



حسین اکبری

فعال کارگری

## در جست و جوی نقش آفرینی بیشتر اتحادیه‌های کارگری

سازمان جهانی کار (ILO) یک سازمان سه‌جانبه است و برای روشن شدن سویه این انتصابات ابتدا باید به این نکته توجه داشت که در مدیریت این سازمان نیز میزان قدرت هر یک از این سه جانب موثر است.

به معنای دیگر، بسته به اینکه دقیقا نیروی کدام یک از این سه جانب بیشتر است، تاثیر گذاری آن بخش نیز بیشتر خواهد بود. به‌طور مثال، از دهه ۴۰ میلادی به این سو، هر چه جلوتر می‌آیم، بسته به چگونگی توازن قوا، تاثیر گذاری آن‌ها در مدیریت ILO نیز تغییر کرده است. برای مثال، هر زمان که کارگران در دنیا اعتبار بیشتری از نظر جایگاه پیدا کرده و نقش بیشتری در کشور های خود داشته‌اند، در مدیریت ILO نیز نقش بیشتری ایفا کرده‌اند.

به عبارت دیگر، سیالیتی در اینجا موجود است که بسته به وضعیت عمومی جهان به سود یکی از سه جناح، یعنی یسار دولتها یا کارفرمایان یا کارگران تغییر می‌کند. بنابراین وقتی جهان تک‌قطبی می‌شود و بیشتر کشورهای جهان سرمایه‌داری هستند و خود جهانی شدن هم به‌عنوان یک پارامتر بسیار تاثیر گذار و مهم عمل می‌کند، طبیعی است که بیشتر باکس‌های ساختار سازمان جهانی کار نیز از جانب دولت‌های سرمایه‌داری پر شده و نه از سوی اتحادیه‌های کارگری انتخاب می‌شود. بنابراین اگر در ایران اتحادیه‌های کارگری قدرتمندی وجود داشت، می‌توانستند در این انتخابات نقش آفرینی کنند، اما از آنجا که آنچه در ایران وجود دارد شبه‌اتحادیه‌ها یا اتحادیه‌های زرد هستند، به‌الطبع، نمی‌توانند تاثیر گذار باشند و اگر هم تاثیر بگذارند چون به دولت نزدیک هستند به سود دولت و به سود انتخاب شدن وزیر عمل می‌کنند و طبیعی است که این انتصاب سودی برای کارگران ایران نخواهد داشت، زیرا حتی اگر بر حسب وضعیت امروز جامعه کارگری ایران، شکوه و اعتراضی هم به سازمان جهانی کار برده شود، از آنجا که وزیر کار ایران وزیر دولت سرمایه‌داری و وزیر بخش‌های مهم کارفرمایان دولتی است، طبیعتا کار گزار آن‌ها خواهد بود و شکوائیه‌های کارگران یا اثر خواهد بود، زیرا سرمایه‌داری ایران مثل همه سرمایه‌داران در کشورهای دیگر هیچ تمایلی به مقررات قانونی که به‌نوعی منافعتش را در مناسبات و روابط کار تحت تاثیر قرار دهد، ندارد.



## ابتکار برای دگردیسی کار

«آتیه‌نو» به مناسبت سالگرد تاسیس سازمان بین‌المللی کار، تاریخچه، اهداف و توصیه‌های این نهاد برای دستیابی به شرایط کار بهتر را بازخوانی می‌کند

ادامه از صفحه ۲



سعید سلطانی

روزنامه‌نگار

... در مقابل اگر تدوین قواعد به صورت مقاله‌نامه بنا به ملاحظات و مقتضیات، غیر ضروری یا غیرممکن باشد، سازمان بین‌المللی کار، تنها به تنظیم توصیه‌نامه قناعت می‌کند که تمهد بین‌المللی و فوری ایجاد نمی‌کند و لازم‌الاجرا هم نیستند. گذشته از اینکه اعضای سازمان بین‌المللی کار مجبور نیستند در مراجع قانون گذاری داخلی خود توصیه‌نامه‌ها را به تصویب برسانند، اثرات آن‌ها در پیگیری و اجرای سیاست‌های عدالت اجتماعی با مقاله‌نامه‌ها تقریبا برابر می‌کند. دولت ایران تا قبل از انقلاب اسلامی، تنها به ۱۱ مقاله‌نامه ملحق شده بود و پس از انقلاب نیز به چندین مقاله دیگر پیوسته است. از میان ۱۴ مقاله‌نامه سازمان بین‌المللی کار، هشت مقاله‌نامه، بنیادین محسوب می‌شوند که عبارت‌اند از: مقاله‌نامه شماره ۲۹ درباره کار اجباری، مقاله‌نامه شماره ۸۷ درباره آزادی انجمن و حق تشکیل، مقاله‌نامه شماره ۹۸ با موضوع حق تشکیل سازمان و مذاکره جمعی، مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ با عنوان تساوی مزد، نامه شماره ۱۰۵ درباره لغو کار اجباری، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ با عنوان منع تبعیض در اشتغال و حرفه، مقاله‌نامه شماره ۱۳۸ با عنوان حداقل سن کار و مقاله‌نامه شماره ۱۸۲ با عنوان ممنوعیت کار کودکان. ایران از هشت مقاله‌نامه بنیادین به پنج مقاله‌نامه پیوسته و سه مقاله‌نامه ۸۷، ۹۸ و ۱۳۸ را هنوز تصویب نکرده است. با این حال ایران مکلف به اجرای این مقاله‌نامه‌ها در قالب مقررات ملی حسب اعلامیه اصول و حقوق بنیادین کار است.

تغییر ماهیت دنیای کار

سازمان بین‌المللی کار در صدمین سال تأسیس خود طرح «ابتکار سده برای آینده کار» را به عنوان موضوع محوری فعالیت‌های خود در دستور کار قرار داده و بر تحولات آینده کار، گسترش حمایت‌های اجتماعی و مهارت‌افزایی تمرکز کرده است. سازمان

بین‌المللی کار می‌گوید دنیای کار در حال دگردیسی است و تغییراتی بی‌سابقه در راهند که همین موضوع بیش از هر زمان دیگری بر فرایندها، ساختارها و سازمان‌های کار و افراد حاضر در آن تاثیر می‌گذارد. ورود فناوری‌هایی چون اپلیکیشن‌های هوش مصنوعی، اتوماسیون فراینده، رشد اقتصاد گیگ، اینترنت اشیا، ابزارهای هوشمند و بلاک‌چین، همگی فهم سنتی از اشتغال را به چالش کشیده و پرسش‌هایی درباره آینده کار ایجاد کرده است. گویا اینکه بر اساس نتایج حاصله از پیمایشی که بانک جهانی در سال ۲۰۱۶ منتشر کرد، حدود دوسوم مشاغل در کشورهای در حال توسعه با مخاطره اتوماسیون مواجه هستند. سوال سازمان بین‌المللی کار در ابتکار سده نیز همین است: چگونه باید سیاست‌های بازار کار را با وضعیت آینده تطبیق داد یا نسبت به شایستگی کار و رفاه اجتماعی قابل قبول اطمینان داشت؟

سده ۱۱۰ و آینده بازار کار

سازمان بین‌المللی کار نام پروژه بلندمدت خود برای اجلاس صدو هشتم را «ابتکار آینده کار» گذاشته و تاکید دارد کشورها از این فرصت استفاده کنند و از «گفت‌وگویی سازنده و مشارکتی» بر مبنای دانش و تجربیات جهانی برای پیش و پیگیری روندهای نوظهور استفاده کنند تا تحولات جهان کار به‌گونه‌ای شایسته شکل گیرد. وضعیتی که به گفته این سازمان برای دستیابی به آن، معیشت و رفاه عدالت‌محور در دستور کار و برنامه‌ها قرار گیرد و دول، بسته‌های اصلاحی را با نگاه جامع و نواورانه خود اجرائی کنند. بر اساس توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار برای غلبه بر چالش‌های پیش رو، کشورهای باید در سیاست‌های آموزشی، بازار کار و تامین اجتماعی خود بازنگری کنند. سیاست‌های پیشان باید معطوف به پرورش نوآوری، مهارت‌افزایی و توانمند ساختن مردم باشد تا در مقابل تغییرات برهم‌زننده ماهیت و آینده کار، حقوق بنیادین کار، دستمزد مکفی برای زندگی، ساعات کار مناسب و محیط کار ایمن تضمین شود. سازمان بین‌المللی کار،

ارتقای مهارت‌افزایی، گسترش نهادهای کار، تقویت توانمندی‌های شرکای اجتماعی، افزایش بهره‌مندی از پتانسیل جوانان، حمایت از بنگاه‌های اقتصادی به‌ویژه شرکت‌های نوپا و دانش‌بنیان و ارتقای استانداردهای کار را برای نیل به آینده‌ای بهتر برای کار و کارگران دنبال می‌کند.

### توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار به ایران

از آن سو، اما تصویری که سازمان بین‌المللی کار از ایران و جایگاه آن دارد و توصیه‌هایی که می‌کند، در نوع خود جالب است. طبق ارزیابی سازمان بین‌المللی کار، ایران یکی از بنیان‌گذاران و هم‌اینک یکی از اعضای اصلی هیئت‌مدیره این سازمان است که موفق شده بسیاری از مسیرها، روندها و رویکردهای این سازمان را متاثر کند و متقابلا هم از خدماتی به‌ویژه در حوزه‌های سه‌جانبه‌گرایی، استانداردهای گذاری‌های نظارتی، کمک‌های فنی، تبادل اطلاعات و دانش و تبادل نظر با اعضای دیگر و گروه‌های کارگری و کارفرمایی برخوردار شود. سازمان بین‌المللی کار در برخی موارد نیز به ایران درباره برخی اصول و موازین توصیه‌هایی کرده است. یکی از مبنایی‌ترین این اصول طبق نظر سازمان بین‌المللی کار، آزادی کارگران و کارفرمایان برای چانه‌زنی جمعی و بحث گروهی و گفت‌وگوی جمعی است که در مقاله‌نامه‌ها و کنوانسیون‌های ۸۷ و ۹۸ درباره آن‌ها صحبت شده است که به گفته این نهاد بین‌المللی، اجرای موثر آن به‌مثابه یک ضربه‌گیر عمل می‌کند و از طرفی نیز از حجم نابرابری‌ها در بازار کار می‌کاهد و بهره‌وری را ارتقا می‌دهد. این سازمان تجربه‌هایی جهانی را مثال می‌زند و بر این نکته تاکید می‌کند که برخی کشورها که در رویکردهایشان، باور عمیق خود را نسبت به گفت‌وگوی اجتماعی نشان دادند، به شکلی موثرتر بحران‌های اجتماعی را پشت‌سر گذاشته‌اند و آن‌هایی هم که این کار را نکردند هم‌اکنون به اصلاحات در رویکردها و سیاست‌های خود روی آورده‌اند و عزمشان را بر این نهاده‌اند که به‌صورت جامع‌تر و فراگیرتر به موضوع چانه‌زنی‌های جمعی، شکل‌یابی و گفت‌وگوی اجتماعی بپردازند. یکی دیگر از اصول مهم سازمان بین‌المللی کار، برابری رفتار در حرفه‌ها و مشاغل است که با نام پرداخت برابر برای کار هم‌ارزش در کنوانسیون شماره «۱۱۱» مطرح شده که این نهاد می‌گوید اقتصاد کشورها را مقاوم‌تر می‌کند. علاوه بر این، مواردی مانند ایمنی مشاغل، کف حمایت‌های اجتماعی، ساعات کار و دستمزد، بازمهندسی سیستم‌های آموزشی و مهارت‌آموزانه نیز از دیگر مواردی‌اند که سازمان بین‌المللی کار می‌گوید ایران باید بر آن‌ها تمرکز ویژه داشته باشد. در عین حال، سازمان بین‌المللی کار از تغییرات جمعیتی، بحران بیکاری جوانان، سسطوح غیرمترقبه مهاجرت نیروهای کار، مشارکت زنان در بازار کار، تغییرات اقلیمی و کمبود منابع به کلان‌روندهایی یاد می‌کند که سیستم‌های اجتماعی و اقتصادی از آن‌ها متاثر می‌شوند، به‌خصوص چالش‌هایی نظیر نابرابری و فقر را در میان گروه‌ها و اقشار کم‌توان و فقیر تشدید می‌کند. از همین روست که سازمان بین‌المللی کار از ایران می‌خواهد با بازاندیشی سیاست‌ها و رویکردها به‌خصوص توجه به موضوعاتی مانند تقویت گفت‌وگوی اجتماعی، سه‌جانبه‌گرایی و انواعی از مدل‌های تشکیل‌یابی نمایندگی‌کننده افراد و سازگار در بازار کار که از قبل آن، همه افراد و گروه‌ها بتوانند صاحب صدا و نظر شوند، پاسخی مناسب و شایسته بدهد.

### سند ملی کار شایسته و چند برنامه دیگر

اما ایران چه روندی را طی می‌کند؟ بهبود آینده بازار کار ایران مستلزم بهره‌گیری از چه نوع سیاست‌هایی است و مهم‌تر از همه، ارزیابی سازمان بین‌المللی کار از وضع بازار اشتغال و کار کشور و توصیه‌های آن چیست؟ وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در اجلاس اخیر سازمان بین‌المللی کار گفته ایران با تصویب سند ملی کار شایسته گام بلندی هم‌راستا با رویکردهای سازمان بین‌المللی کار برداشته است. به گفته شریعتمداری، تقویت گفت‌وگوهای اجتماعی، تضمین حقوق بنیادین کار، ایجاد و توسعه فرصت‌های اشتغال مولد و گسترش حمایت‌های اجتماعی همگی از مولفه‌های اصلی این سند هستند که همگی با توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار هم‌سو و مرتبط‌اند. وزیر کار در این اجلاس گفت که دولت ایران برنامه‌های دیگری چون

## پیام ریاست ایران در ...

ادامه از صفحه ۲

... تفکری که در این کمیسیون مطرح است بر پوشش ریسک‌ها و وظایف دولت‌ها در این رابطه تاکید دارد و از این بعد، تساحد زیادی می‌تواند به ایران در حوزه مسائل فوق کمک کند. در بحث تشکله‌ها و آینده کار نیز «ILO» هفت محور برای طرح «ابتکار سده برای آینده کار» در نظر گرفته است که استانداردها، قوانین و مقررات و آینده کار بخشی از این محورها به‌شمار می‌روند. بحث تحولات آینده کار، در ۱۰ چالشی که برای صندوق‌های بیمه‌ای مطرح می‌کند - که آن هم بر اساس منطقه‌ای اولویت‌بندی شده - نیز آمده که تحولات بازار کار مجازی یا دیجیتال بخشی از آن است که نه فقط مسئله ایران بلکه با تفاوت‌هایی، مسئله کل اعضای اتحادیه بین‌المللی تامین اجتماعی است. به‌طور مثال، در آسیا گسترش پوشش، اولویت است، اما در اروپا ممکن است تحولات بازار کار اولویت سازمان‌ها باشد. اما با وجود تفاوت‌ها، همچنان ۱۰ چالش (ISSA) مثل بلایای طبیعی، تحولات بازار کار، رفع شکاف دامنه پوشش و... بین همه آن‌ها مشترک است.

در بحث تشکله‌ها نیز (ISSA) راهنمای عملی تقویت سه‌جانبه‌گرایی در کشورهای مختلف را تدوین کرده و کتاب آن توسط موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی منتشر شده است. در این کتاب، حدود وظایف هر یک از سه ضلع مثلث دولت، کارفرما و کارگر تعیین شده و نحوه اجرای آن، مشخص است و به تجربه کشورها در این زمینه نیز اشاره شده است. موسسه همچنین گزارش‌های دیگری را تهیه کرده و روی سایت سازمان گذاشته که در آن‌ها وضعیت تشکلهای کارگری و کارفرمایی و مسائل آن‌ها در ایران مورد بررسی قرار گرفته، همچنین مشکلات آن‌ها را با تعریف مقاله‌نامه‌هایی که ایران در آن‌ها عضو شده، بررسی کرده است. ایران برخی توصیه‌های سازمان جهانی کار را پذیرفته و در قانون کار کشور هم تعریف شده‌اند که برخی از آن‌ها اجرا و برخی دیگر اجرا نشده‌اند. البته مشکل عدم اجرای این توصیه‌ها عدم وجود اراده در جهت آن نبوده است، بلکه برخی از این توصیه‌ها در قانون کار ایران وجود دارد یا ممکن است تعریف ماندکی با تعریف «ILO» از یک مسئله متفاوت باشد. الزامات نیز نباید عین مقاله‌نامه‌های «ILO» عمل کرد، زیرا رویکرد «ILO» بیشتر توصیه‌ای بوده و در واقع، به نوعی راهنمای عمل است. از این رهگذر، حضور ایران در هیئت‌رئیس کار گروه منطقه آسیا و اقیانوسیه سازمان جهانی کار را باید به فال نیک گرفت، زیرا می‌تواند باعث گسترش بیشتر دانش این حوزه شود، حساسیت‌ها نسبت به موضوعات را بیشتر کند و بر اجرای سایر توصیه‌های ILO ادر کشور نیز تاثیر گذار باشد.

شرایط دشوار اقتصادی، افزود: «تأمین اجتماعی پاشنه آشیل کشور است. این سازمان با بحران منابع و مصارف روبه‌روست و محاسبات بیمه‌ای و تحلیل شاخص‌های پارامتریک بیانگر وضعیت نگران‌کننده برای حیات تأمین اجتماعی است.» صادقی با اشاره به قانون بازنشستگی در مشاغل سخت و زیان‌آور گفت: «این قانون دووجه دارد. یکی بازنشسته‌کردن کارگران در معرض شرایط

سخت و زیان‌آور و دیگری از بین بردن و تقلیل شرایط فرسایشی و سخت محیط کار توسط کارفرما، که متأسفانه کارفرمایان به وظایف و تعهدات خود عمل نمی‌کنند و توپ را به زمین تأمین اجتماعی می‌اندازند.» صادقی تاکید کرد: «دولت‌ها تاکنون ۲۰۷ هزار میلیارد تومان بدهی به سازمان تأمین اجتماعی تحمیل کرده‌اند و متأسفانه عزمی برای پرداخت این بدهی‌ها دیده نمی‌شود.»

معاون دبیرکل خانه کارگر خواستار شد

## گفتمان عمومی پایداری تأمین اجتماعی سرلوحه قرارگیرد

در گفتمان عمومی، پایداری تأمین اجتماعی و صیانت از منابع این سازمان را سرلوحه کار خود قرار دهند و از مواضع سازمان دفاع کنند.» حسن صادقی در نشست کمیته بیمه و درمان

معاون دبیرکل خانه کارگر کشور با بیان اینکه در سنوات گذشته قوانین و تعهدات هر هزینه و خارج از توان مالی بر پیکره سازمان تأمین اجتماعی سنجاق شده، گفت: «تشکل‌های کارگری باید

