



نخستین کنفرانس بین المللی ماندگاری، ظرفیت سازی و توانمندسازی شرکت ها و سازمان های پروژه محور با رویکرد صنعت احداث



مراسم اختتامیه کنفرانس

چشم یاری پنداشت غلط

چنین رویکردی در جامعه ای که، به دلایل تاریخی، دولتش فعال مایشاء بوده، بسیار طبیعی است. با این همه، مرور اسناد «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» و تأمل در تحلیل های ارایه شده در نخستین کنفرانس حاکی از سربرآوردن یک گفتمان جدید است: ما یک باغ می خواهیم، اما خودمان باید آن را بسازیم!

دست درکاران صنعت احداث به اعتبار تحصیلات، تجربه و آگاهی نسبت به تأثیر فرایندهای جهانی شدن بر کشورهای درحال توسعه، از شکل گیری این گفتمان جدید، که امری تاریخی است، به خوبی آگاه هستند. به همین دلیل، یکی از سخنرانان همایش که تجربه ای سی سال خدمت در سمت های مهم در وزارتخانه های استراتژیک را در پرونده ی حرفه ای خود دارد، با استقبال از شکل گیری مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث یک بیت شعر را قرائت کرد که به زیباترین شکل ممکن این تغییر گفتمان را صورت بندی کرده است:

ما زیاران چشم یاری داشتیم
خود غلط بود آنچه می پنداشتیم.

بانک موضوعی صنعت احداث را فراهم می آورند، یک دستاورد کم نظیر است که حتی شرکت کنندگان در کنفرانس را نیز به شگفتی انداخت.

● اینکه ده ها شرکت فعال در صنعت احداث ثمره ی همکاری های خود را در کالبد یک رویداد اجتماعی پر قدرت و اثرگذار لمس کردند و عزم شان برای تداوم جدی تر و گسترده تر این همکاری ها جزم تر شد، یکی دیگر از نتایج این کنفرانس است که امواج انرژی برآمده از آن تا آینده های دور تداوم خواهند داشت.

می توان فهرست دستاوردهای نخستین کنفرانس صنعت احداث را همچنان ادامه داد. اما تمام این دستاوردها یک خصوصیت بدیع دارند که به تمام این رویداد جنبه ی تاریخی می دهد: اینکه صنعت احداث برای برخاستن دست روی زانوی خود گذاشته است. آیا این مسأله اینقدر مهم است؟

تا همین یک سال و چند ماه پیش که تعدادی از سازمان های فعال در جامعه ی مدنی مطالبات خودشان را برای ارایه به نامزدهای دهمین دوره ی انتخابات ریاست جمهوری مدون کردند، که در نوع خود اقدامی ابتکاری بود، از دولت خواسته می شد تا مطالبات آنها را برآورده سازد: ما یک باغ می خواهیم، پس دولت باید برای ما یک باغ بسازد!

نخستین کنفرانس بین المللی «ماندگاری، ظرفیت سازی و توانمندسازی شرکت ها و سازمان های پروژه محور با رویکرد صنعت احداث»، که روزهای شنبه و یکشنبه، ۲۴ و ۲۵ مهر ماه ۱۳۸۹، در سالن همایش های رازی تهران برگزار شد، به عنوان یک تجربه ی بی سابقه، از زاویای گوناگون قابل بررسی است و این شماره ی «پیام کارفرمایان» در گزارش های خود برخی از مهم ترین نقاط قوت و ضعف این همایش را مورد بررسی قرار داده است. اما این نوشته فقط به یکی از نقطه قوت های کنفرانس می پردازد و می کوشد استدلال کند چرا این نقطه ی قوت، مهم ترین است.

● اینکه پنج انجمن کارفرمایی فعال در صنعت احداث^(۱)، با حقوق مساوی، «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» را تأسیس کرده اند، به خودی خود یک ابتکار تاریخی بسیار مهم است.

● اینکه مؤسسه ای با این ویژگی بی سابقه، کنفرانسی بین المللی برگزار می کند و مبرم ترین مشکلات صنعت احداث را هدف قرار می دهد، نیز، اقدامی کارساز است که ثمرات آن در آینده ی نه چندان دور به بار می نشیند.

● اینکه در نخستین کنفرانس «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» حدود ۴۰ نفر از صاحب نظران و پیشکسوتان این صنعت مجموعه ی نسبتاً کاملی از تمام موضوعات مبرم و مهم مرتبط با صنعت احداث را مورد بررسی قرار می دهند و به این ترتیب، نخستین

۱. فهرست این انجمن ها: انجمن شرکت های ساختمانی، انجمن صنفی شرکت های پیمانکار تأسیسات و تجهیزات صنعتی ایران، جامعه مهندسان مشاور ایران، انجمن صادرکنندگان خدمات فنی و مهندسی ایران، انجمن شرکت های مهندسی و پیمانکاری نفت، گاز و پتروشیمی

مجمع ۵ آبان آغاز یک دوران تجربه ای برای تمام تشکل های کارفرمایی ایران
از «نشست وفاق» تا «مجمع اتفاق»
ساختار سه جانبه ملی تضمین توسعه ی پایدار

نظرسنجی از اعضاء در مورد اولویت ها و انتظارات
آخرین موضع سازمان بین المللی کارفرمایان در مورد ایزو ۲۶۰۰۰
منشور اخلاقی تولیدکنندگان مواد شیمیایی صنعت ساختمان
دو دستور انحلال و موضع تشکل های کارفرمایی

مجمع ۵ آبان آغاز یک دوران

«شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» [شاکا] در گزارش ۳۰ تیر ماه ۱۳۸۹ خود در مورد مجمع عمومی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران که ۲۹ تیر ماه در تهران برگزار شده بود نوشت:

«با توجه به اسنادی که در این مجمع ارائه شد و گزارشی که رئیس و دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران ارائه دادند می‌توان نتیجه گرفت که کانون عالی کارفرمایی با مجمع ۲۹ تیر ماه یک مرحله‌ی از حیات خود را پشت سر گذاشت و به ثبات حقوقی دست یافت. چرا که این اصل در سطح ملی به رسمیت شناخته شد که هر نوع داوری در مورد انجمن‌ها و کانون‌ها برعهده‌ی دستگاه قضایی و نه دستگاه اجرایی است و کنشگران اجتماعی که برای تحکیم دموکراسی در کشور تلاش می‌کنند می‌دانند که تثبیت چنین اصلی تا چه اندازه اهمیت دارد» (سایت «پیام کارفرمایان». ۳۰ تیر ماه ۱۳۸۹).

در آغاز همان نشست آقای حسین احمدی‌زاده ریاست هیأت مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران که ریاست مجمع را بر عهده داشت با اشاره به پیروزی‌های مهم و تاریخی کانون عالی کارفرمایی در دفاع از استقلال و آزادی خود خاطر نشان ساخت که لازم بود این مجمع با جشنی با شکوه به مناسبت این پیروزی‌ها همراه می‌شد.

در ادامه‌ی همان نشست مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران بیست و دومین شماره‌ی «پیام کارفرمایان» را که بین حاضران در مجمع توزیع شده بود معرفی کرد. در این شماره‌ی نشریه، که متن آن در سایت «پیام کارفرمایان» همیشه در دسترس است، ۲۱ سند تاریخی مربوط به چالش حقوقی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران ارائه شده است. آخرین سند این مجموعه «توافقنامه نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی» است که در «نشست وفاق» به امضاء رسیده بود. «نشست وفاق» به ابتکار جناب آقای دکتر عبدالرضا شیخ‌الاسلام وزیر محترم کار و امور اجتماعی و با حضور نمایندگان دو کانون عالی کارفرمایی روز ۲۵ فروردین ماه ۱۳۸۹ برگزار شد. در بند دو این توافقنامه تصریح شده است که نمایندگان منتخب تشکل‌ها برای نیل به یک تصمیم واحد در خصوص ایجاد یک کانون عالی واحد کارفرمایی با حضور تمام تشکل‌های موجود کارفرمایی کشور مذاکرات لازم را انجام خواهند داد.

تمام این تلاش‌ها که محصول حسن نیت مسؤلان ارشد وزارت کار و امور اجتماعی در دولت دهم است، با قطعی شدن احکام دادگاه عمومی و دیوان عدالت اداری مبنی بر ابطال دستور انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و غیرقانونی بودن ثبت کانون موازی، وارد مرحله‌ی جدیدی شد: پذیرش احکام دستگاه قضایی کشور و به رسمیت شناختن کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به عنوان تنها کانون عالی کارفرمایی ملی. و از این جا بود که این کانون عالی کارفرمایی دوران جدید حیات خود را آغاز کرد. در نتیجه می‌توان گفت مجمع ۵ آبان آغاز یک دوران است. اما این دوران چه خصوصیت‌هایی دارد و مبرم‌ترین وظیفه‌ی ما چیست؟

به نظر می‌رسد در دوران پر از کشمکش چند سال اخیر رهبران جنبش کارفرمایی کشور در بوته‌ی امتحان دشواری قرار گرفتند و اکنون تا حد زیادی میزان پابندی هریک از آنان به منافع ملی، به قانون‌گرایی و دموکراسی، و تدبیر و درایت آنان از سوی اکثریت کارفرمایان کشور شناسایی شده است. این تجربه در کنار تثبیت ساختار حقوقی کانون عالی کارفرمایی و رفع شبهه‌ها در تفسیر قوانین ملی مربوط به حق آزادی انجمن، شاید مهم‌ترین خصوصیت این دوران از حیات کانون عالی کارفرمایی باشد. برای این مرحله از حیات کانون عالی کارفرمایی می‌توان اولویت‌هایی تعیین کرد. دو نمونه از آنها:

۱. ساخت تدریجی یک دبیرخانه‌ی حرفه‌ای، و
۲. تجدیدنظر اساسی در شرایط عضویت انجمن‌ها در کانون عالی.

هر یک از سرفصل‌های فوق نیاز به توضیح دارند. اما اجمالاً می‌توان گفت دبیرخانه‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران باید در حد یک وزارتخانه‌ی بسیار انعطاف‌پذیر و کارآمد ارتقاء یابد. این اتفاق از جمله در گرو تجدیدنظر اساسی در روش عضوگیری انجمن‌هاست. شکل سازمان‌یابی این انجمن‌ها در سطح ملی باید به گونه‌ای بازآفرینی شود که تلنگر به هر کارفرما ضربه‌ای به پیکره‌ی کارفرمایی کشور تلقی شود. چنین باد! ■

دعوت از تمام تشکل‌های کارفرمایی برای همبستگی

که نشانی آن‌ها درست بود از طریق پست‌پیش‌تاز ارسال می‌شد. گفتنی است در میان این اسناد، نامه‌ی مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، به صورت اجمالی تاریخچه، عملکرد و جایگاه کانون عالی کارفرمایی در دفاع از حقوق کارفرمایان را تشریح و از جمله خاطر نشان کرده است که: «کارفرمایان نمی‌توانند حقوق حقه خود را به دست آورند، مگر اینکه در صحنه حاضر باشند و در جلسات تصمیم‌گیری بتوانند نظرات خویش را ارائه کنند و این امر جز با داشتن یک تشکل مرکزی قوی و کارآمد میسر نیست.»

گفتنی است که تا کنون و براساس نشانی‌های قابل اتکاء موجود، بیش از ۱۷۵۰ نامه حاوی اسناد عضویت برای انجمن‌های غیرعضو ارسال و از طریق شاکا نیز منتشر شده است. اما کار با ارسال این نامه‌ها خاتمه نیافته است بلکه مذاکره با رئیس‌ان تک تک انجمن‌ها ادامه خواهد یافت تا هیچ انجمنی از پیکره‌ی ملی کارفرمایی جدا نماند.

در پایان خاطر نشان می‌شود که بررسی عوامل احتمالی عدم عضویت برخی از تشکل‌های کارفرمایی در کانون عالی یکی از برنامه‌های تحقیقاتی «کمیته‌ی عضوگیری» است، اما براساس شواهد موجود می‌توان گفت که وجود ابهام در ساختار عضویت انجمن‌ها در کانون‌های سراسری، استانی و عالی، فقدان رویکرد بازاریابی در روند عضوگیری، غیراقتصادی بودن عضویت در بیشتر تشکل‌ها به طور کلی، از جمله‌ی مهم‌ترین موانع عضویت در تشکل‌ها هستند که باید با جدیت مورد بررسی قرار بگیرند و برای رفع این موانع اقدام شود. ■

شاکا: شبکه سراسری کارفرمایان ایران

گذاشته‌اند. در حالیکه بعضی از انجمن‌ها برای تمام اعضاء خود ایمیل اختصاصی تهیه کرده‌اند و در اختیار قرار دادند. به این ترتیب تا کنون حدود ۷ هزار نشانی ایمیل کارفرمایان و یا شرکت‌های تحت مدیریت آنان به فهرست ارسال افزوده شده است و این روند تا سقف ۵۰ هزار ایمیل ادامه خواهد یافت. در حال حاضر هر مطلبی که در سایت «پیام کارفرمایان» منتشر شود به صورت خودکار به نشانی حدود ۷ هزار صندوق پست الکترونیکی نیز ارسال می‌شود. همین‌جا بار دیگر از تمام تشکل‌های عضو درخواست می‌شود نسبت به ارسال ایمیل تمام اعضاء خود برای شاکا اقدام کنند و از انتشار اخبار، گزارش‌ها و نظرات خود در شاکا دریغ نورند. ■

با آغاز دوران جدید حیات اجتماعی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و در آستانه‌ی برگزاری مجمع عمومی ۵ آبان ۸۹، همراه با تدارک آماده‌سازی تشکل‌های عضو برای شرکت در مجمع عمومی، دعوت از تمام تشکل‌های کارفرمایی غیرعضو از سراسر کشور برای عضویت در این کانون عالی کارفرمایی در دستور کار دبیرخانه قرار گرفت.

خاطر نشان می‌شود آقای محمد رضا ربیعی مدیرکل محترم سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی طی بخشنامه‌ی مورخ ۱۶ شهریور ۱۳۸۹ خطاب به تمام ادارات کل کار و امور اجتماعی اعلام کرد: «با عنایت به انحلال کانون عالی کارفرمایان ایران و مذاکرات انجام شده با کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران مبنی بر تعویق زمان برگزاری انتخابات و موکول نمودن آن به نیمه دوم مهر ماه سال جاری، به منظور اعطای فرصت بیشتر به تشکل‌های کارفرمایی کشور جهت عضویت در کانون مذکور، خواهشمند است دستور فرمایید به کلیه تشکل‌های کارفرمایی دارای اعتبار آن استان اعلام تا در صورت تمایل، با قید فوریت، مطابق جدول زیر به عضویت کانون مذکور در آمده و در مجمع عمومی آتی آن جهت انجام انتخابات فراگیر حضور یابند (متن کامل این نامه در شاکا منتشر شده است).»

در پی صدور این بخش‌نامه مکاتبه با ادارات کل کار استان‌ها برای گرفتن نشانی دبیرخانه‌ی انجمن‌ها و کانون‌های کارفرمایی استان‌ها آغاز شد و به مرور که نشانی انجمن‌ها در اختیار دبیرخانه کانون عالی قرار می‌گرفت، مجموعه‌ی اسناد عضویت برای آن دسته از انجمن‌ها و کانون‌ها

یکی از هدف‌های «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» [شاکا] ایجاد ارتباط آنلاین در میان تمام کارفرمایان ایرانی است به نحوی که هر خبر، به محض انتشار آن در این شبکه، بی‌درنگ در اختیار تمام کارفرمایان قرار بگیرد.

برای تحقق همین هدف، شاکا با ارسال نامه‌هایی به رئیس‌ان هیأت مدیره‌ی تمام انجمن‌های کارفرمایی عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران از آنان درخواست کرد تا ایمیل اعضاء انجمن متبوع خود را در اختیار بگذارند تا به فهرست ارسال (میلینگ لیست) گنجانده شود. با پیگیری‌های به عمل آمده در حال حاضر تقریباً تمام تشکل‌های کارفرمایی عضو کانون عالی کارفرمایی دست کم یک نشانی ایمیل در اختیار شاکا

تجربهای برای تمام تشکلهای کارفرمایی ایران

روزهای شنبه و یکشنبه ۲۴ و ۲۵ مهر ماه ۱۳۸۹ نخستین کنفرانس بین‌المللی «ماندگاری، ظرفیت‌سازی و توانمندسازی شرکت‌ها و سازمان‌های پروژه محور، با رویکرد صنعت احداث» در سالن همایش‌های رازی در تهران برگزار شد. در این کنفرانس بیش از ۴۰ نفر از صاحب‌نظران و پیشکسوتان صنعت احداث به تحلیل بسیاری از مسائل مرتبط با موضوع کنفرانس پرداختند و به این ترتیب موضوع‌های متنوعی برای پژوهش در اختیار «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» قرار دادند و می‌توان اطمینان داشت به مرور موانع ماندگاری و توسعه‌ی شرکت‌های پروژه محور شناخته و مرتفع شود.

نکته‌ی قابل تأمل برای تمام تشکلهای کارفرمایی این است که «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» که برگزارکننده‌ی اصلی این کنفرانس بود، با مشارکت ۵ تشکل کارفرمایی عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران تأسیس شده است و تجربه‌ی سازماندهی به چنین مؤسسه‌ای می‌تواند برای تمام تشکلهای کارفرمایی دیگر به عنوان یک الگو مورد توجه قرار بگیرد. گفتنی است که انجمن شرکت‌های ساختمانی، انجمن شرکت‌های مهندسی و پیمانکاری نفت، گاز و پتروشیمی، انجمن شرکت‌های پیمانکار تأسیسات و تجهیزات صنعتی ایران و انجمن صادرکنندگان خدمات فنی و مهندسی ایران چهار انجمن مؤسس این مؤسسه هستند که در تاریخ ۲۴ مهر ماه ۱۳۸۰ بنیانگذاری شد و در تاریخ ۱۱ تیر ماه ۱۳۸۸ و با تصویب هیأت امانت مؤسسه، «جامعه مهندسان مشاور ایران» نیز به جمع این تشکل‌ها پیوست.

روزهای شنبه و یکشنبه ۲۴ و ۲۵ مهر ماه ۱۳۸۹ نخستین کنفرانس بین‌المللی «ماندگاری، ظرفیت‌سازی و توانمندسازی شرکت‌ها و سازمان‌های پروژه محور، با رویکرد صنعت احداث» در سالن همایش‌های رازی در تهران برگزار شد. در این کنفرانس بیش از ۴۰ نفر از صاحب‌نظران و پیشکسوتان صنعت احداث به تحلیل بسیاری از مسائل مرتبط با موضوع کنفرانس پرداختند و به این ترتیب موضوع‌های متنوعی برای پژوهش در اختیار «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» قرار دادند و می‌توان اطمینان داشت به مرور موانع ماندگاری و توسعه‌ی شرکت‌های پروژه محور شناخته و مرتفع شود.

نکته‌ی قابل تأمل برای تمام تشکلهای کارفرمایی این است که «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» که برگزارکننده‌ی اصلی این کنفرانس بود، با مشارکت ۵ تشکل کارفرمایی عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران تأسیس شده است و تجربه‌ی سازماندهی به چنین مؤسسه‌ای می‌تواند برای تمام تشکلهای کارفرمایی دیگر به عنوان یک الگو مورد توجه قرار بگیرد. گفتنی است که انجمن شرکت‌های ساختمانی، انجمن شرکت‌های مهندسی و پیمانکاری نفت، گاز و پتروشیمی، انجمن شرکت‌های پیمانکار تأسیسات و تجهیزات صنعتی ایران و انجمن صادرکنندگان خدمات فنی و مهندسی ایران چهار انجمن مؤسس این مؤسسه هستند که در تاریخ ۲۴ مهر ماه ۱۳۸۰ بنیانگذاری شد و در تاریخ ۱۱ تیر ماه ۱۳۸۸ و با تصویب هیأت امانت مؤسسه، «جامعه مهندسان مشاور ایران» نیز به جمع این تشکل‌ها پیوست.

• حقوق برابر برای تشکلهای مؤسس

یکی از ویژگی‌های «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» این است که در تمام ارکان آن، تمام ۵ تشکل مؤسس با حقوق برابر حضور دارند. «هیأت امانت» یکی از ارکان این مؤسسه است که از ۲۳ نفر تشکیل شده است. هر یک از تشکلهای مؤسس ۴ نماینده از میان اعضاء هیأت مدیره خود در هیأت امانت مؤسسه نماینده دارند و سه نفر دیگر نیز از میان افراد متخصص و با تجربه فعال در حوزه صنعت احداث انتخاب می‌شوند. در هیأت مدیره‌ی مؤسسه نیز ۱۳ نفر عضو هستند. ۲ نفر از ۴ نفر نماینده‌ی هر تشکل مؤسس در هیأت امانت «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» در هیأت مدیره‌ی این مؤسسه نیز عضویت دارند. به علاوه، ۳ نفر از افراد با تجربه و فعال در صنعت احداث نیز در هیأت مدیره حضور خواهند داشت.

• تأمل در گام نخست

صرف تأسیس مؤسسه‌ای با چنین خصوصیتی حاوی نشانه‌هایی است حاکی از تحولاتی قابل تأمل در عمق جامعه:

۱. اینکه ضرورت تحقیق و توسعه به عنوان بخش اصلی روند تولید محصول رقابتی در چنین سطحی به آگاهی عمومی بدل شده است.
۲. اینکه هزینه‌ی تحقیق و توسعه‌ی یک صنعت، به جای خرد شدن در سطح بنگاه، در سطح ملی در یک مؤسسه متمرکز و یک کاسه شود.
۳. اینکه تمام بنگاه‌های فعال در یک صنعت (اینجا صنعت احداث) از طریق تشکلهای صنفی تخصصی



• بیانیه‌ی مأموریت مؤسسه

مؤسسه، مأموریت خود را ارتقاء کیفیت فعالیت‌ها و توسعه توانمندی‌های شرکت‌های عضو تشکلهای مهندسی پیمانکاری و رفع نیازهای مشترک آنان برای ایفای نقش سازنده و مستمزشان در برنامه‌های توسعه پایدار کشور و بدل شدن آن‌ها به شرکت‌های ماندگار در خدمت نسل‌های کنونی و آتی می‌داند. مؤسسه برای اجرای این مأموریت، با اعتقاد به ضرورت فراگیر شدن اخلاق حرفه‌ای در جامعه و با عنایت به اشرف ممتاز خود به نوع فعالیت شرکت‌های مهندسی پیمانکاری و مشکلات فراروی آن‌ها پژوهش، آموزش، مشاوره، اطلاع‌رسانی و تعامل هدفمند با مخاطبان داخلی و بین‌المللی را در اولویت برنامه‌ها می‌داند و انجام فعالیت‌ها را از طریق یک نظام سیستم محور با قابلیت کنترل و بازنگری دنبال می‌کند.

♦ مؤسسه، به تجزیه و تحلیل و شناخت هدفمند شرایط موجود به منظور تبیین استراتژی‌های مناسب برای ورود شرکت‌های ایرانی به صحنه مشارکت و رقابت‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، با استفاده از ظرفیت‌های پژوهشی کاربردی کشور می‌پردازد. ♦ مؤسسه، پژوهش‌های درخواستی از سوی ذینفعان و شرکای اجتماعی را نیز در راستای مأموریت خود پذیرفته و به انجام می‌رساند.

♦ مؤسسه با اعتقاد به نقش ممتاز و کلیدی منابع انسانی در فرایند توسعه پایدار، ارتقاء توانمندی نیروهای انسانی ایرانی را از طریق تأسیس و راه اندازی مجتمع‌های آموزشی به عنوان پلی برای کاربردی کردن آموخته‌ها و تربیت انسان‌های آموزش دیده حرفه‌ای، با بهره‌گیری از روش‌های موفق بین‌المللی و فناوری‌های نوین پی می‌گیرد. ♦ مؤسسه با ارائه خدمات مشاوره‌ای صادقانه و خلاق به ذینفعان و اطلاع‌رسانی صحیح، سریع و به هنگام از طریق بهره‌گیری از تکنولوژی‌های ارتباطات، زمینه هم‌افزایی و همسویی سیاست‌ها و روش‌ها را در سازمان‌های مرتبط با صنعت احداث فراهم خواهد نمود (بیانیه‌ی مأموریت مؤسسه از اسناد آن نقل شد).

• تأمل در گام دوم

۹ سال از تأسیس «مؤسسه تحقیق و توسعه صنعت احداث» گذشته است. همه‌ی ما صمیمانه آرزو می‌کنیم این مؤسسه واقعاً موفق شود. و تمام تشکلهای کارفرمایی ایران این مؤسسه را به عنوان الگو مورد توجه قرار دهند. اما تأسی به این تجربه از سوی سایر تشکلهای کارفرمایی مستلزم تأمل در نکات زیر است:

۱. آیا مؤسسه علت یا علل ناکارآمدی تشکلهای ایرانی را مورد تحقیق و بررسی قرار داده است؟
۲. آیا اساساً چنین تحقیقی در ایران ممکن است یا ممتنع؟
۳. و آیا برای فائق آمدن بر این مشکل کلیدی می‌توان برنامه‌ای اثربخش تدوین و اجرا کرد؟

از «نشست وفاق» تا «مجمع اتفاق»

با انتشار بیست و دومین شماره‌ی «پیام کارفرمایان»، که به انتشار اسناد تاریخی تجربه‌ی موفق دفاع اصولی از «حق آزادی انجمن» اختصاص یافته بود، وظیفه‌ی مستندسازی این تجربه به خوبی انجام پذیرفت. در نتیجه آیدگان می‌توانند با مراجعه به نشریات «پیام کارفرمایان» به خوبی از روند شکل‌گیری بحران در تفسیر قوانین مرتبط با حق آزادی انجمن در نظام حقوقی ایران و تفسیر رسمی قوه‌ی قضائیه از این قوانین آشنا شوند.

برای آن دسته از خوانندگانی که برای نخستین بار با این موضوع رو به رو می‌شوند باید گفت که در پی انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران از سوی مدیرکل وقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۸۵، دستگاه قضایی کشور - هم دادگاه عمومی و هم دیوان عدالت اداری - در احکام قطعی خود تأکید کردند که اولاً قضاوت در مورد عملکرد انجمن‌ها و کانون‌ها بر عهده‌ی دستگاه قضایی است و نه مسؤلان اجرایی کشور، و ثانیاً براساس قوانین موجود و اساسنامه‌ی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران انحلال این کانون عالی و ثبت کانون موازی غیرقانونی بوده است، و به این ترتیب گامی بزرگ در تثبیت تفکیک قوا در کشور، که یکی از پیش شرط‌های حاکمیت خوب است، برداشته شد.

انجمن‌های عضو کانون عالی که از ابتداء به اهمیت این دستاورد ملی واقف بودند، از هیچ تلاشی برای مستندسازی این ماجرا و انتشار اسناد آن دریغ نورزیدند. و بیست و دومین شماره‌ی «پیام کارفرمایان»، که به طور خاص به انتشار اسناد این تجربه اختصاص یافته بود یک نمونه از این تعهد است.

این نوشته می‌کوشد به اجمال تحولات عمده‌ی بین «نشست وفاق» تا مجمع عمومی ۵ آبان را، که امید می‌رود «مجمع اتفاق» شود، دست کم برای تثبیت این دستاورد، گزارش کند.

اگر نامه‌ی آقای محمدرضا ربیعی مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی خطاب به «جناب آقای خلیلی عراقی، دبیر محترم هیأت مدیره سابق کانون عالی کارفرمایان ایران» [کانون موازی] نبود، تصور می‌شد بعد از صدور احکام قطعی دادگاه و دیوان عدالت اداری مبنی بر «بطال و بی‌اعتباری کانون عالی کارفرمایان ایران و ابطال اقدامات انجام یافته در جهت ثبت کانون مذکور» (حکم شعبه ۸۶ دادگاه)، انشعاب‌یون به پایان بازی اعتراف می‌کردند و به جای سرپا نگه داشتن بیرق انشعاب، برای پیش‌بردن نظرات خود و کسب اکثریت آراء در مجمع عمومی بعدی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران برنامه می‌ریختند. منطقی‌تر و اصولی‌تر از این راه برای کسب هژمونی در جنبش صنفی کارفرمایی راهی وجود دارد؟

با این همه نامه‌ی مدیرکل محترم سازمان‌های کارگری و کارفرمایی حاکی از آن است که گروه انشعاب‌یون نظرات دیگری دارند. جناب آقای ربیعی در نامه‌ی خود خطاب به جناب آقای خلیلی عراقی می‌نویسد:

احتراماً با توجه به اصرار اعضای محترم مجمع عمومی آن کانون بر مواضع قبلی که علیرغم اطلاع از قطعیت و الزام‌آور بودن اجرای آرای ذیل، اقدام به تنظیم صورتجلسه و تأکید بر قانونی بودن فعالیت کانون نموده‌اند، به پیوست تصویر نامه شماره ۲۵۸۱۰ مورخ ۲۶ تیر ماه ۸۹ دفتر امور

حقوقی وزارت متبوع به انضمام نامه شماره ۸۴۷/۸۶/۸۵ مورخ اول خرداد ماه ۸۹ درخصوص پیگیری اجرای رأی صادره موضوع دادنامه شماره ۸۸۰۵۷۵ مورخ ۲۴ مهر ۸۸ شعبه ۸۶ دادگاه حقوقی تهران قطعیت یافته است، ارسال می‌گردد. مقتضی است با عنایت به مفاد آرای فوق (پیوست) مبنی بر اعلام انحلال آن کانون و لزوم انجام تشریفات قانونی انحلال، مطابق اساسنامه مربوطه اقدام لازم را معمول و نتیجه را به این اداره کل اعلام فرمایند.

برای کسانی که از این ماجرا اطلاع ندارند به اجمال باید خاطر نشان کرد که پس از شکایت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به دیوان عدالت اداری و صدور حکم شعبه ۱۹ این دیوان مبنی بر ابطال دستور انحلال کانون عالی کارفرمایی، به مسؤلان وقت اداره‌ی کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی توصیه شد که اگر از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران شکایتی مبنی بر عدم رعایت اساسنامه دارند باید به دادگاه مراجعه کنند. و اتفاقاً شعبه‌ی ۸۶ دادگاه حقوقی شهید صدر تهران، که در نامه‌ی مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به آن اشاره شده، همان دادگاهی است که به شکایت مسؤلان وقت اداره‌ی کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران رسیدگی کرده و همان شعبه است که به صراحت کانون

موازی و اقدامات انجام یافته برای ثبت آن را باطل و بی‌اعتبار اعلام کرده است. در این صورت، انشعاب‌یون با چه استدلالی مجمع عمومی می‌گذارند و به قول مدیرکل «اقدام به تنظیم صورتجلسه و تأکید بر قانونی بودن فعالیت کانون» خود می‌کنند؟

برای یافتن پاسخ این پرسش شاید بهترین سند همان صورتجلسه‌ی مورد اشاره‌ی مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی است.

• یک سند تاریخی دیگر

صورتجلسه‌ی روز دوشنبه اول شهریور ماه ۱۳۸۹ انشعاب‌یون، در نوع خود، یک سند تاریخی محسوب می‌شود و تا آنجا که حوصله‌ی این نوشته اجازه دهد مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

این سند دست‌نویس که ۲۱ نفر از افراد شناخته شده‌ی جنبش کارفرمایی آن را امضاء کرده‌اند حاوی نکات قابل تأملی است که باید با دقت مورد توجه قرار بگیرد.

در مقدمه‌ی این سند آمده است:

به دعوت هیأت مدیره محترم کانون عالی کارفرمایان ایران گردهماتی گروهی از امضاء امضاء کنندگان این صورتجلسه در محل کانون به تاریخ اول شهریور ۱۳۸۹ تشکیل گردید که با توجه به رأی دادگاه مبنی بر عدم رسمیت به دلیل بهره‌گیری از شماره‌ی ثبت کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی و تمایل وزارت متبوع کار و امور اجتماعی به ایجاد تفاهم از طریق تشکیل یک کانون فراگیر، نظرات امضاء برسی و رهنمودی برای هیأت مدیره محترم باشد. امضاء پس از رایزنی نظر خویش را به شرح زیر اعلام کردند:

گروه انشعاب‌یون در ادامه‌ی صورتجلسه‌ی مورخ اول شهریور خود، در سه بند به سه نکته اشاره کرده‌اند.

۱. «کانون عالی کارفرمایان ایران» [کانون موازی] کاملاً براساس رعایت شیوه‌های مندرج در قانون و طی مراحل تحت نظارت نمایندگان آن وزارتخانه شکل گرفته است و در صورت وجود مشکلی در ثبت آن، مسؤلیتی متوجه کانون نیست.

عجب استدلال دندان‌شکنی! بسیار خوب، مسؤلان همان وزارتخانه اکنون به استناد احکام قطعی و لازم‌الاجرای دادگاه و دیوان عدالت از شما می‌خواهند نسبت به انحلال رسمی و قانونی کانون خود اقدام کنید.

- مسؤلیتی متوجه ما نیست!

خوب. این هم دست‌میزاد به مسؤلان سابق آن وزارتخانه، تا بدانند با چه کسانی طرف هستند.

بند دوم صورتجلسه‌ی انشعاب‌یون از این همه قابل تأمل‌تر است:

۲. حضور امضاء کانون عالی کارفرمایان در ترکیب امضاء کانون عالی [انجمن‌های صنفی] کارفرمایی با توجه به عدم فراگیر بودن امضاء به دلیل ضعف‌های موجود در اساسنامه موجود به هیچ روی منافع کارفرمایان

پیش از نقل و بررسی نظریات امضاء، ذکر چند نکته در ارتباط با همین مقدمه که نقل شد ضروری است.

۱. رأی دادگاه مبنی بر «عدم رسمیت» کانون موازی نیست، بلکه مبنی بر «بطال و بی‌اعتباری کانون عالی کارفرمایان ایران» [کانون موازی] و ابطال اقدامات انجام یافته در جهت ثبت کانون مذکور» است.

۲. یکی از مهم‌ترین دلایل بطلان کانون موازی این است که به صراحت قانون کار جاری، فقط یک کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی در کشور می‌تواند فعالیت داشته باشد.

۳. دلیل بعدی این است که، انشعاب‌یون حتی صبر نکردند که روند قانونی مربوط به انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به عنوان یک ساختار حقوقی طی شود و بعد نسبت به تأسیس کانون جایگزین اقدام کنند.



پیام کارفرمایان ۲۲

● **تشکل های کارفرمایی جدی بگیرند**
این حق تشکل های کارفرمایی است که از پیوستن به کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران خودداری کنند. اما حق ندارند با رفتارهای غیرقابل قبول خود به اعتبار تشکل های کارفرمایی کشور لطمه بزنند.

تدوین چنان صورتجلساتی که ذکرش رفت به این دلیل هیچ اشکالی ندارد که امضاء کنندگان آن کاملاً مشخص هستند و باید به امضاء خود توضیح دهند که چگونه چنین سند متناقضی را امضاء کرده و برای مقامات وزارت کار و امور اجتماعی می فرستند. اما برخی از اقدامات می تواند به اعتبار ملی ایرانیان لطمه بزند و جا دارد که تشکل های کارفرمایی نسبت به این دسته از اقدامات حساس باشند. یک نمونه از این اقدام ها نامه ای است که رئیس هیأت مدیره محترم کانون عالی غیرقانونی جناب آقای ابوالفضل احمدخانلو برای آقای آنتونیو پنالوزا دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان نوشته است و کپی آن از طریق وی در اختیار کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران قرار گرفته است. اگر حیثیت کارفرمایان به عنوان یک امر ملی برای کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی اهمیت نداشت، ارسال چنین نامه هایی به دبیرکل سازمان بین المللی کارفرمایان اسباب انبساط خاطرش را فراهم می آورد. اما حالا واقعاً جای تأسف است، و فقط برای جلوگیری از تداوم این اقدامات است که در سطح علنی مطرح می شود.

جناب آقای احمدخانلو در نامه ی خود به آقای پنالوزا با اشاره به بند دوم «توافقنامه ی نمایندگان تشکل های کارفرمایی» که روز ۲۵ فروردین ۱۳۸۹ در «نشست وفاق» به امضاء رسید، از کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران چغلی می کند که می خواهد، بدون مذاکره با کانون عالی موازی انتخابات خودش را برگزار کند. وی در انتهای نامه ی خود با اشاره به اینکه قرار است نمایندگانی از سوی سازمان بین المللی کارفرمایان در انتخابات کانون عالی کارفرمایی شرکت کنند، به آقای پنالوزا توصیه می کند که بهتر است ابتداء کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران به بند دوم توافقنامه ی مورد بحث پایبندی نشان دهد و پس از رفع اختلاف بین اسانامه های دو کانون عالی، آنوقت نسبت به برگزاری انتخابات مشترک با حضور دو کانون عالی اقدام شود. عجیب است که پرزیدنت کانون غیرقانونی توجه نمی فرمایند که توافق روز ۲۵ فروردین مربوط به قبل از قطعی شدن احکام دادگاه ها بوده است. بعد از صدور آن احکام مسؤولان محترم وزارت کار و امور اجتماعی هم حتی اگر بخواهند نمی توانند

رعایت شده باشد، به رأی عمومی تشکل های ذی نفع واگذار گردد». واقعاً جای شک است که تنظیم کنندگی این سند نسبت به معانی حقوقی آنچه که نوشته آگاهی داشته باشد.

توجه دارید «مجمع عمومی ای» که قرار است این اسانامه ی مطلوب را مورد بررسی قرار بدهد، باید قبلاً طبق یک اسانامه ی مصوب و قانونی تشکیل شده باشد. در آن صورت، همان اسانامه نیز شرایط تغییر خودش را پیش بینی کرده است و بسیار بدیهی است که اگر آن اسانامه مطلوب نبوده باشد امضاء، خیلی زودتر از این حرف ها نسبت به اصلاح و تغییر آن باید اقدام کرده باشند. و حتی اگر اکثریت امضاء آن «مجمع عمومی» نسبت به این رهنمودها بیگانه باشند، در آن صورت می توان آنان را نسبت به به مزیت های اسانامه ی پیشنهادی آگاه کرد تا نسبت به تغییر اسانامه ی خود و تصویب اسانامه ی مطلوب اقدام کنند. این راه کار چه اشکالی دارد؟

● **رأی عمومی تشکل های ذی نفع**
بخش اول بند سوم صورتجلسه ی انشعابون این اشکال را داشت که به نظر می رسید نویسنده ی آن به مفهوم حقوقی «مجمع عمومی» و رویه های جاری برای اصلاح اسانامه از سوی مجامع عمومی توجه نکرده است. اما ادامه ی نوشته نشان می دهد که کار از این هم بدتر است. چون پیشنهاد می کند که اسانامه ی مطلوب را باید «به رأی عمومی تشکل های ذی نفع واگذار کرد». از نظر حقوقی این اصطلاح به چه معناست؟

یا این «تشکل های ذی نفع» دارای یک سازمان هستند و تصمیم های خود را در «مجمع عمومی» می گیرند، در نتیجه باید طبق روش های پیش بینی شده در اسانامه ی خود نسبت به اصلاح آن اقدام کنند. یعنی وضعیتی که بالاتر توصیف شد. یا این «تشکل های ذی نفع» هنوز سازمان ملی کارفرمایی خود را تأسیس نکرده اند و ما در آغاز تأسیس یک کانون عالی کارفرمایی هستیم. در آن صورت تمام این بحث ها بی ربط می شد. چون در حال حاضر یک «کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران»، در واقعیت وجود دارد و تلاش های انشعابون برای غرق کردن آن هم به نتیجه نرسید و طبق قوانین موجود نیز جز همین کانون عالی واقعاً موجود کانون دیگری حق فعالیت ندارد. در این صورت، یا جدا شدن از پیکره ی کارفرمایی کشور و تضعیف این جامعه، و یا پیوستن به آن و تلاش برای اصلاح قانون کار و اسانامه کانون عالی کارفرمایی در جهت مطلوب، چه راهی باقی می ماند؟

ایران را تضمین و تأمین نمی کند. عملکرد گذشته نیز مؤید این نکته است. لذا چون شیوه ی مزبور تأمین کننده ی منافع جامعه ی کارفرمایان کشور نیست نمی تواند پذیرفته شود.

به فرض که ساختار عضویت در کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران جای بحث و گفتگو داشته باشد، که دارد. بسیار خوب. اما می توان و باید این مسأله را از طریق یک گفتگوی ملی بررسی کرد و بر سر بهترین شکل سازماندهی به تشکل های کارفرمایی سراسر کشور به اجماع رسید. اما در حال حاضر چه می توان کرد؟ و چه باید کرد؟ بند سوم صورتجلسه مجمع عمومی کانون موازی راهکار این مسأله را این طور ارایه داده است. بخوانید:

۳. می توان بر اساس قانون و با رعایت مَر قوانین اشاره کننده به وجود یک کانون عالی، نسبت به تنظیم یک اسانامه ی مطلوب اقدام و در مجمعی عمومی، اسانامه ی مزبور را که در آن اصل فراگیر بودن امضاء و وزن مناسب به تشکل های شرکت کننده رعایت شده باشد، به رأی عمومی تشکل های ذی نفع واگذار کرد و در این صورت حضور در آن تشکل به نفع جامعه کارفرمایی و منطبق با قوانین خواهد بود. از نظر امضاء، اسانامه ی موجود کانون عالی کارفرمایی ایران [کانون موازی] الگوی مناسبی از نظر رعایت قوانین و جامعیت و فراگیر بودن امضاء پیشنهاد می شود.

یک بار دیگر این بند را با دقت بخوانید. مفهوم کلی آن که خیلی روشن است: انجمنی مثل انجمن خودروسازان نباید با انجمنی، مثل انجمن قطعه سازان فلان شهرستان یک رأی داشته باشد. درست مانند اینکه در سازمان بین المللی کار بگویند دولت ایالات متحد آمریکا نباید مانند دولت بوریکنافاسو یک رأی داشته باشد. اما چرا در مجمع عمومی سازمان ملل و سازمان بین المللی کار و سازمان بین المللی کارفرمایان تمام کشورها، صرف نظر از اندازه و قدرت غیرقابل مقایسه آن ها، هر کشور فقط یک رأی دارد؟ این موضوع به نوع تلقی از کار جمعی برمی گردد. اما مشکلات آقایان بسیار ابتدائی تر از این حرف هاست. برای پی بردن به این ادعا، مطلب را از زاویه ی دیگری بررسی می کنیم:

در این بند پیشنهاد شده از آنجا که قانون فقط یک کانون عالی را به رسمیت می شناسد، پس بهتر است که: «نسبت به تنظیم یک اسانامه ی مطلوب اقدام و در مجمعی عمومی اسانامه ی مزبور را که در آن اصل فراگیر بودن امضاء و وزن مناسب به تشکل های شرکت کننده

کانون غیرقانونی را به رسمیت بشناسند. آیا واقعاً درک این مسائل ساده و پیش پا افتاده ی حقوقی برای بعضی از رهبران جریان کارفرمایی کشور دشوار است؟

● **حرکت به جلو**
به رغم مخالف خوانی انشعابون، کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران، به ویژه پس از آنکه حقانیت و مشروعیتش در دادگاه حقوقی و در دیوان عدالت اداری به اثبات رسید، و مسؤولان جدید وزارت کار و امور اجتماعی نیز

به فرض که ساختار عضویت در کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران جای بحث و گفتگو داشته باشد، که دارد. بسیار خوب. اما می توان و باید این مسأله را از طریق یک گفتگوی ملی بررسی کرد و بر سر بهترین شکل سازماندهی به تشکل های کارفرمایی سراسر کشور به اجماع رسید. اما در حال حاضر چه می توان کرد؟ و چه باید کرد؟

نسبت به حسن نیت مسؤولان آن اطمینان یافتند، با سرعتی بیشتر در جهت دفاع از منافع کارفرمایان در چارچوب منافع ملی حرکت خود به جلو را ادامه داده و خواهد داد و نخستین مجمع عمومی آن در آغاز دوران جدید روز ۵ آبان ماه ۱۳۸۹ برگزار خواهد شد.

گفتنی است که نمایندگان این کانون عالی و «نمایندگان محترم سایر تشکلات کارفرمایی» در نشست روز ۴ مرداد ۱۳۸۹ در مورد ترکیب امضاء مجمع عمومی نیز به توافق رسیدند و مجمع ۵ آبان بر اساس مفاد همان توافقنامه برگزار خواهد شد. متن این توافقنامه در «شبکه اطلاع رسانی کارفرمایان ایران» در دسترس است.

به این ترتیب می توان گفت که مجمع ۵ آبان، اگر از اقلیت انشعابون که تلاش برای جذب آنان نیز ادامه خواهد یافت، صرف نظر شود، «مجمع اتفاق» خواهد بود و باید امیدوار باشیم که به نتایج عالی منجر شود. ■

ساختار سه‌جانبه‌ی ملی تضمین توسعه‌ی پایدار

متن سخنرانی مهندس محمد عطاریدیان دبیرکل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در نخستین کنفرانس بین‌المللی «ماندگاری، ظرفیت‌سازی و توانمندسازی شرکت‌ها و سازمان‌های پروژه محور، با رویکرد صنعت احداث» که روز شنبه و یکشنبه، ۲۴ و ۲۵ مهر ماه ۱۳۸۹، در تهران برگزار شد، در ادامه تقدیم می‌شود. به خاطر محدودیت صفحه‌ها، دو بخش از این نوشته حذف شده است. علاقمندان به متن کامل می‌توانند به «شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران» [شاکا] مراجعه کنند.

• پیش‌گفتار:

در مورد رمز و راز ماندگاری و پایداری مؤسسات و شرکت‌ها، به طور کلی، و شرکت‌های پروژه محور، به طور خاص، نکات فراوانی می‌توان مطرح کرد. من می‌کوشم از این فرصت بیشترین استفاده را ببرم و به ذکر تلاش‌های بسیار ارزشمندی بپردازم که طی حدود یک دهه، صرف معرفی و تثبیت اندیشه‌ها و ساختارهایی شدند که به اعتقاد کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، می‌توانند بیشترین نقش را در تضمین توسعه‌ی پایدار ایفاء کنند. اما، متأسفانه که از اواخر سال ۱۳۸۴ تمام آن تلاش‌ها متوقف شد و اخیراً با همت و پشتیبانی وزیر محترم کار و امور اجتماعی دولت دهم، حرکات مثبتی در زنده کردن آن تلاش‌ها آغاز شده است. امیدوارم بازگویی تجربه‌های این دوران سبب شود تا تمام آن تلاش‌ها از همان جایی که متوقف شد، به زودی از سر گرفته شود و این حرکت پربرکت تا استقرار ساختار سه‌جانبه‌ی ملی ادامه یابد.

• سه‌جانبه‌گرایی

یکی از ساختارهای بین‌المللی که بر مبنای سه‌جانبه‌گرایی تأسیس شده و عمل می‌کند سازمان بین‌المللی کار (ای.ال.او) است، به این معنا که در تمام ارکان تصمیم‌گیری این سازمان، نمایندگان دولت‌های عضو، و نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی هر کشور حضور دارند و تمام تصمیمات براساس آراء این نمایندگان به تصویب می‌رسد. گفتمنی است که سازمان بین‌المللی کار در سال ۱۹۱۹ و به عنوان بخشی از معاهده‌ی ورسای که به جنگ جهانی اول پایان داد، ایجاد شد تا این باور را بازتاب دهد که صلح جهانی و پایداری فقط هنگامی حاکم می‌شود که براساس عدالت اجتماعی استوار شده باشد.

پیش‌نویس اساسنامه‌ی ای.ال.او بین ژوئن تا آوریل سال ۱۹۱۹ از سوی «کمیسون کار» تدوین گردید که توسط کنفرانس صلح، که ابتداء در پاریس و بعد در ورسای برگزار کردند، سازماندهی شده بود. ریاست این کمیسون یا سامول گامپرز رئیس فدراسیون کار آمریکا در ایالات متحده بود و از نمایندگان ۹ کشور تشکیل شده بود: بلژیک، کوبا، چکسلواکی، فرانسه، ایتالیا، ژاپن، هلند، انگلستان

و ایالات متحد آمریکا. این تلاش‌ها منجر به یک سازمان سه‌جانبه شد که در نوع خود منحصر به فرد بود و نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران را در هیات‌های اجرایی خود گرد هم می‌آورد.

اساسنامه‌ی سازمان در برگزیده‌ی ایده‌هایی بود که در «انجمن بین‌المللی برای مقررات کار»، که در ۱۹۰۱ در بال سوئیس تأسیس شده بود، مورد آزمون قرار گرفته بودند. دفاع از یک انجمن بین‌المللی برای برخورد با مسائل کار به رهبری دو صنعتگر، رابرت اوئن (۱۷۷۱-۱۸۳۵) از ولز، و دانیل لگراند (۱۷۸۳-۱۸۵۹) از فرانسه، در قرن نوزدهم آغاز شده بود.

در واکنش به پس‌زمینه‌ی استعمار کارگران در کشورهای صنعتی آن زمان از اهمیت عدالت اجتماعی در تأمین صلح استقبال شایانی شده بود. همچنین نسبت به وابستگی اقتصاد جهانی و نیاز به هماهنگی برای کسب یکسانی شرایط کار در کشورهای رقیب در بازارهای کار نیز درک فزاینده‌ای وجود داشت.

ای.ال.او از نخستین روزهای حیاتش برای جهان کار علامت کمک ارسال کرده است. نخستین کنفرانس بین‌المللی کار در اکتبر ۱۹۱۹ در واشینگتن برگزار شد و شش کنوانسیون بین‌المللی کار را به تصویب رساند که به ساعات کار در صنعت، عدم اشتغال، مراقبت از زایمان، کارشبانه برای زنان، حداقل دستمزد و کار شبانه برای جوانان در صنعت مربوط می‌شدند.

ای.ال.او با آلبرت توماس به عنوان نخستین مدیر دفتر بین‌المللی کار، که دبیرخانه‌ی دائمی سازمان است، در سال ۱۹۲۰ در ژنو مستقر شد و در کم‌تر از ۲ سال تحت مدیریت وی، ۱۶ کنوانسیون بین‌المللی کار و ۱۸ توصیه‌نامه تصویب شد.

کمیته‌ی متخصصان در سال ۱۹۲۶ به عنوان یک سامانه‌ی بازرسی کاربرد استانداردهای ای.ال.او تأسیس شد. این کمیته، که امروز نیز فعال است، از حقوقدانان مستقل و مسؤول برای بررسی گزارش سالانه‌ی خود به کنفرانس ترکیب شده است.

ای.ال.او در سال ۱۹۴۶ به یک آژانس تخصصی سازمان ملل متحد بدل شد که به تازگی تأسیس شده بود. در سال ۱۹۴۸ کنفرانس بین‌المللی کار کنوانسیون شماره ۸۷ را در مورد آزادی انجمن و حق سازماندهی به

تصویب رساند. در سال‌های پس از جنگ و در دوران مدیریت دیوید مورس از آمریکا که از سال ۱۹۴۸ تا ۱۹۷۰ ادامه داشت، تعداد دولت‌های عضو دو برابر شد، سازمان خصوصیت بین‌المللی یافت، کشورهای صنعتی در میان کشورهای در حال توسعه به یک اقلیت بدل شدند، بودجه‌ی آن ۵ برابر و تعداد کارکنان آن نیز ۴ برابر شد.

ایالات متحد آمریکا از سال ۱۹۷۷ تا ۱۹۸۰ از سازمان خارج شد و در پی این خروج یک چهارم از بودجه‌ی سازمان کاسته شد.

در سال ۱۹۸۹ مایکل هانسن مدیرکل سازمان شد و رهبری این سازمان در دوران جنگ سرد را بر عهده گرفت. وی بر اهمیت قرار دادن عدالت اجتماعی در قلب اقتصاد بین‌المللی و سیاست‌های اجتماعی تأکید می‌کرد.

در مارس سال ۱۹۹۹ خوان سوموایا از شیلی مدیرکل سازمان شد. او در نخستین گزارش خود به ۸۷ امین کنفرانس بین‌المللی کار در همان سال، برای نخستین بار از مفهوم «کارشایسته» به عنوان یک هدف استراتژیک سخن گفت و به ترویج جهانی شدن منصفانه پرداخت.

• تأمل در مفهوم «کار شایسته»

خوان سوموایا در پیشگفتار گزارش سال ۱۹۹۹ خود با عنوان «کار شایسته» می‌گوید:

«این گزارش در این دوران گذار جهانی یک هدف اصلی برای سازمان بین‌المللی کار پیشنهاد می‌کند: تضمین کار شایسته برای زنان و مردان در همه جا. کارشایسته گسترده‌ترین نیاز مشترک مردم، خانواده‌ها و جوامع در هر سطح از توسعه‌یافتگی است. امروز «کار شایسته» یک تقاضای جهانی است که رهبری سیاسی و کسب و کار در سراسر جهان با آن مواجه هستند. آینده‌ی بیشتر ما به روش مواجهه‌ی ما با این چالش‌ها بستگی دارد.

هدف این گزارش تمرکز انرژی‌های ای.ال.او بر این عمده‌ترین مشکل زمان ماست. این گزارش در پی خلق وحدت هدف در میان سه عنصر تشکیل‌دهنده‌ی سازمان، یعنی دولت‌ها، کارگران و کارفرمایان، است که پیامی روشن و متمایز در باره‌ی سازمان به افکار عمومی ارسال خواهد کرد.

این گزارش همچنین دومین گام در روند رفرم و مدرن‌سازی ای.ال.او است. نخستین ابتکار در مارس گذشته با بودجه‌ی پیشنهادی برداشته شد که قرن جدید را با حرکت از ۳۹ برنامه‌ی عمده به چهار هدف استراتژیک آغاز کرد: حقوق و اصول بنیادین در کار، اشتغال، حمایت اجتماعی، و گفتگوی اجتماعی.

این گزارش طرح‌های برنامه و بودجه‌ی ۲۰۰۱ - ۲۰۰۰ را به سه طریق تکمیل می‌کند. اول، چهار هدف استراتژیک را با هم یکی می‌کند به نحوی که یک پیام واحد فرستد

که ای.ال.او می‌خواهد چه کار کند. دوم، این چشم‌انداز را به واقعیت‌های اولویت‌ها و ظرفیت‌های برنامه‌ای ترجمه می‌کند. سوم، اقدامات ای.ال.او را از منظر مناطق مختلف جهان می‌نگرد، و به این ترتیب، تنوع توسعه‌ای و نهادی مردمی را باز می‌تاباند که جهان کار همگانی شونده به روش‌های گوناگون و فزاینده را تجربه می‌کند.

با توجه به توضیحاتی که خوان سوموایا در گزارش خود ارائه داده است می‌توان گفت که هدف «کار شایسته برای مردان و زنان در همه جا»، به یک هدف استراتژیک سازمان بین‌المللی کار بدل شده است و این هدف از طریق چهار استراتژی زیر محقق می‌شود:

۱. رعایت حقوق و اصول بنیادین کار که عبارتند از: الف. آزادی انجمن و حق چانه‌زنی‌های مؤثر جمعی، ب. حذف انواع کارهای اجباری، پ. حذف کار کودکان، و، ت. حذف تبعیض در کار.

۲. خلق فرصت‌های بیشتر برای زنان و مردان جهت تضمین اشتغال و درآمد شایسته

۳. پوشش جامع و اثربخش تأمین اجتماعی برای همه

۴. تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی

• آغاز «کار شایسته» در ایران

از آنجا که مفهوم «کار شایسته» برای نخستین بار در نخستین گزارش خوان سوموایا به ۸۷ امین کنفرانس بین‌المللی کار مطرح شد، بدیهی است، کانال انتقال این مفهوم نیز رابطه‌ی ایران با آن سازمان باشد. از همین رو ضروری است این رابطه به اجمال بررسی شود.

هرچند ایران روز ۲۸ ژوئن سال ۱۹۱۹ عضو ای.ال.او شد، و هرچند پیش از انقلاب اسلامی چندین کنفرانس ملی کار در ایران برگزار شده بود، اما پرونده‌ی تشکیل کنفرانس‌های ملی کار بیش از بیست سال راکد بود و نخستین «همایش ملی کار» روزهای ۱۹ تا ۲۲ مهر ماه ۱۳۷۸ در تهران برگزار شد.

این همایش، براساس الگوی سه‌جانبه ای.ال.او، یعنی با حضور ۲۵ نماینده‌ی کارگران و ۲۵ نماینده‌ی کارفرمایان و ۵۰ نماینده‌ی دولت از وزارتخانه‌های مرتبط برگزار شد و نمایندگان کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران که تازه تأسیس شده بود، به نمایندگی از کارفرمایان در این همایش حضور یافتند. در این همایش موضوع‌های زیر مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج به دست آمده طی قضانامه‌ای در ۲۷ ماده به تصویب رسید:

۱. نقش آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی در توسعه منابع انسانی و ارتقای سطح زندگی کارگران
۲. نقش تشکلهای کارفرمایی و کارگری در سه‌جانبه‌گرایی و موانع و مشکلات و اثرات سه‌جانبه‌گرایی در روند توسعه نیروی کار
۳. چگونگی تجهیز منابع برای ایجاد



مهندس محمد عطاریان

متروک مانده که می‌تواند نقش بسیار مهمی در تضمین توسعه‌ی پایدار ایفاء کند و آخرین بخش این نوشته به آن می‌پردازد، لازم است در مورد نقش برنامه‌ی کشوری کار شایسته کمی توضیح داده شود.

● برنامه‌ی کشوری کار شایسته

به استناد گزارش‌های آی.ال.او تا کنون ۵۱ کشور عضو این سازمان برنامه‌های کشوری کار شایسته‌ی خود را تدوین و تصویب کرده و به اجرا گذاشته‌اند. از میان کشورهای نزدیک و همسایه‌ی ایران می‌توان به افغانستان، پاکستان، ارمنستان، آذربایجان، قرقیزستان، تاجیکستان، قزاقستان، و چین و هند اشاره کرد.

برای آشنایی با ساختار برنامه‌ی کشوری کار شایسته، برنامه‌ی کشوری جمهوری خلق چین به صورت بسیار اجمالی مرور می‌شود. به این دلیل برنامه‌ی این کشور انتخاب شده که در طول بیست سال گذشته، تولید ناخالص ملی این کشور ۳۰۰ برابر شده است، در حالیکه در همین مدت تولید ناخالص داخلی ایران فقط دو برابر شده است. با این حساب می‌توان دریافت که کشوری مانند ایران به مراتب بیش از چین به تدوین چنین برنامه‌هایی نیاز دارد.

برنامه‌ی کشوری کار شایسته جمهوری خلق چین در ۱۴ صفحه و از بخش‌های زیر تشکیل شده است:

۱. پس‌زمینه
۲. کلیات وضعیت اشتغال و کار
۳. کلیات چارچوب توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی
۴. عرصه‌های در اولویت برنامه‌ی کشوری کار شایسته
۵. استراتژی
۶. چالش‌های عمده (برای ۴ عرصه‌ی اولویت)
۷. نتایجی که باید کسب شوند و عرصه‌های همکاری (برای همان ۴ عرصه که بیشترین اولویت را دارند).
۸. ساختار برنامه‌ی کشوری کار شایسته‌ی جمهوری خلق چین با الگوی ارایه شده از سوی واحد «برنامه‌های کشوری کار شایسته» سازمان بین‌المللی کار
۹. ارایه شده کاملاً انطباق دارد. هرچند طبق آن الگو، برنامه‌های کشوری نباید از ۱۰ صفحه بیشتر باشد، اما برنامه‌ی چین ۱۴ صفحه شده است!

● کتابچه‌ی راهنما

نگارش دوم کتابچه‌ی راهنمای تدوین و اجرای برنامه‌های کشوری کار شایسته در سال ۲۰۰۸ از سوی آی.ال.او منتشر شده است. در صفحه‌ی

(تأمین اجتماعی، بیمه بیکاری، ایجاد، توسعه و تقویت ساز و کارهای جبرانی، حمایت‌های اجتماعی از شاغلین بازار کار غیر رسمی، توانبخشی معلولین و برابری فرصت‌ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب).

د: حق پی‌گیری حقوق صنفی و مدنی کارگری.

هـ: اصلاح و بازنگری قوانین و مقررات تأمین اجتماعی و روابط کار (تغییر در قوانین تأمین اجتماعی و روابط کار بر اساس ساز و کار سه‌جانبه ((دولت، کارگر و کارفرما))، به منظور تعامل و انعطاف بیشتر در بازار کار).

و: اشتغال مولد (ظرفیت‌سازی برای اشتغال در واحدهای کوچک و متوسط، آموزش‌های هدف‌دار و معطوف به اشتغال، برنامه‌ریزی آموزشی با جهت‌گیری اشتغال، آموزش‌های کارآفرینی، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار، ارتباط و همبستگی کامل آموزش و اشتغال، کارآفرینی، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات بازار کار، ارتباط و همبستگی کامل آموزش و اشتغال، رفع موانع بیکاری ساختاری، توسعه آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای معطوف به نیاز بازار کار).

ز: اصلاح قوانین و مقررات در جهت انطباق قوانین و مقررات ملی با استانداردها و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی، کنسولی، تحولات جهانی کار و امحای تبعیض در همه عرصه‌های اجتماعی به ویژه در عرصه روابط کار و اشتغال.

ح: اتخاذ تدابیر لازم برای اعزام نیروی کار به خارج از کشور. همانطور که ملاحظه می‌شود در مقدمه‌ی این ماده از قانون چهارم توسعه تصریح شده بود که دولت تا پایان سال اول اجرای قانون برنامه‌ی توسعه، «برنامه ملی توسعه‌ی کار شایسته» را تدوین و برای تصویب به مجلس شورای اسلامی ارایه دهد.

در آغاز این نوشته خاطر نشان شد که حرکت‌های پربهرکتی برای تثبیت ساختارهای لازم برای تضمین توسعه‌ی پایدار شروع شد اما در میانه‌ی راه متوقف شدند. یکی از آن حرکت‌ها، برگزاری همایش‌های ملی کار بود که تدارک برگزاری ششمین آن‌ها نیز همزمان با سال اجرای برنامه‌ی پنج‌ساله‌ی چهارم توسعه دیده شده بود، اما متأسفانه تا کنون برگزار نشده است.

حرکت پربهرکت بعدی تدوین برنامه‌ی کشوری کار شایسته بود که می‌بایست تا پایان سال اول اجرای برنامه، یعنی تا اسفند سال ۱۳۸۴ در مجلس شورای اسلامی و شورای نگهبان قانون اساسی به تصویب می‌رسید. این برنامه نیز با مشارکت نمایندگان کارگران و کارفرمایان آماده شد و به هیات دولت وقت ارایه گردید و اکنون در گنج‌های کمیسیون زیربنایی دولت خاک می‌خورد.

پیش از پرداختن به آخرین ساختار

قانونگذاری تهیه و از سوی دولت به اجرا گذاشته شود.

آیا به اجرا گذاشته شد؟

گزارش عملکرد قطعنامه‌ی همایش چهارم که همزمان با برگزاری پنجمین (و متأسفانه آخرین) همایش ملی کار (۲۴ تا ۲۶ آذر ماه ۱۳۸۳) منتشر شده نشان می‌دهد که دولت به وظیفه‌ی خود عمل کرده است. در این گزارش پیرامون اقدامات انجام شده در مورد بند ۱۳ قطعنامه‌ی همایش سال قبل، در فاصله‌ی دو همایش، این توضیحات آمده است:

واحد و سازمان اقدام کننده:

وزارت کار و امور اجتماعی (مؤسسه کار و تأمین اجتماعی) و مجلس شورای اسلامی

اقدامات انجام شده:

«پیشنهاد ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم توسعه توسط وزارت کار و امور اجتماعی در مورد تدوین «سند ملی کار شایسته» و تصویب آن توسط مجلس شورای اسلامی که پس از تأیید شورای محترم نگهبان، توسط مجلس به دولت ابلاغ شد. . .»

نه فقط سرعت اجرای یکی از بندهای قطعنامه‌ی چهارمین همایش ملی کار حیرت‌انگیز است، بلکه متن بند ۱۰۱ قانون برنامه‌ی چهارم توسعه نیز حکایت از درک کامل مفهوم «کار شایسته» از سوی تدوین‌کنندگان و قانون‌نویسان دارد.

● ماده ۱۰۱ قانون چهارم توسعه

به دلیل اهمیت تاریخی این ماده از قانون برنامه‌ی چهارم توسعه متن کامل آن در ادامه تقدیم می‌شود:

دولت موظف است برنامه ملی توسعه «کار شایسته» را به عنوان گفتمان جدید عرصه کار و توسعه، بر اساس راهبرد «سه‌جانبه‌گرایی» که متضمن عزت نفس، برابری فرصت‌ها، آزادی و امنیت نیروی کار، همراه با صیانت لازم باشد و مشتمل بر محورهای ذیل تهیه و تا پایان سال اول برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران تقدیم مجلس شورای اسلامی بنماید.

الف: حقوق بنیادین کار (آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکیل‌های مدنی روابط کار، حق سازماندهی و مذاکره دسته‌جمعی، تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم‌ارزش، منع تبعیض در اشتغال و حرفه، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک، رعایت حداقل مزد متناسب با حداقل معیشت).

ب: گفتگوی اجتماعی دولت و شرکای اجتماعی (نهادهای مدنی روابط کار) ارتقای سرمایه انسانی و اجتماعی، ارتقای روابط صنعتی و روابط کار، نقش شرکای اجتماعی، مذاکرات و چانه‌زنی جمعی، انعقاد پیمانهای دسته‌جمعی، تشکیل شورای سه جانبه مشاوره ملی، گسترش مکانیزمهای سه جانبه در روابط کار، اصلاحات ساختاری، ترویج گفتگوی اجتماعی و تقویت تشکلهای مدنی روابط کار.

ج: گسترش حمایت‌های اجتماعی

اشتغال پیش‌بینی شده در برنامه سوم و نقش کارگاه‌های کوچک در ایجاد اشتغال

۴. قراردادهای موقت و راهکارهای آسیب‌شناسی آن و آثار فشارهای روانی این امر بر کارکنان.

در جریان برگزاری این همایش چهار کمیسیون برای بررسی چهار موضوع فوق تشکیل شد و گزارش همین کمیسیون‌ها در قالب قطعنامه‌ی همایش در اجلاس عمومی به تصویب رسید.

گفتنی است که در مراسم گشایش نخستین همایش ملی کار جناب آقای سید محمد خاتمی رئیس‌جمهور وقت نیز سخنرانی کردند و در بخشی از سخنان خود به تحلیل نظرات کارل مارکس در مورد تضادهای طبقاتی در جامعه‌ی سرمایه‌داری پرداختند و خاطر نشان ساختند که:

این احساس نادرست از قدرتمداری و اعمال نادرست قدرت است که باعث بروز تقابل (بین کارگر و کارفرما) می‌شود و البته بدترین شکل قدرت هم قدرت متمرکز سیاسی است که هم امکانات اقتصادی و قانون‌گذاری و هم توان اعمال نظرات را در دنیا به دست بگیرد. به همین دلیل هم در درمان درد قرن نوزدهم، مارکسیست‌ها درد بزرگتری را پیشنهاد کردند که آثار و نتایج آن را هم دیدیم. آنان برای رفع تقابل بین کارگر و کارفرما، کارفرما را حذف کردند و چون کار بدون کارفرما صورت نمی‌گیرد، دولت به کارفرمای بزرگ تبدیل شد. در واقع اگر در مورد کارفرمای خصوصی این امکان وجود داشت که در فضای رقابتی میان کارفرمایان، کارگران فضایی برای تنفس بیابند، تحت نظام متمرکز این فضای مختصر هم از میان رفت و یک غول بزرگ بر سر نوشت کارگر و غیرکارگر حاکم شد.

به این ترتیب همایش‌های ملی کار هر سال در تهران برگزار می‌شد و مجموعه‌ی اسناد آن‌ها در قالب کتاب منتشر شده و در اختیار عموم قرار می‌گرفت. به علاوه، در فاصله‌ی دو همایش نیز کمیته‌های ویژه‌ی مسئولیت داشت تا مصوبات همایش‌ها را پی‌گیری کند و فرایند پیشرفت مصوبات را به همایش بعدی گزارش دهد.

دستاوردهای برگزاری ۵ همایش ملی کار طی سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۳ بسیار قابل توجه بوده است اما ادامه‌ی این نوشته فقط بر روند بسط مفهوم «کار شایسته» و شکل‌گیری ساختارهای وابسته به این مفهوم بسنده می‌کند.

مفهوم «کار شایسته» در اسناد رسمی همایش ملی کار در ایران، برای نخستین بار در بند ۱۳ قطعنامه‌ی چهارمین همایش ملی کار، که روزهای ۲۴ تا ۲۶ آذر ماه ۱۳۸۲ (۲ سال پس از طرح آن در ۸۷امین کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۹) در تهران برگزار شد، ارایه گردید:

«به منظور حفظ کرامت انسانی و رعایت حقوق نیروی کار جهت تحقق «کار شایسته»، بر مبنای بیابیه‌ی حقوق بنیادین کار، پیشنهاد می‌گردد قوانین و مقررات لازم توسط مراجع

شناسه‌ی این کتابچه تصریح شده «درست همانطور که تجربه‌ی آی.ال. او در ارتباط با برنامه‌های کشوری کار شایسته به سرعت تحول می‌یابد، راهنمای مربوط به مسائل مرتبط به این برنامه‌های نیز به همین ترتیب دگرگون می‌شوند...». به همین خاطر به اینگونه اسناد «سند زنده» گفته می‌شود که هر ویرایش جدید آن با قبلی تفاوت‌هایی خواهد داشت، و اتفاقاً کشوری مانند ایران در این عرصه‌هاست که خواهد توانست سخنان و نکات جدید و بدیعی مطرح کند.

تذکر این نکته ضروری است که فرایند تدوین و اجرای برنامه‌ی کشوری کار شایسته معمولاً با امضاء تفاهم‌نامه‌ی بین وزیر کار و امور اجتماعی هر کشور و مدیرکل سازمان بین‌المللی کار آغاز می‌شود و در جریان امضاء این توافقنامه نمایندگان تشکلهای کارگری و کارفرمایی نیز حضور می‌یابند. و از آنجا که این فرایند از طریق گفتگوهای اجتماعی و در ساختارهای سه‌جانبه‌ی ملی به پیش می‌رود، تشکلهای کارگری و کارفرمایی نیز باید با روش استاندارد تدوین و اجرای برنامه‌های کشوری کار شایسته آشنا شوند.

اگر از برنامه‌های مقدماتی برای سازمان‌دهی به ساختارهای لازم و ساخت اراده‌ی سیاسی مورد نیاز صرف‌نظر شود، روند تدوین خود برنامه از شش گام که در مجموع یک دایره را تشکیل می‌دهند تشکیل می‌شوند.

۱. گام اول: تعریف بافت کشور
۲. گام دوم: تعیین اولویت‌های برنامه‌ی کشوری
۳. تعریف نتایج مطلوب، شاخص‌ها، هدف‌ها و استراتژی‌ها
۴. جنبه‌های برنامه‌ریزی اجرا از نظر آی.ال.او.
۵. اجرا، پیگیری و گزارش دهی
۶. بازرسی و ارزیابی

• ساختاری نو

تصور تحقق برنامه‌ی کار شایسته بدون مشارکت دولت، کارگران و کارفرمایان خیلی سخت است و شاید غیرممکن باشد. به همین دلیل، گفتگوی اجتماعی و سه‌جانبه‌گرایی که از ابتدای یکی از استراتژی‌های سازمان بین‌المللی کار بوده و همراه با سه استراتژی دیگر در مفهوم «کار شایسته» فشرده شده است، یکی از مبانی اصلی تحقق کار شایسته محسوب می‌شود. این مفاهیم در ایران پس از انقلاب فقط پس از برگزاری همایش‌های ملی کار بود که شناخته و تجربه شد و اهمیت تاریخی آن‌ها به تأیید نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت رسید. به همین دلیل و به منظور تثبیت و بسط ساختارهای سه‌جانبه بود که نخستین بند از قطعنامه‌ی دومین همایش ملی کار، که در اردیبهشت ماه ۱۳۸۰ در تهران برگزار شد، تأکید کرده است:

همایش با اعتقاد راسخ به اصل سه‌جانبه‌گرایی، خواستار آن است که گفتگوی سه‌جانبه‌ی دولت، کارگر و کارفرما به عنوان نهاد مشورتی تمام سیاست‌ها، تصمیم‌ها و راهکارهای

عملی مربوط به بازار کار، به عنوان ضرورت در دبیرخانه همایش ملی کار همچنان ادامه یابد.

هشت ماه پس از این تاریخ، یعنی در دی ماه ۱۳۸۰، «کارگاه سازماندهی شورای سه‌جانبه ملی در جمهوری اسلامی ایران» در تهران برگزار شد. در این کارگاه ده نفر نماینده از سوی کارگران، کارفرمایان و دولت حضور یافتند تا با همکاری‌های فنی کارشناسان آی.ال.او اسانامه‌ی پیشنهادی شورای سه‌جانبه‌ی ملی در ایران را تهیه و تدوین کنند. این کارگاه دو هدف دیگر نیز داشت: (۱) تحکیم و تقویت سه‌جانبه‌گرایی و گفتگوهای اجتماعی، (۲) تشریح اهداف و مقولنامه‌ی ۱۴۴ و توصیه‌نامه‌ی ۱۵۲

عنوان مقولنامه‌ی ۱۴۴ «مشاوره سه‌جانبه» است. در مقدمه‌ی این مقولنامه، مقولنامه‌ی آزادی انجمن و حق تشکیل کنوانسیون (مصوب ۱۹۴۸) و مقولنامه‌ی حق تشکل و مذاکرات دسته‌جمعی (مصوب سال ۱۹۴۹) یادآوری شده و در ماده‌ی ۲ آن خاطر نشان شده است:

هر عضو سازمان بین‌المللی کار که به این مقولنامه ملحق گردد متعهد می‌شود که ترتیباتی را به منظور انجام مؤثر مشاوره بین نمایندگان دولت و کارفرمایان و کارگران در رابطه با امور مربوط به فعالیت‌های سازمان بین‌المللی کار فراهم سازد.

بند یک ماده ۳ این مقولنامه می‌گوید: نمایندگان کارفرمایان و کارگرانی که به منظور مشارکت در ترتیبات مذکور در این مقولنامه تعیین می‌گردند باید آزادانه و به وسیله‌ی سازمان‌های نماینده‌ی خود (در صورت وجود) انتخاب شوند.

در تعریف «سازمان‌های نماینده» نیز آمده است: «سازمان‌های نماینده عبارت است از سازمان‌های کارفرمایی و کارگری نماینده و بهره‌مند از حق تشکل».

دو ماه پس از برگزاری سومین همایش ملی کار در خرداد ماه ۱۳۸۱، و در پی مذاکرات طولانی و متعدد با گروه‌های کارگری و کارفرمایی و با نظارت و مشاوره فنی «وان درلان» از سازمان بین‌المللی کار، روز ۲۵ تیر ماه ۱۳۸۱ موافقتنامه تشکیل «شورای مشاوره سه‌جانبه ملی» که عنوانش به «شورای کار مشاوره سه‌جانبه ملی» تبدیل شده بود، در تهران به امضاء نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت رسید. در مقدمه‌ی این موافقتنامه شرکای اجتماعی معرفی شده‌اند:

الف. دولت یعنی وزارت کار و امور اجتماعی
ب. کارفرمایان یعنی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران
پ. کارگران یعنی کانون عالی شوراهای اسلامی کار جمهوری اسلامی ایران

بر اساس این موافقتنامه، «شورا» از ۱۵ نفر عضو تشکیل می‌شود: ۵ نفر از سوی دولت، ۵ نفر از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی و ۵ نفر از کانون عالی شوراهای اسلامی کار. حدود یک سال بعد، روز ۴ شهریور

ماه سال ۱۳۸۲ اسانامه‌ی «شورای کار مشاوره‌ی سه‌جانبه‌ی ملی» به امضاء نمایندگان کارگران و کارفرمایان و دولت رسید. ماده ۴ این اسانامه نمایندگان عضو شورا را اینگونه معرفی می‌کند:

- الف. نمایندگان دولت
 - ب. نمایندگان سازمان کارفرمایی عالی حائز اکثریت
 - پ. نمایندگان سازمان کارگری عالی حائز اکثریت
- کافی است تعریف نمایندگان شورا را در دو سندی که به فاصله‌ی یک سال تدوین و تصویب شدند، با یکدیگر مقایسه کنید: حرکت به سوی سازوکارهای دموکراتیک چقدر سریع پیش می‌رفت...

• چشم‌انداز آینده

همانطور که در آغاز این نوشته وعده داده شد، هدف اصلی از ارایه‌ی این گزارش این بود که از حرکت‌های پربرنکی یاد شود که به دستاوردهای تاریخی واقعاً با ارزشی انجامید اما تمام یافته‌ها بنیبه شد و ساختارهای نوپایی که می‌توانند توسعه‌ی پایدار در کشور را تضمین کنند نیمه‌کاره رها شدند. با این همه، واکنش مسئولان ارشد وزارت کار و امور اجتماعی در ماه‌های اخیر حاکی از آن است که می‌توان به احیاء آن نهادها و ساختارها امیدوار بود. به همین خاطر، کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران الگوی زیر را برای تعریف کارشایسته و تحقق آن در ایران تدوین کرده است:

کارشایسته کاری است که با انجام آن:

- اول - حال و آینده‌ی زندگی کارگران و کارکنانی که آن کار را به انجام می‌رسانند و خانواده‌ی آن‌ها تأمین شود و از انجام آن کار به آن‌ها لطمات بدنی و روانی وارد نشود.
- دوم - حال و آینده‌ی زندگی کارفرمایان و سرمایه‌گذاران مربوط به آن کار و خانواده آن‌ها تأمین شود و از پیش‌برد و انجام آن کار به آن‌ها لطمات بدنی و روانی وارد نشود.
- سوم - در جهت شکوفایی اقتصاد و توسعه پایدار باشد.

چهارم - محیط زیست را تخریب نکند.

چنانکه ملاحظه می‌شود چنین کاری وجود خارجی ندارد زیرا منافع کارگران و کارفرمایان در بسیاری مواقع در یک جهت نیستند، شکوفایی اقتصاد و توسعه پایدار و محیط زیست اصولاً با هم در تناقض می‌باشند. زیرا هر تولید و خدمت ضایعات دارد و حتی نفس کشیدن بر محیط زیست لطمه می‌زند. توسعه نمی‌تواند شتابان باشد. به طور مثال در اثر سدسازی در همین ایران خودمان تالاب‌ها در حال نابودی هستند و دریاچه ارومیه در معرض خطر است. در حکومت شوروی با انحراف رودخانه‌های پرآب، دشت خشک و لم‌یزرع قره

قوم آباد شد ولی دریاچه بایکال خشک شد و برای تجدید آن جامعه بین‌المللی دارد چاره اندیشی می‌کند. پس چه باید کرد؟

براساس عرف و قانون می‌دانیم که متولی حقوق کارگران و کارکنان و کارفرمایان و سرمایه‌گذاران تشکلهای صنفی آن‌ها هستند و دولت نیز متولی توسعه و حفظ محیط زیست است.

با توجه به اینکه هیچ چیز مطلق وجود ندارد چهار شرط فوق برای تحقق کارشایسته را باید در حد بهینه تأمین کرد تا زندگی ملی ما در حد بهینه مدیریت شود. بدین معنی در حداکثری که مقدور است منافع کارگران و کارفرمایان و پیشرفت و توسعه و حفظ محیط زیست در برنامه‌های کلان کشور گنجانده شود و این میسر نیست مگر آنکه نمایندگان دولت، با نمایندگان کارگران و کارفرمایان در شورایی که ما آن را «شورای مشاوره‌ی سه‌جانبه‌ی ملی» نامیده بودیم، گردیم، بیابند و در کلان خط بهینه‌ای یکسند برای تأمین حال و آینده‌ی کارگران و کارفرمایان و محدودی مناسب توسعه و حفظ محیط زیست و برنامه‌های کشوری را در همان محدوده تدوین کنند و در هر جرفه و هر صنت تشکلهای مربوط به کارگران و کارفرمایان و دولت‌مردان همان حرفه و صنعت نیز این خط بهینه را برای حرفه و صنعت مربوط به خود ترسیم کنند و براساس آن برنامه‌ریزی برای آن حرفه و صنعت انجام گردد.

لذا برنامه‌ریزی دولت و تدوین قوانین آن لازمست با مشاوره دولت و بدنه‌ی آن با ملت که عمدتاً یا کارگر هستند یا کارفرما، در سطح کلان و بخشی کشور صورت گیرد.

اما می‌دانیم که خط بهینه تأمین حال و آینده‌ی کارگران و کارفرمایان در هر زمان و مکان و در محیط هر فن‌آوری و تحول متفاوت است و با هر تغییر در زمان و مکان و فن‌آوری این خط جایگاه دیگری دارد و باید با هر تغییری دوباره جایگاه این خط بهینه اصلاح گردد. نظر به اینکه تحول و تغییر در جهان دائمی است لذا گفتگوهای اجتماعی برای انطباق شرایط با خط بهینه و تحولات جدید دائمی خواهد بود.

کانون انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران بر این باور است که جز با گفتگوهای اجتماعی توسعه پایدار و زندگی آرام در کشور میسر نیست و تدوین برنامه‌های کلان و بخشی، پشت درهای بسته و بدون مشارکت تشکلهای مربوطه، کشور را به نابسامانی و روزمرگی خواهد کشاند که متأسفانه به اندازه کافی کشور ما در این زمینه تجربه اندوخته است. بیابیم به قول آن شعر کتاب دبستانی:

دست در دست هم دهیم به مهر میهن خویش را کنیم آباد.

و باز بگویم که این آبادانی جز با گفتگوهای سه‌جانبه میسر نیست.

به نقل از شاکا

«شبکه اطلاع رسانی کارفرمایان ایران» [شاکا] در فاصله‌ی انتشار نشریه‌ی «پیام کارفرمایان» شماره‌ی بیست و دوم در تاریخ ۲۶ تیر ماه ۱۳۸۹ تا تاریخ ۲۹ مهر ماه ۱۳۸۹، ۴۹ خیر، گزارش، و مقاله‌ی تولیدی یا ترجمه‌ای و سند را منتشر کرده است. تا زمان نوشتن این گزارش، در مجموع ۶۰۸ مقاله، سند و گزارش در شاکا انتشار یافته است.

گفتنی است تمام مطالبی که در شاکا منتشر می‌شوند، نه فقط برای همیشه در دسترس تمام فارسی‌زبان سراسر جهان قرار خواهند داشت، بلکه بی‌درنگ به نشانی ایمیل نزدیک به ۷ هزار نفر از کارفرمایان در سراسر کشور نیز ارسال می‌شود و قرار است این رقم به طور مستمر افزایش یابد به نحوی که تمام کارفرمایان علاقمند عضو این شبکه مجازی شوند.

ضمن درخواست از تمام تشکلهای کارفرمایی برای افزودن ایمیل اعضای خود به فهرست ارسال شاکا، در ادامه ۵ مطلب به نقل از شاکا تقدیم علاقمندان می‌شود با این امید که برای کسب خبر از فعالیت‌های کارفرمایی در انتظار نشریه کاغذی نمانند و هر روز سری به شاکا بزنند.

گزارش سازمان بین‌المللی کارفرمایان در مورد نشست آتی سران گروه ۲۰ در سؤل

۲۹ شهریور ۱۳۸۹

سازمان بین‌المللی کارفرمایان طی یادداشتی به کنفدراسیون‌های کارفرمایی عضو در سراسر جهان (از جمله به کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، گزارشی در مورد نشست اطلاع‌رسانی سفیر کره جنوبی در مورد اجلاس سران گروه ۲۰ در سؤل ارایه داد.

گفتنی است گروه ۲۰ متشکل از آرژانتین، استرلیا، برزیل، کانادا، چین، فرانسه، آلمان، هند، اندونزی، ایتالیا، ژاپن، مکزیک، جمهوری کره، روسیه، عربستان سعودی، ترکیه، بریتانیا، ایالات متحده، و اتحادیه اروپا، در سال ۱۹۹۹ و در پی بروز بحران مالی آسیا در سال ۱۹۹۷ تشکیل شد و سالانه نشستی از وزرای امور مالی و رئیس‌بانک مرکزی این کشورها برگزار می‌کند.

در سال ۲۰۰۸ رهبران گروه ۲۰ برای نخستین بار در واشینگتن گرد هم آمدند تا پاسخی هماهنگ به بحران اقتصادی جهانی تدوین کنند. در پی آن، نشست سران در لندن در آوریل ۲۰۰۹ و نشست سران در پیتزبورگ در سپتامبر ۲۰۰۹ برگزار شد و این نشست را به مجمعی برای گفتگو در مورد اقتصاد جهان بدل کرد.

در جریان این سه نشست، سران کشورهای گروه ۲۰ واکنش هماهنگ به بحران جهانی را تدوین کردند. آنان برای احیاء اعتماد دست به اقدامات تشویقی زدند و در مورد اقدام‌هایی برای تقویت نظارت بر امور مالی توافق کردند. آنان همچنین نسبت به اصلاح مؤسسات مالی بین‌المللی متعهد شدند و بر ترویج تجارت و ممانعت از حمایت‌گرایی توافق کردند.

نشست آتی سران گروه ۲۰ روزهای پنج‌شنبه و جمعه ۲۰ و ۲۱ آبان ۱۳۸۹ در سؤل برگزار خواهد شد و دولت کره

جنوبی ریاست آن را بر عهده خواهد داشت. گزارش سازمان بین‌المللی کارفرمایان در ادامه تقدیم می‌شود:

• پیشگفتار

۱. روز سه‌شنبه ۷ سپتامبر ۲۰۱۰ (۱۶ شهریور ۱۳۸۹)، نماینده‌ی سازمان بین‌المللی کارفرمایان و مدیرکل سازمان بین‌المللی کار در یک نشست آشنایی که از سوی سفیر هو-یانگ آهم از جمهوری کره در مورد اجلاس آتی گروه ۲۰ در روزهای ۱۱ و ۱۲ نوامبر ۲۰۱۰ (پنج‌شنبه و جمعه ۲۰ و ۲۱ آبان ۱۳۸۹) در سؤل برگزار می‌شود، شرکت کردند.

۲. سفیر گزارشی جالب و به موقع در مورد رویکرد کره نسبت به این نشست و تدوین دستور کار آن ارایه داد.

• اولویت‌های کلیدی نشست گروه ۲۰ سؤل

۳. دولت کره برای ریاست خود و رهبری نشست سران بر گروه ۲۰ سه اولویت کلیدی تعیین کرده است:

الف. اجرای اولویت‌های مورد توافق در نشست‌های قبلی گروه ۲۰. کره توجه دارد که طیف گسترده‌ای از دستورکارها از سوی رهبران گروه ۲۰ طی سال ۲۰۰۸ تا کنون معقول است، و اکنون معقول است که به جای افزودن اولویت‌های جدید به دستور کار گروه ۲۰ روی اجرای آنها تمرکز شود.

ب. ارایه‌ی دو موضوع بسیار محدود جدید برای گفتگوی گروه ۲۰ (بنگرید به زیر)

پ. توجه به کشورهای غیرگروه ۲۰ از جمله کشورهای باکم‌ترین توسعه‌یافتگی و تمرکز بر هدف‌های هزاره

• اجرای تعهدهای موجود گروه ۲۰

۴. گروه ۲۰ پس از نشست واشینگتن

در سال ۲۰۰۸ و برعهده گرفتن نقش رهبری جهانی اقتصادی، در مورد پیگیری طیف گسترده‌ای از مسائل توافق کرده است. دولت کره سه عرصه‌ی خاص را برای پیشبرد اولویت‌های بیشتر توافق شده را مشخص کرده است:

الف. اصلاح بازار مالی و مقررات بانکی.

ب. اصلاح مؤسسات اقتصادی بین‌المللی از جمله صندوق بین‌المللی پول.

پ. پیشبرد اصلاح تجاری، شامل دور تجاری دوحه.

• موضوع جدید

۵. دولت کره دو موضوع جدید نیز به رهبران گروه ۲۰ ارایه خواهد داد:

الف. یک شبکه ایمنی مالی، با تمرکز بر آزادسازی نقدینگی برای خنثی‌سازی بحران (هدایت کم‌تر مشروط)، دسترسی بیشتر به پول صندوق بین‌المللی پول، و هماهنگی بیشتر بین صندوق بین‌المللی پول و مؤسسات مالی منطقه‌ای.

ب. تمرکز بیشتر بر توسعه، کشورهای با کم‌ترین توسعه‌یافتگی و هدف‌های توسعه‌ی هزاره.

• توجه به ورای گروه ۲۰

۶. کره با گروه‌بندی‌های منطقه‌ای کار خواهد کرد تا هم کشورهای غیرگروه ۲۰ را در مورد روند این گروه آشنا کند و هم نظرات آنان را در مورد مسائل توسعه‌ای و مالی بین‌المللی (به ویژه صندوق جهانی پول) دریافت کند. دولت کره همچنین در جستجوی نظرات طیفی از سازمان‌های بین‌المللی پیش از نشست سؤل خواهد بود.

• نقش سازمان بین‌المللی کار

۷. دفتر بین‌المللی کار بار دیگر در نشست گروه ۲۰ در سؤل شرکت خواهد کرد. مدیرکل خاطر نشان ساخته که دفتر این سازمان بر تمرکز بر مسائل مرتبط با تأثیر انسانی و عادلانه‌ی بحران اقتصادی و پیوند بین نگرانی‌های اقتصاد کلان و سیاست اجتماعی ادامه خواهد داد.

۸. این امر دغدغه‌هایی را بازتاب می‌دهد که از سوی نمایندگان کارگران طی ۱۲ تا ۱۸ ماه گذشته مطرح شده است، به طور خاص نقش توسعه‌یافته‌ی اقتصاد کلان و سیاست هماهنگ مورد حمایت کارگران در بازنگری دوره‌ای هدف‌های استراتژیک مرتبط با اشتغال.

• نشست وزرای کار

۹. نشست وزیران کار گروه ۲۰ از سوی کره برگزار نمی‌شود.

۱۰. سازمان بین‌المللی کارفرمایان درک

می‌کند که با توجه به مقاومت بعضی از دولت‌ها، دغدغه‌ی فعلی این است که آیا دعوت از نشست‌های جداگانه‌ی وزیران کار گروه ۲۰، پس از نخستین نشست آنان در نشست واشینگتن برای آوریل ۲۰۱۰ ادامه یابد یا نه. به هر حال، انتظار می‌رود که با ریاست آتی فرانسه بر گروه ۲۰، یک نشست وزیران کار برگزار شود.

نظرسنجی از اعضاء سازمان بین‌المللی کارفرمایان در مورد اولویت‌ها و انتظارات آنان

۲۱ شهریور ۸۹

آنتونیو پنالوزا دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان روز سه‌شنبه ۳۱ اوت ۲۰۱۰ - ۹ شهریور ۱۳۸۹ - گزارش مربوط به نتایج نظرسنجی از کنفدراسیون‌های ملی کارفرمایی عضو این سازمان را در اختیار اعضاء قرار داد.

وی سال قبل در این زمینه خاطر نشان ساخته بود: «در واکنش به چالش‌های جدید و آشکارشونده‌ای که بحران جهانی جاری اقتصادی ایجاد کرده است، هیأت مدیره‌ی سازمان تصمیم گرفت تا اولویت‌ها، ساختار و سازمان را مورد یک تجدید نظر کلی قرار دهد تا تضمین شود که در راستای اولویت‌ها و انتظارات اعضاء قرار دارند.»

به همین منظور سال گذشته پرسشنامه‌هایی در اختیار کنفدراسیون‌های عضو گذاشته شد و نتایج آن نظرسنجی همراه با توصیه‌هایی در اختیار هیأت مدیره‌ی سازمان بین‌المللی کارفرمایان قرار گرفت تا در «کارنقشه‌ی» سال ۲۰۱۰ گنجانده شود.

به نظر می‌رسد با رفع مشکلات مربوط به حقانیت کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و برگزاری انتخابات فراگیر در آینده‌ای نزدیک، یکی از وظایف مبرم هیأت مدیره‌ی کانون عالی کارفرمایی نظرسنجی از تشکلهای کارفرمایی عضو برای آگاهی از نظرات آنان در مورد اولویت‌ها و توقع‌های آنان خواهد بود. در آن صورت شاید توجه به تجربه‌ی سازمان بین‌المللی کارفرمایان برای کانون عالی کارفرمایی و حتی برای تمام تشکلهای عضو این کانون عالی مفید باشد. به همین دلیل در ادامه ترجمه‌ی بخش‌هایی از این گزارش تقدیم می‌شود:

• پیشگفتار

هیأت مدیره‌ی سازمان بین‌المللی کارفرمایان در نشست اول ژوئن سال ۲۰۰۹ خود تصمیم گرفت تا با پشتیبانی یک مددیار برون‌تشکیلاتی یک بازنگری سازمانی انجام دهد. هیأت مدیره همچنین توافق کرد که گستره‌ی این بازنگری باید اولویت‌ها،

به نقل از شاکا

ساختار و سازمان تشکیلات باشد با این هدف که کارایی و اثربخشی بهبود یابد و عرصه‌های بالقوه‌ی صرفه‌جویی ها نیز شناسایی شود. نکته‌ی روشن در این بررسی ارزیابی انطباق سازمان بین‌المللی کارفرمایان با توقع‌ها و نیازهای اعضا بود به خاطر همین نتیجه نظرخواهی انجام می‌شد.

● نظرسنجی

در اول ژوئن سال ۲۰۰۹ یک نامه و یک پرسشنامه (به انگلیسی، فرانسه و اسپانیایی) برای ۱۴۸ عضو سازمان در ۱۴۱ کشور در سراسر جهان ارسال شد. ۵۹ عضو سازمان (از جمله کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، مترجم) پاسخ دادند که نماینده‌ی ۳۹،۹ درصد از کل اعضا است.

هرچند بیشترین تعداد پاسخ‌دهندگان از منطقه‌ی اروپا هستند، بیشترین نرخ پاسخ‌ها از آسیا است با بیش از ۵۰ درصد پاسخ‌دهنده.

همانطور که می‌توان از پرسشنامه‌ها دریافت، از پاسخ‌دهندگان دعوت شده بود تا نظر خودشان را در مورد ارزش و ارتباط خدمات ارائه شده توضیح دهند، و نیز ارایه و توسعه‌ی خدمات برای آینده را پیشنهاد کنند. فرصت اظهار نظر کلی در مورد سازمان بین‌المللی کارفرمایان نیز فراهم شده بود.

● جمع‌بندی‌ها

ارزیابی خدمات موجود برای اعضا را می‌توان براساس اهمیت به شرح زیر خلاصه کرد:

۱. نمایندگی کارفرمایان در سازمان بین‌المللی کار
 ۲. تحقیق، حضور و واکنش به مسائل جهانی مؤثر بر کارفرمایان
 ۳. نمایندگی در دیگر سازمان‌های بین‌المللی
 ۴. ظرفیت‌سازی و تربیت
 ۵. تدارک فرصت‌های شبکه‌سازی خدمات جاری سازمان بین‌المللی کارفرمایان از سوی بیشتر اعضا متناسب ارزیابی شده است.
- پیشنهادها برای خدمات آینده به طور خاص به ارتقاء و توسعه‌ی فعالیت‌های موجود مربوط می‌شوند:

۱. ظرفیت‌سازی، تربیت و کمک‌های فنی
۲. شبکه‌سازی و تعامل اعضا
۳. جهت دهی به پژوهش‌ها به سوی عرصه‌های ویژه، شامل مسائل اقتصاد جهانی کار
۴. راهنمایی‌های بهتر و بیشتر در مورد اطلاعات سازمان بین‌المللی کار
۵. حضور بیشتر رسانه‌ای با مواضع روشن‌تر به عنوان «صدای جهانی کسب و کار»

اطلاعات به زبان‌هایی غیر از انگلیسی و شناسایی بین‌المللی مرتبط با عضویت.

در ارتباط با خدمات «کم‌تر مربوط»، حدود ۴۰ درصد از پاسخ‌دهندگان خاطر نشان کرده‌اند که تمام خدمات مهم بوده‌اند. بیش از ۲۰ درصد از ذکر خودداری کرده‌اند. ۱۰ پاسخ‌دهنده یا ۱۷ درصد گفته‌اند که فعالیت‌های مرتبط با کشورهای در حال توسعه به فدراسیون‌های آن‌ها ارتباط کم‌تری دارند، اما با این وجود مهم هستند. ۱۲،۵ درصد گفته‌اند که جعبه‌ابزارها کم‌تر مربوط بوده‌اند.

در پاسخ به دعوت برای اظهار نظر در مورد خدمات جدید برای آینده یا توسعه‌ی خدمات موجود، فدراسیون‌ها خاطر نشان کرده‌اند:

- ظرفیت‌سازی، تربیت و پشتیبانی فنی در عرصه‌های خاصی مانند سیاست دفاعی، اجرای برنامه‌ی کشوری کار شایسته، میثاق جهانی مشاغل، میثاق جهانی و چانه‌زنی‌های دسته‌جمعی (۴۷،۵ درصد).

- شبکه‌سازی و تعامل اعضا برای اشتراک‌گذاری تجربه‌ها و سرمشق‌ها (۳۷،۳ درصد).

- تحقیق و اطلاعات هدفمندتر شامل توسعه‌ی منطقه‌ای و جهانی و گرایش‌های مؤثر بر کارفرمایان (۲۳،۷)

- اطلاعات و راهنمایی‌های بهتر و بیشتر در مورد مسائل سازمان بین‌المللی کار شامل نتایج نشست‌های کنفرانس‌های بین‌المللی کار و اسناد.

- حضور بیشتر رسانه‌ای با اتخاذ موضع روشن‌تر به عنوان صدای جهانی کسب و کار (۱۵،۲ درصد)

- پیرامون ارتباطات به طور کلی نیاز به یک استراتژی ارتباطات روشن‌تر و استفاده بیشتر از وب سایت سازمان بین‌المللی کار از سوی تعداد زیادی از اعضا مطرح شده و نشریه‌ی مرتب‌تر ماهانه نیز درخواست شده است.

در بخش پایانی این سند نیز نظرات اظهار شده از سوی فدراسیون‌های عضو خارج از چارچوب پرسشنامه‌ها جمع‌بندی شده است.

به پیوست این سند نام فدراسیون‌های عضو که به پرسشنامه پاسخ داده‌اند و نیز جدول‌های جمع‌بندی پاسخ پرسش‌ها که بر اساس منطقه‌ی اروپا، آسیا، آفریقا، و آمریکا مقایسه شده، ارایه شده است.

خاطر نشان می‌شود برای تدوین پرسش‌نامه‌های الکترونیکی نرم افزارهایی تدوین شده که به شکل‌های کارفرمایی علاقمند معرفی خواهد شد. برای کسب اطلاعات بیشتر در این زمینه به «شاکا» ایمیل بزنید.

نامه‌ی سازمان بین‌المللی کارفرمایان به دفتر بین‌المللی کار در خصوص انحلال کانون عالی موازی

۱۳ مهر ۱۳۸۹

آنتونیو پنالوزا دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان در نامه‌ی خطاب به خوان سوموایا مدیرکل دفتر بین‌المللی کار درخواست کرد تا ترجمه‌ی رسمی نامه‌ی وزارت کار ایران در خصوص انحلال کانون عالی موازی در پرونده‌ی مربوطه در کمیته‌ی آزادی انجمن ضبط شود.

در ادامه متن ترجمه‌ی نامه‌ی آنتونیو پنالوزا به خوان سوموایا تقدیم می‌شود. با کلیک کردن لینک‌ها می‌توانید متن اسناد مورد استناد را نیز مطالعه کنید.

جناب آقای خوان سوموایا

مدیرکل محترم دفتر بین‌المللی کار

کمیته‌ی آزادی انجمن هیأت مدیره‌ی سازمان بین‌المللی کار

پرونده‌ی ۲۵۷۶ علیه دولت جمهوری اسلامی ایران به خاطر نقض مقررات «آزادی انجمن و حفظ حق سازماندهی کنوانسیون» [۱]، ۱۹۸۴ (مقاولة‌نامه‌ی شماره ۸۷)

سازمان بین‌المللی کارفرمایان علاقمند است کپی ترجمه‌ی رسمی نامه‌ی ارسال شده از سوی وزارت کار و امور اجتماعی به کانون عالی کارفرمایان ایران در تاریخ ۲۹ آگوست ۲۰۱۰ مبنی بر اینکه حکم دادگاه تهران در خصوص انحلال آن کانون عالی و ضرورت اجرای تشریفات انحلال و گزارش نتایج اقدام را مورد توجه قرار دهد، در پرونده‌ی ۲۵۷۶ «کمیته‌ی آزادی انجمن» ضبط شود.

سازمان بین‌المللی کارفرمایان امیدوار است که انحلال کانون عالی کارفرمایان ایران [کانون موازی] به زودی محقق شود تا بخشی از توصیه‌های مصوب کمیته‌ی آزادی انجمن در ژوئن ۲۰۱۰ به اجرا درآید.

سازمان بین‌المللی کارفرمایان همچنین فرصت را غنیمت می‌شمرد تا از اعضای کمیته‌ی آزادی انجمن به خاطر کار ارزشمند آنان و مشارکتشان در حل مشکلات فراروی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در سطح ملی تشکر کند.

با احترام

آنتونیو پنالوزا دبیرکل

تاریخ نامه: ۳۰ سپتامبر ۲۰۱۰ - ۸

مهر ۱۳۸۹

ژنو، سوئیس

به نقل از شاکا

آخرین مواضع سازمان بین‌المللی کارفرمایان در مورد ایزو ۲۶۰۰۰

۳ مهر ۱۳۸۹

سازمان بین‌المللی استانداردسازی (ایزو) در حال تدوین «راهنمای مسؤلیت اجتماعی» است که با عنوان «ایزو ۲۶۰۰۰» شناخته شده است. ۸۳ کشور و از جمله ایران در تدوین این استاندارد مشارکت دارند. ۴۳ سازمان بین‌المللی از جمله سازمان جهانی بهداشت، سازمان بین‌المللی کار، اتاق بازرگانی بین‌المللی، سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، میثاق جهانی سازمان ملل، شفافیت بین‌المللی، شبکه بین‌المللی مسؤلیت اجتماعی، و سازمان بین‌المللی کارفرمایان نیز در روند تدوین این استاندارد شرکت دارند.

هدف استاندارد ایزو ۲۶۰۰۰ کمک به سازمان‌هاست تا به توسعه پایدار مدد برسانند. هدف این است تا سازمان‌ها، صرف نظر از اندازه و مکان آن‌ها، تشویق شوند تا به واری مسؤلیت‌های قانونی خود بپردازند و بپذیرند که رعایت قانون یک وظیفه‌ی اساسی هر سازمان و بخش اساسی مسؤلیت اجتماعی آن‌هاست.

یکی از سازمان‌های فعال در روند تدوین این استاندارد سازمان بین‌المللی کارفرمایان است و تا کنون با انتشار چند سند نظرات خود را در مورد پیش‌نویس این استاندارد اعلام کرده است و شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران نیز آن‌ها را در اختیار کارفرمایان ایران گذاشته است.

آنچه که در ادامه تقدیم می‌شود ترجمه‌سندی است با عنوان «مواضع نهایی سازمان بین‌المللی کارفرمایان در مورد ایزو ۲۶۰۰۰» که از طریق آنتونیو پنالوزا دبیرکل سازمان بین‌المللی کارفرمایان در اختیار کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران قرار گرفته است. برای مطالعه‌ی اسناد مربوط به ایزو ۲۶۰۰۰ به سایت پیام کارفرمایان مراجعه کنید.

• پیشگفتار

سازمان بین‌المللی کارفرمایان به عنوان یک سازمان ارتباطی از ابتداء در کارگروه بود مدیریت فنی ایزو «مسؤلیت اجتماعی» شرکت کرده و در تدوین ایزو ۲۶۰۰۰ راهنمای مسؤلیت اجتماعی فعالانه درگیر شده است. سازمان بین‌المللی کارفرمایان

نسبت به تدوین یک راهنمای مفید و عملی در مورد مسؤلیت اجتماعی که به تمام انواع سازمان‌ها، صرف نظر از اندازه و مکان آن‌ها مربوط می‌شود، تعهد دارد.

به همین منظور، سازمان بین‌المللی کارفرمایان در تمام هشت نشست کارگروه مسؤلیت اجتماعی شرکت کرده و در تمام این روند کمک‌کننده بوده و در کمیته‌ی ویژه پیش‌نویس نمایندگی کرده است. سازمان بین‌المللی کارفرمایان همچنین نظرات خود را در مورد تمام پیش‌نویس‌های اولیه‌ی راهنمای مسؤلیت اجتماعی، از جمله در مورد پیش‌نویس‌های کاری، پیش‌نویس‌های کمیته و پیش‌نویس استاندارد بین‌المللی ارایه داده است.

سازمان بین‌المللی استانداردسازی (ایزو) از سازمان بین‌المللی کارفرمایان به عنوان یک سازمان ارتباطی در کارگروه بود مدیریت فنی ایزو «مسؤلیت اجتماعی» خواسته است تا مواضع نهایی خود را در مورد «پیش‌نویس نهایی ایزو بین‌المللی اعلام کند. همین پیش‌نویس است که از سوی سازمان بین‌المللی استانداردسازی همراه با نتایج اخذ رأی هیأت‌های ملی استاندارد عضو این سازمان در تعیین اینکه این پیش‌نویس نهایی برای انتشار تصویب شود یا نه، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

خلاصه‌ی مواضع سازمان بین‌المللی کارفرمایان در مورد پیش‌نویس نهایی ایزو ۲۶۰۰۰

سازمان بین‌المللی کارفرمایان اعتقاد دارد که بسیاری از اصلاحات مطرح شده در مورد پیش‌نویس ایزو ۲۶۰۰۰ اعمال شده است. با این همه، سازمان بین‌المللی کارفرمایان نسبت به پیش‌نویس نهایی ایزو بین‌المللی در مورد چهار موضوع اصلی که در ادامه توضیح داده خواهد شد نظرات جدی دارد:

۱. متن راهنمای مسؤلیت اجتماعی
۲. خلط مبحث گسترده و فراوان در مورد وضعیت ایزو ۲۶۰۰۰
۳. فشار فزاینده برای تأییدیه‌ی ایزو ۲۶۰۰۰
۴. روند مورد استفاده برای تدوین این راهنما

به این ترتیب، سازمان بین‌المللی کارفرمایان قادر نیست حمایت کامل و رسمی خود را از پیش‌نویس نهایی ایزو ۲۶۰۰۰ اعلام کند و باید حمایت خود را از آن پس بگیرد.

نظرات سازمان بین‌المللی کارفرمایان در مورد پیش‌نویس نهایی:

برای مطالعه‌ی متن کامل این مقاله به شاکا مراجعه کنید.

منشور اخلاقی اعضاء صنف تولیدکنندگان مواد شیمیایی صنعت ساختمان منتشر شد

اول شهریور ماه ۱۳۸۹

«انجمن تولیدکنندگان مواد شیمیایی صنعت ساختمان» در یک اقدام شایسته ویرایش نخست «منشور اخلاقی اعضاء صنف تولیدکنندگان مواد شیمیایی صنعت ساختمان» را در فروردین ماه ۱۳۸۹ تدوین کرد و روز اول شهریور ماه ۱۳۸۹ در سایت این انجمن انتشار داد. متن این منشور به نقل از همان سایت در ادامه تقدیم می‌شود.

خاطر نشان می‌شود «مهندسی» هم مانند طبابت، وکالت، و روحانیت و قضاوت، «پروفسن» محسوب می‌شود، چون از یک سو به دانش، مهارت و تخصص‌های پیچیده نیاز دارد، و هم از سوی دیگر، مشتریان این پروفسن نیز جز اعتماد یک جانبه به اعضاء این پروفسن راه دیگری ندارند. به همین دلیل، اعضاء پروفسن مهندسی نیز مانند اعضاء تمام پروفسن‌ها، باید کد اتیکز [منشور اخلاقی] داشته باشند و به جامعه تضمین دهند که هر عضوی که کد اتیکز پروفسن را رعایت نکند، بدون مماشات از دورن پروفسن اخراج می‌شود.

یک «پروفشنال» همیشه باید منافع مشتری را نسبت به منافع شخصی خود در اولویت قرار دهد و کد اتیکز یا منشور اخلاقی هر پروفسن با این هدف تدوین و اجرا می‌شود که منافع مشتریان و جامعه تضمین شود. در این صورت، جامعه نیز به پروفسن‌ها استقلال پروفسن اعطاء می‌کند و دولت‌ها در امور پروفسن‌ها هیچ دخالتی ندارند.

با این مقدمه می‌توان دریافت که تدوین منشور اخلاقی از سوی انجمن تولیدکنندگان مواد شیمیایی صنعت ساختمان تا چه حد اهمیت دارد و باید منتظر ماند تا سایر تشکل‌های پروفسن نیز نسبت به این امر کاملاً ضروری اقدام کنند.

رعایت اصول اخلاقی مظهر فرهنگ

هر فرد و گروهی است، جهت پیشبرد اهداف انجمن و حفظ منافع جمعی و فردی خود بر این باوریم و بر این اصول معتقد و متعهد هستیم:

۱- اخلاق و رفتار انسانی و اسلامی خود را در ارتباط با همکاران صنفی، مصرف‌کنندگان و مراجعین رعایت نموده و همواره سعی می‌نماییم که با حفظ احترام متقابل و گفتگوی صمیمانه مشکلات مابین خود و مشتریان و همکاران را دوستانه حل و فصل نماییم.

۲- اخلاق حرفه‌ای و رقابتی را پذیرا شده ایم و قاطعانه از تخریب همکاران پرهیز داریم.

۳- سطح آگاهی‌های علمی و توانایی‌های فنی و کارایی خود را پیوسته ارتقاء می‌دهیم.

۴- با استفاده از امکانات موسسه استاندارد، مرکز تحقیقات ساختمان و مسکن و سایر مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی و تلاش در جهت اخذ نشان استاندارد و گواهی کیفیت فنی سطح کیفی تولیدات خود را افزایش داده و تجربیات خود را به منظور ارتقاء این صنعت بی دریغ در اختیار همکاران قرار خواهیم داد.

۵- حفظ بهداشت، محیط زیست سالم و ایمنی در محیط کار را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار داده ایم.

۶- فرهنگ سازی استفاده از محصولات شیمیایی ساختمان مستلزم ارائه اطلاعات فنی صحیح و کامل و بدور از تبلیغات صرف تجاری را نیازمند است. همواره میکوشیم با استفاده از افراد کاردارن، مطلع و متعهد این فرهنگ را بطور پایه‌ای و صحیح ایجاد نماییم.

۷- با احترام به قوانین کشوری و رعایت اصول تجارت سالم بر اساس ارائه کیفیت و سرویس مناسب به مشتریان، کالای خود را عرضه و از هرگونه رقابت ناسالم، باندبازی، توافقات پشت پرده‌ای و ارتشاء اجتناب خواهیم نمود.

۸- از تبلیغات غیر واقعی و استفاده از نامهای تجاری و یا تقلید از کاتالوگ دیگران پرهیز داریم.

۹- صادقانه اشخاصی را که شیوه‌های تولید و دانش فنی همکاران را به ما پیشنهاد می‌نمایند طرد نموده و آنچه را بر خود نمی‌پسندیم به دیگران روا نمی‌داریم.

۱۰- از قبول کارکنان همکاران صنفی اعم از شاغل، مستغفی و یا اخراجی خودداری و یا حداقل با آگاه نمودن مدیریت قبلی متقاضی و کسب مجوز آنان این افراد را در گروه خود قرار خواهیم داد.

انجمن تولیدکنندگان مواد شیمیایی صنعت ساختمان

هیأت مدیره

فروردین ۱۳۸۹

دو دستور انحلال و موضع تشکل‌های کارفرمایی

انشعاب التیام بیاید و تشکل‌های کارفرمایی صاحب یک کانون واقعاً «عالی» شوند. اما تأمل در سندی دیگر نشان می‌دهد که ظاهراً زخم‌ها عمیق‌تر از این حرف‌هاست.

حکم انحلال دیگر

آقای محمد رضا ربیعی مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی، ۳ سال و ۹ ماه و ۲۶ روز بعد از حکم همکار قبلی خود، طی نامه‌ای، در تاریخ ۷ شهریور ۱۳۸۹، این بار خطاب به «بسیار محترم هیأت مدیره سابق کانون عالی کارفرمایان ایران»، می‌نویسد: با توجه به اصرار اعضای محترم مجمع عمومی آن کانون بر مواضع قبلی که علیرغم اطلاع از قطعیت و الزام آور بودن اجرای آرای ذیل، اقدام به تنظیم صورتجلسه و تأکید بر قانونی بودن فعالیت خود نموده‌اند. . . باور می‌کنید؟

مدیرکل محترم مجبور شده است تا کپی احکام دادگاه و دیوان را همراه با دستورات دفتر حقوقی آن وزارتخانه همراه نامه‌ی خود برای دبیر هیأت مدیره‌ی «سابق» ارسال کند و از وی بخواهد تا «با عنایت به مفاد آرای پیوست مبنی بر اعلام انحلال آن کانون و لزوم انجام تشریفات قانونی انحلال، مطابق اساسنامه مربوطه اقدام لازم معمول و نتیجه را به این اداره کل اعلام فرمایند».

انشعابونی که «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران» را، به دلیل عدم رعایت اساسنامه، به زعم خودشان، منحل می‌خواستند، اکنون به احکام صریح دادگاه و دیوان عدالت اداری تمکین نمی‌کنند. چرا؟

«کانون عالی کارفرمایی» یک سازمان ایدئولوژیک نیست. در نتیجه، تمام کارفرمایان، صرف نظر از عقایدشان می‌توانند و شایسته است که عضو این کانون عالی شوند چرا که منافع کارفرمایان در گرو اتحاد عمل تمام آنان است. وجود اختلاف در هر جمعی طبیعی و حتمی است و تنها معیار نهایی برای حل هر مناقشه‌ای «اکثریت آراء» است. در نتیجه، هیچ دلیل عقلی‌ای بر تداوم تفرقه در میان کارفرمایان وجود ندارد. ■

۳ سال و ۹ ماه و ۲۶ روز پس از نامه‌ی مدیرکل وقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی وزارت کار و امور اجتماعی دولت نهم به «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران»، جانشین وی در دولت دهم نیز طی نامه‌ای به «کانون عالی کارفرمایان ایران» [کانون موازی] همان حکم را ابلاغ کرد: انحلال! ظاهراً هر دو مدیرکل یک حکم صادر کرده‌اند اما، واقعاً، این کجا و آن کجا؟

نوشته‌ی زیر به اجمال تفاوت‌های تاریخی این دو حکم را بررسی کرده و تشکل‌های کارفرمایی سراسر کشور را در برابر این مسؤلیت اجتماعی قرار می‌دهد که موضع خود را در قبال این مسأله تاریخی، دست کم برای خودشان، روشن کنند و نسبت به این مسأله بی‌تفاوت نمانند.

ایران» نیز مورد تأیید و تأکید قرار گرفت.

غرور و تعصب

انسان‌ها عموماً غرور دارند و نسبت به عقاید خودشان متعصب هستند. بنا بر این، می‌شد تصور کرد که پذیرش احکام دادگاه و دیوان عدالت اداری برای بعضی از انشعاب‌یون دشوار باشد. اما نکته‌ی درخور تأمل این بود که حتی پیش از صدور احکام قطعی دادگاه و دیوان عدالت اداری، جناب آقای دکتر عبدالرضا شیخ‌الاسلامی وزیر محترم کار و امور اجتماعی با رویکردی کاملاً متفاوت، با نمایندگان هر دو تشکل کارفرمایی به صورت جداگانه و مفصل گفتگو کرد و سرانجام آنان را به نشستی مشترک برای آشتی و تشکیل یک کانون عالی کارفرمایی سراسری فراخواند. این نشست که به «نشست وفاق» معروف شده، روز چهارشنبه ۲۵ فروردین ماه ۱۳۸۹ برگزار شد و دستاورد آن موافقتنامه‌ای سه ماده‌ای است که به امضاء نمایندگان هر دو تشکل عالی کارفرمایی رسیده است. براساس بند دوم این موافقتنامه، «نمایندگان منتخب تشکل‌ها برای انجام مذاکرات لازم جهت نیل به یک تصمیم واحد در خصوص ایجاد یک کانون عالی واحد کارفرمایی با حضور تمامی تشکل‌های موجود کارفرمایی کشور توافق نمودند».

هرچند از جزئیات «مذاکرات لازم جهت نیل به یک تصمیم واحد در خصوص ایجاد یک کانون عالی واحد کارفرمایی» هیچ گزارش و سندی منتشر نشده است، اما صدور احکام قطعی دادگاه و دیوان مبنی بر ابطال انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، از یک سو، و ابطال ثبت کانون عالی کارفرمایی موازی، از سوی دیگر، «تصمیم واحد» را به طرفین ماجرا دیکته می‌کند: تلاش برای برگزاری انتخابات کانون عالی کارفرمایی موجود و قانونی به روش مورد قبول طرفین. ظاهراً یکی از نتایج حرکت در این مسیر قانونی، بخش‌نامه‌ی جناب آقای محمد رضا ربیعی مدیرکل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی به «کلیه ادارات کل کار و امور اجتماعی استان‌های کشور» است که این طور شروع می‌شود:

احتراماً با عنایت به انحلال کانون عالی کارفرمایان ایران و مذاکرات انجام شده با کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران مبنی بر تعویق زمان برگزاری انتخابات و موکول نمودن آن به نیمه دوم سال جاری . . . [خواهشمند است دستور فرمایید. . .

ادامه‌ی این بخشنامه در مورد ترکیب اعضای مجمع عمومی کانون عالی کارفرمایی است که ظاهراً یکی از موارد اختلاف در میان بعضی از تشکل‌های کارفرمایی بوده است. انتظار می‌رفت با صدور این بخشنامه، و توافق در مورد ترکیب اعضای مجمع، زخم‌های ناشی از

تمام تلاش تشکل‌های کارفرمایی عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در طول نزدیک به چهار سال گذشته دفاع از حاکمیت قانون بوده است. این تشکل‌ها بر این باور بودند که طبق تصریح ماده ۱۹ آئین‌نامه‌ی «چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و چگونگی عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه» که می‌گوید: «...در صورتی که اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در وزارتخانه یاد شده [وزارت کار و امور اجتماعی]، فعالیت انجمن صنفی یا یکی از اعضای هیأت مدیره آن را مغایر با قوانین و مقررات تشخیص دهد مراتب را جهت اخذ تصمیم، حسب مورد به هیأت حل اختلاف یا دادگاه صالح، ارجاع می‌کند»، مدیرکل

وقت سازمان‌های کارگری و کارگری می‌بایست پیش از اعلام انحلال، شکایت از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را در یک دادگاه صالح مطرح می‌کرد. در آن صورت کانون عالی کارفرمایی خود را ملزم می‌دانست نسبت به حکم دادگاه تمکین کند.

شاید مسؤلان وقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بر این باور بودند که به صرف اطمینان از وقوع خلاف و جرم حق دارند با مجرم نیز برخورد کنند و بر اساس همین تصور بود که عدم رعایت اساسنامه از سوی مسؤلان وقت کانون عالی کارفرمایی را قطعی تلقی کرده و انحلال خود به خودی کانون عالی کارفرمایی را نتیجه می‌گرفتند.

تلاش تشکل‌های کارفرمایی عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران این دستاورد تاریخی را، هم برای هموطنانی که در دستگاه‌های دولتی و عمومی خدمت می‌کنند، و هم برای کارفرمایان فعال در بخش خصوصی به ارمغان آورد که در چنین مواردی نیز باید دوری دستگاه قضایی را بپذیرند.

مسؤلان کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران در این زمینه مواضع خود را به روشنی و بارها اعلام کرده بودند که اگر دادگاه صالح حکم انحلالش را صادر کند، فوراً نسبت به انحلال کانون عالی کارفرمایی اقدام کرده و بی‌درنگ در کانون عالی کارفرمایی قانونی دیگر عضو خواهند شد.

حاصل ۴ سال تلاش

اکنون نزدیک به چهار سال از دستور مدیرکل وقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در دولت نهم مبنی بر انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران می‌گذرد. در این مدت، شبیه‌ی ۱۹ دیوان عدالت اداری، و متعاقب حکم شعبه‌ی اول تجدید نظر دیوان عدالت اداری، شعبه‌ی دوم تشخیص دیوان عدالت اداری نیز حکم انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را که از سوی مدیرکل وقت سازمان‌های کارگری و کارفرمایی صادر شده بود تأیید نکردند و در عین حال تأسیس و ثبت «کانون عالی کارفرمایان ایران» [از سوی تشکل‌های انشعابی] را غیرقانونی دانستند.

به علاوه، در پی شکایت مسؤلان وقت وزارت کار و امور اجتماعی از کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران به مراجع قضایی، شعبه‌ی ۸۶ دادگاه عمومی مجتمع قضایی شهید صدر تهران طی حکمی ۱۱ صفحه‌ای، انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران را غیرقانونی و باطل اعلام کرد و شعبه‌ی ۴۰ دادگاه تجدید نظر استان تهران نیز این حکم را مورد تأیید قرار داد. به این ترتیب، نه فقط انحلال کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران منتفی شد، بلکه غیرقانونی بودن تأسیس کانون عالی کارفرمایی موازی با عنوان «کانون عالی کارفرمایان



پیام کارفرمایان

شبکه اطلاع‌رسانی کارفرمایان ایران (شاکا)

www.payamekarfarmayan.com

payam@payamekarfarmayan.com

نشریه کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

مدیرمسؤل: 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.