن مذاکره است ضمن تائید این شیوه بر ضرورت حذف پیوست ها تاکید داشت اما هشدار داد که براساس تجربه رفتارهای کارفرمایان در بیست سال گذشته، نباید در مواضع خود یکدنده باشیم چون در حافظه کنفرانس این روحیه ضبط میشود و در آینده نوعی مقابله کور با گروه های کارفرمایی را شاهد خواهیم بود. نمایندگان آمریکا، شیلی و چند کشور آفریقائی هم همگی برای تلاش در حذف و یا تعدیل قوی عبارات تاکید داشتند. خانم لیندی سفومولو با قاطعیت و جدیت حذف پیوست های پیشنهادی را هدف قرارداد. بی تردید او یکی از مدیرانی بود که با خنده بموقع، ایجاز در گفتن و هدف گذاری روشن کار خود را درست انجام می داد و به شایستگی گروه کارفرمایان در این کمیته پیروزی خود را مدیون او هستند.



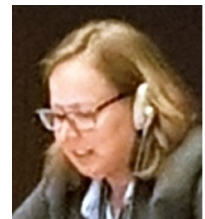
لیندیوی سفومولو، نصراله فلاح و طیبه جمعی

دولت های آفریقائی پافشاری داشتند تا توصیه نامه مهاجران (Immigrants) و جابجا شدگان (Displaced) را نیز در بر گیرد و در فصل دهم آن بخشی مستقل گنجانده شود، پس از گفتگو در گروه، قرار به پذیرش آن شد به شرط آن که تعهدات مربوطه کنترل شود. گروه باور داشت که اصرار به بالا بردن هزینه دولت ها فشار مالیاتی به کارفرمایان را افزایش می دهد.

کار گروه کارفرمایان با وجود زیاد بودن اصلاحیه های پیشنهادی سریع و خوب پیش رفت و برگزاری جلسه دوم در بعداز ظهر ها چندان لازم نشد. در سه روز پایانی نیز جلسات صبحگاهی بیشتر به تدوین تاکتیک جلو بردن پیشنهاد کارفرمایان برای حذف بخش پیوست ها در نشست های سه جانبه گذشت.

ب - کمیته سه جانبه کار شایسته برای ایجاد آرامش

ریاست این کمیته را خانم لنا هسلی (Lena Hasly) سفیر نروژ برعهده داشت وی با داشتن سرعت انتقال و شوخ طبعی، برخلاف رئیس سال گذشته کمیته، خانم فیلورتا کودرا از برش و استواری لازم برای ریاست



خانم لنا هسلی برخوردار بود و بدون آن که حساسیت طرف های مخاطب را تحریک کند، تصمیمات خویش را به اجرا می گذاشت. نقشی که وی در به سامان رساندن پیشنهاد کارفرمایان برای کم اثر کردن پیوست های توصیه نامه هنگام بحث در ماده ۴۳ پیش نویس اولیه ایفا کرد بسیار مدبرانه بود. در نشست ۹ جون و پیش از آن که حذف کلیه پیوست ها مورد تایید قرار گیرد، سفومولو پیشنهاد حذف دو جمله آغازین ماده ی ۴۳ سند پیش نویس اولیه را داد که در

صورت تصویب آن عملاً اعتبار اجبار به رعایت اسناد پیوست ساقط می شد و به دولت ها و کارفرمایان کمک شایانی می کرد. خانم هسلی با وجود مخالفت های جدی در حذف دو جمله مزبور با نمایشی هوشمندانه و با شنیدن نظر موافقان حذف عبارات مزبور و برجسته کردن سخنان آن ها در نهایت اعلام کرد رای من پذیرش نظر کارفرمایان است! این اقدام برای کارفرمایان یک پیروزی بزرگ بود که حتی در صورت باقی ماندن اسناد مورد اشاره در پیوست، رعایت آن ها را تعهد آور نمی ساخت. هر چند که در روزهای بعد خانم لیندی سفومولو با درایت و شجاعت و کسب آراء موافق دولت ها توانست حذف کلیه پیوست ها را با استدلال های قوی و منطقی به کمیته سه جانبه بقبولاند. اما در آن مرحله این تصمیم از طرف رئیس جلسه بسیار شجاعانه بود.



آقای مودی گئرو

سخنگوی کارگران همچون سال پیش آقای مودی گئرو (Mody Guirio) دبیرکل فدراسیون ملی زحمت کشان سنگال بود. چون او نتوانست با استدلال های خود دولت ها را برای حفظ پیوست ها قانع کند سرانجام حذف آن ها پذیرفت. آقای گئرو برای ثبت در سوابق مذاکرات گفت که در سال قبل کارفرمایان با اشاره به پیوستها مخالفتی نداشتند و اکنون که دبیرخانه سیاهه آن ها را فراهم کرده حذف کلی پیوست یک رویه نادرست است که نباید در آینده تکرار شود. ولی قاطعیت و خونسردی خانم سفومولو و عدم ورود او به حواشی و عدم پاسخگویی به جزء به جزء مطالب عنوان شده سرانجام موجب حذف پیوست ها شد. البته مشاوره های خوب آقای فرد (Fredric Moya)، مسئول دبیرخانه سازمان در این گروه و آندرو یودل (Andrew Yewdell) نماینده کارفرمایان آمریکا و کارشناس مهاجرت از انجمن مهاجرت های جهانی (Council for Global Immigration) به موفقیت او کمک کرد.

ت - دیدار با دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان

روز ۸ جون آقای محمد عطاردیان دیداری با خانم لیندا کرومیونگ (Linda Kromjong)، دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان (International Organization of Employers, Secretary General) در دفتر ایشان در ساختمان کاخ سازمان ملل، ترتیب داده بودند که ایشان، خانم شهره تصدیقی، آقای مرتضی رجبی و من در آن شرکت کردیم. انجام یک سفر سه روزه به ایران و انجام یک سخنرانی در برنامه ای آموزشی که با همکاری مرکز آموزشی تورینو انجام میشود در این ملاقات برنامه ریزی شد. توافق شد این دیدار و نشست آموزشی برای ۱۲ تا ۱۴ اگوست اجرایی شود.

حاشیه های اجلاس

استقبال بسیار شرکت کنندگان گروه های کارفرمایی در روزهای نخستین و کاهش سریع آن ها در نشست های روزهای بعد امسال نیز ادامه داشت. با وجود آن که با شروع به کار آقای گای رایدر عملاً مدت کنفرانس از سه هفته به دوهفته کاهش یافته است، لیکن طول مدت و هزینه های سنگین اقامت ژنو در روزهای برگزاری کنفرانس و مشغولیت های حرفه ای کارفرمایان موجب ترک ژنو در هفته دوم توسط بسیاری از ایشان بود.

عدم تعادل تعداد نمایندگان حاضر در اجلاس و خودداری دولت ها در پرداخت هزینه های قانونی اعتراض داشت.

آقای یورگن رونست سخنگوی پیشین کارفرمایان در هیئت مدیره سازمان، از نیاز به انجام تغییرات اقتصادی از پائین به بالا و تمرکز دولت ها بر بهبود فضای کسب و کار سخن گفت. وی مطرح کرد که برای بهبود شرایط اقتصادی در جهان باید



روی آراء کارگران کار کنیم و از سازمان جهانی کار خواست شرایط گفتگوی کارفرمایان را با کارگران و اتحادیه های کارگری فراهم کند. وی چون سال گذشته به فشار اسرائیل بر کارگران در مناطق اشغالی فلسطین و جلوگیری آن ها از تشکیل اتحادیه های کارگری اشاره کرد و از سازمان خواست برای تشکیل اتحادیه های مزبور کمک های فنی بدهد.

در نشست صبحگاهی گروه در ۷ جون آقای گای رایدن دبیرکل



آقای گای رایدن دبیر کل سازمان در کمیته ی کارفرمایان

سازمان در کمیته حاضر شد و ضمن تعارفات معموله و با اشاره به دستور کار کنفرانس، طرح مسائلی چون مهاجرت و بهبود فضای کسب و کار را نشانه قدرت گیری سازمان دانست و افزود که دیگر صدای کسب و کارها شنیده می شود. وی به یکی از کارفرمایان که اصرار سازمان در استاندارد کردن مقررات کار، با علم به تنوع اقتصاد کشور ها را زیر پرسش برد، گفت که می دانم تنوع اقتصاد ها با استاندارد سازی مقررات تضاد دارد، اما اگر به تاریخ ۹۰ ساله سازمان توجه شود در می یابیم که این فرآیند به بهبود فضای کار کمک کرده است.

نکات مهم در گفتگوهای سه جانبه

واکنش نمایندگان دولت ها به مفاد توصیه نامه و اصلاحیه های پیشنهاد شده با جهت گیری های سیاسی آن ها پیوند یک به یک دارد. بویژه آن که آثار آوارگی، مهاجرت و جابجایی های بین المللی بر اقتصاد و ساختار سیاسی کشور آشوب خورده و کشور پذیرنده مهاجر و آواره بسیار جدی است. به دلایل رشد فزاینده برخوردهای سیاسی و نیز بلایای طبیعی در جهان کنونی، این عوارض از اهمیت بسیار برخوردار است و حتی می توان مواردی از بحران های جاری جهانی را ساخته و پرداخته سیاست های رقابتی کشورها دانست که با هدف وارد کردن فشار اقتصادی به رقیب با برنامه قبلی ایجاد میشود. دیگر این شیوه ناپسند، یعنی استفاده کشورهای قدرتمند از بحران و جنگ برای ضعیف کردن قطب های سیاسی مخالف، پدیده ای شناخته شده است. گریز از تعهدات بین المللی در بحران ها و هدایت بحران و هزینه های مورد نیاز برای ایجاد آرامش بر اقتصاد کشور رقیب، روی دیگر این پلشتی های سیاسی است. در برابر آن تلاش کشور قربانی بحران برای کاستن از هزینه بیرون رفتن از گرداب و چنگ انداختن بر ریسمان کمک های بین المللی و بویژه از طرف دولت های توانمند اقتصادی نیز واکنشی طبیعی است. در گفتگوی سه جانبه در کمیته

تعداد زیاد اصلاحیه های پیشنهادی و کندی پیشرفت گفتگو ها در هفته دوم برگزاری نشست سه جانبه در بعد از ظهر و شباهنگام، در ساعت های ۱۳ تا ۱۱ و ۱۵:۳۰ تا ۱۸:۳۰ و ۲۱ تا ۱۹ را ضروری می ساخت. به این ترتیب در برخی از روزهای فعالیت کنفرانس مدت حضور در نشست ها به ۹ ساعت افزایش یافت. به دلیل ارزش آموزشی بسیار بالای این نشست ها که امکان لمس واقعیت های جهان حاضر و دیدن رفتار و گفتار بازیگران واقعی آن ها را به دست می داد در بیشتر آن ها حاضر شدم.

پدیده "توریستی انگاشتن ماموریت های اجلاس ها" نهادینه شده و در این کنفرانس نیز آشکارا دیده می شد. در چند گزارش صبحگاهی آقای فرناندو، نماینده کارفرمایان در کمیته ساختاری اعتبارنامه ها (Credential Committee) به این موضوع و نیز عدم ایفای تعهدات دولت ها در پرداخت هزینه حضور دیگر شرکای اجتماعی، بویژه کارفرمایان اشاره شد. ظاهراً این عارضه در دیگر کشورها هم به کرات رخ می دهد.

رسا بودن سند پیش نویس اصلاحیه

در سایه ی پیشنهادهای شرکت کنندگان در شور نخست و ایراد های وارده به سند اولیه، سند پیش نویس تسلیم شده به کنفرانس برای شور دوم، بلوغ بالایی داشت و در بر گیرنده جامع نکات بود، ضمن آن که ترتیب منطقی فصول و بند ها نیز خوب بود. از جمله در بندهای الف و ب ماده ۲، از بخش اول، نیت و هدف (Objectives & Scope)، تعاریفی جامع از بلا (Disaster) و تاب آوری (Resilience) به دست داده شده است که به گفته کارشناسان دبیرخانه، هماهنگ با دیگر اسناد جهانی است. به لحاظ اهمیت به این تعاریف اشاره می شود:

الف- "بلا" به مفهوم از هم گسیختگی جدی عملکرد یک جامعه یا اجتماع در هر اندازه، به علت رویدادی خطرناک است که در تعامل با؛ ویژگی های مواجهه، آسیب پذیری و حجم آن، منجر به زیان و لطمه بر انسان ها، مواد، اقتصاد و محیط زیست می شود.

ب- "تاب آوری" به مفهوم توانایی یک سیستم، جامعه یا اجتماع خطر زده، برای ایستادگی، جذب، گوارش، پذیرش، دیگرگون سازی و بازیابی در برابر عوارض خطر، از آن جمله به شیوه ی نگاهیانی از ساختارهای اصلی و اساسی، و یا بازگرداندن آن ها و عمل به مدیریت-ریسک به گونه ای زمانبر و کارآمد می باشد.

دبیرخانه با هدف برای دفاع در برابر برخی انتقاد ها که ورود سازمان جهانی کار به مقوله هایی مانند مهاجرت و آوارگی را، نادرست می انگاشتند، و ورود در این موضوع را در صلاحیت نهادهای جهانی دیگر عنوان می کردند، تدابیری اندیشیده بود. آنان در مقدمه سند پیش نویسی که برای بررسی به کمیته سه جانبه داده شد دلایل موجهی برای ضرورت ورود سازمان جهانی کار در جهت دفاع از حقوق کار، که ماموریت آن است، برشمرده شده است که مورد قبول شرکت کنندگان در کنفرانس قرار گرفت.

نکات مهم در گفتگوهای کارفرمایان

آقای فرناندو سخنگوی کارفرمایان در گروه بررسی اعتبار نامه ها، اشاره به ندادن اجازه خروج به نماینده کارگران بحرین در فرودگاه کرد و پیگیر توضیح کتبی دولت بحرین شد. همچنین او مکرراً به

اشتغال و کار شایسته ردگیری این کنش ها واکنش ها نیز تأیید کننده نکات بالا بود.

امسال مالت نمایندگی کشورهای اروپائی و آنگولا نمایندگی کشورهای آفریقائی را برعهده داشتند. نمایندگان کوبا و پاکستان افراد سال پیش بودند. ولی مواضع برخورد ایشان با مباحث بسیار تعدیل شده بود اما همچنان بصورتی منظم و موثر وارد مباحث می شوند. نمایندگان آمریکا و روسیه تغییر کرده بودند و هماهنگی بین آمریکائیان و اروپائیان در بیشتر موارد به چشم نمی خورد. امسال از برخورد های تند نماینده روسیه با کارشناسان دبیرخانه و در واکنش به موارد مطرح شده توسط نمایندگی های غربی و آمریکا، اثری به چشم نمی خورد. کشورهای عربی نمایندگی واحدی نداشتند. بجز اردن و عربستان، دیگر اعراب حضوری مشهود در مباحث نداشتند. توصیه مدیریت کنفرانس به مشارکت حداقل ۳۰ درصدی خانم ها آثار خود را نشان داده بود! و در اکثر کشورهای اروپائی خانم ها سخنگویی را انجام می دادند و حتی عربستان نیز نماینده ی زن به اجلاس روانه کرده بود.

تغییرات سیاسی در دولت آمریکا در فاصله کنفرانس های ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۷ و روی کار آمدن دولتی تندرو، آثاری مشهود در رفتار نماینده این کشور داشت. از جمله برخی نقطه نظر های آن دولت با دیدگاه های برخی دولت های غربی زاویه ای آشکار پیدا کرده است. همچنین بعد از پایان یافتن کنفرانس و دادن رای خنثی توسط آمریکا و روسیه به توصیه نامه، آشکار شد که دولت ترامپ می خواهد آرام آرام آمریکا را از تعهد های جهانی پیشین آن کشور به تدریج کنار کشد و نمی خواهد حتی در بحران هایی که آشکارا دستاورد سیاست های مداخله جویانه آن کشور است تعهد به پذیرد. مشابهت این رفتار با رفتار روسیه در دادن رای خنثی به توصیه نامه جالب و قابل مطالعه است.

نماینده ترکیه در نخستین روز گلابه مندی خود از تنها ماندن در بحران مهاجران را ابراز کرد و گفت که ۶۰ درصد از آوارگان سوری ۶۴-۱۵ ساله هستند و همه به بازار کار ترکیه فشار می آورند. لیکن باکمال تعجب با وجود زیان هایی بحران آوارگان سوری به اقتصاد ترکیه وارد میکنند، نماینده دولت آن کشور در بیشتر گفتگوهای مرتبط با آوارگان و مهاجران ورودی جدی نداشت و به قول نماینده کارفرمایان شیلی اصولاً در جلسه دیده نمی شد!

گفته های نماینده ژاپن همچون گذشته رنگ و بوی جهت گیری سیاسی نداشت. آن ها بیشتر به جنبه سیستمی روبرو شدن و کنترل آثار بلایای طبیعی توجه داشتند و توصیه داشتند که به هنگام بروز بلا چند اقدام اساسی کنترل بحران را آسان می کند: گردآوری سریع اطلاعات، ایجاد دفاتر ثبت نام متقاضیان کار در محل حادثه، تدوین سریع سیاست های اشتغال، داشتن سیاست ملی و سراسری روبرویی با بحران، داشتن صدای واحد در آگاهی رسانی، اولویت دادن به تندرستی و حفظ امنیت خسارت دیدگان با کمک مقامات محلی بخشی از تجارب به دست آمده ژاپن از زلزله های سال ۲۰۰۴ و ۲۰۱۱ بوده است. او به عنوان نمونه ای از همکاری خوب بخش خصوصی با دولت برای کنترل بحران سونامی به هدیه دادن سریع

۲۵۰۰۰۰ ماسک ضد استپاس برای توزیع بین آسیب خوردگان اشاره کرد که گامی بسیار موثر در آن شرایط بوده است.

تاکید نماینده کوبا بر ضرورت کسب رضایت دولت ها در هنگام دریافت کمک ها تاکید دارد. کارگران و کارفرمایان قید کسب اجازه از دولت های آسیب خورده را با این استدلال که در مواقعی بحران ساختار دولت ها را بهم میریزد و دولتی وجود ندارد که از وی اجازه گرفته شود خواستار آن بودند که ارسال کمک جهانی موکول به کسب رضایت از دولت محلی نشود. نماینده ایران از اینکه کمک های بین المللی در انطباق با قوانین بین المللی بوده و رضایت دولت محلی را همراه داشته باشد حمایت کرد اما مقید کردن آن به رضایت دولت محلی را ضروری ندانست. جالب آنکه با پیشنهاد و پا در میانی نماینده آمریکا تفاهم شد که همکاری ها باید در انطباق مقررات بین المللی باشد.

نماینده دولت ایران تاکید داشت که سوء رفتار برخی دولت های شکننده را باید یک استثناء تلقی کرد. در کنفرانس بیش از ۲۰۰ نماینده از حکومت های مسئول حضور دارند و مشی و مصوبه های کنفرانس باید با فرض داشتن حکومت های مسئول در راس کشور ها تنظیم شود، و این خود اندیشه ای درست است.

زمانی که گفتگو ها در باره بند f از ماده ی ۶ در جریان بود، آقای مودی گپرو (Mody Guiro) نماینده کارگران، سعی در گسترده تر کردن چتر " کمک بگیران" و سبب تعهدات دولت ها در بحران داشت. نماینده کارفرمایان نیز در مواردی که بار مالی آن گریبان گیر کارفرمایان نمیشد با پیشنهادهای او موافق می کرد؛ هر چند که بار ها اشاره شد که افزایش تعهدات دولت سرانجام افزایش هزینه های تولید را در پی دارد.

در مجموع همه طرف ها از تلاش های خوب دبیرخانه در تدوین متن پیش نویس قدردانی کردند و تاکید بر لزوم به روز آوری توصیه نامه های ۷۱ داشتند. نماینده ایران هم در روز نخست ضمن اشاره به بالا بودن حجم آوارگان خارجی در ایران، به میزبانی خوب ایرانیان از ایشان پرداخت و ابراز انتظار کرد که سازمان جهانی کار بیشترین همکاری را با کشورهای آسیب خورده از آوارگان داشته باشد.

نمایندگان دبیرکل سازمان ملل، اداره آوارگان سازمان ملل و UNDP هم بر بازنگری توصیه نامه ۷۱ و همکاری بیشتر بین المللی در حل مسائلی چون بحران سوریه تاکید کردند.

گفتگوهای صحن عمومی



جناب آقای ربیعی وزیر محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی روز ۱۳ جون که یکی از شلوغ ترین روزهای صحن عمومی بود، چون دیگر سخنرانان فرصت ۵ دقیقه سخنرانی داده شد. به روال همیشگی اعضای تیم همراه وزرای سخنران کارگروه های خود را ترک و

در صحن عمومی حاضر میشوند. جناب آقای ربیعی حمله تروریست ها به ساختمان مجلس شورای اسلامی و آرامگاه امام، توسط عوامل دولت خود خوانده داعش را محکوم کردند. وی با هوشمندی اقدامات کور تروریستی را اقدامی در جهت

جلوگیری از کار آزاد خواندند که به کشته شدن چند کارگر انجامیده است. با عنایت به فضای کنفرانس استفاده از این تعبیر منطقی و درست بود. اشاره دیگر ایشان به ضرورت توجه جهانی بحران آب بود. این توجه هم با بی توجهی علنی به تغییرات اقلیمی مفید می نمود.



آقای محمد عطاردیان در حال سخنرانی در صحن علنی

سخنرانی جناب آقای محمد عطاردیان پیش از ظهر چهارشنبه هفتم جون انجام شدو باتوجه به قابلیت دسترسی به متن آن در سایت کانون عالی از بیان آن خودداری می شود.

ایشان به ضرورت هماهنگی سیاست های توسعه ای با سیاست های زیست محیطی پرداختند و ضمن اشاره به برگزاری بسیار موفق انتخابات دولت دوازدهم در اردیبهشت ماه گذشته، بر مساعد بودن فضای سرمایه گذاری در کشورمان تاکید کردند.

انتخابات گروه کارفرمایان برای هیات عامل (Governing Body)

روز دو شنبه ۱۲ جون، ساعت ۵ بعدازظهر انتخابات هیات عامل کنفرانس برگزار شد. در این انتخابات که هر سه سال یک بار برگزار میشود، گروه های سه گانه ی حاضر هر کدام تعدادی اعضای عادی (Regular Member)، اعضای جانشین (Deputy Member)، و اعضای علی البدل (Substitute Member)، را انتخاب می کنند. سهمیه گروه های کارگری و کارفرمایی هر یک ۱۴ عضو عادی، ۱۹ عضو جانشین و هر تعداد عضو علی البدل است. (تفاوت اختیارات اعضای جانشین و علی البدل را نمی دانم و لازم است به اساسنامه مراجعه کرد). با این انتخابات اعضای برگزیده برای چهار بخش از جهان یعنی آفریقا، آمریکا، آسیا و اروپا مشخص می شدند و لیکن هر شخص صاحب رای می توانست به نامزد های هر منطقه دیگر هم رای دهد.

نکته دیگر آن بود که تعداد نامزد هایی که توسط کمیته ساختاری گزینش (Selection Committee) برای اعلام شده بود با تعداد سهمیه ها برابر بود! ولی اعلام شده بود که اگر هر یک از نامزدها نتوانند بیش از ۵۰ درصد آراء را به دست آورند تا سه نوبت انتخابات برای به دست آمدن این نصاب تکرار می شود. وجه رقابتی بالایی در این انتخابات دیده نمی شد. ظاهراً از بکار بستن این سازوکار، پذیرش هر میزان از مشارکت توسط نمایندگان گروه ها در اداره ی سازمان جهانی کار مورد نظر بوده است. شاید در تشکل های ایرانی که همیشه با مشکل هجوم اعضای در روز انتخابات و گریز بعدی هیات های مدیره از نشست های طی دوره روبرو هستند بررسی این شیوه از گزینش و انتخابات راه حلی به دست دهد.

در پایان انتخابات کارفرمایان برای کرسی های هیات عامل نتایج زیر حاصل شد: همه ی ۱۴ نامزد عضویت عادی و ۱۹ نامزد عضویت جانشین به نصاب رسیده و برگزیده شدند! ۷ نامزد آفریقایی برای عضویت علی البدل به دلیل نرسیدن به نصاب رای نیاوردند ولیکن در تمامی بخش های چهارگانه جغرافیایی بقیه کاندیداها رای آورده و

پذیرفته شدند. خانم لینی وی سفومولو که نامزد عضویت علی البدل بود پایین ترین رای را برای عضویت علی البدل به خود اختصاص داد!

ابطال و بازپس گیری چند مقاله نامه

در جریان کنفرانس ۱۰۶ سازمان جهانی کار کمیته گزینش سازمان پیشنهاد رای گیری برای حذف ۴ مقاله نامه کهنه و از تاثیر افتاده و بازپس گیری دو مقاله نامه کم اثر دیگر را مطرح کرد. رای گیری برای این موضوع در روز ۱۴ جون در سراسری بیرون سالن اصلی کنفرانس به صورت الکترونیک انجام شد. من بعنوان جانشین سرپرست گروه برای تائید پیشنهاد کمیته گزینش رای دادم. مقاله نامه های ابطال شده به شرح زیر بودند:

الف- مقاله نامه شماره ۴- سال ۱۹۱۹ با موضوع کارشبانه (بانوان).

ب- مقاله نامه شماره ۱۵- سال ۱۹۲۱ با موضوع حداقل سن.

ج- مقاله نامه شماره ۴۱ سال ۱۹۳۴ - با موضوع کارشبانه (بانوان) - بازنگری شده.

مقاله نامه های بازپس گرفته به شرح زیر بودند:

الف- مقاله نامه شماره ۲۸- سال ۱۹۲۹ با موضوع حفاظت در برابر حوادث.

ب- مقاله نامه شماره ۶۰- سال ۱۹۳۷ با موضوع حداقل سن (مشاغل غیرصنعتی) - بازنگری شده

ضمناً مدیرعامل ILO موظف شد تا موضوع ابطال بازپس گیری مقاله نامه های مزبور را رسماً به آگاهی تمامی اعضاء و دبیرکل سازمان ملل برساند.

نشست پایانی کنفرانس

طبق برنامه قبلی قرار بود که در آخرین روز کنفرانس یعنی ۱۶ جون ۲۰۱۷، برابر با ۲۵ خرداد ۱۳۹۶، توصیه نامه بازنگری شده شماره ۷۱ در صحن عمومی به رای گذاشته شود. آقای رئیس جلسه یادآور شد که ۷۳ سال از تصویب این توصیه نامه می گذرد و در این مدت دامنه مفهوم و برخورد بسیار گسترش یافته است.

خانم سفومولو در گزارش خود خانم لنا هسلی را مورد خطاب قرار داد و گفت: "مهارت شما در اداره جلسه موجب نتیجه گیری از آن شد." وی افزود "افتخار داریم در تمامی مواد و بندهای بخش ۱۰ و فصل جدیدی در مورد مهاجران به توافق رسیدیم. از همه شرکاء تشکر می کنم که مواضع کارفرمایان برای حذف پیوست ها را درک کردند. هم چنین از کمک های برجسته آقای فردریک مویا مشاور خوب و مسئول دبیر خانه در گروه قدردانی می کنم."

پس از وی آقای مودی گیرو هم از خانم لنا هسلی تشکر کرد و سپس با بیانی بسیار زیبا به خانم لینی وی سفومولو گفت که با وجود عدم توافق با برخی مواضع شما ولی از شما متشکرم. وی همچنین از تیم خود تشکر کرد و اعلام کرد که نتیجه این همکاری جایگزین شدن توصیه نامه شماره ۷۱ با سندی جدید است که برای اشتغال مناسب جنگ زدگان، مهاجران و بلا دیدگان و ارائه خدمات عمومی خوبی که برای گذشتن از بحران و به آرامش رسیدن لازم است رهنمود بسیار دارد. در این سند لزوم ایجاد کار دائم، رعایت حقوق کار، آموزش، توجه به تندرستی و نیازهای بشری تائیدشده و به خصوص همکاری های گسترده جهانی که ماموریت اصلی سازمان جهانی کار است مورد

توافق قرار گرفته است. سرانجام نیز در مورد حذف پیوست هائی که در سال قبل وجودشان را پذیرفته بودیم توافق کردیم که کار خوبی نبود. خانم لنا هسلی نیز اشاره به دشواری های گفتگوهای سه جانبه و تفاوت نظر بازیگران بین المللی در هنگامه برخورد های سیاسی و بروز بلایای طبیعی اشاره کرد. او گفت که همکاری بین المللی لازم است تا وضع شکننده انسان های آسیب خورده بهبود یابد. او از دبیرخانه که در یکسال گذشته تلاش کرده و متنی منصفانه تدوین کرده بود و نیز از دو نایب رئیس خود که برای نتیجه گرفتن از گفتگو ها انعطاف زیادی نشان دادند قدردانی کرد و آرزو کرد برای سالهای بسیار این توصیه نامه در خدمت کسب و کار باشد خانم هسلی گفت: هنگامی این سند منور عمل می کند که مورد حکایت سه جانبه و نیز حمایت جدی سازمان جهانی کار قرار گیرد. در پی سخنان خانم لنا هسلی، رئیس کمیته سه جانبه، نمایندگان بسیاری در مورد سند جدید و تأیید آن و تشکر از ریاست کمیته، نایبان رئیس و دبیرخانه سخن گفتند تمامی گفته های ایشان حکایت از تصویب قاطع این سند در فرآیند رای گیر داشت.

اما در اردوی ایران وضعیت به گونه ای دیگر بود! با توجه به فشارهای نیروهای سیاسی مخالف دولت ایران و جنجال های غیر منصفانه اخیر بر سر سند اهداف توسعه ای سازمان ملل موسوم به سند ۲۰۳۰ و تفاسیر نادرست از آن، ظاهراً به سفیر کشورمان دستور داده شده بود که به این توصیه نامه رای منفی داده شود! در قسمتی از بند ب از ماده ی ۷، که اصول راهنمای توصیه نامه را بر می شمارد، اشاره بر لزوم برخورد با تبعیض، پیشداوری، و تنفر بر پایه ی نسب، رنگ، جنسیت، مذهب، باورهای سیاسی، ملیت، ریشه های اجتماعی، ناتوانی، سن، تمایلات جنسی، و یا هر زمینه دیگری شده است. چون پاره ای از این حقوق با تفاسیر محدود برخی گروه های سیاسی همخوانی ندارد، امکان دستاویز شدن تأیید آن توسط این گروه ها برای افزایش فشار سیاسی به دولت وجود دارد. نمایندگان وزارت کار و وزارت امور خارجه به درستی تأکید داشتند که با وجود آن که توصیه نامه لازم الاجرا نیست و با وجود آنکه کشور در برخورد با آوارگان جنگی و مهاجران مشکلات بسیاری دارد و این توصیه نامه به ما کمک می کند، اما درج این عبارت برای دولت در داخل کشور مشکل آفرین خواهد بود. آنان نگران سوء استفاده و خرده گیری نیروهای منتقد خارجی نیز بودند.

در تماس آقای مهندس هفده تن با سفیر کشورمان هم همین موضوع بیان شد و نهایتاً قرار به دادن رای منفی توسط نمایندگان دولت شد. نماینده کارگران ایران نیز در محل صحن علنی حاضر نبود تا اعمال رای کند. لیکن توجه به جنبه های بسیار مثبت این توصیه نامه و گره گشایی آن در صورت اجراء، از مشکلات کارفرمایان و کارگران کشور که با بحران مهاجران و آوارگان در گیرند به آن رای مثبت دادم.

هنگام دادن رای جمله ای از عارف بزرگ ایران شیخ حسن خرقانی در ذهن داشتم که با وجود آگاهی از علنی بودن آراء داده شده مرا به دادن رای مثبت رهنمون شد و آن اینکه شیخ فرموده بود بر در سرای بنویسید: "هر که بر در این سرای آمد نانش دهید و از ایمانش مپرسید." برای این نگارنده آن چه در هنگام رای گیری این توصیه

نامه رخ داد تجربه ملموسی از قربانی شدن آرمانهای عقلانی زیر فشارهای سیاسی بود.

در پایان رای گیری مشخص شد که از تعداد ۳۰۸ رای داده شده، توصیه نامه جدید با ۵ رای مخالف (دو رای دولت ایران و ۳ رای از دولت و کارگران مصر) و ۸ رای ممتنع و با اکثریتی قاطع به تصویب رسید. دولت های آمریکا و روسیه که در فرآیند مذاکرات بسیار از ضرورت حقوق انسانی سخن داشتند، به این سند رای ممتنع دادند! سرانجام سند جدید به عنوان توصیه نامه ۲۰۵ - ۲۰۱۷ ثبت شد و به استناد ماده ۴۹ آن توصیه نامه شماره ۷۱ - ۱۹۴۴ از اعتبار افتاد.

همراه با این توصیه نامه و به پیشنهاد کمیته سه جانبه، یک قطعنامه نیز توسط کنفرانس تصویب و انتشار یافت که در فراز آن دلایل و توجیه لازم برای بازنگری بیان شده است. این قطعنامه دارای سه بند است. در این سه بند از دولت ها، کارفرمایان و کارگران خواسته شده در اجرای کامل توصیه نامه بکوشند. از هیات عامل سازمان خواسته شده تا از دبیرکل بخواهد نسبت به تدوین برنامه های راهبردی و عملیاتی برای تحقق اجرایی کردن آن اقدام کند. بالاخره از دبیر کل خواسته شده آن را به سازمان ها و نهاد های زیر پوشش سازمان جهانی کار و نیز به دبیر کل سازمان ملل ابلاغ نماید.

باغ آریانا، محل کاخ سازمان ملل

با احترام - نصراله محمد حسین فلاح

ترجمه فارسی گزارش های کمیته ی اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای گذار از جنگ به صلح

اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای نیل به صلح و وضعیت مطلوب و رو به بهبودی: بازنگری در پیشنهادات و توصیه های سال ۱۹۴۴ در گذار از جنگ به صلح

کنفرانس بین المللی کار

نشست ۱۰۶، ژنو، ژوئن ۲۰۱۷

۱. این گزارش متن مفاد سازوکارهای ارائه شده توسط کمیته ی اشتغال و کار شایسته و مطلوب در راستای گذار به صلح است که برای تصویب [در مجمع عمومی سازمان بین المللی کار]، در کنفرانس بین المللی کار ارائه شده است و شامل:

الف) پیشنهادی درباره ی اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای نیل به صلح و وضعیت مطلوب و رو به بهبودی؛

ب) مصوبه ای درباره ی اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای نیل به صلح و وضعیت مطلوب و رو به بهبودی است.

۲. با تصویب این پیشنهاد در کنفرانس، مفاد آن طبق تبصره ی ۱۹ (۲) اساسنامه ی سازمان بین المللی کار برای رای گیری نهایی به کنفرانس ارائه خواهد شد.

۳. گزارش این کمیته درباره ی روند پیشرفت امور در وبسایت کنفرانس و ذیل سند موقتی شماره ۱۳-۲ منتشر خواهد شد و برای تصویب نهایی و اعمال تصحیحات لازم به کنفرانس ارائه خواهد شد تا اعضای کمیته بتوانند تا ساعت ۸ صبح روز ۲۳ ژوئن سال ۲۰۱۷

قادر به اظهار نظر خود درباره‌ی آن باشند.

بخش اول: پیشنهادی درباره‌ی اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای صلح

و وضعیت مطلوب و رو به بهبودی

➤ کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار،

➤ با برگزاری نشست‌ی توسط بدنه‌ی اجرایی دفتر سازمان بین‌المللی کار در ژنو، و در نشست صدوششم برگزار شده توسط این دفتر در پنجم ژوئن سال ۲۰۱۷،

➤ با تصویب مجدد این اصل موجود در اساسنامه‌ی سازمان بین‌المللی کار که بر اساس آن، صلح جهانشمول و همیشگی فقط می‌تواند زمانی محقق شوند که بر اساس عدالت اجتماعی باشد، و

➤ با یادآوری مجدد اعلامیه‌ی فیلادلفیا (۱۹۴۴)، اعلامیه‌ی جهانی حقوق بشر (۱۹۴۸)، اعلامیه‌ی سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی اصول و حقوق اساسی و بنیادین کار و متن پیوست آن (۱۹۹۸) و همچنین اعلامیه‌ی سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی عدالت اجتماعی برای نیل به جهانی شدن منصفانه (۲۰۰۸)، و

➤ و با توجه به نیاز به بازبینی بسته‌ی پیشنهادی مربوط به نقش اشتغال (در گذار از جنگ به صلح) در سال ۱۹۴۴ (شماره ۷۱) و با نگاهی به بسط و گسترش حوزه‌ی عمل آن و ارائه‌ی راهنمایی به‌روزشده درباره‌ی نقش اشتغال و کار شایسته و مطلوب در جلوگیری از جنگ، بازیابی یا احیاء در دوران پس از جنگ، صلح، و ایجاد شرایط مطلوب و رو به بهبودی در شرایط بحرانی برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع، و

➤ با توجه به تاثیر و پیامدهای کشمکش‌ها و فجایع بر روی فقر و توسعه، حقوق و شان و منزلت انسانی، کار شایسته و مطلوب و کسب‌وکارهای پایدار، و

➤ با تصدیق اهمیت اشتغال و کار شایسته و مطلوب در ترویج صلح، جلوگیری از شرایط بحرانی برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع، توانمندسازی برای احیای مجدد در زمان پس از بحران و ایجاد شرایطی برای بهبودی، و

➤ با تصدیق و به رسمیت شناختن این امر که کشورهای پذیرنده‌ی پناهندگان ممکن است در وضعیت یا موقعیت کشمکش و فاجعه قرار نداشته باشند، و

➤ تاکید بر لزوم تضمین تمامی حقوق انسانی و حاکمیت قانون، که مشتمل بر احترام به اصول و حقوق اساسی و بنیادین در محیط‌های کاری و احترام به استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، بویژه آن دسته از حقوق و اصولی مرتبط با اشتغال و کار شایسته و مطلوب هستند، و

➤ توجه به لزوم توجه به این امر که بحران‌ها تاثیر متفاوتی بر روی زنان و مردان دارد، و این امر حاکی از تاثیر حیاتی و تعیین‌کننده‌ی برابری جنسیتی و اشتغال زنان و دختران در بسط و گسترش صلح، جلوگیری از وقوع بحران‌ها، تحقق احیاء و بازسازی پس از بحران و ایجاد وضعیت مطلوب و رو به بهبودی است، و

➤ با توجه به اهمیت خلق یا بازآفرینی فضایی مساعد برای کسب‌وکارهای پایدار، توجه به مصوبات و قراردادهای حقوقی مربوط

به بسط و توسعه‌ی کسب‌وکارهای پایدار ذکرشده در نود و ششمین نشست کنفرانس سازمان بین‌المللی کار (۲۰۰۷)، و بویژه مفاد مرتبط به بنگاه‌های کوچک و متوسط برای اشتغال‌زایی و احیاء یا بازیابی اقتصادی و توسعه، و

➤ تاکید بر لزوم توسعه و تقویت معیارهای حمایت اجتماعی به عنوان ابزارهای جلوگیری از وقوع بحران‌ها، ایجاد فضایی برای احیاء یا بازیابی و ایجاد شرایط مطلوب و رو به بهبودی، و

➤ تصدیق نقش خدمات عمومی باکیفیت و قابل دسترس در احیاء و بازیابی اقتصادی، توسعه، تلاش‌هایی در راستای بازسازی، جلوگیری از وقوع بحران‌ها، و ایجاد شرایط مطلوب و رو به بهبودی، و

➤ تاکید بر لزوم شکل‌گیری همکاری‌ها و شراکت‌های بین‌المللی در میان سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی برای تضمین تلاش‌های مشترک و همیارانه، و

➤ تصمیم‌گیری درباره‌ی تصویب پیشنهادهای خاص و ویژه در ارتباط با اشتغال و کار شایسته و مطلوب در راستای نیل به صلح و وضعیت مطلوب و رو به بهبودی، که پنجمین مساله‌ی موجود در دستور کار این نشست است، و

➤ با تاکید بر این نکته که این توصیه‌ها به قالب نوعی بسته‌ی پیشنهادی در خواهند آمد،

در شانزدهم ژوئن سال ۲۰۱۷ توصیه‌های زیر را به تصویب می‌رساند که از آن به بسته‌ی پیشنهادی اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای صلح و وضعیت مطلوب و رو به بهبودی (۲۰۱۷) یاد می‌شود.

اهداف و حوزه‌ی عمل

۱. این بسته‌ی پیشنهادی راهنمایی در خصوص شاخص‌های مورد توجه برای تضمین اشتغال و کار شایسته و مطلوب در راستای نیل به اهدافی چون جلوگیری، احیاء و بازیابی، صلح، و بهبودی برای اعضای سازمان بین‌المللی کار فراهم می‌آورد که مربوط به شرایط بحرانی برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع است.

۲. بر اساس اهداف این بسته‌ی پیشنهادی و مطابق با واژگان مورد توافق بین‌المللی:

الف) اصطلاح «فاجعه» به معنای اخلاص جدی در عملکرد یک اجتماع یا یک جامعه در هر سطح و مقیاسی است که ناشی از رویدادهای مخاطره‌آمیز مرتبط با میزان در معرض بحران قرار گرفتن، میزان شکنندگی در برابر آن، و میزان ظرفیت یک جامعه در مواجهه با آن است که منجر به تاثیراتی بر روی انسان‌ها، صدمات انسانی، مادی، اقتصادی، و زیست‌محیطی می‌شود؛ و

ب) اصطلاح «بهبود» به معنای توانایی یک سیستم یا جامعه مصیبت‌دیده در مقاومت، درونی کردن، آماده بودن، تطبیق، دگرگونی، احیاء و بازیابی از تاثیرات یک مصیبت به شکل و سیاقی کارا و به موقع است که شامل حفاظت و بازسازی ساختارها و کارکردهای پایه‌ای اساسی آن جامعه از طریق مدیریت بحران است.

۳. در راستای نیل به اهداف این بسته‌ی پیشنهادی، اصطلاح «پاسخ به بحران» به تمامی ابزارهای بکارگرفته‌شده در حوزه‌ی کار شایسته و

مطلوب برای پاسخگویی و واکنش در برابر وضعیت‌های بحرانی برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع دارد.

۴. این بسته‌ی پیشنهادی تمامی کارگران و بیکاران، و همه‌ی کارفرمایان، که در تمامی بخش‌های اقتصادی را شامل می‌شود که تحت تاثیر شرایط بحرانی برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع قرار دارند. ۵. ارجاعات این بسته‌ی پیشنهادی به اصول و حقوق اساسی و بنیادین کار، به ایمنی و بهداشت و سلامت و همچنین آن شرایط کاری مربوط می‌شود که دربرگیرنده‌ی کارگران درگیر در مقابله با بحران و واکنش یا پاسخ سریع و بی‌واسطه‌ی به بحران است. این ارجاعات در بسته‌ی پیشنهادی حاضر به حقوق انسانی و امنیت و بهداشت و سلامت به شکل و سیاق یکسان و برابری شامل واکنش‌ها و پاسخ‌های کار داوطلبانه در برابر بحران می‌شود.

۶. تبصره‌های این بسته‌ی پیشنهادی درباره‌ی حقوق و تعهدات اعضای سازمان بین‌المللی کار ذیل حقوق بین‌الملل و بویژه حقوق بین‌المللی انسانی، حقوق بین‌الملل پناهندگی، و مفاد حقوق بشر بین‌الملل قرار دارد.

اصول راهنما

۷. در راستای توجه به اشتغال و کار شایسته و مطلوب در واکنش به شرایط بحرانی برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع، و با نگاهی به جلوگیری و ممانعت از وقوع چنین بحرانی‌هایی، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید به موارد زیر توجه کنند:

الف) بسط و گسترش اشتغال کامل، کارا، و بر اساس آزادانه انتخاب‌شده و کار شایسته و مطلوب که مولفه‌هایی حیاتی در بسط و توسعه‌ی صلح، جلوگیری از بحران‌ها، و توان‌بخشی جوامع برای احیاء و بازیابی پس از بحران و بنای وضعیتی مطلوب و رو به بهبودی است؛ ب) لزوم احترام، بسط و گسترش، و تحقق اصول و حقوق بنیادین در کار، سایر حقوق انسانی و دیگر استانداردهای بین‌المللی کار، و توجه به سایر اسناد و ابزارهای بین‌المللی که مربوط و قابل اجرا باشند؛

ج) اهمیت حکمرانی خوب و مبارزه با فساد و رشوه؛

د) لزوم احترام به حقوق و سیاست‌گذاری‌های ملی و استفاده از دانش، ظرفیت، و منابع محلی؛

ه) ماهیت بحران و میزان تاثیر آن بر روی ظرفیت‌ها و توان دولت‌ها که شامل دولت‌های منطقه‌ای و محلی می‌شود، سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، و سایر نهادهای ملی و مرتبط برای فراهم آوردن پاسخ‌ها و واکنش‌های کارا به همراه همکاری‌ها و همیاری‌های بین‌المللی لازم؛ و) لزوم مبارزه با تبعیض، تعصبات، و نفرت‌پرانی بر اساس نژاد، رنگ پوست، جنس، مذهب، اعتقادات سیاسی، ویژگی‌های ملی، خاستگاه اجتماعی، معلولیت، سن، جهت‌گیری‌های جنسی، و هر مبنای دیگر؛

ز) لزوم احترام، بسط و پیشبرد، و تحقق برابری و تساوی فرصت‌ها و برخورد با زنان و مردان بدون هر گونه تبعیضی؛

ح) لزوم توجه ویژه به گروه‌های جمعیتی و افرادی مانند کودکان، جوانان، اقلیت‌ها، بومیان و قبایل، افراد دارای معلولیت، افراد بی‌جا شده در سطوح ملی، مهاجران، پناهندگان، و سایر افرادی که به زور در سطح بین‌المللی بی‌جا شده‌اند، و سایرینی که در نتیجه‌ی بحران‌ها وضعیت شکننده‌ای پیدا کرده‌اند؛

ط) اهمیت شناسایی و نظارت بر هر گونه پیامد منفی و غیرقابل اجتناب و همچنین اجتناب از تلاش‌های مخرب مازاد بر روی افراد، اجتماعات، محیط زیست و اقتصاد؛

ی) لزوم گذاری عادلانه به اقتصادی پایدار از منظر زیست‌محیطی به عنوان یکی از ابزارهای ایجاد رشد اقتصادی پایدار و پیشرفت اجتماعی؛

ک) اهمیت گفتگوی اجتماعی؛

ل) اهمیت آشتی ملی هر جا که لازم باشد؛

م) لزوم همبستگی بین‌المللی، به اشتراک گذاشتن بارهای روی دوش و مسئولیت‌ها، و همکاری در راستای حقوق بین‌الملل؛ و

ن) لزوم همکاری نزدیک و هم‌افزایی میان همکاری‌های بشردوستانه و توسعه که شامل بسط و گسترش اشتغال کامل، کارا، و آزادانه انتخاب‌شده، و کار شایسته و مطلب و فرصت‌های درآمدزا، و اجتناب از دوباره‌کاری در فعالیت‌ها و تصویب قوانین.

رویکردهای راهبردی

۸. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید رویکرد چند-بعدی گام‌به‌گام در اجرای راهبردهای منسجم و جامع برای بسط و گسترش صلح، جلوگیری از بحران‌ها، و توانمندسازی برای احیاء و بازیابی پس از بحران، و خلق وضعیت مطلوب و بهبودی اتخاذ کنند که شامل: الف) تثبیت معیشت و درآمد از طریق حمایت اجتماعی سریع و فوری و اشتغال؛

ب) بسط و گسترش احیاء اقتصاد محلی برای دستیابی به فرصت‌های اشتغال و کار مطلوب و شایسته و ادغام مجدد اجتماعی-اقتصادی؛

ج) بسط و گسترش اشتغال پایدار و کار مطلوب و شایسته، حمایت‌های اجتماعی و ادغام اجتماعی، توسعه‌ی پایدار، خلق یا ایجاد کسب‌وکارهای پایدار بویژه در قالب بنگاه‌های کوچک و متوسط، گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی، نوعی گذار عادلانه اقتصادی پایدار از منظر زیست‌محیطی، و دسترسی به خدمات عمومی؛

د) تضمین مشاوره و همفکری و تشویق مشارکت فعالانه‌ی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در برنامه‌ریزی، تدوین شاخص‌هایی برای احیاء و بهبودی و نظارت بر آنها، و توجه به دیدگاه‌های مرتبط با سازمان‌های مرتبط جامعه‌ی مدنی؛

ه) اجرای ارزیابی تاثیر برنامه‌های ملی احیاء و بازیابی در حوزه‌ی اشتغال که از طریق سرمایه‌گذاری‌های عمومی و خصوصی برای بسط و گسترش اشتغال کامل، کارا، و آزادانه انتخاب‌شده و کار شایسته و مطلوب برای تمامی مردان و زنان و بویژه برای جوانان و افراد دارای معلولیت؛

و) تدوین راهنما و پشتیبانی از کارفرمایان برای توانمندسازی آنان برای برداشتن قدم‌هایی کارا برای شناسایی، پیشگیری، تسکین، و پاسخگویی به نحوه‌ای که آنان به ریسک‌ها و مخاطرات تاثیرات مخرب و نامساعد فعالیت، محصولات، خدمات، یا عملکردهای مستقیم آنان بر روی حقوق انسان‌ها و نیروی کار؛

ز) اتخاذ رویکرد جنسیتی در تمامی فعالیت‌های مرتبط با ممانعت از بحران، طراحی واکنش در برابر بحران‌ها، اجرای برنامه‌ها، نظارت، و ارزیابی؛

ح) خلق چارچوب‌های اقتصادی، اجتماعی، و قانونی در سطح ملی برای تشویق و ترویج صلح و توسعه‌ای پایدار و جاودان یا همیشگی در عین احترام به حقوق کار؛

ط) بسط و توسعه‌ی گفتگوی اجتماعی و چانه‌زنی جمعی؛

ی) بنا یا بازسازی نهادهای بازار کار مشتمل بر خدمات اشتغال برای تثبیت و احیاء یا بازیابی

ک) توسعه‌ی ظرفیت‌های دولت‌ها که شامل حکمران‌های محلی و منطقه‌ای و همچنین سازمان‌های کارگری و کارفرمایی می‌شود؛ و

ل) اجرای برنامه‌های مناسب برای ادغام مجدد افرادی که تحت تاثیر بحرانی بوده‌اند؛ بویژه آنانی که از پیش مرتبط با نیروها و گروه‌های مسلح بودند که شامل برنامه‌های آموزشی می‌شود که درصدد بهبود توانایی آنان برای کار کردن می‌شود.

۹. پاسخ یا واکنش به بحران بلافاصله پس از وقوع کشمکش یا فجایع باید شامل موارد زیر باشد:

الف) ارزیابی مشارکتی و جامع نیازها و مطالبات با رویکرد جنسیتی روشن؛

ب) پاسخ یا واکنشی فوری برای تامین نیازهای اساسی و تامین خدمات شامل حمایت‌های اجتماعی، حمایت از معیشت، بکارگیری سریع و فوری برنامه‌های مرتبط با اشتغال و فرصت‌های درآمدزا برای گروه‌ها و افراد مختلفی که به شکل ویژه‌ای بواسطه‌ی بحران در وضعیت شکننده قرار گرفته‌اند؛

ج) یاری و مساعدت در حد ممکن که توسط مسئولان عمومی تامین شده است که با پشتیبانی و مساعدت جامعه‌ی بین‌الملل همراه است، ورود شرکای اجتماعی، و جامعه‌ی مدنی و سازمان‌های اجتماع-مدار هر جایی که مناسب و مطلوب باشد؛

د) شرایط کاری ایمن و شایسته و مطلوب، مشتمل بر تامین تدارکات حمایتی فردی و کمک‌های پزشکی برای تمامی کارگران که شامل آن دسته از افرادی می‌شود که در فعالیت‌های امداد و نجات و بازپروری ورود پیدا کرده‌اند؛ و

ه) تجدید بنای نهادهای دولتی و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و همچنین سازمان‌های جامعه مدنی در موارد ضروری.

اشتغال و فرصت‌های درآمدزا

۱۰. اعضای سازمان بین‌المللی کار در راستای توانمندسازی برای احیاء و بازیابی و همچنین ایجاد وضعیت مطلوب و رو به بهبودی باید یک راهبرد اشتغالی جامع و پایدار را تصویب و اجرا کنند که معطوف به بسط و توسعه‌ی اشتغال کامل، کارا، و آزادانه انتخاب‌شده و کار شایسته و مطلوب برای زنان مردان است که در راستای میثاق سیاستگذاری اشتغال (۱۹۹۴، شماره ۱۲۲) و دستورالعمل‌های ارائه‌شده‌ی مرتبط با میثاق‌های کنفرانس بین‌المللی کار است.

۱۱. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید در همسویی و مشاوره با نماینده‌های مهم و برجسته‌ی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی اقدام به تدوین برنامه‌های جامعه‌ی در راستای بسط و گسترش اشتغال کامل، کارا، و آزادانه انتخاب‌شده و همچنین کار شایسته و مطلوب و فرصت‌های درآمدزایی باشند که مورد نیاز است که عبارتند از:

الف) سیاستگذاریها و برنامه‌های سرمایه‌گذاری اشتغال-محور مشتمل بر برنامه‌های اشتغال عمومی؛

ب) برنامه‌های توسعه‌ای و احیاء اقتصادی محلی با تمرکز ویژه بر روی معیشت مناطق شهری و روستایی؛

ج) خلق و بازآفرینی فضایی مساعد برای کسب‌وکارهای پایدار، مشتمل بر بسط و گسترش بنگاه‌های کوچک و متوسط و همچنین شرکت‌ها و سایر برنامه‌های اقتصاد اجتماعی با تاکید ویژه بر روی برنامه‌های تسهیل‌کننده‌ی دسترسی به منابع مالی؛

د) پشتیبانی و حمایت از کسب‌وکارهای پایدار برای تضمین تداوم تجاری برای حفظ و گسترش سطح اشتغال و ایجاد شرایط مساعد برای خلق یا ایجاد مشاغل جدید و فرصت‌های درآمدزا؛

ه) تسهیل گذاری عادلانه به اقتصادی پایدار از منظر مسائل زیست‌محیطی به عنوان ابزاری برای رشد اقتصادی پایدار و پیشرفت اجتماعی و همچنین برای خلق یا ایجاد مشاغل جدید و فرصت‌های درآمدزا؛

و) پشتیبانی از حمایت‌های اجتماعی و اشتغال، احترام، بسط و گسترش، و تحقق اصول و حقوق اساسی و بنیادین در محیط‌های کاری آنانی که در بخش‌های غیررسمی اقتصاد مشغول به فعالیت هستند و تشویق گذار کارگران و واحدهای اقتصادی فعال در بخش‌های غیررسمی اقتصاد به اقتصاد رسمی با در نظر گرفتن بسته‌ی پیشنهادی گذار از اقتصاد غیررسمی به اقتصاد رسمی (شماره ۲۰۴)؛

ز) پشتیبانی از بخش عمومی و بسط و گسترش شراکت و همیاری‌ها بخش‌های عمومی و خصوصی مسئول از منظر اجتماعی، اقتصادی، و زیست‌محیطی و سایر سازوکارهای بسط و توسعه‌ی مهارت‌ها و ظرفیت‌ها و اشتغال‌زایی؛

ح) ایجاد انگیزه برای کسب‌وکارهای چندملیتی برای مشارکت و همکاری با واحدهای کسب‌وکار ملی برای خلق اشتغالی کارا و آزادانه انتخاب‌شده و کار شایسته و مطلوب و همچنین الزامات حقوق بشری با نگاهی به تضمین احترام به حقوق انسانی و کاری با توجه به اعلامیه‌ی سه‌گانه‌ی اصول و مبانی مربوط به کسب‌وکارهای چندملیتی و سیاستگذاری اجتماعی؛ و

ط) تسهیل اشتغال افرادی که پیشتر با نیروها و گروه‌های مسلح مرتبط بوده‌اند.

۱۲. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید در راستای قوانین و مقررات ملی، برنامه‌ها و سیاست‌های بازار کاری فعال را با تمرکز ویژه بر روی گروه‌ها و افراد به حاشیه رانده شده و فاقد امکان تدوین و اجرا کنند؛ افرادی که به شکل خاص و ویژه‌ای به دلیل یک بحران در وضعیت شکننده قرار گرفته‌اند. اینان شامل افراد دارای معلولیت، افراد بی‌جا شده در سطح ملی، مهاجران، پناهندگان، و غیره را شامل می‌شوند.

۱۳. اعضای سازمان بین‌المللی کار در راستای واکنش در برابر شرایط بحرانی باید در جستجوی فراهم آوردن فرصت‌های درآمدزا، اشتغال باثبات، و کار شایسته و مطلوب برای زنان و مردان جوان باشند که این مهم از خلال نکات زیر محقق می‌شود:

الف) آموزش جامع، و تدوین و اجرای برنامه‌های بازار کار و اشتغال که معطوف به شرایط خاص و ویژه‌ی جوانانی است که وارد دنیای کار می‌شوند؛ و

ب) توجه به مولفه‌های خاص اشتغال جوانان در برنامه‌های خلع سلاح، مقابله با بسیج عمومی، و ادغام مجدد که دربرگیرنده‌ی تسکین‌های روان‌شناختی و سایر مداخلاتی است که معطوف به رفتارهای ضد-اجتماعی و خشونت‌آمیز است که درصدد ادغام مجدد این افراد در حیاتی مدنی است.

۱۴. در زمان وقوع بحرانی که منجر به بی‌جا شدن شمار زیادی از افراد در سطح ملی می‌شود، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید:

الف) با هدف بهبود وضعیت اقتصادی و سیاسی و همچنین ادغام افراد بی‌جا در بازار کار، از تامین معیشت افراد بی‌جا شده در سطح ملی حمایت کنند، آنان را آموزش دهند؛

ب) با هدف تضمین معیشت و اشتغال جمعیت محلی و تقویت توان آنان برای میزبانی از افراد بی‌جاشده، شرایط مطلوب و رو به بهبودی را ایجاد کرده که در راستای تقویت ظرفیت اجتماعات میزبان این افراد بی‌جاشده است و فرصت‌های اشتغال شایسته و مطلوب را برای همگان فراهم آورند؛ و

ج) بازگشت داوطلبانه‌ی افراد بی‌جاشده در سطح ملی به محل اولیه‌شان و همچنین در زمان مقتضی و مناسب، امکان ادغام مجدد آنان در بازارهای کار را فراهم آورند.

حقوق، برابری، و عدم تبعیض

۱۵. در پاسخ به تبعیضات برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع یا تبعیضات ناشی از آنها و در واکنشی در راستای بسط و گسترش صلح، جلوگیری یا ممانعت از بحران، احیاء و بازیابی و ایجاد وضعیت مطلوب، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید:

الف) برابری موقعیت‌ها را محترم شمرده، بسط و گسترش داده و متحقق کنند. با زنان و مردان را بدون هرگونه تبعیضی برخورد کنند و میثاق دستمزد برابر (شماره ۱۰۰) و بسته‌ی پیشنهادی (شماره ۹۰) به سال ۱۹۵۱ و همچنین میثاق مبارزه با تبعیض در اشتغال و کار (شماره ۱۱۱) و بسته‌ی پیشنهادی (شماره ۱۱۱) به سال ۱۹۵۸ را مدنظر قرار دهند؛

ب) توجه ویژه‌ای به خانوارهای تک‌سرپرست و بویژه خانوارهای که سرپرست آنها کودکان، زنان، و افراد دارای معلولیت و کهنسالان هستند مبذول دارند؛

ج) برنامه‌هایی برای تضمین این امر تدوین و عملیاتی کنند که ذیل آنها زنان برای مشارکت کارا و موثر در فرایندهای تصمیم‌گیری موجود در بافت و زمینه‌ی احیاء و بازیابی پس از بحران و همچنین نیل به وضعیت مطلوب و بهبودی توانمند شده و نیازها، مطالبات، و منافع آنان در راهبردها و واکنش‌ها در مقابله با بحران در اولویت قرار گیرند و حقوق انسانی زنان و دختران تامین و حفاظت شود؛

ج) جلوگیری و تنبیه هرگونه خشونت جنسیت-محور که مشتمل بر تجاوز، استثمار جنسی، آزار و اذیت می‌شود و در عین حال موظف به حمایت و پشتیبانی از قربانیان است؛

د) با توجه به میثاق مبارزه با تبعیض در اشتغال و کار (شماره ۱۱۱)،

بسته‌ی پیشنهادی (شماره ۱۱۱) به سال ۱۹۵۸ و سایر استانداردهای بین‌المللی کار مرتبط و سایر ابزارها و اسناد بین‌المللی مربوط، توجه ویژه‌ای به ایجاد و بازسازی شرایط لازم برای ثبات و توسعه‌ی اجتماعی-اقتصادی برای گروههای مختلف مردمی شود که به شکل ویژه‌ای تحت تاثیر بحران بوده اند؛ این گروهها شامل اقلیت‌ها، بومیان و قبایل، افراد بی‌جاشده در سطح ملی، افراد دارای معلولیت، مهاجران و پناهندگان و غیره می‌شود؛

ه) تضمین اینکه اقلیت‌ها مورد توجه واقع شوند و اعضای قبایل مورد مشورت واقع شوند و این امر بویژه از خلال نهادهای نماینده‌کننده‌ی این افراد انجام شود که آنان از طریق این نهادها به شکل مستقیمی در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند؛ بویژه در مناطقی که بومیان و اعضای قبایل ساکن آن هستند و محیط زیست آنان تحت تاثیر بحرانی قرار گرفته است؛

و) با مشاوره با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی تضمین کنند که افراد دارای معلولیت، به همراه آنانی که معلولیت‌شان نتیجه‌ی کشمکش یا فاجعه‌ی موردنظر بوده است، واجد فرصت‌های لازم برای توانبخشی، آموزش، راهنمایی حرفه‌ای یا شغلی تخصصی، کارآموزی و آموزش مجدد، اشتغال باشند و این مهم با نظر به استانداردهای بین‌المللی کار و سایر اسناد و دستورالعمل‌های بین‌المللی عملی شود؛ و

ز) دلیل توجه به میثاق‌نامه‌های مرتبط با حقوق مهاجران و همچنین استانداردهای بین‌المللی کار و سایر اسناد و دستورالعمل‌های بین‌المللی، تضمین کنند که حقوق مهاجران و اعضای خانواده‌های آنان که در کشور بحران‌زده باقی مانده‌اند بر اساس اصل برابری با سایر اعضای جامعه محترم شمرده می‌شوند.

۱۶. در راه مبارزه با کار کودکان ناشی از کشمکش‌ها و فجایع، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید:

الف) مطابق با میثاق حداقل سن اشتغال (شماره ۱۳۸) و بسته‌ی پیشنهادی (شماره ۱۴۶) به سال ۱۹۷۳، باید تمامی تلاش خود را در راستای مقابله، شناسایی، و از بین بردن کار کودکان در برنامه‌های مربوط به مقابله با بحران عملی کنند؛

ب) مطابق با میثاق‌نامه‌ی بدترین اشکال کار کودکان (شماره ۱۸۲) و بسته‌ی پیشنهادی (شماره ۱۹۰) به سال ۱۹۹۹، برنامه‌ای قاطع و فوری برای مقابله، شناسایی، و از بین بردن کار کودکان تدوین و اجرا کنند که شامل مقابله با قاچاق کودکان و جذب کودکان برای استفاده در کشمکش‌های نظامی شود؛

ج) برنامه‌های بازپروری یا توانبخشی، ادغام اجتماعی و آموزشی برای آن دسته از کودکان و جوانانی فراهم آورند که با نیروها و گروههای نظامی مرتبط بودند تا دوباره برای زندگی مدنی آماده شوند؛ و

د) تضمین قید یا تبصره‌ی خدمات حمایت اجتماعی برای پشتیبانی از کودکان از طریق مواردی مانند پرداخت نقدی یا پرداخت بلاعوض.

۱۷. اعضای بین‌المللی کار در راستای مبارزه با نیروی کار اجباری ناشی از کشمکش‌ها و فجایع و یا افزایش میزان کار اجباری در نتیجه‌ی این بحران‌ها، طبق مواد میثاق مبارزه با کار اجباری (۱۹۳۰، شماره ۲) و ضمیمه‌ی آن به سال ۲۰۱۴، میثاق‌نامه امحا و از بین بردن کار اجباری (۱۹۵۷، شماره ۱۰۵)، و بسته‌ی پیشنهادی مکمل

نیروی کار اجباری (۲۰۱۴، ص ۲۰۳)، باید طرحی فوری برای پیشگیری، شناسایی، و از بین بردن کار اجباری عملیاتی کنند.

آموزش، آموزش حرفه‌ای، و راهنمایی

۱۸. اعضای سازمان بین‌المللی کار در جلوگیری از شرایط بحرانی و واکنش به آن و بر اساس اصل فرصت‌های برابر و برخورد مساوی با زنان و مردان و پسران و دختران باید تضمین کنند که:

الف) اصل آموزش دچار اخلاص نشود یا در صورت اخلاص در اولین فرصت دوباره بکار افتد، و کودکان، بویژه آنانی که در سطح ملی بی‌جا شده‌اند و مهاجران یا پناهندگان دسترسی آزاد، باکیفیت، و همگانی به آموزش داشته باشد و این امر مهم باید مشتمل بر حمایت و پشتیبانی از کمک‌های بین‌المللی، و در تطابق با قوانین بین‌المللی مربوط باشند و هیچ شکلی از تبعیض در تمامی مراحل شرایط بحرانی و احیاء و بازیابی از آن وجود نداشته باشد؛ و

ب) برنامه‌های مربوط به ایجاد شانس مجدد برای کودکان و جوانان در دسترس باشد و نیازهای کلیدی برآمده از دل هرگونه اخلاص در آموزش و یادگیری را برآورده کند.

۱۹. اعضای سازمان بین‌المللی کار در راستای جلوگیری از وقوع بحران و واکنش بدان باید:

الف) برنامه‌ی راهنمای ملی آموزش، یاددهی، آموزش مجدد، و آموزش حرفه‌ای تدوین و اجرا کنند که به ارزیابی و ارائه‌ی پاسخی به نیاز به مهارت‌های نوظهور برای احیاء و بازیابی و همچنین بازسازی بعد از دوران بحران دست می‌پردازد و این امر باید با مشاوره با نهادهای آموزشی و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی همراه باشد و بتواند تمامی بخش‌های خصوصی و عمومی مربوط را در بر گیرد؛
ب) سرفصل‌هایی تدوین کنند و معلمانی آموزش دهند که پیش‌برنده‌ی:

۱. زیست جمعی صلح‌آمیز و آشتی برای بنای صلح و شرایط مطلوب و همراه با بهبودی باشد؛ و

۲. حاوی آموزش‌های مرتبط با ریسک‌ها و مخاطرات ناشی از فجایع، کاهش این مخاطرات، و افزایش آگاهی درباره‌ی آنها و مدیریتی برای بازیابی و احیاء، بازسازی و نیل به وضعیت مطلوب و رو به بهبودی باشد.

ج) ایجاد هماهنگی آموزشی، یادگیری، و خدمات آموزش مجدد در سطوح ملی، منطقه‌ای، و محلی مشتمل بر تحصیلات عالی، کارآموزی، آموزش حرفه‌ای، و آموزش کارآفرینی، و توانمندسازی زنان و مردانی باشد که از تحصیل منع شده‌اند یا تکمیل تحصیلات و آموزش آنان مختل شده است؛

د) برنامه‌های آموزشی و یادگیری را تدوین و بسط و گسترش دهند تا نیازها و مطالبات همه‌ی آنانی که اشتغال‌شان مختل شده است تامین شود؛ و

ه) توجه ویژه‌ای به آموزش و توانمندسازی اقتصادی افراد متأثر از بحران داشته باشند که شامل مناطق روستایی و اقتصاد غیررسمی نیز می‌شود.

۲۰. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید تضمین کنند که بر اساس اصل برابری فرصت‌ها و برخوردها، زنان و دختران دسترسی کامل به

تمامی برنامه‌های آموزشی و یادگیری معطوف به احیاء و ایجاد وضعیت مطلوب و رو به بهبودی داشته باشند.

حمایت اجتماعی

۲۱. اعضای سازمان بین‌المللی کار در واکنش به شرایط بحرانی باید به سرعت:

الف) امنیت درآمدی پایه‌ی افراد و به ویژه آنانی را که مشاغل و معیشت‌شان به دلیل بحران مختل شده است تضمین کنند؛

ب) برنامه‌های امنیت اجتماعی جامع و سایر سازوکارهای حمایتی و پشتیبانی را با توجه به قوانین ملی و موافقتنامه‌های بین‌المللی تدوین و اجرا کنند؛ و

ج) درصدد تضمین دسترسی کارا به بهداشت و سلامت ضروری و سایر خدمات اجتماعی اساسی لازم -بویژه برای آن دسته از گروه‌های جمعیتی و افرادی که به دلیل بحران در وضعیت شکننده قرار گرفته‌اند- برآیند.

۲۲. بر اساس میثاق استانداردهای کمیته‌ی امنیت اجتماعی (۱۹۵۲، شماره ۱۰۲)، بستی پیشنهادی سطوح مختلف حمایت‌های اجتماعی (۲۰۱۲، شماره ۲۰۲)، و سایر استانداردهای بین‌المللی مرتبط، اعضای سازمان بین‌المللی کار در راستای جلوگیری از وقوع بحران‌ها و ایجاد شرایط لازم برای احیاء و بازیابی باید سطوح مختلف حمایت‌های اجتماعی و همچنین تلاش برای از بین بردن شکاف‌ها در پوشش‌های اجتماعی را برقرار، حفظ، و بازسازی کنند.

قانون کار، مدیریت نیروی کار، و اطلاعات مرتبط با بازار کار

۲۳. اعضای سازمان بین‌المللی کار برای احیاء و بازیابی از شرایط بحرانی و در مشاوره و همراهی با نمایندگان برجسته و مهم سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید:

الف) همسو با اعلامیه‌ی سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی اصول و حقوق بنیادین کار و متن متعاقب آن (۱۹۹۸) و سایر استانداردهای بین‌المللی مرتبط با نیروی کار، در صورت نیاز اقدام به بازبینی، تدوین، و اجرای مجدد یا تقویت قوانین کاری اقدام کنند که شامل مصوباتی درباره‌ی حمایت از نیروی کار، امنیت حرفه‌ای، و بهداشت و سلامت در محیط کار باشد؛

ب) تضمین کنند که قوانین کار حامی ایجاد مشاغل مولد و آزادانه انتخاب‌شده و فرصت‌های شغلی شایسته و مطلوب است؛

ج) با توجه به میثاق بازرسی نیروی کار (۱۹۴۷، شماره ۸۱) در صورت نیاز به ایجاد، تدوین مجدد، یا تقویت و اجرای نظام مدیریت نیروی کار بپردازند که مشتمل بر بازرسی از نیروی کار و سایر مولفه‌های نهادی محیط کار است. همچنین اعضا باید با توجه به میثاق‌نامه‌ی حق سازماندهی و چانه‌زنی جمعی (۱۹۴۹، شماره ۹۸) به ایجاد نظام چانه‌زنی جمعی و موافقت‌های جمعی اقدام کنند؛

د) در صورت نیاز، نظام‌های لازم برای جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات بازار کار را با تمرکز ویژه بر روی آن دسته از گروه‌هایی تدوین، جمع‌آوری، و عملیاتی کنند که بحران بیشترین تاثیر را بر روی آنها گذاشته است؛

ه) به ایجاد و برقراری و همچنین تقویت خدمات اشتغال عمومی اقدام

کنند که مشتمل بر خدمات اشتغال اضطراری است؛

و) با توجه به میثاق‌نامه‌ی دفتر اشتغال خصوصی (۱۹۹۷)، شماره (۱۸۱) به تضمین مقررات‌گذاری درباره‌ی دفتر اشتغال خصوصی اقدام کنند؛ و

ز) هم‌افزایی میان تمامی عاملان بازار کار در راستای توانمندسازی مردم محلی برای دستیابی به حداکثر منافع از فرصت‌های اشتغال ایجاد شده توسط سرمایه‌گذاری‌های مرتبط با بسط و توسعه‌ی صلح و احیا یا بازیابی را تحقق بخشند.

گفتگوی اجتماعی و نقش سازمان‌های کارگری و کارفرمایی

۲۴. اعضای سازمان بین‌المللی کار در واکنش یا پاسخ به شرایط بحرانی و در مشاوره و همفکری با نمایندگان مهم و برجسته‌ی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی باید:

الف) بر اساس میثاق مشاوره‌ای سه‌گانه تعیین‌کننده‌ی استانداردهای بین‌المللی کار (۱۹۷۶، شماره ۱۴۴)، تمامی الزامات ارائه‌شده در این بسته‌ی پیشنهادی را از در راستای بسط و توسعه و گسترش گفتگوی اجتماعی جنسیت-بنیان تضمین کنند؛

ب) فضایی توانبخش برای ایجاد، بازیابی یا احیا، و تقویت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی فراهم آورند؛ و

ج) هر جا که ممکن و مناسب باشد همکاری نزدیک با سازمان‌های جامعه مدنی را تشویق و ترویج کنند.

۲۵. با توجه به میثاق آزادی تاسیس انجمن‌ها و حمایت از حق سازماندهی (۱۹۴۸، شماره ۸۷) و همچنین میثاق‌نامه‌ی حق سازماندهی و چانه‌زنی جمعی (۱۹۴۹، شماره ۹۸) اعضای سازمان بین‌المللی کار باید نقش حیاتی و اساسی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی درواکنش یا پاسخ به بحران را به رسمیت بشناسند و بویژه: الف) حامی کسب‌وکارهای پایدار -بویژه بنگاه‌های کوچک و متوسط- باشند تا این بنگاه‌ها بتوانند برنامه‌ی تداوم کسب‌وکار خود را برای احیاء از شرایط بحرانی از طریق ابزارهای آموزشی، حمایت‌های مادی و مشاوره‌ای، و تسهیل دسترسی به منابع مالی دنبال کنند؛

ب) به یاری کارگران، بویژه آن دسته از کارگرانی که به دلیل بحران در وضعیتی شکننده قرار گرفته‌اند، بشتابند تا بوسیله‌ی حمایت‌های آموزشی، مشاوره‌ای، و مادی از بحران خارج شوند؛ و

ج) از خلال فرایند چانه‌زنی جمعی و همچنین سایر روش‌های گفتگوی اجتماعی ابزاری برای نیل به این اهداف پیش‌بینی کنند.

مهاجران متأثر از شرایط بحرانی

۲۶. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید توجه ویژه‌ای به مهاجران، بویژه مهاجران کاری، و بویژه آن دسته از مهاجرانی می‌دول دارند که به دلیل بحران حادث‌شده در وضعیت شکننده قرار دارند. بنابراین، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید همسو با قوانین ملی و بین‌المللی مرتبط، برنامه‌ها و مقرراتی برای نیل به اهداف زیر تدوین کنند:

الف) از بین بردن کار اجباری و قاچاق انسان؛

ب) بسط و گسترش میزان ادغام مهاجران در جوامع میزبان از طریق تسهیل دسترسی آنان به بازارهای کار که شامل فرصت‌های

کارآفرینی و درآمدزا می‌شود و همچنین تسهیل دسترسی به کار شایسته و مطلوب؛

ج) حمایت و تضمین حقوق نیروی کار و فضای امن در تمامی بخش‌ها برای کارگران مهاجر که شامل آن دسته از مهاجرانی می‌شود که بی‌ثبات‌کار، زنان کارگر مهاجر، جوانان کارگر مهاجر، و کارگران مهاجر دارای معلولیت هستند؛

ب) توجه ویژه به کارگران مهاجر و خانواده‌های آنان در ارتباط با سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌های تدوین‌شده درباره‌ی نیروی کاری که با واکنش‌ها و پاسخ به کشمکش‌ها و فجایع دست‌وپنجه نرم می‌کنند؛ و ج) تسهیل بازگشت داوطلبانه‌ی مهاجران و خانواده‌های آنان در شرایط امن و واجد شان و منزلت.

۲۷. همسو با دستورالعمل‌های راهنمای ارائه‌شده در بخش‌های پنج، هشت، و نه این بسته‌ی پیشنهادی، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید با توجه به اصول و حقوق بنیادین کار و همچنین ذیل قوانین و مقررات ملی و بین‌المللی کار، برابری در دسترسی به فرصت‌ها و برخورد مساوی را برای تمامی کارگران مهاجر فراهم آورند. این مهم بویژه شامل موارد زیر است:

الف) آموزش مهاجران درباره‌ی حقوق و حمایت‌های کاری از طریق ارائه‌ی اطلاعات درباره‌ی حقوق و الزامات کارگران و و ابزارهای لازم برای جبران و التیام خسونت اعمال‌شده بر آنها به زبانی که برای‌شان قابل فهم است؛

ب) کمک به مشارکت مهاجران در سازمان‌های نمایندگی از طرف کارگران و کارفرمایان؛

ج) تدوین و اجرای مصوبات و همچنین تسهیل برنامه‌هایی برای مبارزه با تبعیض و بیگانه‌هراسی در محیط کار و برجسته کردن و تاکید بر سهم مثبت مهاجران با ورود فعالانه‌ی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و همچنین جامعه مدنی در پیشبرد این هدف؛ و

د) مشاوره و همکاری با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و سایر سازمان‌های مرتبط جامعه مدنی درباره‌ی اشتغال مهاجران.

پناهندگان و بازگشت به کشور

دسترسی پناهندگان به بازارهای کار

۲۸. در زمان جاری شدن سیل پناهندگان، تدوین هر طرح و سیاست اعمال‌شده در این بخش مشروط به دو حوزه‌ی زیر است:

الف) شرایط ملی و منطقه‌ای با توجه به قوانین بین‌المللی، اصول و حقوق اساسی و بنیادین کار، و مقررات و قوانین ملی؛ و

ب) با توجه به نیازها و مطالبات و همچنین اولویت‌های ذکرشده توسط نمایندگان مهم و برجسته‌ی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، چالش‌ها و محدودیت‌های اعضای سازمان بین‌المللی کار از منظر منابع و ظرفیت‌های موجود برای ارائه‌ی واکنشی کارا به بحران پناهندگی.

۲۹. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید اهمیت حیاتی و بنیادین به شریک شدن در بار و مسئولیت قرار گرفته بر دوش همه‌ی اعضا باور داشته باشند. آنان باید همکاری و همبستگی بین‌المللی را برای تامین، بسط و گسترش حمایت‌های بشردوستانه و توسعه‌مدار در حمایت از کشورهایی با حداقل درجه از توسعه به سرانجام برسانند که میزبان تعداد کثیری از پناهندگان هستند و این حمایت‌ها باید

شامل توجه به تاثیر ورود پناهندگان بر روی بازار نیروی کار در این کشورها باشد و توسعه‌ی متداوم این کشورها را تضمین کند.

۳۰. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید اقداماتی در موارد زیر انجام دهند:

الف) اتکای به خود را با بسط و گسترش فرصت‌های پناهندگان در دسترسی به فرصت‌های معیشتی و بازارهای کار ترویج دهند و این مهم باید بدون قائل‌شدن تبعیض میان پناهندگان و در شکل و سیاقی عملیاتی شود که همزمان از اجتماعات موجود در جامعه‌ی میزبان حمایت و پشتیبانی به عمل آید؛ و

ب) سیاستی ملی و برنامه‌ی عمل ملی را تدوین شود که مشتمل بر مسئولیت مکفی و بسنده‌ی مسئولان برای تامین اشتغال و نیروی کار باشد و این امر با مشاوره و همفکری با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به تضمین حمایت و پشتیبانی از پناهندگان موجود در بازار کار و همراه با تلاش برای تحقق دسترسی به کار مطلوب و شایسته و فرصت‌های معیشتی برای آنان باشد.

۳۱. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید اطلاعاتی موثق برای دسترسی به میزان تاثیر پناهندگان بر روی بازارهای کار و همچنین نیازها و مطالبات نیروی کار و کارفرمایان موجود جمع‌آوری کنند تا بکارگیری و استفاده از مهارت‌ها و سرمایه‌ی انسانی پناهندگان را بهینه سازند.

۳۲. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید به تقویت و بهبود ظرفیت اجتماعات موجود در جوامع میزبان اهتمام ورزند؛ که این مهم از طریق سرمایه‌گذاری در اقتصادهای محلی و بسط و گسترش اشتغال کامل، کارا، و آزادانه انتخاب‌شده و همچنین تامین کار شایسته و مطلوب و بسط و توسعه‌ی مهارت‌های جماعت‌های محلی ممکن می‌شود.

۳۳. همسو با مفاد ارائه‌شده در بخش‌های چهار، شش، و هفت این بسته‌ی پیشنهادی، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید پناهندگان را در فعالیت‌های مربوط به اشتغال، آموزش، و دسترسی به بازار کار وارد کنند و بویژه:

ب) به بسط و گسترش دسترسی به آموزش تکنیکی و حرفه‌ای - بویژه از طریق برنامه‌های مرتبط سازمان بین‌المللی کار - بپردازند تا مهارت‌های آنها را ارتقاء داده و آنان را برای اخذ آموزش‌های مجدد هر چه بیشتر توانمند سازند؛

ب) دسترسی آنان به فرصت‌های شغلی رسمی، طرح‌های درآمدزا و کارآفرینی را از طریق آموزش و راهنمایی حرفه‌ای، همیاری برای کاریابی، و دسترسی به اجازه‌ی کار توسعه داده و در نتیجه از شیوع بازارهای غیررسمی در کشورهای میزبان جلوگیری به عمل آورند؛

ج) به رسمیت شناخته شدن، مجوز داشتن، معتبر بودن، و استفاده از مهارت‌ها و شایستگی‌های پناهندگان را از طریق سازکارهای مناسب تسهیل کرده و دسترسی به آموزشی برانزده و مناسب و فرصت‌های بازآموزی - مشتمل بر آموزش زبان - را فراهم آورند؛

د) ارتقای خدمات شغلی عمومی و بهبود همکاری با سایر مراکز ارائه‌ی خدمات - مشتمل بر بنگاه‌های شغلی خصوصی - برای حمایت از دسترسی پناهندگان به بازار کار؛

ه) تلاش ویژه برای حمایت از ورود زنان و جوانان پناهنده و سایر افرادی موجود در وضعیت شکننده در بازار کار؛ و

و) تسهیل جریان منافع مرتبط با - کار و امنیت اجتماعی - مشتمل بر مقرری بازنشستگی - همسو با مقررات ملی کشور میزبان.

۳۴. همسو با مفاد ارائه‌شده در بخش‌های پنج، هشت، نه، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید برابری دسترسی به فرصت‌ها و برخورد مساوی و برابر را با توجه به اصول و حقوق بنیادین کار برای پناهندگان فراهم آورده و آنان را تحت پوشش قوانین و مقررات مرتبط در حوزه‌ی کار قرار دهند و بویژه:

الف) آموزش‌های لازم درباره‌ی حقوق پناهندگان و حمایت‌های موجود از آنها به زبانی که برای آنان قابل فهم باشد ارائه دهند. این امر شامل ارائه‌ی اطلاعاتی درباره‌ی حقوق و الزامات یا وظایف کارگران و ابزارهای لازم برای جبران و التیام زخم‌های ناشی از خشونت وارد شده بر آنان است؛

ب) مشارکت پناهندگان در سازمان‌های نمایندگی کارگران و کارفرمایان را ممکن کنند؛ و

ج) فعالیت‌های مناسب و از جمله الزامات قانونی و جمعی برای مبارزه با تبعیض و بیگانه‌هراسی در محیط‌های کاری انجام دهند و با ورود فعالانه‌ی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و همچنین جامعه مدنی در این موضوع، بر سهیم مثبت پناهندگان در کشور میزبان تاکید کنند. ۳۵. اعضای سازمان بین‌المللی کار با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و سایر بخش‌های مرتبط همفکری و همکاری کنند تا دسترسی پناهندگان به بازارهای کار ممکن شود.

۳۶. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید به حمایت و پشتیبانی از کشورهای میزبان بپردازند تا ظرفیت‌های آنان تقویت شده و وضعیت رو به بهبودی در آنها ایجاد شود که این امر، کمک به توسعه‌ی این کشورها از طریق سرمایه‌گذاری در اجتماعات محلی را شامل می‌شود.

بازگشت داوطلبانه پناهندگان و ادغام مجدد آنان در کشور خود

۳۷. زمانی که موقعیت امنیتی در کشور بحران‌زده به اندازه کافی بهبود یابد، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید در تسهیل بازگشت داوطلبانه‌ی پناهندگان به کشور خود را در امنیت و با شان و منزلت همکاری کنند و با یاری سازمان‌های بین‌المللی به حمایت از ادغام مجدد آنان در بازار کار کشور خود بپردازند.

۳۸. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید با سازمان بین‌المللی کار و سایر بخش‌های مرتبط دیگر در بسط و توسعه‌ی برنامه‌های ویژه برای پناهندگان خواهان بازگشت به کشور خود همکاری کنند تا آموزش‌های حرفه‌ای آنان و ادغام مجددشان در بازار کار تسهیل شود.

۳۹. از طریق مولفه‌های ذکر شده در بخش چهار و نه این بسته‌ی پیشنهادی، اعضای سازمان بین‌المللی کار باید با همکاری سازمان‌های بین‌المللی مرتبط به حمایت از ادغام مجدد اجتماعی-اقتصادی افراد بازگشته به کشور مبداء به شکل و سیاقی بپردازد که حامی توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی جمعیت‌های محلی کشور مبداء باشد.

۴۰. اعضای سازمان بین‌المللی کار با توجه به اصل مسئولیت مشترک باید در تقویت ظرفیت‌ها و ایجاد وضعیت مطلوب و رو به

بهبودی، حامی و پشتیبان کشورهای مبداء باشند؛ حمایت‌هایی که باید مشتمل بر کمک‌های توسعه‌ای از طریق سرمایه‌گذاری در آن اجتماعات محلی باشد که بازگشت‌کنندگان در آنجا مجدداً ادغام می‌شوند و باید از اشتغال کامل، کارا، آزادانه انتخاب‌شده و دستیابی به کار شایسته و مطلوب در آنها مورد حمایت قرار گیرد.

پیشگیری، تسکین، آمادگی

۴۱. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید در سطح جهانی و بویژه در کشورهایی که در آن ریسک وقوع کشمکش یا فجایع قابل پیش‌بینی است در همفکری و مشاوره با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و سایر بخش‌های مربوط، اقداماتی در جهت ایجاد وضعیت مطلوب انجام دهند تا از وقوع بحران جلوگیری شود، در صورت وقوع بحران تسکینی برای بحران‌زده‌ها فراهم آورند و از پیش خود را برای وقوع بحران آماده کنند به‌گونه‌ای که از خلال فعالیت‌هایی مانند موارد زیر به حمایت از توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی و کار شایسته و مطلوب بپردازند:

الف) شناسایی ریسک‌ها و ارزیابی میزان تهدید برآمده از آنها برای ایجاد شکندگی انسانی، فیزیکی، اقتصادی، اقلیمی، نهادی، و سرمایه‌های اجتماعی در سطوح محلی، ملی و منطقه‌ای؛

ب) مدیریت ریسک - مشتمل بر برنامه‌ریزی فوری، هشدار از پیش، کاهش ریسک، و آمادگی برای ارائه‌ی واکنش‌های اضطراری؛ و

ج) بر اساس اعلامیه‌ی سه‌گانه‌ی اصول مرتبط با کسب‌وکارهای چندملیتی و سیاستگذاری اجتماعی و همچنین اعلامیه‌ی سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی اصول و حقوق بنیادین کار و متن پیرو آن (۱۹۹۸)، جلوگیری از آثار دامن‌شانه بحران و تسکین این آثار از خلال مدیریت تداوم کسب‌وکار در بخش‌های خصوصی و عمومی.

۴۲. اعضای سازمان بین‌المللی کار در آماده‌شدن و واکنش به شرایط بحرانی باید به تقویت همکاری‌ها و برداشتن قدم‌های مناسب از طریق موافقت‌نامه‌های دوجانبه و چندجانبه اهتمام ورزند که مشتمل بر نظام سازمان ملل متحد، نهادهای مالی بین‌المللی و سایر سازوکارهای منطقه‌ای و بین‌المللی واکنش مشترک می‌شود. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید از ترتیبات موجود و نهادهای مستقر و سازوکارهای جاری استفاده‌ی کامل ببرند و به تقویت آنها اقدام کنند.

۴۳. واکنش به بحران، مشتمل بر حمایت‌های سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی، باید با تمرکز بر اشتغال، کار شایسته و مطلوب، و کسب‌وکارهای پایدار انجام شود و مضاف بر این باید همسو با استانداردهای بین‌المللی نیروی کار باشد.

۴۴. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید در راستای بسط و گسترش کمک‌هایی برای توسعه و سرمایه‌گذاری بخش‌های خصوصی و عمومی در واکنش به بحران برای خلق مشاغل شایسته و مطلوب و کارآمد، توسعه‌ی کسب و کار و خود-گردانی با یکدیگر همکاری کنند.

۴۵. سازمان‌های بین‌المللی در چارچوب تعهدات خود به تقویت همکاری‌های خود و همسویی و یکپارچگی پاسخ‌ها و واکنش‌های خود به بحران بپردازند و در این راه از تمامی ظرفیت‌های چارچوب‌ها و توافق‌نامه‌های سیاستگذاری بین‌المللی استفاده کنند.

۴۶. بر اساس اصل اشتغال و دستیابی به مشاغل شایسته و مطلوب، و تمرکز بر بسط و توسعه‌ی اشتغال، دسترسی به بازارهای کار یا ادغام در این بازارها، سازمان بین‌المللی کار باید نقشی پیشرو در کمک به اعضای سازمان بین‌المللی کار در واکنش به بحران‌ها ایفا کند و در این راستا با همکاری نزدیک با نهادهای منطقه‌ای و بین‌المللی به بسط و توسعه‌ی ظرفیت‌ها و نهادسازی اهتمام ورزد.

۴۷. اعضای سازمان بین‌المللی کار باید به تقویت همکاری‌های بین‌المللی از جمله از خلال تبادل داوطلبانه و نظام‌مند اطلاعات، دانش، فعالیت‌های مناسب، و تکنولوژی‌ها برای بسط و گسترش صلح، جلوگیری از بحران و تسکین پیامدهای آن، و ایجاد امکان‌های باری احیاء و بازیابی از بحران و ایجاد شرایط مطلوب و رو به بهبودی بپردازند.

۴۸. باید همکاری نزدیک و مکمل میان واکنش‌های مختلف به یک بحران وجود داشته باشد و این امر بویژه باید در کمک‌رسانی بشردوستانه و توسعه‌مدار، در بسط و گسترش اشتغال کامل، کارا، و آزادانه انتخاب‌شده، و همچنین دستیابی به کار شایسته و مطلوب برای نیل به صلح و ایجاد وضعیت مطلوب و رو به بهبودی متبلور شود.

تبصره‌ی پایانی

۴۹. این بسته‌ی پیشنهادی مقدم بر بسته‌ی پیشنهادی اشتغال برای گذار از جنگ به صلح (۱۹۴۴، شماره ۷۱) است و آن را از اعتبار ساقط می‌کند.

قطعنامه‌ای درباره‌ی اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای نیل به صلح و

وضعیت مطلوب و رو به بهبودی

➤ نشست عمومی سازمان بین‌المللی کار جلسه‌ی صد و ششم خود در سال ۲۰۱۷،

➤ با تصویب بسته‌ی پیشنهادی اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای نیل به صلح و وضعیت مطلوب و رو به بهبودی (۲۰۱۷) بر بسته‌ی پیشنهادی اشتغال برای گذار از جنگ به صلح (۱۹۴۴، شماره ۷۱) مقدم و آن را از اعتبار ساقط می‌کند.

➤ این بسته‌ی پیشنهادی یادآور این اصل اساسنامه‌ی سازمان بین‌المللی کار است که صلح جهانشمول، همیشگی و جاودان فقط زمانی می‌تواند محقق شود که مبتنی بر عدالت اجتماعی باشد،

➤ این بسته‌ی پیشنهادی بر اهمیت اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای بسط و گسترش صلح، جلوگیری از شرایط بحرانی برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع، و توانمندسازی برای احیاء و بازیابی و ایجاد یا بنای وضعیت مطلوب و رو به بهبودی تأکید می‌ورزد،

➤ و بر لزوم همکاری و شراکت‌های بین‌المللی در قالب تلاش‌های همیارانه در واکنش به بحران‌های برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع تأکید می‌کند،

➤ بی‌تردید موفقیت این بسته‌ی پیشنهادی به اجرا و بسط و گسترش کارایی آن بستگی خواهد داشت و از این رو:

۱. بسته‌ی پیشنهادی حاضر از دولت‌ها، کارفرمایان، کارگران دعوت به عمل می‌آورد تا در تحقق بسته‌ی پیشنهادی اشتغال و کار شایسته و مطلوب برای نیل به صلح و وضعیت مطلوب و رو به بهبودی (۲۰۱۷) تمام تلاش‌های خود را بکار گیرند.

۲. از بدنه‌های حاکم بر دفتر سازمان بین‌المللی کار دعوت به عمل می‌آورد که از دبیرکل سازمان درخواست کنند راهبرد و برنامه‌ای عملیاتی برای بسط و گسترش و حمایت از اجرای این بسته‌ی پیشنهادی تدوین کند که از خلال موارد زیر عملی می‌شود:

الف) اختصاص منابع در چارچوب برنامه‌های و بودجه‌های موجود و آتی و بسیج منابع فرا-بودجه‌ای برای پیشبرد کار با بخش‌های سه‌گانه‌ی سازمان بین‌المللی کار برای عملیاتی شدن این بسته‌ی پیشنهادی و

ب) اجرای لوایح آگاهی-بخش، ابتکارات ترویج‌کننده، و مساعدت تکنیکی مطلوب رای بخش‌های سه‌گانه‌ی سازمان بین‌المللی کار برای عملیاتی شدن سیاست‌ها و مفاد این بسته‌ی پیشنهادی.

۳. درخواست از دبیرکل سازمان بین‌المللی کار برای جلب توجه سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای مرتبط و بسط و گسترش همکاری و شراکت با این سازمان‌ها برای حمایت از سیاست‌ها و لوایح همیارانه برای بسط و توسعه‌ی اشتغال و کار شایسته و مطلوب و جلوگیری و ممانعت از بحران‌ها و تحق واکنش‌ها و پاسخ به بحران‌های برآمده از دل کشمکش‌ها و فجایع.

گزارش عملکرد کمیته مهاجرت نیروی کار در اجلاس ۱۰۶

گزارشی از عملکرد کمیته مهاجرت نیروی کار در یکصد و ششمین

اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار در سوئیس

گردآوری: مرتضی رجبی - محمدحسین محتاج‌اله

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

مقدمه:

تحول الگوهای مهاجرت و افزایش سطوح تحریک انسانی، موضوع مهاجرت و به ویژه مهاجرت نیروی کار را به صدر دستورکارهای سازمان‌های بین‌المللی از جمله سازمان بین‌المللی کار بدل نموده است. بدین منظور سازمان بین‌المللی کار با پیش‌بینی دستور کار مهاجرت نیروی کار و کمیته‌ای به همین عنوان در قالب یکصد و ششمین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار تلاش نمود تا به بررسی عمیق چالش‌های فرا روی دولت‌ها و نیز دیدگاه‌های شرکای اجتماعی در قبال پدیده مذکور بپردازد.

در این رابطه کمیته مذکور با برگزاری یک «بحث عمومی» به منظور تبادل دیدگاه‌های تمامی طرف‌های مشارکت‌کننده در اجلاس در چارچوب مجموعه سولات زیر، کار خود را با نتیجه‌گیری و جمع‌بندی بحث عمومی به پایان برد و سرانجام به تصویب قطعنامه «اعمال حاکمیت منصفانه و کارآمد بر مهاجرت نیروی کار» پرداخت.

اما سوالات مطروحه در قبال نمایندگان دولت‌ها و شرکای اجتماعی عبارت بودند از:

۱- فرصت‌ها و چالش‌های مطروحه در قبال اعمال حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار در سطوح جهانی، منطقه‌ای، دو جانبه، ملی و محلی در بستر تحقق عدالت اجتماعی برای جهانی سازی منصفانه چه مواردی را در بر می‌گیرند؟

۲- چگونه همکاری بین وزارتخانه‌های کار و سایر نهادهای دولتی مرتبط با امر مهاجرت می‌تواند در سطح ملی گسترش یابد و هم‌زمان با تاثیر بر دالان‌های مهاجرت پیامدهای مطلوب منطقه‌ای و جهانی به همراه داشته باشد؟

۳- گفتگوی اجتماعی درباره مهاجرت نیروی کار چگونه می‌تواند در سطوح محلی، ملی، دوجانبه، منطقه‌ای، بینا منطقه‌ای، بین‌المللی و جهانی تقویت شود؟

۴- آیا چارچوب‌های سیاست‌گذاری و هنجارهای موجود سازمان بین‌المللی کار در رابطه با بررسی موافقتنامه‌های دوجانبه و استخدام منصفانه مناسب بوده و کفایت می‌کند و در عین حال آیا می‌توانند چالش‌های حال و آینده اعمال حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار را بررسی نمایند؟ اقدامات ضروری آتی برای غلبه بر چالش‌های مذکور چیست و برای تکمیل چارچوب‌های مذکور چه اقداماتی در آینده ضرورت دارد؟

۵- ارکان سازمان بین‌المللی کار (دولت‌ها و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی) و دفتر بین‌المللی کار باید چه اقداماتی را با عنایت به مباحث عمومی به عمل آمده در این خصوص به انجام برسانند تا حاکی از واکنش‌ها و ملاحظات سازمان بین‌المللی کار باشد؟ به ویژه در خصوص آمار و داده‌های آماری مهاجرت نیروی کار و دربستر مباحثه مستمر جهانی در خصوص مهاجرت و موافقتنامه جهانی مهاجرت قاعده‌مند، سامان‌مند و ایمن چه اقداماتی باید مد نظر قرار گیرد؟

قطعنامه یکصدوششمین کنفرانس بین‌المللی کار درباره اعمال حاکمیت منصفانه و کارآمد بر مهاجرت نیروی کار

کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار یکصدوششمین نشست خود را در ۱۶ ژوئن سال ۲۰۱۷ برگزار نمود و با انجام یک بحث عمومی براساس گزارش شماره (۴) با عنوان «بررسی چالش‌های حاکمیت در چشم انداز تحول مهاجرت نیروی کار»:

- نتایج و جمع‌بندی مباحث عمومی را به شرح زیر به تصویب می‌رساند.

۱- هیات مدیره دفتر بین‌المللی کار را فرا می‌خواند تا عنایت شایسته‌ای را به مجموعه نتایج و جمع‌بندی‌های مذکور به عمل آورده و دفتر بین‌المللی کار را در مسیر ساختن آنها راهنمایی نماید.

۲- کنفرانس بین‌المللی کار از مدیرکل دفتر بین‌المللی کار می‌خواهد:

الف) نقشه اقدامی را برای عملی ساختن نتایج و موارد جمع‌بندی بحث عمومی به منظور ملاحظه هیات مدیره تهیه و تنظیم نماید.

ب) نتایج و جمع‌بندی بحث عمومی مذکور را به سازمان‌های مرتبط جهانی، منطقه‌ای و بین‌المللی منتقل نماید تا سازمان‌های مذکور مباحث موصوف را مورد ملاحظه جدی قرار دهند و هنگامی که سازمان‌های جهانی، منطقه‌ای و بین‌المللی، داده‌های سازمان بین‌المللی کار درباره «موافقتنامه جهانی مهاجرت قاعده‌مند، سامان‌مند و ایمن» را تهیه و تنظیم می‌نمایند، نتایج و جمع‌بندی بحث عمومی مذکور مورد توجه واقع شود.

پ- زمانی که پیشنهادها مرتبط با برنامه و بودجه‌های آتی تهیه و تنظیم می‌شود و درارتباط با ابعاد دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار،

تا جایی که امکان پذیر است و به ویژه هنگام اجرای برنامه بودجه سال ۱۹-۲۰۱۸، نتایج و جمع بندی بحث عمومی فوق الذکر مورد ملاحظه قرار گرفته و به مورد اجرا گذاشته شود.

نتایج «بحث عمومی» درباره

اعمال حاکمیت منصفانه و کارآمد بر مهاجرت نیروی کار

• فرصت ها، چالش ها و مخاطرات مهاجرت نیروی کار

۱- مهاجرت نیروی کار جزئی از بازارهای کار معاصر و آینده کار است. دستورکارهای سیاسی در دوسطح ملی و بین المللی به گونه ای فزاینده به مهاجرت نیروی کار اولویت بخشیده اند. دستورکار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار و موافقتنامه جهانی مهاجرت قاعده مند، سامان مند وایمن، اهمیت جهانی موضوع مهاجرت نیروی کار را به اثبات می رساند و به سازمان بین المللی کارفرصت مهمی را جهت ارتقاء دستور کار شایسته و از جمله اصول و حقوق بنیادین کار فراهم می آورد.

۲- مهاجرت نیروی کار به شکل پیچیده تر و متنوع تری رشد می یابد. مهاجرت موقت نیروی کار شایع تر می شود. اکنون بسیاری از کشورها به طور هم زمان کشورهای خاستگاه، حامل و مقصد مهاجرت نیروی کار محسوب می شوند. بسیاری از زنان به صف کارگران مهاجر می پیوندند و در برخی بخش ها همچون بخش پرستاری و مراقبت و کار خانگی، اکثریت نیروی کار مهاجر را نمایندگی می نمایند. آنها می توانند با تبعیض، استثمار و سوء استفاده از جمله به شکل خشونت و آزار و اذیت مواجه شوند.

۳- اعمال حاکمیت مطلوب بر مهاجرت نیروی کار می تواند در توسعه پایدار کشورهای خاستگاه، حامل و مقصد مهاجرت نیروی کار موثر باشد و در عین حال می تواند برای کارگران مهاجر و خانواده هایشان منافع و فرصت هایی را فراهم آورد. اعمال مطلوب حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار می تواند بین عرضه و تقاضای نیروی کار توازن ایجاد نماید و در عین حال به توسعه و انتقال مهارت ها در تمامی سطوح باری رسانده و در نظام های حمایت اجتماعی نقش متمر ثمری ایفاء نماید. همچنین اعمال مطلوب حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار، نوآوری را ارتقاء بخشیده و به جوامع در دو حوزه فرهنگی و اجتماعی غنای بیشتری می بخشد. اعمال ضعیف حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار می تواند چالش ها و مخاطرات عمده ای را از جمله معطوف به کارشایسته و توسعه پایدار و در کشورهای خاستگاه، حامل و مقصد مهاجرت نیروی کار، به ویژه برای کارگران با درآمد اندک فراهم آورد. چنین مخاطراتی می تواند ناامنی و تقویت بخش غیررسمی، فرار مغزها، آوارگی، مخاطره فزاینده کار کودک، بیگاری، کار اجباری، قاچاق انسان، مخاطرات ناشی از عدم وجود ایمنی و بهداشت کار و سایر نواقص در عرصه کارشایسته را در برگیرد. در برخی موارد، برخی از مخاطرات مذکور، پیامدهای مرگبار دارند. نژاد پرستی، بیگانه هراسی و تبعیض، سوء برداشت و اطلاعات گمراه کننده نیز به همگی چالش های مذکور اضافه می شود.

۴- حداکثر ساختن منافع مهاجرت نیروی کار و حداقل ساختن مخاطرات و هزینه های اجتماعی آن به اعمال حاکمیت کارآمد و با ثبات بر پدیده مهاجرت نیروی کار نیازمند می باشد. سازمان

بین المللی کار به مثابه یک سازمان سه جانبه گرای بی بدیل و با رهیافتی حقوق- پایه، نقش مهمی در این تلاش ایفاء می نماید و پیشتر حجم معتناهایی از اقدامات را به انجام رسانده که در عین حال جایگاه سازمان مذکور را در ایفای نقش رهبری در کارشایسته در قالب مهاجرت نیروی کار تثبیت خواهد نمود و نیز به نقش قدرتمند سازمان مذکور معطوف به موافقتنامه مهاجرت قاعده مند، سامان مند و ایمن و اجرای دستور کار ۲۰۳۰ منجر می شود.



• به سوی اعمال حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار به شکل منصفانه

۵- به رسمیت شناختن این موضوع که تمامی دولت ها از حق حاکمیت جهت اجرای سیاست های خود برای مدیریت مهاجرت نیروی کار برخوردارند و این نکته که فرصت ها و مخاطرات مهاجرت نیروی کار از منظر ملی و در درون مسیرهای مهاجرت نیروی کار می تواند متفاوت باشد، توسعه پاسخ های سیاستگذارانه را به شکلی متناسب و کارآمد ضروری می سازد. چنین پاسخی در فضای سیاست گذاری باید بر مبنای شواهد و اطلاعات معتبری باشد که چالش های منحصر به فرد کشورها، مناطق و بازیگران مختلف را مورد بررسی قرار می دهد. تجربه نشان می دهد که قالب های اعمال حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار که کار شایسته را برای همگان پیگیری می نماید با یک چارچوب سیاست گذاری جامع که از سوی موازین بین المللی کار و اصول و حقوق بنیادین کار هدایت می شوند، موجودیت می یابند. اعمال حاکمیت کارآمد بر مهاجرت نیروی کار در عین حال پاسخی به نیازهای پویای کسب و کار و کارگران است: از جمله بررسی مهارت ها، شکاف تعلیم و آموزش عملی با عنایت خاص به زنان و جوانان و افراد دارای معلولیت و سایر گروه های داوطلبانه. نهادهای بازار کار به منزله ابزارهایی برای ارائه سیاست های فراگیر، عادلانه و منصفانه معطوف به تمامی کارگران، از جمله کارگران مهاجر شناسایی می شوند.

۶- اعمال حاکمیت کارآمد بر مهاجرت نیروی کار، هماهنگی بین سازمان های دولتی مرتبط را به منظور دستیابی و تحقق اهداف مشترک ضروری می سازد. (اتخاذ رهیافتی یکپارچه در قالب دولت) گفتگوی اجتماعی، در کلیه اشکال مختلف آن، در کانون دستور کار سازمان بین المللی کار قرار می گیرد و نقشی محوری در دستیابی به مهاجرت نیروی کار به شکل منصفانه ایفاء می نماید. استدلال مستحکمی در این راستا وجود دارد که مشارکت ارکان سه جانبه سازمان بین المللی کار در فرآیندهای ملی و منطقه ای می تواند

پایداری و کارآمدی سیاست های مهاجرت نیروی کار را تقویت نماید: از جمله سیاست های مرتبط با استخدام منصفانه، حمایت از کارگران مهاجر، توسعه مهارت ها و شناخت مدارک تحصیلی و ارتقاء فهم و درک عمومی.

حوزه هایی که نیازمند توجه ویژه است.

۷- حمایت از کارگران مهاجر و یکپارچگی بازار کار، بازارهای کار فراگیر و مقاوم در کشورهای خاستگاه، حامل و مقصد مهاجرت نیروی کار ضرورت دارد تا فرصت های کار شایسته را برای اتباع ملی و نفوس مهاجر تضمین نمایند. اقداماتی که کار شایسته را تضمین و مورد حمایت قرار می دهد، معمولاً در یکپارچگی اقتصادی و اجتماعی و رفتار غیر تبعیض آمیز و توأم با مساوات موثر واقع می شود، اجرای کارآمد اصول و حقوق بنیادین کار در خصوص کارگران مهاجر و دسترسی به عدالت در خصوص کارگران مذکور صرف نظر از موقعیت و جایگاه کارگر مهاجر یک ضرورت بی بدیل است، حمایت از حقوق کارگران مهاجر در کار به نحوی که در مقابله نامه های مرتبط سازمان بین المللی کار تنظیم شده است. نظیر مقابله نامه شماره ۹۷ با عنوان مهاجرت برای استخدام (مصوب سال ۱۹۴۹) (نسخه اصلاح شده)، مقابله نامه شماره (۱۴۳) با عنوان کارگران مهاجر (مصوب سال ۱۹۷۵) (ضوابط مکمل)، و سایر موازین مرتبط از مقابله نامه شماره (۱۸۱) با عنوان بنگاههای خصوصی استخدام و کارایی (مصوب سال ۱۹۹۷) و مقابله نامه شماره (۱۸۹) با عنوان کارگران خانگی (مصوب سال ۲۰۱۱)، رهیافتی هماهنگ را در بین بخش های سیاستگذاری دولت های عضو، نهادهای مجری قوانین و مقررات کار و شرکای اجتماعی بر مبنای اقدام و قانون ملی ضروری می سازد.

۸- شناسایی و توسعه مهارت ها. برنامه های مهاجرت نیروی کار از جمله طرح ها و برنامه های موقت، اغلب فاقد نظام های متناسب مشاغل و مهارت های کارآمد هستند. با این وجود برنامه های مذکور باید بر مبنای برآوردهای دقیقی از خلأها و نیازها در بستر مهارت ها، از جمله ارائه امکاناتی برای آموزش حین کار و آموزش مجدد هم برای کارگران مهاجر و هم برای کارگران ملی باشند. بخش خصوصی همچون سازمان های کارگری و کارفرمایی نقش مکملی را در تدارک اطلاعات روزآمد برای سیاستگذاران درباره نیازهای بازار کار برعهده دارند. کارگران مهاجر وقتی به طور اخص از مهارت اندکی برخوردارند، به ویژه هنگامی که ضرورت شناخت از آموزش های قبلی آنها فرا می رسد، به کرات با محدودیت دسترسی به آموزش شغلی و شناخت فنون مهارت ها مواجه می شوند. در صورتی که خدمات اشتغال و کارایی عمومی و بنگاههای استخدام و کارایی خصوصی به نحو مناسبی ضابطه مند شوند، می توانند نقش مهمی در فراهم ساختن مشاغل و فنون متناسب با کارگران مهاجر ایفاء نمایند.

۹- استخدام منصفانه. استخدام منصفانه در مسیر کاهش عرضه کارگران مهاجر برای استثمار و سوء استفاده، و در عین حال کاهش خشونت های مبتنی بر جنسیت، کار کودک، کار اجباری و قاچاق انسان بسیار اساسی است. استخدام منصفانه همچنین در مسیر ارتقاء فنون و مهارت های متناسب با مهاجرت نیروی کار در کشورهای

خاستگاه و مقصد مهاجرت نیروی کار فوق العاده بنیادی است. حتی به تناسب اینکه مهاجرت موقت رشد می یابد و زنجیره عرضه نیروی کار مهاجر پیچیده تر می شود، موضوع استخدام منصفانه با مهاجرت نیروی کار مرتبط تر می شود. اجرا و ارتقای ابتکار استخدام منصفانه سازمان بین المللی کار، دستور العمل اجرایی و اصول عمومی برای استخدام منصفانه و پروتکل سال ۲۰۱۴ در خصوص مقابله نامه کار اجباری مصوب سال ۱۹۳۰ و توصیه نامه مکمل آن می تواند به ممانعت و بررسی اشکال سوء استفاده، از جمله تحمیل هزینه استخدام و هزینه های مرتبط به کارگران مهاجر و نیز تضمین شفافیت و کارآمدی منجر شود.

۱۰- حمایت اجتماعی. تسهیل دسترسی به حمایت اجتماعی برای کارگران مهاجر و خانواده هایشان، مطابق با قوانین و مقررات ملی و تکالیف و تعهدات بین المللی، تحقق حقوق آنها را برای دستیابی به تامین اجتماعی تضمین نموده یک فرصت برابر موفقیت بین کارگران ملی و مهاجر ایجاد می کند و مهاجرت نیروی کار به شکل منصفانه را پشتیبانی می نماید. کشورها باید موارد زیر را مد نظر قرار دهند: الف) مذاکرات معطوف به توافقنامه های دو یا چند جانبه در زمینه تامین اجتماعی به منظور تضمین امکان نقل و انتقال حقوق و منافع مهاجران. ب) شمول ضوابط و مقررات تامین اجتماعی بر ترتیبات مهاجرت نیروی کار پ) تضمین دسترسی کارگران مهاجر و خانواده های آنان به نظام های حمایت اجتماعی در سطح ملی، از جمله سطوحی از حمایت اجتماعی که در بین سایر چیزها هدف دسترسی به مراقبت های بهداشتی را تضمین می نماید.

۱۱- آزادی تشکل. کارگران مهاجر می توانند در عرصه عمل و در فضای مقررات برای تشکل سازی و انجام مذاکرات دسته جمعی با موانعی مواجه شوند. آزادی حق تشکل حقی بنیادین است و شرطی عملی برای تحقق کار شایسته است.

۱۲- آمار و اطلاعات. یادآوری دستور کار ۲۰۳۰، اطلاعات روزآمد، معتبر و تطبیقی مهاجرت نیروی کار و پراکنش اطلاعات بر اساس سن و جنس، در بین سایر چیزها، برای سیاستگذاری مبتنی بر شواهد مستدل، ارزیابی تاثیر برنامه های مهاجرت نیروی کار و حمایت از حقوق کارگران مهاجر نقشی کلیدی بر عهده دارد. هماهنگی مفاهیم و تعاریف مهاجرت نیروی کار نظیر گردآوری اطلاعات درباره بخش های مشخص اقتصادی که در آنها کارگران مهاجر نقشی مسلط دارند، بسیار اساسی است. این مهم باید بخشی از طرح های گردآوری اطلاعات در سطوح ملی و منطقه ای باشد.

۱۳- مهاجرت موقت نیروی کار. مهاجرت موقت نیروی کار می تواند برای بازار کار کشورهای خاستگاه و مقصد مهاجران مثبت باشد و می تواند شکاف واقعی بین نیروی کار و مهارت ها را در بخش های مشخص و به شکل کوتاه مدت پر کند. با این حال، ملاحظه ای دقیق نیازمند آن است که حاکمیتی کارآمد بر مهاجرت موقت نیروی کار معطوف به حمایت از حقوق کارگران مهاجر و کارگران ملی اعمال شود و در عین حال ضمن تضمین کار شایسته، در انطباق با قوانین و مقررات ملی و تعهدات بین المللی، رفتاری برابر فراهم شده و به

اصول و حقوق بنیادین در کار احترام گذاشته شود.

۱۴- **مهاجرت نیروی کار به صورت غیر قانونی.** در حال حاضر رشد قابل توجهی در عرصه مهاجرت غیرقانونی به ویژه در عرصه کارگران با مهارت اندک مشاهده می شود. مهاجرت غیرقانونی بر شمار کارگران مهاجری که به شکل دواطلبانه استثمار و یا با نقض حقوق بشر مواجه می شوند، افزوده است. در برخی از موارد به کارگران مهاجر کمتر از مزد و شرایط کار مقرر پرداخت می شود. چنین وضعیتی مسائل عمده ای برای کارگران مهاجر، اجتماعات محلی و خود دولت ها به همراه دارد. در چنین حالتی معمولاً اعتماد عمومی درخصوص توانایی دولت ها در مدیریت کارآمد مهاجرت نیروی کار تضعیف می شود و می تواند به باورهای عمومی منفی در قبال دولت ها دامن بزند.

۱۵- **موافقت نامه های دو جانبه.** هنگامی که هم به نیازهای بازار کار و هم به حمایت از کارگران مهاجر پرداخته می شود، موافقتنامه های دو جانبه به مثابه ابزارهای تسهیل اعمال حاکمیت بر مهاجرت در بین کشورها به شکل ایمن، قاعده مند و سامان مند می تواند مفید و مثمر ثمر باشد و در صورتی که موافقتنامه های مذکور مبتنی بر گفتگوی اجتماعی باشد، می تواند بیشتر سودمند باشد.

۱۶- **چارچوب های منطقه ای اعمال حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار.** چارچوب های منطقه ایی اعمال حاکمیت می تواند به مثابه بخش مهمی از سیاستگذاری کارآمد و منصفانه مهاجرت نیروی کار باشد. با این وجود، نهادهای ملی و منطقه ای می توانند ضعیف و فاقد پول و امکانات مالی کافی باشند. سیاست ها و مقررات ملی غالباً با چارچوب های منطقه ای هم راستا نیستند. در این جا ضرورتی برای حضور و مشارکت بیشتر ارکان سازمان بین المللی کار وجود دارد. ظرفیت سازی برای وزارتخانه های کار و سازمان های کارگری و کارفرمایی جهت مشارکت در فرآیندها و مباحث منطقه ای، از آغاز به ثمر نشستن برخی از مزایای این مهم حکایت می کند.

• زمینه سازی برای پیشرفت : اولویت هایی برای اقدام سازمان بین المللی کار

۱۷- سازمان بین المللی کار در پاسخ به نیازهای ارکانش و در راستای برعهده گرفتن نقش رهبری کارشایسته در حوزه مهاجرت نیروی کار باید به تمیق و گسترش اقداماتش در خصوص مهاجرت بین المللی نیروی کار بپردازد. این سند باید دستور العملی برای اقدام آتی سازمان بین المللی کار در این حوزه و از جمله سهم سازمان مذکور در توسعه موافقتنامه جهانی مهاجرت قاعده مند، سامان مند و ایمن باشد. اولویت ها برای اقدام موارد زیر در بر می گیرند:

الف) موازین بین المللی کار.

- ارتقاء الحاق و اجرای کارآمد مقاوله نامه ها و توصیه نامه های سازمان بین المللی کار، چنانچه شایسته است و چارچوب های سیاستگذاری مرتبط با اعمال حاکمیت بر مهاجرت نیروی کار و حمایت از کارگران مهاجر.

- افزایش شناخت و آگاهی از چارچوب و موازین بین المللی مذکور، ارائه ماهیت انعطاف پذیری آنها و خنثی ساختن سوء تعبیرها در خصوص معانی مشخص مقررات، با توسل به منابع کاربرپسند.

ب) **مهارت ها.** تدارک پشتیبانی برای: (۱) توسعه فنون و سازوکارهایی برای شناخت مهارت ها از جمله در سطح بخشی که می تواند در قالب آموزش های رسمی یا غیررسمی کسب شود. (۲) برآورد بهتر از نیازهای مهارت ها در کلیه سطوح؛ و (۳) متعهد ساختن آموزش به برآوردن تقاضاهای بازار کار و اینکه تمامی موارد مذکور باید با مشارکت فعال شرکای اجتماعی محقق شود.



پ) **استخدام منصفانه.** حمایت و ارتقاء تلاش های ارکان سازمان بین المللی کار برای عملیاتی ساختن اصول عمومی سازمان بین المللی کار و دستور العمل های عملیاتی برای استخدام منصفانه از جمله از طریق ترویج، ایجاد ظرفیت و همکاری فنی و بهره برداری از همیاری سایر ابزارها و ابتکارها که بر هدف ارتقاء استخدام منصفانه تمرکز یافته اند؛ پیگیری تلاش ها در خصوص توسعه و آزمون روش شناسی نوینی برای ارزیابی هزینه های استخدام در پرتو هدف ۷.۱۰ دستور کار ۲۰۳۰ برای توسعه پایدار و آینده کار درباره تعریف هزینه های استخدام و هزینه های مرتبط؛ پیرو تصمیم هیات مدیره، دفتر بین المللی کار باید تاثیر و کارآمدی این اقدام را از طریق یک ارزیابی در سطح عالی و یا روش مناسب دیگری درباره زمانی پنج سال برآورد نماید تا هیات مدیره ضرورت اقدام آتی را تعیین نماید.

ت) **داده ها.** گردآوری و ترویج داده های تطبیقی درباره مهاجرت نیروی کار و پراکنش سنی و جنسی داده های مذکور در بین دیگران و نیز تاثیر گردآوری و ترویج داده های مذکور بر مهاجرت نیروی کار در کشورهای خاستگاه، حامل و مقصد مهاجرت نیروی کار و بر نفس مهاجرت کارگران؛ استمرار اقدامات معطوف و به تصویب موازین بین المللی کار درباره آمار مهاجرت نیروی کار توسط کنفرانس بین المللی کارشناسان آمار کار در سال ۲۰۱۸؛ ارائه کمک های فنی برای بهبود گردآوری اطلاعات توسط دولت های عضو و تسهیل تبادل اقدامات مطلوب.

ث) **حمایت اجتماعی.** فراهم ساختن ظرفیت هایی برای ارکان اجتماعی (دولت ها و سازمان های کارگری و کارفرمایی) معطوف به توسعه و اجرای موافقتنامه های دو جانبه و چند جانبه تامین اجتماعی و گسترش نظام های حمایت اجتماعی به کارگران مهاجر از جمله از طریق اعمال حداقل ها (کف) حمایت اجتماعی، چنانکه در قوانین و مقررات ملی به رسمیت شناخته شده است و پیرو تکالیف بین المللی؛ سنش، برآورد و توسعه دستور العملی درباره چگونگی

موضوع ششم دستور کار: مباحث مرتبط با هدف راهبردی اصول و حقوق بنیادین کار ذیل ضمیمه‌ی اعلامیه‌ی سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی عدالت اجتماعی برای نیل به جهانی‌شدن منصفانه (۲۰۰۸)



بندهای پیشنهادی در ارتباط با دور دوم مباحث درباره‌ی اصول و حقوق بنیادین کار

➤ کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار در جلسه‌ی صدوششم (۲۰۱۷)،

➤ بعد از برگزاری دور دوم مباحث درباره‌ی اصول و حقوق بنیادین کار، همسو با ضمیمه‌ی اعلامیه‌ی سازمان بین‌المللی کار در خصوص اصول و حقوق بنیادین کار (اعلامیه‌ی سال ۱۹۹۸) و اعلامیه‌ی سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی عدالت اجتماعی و جهانی‌سازی منصفانه و عادلانه (اعلامیه‌ی عدالت اجتماعی سال ۲۰۰۸)، درباره نحوه‌ی پاسخگویی یا واکنش سازمان بین‌المللی کار به واقعیات و نیازها یا مطالبات اعضای سازمان، موارد زیر باید مدنظر قرار گیرد:

۱. مفاد ذکر شده در این بسته‌ی پیشنهادی را به تصویب برساند که دربرگیرنده‌ی چارچوب عملی کارآمد و جهانشمول برای احترام، ارتقاء، و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار است؛

۲. از ارگان‌های مدیریتی دفتر سازمان بین‌المللی کار دعوت به عمل آورد تا توجهی ویژه به این بندها مبذول داشته و همچنین دفتر سازمان بین‌المللی کار در مسیر تصویب این مفاد هدایت کند؛ و

۳. از دبیرکل سازمان بین‌المللی کار بخواهد:

(الف) طرحی عملیاتی برای تدوین اولویت‌ها در چارچوب این بسته‌ی پیشنهادی در نشست ۳۳۱ سازمان در اکتبر سال ۲۰۱۷ برای اجرا توسط ارگان‌های مدیریتی تدوین کند؛

(ب) این بندها را به سازمان‌های بین‌المللی و منطقه‌ای ارسال کند؛

(ج) در تهیه و تدوین برنامه‌ها و بودجه‌های پیشنهادی آتی مدنظر قرار داده و برای تامین بودجه‌های مضاعف و بیشتر برای تحقق آنها تلاش کند؛ و

(د) ارگان‌های مدیریتی سازمان بین‌المللی کار را از نحوه‌ی اجرای آن آگاه کند.

پرداختن به موانع فراوری گروه‌های ویژه‌ای از مهاجران دردلان‌های مشخص مهاجرت نیروی کار و در درون جوامع اقتصادی منطقه‌ای. (ج) آزادی حق تشکل. کار با ارکان سازمان بین‌المللی کار برای شناخت موانع پیش روی آزادی حق تشکل برای کارگران مهاجرت و ارزیابی کارآمدترین اقدامات و راهبردها معطوف به بررسی موانع مذکور. (ج) مهاجرت موقت نیروی کار. اجرای برنامه‌های تحلیل تطبیقی مهاجرت موقت و دوره‌ای نیروی کار از جمله برنامه‌های حمایت مالی کارفرما با هدف بررسی تأثیرات برنامه‌های مذکور بر کارگران مهاجر و ملی و تأثیر آنها بر شرایط ملی کار و بازارها و عرضه‌ی خروجی برنامه‌های مذکور پیش از اینکه خروجی‌های مذکور برای ملاحظه به هیات مدیره سازمان بین‌المللی کار ارائه شود.

(ح) مهاجرت غیر قانونی نیروی کار. ترغیب مبادله تجربیات و اقدامات مفید درباره کاهش مهاجرت غیر قانونی نیروی کار از جمله درباره راه‌های خروج از بی‌نظمی و بی‌قاعدگی؛ ارتقای احترام به حقوق بشر و اصول و حقوق بشر و اصول و حقوق بنیادین در کار در خصوص کارگران مهاجر. قطع نظر از موقعیت و جایگاه مهاجران؛ انجام اقدامات بیشتری به شکل تحقیق و حمایت کشورها از کاهش مهاجرت غیر قانونی نیروی کار؛ ترغیب دولت‌ها به این مهم که کارگران مهاجر در یک موقعیت غیر قانونی می‌توانند در کمال امنیت شرایط کار اهانت آمیز خود را گزارش نمایند و به عدالت دسترسی داشته باشند.

(خ) موافقتنامه‌های دو جانبه و چند جانبه. ترویج چارچوب‌های سه جانبه به منظور گردهم آوردن نمایندگان دولت‌ها و شرکای اجتماعی کشورهای خاستگاه، حامل و مقصد مهاجران در سطوح مختلف به منظور مبادله تجربیات و اقدامات مطلوب و موفق درباره طراحی، محتوا، مذاکره، اجرا، رهگیری و ارزیابی موافقتنامه‌های دو جانبه و چند جانبه حساس نسبت به جنسیت در انطباق با موازین سازمان بین‌المللی کار و مبتنی بر گفتگوی اجتماعی و در راستای بررسی نیازهای بازارهای کار در کشورهای خاستگاه، حامل و مقصد مهاجران چنانکه شایسته است و حمایت از کارگران مهاجر.

(د) همکاری با نهادهای مرتبطی که به امر مهاجرت نیروی کار می‌پردازند.

تعمیق همکاری با گروه جهانی مهاجرت و به طور اخص با سازمان بین‌المللی مهاجرت و دفتر کمیسر عالی حقوق بشر سازمان ملل متحد و از جمله همکاری در فرآیند منتهی به تصویب و اجرای موافقتنامه جهانی مهاجرت قاعده مند، سامان مند و ایمن؛ استفاده تمام و کمال از ماهیت منحصر به فرد و سه جانبه سازمان بین‌المللی کار و چارچوب هنجاری آن



بندهای پیشنهادی در ارتباط با دور دوم مباحث درباره‌ی اصول و حقوق

بنیادین کار: اصول راهنما و پس‌زمینه

اصول و حقوق بنیادین کار در اساس و ماهیت خود حقوق جهانشمول و لایتغیر بشری هستند. این اصول و حقوق لایتجزی، بهم پیوسته، و مرتبط بهم هستند. اعلامیه‌ی سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی اصول و حقوق بنیادین کار (اعلامیه‌ی سال ۱۹۹۸) به بسیج عاملان ملی و بین‌المللی برای تحقق اصول و حقوق بنیادین کار پرداخته است و در این مسیر به پیشرفت‌های چشمگیری نائل شده است. با این حال، هنوز شکاف‌های برجسته‌ای در نیل به این اهداف وجود دارد. سازمان بین‌المللی کار به یکصد سالگی خود نزدیک می‌شود و در مواجهه با تغییرات چشمگیر حادث شده در جهان کار، زمان آن فرا رسیده است که تعهد به پیشبرد جهانی اصول و حقوق بنیادین کار دوباره احیاء شود. واکنش به چالش‌های نوظهور و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار نیازمند اراده‌ای سیاسی، مدیریت کارآمد بازار نیروی کار، و گفتگوی اجتماعی جامع است. سازمان بین‌المللی کار باید از نهادهای زیربُست - بر اساس نیازها و مطالبات موجود و ذکرشده توسط آنان و همچنین نیازها و مطالبات بحث‌شده در این جلسه - در راستای تحقق الزامات خود در احترام، پیشبرد یا ارتقاء، و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار حمایت به عمل آورد.

چارچوبی عملی برای احترام، ارتقاء، و تحقق کارآمد و جهان شمول اصول و حقوق بنیادین کار (۲۰۱۷-۲۰۲۳)

۱. این چارچوب عملی برآمده از دل دور دوم مباحث درباره‌ی اصول و حقوق بنیادین کار در جلسه‌ی صدوششم نشست کنفرانس سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۷ استوار بر تعهدات تمامی دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار در احترام، ارتقاء، و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار است که همسو با اعلامیه سال ۱۹۹۸ این سازمان است. این چارچوب، سازمان بین‌المللی کار را موظف به توجه به واقعیات متکثر و در حال تغییر اعضای آن می‌کند تا حمایتی کارآمد از اعضا برای اجرای تعهدات خود به عمل آورد.

بخش اول: تحقق اصول و حقوق بنیادین کار در سطح ملی

۲. تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین کار از خلال فضای آکنده از احترام به تمامی حقوق انسانی و آزادی‌های دموکراتیک محقق می‌شود. دولت‌ها باید با مشاوره و همفکری با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مهم و برجسته، هر جا که لازم است به موارد زیر توجه کنند:

(الف) تدوین چارچوب‌های سیاستی، حقوقی، و نهادی برای تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین کار؛

(ب) تدوین و اجرای سیاست‌هایی برای ارتقاء رشد اقتصادی مداوم، پایدار، و جامع، حمایت از اشتغال کامل و مولد و کار شایسته و مطلوب برای همگان، و ایجاد فضا یا محیطی مناسب برای کسب‌وکارها، با توجه به این نکته که فعالیت‌های تجاری، سرمایه‌گذاری، و نوآوری محرک‌های اصلی و اساسی باروری و رشد جامع، و اشتغالزایی است؛

(ج) با مشاوره و همفکری کارآمد با گروه‌های اقلیتی مدنظر، شرکای اجتماعی و سایرین، در مسیر ارتقاء پیوستگی و انسجام سیاست‌ها در

سطوح ملی، منطقه‌ای، و بین‌المللی گام بردارند تا ارتقاء، احترام، و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار حاصل شود؛

(د) اختصاص و تضمین استفاده‌ی کارآمد و کارا از منابع برای تقویت ظرفیت‌های مدیریت نیروی کار و سایر نهادهای دخیل در نظارت و اجرای قوانین و سیاست‌های ملی درحوزه‌ی اصول و حقوق بنیادین کار؛

(ه) بسط و گسترش گفتگوهای سه‌جانبه‌ی ملی درباره‌ی چالش‌های پیش روی اجرا و پیروی قانونی مرتبط با اصول و حقوق بنیادین کار - مشتمل بر اجرای بازرسی‌های کارآمد نیروی کار - و تشویق به اشتراک گذاشتن اطلاعات و تجربیات مفید و مناسب در میان دولت‌های عضو سازمان بین‌المللی کار؛ و

(و) تبادل نیازها و مطالبات و واقعیات متکثر خود برای آگاهی‌رسانی بهتر به سازمان بین‌المللی کار درباره‌ی نحوه یا چگونگی اعمال حمایت‌های سازمان بین‌المللی کار از اصول و حقوق بنیادین کار در عمل که از طریق برنامه‌های کار شایسته و مطلوب و سایر برنامه‌ها باید محقق شود.

بخش دوم: بسیج امکانات سازمان بین‌المللی کار در تحقق اصول و حقوق بنیادین کار

۳. در راستای تحقق کامل اعلامیه‌ی عدالت اجتماعی (سال ۱۹۹۸)، سازمان بین‌المللی کار باید تمامی امکانات و ابزارهای خود را برای حمایت از ارگان‌های مربوط - مطابق با شرایط خاص هر یک از آنها - و در راستای تحقق تعهدات این ارگان‌ها به احترام، ارتقاء، و تحقق اصول و حقوق بنیادین کار بسیج کرده و با هم هماهنگ کند. فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار باید همسو با راهبردها جامع آن بوده و در راستای اهداف راهبردی سه‌گانه‌ی دیگر این سازمان باشد.

۴. درحالی که سازمان بین‌المللی کار به یکصدمین سال تاسیس خودو همچنین بیستمین سالگرداعلامیه‌ی ۱۹۹۸ نزدیک می‌شود، این سازمان باید فعالانه و به شکل اضطراری به تحقق موارد زیر اهتمام ورزد:

(الف) انجام فعالیت‌هایی برای بسط و گسترش همکاری و سایر ابزارهای عملیاتی برای تصویب جهانی هشت میثاق‌نامه اساسی و بنیادین با توجه به سرعت پائین تصویب میثاق‌نامه‌های شماره ۸۷ و ۹۸ تا یکصدمین سالگرد تاسیس سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹ و همچنین دستیابی و حصول به هدف تصویب ۵۰ مصوبه قانونی از پروتکل ۲۰۱۴ درباره‌ی میثاق‌نامه‌ی مبارزه با کار اجباری تصویب شده در سال ۱۹۳۰ تا سال ۲۰۱۸؛

(ب) کمک و مساعدت به کشورهای عضو سازمان بین‌المللی کار با هدف فائق آمدن بر چالش‌های تصویب و اجرای مفاد قانونی، تقویت ظرفیت‌های سه‌گانه‌ی سازمان و بسط و توسعه‌ی گفتگوی اجتماعی برای نیل به تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین کار؛

(ج) تمرکز بر ایجاد فهم بهتر از واقعیات و نیازها یا مطالبات متکثر اعضای سازمان بین‌المللی کار با نگاهی به تضمین تحقق اصول و حقوق بنیادین کار؛ و

(د) تقویت نشست‌های سالانه‌ی مربوط به اعلامیه‌ی ۱۹۹۸ درباره‌ی میثاق‌نامه‌های اساسی غیرمصوب بعنوان ابزاری ترویجی با نگاهی به:

- ارزیابی کامل تر تلاش‌های انجام شده توسط اعضای سازمان بین المللی کار درخصوص اعلامیه‌ی ۱۹۹۸ که تا به امروز تمامی میثاق‌نامه‌های اساسی آنها تصویب نشده‌اند و همچنین ارزیابی تلاش‌های انجام شده درباره‌ی پروتکل ۲۰۱۴ درباره‌ی میثاق مبارزه با کار اجباری (۱۹۳۰)، و صدور اجازه‌ی شناسایی حوزه‌های که کمک‌های تکنیکی سازمان بین‌المللی کار می‌تواند مفید و مثمرتر باشد؛
- تسهیل تبادل تجربیات و درس‌های بدست آمده میان اعضای سازمان؛ و
- تلاش برای در دسترس بودن و به چشم آمدن نشست سالانه‌ی پیرو اعلامیه‌ی ۱۹۹۸.



برنامه‌ریزی کارآمد و تخصیص منابع

۵. سازمان بین‌المللی کار باید:

- الف) به تلاش‌های خود برای تدوین و دستیابی به راهبردی جامع درباره‌ی اصول و حقوق بنیادین کار ادامه داده و حمایتی متعادل از هر چهار اصل به عمل آورد، و با اولویت دادن به از بین بردن شکاف در اجرا، تلاش کند پاسخی درخور و مناسب به نیازها و مطالبات ارگان‌های زیرمجموعه سازمان فراهم آورد؛
- ب) یکپارچگی و سازگاری میان راهبرد معطوف به اصول و حقوق بنیادین کار و سایر اهداف راهبردی سازمان بین‌المللی کار مثل اشتغال، تامین حمایت‌های اجتماعی، و گفتگوی اجتماعی را تضمین کند؛
- ج) تحقق اصول و حقوق بنیادین کار در فعالیتهای این سازمان که دربرگیرنده‌ی حوزه‌هایی چون آینده‌ی کار، زنجیره‌ی عرضه‌ی جهانی، مناطق صادرکننده‌ی نیروی کار، اشکال غیراستاندارد اشتغال، کارگران مهاجر، کارگردان روستایی، کارگران مشغول در بخش‌های غیررسمی اقتصاد، و استخدام عادلانه و منصفانه و مواردی از این است.
- د) تلاش برای افزایش سطح مشارکت‌های داوطلبانه در حمایت از راهکاری جامع در حوزه‌ی اصول و حقوق بنیادین کار با تمرکز بر شراکت‌های چند-ساله‌ی ملازم با شرکای توسعه‌ای کلیدی و بخش خصوصی در حالی که تضمین شده باشد که هیچ تضاد منافی میان مشارکین داوطلب و سایر بخش‌های اصلی سازمان بین‌المللی کار بوجود نخواهد آمد؛

- ه) با توجه به تکرر شرایط پیش روی تک‌تک کشورهای عضو، سازمان بین‌المللی کار باید تلاشی برای تامین بودجه‌های بیشتر ورای مشارکت‌های اعضای سازمان بین‌المللی کار در حالی که همزمان برای

دستیابی به روش‌های کارآمدتری برای ارائه‌ی مساعدت‌های تکنیکی از خود نشان دهد؛

و) تلاش برای بسیج منابع در سطح ملی و منطقه‌ای از طریق سازوکارهای مالی سازمان ملل متحد و در همکاری نزدیک با کارشناسان و ماموران سازمان ملل متحد؛

ز) تداوم بسط و توسعه‌ی رویکردهای جامع و کشور-محور برای بخش‌هایی که بیش از دیگران مستعد تخطی از اصول و حقوق بنیادین کار هستند؛ و

ح) تداوم نظارت و ارزیابی کارایی خرج منابع سازمان بین‌المللی کار در تحقق اصول و حقوق بنیادین کار.

ایجاد ظرفیت و تقویت همکاری‌های توسعه‌ای

۶. سازمان بین‌المللی کار به عنوان بخشی از تلاش‌های گسترده‌ی خود در بسط و توسعه‌ی کار شایسته و مطلوب، باید:

الف) باید راهنمایی در اختیار دفاتر خود در کشورهای مختلف قرار دهد که حامی و پشتیبان تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین کار است و هر جا که لازم و ضروری باشد به اجرای مصوبات مربوط به اصول و حقوق بنیادین کار را ترویج دهد و همچنین وضعیت یا شرایط اجرای این اصول را با تضمین اینکه به شکل و سیاقی نظام‌مند یا سیستماتیک در سطح طراحی برنامه‌های کار شایسته و مطلوب اجرا خواهند شد تشویق کرده و بسط و گسترش دهد؛

ب) راهنمایی‌های بیشتر در خصوص کارهای فاجعه‌بار ارائه داده و همچنین فهرستی از آنها - مانند منع کار کودکان در راستای میثاق‌نامه‌ی بدترین اشکال کار کودکان (۱۹۹۹، شماره ۱۸۲)- را تهیه کند؛

ج) ظرفیت‌سازی هدفمند برای سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را با توجه به تمامی اصول و حقوق چهارگانه‌ی بنیادین کار و با تمرکز بر نمایندگی و چانه‌زنی جمعی در دستور کار خود قرار دهد؛

د) ظرفیت‌سازی هدفمند برای دولت‌ها و سایر نهادهای عمومی درباره‌ی نحوه‌ی تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین کار در دستور کار خود قرار دهد؛

ه) مطابق با هدف ۷.۸ اهداف توسعه‌ی پایدار، تلاش‌های خود درباره‌ی ترویج اطلاعات و افزایش آگاهی درباره‌ی معضلاتی چون کار اجباری و کار کودکان ادامه داده و بر این تلاش‌های بیفزاید و در این پس‌زمینه، مساعدت و یاری خود به اعضای سازمان بین‌المللی کار در افزایش آگاهی‌ها در سطح ملی و محلی را ادامه دهد؛

و) نشر اطلاعات و افزایش آگاهی درباره‌ی امحاء و از بین بردن تبعیض در اشتغال و حرفه را تسریع بخشد؛ و

ز) ظرفیت‌سازی و آموزش جامع و مبتنی بر شواهد را برای ارگان‌های همکار با مرکز آموزش بین‌الملل در شهر تورین (ایتالیا) فراهم آورد تا با نگاهی به اصول و حقوق بنیادین کار بر اجرای این اصول فائق آید.

افزایش ظرفیت پژوهشی

۷. همسوارا هبرد دانش‌مدار سازمان بین‌المللی کار، این سازمان باید:

الف) باید پژوهش‌های هدفمند، بررسی شده، و موشکافانه‌ای درباره‌ی

تأثیرات اقتصادی و اجتماعی اصول و حقوق بنیادین کار - از جمله فقر و نابرابری- تدوین کند؛

ب) با همکاری کشورهای عضو به تخمین میزان رشد کار کودکان و کار اجباری ادامه دهد؛

ج) با تمرکز بر زمینه‌های تبعیض ذکر شده در میثاق‌نامه تبعیض‌های شغلی و حرفه‌ای (۱۹۵۸، شماره ۱۱۱) و زمینه‌های نوظهور تبعیض، تخمینی جهانی درباره‌ی میزان تبعیض در اشتغال و حرفه‌ها ارائه دهد؛

د) پژوهش‌هایی درباره‌ی سیاست‌های مربوط به تبعیض‌های جنس-محور و برابری جنسیتی انجام دهد که شامل برابری دستمزد برای کارهای برابر از نظر ارزش است؛

ه) با توجه به تعاریف ارائه‌شده توسط سازمان بین‌المللی کار، تحقیقات پیشین در حوزه‌ی آزادی تاسیس انجمن و چانه‌زنی جمعی را ادامه داده و بسط و توسعه دهد؛

و) ذیل برنامه‌ی عملی سازمان بین‌المللی کار در حوزه‌ی کار شایسته در زنجیره‌ی عرضه‌ی جهانی، به بررسی موضوعات مربوط به گفتگوی اجتماعی فراملی مبادرت ورزد؛

ز) پژوهش‌هایی درباره‌ی تأثیر اشکال غیر-استاندارد اشتغال بر روی اصول و حقوق بنیادین کار انجام دهد که مشتمل بر اشکالی از اشتغال مانند «اقتصاد عصر دیجیتال» و «اقتصاد مبتنی بر تقاضا»؛

ح) نظارت و ارزیابی تأثیر فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار بر تحقق اصول و حقوق بنیادین کار با نگاهی به تسهیم تجربیات خوب و استفاده از درس‌های گرفته شده در فعالیت‌های آتی؛

ط) انجام پژوهشی درباره‌ی تحقق اصول و حقوق بنیادین کار در گذار به اقتصادی پایدار از منظر محیط زیست؛

ی) تداوم پژوهش، تحلیل، مباحث درباره‌ی میزان تأثیر مفاد قانونی مربوط به نیروی کار بروی موافقت‌نامه‌های تجاری برای تحقق اصول و حقوق بنیادین کار؛ و

ک) بررسی رابطه‌ی میان اصول و حقوق بنیادین کار بر اساس تعریف اعلامیه ۱۹۹۸ و شرایط کاری امن و سالم.



فعالیت کارآمد استاندارد-محور

۸. سازمان بین‌المللی کار باید:

الف) مصوبات و مقررات لازم مرتبط با وظایف سازمان بین‌المللی کار را در راستای اجرای کامل اصول و حقوق بنیادین کار بسط و توسعه دهد؛

ب) هم‌افزایی میان ضمایم اعلامیه‌ی ۱۹۹۸ و فعالیت‌های ارگان‌های نظارتی سازمان بین‌المللی کار در حوزه‌ی میثاق‌نامه‌های بنیادین و اساسی را با همکاری‌های توسعه‌ای ایجاد کند؛ و

ج) تحلیل دقیقی در رابطه با شکاف موجود در استانداردهای سازمان بین‌المللی کار در باب تبعیض‌های موجود در بخش اشتغال و مشاغل ارائه دهد.

بخش سوم: توجه به سایر ابتکارات برای بسط و توسعه‌ی اصول و حقوق بنیادین کار

۹. برنامه‌ی ۲۰۳۰ توسعه‌ی پایدار (برنامه ۲۰۳۰) چارچوبی مضاعف برای هدایت و جهت‌دهی به فعالیت‌های آتی درباره‌ی اصول و حقوق بنیادین کار فراهم می‌آورد. این برنامه بر تعهد جهانی به کارشایسته و مطلوب به عنوان محرکی کلیدی در نیل به توسعه‌ی جامع و پایدار در سطوح ملی، منطقه‌ای، و جهانی تأکید می‌کند.

۱۰. مضاف بر این، تصویب سیاست‌های حمایتی جدید توسط نهادهای مالی بین‌المللی، فرصت‌های بیشتری برای همکاری فراهم می‌آورد که متضمن پرداختن به شکاف‌ها در زمان تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین کار، حمایت از اجرای این سیاست‌های جدید، و بسط و گسترش نوعی یکپارچگی با استانداردهای بین‌المللی نیروی کار است.

۱۱. با توجه به برنامه‌ی ۲۰۳۰، سازمان بین‌المللی کار باید:

الف) توسعه‌ی همکاری و مشارکت با سازمان ملل متحد، نهادهای مالی بین‌المللی، نهادهای منطقه‌ای، بانک‌های توسعه، و گروه‌های اقتصادی زیر-منطقه‌ای برای تحقق اهداف کار شایسته و مطلوب برنامه‌ی ۲۰۳۰؛

ب) توسعه و گسترش همکاری و شراکتی فعال میان تمامی کشورهای عضو و شرکای اجتماعی در قالب شراکتی چند وجهی در حوزه‌ی اصول و حقوق بنیادین کار که مشتمل بر اتحاد ۸.۷ است و با هدف از بین بردن کار اجباری، قاچاق انسان، برده‌داری مدرن، و کار کودکان، و همسو با اتحاد جهانی برای برابری دستمزد در جهات دستیابی به پرداخت‌های برابر دستمزد برای کارهای دارای ارزش یکسان میان زنان و مردان است؛

ج) بسط و توسعه‌ی طرح عملیاتی مشخص و ویژه برای فراهم آوردن منابع فرا-بودجه‌ای برای حمایت از پروژه‌هایی عملی حول هدف شماره ۸.۸ از اهداف توسعه‌ی پایدار برای حمایت از حقوق نیروی کار با تمرکز بر آزادی تشکیل انجمن‌ها و تصدیق حق چانه‌زنی جمعی؛ و

د) تقویت رهبری و هدایت سازمان بین‌المللی کار بر روی استانداردهای نیروی کار با تمرکز بر برابری جنسیتی و عدم وجود تبعیض در جهان کار و تحقق توسعه‌ی همه‌گیر و جامع به عنوان مولفه‌ای مهم در تحقق برنامه‌ی ۲۰۳۰ با توجه بر موصبات طرح کار زنان.

۱۲. با تضمین سازگاری و یکپارچگی سیاست‌ها در سطح بین‌المللی، سازمان بین‌المللی کار باید:

الف) در رابطه‌ای وثیق با برنامه‌ی ۲۰۳۰، با تضمین احترام به اصول و حقوق بنیادین کار و مدیریت قدرتمندتر همراه با مشارکت هر چه بیشتر سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در شکل و سیاقی بین-سازمانی، به بسط و گسترش یکپارچگی هر چه بیشتر در سطح نظام چندجانبه‌ای مبادرت ورزد؛

ب) مطابق اصول راهنمای سازمان ملل متحد درباره‌ی حقوق بشر و کسب و کار، ذیل همکاری‌های جاری خود با دفتر کمیساری عالی

حقوق بشر سازمان ملل به بسط و گسترش تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین کار مبادرت ورزد؛

ج) تقویت همکاری با نهادهای جامع منطقه‌ای را برای ارتقای اصول و حقوق بنیادین کار ادامه داده و همکاری‌های خود را در فرایندهای مشترک منطقه‌ای ادامه دهد؛

د) همکاری و شراکت با دفاتر سازمان ملل، مانند سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، سازمان جهانی تجارت، و سایر سازمان‌های بین‌المللی گسترش دهد تا یکپارچگی سیاستی و بسیج حمایت‌ها و پشتیبانی‌ها را در تحقق کامل اصول و حقوق بنیادین کار تقویت کند؛

ه) همکاری و مشارکت با سازمان‌های بین‌المللی و سایر نهادها را برای بسط و گسترش اصول و حقوق بنیادین کار در پس‌زمینه‌ی تجارت و سرمایه‌گذاری بسط و گسترش دهد؛ و

و) راهبردی برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات با سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی تدارک ببیند و با توجه به اصول و حقوق بنیادین کار، هر جا که لازم باشد، این سازمان‌ها را در جریان مسائل و معضلات واقعی موجود قرار دهد تا این سازمان‌ها برای حل و مقابله با آنها ورود پیدا کنند.

نگاهی تطبیقی به مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار با مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران

گردآوری: مرتضی رجبی

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

مقدمه:

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران مطابق رویه سال‌های گذشته برای حضور موثرتر در اجلاس‌های ۱۰۶ کنفرانس بین‌المللی کار سال ۲۰۱۷ میلادی سعی نمود قبل از شروع کار اجلاس و با توجه به بندهای ثابت و پیوسته دستور کار اجلاس مذکور اقدامات کارشناسی ضروری را انجام دهد. از آنجا که احتمال داشت در اجلاس ۱۰۶ گزارش مربوط به اجرای مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار در کمیته استانداردها، در مورد جمهوری اسلامی ایران مطرح گردد لذا کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران بررسی تطبیقی نسبت به مفاد مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار با مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران بعمل آورد تا در صورت نیاز از آن استفاده گردد که خوشبختانه همانطور که قبلاً ذکر شد مقاله نامه شماره ۹۵ در مورد ایران در کمیته مطرح نگردید لیکن چون به نظر می‌رسد انجام بررسی کارشناسی موضوع مذکور می‌تواند برای اعضای محترم تشکل‌های کارفرمایی عضو کانون عالی مفید فایده باشد نگاه کارشناسی مورد بحث در این گزارش درج می‌گردد.

نگاهی تطبیقی به مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار با مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران

مقاله نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار با عنوان حمایت از دستمزد در تاریخ اول ژوئیه سال ۱۹۴۹ برابر با دهم تیر ماه سال ۱۳۲۸ هجری شمسی در سی دومین نشست کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار تصویب شده است.

کشور ایران در تاریخ هجدهم اردیبهشت ماه سال ۱۳۵۱ برابر با بیست و هشتم ماه مه سال ۱۹۷۲ به این مقاله نامه ملحق شده است. این مقاله نامه چنانکه از نام آن پیداست برای حمایت از دستمزد و مسائل مربوط به آن به تصویب اعضای سازمان بین‌المللی کار رسیده است.

ماده (۱) مقاله نامه دستمزد را «اجرت» یا درآمدی که قابل ارزیابی نقدی بوده و میزان آن با موافقت طرفین و طبق قوانین ملی تعیین شده و به موجب قرار داد کتبی یا شفاهی در مقابل کار یا خدمتی که انجام شده یا بعداً انجام خواهد شد و توسط کارفرما در وجه کارگر پرداخت می‌گردد، تعریف می‌نماید.

در قانون کار جمهوری اسلامی ایران در دو موضوع نسبت به تعریف اصطلاح «حق‌السعی» اشاره شده است. نخست در ماده (۲) قانون کار که در واقع به تعریف کارگر می‌پردازد. در ماده مذکور خاطر نشان شده است: «کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به خواست کارفرما کار می‌کند.» به این ترتیب با ارجاع حق‌السعی به اشکال و اجزای گوناگون آن تعریفی اجمالی از این اصطلاح صورت گرفته است. به هر حال در این ماده حق‌السعی اعم از مزد حقوق، سهم سود و سایر مزایا تعریف شده است. در همین رابطه باید تصریح شود که تعریف دقیق تر و مبسوط تر حق‌السعی در ماده (۳۴) قانون کار آمده است. در ماده مذکور حق‌السعی کلیه دریافت‌های قانونی کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، کمک هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن تعریف شده است. علاوه بر تعاریفی که از حق‌السعی صورت گرفته در ماده (۳۵) قانون کار نیز «مزد» تعریف شده است. در این ماده «مزد» عبارت است از جوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

با مقایسه تعریف «حق‌السعی» در قانون کار و تعریف مطروحه در مقاله نامه شماره ۹۵ از اصطلاح «دستمزد» به نظر می‌رسد که این دو مفهوم یکسان هستند.

در ماده (۲) مقاله نامه علاوه بر آنکه دامنه شمول مقاله نامه مذکور مشخص گردیده است که کلیه اشکال کار تابع را شامل می‌شود، چگونگی مستثنی نمودن طبقاتی از اشخاص از شمول مقاله نامه و همچنین چگونگی ارائه گزارش به دفتر بین‌المللی کار در این خصوص مشخص شده است.

در خصوص بند (۱) ماده (۲) مقاله نامه لازم به ذکر است که در این بند آمده است: این مقاله نامه شامل کلیه اشخاصی است که مزدی دریافت داشته یا باید دریافت دارند. بنابراین با توجه به تعیین این دامنه برای شمول مقاله نامه باید گفت از آنجا که کلیه مشمولین قانون کار، کار تابع انجام می‌دهند، در واقع بر طبق ماده (۲) مقاله نامه و تعریفی که از کارگر ارائه می‌دهد، کلیه مشمولین قانون کار نیز در دامنه شمول این مقاله نامه قرار می‌گیرند.

بند (۳) ماده (۲) مقاله نامه حمایت از دستمزد تصریح می‌نماید که: هریک از کشورهای عضو باید در اولین گزارش سالیانه خود در خصوص اجرای این مقاله نامه که به موجب ماده (۲۲) اساسنامه سازمان بین‌المللی کار تسلیم خواهد داشت، طبقاتی از اشخاصی را که در نظر دارد. طبق مقررات بند فوق از شمول تمام یا یکی از مقررات مقاله نامه مستثنی سازد، تعیین نماید و پس از ارائه اولین گزارش سالیانه، کشور نمی‌تواند استثنائاتی قائل شود مگر در مورد

طبقاتی که بدین ترتیب معین گردیده اند.

در خصوص تعیین طبقاتی از اشخاص که شمول این مقوله نامه مستثنی می شوند و ذکر آن در اولین گزارش سالیانه کشورمان، به شکل مشخص تمهید خاصی صورت نگرفته است، بنابراین ذکر این نکته ضروری است که با عنایت به الحاق ایران به این مقوله نامه و تعهدات بین المللی کشورمان باید توجه داشت که در خصوص مواد ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران که مجوز مستثنی کردن طبقاتی از کارگران از برخی مواد قانون کار را می دهد بایستی مقررات این مقوله نامه را مرعی داشت (لازم به ذکر است که حسب ماده ۱۹۰ قانون کار «مدت کار، تعطیلات و مرخصی ها، مزد یا حقوق صیادان، کارکنان حمل و نقل (هوائی، زمینی و دریائی) خدمه و مستخدمین منازل، معلولین و نیز کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که تمام یا قسمتی از مزد و درآمد آنها بوسیله مشتریان یا مراجعین تامین می شود و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می گیرد، در آئین نامه هائی که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید تعیین می گردد، در موارد سکوت مواد این قانون حاکم است.» در ماده ۱۹۱ قانون کار نیز تصریح شده است که «کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می توان برحسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آئین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.» در ماده ۱۸۹ قانون کار نیز اشاره شده است:

«در بخش کشاورزی، فعالیتهای مربوط به پرورش و بهره برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیتهای کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیئت وزیران می تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردد.»

لازم به ذکر است که بند (۱) ماده ۱۷ مقوله نامه نیز مجوز مستثنی کردن برخی مشاغل یا کارگاهها را در کشور عضوی که شامل مناطق وسیعی باشند و به علت پراکندگی جمعیت یا وضع رشد و توسعه آنها، مقامات ذی صلاح اجرای مقررات این مقوله نامه را درمورد آنها غیر عملی تشخیص دهند را به مقامات مزبور، پس از مشاوره با سازمان های کارگری و کارفرمایی ذی نفع (اگر وجود داشته باشند)، می دهد. لیکن در بند (۲) ماده ۱۷ نیز شرط ذکر چنان مناطقی را در اولین گزارش سالیانه مطرح می نماید. بنابراین ملاحظاتی که در خصوص مواد ۱۸۹، ۱۹۰، ۱۹۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و در ارتباط با ماده ۲ مقوله نامه ذکر شد. همچنان پابرجاست.

مواد ۳ الی ۱۵ مقوله نامه محتوای اصلی مقوله نامه شماره ۹۵ را تشکیل می دهد.

بند (۱) ماده ۳ مقوله نامه مقرر داشته است:

«دستمزدهایی که قابل پرداخت به صورت نقدی باشند منحصرأ باید به پول رایج و قانونی پرداخت شوند. هرگونه پرداخت به موجب سفته، حواله یا کوپن یا به اشکال دیگری که ممکن است به جای پول رایج کشور باشد، ممنوع خواهد بود.»

در بند (۲) ماده ۳ مقوله نامه نیز تصریح شده است:

«مقامات ذی صلاح می توانند پرداخت دستمزد را به وسیله چک بانکی، چک و حواله پستی مجاز مقرر دارند مشروط براین که چنین طرز پرداخت متداول با توجه به شرایط خاص ضروری باشد یا روش مزبور به موجب یک قرارداد دسته جمعی یا رای داوری پیش بینی شده و یا در صورتی که چنین مقرراتی وجود نداشته باشد کارگر ذی نفع خود به آن رضایت دهد.»

در ماده ۳۷ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به خوبی مفاد ماده ۳ مقوله نامه شماره ۹۵ را به خوبی منعکس می کند و می توان مدعی شد که با آن انطباق دارد. در این ماده بر پرداخت مزد «به وجه نقد رایج کشور» تاکید شده است: همچنین در همین ماده و مطابق با قسمت آخر بند (۲) ماده ۳ مقوله نامه ۹۵ پرداخت مزد به صورت «چک عهده بانک» و با شرط «تراضی طرفین» پیش بینی شده است.

ماده ۴ مقوله نامه شماره ۹۵ در بند (۱) خود مقرر می نماید که:

«قوانین ملی یا قراردادهای دسته جمعی یا احکام داوری می توانند پرداخت قسمتی از مزد را به صورت غیر نقدی در صنایع یا حرفه هایی که در آنها این امر متداول یا به علت نوع صنعت یا حرفه مورد نظر پسندیده است، مجاز دارند. پرداخت مزد به صورت مشروبات الکلی و مواد مخدر مضر به هیچ وجه مجاز نخواهد بود.»

همچنین بند (۲) ماده ۴ مقوله نامه شماره ۹۵ مقرر می نماید که:

«در مواردی که پرداخت قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی مجاز شناخته شده باشد برای حصول اطمینان از مراتب زیر اقدامات مقتضی باید اتخاذ شود:

الف) این گونه اجناس (پرداخت غیر نقدی) برای مصرف شخص کارگر و خانواده او مناسب و مفید باشد.

ب) قیمت این قبیل اجناس معقول و عادلانه تعیین شود.»

مواد ۳۵، ۴۰ و ۴۲ قانون کار مبین به رسمیت شناختن پرداخت غیر نقدی قسمتی از دستمزد می باشد. در ماده ۴۲ قانون کار آمده است: «حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصرأ باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است.» بنابراین در قانون کار جمهوری اسلامی ایران پرداخت مزد تماماً به صورت غیر نقدی ممنوع می باشد و پرداخت نقدی حداقل مزد تضمین شده است. پس می توان نتیجه گرفت که قانون کار با قید «قسمتی از مزد» که به صورت غیر نقدی قابل پرداخت است با بند (۱) ماده ۴ مقوله نامه شماره ۹۵ هماهنگی دارد. اگرچه در قانون کار اشاره مصرحی به این نکته مشاهده نمی شود. لیکن با توجه به مفاد ماده ۴۰ قانون کار که پرداخت غیر نقدی را با قید «توافق طرفین» تصریح می نماید و همچنین با توجه به گستردگی سیال حوزه مجاز مورد اشاره در بند (۱) ماده ۴ مقوله نامه می توان مدعی شد که مغایرتی میان مقررات قانون کار و این قسمت از مقوله نامه شماره ۹۵ متصور نیست.

جزء (الف) بند (۲) ماده ۴ مقوله نامه شماره ۹۵ که بر مناسب بودن قسمت غیر نقدی دستمزد برای مصرف شخص کارگر و خانواده او تاکید می کند نیز با توجه به توافقی بودن پرداخت غیر نقدی قسمتی

از دستمزد- مصرح در ماده ۴ قانون کار- که متضمن شرط اراده و اختیار شخص کارگر در این خصوص است، با قانون کار تناقض و ناهمبستگی ندارد. (حسب ماده ۴۰ قانون کار) در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیرنقدی پرداخت می شود، باید ارزش نقدی تعیین شده برای این گونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.»

همچنین مفاد جزء (ب) بند (۲) ماده ۴ مقوله نامه که بر منصفانه بودن و معقول بودن قسمت غیرنقدی دستمزد تاکید می کند، به تصریح در قسمت آخر ماده ۴۰ قانون کار بیان شده است.

لازم به ذکر است که در خصوص ممنوعیت پرداخت قسمتی از دستمزد به صورت مشروبات الکلی و مواد مخدر مضر اگر چه در قانون کار این موضوع تصریح نشده است ولی با توجه به جرم بودن خرید و فروش و مصرف مشروبات الکلی و مواد مخدر در قوانین موضوعه جمهوری اسلامی ایران چنین ممنوعیتی علی رغم تصریح قانون کار از پیش حاصل است.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که مقررات قانون کار با ماده ۴ مقوله نامه شماره ۹۵ هماهنگ است.

ماده ۵ مقوله نامه شماره ۹۵ عنوان می نماید که:

«مزد را مستقیماً باید به کارگر ذی نفع پرداخت کرد مگر اینکه به موجب قوانین ملی یا قرارداد دسته جمعی یا یک رای داوری شیوه دیگری مقرر شده یا آن که کارگر ذی نفع رویه دیگری را قبول نموده باشد.»

یادداشت دفتر بین المللی کار در خصوص قانون کار جمهوری اسلامی ایران که در پنجم آگوست سال ۲۰۰۲ میلادی به وزارت کار و امور اجتماعی وقت وصول شده است نیز در بند ۶۴ خود عنوان می نماید که قانون کار جمهوری اسلامی ایران مساله پرداخت مستقیم دستمزد به کارگر را تصریح ننموده است.

به نظر می رسد پرداخت مستقیم دستمزد به کارگر ذی نفع در قانون کار بدیهی و مفروض در نظر گرفته شده است.

ماده ۳۷ قانون کار نیز مقرر می نماید که مزد بایستی در روز غیر تعطیل و ضمن ساعت کار به کارگر پرداخت شود که مفروض گرفتن پرداخت مستقیم دستمزد به کارگر به وضوح در آن مشاهده می شود. با این حال به نظر می رسد که برای هماهنگی واضح مقررات قانون کار با ماده ۵ مقوله نامه شماره ۹۵ جای ماده یا تبصره ای که مصرحاً به پرداخت مستقیم دستمزد به کارگر تاکید کرده باشد، در مقررات قانون کار خالی است.

لازم به ذکر است علی رغم مفروض بودن پرداخت مستقیم دستمزد به کارگر تنها استثنایی که در قانون کار در این خصوص مشاهده می شود، تبصره ماده ۱۸ قانون کار است. (حسب تبصره ماده ۱۸: «کارفرما مکلف است تا زمانی که تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد، برای رفع احتیاجات خانواده وی، حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را به طور علی الحساب به خانواده اش پرداخت نماید.») با توجه به اینکه در ماده ۵ مقوله نامه شماره ۹۵ جواز چنین ترتیبی براساس مقررات ملی داده شده است، از این جهت ناهمبستگی و تناقضی بین مقوله نامه ۹۵ و قانون کار مشاهده نمی شود.

ماده ۶ مقوله نامه ۹۵ بیان می کند که:

«کارفرما حق ندارد به هیچ وجه آزادی کارگران را در این که به میل خود از مزدشان استفاده کنند، محدود سازد»

ماده ۷ مقوله نامه نیز در بند (۱) مقرر می نماید که:

«هرگاه در یک کارگاه، مغازه هایی به منظور فروش اجناس و یا انجام خدماتی به کارگران دایر شده باشد، نباید هیچ گونه فشاری به کارگران برای استفاده از این مغازه ها و خدمات آورده شود.»

در بند (۲) ماده ۷ مقوله نامه ۹۵ نیز ذکر شده است که:

«در مواردی که دسترسی به مغازه ها یا سرویس های دیگر میسر نباشد، مقامات ذی صلاح ترتیبات مقتضی را اتخاذ نمایند تا کالا و خدمات به قیمت معقول و عادلانه در دسترس مشتریان قرار گیرد. همچنین مغازه ها و سرویس هایی که توسط کارفرما ایجاد شده است بایستی قصد انتفاع داشته باشند بلکه بایستی به منظور تامین منتفع کارگران مربوط عمل نمایند.»

مقرراتی در خصوص مطالب مندرج در مواد (۶) و (۷) مقوله نامه شماره ۹۵ که در قانون کار یا مقررات تبعی آن درج شده باشد، وجود ندارد.

ماده ۸ مقوله نامه در بند (۱) مقرر می نماید که:

«هیچ گونه کاهش در پرداخت مزد مجاز نخواهد بود مگر طبق شرایط و حدودی که قوانین ملی یا یک قرار داد دسته جمعی و یا یک حکم داوری مقرر داشته باشد.»

در بند (۲) ماده ۸ مقرر گردیده است که «کارگران بایستی به هر ترتیبی که مقامات صلاحیت دار مناسب تشخیص می دهند از شرایط و حدودی که چنین برداشت هایی قابل اجرا می باشد، مطلع گردند.» به نظر می رسد با توجه به مفاد بند (۱) ماده ۸ مقوله نامه شماره ۹۵ منظور از واژه «برداشت هایی» در بند (۲) این ماده که در ترجمه مقوله نامه ذکر شده است، همان «کاهش مزد» باشد که در ترجمه برداشت ذکر گردیده است.

به هر حال با توجه به نظرات کارشناسی ارائه شده و رویه های جاری مراجع حل اختلاف کار کاهش دستمزد کارگران جز در موارد معدودی که آن هم ناشی از تغییر مجاز در شرایط کار می باشد، ممکن نیست و کارفرما خود راساً و بدون دلایل موجه نمی تواند مزد کارگر را کاهش دهد. لذا به نظر می رسد که مقررات قانون کار در این خصوص با ماده ۸ مقوله نامه شماره ۹۵ تعارضی ندارد.

ماده ۹ مقوله نامه شماره ۹۵ تصریح می نماید:

«هرگونه کاهش در پرداخت مزد کارگر به منظور پرداخت مستقیم یا غیر مستقیم به کارفرما یا نماینده او یا به هر واسطه دیگر (مانند مامور کارایی و استخدام کارگر) برای بدست آوردن یا نگهداشتن کار ممنوع است» در خصوص ماده مذکور، مقررات مصرحی در قانون کار دیده نمی شود.

ماده ۱۰ مقوله نامه در بند (۱) مقرر می نماید که:

«مزد را نمی توان توقیف کرد یا به دیگری انتقال داد مگر به ترتیب و حدودی که قوانین ملی مقرر داشته اند.»

همچنین در بند (۲) ماده ۱۰ مقوله نامه آمده است که:

«مزد باید تا حدودی که برای تامین معاش کارگر و خانواده او ضروری تشخیص داده شود مصون از توقیف یا واگذاری باشد.»

ماده ۴۴ قانون کار مقرر نموده است: «چنانچه کارگر به کارفرمای خود

مدیون باشد در قبال این دیون وی، تنها می توان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد» همچنین تبصره این ماده از قانون کار مقرر نموده است: «نقشه و کسوه افراد واجب النفعه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد.» ماده ۴۵ قانون کار نیز مقرر نموده است: «کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند از مزد کارگر برداشت نماید:

الف- موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب- هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج- اقساط وام هائی که کارفرما به کارگردداده است طبق ضوابط مربوطه.

د- چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه- مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن باتوافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

و- وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره- هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.»

بنابراین بنظر می رسد مواد ۴۴ و ۴۵ قانون کار که شرایطی که برداشت از مزد کارگر تحت آنها مجاز است را معین ساخته و منظور بندهای (۱) و (۲) ماده ۱۰ مقاوله نامه را برآورده می سازد و از این حیث قانون کار با مقاوله نامه شماره ۹۵ هماهنگی داشته و تعارضی مشاهده نمی شود.

ماده ۱۱ مقاوله نامه شماره ۹۵ تاکید می کند که:

«در صورت ورشکستگی یا تصفیه قانونی یک موسسه، کارگران آن موسسه بایستی بابت مزد خود در زمره بستانکاران ممتاز محسوب شوند.»

در تبصره (۱) ماده ۱۳ قانون کار آمده است که «مطالبات کارگران جزء دیون ممتازه می باشد.» لیکن در این خصوص اختلاف نظری بین کارشناسان روابط کار وجود دارد. دسته اول از کارشناسان معتقدند که تلقی مطالبات کارگر به عنوان «دیون ممتازه» کارفرما صرفاً در رابطه سه سویه مذکور در ماده ۱۳ قانون کار (کارفرما-پیمانکار-کارگر) صادق است. دلیل این دسته از کارشناسان روابط کار نیز این است که در قانون کار سابق (مصوب سال ۱۳۳۷) صراحتاً مطالبات کارگر به عنوان دیون ممتازه کارفرما ذکر شده بود و عدم ذکر صحیح آن در قانون کار فعلی و آمدن این نکته در ذیل ماده ۱۳ قانون کار مبین آن است که منظور قانون گذار صرفاً این بوده که مطالبات کارگر از کارفرما صرفاً در چارچوب رابطه یاد شده در ماده ۱۳ «دیون ممتازه» محسوب می گردد.

دسته دوم کارشناسان روابط کار معتقدند که بیان قسمت اول تبصره (۱) ماده ۱۳ قانون کار «مطالبات کارگر جزء دیون ممتازه بوده و...» در حکم کشف یا بیان واقعیت بوده و اشاره ای به مفروض بودن این امر است و بیان آن در ذیل ماده ۱۳ قانون کار صرفاً به عملکرد این مفروضه در ارتباط سه سویه (کارگر، کارفرما، پیمانکار) اشاره داشته و تلقی مذکور یک تلقی عام بوده و همه شقوق رابطه کارگری و کارفرمایی را شامل می شود.

به هر حال صرف نظر از وجود این اختلاف کارشناسی باید گفت که در

جهت هماهنگی با ماده ۱۱ مقاوله نامه شماره ۹۵ لازم است نظر دوم به عنوان نظر نهایی در این خصوص توسط مراجع ذی صلاح از جمله مراجع حل اختلاف پذیرفته شود.

ماده ۱۲ مقاوله نامه شماره ۹۵ در بند (۱) مقرر می نماید:

«دستمزد باید به فواصل منظم پرداخت شود مگر در صورتی که ترتیبات مقتضی دیگری وجود داشته باشد که پرداخت مزد را در فواصل منظم تامین نماید. فاصله پرداخت ها به موجب قوانین ملی یا قرارداد دسته جمعی یا رای داوری مقرر خواهد شد.»

ماده ۳۷ قانون کار مقرر نموده است: «مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه بر اساس قرار داد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب- در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخرماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.»

بنابراین از این نظر بین مقررات قانون کار و مقاوله نامه شماره ۹۵ هماهنگی وجود داشته و مقررات قانون کار منظور مقاوله نامه شماره ۹۵ را منعکس می سازد.

بند ۲ ماده ۱۲ مقاوله نامه مقرر می نماید که:

«به هنگام انقضای مدت قرارداد اشتغال، تصفیه نهایی کلیه دستمزد مربوطه طبق قوانین ملی یا قرارداد دسته جمعی یا رای داوری به عمل خواهد آمد. در صورتی که چنین قانون یا قرارداد دسته جمعی یا رای داوری وجود نداشته باشد، با در نظر گرفتن شرایط قرارداد، تصفیه نهایی ظرف مدت مناسب انجام خواهد شد.»

اگرچه در مقررات قانون کار جمهوری اسلامی ایران مقررات مصرحی که تصفیه نهایی مزد در مدت زمان مشخص را معین نموده باشد دیده نمی شود، لیکن با توجه به اختیارات و صلاحیت مراجع حل اختلاف کار موضوع فصل نهم قانون کار حصول رای داوری در این خصوص هماهنگ با قسمت اول بند (۲) ماده ۱۲ مقاوله نامه ۹۵ میسر می باشد.

ماده ۱۳ مقاوله نامه شماره ۹۵ در بند (۱) تصریح می نماید که:

«پرداخت دستمزد در صورتی که نقدی باشد فقط در ایام غیر تعطیل روزهای عادی و در محل کار یا در مجاورت آن باید به عمل آید مگر آنکه بموجب مقررات ملی یا قرارداد دسته جمعی یا حکم داوری ترتیب دیگری متداول باشد و یا اینکه ترتیبات دیگری که کارگران مربوط از آنها اصلاح حاصل نموده باشند، مناسب تر تشخیص داده شود.»

همان گونه که قبلاً گفته شد در ماده ۳۷ قانون کار مقرر گردیده است که مزد بایستی در روز غیر تعطیل و در ضمن ساعات کار پرداخت شود که از حیث لزوم پرداخت مزد در روز غیر تعطیل با بند (۱) ماده ۱۳ مقاوله نامه ۹۵ هماهنگی دارد.

در خصوص پرداخت مزد در کارگاه یا در مجاورت آن نیز اگرچه موضوع به همین شکل در ماده ۳۷ قانون کار منعکس شده است

ولیکن با توجه به الزام پرداخت در ضمن ساعات کار در ماده مذکور می توان گفت که چندان متصور نمی باشد که مزد در ضمن ساعات کار در جایی غیر از کارگاه به کارگر پرداخت شود و به تعبیری پرداخت مزد در ضمن ساعات کار به کارگر تا حدودی منظور مقاوله نامه را از پرداخت مزد در کارگاه برآورده می سازد.

در مورد بند (۲) ماده ۱۳ مقاوله نامه که بر ممنوعیت پرداخت مزد در مشروب فروشی ها و یا اماکن مشابه و نیز مغازه های جزئی فروشی و اماکن تفریحی (جز در مورد پرداخت مزد کارکنان اماکن مذکور) تاکید می کند، لازم به ذکر است که صرف نظر از عدم وجود مشروب فروشی در ایران و ممنوعیت آن، لزوم پرداخت مزد در ساعات انجام کار که مالا به پرداخت مزد در کارگاه یا مجاورت آن منجر خواهد شد، منظور بند (۲) را نیز برآورده می سازد.

ماده ۱۴ مقاوله نامه بر اطلاع کارگران از شرایط مزدی که به آنها پرداخت خواهد شد، قبل از پرداخت به شغل و بروز هرگونه تغییری (بند الف) و ویژگی های مزد و حدودی که ویژگی های مذکور قابل تغییر می باشند، (بند ب) تاکید می کند.

ماده ۱۰ قانون کار مقرر نموده است:

« قرار داد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد ذیل باشد: الف- نوع کار یا حرفه یا وظیفه ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد. ب- حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن ج- ساعات کار، تعطیلات و مرخصی ها د- محل انجام کار ه- تاریخ انعقاد قرارداد و مدت قرارداد چنانچه کار برای مدت معین باشد. ز- موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل، ایجاب می نماید.»

ملاحظه می شود که بند (ب) ماده ۱۰ ذکر حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن را در قرارداد کار مقرر نموده است. بنابراین بر طبق ماده بند (ب) ماده ۱۰ قانون کار کارگر لزوماً از حقوق یا مزد مبنا و لواحق آن در قرار داد مطلع می گردد. اگرچه در مورد قراردادهای کار شفاهی تضمینی از این جهت وجود ندارد.

مقاوله نامه در ماده ۱۵ مقرر می دارد:

« قوانین و مقرراتی که به موجب آنها مقررات این مقاوله نامه اجرا می شود باید :

الف- به اطلاع اشخاص ذی نفع برسد.

ب- کسانی را که مامور اجرای آن می باشند معین نماید.

ج- برای موارد تخلف تنبیهاتی مقرر دارد.

د- در کلیه موارد مقتضی نگاهداری سوابق را به شکل و شیوه مناسب مقرر دارد.

موارد (الف) و (ب) و (ج) با توجه به این که اکثر مقررات مقاوله نامه در قانون کار بازتاب یافته است برآورد شده است. در مورد بند (د) که بر نگاهداری سوابق تاکید می کند در مواردی که قرارداد کار کتبی می باشد، در مورد نگاهداری سوابق میزان مزد و لواحق آن بر طبق تبصره ماده ۱۰ قانون کار بایستی نسخ قرارداد کار به ذی نفع و سایر مراجع ذی صلاح ارایه می شود که می توان مدعی شد هدف این بخش از مقاوله نامه را برآورده می سازد.

لازم به ذکر است که در مورد قراردادهای شفاهی برای نگاهداری سوابق پرداخت مزد به کارگر مقررات مصرحی به نظر نمی رسد.

در مورد بند (ج) ماده ۱۵ مقاوله نامه شماره ۹۵، قانون کار جمهوری اسلامی ایران در ماده ۱۷۵ مجازات هایی را برای متخلفان از ماده ۴۵ قانون کار مشخص کرده است.

همان طور که قبلاً گفته شد، ماده ۴۵ قانون کار شرایط مجاز برداشت از مزد کارگر را ذکر کرده است. ماده ۱۷۵ قانون کار برای متخلفان از این ماده علاوه بر رفع تخلف و تادیبه حقوق کارگر مجازات های نقدی قابل توجهی پیش بینی شده نموده است. بنابراین به نظر می رسد قانون کار تا حدی منظور ماده ۱۵ مقاوله نامه شماره ۹۵ را برآورده می سازد.

مواد ۱۶ و ۱۷ مقاوله نامه نیز در خصوص گزارش سالیانه که باید تسلیم اعضاء شود و همین طور مستثنا نمودن طبقاتی از مشاغل و اشخاص از مقررات این مقاوله نامه بحث کرده است. در مورد ماده ۱۷ قبلاً ذیل ماده ۲ بحث شده است.

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 غیر سیاسی 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.

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



World of Work Summit

A better future for women at work

GENEVA • 15 JUNE 2017



ILC 2017 closing session



کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

ایران - تهران خیابان حافظ خیابان رودسر شماره ۱۷ طبقه دوم تلفن: ۸۸۹۴۰۲۱۱ - ۸۸۹۴۰۵۱۲ فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴

پست الکترونیکی: info@icea.ir وب سایت های: www.icea.ir و www.payamekarfarmayan.com

کدپستی ۱۵۹۳۶۷۹۴۱۵ صندوق پستی ۱۵۸۷۵۳۶۴۶