

سرمایه‌ها تحت پوشش بیمه‌ای قرار نگرفته و بیمه نیز نتوانسته از طریق دریافت حق بیمه‌ها، به ایجاد پس‌انداز در جهت سرمایه‌گذاری در بازار بپردازد.

(۳) توسل به بیمه‌های اتکایی خارجی از معضلات دیگری است که سبب خروج ارز از کشور شده و تراز بازرگانی را به ضرر کشور رقم می‌زند. در صورتی که بیمه اتکایی داخلی می‌تواند، باعث توسعه و رونق صادرات شده و تراز بازرگانی را به نفع کشور تغییر دهد.

(۴) عدم تجهیزات کامل در روش‌های محاسباتی و حسابداری، نقیصه دیگری است که به بازرگانی و تجدیدنظر نیاز دارد.

(۵) در بخش‌های انرژی، حمل‌ونقل و صنایع و معادن، بیمه، جایگاه واقعی خود را به دست نیاورده و نیاز به پوشش‌های بیمه‌ای در این بخش‌ها، به وضوح ملموس است. راهکارهایی که می‌تواند منجر به توسعه این صنعت

### جایگاه و نقش انجمن‌های صنفی در قانون کار

## مثلث دولت - کارگر - کارفرما

در کشور شود عبارتند از:

(۱) توسعه بیمه‌های اتکایی داخلی به منظور کاهش خروج ارز از کشور

(۲) افزایش تنوع پوشش‌های بیمه‌ای و کاهش مسؤولیت دولت در جبران خسارت‌ها

(۳) افزایش حق بیمه و گسترش دامنه تأمین ریسک در بخش‌های کلان اقتصادی

(۴) توسعه و اصلاح روش‌های محاسبات و حسابداری و بهره‌گیری از بهترین و کاراترین نرم‌افزارها

(۵) استفاده بهینه از ذخایر فنی (ووجه انباشته شده ناشی از حق بیمه‌های دریافتی)

(۶) پیگیری به موقع نمایندگان بیمه، در موارد تعویق حق بیمه

(۷) واگذاری صنعت بیمه به بخش خصوصی در راستای اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی. ■

دارا می‌باشد؟ لازم به ذکر است که ما باید بستر قانونی شکل‌گیری انجمن‌های صنفی را در کشور مورد بررسی قرار دهیم. در ابتدا اذعان به این نکته حایز اهمیت است که اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، آزادی انجمن‌های صنفی را مشروط به عدم نقض اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی، موازین اسلامی و اساس جمهوری اسلامی، به رسمیت شناخته است.

بعد از قانون اساسی، قانون کار جمهوری اسلامی ایران، زمینه شکل‌گیری برخی نهادها و رویه‌های سه‌جانبه را فراهم نموده است. شورای عالی کار (بر اساس ماده ۱۶۷)، از مهمترین نهادها در زمینه سیاست‌گذاری در حوزه کار و هیأت‌های تشخیص (بر اساس ماده ۱۵۸) و هیأت‌های حل اختلاف (بر اساس ماده ۱۶۰)، از مهمترین نهادهای رسیدگی‌کننده به دعاوی مربوط می‌باشند.

با این وجود، جای این سؤال همچنان باقی است که در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، سه‌جانبه‌گرایی واقعی تا چه میزان از قابلیت تحقق برخوردار است؟ به عبارت دیگر، آیا قانون کار جمهوری اسلامی ایران، امکان شکل‌گیری سه‌جانبه‌گرایی را بر اساس پیش‌شرط‌های منطبق بر استانداردهای بین‌المللی فراهم آورده است؟

### انجمن‌های صنفی

مطابق تعریف جهانی، سازمانی که برای حفظ و توسعه منافع کارگران و کارفرمایان به وجود آمده است، انجمن صنفی تلقی می‌شود. بر این اساس، تشکلهایی نظیر انجمن‌های اسلامی، تعاونی‌های مسکن، تعاونی‌های مصرف و کانون کارگران و مدیران بازنشسته با کارکردهای فرهنگی و رفاهی، اگرچه تشکلات کارگری به معنای عام محسوب می‌شوند، اما از آنجا که تشکلهای کارگری و کارفرمایی مصطلح، تشکلهایی هستند که نمایندگی اعضای خود را در امور مربوط به روابط کار - با هدف حفظ و ارتقای منافع حرفه‌ای اعضای خود، به عنوان یک طرف قرارداد - بر عهده دارند، انجمن صنفی به شمار نمی‌روند و در نتیجه، ذکر این قبیل تشکلات در قانون کار از منظر روابط کار ضرورتی ندارد. انجمن‌های صنفی را در سه سطح می‌توان در نظر گرفت.

(۱) انجمن‌های صنفی متشکل از کارگران یعنی اشخاص حقیقی

(۲) کانون انجمن‌های صنفی و فدراسیون‌ها که از عضویت تشکلات سطح اول به وجود می‌آیند

(۳) اتحادیه‌های مرکزی، کانون‌های عالی و کنفدراسیون‌ها که از دو سطح دیگر متمایز بوده و از به هم پیوستن تشکلات سطح دوم ایجاد می‌گردند.

بنابراین، تشکلات سطح اول می‌توانند در یک منطقه مشخص نظیر استان، چندین کانون اتحادیه صنفی فعال، در یک یا چند صنعت و حرفه تشکیل دهند. همین امر در مورد تشکلات سطح دوم که غالباً در

سه‌جانبه‌گرایی واقعی، برون داد اجتماعی حاصل از تعامل یک دولت مردم‌سالار با سازمان‌های کارگری و کارفرمایی مستقل می‌باشد.



کارگران، به همراه کارفرمایان، به عنوان دو طبقه یا دو قشر با قابلیت تأثیرگذاری بر روابط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، برای ایفای مؤثر نقش خود، به سازمان‌دهی آزادانه تشکلهای مستقل نیاز دارند. سازمان‌دهی تشکلهای به عنوان یک رفتار اجتماعی از سوی کارگران و کارفرمایان،

مبتنی بر بسترهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و حقوقی است. سه‌جانبه‌گرایی، معادل فارسی واژه "Tripartism"، در اصطلاح حقوق کار، به معنای دخالت دادن نمایندگان دولت و سازمان‌های کارگری و کارفرمایی در تنظیم روابط کار و تدوین مسایل و امور مربوط به کار می‌باشد. به عبارت دیگر، مشارکت نمایندگان دولت و شرکای اجتماعی (یعنی سازمان‌های کارفرمایی و کارگری) برای اتخاذ تصمیم در زمینه مسایل کار، ناشی از اعمال اصل سه‌جانبه‌گرایی است.

این اصل در کنفرانس عمومی و هیأت‌مدیره سازمان بین‌المللی کار به تصویب رسیده است. امروزه، این اصطلاح در حوزه مسایل کار، در پاسخ به چالش‌های رو به رشد جهانی شدن، بیش از پیش مطرح می‌باشد.

گستره کشور می‌باشد، قابل تصورات. یعنی تشکلات سطح دوم می‌توانند در یک یا چند صنعت و حرفه، اقدام به تشکیل کانون عالی نمایند. بنابراین نمی‌توان تشکلات سطح اول را مقید به تشکیل یک کانون و تشکلات سطح دوم را مقید به تشکیل یک کانون عالی نمود. به نظر می‌رسد تبصره ۱ و ۳ ماده ۱۳۱ قانون کار، دچار این نقیصه می‌باشد. نتیجه می‌گیریم که قانون باید در مورد وحدت، تعدد و گستره جغرافیایی تشکلات کارگری و کارفرمایی، در تمامی سطوح سکوت اختیار کرده و تحقق هر یک را به خواست آزادانه کارگران و کارفرمایان و تشکلات مربوطه واگذار نماید.

لذا، روشن است که تبصره ۳ ماده ۱۳۱ و ماده ۱۳۶ از فصل ششم قانون کار که به ترتیب، انتخاب نمایندگان کارفرمایان و نمایندگان کارگران ایران در مجامع و شوراهای مختلف ملی و بین‌المللی را به کانون عالی انجمن‌های صنفی کارفرمایان و کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران واگذار نموده، به دلیل آن که فرض را بر وحدت تشکلات سطح سه گذاشته، نیاز به بازنگری دارد.

تبصره ۲ ماده ۱۳۱ قانون کار نیز، کلیه انجمن‌های صنفی و کانون‌های مربوطه را جهت ثبت، موظف به تنظیم اساسنامه، با رعایت مقررات قانونی و طرح و تصویب آن در مجمع عمومی و تسلیم به وزارت کار و امور اجتماعی می‌نماید. الزام موجود در این تبصره، مادامی که با استانداردهای لحاظ شده در اصل آزادی انجمن، منافات نداشته باشد بی‌اشکال است، زیرا این ثبت، مقدمه اعطای شخصیت حقوقی به این تشکلات و به دنبال آن، جریان حقوق و تکالیف بر آنها می‌باشد.

### شوراهای اسلامی کار

به طور یقین یکی از حساس‌ترین موارد اصلاحی فصل ششم قانون کار از نظر سیاسی و حقوقی، به بحث شوراهای اسلامی کار اختصاص دارد. تبصره ۴ ماده ۱۳۱ قانون کار، شورای اسلامی کار را در مقابل انجمن صنفی قرار داده و کارگران را مجاز به داشتن هر دوی آنها نمی‌داند. این در حالی است که اگر بتوان این شوراها را یک سازمان کارگری مصطلح دانست، اجبار کارگران به داشتن تنها یکی از آن دو، با اصل آزادی انجمن منافات دارد.

گفتنی است که این شوراها به درستی یک سازمان کارگری مصطلح نیستند، زیرا اگرچه این شوراها در سابقه خود، کارکردهای سازمان کارگری مصطلح را دارند، اما از آن جا که در قانون شوراهای اسلامی کار، همکاری کارکنان و مدیریت، برای مقاصد مختلف، از اهداف آنها بیان شده و کارفرما هم می‌تواند یک نماینده در این شوراها داشته باشد، نمی‌توان این قبیل تشکلات را ماهیتاً یک سازمان کارگری مصطلح دانست.

کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۹۸، با تصویب بیانیه‌ای رسمی درباره اصول بنیادین حقوق

کار، کشورهای عضو را حتی در صورت عدم الحاق به این مقاله نامه‌ها، ملزم به احترام و رعایت این اصول نمود. بدین سان، جمهوری اسلامی ایران، بر اساس تعهدات ناشی از عضویت در سازمان بین‌المللی کار، ملزم به رعایت اصول مندرج در مقاله نامه‌های بین‌المللی می‌باشد.

کمیته آزادی انجمن، وابسته به هیأت مدیره سازمان بین‌المللی کار، مسؤول رسیدگی به شکایات مطرح شده در مورد عدم رعایت حق آزادی انجمن از سوی دولت‌های عضو است. در حال حاضر، جمهوری اسلامی ایران چهار پرونده مفتوح در این

### درد دل مدیران

## صنعت مهجور

### متن سخنرانی آقای احمد پورفلاح، در حضور مهندس محرابیان، وزیر صنایع و معادن

مقوله محصول ناخالص ملی به ۲۰ درصد نیز نمی‌رسد. با توجه به دولتی بودن ۸۰ درصد از اقتصاد کشور، سهم بخش خصوصی در این زمینه به ۴ درصد می‌رسد. با توجه به ثروت خدادادی ناشی از فروش نفت، درآمدهای کشور به صورت نجومی افزایش یافته و مسلماً در این شرایط، نقش صنعت و صنعتگر کم‌رنگ‌تر شده است. بنابراین، آینده‌سازان کشور باید

یا روزی را در نظر بگیرند که نفت و گاز تمام شود یا انرژی‌های جایگزین توجیه اقتصادی بیابند. در آن روز هم برای فرصت‌های از دست رفته، افسوس می‌خوریم و در آرایه پاسخ به نسل‌های بعدی، عاجز و درمانده خواهیم ماند. وقتی در دولت بودجه نوشته شده و در مجلس مورد تجزیه و تحلیل و تصویب قرار می‌گیرد، زمانی که سیستم بانکی تصمیم به قطع یا کاهش تسهیلات بانکی می‌گیرد و یا وقتی دولت تصمیم به واردات بی‌حد و مرز می‌گیرد، مصمم به قطع برق و گاز می‌شود، آیا لحظه‌ای به سرنوشت صنعت و صنعتگر می‌اندیشد؟ اگر پاسخ مثبت است پس چرا این نابسامانی‌ها در بخش‌های مختلف تولید حاکم است؟

در ماه‌های اخیر، تلاش‌های ارزنده‌ای به ویژه در زمینه تعامل و همفکری توسط وزیر، معاونان و مدیران ارشد وزارت صنایع صورت گرفته است ولیکن، این کافی نیست، باید تولید به یک ارزش ملی و حیاتی تبدیل شود و همه مسؤولان در رده‌های مختلف، در مورد آن احساس رسالت و مسؤولیت نمایند و هماهنگ با وزارت صنایع در احقاق حق بخش خصوصی، حرکت کنند. ■

بی‌تردید در چند ماهی که جنابعالی، سکان هدایت صنایع کشور را به دست گرفته‌اید، به دفعات از ما صنعتگران در مورد مشکلاتمان، اعم از ناکارایی قانون کار، بالا بودن نرخ مالیات‌ها، نامناسب بودن حق بیمه، بی‌توجهی به خصوصی‌سازی، منصفانه نبودن جمع‌بندی عوارض - که شامل فروش می‌شود و رابطه‌ای با سود و بهره‌وری ندارد - قیمت‌گذاری‌ها، قطع یا کاهش تسهیلات بانکی، توزیع ناعادلانه منابع بانکی موجود، واردات آسیب‌رسان، تعطیلات مخرب و از این قبیل شنیده‌اید.

در سال‌های اخیر، دیده می‌شود که در گردهمایی‌ها و جلساتی که ما دست‌اندرکاران صنعتی با مسؤولان صنعتی، پولی و بانکی و قانون‌گذاری کشور برگزار می‌نماییم، پیش از آن که ما دردهایمان را عنوان کنیم، آنها به طرح گرفتاری‌های صنعت و صنعتگر می‌پردازند و با همدردی، به طور کامل آن را تشریح می‌نمایند و دیگر جایی برای عنوان این عوامل بازدارنده و نگران‌کننده برای ما درماندگان وادی صنعت و تولید باقی نمی‌ماند.

بنابراین، اینجانب در فرصتی که در اختیارم گذاشته شده، قصد ندارم که دیگر در این زمینه‌ها سخنی بگویم، بلکه می‌خواهم سؤالی که مدت‌هاست ذهن من صنعتگر را با ۳۳ سال تلاش صنعتی مشغول نموده، با وزیر محترم صنایع در میان بگذارم و از ایشان بپرسم که نزد قانون‌گذاران، تصمیم‌سازان و مجریان، جایگاه و پایگاه صنعت و صنعتگر، به ویژه در مقوله بخش خصوصی کجاست؟ خیلی خوشبینانه در نظر بگیریم، تأثیر صنعت در

