



اهمیت تاریخی حکم

یک قرن پس از صدور فرمان مشروطیت و سه دهه پس از اعلام جمهوریت در ایران، این پرسش همچنان در صورت جدی مطرح است که در این سرزمین باستانی چه کاستی‌هایی وجود دارد که حاکمیت مبتنی بر قانون این اندازه دست‌نیافتنی به نظر می‌رسد؟ و حتی وقتی قوانین صریح موجود است، برخی از مجریان در تمام سطوح حق خود می‌دانند تا قانون را بر اساس تفسیر خود به اجرا درآورند؟

ابلاغ نامه‌ی مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی در صبح روز تعطیل پنج‌شنبه ۱۱ آبان ماه ۱۳۸۵ مبنی بر انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران یک نمونه از همین رفتارهای خلاف قانون برخی از مسؤولان سازمان‌های دولتی است. در حالی‌که تصریح مجموعه‌ی قوانین و مقررات موجود هیچ شکی در غیرقانونی بودن دستور مدیرکل باقی نمی‌گذارد، و حکم تاریخی شعبه ۸۶ دادگاه حقوقی مجتمع قضایی شهید صدر نیز با استناد به همان قوانین این حکم را باطل اعلام کرده است، این پرسش قابل طرح است که چه عواملی رفتارهای خلاف قانون را ناممکن می‌سازد؟

در این زمینه نیز تجربه‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران یک تجربه‌ی منحصر به فرد است که باید مورد توجه تمام شهروندانی قرار بگیرد که وجه تمایز یک جامعه‌ی انسانی از جنگل را رعایت قانون می‌دانند. این تجربه‌ی درستی این اصل شناخته شده را نشان داد که: ساختار حقوقی بازتابی از ساختار حقیقی قدرت در هر جامعه است. کسانی در کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با اراده‌هایی پولادین عزم خود را جزم کردند که با بسیج تمام قدرت مادی و معنوی خود از اجرای قانون دفاع کنند. قدرت حقیقی آنان سبب این پیروزی شد. راهشان مستدام... ■

تصویر صفحه‌ی آخر حکم بازده صفحه‌ای شعبه ۸۶ دادگاه عمومی مجتمع قضایی شهید صدر تهران



دفاع از حق آزادی انجمن در زمانه‌ی عُسرت

اگر «حاکمیت خوب» شرط اصلی و اساسی توسعه‌ی پایدار هر کشور باشد، که هست، در آن صورت این پرسش جواب می‌طلبد که شرط اساسی و اصلی «حاکمیت خوب» چیست و برای تحقق این اصل چه کسانی چه باید بکنند؟ اعمال قدرت سیاسی انحصاری برای اجرای قوانین یکی از اساسی‌ترین کارکردهای هر نوع حاکمیت است، اما اینکه در یک جامعه‌ی مفروض چه قوانین و سیاست‌هایی به تصویب می‌رسد و با چه کیفیتی به اجرا در می‌آید، طیفی از حاکمیت‌های متنوع را متمایز می‌سازد. اینکه در هر مقطع نظر اکثریت شهروندان به اجرا درآید و در عین حال حقوق اقلیت به رسمیت شناخته شود و قدرت سیاسی با اتکاء به آراء مردم دست به دست شود، برخی از عناصر کلیدی «حاکمیت خوب» است که تحقق آن در هر جامعه به معنای آغاز زوال ترس، نفاق، دروغ، تبعیض و فساد است و جا دارد که تمام شهروندان برای تحقق آن از هیچ کوششی دریغ نورزند. با این همه پرسش کلیدی این است که مبرم‌ترین وظیفه‌ی شهروندان در زمانه‌ی عُسرت و در هنگامه‌ی پیشا حاکمیت خوب چیست؟ در حالیکه روابط بین ملل بر اساس اصل قدرت تنظیم می‌شود، تضعیف «قدرت سیاسی» معنایی جز تضعیف قدرت ملی ندارد. در نتیجه، تنها راه برای درچارچوب قانون نگه‌داشتن قدرت سیاسی، وجود کانون‌های مستقل قدرت است تا از رفتار فراقانونی دستگاه دولت جلوگیری کنند و مانع از سوءاستفاده‌ی مقامات عمومی از قدرت سیاسی شوند. در نتیجه مبرم‌ترین وظیفه‌ی تمام شهروندان شرافتمند دفاع از «حق آزادی انجمن» و تقویت کانون‌های مستقل و غیردولتی است. بدیهی است که کانون‌ها و مؤسسات مستقل و غیردولتی جامعه وظیفه دارند سیاست‌های غلط مسؤولان دولت را نقادی کنند و در برابر اراده‌ی نادرست آنان دست به مقاومت بزنند و در نتیجه بسیار طبیعی است که در کوتاه مدت مورد غضب برخی از مسؤولان قرار بگیرند. اما دیر یا زود، همگان درخواهند یافت که شرط اساسی و اصلی تحقق «حاکمیت خوب» و توسعه‌ی پایدار وجود همین کانون‌ها و مؤسسات مستقل جامعه است. حکم صادره از سوی شعبه‌ی ۸۶ دادگاه عمومی مجتمع قضایی شهید صدر تهران مبنی بر «بطال دعوی وزارت کار و امور اجتماعی به جهت فاقد مبنا و جایگاه بودن آن و همچنین حکم بر بطلان و بی‌اعتباری کانون عالی کارفرمایان ایران [کانون موازی] و ابطال اقدامات انجام یافته در جهت ثبت کانون مذکور» یک نمونه‌ی عالی از به رسمیت شناخته شدن کانون‌های مستقل و غیردولتی جامعه از سوی دستگاه قضایی کشور است که باید آن را به فال نیک گرفت و عزیز داشت. این شماره‌ی نشریه ابعاد این دستاورد بزرگ را بررسی کرده است... ■

با صدور حکم تاریخی شعبه‌ی ۸۶ دادگاه عمومی مجتمع قضایی شهید صدر تهران، که بر اساس آن ادعای وزارت کار و امور اجتماعی مبنی بر انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و ثبت یک کانون عالی کارفرمایی دیگر با شماره‌ی ثبت کانون عالی باطل شناخته شده است، جریان اتحادیه‌گرایی در ایران وارد یک مرحله‌ی نوین از حیات اجتماعی خود می‌شود. اینکه این مرحله چه ویژگی‌هایی دارد موضوع نوشته‌های دیگری است. اما این نوشته خطوط کلی برنامه‌های کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران برای سال آینده را برای بررسی اعضاء، فهرست‌وار مورد توجه قرار می‌دهد:

۱. برگزاری مجمع عمومی فراگیر با شرکت تمام تشکلهای کارفرمایی کشور و انتخاب هیأت مدیره‌ی منتخب تمام تشکلهای کارفرمایی در بهار سال ۱۳۸۹.
۲. تشکیل گروه «حقیقت یاب» برای بررسی و تحلیل عوامل بروز انشعاب در میان تشکلهای کارفرمایی و تدوین راهکارهایی برای برطرف ساختن آن عوامل.
۳. حضور مؤثر در نود و نهمین کنفرانس بین‌المللی کار در خرداد ماه سال ۱۳۸۹.
۴. تدارک برگزاری ششمین همایش ملی کار به صورت سه‌جانبه (و در صورت عدم همکاری دولت، به صورت دوجانبه) در پائیز سال ۱۳۸۹.
۵. تدوین پیش‌نویس «برنامه‌ی ملی کسب و کار» برای سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ از سوی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با مشارکت تمام تشکلهای کارفرمایی کشور.
۶. پیشنهاد «برنامه‌ی ملی کسب و کار» برای سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ به «شورای هماهنگی کارفرمایان کشور» برای اصلاح و تصویب نهایی.
۷. تدوین برنامه‌ی استراتژیک کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران براساس «برنامه ملی کسب و کار» برای سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴. ■

تبریک و سپاس به خاطر پیروزی در دفاع از حق آزادی انجمن

جناب آقای دکتر محمد حامد امام‌جمعه‌زاده دبیر محترم انجمن شرکت‌های مهندسی و پیمانکاری نفت، گاز و پتروشیمی در نامه‌ای خطاب به دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران پیروزی در دفاع از حق آزادی انجمن را به کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی تبریک گفت. متن این نامه:

با سلام و احترام

نامه شماره ۲۱۰-۱۱۰۷۶/۴۰۰ مورخ ۱۶ آذر ۱۳۸۸ و پیوست آن در خصوص دادنامه شماره ۸۸۰۵۷۵ مورخ ۲۴ مهر ۱۳۸۸ شعبه ۸۶ دادگاه عمومی (حقوقی) [مجمع قضایی شهید صدر] تهران مبنی بر بطلان دعوی وزارت کار و امور اجتماعی علیه آن کانون محترم و بطلان و بی‌اعتباری کانون عالی کارفرمایان ایران (کانون موازی) و در نتیجه ادامه فعالیت قانونی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران موجب مسرت و خوشوقتی فعالین صنفی به ویژه انجمن‌های صنفی عضو آن کانون محترم گردید. به ویژه آن بخش از انشاء رأی قاضی محترم که با وزانت کامل و به استناد مقررات بین‌المللی و کنوانسیون‌های مربوطه، عدم دخالت دولت‌ها در تشکل‌های صنفی

واکنش اولیه کارفرمایان به حکم دادگاه

در پی صدور حکم شعبه ۸۶ دادگاه عمومی مجتمع قضایی شهید صدر تهران مبنی بر «بطلان دعوی وزارت کار و امور اجتماعی به جهت فاقد مینا و جایگاه بودن آن» - که در واقع به معنای تثبیت «حق آزادی انجمن» در سطح ساختار حقوقی جامعه و یک پیروزی بزرگ برای تمام انجمن‌هاست - و توزیع محدود این حکم، تعدادی از تشکل‌های کارفرمایی، که به رغم بحران‌های جاری، به اهمیت تاریخی صدور آن پی برده بودند، با ارسال نامه‌هایی به مسئولان کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران کسب این پیروزی را تبریک گفتند. این نامه‌ها پس از دریافت در «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» (شاکا) منتشر شدند و در ادامه تقدیم می‌شوند. تبریک نامه‌های بعدی نیز از طریق همان شبکه در اختیار فارس‌زبانان قرار خواهد گرفت.



تبریک دکتر محمدباقر رجال رئیس انجمن قطعه‌سازان

جناب آقای دکتر محمد باقر رجال رئیس محترم هیأت مدیره انجمن سازندگان قطعات و مجموعه‌های خودرو نیز با ارسال نامه‌ای به مهندس محمد عطاردیان دبیرکل محترم کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران صدور حکم را به وی تبریک گفت. متن نامه‌ی ایشان:

دبیرکل محترم کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران جناب آقای مهندس محمد عطاردیان اعضای محترم هیأت مدیره

با سلام

آگاهی یافتم که پس از تلاش مجدانه و پی‌گیری‌های بی‌وقفه جنابعالی و هیأت مدیره محترم و پس از طی مراحل طولانی دادرسی پرونده‌ی مطروحه در مراجع قضایی، سرانجام رأی حقانیت و ابقاء کانون توسط دادگاه انشاء و ابلاغ گردیده است.

بدینوسیله ضمن تبریک به مناسبت توفیق به دست آمده، امیدوارم کماکان پیشرفت و گسترش کانون ادامه داشته و در انتخابات آینده با مشارکت و استقبال پرشکوه جمع کثیری از تشکل‌های کارفرمایی تأیید بیشتر آن کانون از سوی کارفرمایان کشور به نمایش گذارده شود.

هیأت مدیره‌ی این انجمن با ابراز خشنودی از توفیقات حاصله، تعالی هرچه بیشتر شما خدمتگزاران صادق بخش خصوصی را آرزو دارد.

را متذکر گردیده و یا بخشی که به درستی جایگاه قانونی وزارت کار در قبال تشکل‌های صنفی را صرفاً به عنوان ناظر و فاقد جایگاه تصمیمی و اعمال مقررات و قوانین دانسته است، بسیار قابل توجه و ارزنده می‌باشد.

بدینوسیله مراتب تبریک و سپاس این انجمن صنفی را به آن کانون محترم به ویژه شخص حضرت‌تعالی که مجدانه پیگیر احقاق حقوق قانونی کانون بوده‌اید اعلام نموده و برای جنابعالی و سایر مسئولین محترم آن کانون، توفیق روز افزون آرزو مندیم.

امام‌جمعه‌زاده دبیر انجمن شماره نامه: ۱۰۰۴۲۵۵ - ۸۸ تاریخ: ۱۷ آذر ماه ۱۳۸۸

تبریک انجمن شرکت‌های راهسازی ایران به خاطر پیروزی‌های درخشان و غرور آفرین

جناب آقای مهندس علی آزاد دبیر محترم انجمن شرکت‌های راهسازی ایران در نامه‌ای به دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران صدور حکم دادگاه را تبریک گفت. متن این نامه:

جناب آقای مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

با سلام و احترام

ضمن آرزوی موفقیت‌های بیشتر همه انسان‌های فرزانه و متعهد که در عرصه‌های مختلف برای سربلندی ایران زمین کوشش می‌کنند، پیروزی درخشان و غرور آفرین آن کانون عالی در شعبه ۸۶ دادگاه عمومی مجتمع قضایی شهید صدر را، که بی شک قاضی محترم آن با صدور دادنامه شماره ۸۸۰۵۷۵ برگ زرین دیگری به پرونده قوه محترم قضائیه جمهوری اسلامی ایران افزوده است، به

تشکر از ایستادگی در قبال اقدامات غیرقانونی

جناب آقای محمد حسن کرمانی رئیس محترم هیأت مدیره انجمن صنفی دفاتر خدمات مسافرت هوایی و جهانگردی ایران در نامه‌ای که متن آن در پی می‌آید از ایستادگی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در برابر اقدامات غیرقانونی که صورت می‌گیرد، تشکر کرد. متن این نامه:

جناب آقای محمد عطاردیان دبیرکل محترم کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

با سلام

احتراماً بازگشت به بخشنامه شماره‌ی ۲۱۰/۴ - ۱۱۰۷۶ مورخ ۱۶ آذر ماه ۱۳۸۸ جنابعالی به انجمن‌های صنفی عضو کانون عالی در خصوص صدور حکم دادگاه عمومی (حقوقی) تهران مبنی بر فعالیت قانونی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و اعلام انحلال کانون موازی لازم می‌داند مراتب قدردانی و تشکر انجمن صنفی را از زحمات و تلاش‌های مستمر و پایداری جنابعالی در قبال اقدامات غیرقانونی اعلام نماید.

بی‌شک صبر، بردباری و پافشاری بر حقوق قانونی و حفظ تشکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران درس و آموزشی است برای تشکل‌های بخش خصوصی کشور و نویدی بر ایستادگی در قبال اقدامات غیرقانونی‌ای که صورت می‌پذیرد.

توفیق و سلامتی روز افزون آن جناب را از درگاه ایزد منان خواهانم.

تبریک یک کارفرما

حمید رضا رهبر جانشین مدیرعامل شرکت شیشه همدان نیز با ارسال نامه‌ای پیروزی کارفرمایان در دفاع از قانون را تبریک گفت. متن این نامه:

جناب آقای مهندس عطاردیان دبیرکل محترم کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

با احترام

حصول نتیجه تلاش‌های بی‌دریغ جنابعالی و صدور رأی دادگاه شعبه ۸۷ عمومی حقوقی تهران را به شما و به ریاست محترم کانون جناب آقای احمدی‌زاده و سایر اعضای هیأت مدیره تبریک عرض می‌نمایم و امیدوارم همواره در جهت بقا و توسعه‌ی تشکل‌های بخش خصوصی و پیگیری مطالبات این بخش موفق و مؤید باشید.

تبریک انجمن شرکتهای ساختمانی استان مازندران

جناب آقای رمضان بیشه‌سری دبیر محترم انجمن شرکتهای ساختمانی و تأسیساتی استان مازندران در نامه‌ای خطاب به جناب آقای حسین احمدی‌زاده رئیس محترم کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران صدور حکم را تبریک گفت. متن نامه:

با سلام

احتراماً، تلاش بی‌شائبه جنابعالی و اعضای محترم هیأت مدیره، خصوصاً دبیرکل محترم کانون عالی جناب آقای مهندس عطاردیان جهت حفظ و ارتقاء جایگاه کانون در چهارچوب قوانین جاریه کشور مورد تقدیر می‌باشد.

امیدوارم رأی مورخ ۲۲ مهر ماه ۱۳۸۸ شعبه ۸۶ دادگاه عمومی (حقوقی) مجتمع قضایی شهید صدر تهران که مؤید تلاش فوق‌الذکر می‌باشد، موجب رفع ابهامات و سوء تفاهمات فی مابین تشکل‌های همسو و همچنین مابین تشکل‌های کارفرمایی و وزارت کار و امور اجتماعی گردد که مسلماً در جهت حفظ منافع ملی، حفظ و ارتقاء جایگاه کارفرمایان و نقش مؤثر وزارت کار و امور اجتماعی در این راستا می‌گردد.

با آرزوی موفقیت
رمضان بیشه‌سری
دبیر انجمن شرکتهای ساختمانی و تأسیساتی استان مازندران

تبریک انجمن شرکتهای تأسیساتی استان ایلام

جناب آقای قدرت جمشیدیان دبیر محترم انجمن شرکتهای راهسازی، آب، تأسیساتی و تجهیزاتی استان ایلام در نامه‌ای خطاب به مهندس عطاردیان دستاوردهای این کانون عالی را تبریک گفت. متن نامه ایشان:

جناب آقای مهندس عطاردیان دبیر کل محترم کانون عالی کارفرمایان ایران اعضای محترم هیئت رئیسه

با سلام و احترام

بدینوسیله مراتب تبریک و تقدیر خود و همکارانم در هیئت مدیره انجمن صنفی شرکتهای راهسازی، آب، تأسیساتی و تجهیزاتی استان و پیگیری‌های مستمر جنابعالی و اعضای محترم هیئت رئیسه در خصوص روشن شدن حقانیت کانون عالی کارفرمایان عرض نموده، طول عمر با عزت همراه با موفقیت برایتان آرزومندیم.



درس‌های بی‌شمار یک حکم تاریخی

جناب آقای مهندس منوچهر ملکبانی فرد رئیس محترم هیأت مدیره انجمن شرکتهای ساختمانی در نامه‌ای به دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران دستاوردهای این کانون عالی در تلاش برای دفاع از حق آزادی انجمن را تبریک گفت.

متن این نامه:
کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران
جناب آقای مهندس محمد عطاردیان دبیرکل محترم

با عرض سلام و احترام، صدور رأی ریاست محترم شعبه ۸۶ دادگاه عمومی (حقوقی) مجتمع شهید صدر تهران، بر حقانیت و مظلومیت آن کانون عالی محترم که همواره مصدر خدمات برجسته‌ای برای جامعه کارفرمایی و کارگری ایران بوده است، موجب نهایت خوشحالی گردید.

رأی جامع و کامل مذکور که نشانه بارزی از استقلال و تسلط قاضی محترم پرونده در حیطه تخصصی خویش است، و پیگیری مصمم آن کانون عالی و به خصوص حضرت‌تعالی برای احقاق حقوق اعضا خود و جایگاه کانون عالی قانونی موجود، درس‌های بی‌شماری را برای جامعه کارفرمایی و بخش خصوصی و لزوم اتحاد هرچه بیشتر بین آنان را به همراه دارد که تشریح آن از حوصله‌ی این نوشتار خارج است، لیکن حتماً باید روزی به آن پرداخته شود.

از خداوند متعال صحت و سلامت و توفیق هرچه بیشتر حضرت‌تعالی و مدیریت محترم و اعضای هیأت مدیره و کارکنان معزز آن کانون عالی را مسألت می‌نمایم.

با تقدیم احترامات
رئیس هیأت مدیره انجمن شرکتهای ساختمانی
منوچهر ملکبانی فرد
تاریخ: ۲۵ آذر ۱۳۸۸
شماره نامه: ۲۸۶۶ - ۸۸

تبریک انجمن شرکتهای حمل و نقل بروجرد

جناب آقای حمید طاهری رئیس محترم هیأت مدیره انجمن صنفی شرکتهای و مؤسسات حمل و نقل جاده‌ای بروجرد در نامه‌ای به کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران از تلاش‌های این کانون عالی در دفاع از حریم کانون تشکر کرد. متن این نامه:

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران،

سلام علیکم!

احتراماً بدینوسیله تلاش مستمر و خستگی ناپذیر هیأت مدیره و دبیرکل محترم را در جهت نیل به اهداف قانونی، به خصوص موفقیت اخیر در دفاع از حریم قانونی کانون، موضوع صدور حکم دادگاه حقوقی تهران مبنی بر حقانیت کانون عالی کارفرمایی و انحلال کانون موازی را تبریک و تهنیت عرض می‌نمایم.

موقع را مغتنم دانسته به عرض می‌رساند اگر چه این انجمن نتوانسته است اقدام شایسته‌ای از لحاظ مادی و معنوی در کمک به آن کانون محترم به عمل آورد، لیکن هیچ امری مانع از آن نمی‌شود که خوشحالی و مسرت خود را از این پیروزی بزرگ ابراز ننماید.

در پایان سلامتی و موفقیت اعضای هیأت مدیره، دبیرکل محترم و مدیراجرایی و سایر مسؤولان آن کانون عالی را از خداوند متعال مسألت می‌نمایم.

تبریک کانون کارفرمایی استان همدان

جناب آقای مسعود میدانچی رئیس و جناب آقای مرتضی اسکندری دبیر کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی استان همدان با ارسال نامه‌ای به مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران موفقیت این کانون عالی را در جریان احقاق حق کانون عالی تبریک گفتند. متن این نامه:

جناب آقای مهندس محمد عطاردیان دبیرکل محترم کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با سلام و احترام

موفقیت شما را در جریان پرونده مطروحه در خصوص احقاق حق کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به جنابعالی و جناب آقای احمدی‌زاده و سایر اعضای محترم هیأت مدیره تبریک و شادباش می‌گوئیم. امیدواریم همواره سربلند و موفق باشید.

مسئولیت تشکلهای در برابر این حکم

در حالیکه طی فقط چند روز پس از انتشار محدود متن حکم دادگاه رسیدگی به برخورد خلاف قانون برخی از مسؤولان وزارت کار و امور اجتماعی با کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، تعدادی از تشکلهای عضو این کانون عالی با ارسال نامه نسبت به این حکم به اعلام نظر پرداختند و از اقدامات مسؤولان کانون عالی قدردانی کردند، این پرسش قابل طرح است که تشکلهای به طور کلی در برابر این دستاورد کانون عالی اخلاقاً چه وظایفی برعهده دارند؟ این یادداشت کوتاه برخی از این وظایف را فهرست‌وار یادآوری می‌کند:

۱. چالش کانون عالی با اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی یک تفاوت سلیقه‌ی شخصی و ساده نبوده و نیست، بلکه دو رویکرد تاریخی به موضوع کلیدی «حق آزادی انجمن» را به نمایش می‌گذارد. پس، از تمام تشکلهای عضو انتظار می‌رود اهمیت تاریخی مسأله را دست کم نگیرند و لایه‌های پیچیده‌تر قضیه را تحلیل کنند.

۲. تثبیت «حق آزادی انجمن»، که پایه‌ای‌ترین حقوق شهروندی محسوب می‌شود، یک امر فرهنگی است و تحقق آن در گروی تغییر رویکرد و پذیرش ارزش‌های دموکراتیک از سوی یک ملت است. این اصل باید در تمام تشکلهای و همیشه مورد توجه قرار بگیرد و تمام تشکلهای وظیفه دارند برای ترویج این فرهنگ در سطح جامعه از هیچ کوششی دریغ نوزندند.

۳. در تاریخ استبدادی ایران، «آزادی» بیشتر به معنای نبودن هر مانع بیرونی بوده که با مفهوم «هرج و مرج» مترادف است. در حالیکه «آزادی» در واقع به معنای رعایت قانون است. بر این اساس، دفاع از «حق آزادی انجمن» به معنای دفاع از حقوق قانونی انجمن‌هاست. در این صورت تمام تشکلهای وظیفه دارند با این حقوق - که از سوی سازمان بین‌المللی کار تدوین شده است - آشنا شوند و همیشه از این حقوق دفاع کنند.

۴. متأسفانه، «حق آزادی انجمن» بیشتر از سوی مسؤولان سازمان‌های دولتی مخدوش می‌شود و دفاع از «حق آزادی انجمن» به معنای مقاومت در برابر اراده‌ی دولت و در نتیجه «سیاسی» تلقی می‌شود. در حالیکه دفاع از «حق آزادی» یک امر حقوق بشری و یک موضوع ملی و غیرسیاسی (یا غیرحزبی) است. در نتیجه هیچ انجمنی اخلاقاً حق ندارد از مشارکت فعال در تلاش‌های آزادی‌خواهانه، به دلیل سیاسی تلقی شدن این تلاش‌ها طفره ببرد.

۵. دفاع از «حقوق آزادی‌ها»، و از جمله «حق آزادی انجمن» وظیفه‌ی تمام انجمن‌هاست. هیچ انجمنی به تنهایی قادر به دفاع از این حقوق نیست. پس تمام انجمن‌ها وظیفه دارند در دفاع از این حقوق با یکدیگر متحد باشند به نحوی که تعدی به یک انجمن تعدی به تمام انجمن‌ها تلقی شود. ■

صورتی در زیر دارد...

سرانجام پس از سه سال کشمکش نفس‌گیر بین برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی با کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران حکم قاطع دادگاه براساس قوانین و مقررات صریح موحود این پرونده را که به آن ابعاد بین‌المللی هم داده بودند، ختم به خیر کرد و برای قوه قضائیه آبرو خرید. متن کامل این حکم تاریخی در صفحه‌ی رو به رو ارایه شده است. مطالعه‌ی این حکم و تأمل در استدلال‌های قاضی این پرسش را در ذهن هر خواننده‌ای مطرح می‌کند که آیا آن «برخی» از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی واقعا با این قوانین آشنا نبودند؟ یا در پس و پشت این نبرد حقوقی نبرد دیگری در سطح سیاست نیز جریان داشت و به قول معروف: صورتی در زیر دارد آنچه در بالاستی؟ این نوشته به همین موضوع پرداخته است.

وظیفه‌ی اصلی آنان ایجاد شغل است، و نیز به استناد اسنادی که از سوی سازمان بین‌المللی کار و سازمان بین‌المللی کارفرمایان در همین زمینه مدون و منتشر شده‌اند، سیاست‌های روشنی را در امر اشتغال‌زایی و توسعه‌ی پایدار و ارتقاء کارشایسته دنبال می‌کند و می‌کند و طبیعی بود که با طرح‌های زود بازده نیز موافق نباشد. همانطور که در دولت‌های هفتم و هشتم نیز از بیان نظرات مخالف خود در شورای اشتغال دریغ نورزیده بود. با این تفاوت که در دولت‌های اصلاحات از این نظرات انتقادی استقبال می‌شد، اما برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی دولت نهم از هیچ تلاشی برای غرق کردن کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران کوتاه نیامدند.

و ظیفه‌ی اصلی آنان ایجاد شغل است، و نیز به استناد اسنادی که از سوی سازمان بین‌المللی کار و سازمان بین‌المللی کارفرمایان در همین زمینه مدون و منتشر شده‌اند، سیاست‌های روشنی را در امر اشتغال‌زایی و توسعه‌ی پایدار و ارتقاء کارشایسته دنبال می‌کند و می‌کند و طبیعی بود که با طرح‌های زود بازده نیز موافق نباشد. همانطور که در دولت‌های هفتم و هشتم نیز از بیان نظرات مخالف خود در شورای اشتغال دریغ نورزیده بود. با این تفاوت که در دولت‌های اصلاحات از این نظرات انتقادی استقبال می‌شد، اما برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی دولت نهم از هیچ تلاشی برای غرق کردن کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران کوتاه نیامدند.

● **پشت صحنه‌ی تشنج در مجمع**
حتی پیش از برگزاری مجمع

اگر معرفی نماینده‌ی ۱۵۰ انجمن عضو «کانون مرکزی انجمن‌های صنفی آبیاری قزوین» از سوی اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور

عمومی شامگاه چهارشنبه ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵ بر خوردهای نامتعارف و مداخله‌جویانه و غیرقانونی برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی در امور داخلی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران بسیار گسترده بود. به برخی از این مداخلات در متن حکم دادگاه اشاره شده است. اما هدف اصلی این مداخله‌ها چه بوده است؟ متأسفانه حکم دادگاه در این زمینه ساکت است اما مرور برخی اسناد وجود یک سناریوی از پیش طراحی شده را نشان می‌دهد. یکی از این اسناد نامه‌ای است از «کانون مرکزی انجمن‌های صنفی آبیاری استان قزوین» به شماره‌ی ۲۸۲/۱۵۸۷ مورخ ۷ آبان ماه ۱۳۸۵ (درست ۳ روز پیش از مجمع عمومی چهارشنبه ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵) که یک روز بعد در دبیرخانه‌ی کانون عالی

● **تعديل اقتصادی و ساماندهی اقتصادی**
موج نارضایتی عمومی که، در پی ناکامی طرح «تعديل اقتصادی» در دوران سازندگی و طرح «ساماندهی اقتصادی» در دوران اصلاحات، دولت نهم را با شعار «اقتصاد عدالت محور» به کرسی قدرت نشاند، زمینه را فراهم ساخت تا هر آنچه که نشانی از اصلاحات و سازندگی داشت، در هم پیچیده و فروکوبیده شود. ظاهراً کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران نیز در کنار سایر سازمان‌های غیردولتی یکی از همان چیزهای نامطلوب بود که باید حالش گرفته می‌شد. به ویژه که برخی از تشکل‌های عضو این کانون عالی در جریان مبارزات انتخاباتی از کاندیدایی که شکست خورد حمایت کرده بودند. آیا تشکل‌ها به طور کلی و از جمله تشکل‌های صنفی حق فعالیت سیاسی دارند یا نه؟

اینکه شخصیت‌های حقوقی، اعم از شرکت‌ها یا انجمن‌ها به عنوان شخصیت حقوقی نباید از کاندیدایا حمایت کنند، یک مسأله‌ی حقوقی اخلاقی است: از هیچ کس نمی‌توان پرسید به چه کسی رای می‌دهد. اما تمام اعضاء یک سندیکا می‌توانند از کاندیدایی حمایت کنند که از منافع آنان حمایت خواهد کرد. به همین دلیل تمام تشکل‌ها در کشورهای پیشرفته «کمیته‌های اقدام سیاسی» تشکیل می‌دهند و با مایه گذاشتن از اموال شخصی خود - البته تا سقف محدودی که قانون تعیین کرده - از نامزدهای دلخواه خود حمایت می‌کنند (اتفاق مبارکی که در دهمین دوره‌ی انتخابات ریاست جمهوری در ایران رخ داد). با این همه، پس لرزه‌های نهمین انتخابات ریاست جمهوری کانون عالی کارفرمایان مستقل را لرزاند.

● **تعیین دو حداقل دستمزد**
یکی از نخستین اقدامات ابتکاری مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی در دولت نهم تعیین دو حداقل دستمزد برای کارگران دائم و موقت بود. این تصمیم هم مخالف قانون کار بود و هم عامل بروز انواع مشکلات در محیط‌های کار می‌شد. کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران این تصمیم را در جهت تأمین منافع ملی و ارتقاء کسب و کار نمی‌دانست و از بیان صریح نظرات مخالف خود کوتاه نیامد. آیا یکی از دلایل مخالفت‌های غیرمتعارف و غیرحقوقی برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی با هیأت مدیره‌ی وقت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران همین موضع‌گیری‌های مستقل نبود؟

● **طرح بنگاه‌های زودبازده**
طرح بنگاه‌های زودبازده یکی دیگر از ابتکارات مهم مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی در دولت نهم بود. اکنون دیگر دآوری در مورد نتایج سیاست‌های اقتصادی دولت نهم چندان دشوار نیست. اما کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به استناد تجربه‌های کارفرمایانی که

کانون عالی کارفرمایی می‌بودند، طبق اساسنامه فقط یک رای داشتند و مهم‌تر اینکه عضو کانون عالی کارفرمایی نیز نشده بودند. در نتیجه، با شرکت آنان در اختراعی موافقت نشد. و همین امر ناراحتی و اعتراض آنان را برانگیخت و تشنج چنان بالا گرفت که تنها راه نجات کانون عالی کارفرمایی ابقاء هیأت مدیره برای یک دوره موقت شش ماهه بود و مجمع نیز با اکثریت قاطع به همین راه حل رای داد.

● نقش انشعابیان

برای کسانی که به بقاء کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به عنوان یک سازمان مستقل دموکراتیک می‌اندیشند، واقعا مهم نبود که چه کسانی کاندیدا می‌شوند و چه کسانی انتخاب خواهند شد. این گروه اسفند ماه همان سال مجمع عمومی برگزار کرد و هر کس که تمایل داشت کاندید شد. اما ۱۳ آذر ماه همان سال «اطلاعیه عده‌ای از تشکل‌های کارفرمایی در باره کانون عالی کارفرمایی» در روزنامه «دنیای اقتصاد» منتشر شد. این «عده» به جای دفاع از اصل استقلال و بقاء کانون عالی کارفرمایی از تصمیم خلاف قانون مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی حمایت کردند و در جشن قتل کانون عالی به دست این مدیرکل به پایکوبی پرداختند و بعدها کانون آنان را با شماره‌ی کانون عالی اصلی در دفتر ثبت وزارت کار به ثبت رساندند!

● تحول اقتصادی و بحران‌های فراگیر

در حالیکه طرح‌های «تعديل اقتصادی» و «ساماندهی اقتصادی» دست کم پشتوانه‌ی کارشناسی داشته‌اند، طرح «تحول اقتصادی» که در سال چهارم دولت دهم مطرح شد، فاقد این پشتوانه است و در حالیکه طرح «هدفمند کردن یارانه‌ها» که در سال‌های ۱۹۸۰ میلادی از سوی صندوق بین‌المللی پول و بانک جهانی پیشنهاد شد، بر هفت محور (بهره‌وری، یارانه‌ها، مالیات، گمرک، بانک، ارزشگذاری پول ملی، و توزیع کالاها و خدمات) تأکید می‌کرد، این طرح فقط بر هدفمند کردن یارانه‌ها تأکید می‌کند. در نتیجه، از هم اکنون می‌توان توفان‌های مهیبی را که حتی پیش از اجرای این طرح بنگاه‌های تولیدی را در خواهند نوردید در خشت خام دید. تاکنون حکم دادگاه پرونده‌ی این کشمکش را به نقطه‌ی مطلوبی رسانده است. اینک کانون عالی در پی برگزاری یک انتخابات جامع و تشکیل گروه حقیقت‌یاب است تا عوامل بروز این انشعاب را شناسایی و راهبردهای برای برطرف کردن آن‌ها ارایه دهد.

تشکل‌های کارفرمایی در موقعیت خطیری قرار گرفته‌اند. شاید مبرم‌ترین وظیفه‌ی آنان این باشد که تمام تلاش خود را برای جلوگیری از فروپاشی بنگاه‌های تولیدی در این بحران به کار بگیرند و به جای طفره رفتن از مشارکت در عرصه‌ی سیاست، با شهامت به میدان بیایند و از آنچه که برای منافع ملی مفید می‌دانند حمایت کنند. ■

اجتماعی را در کنار تأیید عضویت فقط ۱۵۳ انجمن عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران برای حضور در مجمع عمومی از سوی همین اداره کل بگذارید، و توجه داشته باشید که گروهی از کارفرمایانی که بعدها گروه انشعابیان را تشکیل دادند به عنوان فراکسیون جانشین قصد داشتند در مجمع عمومی کاندیدا شوند، در آن صورت می‌توان خطوط کلی سناریوی طراحی شده را حدس زد: حذف گروهی از کارفرمایانی که با سیاست‌های برخی از مسئولان وقت وزارت کار و امور اجتماعی موافق نیستند و جایگزین کردن آنان با کارفرمایانی که با آن سیاست‌ها موافقت.

اما ماجرا طبق سناریوی از پیش طراحی شده پیش نرفت. نمایندگان انجمن‌های عضو «کانون مرکزی انجمن‌های صنفی آبیاری قزوین» حتی اگر عضو

فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا
دادگستری جمهوری اسلامی ایران
شعبه ۸۶ دادگاه عمومی (حقوقی)
مجمع قضایی شهید صدر تهران

شماره دادنامه:

۸۸۰۹۹۷۲۱۶۱۸۰۰۵۲۱

شماره پرونده:

۸۵۰۹۹۸۲۱۶۱۸۰۰۳۴

شماره بایگانی شعبه: ۸۵۰۰۳۴

تاریخ تنظیم: ۱۳۸۸/۰۷/۲۴

پرونده کلاسه: ۸۷۰۱۱۱/۸۶/۸۷

دادنامه: ۸۸۰۵۷۵

خواهان: کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی با وکالت عبدالقادر آژده و محسن تجویدی تهران، خیابان ولی عصر، بالاتر از میدان ونک، خیابان برادران شریفی، پلاک ۱۱، طبقه ۵، شماره ۵۰۴

خواننده: کانون عالی کارفرمایی ایران، تهران، خیابان شهید بهشتی، خیابان سرفراز، خیابان هفتم، پلاک ۳۲، طبقه ۴

پرونده کلاسه ۸۵۰۹۹۸۲۱۶۱۸۰۰۳۴ شعبه ۸۶ دادگاه عمومی (حقوقی) مجمع قضایی شهید صدر تهران دادنامه شماره:

۸۸۰۹۹۷۲۱۶۱۸۰۰۵۲۱

خواهان: وزارت کار و امور اجتماعی با وکالت محمود مددی تهران، سهروردی شمالی، بالاتر از چهارراه عباس‌آباد، کوچه شهرتاش، پلاک ۶۰، طبقه دوم و مسعود رجبی سیاه بومی تهران، خیابان شهید احمد قصیر، خیابان یازدهم، پلاک ۸، واحد ۳

خواننده: کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران به نشانی تهران، خیابان ملاصدرا، خیابان شیخ بهایی، خیابان صائب تبریزی غربی، پلاک ۸، طبقه ۳

خواسته: انحلال مؤسسه

گردشکار - خواهان دادخواستی به خواسته فوق به طرفیت خوانده بالا تقدیم داشته که پس از ارجاع به این شعبه و ثبت به کلاسه فوق و جری تشریفات قانونی در وقت فوق‌العاده / مقرر دادگاه به تصدی امضاء کننده زیر تشکیل است با توجه به محتویات پرونده ختم رسیدگی را اعلام و به شرح زیر مبادرت به صدور رای می‌نماید.

رای دادگاه

به تاریخ ۸۵/۸/۱۷ وزارت کار و امور اجتماعی با وکالت بعدی آقایان محمود مددی و نمایندگی قضایی آقایان رضایی و رجبی و متعاقب بر آن اعلام وکالت آقای مسعود رجبی

متن حکم تاریخی دادگاه

متن کامل حکم شعبه ۸۶ دادگاه عمومی مجمع قضایی شهید صدر تهران، که برای تبیین نحوه استقرار آزادی انجمن در کشور یک سند تاریخی تلقی خواهد شد، در ادامه ارائه شده است. در این حکم با استناد به قوانین و مقررات موجود و با استدلال محکم حقوقی ادعای وزارت کار و امور اجتماعی مبنی بر انحلال کانون عالی انجمن‌های کارفرمایی ایران به صورت قطعی رد شده و اقدامات انجام شده برای ثبت کانون کارفرمایی موازی نیز بی‌اعتبار اعلام شده است. تأمل در استدلال‌های صریح ارائه شده در این حکم برای تمام کسانی که از حق آزادی انجمن در ایران دفاع می‌کنند، بسیار آموزنده خواهد بود. با این همه درک بهتر و عمیق‌تر استدلال‌های ارائه شده در این حکم تا حدود زیادی مستلزم آشنایی اجمالی با برخی ماجراهاست که در باره‌ی آن‌ها نیز در همین شماره‌ی نشریه نکاتی ارائه شده است. خاطر نشان می‌شود تمام این اسناد و ترجمه‌ی کتاب مهم «آزادی انجمن» از انتشارات سازمان بین‌المللی کار در شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران همیشه در دسترس است.



مجمع عمومی شامگاه روز چهارشنبه ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵ که با دخالت غیرمعارف برخی از مسؤولان وزارت کار و امور اجتماعی به تشنج کشیده شد.

اقدام بازرسان شرکت تقاضای اتخاذ تصمیم به شرح خواسته را دارد که این خواسته در اثنای دادرسی کراراً تغییر و تبدیل پیدا کرده و در نهایت خواسته مذکور مقید و احصاء به ابطال صورت جلسه مورخ ۸۵/۸/۱۰ گردیده است.

عمده ایراد وارده مبتنی بر این است که کانون مذکور یک تشکل صنفی و غیرسیاسی بوده و کلیه اقدامات می‌بایست براساس اساسنامه و قانون انجام پذیرد و هیأت مدیره قبلی کانون با استفاده از فرجه شش‌ماهه مکلف به برگزاری مجمع عمومی جهت تعیین انتخاب هیأت مدیره و بازرسان بوده‌اند لیکن اعمال انجام یافته در روز جلسه و برگزاری آن برابر مقررات و قانون نبوده به دلیل آن‌که هیأت مدیره می‌بایست با رأی کتبی و به صورت مخفی انتخاب گردد و ابقای هیأت مدیره سابق برای شش ماهه دوم فاقد جایگاه قانونی بوده زیرا بند دوم ماده ۴۲ اساسنامه کانون به صراحت عنوان می‌دارد که پس از گذشت شش ماه از تاریخ خاتمه اعتبار فعالیت هیأت مدیره و عدم انتخاب هیأت مدیره جدید کانون منحل می‌گردد

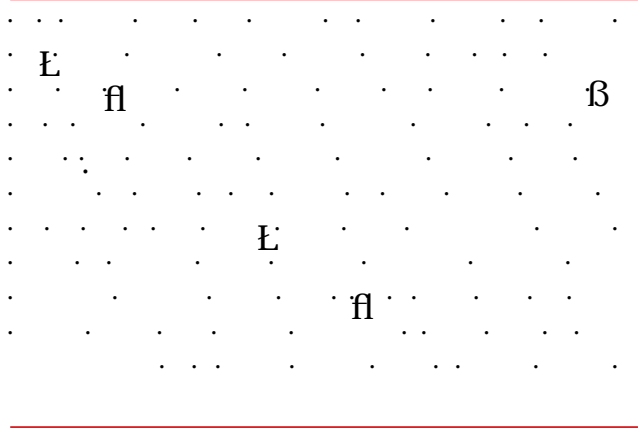
دادخواستی به طرفیت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران در ابتدا با وکالت آقای احمد جوانمرد و پس از استعفای وی با وکالت آقایان عبدالقادر آژده و محسن تجویدی به خواسته اعلام انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران و جلوگیری از هرگونه عملیات اجرایی و در ابتدا صدور دستور موقت مبنی بر توقیف اموال و مهر و موم و مسدود نمودن حساب‌های کانون را تقدیم این دادگاه کرده‌اند، مختصر ادعا بر این اساس است که کانون مزبور براساس آئین‌نامه چگونگی تشکیل حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط مصوب ۷۱/۱۰/۶ تشکیل و هیأت مدیره آن در تاریخ ۸۲/۲/۱۳ به مدت سه سال منصوب و شروع به فعالیت نموده‌اند. که با توجه به انقضای مدت سه ساله در تاریخ ۸۵/۲/۱۳ و تکلیف کانون موردنظر به تشکیل مجمع عمومی و انتخاب هیأت مدیره جدید بازرسان کانون مکلف بوده‌اند پس از انقضای شش ماه نسبت به اعلام انحلال کانون مذکور به وزارت کار و امور اجتماعی اقدام نمایند که به دلیل عدم

در حالی که انتخاب هیأت مدیره به طور غیرقانونی و با اخذ رأی به صورت قیام و قعود صورت پذیرفته است بدون آن‌که این امر در آگهی منتشره برای تشکیل مجمع عمومی عادی مشخص شده باشد در حالی که برای انتخاب مجدد هیأت مدیره می‌بایست جلسه‌ای تحت نام مجمع عمومی برگزار می‌گردید و باید قبل از آن مجمع عمومی فوق‌العاده تشکیل و مفاد اساسنامه آن در این رابطه اصلاح می‌شد و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی این اقدام می‌توانست مستند برگزاری مجمع عمومی عادی و ابقای هیأت مدیره برای بار دوم باشد. خصوصاً آن‌که در بدو ورود به جلسه نام حاضرین می‌بایست از طرف انجمن مربوطه در لیست حاضرین در مجمع ثبت و ضبط می‌گردید و با دریافت ورقه رأی مبادرت به انتخاب کتبی و مخفی برای نامزدی هیأت مدیره جدید صورت می‌پذیرفت که این عمل هم محقق نگردیده است و جلسه بدون انجام صورتجلسه ثبت برگزاری انتخابات و با حضور عده کثیری از مدعوین غیرعضو تشکیل گردیده است و علاوه بر آن مطابق اساسنامه کانون مکلف بوده هرساله نسبت به برگزاری مجمع عمومی عادی برای انتخاب بازرس و بازرسین و رسیدگی به عملکرد و فعالیت هیأت مدیره و تراز مالی اقدام می‌کرد که این امر هم صورت نپذیرفته و به عبارتی کانون فاقد بازرس قانونی بوده و نمی‌توانسته است بدون اقدامات و تکالیف مطرح در اساسنامه توسط بازرسین اقدامی انجام دهد و انتخاب افراد هیأت رئیسه مجمع که متشکل از رئیس آقای محمدرضا نجفی منش و منشی آقای علی تقی‌نژاد و ناظر آقای مرتضی صراف و همچنین ناظر دیگر آقای منوچهر صیادی فاقد شرایط لازم بوده‌اند زیرا که رئیس مذکور معرفی‌نامه‌ای از انجمن خود نداشته‌اند و انجمن سازندگان قطعات خودرو که آقای شهریاری به عنوان نماینده انجمن مذکور در مجمع شرکت کرده و آقای منوچهر صیادی نیز عضو کانون انجمن‌های صنفی شرکت‌های حمل‌ونقل کالای جاده‌ای بوده‌اند در حالی که آقای حسین احمدی‌زاده کتبا معرفی شده و بنا به دلایل فوق اساس و ارکان مجمع عادی مورخ ۸۵/۸/۱۰ براساس قانون و مقررات لازم نبوده است و هرگونه تصمیم یا مصوبه‌ای که از ناحیه این مجمع عمومی غیرقانونی صادر شده باشد فاقد وجهت قانونی است و به ویژه آن‌که جلسه مذکور توأم با تشنج و درگیری و بدون رأی‌گیری صحیح از ناحیه اعضای منتخب نسبت به ابقای هیأت مدیره نه انتخاب آنان

اقدام گردیده است که ابقاء با انتخاب دو مقوله متفاوت بوده و لزوماً در جهت ابقاء برگزاری مجمع عمومی فوق‌العاده با شرایط خاص خود و با تغییر اساسنامه کانون و مستنداً به ماده ۲۷ آن میسر بوده است . . .

. . . که در مقام دفاع آقای جوانمرد با استناد به ماده ۲۸ اساسنامه انتخاب اعضای هیأت مدیره را برای سه سال مبتنی بر اساسنامه دانسته است و با انتخاب مجدد آنها را مواجه با مانع قانونی ندیده که این امر در تاریخ ۸۵/۸/۱۰ صورت پذیرفته است. که در اثنای دادرسی آقای عطاردیان و به نمایندگی از کانون اعلام نموده‌اند که وی اعلام استعفا نکرده و با توجه به رأی صادره از شعبه ۱۹ دیوان عدالت اداری قانونی بودن کانون تأیید شده است و از این حیث کماکان رئیس هیأت مدیره بوده و با اعطای اختیارات از تاریخ ۸۵/۸/۱۳ و حتی قبل از آن دارای اختیار لازم بوده است و به ویژه آن‌که حق رأی متعلق به نمایندگان انجمن‌های صنفی عضو کانون بوده و آقای احمدی‌زاده ضمن این‌که رئیس هیأت مدیره کانون حمل و نقل است رئیس هیأت مدیره انجمن حمل و نقل استان تهران نیز می‌باشند و آقای صیادی هم از انجمن حمل و نقل این استان واجد سمت بوده‌اند با ذکر این مطلب که مجمع در فراخوان برخلاف دستور جلسه اقدامی به عمل نیاورده است زیرا هیأت مدیره ۹ نفر اعضای اصلی و ۴ نفر به عنوان عضو علی‌البدل از بین نمایندگان تام‌الاجتبار اعضای کانون عالی براساس ماده ۲۸ اساسنامه انتخاب می‌شوند و انتخاب مجدد آنها با هیچ مانع قانونی مواجه نبوده است هرچند در ماده ۴۲ اساسنامه شرایطی اعلام گردیده است در حالی که قبل از ۶ ماه انتخاب صورت پذیرفته و کلیه این مطالب در شعبه ۱۹ دیوان عدالت اداری مطرح شده است که این امر و انتخاب مجدد هیأت مدیره و مفاد صورتجلسه مورد تأیید قرار گرفته است به ویژه آن‌که وکیل محترم خواهان به قید مندرج در اساسنامه ماده ۲۵ استنادی توجه نکرده‌اند زیرا در صورت غیرعلنی بودن و با رأی کتبی مدنظر قرار گرفته است که به تصویب مجمع عمومی برسد و آن هم در مواردی خاص که مجرای اعمال این امر فراهم نشده است و در خصوص دعوت اعضای سه ماه قبل از جلسه مطابق با نظارت و مصوبه وزارت کار این عمل انجام پذیرفته است که این هماهنگی با صورتجلسه دیگری که مورد موافقت واقع شده است صورت پذیرفته و من به عنوان رئیس هیأت مدیره جلسه را افتتاح کردم و چون

وزارت کار به من گفته بود که حق رأی ندارم و به همین علت کانیدیا هم نبودم و از طرف هیچ انجمنی شرکت نکردم و من دبیر انجمن‌های ساختمانی بوده‌ام و از انجمن‌های مذکور هم استعفا داده‌ام و این امر جایگاه مرا مطابق اساسنامه به عنوان رئیس هیأت مدیره و یا عضو هیأت مدیره کانون عالی مواجه با تغییر و خدشه نمی‌نماید زیرا اساسنامه مجوز این امر را صادر نموده، خصوصاً آن‌که ما انجمن دیگری تشکیل دادیم به نام انجمن راهسازی ایران که عضویت هیأت مدیره با من است. لازم به توضیح آن‌که فراخوان در چارچوب قانونی و اساسنامه صورت پذیرفته و مورد تأیید وزارت کار بوده است و نمایندگان وزارت کار از دو هفته قبل به‌طور غیرقانونی در کانون مستقر شده



و بر پرونده یکایک اعضاء رسیدگی کرده و حدود هفتاد عضو کانون را علیرغم این‌که دعوت شده بودند حائز شرایط اعلام نکرده‌اند و حتی تا ساعاتی نزدیک به تشکیل جلسه اجازه شروع مجمع را نداده و در این راستا ممانعت به عمل آورده‌اند و به جای ما واردین را کنترل کرده و تعداد ۱۵۳ عضو انجمن را واجد حق رأی اعلام که صورت اعضاء مشخص است که از ۱۵۳ عضو حائز رأی حدود ۱۱۵ یا ۱۱۶ عضو انجمن وارد و تعدادی حاضر به شرکت در مجمع نشده‌اند و مابقی تمکین به شرایط مذکور نکرده و مجمع را ترک کرده‌اند و مجمع با نظارت نماینده وزارت کار و رسیدن به حد نصاب تشکیل شد و از حدود ۲۲۰ تا ۲۳۰ عضو انجمن که عضو کانون عالی هستند حدود بیش از ۷۰ عضو انجمن محروم شدند و در عین حال توجه دادگاه را به نامه شماره ۸۵/۸/۷-۲۸۳/۱۵۷۸ مدیریت کانون آبیاری ایران وابسته به استان قزوین جلب نموده که عضو انجمن ما نشده بودند و به دعوت وزارت کار خود را معرفی و با اذن نماینده وزارت کار

شرکت در جلسه کرده که از عاملین تشنج جلسه مزبور هم بوده‌اند و علت حضور هم در جهت تحصیل رأی به نفع وزارت کار بوده که در نهایت وزارت کار ناگزیر شد به آنها اعلام نماید که فاقد حق رأی هستند و شرایط به گونه‌ای رقم خورد که نشست در جلسه به سه ترتیب صورت گرفت یک گروه برگرفته از ۱۱۵ عضو واجد حق رأی، گروه دیگر متشکل از ۷۰ عضو محروم شده و گروه دیگر ۱۵۰ عضو فاقد سمت و با وصفی که اعلام گردید یا باید جلسه را ترک می‌کردیم و یا تصمیم اتخاذ می‌نمودیم و چون امکان انجام دستورهای جلسه نبود ما تکلیف هیأت مدیره را مشخص کردیم که مجمع بدون هیأت مدیره نباشد تا مشکلات با وزارت کار مرتفع گردد و بر همین اساس سه پیشنهاد . . .

۱- کانون عالی کارفرمای ایران به درخواست دیگری به تاریخ ۸۷/۴/۱۹ از ناحیه آقایان عبدالقادر آژده و محسن تجویدی به وکالت از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به طرفیت ۱- وزارت کار و امور اجتماعی ۲- کانون عالی کارفرمای ایران به خواسته بطلان و بی‌اعتباری کانون عالی کارفرمایان ایران به عنوان کانون موازی و ابطال اقدامات خواننده ردیف ۲ در مورد ثبت تشکیل مذکور تقدیم این دادگاه شده است و مختصر ادعا بر این اساس مطرح شده که کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در اجرای ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران با رعایت آئین‌نامه مربوطه در سال ۱۳۷۸ تأسیس و اساسنامه آن به تصویب مجمع عمومی رسیده و به شماره ۵۰۰ مورخ ۷۸/۷/۱۳ در اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی ثبت و گواهی‌نامه ثبت تحت شماره مذکور صادر گردیده در ماده ۳ اساسنامه کانون مذکور مدت فعالیت کانون عالی از زمان تأسیس نامحدود اعلام گردیده است و مطابق ماده ۱۰ اساسنامه ارکان کانون عالی عبارتند از مجمع عمومی، هیأت مدیره و بازرسان که مطابق ماده ۲۸ اساسنامه هیأت مدیره برای سه سال انتخاب می‌شوند و طبق ماده ۲۰ اساسنامه اتخاذ تصمیم در خصوص انحلال کانون عالی از فعالیت مجمع عمومی فوق‌العاده قرار داده شده است و در تبصره ماده ۷ آئین‌نامه چگونگی تشکیل حدود و وظایف و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران اعلام انحلال کانون عالی را در صورتی که حداکثر بعد از شش ماه از پایان دوره تجدید انتخابات صورت نگرفته باشد را از اختیارات انحصاری بازرسان تعیین و اعلام نموده و حتی در ماده ۱۸ آئین‌نامه مذکور پس از انحلال صرفاً مراتب لغو ثبت به عهده وزارت کار و امور اجتماعی گذاشته شده است با توجه به مراتب فوق و علیرغم این‌که مجمع عمومی در مورخ ۸۵/۸/۱۰ یعنی قبل از انقضای مدت شش ماه مندرج در تبصره ماده ۷ تشکیل و مجمع به ابقاء هیأت مدیره قبلی برای ۶ ماه اتخاذ تصمیم می‌نماید و پیرو آن مجمع عمومی در تاریخ ۸۵/۱۲/۱۵ تشکیل و هیأت مدیره را برای مدت سه سال تعیین می‌نماید ولی وزارت کار و امور اجتماعی علیرغم این‌که طبق قانون و آئین‌نامه مذکور نقش نظارتی دارد ولی به موجب دادخواستی به طرفیت موکل

به خواسته اعلام انحلال کانون عالی و جلوگیری از هرگونه عملیات اجرایی مبادرت به تقدیم دادخواست می‌نماید و در جلسه اول دادرسی و پیرو آن جلسات بعدی خواسته خود را به ابطال صورتجلسه تغییر داده است و مهمتر آن‌که خواننده ردیف یک اقدام به تشکیل کانون موازی یعنی کانون عالی کارفرمایان ایران می‌نماید و شماره ثبت مربوط به موکل را به خواننده ردیف دوم اختصاص می‌دهد حال با این وصف از یک طرف وزارت کار و امور اجتماعی طرح دعوی علیه موکل می‌نماید و تقاضای ابطال صورت مجلس را می‌نماید در جایی که نقش نظارتی داشته و از طرف دیگر بدون این‌که منتظر رأی دادگاه شود کانون عالی جدید تشکیل و همان شماره ثبت را به آن اختصاص می‌دهد. بنابراین با توجه به این‌که تاکنون نه از طرف شخص حقیقی و نه حقوقی مندرج در اساسنامه و آئین‌نامه مارالذکر اعلام انحلال کانون موکل نشده است، تقاضای اتخاذ تصمیم به شرح خواسته را دارد. که در اثبات دادرسی (جلسه مورخ ۸۷/۸/۲۹) دادخواست مطروحه علیه وزارت کار مسترد و مطابق دادنامه شماره ۸۷/۹/۵-۸۷۰۹۹۷۲۱۶۱۸۰۲۸۶ قرار ابطال دادخواست صادر گردیده است و مطابق دادنامه شماره ۵۸۴-۸۵/۸/۲۷ تقاضای دستور موقت وزارت کار هم مواجه با عدم قبول و اجابت دادگاه و منتهی به صدور قرار شده است با قید این توضیح که از ناحیه کانون عالی کارفرمایان ایران آقایان غلامرضا امینی و یوسف پاشایی به وکالت معرفی و در مقام دفاع اظهار می‌دارند که دعوی متوجه موکل نبوده زیرا نام موکل کانون عالی کارفرمایان ایران است و در عین حال کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران (کانون سابق) را به اعتبار عدم رعایت موازین و مقررات فاقد اعتبار و تشکل مذکور را به اعتبار بند ۲ ماده ۲۲ اساسنامه فاقد موجودیت اعلام کرده‌اند و در عین حال به صلاحیت دادگاه به اعتبار ماده ۱۹ آئین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی کانون‌های مربوطه موضوع ماده ۱۳۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران ثبت تشکل‌های صنفی موضوع آئین‌نامه مزبور و نظارت بر انتخابات و فعالیت آنها را به عهده وزارت کار و امور اجتماعی اعلام و ثبت موکل را برگرفته از این امر دانسته‌اند و مرجع صالح برای رسیدگی به این موضوع را دیوان عدالت اداری اعلام کرده‌اند و در این راستا به شکایت خواهان در سال ۸۵ به دیوان عدالت اداری دایر بر ابطال دستور شماره ۸۵/۸/۱۱-۹۶۷۰۰

مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار نموده که منتهی به صدور دادنامه قطعی شماره ۳۳۱-۸۶/۱۲/۱۲ از شعبه اول دادگاه تجدیدنظر دیوان عدالت اداری گردیده است و بر این اساس نامه وزارتخانه مذکور را معتبر و نافذ دانسته و در این راستا به جایگاه و سمت خواهان دعوی استناد کرده‌اند و وزارت کار را در جایگاه تصمیم‌گیرنده اقدام‌کننده در این رابطه معرفی کرده‌اند و تقاضای رد دعوی خواهان را کرده‌اند و نظر به



مجمع عمومی شامگاه روز سه‌شنبه ۱۵ اسفند ماه ۱۳۸۵ که در غیبت مسؤلانی از وزات کار و امور اجتماعی در نهایت نظم برگزار شد.

این‌که مطابق ماده ۱۹ آئین‌نامه استنادی ماده ۱۳۱ قانون کار قانونگذار صرفاً جایگاه نظارت را برای وزارت کار و امور اجتماعی قائل شده است و به همین علت اعلام نموده است که در صورت مشاهده فعالیت انجمن صنفی یا یکی از اعضای هیأت مدیره غیرمنطبق بر قوانین و مقررات مراتب را جهت اخذ تصمیم به هیأت حل اختلاف یا دادگاه صالح ارجاع می‌کند و این امر خود به وضوح بیانگر آن است که مرجع مذکور از جایگاه اتخاذ تصمیم و اعمال مقررات و قوانین برخوردار نبوده و نمی‌باشد و نقش و جایگاه آن صرفاً نقشی به عنوان ناظر است نه مقام تصویب‌کننده که این‌که ناظر در لغت به معنای نگاه‌کننده است و در اصطلاح به شخصی گویند که عمل یا اعمال شخص یا اشخاص را مورد توجه قرار داد و صحت و سقم آن عمل یا اعمال را به مقیاس معینی که مشهود است می‌سنجند و برای این کار می‌بایست اختیار قانونی داشته باشد و مستفاد از ماده ۴۲۸ قانون تجارت هم مؤید همین موضوع است و باید توجه داشت که صلاحیت ناظر و متولی و وکیل در یک راستا نبوده و باید اختیار تصویبی ناظر به حداقل ممکن تنزل کند یعنی تا حدی که مصالح مورد نظارت را تأمین کند. از مصادیق نظارت در قانون مدنی در باب وقف و در قانون تجارت در مقوله شرکت‌ها، مبتنی

بر همین امر است و تنها مقام دادستان و مدعی‌العموم است که قانونگذار در مقام تفویض اختیار نیابتی به او جایگاه استصوابی وی را تأکید و تقویت نموده است و از این مجرا اختیارات گسترده‌ای را برای مشارلیه تدوین و تبیین نموده است و مبتنی بر این استدلال در هرجا که وجود ناظر ضرورت پیدا می‌نماید لیکن نوع نظارت (استصوابی یا اطلاعی) مواجه با تصریح نگردیده چون نظارت استصوابی توأم با محدودیت و مقیدکننده در مرجع مذکور مواجه با رد شده است خلی بر اعتبار و جایگاه کانون مزبور وارد نمی‌گردد خصوصاً آن‌که دادنامه شماره ۳۳۱-۸۶/۱۲/۱۲ شعبه اول تجدیدنظر دیوان عدالت اداری خروج موضوعی از مصداق شکایت مطروحه پیدا کرده و وارد اظهارنظر به موضوعی گردیده است که در حیطه صلاحیت و جایگاه او نبوده زیرا جایگاه اعلام انحلال کانون‌های مربوط دادگاه است و دیوان عدالت عنوان دادگاه را ندارد و نکته دیگر مطابق ماده ۴ قانون آئین دادرسی مدنی چهارچوب و تکلیف مراجع قضایی به رسیدگی در حدود موضوع خواسته بوده که همانا قبول یا عدم قبول شکایت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان ایران دایر بر ابطال مکانبه شده ۸۵/۸/۷-۹۶۷۰۰ مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بوده است و بر این اساس دادنامه صادره از هیچ حیث به جهت فقدان جایگاه قانونی آن مناط اعتبار در جهت اثر بخشیدن به مفاد آن نبوده و نمی‌باشد و موضوع دیگر چگونگی تشکیل جلسه مورخ ۸۵/۸/۱۰ و آثار حاکم بر تشکیل جلسه مذکور و تأثیر صورتجلسه تنظیمی در بقاء و انحلال کانون عالی است. هرچند دستور جلسه مذکور در جهت اهداف پیش‌بینی شده در آگهی منتشره صورت پذیرفته است و در ابتدا می‌بایست با استناد به ماده ۵۸۸ قانون تجارت توجه به این امر داشت که شخصیت‌های حقوقی ثبت شده پس از تشکیل دارای شخصیتی حقوقی مستقل و به اعتبار این شخصیت برخوردار از استقلال مالی و عملکرد می‌باشند و لزوماً تفکیک وظایف شخصیت حقوقی، حقوق خصوصی و شخصیت حقوقی با شخصیت‌های دولتی مقوله‌ای مجزا و منفک از یکدیگر است و اصل خصوصی‌سازی در تمام کشورها با نگاه واگذاری اختیارات تام به اشخاص حقوقی، حقوق خصوصی است و دولت صرفاً جنبه نظارت و چشم‌دیده‌بان در جهت اجرای صحیح قانون را دارد و با این وصف مبنا و محور اقدامات شخصیت حقوقی خواننده دعوی رعایت مفاد اساسنامه و قانون تجارت بوده خصوصاً آن‌که در قانون کار در مقام تبیین و تشریح وظایف و آثار حاکم بر آن برای تشکل‌های تحت‌نظر مبادرت به وضع قانون و اعمال قائده نشده است با این وصف و با لحاظ ماده ۲۷ اساسنامه کانون چگونگی اخذ رأی در جلسات مجامع عمومی عنوان و احصا گردیده در حالی‌که در جلسه مذکور به جهت شرایط حاکم بر آن صرف‌نظر از این‌که اغتشاش حاصل در مجمع ناشی از عملکرد چه اشخاصی باشد بحث انتخاب اعضای جدید نبوده بلکه در

تک و پاتک در نبرد حقوقی

اگر تک و پاتک‌های سه سال اخیر در میدان نبرد حقوقی میان برخی از مسئولان وقت وزارت کار و امور اجتماعی و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران با چالش بزرگ جاری در سطح ملی ارتباطی نداشت، شاید بهتر بود روایت داستان آن به مورخان واگذار می‌شد. اما از آنجا که موضوع اصلی این نبرد «حق آزادی انجمن» است که تثبیت آن شرط تحقق سایر حقوق آزادی‌های بشری به حساب می‌آید، جا دارد که تا حد ممکن تمام جوانب این تجربه‌ی تاریخی و ارسنی شود و درس‌های آن در اختیار تمام کسانی قرار بگیرد که تقویت انجمن‌ها و کانون‌های مستقل دموکراتیک را راه‌حل اصلی مشکلات ساختاری می‌دانند.

بی‌تردید شفافیت، صداقت، مشروعیت، جسارت، پیگیری، و رفتار قانونی مهم‌ترین عوامل پیروزی در هر کنش اجتماعی به حساب می‌آیند. با این همه، استدلال‌های حقوقی به ویژه در صحن دادگاه نیز بخشی از ابزارهای مبارزه هستند. این نوشته از این زاویه حکم شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی مجتمع قضایی شهید صدر تهران را واری می‌کند.

ماده‌ی بیست و هفت اساسنامه‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران می‌گفت:

اخذ رأی در جلسات مجامع عمومی علنی است مگر در مورد انتخاب هیأت مدیره و هیأت بازرسان و موارد خاص که به تصویب مجمع عمومی برسد، که با رأی کتبی و به صورت مخفی باید انجام گیرد.

این ماده در مجمع عمومی فوق‌العاده روز سه‌شنبه ۱۵ اسفند ماه ۱۳۸۵ به این شکل اصلاح و تصویب شد:

اخذ رأی در جلسات مجامع عمومی، علنی است مگر در مواردی که با تصویب مجمع عمومی مقرر گردد که اخذ رأی به صورت کتبی و مخفی انجام گیرد.

اصلاحیه ماده‌ی بیست و هفت نشان می‌دهد که اکثریت اعضای کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در مجمع عمومی روز چهارشنبه ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵، که به دلیل مذاخلات غیرمتعارف برخی از مسئولان سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در آن به تشنج کشیده شد، چه تفسیری از آن ماده داشتند و اتفاقاً بر اساس همان تفسیر نیز عمل کردند و با رأی گیری علنی و با بلند کردن دست به ابقاء هیأت مدیره برای مدت موقت شش ماه جهت حل مشکلات و برگزاری مجمع عمومی بعدی رأی دادند. اما برخی از مسئولان اداری کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی و اداری کل امور حقوقی وزارتخانه برداشت دیگری از ماده‌ی بیست و هفت داشتند و بر اساس همان برداشت، تصمیم مجمع عمومی را خلاف قانون می‌دانستند.

بر اساس این برداشت، بخش دوم ماده‌ی بیست و هفت یعنی «... که به تصویب مجمع عمومی برسد، که با رأی کتبی و به صورت مخفی باید انجام گیرد»، فقط شامل «موارد خاص» می‌شد و «هیأت مدیره و هیأت بازرسان» را در برنمی‌گرفت. در نتیجه، هیأت مدیره و هیأت بازرسان می‌بایست به صورت کتبی و مخفی انتخاب می‌شدند و از آنجا که رأی‌گیری در مورد ابقاء هیأت مدیره در مجمع عمومی روز چهارشنبه ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵ به صورت علنی انجام شد، فاقد وجهت قانونی است و چون مدت قانونی هیأت مدیره‌ی وقت نیز به سررسیده بود، جز انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران راهی نیست. در باره‌ی این استدلال‌ها چه می‌توان گفت؟

• عرف پارلمانی

عرف پارلمانی، به عنوان سنتی از قواعد و رویه‌های حل مشکلات کار انجمنی که در دنیای متمدن شکل گرفته و شناخته شده است، در این زمینه اصولی ارایه می‌دهد که قابل توجه هستند:

۱. هر انجمنی خودش در مورد معنای اساسنامه‌اش تصمیم می‌گیرد.
۲. وقتی یکی از مواد اساسنامه ظرفیت و معنا را داشته باشد، و یکی از آن‌ها با ماده‌ی دیگری از

اساسنامه در تعارض باشد یا آن ماده را باطل سازد، معنای دوم باید به عنوان معنای درست تلقی شود.

۳. یک قاعده یا گزاره‌ی کلی همیشه از یک قاعده یا گزاره‌ی خاص اقتدار کم‌تری دارد و از نظر اهمیت بعد از آن قرار می‌گیرد.
۴. اگر اساسنامه به طور خاص اختیار بعضی چیزها را داده باشد، سایر چیزهای دیگر از همان طبقه ممنوع می‌شود.
۵. ماده‌ای که امتیازهای خاصی را همراه با حقی نسبت به بخشی از آن امتیازها اعطاء کرده باشد، امتیاز بزرگتری را ممنوع کرده است.
۶. یک ممنوعیت یا محدودیت هرچیز را که بزرگ‌تر از امر ممنوع شده باشد، یا فراتر از امر محدود شده برود، ممنوع می‌کند، اما امری را که در قلمرو محدود باشد، یا امری را که در همان طبقه قرار دارند اما ممنوع یا محدود نشده باشند، و به روشنی غیرمناسب نباشند، مجاز می‌سازد.

۷. اعمال مجازات مشخص برای یک اقدام مشخص، افزایش یا کاهش مجازات را ممنوع می‌کند.
۸. در مواردی که اساسنامه یک مقوله‌ی کلی را به کار برده و دو یا چند مقوله‌ی خاص را نیز که تحت همان مقوله‌ی کلی قرار دارند به کار گرفته باشد، ماده‌ای که در آن مقوله‌ی کلی به کار رفته باشد، در مورد تمام مقولات خاص نیز کاربرد دارد.

با حذف توضیح‌ها و مثال‌ها، به نقل از بخش ۵۶ ویرایش دهم کتاب «نظام‌نامه‌ی انجمن»، نوشته‌ی هنری مارتین رابرت، که به فارسی ترجمه شده و با همکاری کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی منتشر خواهد شد و اکنون در سایت این کانون در دسترس است.

اگر مجمع عمومی چهارشنبه ۱۰ آبان ماه ۱۳۸۵ با اردوکشی‌های ناشیانه‌ی برخی از مسئولان وقت وزارت کار و امور اجتماعی به تشنج کشیده نمی‌شد، تصمیم‌گیری

در جلسات مجمع عمومی عنوان و احصاء گردیده در حالیکه در جلسه مذکور به جهت شرایط حاکم بر آن - صرف‌نظر از اینکه اغتشاش حاصل در مجمع ناشی از عملکرد چه اشخاصی باشد - بحث انتخاب اعضای جدید نبوده بلکه در مقام تأیید و تمدید اعضای سابق صورت پذیرفته و لزوماً مجرای لزوم غیرعلنی بودن انتخاب با رأی مخفی منتفی بوده زیر اشخاص قبلاً به طریق مذکور مورد انتخاب واقع شده بودند و در مجمع مذکور در مقام تمدید آن‌ها با جلب نظر اعضای برآمده‌اند که این امر متفاوت با انتخاب اشخاص جدید است و صرفاً قبول هیأت مدیره‌ی سابق ملحوظ نظر بوده که این امر مورد تصدیق واقع شده است.

توجه دارید که ماده‌ی بیست و هفت اساسنامه، جز تصمیم‌گیری در مورد انتخاب هیأت مدیره و بازرسان را علنی و غیرمخفی اعلام کرده است. در نتیجه، هر تصمیمی جز این دو مورد می‌توانست به صورت علنی اتخاذ شود و از آنجا که مفهوم «انتخاب» با مفهوم «ابقاء» متفاوت است مجمع عمومی نیز طبق همین قاعده عمل کرد. آیا کار خلافی انجام شده است؟

• استنتاج دوم

قاضی محترم پرونده در بخش دیگری از حکم خود به نکته‌ی بسیار مهمی اشاره می‌کند و می‌نویسد:

بنا بر این در مقام تعبیر مواد اساسنامه باید با لحاظ قانون می‌بایست به حکمت و فلسفه وضع مواد توجه نموده و درصدد ناکارآمد جلوه دادن آن‌ها و ایجاد مغایرت برنیامد

از این بخش از حکم قاضی می‌توان نتیجه گرفت که حتی اگر بین برخی از مواد یک اساسنامه مغایرت هم وجود داشته باشد، می‌بایست بر اساس اصول هشتگانه‌ای که نقل شد، در جهت رفع این مغایرت‌ها پرداخت. به عنوان یکی از مواردی که می‌شد به استناد آن‌ها کار را به اینجا نکشاند تبصره ۲ ماده ۲۸ اساسنامه‌ی کانون عالی است که مقرر می‌دارد:

هیأت مدیره تا انتخاب اعضای جدید و انجام تشریفات مربوط به ثبت و اعلام آسامی آن‌ها، به انجام وظیفه خود ادامه می‌دهد.

قاضی محترم دادگاه با استناد به همین تبصره از اساسنامه نتیجه می‌گیرد این تبصره کانون را «در هیچ مرحله‌ای مواجه با خلأ مدیریت نمی‌نماید و همین علت هم اگر اعضای نظر می‌دانند یا نه، هیأت مدیره باقی بوده است.»

مرور این مستندات نشان می‌دهد که اگر اعضای کانون عالی کارفرمایی منافع مشترک خود را بشناسند، و برای تحقق آن‌ها به هم افزایی نیروها و نه زیرآب زدن باور داشته باشند، همکاری آنان بسیار آسان خواهد شد. ■

در مورد نحوه‌ی رأی‌گیری برای انتخاب هیأت مدیره نیز فقط چند دقیقه طول می‌کشید و مجمع عمومی به سادگی تعیین می‌کرد که کدام یک از دو تفسیر محتمل از ماده‌ی بیست و هفت اساسنامه وجهت دارد و بر اساس همان تصمیم عمل می‌کرد. اما اکنون که آن فرصت از دست رفته، مدت قانونی هیأت مدیره نیز به سررسیده، در مورد این دو تفسیر چه می‌توان گفت؟ تأمل در حکم دادگاه نشان می‌دهد که اتفاقاً قاضی محترم با به کارگیری همان اصول پیش‌گفته موفق به استنتاج حکم وزین خود شده‌است.

• استنتاج‌های قاضی

جناب آقای مهرداد یزدانی ریاست محترم دادگاه در بخشی از حکم خود در این مورد می‌نویسد:

با این وصف و با لحاظ ماده ۲۷ اساسنامه کانون چگونگی اخذ رأی

نامه‌ی دبیر کل به اعضا

روز ۱۶ آذر ماه ۱۳۸۸ مهندس محمد عطاردیان دبیر کل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به پیوست نامه‌ای به تشکل‌های کارفرمایی متن حکم دادگاه را تقدیم آنان کرد. متن آن نامه:

بدینوسیله رأی شعبه ۸۶ دادگاه عمومی (حقوقی) مجتمع قضایی شهید صدر تهران مبنی بر بطلان مذاخلات اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی در امور این کانون عالی و نیز بطلان و بی‌اعتباری کانون عالی کارفرمایان ایران (کانون غیرقانونی موازی و ثبت آن با شماره ثبت این کانون عالی) را تقدیم می‌دارد و به اسحضار می‌رساند این کانون عالی همانند گذشته، تنها تشکل عالی کارفرمایی کشور در حوزه روابط کار و تأمین اجتماعی است که به موجب قانون، ادامه فعالیت‌های آن ناقض امکان فعالیت هر گونه تشکل عالی کارفرمایی موازی در کشور خواهد بود.

آسیب شناسی تصمیم گیری گروهی

در حالیکه برخی از ساده ترین قواعد فعالیت های انجمنی در قالب قوانین، مقررات و اساسنامه های تیپ در ایران رواج یافته و شناخته شده (یا در واقع دچار بدفهمی شده)، اساسی ترین، پیچیده ترین و مهم ترین بخش از این قواعد که ناظر بر تصمیم گیری گروهی هستند در ایران ناشناخته مانده است. البته، ناکارآمدی ما ایرانیان در امر فعالیت های گروهی که برای خودمان هم به عنوان یک نقطه ضعف شناخت، محصول زندگی در سرزمین امپراتوری سازی است که در آن امکان بروز آزادی فردی وجود نداشت. تازه در دهه ۶۰ میلادی بود که با توسعه مناسبات مدرن در قلمرو دو اردوگاه سرمایه داری و کمونیستی، و انقلاب سفید در ایران، ساختار سنتی روستاها در هم فروریخت و امواج مهاجران به شهرهای بزرگ کوچیدند و انسان تنها و آزاد متولد شد. در حالیکه این انسان آزاد قرن ها پیش در دولت شهرهای یونان باستان پا به دنیا گذاشته بود و نخستین تمدن عقل گرای تاریخ (و قانون اساسی و قواعد فعالیت انجمنی) را ساخته بود. با این همه جای نگرانی نیست. اگر ما توانستیم بازی های مدرن و گروهی مانند فوتبال و بسکتبال را با سرعت فرا بگیریم و در جهان مقام هم بیابیم، بازی عرف پارلمانی را نیز دیر یا زود فرا خواهیم گرفت. این نوشته، با هدف معرفی بسیار اجمالی قواعد تصمیم گیری گروهی، برخی از مهم ترین خصوصیت عرف پارلمانی را بررسی می کند.

اگر از کسی که در یک مجمع تصمیم گیری وقت صحبت گرفته است بپرسند چه می خواهد بگوید، حتماً عصبانی خواهد شد و با تغییر گله خواهد کرد که مگر آزادی در این مجمع وجود ندارد؟

برای بسیاری از ما که چه بسا تمام تلاش خود را صرف توسعه فعالیت های انجمنی می کنیم، آزادی بیان در هر مجمع تصمیم گیری، اعم از هیأت مدیره، کمیته، و مجمع عمومی، به این معناست که فرد، پس از آنکه نوشتن رسید، هرچه می خواهد دل تنگش بگوید. و همین درک بسیار غلط از آزادی بیان سبب می شود تا تمام وقت بسیار ارزشمند و محدودی که در مجمع حاضر در نشست صرف شنیدن مطالبی شود که چه بسا هیچ ارتباطی با پیشنهاد در دست بررسی ندارد و همه منتظرند تا ختم جلسه اعلام شود و از عذاب الیم شنیدن مطالب بی ربط نجات یابند. با چنین وضعیتی انتظار دارید فعالیت انجمنی توسعه یابد؟

● دست بندی پیشنهادها

برای پیشگیری از همین مشکلات است که عرف پارلمانی تمام پیشنهادها را در ۵ دسته کلی طبقه بندی کرده است:

۱. **پیشنهاد اصلی**، که انجام کاری را در برابر مجمع تصمیم گیری قرار می دهد.

۲. **پیشنهادهای فرعی**، که به مجمع کمک می کنند تا از بررسی پیشنهاد اصلی خلاص شوند یا تکلیف آن را مشخص کنند.

پیشنهادهای فرعی خودشان به چند دسته تقسیم می شوند:

۱. **تعویق دائم**، که تکلیف یک پیشنهاد اصلی را بدون رأی گیری مستقیم مشخص می کند.

۲. **اصلاح**، که با گنجاندن، افزودن، خط زدن، خط زدن و افزودن، یا جایگزین کردن عبارتی در پیشنهاد اصلی، آن را اصلاح می کند.

۳. **ارجاع به کمیته**، که سبب می شود یک پیشنهاد اصلی برای بررسی بیشتر به یک کمیته ارجاع شود.

۴. **تعویق موقت**، که بررسی پیشنهاد اصلی را به روز، نشست، ساعت، یا تا پس از یک رویداد مشخص در آینده به تعویق می اندازد.

۵. **کیفیت مذاکره**، که تعداد و نوبت افراد برای مذاکره در مورد یک پیشنهاد اصلی را تعدیل می کند.

۶. **کفایت مذاکره**، که به مذاکره در مورد یک پیشنهاد اصلی خاتمه می دهد و اخذ رأی فوری در مورد آن را مجاز می سازد.

۷. **روی میز گذاری**، که بررسی پیشنهاد اصلی را به صورت موقت از دستور کار خارج می کند.

۳. **پیشنهادهای فوری**، که برخلاف پیشنهادهای فرعی به پیشنهاد اصلی ارتباط ندارند، اما به یک موضوع فوری مربوط می شوند که باید بی درنگ و با قطع روند بررسی پیشنهاد اصلی، مورد رسیدگی قرار بگیرد. پیشنهادهای فوری ۴ دسته هستند:

۳. ۱. **اخطار برنامه ای**، که در مورد اجرای برنامه ی روزانه ی مجمع اخطار می دهد.

۳. ۲. **تقاضای فوری**، اجازه می دهد که یک موضوع فوری به خاطر فوریتش مطرح شود.

۳. ۳. **تنفس**، باعث وقفه ای کوتاه در جریان مجمع می شود.

۳. ۴. **ختم جلسه**، که به نشست مجمع خاتمه می دهد.

۴. **پیشنهادهای ضمنی**، که به شکل ضمنی و غیرمستقیم به موضوع در دست بررسی ارتباط دارند. بعضی از آن ها:

۴. ۱. **اخطار نظام نامه ای**، که در مورد خطا در روش پارلمانی اخطار می دهد و مستلزم صدور حکم از سوی رئیس است.

۴. ۲. **فرجام**، که نسبت به حکم صادره از سوی رئیس فرجام خواهی می کند و براساس اکثریت آراء حکم رئیس را ملغی می سازد.

۴. ۳. **تعلیق قواعد**، به طور موقت قاعده ای را کنار می گذارد تا مجمع مجاز باشد اقدامی را انجام دهد که با شکل دیگر قادر به انجام آن نخواهد شد.

۴. ۴. **مخالفت با بررسی**، که از بررسی پیشنهادی که به نفع انجمن نیست جلوگیری می کند.

۴. ۵. **پس گیری پیشنهاد**، که به یک عضو اجازه می دهد تا پیشنهادش را - حتی پس از آنکه رئیس پیشنهاد وی را قرائت کرد، از دستور کار خارج کند.

۴. ۶. **تفکیک موضوع**، که اجازه می دهد تا یک پیشنهاد اصلی به دو یا چند پیشنهاد تفکیک شود و هر کدام از آن ها به صورت جداگانه بررسی شوند.

۴. ۷. **تشکیک آراء**، که وقتی عضوی نسبت به نتیجه رأی گیری تردید داشته باشد مطرح می کند.

۵. **پیشنهادهایی که یک موضوع را دوباره تقدیم مجمع می کنند و**

خودشان ۴ دسته هستند.

۵. ۱. **روی میز برداری**، که به مجمع اجازه می دهد پیشنهادی را که پیش تر روی میز گذاری کرده بود از روی میز بردارد.

۵. ۲. **لغو مصوبه**، که یک پیشنهاد پیشتر تصویب شده را بی اعتبار می کند.

۵. ۳. **خلع کمیته**، که یک موضوع ارجاع شده به کمیته را از دست کمیته خارج می کند و دوباره در اختیار مجمع قرار می دهد.

۵. ۴. **تجدید بررسی**، که اجازه می دهد پیشنهادی که پیش تر تعیین تکلیف شده است، انگار که مورد بررسی قرار نگرفته باشد، دوباره به مجمع تقدیم شود. این پیشنهاد را فقط عضوی می تواند مطرح کند که در گروه برندگان رأی داه باشد و فقط در همان روزی که اخذ رأی اولیه انجام شده باشد، پیشنهاد خود را مطرح کند.

● **قواعد منطقی حاکم بر پیشنهادها**
همانطور که گرامر یا دستور زبان نظامی از قواعد است که بر کلمات و واژگان یک زبان حاکم هستند و متکلمان به آن زبان طبق همان قواعد آن کلمات را به کار می برند، مجموعه ی پیشنهادهای پارلمانی نیز که در ۵ دسته کلی و منطقی فوق دسته بندی شده اند، تحت مجموعه ای از قواعد اولویت بندی می شوند که این قواعد از منطق درونی این پیشنهادها استنتاج شده اند و هر عضو مجمع تصمیم گیری باید با این قواعد آشنا باشد و در چارچوب همان قواعد به طرح پیشنهادهای خود بپردازد.

● **فقط یک پیشنهاد**
یکی دیگر از اصول عرف پارلمانی این است که در هر لحظه فقط یک پیشنهاد اصلی باید در دست بررسی باشد و تا هنگامی که تکلیف آن پیشنهاد مشخص نشده باشد، طرح هر پیشنهاد دیگری خارج از نظام نامه است.

● **پیشنهادهای مکتوب**
یکی دیگر از اصول عرف پارلمانی این است که فقط متن پیشنهادها می تواند مکتوب مورد بررسی قرار می گیرد و اصلاح هر پیشنهاد فقط به معنای جا به جا کردن عبارت و کلمات مشخص است. در نتیجه همه می دانند در باره ی چه چیز مشخصی صحبت می کنند. اگر همین اندازه توضیح در مورد عرف پارلمانی سبب ایجاد علاقه در خوانندگان شده باشد، مراد حاصل شده است. ■

اما اگر در جریان بررسی پیشنهاد تعویق دائم کسی اخطار نظام نامه ای بدهد، از آنجا که اولویت اخطار نظام نامه ای بیشتر است، باید بی درنگ در دست بررسی قرار بگیرد.

علاوه بر موضوع تعیین اولویت پیشنهادها نسبت به یکدیگر، هنگام طرح هر پیشنهاد باید پاسخ چند پرسش مهم را دانست:

۱. آیا وقتی کسی نوبت صحبت دارد طرح آن پیشنهاد طبق نظام نامه هست یا نه؟

۲. آیا طرح آن پیشنهاد نیاز به حمایت از سوی دست کم یک عضو دیگر دارد یا نه؟

۳. آیا آن پیشنهاد قابل مذاکره است یا نه؟

۴. آیا آن پیشنهاد قابل اصلاح است یا نه؟

۵. تصویب آن پیشنهاد به چه تعداد آراء نیاز دارد؟ اکثریت یا دو سوم یا بیش از نصف کل اعضاء انجمن یا تعداد دیگر؟

۶. آیا آن پیشنهاد قابل تجدید نظر هست یا نه؟

با توجه به همین توضیح های بسیار اجمالی می توان دریافت که چطور تمام اعضاء در طول برگزاری یک مجمع باید تمام حواسشان را جمع کنند که کوچکترین رفتار خلاف قاعده ای از آنان سرزنند. چرا که درست مانند آن است که فردی هنگام صحبت کردن قواعد دستور زبان را رعایت نکند و به عنوان نمونه بگوید: فردا ناهارم را خورده بودیم.

با اطمینان می توان گفت در مجامع ما چیزی به نام قاعده (آنطور که در عرف پارلمانی حاکم است) مطلقاً وجود ندارد. در واقع مانند آن است که عده ای حرف بزنند اما به جای کلمات و جملات با قاعده و با معنا مقداری اصوات بی معنا از دهانشان خارج شود. البته در این صورت هم از منظور یک دیگر با خبر می شوند اما چیزی به نام «زبان» - به معنایی که ارسطو گفت «انسان حیوان ناطق است» - در میان آنان جریان ندارد.

تثبیت حق آزادی انجمن

در عرصه مبارزه‌ی نظامی هنگامی که موضعی فتح می‌شود باید آن را تثبیت کرد. در غیر این صورت، تمام زحماتی که صرف فتح موضع شده بر باد می‌رود. این قاعده در عرصه‌ی کنش‌های اجتماعی نیز جاری است. تلاش ملت ایران در راه رسیدن به جامعه‌ای مبتنی بر قانون بیش از یک صد سال است که ادامه دارد. در این مدت مواضع بسیار زیادی فتح و تثبیت شده است. یکی از مهم‌ترین آن‌ها تثبیت «مجلس» به عنوان محل قانون‌گذاری است. به این معنا که هرگاه مجلس را تعطیل کنند مشروعیت حاکمیت خاتمه می‌یابد. با این همه، بسیاری از مواضع مهم هنوز تثبیت نشده‌اند. یک نمونه از آن‌ها آزادی مطبوعات است. در یک نبرد اجتماعی اگر موضعی که با هزاران زحمت فتح شده‌اند، تثبیت نشوند، جز سرخوردگی و خسران به دست نیامده است. بنا بر این کنشگران اجتماعی وظیفه دارند دستاوردهای خود را تثبیت کنند. این امر چگونه ممکن می‌شود؟ نوشته‌ای که در ادامه ارائه شده، به چگونگی تثبیت «حق آزادی انجمن» پرداخته است. . .

تمام کسانی که چالش وزارت کار با کانون عالی را دنبال کرده‌اند، می‌دانند که کشور ایران یکی از اعضای مؤسس سازمان بین‌المللی کار بوده و طبق اساسنامه‌ی آن سازمان در قبال مقاله‌های مرتبط با «حق آزادی انجمن» مسئولیت‌های بسیار سنگینی برعهده دارد. نداشتن حق مداخله‌ی دستگاه دولت در امور داخلی انجمن‌ها و کانون‌های مربوطه، و مکلف بودن دستگاه دولت به ثبت انجمن‌ها بدون هر نوع ممانعتی، اصلاح قوانین مغایر با مقاله‌نامه‌های مربوط به حق آزادی انجمن، برخی از این مسئولیت‌هاست که تجربه‌ی انحلال نافرجام کانون عالی نشان می‌دهد از سوی برخی از مسئولان مورد توجه قرار نمی‌گیرند.

چه باید کرد؟

در مقدمه‌ی این نوشته خاطر نشان شد که اگر مواضع فتح شده تثبیت نشود، عملاً جز سرخوردگی و خسران چیزی به دست نیامده است.

تمام کارفرمایان می‌دانند که اعضای هیأت مدیره‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران همانند سایر کارفرمایان با چه مشکلاتی دست و پنجه نرم می‌کنند. در نتیجه می‌توانند تصور کنند که برای به نتیجه رساندن نبرد حقوقی و دستیابی به این حکم تاریخی چه هزینه‌های مادی و معنوی هنگفتی صرف شده است. بنا بر این اکنون همه وظیفه داریم تا از تلاش برای تثبیت این دستاوردها از هیچ کوششی دریغ نوزیم. پیشنهادهایی که در ادامه و فهرست‌وار ارائه می‌شوند می‌توانند در تثبیت دستاوردها مؤثر واقع شوند:

۱. به رغم اینکه در شرایط حاضر تمام بنگاه‌ها با یک بحران فزاینده و نابودکننده دست و پنجه نرم می‌کنند، اعضای هیأت مدیره‌ی تمام انجمن‌ها و کانون‌های کارفرمایی در سراسر کشور وظیفه دارند اطمینان ببینند که حکم تاریخی شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی تهران و اسناد توضیحی مربوط به آن به دست تک تک اعضای رسیده است و آنان با دقت حکم و دستاوردهای آن را مطالعه کرده‌اند.

۲. تمام اعضای هیأت مدیره‌ی انجمن‌های عضو وظیفه دارند اطمینان ببینند که کارمندان سازمان‌های کار و امور اجتماعی در شهرستان‌ها و مراکز استان با مفاد این حکم آشنا شده‌اند.

۳. تمام انجمن‌های صنفی کارگری و کانون‌های آن‌ها نیز باید از دستاوردهای ناشی از صدور این حکم مطلع شوند.

۴. انجمن‌ها می‌توانند به همین مناسبت روزی را به عنوان «روز آزادی انجمن» تعیین کنند و در آن روز به اجرای برنامه‌هایی برای تحکیم حق آزادی انجمن بپردازند. روز ۲۴ مهر حکم تاریخی شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی تنظیم شده می‌تواند به عنوان پیشنهاد مطرح باشد.

۵. تشکیل کمیته‌ای تحت عنوان «کمیته آزادی انجمن» از سوی کانون عالی کارفرمایی و مشارکت انجمن‌ها و شخصیت‌های علاقمند برای دفاع ملی از حق آزادی تمام انجمن‌ها فقط برخی از این پیشنهادهاست. . .

کانون عالی مذکور منحل بوده و بازرسان موظف به اعلام انحلال آن به وزارت کار و امور اجتماعی می‌باشند. لذا با توجه به عدم اقدام به موقع بازرسان کانون و احتمال انجام هرگونه عملیات بانکی، و با اقدامات سوء مدیریتی از سوی هیأت مدیره منحل، خواهشمند است با توجه به تبصره ماده ۴۳ اساسنامه کانون مذکور دستور موقت مبنی مهر و موم و توقیف اموال و مسدود نمودن حساب‌های کانون مورد نظر را صادر فرمایید تا از بروز هرگونه تبعات بعدی جلوگیری گردد.

توجه دارید که در نامه‌ی فوق منحل بودن کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران از نظر دفتر حقوقی محرز بوده و اکنون دادگاه باید دستور مسدود کردن حساب‌های آن را صادر فرماید! چنین ادعاهایی از سوی مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارگری تا حدودی قابل هضم بود. اما وقتی دفتر امور حقوقی آن وزارتخانه، از مقررات و قوانین موجود حکم انحلال کانون عالی را استنتاج می‌کند، چه باید کرد؟

اولویت مقاله‌نامه‌ها به قانون داخلی

در بخشی از حکم تاریخی شعبه‌ی ۸۶ دادگاه، آنجا که مداخله‌ی بیش از حد برخی از مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی در امور کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را نقد می‌کند، به عنوان دلیل چنین می‌نویسد:

زیرا مقررات بین‌المللی و کنوانسیون‌های مربوطه که کشور جمهوری اسلامی ایران به آن‌ها ملحق گردیده است و اجرای قوانین و مقررات آن‌ها را مورد قبول قرار داده نیز اجازه‌ی دخالت تا این حد را به دولت‌ها نداده خصوصاً آنکه مطابق ماده ۹ قانون مدنی در روابط بین‌المللی اعتبار عهدنامه‌ها و مقاله‌نامه‌ها بیش از قانون داخلی است و اختیار دولت را در وضع قانون معارض با آن محدود می‌نماید و هیچ توجیهی با هیچ انگیزه‌ای قابلیت معارضه با این امر را نداشته و ندارد.

صالح است و دیوان عدالت عنوان دادگاه را ندارد.

۶. چارچوب و تکلیف مراجع قضائی به رسیدگی در حدود موضوع خواسته بوده که همانا قبول یا عدم قبول شکایت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران دایر بر ابطال دستور مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بوده است [مفاد بندهای ششگانه فوق از حکم شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی تهران نقل شده].

جناب مهرداد یزدانی ریاست محترم شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی با استناد به دلایل فوق نتیجه می‌گیرد:

بر این اساس دادنامه صادره [از سوی شعبه اول تجدیدنظر دیوان عدالت اداری] از هیچ حیث به جهت فقدان جایگاه قانونی آن مناط اعتبار در جهت اثربخشیدن به مفاد آن نبوده و نمی‌باشد.

وزارت کار فقط ناظر است

ملاحظه می‌شود که شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی تهران با نقد و نقض استدلال‌های شعبه‌ی اول دادگاه تجدیدنظر دیوان عدالت اداری این حکم تاریخی را مورد تأیید و تأکید قرار می‌دهد که وزارت کار و امور اجتماعی در ارتباط با انجمن‌های صنفی کارگری و کارفرمایی و کانون‌های آن‌ها فقط و فقط نقش ناظر را باید ایفاء کند و هیچگونه حق تصمیم‌گیری ندارد.

اهمیت تاریخی این حکم به ویژه هنگامی که خوبی درک می‌شود که به نقطه نظرات و تلقی‌های حاکم بر دفتر امور حقوقی وزارت کار و امور اجتماعی آشنا باشیم.

جناب آقای عیسی روشنی مدیرکل دفتر حقوقی وزارت کار و امور اجتماعی در نامه‌ی شماره‌ی ۹۸۵۵۲ مورخ ۱۷ آبان ماه ۱۳۸۵ خود خطاب به ریاست مجتمع قضایی شهید صدر می‌نویسد: با توجه به پایان مدت اعتبار و فعالیت هیأت مدیره‌ی کانون عالی کارفرمایان ثبت شده در وزارت کار و امور اجتماعی و انقضای مهلت تعیین شده در آئین‌نامه‌ی مربوطه [و با استناد به سایر مقررات و آئین‌نامه‌های مربوطه]

در حکم تاریخی شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی تهران احکامی صادر شده که هر کدام از آن‌ها به یکی از جنبه‌های مهم «حق آزادی انجمن» پرداخته است. این احکام در واقع به مثابه اعلام موضع دادگاه در مورد وجوه گوناگون «حق آزادی انجمن» است. این مواضع چیستند و برای تثبیت آن‌ها چه می‌توان کرد؟

نقد حکم شعبه اول دادگاه تجدیدنظر دیوان عدالت اداری

در پی ارسال نامه‌ی مدیرکل وقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی و اعلام انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، این کانون عالی در یک اقدام منطقی شکایت خود از مدیرکل وقت را در دیوان عدالت اداری مطرح کرد. این شکایت دو تقاضا را در بر می‌گرفت:

۱. تقاضای ابطال دستور مدیرکل
۲. تقاضای دستور موقت عدم اجرای آن

این شکایت در شعبه‌ی ۱۹ دیوان عدالت اداری بررسی شد و جناب آقای علی همت کلی‌وند رئیس محترم این شعبه در دادنامه‌ی شماره‌ی ۳۰۶۱ مورخ ۲۷ دی ماه ۱۳۸۵ خود «دستور موقت عدم اجرای دستور مدیرکل» را به صورت قطعی، و حکم مبنی بر «ابطال دستور مدیرکل» را، با قابلیت تجدیدنظرخواهی، صادر کرد.

بعدها مدیرکل وقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی درخواست تجدیدنظر کرد و شعبه‌ی اول دادگاه تجدیدنظر دیوان عدالت اداری در دادنامه‌ی شماره‌ی ۳۳۱۱ مورخ ۱۲ اسفند ماه ۱۳۸۶، «صرف‌نظر از نامه‌ی مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار»، خود در جایگاه «دادگاه صالح» به صدور حکم پرداخت و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی را منحل دانست.

به رغم این سابقه، جناب آقای مهرداد یزدانی ریاست محترم شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی، به دلایلی که به اجمال نقل می‌شود، حکم دادگاه تجدیدنظر دیوان عدالت اداری را فاقد جایگاه اعلام می‌کند:

۱. طبق قوانین موجود وزارت کار و امور اجتماعی در امور مربوط به تشکیل‌های صنفی فقط ناظر است و در صورت مشاهده‌ی رفتار خلاف قانون و اساسنامه از سوی انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه مورد را باید به دادگاه صالح یا هیأت حل اختلاف ارجاع دهد.

۲. دیوان عدالت اداری نه هیأت حل اختلاف است و نه عنوان دادگاه صالح را دارد.

۳. دیوان عدالت اداری مرجع شکایت دولت از مردم نیست.

۴. شعبه ۱۹ دیوان عدالت اداری «با استدلالاتی وزین موارد منع دخالت وزارت کار را تبیین و احصاء نموده است».

۵. دادنامه‌ی شعبه اول تجدیدنظر دیوان عدالت اداری، «خروج موضوعی از مصداق شکایت مطروحه پیدا کرده و وارد اظهار نظر به موضوعی گردیده است که در حیطه‌ی صلاحیت و جایگاه او نبوده، زیرا جایگاه اعلام انحلال کانون‌ها مربوط به دادگاه

دو رویکرد به «کانون عالی»

کارفرمایی یا کارفرمایان صحبت کرده است و در هیچ موردی در باره‌ی شرط دارا بودن بیشترین نمایندگی از سوی این کانون عالی سخنی نرفته است.

به رغم قوانین موجود، «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران»، همچنان از حق تشکیل انجمن‌ها و کانون‌های متعدد دفاع می‌کند، اما ثبت دو «کانون عالی» کارفرمایی با دو نام متفاوت اما تحت یک شماره‌ی ثبت، حتی پیش از آنکه روند دادرسی مربوط به انحلال کانون اصلی، طی شده باشد، و بعد، این ادعا که کانون دوم در واقع همان کانون عالی اول است که فقط اسمش عوض شده است، هیچ معنایی جز زمینه‌سازی برای غرق کردن کانون کارفرمایان مستقل نداشت و به همین دلایل بود که کانون عالی اصلی از شکل‌گیری کانون جعلی موازی جلوگیری کرد و موفق هم شد.

• به سوی آینده

هیچ فردی که از «حق آزادی انجمن» دفاع می‌کند نمی‌تواند مدافع قوانین موجود مرتبط به روابط کار باشد. کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران که مبرم‌ترین وظیفه‌ی فعلی خود را تثبیت حق آزادی انجمن می‌داند، از هیچ کوششی برای رفع مغایرت‌های قوانین فعلی با کنوانسیون‌های بین‌المللی دریغ نورزیده و نخواهد ورزید. با این همه، و متأسفانه، طبق قوانین موجود همه تشکل‌ها مجبورند زیر سقف یک کانون عالی کار کنند. برای بسیاری از اعضای کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران مطبوع نیست با کسانی هم‌کاسه شوند که در این «خلیفه‌کشی» نامطبوع شرکت کردند. اما، با توجه به قوانین موجود، چاره‌ای نیست. پس همه باید اصل «ببخش اما فراموش نکن» را بیاموزیم و رعایت کنیم. با این همه، این کانون عالی از هیچ کوششی برای دفاع از حق تنوع کانون‌های عالی فروگذار نخواهد کرد. ■

هنوز جوهر امضاء دستور غیرقانونی انحلال «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران» خشک نشده بود که رفقای سابق «کانون عالی کارفرمایان ایران» را تأسیس کردند و سنگرها را یکی پس از دیگری به تسخیر خود درآوردند. شاید کم‌تر کسی از آنان باور می‌کرد در دستگاه قضا فضات شرافتمندی که قانون را قربانی قدرت نکنند فراوانند. اکنون که به حکم دادگاه کانون اول به جایگاه خود برگشته و کانون دوم از اعتبار ساقط شده، روش اصولی ترمیم آن گذشته اهمیت فراوانی می‌یابد. این نوشته به همین نکته می‌پردازد و مانند سایر نوشته‌های این شماره‌ی «پیام کارفرمایان» لزوماً نظر رسمی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را منعکس نمی‌کند بلکه نظری است در میان سایر نظرها.



مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در مجمع عمومی ۱۵ اسفند ماه ۱۳۸۵ کتاب «آزادی انجمن» را معرفی می‌کند. ترجمه‌ی فارسی این کتاب مهم از سوی کانون عالی کارفرمایی منتشر شده است. این عکس به شکل نمادین اصلی‌ترین سیاست‌های کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را به نمایش می‌گذارد.

ماده ۱۶ «آئین‌نامه‌ی چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط» (که از این پس آن را «آئین‌نامه‌ی چگونگی» می‌نامیم) و در واقع آئین‌نامه‌ی اجرایی ماده ۱۳۱ قانون کار است، می‌گوید: «ثبت دو تشکل، انجمن صنفی یا کانون‌های مربوط با یک نام و تحت یک عنوان مجاز نیست».

این قاعده بسیار منطقی است. حتی وقتی بخواهید شرکتی را به ثبت برسانید باید نامی را انتخاب کنید که قبلاً با آن شرکت دیگری ثبت نشده باشد. اما آیا از همین ماده می‌توان نتیجه گرفت که پس ثبت چند انجمن با نام‌های متفاوت اشکالی ندارد؟

احتمالاً به استناد همین ماده بود که پس از صدور دستور خلاف قانون مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مبنی بر انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، «عده‌ای» از انجمن‌های کارفرمایی عضو کانون عالی اقدام به تشکیل کانون دیگری با نام «کانون عالی کارفرمایان ایران» کردند. اینکه اعضای کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران بهتر بود در برابر دستور خلاف قانون مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مقاومت می‌کردند تا «حق آزادی انجمن» در کشور تثبیت شود، و مانند اهالی مطبوعات با بسته شدن یک نشریه سراغ راه‌اندازی نشریه دیگری نمی‌رفتند، تا حق آزادی مطبوعات در کشور نهادینه شود، یک قضاوت اخلاقی است و چیزی از حق رفقای سابق داور بر جدایی از کانون عالی و ایجاد یک کانون دیگر کم نمی‌کند. بدیهی است کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران که مدافع جدی «حق آزادی انجمن» است از تشکیل کانون‌ها و انجمن‌های متعدد با نام‌های متفاوت استقبال می‌کند و معتقد است وجود انجمن‌ها و کانون‌های متفاوت سبب بروز رقابت سازنده در میان آنان می‌شود و انجمن و کانونی که خدمات بهتر و با کیفیت‌تری ارائه دهد خواهد توانست اعضای بیشتری جلب و جذب کند. پس مشکل از کجا ناشی می‌شود؟

• «عالی» به چند معنی

وقتی حق مسلم تشکیل انجمن‌ها و کانون‌های متعدد به رسمیت شناخته می‌شود، فقط انجمن یا کانونی طرف مذاکره‌ی رسمی در محافل سه‌جانبه قرار می‌گیرد که در حرفه و تخصص و صنعت خود بیشترین نمایندگی را داشته باشد. همین اصل منطقی سبب می‌شود تا انجمن‌ها برای کسب بیشترین نمایندگی دست به ائتلاف‌های متعدد بزنند. و در جریان رقابت، همبستگی نیز شکل بگیرد.

پس، همانطور که در یک رشته می‌توان انجمن‌های متعدد، البته با نام‌های متفاوت، ایجاد کرد و به ثبت رساند، می‌توان کانون‌ها و کانون عالی‌های متعدد نیز ایجاد کرد و به ثبت رساند. اما فقط کانون عالی‌ای طرف مذاکرات سه‌جانبه قرار می‌گیرد که دارای بیشترین نمایندگی باشد.

اما و به رغم وجود این روش‌های منطقی و شناخته شده برای سازماندهی به انجمن‌های صنفی، قانون کار جمهوری اسلامی ایران از یک «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی» نام می‌برد. پرسش بسیار مهم این است که مفهوم «عالی» در این عبارت چه معنایی دارد؟ آیا سطح سازمان یافتگی تشکل‌ها را بیان می‌کند یا گستره‌ی نمایندگی آن‌ها را؟ در توضیح بیشتر باید گفت که پس از پیروزی انقلاب اسلامی در ایران و بویناک شدن معنای سندیکا، به

جای آن از اصطلاح «انجمن صنفی» استفاده شد و برای اصطلاح‌های «فدراسیون» و «کنفدراسیون» هم معادل‌های «کانون» و «کانون عالی» را جعل کردند. با این حساب، می‌توان نتیجه گرفت «کانون عالی انجمن‌های صنفی» معادل «کنفدراسیون سندیکاها» است. در این صورت، می‌توان کانون عالی‌های متعددی داشت و فقط آن «کانون عالی» که بیشترین نمایندگی کارفرمایان را کسب کرده باشد نسبت به معرفی و اعزام نمایندگان خود به محافل سه‌جانبه اقدام خواهد کرد.

ظاهراً بر اساس چنین تفسیری از قانون کار جمهوری اسلامی است که «عده‌ای» از تشکل‌های عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، حتی پیش از قطعی شدن روند دادرسی در مراجع قضایی، نسبت به تشکیل «کانون عالی کارفرمایان ایران» اقدام کردند. اما متأسفانه، مجموعه‌ی قوانین و مقررات مرتبط با این موضوع از چنین تفسیری حمایت نمی‌کنند. به عنوان یک نمونه، ماده‌ی ۱۳ «آئین‌نامه‌ی چگونگی» از «کانون انجمن‌های صنفی در استان، و «کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور» سخن می‌گوید. یا «آئین‌نامه‌ی نحوه‌ی انتخاب نمایندگان کارفرمایان» که در ۱۱ اردیبهشت ماه ۱۳۷۰ از سوی وزارت کار و امور اجتماعی در ۲۲ ماده تدوین شده، همه جا از «کانون عالی انجمن‌های صنفی»



پیام کارفرمایان

شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران (شاکا)

www.payamekarfarmayan.com

payam@payamekarfarmayan.com

نشریه کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

مدیرمسئول: 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 ۱۷، طبقه دوم

کدپستی: ۷۹۴۱۵ - ۱۵۹۳۶

تلفن: ۸۸۹۴۰۵۱۲ - ۸۸۹۴۰۲۱۱

فاکس: ۸۸۹۴۴۵۶۴

www.icaa.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.