



تداوم دفاع از آزادی انجمن



حسین احمدی زاده
رئیس هیات مدیره

ناظرانی که چالش حقوقی برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی با کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران را از نزدیک دنبال می کنند و از آخرین اخبار و تصمیم ها در این زمینه مطلع هستند، اطمینان دارند که پرونده ای این تجربه ی حقوقی سرانجام به نفع استقلال و آزادی انجمن

در ایران مختومه خواهد شد. با این حال فرض کنیم، به رغم حقانیت کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران در دفاع از حق آزادی انجمن، قوه ی قضائیه به نفع مدیرکل سازمان های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی رأی دهد و کانون عالی کارفرمایان مستقل ایرانی را منحل کند. در آن صورت چه خواهد شد؟

طبق ماده ی ۱۳۱ قانون کار و تبصره های آن فقط یک «کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان» می تواند وجود داشته باشد. هرچند این قانون با کنوانسیون های بین المللی و با اصول آزادی انجمن مغایر است و کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران از هیچ تلاشی برای اصلاح آن دریغ نورزیده، اما این قانون همچنان جاری و نافذ است.

بر اساس همین قانون، اولاً تا وقتی روند حقوقی پرونده ی کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران تعیین تکلیف نشده باشد، که تا کنون نشده است، تشکیل و فعالیت هر کانون عالی کارفرمایی دیگری کاملاً غیرقانونی است.

ثانیاً، وقتی طبق تصریح قانون کار، بیش از یک کانون عالی کارفرمایی نمی تواند وجود داشته باشد، منحل کردن آن بی معناست و منطقی ترین راهکار برای کسانی که به غرق کردن این سرمایه ی اجتماعی می اندیشند، ابطال صورتجلسه ی مجمع عمومی ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵ و برگزاری انتخابات مجدد خواهد بود.

ثالثاً، حتی اگر کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به حکم دادگاه منحل اعلام شود، تشکل های کارفرمایی عضو این کانون عالی را که نمی توان منحل کرد، و این تشکل ها راهی جز تأسیس کانونی که طبق قانون نام آن هم باید «کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران» باشد، نخواهند داشت.

به همین دلیل است که تشکل های عضو کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران کاملاً آماده اند که به محض صدور حکم انحلال این کانون عالی، بی درنگ «کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران» را دوباره تأسیس کنند، و پرچم دفاع از «حق آزادی انجمن» را همچنان در اهتزاز نگهدارند. ■

تشکل های صنفی و انتخابات ریاست جمهوری

طبق قواعد بازی دموکراسی یا «عرف پارلمانی»، در سازمان های انتخابی، از جمله در تشکل های صنفی کارگری و کارفرمایی، براساس اکثریت آراء اعضا صاحب رأی جمعی که به روش اصولی فراخوان شده و به نصاب رسیده باشد، تصمیم گیری می شود. با این همه هیچ اکثریتی نمی تواند تصویب کند که تمام اعضا یک سازمان مفروض به یک فرد خاص رأی بدهند.

پاسخ کشورهای توسعه یافته، از جمله ایالات متحده آمریکا به این پرسش «کمیته اقدام سیاسی» یا «پک» (PAC) است. پک ها متشکل از آن دسته از اعضا یک گروه و تشکل حقوقی هستند که منافع خود را در حمایت از یک کاندیدای خاص می بینند. اعضا پک ها مقداری از اموال شخصی خود را، تا حدی که قانون مشخص کرده باشد، روی هم می گذارند و صرف حمایت از کاندیدای مطلوب خود می کنند، بدون آنکه یک ذره از نام، مال و اعتبار تشکل متبوع خود را در این زمینه هزینه کنند.

صرف نظر از اینکه حمایت یک تشکل صنفی از یک کاندیدای خاص به ویژه در کشورهای در حال توسعه چه پیامدهای غیرقابل پیش بینی خواهد داشت، صرف اعلام حمایت از یک کاندیدای خاص کاری غیراخلاقی است، به این دلیل که هیچ اکثریتی نمی تواند حق حاکمیت اقلیت، و حتی یک فرد را مخدوش کند.

با این همه، تجربه های گذشته نشان می دهد که برخی از مسئولان بعضی از تشکل های صنفی و غیرصنفی بی توجه به اصولی که ذکر شد، با

تصمیم گیری می شود. با این همه هیچ اکثریتی نمی تواند تصویب کند که تمام اعضا یک سازمان مفروض به یک فرد خاص رأی بدهند. حتی در درون احزاب سیاسی نیز اعضا کاملاً آزادند به کاندیداهای مطلوب خود رأی بدهند و هر کاندیدایی که بیش از نصف آراء را کسب کند انتخاب خواهد شد.

در سطح ملی نیز اعضا و هواداران احزاب آزادند در صورت تمایل حتی به کاندیداهای حزب رقیب رأی بدهند. به دلیل رعایت همین حق حاکمیت فردی است که هیچ گروه و سازمانی، اعم از اینکه از نظر حقوقی به ثبت رسیده باشد یا نه، نمی تواند اعلام کند که به عنوان یک شخصیت حقوقی از فرد خاصی حمایت می کند و به او رأی می دهد. تشکل های صنفی کارفرمایی و کارگری نیز از این قاعده مستثنی نیستند و به همین دلیل حق ندارند در انتخابات ملی و محلی کاندیداهای خاص را مورد حمایت قرار دهند و اموال گروه را، که مالکیت مشاع دارد، صرف هزینه های تبلیغاتی کنند. اما این امر به معنای عدم مشارکت کارفرمایان و کارگران در انتخابات نیست. به ویژه اگر این انتخابات مانند انتخابات دهمین دوره ی ریاست جمهوری اسلامی ایران

۴	آزادی انجمن در حقوق کار ایران	۲	بازی دموکراسی را به هم نزنیم!
۱۳	نقد آراء شعب بدوی و تجدید نظر دیوان عدالت اداری	۲	قرار داد کانون عالی کارفرمایی با آی.ال.او
۱۵	نخستین نشست دوجانبه ی ششمین همایش ملی کار	۲	سمینارهای آموزشی کانون عالی کارفرمایی
۱۶	درآمدسازی در تشکل های کارفرمایی	۳	معرفی رابطان خبری ۳۸ تشکل کارفرمایی با «شاکا»

بازی دموکراسی را به هم نزنیم!



ببین سعیدی
مدیرمسئول

در پی انتشار دوازدهمین شماره «پیام کارفرمایان»، که به انتشار دستاوردهای کارفرمایان مستقل در دفاع از آزادی انجمن اختصاص داده شده

بود، مسئولان تعدادی از تشکلهای عضو انجمن عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با ارسال نامه‌هایی با مضامین مشترک، نسبت به درج مشخصات تشکل متبوع خود در بخش «راهنمای تشکلهای» اعتراض کردند و خاطر نشان ساختند:

«جهت تنویر افکار خوانندگان آن نشریه و مراعات حقوق این تشکل کارفرمایی دستور فرمایید برابر قانون مطبوعات مراتب تکذیبیهی این تشکل از عضویت در کانون منحل سابق انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را در شماره بعدی نشریه و در همان صفحه چاپ فرمایید.»

لازم می‌داند جهت تنویر افکار مسئولان این تشکل‌ها به چند نکته بديهی و ساده اشاره شود:

۱. تا پیش از نامه‌های مزبور هیچ کدام از این تشکل‌ها درخواست لغو عضویت از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را مطرح نکرده بودند. از همین رو مسئولان کانون عالی کارفرمایی نمی‌توانستند عضویت آنان را به صورت یک جانبه لغو کنند. در نتیجه، «پیام کارفرمایان» نه فقط مرتکب خطائی نشده، که برعکس، اگر نام این تشکل‌ها را حذف می‌کرد می‌بایست پاسخگو باشد. بنا بر این، «پیام کارفرمایان» حق داشت، به دلیل بی‌پایه بودن اعتراض‌ها، از ارایه‌ی همین توضیح نیز خودداری کند.

۲. با این همه اگر نامه‌های این تشکل‌ها را بتوان به عنوان درخواست لغو عضویت مطرح کرد، اعلام می‌شود که از تاریخ دریافت این نامه‌ها، کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان فارس، کانون انجمن‌های صنفی صنایع آرد ایران و انجمن‌های صنفی عضو این کانون، انجمن صنایع نساجی ایران، انجمن صنفی صنایع روغن نباتی ایران، و کانون انجمن‌های صنفی صنایع غذایی ایران عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران محسوب نخواهند شد.

۳. اما در این نامه‌ها، حکم صادره از سوی دادگاه تجدید نظر دیوان عدالت اداری مبنی بر انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران دلیل چنین تصمیمی ذکر شده است. در این صورت باید خاطر نشان شود که دفاع از «حق آزادی» کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در دستگاه قضائی کشور همچنان ادامه دارد و این پرونده همچنان

مفتوح است.

۴. به علاوه، با توجه به ماده‌ی ۱۳۱ قانون کار و تبصره‌های این قانون، فقط یک «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی» در کشور می‌تواند وجود داشته باشد و از آنجا که پرونده حقوقی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران هنوز تعیین تکلیف نشده، تشکیل هر نوع «کانون عالی کارفرمایی» دیگر، خلاف قانون است و افراد حق خواهند داشت درخواست انحلال آن کانون عالی غیرقانونی را در دادگاه مطرح کنند.

۵. تذکر این نکته به مسئولان این تشکل‌ها ضروری است که حتی اگر دادگاه به انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران رأی نیز بدهد، این رأی شامل تشکل‌های کارفرمایی عضو این کانون عالی نخواهد شد. پس بسیار بديهی است که تشکل‌های عضو این کانون عالی بی‌درنگ نسبت به تأسیس دوباره «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران» اقدام کنند.

۶. در آن صورت تشکل‌های کارفرمایی که درخواست لغو عضویت کرده‌اند می‌توانند دوباره درخواست عضویت کنند و مسئولان وقت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران نیز، به این دلیل که فقط یک کانون «عالی» کارفرمایی می‌تواند وجود داشته باشد، چاره‌ای جز پذیرش درخواست عضویت آنان را نخواهند داشت.

با این همه تأمل در متن نامه‌های اعتراضی که ارسال کرده‌اند نشان می‌دهد تا چه اندازه با ساده‌ترین و بديهی‌ترین موضوع‌های حقوقی و قانونی، از جمله قانون کار و قانون مطبوعات و رویه‌ی انحلال شخصیت‌های حقوقی، ناآشنا هستند، و همین امر همکاری با آنان را تا چه اندازه دشوار می‌سازد.

۷. در پایان خطاب به آن دسته از کارفرمایانی که دلسوزانه بر ضرورت وحدت و انسجام تمام کارفرمایان کشور حول هدف ارتقاء کیفیت فضای کسب‌وکار اصرار می‌ورزند تذکر این نکته حیاتی است که: کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران مانند هر مجمع انسانی دیگری مکان بروز نظرات، عقاید، و منافع مختلف است. فقط در صورتی که همه‌ی ما قواعد پیچیده‌ی بازی دموکراسی را بیاموزیم و به آن پایبند باشیم خواهیم توانست به جای حذف فیزیکی رقبا در میدان نبرد، به حذف مجازی آنان در میدان بازی دموکراسی رضایت دهیم و با هر شکست، بازی دموکراسی را به هم نزنیم. ■

قرارداد کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با سازمان بین‌المللی کار

به دنبال مکاتبات کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با سازمان بین‌المللی کار (ای.ال.او)، سرانجام قرارداد مربوط به ترجمه و انتشار کارافزار الکترونیکی «رسیدگی به بنگاه‌های کوچک و متوسط» که از سوی سازمان بین‌المللی کار و سازمان بین‌المللی کارفرمایان (ای.او.ای) برای ارتقاء کارآمدی و اثربخشی تشکل‌های کارفرمایی منتشر شده، در ۱۲ ماده به امضاء مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی و مقام مسئول ای.ال.او رسید.

در بند سوم قرارداد خاطر نشان شده که ویرایش کاغذی و الکترونیکی این سند باید پیش از اول نوامبر سال ۲۰۰۹ آماده شود. و اگر تا شش ماه پس از این تاریخ کانون عالی قادر به انتشار این سند نشود، حقوق اعطاء شده به ای.ال.او مرجوع خواهد شد مگر آنکه طرفین به صورت مکتوب به شکل دیگری توافق کنند.

بند چهارم قرارداد تصریح کرده است که ترجمه‌ی متن مربوط به حق مؤلف، در سه پارگراف، باید در ابتدا و ویرایش فارسی نشر کاغذی و الکترونیکی اثر گنجانده شود.

به دلیل جنبه‌های آموزشی این قرارداد که ما را با روش اصولی حفظ حقوق مؤلف آشنا می‌سازد، ترجمه‌ی متن کامل آن همراه با ترجمه‌ی متن کامل کارافزار «رسیدگی به بنگاه‌های کوچک و متوسط» در سایت «پیام کارفرمایان» منتشر خواهد شد و به صورت رایگان در اختیار تشکل‌های کارفرمایی قرار خواهد گرفت.

سمینارهای آموزشی کانون عالی کارفرمایی

۹ بهمن ماه ۱۳۸۷ ۱۴/۳۰ تا ۱۶

خاطر نشان می‌شود شرکت‌کنندگان در این سمینارهای آموزشی که به صورت رایگان برگزار می‌شود، خواهند توانست در دوره‌ها یا کارگاه‌های آموزشی تکمیلی یک تا سه روزه که در آینده برگزار خواهد شد ثبت نام کنند.

تشکل‌های کارفرمایی تا روز سه‌شنبه ۵ بهمن ماه ۱۳۸۷ فرصت دارند تا نمایندگان خود را برای شرکت در سمینارهای فوق به دبیرخانه‌ی کانون عالی کارفرمایی معرفی کنند.

برای کسب اطلاعات بیشتر در این زمینه از طریق تلفن‌های ۸۸۹۴۰۲۱۱ و ۸۸۹۴۰۵۱۲ و فاکس شماره ۸۸۹۴۴۵۶۴ با دبیرخانه کانون عالی کارفرمایی تماس بگیرید.

مکان برگزاری سمینارها: سالن همایش‌های انجمن شرکت‌های ساختمانی، تهران، خیابان طالقانی، خیابان شهید برداران مظفر(صبا) جنوبی) شماره ۸۸

نشر اول: دوشنبه، ۲ دی ماه ۱۳۸۷؛

در «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران»

محمد عسگری مدیراجرایی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با ارسال بخشنامه‌ی مورخ اول دی ماه ۱۳۸۷ به تمام تشکل‌های کارفرمایی عضو کانون عالی کارفرمایی برنامهِ سمینارهای آموزشی این کانون عالی را به شرح زیر اعلام کرد:

۱. شیوه‌ی تأسیس و اداره‌ی مطلوب تشکل‌های صنفی. سه‌شنبه ۸ بهمن ۸۷. ۹ تا ۱۰/۲۵
۲. چگونگی ایجاد و بهره‌گیری از کنسرسیوم‌های صادراتی. سه‌شنبه ۸ بهمن ماه ۸۷. ۱۰/۳۰ تا ۱۲
۳. حقوق و آزادی‌های مدنی تشکل‌های صنفی. سه‌شنبه ۸ بهمن ماه ۸۷. ۱۳ تا ۱۴/۲۵
۴. ترویج و حمایت‌گری در تشکل‌های صنفی. سه‌شنبه ۸ بهمن ماه ۸۷. ۱۴/۳۰ تا ۱۶
۵. معیاری‌های اخلاقی رفتار سازمانی. چهارشنبه ۹ بهمن ماه ۸۷. ۹ تا ۱۰/۲۵
۶. برنامه‌ریزی استراتژیک برای بنگاه‌های اقتصادی پایدار چهارشنبه ۹ بهمن ماه ۸۷. ۱۰/۳۰ تا ۱۲
۷. چگونگی تقویت کسب و کارهای کوچک و متوسط. چهارشنبه ۹ بهمن ماه ۸۷. ۱۳ تا ۱۴/۲۵
۸. فنون رایزنی و مذاکره. چهارشنبه

معرفی رابطان خبری با شبکه اطلاع رسانی کارفرمایان ایران (شاکا)

- ◆ معرف: افشار فروتن لاریجانی
- رابط: کریم ترک
- ◆ ۲۶. انجمن صنفی صنعت تایر
- ◆ معرف: حمید رضا مؤمنی رئیس هیأت مدیره انجمن
- رابط: محمد قربانی
- ◆ ۲۷. انجمن شرکت‌ها و خدمات پشتیبانی یزد
- ◆ معرف: محمد رحیمی پور رئیس هیأت مدیره انجمن
- رابط: علی دهقانی
- ◆ ۲۸. انجمن صنفی کارفرمایان شرکت‌ها و تأسیسات و تجهیزات آب و گاز و مخابرات گیلان
- ◆ معرف: علی مهرپور رئیس هیأت مدیره انجمن
- رابط: مریم قلی‌زاده
- ◆ ۲۹. انجمن صنفی تولیدکنندگان و فن‌آوران صنعت ساختمان
- ◆ معرف: جعفر قرائتی دبیر انجمن
- رابط: سهیلا عنادی
- ◆ ۳۰. انجمن صنفی کارفرمایان صنایع فروآلیژ
- ◆ معرف: علی‌اصغر حاجی‌بابا
- رابط: سکینه بزرگ
- ◆ ۳۱. انجمن صنفی تولیدکنندگان بتن آماده
- ◆ معرف: حسین فروتن مهر رئیس هیأت مدیره انجمن
- رابط: مهندس سارا هاشمی
- ◆ ۳۲. انجمن صنفی شرکت‌های حمل و نقل بین‌المللی تهران
- ◆ معرف: فرشید گله رئیس هیأت مدیره
- رابط: فرشید گله
- ◆ ۳۳. انجمن صنفی جایگاه‌های اختصاصی پمپ‌بزن قم
- ◆ معرف: مصطفی زعفرانی
- رابط: محمد قاسمیان
- ◆ ۳۴. انجمن ماشین‌سازان و قطعه‌سازان خودرو تبریز
- ◆ معرف: محسن خادم‌عرب‌باغی رئیس
- رابط: امیر باطنی خسروشاهی
- ◆ ۳۵. انجمن شرکت‌های خدماتی پشتیبانی و تأمین نیروی انسانی قزوین
- ◆ معرف: شریف رضایی رئیس
- رابط: داود جوانی
- ◆ ۳۶. انجمن سازندگان قطعات و مجموعه‌های خودرو و موتور سیکلت سمنان
- ◆ معرف: آیدین جهانبخش
- رابط: محمود نجفی سهی
- ◆ ۳۷. انجمن صنفی کارفرمایان مؤسسات و شرکت‌های حمل و نقل کالاهای برون‌شهری تهران و حومه
- ◆ معرف: حسین احمدی زاده رئیس هیأت مدیره انجمن
- رابط: امید قاسمی
- ◆ ۳۸. انجمن صنفی شرکت‌های ساختمانی و تأسیساتی استان اردبیل
- ◆ معرف: سارا غفارزاده رئیس انجمن
- رابط: مهندس رضا زرگری

ساختمانی و تأسیساتی و راه‌سازی استان کرمان

◆ معرف: سید نعمت‌اله قاسم‌زاده دبیر انجمن

● رابط: مهندس علی مظهری

◆ ۱۸. انجمن صنفی قند و شکر ایران

◆ معرف: بهمن دانایی دبیر انجمن

● رابط: محمد ناصر ارجمند

◆ ۱۹. انجمن صنفی شرکت‌ها و مؤسسات حمل و نقل جاده‌ای استان بوشهر

◆ معرف: آقای شاهپور جفراهی رئیس هیأت مدیره

● رابط: فاطمه انامشک

◆ ۲۰. انجمن صنفی شرکت‌ها و مؤسسات جاده‌ای اهواز

◆ معرف: شپهر وطن‌پور شهلا

● رابط: شپهر وطن‌پور شهلا

◆ ۲۱. انجمن صنفی دفاتر مشاوره و کارپایی‌های تهران

◆ معرف: حسن کرباسی دبیر انجمن

● رابط: حسن کرباسی

◆ ۲۲. انجمن سازندگان تجهیزات صنعت نفت ایران

◆ معرف: مجید صرافان رئیس هیأت مدیره

● رابط: علی‌اوسط منتظری

◆ ۲۳. انجمن صنفی تولیدکنندگان جوجه یک روزه

◆ معرف: دکتر حسن مهربانی یگانه

● رابط: آرمیک نیکوقوسیان

◆ ۲۴. انجمن صنفی تولیدکنندگان سیم و کابل ایران

◆ معرف: حسین حقیبیا دبیر انجمن

● رابط: نستران کسرابی

◆ ۲۵. انجمن صنفی فروشندگان سیم‌کارت، تلفن همراه، گوشی و لوازم جانبی

◆ معرف: سندیکا

● رابط: شهناز شکیب

◆ ۹. انجمن شرکت‌های ساختمانی

◆ معرف: محمد عطاردیان دبیر

● رابط: مسعود حجازی رئیس دفتر

◆ معرف: سندیکا

● رابط: شهناز شکیب

◆ ۱۰. انجمن صنفی انبوه‌سازان مسکن

◆ معرف: سید علیرضا قهاری دبیر

● رابط: میثم حاجی مرتضایی

◆ ۱۱. انجمن صنفی دفاتر خدمات مسافرت هوایی و جهانگردی ایران

◆ معرف: محمد ناصر گلدوست دبیر

● رابط: طیبه عزیزخانی

◆ ۱۲. انجمن سازندگان قطعات و مجموعه‌های خودرو

◆ معرف: انجمن

● رابط: مهندس بهرام شهریاری عضو هیأت مدیره

◆ ۱۳. انجمن صنفی کارفرمایان صنعت طلا، جواهر و نقره تهران

◆ معرف: عبدالله محمد ولی رئیس هیأت مدیره انجمن

● رابط: میثم شریف‌العلمایی

◆ ۱۴. انجمن صنفی زنان مدیر کارآفرین

◆ معرف: فخرالسادات محشمتی‌پور

دبیر اجرایی

● رابط: کتایون سپهری

◆ ۱۵. انجمن صنفی تولیدکنندگان وسایل سنچش و توزین ایران

◆ معرف: مسعود ظهوری

● رابط: محمد صادقی اصل

◆ ۱۶. انجمن صنفی فروشندگان خرازی تهران

◆ معرف: حسن قاسم‌زاده رئیس

هیأت مدیره

● رابط: فرود امینی

◆ ۱۷. انجمن صنفی شرکت‌های

در پی فراخوان بیژن سعیدآبادی دبیرکل سابق کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران و مدیرمسئول نشریه‌ی «پیام کارفرمایان» از تشکیل‌های کارفرمایان عضو کانون عالی کارفرمایان برای معرفی رابط خبری با «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» (شاکا)، مسؤلان تشکیل‌ها به صورت رسمی و مکتوب رابط خبری تشکیل متبوع خود را به مدیرمسئول معرفی می‌کنند.

به استناد این معرفی‌نامه‌ها، برای هر تشکیل یک بخش با تعداد دلخواه زیربخش در سایت خبری «پیام کارفرمایان» راه‌اندازی می‌شود و مسئولیت مدیریت آن‌ها در اختیار رابط معرفی شده قرار می‌گیرد تا بتواند به طور مستقیم و بی‌واسطه اخبار و گزارش تشکیل متبوع خود را در «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» (شاکا) منتشر کند.

گفتنی است که تا روز دوشنبه ۲۳ دی ماه ۱۳۸۷ رابطان خبری ۳۸ تشکیل عضو کانون عالی کارفرمایان معرفی شدند و به مرور رابطان خبری سایر تشکیل‌های عضو نیز معرفی خواهند شد. فهرست نام رابطان و تشکیل‌های آنان:

۱. انجمن شرکت‌های مهندسی و پیمانکاری نفت، گاز و پتروشیمی

◆ معرف: محمد حامد امام‌جمعه‌زاده رئیس هیأت مدیره انجمن

● رابط: مهندس سیدعلی‌اکبر ریاضی عضو هیأت مدیره

◆ ۲. انجمن صادرکنندگان خدمات فنی و مهندسی ایران

◆ معرف: سید عبدالحسین ثابت دبیر انجمن

● رابط: وحید صفوی‌زاده

◆ ۳. انجمن صنفی شرکت‌ها و مؤسسات حمل و نقل کالای شهرستان مبارکه

◆ معرف: سید حبیب سجاددوست

● رابط: مجتبی قربانی

◆ ۴. انجمن صنایع تولید لنت ترمز و کلاچ

◆ معرف: انجمن

● رابط: مسعود فلاطونی دبیر انجمن

◆ ۵. انجمن صنایع همگن پروفیل آلومینیوم و صنایع وابسته

◆ معرف: هادی غنیمی‌فرد رئیس

● رابط: امیرحسین حسین حاجی

◆ ۶. انجمن صنفی کارفرمایان تولیدکنندگان لوازم و تجهیزات ورزشی

◆ معرف: انجمن

● رابط: طاهره درودگر دبیر انجمن

◆ ۷. انجمن صنفی کارفرمایان صنایع قطعات خودرو و نیرو محرکه اصفهان

◆ معرف: بهرام رجبی رئیس هیأت مدیره

● رابط: مهرداد احمدزاده

◆ ۸. سندیکای صنایع کسرو ایران

درخواست از رابطان «شاکا»

می‌تون اطمینان داشت که کارفرمایان ایرانی به ویژه در این شرایط واقعاً بحرانی فرصت نخواهند یافت که روزی حتی چند دقیقه پشت میز کار خود آرام بگیرند و انتقال قطره قطره‌ی اطلاعات در شبکه‌ی به اصطلاح اینترنتی کشور را، تاب بیاورند و آخرین اخبار و گزارش‌های «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» (شاکا) را مرور کنند. با این همه، استفاده از اینترنت با سرعت‌های فوق‌العاده به چنان ضرورتی، به ویژه برای دولت‌ها تبدیل شده است، که می‌توان اطمینان داشت مشکلات ساختاری در این زمینه زودتر از حد تصور برطرف خواهند شد. در آن صورت به جای شکافتن شهر برای گشودن جاده‌های جدید و دود کردن میلیون‌ها دلار بنزین در ترافیک سنگین شهر، و تحمل بیست برابر شدن قیمت تمبر پستی، به عنوان آخرین میخ تابوت مطبوعات، توسل به اینترنت نه یک انتخاب که یک اجبار خواهد بود. با چنین تحلیلی است که توسعه‌ی «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران»، با کمک رابطان خبری تشکیل‌های کارفرمایان عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران، با هدف به صفر رساندن هزینه‌ی تبادل اطلاعات در دستور کار قرار گرفته است. به همین خاطر از تمام رابطان خبری درخواست می‌شود فایل خبرنامه را که به صورت پی‌دی‌آی در سایت منتشر می‌شود به تعداد اعضا علاقمند تکثیر کرده و در اختیار آنان بگذارند. ■

www.payamekarfarmayan.com



زمنه‌های مداخله دولت در امور تشکل‌ها توجه می‌کنیم، مسائلی مانند تأسی از فرم تیپ اساسنامه تشکل‌ها که از ناحیه وزارت کار این اساسنامه‌ها، مناسبات بین ارکان و مناسبات بین آن تشکل و دولت،

تدوین و نمایندگان خویش را آزادانه انتخاب و اداره‌ی امور و فعالیت خود را تنظیم و برنامه‌ی عملی خود را اعلام دارند. بند دو این ماده نیز می‌گوید: مقامات دولتی باید از هرگونه مداخله‌ای که ممکن است این حق را محدود و یا مانع اعمال قانونی آن باشد خودداری نمایند.

با توجه به این ماده نکته‌ی اساسی این است که آیا مجموعه‌ی مناسباتی که در قالب قانون کار و در قالب آئین‌نامه‌های اجرایی مربوط به فصل ششم قانون کار ترسیم شده به گونه‌ای هست که تعیین کننده‌ی این استاندارد باشد یا خیر؟ به هر حال باب یک تفسیر وجود دارد و شاید بتوان گفت با توجه به پیشینه‌ی بررسی‌هایی که سازمان بین‌المللی کار نسبت به مقررات کشور ما انجام داده است، قوانین و مقررات کشور ما با این استانداردها همسویی ندارند و شاید یکی از دلایلی که نتوانسته‌ایم به این مقاله‌نامه ملحق شویم همین قوانین و مقررات باشند.

با این تفاسیل احساس من این است که اصرار دولت در پاسخ‌بخش به ادعاهای رسیدگی کمیته‌ی آزادی انجمن مبنی بر اینکه دولت تمام قوانین را رعایت می‌کند، در واقع مبتنی بر پیش‌فرض دیگری است.

• ماده چهارم

نکته‌ی مهم دیگر ماده‌ی چهارم مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۷ است که می‌گوید:

سازمان‌های کارگری و کارفرمایی را نمی‌توان از طریق اداری منحل یا توقیف کرد.

سازوکار پذیرفته‌شده در این سند برای انجام این امور سازوکار قضایی است، البته با این پیش‌فرض که در هر حال فرصت‌های حق و دفاع، رعایت حق استماع و مسائلی از این دست را، که در حوزه‌ی عدالت رویه‌ای قرار می‌گیرند، رعایت شود و منتهم بتواند دفاعیات خودش را داشته باشد و مراجع بی‌طرفی مانند مراجع قضایی در مورد انحلال یا فعالیت تشکل‌ها تصمیم بگیرند.

از منظر بین‌المللی، جمع‌بندی کمیته‌ی آزادی انجمن و مراجع دیگر (که مهندس عطاردیان در سخنان خود به آن‌ها اشاره کرد) این است که عملکرد کارگزاران وزارت کار و امور اجتماعی در اختلاف پیش آمده مورد تأیید نیست و انتقادات جدی و اساسی به آن‌ها انجام داده‌اند و از نظر این مراجع تشکل مورد نظر به عنوان تشکل معتبر شناخته می‌شود.

• از منظر حقوق داخلی: مداخله‌ی دولت در تشکل‌ها

از نظر حقوق داخلی، وقتی به

آزادی انجمن در حقوق کار ایران

سخنرانی دکتر سعیدرضا ابدی: اگر بخواهیم در مورد اختلاف بین کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و وزارت کار و امور اجتماعی تجلی‌ای ارایه دهیم، از دو منظر باید به آن توجه کنیم. یکی از منظر بین‌المللی و موقعیت ما در سازمان بین‌المللی کار (ای.ال.او) و یکی هم از منظر حقوق داخلی.

• از منظر بین‌المللی

بارزترین اسناد بین‌المللی که دولت‌های عضو را به رعایت استانداردهای مربوط به آزادی انجمن در حوزه‌ی مناسبات کارگری و کارفرمایی متعهد می‌کنند مقاله‌نامه‌های شماره‌ی ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار هستند. در موضوع مورد بحث ما مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۷ مهم‌ترین سند محسوب می‌شود و می‌تواند در این بحث مورد توجه قرار بگیرد.

نکته‌ی قابل توجه این است که این اسناد تا به حال در دولت ایران مورد الحاق قرار نگرفته است. بنابراین به یک اعتبار ممکن است اسناد به این اسناد از طرف مقامات دولت قابل اعتراض باشد و بگویند از آنجا که ما به این اسناد متعهد نشده‌ایم بنابراین تکلیفی نسبت به رعایت استانداردهای آن‌ها نداریم.

به اعتقاد من این توجیه در عین اینکه ممکن است قابل پذیرش باشد، از منظر دیگر شاید خیلی قابل دفاع نباشد. چون در سال ۱۹۹۸ از سوی سازمان بین‌المللی کار اعلامیه مهمی با عنوان بیانیه‌ی حقوق و اصول بنیادین در کار صادر شده است و در آن چهار موضوع اساسی به اسم حقوق بنیادین کار تعریف شده و دولت‌های عضو را به اجرای استانداردهای بین‌المللی سازمان بین‌المللی کار متعهد ساخته است. و از آنجا که در متن بیانیه تصریح شده که دولت‌های عضو صرف‌نظر از اینکه مقاله‌نامه را امضاء کرده باشند و به آن‌ها ملحق شده باشند یا نه، مکلف به رعایت استانداردهای تعیین شده هستند و باید در این زمینه‌ها گزارش بدهند و در این موضوع بازرسی شوند.

در نتیجه، اعتقاد دارم که به اعتبار این سند نمی‌توانیم به مقاله‌نامه‌ی شماره ۸۷ بی‌توجه باشیم. پیش از ادامه‌ی بحث باید خاطر نشان کنم که نکته‌ی قابل توجه بحث ما ماده‌ی سوم مقاله‌نامه‌ی شماره‌ی ۸۷ است که بند یک آن می‌گوید: سازمان‌های کارگران و کارفرمایان حق دارند اساسنامه و آئین‌نامه‌های اداری خود را

گفتمان «آزادی انجمن»: یک گام بلند به پیش

در نخستین نشست از دوره‌ی جدید نشست‌های ماهانه‌ی «گروه دموکراسی» کرسی و مرکز «حقوق بشر، صلح و دموکراسی» دانشگاه شهید بهشتی که عصر روز دوشنبه ۶ آبان ماه ۱۳۸۷ در دانشکده‌ی حقوق دانشگاه شهید بهشتی برگزار شد، تا پرونده‌ی شکایت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را از منظر علمی مورد بررسی قرار دهد. نکات بسیار دقیق و بدیعی از سوی حقوقدانان حاضر در نشست ارایه گردید که بی‌تردید گفتمان آزادی انجمن را یک گام بلند به پیش راند. از همین رو کاملاً ضروری است که سایر حقوقدانان، قضات و نیز مسئولان تشکل‌های کارفرمایی و کارگری به این نکات با دقت توجه کنند و به تثبیت «حق آزادی انجمن» در کشور مدد برسانند.

در آغاز این نشست محمدرضا ویژه مجری برنامه خاطر نشان ساخت که موضوع این جلسه «آزادی انجمن در حقوق ایران: مورد کاوی اختلاف بین وزارت کار و امور اجتماعی و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران» است و در این جلسه پرونده‌ی مورد بررسی قرار می‌گیرد که هم در مراجع داخلی و هم در مراجع بین‌المللی در دست بررسی است. وی در ادامه افزود ما از طرفین دعوا و از استادان محترم درخواست کردیم تا هم گزارشی از سابقه‌ی این پرونده به دست ما بدهند و هم به تحلیل جنبه‌ها و ابعاد حقوقی این موضوع بپردازند.

مجموع برنامه در ادامه خاطر نشان ساخت که ما در این جلسه بر آن نیستیم که موضع یکی از طرفین دعوا را بر حق اعلام کنیم یا جانب یکی از طرفین دعوا را بگیریم. قصد ما در این جلسه فقط ارزیابی علمی است. به همین خاطر از وزارت کار و امور اجتماعی نیز رسماً دعوت شد تا نماینده‌ی خود را برای حضور در این نشست اعزام کند که متأسفانه از سوی این وزارتخانه کسی حضور نیافت. همچنین از قضات پرونده نیز برای حضور در این نشست علمی دعوت شده بود که آنان نیز حضور نیافتند.

محمدرضا ویژه در ادامه، سخنرانان و موضوع سخنرانی آنان را معرفی کرد:

۱. دکتر مهدی مختاری در باره «آزادی انجمن در حقوق ایران»
۲. مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران؛ «ارایه گزارش از پرونده»
۳. دکتر سعیدرضا ابدی در باره «آزادی انجمن در حقوق کار ایران با توجه به مورد کاوی اختلاف وزارت کار و امور اجتماعی و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران»
۴. دکتر جواد کارگزاری در باره «نقد آراء شعب دیوان عدالت اداری در مورد شکایت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با توجه به نتیجه‌گیری‌های کمیته آزادی انجمن سازمان بین‌المللی کار از این پرونده»
۵. آقای مددی وکیل کانون عالی کارفرمایان ایران؛ «ارایه گزارش از پرونده»

خاطر نشان می‌شود مشروح این سخنرانی‌ها و از جمله سخنرانی وکیل کانون موازی (بند ۵ فوق) در «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» به نشانی «پیام کارفرمایان دات کام» منتشر شده یا خواهد شد. اما در این شماره‌ی نشریه، مشروح سخنرانی دکتر سعیدرضا ابدی و دکتر جواد کارگزاری به نقل از «شاکا» ارایه می‌شود.

دکتر ابدی در سخنرانی خود به نقد آئین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل انجمن‌های صنفی پرداخته است و دکتر کارگزاری آراء شعبه‌های بدوی و تجدیدنظر دیوان عدالت اداری در مورد شکایت کانون عالی کارفرمایی را نقادی کرده است. . .

دکتر سعیدرضا ابدی



به این ترتیب، تجدید نظر مرجع قضایی ما تفسیر انحلال را به کار می‌برد، اما دولت ما در پاسخ به رسیدگی کمیته آزادی انجمن آی.ال.او در جاهای متعدد می‌گوید کانون جدید مجموعه‌ای کاملاً جدید نیست بلکه همان تشکل است با یک هیأت مدیره جدید. یعنی پس منحل نشده است. اما دادگاه تجدید نظر می‌گوید منحل شده است.

به گونه‌ای در اساسنامه‌های تیپ تشکل‌های کارگری و کارفرمایی پیش‌بینی شده است. به عنوان نمونه، می‌توان به حضور نماینده‌ی دولت در مجامع عمومی تشکل‌ها اشاره کرد که یک مسأله است. با توجه به نکات مندرج در مقاله‌نامه‌ی ۸۷ وجود چنین عناصری در اساسنامه‌های تیپ تشکل‌های کارگری و کارفرمایی تاب این تفسیر را می‌تواند داشته باشد که این‌ها با ما سازگاری ندارند. چرا باید دولت در مجمع عمومی تشکل‌ها حضور داشته باشد؟

یک نمونه‌ی دیگر اینکه دولت باید اعتبار عضویت افرادی را که در مجامع شرکت می‌کنند پیشاپیش چک کند و بپذیرد که عضویت آنان معتبر است. این‌ها از مواردی است که در این بحث می‌تواند مورد توجه قرار بگیرد و موضوع مداخله دولت در تشکل‌ها بررسی شود. در مورد کانون ۱۳ صفحه

گفتمان «آزادی انجمن»: یک گام بلند به پیش

ادامه از عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران دولت حتی در نحوه رأی‌گیری اعضا انجمن اعتراض کرده و گفته ملا شما باید هنگام رأی‌گیری برگه بریزید. شما با قیام و قعود رأی‌گیری کرده‌اید که از نظر من صحیح نیست. در حالیکه تشکل‌ها در این حدود از حوزه فعالیت‌هایشان علی‌القاعده باید استقلال عمل داشته باشند. در موضوع حقوق داخلی قرائنی وجود دارد که می‌تواند شبیه مداخله را تقویت کند.

یکی از نکات جالب توجه، از نظر تحلیل این مورد، «آئین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات» و چگونگی عملکرد کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی است که از ناحیه‌ی وزارت کار به نهایتاً از سوی مرجع قضایی خیلی به آن استناد شده است.

این آئین‌نامه که مربوط به ماده ۱۳۱ قانون کار است و در سال ۱۳۷۱ به تصویب هیأت وزیران رسیده، نکات جالبی دارد. به عنوان نمونه اعلام تشکیل جلسه مجمع عمومی به دولت، دعوت نماینده‌ی دولت برای حضور در مجمع و از این قبیل.

● مقایسه دو ماده
می‌خواهم دو ماده از این آئین‌نامه را با یکدیگر مقایسه کنم، که اتفاقاً در رأی شعبه بدوی دیوان یکی از این مواد مورد توجه قرار گرفته اما در رأی شعبه‌ی دیگر، به ماده‌ی دیگر همان آئین‌نامه توجه شده است.

ماده ۱۹ آئین‌نامه اشاره می‌کند که ثبت تشکل‌های صنفی موضوع این آئین‌نامه و نظارت بر انتخابات و فعالیت آن‌ها برعهده‌ی وزارت کار و امور اجتماعی است. در صورتی که اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در وزارتخانه‌ی یاد شده فعالیت انجمن صنفی یا یکی از اعضا هیأت مدیره را معیار با قوانین تشخیص حسب مراتب را جهت اخذ تصمیم مورد به شکل هیأت حل اختلاف یا دادگاه صالح ارجاع می‌کند.

این ماده یکی از بارزترین جنبه‌های نظارتی است که می‌تواند توجیه‌های خودش را نیز داشته باشد. به هر حال بنا بر این است که تشکل‌ها در حوزه‌ی اساسنامه و وظایفشان فعالیت کنند و نظارت عام دولت می‌تواند مقتضی این امر باشد که اگر تخطی یک تشکل را از حوزه صلاحیتش مشاهده کرد اقدام‌های مربوط به کنترل خودش را انجام دهد. اما در این بند اشاره شده که مراتب جهت تصمیم حساب مورد به هیأت حل اختلاف یا دادگاه صالح ارجاع شود. یعنی در واقع پذیرش این استاندارد که نهایتاً یک نهاد قضایی یا شبه‌قضایی وارد رسیدگی به موضوع شود و مدعی دولت را مورد بررسی قرار دهد و یک مرجع بی‌طرف این موضوع را تعیین تکلیف کند. این یک زمینه است که می‌تواند مبنای انحلال یک تشکل صنفی قرار بگیرد.

● تفاوت دیدگاه دو شعبه
همانطور که پیشتر گفته شد، شعبه‌ی بدوی دیوان عدالت اداری به ماده ۱۹ آئین‌نامه توجه کرده چون گفته است که یک مرجع قضایی باید در مورد انحلال کانون عالی کارفرمایی تصمیم بگیرد. در نتیجه، انحلال کانون عالی از سوی وزارت کار را به نرسیم تشخیص است. در حالیکه شعبه تجدید نظر بیشتر به تبصره ۳ ماده ۱۱ توجه کرده و انحلال را به رسمیت شناخته است.

● به سر کانون عالی چه آمده؟
اما به هر حال نکته‌ی دیگر لسان دولت جمهوری اسلامی در برابر



نقد آراء شعب بدوی و تجدیدنظر دیوان عدالت

در نشست ماهانه‌ی «گروه دموکراسی» کرسی و مرکز حقوق بشر، صلح، و دموکراسی دانشگاه شهید بهشتی دکتر جواد کارگزاري نیز آراء شعب بدوی و تجدیدنظر دیوان عدالت اداری را نقادی کرد. به دلیل اهمیت حقوقی نکاتی که وی مطرح ساخته است، مشروح سخنان وی از «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» (شاکا) نقل می‌شود.

من ابتداء به جایگاه اصل آزادی انجمن در اسناد سازمان بین‌المللی کار (آی.ال.او) اشاره می‌کنم و پس از آن به جایگاه کمیته آزادی سندیکایی (آزادی انجمن) می‌پردازم و در نهایت از نتیجه‌گیری کمیته‌ی آزادی انجمن در مورد این موضوع خاص (اختلاف بین وزارت کار و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی) آراء صادره از شعب بدوی و تجدیدنظر دیوان عدالت اداری را در این زمینه نقد می‌کنم. سخنم را با این جمله آغاز می‌کنم که بی‌تردید تا زمانی که کارگران قادر به تشکیل سندیکا نباشند نمی‌توانند به نحو شایسته از حقوق و منافع خود دفاع کنند.

تا پیش از طرح پرونده‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در مورد نخستین جمله‌ی که بیان کردم، نمی‌شد تردید کرد. اما اکنون در اعلامیه‌ی «کارفرمایان» را هم به کلمه‌ی «کارگران» در این جمله افزود و گفت که بی‌تردید کارفرمایان و کارگران تا وقتی قادر به تشکیل سندیکا نباشند نمی‌توانند از حقوق خودشان به نحو شایسته دفاع کنند.

● تاریخچه‌ی آزادی انجمن
دکتر جواد کارگزاري مدرس دانشگاه اصل آزادی سندیکایی از اصولی است که از ابتداء تشکیل آی.ال.او، چه در اساسنامه و چه در اعلامیه‌ی فیلادلفیا، همواره مورد تأکید این سازمان بوده است، در بررسی اسناد بین‌المللی آی.ال.او که شامل مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌ها می‌شود به هفت مقاله‌نامه و سه توصیه‌نامه برمی‌خوریم که در مورد آزادی سندیکایی هستند. مقاله‌نامه‌ی شماره ۸۷ با عنوان «آزادی انجمن و دفاع از حق تشکیل» در سال ۱۹۴۸ تصویب شد. و مقاله‌نامه‌ی شماره ۹۸ با عنوان «حق تشکل و مذاکره جمعی» در سال ۱۹۴۹ به تصویب رسید. جالب اینکه بدانیم مقاله‌نامه ۸۷ از سوی پیش از ۱۰۰ کشور و مقاله‌ی شماره‌ی ۹۸ از سوی بیش از ۱۲۰

مراجع بین‌المللی است. و اینکه تحلیل ما از آنچه که بر سر کانون عالی کارفرمایی آمده چیست؟ به اعتقاد من این هم مبهم است. یعنی قائل به این هستیم که نهادهای قضایی-شعبه تجدید نظر ما در بنیاد عنوان انحلال را صریحاً به کار می‌برد و تشخیص خود را در نهایت می‌گوید. بر این مبنا، صرف‌نظر از نامه مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار، کانون عالی کارفرمایی اعتبار کافی نداشته و منحل گردیده است. به این ترتیب، تجدید نظر مرجع قضایی ما تفسیر انحلال را به کار می‌برد، اما دولت ما در پاسخ به رسیدگی کمیته آزادی انجمن آی.ال.او در جاهای متعدد، از جمله در بند ۱۱۴۱ (گزارش کمیته آزادی انجمن) اشاره می‌کند و می‌گوید کانون جدید مجموعه‌ای کاملاً جدید نیست بلکه همان تشکل (کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران) است با یک هیأت مدیره جدید. یعنی پس منحل نشده است. اما دادگاه می‌گوید منحل شده است. پاسخ می‌دهیم منحل نشده اما به گونه‌ای عمل می‌کنیم که ملاحظه می‌کنید.

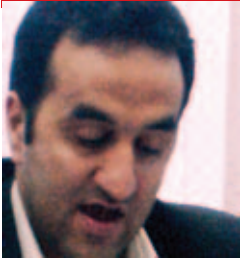
از لحاظ نظامات برخورد ما با شخصیت‌های حقوقی و نظاماتی عامی که در قانون تجارت داریم و در برخورد با شخصیت‌های حقوقی داریم، استحضار دارید که تصمیم به انحلال یک چیز است، اما تصفیه و طی مراحل قانونی تصفیه که در نهایت منجر می‌شود به آگهی‌های مربوط به ختم تسویه یک فرآیند طولانی است و تا زمانیکه این تشریفات تسویه به ختم نرسد شخصیت حقوقی پابرجاست و بحث انحلال در این مورد موضوعیت پیدا نمی‌کند.

● جمع‌بندی
این موضوع، که در واقع یک چالش بارز بین ما و آی.ال.او و چالش بین دولت‌های بین‌المللی با حقوق داخلی‌هاست، چه بی‌آمدی می‌تواند داشته باشد؟

من البته توضیح‌ها و دفاعیات دولت را خوانده‌ام و این نکاتی را که مطرح کردم به این معنا نیست و در مقامی نیستیم که بخواهم بگویم نفع کانون کارفرمایان و دولت و به نفع کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی رأی می‌دهم. بلکه من براساس داده‌های خود این نکات ابهام را با زگو می‌کنم و امیدوارم بتوانیم دست به دست هم و در مسیر گفتگوی سه‌جانبه‌ی اجتماعی تلاش برای تحقق کارشایسته را در مسیر تعالی رشد بدهیم. ■

کشور پذیرفته شده است و این مقاله‌نامه‌ها جزو مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار محسوب می‌شوند و ایران به هیچ کدام از این دو مقاله‌نامه نیویسته است. این دو مقاله‌نامه جزو مقاله‌نامه‌ی بنیادین کار حساب می‌شود. می‌دانید که آی.ال.او در سال ۱۹۹۴ برخی از مقاله‌نامه‌ها را جزو اصول و حقوق بنیادین کار اعلام کرد.

دکتر جواد کارگزاري



بدون اینکه بخواهم در ماهیت این آراء وارد شوم و از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران جانبداری کنم به این نکته اشاره می‌کنم که از نظر شکلی، ورود وزارت کار و امور اجتماعی قابل قبول نیست و آراء دیوان هم به دلایلی که گفتم قابل خدشه است.

آزادی انجمن و منع کار کودکان از جمله این حقوق هستند.

● بیانیه الزام‌آور نیست؟

من بر خلاف نظر آقای دکتر ابدی اعتقاد ندارم که مبنای دخالت سازمان بین‌المللی کار و الزام پاسخگویی کشورها در زمینه آزادی انجمن، اعلامیه‌ی اصول و حقوق بنیادین کار است. چون همانطور که از عنوان آن برمی‌آید این سند یک اعلامیه است، هرچند با اجماع تصویب شده و ولی اعلامیه جزو اسناد الزام‌آور به شمار نمی‌آید.

ممکن است پرسیده شود مبنای حقوق بین‌المللی کار در قالب سازمان بین‌المللی کار که کشورها را، حتی اگر به مقاله‌نامه‌های حقوق بنیادین کار نیویسته باشند، ملزم به پاسخگویی می‌کند، چیست؟ در پاسخ می‌توان گفت تصریح بر آزادی سندیکا در اساسنامه سازمان، چرا که اساسنامه‌ی یک سازمان در حکم قانون اساسی یک سازمان است. کمیته‌ی



گرفته است و کانون منحل است و پس از وصول این اعلام، وزارت کار انحلال کانون عالی کارفرمایان را منحل اعلام کند.

● نقد رأی دیوان

در رأی دیوان عدالت اداری نیز متأسفانه به این نقض اساسی توجهی نشده است. یعنی در رأی دیوان هم باید به این ترتیب عمل می‌شد که بدون ورود به ماهیت دعوا، که در اینجا صلاحیت ورود ماهیتی نداشته است، باید اعلام می‌شد که اعلام خود به خودی انحلال هم در صلاحیت بازرس است. و اگر بازرس آن مجموعه

دکتر سعیدرضا ابدی

از لحاظ نظامات برخورد ما با شخصیت‌های حقوقی و نظامات عامی که در قانون تجارت و در برخورد با شخصیت‌های حقوقی داریم، تصمیم به انحلال یک چیز است، اما تصفیه و طی مراحل قانونی تصفیه که در نهایت منجر می‌شود به آنگهی‌های مربوط به ختم تصفیه یک فرآیند طولانی است و تا زمانی که این تشریفات تصفیه به ختم نرسد، شخصیت حقوقی پابرجاست و بحث انحلال در این مورد موضوعیت پیدا نمی‌کند.

در انجام تکالیف کوتاهی می‌کند، خوب، سازوکارهای خودش را دارد و شما می‌توانید از آن سازوکارها استفاده کنید و علیه بازرس به خاطر کوتاهی در انجام وظایف طرح شکایت کنید. سازوکار این امور در اساسنامه باید پیش‌بینی شود.

● جمع بندی

در پایان بدون اینکه بخواهم در ماهیت این آراء وارد شوم و از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران جانبداری کنم به این نکته اشاره می‌کنم که از نظر شکلی، ورود وزارت کار و امور اجتماعی قابل قبول نیست و آراء دیوان هم به دلایلی که گفتیم قابل خدشه است. ■

● مجمع: مرجع رسیدگی به نقض اساسنامه

نتیجه‌گیری دیگری که می‌خواهم به آن اشاره کنم این است که کمیته‌ی آزادی انجمن اعلام کرده است هر نوع نگرانی و شکایت در ارتباط با نقض اساسنامه انجمن‌های صنفی کارفرمایان و کارگری باید از سوی اعضا و توسط خود آن‌ها مورد بررسی و پیگیری قرار بگیرد و مطابق با اساسنامه غیرتحتیملی به آن رسیدگی شود. و در صورت لزوم برای تصمیم‌گیری نهایی به مراجع قضایی احاله شود.

● نقد آراء شعب دیوان عدالت بر مبنای نتایج کمیته آزادی انجمن

به نظر من نتیجه‌گیری این کمیته به خوبی نشان می‌دهد که این کمیته به وظایف خود به خوبی عمل می‌کند. با مفهوم آزادی انجمن (سنديکيا) به خوبی آشناست و حجم زیاد کار این کمیته سبب نشده است که دقت نظر و موشکافی‌ها خاص خودش را از دست بدهد. از همین رو شاید بتوانیم از درون نتیجه‌گیری‌های کمیته‌ی آزادی انجمن در مورد شکایت سازمان بین‌المللی کارفرمایان از دولت جمهوری اسلامی ایران به رهیافتی برای نقض آرایه‌ی که از سوی دیوان عدالت صادر شده است برسیم.

همین جا باید باز هم تأکید کنم که نقد ما یک نقد ماهوی نیست و موضوع ما این نیست که دیوان به نفع این کانون یا به نفع کانون دیگر رأی داده یا نداشته.

یکی از نکاتی که کمیته آزادی انجمن به آن اشاره کرده است محتویات قانونی مربوط به انتخابات تشکیل‌های صنفی و به ویژه نقش دولت در تأیید و تصویب مجامع عمومی و انتخابات این مجامع است که برخلاف این اصل است که تشکیل‌های کارگری و کارفرمایان باید بدون مداخله مقامات دولتی حق انتخاب مسئولان خود را داشته باشند.

نتیجه‌گیری کمیته‌ی آزادی انجمن در این خصوص به شکل‌های مختلف در کتاب «آزادی انجمن»، که پیش‌تر به آن اشاره کردم، آمده است و من ۲۰ مورد از آن‌ها را که به پرونده مربوط می‌شد یادداشت کرده‌ام اما مدت برنامه اجازای طرح و قرائت آن‌ها را نمی‌دهم. بنا بر این فقط به نتیجه‌گیری‌ها بسنده می‌کنم. یکی دیگر از نتیجه‌گیری‌های کمیته آزادی انجمن این است که حضور مسئولان هنگام انتخابات تشکیل‌ها نقض حق انتخاب آزاد انجمن است و اقدام به تعلیق یا انحلال تشکیل‌های صنفی توسط مقامات اجرایی دولت موجب نقض جدی اصول آزادی انجمن است.

می‌شود که یک کشور در شرایط ویژه قرار بگیرد که باید به اصطلاح در سال آینده گزارش بدهد. دولت جمهوری اسلامی ایران خیلی تلاش کرد که در چنین وضعی قرار نگیرد ولی متأسفانه با وجود اینکه کشور ما چند سالی از فهرست کشورهای ناقض آزادی انجمن حذف شده بود اما دوباره در این فهرست قرار گرفته و اسم کشور ما به عنوان کشوری که ناقض اصل آزادی انجمن است شناخته شد که برای ما بازخورد مناسبی نداشت.

● نقد آراء شعب دیوان عدالت بر مبنای نتایج کمیته آزادی انجمن

به نظر من نتیجه‌گیری این کمیته به خوبی نشان می‌دهد که این کمیته به وظایف خود به خوبی عمل می‌کند. با مفهوم آزادی انجمن (سنديکيا) به خوبی آشناست و حجم زیاد کار این کمیته سبب نشده است که دقت نظر و موشکافی‌ها خاص خودش را از دست بدهد. از همین رو شاید بتوانیم از درون نتیجه‌گیری‌های کمیته‌ی آزادی انجمن در مورد شکایت سازمان بین‌المللی کارفرمایان از دولت جمهوری اسلامی ایران به رهیافتی برای نقض آرایه‌ی که از سوی دیوان عدالت صادر شده است برسیم.

همین جا باید باز هم تأکید کنم که نقد ما یک نقد ماهوی نیست و موضوع ما این نیست که دیوان به نفع این کانون یا به نفع کانون دیگر رأی داده یا نداشته.

یکی از نکاتی که کمیته آزادی انجمن به آن اشاره کرده است محتویات قانونی مربوط به انتخابات تشکیل‌های صنفی و به ویژه نقش دولت در تأیید و تصویب مجامع عمومی و انتخابات این مجامع است که برخلاف این اصل است که تشکیل‌های کارگری و کارفرمایان باید بدون مداخله مقامات دولتی حق انتخاب مسئولان خود را داشته باشند.

نتیجه‌گیری کمیته‌ی آزادی انجمن در این خصوص به شکل‌های مختلف در کتاب «آزادی انجمن»، که پیش‌تر به آن اشاره کردم، آمده است و من ۲۰ مورد از آن‌ها را که به پرونده مربوط می‌شد یادداشت کرده‌ام اما مدت برنامه اجازای طرح و قرائت آن‌ها را نمی‌دهم. بنا بر این فقط به نتیجه‌گیری‌ها بسنده می‌کنم. یکی دیگر از نتیجه‌گیری‌های کمیته آزادی انجمن این است که حضور مسئولان هنگام انتخابات تشکیل‌ها نقض حق انتخاب آزاد انجمن است و اقدام به تعلیق یا انحلال تشکیل‌های صنفی توسط مقامات اجرایی دولت موجب نقض جدی اصول آزادی انجمن است.

گفتمان «آزادی انجمن»: یک گام بلند به پیش

و به تک تک موارد مطرح شده و مورد نظر کمیته‌ی آزادی انجمن پاسخ داده است. در برخی از موارد که کمیته آزادی انجمن برسد که لازم است پاسخ دولت را دو باره در اختیار شاکي قرار دهد، این کار نیز انجام می‌شود. به علاوه کار و تصویب اساسنامه‌ی آن سازمان اصل آزادی سندیکایی را می‌پذیرد. بر این اساس ما می‌بینیم که سازوکارهای نظارتی سازمان بین‌المللی کار شامل نظارت دائمی بر اجرای معیارها و استانداردهای بین‌المللی کار، کشورهایی را که مقاله‌نامه‌ها را تصویب نکرده‌اند در بر می‌گیرد. چرا که آن‌ها نیز ملزم هستند که با توجه به اصول و حقوق بنیادین در کار به طور سالانه و بعد به صورت اولویت دار به طور دو سالانه برنامه‌های دیگر را به سازمان گزارش کنند.

ادامه از کارشناسان در مورد صفحه ۱۳ کشور آفریقای جنوبی که به این مقاله‌نامه نیویسته بود و کمیته آزادی انجمن از آن کشور پاسخ می‌خواست اعلام کرد که هر یک از کشورها با قبول عضویت در سازمان بین‌المللی کار و تصویب اساسنامه‌ی آن سازمان اصل آزادی سندیکایی را می‌پذیرد. بر این اساس ما می‌بینیم که سازوکارهای نظارتی سازمان بین‌المللی کار شامل نظارت دائمی بر اجرای معیارها و استانداردهای بین‌المللی کار، کشورهایی را که مقاله‌نامه‌ها را تصویب نکرده‌اند در بر می‌گیرد. چرا که آن‌ها نیز ملزم هستند که با توجه به اصول و حقوق بنیادین در کار به طور سالانه و بعد به صورت اولویت دار به طور دو سالانه برنامه‌های دیگر را به سازمان گزارش کنند.

● کمیته آزادی انجمن

البته در کنار سازوکارهایی که برای نظارت بر اجرای مقاله‌نامه‌ی این سازمان در درون خود سازمان وجود دارد، و این سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، یک سازوکار خارجی نیز وجود دارد و آن کمیته‌ی آزادی انجمن است که با توافق سازمان ملل زمینه‌های ایجاد شد و در سال ۱۹۵۱ شکل گرفت.

این کمیته مرکب از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت‌هایی که عضو هیات مدیره‌ی آی.ال.او هستند، می‌باشد و هر یک از این گروه‌ها سه نماینده در این کمیته دارند و هر سال سه بار تشکیل جلسه می‌دهد و به شکایت‌هایی که در این کمیته از سوی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و دولت‌ها اعلام می‌شود رسیدگی می‌کند. جالب است بدانید که این کمیته تا کنون به بیش از ۲۵۰۰ مورد شکایت رسیدگی کرده است و همین امر منجر به تولید آراء و نظرات بسیار دقیق در زمینه‌ی آزادی انجمن هست و یکی از گزارش‌های این کمیته نیز با عنوان «آزادی انجمن» از سوی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران به فارسی ترجمه و منتشر شده است و متن فارسی و انگلیسی آن در پیش این کانون عالی کارفرمایان نیز گذاشته شده و در دسترس است. این کتاب مجموعه‌ای از اصول و احکام صادره از سوی کمیته آزادی انجمن است و ما می‌توانیم مفهوم آزادی انجمن را در آراء و رویه‌های سازمان بین‌المللی کار در این کتاب مشاهده کنیم.

نکته‌ای که در مورد روش رسیدگی کمیته آزادی انجمن به شکایت‌ها در خور توجه است این است که رسیدگی براساس شکایت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به دولت‌ها آغاز می‌شود. و هنگامی که روند یک شکایت آغاز می‌شود کمیته به دولت‌ها فرصت می‌دهد که به این شکایت‌ها پاسخ بدهند. در مورد خواست کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران نیز مدارک برای دولت ارسال شده است و دولت نیز به طور مفصل در برخی از موارد نیز پیش‌بینی

● کمیته آزادی انجمن

البته در کنار سازوکارهایی که برای نظارت بر اجرای مقاله‌نامه‌ی این سازمان در درون خود سازمان وجود دارد، و این سازمان را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، یک سازوکار خارجی نیز وجود دارد و آن کمیته‌ی آزادی انجمن است که با توافق سازمان ملل زمینه‌های ایجاد شد و در سال ۱۹۵۱ شکل گرفت.

این کمیته مرکب از نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت‌هایی که عضو هیات مدیره‌ی آی.ال.او هستند، می‌باشد و هر یک از این گروه‌ها سه نماینده در این کمیته دارند و هر سال سه بار تشکیل جلسه می‌دهد و به شکایت‌هایی که در این کمیته از سوی سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و دولت‌ها اعلام می‌شود رسیدگی می‌کند. جالب است بدانید که این کمیته تا کنون به بیش از ۲۵۰۰ مورد شکایت رسیدگی کرده است و همین امر منجر به تولید آراء و نظرات بسیار دقیق در زمینه‌ی آزادی انجمن هست و یکی از گزارش‌های این کمیته نیز با عنوان «آزادی انجمن» از سوی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران به فارسی ترجمه و منتشر شده است و متن فارسی و انگلیسی آن در پیش این کانون عالی کارفرمایان نیز گذاشته شده و در دسترس است. این کتاب مجموعه‌ای از اصول و احکام صادره از سوی کمیته آزادی انجمن است و ما می‌توانیم مفهوم آزادی انجمن را در آراء و رویه‌های سازمان بین‌المللی کار در این کتاب مشاهده کنیم.

نکته‌ای که در مورد روش رسیدگی کمیته آزادی انجمن به شکایت‌ها در خور توجه است این است که رسیدگی براساس شکایت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به دولت‌ها آغاز می‌شود. و هنگامی که روند یک شکایت آغاز می‌شود کمیته به دولت‌ها فرصت می‌دهد که به این شکایت‌ها پاسخ بدهند. در مورد خواست کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران نیز مدارک برای دولت ارسال شده است و دولت نیز به طور مفصل در برخی از موارد نیز پیش‌بینی

نخستین نشست دوجانبه‌ی ششمین همایش ملی کار برگزار شد



بین‌المللی کار را فراهم آورد، چرا که «توسعه و تقویت تشکلهای کارگری و کارفرمایی پیش‌شرط لازم گفتگوهای اجتماعی» است. با این همه، پرونده‌ی همایش‌های ملی کار بار دیگر بسته شد تا اینکه حسین احمدی‌زاده رئیس هیأت مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در یادداشت خود با عنوان «گذار از انجمن به کانون عالی» که در سیزدهمین شماره‌ی «پیام کارفرمایان» ویژه مهر ماه ۱۳۸۷ منتشر شد، چشم‌اندازهای کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی

پس از ۴ سال کم‌توجهی دبیرخانه‌ی همایش ملی کار در برگزاری ششمین همایش ملی کار، سرانجام روز یکشنبه ۱۵ دی ماه ۱۳۸۷ و در یک اقدام ابتکاری و درخور تحسین، ششمین همایش ملی کار با حضور نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی و بدون حضور نمایندگان دولت برگزار شد و موضوع‌هایی مانند قانون و مقررات کار، بهره‌وری، حداقل دستمزد کارگران برای سال ۱۳۸۸، مزایای شغلی و سایر موارد مرتبط را مورد رسیدگی قرار داد.

گفتنی است آخرین «کنفرانس ملی کار» ۳۱ سال پیش برگزار شد و با پیروزی انقلاب اسلامی در ایران پرونده‌ی آن به مدت ۲۰ سال مختومه ماند تا اینکه نخستین همایش ملی کار، با الهام از «کنفرانس بین‌المللی کار» در روزهای ۱۹ تا ۲۲ مهر ماه سال ۱۳۷۸ در تهران برگزار شد. این همایش با سخنرانی سید محمد خاتمی رئیس‌جمهور وقت افتتاح و با صدور قطعنامه‌ی ۲۷ ماده خاتمه یافت.

دومین همایش ملی کار روزهای ۱۷ تا ۱۹ اردیبهشت ماه ۱۳۸۰ در تهران برگزار شد. در کمیسیون‌های تخصصی این همایش ۴ موضوع محوری (۱) اشتغال، (۲) راهکارهای همکاری بیشتر کارگران و کارفرمایان، (۳) نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، و (۴) روابط کار مورد بررسی قرار گرفت و قطعنامه‌ی آن در ۲۶ ماده تصویب شد. سومین همایش ملی کار روزهای ۲۴ تا ۲۶ آذر ماه ۱۳۸۱ در تهران برگزار شد و سه‌جانبه‌گرایی، اشتغال، حمایت‌های اجتماعی کارگران، و تأمین اجتماعی محورهای گفتگوهای کمیسیون‌های تخصصی آن همایش بودند.

چهارمین همایش ملی کار روزهای ۲۴ تا ۲۶ آذر ماه ۱۳۸۲ در تهران برگزار شد. هدف‌های این همایش از جمله تقویت سه‌جانبه‌گرایی، توسعه‌ی گفتگوهای اجتماعی، گسترش آموزش‌های مهارتی، دستیابی به کارشایسته، افزایش توان تولید ملی و بهره‌وری نیروی کار و ارتقاء فرهنگ کار و تولید و بسط فضای همکاری بین کارگران و کارفرمایان بود.

پنجمین همایش ملی کار روزهای ۲۴ تا ۲۶ آذر ماه ۱۳۸۳ و، چون گذشته، با حضور ۵۰ نماینده از گروه دولت، ۲۵ نماینده از گروه کارفرما و ۲۵ نماینده از گروه کارگر در تهران برگزار شد. هر عضو رسمی گروه می‌توانست ۲ مشاور نیز به همایش بیاورد. هدف‌های پنجمین همایش عبارت بود از: تحقق کارشایسته برای آحاد مردم، تقویت سه‌جانبه‌گرایی، توسعه گفتگو بین دولت و شرکای اجتماعی، حمایت از کارآفرینی و اشتغال مولد، بهبود سطح کیفی آموزش‌های مهارتی، و ارتقاء فرهنگ کار و تولید در جامعه.

قطعنامه‌ی پنجمین همایش در ۲۰ ماده تدوین و تصویب شد. بند ۱۸ این قطعنامه از دولت خواسته بود تا زمینه‌های الحاق به مقاله‌نامه‌های ۸۷، ۹۸، و ۱۳۸ سازمان

- گروه کارگر
- ۱. غلام‌رضا توکلی. انجمن صنفی کارگران میادین میوه و تره‌بار تهران
- ۲. مسعود نبازی. رئیس هیأت مدیره اتحادیه کارکنان بیمارستان‌ها
- ۳. حمید حاج‌اسماعیلی. نماینده انجمن‌های صنفی کارگری و کمیته دفاع از انجمن‌های صنفی
- ۴. علی عقباتی. کانون سراسری انجمن‌های صنفی کارگری رانندگان حمل و نقل مسافر بین‌شهری
- ۵. محمد خان بلوکی. کانون انجمن‌های رانندگان ناوگان جاده‌ای سراسر کشور
- ۶. آرش فراز. مشاور حقوقی اتحادیه کارکنان بیمارستان‌ها

• گروه کارفرما

- ۱. حسین احمدی‌زاده. رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران
- ۲. بهرام شهریاری. نایب رئیس اول
- ۳. حسین فروتن‌مهر نایب رئیس دوم
- ۴. جهانگیر ضابطی. عضو هیأت مدیره
- ۵. مرتضی سقازاده. بازرس
- ۶. محمد عطاردیان. دبیرکل
- ۷. عبدالجواد شکوهی. مجمع امور صنفی توزیعی خدماتی
- ۸. برهان‌الدین ضیائی. خانه صنعت و معدن استان تهران
- ۹. سید عباس احمدی. مجمع امور صنفی صنوف تولیدی و خدمات فنی تهران
- ۱۰. سعید داهی طالقانی. نماینده خانه کشاورز

• ناظران و مشاوران

- ۱. ناصر رئیسی‌فرد. مشاور عالی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران
- ۲. بیژن سعیدآبادی. مشاور عالی کانون عالی و مدیرمسئول «پیام کارفرمایان»
- ۴. محمد عسگری. مدیر اجرایی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی
- ۵. غلام‌رضا علی‌زاده. مدیر اجرایی انجمن شرکت‌های ساختمانی
- ۶. پانید فاضلیان. خبرنگار ایلنا
- ۷. داود حسینی. خبرنگار «پیام کارفرمایان».

در نخستین نشست دوجانبه نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی عمده‌ترین مشکلات مشترک کارگران و کارفرمایان، از جمله روش‌های بهینه‌ی تعیین حداقل دستمزد کارگران برای سال ۱۳۸۸ با توجه به شرایط بحرانی کسب‌وکار مورد بررسی قرار گرفت. و تمام حاضران در این نشست دوجانبه بر ضرورت تداوم برگزاری این نشست‌ها تا رسیدن به یک قطعنامه مشترک برای ارایه به مراجع مسؤل تأکید شد.

برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد همایش‌های ملی کار و گزارش کامل نشست‌های دوجانبه به «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» (شاکا) مراجعه کنید. ■

مجمع عمومی عادی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به صورت فوق‌العاده برگزار شد



مجمع عمومی عادی نمایندگان تشکلهای عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران که به صورت فوق‌العاده و با حضور کارشناس قوه قضائیه، روز چهارشنبه ۲۴ مهر ماه ۱۳۸۷ در سالن همایش انجمن شرکت‌های ساختمانی در تهران برگزار شد، اعضای علی‌البدل هیأت مدیره و بازرسان کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را به شرح زیر انتخاب کرد:

- ۱. آقای مجید آهنگریان. عضو علی‌البدل هیأت مدیره
- ۲. سرکار خانم مهری جوادزاده، عضو علی‌البدل هیأت مدیره
- ۳. آقای مرتضی سقازاده، بازرس اصلی
- ۴. آقای مهدی قنبری منفرد، بازرس اصلی
- ۵. آقای محمودنجفی سنی، بازرس اصلی.

درآمدسازی در تشکلهای کارفرمایی

معروف است که تشکلهای کارفرمایی «سازمانهای فقیر اغنیا» هستند، و برخلاف کارگران که حق عضویتهای ناچیز خود را می‌پردازند و تشکلهایشان «سازمانهای غنی فقرا» است، کارفرمایان، از استثنایها که بگذریم، حق عضویتشان را هم گاهی به سختی پرداخت می‌کنند. شاید به همین دلیل است که موضوع یکی از ۴ کتاب راهنمای «دفتر فعالیت‌های کارفرمایی» سازمان بین‌المللی کار برای کارآمدسازی تشکلهای کارفرمایی «درآمدسازی در تشکلهای کارفرمایی» است. این کتاب در ۹ بخش تدوین شده و ترجمه‌ی بخش اول آن با عنوان «نحوه استفاده از این راهنما» که در ادامه آرایه شده، به تشکلهای کارفرمایی عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران تقدیم می‌شود. خاطر نشان می‌شود این ترجمه روز جمعه ۲۹ آذر ماه ۱۳۸۷ در «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» (شاکا) منتشر شد و به مرور ترجمه‌ی سایر بخش‌ها نیز تقدیم خواهد شد.

این راهنما - درآمدسازی در تشکلهای کارفرمایی... تأمین منابع درآمدی کافی و پایدار - چهارمین راهنما از مجموعه راهنمایی است که بسته‌ی آموزشی «تشکلهای کارفرمایی کارآمد» را تشکیل می‌دهند. این مجموعه به عنوان یک کل برای کمک به مدیران و مجریان در تشکلهای کارفرمایی طراحی شده تا تشکلهای خودشان را کارآمدتر و استراتژیک‌تر بسازند و راهبری کنند. مخاطبان اصلی این مجموعه کسانی هستند که سازمان‌های کارفرمایی ملی و انجمن‌های صنفی را در کشورهای کم‌تر توسعه‌یافته یا اقتصادهای در حال گذار تأسیس و

مدیریت می‌کنند. با این حال، این مجموعه اطلاعات ارزشمندی به سازمان‌های بخشی و منطقه‌ای که از کسب‌وکار نمایندگی می‌کنند، و به سازمان‌های ملی کارفرمایی در کشورهای توسعه‌یافته آرایه خواهد کرد. این راهنما به ویژه برای سازمان‌هایی طراحی شده است که در تدارک بازرگاری در چگونگی افزایش درآمدهای خود یا ایجاد موازنه در منابع درآمدی خود هستند.

تأمین منابع درآمدی کافی و پایدار یک رویکرد گام به گام برای ساختن و بازطراز کردن منابع درآمدی در تشکلهای کارفرمایی است. این راهنما شامل مجموعه‌ای از ابزارهای کاربردی است که به رهبران تشکلهای کارفرمایی کمک خواهد کرد تا رویکرد فعلی خود را نسبت به ایجاد درآمد بازرگاری کنند. این ابزارها چهار نوع هستند:

۱. **چک‌لیست‌ها** برای کمک به ارزیابی وضعیت فعلی تشکل شما، شناسایی کاستی‌های استراتژیک و برنامه‌ریزی روش‌ها و اجرای استراتژی موفقیت‌آمیز درآمدسازی در نظر گرفته می‌شوند.

۲. **بهترین تجربه‌ها** نمونه‌هایی از روش مبارزه‌ی تشکلهای دیگر با مشکلات فراوان شما آرایه می‌دهند.

۳. **تمرین‌های کاربردی** می‌توانند به صورت انفرادی در بخش‌های کاری یا در هیأت‌های تصمیم‌سازی مورد استفاده قرار بگیرند.

۴. **نقل قول‌ها** از نویسندگان معتبر مهمترین نکات را ترسیم می‌کنند؛ می‌توانید آن‌ها را در سخنان یا نوشته‌های خود به کار برید.

در ابتداء باید خاطر نشان شود این راهنمای خاص با نیازهای تشکلهای کارفرمایی متناسب است که اعضای آن‌ها شرکت‌ها یا ترکیبی از «شرکت‌ها» و «فدراسیون‌ها» هستند. برای تشکلهای کارفرمایی که اعضای آن‌ها، بعضاً یا انحصاراً، فدراسیون‌های بخشی و/یا منطقه‌ای هستند، محتوای راهنما برای تشکلهای فدرال عضو آن‌ها مناسبتر و مفیدتر خواهد بود.

مخاطبان اصلی راهنمای درآمدسازی، مدیران اجرایی تشکلهای هستند. این راهنما با بحث کلی در مورد تشکلهای کارفرمایی و درآمدسازی با تمرکز بر نیاز اعضای عالی‌رتبه آغاز می‌شود. تشکلهای کارفرمایی هم به حضور اعضای عالی‌رتبه نیاز دارند و هم به عضویت مرکب که کل طیف کسب‌وکار را از نظر اندازه و منابع پوشش می‌دهد. عمق و گستره‌ی عضویت همانقدر

در آخرین بخش این راهنما مواد خواندنی و لینک‌های مناسب در مورد درآمدسازی در تشکلهای کارفرمایی معرفی شده است. این بخش منابع مواد خواندنی و کمک‌های خاص مرتبط با تشکلهای کارفرمایی را آرایه کرده است. این منابع به نسبت محدود و ناشناخته هستند. بخش آخر می‌کوشد تا با قطعاتی کوتاه و با حداقل زحمت و حداقل منفعت برای تحقیق بیشتر و عمیق‌تر خواننده را در مسیر درستی هدایت کند.

هدف این راهنما این است که یک ابزار چند منظوره باشد. هرچند این راهنما به عنوان یک متن راحت و جذاب طراحی شده، خواندن آن از اول تا آخر تنها، یا بهترین راه استفاده از آن نیست. تمام تشکلهای کارفرمایی با توجه به میزان درآمدهای جاری «واقعی» و «ترجیحی» خود از مواضع متفاوتی کار را شروع می‌کنند. در نتیجه، بخش‌های متنوع این راهنما برای مخاطبان مختلف جذاب خواهد بود. در حالیکه برخی نکات بی‌تردید سزاوار توجه جهانی است، نکات دیگر برای خواننده‌های ساده و برای خواننده‌های دیگر بیش از حد بلندپروازانه به نظر خواهد رسید. به عنوان نمونه:

■ بعضی سازمان‌ها ممکن است نسبت به گسترش عضویت با نگاه به ارتقاء نمایندگی یا افزایش درآمد توجه کنند، بعضی دیگر نسبت به هر دو؛

■ تشکلهای دیگر ممکن است از سطح عضویت و نمایندگی خود راضی باشند اما بخواهند درآمدهای ناشی از آرایه‌ی خدمات یا منابع برون‌تشکیلاتی دیگر را توسعه بخشند.

سرانجام اینکه این سند راهنمایی کوچک برای موضوعی پیچیده است. ادعای جامعیت و بداعت ندارد. این راهنما عمدتاً و بی‌رودبایستی بر اساس نوشته‌هایی که پیشتر به موضوع ایجاد درآمد پرداخته‌اند تدوین شده است. این سند به طور خاص به کتاب‌هایی توجه کرده که در مورد تشکلهای گروه‌های منافع خاص نوشته شده‌اند. نیز مبتنی بر تجربه‌ی مؤلفان در مشاهداتی امور روزمره است. ■



پیام کارفرمایان

www.payamekarfarmayan.com

payam@payamekarfarmayan.com

نشریه کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

مدیر مسؤل: بیژن سعید آبادی

زیر نظر شورای سیاست‌گذاری

ناشر: مؤسسه فرهنگی گرایش ویژه

تلفن - فاکس تحریریه:

۸۸۹۱۱۰۱۷ و ۱۸

نشانی دبیرخانه کانون عالی:

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

کدپستی: ۷۹۴۱۵ - ۱۵۹۳۶

تلفن: ۸۸۹۴۰۲۱۱ - ۸۸۹۴۰۵۱۲

فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴

www.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 با امضاء این «کانون عالی»

اعلام می‌کند.

برای نمایش قدرت و نمایندگی یک تشکل مورد نیاز است که برای تأمین درآمد. این راهنما در ادامه منابع درآمدی غیرعضویت را با این فرض مورد بررسی قرار می‌دهد که درآمد ناشی از عضویت به تنهایی برای تأمین مالی تشکل کافی نیست.

■ **درک درآمد جاری ترکیبی** اهمیت درک این نکته را مورد تأکید قرار می‌دهد که درآمدها از کجا وصول می‌شوند، نقاط قوت و ضعف درآمد جاری و جایگزین‌های آن چیست.

■ **بهینه‌سازی درآمد عضویت** درآمدهای ناشی از حق عضویت را بررسی می‌کند. در این بخش روش‌های گردآوری حق عضویت‌ها مورد تأمل قرار می‌گیرد. در مورد تضاد بین «افزایش حق عضویت» و «کاهش درآمد ناشی از حق عضویت» بحث می‌کند و روش‌های مختلف جذب شرکت‌ها به عضویت را مورد توجه قرار می‌دهد.

■ **درآمدسازی خدماتی** روش‌های فروش مستقیم خدمات تشکلهای کارفرمایی و تشکلهای مشابه را به عضو و غیرعضو بررسی می‌کند. این بخش انواع ایده‌هایی را که در شرایط متفاوت کم و بیش جواب می‌دهند پیشنهاد می‌کند. در این بخش فهرستی از موردکاوی‌ها آرایه شده که نشان می‌دهند تشکلهای کارفرمایی چگونه استراتژی‌های درآمدسازی موفق را بر اساس نقاط قوت سازمانی موجود طراحی کرده‌اند.

■ **منابع مالی جایگزین** گزینه‌های جایگزین برای ایجاد درآمد را که به دریافت حق عضویت و آرایه‌ی خدمات مربوط نیستند، بررسی می‌کند. این بخش توضیح می‌دهد که این منابع مالی جایگزین چگونه باید شناسایی شوند و کمک‌ها و هدایای متنوع را چگونه می‌توان کسب کرد.

■ **بخش هفتم** این راهنما یک چک‌لیست نهایی عرضه می‌کند که چک‌لیست‌های موضوعی را که در متن راهنما آرایه شده ترکیب کرده است. این ابزار پس از آنکه راهنما را خواندید می‌تواند تدوین برنامه‌ی عمل را تسهیل کند، یا در آغاز می‌تواند به عنوان نقطه تراز برای شناخت اینکه تشکل شما در زمینه‌ی درآمدسازی کجا ایستاده به کار گرفته شود.

■ **بخش هشتم** مرور کوتاه متون دانشگاهی در مورد درآمدسازی تشکلهای کارفرمایی است - پیشکسوتان کسب‌وکار چه می‌گویند. این بخش برخی از مفاهیم و ابزارهای تحلیلی آرایه شده در این راهنما را یک جا و در یک بافت دانشگاهی توصیف می‌کند. این بخش یک بخش مستقل است که زیرساخت اساسی آکادمیکی برای موضوع درآمدسازی فراهم می‌آورد و به روش مطالعه‌ی مطالب بیشتری که در بخش نهم معرفی شده اشاره می‌کند.