



**گزارش هیأت مدیره کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران**

**به مجمع عمومی عادی بطور فوق العاده**

**مورخ ۱۳۹۲/۶/۲۵**

## همکاران گرامی اعضاء محترم،

منتخبان شما در هیأت مدیره کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران (کعاصکا) در فاصله‌ی مجمع قبلی تا مجمع امروز (دوشنبه ۲۵ شهریور ماه ۱۳۹۲) و در چارچوب اختیاراتی که مجمع محترم در اختیارش قرار داده است کوشیده است تا به عنوان صدای متحد تشکل‌های کارفرمایی از حقوق و منافع کارفرمایان در عرصه‌ها و محافل داخلی و خارجی دفاع کند. آنچه که در ادامه تقدیم می‌شود گزارش مختصری است از عمده‌ترین و مهم‌ترین فعالیت‌های هیأت مدیره در جهت دفاع از منافع کارفرمایان که چیزی نیست جز تلاش برای رشد و ارتقاء فضای کسب و کار و توسعه‌ی اقتصادی و ایجاد شغل و بهبود رفاه ملی. با این امید که این فعالیت‌ها رضایت خاطر اعضاء محترم را فراهم آورد و مورد تأیید قرار بگیرد.

### اصلاح اساسنامه

به خاطر دارید که مجمع قبلی با تصویب اصلاحات پیشنهادی، که از سوی مسئولان وقت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و در جهت انطباق اساسنامه کعاصکا با مصوبه هیأت محترم وزیران توصیه شده بود، مخالفت کرد و با توجه به مغایرت‌های جدی اساسنامه کعاصکا با مصوبه هیأت محترم وزیران، کعاصکا در طول حیات کوتاه خود بار دیگر با یک بن‌بست بسیار جدی مواجه شد که می‌توانست به بحران‌های جدیدی در این عرصه منجر شود. خوشبختانه تلاش‌های نمایندگان شما در هیأت مدیره با تدبیر و حسن استقبال مسئولان مربوطه در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مواجه شد و نتایج تلاش‌ها به ارایه اصلاحاتی در اساسنامه منجر شده است که در صورت تصویب در مجمع فوق‌العاده امروز، می‌توان گفت که کعاصکا این بحران را نیز مدبرانه پشت سر خواهد گذاشت.

همانطور که می‌دانید طبق مقاله‌نامه‌های بین‌المللی متعدد که دولت جمهوری اسلامی ملزم به رعایت آن‌هاست، دولت‌ها حق مداخله در امور داخلی تشکل‌ها و سازمان‌های صنفی کارفرمایی و کارگری را ندارند. در عین حال، این تشکل‌ها به عنوان شخصیت‌های حقوقی، چه به ثبت برسند یا نرسند، ملزم هستند در چارچوب آئین‌نامه‌های خود عمل کنند. اما آن دسته از شخصیت‌های حقوقی که مایلند دست به فعالیت‌هایی بزنند که طبق قوانین ملی باید به ثبت هم برسند، ناگزیرند شرایط پیش‌بینی شده در قوانین ملی را بپذیرند و از همین جاست که برخی از مشکلات رخ می‌نمایند.

مطالعه تجربه‌ی کشورهای توسعه‌یافته در این زمینه نشان می‌دهد که دولت‌ها برای ثبت شخصیت‌های حقوقی فقط آن دسته از اطلاعاتی را مطالبه می‌کنند که برای شناسایی و ثبت و پیگیری حقوقی فعالیت‌های یک شخصیت حقوقی کفایت می‌کند و این اطلاعات معمولاً در سندی با عنوان «منشور ثبتی» در اختیار ادارات ثبت شرکت‌ها گذاشته می‌شود. درست همانطور که برای ثبت مالکیت بر اموال، به اطلاعات ثبتی نیاز است، برای ثبت شخصیت‌های حقوقی نیز چند قلم اطلاعات ثبتی کفایت می‌کند و رسیدگی به مشکلات حقوقی ناشی از فعالیت‌های شخصیت‌های حقوقی عمدتاً بر عهده‌ی دادگاه‌ها و قوه‌ی قضائیه است و دولت‌ها در این زمینه‌ها مسؤولیتی قبول نمی‌کنند. اما، و به عنوان نمونه، مرور «آئین‌نامه چگونگی تشکیل، حدود وظایف و اختیارات و نحوه عملکرد انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوط» (آئین‌نامه چگونگی) که روز ۳ آبان ۱۳۸۹ و در ۲۵ ماده در «کمیسیون موضوع ماده ۱۳۸ قانون اساسی» هیأت وزیران به تصویب رسیده است، کم و بیش تمام اختیارات مجامع انجمن‌های صنفی کارفرمایی و کارگری را مشروط و مقید کرده است. در این مصوبه، حتی تعداد اعضای اصلی و علی‌البدل هیأت مدیره‌ی این انجمن‌ها را نیز مشخص کرده است. بدون شک چنین مداخلاتی در امور داخلی انجمن‌ها خلاف تصریح مقاله‌نامه‌های است که دولت جمهوری اسلامی ایران نسبت به رعایت آن‌ها متعهد است. اما اگر خوشبینانه به صحنه نگاه شود، می‌توان دریافت که با گسترش زندگی شهری و پیچیده‌تر شدن روابط اجتماعی، نیاز به قوانین و مقررات پیچیده نیز افزایش می‌یابد. و در حالیکه تعداد انجمن‌های کارفرمایی در سراسر کشور به بیش از هزار و پانصد انجمن رسیده است، سازماندهی و نظم‌بخشی به آن‌ها نیز مستلزم قوانین و مقررات دقیق‌تر و پیچیده‌تر است.

با این همه، مصوبه‌ی هیأت محترم وزیران که مبنای اقدام مسئولان وقت در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای اعمال فشار به کعاصکا جهت اصلاح اساسنامه بوده است، از یک سو با واقعیت‌های جاری در جامعه‌ی تشکیلاتی انجمن‌های کارفرمایی انطباق ندارد و از سوی دیگر با واقعیت وجودی کعاصکا متناسب نبود و همین ناهماهنگی سبب مخالفت مجمع قبلی با اصلاحات پیشنهادی شد. در این زمینه ارایه توضیح مختصری برای روشن شدن مطلب ضروری است.

## ساختار فعلی کعاصکا

تصور این نکته دشوار نیست که «کانون عالی» یا «کنفدراسیون» محصول رشد تدریجی و تکاملی فعالیت‌های صنفی کارفرمایی و کارگری در یک جامعه‌ی عادی است. به این معنا که در مرحله‌ی اول، انجمن‌های سطح پایه در بخش‌ها و نقاط مختلف شکل می‌گیرند و این انجمن‌ها، برای هم‌افزایی و ارتقاء توانمندی‌ها خود نسبت به تشکیل فدراسیون‌ها (یا مجمع نمایندگان، یا کانون‌ها) اقدام می‌کنند. به این ترتیب، مجموعه‌ی انجمن‌های صنفی کارگری یا کارفرمایی، به تدریج و طی یک روند تاریخی در یک ساختار خوشه‌ای به خود سازمان می‌دهند و تمام آن‌ها با هم یک «کنفدراسیون ملی» (یا کانون عالی) به وجود می‌آورند. طبیعی است که تصمیم در مورد اینکه این ساختار چه خصوصیتی داشته باشد، حداکثر تعداد اعضاء هر انجمن پایه چند نفر باشد، و نمایندگان انجمن‌ها چگونه در مجمع کانون‌ها حضور یابند و تصمیم‌ها در سطح کنفدراسیون با چه سازوکارهایی اتخاذ شود تا حقوق اکثریت، اقلیت، غایبان، اعضاء منفرد و همه‌ی این‌ها با هم و به شکل متوازن رعایت شود، فقط و فقط به خود اعضاء ارتباط می‌یابد که از طریق گفتگوهای مداوم و اصلاح‌های پی‌در پی آئین‌نامه‌ها تأمین می‌شود. به همین دلیل است که می‌بینیم فعالیت‌های سندیکایی در کشورهای صنعتی که در این زمینه سابقه طولانی و تجربه‌های گسترده دارند تا چه اندازه توسعه‌یافته و پیچیده است. اما شکل‌گیری کعاصکا در ایران نیز نوع دیگری از رشد نامتوازن در یک کشور در حال گذار را نشان می‌دهد.

در حالیکه ایران یکی از نخستین کشورهای بود که به سازمان بین‌المللی کار ملحق شد، اما با پیروزی انقلاب اسلامی نمایندگان اعزامی کارفرمایان به اجلاس‌های سالانه کنفرانس بین‌المللی کار از سوی وزیر کار تعیین می‌شد، چرا که طبق مصوبه‌ی هیأت وزیران، تشکیل کانون عالی کارفرمایی منوط به تشکیل کانون‌های استانی شده بود که هنوز تأسیس نشده بودند. به همین دلیل حدود ۳۰ انجمن کارفرمایی گردهم آمدند و پس از تدوین آئین نامه تکمیلی و تصویب هیأت وزیران «کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران» را در سال ۱۳۷۸ تشکیل دادند و این ساختار کم و بیش تا همین امروز نیز حفظ شده است.

همانطور که گفته شد طی ۲۴ سال گذشته تعداد انجمن‌های کارفرمایی که در سراسر کشور تأسیس شده به بیش از هزار و پانصد رسیده است. بسیاری از این انجمن‌ها در سطوح مختلف نسبت به تشکیل کانون‌های خود اقدام کرده‌اند و همه‌ی این انجمن‌ها حق دارند عضو کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران شوند و در مجامع آن شرکت کنند. اما ساختار فعلی کانون عالی نمی‌توانست به این درخواست به حق همکاران پاسخ شایسته بدهد. چرا که از یک سو، برگزاری مجامعی با چند هزار عضو بسیار مشکل است و از سوی دیگر، بدون سازمان دهی به کانون‌های استانی و تعیین تکلیف کانون‌های سراسری، و حضور هیأت‌های نمایندگی از طریق این کانون‌ها، دعوت از نمایندگان تمام انجمن‌های صنفی کارفرمایی موجود و علاقمند نیز غیر ممکن خواهد بود. به همین دلایل، این وظیفه اعضاء کانون عالی بود که در مواجهه با این مشکل پیش‌دستانه عمل می‌کردند و با اصلاح اساسنامه، ساختار تشکل خود را متناسب با نیازهای زمانه از نو می‌ساختند. ظاهراً گرفتاری‌های متعدد هیأت مدیره در مواجهه با مشکلات ناشی از انحلال غیرقانونی کعاصکا چه بسا یکی از دلایل بی‌توجهی به این مسأله حیاتی بوده باشد.

علاوه بر این، تمام انجمن‌های فعلی عضو کعاصکا، از سراسر کشور و به عنوان یک شخصیت حقوقی مستقل و به صورت مستقیم به عضویت این کانون عالی در آمده‌اند. در نتیجه، تصویب هر تصمیمی مبنی بر تغییر ساختار کعاصکا به نحوی که اعضاء کعاصکا، انحصاراً از طریق کانون‌های استانی در مجمع حضور یابند، معنایی جز سلب حق عضویت اعضاء فعلی این کانون عالی ندارد. توقع اینکه مجمع کعاصکا چنین پیشنهادی را تصویب کند نه فقط توقعی غیر منطقی است، بلکه خلاف اصول آزادی انجمن نیز هست که طبق آن هر انجمن به هر نحوی که خواست می‌تواند عضو هر تشکلی که خواست بشود یا نشود.

## اصلاحیه‌های راهگشا

همانطور که گفته شد، در پی مخالفت مجمع فوق‌العاده قبلی کعاصکا با اصلاحیه‌های پیشنهادی اساسنامه، هیأت مدیره کعاصکا با تشکیل کمیته‌ای تلاش کرد نظرات و پیشنهادها را برای برون رفت از این بن بست مورد بررسی قرار دهد.

بر اساس آخرین بند صورتجلسه سی و دومین نشست چهارمین دوره هیأت مدیره کعاصکا که روز دوشنبه ۱۳ شهریور ۱۳۹۱، یعنی ۱۲ روز بعد از مجمع فوق‌العاده روز اول شهریور همان سال برگزار شد، «مقرر گردید در مورد تغییر اساسنامه در رابطه با ورود کانون‌های

استانی در کانون عالی یک کارگروه تشکیل شود تا مسائل با توجه به موارد مطروحه در مجمع فوق العاده به صورت کارشناسی بررسی و جهت تأیید به هیأت مدیره ارایه شود و در نهایت در مجامع آتی مطرح گردد».

در بند آخر صورتجلسه نشست بعدی هیأت مدیره نیز خاطر نشان شده است که آقایان احمدی زاده، عطاردیان، محتاج اله و آهنگریان به عنوان اعضاء این کارگروه برای بررسی اساسنامه انتخاب شدند.

بند یک صورتجلسه سی و پنجمین نشست هیأت مدیره مورخ ۲۴ مهر ۱۳۹۱ خاطر نشان می‌کند که آقای عطاردیان با مسئولان اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در مورد اصلاح اساسنامه مذاکراتی انجام داده است و قرار شده است موضوع مجدداً در کمیسیون ۴ نفر مطرح گردد و پیشنهاد این کمیسیون برای بررسی و تصمیم گیری به جلسه هیأت مدیره آورده شود و پس از تصویب هیأت مدیره با اداره کل سازمان‌های کارگری و کارفرمایی بر اساس این مصوبه بحث و تبادل نظر گردد.

در بند ۳ صورتجلسه سی و نهمین نشست هیأت مدیره مورخ ۱۱ دی ۱۳۹۱ آمده است که: «مصوبه کارگروه بررسی کننده آئین نامه مربوط به چگونگی حضور انجمن‌ها و کانون‌ها در ترکیب اعضاء کانون عالی و نحوه پرداخت حق عضویت و تعداد و نحوه رأی آن‌ها مورد بحث قرار گرفت و عین مصوبه کارگروه مورد تصویب هیأت مدیره کانون عالی و اعضاء حاضر در جلسه به اتفاق آراء قرار گرفت». اما کارگروه چه راه حلی برای مشکل پیشنهاد کرده است؟ مضمون پاسخ کارگروه را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد:

انجمن‌های کارفرمایی که تا تاریخ تصویب اصلاح اساسنامه در مجمع عمومی فوق العاده عضو این کانون عالی شده باشند آزاد هستند که مستقیماً یا از طریق کانون‌هایی که عضو کانون عالی هستند در مجامع عمومی کانون عالی رأی بدهند. ولی پس از تصویب اصلاح اساسنامه در مجمع عمومی فوق العاده، به جز انجمن‌های سراسری، بقیه انجمن‌ها فقط می‌توانند از طریق کانون‌های استانی یا کانون‌های سراسری که عضو آن هستند به عضویت کانون عالی درآیند و از همان طریق باید رأی خود را اعمال کنند.

این پیشنهاد کارگروه، همانطور که گفته شد، مورد تأیید هیأت مدیره قرار گرفت و تصویب کرد که کارگروه بر مبنای همین راه حل به فعالیت‌ها و مذاکرات خود ادامه دهد و مشکل را حل کند.

### معما چو حل گشت

راه حل مشکل، که بدیهی به نظر می‌رسد از چند قاعده مورد توافق استنتاج شده است: قاعده اول اینکه هر انجمن به مثابه یک شخصیت حقوقی مستقل، آزاد است که عضو یک کانون بشود یا نشود. هیچکس نمی‌تواند این شخصیت حقوقی را مجبور به عضویت در یک کانون کند یا مانع از عضویتش شود (البته مشروط به اینکه اصل آزادی انجمن به صورت کامل رعایت شود). قاعده دوم این است که - در حال حاضر - اعضاء کعاصکا را فقط و انحصاراً انجمن‌ها به مثابه شخصیت‌های حقوقی تشکیل می‌دهند و نه کانون‌های استانی یا سراسری. قاعده سوم نیز این است که هر انجمن، صرف نظر از تعداد اعضاء آن، دارای یک رأی است و رأی انجمن‌ها وزن مساوی دارد. و قاعده چهارم اینکه یک عضو مشورتی می‌تواند و کالتاً به نمایندگی از انجمن‌های دیگر نیز رأی بدهد. در نتیجه، اعضاء حاضر در مجامع عادی یا فوق العاده کعاصکا، در صورت ارایه و کالت‌نامه‌ی کتبی می‌توانند به نمایندگی از سوی انجمن‌های دیگر نیز رأی بدهند.

به این ترتیب، و با توجه به چهار قاعده‌ی مورد توافق، هر انجمن کارفرمایی، در کل ساختار انجمنی کشور، و به مثابه یک شخصیت حقوقی مستقل و آزاد، یک نماینده دارد و می‌تواند رأی خود را از طریق نماینده‌ی خود در مجامع عادی و فوق العاده کعاصکا اعمال کند. به این ترتیب، مجامع کعاصکا مرکب از اعضائی خواهد بود که رأی بعضی از آن‌ها یک واحد است، اما رأی برخی دیگر که از سوی انجمن‌های دیگر نمایندگی دارند، چند واحد خواهد بود.

با توجه به این قواعد - که به اعتبار توافق اعضا قابل قبول هستند - می‌توان مشکل گذار ساختاری در کعاصکا را به صورت توافقی مدیریت کرد و می‌توان امیدوار بود که بر اساس همین قواعد سایر مشکلات نیز به تدریج و با تدبیر حل و فصل شوند و از این گردنه بحرانی نیز به سلامت گذشت.

هیأت مدیره کعاصکا ادعا ندارد که در حل این مسأله شوق‌الفرم کرده است. اما با توجه به مصوبات هیأت محترم وزیران، اگر اعتبار بین‌المللی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران، اگر منطق و تدبیر هیأت مدیره، اگر صبوری و پیگیری آنان، اگر تصریح مقاله‌نامه‌های بین‌المللی، اگر قاطعیت مجمع فوق العاده قبلی در پافشاری بر استقلال کانون عالی، با حسن نیت مسئولان اداره کل

سازمان‌های کارگری و کارفرمایی همراه نمی‌شد، چه بسا همین مشکلات به ظاهر کوچک نیز می‌توانست کعاصکا را در گردابی از دردسرها ناخواسته غوطه ور کند.

## اصلاح قانون کار

یکی از فعالیت‌های مهم و مستمر نمایندگان شما در هیأت مدیره طی فاصله دو مجمع اخیر پیگیری اصلاح قانون کار بوده است. هیأت مدیره مفتخر است اعلام کند تلاش‌های چند ساله‌ی اخیر برای تهیه‌ی پیش‌نویس اصلاحیه کل قانون کار جمهوری اسلامی طی نشست‌های دوجانبه مستمر با حضور نمایندگان تشکل‌های کارگری به نتیجه رسیده و متن نهایی تقدیم مراجع مسؤل شده است. اینکه مراجع تصمیم‌گیری تا کنون با این پیش‌نویس اصلاحی چه کرده‌اند، بخشی از ادامه‌ی این گزارش را به خود اختصاص خواهد داد، و اینکه سرانجام کدام یک از مواد قانون کار و به چه نحوی اصلاح بشوند یا نشوند، تا حدودی به تلاش‌های اعضای هیأت مدیره بعدی موکول می‌شود و باید گزارش آن را در مجامع آتی استماع کنیم. بنا بر این، آنچه که در ادامه تقدیم می‌شود گزارشی است اجمالی از کارهایی که در این زمینه صورت گرفته است.

نخستین جلسه دوجانبه نمایندگان کارفرمایان و کارگران برای تهیه پیش‌نویس مورد توافق قانون کار در تاریخ ۴ مهر ۱۳۹۰ تشکیل شد. در این جلسه ۱۴ نماینده از دو طرف حضور داشتند و اصول راهنمای کلی زیر در آن به تصویب رسید:

۱. مقرر شد بر اساس مؤلفه‌ها و شاخص‌های پیاده کردن کار شایسته در کشور تصمیم‌های حاصل در این نشست‌ها و نشست‌های بعدی بر اساس موارد زیر گرفته شود به طوری که این تصمیم‌ها:

اول. مخالف قوانین جمهوری اسلامی ایران نباشند.

دوم. مخالف حقوق بنیادین حوزه کار نباشند.

سوم. در جهت شکوفایی اقتصادی و توسعه پایدار باشند.

۲. تصمیم‌های گفتگوهای دوجانبه با اجماع گرفته شوند.

۳. در صورتی که دو طرف در مواردی به اجماع نرسیدند نظرات دو طرف صورتجلسه شود تا بعداً در شورای عالی کار مورد بحث و تصمیم‌گیری قرار گیرند.

۴. تصمیم‌ها در جهت رعایت کرامت انسانی نیروی کارگر و کارفرما (نیروی کار) گرفته شود.

۵. جلسه تصمیم گرفت که پی‌گیری‌های مجدانه را با اتحاد و اتفاق برای پیاده کردن برنامه کشوری کار شایسته بر اساس ماده ۱۰۱ قانون برنامه چهارم و همچنین ماده ۲۵ قانون توسعه برنامه پنجم به انجام برسانند و از دولت اجرای آن را مطالبه کنند. در ادامه صورتجلسه همان نشست آمده است که:

«با توجه به مراتب فوق پس از بحث و تبادل نظر، گروه کارفرمایی نظرات اولیه خود را در مورد پیش‌نویس به جلسه ارایه داد و مقرر گردید که گروه کارگری در جلسه چهارشنبه ۱۴ مهر ۱۳۹۰ که در ساعت ۱۱ صبح تشکیل می‌شد، نظرات خود را در مورد پیش‌نویس و نظرات اولیه گروه کارفرمایی ارایه دهند تا مورد بحث قرار گیرد و پس از جمع‌بندی، نظر نهایی دوطرف برای تصمیم‌گیری به جلسه شورای عالی کار ارسال گردد.

همانطور که از متن سند فوق می‌توان دریافت، مسؤلان وقت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (وزرات کار سابق) متن تنقیح شده‌ای از قانون کار را آماده کرده بودند و برای نظرخواهی در اختیار نشست دوجانبه متشکل از نمایندگان سازمان‌های نمایندگی کارفرمایان و کارگران قرار داده بودند تا آنان نظرات خودشان را در مورد مواد این قانون به مسؤلان منعکس کنند. نشست‌های دوجانبه متعددی به همین منظور برگزار شد و تک تک مواد قانون کار و متن تنقیحی وزارت را مورد بررسی قرار داد.

گفتنی است که نمایندگان کعاصکا در این نشست‌ها، هر از گاه گزارش پیشرفت این نشست‌ها را به صورت مکتوب در اختیار مسؤلان وزارتخانه گذاشته‌اند. اسناد موجود در دبیرخانه کعاصکا حاکی از آن است که دست کم سه بار و در تاریخ‌های ۲۱ دی ۱۳۹۰، و ۹ اسفند ۱۳۹۰، و همچنین ۲۱ شهریور ۱۳۹۱ متن گزارش این نشست‌های دوجانبه از سوی دبیرکل کعاصکا به آقای دکتر عبدالرضا شیخ‌الاسلامی وزیر وقت وزارتخانه ارایه شده است. در متن آخرین نامه دبیرکل به وزیر وقت وزارتخانه چنین آمده است:

به پیوست متن کلی و نهایی اصلاحیه قانون کار که شامل اصلاحیه کارگروه دوجانبه متشکل از نمایندگان تشکل‌های عالی کارگری و این قانون عالی، و همچنین اصلاحیه ۷ ماده از قانون، یعنی مواد ۷، ۱۷، ۲۱، ۲۷، ۲۵، ۲۳ و ۱۹۱ پیشنهادی این قانون عالی و نیز سایر مواد قانون کار که در متن تنقیهی به آن‌ها پرداخته نشده است خدمت آن مقام عالی تقدیم می‌گردد که انتظار دارد به این پیشنهادها نیز توجه جدی مبذول گردد.

گفتنی است که در متن پیوست نامه فوق، تمام ۲۰۲ ماده قانون کار نقل شده است و کنار هر ماده نیز یک، دو یا سه ستاره دیده می‌شود. موادی که یک ستاره دارند مورد توافق کارفرمایان و کارگران بوده‌اند، اما موادی که دو ستاره دارند آن‌هایی هستند که از همان نشست اول قرار شد که کارفرمایان نظرات خود را جداگانه در شورای عالی کار مطرح کنند و - لایه - به صورت سه‌جانبه در مورد آن‌ها تصمیم‌گیری شود و موادی که با سه ستاره در کنار آن‌ها مشخص شده‌اند، موادی هستند که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نظری در مورد آن‌ها نداشته است، و در واقع متونی هستند که عیناً در قانون کار فعلی وجود دارند.

### بررسی یک نمونه

با توجه به توضیح‌های ارائه شده، می‌توان - به عنوان نمونه - به سادگی دریافت که موضوع مورد اختلاف بین نمایندگان کارگران و کارفرمایان از یک سو، و نمایندگان کارفرمایان با دولت، از سوی دیگر، در مورد یکی از موارد مورد اختلاف، به عنوان نمونه، ماده ۷ قانون کار چیست.

همانطور که گفته شد، کنار ماده ۷ قانون کار در متن اصلاحی نهایی که از سوی دبیرکل کعاصکا به وزیر محترم وقت ارائه شده است، دو ستاره مشاهده می‌شود، که به این معناست که نمایندگان کارفرمایان و کارگران بر سر آن به توافق نرسیده‌اند. اما نظر کارفرمایان در این زمینه چیست؟ و دولت چه می‌گوید؟

ماده ۷ در قانون کار فعلی می‌گوید:

قرار داد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

متن پیشنهادی نمایندگان کارفرمایان به جای متن فوق این است:

قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن، کارگر به درخواست و به حساب کارفرما در مقابل انجام کاری برای مدت موقت یا غیرموقت و یا جهت انجام کار معین برای کارفرما حق السعی دریافت می‌کند.

آیا تفاوت منحصر به همین تغییراتی است که در بند بالا مشاهده می‌شود؟ خیر. ماده ۷ در قانون کار فعلی دو تبصره به شرح زیر دارد:

تبصره ۱: حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

گفتنی است که این تبصره در متن اصلاح پیشنهادی کارفرمایان حذف شده است. اما تبصره دو در قانون کار فعلی به صورت تبصره یک ماده ۷ در متن اصلاحی کارفرمایان به شرح زیر نقل شده است:

تبصره ۱: در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد غیرموقت تلقی می‌شود.

مفاد بند بالا، در تبصره دو ماده ۷ قانون فعلی وزارت کار و امور اجتماعی به شرح زیر بیان شده است:

تبصره ۲: در کارهایی که طبیعت آن‌ها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

همانطور که گفته شد، نمونه، فوق فقط به منظور نشان دادن تلاشی که صرف تهیه پیش‌نویس اصلاحیه قانون کار صورت گرفته است نقل شد. وگرنه، با کمی تأمل در همین نمونه‌ی بالا می‌توان به کیفیت این تلاش‌ها نیز پی برد.

### چه شد و چه خواهد شد؟

بعد از حدود ۱۵ نشست دوجانبه و توافق کارگران و کارفرمایان بر سر پیش‌نویس اصلاحیه قانون کار، متن مورد توافق به مسؤلان وزارتخانه ارجاع شد. طبیعی است که این متن، با طی کردن مراحل قانونی خود می‌بایست به هیأت دولت برود و از آنجا در قالب یک

لایحه‌ی اصلاحی به مجلس تقدیم شود. این اتفاق هم رخ داد اما هنگامی که نمایندگان کارفرمایان و کارگران لایحه تقدیمی را در کمیسیون مربوطه ملاحظه کردند دریافتند که متن اصلاحیه تقدیمی دولت، به رغم وعده‌های مسئولان وقت وزارتخانه مربوطه، عیناً متن مورد توافق نشست دوجانبه نبود. به همین دلیل، گفته شد مسئولان کمیسیون مجلس نیز متن را به دولت مسترد خواهند کرد تا متن اصلاحیه‌ی دیگری به مجلس ارایه شود که نمایندگان تشکل‌های کارفرمایی و کارگری کتباً آن را تأیید کرده باشند. به این ترتیب، چرخ اصلاح قانون کار بار دیگر به نقطه صفر برگشت. شاید بتوان امیدوار بود که با توجه به تحولات سیاسی، روند اصلاح قانون کار بار دیگر کلید بخورد و در این فاصله، تشکل‌های کارفرمایی علاقمند فرصت خواهند یافت، با مطالعه‌ی دقیق اصلاحات پیشنهادی نظرات خودشان را با هیأت مدیره کعاصکا در میان بگذارند تا مورد بررسی قرار بگیرد.

## در یک حرکت

یکی دیگر از ابتکارات هیأت مدیره کعاصکا در فاصله دو مجمع اخیر ارایه «طرح الحاق تبصره ۳ به ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی» است. کارفرمایان به خوبی با سابقه این قانون آشنا هستند و می‌دانند که این قانون در سال ۱۳۸۳ به تصویب رسید و بر اساس آن وزارت رفاه و تأمین اجتماعی تأسیس شد.

برای قضاوت در مورد اهمیت تبصره‌ی الحاقی پیشنهادی به ماده ۱۷ لازم است به طور دقیق این قانون را مطالعه کرد و دید الحاق این تبصره چه پیامدهایی خواهد داشت. اما به دلیل محدودیت حوصله این نوشته فقط اصل ماده ۱۷ و دو تبصره آن در ادامه نقل می‌شود:

ماده ۱۷- وزارت رفاه و تأمین اجتماعی مکلف است حداکثر ظرف مدت یک سال از تاریخ تصویب این قانون نسبت به بررسی و اصلاح اساسنامه‌های کلیه دستگاههای اجرایی، صندوقها و نهادهای دولتی و عمومی فعال در قلمروهای بیمه‌ای، حمایتی و امدادی (در چارچوب طرح جامع امداد و نجات کشور) نظام و سایر دستگاههایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، اقدام و مراتب را پس از تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی به تصویب هیات وزیران برساند، استفاده از اعتبارات عمومی برای دستگاهها، صندوقها و نهادهای مصوب جدید مجاز خواهد بود. اصلاح آن بخش از اساسنامه‌ها که مربوط به ارکان نهادهای فوق الذکر می‌باشند، باید به ترتیبی صورت پذیرد که ترکیب کلی ارکان آنها به صورت زیر باشد:

الف - شورا یا مجمع و یا هیات امناء با شرایط زیر:

۱- نصف به علاوه یک اعضاء با پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیات وزیران انتخاب خواهند شد.

۲- مابقی اعضاء به تناسب تعداد افراد تحت پوشش توسط «خدمت گیرندگان متشکل و سازمان یافته» آنها بر اساس آئین نامه ای که به تصویب هیات وزیران می رسد، تعیین خواهند شد و در صورت عدم وجود تشکل های رسمی موصوف و تا زمان شکل گیری آنها، اعضای مزبور به پیشنهاد وزیر رفاه و تأمین اجتماعی و تأیید شورای عالی رفاه و تأمین اجتماعی و تصویب هیات وزیران انتخاب خواهند شد.

تبصره - در مواردی که برای کارکنان یک یا چند دستگاه اجرایی منفرداً یا مجتمعاً صندوق خاص بیمه ای لازم باشد، دونفر از طرف بالاترین مقام یا مقامات آن دستگاه یا دستگاهها، به عنوان ناظر در جلسات شورا یا مجمع یا هیات امناء شرکت خواهند کرد.

ب - هیات مدیره: مرکب از پنج یا هفت نفر دارای تخصص و تجارب مختلف مورد نیاز می باشد که از سوی شورا یا مجمع و یا هیات امناء مربوطه برای مدت چهارسال به صورت موظف (بدون پذیرش مسوولیت اجرایی) انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد آنها بلامانع بوده و از میان خود یک نفر را به عنوان رئیس هیات مدیره تعیین خواهند نمود.

ج - مدیرعامل: فردی خارج از مجمع و هیات مدیره که به پیشنهاد هیات مدیره و تصویب شورا یا مجمع یا هیات امناء مربوطه برای مدت چهارسال انتخاب خواهد شد و انتخاب مجدد وی بلامانع می باشد.

د - هیات نظارت: مرکب از سه نفر دارای تخصصها و تجارب مختلف موردنیاز می باشد که از سوی شورا یا مجمع و یا هیات امناء مربوطه برای مدت چهارسال انتخاب خواهند شد و انتخاب مجدد آنها بلامانع می باشد. (وظایف بازرس قانونی به عهده سازمان حسابرسی بوده که گزارش خود را به هیات نظارت جهت بررسی و اظهارنظر ارائه خواهد نمود).

بر اساس ماده فوق ارکان مدیریتی و نظارتی سازمان تأمین اجتماعی نیز می‌بایست براساس مفاد این ماده انتخاب می‌شدند. در آن صورت، این ساختارها هر خصوصیتی که پیدا می‌کردند سه‌جانبه نبودند و کارفرمایان در مدیریت این سازمان سهمی نمی‌یافتند. در اینجاست که اهمیت تبصره ۳ پیشنهادی مشخص می‌شود. اما پیش از نقل تبصره ۳، دو تبصره‌های موجود این ماده هم عیناً نقل می‌شود:

تبصره ۱- شرط عضویت در کلیه سطوح ارکان فوق، داشتن حداقل مدرک کارشناسی ارشد با پنج سال سابقه کار تخصصی در رشته‌های مدیریت، حسابداری، بیمه، مالی، اقتصاد، انفورماتیک و گروه پزشکی خواهد بود و انتصاب افراد مزبور پس از تایید احراز شرایط سمت از سوی سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور نافذ می‌باشد.

تبصره ۲- کلیه مسوولیتها و اختیارات مربوط به دستگاههای اجرایی دولتی و عمومی، صندوقها و نهادهای فعال در حوزه های بیمه ای، حمایتی و امدادی نظام، از وزراء مربوطه یا بالاترین مقام مسوول آنها سلب و به وزیر رفاه و تأمین اجتماعی تفویض می‌گردد. این امر شامل عضویت و یا ریاست شوراها، مجامع و هیاتهای امناء نهادهای موصوف و کمیسیونهای فرعی و اصلی دولت، شوراها و عالی فرابخشی و مجامع بین المللی مرتبط نیز می‌باشد.

پیشنهاد هیأت مدیره کعاصکا برای اعمال سه‌جانبه‌گرایی در مدیریت و نظارت بر سازمان تأمین اجتماعی به طور مشخص این است که درست در همین جای قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی متن زیر به عنوان تبصره ۳ به ماده ۱۷ اضافه شود:

ماده واحده: تبصره زیر به عنوان تبصره ۳ به ماده ۱۷ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی الحاق و سازمان بیمه‌های اجتماعی از شمول بند الف و تبصره یک ماده مذکور مستثنی می‌گردد.

تبصره ۳- نهاد اجرایی قانون تأمین اجتماعی، مصوب تیر ۱۳۵۴، و تغییرات و الحاقات بعدی آن، با توجه به تعداد افراد تحت پوشش و عملیات آن که به صورت بیمه‌های اجتماعی می‌باشد، و چگونگی تأمین منابع مالی مربوط به آن توسط کارفرما، بیمه‌شده و دولت به عنوان یک نهاد عمومی غیردولتی، منبهد سازمان تأمین اجتماعی نامیده می‌شود و تحت نظر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر مبنای اصول سه‌جانبه‌گرایی با ارکان و تشکیلات زیر اداره می‌گردد.

الف) شورای عالی تأمین اجتماعی با ترکیب زیر:

۱- وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عنوان رئیس شورا

۲- وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

۳- وزیر صنعت، معدن و تجارت

۴- معاونت برنامه‌ریزی و راهبردی ریاست‌جمهور

۵- معاونت نیروی انسانی ریاست‌جمهور

۶- پنج نفر نمایندگان کارفرمایان از بخش‌های واحدهای بازرگانی، تولیدی، صنعتی، خدماتی، واحدهای صنفی و کشاورزی با معرفی کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

۷- پنج نفر نماینده بیمه‌شدگان شامل یک نفر نماینده بازنشستگان، سه نفر نماینده بیمه‌شدگان واحدهای صنعتی، خدماتی، تولیدی و توزیعی، یک نفر نماینده بیمه‌شدگان کارمندی به انتخاب تشکلهای عالی کارگری

۸- شرکت نماینده جانشین در بخش دولتی در جلسات شورای عالی بلامانع بوده و درخصوص نمایندگان کارفرمایان و بیمه‌شدگان از طرف ارگان معرفی‌کننده یک نفر به عنوان عضو علی‌البدل معرفی می‌شود تا در صورت غیاب نماینده اصلی در جلسات شورای عالی با حق رأی شرکت نماید بدیهی است حضور نمایندگان علی‌البدل در کلیه جلسات شورای عالی بدون حق رأی بلامانع است.

۹- جلسات شورای عالی با حضور حداقل ۹ نفر از اعضاء رسمیت می‌یابد و تصمیمات آن با رأی اکثریت لازم‌الاجرا است.

ب: هیأت مدیره شامل ترکیب زیر و با معرفی مراجع اشاره شده و تصویب شورای عالی

۱. سه نفر به عنوان نمایندگان دولت شامل یک نفر از بخش درمان، یک نفر از بخش اقتصادی سازمان و یک نفر از بخش بیمه‌ای از مدیران مجرب سازمان

۲. یک نفر به عنوان نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران



۳. یک نفر به عنوان نماینده بیمه شدگان به انتخاب تشکل‌های عالی کارگری

پ: مدیرعامل که به معرفی شورای عالی تأمین اجتماعی و تأیید رئیس جمهور منصوب می‌گردد. انتخاب مدیرعامل از اعضاء هیأت مدیره بلامانع می‌باشد.

ت: هیأت نظارت به ترکیب زیر و معرفی مراجع مربوط و تصویب شورای عالی

۱. یک نفر نماینده دولت به معرفی وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی

۲. یک نفر نماینده کارفرمایان به انتخاب کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

۳. یک نفر به عنوان نماینده بیمه شدگان به انتخاب تشکل‌های عالی کارگری

اعضاء شورای عالی، هیأت مدیره، هیأت نظارت و مدیرعامل حداقل باید دارای دانش و بینش و تجربه کافی در بخش مربوطه باشند.

اختیارات و تکالیف هریک از ارکان سازمان در اساسنامه‌ای که ظرف ۳ ماه از تصویب این قانون توسط هیأت مدیره تهیه و با تأیید شورای عالی به تصویب هیأت وزیران می‌رسد مشخص خواهد شد.

اصلاح بخشی از مواد ۴۳ و ۴۴ قانون تأمین اجتماعی مصوب تیر ۵۴:

با توجه به مفاد تبصره ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار و تشکیل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران و تشکل‌های عالی کارگری از

تاریخ تصویب این قانون نمایندگان اصلی و علی‌البدل کارفرمایان و کارگران در هیأت‌های تشخیص مطالبات با رعایت سایر شرایط

توسط کانون عالی کارفرمایی مذکور و تشکل‌های کارگری معرفی می‌گردند.

از تاریخ تصویب این ماده واحده کلیه قوانین مغایر با آن لغو می‌گردد.

### **استقبال تشکل‌های کارفرمایی و کارگری**

این طرح پیش از ارایه به نهادهای ذیربط، در مراسم گرامی‌داشت روز جهانی کارگر سال ۹۲ معرفی شد و قابل پیش‌بینی بود که با استقبال

قاطبه‌ی حاضران در آن مراسم مواجه شود. نمایندگان تقریباً تمام تشکل‌های کارفرمایی و کارگری کشور با مهر و امضاء این سند را تأیید

و به این ترتیب از تصویب آن حمایت کردند. به شرح زیر:

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایی ایران

مجمع امور صنفی توزیعی خدماتی تهران

مجمع امور صنفی و خدمات فنی تهران

خانه صنعت و معدن و تجارت

خانه صنعت و معدن جوانان

خانه صنعت و معدن استان تهران

خانه کشاورز

اتحادیه صنایع غذایی

اتحادیه مجمع پیشکسوتان جامعه کارگری استان تهران

کانون انجمن‌های صنفی صنایع غذایی ایران

کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران ایران

اتحادیه کارگران صنعت آب و برق کشور

اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی

کانون شوراهای اسلامی کار سراسر کشور

اتحادیه سراسری شرکت‌های تعاونی تولیدی و خدمات تولیدکنندگان

معاونت هماهنگی امور خانه کارگر استان‌ها و شهرستان‌ها

خانه کارگر

اتحادیه کارکنان بیمارستان ها و مراکز درمانی

اتحادیه کارگران شهرداری تهران

خانه کارگر تشکیلات شرق تهران

در پایان این بخش از گزارش ذکر این نکته لازم است که طرح پیشنهادی هیأت مدیره کعاصکا در تاریخ ۶ خرداد ۱۳۹۲ با شماره ثبت ۳۱۴ و شماره اجلاس ۱۰۰، در دوره نهم مجلس شورای اسلامی به ثبت رسیده است. کمیسیون اصلی رسیدگی کننده به این طرح پیشنهادی کمیسیون بهداشت و درمان است اما چند کمیسیون دیگر نیز به عنوان کمیسیون فرعی در رسیدگی به این طرح مشارکت خواهند داشت.

داوری در مورد اهمیت و ارزش این حرکت هیأت مدیره بر عهده اعضای گرامی. اما انتظار می رود کارفرمایان در تمام شهرستان ها و استان های سراسر کشور، از طریق رایزنی با نمایندگان شهرستان محل سکونت خود در مجلس شورای اسلامی نسبت به تصویب این ماده واحده از هیچ کوششی دریغ نورزند.

### سازماندهی به سازمان های جامعه مدنی

همکاران گرامی تأیید خواهند کرد که نیروها و ظرفیت های موجود و بالقوه ی کعاصکا باید صرف تحقق مبرم ترین هدف های اعلام شده در برنامه راهبردی کعاصکا شود. در غیر این صورت، این کانون عالی مانند کشتی بی سکان در دریایی از امواج حوادث سرگردان خواهد ماند و به جای شراع کشیدن در جهت مأموریت اعلام شده خود، از این گرداب به گرابی دیگر در خواهد غلطید.

همانطور که می دانید، ده سال پیش و در جریان تدوین برنامه ی راهبردی کعاصکا، مأموریت کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایی ایران «انسجام بخشیدن به وحدت کارفرمایان در تشکل های کارفرمایی و برقراری ارتباط بین تشکل های مختلف و هم جهت کردن آنان با حفظ استقلال هر یک و هم افزایی بین آنها، تعامل با سایر شرکای اجتماعی، مشارکت فعال در ارگان ها و سازمان های داخلی و بین المللی و مشارکت در تصمیم سازی، برنامه ریزی و تدوین قوانین و مقررات و دفاع از حقوق کارفرمایان، اثربخشی در توسعه ی آینده کشور و ایجاد فرهنگ کار گروهی» تعریف شده است و همین تعریف است که به مجموعه ی فعالیت های هیأت مدیره کعاصکا جهت می دهد.

در راستای تحقق هدف های مندرج در همین بیانیه مأموریت است که تلاش برای سازمان دهی به بیش از هزار و پانصد انجمن کارفرمایی در سراسر ایران به مبرم ترین هدف کعاصکا تبدیل شده است، به ویژه که در حال حاضر و بر اساس قوانین ملی، فقط یک کانون عالی کارفرمایی مجاز به فعالیت است و همین انحصار، که اذعان می کنیم با اصل آزادی انجمن مغایرت دارد، ما را اخلاقاً ملزم می سازد تا هر نوع مانع برای عضویت تمام انجمن های کارفرمایی را از سر راه آنها برداریم. تلاش هیأت مدیره برای اصلاح اساسنامه کعاصکا به نحوی که تمام انجمن های کارفرمایی بتوانند در کانون عالی خود متمرکز و متشکل شوند، از پابندی به همین اصول ناشی می شود.

علاوه بر تلاش در جهت ایجاد انسجام در میان انجمن های کارفرمایی، تقویت «شورای هماهنگی تشکل های کارفرمایی» نیز یکی از راهبردهای کعاصکا برای تحقق هدف های این تشکل ملی بوده است. استحضار دارید که تشکل های کارفرمایی، به دلیل ماهیت و کارکردهای متنوعی که دارند، از مراکز مختلفی مجوز فعالیت می گیرند. به همین دلیل، سازمان دهی به «شورای هماهنگی تشکل های کارفرمایی» با این هدف صورت گرفت که تمام تشکل های کارفرمایی نیز که لزوماً در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به ثبت نرسیده اند، بتوانند در راستای تحقق هدف هایی که با هدف های کعاصکا یکی هستند به صورت هماهنگی عمل کنند.

با این همه، و در کنار این فعالیت ها، هیأت مدیره کعاصکا به این واقعیت نیز توجه دارد که کارفرمایان باید بتوانند در میان افکار عمومی جامعه، به عنوان فعالانی که توسعه ی پایدار و ایجاد اشتغال، مبرم ترین هدف های آنان است و نه پر کردن جیب خودشان به هر قیمت، با جدیت عمل کنند، و به ویژه در جامعه ای که کسب ثروت از طریق رانت قدرت امری تاریخی بوده است، کسب مشروعیت در این زمینه به تلاش های طاقت فرسا نیاز خواهد داشت. یکی از دستاوردهای غیرمستقیم اما بسیار مهم همکاری در سازمان دهی به سازمان های جامعه مدنی ارتقاء مشروعیت کارفرمایان در میان افکار عمومی فعالان جامعه مدنی است که از ۴ سال پیش در دستور هیأت مدیره کعاصکا قرار گرفت.

### شورای سازمان های جامعه مدنی

همانطور که استحضار دارید «شورای سازمان های جامعه مدنی» (ش.س.ج.م) اول بار در آستانه انتخابات ریاست جمهوری سال ۱۳۸۸

شکل گرفت و با دعوت از نمایندگانی از سازمان‌های فعال در جامعه مدنی توانست نخستین نگارش از مطالبات سازمان‌های جامعه مدنی را تهیه کند و طی مراسمی در اختیار نامزدهای انتخابات ریاست جمهوری آن سال یا نمایندگان آنان قرار دهد. متن کامل آن بیانیه و گزارش مفصل آن مراسم در وب سایت «پیام کارفرمایان» در دسترس است و همکاران گرامی نیز آن ابتکار کعاصکا را به خاطر می‌آورند. اما، رویدادهای بعدی سبب شد که ش.س.ج.م بار دیگر و در آستانه انتخابات ریاست جمهوری ۲۴ خرداد ۱۳۹۲ فعال شود.

ش.س.ج.م در دوره اخیر فعالیت خود توانست اعتماد نمایندگان طیف گسترده‌ای از سازمان‌های معتبر و شناخته شده‌ی فعال در جامعه مدنی را کسب کند به نحوی که در مراسمی که به مناسبت عرضه بیانیه مطالبات سازمان‌های جامعه مدنی ایران به نمایندگان نامزدهای انتخابات ریاست جمهوری دوره یازدهم که عصر روز یکشنبه ۱۹ خرداد ۱۳۹۲ در سالن اجتماعات دبیرخانه انجمن شرکت‌های ساختمانی برگزار شد، چهره‌های شناخته شده و معتبری از تقریباً تمام سازمان‌های فعال در جامعه مدنی کشور حضور یافتند و مبرم‌ترین مطالبات همکاران خود را با نمایندگان نامزدهای ریاست جمهوری در میان گذاشتند.

گفتنی است که نمایندگان پنج نفر از نامزدهای ریاست جمهوری دوره یازدهم از جمله نماینده دکتر حسن روحانی صفحه‌ی آخر یک نسخه از بیانیه مطالبات را همراه متن کوتاهی مبنی بر تعهد نسبت به اجرای آن‌ها، امضاء کرده‌اند و آن نسخه به عنوان یک سند تاریخی حفظ خواهد شد. آقای محمد حسن تولائی نماینده‌ی دکتر روحانی نیز ضمن امضای بیانیه «تعهد اجرای حقوق شهروندی و مطالبات بر حق مردم و تشکل‌ها در چهارچوب قانون اساسی» را پذیرفته است.

خاطر نشان می‌شود، متن بیانیه‌ی مطالبات سازمان‌های جامعه مدنی که به صورت جزوه‌ای منتشر شده است، در میان حاضران در مجمع عمومی کعاصکا نیز توزیع شده است و در وب سایت «پیام کارفرمایان» نیز در دسترس می‌باشد. از نمایندگان انجمن‌های کارفرمایی که در این مجمع حضور دارند انتظار می‌رود با مطالعه دقیق این سند تاریخی تلاش کنند که به شکل‌گیری شعبه‌ها و نمایندگی‌های سازمان‌های مدنی عضو ش.س.ج.م در شهرستان محل فعالیت خود مدد برسانند و از این طریق سهم خود را در توسعه‌ی فرهنگی، اجتماعی و مدنی کشور که لازمه توسعه‌ی همه‌جانبه و پایدار محسوب می‌شود ادا کنند.

همانطور که ملاحظه خواهید کرد، بیانیه مطالبات سازمان‌های جامعه مدنی ایران در ۳۷ بند تدوین شده است و می‌توان گفت که تقریباً مطالبات تمام سازمان‌های مدنی فعال در جامعه امروز ایران در این بیانیه گنجانده شده است. با این همه، نقل بعضی از بندهای این بیانیه که ارتباط بیشتری با سیاست‌های راهبردی کعاصکا دارند، خالی از لطف نخواهد بود:

### **آزادی انجمن‌ها:**

آزادی انجمن‌ها یکی از شاخص‌های مهم دموکراسی پایدار است و زندگی انجمنی یکی از کانون‌های مهم تمرین دموکراسی است از این رو ما خواهان تضمین آزادی حق تاسیس و فعالیت سازمان‌های جامعه مدنی بر اساس اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، میثاق‌های حقوق مدنی - سیاسی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، کنوانسیون‌ها و مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار هستیم.

### **استقلال تشکل‌های جامعه مدنی:**

استقلال یکی از عناصر مهم پایداری سازمان‌های جامعه مدنی است، ما خواهان آن هستیم که دولت بر اساس اصل ۲۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، میثاق‌های حقوق مدنی - سیاسی، حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، کنوانسیون‌ها و مقاله‌نامه‌های ۸۷ و ۹۸ سازمان بین‌المللی کار از اقدام‌هایی مانند ایجاد تشکل‌ها و سازمان‌های جامعه مدنی وابسته، سیاست جایگزینی و مداخله در امور داخلی آنها که مغایر با اصل آزادی انجمن‌ها است، پرهیز نماید.

### **گفتگوی اجتماعی:**

سه جانبه‌گرایی در عرصه روابط و مناسبات کار و گفتگوی اجتماعی راه برون رفت از بحران‌های فراروی جامعه ایرانی است، از این رو ما خواهان ایجاد ساز و کاری برای گفتگوی اجتماعی میان دولت، بخش خصوصی و جامعه مدنی و سه جانبه‌گرایی در عرصه کار هستیم.

### **تقویت تولید ملی:**

ما خواهان فرهنگ سازی، ترویج و تبلیغ استفاده از تولیدات و فرآورده‌های ملی و اصلاح فضای کسب و کار برای رشد و توسعه تولید

ملی بر اساس مزیت های نسبی و افزایش اشتغال و رعایت حقوق مصرف کنندگان در راستای تحقق سند چشم انداز بیست ساله هستیم.

## کار شایسته:

جامعه زحمتکش و مولد کارگر همواره تحت فشارهای اقتصادی و روابط کار نادرست بوده است. ما سازمان‌های جامعه مدنی برای بهبود وضعیت شرایط کار، خواهان تصویب کنوانسیون‌های آزادی انجمن‌ها و حمایت از حق تشکل، حق سازماندهی و مذاکره دسته جمعی، رعایت حداقل سن کار، ممنوعیت کار کودک و اقدام فوری برای محو بدترین اشکال آن و اجرای دیگر کنوانسیون‌های حقوق بنیادین کار هستیم.

آنچه که در چند بند اخیر به عنوان نمونه از بیانیه مطالبات سازمان‌های جامعه مدنی ایران نقل شد در واقع برخی از خواسته‌های تشکل‌های کارفرمایی هستند که همراه با خواسته‌های گروه‌های اجتماعی دیگر در سند بیانیه مطالبات مدون شده است. به این ترتیب می‌توان گفت که بیانیه مطالبات در واقع منشوری برای همکاری گسترده در میان بخش‌های بسیار متنوع از جامعه است که در جهت‌های تاریخی مثبتی به حرکت در آمده است.

## استمرار فعالیت‌ها

همانطور که پیشتر آمد، نخستین مرحله از فعالیت ش.س.ج.م با ماجراهای بعد از انتخابات دهمین دوره ریاست جمهوری مواجه شد و به اغماء رفت. اما با توجه به پویایی جامعه، و تحولات اخیر، نشست این شورا به صورت مرتب برگزار می‌شود و برنامه هیأت مدیره کعاصکا این است که از هیچ کوششی برای سازمان یابی این شورا دریغ نرزد تا بعد از تدوین آئین‌نامه، به عنوان یک شخصیت حقوقی به فعالیت خود ادامه دهد.

با این همه، ش.س.ج.م فعالیت‌های خود را به تدوین و امضای آئین‌نامه مشروط نکرده است بلکه به موازات تلاش برای سازماندهی به خود، به صورت فعال در عرصه‌های اجتماعی فعالیت دارد. یک نمونه از این فعالیت‌ها که بازتاب گسترده‌ای نیز در افکار عمومی یافته است حمایت این شورا از جنبش ضد تحریم است.

همکاران گرامی استحضار دارند که در پی اعلام ابتکار راه اندازی جنبش ضد تحریم از سوی برخی از متفکران جامعه، گروه‌های مختلف اجتماعی با صدور بیانیه‌هایی حمایت خود را از این جنبش اعلام کردند. ش.س.ج.م نیز با صدور اعلامیه‌ای خطاب به بان کی مون دبیرکل سازمان ملل متحد، که متن انگلیسی به دفتر نمایندگی آن سازمان در ایران ارایه خواهد شد، از این جنبش حمایت کرد. در بند پایانی این بیانیه آمده است:

ما فعالان و نمایندگان سازمان‌های جامعه مدنی ایران اعم از سازمان‌های غیردولتی (ان.جی.اوها)، تشکل‌ها و نهادهای صنفی و حرفه‌ای، ضمن اعلام حمایت از جنبش مدنی ضد تحریم، بار دیگر بر خواست و پیام ایرانیان برای رفع تحریم‌ها و صلح و دوستی و ارتباط سازنده با جامعه جهانی تأکید می‌کنیم و از جامعه جهانی انتظار داریم با شنیدن ندای صلح‌خواهی و آشتی جویی مردم ایران به جای تحریم‌های خشونت بار و جنگ طلبانه، بر راه حل‌های خردورزانه، دیپلماتیک و صلح‌آمیز پای فشرده و گام‌های عملی در راستای رفع تحریم‌ها بردارند.

اعضای این شورا نیز با شرکت در کنفرانس‌های مطبوعاتی ضمن تشریح اثرات فلج کننده این تحریم‌ها بر فعالیت‌های مختلف گروه‌های اجتماعی از جامعه جهانی خواسته‌اند که نسبت به رفع این تحریم‌ها اقدام کنند. متن یکی از کنفرانس‌های مطبوعاتی در این مورد در همین مجمع بین حاضران محترم توزیع شده است .

در شرایطی که تا همین چند ماه پیش برخی از مسؤلان ارشد کشور قطعنامه‌های شورای امنیت را ورق پاره‌هایی بی‌اثر می‌دانستند، بیان صریح اثرات فلج کننده این تحریم‌ها از سوی این شورا، یک دستاورد مهم است و باید امیدوار بود مخاطبان واقعی این بیانیه نیز به فشارهای عظیمی که مردم بی‌گناه و بی‌تقصیر تحمل می‌کنند توجه جدی نشان دهند و برای رفع این تحریم‌ها از انجام آنچه که لازم است، پیش از آنکه دیر شود، دریغ نرزد.

## حضور در محافل سه‌جانبه

همانطور که استحضار دارید، طبق قوانین موجود، کعاصکا مسؤلیت معرفی نمایندگان کارفرمایان در تعدادی از محافل و مجامع سه‌جانبه

داخلی و خارجی را بر عهده دارد. در فاصله دو مجمع اخیر، اعضاء هیأت مدیره کوشیده است تا بر اساس تجربه‌های انباشت شده، مناسب‌ترین افراد را برای حضور در این محافل شناسایی و اعزام کند و از تمام آنان نیز خواسته است و می‌خواهد تا گزارش مکتوبی از حضور خود در این محافل تهیه کنند و در اختیار تمام اعضاء محترم قرار بگیرد. این بخش از گزارش عملکرد هیأت مدیره، به اجمال به همین مسأله می‌پردازد.

### **یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار**

در خرداد ماه سال ۱۳۹۲ یکصد و دومین اجلاس کنفرانس بین‌المللی کار در ژنو برگزار شد. آقای مهندس محمد عطاردیان دبیرکل کعاصکا از سوی این کانون عالی به عنوان نماینده کارفرمایان معرفی شد و همراه با گروهی از اعضاء هیأت مدیره و کارشناسان کعاصکا در این کنفرانس شرکت کرد. از آنجا که گزارش مشروح هیأت اعزامی به این کنفرانس به صورت جداگانه به اعضاء محترم تقدیم شده است، از تکرار مطالب در اینجا خود داری می‌شود.

### **شورای عمومی سازمان بین‌المللی کار فرمایان**

معمولاً و همزمان با اجلاس‌های سالانه کنفرانس بین‌المللی کار، مجمع عمومی شورای سازمان بین‌المللی کارفرمایان نیز در ژنو برگزار می‌شود و از آنجا که کعاصکا عضو این سازمان نیز می‌باشد، هیأت اعزامی به ژنو، در نشست‌های سالانه سازمان بین‌المللی کارفرمایان نیز شرکت می‌کند. گزارش این نشست‌ها نیز به صورت جداگانه به مجمع تقدیم می‌شود. به علاوه، گزارش‌ها و اخبار این رویداد مهم به صورت مستمر از طریق وب سایت «پیام کارفرمایان» در اختیار علاقمندان قرار می‌گیرد و از تکرار آن‌ها در اینجا خودداری می‌شود.

### **شرکت در سایر محافل خارجی**

علاوه بر این دو برنامه که خرداد ماه هر سال در ژنو برگزار می‌شود، در طول سال نشست‌ها و مجامع و برنامه‌های گوناگونی در نقاط مختلف جهان برگزار می‌شود و از کعاصکا به عنوان کنفدراسیون ملی کارفرمایان کشور انتظار می‌رود که نمایندگان خود را به این مجامع اعزام کند.

همانطور که گفته شد، از نمایندگان اعزامی به تمام این مجامع اکیداً خواسته می‌شود تا گزارش مکتوب خود از دستاوردهای شرکت در این مجامع را در اختیار هیأت مدیره قرار دهند و این گزارش‌ها نیز معمولاً در وب سایت‌های کعاصکا منتشر می‌شود.

اعزام مهندس محمد عطاردیان به کنفرانس عالی کارشایسته در مسکو، شرکت خانم شهره تصدیقی در کنفرانسی در تایلند در خصوص نقش زنان، شرکت آقای مهندس حسن بهزادی در کنفرانس کارشایسته در صنایع شیمیایی، شرکت آقای دکتر محمدحسن احمدپور در کنفرانسی پیرامون کارگران مهاجر در ژنو، و برنامه‌ریزی برای حضور آقای مهندس سیدحسن افتخاریان برای حضور در مجمعی با عنوان کنفرانس جهانی کار کودک که در برازیلیا پایتخت کشور برزیل برگزار خواهد شد، نمونه‌ای از فعالیت کعاصکا برای حضور در مجامع بین‌المللی و منطقه‌ای است.

ضمناً بنا به دعوت کعاصکا در روزهای ۱۵ و ۱۶ اکتبر سال جاری میلادی برابر با ۲۳ و ۲۴ مهرماه آتی آقای گوتابایا، کارشناس ارشد دفتر منطقه ای دهلی نو مربوط به بخش کارفرمایی سازمان بین‌المللی کار برای برگزاری یک کارگاه آموزشی دو روزه با موضوع حفظ اعضای تشکل های کارفرمایی و بالا بردن کیفیت این تشکل ها با حضور حدود ۳۰ نفر از داوطلبان مدیر یا کارشناس تشکل های عضو این کانون عالی برگزار خواهد شد که اطلاعیه و بخشنامه آن تا اواخر ماه جاری برای استحضار اعضا صادر می گردد تا پس از اعلام اسامی داوطلبان با توجه به تاریخ اعلام آمادگی این تعداد گزینش شوند و از آنان برای شرکت در کارگاه مزبور دعوت بعمل آید .

### **شورای عالی کار**

همانطور که همکاران گرامی مطلع هستند، شورای عالی کار یکی از مهم‌ترین شوراهای سه‌جانبه در کشور است که طبق قوانین ملی جایگاه مهمی در تعیین و تعریف روابط کار در کشور بر عهده دارد. معرفی اعضاء کارفرمای این شورا یکی از وظایف معمولی کعاصکا است و شرکت آنان در نشست‌های شورای عالی کار نیز یکی از عملکردهای عادی و همیشگی هیأت مدیره کعاصکا محسوب می‌شود. بدیهی است که تصمیم‌های شورای عالی کار به ویژه در خصوص تعیین حداقل دستمزد، از طریق بخشنامه یا رسانه، به اطلاع انجمن‌های عضو و افکار عمومی رسانیده می‌شود. با این همه، ذکر نکته‌ای در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

در نخستین ماه‌های ۱۳۹۲ درخواست گروه کارگری شورای عالی کار در خصوص افزایش مسکن و بن کارگری در دستور کار شورای عالی کار قرار گرفت. در چهل و سومین نشست هیأت مدیره کعاصکا که روز دوشنبه ۲۳ خرداد ۱۳۹۲ برگزار شد، این درخواست مورد بررسی قرار گرفت و هیأت مدیره با افزایش کمک مسکن و بن خواربار کارگران مخالفت کرد. با این همه، این درخواست در نشست‌های بعدی شورای عالی کار و با رأی مثبت دولت و گروه کارگر به تصویب رسید. با این همه، هیأت مدیره کعاصکا در چهل و چهارمین نشست خود با این تصمیم شورای عالی کار مخالفت کرد و آن را نپذیرفت و مخالفت خود با این تصمیم را به شورای عالی کار منعکس کرد. هرچند تا کنون مصوبه شورای عالی کار ابلاغ نشده است، اما این تجربه نشان می‌دهد که سه‌جانبه‌گرایی نیز مانند بسیاری از ارزش‌های جوامع مدرن، وقتی وارد جوامع خاورمیانه‌ای می‌شود شکل عوض می‌کنند.

### سایر شوراهای عالی

علاوه بر شورای عالی کار این کانون عالی در شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار، شورای عالی اشتغال، هیأت امنای استراحتگاه و زائر سراهای کارگران کشور، هیأت امنای مجموعه‌های فرهنگی و ورزشی کارگران شهید معتمدی، موسسه کار و تأمین اجتماعی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و چند جایگاه و سازمان دیگر نماینده دارد که نمایندگان این کانون عالی فعالانه وظایف خود را در این شوراها و مجامع به انجام می‌رسانند.

### و آخرین مطلب: قواعد اداره مجامع تصمیم‌گیری

آن گروه از فعالان انجمنی که به ویژه مطالب منتشر شده در وب سایت «پیام کارفرمایان» را دنبال می‌کنند می‌دانند که سردبیر این وب سایت، کتابی ۸۰۰ صفحه‌ای را ترجمه کرده و به صورت رایگان در وب سایت «پیام کارفرمایان» منتشر کرده است. در این کتاب قواعد «قانون پارلمان»، که طی قرن‌ها و برای نخستین بار در پارلمان انگلستان ساخته اند و پرداخته اند، با تشریح مبانی فلسفی این قواعد، تدوین شده است. در مورد «قانون پارلمان» سه تعریف ارائه شده است:

۱. قواعد بازی دموکراسی

۲. قواعد حاکم بر رویه‌هایی که از طریق آن‌ها قوانین مدنی و جزایی تدوین و تصویب می‌شوند

۳. قواعد و آدابی که حاکم بر مجامع و سازمان‌های مشورتی و تصمیم‌گیری هستند.

با توجه به تعاریف ارائه شده در بند فوق می‌توان حدس زد آشنایی فعالان انجمنی با قواعد مندرج در این کتاب تا چه اندازه لازم است و به همین خاطر، یکی از اعضاء هیأت مدیره کعاصکا در نظر دارد جهت حمایت از این حرکت فرهنگی و مدنی یکصد نسخه از این کتاب را که قرار است طی دو سه ماه آینده منتشر شود، برای اهداء به انجمن‌های عضو کعاصکا خریداری کند و در اختیار آنان قرار دهد. می‌توان امیدوار بود که با آشنایی تدریجی فعالان انجمنی با قواعد مندرج در این کتاب، بسیاری از مشکلات ناشی از موانع رویه‌ای در انجمن‌ها بر طرف شود و اثربخشی و کارآمدی فعالیت انجمنی در کشور به نحو چشمگیری ارتقاء یابد.

با آرزوی موفقیت برای تمام انجمن‌های کارفرمایی

هیأت مدیره کعاصکا

تهران. ۲۵ شهریور ماه ۱۳۹۲