



## در مجمع کارفرمایان مستقل شرکت می‌کنیم



مجمع عمومی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران، ۱۵ اسفند ماه ۱۳۸۵

در جوامع دموکراتیک هیچ شهروندی نسبت به سرنوشت سیاسی جامعه‌اش بی‌تفاوت نمی‌ماند. اما رسانه، اتحادیه‌های صنفی، بوروکراسی دولت، پروفشن‌ها، و به طور کلی، ساختارهای غیرسیاسی جامعه باید نسبت به رقابت احزاب بی‌طرف بمانند. به همین خاطر است که در کشورهای با تجربه‌تر، شخصیت‌های حقیقی برای دفاع از احزاب مورد علاقه‌ی خود «کمیته اقدام سیاسی» یا نهادهای مشابه ایجاد می‌کنند تا شخصیت‌های حقوقی را به میدان نبرد نکشاند.

اینکه احزاب سیاسی در رهبری اتحادیه‌های صنفی نفوذ کنند یا اتحادیه‌های هوادار خود را بسازند، نیز، میراث یک رویکرد شکست خورده است که عقب ماندگی سیاسی را بازتولید خواهد کرد.

با توجه به این تجربه‌هاست که کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران نسبت به جریان‌های سیاسی بی‌طرف خواهد ماند، اما برای طرح و حل مشکلات کارفرمایان با دولت مستقر همکاری خواهد کرد. در چارچوب چنین رویکردی، عمده‌ترین هدف این کانون عالی، کمک به تشکیل‌های کارفرمایی عضو است تا توانمندی بنگاه‌های اعضا خود را ارتقاء بخشند و به افزایش ثروت و ایجاد اشتغال پایدار و مولد مدد برسانند.

در چنین چارچوبی است که در این شماره‌ی نشریه، چند کارابزار برای ارتقاء توانمندی‌های تشکیل‌های کارفرمایی عضو معرفی شده است. تشکیل‌های عضو به سایت‌های خبری کارآمد تجهیز خواهند شد. و مشاور امور پارلمانی کانون عالی کارفرمایی نیز در خدمت اعضا خواهد بود.

اگر چنین رویکردی را به نفع آزادی و سربلندی ایران می‌دانید، حتماً در مجمع عمومی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران شرکت کنید. ■

در فراخوان هیأت مدیره‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، از تمام تشکل‌های صنفی عضو درخواست شده است «تا اقدام‌های لازم برای حضور فعال و برپا نماینده‌ی خویش [در مجمع عمومی عادی این کانون عالی] را به عمل آورند و از استمرار فعالیت‌های این نهاد بزرگ مدنی که دستاورد کارفرمایان مستقل کشور می‌باشد، پشتیبانی کنند». «کارفرمایان مستقل» چه کسانی هستند؟ چه عقایدی دارند؟ و خطوط کلی برنامه‌های آنان چیست؟

یکی از اقدام‌های درخور تأمل برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی تلاش برای منزوی کردن آن گروه از تشکل‌های صنفی بود که تصور می‌شد در جریان برگزاری انتخابات نهمین دوره‌ی ریاست جمهوری از نامزد رقیب حمایت کردند. کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، به رغم بعضی از تشکل‌های کارفرمایی عضو، اصولی عمل کرد و در جدال‌های سیاسی رقیب‌ی طرف باقی ماند، و در طول سه سال گذشته نیز کوشیده است تا با دولت جدید، به عنوان یکی از شرکای اجتماعی خود، همچنان اصولی و در چارچوب قانون عمل کند و با وجود حمایت دولت از کارفرمایان انشعایی، به این روش خود ادامه خواهد داد. چرا؟

بسیاری از روزنامه‌های کشورهای پیشرفته‌ی صنعتی تا همین چند دهه‌ی پیش نیز عمدتاً حزبی بوده‌اند. در نتیجه، پیروزی یک حزب، معنایی جز غرق شدن اتحادیه‌های هواداران حزب رقیب نداشت. چند دهه تجربه لازم بود تا «رسانه» به عنوان یک «پروفشن»، مستقل و غیرحزبی شود، به نحوی که امروز، برای پوشش خبری کنوانسیون‌های احزاب رقیب در کشوری مانند ایالات متحده‌ی آمریکا، حدود ۱۵ هزار نفر خبرنگار حاضر می‌شوند که نسبت به هر دو حزب مستقل هستند.

۵	بازتاب جهانی سوءمدیریت‌های بومی	۲	خدمات رایگان اینترنتی برای اعضای کانون عالی
۷	شراکت‌مندان رقابت کنیم	۲	ساخت انجمن‌های کارفرمایی کارآمد
۷	توجه به بنگاه‌های کوچک و متوسط	۳	انتشار ترجمه‌ی فارسی کتاب «آزادی انجمن»
۸	مشاور امور پارلمانی کانون عالی در خدمت اعضا	۴	همه باید به این کانون عالی کارفرمایی احترام بگذاریم

## به هر عضو یک بخش در دنیای مجازی

## ساخت انجمن‌های کارفرمایی کارآمد

اجرائی (دبیر اجرایی) و مدیریت سازمان را بررسی می‌کند. بخش چهارم نیز قواعد انجمن‌های کارفرمایی، بهره‌گیری از کمیته‌ها و گروه‌های پروژه‌ای و شفافیت و ارتباطات را بررسی کرده است. در آخرین بخش راهنما نیز یک اساسنامه‌ی نمونه برای تشکیل‌های کارفرمایی ارایه و بررسی شده است.

### ● راهنمای دوم در مورد استراتژی

عنوان فرعی دومین کتاب از سری «سازمان‌های کارفرمایی کارآمد» این است: رویکرد استراتژیک به مدیریت سازمان‌های کارفرمایی. این کتاب در ۹ بخش تدوین شده است.

### ● راهنمای سوم در مورد دفاع

عنوان فرعی این کتاب به روشنی هدف‌های آن را نشان می‌دهد: حداکثرسازی تأثیر صدای کسب‌وکار. این کتاب راهنمای کاربردی در ۱۲ بخش تدوین شده است. بخش سوم این کتاب به «تدوین برنامه‌ی ملی کسب‌وکار» پرداخته است و در بخش آخر، تجربه‌ی اتاق بازرگانی ایالات متحده آمریکا در تدوین برنامه‌ی ملی کسب‌وکار برای سال‌های ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴ معرفی شده است.

### ● راهنمای چهارم در مورد درآمدسازی

آخرین کتاب از مجموعه‌ی چهارگانه‌ی راهنماهای کاربردی برای ارتقاء کارآمدی تشکیل‌های کارفرمایی به موضوع درآمدسازی در این شکل‌ها پرداخته است. اما از آنجا که این موضوع برای تشکیل‌های کارفرمایی عضو کانون عالی حیاتی است، ترجمه‌ی فارسی آن در اولویت قرار خواهد گرفت.

خاطر نشان می‌شود مکانبه با سازمان بین‌المللی کار برای کسب مجوز ترجمه و انتشار این کتاب‌ها انجام شده است.

### تبریک انجمن شرکت‌های ساختمانی به کانون عالی کارفرمایی

را در نود و هفتمین کنفرانس جهانی سازمان بین‌المللی کار، به عنوان عضو جانشین هیأت مدیره‌ی آن سازمان، که برای اولین بار، شخصیتی ایرانی با اکثریت آراء کشورهای جهان به این سمت انتخاب می‌شود، به حضرتعالی، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، انجمن‌های مهندسی و پیمانکاری پروژه‌های عمرانی، جامعه‌ی مهندسی ایران و بخش خصوصی ایران تبریک و تهنیت عرض می‌نمایم. امید است کسب این افتخار ملی پایه و مایه‌ی رشد جایگاه ایران در مجامع بین‌المللی باشد. آرزو می‌کنیم این موفقیت یکی از گام‌های استوار برای توسعه بخش خصوصی و کسب اقتدار آن در شکوفایی اقتصاد کشور باشد.

اعضاء هیأت علمی دانشگاه سازمان‌های بین‌المللی ژنو (ام.بی.ای) به سفارش «دفتر فعالیت‌های کارفرمایی» سازمان بین‌المللی کار یک مجموعه شامل ۴ راهنمای کاربردی برای ارتقاء کارآمدی انجمن‌های کارفرمایی را با عنوان «سازمان‌های کارفرمایی کارآمد» تدوین کرده که در سال ۲۰۰۵ منتشر شده است. کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران ترجمه‌ی فارسی این اسناد بسیار ارزشمند را به زودی تقدیم تشکیل‌های کارفرمایی عضو خواهد کرد. تا آن زمان، متن پی.دی.اف.ی این چهار کتاب از طریق سایت «پیام کارفرمایان» در دسترس است و در ادامه، این راهنماهای کاربردی به اجمال معرفی می‌شوند.

### ● راهنمای اول در مورد حکمرانی

موضوع راهنمای اول که در ۵۹ صفحه و ۸ بخش تدوین شده، «حکمرانی» است. هدف این راهنما کمک به انجمن‌های کارفرمایی است، تا فعالیت‌های مناسب برای حکمرانی خوب را طراحی و اجرا کنند. در قسمتی از بخش اول این راهنما خاطر نشان شده است که حکمرانی خوب در انجمن‌های کارفرمایی عموماً از طرق زیر محقق خواهد شد:

- استقرار ساختارها و رویه‌های دموکراتیک برای تصمیم‌گیری
- وجود کنترل‌ها و توازن‌ها بر تصمیم‌گیران
- شفافیت در تصمیم‌گیری، اجرا و ارتباط اعضا
- حذف تأثیرات نامناسب و نابه‌جا بر تصمیم‌ها

هر یک از این موضوع‌ها در بخش‌های سه و چهار کتاب با عنوان‌های: «ارکان حکمرانی» و «ابزارهای حکمرانی» بررسی شده‌اند. بخش سوم شکل و کارکردهای مجمع اعضا، ترکیب و مسؤلیت‌های هیأت مدیره، انتصاب و مسؤلیت‌های رئیس امور

در پی انتخاب مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به عنوان عضو جانشین هیأت مدیره آ.ا.ا.و، انجمن شرکت‌های ساختمانی، که یکی از قدیمی‌ترین و قوی‌ترین تشکیل‌های کارفرمایی کشور محسوب می‌شود، با صدور اطلاعیه‌ای که در دوپست و پنجاهمین شماره‌ی «پیام‌آبادگران» (تیرماه ۱۳۸۷)، نشریه‌ی این انجمن منتشر شده، انتخاب مهندس عطاردیان به این سمت را تبریک گفت. متن این اطلاعیه:

جناب آقای مهندس محمد عطاردیان دبیرکل محترم کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و دبیر انجمن شرکت‌های ساختمانی انتخاب شایسته و غرورآفرین جنابعالی

اختیار وی گذاشته شود. می‌توان اطمینان داشت با مشارکت فعال تشکیل‌های کارفرمایی، سایت «پیام کارفرمایان» به صدای واقعاً متحد کارفرمایان ایران برای تأثیرگذاری در فضای کسب و کار بدل خواهد شد.

خاطر نشان می‌شود تا کنون انجمن‌های کارفرمایی زیر رباطان خبری خود را معرفی کرده‌اند و سایت «پیام کارفرمایان» نیز بخش‌های دلخواه آنان را طراحی و برای بهره‌برداری در اختیار آنان قرار داده است:

### ● انجمن شرکت‌های ساختمانی

آقای مسعود حجاری رئیس دفتر فنی انجمن شرکت‌های ساختمانی

### ● انجمن صنفی انبوه‌سازان مسکن

آقای میثم مرتضائی

### ● انجمن صنفی دفاتر خدمات

### مسافرت هوایی و جهانگردی ایران

خانم طیبه عزیزخانی  
همین‌جا از تمام تشکیل‌های عضو درخواست می‌شود رابط خبری خود با «پیام کارفرمایان» را به کانون عالی کارفرمایی معرفی کنید تا آموزش‌های لازم برای کار کردن با این سایت، که ساده‌تر از کار کردن با ایمیل است، در اختیار آنان گذاشته شود. بدیهی است مسؤلیت مطالبی که در این بخش‌ها منتشر می‌شود بر عهده‌ی همان تشکل مربوطه خواهد بود.

## خدمات رایگان اینترنتی برای اعضاء کانون عالی

برای انتشار نشریه به صورت گروهی و از سوی اعضاء یک انجمن و گروه طراحی شده است و به همین خاطر ویژگی‌های بسیار ارزشمندی دارد که کار کردن با آن را از کار کردن با ایمیل نیز آسان‌تر می‌کند. در نتیجه، حتی اگر تشکیل‌های عضو کانون عالی خودشان سایت هم دارند، از این نرم‌افزار به عنوان مناسب‌ترین وسیله برای انتشار خبرنامه نیز غفلت نوزند.

مشاوران اینترنتی کانون عالی کارفرمایی، از نقطه‌ی آغاز تا پایان روند ثبت دامین، اجاره‌ی هاست، نصب نرم‌افزارهای لازم، آموزش کار با آن‌ها و انتشار اسناد، اطلاعات و گزارش فعالیت انجمن‌های متبوع شما کنارشان خواهند ماند و هیچ نکته‌ای را از شما پنهان نخواهند کرد تا بتوانید به طور کاملاً مستقل سایت‌های آبی را نصب کرده و آن‌ها را به کار بگیرید. با این حساب منتظر چه هستید؟ تردید را کنار بگذارید و همین امروز برای راه‌اندازی سایت خبری انجمن خود با دبیرکل کانون عالی مکاتبه کنید و برای کسب اطلاعات بیشتر با تلفن‌های شماره‌ی ۰۲۱۸۹۱۱۰۷ و ۱۸ تماس بگیرید.

توجه داشته باشید که هزینه‌های نصب نرم‌افزارها و ارایه‌ی آموزش به تشکل‌های عضو را کانون عالی کارفرمایی متقبل شده است، اما بنگاه‌های عضو تشکل‌ها باید هزینه‌های پیش‌بینی‌شده را پرداخت کنند.

مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با ارسال نامه‌ای به تشکل‌های کارفرمایی عضو کانون عالی از آنان خواست تا فردی را برای انتشار اخبار و گزارش فعالیت‌های انجمن‌ها در سایت «پیام کارفرمایان» به کانون عالی کارفرمایی معرفی کنند. متن نامه‌ی وی:

اسحضار دارید که در کنار سایت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، سایت خبری «پیام کارفرمایان» نیز به مثابه «صدای متحد کارفرمایان متعهد به آزادی و سربلندی ایران» از روز ۱۵ فروردین ماه ۱۳۸۷ با نشانی:

www.payamekarfarmayan.com

راه‌اندازی شده است.

سایت خبری «پیام کارفرمایان» وظیفه‌ی خود می‌داند که به عنوان یک سخنگاه ملی امکان گفتگوی دموکراتیک را برای تمام تشکل‌های کارفرمایی عضو فراهم آورد. از همین رو، به هر یک از تشکل‌های عضو، بخش‌هایی را اختصاص خواهد داد تا اخبار، گزارش، نظرات و تحلیل‌های خود را به صورت مستقل در سایت «پیام کارفرمایان» منتشر کنند.

تفصلاً دارد، به همین منظور، فردی را به صورت کتبی به کانون عالی کارفرمایی معرفی کنید تا کد رمز عبور به قسمت تحریریه‌ی سایت «پیام کارفرمایان» در

هرچند مشارکت تشکل‌های کارفرمایی در انتشار گروهی «پیام کارفرمایان» سبب ارتقاء اثربخشی صدای کسب‌وکار در کشور خواهد شد، با این همه، هر یک از تشکل‌های کارفرمایی عضو کانون عالی در قبال بنگاه‌های عضو خود نیز مسؤلیت‌های متعددی دارد و از همین رو ضروری است که هر کدام از آن‌ها نیز سایت خبری مستقل خود را داشته باشند و بکشند به هر یک از بنگاه‌های عضو یک بخش از سایت را اختصاص دهند تا به این ترتیب تمام بنگاه‌های عضو یک تشکل کارفرمایی نیز تریبون ویژه‌ی خودشان را داشته باشند و در نتیجه، «صدای متحد کارفرمایان متعهد به آزادی و سربلندی ایران» در هر بنگاهی در سراسر کشور شنیده شود. به همین منظور، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران آمادگی خود را برای راه‌اندازی یک سایت خبری برای تمام تشکل‌های عضو خود اعلام می‌کند.

خاطر نشان می‌شود نرم‌افزاری که سایت خبری «پیام کارفرمایان» با آن راه‌اندازی شده، یک سایت «اوپن سرورس» و رایگان است و در نتیجه استفاده از آن، برخلاف بسیاری از نرم‌افزارهای قفل‌شکسته، مستلزم نقض قوانین و اصول اخلاق کارفرمایی نیست. به علاوه، این نرم‌افزار به طور تخصصی

## فراخوان عمومی برای تمام تشکل‌های کارفرمایی

هیأت مدیره‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در فراخوان خود که روز دوشنبه ۱۱ شهریور ماه ۱۳۸۷ در روزنامه‌ی اطلاعات به چاپ رسید از کلیه‌ی انجمن‌های عضو درخواست کرد تا اقدامات لازم جهت حضور فعال و پربار نماینده‌ی خویش را در مجمع عمومی عادی کانون عالی کارفرمایی به عمل آورند و از استمرار فعالیت‌های این نهاد بزرگ مدنی که دستاورد کارفرمایان مستقل کشور می‌باشد، پشتیبانی کنند. متن کامل فراخوان:

می‌شود در صورتی که از اعضاء هیأت مدیره‌ی خویش افرادی را برای نامزدی هیأت مدیره و یا هیأت بازرسان در نظر دارند مراتب را حداکثر تا پایان وقت اداری روز یکشنبه ۲۱ مهر ماه ۱۳۸۷ به دبیرخانه این کانون عالی اعلام نمایند تا نام آنان جهت آگاهی شرکت‌کنندگان مجمع عمومی در فهرست اسامی نامزدها قرار گیرد.

شایان ذکر است که معرفی نامزدهای جدید بعد از تاریخ ذکر شده صرفاً با تصویب مجمع عمومی قابل قبول خواهد بود.

از کلیه انجمن‌های صنفی عضو درخواست می‌گردد که اقدامات لازم جهت حضور فعال و پربار نماینده خویش را در مجمع عمومی فوق به عمل آورند و از استمرار فعالیت‌های این نهاد بزرگ مدنی که دستاورد کارفرمایان مستقل کشور می‌باشد، پشتیبانی کنند.

انجمن‌های صنفی غیرعضو علاقمند به عضویت در این کانون عالی می‌توانند پس از تماس با شماره تلفن‌های ۸۸۹۴۰۲۱۱ یا ۸۸۹۴۰۵۱۲ و دریافت فرم شرایط عضویت از دبیرخانه این تشکل فراگیر، حداکثر تا پایان وقت اداری روز یکشنبه ۳۱ مهر ماه ۱۳۸۷ ضمن تکمیل و ارسال موارد لازم، به عضویت این کانون عالی درآیند و مانند اعضاء کانون، نمایندگان خود را برای شرکت در مجمع عمومی و شرکت در انتخابات هیأت مدیره و بازرسان معرفی نمایند.

**هیأت مدیره**  
**کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران**

خاطر نشان می‌شود مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران نیز با ارسال نامه‌ای در تاریخ ۱۲ شهریور ماه ۱۳۸۷ به تمام تشکل‌های عضو این کانون عالی از آنان خواست تا در این مجمع عمومی عادی که به صورت فوق‌العاده برگزار خواهد شد، مشارکت کنند.

به اطلاع می‌رساند، مجمع عمومی عادی به طور فوق‌العاده کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران از ساعت ۱۶ روز چهارشنبه ۲۴ مهر ماه ۱۳۸۷ در محل:

سالن همایش‌های انجمن شرکت‌های ساختمانی به نشانی: تهران، خیابان طالقانی، خیابان شهید برادران مظفر (صبا جنوبی) شماره ۸۸

تشکیل خواهد شد. بدینوسیله از اعضاء محترم درخواست می‌شود حداکثر تا پایان وقت اداری روز یکشنبه ۲۱ مهر ماه ۱۳۸۷ برای شرکت در مجمع عمومی فوق، نمایندگان تام‌الاختیار خود را طبق مفاد اساسنامه این کانون عالی طی نامه‌ای به همراه دو قطعه عکس و یک نسخه تصویر صفحه‌ی اول شناسنامه‌ی آنان به دبیرخانه‌ی کانون عالی معرفی و رسید نامه، تاریخ و شماره‌ی ثبت آن را دریافت نمایند تا پس از طی مراحل لازم، کارت شرکت در مجمع مزبور برای آنان صادر و در زمان مورد نظر قبل از برگزاری جلسه، در اختیار ایشان قرار گیرد.

### ■ دستور کار

دستور کار مجمع عمومی فوق به شرح زیر می‌باشد:

۱. ارایه‌ی گزارش فعالیت‌های هیأت مدیره
۲. بررسی عملکرد مالی و ترازنامه سال گذشته
۳. بررسی بودجه سال مالی ۱۳۸۷
۴. تعیین میزان ورودیه‌ی اعضاء جدید و حق عضویت سالانه‌ی اعضاء
۵. استماع گزارش هیأت بازرسان
۶. انتخاب روزنامه کثیرالانتشار جهت درج آگهی‌ها
۷. انتخاب نفرات کسری اعضاء علی‌البدل هیأت مدیره و اعضاء جدید هیأت بازرسان طبق مفاد اساسنامه مصوب
۸. بررسی و تصویب سیاست‌ها و خط‌مشی‌های آینده
۹. سایر موضوعاتی که در صلاحیت مجمع عمومی عادی باشد و طبق تصمیم مجمع در دستور کار قرار گیرد.

از انجمن‌های عضو درخواست

## کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران منتشر کرد: «آزادی انجمن»

متن کامل سید و پنجاهمین گزارش کمیته آزادی انجمن به زبان انگلیسی در سایت «پیام کارفرمایان» منتشر شده است. فصلنامه‌ی تئوریک «پیام کارفرمایان» نیز که در دست انتشار است، متن این ترجمه را به تمام تشکل‌های کارفرمایی ایران تقدیم خواهد کرد.

کتاب «آزادی انجمن» در ۱۱۲۳ بند، و هیجده بخش تدوین شده است. هر بخش به یک موضوع مهم مرتبط با آزادی انجمن پرداخته است. عنوان بعضی از این بخش‌ها:

۱. رویه مربوط به کمیته‌ی آزادی انجمن و شرکای اجتماعی
۲. حقوق تشکل‌های کارفرمایی و آزادی‌های مدنی
۳. حق کارگران و کارفرمایان جهت تأسیس و عضویت در تشکل‌های کارگری و کارفرمایی بدون هیچ‌گونه تمایز
۴. حق کارگران و کارفرمایان جهت تأسیس تشکل‌های مربوطه، بدون نیاز به اخذ مجوز
۵. حق کارگران و کارفرمایان جهت تأسیس و عضویت در تشکل‌های مورد نظر خود
۶. حق تشکل‌ها جهت تدوین اساسنامه و مقررات داخلی
۷. حق تشکل‌ها جهت انتخاب نمایندگان خود به شکل کاملاً آزاد
۸. حق تشکل‌ها جهت سازماندهی ساختار اجرایی مربوط به خود
۹. حق تشکل‌ها جهت سازماندهی آزادانه فعالیت‌ها و یکپارچه‌سازی برنامه‌های خود
۱۰. حق اقدام به اعتصاب
۱۱. انحلال و تعلیق فعالیت تشکل‌ها
۱۲. حق تشکل‌های کارگری و کارفرمایی جهت تأسیس فدراسیون‌ها و کنفدراسیون‌ها و الحاق به تشکل‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی
۱۳. حفاظت در قبال اقدامات تبعیض آمیز علیه تشکل‌های کارگری و کارفرمایی
۱۴. حفاظت در قبال اقدامات مداخله‌جویانه
۱۵. چانه‌زنی دسته‌جمعی
۱۶. رایزنی با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی
۱۷. مشارکت تشکل‌های کارگری و کارفرمایی در ارگان‌های مختلف مربوطه
۱۸. تسهیلات جهت نمایندگان کارگران
۱۹. اختلافات و مجادلات در داخل تشکل‌های کارگری و کارفرمایی



«کمیته آزادی انجمن» یکی از کمیته‌های «شورای حکام» سازمان بین‌المللی کار گزارش‌ها و کتاب‌های متعددی در مورد «آزادی انجمن» منتشر کرده است. عنوان یکی از آنها: «آزادی انجمن: گزیده‌ی احکام و اصول کمیته آزادی انجمن» است که از سوی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

در دی ماه سال ۱۳۸۵ به فارسی ترجمه شد و در اختیار تشکل‌های عضو قرار گرفت. اکنون متن کامل این ترجمه به دو صورت تصویری و متنی، در سایت «پیام کارفرمایان» نیز منتشر شده و در دسترس تمام علاقمند قرار گرفته است.

گفتنی است که کمیته‌ی آزادی انجمن از زمان شکل‌گیری خود در سال ۱۹۵۱ تا کنون، به بیش از ۲۵۰۰ پرونده‌ی مطرح شده از سوی دولت‌ها یا تشکل‌های کارگری یا کارفرمایی در مورد نقض آزادی انجمن رسیدگی کرده است. این کتاب که به طور کامل بازنگری و روزآمد شده است، این اصول و احکام صادر شده را در قالبی موجز و آسان‌باب گردآوری کرده است تا به عنوان یک راهنمای مفید در مورد سیاست‌ها و اقدام‌هایی که برای تضمین اصول اساسی آزادی انجمن باید اتخاذ شوند، مورد بهره‌برداری قرار بگیرد. به علاوه، برای هر یک از اصول و احکام مندرج در این مجموعه، به منابع مناسبی در گزارش‌ها و مجموعه‌ها، موارد و بندهایی از گزارش‌های پیشین کمیته‌ی آزادی انجمن، تا سید و سی و نهمین گزارش این کمیته (نوامبر ۲۰۰۵)، ارجاع داده شده است.

خاطر نشان می‌شود که در سید و پنجاهمین گزارش کمیته‌ی آزادی انجمن که در جریان برگزاری نود و هفتمین کنفرانس بین‌المللی کار (۷ تا ۲۴ خرداد ماه ۱۳۸۷ در ژنو) به شورای حکام سازمان بین‌المللی کار تقدیم شد، گزارش این کمیته در مورد شکایات چهار فدراسیون و کنفدراسیون بین‌المللی کارگری و نیز شکایت سازمان بین‌المللی کارفرمایان از وزارت کار و امور اجتماعی نیز ارایه شده است. بندهای ۱۱۰۸ تا ۱۱۶۶ این گزارش به شکایات سازمان بین‌المللی کارفرمایان پرداخته است و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران این بخش از گزارش را ترجمه کرده است. گفتنی است که متن این ترجمه و نیز

شوراهای اسلامی کار را تحلیل کرد و نتیجه گرفت که در چنین شرایطی افراد اعزامی به کنفرانس بین‌المللی کار مطلقاً رأی کارگران را نداشتند بلکه منصوبانی بودند که حکمشان را از وزیر کار و امور اجتماعی گرفتند.

دبیرکل شوراهای اسلامی کار پس از بررسی هدف‌های توسعه‌ی هزاره‌ی سازمان ملل متحد خاطر نشان ساخت که تحقق این هدف‌ها مستلزم ارتقاء و گسترش سه‌جانبه‌گرایی است و این امر نیز بدون وجود تشکلهای مستقل و آزاد کارگری و کارفرمایی محقق نخواهد شد.

علیرضا حیدری در بخش دیگری از سخنان خود به مداخله‌ی برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی در ایجاد تشکلهای کارگری موازی پرداخت و خاطر نشان ساخت دولت اساسی‌ترین حق تشکلهای کار را نقض کرد و در یک جدال طولانی دست آخر با یک نمایش مدیریت شده، مجمعی را شکل داد و انتخابات نمادینی را برگزار کرد و برگزیدگان این مجمع را نمایندگان کارگران کشور لقب داد و این امر سبب شد که ما امروز شاهد باشیم که ابتدائی‌ترین حقوق کارگران ایران در تهاجم تفکرات و اندیشه‌هایی که از زبان نمایندگان دولت ارایه می‌شود، پامال گردد.

### • سابقه‌ی آزادی تشکلهای نظام حقوق ایران

سخنران بعدی همایش نمایندگان تشکلهای بخش خصوص مهدی مختاری مشاور حقوقی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران بود که سابقه‌ی آزادی تشکلهای نظام حقوقی ایران از آغاز دوران مدرن تا امروز را بررسی کرد. مهدی مختاری در طول سخنرانی خود تمام قوانین ناظر بر فعالیت‌های انجمنی را مورد بررسی قرار داد و در پایان سخنان خود، آئین‌نامه‌ی تأسیس سازمان‌های غیردولتی مصوب سال ۱۳۸۴، و بعداً ماده‌ی مربوط به ایجاد تشکلهای برنامه سوم توسعه را بررسی کرد.

### • جامعه‌ی تجاری بین‌المللی این کانون عالی را به رسمیت می‌شناسد

آخرین سخنران همایش نمایندگان تشکلهای بخش خصوصی آنتونیو پنالوزا دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان بود که در سخنان خود تاریخیچه و نقش سازمان متبوع خود را تشریح کرد و دوباره بر نظرات خود در مورد کانون عالی کارفرمایی تأکید کرد و خاطر نشان ساخت که این کانون عالی عضو ماست و جامعه‌ی تجاری بین‌المللی نیز این کانون عالی را به رسمیت می‌شناسد. ■

گزارش مشروح این همایش را در سایت «پیام کارفرمایان» بخوانید.



## همه باید به این کانون عالی احترام بگذاریم

به دعوت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران شامگاه روز دوشنبه ۲۳ اردیبهشت ماه ۱۳۸۷ همایش نمایندگان تشکلهای بخش خصوصی در سالن کنفرانس هتل فردوسی تهران برگزار شد. مشروح سخنان ارایه شده در این همایش در سایت «پیام کارفرمایان» منتشر شده است. اما به دلیل نکات مهم مطرح شده، فشرده‌ی آن‌ها در ادامه تقدیم می‌شود.

گفتنی است که این همایش با حضور آنتونیو پنالوزا برگزار شد که در آن زمان برای دومین بار به تهران سفر کرده بود تا بار دیگر حمایت سازمان بین‌المللی کارفرمایان و ۱۴۴ تشکلهای کارفرمایی عضو این سازمان از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را اعلام کند. وی در سخنان خود از وجود این همه تفرقه در میان کارفرمایان ایرانی برای مدیریت فقط ۲۰ درصد اقتصاد کشور تعجب کرد.

علیرضا محبوب دبیرکل خانه‌ی کارگر و نماینده‌ی مردم تهران در هشتمین دوره‌ی مجلس شورای اسلامی نیز در سخنان کوتاه خود در این همایش تأکید کرد که همه باید به این کانون عالی کارفرمایی احترام بگذاریم.

دکتر عیسی کلانتری دبیرکل خانه‌ی کشاورز نیز یکی از سخنرانان این همایش بود که با استناد به آمارها و تحلیل‌های عمیق مشکلات عظیم کارفرمایان بخش کشاورزی را بررسی کرد.

نیز همواره از حق تشکلهای عاریه تشکلهای استفاده شده است و هیچ وقت این حق به نفع تشکلهای کار گرفته نشده است.

وی در خاتمه اعلام کرد: «تشکلهای امروز مهمانش هستیم هم در عرصه‌ی انتخابات و هم در میدان عمل و هم در

**دبیرکل خانه کارگر: تشکلهای که امروز مهمانش هستیم هم در عرصه‌ی انتخابات و هم در میدان عمل و هم در عرصه‌ی حضور، از نظر من تشکلهای است بزرگ و قابل احترام که کشور و همه‌ی ما پایبستی به آن احترام بگذاریم و آن را سرفصل تشکلهای کارفرمایی بدانیم.**

عرصه‌ی حضور، از نظر من تشکلهای است بزرگ و قابل احترام که کشور و همه‌ی ما پایبستی به آن احترام بگذاریم و آن را سرفصل تشکلهای کارفرمایی بدانیم.»

### • ضروت حمایت از تشکلهای مستقل

علیرضا حیدری دبیرکل کانون عالی شورای اسلامی کار سخنران بعدی همایش نمایندگان تشکلهای بخش خصوصی بود که در سخنان خود روند برخورد برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی با کانون عالی

در سخنان کوتاه خود به دو نکته‌ی مهم اشاره کرد. نکته‌ی اول مقاله‌نامه‌های شماره‌ی ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی

**دبیرکل خانه کشاورز: این ضعف جهان سومی‌هاست که در میانشان دموکراسی جا نیفتاده است و مدیران این جوامع از قوانین جامعه‌ی مدنی استفاده‌ی ابزاری می‌کنند. در نتیجه می‌بینیم کارفرمایانی که وابسته به دولت نیستند یا دولت آن‌ها را تعیین نکرده باشد از گردونه کارفرمایی خارج هستند و نمی‌توانند به تولید کمک کنند.**

کار بود. وی در این زمینه خاطر نشان ساخت ما از مجلس پنجم تا کنون همواره به وزارت کار و امور اجتماعی توصیه کرده‌ایم که به این مقاله‌نامه‌ها ملحق شویم. بعضی وقت‌ها در پاسخ گفته‌اند ملحق می‌شویم. اما تاکنون درخواست الحاق به این کنوانسیون‌ها به مجلس ارایه نشده است.

وی در ادامه افزود نکته‌ی مهم دیگر حق ثبت است که به عنوان عامل محدودکننده در قوانین ما به کار گرفته می‌شود. از ده‌ها سال پیش از انقلاب

### • کارفرما یا نان‌خور دولت؟

دکتر عیسی کلانتری دبیرکل خانه‌ی کشاورز در سخنان خود وضعیت تأسف‌بار کارفرمایان بخش کشاورزی را تحلیل کرد و در این زمینه خاطر نشان ساخت در حال حاضر کارفرمایان بخش کشاورزی بر خلاف کارفرمایان صنعت و حتی خدمات، گرفتارترین افراد کشور محسوب می‌شوند. دلیلش هم واضح است: وقتی «کار» کشاورزی بیمار باشد، کارفرمای کشاورزی نیز قاعدتاً بیمار خواهد بود.

وی با تحلیل مشکلات بخش کشاورزی افزود دولت وظیفه‌ی خود می‌داند تا به هر نحوی که شده امنیت غذایی را تأمین کند. در چنین شرایطی، وقتی صحبت از سرمایه‌گذاری باشد، وقتی صحبت از توان تولید و کمک به تولید باشد، وقتی صحبت از تأمین نهادهای دولت باشد، جای دولت خالی خواهد بود. اما وقتی صحبت از قیمت تمام شده باشد، دولت حضور دارد و بدون حضور کارفرمایان بخش قیمت را تعیین می‌کند. همین عوامل است که سبب شده تا بخش کشاورزی به مرضی به نام کمبود سرمایه مبتلا باشد.

دبیرکل خانه کشاورز پس از بررسی میزان کمبود سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی، به بحران جاری در قیمت محصولات کشاورزی در سطح جهانی پرداخت و نتیجه گرفت که تمام این عوامل دست به دست هم داده‌اند تا قیمت مواد غذایی به شدت و به سرعت افزایش پیدا کند. با این همه، قیمت‌های تمام شده‌ی محصولات کشاورزی در کشور ما با دلار ۱۰۰۰ تومان هنوز از قیمت‌های افزایش‌یافته‌ی جهانی هم بالاتر است و این امر به این معناست که بخش کشاورزی بیمار است.

دکتر کلانتری در ادامه افزود در چنین شرایطی تشکلهای کارفرمایی هم متأسفانه خیلی دیر رونق گرفتند و اسباب تأسف بیشتر این است که بخشی از این تشکلهای کارفرمایی به جای اینکه در خدمت تولیدکنندگان باشند در خدمت کارفرمای بزرگ یعنی دولت هستند و نان دولت را می‌خورند و صرفاً اسم تشکلهای کارفرمایی را یدک می‌کشند.

دبیرکل خانه کشاورز در ادامه افزود این ضعف جهان سومی‌هاست که در میانشان دموکراسی جا نیفتاده است و مدیران این جوامع از قوانین جامعه‌ی مدنی استفاده‌ی ابزاری می‌کنند. در نتیجه می‌بینیم کارفرمایانی که وابسته به دولت نیستند یا دولت آن‌ها را تعیین نکرده باشد از گردونه کارفرمایی خارج هستند و نمی‌توانند به تولید کمک کنند.

### • همه باید به این کانون عالی کارفرمایی احترام بگذاریم

علیرضا محبوب دبیرکل خانه‌ی کارگر یکی دیگر از سخنرانان همایش نمایندگان تشکلهای بخش خصوصی

به استقبال این حرکت مدنی رفت. اما به جای چاپ پاسخ آن انتقادهای که هرگز چاپ نشد و هرگز مورد توجه قرار نگرفت)، ترجمه انگلیسی همان بیانیه، به عنوان اعتراض گروهی از تشکلهای کارفرمایی عضو کانون عالی کارفرمایی از مجامع بین‌المللی سردرآورد و به این ترتیب، سوء تفاهم‌های واقعاً پیش‌یا افتاده در مورد استانداردهای فعالیت‌های انجمنی، که چیزی جز سوءمدیریت‌های بومی نبود، ناگهان ابعاد جهانی یافت.

### تدبیر کانون کارفرمایان مستقل

نوشته‌ای با عنوان «پیامدهای بین‌المللی اقدام یک مدیرکل» که در هفتمین شماره‌ی «پیام کارفرمایان» منتشر شده، با دقت روند بین‌المللی شدن سوءمدیریت‌های بومی را توضیح داده است. در نتیجه، صاحب‌نظران و اهل اندیشه می‌توانند از طریق سایت «پیام کارفرمایان» این نوشته را مطالعه کنند. با این همه، اجمالاً می‌توان گفت که ترجمه‌ی انگلیسی همان بیانیه‌ی پر از کج‌فهمی در اختیار آنتونیو پنالوزا دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان نیز قرار داده بودند تا ذهن وی را نسبت به یکی از اعضای آن سازمان بدبین کنند و زمینه برای غرق کردن یک سازمان کارفرمایی مستقل آماده‌تر شود.

در پی این ماجرا بود که دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به سازمان بین‌المللی کارفرمایان فراخوانده شد تا به «بیانیه‌ی عده‌ای از تشکلهای کارفرمایی در باره کانون عالی کارفرمایی» پاسخ دهد. و درست بعد از ارایه‌ی توضیح‌های مهندس محمد عطاردیان به پرسش‌های پنالوزا بود که دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان دفاع از استقلال کانون کارفرمایان مستقل ایرانی را شخصاً و به اعتبار مسؤلیتی که در قبال تشکلهای عضو دارد بر عهده گرفت.

### • شکایت دبیرکل

دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان، بدون آنکه از سوی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران درخواست شده باشد، از دولت جمهوری اسلامی ایران در مراجع بین‌المللی شکایت کرد. اسناد این پرونده‌ی تاریخی، فقط به این دلیل که نشان دهد کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در بین‌المللی شدن آن هیچ نقش نداشته است، تماماً به فارسی ترجمه شده و از طریق سایت «پیام کارفرمایان» در اختیار علاقمندان قرار گرفته است و به زودی از طریق فصلنامه‌ی «تئوریک» «پیام کارفرمایان» نیز به علاقمندانی که به سایت دسترسی ندارند تقدیم خواهد شد. ■



## بازتاب جهانی سوءمدیریت‌های بومی

یک شعار مدیریتی تأکید می‌کند جهانی‌یاندیش محلی عمل کن. با این همه، کم نیستند مدیرانی که، عمداً برعکس، بومی می‌اندیشند اما اصرار دارند که جهانی عمل کنند. دود چنین سوءمدیریت‌هایی به اندازه کافی در چشم منافع ملی رفته است. در نتیجه، دیگرچندان اهمیتی ندارد که ۱۴۴ سازمان ملی عضو سازمان بین‌المللی کارفرمایان رفتار برخی از مسؤلان وزارت کار و امور اجتماعی را به حساب دولت جمهوری اسلامی ایران بگذارند و آن را محکوم کنند. یا دوباره برچسب «پارگراف ویژه» را به این دولت بزنند و برخوردش با تشکلهای صنفی کارگری و کارفرمایی را زیر سؤال بکشند.

و هفتمین کنفرانس بین‌المللی کار که روزهای ۷ تا ۲۴ خرداد ماه ۱۳۸۷ در ژنو برگزار شد، هرچند برای کانون کارفرمایان مستقل ایرانی دستاوردهای مهمی در پی داشت، اما اعتبار دولت جمهوری اسلامی ایران را زیر سؤال کشید که واقعاً اسباب تأسف است. داوری در مورد مسؤلان اصلی این بی‌اعتباری برعهده‌ی صاحب‌نظران. این گزارش می‌کوشد برخی از اسناد این کنفرانس را در اختیار تشکلهای عضو و افکار عمومی بگذارد تا فرصت داوری منصفانه را داشته باشند. خاطر نشان می‌شود متن کامل این اسناد و ترجمه‌ی فارسی آن‌ها از طریق سایت «پیام کارفرمایان» در دسترس است و در فصلنامه‌ی «تئوریک» «پیام کارفرمایان» نیز که به زودی منتشر می‌شود، چاپ خواهد شد.

پیش از این، جز حکومت‌های استبدادی موجود، حق داشته است کانون عالی کارفرمایی کشور را منحل کند؟

۲- حتی اگر قوانین موجود چنین حقی را به وی داده باشد(که نداده است)، این قوانین با مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار، که ایران یکی از اعضای هیأت مؤسس آن بوده است، در تعارض نیست؟

۳- اگر قوانین ملی در زمینه‌ی حقوق «آزادی انجمن»، با کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار مخالف باشد، در این حالت، دستگاه قضایی، دولت و تشکلهای کارفرمایی چه باید بکنند؟

۳- و یک سؤال کلیدی دیگر: طبق قوانین ملی و بین‌المللی موجود، ثبت تشکلهای جزو تکالیف و وظایف دولت‌هاست، یا برعکس، دولت‌ها حق دارند، با استناد به مقررات ناظر بر ثبت تشکلهای، از تاسیس تشکلهای دلخواه شهروندان جلوگیری کنند؟

۵- و یک پرسش بازم مهم‌تر: اگر بین دولت و تشکلهای کارگری و کارفرمایی، به عنوان شرکای اجتماعی یکدیگر، در مورد این نوع مسائل مستحلته و نودست‌کم برای ملت ما که

### • ماجرای بین‌المللی شدن قضیه

هنگامی که بیانیه‌ی «عده‌ای از تشکلهای کارفرمایی در باره کانون عالی کارفرمایی» در روزنامه‌ی «دنیای اقتصاد» روز دوشنبه ۱۳ آذر ماه ۱۳۸۷ منتشر شد، زمینه برای پرداختن به یک چالش تئوریک حقوقی فراهم آمد. به همین خاطر، کانون عالی کارفرمایی، با نوشتن نقدهای تحلیلی و ارسال آن به مسؤلان روزنامه‌ی «دنیای اقتصاد»

### • سابقه‌ی ماجرا

رویدادهای اجتماعی به آب رودخانه‌ی شبیه‌اند که در بستر زمان جریان دارد. در نتیجه، تعیین هر نقطه‌ای به عنوان آغاز یک ماجرا، تلاش ذهن است تا کلاف درهم پیچیده‌ی حیات اجتماعی را درک کند.

با این مقدمه می‌توان نقطه‌ی شروع ماجرای کانون کارفرمایان مستقل ایران را روز چهارشنبه ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵ در نظر گرفت که مجمع عمومی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، به دلیل مشکلاتی که در برگزاری آرام آن به وجود آمده بود، هیأت مدیره را برای یک دوره‌ی شش ماهه ابقاء کرد. اما آن مشکلات چه بودند و چرا رخ دادند؟

همین‌جا باید خاطر نشان شود که تمام ماجراهای پیش از برگزاری مجمع عمومی ۱۰ آبان در ویژه‌نامه‌های «پیام کارفرمایان» به تفصیل تحلیل شده و تمام این ویژه‌نامه‌ها نیز در سایت «پیام کارفرمایان» منتشر شده است. بنا بر این، اهل نظر و تحقیق می‌توانند به سادگی به این اسناد تاریخی دست پیدا کنند. با این همه، اجمالاً می‌توان گفت که مداخله‌ی غیرمتعارف برخی از مسؤلان اداری کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی، (صرف‌نظر از هر انگیزه‌ای که داشتند) اعتراض‌های گسترده‌ی نمایندگان تعدادی از تشکلهای کارفرمایی را برانگیخت و مجمع عمومی نیز به هیأت مدیره مأموریت داد تا پس از رفع این مشکلات ظرف مدت شش ماه بعد از آن تاریخ مجمع عمومی را برگزار کند.

گفتنی است که مجمع عمومی بعدی، در نهایت نظم و آرامش، روز ۱۵ اسفند ماه همان سال(۱۳۸۵) و با حضور کارشناسان قوه قضائیه برگزار شد و پس از اصلاح اساسنامه، هیأت مدیره را انتخاب کرد، و به این ترتیب، کانون کارفرمایان مستقل توانست از یک تله‌ی خطرناک که در مسیر حرکتش قرار گرفته بود، به سلامت عبور کند.

### • ادامه‌ی ماجرا

اما این تمام ماجرا نبود. فردای روز مجمع عمومی ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵، (یعنی روز تعطیل پنجشنبه) مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی طی نامه‌ای به کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران اعلام کرد: «از تاریخ ۱۳ آبان ماه ۱۳۸۵ به بعد هر گونه فعالیت تحت عنوان کانون عالی کارفرمایی ایران خلاف قانون و قابل پیگیری می‌باشد».

به این ترتیب، یک چالش حقوقی جدید افرازه ادامه‌ی فعالیت کانون کارفرمایان مستقل ایرانی سربرآورد: ۱- آیا مدیرکل سازمان‌های کارگری

## توصیه‌های تاریخی کمیته آزادی انجمن

در جریان برگزاری نود و هفتمین کنفرانس بین‌المللی کار (۷ تا ۲۴ خرداد ماه ۱۳۸۷) چهار شکایت، نه از سوی سازمان‌های داخلی که از سوی سازمان‌های بین‌المللی کارگری و کارفرمایی از دولت جمهوری اسلامی ایران مطرح بود، و به همین خاطر ایران در کنار ونزوئلا به عنوان دو کشوری شناخته شدند که وضعیت آزادی انجمن در آن‌ها جدی و فوری است.

بندهای ۱۱۰۸ تا ۱۱۶۶ از سیصد و پنجاهمین گزارش کمیته‌ی آزادی انجمن که به شورای حکام سازمان بین‌المللی کار ارایه شده، به شکایت سازمان بین‌المللی کارفرمایان از دولت جمهوری اسلامی ایران اختصاص داده شده است.

ترجمه‌ی فارسی این بخش از گزارش کمیته‌ی آزادی انجمن همراه با متن کامل این گزارش به زبان انگلیسی در سایت «پیام کارفرمایان» منتشر شده است و به زودی در فصلنامه‌ی تئوریک «پیام کارفرمایان» نیز منتشر خواهد شد. با این همه، ترجمه‌ی آخرین بند بخش مربوط به رسیدگی به این شکایت از گزارش کمیته‌ی آزادی انجمن در ادامه تقدیم می‌شود. در این بند، از شورای حکام خواسته شده است که ۷ توصیه‌ی شدیدالحن در مورد دولت جمهوری اسلامی ایران را به تصویب برساند:

۱. برای اصلاح قانون کار اقدامات لازم را انجام دهد تا حق آزادی انجمن کارگران و کارفرمایان تضمین گردد. بخصوص حق کارگران و کارفرمایان را برای ایجاد بیش از یک تشکل یا سازمان، خواه در سطح بنگاه یا بخش‌های مختلف اقتصادی و یا در سطح ملی را به شیوه‌ای که با اصول آزادی انجمن منطبق باشد فراهم نماید و این کار به شیوه‌ای انجام شود که از حقوق قبلی تحت اختیار کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران حمایت کند.

۲. کمیته از دولت می‌خواهد که یک نسخه از اصلاحات پیشنهادی را به محض نهایی شدن، به کمیته تسلیم نماید و قویاً انتظار دارد که در آینده خیلی نزدیک، قوانین وضع شده با اصول فوق‌الذکر منطبق گردند.

۳. با توجه به اینکه کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران حکم مورخ ۲ مارس ۲۰۰۸ شعبه استیناف دیوان عدالت اداری مبنی بر اعلام انحلال کانون عالی را که براساس ماده ۴۲ اساسنامه‌ی کانون عالی، صادر شده بود، مورد فرجام قرار داده است، کمیته انتظار دارد که در آینده خیلی نزدیک، فرجام براساس درخواست کانون عالی توسط شعبه استیناف نهایی دیوان عدالت اداری رسیدگی شود و مرجع یاد شده،

ما نمایندگان کانون عالی کارفرمایان ایران، نماینده اکثریت کارفرمایان بخش‌های مختلف صنعتی/ تخصصی، مایلم نگرانی خود را نسبت به مسئله نامزدی و حائز شرایط بودن آقای عطاردیان که از منطقه آسیا برای انتخاب شدن در هیئت مدیره سازمان بین‌المللی کار نامزد شده‌اند ابراز نموده و این موضوع را بر اساس حقایق مستند ذیل مورد پرسش قرار دهیم:

● برای نمایندگی کارفرمایان بعنوان یک مجموعه کل، باید یک محمل قانونی یعنی کانون عالی وجود داشته باشد تا از طریق آن عمل شود. لیکن عدم موفقیت در حفظ وضعیت قانونی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران منجر به انحلال خودبخود و ناگزیر آن براساس مواد اساسنامه خود کانون، (ازجمله بند ۲، ماده ۴۲) در ۴ نوامبر ۲۰۰۶ گردیده است.

● اعتبار انحلال کانون عالی قدیمی موضوع یک اقامه دعوی حقوقی بوده که مسئولان کانون عالی قبلی، مطرح کرده اند. این اقامه دعوا در مسیر احقاق حق در اولین شعبه دیوان عدالت اداری مورد استیناف قرار گرفت و آن دیوان با رأی روشن، دقیق و بدون ابهام اعتبار الزام قانونی انحلال آن کانون را تایید نمود.

● پس از مدتی به منظور پرکردن جایگاه نمایندگی کارفرمایی، افراد ارشد و صاحب نام صنعت، مجموعه جدیدی را موسوم به کانون عالی کارفرمایان ایران تشکیل دادند که قانونی و شفاف و دارای اکثریت بارزی از نظر عضویت و تکثیر است.

● آقای عطاردیان، با استبداد رأی در

۱۱۶۶. با توجه به نتایج مقدماتی ذکر شده، کمیته آزادی انجمن، شورای حکام سازمان بین‌المللی کار را به تصویب توصیه‌های زیر دعوت می‌کند:

۱. نظریه اینکه حضور و نحوه رفتار دولت (وزارت کار) در طی انتخابات کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در تاریخ اول نوامبر ۲۰۰۶ به مثابه مداخله در حق تشکل‌ها و سازمان‌های کارفرمایی و نفی آزادی کامل آنان در انتخاب نمایندگان خود تلقی گردیده و در تضاد با اصول آزادی انجمن می‌باشد، کمیته با صراحت به دولت اعلام می‌دارد که از چنین مداخلاتی در آینده اجتناب نماید.

۲. کمیته، هرگونه جانبداری از سوی دولت را نقض آزادی حقوق کانون عالی می‌شمارد و از دولت می‌خواهد که اقدامات تبعیض‌آمیز گذشته را جبران نماید. انجام این اقدامات را که همچنان ادامه دارد متوقف کند و از تکرار چنین مداخلاتی در آینده امتناع ورزد.

۳. کمیته آزادی انجمن با صراحت به دولت اعلام می‌کند که برای اصلاح قوانین موجود و آئین نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط، موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار، اقدامات ضروری را به عمل آورد تا تضمین نماید تشکل‌های کارگری و کارفرمایی می‌توانند کاملاً حق انتخاب نمایندگان خود را بصورت آزادانه و بدون دخالت ارگان‌های دولتی اعمال نمایند.

۴. کمیته از دولت می‌خواهد هر چه سریع‌تر

## زیر آبنمای‌های قجری



حضور مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در شورای حکام سازمان بین‌المللی کار به عنوان عضو جانب‌داری، برای جنبش سه‌جانبه‌گرایی یک دستاورد مهم و تاریخی محسوب می‌شود. با این همه، کارفرمایانی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان نمایندگان کارفرمایان ایران به کنفرانس بین‌المللی کار معرفی و اعزام شدند، با بخش اعلامیه در میان نمایندگان کارفرمایان حاضر در کنفرانس از هیچ کوششی برای به شکست کشاندن ایران در این میدان دریغ نورزیدند. و البته خودشان شکست خوردند. ترجمه‌ی اعلامیه آنان را بخوانید:

## شرافتمندانه رقابت کنیم

از تمام کارفرمایان ایرانی انتظار می‌رود که متن اعلامیه علی‌ده دیوید کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را با تأمل و البته با تأسف مطالعه کنند. فقط کمی آشنایی با قواعد بازی دموکراسی و آزادی انجمن و حتی احکام و توصیه‌های کمیته‌ی آزادی انجمن در مورد ادعاهای برخی مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی (که در بالای همین صفحه به چاپ رسیده) کافی است تا هر فرد منصفی از آنچه که در این اطلاعیه علیه یک هموطن آمده، حیرت کند.

اینکه دولت‌ها حق مداخله در امور تشکل‌های صنفی را ندارند، اینکه تأسیس تشکل‌ها یک حقوق شهروندی و ثبت آن‌ها تکلیف دولت‌هاست، اینکه قوانین ملی نباید با کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار در تعارض باشد، همه از اصول پذیرفته‌شده‌ی دنیای مدرن است. اما ظاهراً منافع ناشی از رانت بسیار قوی‌تر از منافع ناشی از پایبندی به اصول و قانون است.

تجربه نشان می‌دهد کشور با درآمدهای رانتی توسعه نمی‌یابد و پیش شرط توسعه‌ی پایدار پایبندی خدشه‌ناپذیر به قانون و حاکمیت قانون است.

از سوی دیگر، هیچ دو انسانی مانند هم فکر و احساس نمی‌کنند و در نتیجه، همیشه با هم اختلاف نظر خواهند داشت. و هر نوع کار جمعی به قواعدی نیاز دارد که به عنوان یک ملت با آن‌ها آشنا نیستیم. به همین خاطر در کار جمعی ناموفق عمل می‌کنیم. بله، اما اگر قادر به تداوم همکاری نیستیم، دست کم، شرافتمندانه رقابت کنیم. ■

انجمن تخصصی خود فرصت‌های موجود برای الحاق به کانون عالی جدید را نادیده گرفته است، لیکن کانون جدید ورود ایشان را- همچون دیگر همکاران- همواره گرمی می‌دارد.

لذا این هیات نمایندگی اعتبار ایشان را بعنوان نماینده کارفرمایی هیچ نوع سازمانی از ایران مورد تأیید و حمایت قرار نمی‌دهد مگر بعنوان فردی که در زمان فعالیت کانون قبلی منحل شده، عضو هیات مدیره بوده و عضو سازمان بین‌المللی کارفرمایی گردیده است.

● خوب است سازمان بین‌المللی کارفرمایان خود را کنار کشیده و اجازه دهد کارفرمایان ایران تشکیل آزادانه انجمن خود را از طریق نمایندگان منتخب خود بدون مداخله از خارج اعمال کنند.

● مطرح کردن نام فردی با تاریخچه پیش گفته شده نه فقط از نظر حساسیت در مرحله نوپا و شکننده سازمان‌های کارفرمایی ایران تفرقه انگیز است بلکه بحث‌های مطروحه را دامن زده و زمان رفع ابهامات را طولانی می‌سازد درحالی‌که نخست باید به فکر رفاه کارفرمایانمان باشیم.

● ما نمایندگان کانون عالی کارفرمایان ایران صمیمانه مایلم ببینیم که گذشته مربوط به گذشته است و می‌توانیم به کار مهم امروز بپردازیم. اکنون با کمال احترام، درخواست حذف نام نامزد ذکر شده را از فهرست نامزدهای عضویت در هیئت مدیره سازمان بین‌المللی کار داریم.

● برای تبیین و ارائه تصویری روشن به جامعه کارفرمایی بین‌المللی مشتاقانه مایل به ارائه هر گونه کمک و یاری می‌باشیم. ■

## گزارش نمایندگان اعزامی کانون عالی کارفرمایان به هیجدهمین کنگره جهانی ایمنی و بهداشت کار

## کارابزار الکترونیکی برای سازمان‌های کارفرمایی: توجه به بنگاه‌های کوچک و متوسط

راهنمای کوچک (راهنماچه) سازماندهی شده است که به انجمن‌های کارفرمایی کمک می‌کند تا در مورد جنبه‌های کلیدی: آمادگی، نمایندگی، حمایت و خدمات فکر کنید.

۲. ابزارنامه‌ها: یادداشت‌های دو صفحه‌ای هستند در مورد بیش از ۲۰ کارابزار که بیشتر آن را سازمان بین‌المللی کار تدوین کرده است، و به انجمن‌های کارفرمایی کمک می‌کند تا به بنگاه‌های کوچک و متوسط توجه نشان دهند.

۳. ابزارهای خودارزیابی: این کارابزار همچنین شامل سه ابزار خودارزیابی برای ارزیابی تدارک آمادگی، حمایت، خدمات است. این ابزارهای به انجمن شما یک مجموعه‌ی کوچک از پرسش‌های چند گزینه‌ای در مورد بنگاه‌های کوچک و متوسط ارائه می‌دهند تا براساس شرایط فعلی به آن‌ها پاسخ می‌دهید. ابزار خودارزیابی سپس به شما یک پاسخ خواهد داد که عملکرد انجمن شما را ارزیابی می‌کند و برای ارتقاء عملکرد انجمن به شما پیشنهادهایی ارائه می‌دهد.

۴. پژوهش‌های موردی. کارابزار همچنین شامل یک دوجین پژوهش موردی است که نشان می‌دهد انجمن‌ها و سازمان‌های کارفرمایی دیگر در سایر مناطق جهان در این زمینه‌ها چه کرده‌اند و چه دستاوردهایی داشته‌اند.

### ● سازماندهی چهار مرحله‌ای

این کارابزار حول چهار مرحله از فعالیت‌هایی سازماندهی شده است که یک انجمن کارفرمایی هنگام مودرسانی به بنگاه‌های کوچک و متوسط باید آن را مورد توجه قرار دهد.

**مرحله اول: تأیید هیأت مدیره.** مرحله‌ی اول به کارکنان یک انجمن کارفرمایی پیشنهاد می‌کند که موضوع بنگاه‌های کوچک و متوسط را به تصویب هیأت مدیره برسانند.

**مرحله دوم: تقویت نمایندگی این بنگاه‌ها.** مرحله‌ی دوم بر نحوه‌ی جذب و حفظ بنگاه‌های کوچک و متوسط به عنوان عضو تمرکز می‌کند. یک مشکل عمده در بیشتر کشورها این است که انجمن‌های کارفرمایی تصور می‌کنند باید فقط بنگاه‌های بزرگ را نمایندگی کنند. در نتیجه، سازمان‌های کارفرمایی نه در حرف که در عمل باید این تصور را در هم بشکنند.

**مرحله سوم: دفاع از این بنگاه‌ها.** تمرکز بر نحوه‌ی حمایت از این بنگاه‌ها مرحله سوم است.

**مرحله چهارم: چالش‌های ارابه‌ی خدمات به بنگاه‌های کوچک و متوسط.** تدارک و ارابه‌ی خدمات به خاطر جنبه‌های مالی آن‌ها یک چالش کلیدی است که در این مرحله بررسی می‌شود. ■

یکی از کارآمدترین وسایل انتقال تجربه‌ها و مهارت‌های لازم برای انجام کارهای مختلف، «توول‌کیت»ها هستند. توول‌کیت به معنای «جعبه ابزار» است که تمام وسایل و ابزارهای لازم برای انجام یک کار مشخص در آن چیده شده است. در صورتی که بپسندید به جای «توول‌کیت» از معادل «کارابزار» استفاده می‌کنیم و در ادامه یکی از کارابزارهای الکترونیکی سازمان بین‌المللی کارفرمایان را، به اجمال معرفی خواهیم کرد.

نام این کارابزار «توجه به بنگاه‌های کوچک و متوسط» است. این کارابزار به زبان انگلیسی، فرانسه و اسپانیایی و به صورت یک نرم‌افزار الکترونیکی در سایت سازمان بین‌المللی کارفرمایان نصب شده است. به آن گروه از تشکل‌های عضو که توانمندی استفاده از ویرایش انگلیسی، اسپانیایی یا فرانسوی این کارابزار را دارند توصیه می‌شود که فرصت‌ها را از دست ندهند و با مراجعه به سایت سازمان بین‌المللی کارفرمایان از این وسیله‌ی بسیار مفید برای ارتقاء توانمندی‌های بنگاه‌های عضو خود استفاده کنند.

با این همه، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران برای کسب مجوز ترجمه و انتشار الکترونیکی این کارابزار با سازمان بین‌المللی کارفرمایان مکاتبه کرده است و به زودی ترجمه‌ی فارسی این نرم‌افزار از طریق سایت «پیام کارفرمایان» در دسترس اعضای کانون عالی گذاشته خواهد شد.

### ● هدف از این کارابزار

در حال حاضر، بسیاری از سازمان‌های کارفرمایی در سراسر جهان، به طور کامل تمام کارفرمایان کشور مربوط به خودشان را نمایندگی نمی‌کنند. این تشکل‌ها بیشتر منافع بنگاه‌های بزرگ را مورد حمایت قرار می‌دهند. **بنگاه‌های کوچک و متوسط** (یا «اس.ام.ای.ز» - سرنام انگلیسی این اصطلاح) دست‌کم ۹۵ درصد بنگاه‌ها را در بسیاری از کشورها تشکیل می‌دهند. انجمن‌های کارفرمایی به این بنگاه‌ها توجهی نشان نمی‌دهند و این بنگاه‌ها احساس می‌کنند که انجمن‌های کارفرمایی باشگاه بنگاه‌های بزرگ است و در نتیجه به این انجمن‌ها ملحق نمی‌شوند.

### ● مخاطبان این کارابزار

مخاطبان این کارابزار هیأت مدیره و کارکنان آن دسته از انجمن‌های کارفرمایی هستند که می‌خواهند تمام کارفرمایان کشور خود را نمایندگی کنند.

### ● محتوای این کارابزار

این کارابزار شامل موارد زیر است:  
۱. راهنماچه: این کارابزار حول چهار

برخی از آن‌ها:

◆ چکیده مقالات و سخنرانی‌های ارائه شده به کنگره و سی.دی مربوطه جهت استحضار و نگاهداری در آرشیو کانون عالی کارفرمایی تقدیم می‌شود تا مورد استفاده علاقمند قرار بگیرد. توضیح در مورد مطالب بسیار زیاد ارائه شده به این کنگره از حوصله‌ی این گزارش مختصر خارج است. اما مطلب مهمی مانند منع کامل استفاده از آزیست و نکات مربوط به سیستم مدیریت ایمنی و بهداشت حرفه‌ای برای کشور بسیار ضروری است و لازم است جداگانه و با مشارکت شرکای اجتماعی مورد بررسی قرار بگیرد.

در جریان کنگره با جناب آنتونیو پنالوزا دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان تماس‌های مکرر برقرار شد و ضمن شرکت در جلسه تکنیکال که بوسیله‌ی وی اداره می‌شد، نمایندگی هیأت ایرانی و همکاری کانون عالی کارفرمایی در این زمینه به استحضار وی رسید.

خاطر نشان می‌شود تمام اسناد مربوط به این کنگره در سایت سازمان بین‌المللی کار منتشر شده است و در آینده گزیده‌ای از آن‌ها در سایت «پیام کارفرمایان» نیز منتشر خواهد شد.

## به همکاران خود ایمنی و بهداشت کار را آموزش دهید

کارفرمایی عضو کانون عالی در اختیار کارگران بنگاه‌ها قرار بگیرد. در واکنش به این اقدام حسین احمدی‌زاده رئیس هیأت مدیره‌ی کانون عالی با ارسال نامه‌ای به محمود یعقوبی مشاور مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی از وی تشکر کرد. اقدام‌های لازم برای تقدیم این سی.دی‌ها به اعضای نیز در دست انجام است.

### چهارمین شماره فصلنامه‌ی تئوریک «پیام کارفرمایان»

چهارمین شماره‌ی فصلنامه‌ی تئوریک «پیام کارفرمایان» برای چاپ آماده شده و به زودی منتشر خواهد شد. خاطر نشان می‌شود اسناد ارائه شده به نود و هفتمین کنفرانس بین‌المللی کار که به کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران ارتباط دارد، بخش اصلی مطالب این شماره‌ی نشریه را تشکیل خواهد داد.

این فصلنامه به تشکل‌های عضو کانون عالی کارفرمایی به صورت رایگان تقدیم می‌شود. علاقمندان به دریافت این فصلنامه با دبیرخانه‌ی کانون عالی کارفرمایی اطلاع دهند.

دکتر پروانه کورش و دکتر مجید قناعی که از سوی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به هیجدهمین کنگره جهانی ایمنی و بهداشت کار (۲۹ ژوئن تا ۲ جولای ۲۰۰۸) به سئول کره جنوبی اعزام شده بودند، گزارش حضور خود در این کنگره را به دبیرکل کانون عالی کارفرمایی تقدیم کردند. گفتنی است که نوزدهمین کنگره جهانی ایمنی و بهداشت کار سال ۲۰۱۱ در استامبول ترکیه برگزار خواهد شد.

در ابتداء این گزارش خطاب به مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی کارفرمایی خاطر نشان شده است: از آنجا که مطلع شدیم حضرتعالی برای سه سال به عنوان عضو علی‌البدل هیأت مدیره‌ی شورای حکام سازمان بین‌المللی کار انتخاب شده‌اید، لازم می‌دانیم به شما و به اعضای محترم کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران تبریک بگویم.

در پی این مقدمه، گزارش نمایندگان اعزامی کانون عالی کارفرمایی به هیجدهمین کنگره جهانی ایمنی و بهداشت کار در ۸ بند ارائه شده است.

اداره کل فرهنگی و اجتماعی کارفرمایان و سازمان‌های معاونت امور فرهنگی و اجتماعی سازمان تأمین اجتماعی با ارسال ده سی.دی حاوی فیلم‌های مستند داستانی آموزشی در مورد ایمنی و بهداشت کار به دبیرخانه‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران توصیه کرد که این سی.دی‌ها از طریق تشکل‌های

### روز آمدسازی بانک اطلاعات اعضا کانون عالی کارفرمایی

به منظور روزآمدسازی بانک اطلاعات اعضا، با ارسال نامه‌ای به تمام تشکل‌های عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران از آنان درخواست شد تا فرم ویژه‌ای را پر کرده و به دبیرخانه‌ی کانون عالی کارفرمایی فاکس کنند.

در فرمی که به همین منظور تدوین شده، از اعضا درخواست شده تا نام کامل انجمن، نام رئیس هیأت مدیره و دبیر، شماره‌ی تلفن و فاکس، نشانی سایت و ایمیل، کد پستی، نشانی پستی و سایر موارد قابل ذکر را بنویسند و با دبیرخانه‌ی کانون عالی فاکس کنند.

اخبار تشکل‌های خود را در سایت خبری «پیام کارفرمایان» منتشر کنید:

[www.payamekarfarmayan.com](http://www.payamekarfarmayan.com)

## نخستین کارشناس ایرانی عرف پارلمانی در خدمت اعضای کانون عالی کارفرمایی

۸ می توانست مورد تجدیدنظر قرار بگیرد یا نه؟

از آنجا که در هر مجمع تصمیم‌گیری حدود ۳۰ نوع پیشنهاد پارلمانی در بیش از ۸۰ وضعیت مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد، و برای بررسی هر پیشنهاد نیز باید با خصوصیات هشتگانه‌ی هر یک از آن‌ها آشنا بود، می‌توان به راحتی دریافت که اداری اصولی و کارآمد هر مجمع تصمیم‌گیری مستلزم آشنایی با بیش از ۶۰۰ قاعده است که کار ساده‌ای نیست. به همین خاطر، از سال ۱۸۹۳ تا سال ۱۹۷۵، (تا آنجا که نویسنده پیدا کرده است) ۷ اختراع برای استفاده در مجمع تصمیم‌گیری در دفتر ثبت اختراع ایالات متحده آمریکا به ثبت رسیده است تا به عنوان ابزار کمکی به رئیس و اعضای مجمع تصمیم‌گیری کمک کند تا بتوانند قواعد دموکراتیک اداری جلسات را اعمال کنند.

### ● از مشروطه تا امروز

حدود یک قرن از انقلاب مشروطه در ایران می‌گذرد. در مورد دستاوردهای این انقلاب نظرات متفاوتی بیان می‌شود. اما آشنایی اصولی و دقیق با عرف پارلمانی نشان می‌دهد مجالسی که در پی انقلاب مشروطه تشکیل شده‌اند بیشتر از نظر صندلی و تریبون شبیه یک پارلمان استاندارد بوده‌اند. اما مجلسیان با تکنولوژی پیچیده‌ی مدیریت دموکراتیک اختلاف‌ها با عرف پارلمانی آشنایی نداشته‌اند. و یکی از دلایل اشعاب‌های مکرر در انواع سازمان‌ها نیز همین بوده است.

### ● تشکلهای کارفرمایی و عرف پارلمانی

در جوامع دموکراتیک فرض بر این است که هر مجمعی بر اساس قواعد و عرف پارلمانی تصمیم می‌گیرد و اساسنامه‌ی هر سازمان، بخش بسیار کوچکی از عرف پارلمانی است که یک سازمان مشخص را از سازمان‌های مشابه متمایز می‌سازد. با همین توضیح‌های بسیار اجمالی نیز می‌توان دریافت که چرا تمام تشکلهای کارفرمایی به عرف پارلمانی نیاز دارند. از همین رو، کانون عالی انجمن‌ها صنفی کارفرمایی ایران آمادگی دارد تا مشاور امور پارلمانی خود را برای آموزش قواعد پارلمانی به تشکلهای عضو به سراسر کشور اعزام کند. ■

به کار بردن صفت «نخستین»، برای تبلیغ کالاها و خدمات، از فرط افراط به اسباب خنده بدل شده است، اما اگر کسی که نخستین بار کتاب هشتصد صفحه‌ای قواعد پارلمانی را ترجمه کرده و متن کامل ترجمه‌ی کتاب دیگری در همین زمینه را برای چاپ آماده ساخته، نخستین کارشناس ایرانی عرف پارلمانی نباشد، در این صورت، چه کسی را می‌توان به این عنوان معرفی کرد؟

اما، «عرف پارلمانی» چیست؟ چه کسانی کارشناس امور پارلمانی هستند و چه وظایفی برعهده دارند؟ و از این‌ها مهم‌تر: نخستین کارشناس ایرانی عرف پارلمانی به عنوان مشاور امور پارلمانی کانون عالی کارفرمایی ایران چه خدماتی می‌تواند به اعضای این کانون عالی ارائه دهد؟ این نوشته‌ی کوتاه به اجمال این پرسش‌ها را بررسی کرده است. اگر پس از قرائت آن، ضرورت بهره‌گیری از این خدمات را احساس کردید، با دبیرخانه‌ی کانون عالی کارفرمایی تماس بگیرید. . .

که ابتدا یکی از پادگان‌های امپراتوری بود، راه یافت و در پارلمان آن کشور بود که از طریق آزمون و خطا استحکام و انسجام پیدا کرد. عرف پارلمانی در ایالات متحده آمریکا برای نخستین بار توسط هنری مارتین رابرت به صورت کتاب تدوین شد و اکنون ده‌ها مرجع پارلمانی، به عنوان نظام‌نامه‌ی انجمن مورد استفاده‌ی سازمان‌های دموکراتیک قرار می‌گیرد.

### ● تخصص پارلمانتارین‌ها

تخصص اصلی پارلمانتارین‌ها، اداری مجمع و کنوانسیون‌ها (مجمع نمایندگان) به عنوان رئیس جلسه، ارایی مشاوره به رئیس‌انواع مجمع، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، تدوین انواع اساسنامه و آئین‌نامه، و ترویج اصول و روش‌های پارلمانی است که اساس دموکراسی را تشکیل می‌دهند.

گفتنی است که پارلمانتارین‌ها خودشان را «پروفشن» می‌دانند. یکی از ویژگی‌های اساسی پروفشن‌ها این است که اعضای آن‌ها باید منافع مشتریان را نسبت به منافع شخصی خودشان در اولویت قرار دهند. برای تضمین این اصل، تمام پروفشن‌ها «کد اتیکز» یا «منشور اخلاقی» دارند که توسط اعضای همان پروفشن تدوین می‌شود و هر عضوی که کد اتیکز را نقض کند محاکمه شده و از پروفشن اخراج می‌شود. بر اساس این تعریف، روحانیت، طبابت، قضاوت، وکالت، و تعلیم و تربیت، پروفشن‌های قدیمی و سنتی هستند.

### ● دشواری کار

مجموعه‌ی قواعد پارلمانی ناظر بر روش طرح پیشنهادها و تصمیم‌گیری در مورد آن‌هاست. به همین منظور، مجموعه‌ی پیشنهادهایی که در مجمع تصمیم‌گیری مطرح می‌شوند، به لحاظ منطق درونی آن‌ها، به ۵ دسته تقسیم شده‌اند:

۱. پیشنهاد اصلی
۲. پیشنهادهای فرعی
۳. پیشنهادهای فورینی
۴. پیشنهادهای ضمنی
۵. پیشنهادهایی که یک مصوبه‌ی قبلی را دوباره در دستور کار قرار می‌دهند.

از سوی دیگر، تمام پیشنهادها، از نقطه‌نظر عرف پارلمانی دارای ۸ خصیصه هستند:

۱. رتبه‌بندی یک پیشنهاد مشخص، از نقطه‌نظر اولویت در امر رسیدگی، و در مقایسه با سایر پیشنهادها قابل طرح، در چه سطحی است؟ به بیان دیگر، از کدام پیشنهادها جلو یا عقب می‌افتد؟
۲. یک پیشنهاد مشخص در مورد کدام پیشنهادها کاربرد دارد؟
۳. وقتی پیشنهاد دیگری در دست بررسی باشد، طرح آن پیشنهاد مشخص در دستور هست یا نه؟
۴. برای آنکه مورد رسیدگی قرار بگیرد باید از آن حمایت شود یا نه؟
۵. قابل مذاکره است یا نه؟
۶. قابل اصلاح است یا نه؟
۷. برای تصویب به چه تعداد رأی نیاز دارد؟

### ● عرف پارلمانی چیست؟

اکنون و به مدد انقلاب اینترنتی می‌توانید در یک چشم به هم زدن به صدها هزار کتاب و مقاله در مورد «عرف»، «رویه» یا «قانون» پارلمانی دست پیدا کنید. مرور چند نمونه از آن‌ها: «دفتر فعالیت‌های دانشجویی» دانشگاه چیکو ایالت کالیفرنیا، در مقاله‌ای با عنوان «رویه‌های پارلمانی در یک نگاه» می‌نویسد: «قانون پارلمانی سیستم حفظ نظم در سازمان‌هاست. این سیستم، روشی پذیرفته شده و واحد برای اداره سریع، عادلانه و منظم نشست‌ها ارائه می‌دهد.

احترام به قانون ویژگی اساسی حاکمیت دموکراتیک است. این احترام به وضوح از طریق اشتیاق در به کارگیری یک رویه‌ی منظم در سازمان‌ها، به نحوی که اراده‌ی اکثریت دنبال شود، حقوق اقلیت رعایت شود و منافع غائبان نیز مورد حفاظت قرار بگیرد، نشان داده می‌شود.

با این همه، صرف به کارگیری این روش، تحقق این ایده‌آل‌ها را تضمین نخواهد کرد. از همین رو هر عضو سازمان باید بکوشد تا جو احترام و اعتماد متقابل در سازمان ایجاد شود.»

در ادامه‌ی همین بخش از مقاله‌ی «رویه‌های پارلمانی در یک نگاه» خاطر نشان شده است که:

«نظام‌نامه‌ی رابرت» توسط جنرال هنری مارتین رابرت یک مهندس ارتش آمریکا نوشته و در سال ۱۸۷۶ منتشر شد. اثر او هنوز به عنوان مرجع اساسی در قانون پارلمانی شناخته می‌شود. در حال حاضر، آخرین ویرایش این کتاب با عنوان «نظام‌نامه‌ی رابرت، ویرایش جدید» (۱۹۷۰) پذیرفته‌شده‌ترین مرجع پارلمانی بیشتر سازمان‌هاست. جزوه‌ی «مبانی رویه‌های پارلمانی بر مبنای همان کتاب نوشته شده است.»

پیش از ادامه‌ی این نوشته باید خاطر نشان شود که از سال ۱۹۷۰ تا سال ۲۰۰۰، آخرین ویرایش کتاب «نظام‌نامه‌ی رابرت» چهار بار تجدید چاپ شده و چاپ ۲۰۰۰ آن (در ۸۰۰ صفحه) توسط داود حسینی ترجمه و از طریق سایت «مؤسسه اخلاق پزشکی ایرانیان» (ماپا) به نشانی: [www.iranmapa.com](http://www.iranmapa.com) در دسترس است. متن خلاصه شده‌ی این کتاب نیز به طور کامل به فارسی ترجمه شده و قرار است با همکاری کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و ماپا منتشر شود.

گفتنی است که متن کامل مقاله‌ی «رویه‌های پارلمانی در یک نگاه» در بخش انگلیسی سایت «پیام کارفرمایان» منتشر شده و ترجمه‌ی فارسی آن نیز به زودی از طریق همین سایت در اختیار علاقه‌مندان قرار خواهد گرفت.

### ● انجمن ملی پارلمانتارین‌ها

«انجمن ملی پارلمانتارین‌ها» در سال ۱۹۳۰ تأسیس شده و در حال حاضر، در ایالات متحده آمریکا ۴ هزار نفر عضو دارد. هدف اصلی این انجمن «آموزش، ترویج و تبلیغ فلسفه و اصول زیربنایی مجمع تصمیم‌گیری است». در یکی از اسناد این انجمن در مورد تعریف عرف یا قانون پارلمانی چنین آمده است:

### قانون پارلمانی:

قواعد بازی دموکراسی است. قواعد حاکم بر رویه‌هایی است که بر اساس آن‌ها قوانین مدنی و قضایی به تصویب می‌رسند. قواعد و عرف حاکم بر مجمع و سازمان‌های مشورتی و تصمیم‌گیری است.

### ● تاریخ عرف پارلمانی

سابقه‌ی عرف پارلمانی به تمدن عقل‌گرای یونان باستان می‌رسد. بعدها، تجربه‌های اداری دموکراتیک مجمع تصمیم‌گیری از طریق امپراتوری روم در شهر لندن،



پیام کارفرمایان

[www.payamekarfarmayan.com](http://www.payamekarfarmayan.com)

نشریه کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

مدیر مسئول: بیژن سعید آبادی

زیر نظر شورای سیاست‌گذاری

ناشر: مؤسسه فرهنگی گرایش ویژه

تلفن - فاکس تحریریه:

۱۸ و ۸۸۹۱۱۰۱۷

نشانی دبیرخانه کانون عالی:

تهران، خیابان حافظ، خیابان رودسر، شماره ۲۹، طبقه دوم

کد پستی: ۷۹۴۱۵ - ۱۵۹۳۶

تلفن: ۸۸۹۴۰۲۱۱ - ۸۸۹۴۰۵۱۲

فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴

[www.icea.ir](http://www.icea.ir)

[info@icea.ir](mailto:info@icea.ir)

مطالب «پیام کارفرمایان» لزوماً نظر «کانون عالی انجمن‌های

صنفی کارفرمایی ایران» نیست.

«کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران»

مواضع خود را از طریق بیانیه و یا امضاء این «کانون عالی»

اعلام می‌کند.