

سازمان بین‌المللی کار،

تجربه آفریقا و آینده ما

مصاحبه با دکتر سید غلامرضا جلالی نائینی

مقدمه

نهادهای بین‌المللی، از بازیگران اصلی جهانی شدن هستند. هر چند تعداد این نهادها زیاد است، قطعاً تعدادی از آنها وظیفه سنگین‌تری برعهده دارند. سازمان بین‌المللی کار (ILO)^۱ یکی از این نهادهاست، که در ایران کمابیش شناخته شده است. با این حال، بحث درباره وظایف و تجربه‌های مشخص آن در زمینه جهانی شدن می‌تواند مفید باشد، به ویژه اگر این تجربیات حاصل سال‌ها کار در آن سازمان باشد.

دکتر سید غلامرضا جلالی نائینی، دارای مدرک فوق لیسانس الکترونیک (۱۳۴۵)، دانشگاه امیرکبیر) و دکتری در مهندسی و مدیریت تولید (۱۳۶۱)، دانشگاه ناتینگهام) است. علاوه بر این، وی دوره‌هایی را در زمینه مدیریت انرژی و مدیریت آموزشی، به ترتیب در شوروی و ایتالیا گذرانیده است. دکتر جلالی نائینی از سال ۱۳۷۰ تا

1. International Labor Organization.

۱۳۸۰، در مقام رئیس مشاوره فنی (CTA)،^۱ با سازمان بین‌المللی کار همکاری کرده است. وی در حال حاضر بازنشسته سازمان ملل متحد و عضو انجمن بین‌المللی کارشناسان اسبق این سازمان و عضو هیأت علمی دانشگاه علم و صنعت ایران است.

مجلس و پژوهش: آقای دکتر جلالی نائینی، شما ده سال در کشورهای برمه، تایلند، یونان، آفریقای جنوبی، بوتسوانا، لستو و زامبیا، در مقام رئیس مشاوره فنی، در سازمان بین‌المللی کار فعالیت کرده‌اید و آخرین سمت شما رئیس مشاوره فنی منطقه جنوب آفریقا (SADC) بوده است. لطفاً بفرمایید وظیفه مشاوران فنی چیست؟

دکتر جلالی نائینی: بهتر است ابتدا کمی با سازمان بین‌المللی کار و وظایف آن آشنا شویم تا پاسخ سؤال شما بیش‌تر روشن شود. سازمان بین‌المللی کار، یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های تخصصی وابسته به سازمان ملل متحد با ۲۵۰۰ نفر کارمند و متخصص است. از این تعداد، ۱۹۰۰ نفر کارمند هستند که در مقر این سازمان در ژنو یا در دفترهای آن در نقاط مختلف دنیا مستقراند و ششصد نفر نیز متخصص هستند که بخش‌های علمی و فنی سازمان مزبور را اداره می‌کنند. بخشی از کار سازمان بین‌المللی کار اجرای طرح‌ها^۲ و برنامه‌هایی^۳ در زمینه جنبه‌های مختلف و بسیار تعمیم یافته کار در کشورهای مختلف دنیاست. رئیس‌ان مشاوران فنی (CTA)، مسئولان اجرایی یک طرح یا برنامه در یک کشور، منطقه یا حتی در سراسر جهان است. کار رئیس‌ان مشاوران فنی بسیار پویاست؛ چون پس از اتمام یک طرح یا برنامه مشخص، وظیفه نظارت و اجرای طرح دیگری را به عهده می‌گیرند. بدین ترتیب رئیس‌ان مشاوران فنی، بازوی کارشناسی تخصصی سازمان ملل در زمینه مسائل کار محسوب می‌شوند.

2. Chief Technical Advisor.

1. Projects.

2. Programms.

مجلس و پژوهش: اشاره کردید به این که سازمان بین‌المللی کار با جنبه‌های تعمیم یافته کار ارتباط دارد. منظور از جنبه‌های تعمیم یافته چیست؟ آیا ممکن است مثال بزنید؟

دکتر جلالی نائینی: بله. حوزه کاری این سازمان فقط به نیروی کار محدود نمی‌شود؛ بلکه همه مسائل و گفتگوها و مذاکرات اجتماعی را در بر می‌گیرد. سازمان مذکور نمی‌تواند کار را از غیر کار جدا کند؛ مثلاً بخشی از کار این سازمان پرداختن به مسئله گردشگری است، چرا؟ چون در بحث گردشگری، مدیریت گردشگری مطرح است که البته کاری است تخصصی، مثل اداره یک هتل بزرگ. مسلماً فقط با مدیریت صحیح این صنعت، می‌توان اشتغال ایجاد کرد، بنابراین سازمان بین‌المللی کار به مدیریت گردشگری - که در نگاه اول چندان ارتباطی با کار به معنای سنتی آن ندارد - توجه نشان می‌دهد.

مجلس و پژوهش: ابزارهای تأثیرگذار سازمان بین‌المللی کار بر سیاستگذاری داخلی کشورها چیست؟ آیا این سازمان فقط به توصیه و مشاوره اکتفا می‌کند؟

دکتر جلالی نائینی: خیر، این ابزارها متنوعند. برای آشنایی با آن‌ها بهتر است اول سه سطح از توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار را تفکیک کنیم. سطح اول استانداردهای کار هستند. این استانداردها قوانینی هستند که سازمان بین‌المللی کار با توافق جهانی وضع می‌کند و کشورهای عضو نمی‌توانند آن‌ها را نادیده بگیرند. استانداردهای مذکور را دولت‌ها وضع نکرده‌اند و نمی‌کنند؛ بلکه آن‌ها چیزی هستند که جامعه جهانی آن‌ها را تشخیص داده است؛ برای مثال، یکی از این استانداردها «پرداخت برابر در مقابل کار برابر» است. در موقعیت‌های مساوی باید به یک کارگر سیاه‌پوست همان قدر پرداخت کرد که به یک سفیدپوست پرداخت می‌شود. تفاوت نژاد نباید موجب تبعیض در دستمزدها شود. سازمان بین‌المللی کار ابزارهای قدرتمندی برای تضمین حسن اجرای این ضمانت‌ها در اختیار دارد؛ حتی می‌تواند کار را به شورای امنیت بکشانند. چند سال پیش از فروپاشی نظام آپارتاید در آفریقای جنوبی، رژیم وقت آفریقای جنوبی این استانداردها را پیوسته زیر پا می‌گذاشت و سازمان بین‌المللی کار هم از طریق گروه فشار خود در سازمان ملل این کشور

را به شدت تحت فشار قرار داد؛ به طوری که عده‌ای معتقدند یکی از عوامل فروپاشی آپارتاید فشارهای بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار بوده است. از دیگر استانداردهای سازمان بین‌المللی کار، منع کار کودکان و منع کار اجباری است.

سطح دیگر، کنوانسیون‌های بین‌المللی است. کنوانسیون، قراردادی است که همه کشورها پذیرفته‌اند آن قرارداد را اجرا کنند. اجرای کنوانسیون در سطح ملی به تصویب مجلس یا پارلمان کشور موردنظر احتیاج دارد. تفاوت استاندارد با کنوانسیون این است که سازمان بین‌المللی کار انتظار ندارد کنوانسیون‌ها بلافاصله به اجرا در آیند؛ چون می‌داند اجرای مفاد آن‌ها به زمان نیاز دارد. از جمله کنوانسیون‌ها، می‌توان کنوانسیون ۱۷۰ در مورد استفاده از مواد شیمیایی و کنوانسیون ۱۶۷ در مورد ایمنی کارهای ساختمانی اشاره کرد که در کشور ما اجرا نمی‌شوند. این کنوانسیون‌ها نتیجه کار کارشناسی دقیق و دراز مدت هستند و اجرای آن‌ها به نفع کشورهاست. لازم است در این جا اشاره کنم که یکی از وظایف یا مشاوران فنی، نظارت بر حسن اجرای این استانداردها و کنوانسیون‌هاست.

سطح سوم، توصیه‌هاست. پیروی از توصیه‌ها و عمل به آن‌ها به هیچ وجه اجباری نیست، اما از نظر سازمان بین‌المللی کار اجرای آن‌ها به نفع کشورهاست؛ مثل توصیه‌های در مورد سامان دادن به بخش غیررسمی.

البته سطح دیگری هم از تأثیرگذاری سازمان بین‌المللی کار وجود دارد که نمونه آن ارائه کمک‌های فنی به کشورهاست. سازمان بین‌المللی کار با فرستادن کارشناسان خود به کشورهای میزبان کمک می‌کند تا این کشورها سطح آموزش حرفه‌ای و حتی ترمیم حرفه‌ای^۱ خود را بالا ببرند. سازمان بین‌المللی کار تأکید دارد که ترمیم حرفه‌ای مهم است؛ زیرا به مرور زمان از ارزش کار حرفه‌ای کارگران کاسته می‌شود و ترمیم حرفه‌ای می‌تواند این ارزش را به روز کند.

1. Occupational Rehabilitation.

مجلس و پژوهش: همان‌طور که می‌دانید، یکی از بخش‌های مهم سازمان بین‌المللی کار، بخش حمایت‌های اجتماعی است. منظور از حمایت اجتماعی چیست و چرا سازمان بین‌المللی کار خود را موظف به پیگیری مسئله حمایت اجتماعی می‌داند؟ سازمان بین‌المللی کار در بخش حمایت‌های اجتماعی به چه مسائلی توجه دارد؟

دکتر جلالی نائینی: برای پاسخ به این پرسش اجازه دهید که نخست به اهداف ایجاد سازمان بین‌المللی کار اشاره کنم. سازمان بین‌المللی کار در آوریل ۱۹۱۹ میلادی براساس معاهده ورسای تشکیل گردید. پس این سازمان نخستین سازمان وابسته به سازمان ملل متحد است. اساسی‌ترین انگیزه تشکیل این سازمان از تفکرات رابرت اوئن^۱، فیلسوف و جامعه‌شناس بریتانیایی، و دانیل لگران^۲ فرانسوی نشأت می‌گیرد. از همان زمان، سه انگیزه در تشکیل سازمان بین‌المللی کار مؤثر بوده است:

۱. انگیزه انسانی^۳، که توجه و حمایت از کارگران را مد نظر قرار می‌دهد و بر روابط انسانی و گفتگو با کارفرمایان تأکید می‌کند.

۲. انگیزه سیاسی، در پایان جنگ جهانی اول، متفکران جهان بدین باور رسیدند که بی‌توجهی به بی‌عدالتی‌های ناشی از کار، خطر بزرگی برای صلح جهان و توسعه اقتصادی در پی دارد. در واقع، صلح پایدار جهانی فقط براساس عدالت اجتماعی امکان‌پذیر است.

۳. انگیزه اقتصادی، این انگیزه امروز اهمیت زیادی دارد. فرض کنید یک کشور به تنهایی برنامه‌های اصلاحی اساسی را برای بهبود وضعیت ذکار و ایجاد گفتگوی اجتماعی به کار ببندد. این کشور طبعاً باید هزینه‌های اصلاحات را پردازد که در قالب افزایش هزینه تولید و قیمت تمام شده متجلی می‌شود. اگر کشورهای رقیب اقتصادی، از استانداردهای به مراتب پایین‌تری تبعیت کنند، قادر خواهند بود کالاهای خود را ارزان‌تر تولید کنند. پس شرط اولیه تجارت آزاد، وجود نوعی استاندارد جهانی برای اوضاع کار است که همه کشورها از آن تبعیت کنند. به نظر من جهانی‌سازی بدون یک سازمان قوی و کارا و نیز

1. Robert Owen (1771-1853).

2. Daniel Legrand (1783 - 1859).

3. Humanitarian.

وجود استانداردهای جهانی در درازمدت عملی نیست. هر سه انگیزه فوق در قسمت حمایت‌های اجتماعی سازمان بین‌المللی کار متجلی است. قسمت حمایت‌های اجتماعی بیش‌تر متوجه ارتقای امور زیر است:

الف) امنیت اجتماعی و اقتصادی، که متوجه تشویق کشورها به ایجاد سازمان‌های مؤثر تأمین اجتماعی است. سازمان بین‌المللی کار چارچوب‌هایی برای ایجاد نظام مؤثر تأمین اجتماعی پیشنهاد و به کمک‌های آموزشی و مشاوره‌ای برای کشورهای جهان سوم در این قلمرو کمک می‌کند.

ب) سیاست‌های حمایت اقتصادی، که به مدیریت بخش‌های مختلف اقتصادی، مانند بخش کشاورزی، صنعتی، خدماتی و غیره توجه دارد و همچنین به گروه‌های خاص، از جمله کار زنان، کودکان، مهاجران و افراد مسن توجه می‌کند.

ج) کار ایمن،^۱ که بیش‌تر متوجه جنبه‌های ایمنی و بهداشت کار، مواد شیمیایی، حفاظت کارگران در برابر مواد مخدر و الکل و توسعه فرهنگ ایمنی در جوامع است. ذکر آماری در این مورد از سمینار منطقه‌ای سال ۱۹۹۹ سازمان بین‌المللی کار در کیپ تاون، که بنده دبیر اجرایی آن بودم، حائز اهمیت است.

براساس آمار ارائه شده در آن سمینار، تخمین زده می‌شود که سالانه ۲۵۰ میلیون حادثه در محل کار در جهان رخ می‌دهد که به ۳۳۵,۰۰۰ مورد فوت می‌انجامد. آمار بیماری‌های ناشی از کار شصت میلیون مورد در سال است که موجب مرگ هشتصد هزار نفر در سال می‌شود، که بیش‌تر از مرگ و میرهای ناشی مالاریا یا جنگ است. (سالانه به طور متوسط پانصد هزار نفر در اثر جنگ جان خود را از دست می‌دهند). تخمین زده می‌شود که بیش از ۳۴۰,۰۰۰ نفر در اثر استنشام مواد شیمیایی در محل کار، جان خود را از دست می‌دهند. بنابراین، توجه به کار ایمن نه تنها از بُعد انسانی مهم است، بلکه از بُعد اقتصاد ملی نیز اهمیت دارد. بنابر تخمین سازمان بین‌المللی کار، سالانه معادل ۴ درصد تولید ناخالص ملی کشورها به علت حوادث و بیماری‌های ناشی از کار نابود می‌شود. امروز

1. Safe work.

سازمان بین‌المللی کار بر هفت محور تأکید دارد: مواد شیمیایی، کارگران مسن و زنان، حق آگاهی از خطرها، مهندسی محیط کار یا ارگونومی، فرهنگ ایمنی، نظام مدیریت ایمنی و بهداشت و کار ایمن در تعامل با فناوری‌های جدید.

مجلس و پژوهش: مسلماً تغییر در موقعیت‌های کار تا حد ناشی از سیاست‌های کلان اقتصادی و اجتماعی است. در دنیای جهانی شده یا در حال جهانی شدن، این سیاست‌ها را گاهی نهادهای بین‌المللی، نظیر بانک جهانی یا صندوق بین‌المللی پول توصیه می‌کنند؛ از جمله سیاست تعدیل ساختاری یا خصوصی‌سازی که متضمن کاهش مداخله دولت در اقتصاد است. آیا سازمان بین‌المللی کار در جهت نفی یا اثبات این سیاست‌ها موضعی‌گیری می‌کند؟

دکتر جلالی نائینی: سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۰، با صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی اختلاف پیدا کرد؛ ولی این اختلاف به تدریج کنار گذاشته شد و آن‌ها جلسه‌ها و نشست‌های مشترکی با هم برگزار کردند که خود من گاهی در برگزاری بعضی از آن‌ها سهم داشتم. صندوق بین‌المللی پول، بیش‌تر در زمینه سیاست‌های پولی کار می‌کند و سازمان بین‌المللی کار در زمینه توانمندسازی نیروی کار و اشتغال. یکی از موارد مشترکی که صندوق، سازمان بین‌المللی کار و بانک جهانی به آن رسیدند، این بود که فقر، از مخاطره یا ریسک بالا در جامعه ناشی می‌شود.

بدین ترتیب، محور سیاست این سه نهاد، بر لزوم مدیریت ریسک قرار گرفت و به کشورهای توسعه نیافته کمک کرد تا ریسک فعالیت اقتصادی را کاهش دهند. گسترش فرهنگ ایمنی، مدیریت کنترل ضرر^۱ و حتی تشخیص حوزه‌های رقابت‌پذیر، یعنی صنایع و رشته‌هایی که امکان رقابت با محصول خارجی در آن‌ها وجود دارد، از مصادیق مدیریت ریسک به معنای اعم آنند. مدیریت ریسک نه فقط می‌تواند جلوی ضرر را بگیرد، حتی می‌تواند مانع وقوع فاجعه شود؛ فجایعی از قبیل انفجار کارخانه بوپال در هند.

1. Loss Control Management.

مجلس و پژوهش: حال که این مثال را عنوان کردید، اجازه بدهید کمی مستقیم‌تر وارد بحث جهانی شدن شویم. بوپال کارخانه‌ای بود که با سرمایه آمریکایی‌ها در هند تأسیس شده بود. داستان این کارخانه، یکی از بهترین مصادیق پدیده‌ای است که در بحث جهانی شدن از آن به عنوان بین‌المللی شدن سرمایه و مکان‌زدایی از تولید نام برده می‌شود.

دکتر جلالی نائینی: شرکت «یونیون کارباید» آمریکایی و دولت هند کارخانه‌ای در بوپال هند تأسیس کردند. بنده چند بار از بوپال بازدید کردم. این که آمریکایی‌ها کارخانه فرسوده را به هندی‌ها فروخته بودند، صحت ندارد. انفجار بوپال نتیجه سوء مدیریت هندی کارخانه بود که فرهنگ ایمنی را رعایت نمی‌کرد. اصل ماجرا به آن جا باز می‌گردد که دولت هند سهام زیادی در کارخانه داشت و طبیعتاً ترجیح می‌داد مدیران کارخانه را خود انتخاب کند، نه این که آنان واقعاً بر اساس نظام شایسته‌سالاری انتخاب شوند.

مجلس و پژوهش: حتی اگر از مثال بوپال بگذریم، موارد دیگری هم هستند که نشان می‌دهند سرمایه‌های انباشته شده بین‌المللی به صورت کاملاً مکان‌زدایی شده در اطراف و اکناف دنیا در خدمت تولید صنعتی قرار می‌گیرند؛ مثلاً در مورد کفش نایک^۱ گفته می‌شود مقر تجاری آن در ایالات متحده آمریکا است، در حالی که در فرانسه طراحی و در آسیای جنوب شرقی با استفاده از نیروی کار ارزان تولید می‌شود. عده‌ای معتقدند این شکل جدید استثمار است. آیا سازمان بین‌المللی کار به این موضوع توجه کرده است؟

دکتر جلالی نائینی: در سازمان بین‌المللی کار بخشی تحت عنوان «چند ملیتی‌ها»^۲ وجود دارد که هدف آن بررسی عملکرد شرکت‌های چند ملیتی در کشورهای مختلف جهان است. بنده شاهد فعالیت‌های این گونه شرکت‌ها در کشورهای آسیای جنوب شرقی و برخی کشورهای آفریقایی کوچک، از جمله لستور، بوده‌ام. به نظر بنده برخی شرکت‌های غیرچند ملیتی که خارجی‌ان در کشورهای فقیر برپا می‌کنند، حتی از شرکت‌های چند ملیتی

1. Nike.
2. Multinational

بیش تر استثمار می‌کنند. استثمارزدایی به عوامل مختلفی بستگی دارد؛ از جمله فقرزدایی، ارتقای آموزش و نظارت دقیق دولت به جای تصدی‌گری آن. بنده از برخی کارخانجات چند ملیتی در کشورهای جهان سوم بازدید کرده‌ام و به نظر من وضع کارگران و اوضاع محیط کار تا حدی بهتر از کارکنان شرکت‌های بومی بوده است. در کشور خودمان، کارگران کشاورزی، ساختمانی و بخش غیررسمی در وضع بسیار نامساعدی قرار دارند. پس به عنوان جمع‌بندی می‌توان گفت استثمار هر شرکتی، از جمله شرکت چند ملیتی به قابلیت استثمار مردم (فقر، بی‌سوادی و فقدان گفتگو) و ضعف کنترل دولت و فقدان قوانین حمایتی بستگی دارد. قبل از ورود به عرصه‌ها جهانی شدن باید بخش‌های صنعت و تجارت را قانونمند کرد و گفتگوی اجتماعی را مورد حمایت قرارداد.

جهانی شدن، یک فرایند دائمی است و به اندازه تاریخ تمدن قدمت دارد. علت آن هم این است که هیچ نظام سیاسی، اجتماعی و اقتصادی وجود ندارد که یک نظام بسته باشد. بلکه همه نظام‌های ذکر شده تا حدی باز هستند. حتی رژیم سابق آلبانی و کره شمالی هم از این قاعده مستثنا نبوده و نیستند. آیا از خودتان پرسیده‌اید که چرا رژیم آلبانی یک‌شبه فرو ریخت؟ مگر به یکباره می‌شود این همه تغییرات نهادی ایجاد کرد؟ علت فرو ریختن رژیم آلبانی آن بود که این کشور در طول سال‌های متمادی در معرض فرایند جهانی شدن قرار داشته است و جوانه‌های تغییر در آن کشور از قبل زده شده بود. علت این پدیده هم تبادلات فرهنگی، بازرگانی و علمی بود که به یمن فناوری جدید آسان‌تر و سریع‌تر انجام شده است.

مجلس و پژوهش: بنابراین به نظر شما این فرایند گریز ناپذیر است؟

دکتر جلالی نائینی: من به گونه دیگری به سؤال شما پاسخ می‌دهم. ما نباید از این بترسیم که جهانی بشویم؛ بلکه باید از جهانی نشدن خود بترسیم! اجازه دهید کمی توضیح دهم. اوضاعی را تصور کنید که هیچ ایرانی حق سفر به دنیای خارج نداشته باشد. هیچ خارجی‌ای کالای ایرانی نخرد و بالعکس. رادیوهای ما فقط ایستگاه‌های خودمان را بگیرند، اینترنت

قطع شود و ... بنابراین به نفع ماست که جهانی شویم، منتها این جهانی شدن باید قانونمند باشد. تا آن جا که به بحث ما مربوط می شود، سازمان های جهانی، از جمله سازمان بین المللی کار، روش این قانونمندی را به ما نشان می دهند. استانداردها و کنوانسیون هایی که قبلاً درباره آن صحبت کردیم، از جمله اجزای این روش ها هستند. من به یک اصل مهم اعتقاد دارم و آن این که کاهش ریسک، بیش تر به نفع طرف ضعیف است تا به نفع طرف قوی. اگر رابطه سریلانکا با هندوستان قطع شود، سریلانکا بیش تر ضرر می کند تا هندوستان. نظریه بازی ها را به یاد بیاورید که در اوایل قرن بیستم فون نویمان^۱ ابداع کرد. بازی جمع صفر که در آن ضرر شما عین امتیاز من است؛ یک بازی آرمان گرایانه یا ایده آلیستی است و در دنیای واقع، وجود خارجی ندارد. حتی برخورد آمریکا و شوروی سابق هم در زمان جنگ سرد، بازی جمع صفر نبود. نظریه نش^۲ یا رقابت مبتنی بر همکاری^۳ واقع گراتر است. در الگوهای رقابت مبتنی بر همکاری، نقاط تعادلی وجود دارند که از نقطه تعادل ماکسیمین^۴ در نظریه فون نویمان بالاترند. وظیفه سازمان های جهانی، مثل سازمان تجارت جهانی (WTO) بستر سازی برای رسیدن به این نقاط تعادل است. نکته دیگری که باید بدان توجه کنیم، تشخیص رقبای واقعی یا بالقوه، از رقبای خیالی است. در صنعت، پاکستان رقیب ما محسوب می شود نه انگلستان. انگلستان عملاً رقیب ما نیست؛ چون ما دارای توان رقابت با صنعت این کشور نیستیم. فرایند پیوستن به اقتصاد جهانی، فرایندی بسیار تدریجی و مستلزم بستر سازی است. بخشی از این بستر سازی را سازمان های جهانی مثل سازمان تجارت جهانی، بانک جهانی، صندوق بین المللی پول و سازمان بین المللی کار انجام می دهند و بخشی دیگر را خود ما باید انجام بدهیم. ما خود باید برای ورود به عرصه جهانی زمینه سازی کنیم.

مجلس و پژوهش: این زمینه سازی در چه مواردی باید صورت بگیرد؟ چگونه می توانیم خود را آماده کنیم؟ آیا به صرف جذب سرمایه های خارجی از طریق حضور شرکت های

1. Von Neumann.
2. J.Nash.
3. Cooperative Games.
4. Maximin.

چندملیتی که ابزار تحقق سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی (FDI)^۱ هستند، این کار امکان‌پذیر است؟ به بیان دیگر، پرسش ما این است: چه تحولاتی باید در داخل صورت بگیرد تا اولاً امکان جهانی شدن ما فراهم آید و از قبل جهانی شدن نفعی عاید ما شود؟

دکتر جلالی نائینی: من این سؤال را به دو قسمت تقسیم می‌کنم؛ یکی نحوه برخورد ما با سازمان‌های جهانی و دیگری تغییراتی است که باید در داخل به وجود بیاوریم. در مورد سؤال اول، همان طور که قبلاً گفتم، مدیریت ریسک بیش‌تر به نفع طرف ضعیف است تا به نفع طرف قوی. واقعیت این است که سازمان‌های جهانی، بسیار قدرتمند عمل می‌کنند و به نفع ماست که با آنها تعامل مثبت برقرار کنیم. شاید برای شما عجیب باشد؛ اما تجربه کاری بنده نشان می‌دهد که ما می‌توانیم خواسته‌های خودمان را به آنها القا کنیم و از آنها بخواهیم که به حرف ما گوش کنند. با وجود این، تأثیرگذاری ما به عنوان یک کشور بر این سازمان‌ها مستلزم دارا بودن شرایطی از جمله درک و فهم زبان آنهاست. یکی دیگر از راه‌های تأثیرگذاری، تشکیل بلوک‌های تجاری با کشورهایی است که به لحاظ فرهنگی، سیاسی یا دینی با ما سنخیت دارند؛ مثل مالزی، اندونزی یا حتی مصر. از رهگذر این بلوک‌ها می‌توانیم از موضع قوی‌تری با سازمان‌های مزبور وارد گفتگوی متقابل شویم.

در زمینه بازسازی موقعیت داخلی، شاید هیچ چیزی به اندازه تدوین راهبرد برخورد با جهانی شدن مهم نباشد. نقطه شروع این کار، شناخت محیط بیرونی و درونی است. گام بعدی، شناخت تهدیدها و فرصت‌هاست و تشخیص نقاط قوت و ضعف است. مقایسه تجربه آفریقا و آسیای جنوب شرقی در مقابله با جهانی شدن می‌تواند مفید باشد؛ مثلاً در زامبیا، کنت کائوندا از نسل رهبران دو دهه پیش آفریقایی بود که در اتحاد جماهیر شوروی سابق تحصیل کرده بود و گرایش‌های سوسیالیستی داشت. زامبیایی‌ها قبل از آن که جهانی شوند، حداقل می‌توانستند شکم مردم‌شان را سیر کنند، وضع بهداشت‌شان هم بد نبود، البته چندان پیشرفته نبودند که بتوانند جراحی زیبایی یا پیوند کلیه انجام دهند، ولی حداقل می‌توانستند تعدادی آنتی‌بیوتیک به مردم بدهند و جلوی مرگ و میرهای دسته‌جمعی را بگیرند. این

1. Foreign Direct Investment.

کشور به یکباره وارد فرایند جهانی شدن گردید و پای شرکت‌های بزرگ به آن باز شد و به دنبال آن رقابت و کارایی و اندازه بهینه صنایع مطرح گردید. در نتیجه در کارخانه‌های بزرگ را به بهانه اقتصادی نبودن، بستند. نتیجه چه شد؟! بیکاری شورش و انقلاب، و از آن‌جا که احزاب سیاسی در آفریقا قوی نبودند، شورش‌های اجتماعی جنبه قتل و غارت به خود گرفت. چون شبکه‌های شناخته شده برای اعلام اعتراض در مورد سیاست‌های دولت وجود نداشت، این اعتراض‌ها به قتل و غارت انجامیدند.

هیچ چیز به اندازه زمینه‌های فرهنگی جهانی شدن مهم نیست. منظور از زمینه‌های فرهنگی، احترام به قانون، نظم، روحیه همکاری جمعی و مؤلفه‌هایی از این قبیل است؛ مثلاً اگر کف کارخانه‌ای روغن ریخته باشد، مطابق استانداردهای کار باید روی آن شن ریخت تا کسی لیز نخورد. کارگران چینی و ژاپنی، درست مثل کارگران سوئدی و آلمانی، معنای استاندارد را می‌فهمند و آن را رعایت می‌کنند؛ اما فیلیپینی‌ها این چنین نیستند. به همین علت از چینی‌ها و ژاپنی‌ها خیلی عقب‌ترند. مؤلفه مهم دیگر، درک فرهنگ «سرمایه» است. به نظر من آفریقایی‌ها به دشواری می‌توانند جهانی شوند؛ چون هرگز سرمایه‌داران خوبی نبوده‌اند. بنا به تعریف، سرمایه‌داری منوط به این است که بتوانید بخشی از درآمد را پس‌انداز کنید. پس‌انداز کردن خود یک فرهنگ است و آفریقایی‌ها نوعاً کم‌تر دارای این فرهنگ هستند. خلاصه آن که هر کشوری برای جهانی شدن باید از تعادل و توازن درونی برخوردار باشد، که این تعادل بستگی به پنج ویژگی مهم زیر دارد:

۱. سطح قابل قبولی از توسعه اجتماعی،
۲. پیشرفت فناوری،
۳. منابع طبیعی قابل بهره‌برداری،
۴. آرامش و ثبات سیاسی،
۵. نیروی انسانی کارآزموده.

نکته مهمی که در تحقیقات اخیر سازمان ملل بر آن تأکید می‌شود، لزوم برقراری توازن بین این پنج مؤلفه است. پیشرفت در یکی از حوزه‌های فوق، بدون توجه به دیگر

حوزه‌ها، به بی‌تعادلی ساختاری خطرناکی منتهی خواهد شد. تجربه کشورهای آفریقایی بهترین گواه این موضوع است. علت این که برخی کشورهای آفریقایی تا این حد مشکل دارند، این است که نوعاً از نظر منابع طبیعی غنی‌اند؛ اما از نظر پیشرفت فناوری و توسعه سیاسی عقب مانده‌اند. در نتیجه، جهانی شدن برای آن‌ها دردسر ایجاد کرده است.

مجلس و پژوهش: از این که وقت خود را در اختیار ما گذاشتید، سپاسگزاریم.

