

انسان محوری "آینده کار" در چالش با تکنولوژی

احمد یارمحمدی^۱

تاریخ دریافت: ۹۹/۵/۲۱

فتح‌ا... رحیمی^۲حسن خسروی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۹/۷/۲۰

چکیده

"آینده کار" به یک دغدغه مهم در حکمرانی جهانی تبدیل شده است. پتانسیل مخرب تغییرات تکنولوژیکی زمینه ساز مباحث و گفتگوهای گسترده بین‌المللی شده که بر جنبشی به اصطلاح انقلاب صنعتی چهارم متمرکز است. سازمان بین‌المللی کار (ILO) از سال ۲۰۱۵ و در چارچوب ابتکار عمل "آینده کار" خود، با قرار دادن موضوع "آینده کار" در مرکز فعالیت‌های خود و با اتخاذ رویکردی هنجاری و انتخاب مفهومی توسعه یافته در این ابتکار، تحت عنوان «دستور کار انسان محور»، هماهنگ کردن تغییرات تکنولوژیکی با کار شایسته و عدالت اجتماعی را هدف گذاری کرده است. این مقاله به بررسی ایجاد "دستور کار انسان محور" به رهبری دفتر بین‌المللی کار و کمیسیون جهانی "آینده کار" می‌پردازد و با تحلیل حقوقی چالش‌ها و تضاد دیدگاه‌های شرکای اجتماعی سه‌جانبه در تهیه بیانیه یکصدمین سالگرد ILO (۲۰۱۹)، به طور خاص، نشان می‌دهد که چگونه گروه کارفرمایی با همراهی دولت‌های پوپولیست راست‌گرا، "دستور کار انسان محور" را به سمت دیدگاه طرفدار کارفرمایان تغییر دادند و در نتیجه سیاست‌های اجتماعی حمایتی کارگری را به‌عنوان ابزاری برای تطبیق نیروی کار با تغییرات تکنولوژیکی چارچوب‌بندی کردند.

کلید واژه‌ها

آینده کار، تحول دیجیتال، حقوق بین‌الملل کار، حکمرانی جهانی سازمان بین‌المللی کار.

^۱ دانشجوی دکتری حقوق واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ عضو هیات علمی و استادیار گروه حقوق واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (*نویسنده مسئول)

^۳ عضو هیات علمی و دانشیار گروه حقوق، دانشگاه پیام نور، ری، ایران

دنیای کار دستخوش تحولات چشمگیری شده و تغییرات سریع دنیای کار در همه جای جهان کم و بیش به چشم می خورد، در واقع تحولات بزرگی در راه است، کارفرمایان، کارگران و کارآفرینان ملزم به انطباق با محیط جدیدی هستند که در آن انعطاف پذیری و انطباق پذیری نسبت به امنیت شغلی بلندمدت، ساختارهای کار، نقشها و مسئولیت های استاندارد، اولویت دارد.

با شیوع کووید ۱۹ در سراسر جهان، علاوه بر گسترش نرخ بیکاری و کاهش ساعات کار و درآمد نیروی کار، شاهد توسعه کار مجازی و زیر ساخت های آن در اغلب کشورها هستیم و نیاز گسترده به مهارت های نوین مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات احساس شده است.

تغییرات دنیای کار از چند عامل نشات می گیرند. تغییرات جمعیتی، جهانی شدن، فناوری، تغییرات اقلیمی و تحولات غیرمترقبه مانند شیوع کووید ۱۹. امروزه فناوری ضمن این که موجب از بین رفتن مشاغل می باشد، ایجاد کننده مشاغل هم است. هوش مصنوعی، رباتیک و اتوماسیون نیروی انسانی را تهدید می کنند. فناوری در واقع ایجاد شغل برای جامعه است نه این که آن را از بین ببرد. اما در دنیای جدید برای بهره مندی از فرصت هایی که فناوری به وجود آورده است، کارکنان باید مسئولیت بیشتری برای حفظ مهارت ها و به روز نگه داشتن آنها احساس کنند تا در بازار اشتغال بتوانند ادامه حیات دهند. به عنوان مثال، ظهور چاپ سه بعدی بدین معنی است که ما به طراحان بیشتر در مقابل افراد با مهارت ساخت نیاز داریم. کاهش بهره وری نتیجه کاهش نوآوری در فناوری و آموزش مهارت نیروی کار است و عامل اصلی این روند، کاهش انگیزه کارگران است که ناشی از حقوق پایین، عدم امنیت شغلی و اعتماد در دنیای جدید اشتغال است. علاوه بر افزایش سرمایه گذاری های خصوصی در تحقیق و توسعه و فناوری و سرمایه گذاری های عمومی در زیرساخت ها، بهداشت و آموزش و پرورش و همچنین سازمان های پیشرفته (از نظر ساختار و آموزش)، ارتقاء مهارت ها سطح بالاتری از بهره وری را محقق خواهد کرد. (سپهری، ۱۳۹۹: ۳)

بسیاری از مشاغل امروزه و بسیاری در آینده نزدیک، نیاز به مهارت های خاص، مانند حل مسئله، دانش فنی و تکنولوژیکی، تفکر انتقادی و نیز مهارت های نرم مانند پشتکار، همکاری و همدردی خواهند داشت. دوره ماندن در یک شغل و با یک شرکت برای چند دهه، دیگر سر آمده است. در اقتصاد گیگ، کارگران مجبورند مادام العمر یاد بگیرند چون نوآوری افزایش خواهد یافت لذا کشورهای در حال توسعه باید برای اطمینان از توان رقابت اقتصاد در آینده اقدام عاجل کنند و برای مردم خود، خصوصا در بهداشت و آموزش سرمایه گذاری کنند. (سپهری، ۱۳۹۹: ۱) تطابق با دنیای در

حال تغییر کار همچنین نیاز به بازنگری در قوانین، دیدگاه های حقوقی و قرارداد اجتماعی دارد. نیاز به روش های جدید برای سرمایه گذاری بر مردم و حمایت از آنها، فارغ از وضعیت اشتغال آنها وجود دارد. (سپهری، ۱۳۹۹: ۲)

محققان رشته های مختلف خطرات جدید مرتبط با این فرآیند را پیش بینی کردند (بالیستر و الشیخی، ۲۰۱۸؛ اسپنسر، ۲۰۱۸)، و سازمان های بین المللی، به سهم خود، مطالعات و استراتژی های دقیقی را برای پاسخ به چنین چالش هایی ارزیابی کردند. بازیگران کلیدی در سیاست جهانی کار حتی رویکردها و سیاست های اجتماعی خود را برای پاسخ به چالش های دنیای پویا و در حال تغییر کار، از نو طراحی کرده اند (مک براید و واتسون، ۲۰۱۹؛ ماهون، ۲۰۱۹).

تفاوت اصلی بین محققان و موسسات بین المللی در این است که موسسات بین المللی صرفاً نظاره گر چنین تغییراتی نیستند، بلکه ظرفیت شکل دهی به بازار کار و روابط شغلی را از طریق مکانیسم های مختلف دارند. بنابراین، ارتباط آنها با آینده کار را نباید دست کم گرفت، زیرا ایده ها و پیشنهادات آنها ممکن است مستقیماً مؤسسات کار را در دهه های آینده هدایت کند.

سازمان بین المللی کار (ILO) به عنوان آژانس تخصصی در نظام حکمرانی جهانی برای رسیدگی به مسائل مرتبط با کار، در این بحث غایب نبوده است و از سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹، ابتکار آینده کار را توسعه داده است که در آن دبیرخانه سازمان بین المللی کار و شرکای سه جانبه - اتحادیه های کارگری، انجمن های کارفرمایی، و همچنین دولت ها - گفتگو کردند تا دیدگاه رسمی سازمان بین المللی کار درباره این موضوع را بسط دهند. مطالعات و نشریات گوناگون، گفتگوها و یک سری مذاکرات در کنفرانس بین المللی کار بخشی از این ابتکار بود. نتیجه اصلی، اعلامیه صدمین سالگرد ILO برای آینده کار بود که در جولای ۲۰۱۹ منتشر شد، سندی که انتظار می رفت تبدیل به متنی نو و بنیادی برای سازمان شود (ILO, 2019e).

یافته ها نشان می دهد که برخلاف استراتژی جهانی حمایت اجتماعی ILO (۲۰۰۸-۲۰۱۲) که در آن صاحبان سرمایه و نیروی کار بر سر جهت گیری آن توافق کردند (دیکن، ۲۰۱۳)، ابتکار آینده کار جرقه تضاد جدیدی را بین هر دو جناح ایجاد کرد. مواد مورد تجزیه و تحلیل، ارتباط دولت ها را در حل تنش بین کارگران و کارفرمایان به نفع کارفرمایان آشکار می کند. به ویژه، در تهیه بیانیه صدمین سالگرد، دولت های دست راستی با استناد به نیاز به اجازه دادن به دولت ها برای اتخاذ سیاست های

مطابق با «شرایط ملی» خود، به شدت از دیدگاه‌های مقررات زدایی کارفرمایان در مورد تغییرات تکنولوژیکی حمایت کردند. نتیجه حذف چندین ایده از چارچوب "انسان محور" دفتر بین‌المللی کار بود که توسط کارگران تأیید شده بود و در نتیجه افزایش قدرت ایده پردازی کارفرمایان در سازمان.

اقتصاد سیاسی ILO با رویکردی سازنده سه بعد اساسی ارائه می‌دهد که نقطه شروع مفیدی برای درک پویایی‌های آن ارائه می‌دهد: علایق و منافع، ایده‌ها و نهادها- که به عنوان "۳ آی" شناخته می‌شوند (هال، ۱۹۹۷؛ هی، ۲۰۰۴). به بیان ساده، علایق و منافع به دستاوردهای مورد انتظار بازیگران از تحولات سیاستی خاص اشاره دارد. ایده‌ها مفاهیم شناختی و هنجاری هستند که به آنها کمک می‌کند تا واقعیت را درک کنند، در حالی که نهادها قواعدی هستند که رفتار آنها را ممکن یا محدود می‌کنند. رویکرد اقتصاد سیاسی ILO توسط محققانی که بر چندین مورد از این ابعاد تمرکز کرده‌اند، مورد توجه قرار گرفته است. نخست، در رابطه با علایق و منافع، ادبیات رابطه متغیر بین دبیرخانه سازمان بین‌المللی کار و شرکای سه‌جانبه آن را مورد مطالعه قرار داده است (کاکس، ۱۹۷۷؛ لا هواری، ۲۰۱۵). دوم، از نظر ایده‌ها، مطالعات بر برنامه‌ها و دستورکارها، مفاهیمی که سازمان بین‌المللی کار را در حکمرانی جهانی (دیکن، ۲۰۱۵؛ وسکو، ۲۰۰۲)، و همچنین کمکها و مشارکت‌های آن از طریق اعلامیه‌های مختلف قرار داده است، تأکید کرده‌اند (ماوپین، ۲۰۰۹). سوم، دانشگاهیان به نقش بیرونی سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان یک تنظیم‌کننده استانداردهای جهانی کار، که در مقاله‌ها و توصیه‌نامه‌های متعدد آن منعکس شده است، نگاه کرده‌اند (پکسن و بلانتون، ۲۰۱۷). در عین حال، سایر آثار به بررسی الگوهای درونی تغییر نهادی و تداوم در سازمان پرداخته‌اند. (باکارو، ۲۰۱۵؛ باکارو و مله، ۲۰۱۲) همچون نظریه‌های مختلف نهادی که رابطه متقابل بین این ابعاد را به روش‌های خاصی درک می‌کنند. (آمنتا و رمزی، ۲۰۱۰)

این مقاله به بررسی توسعه ابتکار عمل "آینده کار" می‌پردازد، به ویژه ایده‌ها و علایقی که پشت چشم انداز اصلی ILO در این موضوع وجود دارد: یعنی "رویکرد انسان محور" به "آینده کار". استفاده از این رویکرد برای تفسیر ابتکار کار آینده سازمان بین‌المللی کار و ایجاد "دستور کار انسان محور" به معنای تمرکز بر بستر نهادی این فرآیند، ایجاد منافع و طبیعتاً ایده‌های موجود در دستور کار مذکور است. این عناصر ساختار مقاله را مشخص می‌کنند. بخش اول زمینه‌ای را که به این ابتکار معنا بخشد

⁴ three Is

- جشن صدمین سالگرد ILO در سال ۲۰۱۹ - و چگونگی تبدیل شدن "آینده کار" به موضوع اصلی سازمان در دهه گذشته را توصیف می کند. سپس، مقاله به تبیین علایق و انتظارات شرکای سه جانبه از دستور کار مذکور در گفتمان ارتباطی آنها، بیانیه ها و نشریات متمرکز بر "آینده کار" می پردازد و سوم کمیسیون جهانی "آینده کار" (۲۰۱۷-۲۰۱۸) و گزارش نهایی آن را بررسی می کند که شامل رویکرد انسان محور و یک سری توصیه های سیاستی است که دفتر ILO قرار بود برای بیانیه صدمین سالگرد ۲۰۱۹ پیشنهاد کند. بخش آخر بر تنظیم بیانیه در کنفرانس بین المللی کار (ILC 2019) و ایده های متضاد شرکای سه جانبه مختلف تمرکز دارد که منجر به تغییرات اساسی در رویکرد اصلی ارائه شده توسط کمیسیون جهانی "آینده کار" و دفتر بین المللی کار شد.

۲. بستر سازمانی: جایگاه دبیرخانه ILO در مورد دستور کار "آینده کار"

یکصدمین سالگرد ILO توسط مدیر کل و هیئت ریسه به عنوان فرصتی برای تأیید مجدد هدف این سازمان برای آینده مورد استفاده قرار گرفت. در سال ۲۰۱۳، توافق شد که هفت ابتکار به منظور هدایت فعالیت های سازمان تا سال ۲۰۱۹ ایجاد شود: حکمرانی، استانداردهای کار، اقتصاد سبز، شرکت ها و سرمایه گذاریها، پایان دادن به فقر، وضعیت زنان در محل کار (ILO, 2013b) و هفتمین و مهمترین آن برای صدمین سالگرد، ابتکار عمل "آینده کار" بود که در سال ۲۰۱۵ عملیاتی شد.

آقای گای ریدر-مدیر کل سازمان بین المللی کار- گفت:

ضمن ملاحظه و در نظر داشت افتخارات و دستاوردهای تاریخی این سازمان که به ۱۰۰ سالگی خود نزدیک می شود، در این شرایط چیزهای زیادی وجود دارد. . . این امر باعث می شود که سازمان بین المللی کار درگیر بررسی مجدد عمیق جایگاه کلی خود در نظام بین الملل و در دنیای کار و در واقع خود "آینده کار" باشد. (ILO, 2014: iii)

شایان ذکر است که سازمان بین المللی کار قبلاً چندین «بحران وجودی» را تجربه کرده بود که عموماً به عوامل برونزا مربوط می شدند - برای مثال، جهانی شدن اقتصاد (استندینگ، ۲۰۱۰). در سال های اخیر، ظهور فناوری های هوشمند همچون انواع هوش ماشینی، زیست شناسی و ژنوم مصنوعی، چاپگر سه بعدی و چهار بعدی و چاپگر زیستی، اینترنت اشیا، هوش فزونی یافته انسانی، ارتباطات حضور

از راه دور و هولوگرافیک سه بعدی مجازی، هواپیماهای بدون سرنشین (پهبادها و سایر وسایل نقلیه خودکار)، نانوفناوری، علوم محاسباتی، واقعیت مجازی، واقعیت افزوده، فناوری رمزرها (بلاک چین)، تجزیه و تحلیل ابری، محاسبات کوانتومی، هوش جمعی و هم افزاییهای خارق العاده آینده میان این فناوری ها، (بهرامی، ۱۳۹۹: ۷) بار دیگر چالشی جدی برای هدف خود ایجاد کرده و به موضوعی پرطرفدار در حوزه های حکمرانی تبدیل شده است اما علیرغم وجود روندهای مهمی همچون جهانی سازی، تغییرات جمعیتی، برابری جنسیتی، همچنان سازمان بین المللی کار به عنوان تعیین کننده برای دنیای کار آینده شناخته می شود (ILO, 2017a).

پیش تر در سال ۲۰۱۳، گروه کارفرمایایی پیشنهاد داده بود که تغییرات تکنولوژیکی -به ویژه پیشرفت های جدید در رباتیک و اتوماسیون- باید بخشی جدایی ناپذیر از دستورکار سازمان برای صدمین سالگرد باشد (ILO, 2013a) و گای ریدر، مدیر کل، همان نوع نگرانی هایی را بیان کرده بود که بیشتر بر تهدیدات بیکاری تکنولوژیکی، قطبی شدن مشاغل و عدم تطابق مهارت ها متمرکز بود (ILO, 2013b).

با گذشت زمان، دفتر بین المللی کار، رویکردی چند بعدی را فراتر از عرضه و تقاضای نیروی کار توسعه داد. از این رو، یک پلت فرم فنی متشکل از محققان از چندین حوزه و زمینه تشکیل شد، که عمدتاً برای ارائه اطلاعات لازم به کمیسیون جهانی "آینده کار" که قرار بود در سال ۲۰۱۷ تشکیل جلسه دهد (ILO, 2017b) تشکیل شد. همانطور که معمولاً سلیقه دفتر بین المللی کار است، این گروه مجموعه ای از یادداشت ها و خلاصه خط مشی های را با دیدگاه نسبتاً طرفدار کارگر تهیه و تشریح کردند. آنها بحث را فراتر از مطرح ترین موضوعات گسترش دادند - به عنوان مثال، رباتیک سازی کار - اما همچنان با این فرض که "تأثیر فناوری، محور بحث در مورد "آینده کار است" (ILO, 2016c: 1). به همین خاطر، پیش بینی های مربوط به بیکاری انبوه فناوری بیش از حد برآورد شده بود و مطالعات آنها همچنان بر ارتباط توسعه مهارت ها برای جلوگیری از تطابق های نادرست و قطبی شدن بازار کار، بر یک «روند مداوم» تأکید داشت که "طبقه متوسط را از بین می برد و نابرابری دستمزد را افزایش می داد" (ILO, 2016b: 11).

جنبه های دیگری در تعریف مشکل توسط دفتر بین المللی کار گنجانده شد و زمینه را برای رویکرد انسان محور ILO فراهم کرد. اول، روابط استخدامی به عنوان بستری برای چالش بالقوه شناخته شد،

به ویژه به دلیل افزایش کار پلتفرم یعنی شکلی از اشتغال که اغلب از نظر درآمد و شرایط کار، امنیت شغلی را تامین نمی کند (ILO, 2018a; 2018). دوم، تاکید زیاد بر نقش فناوری های جدید برای مدیریت و روابط صنعتی و استفاده از داده های کارگران برای نظارت بر عملکرد آنها، یا روش های تصمیم گیری مبتنی بر هوش مصنوعی که باید برای جلوگیری از تبعیض یا نقض حریم خصوصی کارکنان تنظیم می شد. سوم اینکه گزارش های دفتر تاکید می کرد که «تغییرات تکنولوژیکی عواقب مهم برای برندگان و بازندگان دارد» (ILO, 2016b: 2). لذا انتظار می رفت که نابرابری بین شرکت ها - با افزایش شرکت های بزرگ فناوری در دهه گذشته (ILO, 2016a) - و بین سرمایه و نیروی کار - که با کاهش جهانی اتحادیه گرایی مرتبط است - در آینده افزایش یابد زیرا یکی از مظاهر موج اخیر پیشرفت تکنولوژی این است که مرز بین شرکتها را نفوذناپذیر ساخته و ظهور شرکت های سوپرستار را شدت بخشیده است. این شرکت ها تأثیر مهمی بر تقاضا برای نیروی کار از طریق افزایش تولید و اشتغال دارند. همچنین این شرکتها نقطه اتصال شرکت های نوآور و جوان هستند و آنها را به بازارهای بزرگ وصل می کنند لذا شرکت هایی که در اقتصاد دیجیتال کار می کنند در معرض خطر قرار دارند. مقررات معمولاً نمی توانند به چالش های ناشی از کسب و کارهای جدید در اقتصاد دیجیتال پاسخ دهند. تغییر تکنولوژی بر ماهیت شرکتها تأثیر می گذارد و در سطح گسترده اقتصادی سرمایه انسانی همبستگی مثبت با سطح کلی پذیرش تکنولوژیهای پیشرفته دارد. شرکت هایی که سهم بالاتری از کارگران تحصیل کرده دارند در نوآوری بهتر عمل می کنند. در واقع افرادی که سرمایه انسانی قوی تری دارند بازگشت سرمایه بالاتری از تکنولوژی های جدید ایجاد می کنند. در مقابل زمانی که سرمایه انسانی ناکافی و نامناسب با اختلالات تکنولوژیکی همراه می شود نظم اجتماعی کنونی تضعیف می شود. ارتباط بین تجمیع سرمایه انسانی و "آینده کار" و بررسی چرایی نیاز دولت ها به سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و چرایی شکست در آن اهمیت شایانی دارد. (سلطانی، ۱۳۹۸: ۲۱۹)

با این حال، بر اساس توصیه های خط مشی ارائه شده توسط دفتر بین المللی کار، تصور از توسعه به عنوان یک فرآیند تخریب خلاقانه بود. در این فرمول، عصر طلایی ایجاد شغل و ظهور بخش های رشد جدید مستلزم انتخاب های اجتماعی و سیاسی جدید است که دستاوردهای بهره وری را بین مصرف کنندگان و شرکت های نوآور توزیع می کند. برای مدیرکل، در برابر آنچه او «تکنو جبرگرایی» می خواند، جوامع کنونی باید «نوآوری های تکنولوژیکی را به شیوه هایی که با اهداف اجتماعی ما مطابقت دارد مدیریت می کردند» (ریدر، ۲۰۱۶).

بنابراین، در رابطه با اتوماسیون، دفتر بین المللی کار «سیستمی از حق آموزش، تأمین مالی شده از طریق سیستم بیمه اشتغال مجدد» را به عنوان یک اقدام چرخه عمر برای تسهیل انتقال و جلوگیری از بیکاری تکنولوژیکی پیشنهاد کرد (ILO, 2018b: 2). چنین استحقاقی باید با یک طبقه حفاظتی و اقدامات امنیتی انعطاف پذیری تکمیل شود که «قابلیت انتقال حقوق و تضمین حداقل سطوح سود مؤثر» را تضمین کند (بهرنت، ۲۰۱۸).

درخصوص کار پلت فرم، دفتر بین المللی کار پیشنهاد داد که با طبقه بندی نادرست کارگران به عنوان خوداشتغال مقابله شود، قرارداد استخدام (ILO, 2018c) تقویت شود، و یک «حساب امنیتی قابل انتقال» طراحی شود که به آن ها اجازه می دهد بدون توجه به وضعیت یا شرایط کارفرمای فعلی، مزایای خود را حفظ کنند. در نهایت، پیشنهادها برای تنظیم مدیریت دیجیتال شامل در نظر گرفتن دیدگاه حقوق بشر در مورد حریم خصوصی کارگران و استفاده از داده‌های آن‌ها و همچنین تشویق گفتگوی اجتماعی برای پاسخگویی به تصمیم‌گیری الگوریتمی برای کارکنان بود (دی استفانو، ۲۰۱۸).

۳. ایجاد منافع و علائق شرکای اجتماعی ILO برای آینده

در حالی که دفتر بین المللی کار در حال ایجاد پایه های رویکرد انسان محور بود، شرکای سه جانبه ILO پیرامون منافع و موضع خود در مورد تغییرات تکنولوژیکی بحث می کردند و ایده هایی را که قرار بود در مراحل بعدی این ابتکار دفاع کنند، ارزیابی می کردند و ابتدا، با تشویق ILO، ۱۱۰ کشور عضو «گفتگوهای ملی» را سازماندهی کردند و کارمندان دولت، سیاست گذاران و رهبران اتحادیه های کارفرمایی و کارآفرینی به آن پیوستند (ILO, 2017c). چنین گفت‌وگوهایی نشان می داد که زمینه‌های ملی به قدری ناهمگون بودند که به سختی موضع توافقی در مورد چالش‌های کلیدی وجود داشت که باید به آن پرداخته می شد. برای مثال، اقتصادهای اروپایی درباره چگونگی تبدیل شدن به «پیشتازان خلق دانش» و اقدامات حفاظت از داده ها، و اجرای احتمالی درآمد تضمین شده گفتگو کردند (ILO, 2017c: 5-11). در مقابل، مباحث در آسیای شرقی، آمریکای لاتین و آفریقا حول تاکید بر لزوم رسمی کردن اشتغال و ارائه فرصت‌های آموزشی برای گروه‌های محروم بود (ILO, 2017c: 29-35). چنین تفاوت‌هایی در میان مناطق، حاکی از عدم توافق بین المللی در مورد آینده کار: بود. این واقعیت که نوآوری‌هایی مانند هوش مصنوعی یا رباتیک در گفتمان دبیرخانه سازمان بسیار محوری شد، نشان می‌دهد که دستور کار از علاقه کشورهای توسعه‌یافته به پیشرفت فناوری الهام گرفت. در

کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۹، همه مناطق اجازه داشتند تا نگرانی‌های خود را به منصفه ظهور برسانند.

کارگران و کارفرمایان، به نوبه خود، باید تصور خود را از آینده توسعه می‌دادند تا استراتژی‌های مربوطه خود را برای یکصد سالگی ILO طراحی می‌کردند. در ادوار پیشین دگرگونی صنعتی مانند دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ و بحث‌های ILO درباره اتوماسیون، کارفرمایان دستاوردهای بهره‌وری ناشی از فناوری و همچنین برنامه‌های یادگیری مادام‌العمر تحت حمایت دولت را برجسته کرده بودند. در ابتکار عمل "آینده کار"، رویکردهای مشابهی ایجاد شد. البته فضایی برای نوآوری نیز بوجود آمد و علائق جدیدی هم از طرف شرکای اجتماعی ایجاد شد ولی گروه کارفرمایان به شدت از دستور کار انعطاف پذیر حمایت کرد، با این فرض که کار غیر استاندارد و پلت فرم نشان دهنده آینده روابط کاری است (IOE, 2017: 10).

به عقیده گروه کارفرمایی، بخشی از تطبیق مستمر با مهارت‌های جدید در خارج از سیستم آموزشی اجباری و مشاغل رسمی اتفاق می‌افتد و کار، محملی برای تقویت سرمایه انسانی بعد از دوران مدرسه است و همچنان که اقتصادهای موفق در تربیت نیروی انسانی خود موفق بوده اند کار محملی طولانی مدت برای کسب مهارت بعد از مدرسه است اما وجود چنین محملی در اقتصادهای نوظهور نسبتاً نادر است لذا شرکت‌ها باید سطوح بیشتری از استقلال را برای کارکنان خود قائل شوند و دولت‌ها باید ابزارهایی را - از مزایای اجتماعی گرفته تا طرح‌های یادگیری مادام‌العمر - برای تولید این «نیروی کار سازگار» ارائه دهند (ILO و IOE، 2019). محوریت سرمایه انسانی در این وادی - بعنوان "مهم‌ترین منبع" شرکت‌ها - (ILO و IOE، 2019: 11) و مخالفت با ایجاد "محدودیت‌های نظارتی بیش از حد" در پلت فرم‌ها و منابع انسانی (IOE, 2017: 50) دیدگاه کارفرمایان را واقعاً شبیه دیدگاه بانک جهانی (۲۰۱۹) کرد.

در مقابل، گروه کارگران تصویر بدبینانه تری از آینده به تصویر کشید. بر اساس یکی از گزارش‌های آن‌ها (ITUC، 2017a)، «نیروی کار جهانی» با «مشکل جدی» مواجه بود و دو سوم آن‌ها در شرایط کاری غیررسمی و محافظت‌نشده با مشکل مواجه بودند و این یعنی کاهش سهم درآمد برای نیروی کار و در نتیجه «تمرکز قدرت اقتصادی» توسط شرکت‌های فناوری (ITUC، 2017a: 1-3) چون یک نظرسنجی جهانی توسط ITUC نشان داده بود که ۷۳ درصد از کارگران در جهان «نگران» از دست دادن شغل خود هستند و ۵۱ درصد نگران این دغدغه که «تکنولوژی، کارها را تصاحب می‌کند»

(ITUC، 2017b: 17). بر این اساس، گروه کارگران در ILO حمایت خود را از سرمایه گذاری بیشتر در مهارت آموزی و آموزش ابراز کردند با لحاظ حداقل دستمزد زندگی که توزیع نابرابر درآمد را بهبود بخشد، کاهش ساعات کار، و ایجاد درآمد پایه جهانی (ITUC، 2017a: 5-6). موضوع ارتقای مهارت ها در گفتمان کارفرمایان نیز وجود داشت، که مسلماً تنها توافق بین کارفرمایان و کارگر است. در جنبش بین‌المللی کارگری، این حس وجود داشت که «بعضی از اتوماسیون به‌عنوان «اسب تروا» برای مقررات‌زدایی و بازار آزاد استفاده می‌کنند» (فدراسیون بین‌المللی کارگران حمل‌ونقل [ITF]، 2018: 1). در پاسخ، اتحادیه‌های جهانی - از جمله ITUC - بر ایجاد یک دستور کار متقابل برای کارفرمایان و مؤسسات مالی بین‌المللی متمرکز شدند و گروه کارگری در سازمان بین‌المللی کار نیز از همین منظر پیروی کرد.

۴. کمیسیون جهانی آینده کار: دستور کار "انسان محور"

این مقاله تاکنون به بررسی ایده ها و علایق بیان شده توسط دبیرخانه سازمان بین‌المللی کار و گروه های سه جانبه پرداخته است. در سال ۲۰۱۷، صدای دیگری به این ترکیب اضافه شد: ایجاد یک کمیسیون «بی‌طرف» با اعضای خارج از ILO برای تشریح آنچه که به گفتمان رسمی دفتر بین‌المللی کار و مدیر کل آن در مورد این موضوع تبدیل می‌شد. طرح این بود که بحث در مورد آینده را از سیاست داخلی سازمان بین‌المللی کار حذف کند و فضایی ایجاد نماید که شبیه کمیسیون جهانی ابعاد اجتماعی جهانی شدن باشد که بین سال های ۲۰۰۲ و ۲۰۰۴ تشکیل شده بود. از اینرو سیاستمداران ارشد از مناطق مختلف، دانشگاهیان برجسته، و همچنین مقامات جنبش کارگری و سازمانهای کارفرمایی به کمیسیون جهانی ۲۰۱۷ پیوستند (ILO، 2019h). اما از آنجایی که کمیسیون «یک کمیته آکادمیک» نبود، از محققان دبیرخانه حمایت فنی دریافت می‌کرد، آنها نیز پیش نویس گزارش نهایی آن را با عنوان «کار برای آینده ای روشن تر» تهیه کردند (ILO، 2019h). مفهوم اصلی گزارش دستورکار «انسان محور» بود. با این حال، این یک ایده کاملاً نو و بدیع نبود چون مجمع جهانی اقتصاد (WEF) از سال ۲۰۱۷ در یک متن رسمی - تهیه شده توسط ریچارد سامانز، که بعداً در کمیسیون جهانی ILO شرکت کرد - یک چارچوب هنجاری "انسان محور" برای بازنگری در مدل های کسب و کار بر اساس اصول کرامت - خیر عمومی و مباشرت - پیشنهاد کرده بود. (WEF، 2017). از دیدگاه نظری، دستور کار کمیسیون جهانی در واقع از «رویکرد قابلیت‌ها» الهام گرفت که توسعه را افزایش

آزادی اقتصادی و سیاسی مردم می‌دانست (سن، ۱۹۹۹). مفهوم قابلیت‌ها حاکی از آن است که استراتژی‌های توسعه باید با توجه به سهم آن‌ها در عدالت اجتماعی و کیفیت زندگی، با در نظر گرفتن سؤالاتی مانند «مردم واقعاً می‌توانند چه کاری انجام دهند و چه کاره باشند؟ و چه فرصت‌های واقعی برای آنها در دسترس است؟» باشد (نوسباوم، ۲۰۱۱).

از این نظر، چارچوب کمیسیون به عنوان جایگزینی برای پارادایم سرمایه‌گذاری اجتماعی و تمرکز آن بر سرمایه انسانی پیشنهاد شد. در گفتمان سایر سازمان‌های بین‌المللی همچون بانک جهانی^۵ هم در مورد این موضوع، ایده آماده‌سازی نیروی کار برای تغییرات تکنولوژیکی، غالب بود. بنابراین، کمیسیون اعلام کرد:

رویکرد ما فراتر از سرمایه انسانی به ابعاد گسترده‌تر توسعه و پیشرفت در استانداردهای زندگی، از جمله حقوق و محیط‌های توانمندی است که فرصت‌های مردم را گسترش می‌دهد و رفاه آنها را بهبود می‌بخشد. (ILO, 2019h: 11)

گزارش کمیسیون جهانی در ژانویه ۲۰۱۹ منتشر شد. این گزارش تلاشی برای بازسازی مجدد موقعیت ILO در میانه دو جناح گفتمانی جهانی بود یعنی حاکمیت با تأکید بر ابعاد اجتماعی به جای ابعاد صرفاً اقتصادی در "آینده کار".

دستورکار "انسان محور" پیشنهاد شده توسط این گزارش شامل سه رکن اصلی و چندین توصیه خط مشی (جدول ۱) (ILO, 2019h: 51)

ارکان	توصیه‌ها
افزایش سرمایه‌گذاری بر روی توانایی‌های افراد	✓ به رسمیت شناختن حق جهانی برای یادگیری مادام‌العمر
	✓ حمایت از افراد در جریان گذار به آینده کار
	✓ دستور کار برای برابری جنسیتی
	✓ تضمین پوشش همگانی حمایت اجتماعی از بدو تولد تا پیری

⁵ World Bank, 2019

افزایش سرمایه گذاری در موسسات کار	<p>✓ ایجاد گارانتی جهانی کار، با «دستمزد مناسب زندگی»، محدودیت در ساعات کار، و ایمنی و سلامت در محل کار</p> <p>✓ گسترش حاکمیت زمانی برای ایجاد تعادل بین کار و زندگی خصوصی</p> <p>✓ ترویج نمایندگی جمعی کارگران و کارفرمایان از طریق گفتگوی اجتماعی</p> <p>✓ رویکرد "انسان در فرمان دهی" برای مهار و مدیریت فناوری</p>
افزایش سرمایه گذاری در کار شایسته و پایدار	<p>✓ تشویق سرمایه گذاری در زمینه های کلیدی برای کار شایسته و پایدار</p> <p>✓ تشویق سرمایه گذاری بلندمدت در اقتصاد و شاخص های تکمیلی پیشرفت</p>

اولین رکن «افزایش سرمایه گذاری بر روی توانایی های افراد» بود که حق یادگیری مادام العمر و مهارت های مجدد را توصیه می کرد که قبلاً هم توسط دفتر بین المللی کار پیشنهاد شده بود. پیش تر گفتمان بین المللی از توسعه مهارت ها برای رویارویی با تغییرات سریع فناوری حمایت می کرد اما به عنوان یک حق در نظر گرفته نشده بود. رکن دوم به نهادهای کار اشاره می کرد و پیشنهاد ایجاد «گارانتی جهانی کار» را می داد که حداقل شرایط را برای همه کارگران بدون توجه به وضعیت شغلی آنها از جمله دستمزد مناسب زندگی، افزایش حق حاکمیت زمانی کارگران با استفاده از فناوری و یک «رویکرد انسان در فرماندهی» برای تقویت پاسخگویی الگوریتمی و حفظ حریم خصوصی در محل کار و ایجاد «سیستم حاکمیت بین المللی برای پلتفرم های کار دیجیتال» تعیین می کرد. (ILO, 2019d: 44).

در این گزارش آمده بود: «کار نه یک کالاست، و نه یک ربات» (ILO, 2019d: 43)، و چنین استدلالی را برای وضع قوانین سختگیرانه تر در استفاده از فناوری های جدید در کار توصیه می کرد. ستون سوم و آخر هم عمدتاً به ابتکارات توسعه، ترویج هزینه ها در مناطق پایدار و حمایت از سرمایه گذاری بلند مدت در اقتصاد به عنوان جایگزینی برای مدل های کسب و کار کوتاه مدت و ناپایدار اشاره داشت (ILO, 2019d). بنابراین، سه رکن به سه سطح مختلف تحلیل اشاره دارند: فردی، نهادی و اقتصاد کلان.

استقبال شرکای اجتماعی از این گزارش متفاوت بود و آهنگ بحث‌های داغ 2019 ILC را تنظیم کرد. چندین پیشنهاد مطرح شده بود که به صراحت معطوف به گسترش آزادی‌های کارگران بود. برای مثال، پیشنهاد دستمزدهایی فراتر از حداقل معیشت یا دفاع از حاکمیت زمانی. بنابراین، گروه کارگری این گزارش را مثبت ارزیابی کرد و آن را تلاشی برای نوسازی قرارداد اجتماعی برای آینده دانست (ITUC، 2019) و لوک کورتبیک^۶، شرکت کننده رسمی در کمیسیون به نمایندگی از گروه کارگران، از ایده یک مکانیسم بین المللی برای تنظیم کار پلت فرم استقبال کرد. اتحادیه‌های جهانی کارگری نیز از این گزارش حمایت کردند و اتحادیه جهانی^۷ UNI، که بخشی از کمیسیون به نمایندگی از کارگران صنعت خدمات بود، به این نتیجه رسید که این گزارش بذره‌های بهار امید را برای کارگران فراهم می‌کند. پس از ارائه گزارش، تضاد شدیدی بین واکنش کارگران و کارفرمایان ظهور کرد چون از همان ابتدا هم مشخص بود که کمیسیون صدای شرکای اجتماعی را نمایندگی نمی‌کند، زیرا یک نمونه کامل سه جانبه نبود با وجود مشارکت رسمی نمایندگان IOE، ITUC و کشورهای. با این حال، سطح مخالفتی که گروه کارفرمایان در ارائه گزارش کمیسیون نشان داد، نمایندگان کارگری و دفتر بین المللی را جداً شگفت زده کرد. مسلماً، آن لحظه جرقه برخورد‌های سیاسی در مورد "آینده کار" در ILO را برانگیخت زیرا منافع متفاوت شرکاء به موازات یکدیگر پیش می‌رفت. کارفرمایان از تأکید کمیسیون بر یادگیری مادام‌العمر، برابری جنسیتی و افزایش حمایت اجتماعی استقبال کردند اما با هر پیشنهاد دیگری که توسط گروه کارگری و اتحادیه‌های جهانی حمایت می‌شد، مخالفت می‌کردند. (رمضانی، ۱۳۹۸: ۱۲۱)

مثنوزی مدوآبا (Mthunzi Mdwaba)، رئیس گروه کارفرمایی گفت:

البته باید از این فرصت استفاده کنم و از توصیه‌های مربوط به ایجاد «گاراتی جهانی کار» و «توسعه حاکمیت زمانی» به دلیل غیرممکن بودن و مبهم بودن آنها از نظر ابزارهای تأمین مالی، فاصله بگیرم. به همین ترتیب، توصیه در مورد «تعیین یک سیستم حاکمیت بین‌المللی برای پلتفرم‌های کار دیجیتالی که پلتفرم‌ها و مشتریان شان را ملزم به رعایت حداقل حقوق و حمایت‌ها کنند» بسیار چالش برانگیز است. من نمی‌بینم که این سیستم حقوق فراملی ایجاد و مدیریت شود... علاوه بر این، هیچ تصدیقی از نقش مثبت بخش خصوصی در "آینده کار" وجود ندارد... و توصیه‌ها مستلزم اقداماتی عمدتاً از

⁶ Cortebeek L

⁷ Universal Labour Industrial (UNI)

سوی دولت‌ها و شرکت‌ها هستند... در صورتی که همه نقش فعالی در آینده کار دارند. (IOE, 2019: 4-5)

موقعیت کارفرمایان با مطالعات آنها در مورد "آینده کار" که قبلاً ذکر شد، مطابقت داشت و «نیروی کار سازگار» را ترویج می‌کرد و در مقابل حقوق جدید یا اقدامات نظارتی در کار، مسئولیت‌ها را با دولت‌ها و کارگران به اشتراک می‌گذاشت. با این حال، کارفرمایان به عنوان یک استراتژی گفتمانی، رویکرد تقابلی با مذاکرات را دنبال کردند که یادآور مشارکت کارفرمایان در ساختار سه جانبه ILO از زمان جبهه گیری آنها علیه حق اعتصاب در سال ۲۰۱۲ و بحث در مورد تنظیم کار در زنجیره های تامین جهانی در سال ۲۰۱۶ بود. رویکرد آنها در بحث در مورد اعلامیه صدمین سالگرد نیز همین لحن را داشت.

۵. تهیه اعلامیه صدمین سالگرد: مناقشه بر رویکرد انسان محوری

کنفرانس بین المللی کار (ILC) در سال ۲۰۱۹ که کنفرانس صدمین سالگرد نیز نامیده می‌شود، فضایی را برای نهادینه کردن ایده های ترویج شده توسط بازیگران مختلف در ILO ارائه کرد تا به منافع آنها زمینه بروز و نیروی هنجاری داده باشد یا در صورت عدم توافق با بقیه مؤلفه ها کنار گذاشته شود. مدیر کل، سند کمیسیون جهانی را به عنوان گزارش خود به ILC ارائه کرد، به این معنی که پیشنهادات آنها نیز از سوی دفتر بین المللی کار بود. اگرچه دبیرخانه به عنوان "شریک چهارم" در ساختار ILO در نظر گرفته شده است اما در ILC، جایی که هنجارها و استانداردهای بین المللی کار طراحی و تأیید می‌شود مدخلیتی ندارد. دفتر بین المللی کار بیشتر یک ارکستراتور علایق و یک نویسنده نسبتاً مستقل ایده‌ها است اما ابزارهای نهادی کافی برای اعمال قدرت ایده‌پردازی بر گروه‌های سه‌جانبه را ندارد. آنچه در کنفرانس صدمین سالگرد رخ داد، مذاکره بر سر دستور کار "انسان محور" بود که توسط کمیسیون انجام شد که اساس اولین پیش نویس اعلامیه صدمین سالگرد ارائه شده به کمیته کل ILC بود و توسط یک گروه فنی از طرف دفتر ILO برای باز کردن بحث ارایه گشت (ILO, 2019b).

انتظارات از اعلامیه متفاوت بود اما وجه مشترک شان جاه طلبی آنها بود. مدیرکل، پیش از کنفرانس بین المللی کار اظهار داشت که متن باید «در تراز متون حقوقی بنیادی تاریخی ILO، مانند اعلامیه

فیلا دلفیا» (ILO, 2019e: 5) باشد. گروه کارگری انتظار داشت که «قرارداد اجتماعی» را از طریق «گارانته جهانی کار» احیا کند. کارفرمایان وانمود کردند که یادگیری مادام‌العمر و اهمیت «محیط و فضای فعال و توانمند» برای کسب و کار را برجسته می‌کنند (ILO, 2019e: 19–31).

دولت‌ها در بحث‌های اعلامیه شرکت کردند که عمدتاً در بلوک‌های منطقه‌ای گروه‌بندی شدند. در سال‌های گذشته، ILO جلسات منطقه‌ای را هماهنگ کرده بود که در آن چندین اعلامیه برای موضع‌گیری هر بلوک در مورد "آینده کار" انجام شد. چنین اعلامیه‌هایی نشان می‌داد که دو نگرانی اصلی برای دولت‌ها وجود داشت. یکی توسعه «سیاست‌های پیشرفت و ارتقای نیروی کار» بود که عمدتاً به مهارت‌ها مرتبط است، همانطور که اعلامیه قاره آمریکا بیان کرد (ILO, 2018d). مورد دیگر «حمایت از حقوق کار» و «گذار عادلانه به سمت اشکال جدید تولید و روابط شغلی، دیجیتالی شدن و اتوماسیون» بود، همانطور که توسط اروپا و آسیای مرکزی بیان شد (ILO, 2017d: 2).

ارتباط نمایندگان دولت و موضع آنها در بحث درباره اعلامیه صدمین سالگرد بر این واقعیت متکی بود که آنها تعادل را به نفع پیشنهادهای کارفرمایی یا کارگری تغییر دادند. در اکثر مناقشات، گروه کارفرمایان پیروز شد و از حمایت مستقیم یا غیرمستقیم سخنگویان منطقه‌ای دولتی نیز برخوردار شد. در واقع مناطقی که توسط دولت‌های پوپولیست راست‌گرا رهبری می‌شدند - برزیل (ILO, 2019c: 29)، استرالیا و ایالات متحده (ILO, 2019c: 132) - نمی‌خواستند به مقررات یا حقوقی جدید متعهد شوند که مسئولیت دولت‌ها را در قبال کارگران شان افزایش دهد.

جدول ۲. اعلامیه صدمین سالگرد کار ILO در مورد آینده کار - ایده‌های کلیدی. (ILO, 2019a, 2019c: 4)

بخش	ایده‌های کلیدی
I	<p>ILO باید به این تحولات بر اساس رویکرد انسان محور به "آینده کار"، پاسخ دهد:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ تغییرات تکنولوژیکی، ✓ تغییر جمعیتی، ✓ تغییرات آب و هوایی، ✓ جهانی شدن و نابرابری‌های مداوم،

II	<p>ILO باید دستورکارهای اساسی خود برای آینده را پیگیری کند:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ هدایت تلاش های خود را برای مهار تغییرات تکنولوژیکی؛ ✓ توسعه مهارت ها و یادگیری مادام العمر؛ ✓ حمایت از بخش خصوصی از طریق ایجاد محیطی مناسب برای شرکت های پایدار؛ ✓ دسترسی همگانی به حمایت اجتماعی؛ ✓ حقوق اساسی برای کارگران؛ ✓ برابری جنسیتی؛ ✓ گفتگوی اجتماعی و همکاری سه جانبه؛
III	<p>ILO باید کشورهای عضو خود را تشویق کند به:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ توسعه رویکرد انسان محوری با تقویت ظرفیت های آحاد مردم؛ ✓ تقویت نهادهای کار و محوریت روابط استخدامی؛ ✓ احترام به حقوق اساسی؛ ✓ حداقل دستمزد مناسب، حداکثر محدودیت در زمان کار، و ایمنی و سلامت در محل کار؛ ✓ ترویج رشد اقتصادی پایدار، فراگیر و پایدار، اشتغال کامل و مولد و کار شایسته برای همه؛

در این موارد، گروه کارفرمایی و نمایندگان دولت های مذکور می خواستند بند «طبق شرایط ملی» را در بندهای مورد اختلاف لحاظ کنند و یک عنصر نرم افزاری را به شرایط خود اضافه کنند. مسلماً این مستقیم ترین تأثیر ملی گرایی و پوپولیسم در تحولات اخیر در سازمان بین المللی کار است، به دنبال یک روند رایج در آژانس های چندجانبه، که در آن شرایط ملی برای مقابله با ظرفیت این سازمان ها برای اداره رفتار دولت ها مورد استناد قرار می گیرد (کوپلوویچ و پیوهاوس ، ۲۰۱۹).

نتایج حاصل از کنفرانس بین المللی کار در سال ۲۰۱۹ (ILO, 2019c) نشان می داد که چندین ایده مورد مناقشه بود، به ویژه در کمیته ای که هیئت های سه جانبه در مورد پیش نویس اعلامیه صدمین سالگرد بحث کردند. جدول ۲ خلاصه ای از نسخه نهایی اعلامیه را ارائه می دهد. مفهوم گارانتی جهانی کار، مورد تایید گروه های کارگری و اتحادیه های جهانی، به همین دلیل توسط کارفرمایان رد

شد (ILO, 2019c: 132-133). در همین راستا، ایالات متحده مربوط بودن گزارش کمیسیون جهانی را زیر سوال برد و اصطلاح "گارانتی" را بسیار محدود کننده دانست. در نتیجه، کارگران با مشاهده مخالفت‌های هر دو طرف، تلاش بی‌ثمری کردند تا «ایده بدیع یک بستر جهانی حمایت از کار» را پیشنهاد کنند، با این استدلال که «اعلامیه باید بلندپروازانه باشد» (ILO, 2019c: 133). با این حال، این مفهوم و سایر عناصر «گارانتی» باید پشت سر گذاشته می‌شد. پیشنهاد برای دستمزد مناسب زندگی به «حداقل دستمزد کافی» کاهش یافت. مفهوم "حاکمیت زمانی" توسط کارفرمایان رد شد زیرا "نیازهای" کسب و کار را در نظر نمی‌گرفت (ILO, 2019c: 5). به همین ترتیب، رویکرد «انسان در فرمان دهی» به پلتفرم‌ها و مدیریت الگوریتمی در بیانیه گنجانده نشد، اگرچه متن اقدامات «حفاظت از حریم خصوصی و داده‌های شخصی مناسب» را برای کارگران ترویج می‌کرد. در همین راستا، علیرغم نادیده گرفتن ایده یک سیستم حاکمیت بین‌المللی برای پلتفرم‌های مورد حمایت کمیسیون جهانی، اعلامیه به صراحت چالش «تحول دیجیتال کار، از جمله کار پلت فرم» را به رسمیت شناخت (ILO, 2019b: 6).

«حق» به یادگیری مادام‌العمر که توسط کمیسیون جهانی ترویج می‌شد توسط گروه کارگران که خواستار در نظر گرفتن آن حق در اعلامیه بود، دنبال شد (ILO, 2019c: 128-129). کارفرمایان «مفهوم کسب مهارت‌ها به عنوان یک مسئولیت مشترک» را برای مؤسسات آموزش عمومی، برای شرکت‌ها و سیاست‌های آموزشی آنها و برای کارگرانی که «مسئول هستند» را برای شرکت در آموزش برای ارتقاء مهارت‌های خود، مطرح کردند (ILO, 2019c: 68). علیرغم مخالفت اولیه کانادا و گروه‌های آفریقایی و آمریکای لاتین با اصل مسئولیت مشترک، این امر به عنوان یک امر رسمی برای تسهیل بحث پذیرفته شد، اما تأثیر آن در عمل مانع از گنجاندن مهارت‌های استحقاقی بود.

موضوع دیگری که یک پیروزی کلیدی برای کارفرمایان در نظر گرفته شد اصلاحیه آنها برای "معرفی مفهوم نقش کسب و کار به عنوان محرک رشد اقتصادی و بهره‌وری فراگیر" بود (ILO, 2019c: 81). این امر عمدتاً به دلیل تمرکز آنها بر ایجاد اشتغال، حمایت زیادی در نمایندگان دولتی پیدا کرد. معاون کارگری این موضوع را مورد انتقاد قرار داد و استدلال کرد که چنین نقش مثبتی به یک سناریوی هنجاری مطلوب اشاره دارد تا به یک واقعیت موجود (ILO, 2019c: 84). با این وجود، متن نهایی این چنین به رسمیت شناخته شد که بخش خصوصی باید «به عنوان منبع اصلی رشد اقتصادی و ایجاد

شغل با ارتقای محیطی مناسب برای کارآفرینی و شرکت‌های پایدار» مورد حمایت قرار گیرد (ILO, 2019a: 4).

با توجه به موارد پیش گفته، می‌توان فهمید که پس از پیش فرستادن آخرین نسخه به کنفرانس بین‌المللی کار، کارفرمایان «رضایت خود را از اعلامیه صدمین سالگرد ILO برای آینده کار» ابراز کردند (ILO, 2019d: 6) لذا این نتیجه را تقویت کرد که این متن «طرفدار کسب و کارها» در نظر گرفته شده است و در مجموع، ابتکار "آینده کار" به کسب و کارها اجازه داد تا قدرت ایده‌آلی را در ILO به دست آورند.

در پایان کنفرانس بین‌المللی کار، نماینده گروه کارگری اشاره کرد که آنها انتظار بیانیه بلندپروازانه‌تری برای صدمین سالگرد داشتند، به ویژه با تعهدی قوی‌تر برای رویارویی با نابرابری که جایگاه ILO را به عنوان «خانه عدالت اجتماعی» تقویت می‌کرد. (ILO, 2019d: 7-8).

با این حال گسترش قدرت کارفرمایی در سازمان بین‌المللی کار و سیستم سازمان ملل متحد در گروه کارگری ایجاد نگرانی کرد و توسعه ابتکار "آینده کار" را نمونه دیگری از این روند گسترده تر دیدند. در نهایت، مفاد بیانیه ساختار برنامه و بودجه دوسالانه بعدی (۲۰۲۰-۲۰۲۱) را در سازمان بین‌المللی کار، با حفظ برخی از حوزه‌های کلیدی کار و در عین حال اهمیت دادن به توسعه مهارت‌ها (ILO, 2019g) به پایان رسید.

این یافته‌ها مسیر رویکرد انسان محور به "آینده کار" در ILO را نشان می‌دهد. از نظر ایده‌های سیاستی، پیشنهادات اولیه کمیسیون جهانی، با الهام از مفهوم قابلیت‌های توسعه، در بیانیه صدمین سالگرد، جهت‌گیری سمت عرضه داشت. از نظر علایق، کارفرمایان با کمک کشورهای راست‌گرا و طرفدار اقتصاد آزاد در کنفرانس بین‌المللی کار، ایده‌های جدیدی را به ابتکار "آینده کار" ILO افزودند. در آن کنفرانس، نماینده کوبا تأیید کرد که «هدف ILO ترویج عدالت اجتماعی است، نه حمایت از مشاغل» (ILO, 2019c: 83). اکثر دولت‌ها از تأکید بر جایگاه بخش خصوصی حمایت کردند. مع الوصف، انتظارات مدیرکل و گروه کارگری هم تا حدودی محقق شد. محدودیت‌های دفتر برای تبدیل یک رویکرد اصلی، با حمایت کمیسیون جهانی موقت، به یک اجماع سازمانی گسترده‌تر که همه مؤلفه‌های سه‌جانبه‌گرایی را مشخص می‌کرد، آشکار بود. بازارهای کار نامطمئن، تقویت حمایت‌های اجتماعی مبتنی بر اشتغال ثابت دستمزدی که درک روشنی از کارگر و کارفرما و زمان بازنشستگی مشخصی در آن وجود دارد را ایجاد می‌کنند ولی این حمایت به طور روزافزون در حال منسوخ شدن است و حتی در کشورهای در حال توسعه که عدم رسمیت، یک هنجار است. این مدل به میزان زیادی آرمانی است. با این وجود، تغییرات در ماهیت کار، ضرورت اجتماعی شدن را در "آینده کار" افزایش داده است. بنابراین یک قرارداد اجتماعی باید برابری فرصتها را اصل قرار دهد و عناصر بالقوه قرارداد اجتماعی همچون سرمایه‌گذاری انسانی، اخذ مالیات از شرکت‌ها و افزایش بهره‌وری برای جوانان را پوشش دهد.

- International Labour Organization (ILO) (2013a) *ILO Symposium for Employers on the Future of Work*. Geneva: ILO-ACT/EMP.
- International Labour Organization (ILO) (2013b) *Towards the ILO Centenary. Director-general Report to the International Labour Conference 2013*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2014) *Programme and Budget for the Biennium 2014–15*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2016a) *Social Contract and the Future of Work* (Issue Note Series 4). Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2016b) *Technological changes and the work in the future* (Future of Work Centenary Initiative – Issue Note Series 1). Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2016c) *The Future of Labour Supply. Demographics, Migration, Unpaid Work* (Future of Work Centenary Initiative – Issue Note Series 2). Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2017a) *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2017b) *Programme and Budget for the Biennium 2018-19*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2017c) *Synthesis Report on the National Dialogues on the Future of Work*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2017d) *The Istanbul Initiative for the Centenary – Tenth European Regional Meeting*. Istanbul, Turkey: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2018a) *Job Quality in the Platform Economy* (Global Commission on the Future of Work – Issue Briefs 5). Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2018b) *Managing Transitions over the Life Cycle* (Global Commission on the Future of Work – Issue Briefs 7). Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2018c) *New Directions for the Governance of Work* (Global Commission on the Future of Work – Issue Briefs 2). Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2018d) *Panama Declaration for the ILO Centenary* (The future of work in the Americas – 19th American regional meeting). Panama City, FL: ILO.

- International Labour Organization (ILO) (2019a) *ILO Centenary Declaration for the Future of Work – Adopted by 108th session of the International Labour Conference*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2019b) *ILO Centenary Outcome Document*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2019c) *International Labour Conference (Report of the Committee of the Whole. Summary of Proceedings)*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2019d) *Lifelong Learning: Concepts, Issues and Actions*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2019e) *Minutes of the 335th Session of the Governing Body of the International Labour Office*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2019g) *Programme and Budget for the Biennium 2020-21*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) (2019h) *Work for a Brighter Future*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO) and International Organisation of Employers (IOE) (2019) *Changing Business and Opportunities for Employers and Business Organizations*. Geneva: ILO-IOE.
- International Organisation of Employers (IOE) (2017) *IOE Brief: Understanding the Future of Work*. Geneva: IOE.
- International Organisation of Employers (IOE) (2019) *Opening speech for Mr Mthunzi Mdwaba at the Launch of the ILO Global Commission on the Future of Work Report*. Geneva: IOE.
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2017a) *The Future of Work: A Global Deal (A New Contract for the Global Workforce)*. Geneva: ITUC.
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2017b) *ITUC 2017 Global Poll*. Brussels: ITUC.
- International Trade Union Confederation (ITUC) (2019) *ILO Future of Work Commission: ITUC Welcomes Calls for Revitalised Social Contract and Universal Labour Guarantee*. Available at: <https://www.ituc-csi.org>
- International Transport Workers' Federation (ITF) (2018) *Statement on Uber tragedy*. Available at: <https://www.itfglobal.org/en/news/statement-uber-tragedy>

کتابنامه

الف- فارسی

- پلتفرم های کار دیجیتال و آینده کار، طاهره رضایی، تهران: کار و تامین اجتماعی. (سازمان بین المللی کار (۱۳۹۸))
- تغییر دنیای کار، محمدرضا سپهری، تهران: کار و تامین اجتماعی. (بانک جهانی (۱۳۹۹))
- اشتغال غیر استاندارد در جهان، مرجانه سلطانی، تهران: کار و تامین اجتماعی. (سازمان بین المللی کار (۱۳۹۸))
- کار و فناوری ۲۰۵۰، محسن بهرامی، تهران: دانشگاه صنعتی امیرکبیر. (سازمان ملل متحد- پروژه ملانیوم (۱۳۹۹))

ب- لاتین

- Balliester T and Elsheikhi A (2018) *The Future of Work: A Literature Review* (ILO Research Department – Working Paper). Geneva: ILO.
- McBride S and Watson J (2019) Reviewing the 2018 OECD jobs strategy – Anything new under the sun? *Transfer* 25(2): 149–163.
- Mahon R (2019) Broadening the social investment agenda: The OECD, the World Bank and inclusive growth. *Global Social Policy* 19(1–2): 121–138.
- Deacon B (2013) *Global Social Policy in the Making: The Foundations of the Social Protection Floor*. Bristol: Policy Press.
- Hall PA (1997) The role of interests, institutions, and ideas in the comparative political economy of the industrialized nations. In: Lichbach M and Zuckerman A (eds) *Comparative Politics*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 174–207.
- Hay C (2004) Ideas, interests and institutions in the comparative political economy of great transformations. *Review of International Political Economy* 11(1): 204–226.
- Cox RW (1977) Labor and hegemony. *International Organization* 31(3): 385–424.
- La Hovary C (2015) A Challenging Ménage à Trois? Tripartism in the International Labour Organization. *International Organizations Law Review* 12(1): 204–236.

- Deacon B (2015) The ILO and global social governance. The 100 year search for social justice within capitalism. In: Kaasch A and Martens K (eds) *Actors and Agency in Global Social Governance*. Oxford: Oxford University Press, pp. 45–64.
- Vosko L (2002) 'Decent work': The shifting role of the ILO and the struggle for global social justice. *Global Social Policy* 2(4): 19–46.
- Maupain F (2009) New foundation or new façade? The ILO and the 2008 declaration on social justice for a fair globalization. *European Journal of International Law* 20(3): 823–852.
- Peksen D and Blanton RG (2017) The impact of ILO conventions on worker rights: Are empty promises worse than no promises? *Review of International Organizations* 12(1): 75–94.
- Baccaro L (2015) Orchestration for the 'social partners' only: Internal constraints on the ILO. In: Abbott KW (ed) *International Organizations as Orchestrators*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 262–285.
- Baccaro L and Mele V (2012) Pathology of path dependency? The ILO and the challenge of new governance. *Industrial and Labor Relations Review* 65(2): 195–224.
- Amenta E and Ramsey K (2010) Institutional theory. In: Leicht K and Jenkins C (eds) *Handbook of Politics. State and Society in Global Perspective*. New York: Springer, pp. 15–40.
- Standing G (2010) The International Labour Organization. *New Political Economy* 15(2):307–318.
- Ryder G (2016) ILO Director-General's statement at the ILO-EESC Conference on the future of work. Available at: https://www.ilo.org/brussels/information-resources/news/WCMS_536954/lang-en/index.htm
- Behrendt C and Nguyen QA (2018) *Innovative Approaches for Ensuring Universal Social Protection for the Future of Work* (ILO Future of Work Research Paper Series). Geneva: ILO.
- De Stefano V (2018) 'Negotiating the Algorithm': *Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection* (Employment Working Paper 246). Geneva: ILO.
- Sen A (1999) *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press. Shearer JC, Abelson J, Kouyate B, et al. (2016) Why do policies change? Institutions, interests, ideas and networks in three cases of policy reform. *Health Policy and Planning* 31(9):1200–1211.

- Nussbaum MC (2011) *Creating Capabilities. The Human Development Approach*. Cambridge,MA: Belknap Press.
- Copelovitch M and Pevehouse JCW (2019) International organizations in a new era of populist nationalism. *Review of International Organizations* 14(2): 169–186.

