

کار ارزان ، کارگر خاموش



میزگرد بررسی طرح قانون کار جمهوری اسلامی

- ایرج آذرین
- منصور حکمت
- حمید تقوایی
- شهلا دانشفر
- ناصر جاوید
- رضا مقدم

ضمیمه : متن کامل لایحه کار جمهوری اسلامی

کار ارزان ، کارگر خاموش

میرگرد بررسی طرح قانون کار جمهوری اسلامی

www.KetabFarsi.com

* کار ارزان، کارگر خاموش

اہرج آذرین، حمید تقوایی، ناصر جاوید،
منصور حکمت، شہلا دانشفر، رضا مقدم

* چاپ اول، شہریور ۱۳۶۹، سوئڈ

* انتشارات سامان

SAMAN
c/o O.I.S
BOX 50040
104 05 STOCKHOLM
SWEDEN

BM SAMAN
LONDON, WC1N 3XX
ENGLAND

* چاپخانہ مایا، استکھلم

* شماره ثبت: ISBN 91-88196-00-3

یادداشت ناشر

در اسفندماه ۶۸ و فروردین ۶۹ به ابتکار کمیته تشکیلاتهای محلی حزب کمونیست ایران میزگردی برای بررسی لایحه کار جمهوری اسلامی برگزار شد. گرداننده نشست های این میزگرد مصطفی صابر بود. مباحثات این نشست ها عینا از صدای حزب کمونیست پخش شد. کتاب حاضر، "کار ارزان، کارگر خاموش"، متن مباحثات این میزگرد است که برای انتشار ویراسته شده است.

فهرست

| | |
|-----|--|
| ۱ | فصل اول: کلیات لایحه کار جمهوری اسلامی |
| ۲۹ | فصل دوم: آزادی اعتصاب |
| ۴۹ | فصل سوم: آزادی تشکل |
| ۶۳ | فصل چهارم: نمایندگی کارگران و مراجع تعیین تکلیف در قانون کار |
| ۷۵ | فصل پنجم: تبعیض در قانون کار |
| ۸۳ | فصل ششم: دستمزد |
| ۱۲۵ | فصل هفتم: مدت کار |
| ۱۶۵ | فصل هشتم: تعطیلات و مرخصی‌ها |
| ۱۷۵ | فصل نهم: شرایط کار زنان |
| ۱۹۱ | فصل دهم: امنیت شغلی و اخراج |
| ۲۱۷ | فصل یازدهم: بیمه بیکاری |
| ۲۳۷ | فصل دوازدهم: ایمنی و بهداشت کار |
| ۲۵۷ | فصل سیزدهم: پیمانها و قراردادهای دسته جمعی |
| ۲۶۹ | فصل چهاردهم: آخرین ملاحظات و جمع‌بندی نهایی |
| ۲۸۳ | ضمیمه: متن قانون کار جمهوری اسلامی |

فصل اول

کلیات لایحه کار جمهوری اسلامی

* شاخص های اصلی در ارزیابی قانون کار

مصطفی صابری: با سلام به شنوندگان عزیز صدای حزب کمونیست ایران، اولین جلسه میزگرد قانون کار را شروع میکنیم. در این میزگرد رفقا رضا مقدم، شهلا دانشفر، حمید تقوایی، ناصر جاوید، ایرج آذرین و منصور حکمت شرکت دارند. رفقا خوشامد میگویم. با اجازه شما کل این میزگرد را به دو بخش اصلی تقسیم میکنیم. در بخش اول به بررسی انتقادی لایحه کار رژیم میپردازیم و در بخش دوم خطوط یک قانون کار کارگری را بحث میکنیم. روشن است که نمیتوان این دو بخش را تماما از هم جدا کرد و کسی که دارد انتقادات خود را به قانون کار جمهوری اسلامی میگوید همانجا آلترناتیو خود را هم بحث میکند. و چه بهتر. این مفید هم میتواند باشد. اما علت تقسیم بحث به دو بخش اینست که میخواهیم در بخش دوم موضوعات پایه‌ای تری درباره کلیات و نکات کلیدی یک قانون کار کارگری را بحث کنیم و این از موضوع بخش اول، یعنی نقد و بررسی لایحه کار رژیم جمهوری اسلامی فراتر میرود. بهر حال شما رفقا هیچگونه محدودیتی درباره آنچه که لازم میدانید در طول بحث و یا در هر مرحله طرح نکنید نداشته باشید. شاید خود سیر زنده بحث برای مسائلی که میخواهیم اینجا بررسی کنیم قالب بهتری هم بدست بدهد.

اما پیش از آنکه وارد جزئیات بحث مربوط به لایحه کار رژیم بشویم میخواهم نظر کلی تان را راجع به این متن بگوئید. اگر این متن آخر را با اولین طرح قانون کاری که تنظیم شده بود، همانکه در باب اجاره نوشته شده بود، مقایسه کنیم طبعاً تغییرات فاحشی را میبینیم. تغییراتی که میشود گفت در جهت رضایت دادن به بعضی خواستهای کارگران بوده و یا اینکه غلظت اسلامیت را در قانون کار جمهوری اسلامی پائین آورده است و تغییراتی از این قبیل. اما آیا این تغییرات کیفیتاً طرح اخیر را از بقیه متمایز میکند یا خیر؟ کلاً اگر بخواهید این طرح قانون کار را قضاوت بکنید و معایب اصلی آن را بر بشمارید روی چه نکاتی انگشت میگذارید. از ناصر جاوید شروع بکنیم.

ناصر جاوید: در بررسی کلی لایحه کار جمهوری اسلامی فکر میکنم این دو نکته شاخص هستند. انکار آزادی تشکل و انکار آزادی اعتصاب. بنظر من هر قانون کاری که این دو اصل را بطور برجسته و صریح روشن نگوید، یعنی آزادی اعتصاب و آزادی تشکل را برای کارگر به رسمیت نشناسد، آن قانون کار اعتباری ندارد. چون امکان اینکه کارگر در صحنه اجتماعی بتواند حقش را بگیرد و این یا آن مطالبه را که روی کاغذ به رسمیت شناخته شده و یا حتی جنبه قانونی هم پیدا کرده، متحقق بکند عملاً وجود ندارد. بهرحال به رسمیت شناخته نشدن آزادی اعتصاب و آزادی تشکل، قانون کار جمهوری اسلامی را بنظر من برای هر کارگری بی اعتبار می کند. علاوه بر این در همین رابطه باید به نکته اصلی تر و عمومی تری در مورد مطالبات کارگری اشاره کنم. آنچه بیش از همه برای کارگری که به قانون کار برخورد میکند اهمیت دارد مساله دستمزد است و چگونگی تعیین و تصویب دستمزد. این حق وتو را بطور رسمی باید برای نمایندگان کارگر به رسمیت شناخت که بتوانند بگویند چه دستمزدی را قبول میکنند و چه دستمزدی را قبول نمیکنند. چنین حقی را قانون کار موجود اهدا برای کارگر به رسمیت شناخته است. این حق را به یک شورایعالی کار داده است که اساساً یک مرجع دولتی و کارفرمایی است. نکته دومی که بنظر من در هر قانون کاری از نقطه نظر کارگر اهمیت اساسی

دارد اینست که کارگران هر چند سال یکبار بتوانند جمع بشوند و سر این مساله که مدت کار چقدر باید باشد تصمیم بگیرند. بنابراین بعنوان یک اظهار نظر کلی فقدان همین نکاتی که گفتم قانون کار جمهوری اسلامی را از نقطه نظر کارگر کاملا بی اعتبار میکند و من هیچ پیشرفتی در این متن نمیبینم. آنها با توجه به آنچه که کارگر ایرانی در دوره قیام صریحا مطالبه کرده بود.

مصطفی صابر: حمید تقوایی، شما در مورد تغییراتی که در پیش نویسهای مختلف قانون کار صورت گرفته است چه نظری دارید؟ اشاره کردم که برای مثال یک جنبه از این تغییرات کم کردن از جنبه اسلامیت قانون کار است و فکر میکنم که این مساله مهمی است. اگر خاطرتان باشد بعد از عقب راندن طرح قانون کار اسلامی توسط کارگران بود که مساله احکام اولیه و ثانویه در اسلام و اختیار دولت در مورد مقید کردن کارفرمایان به برخی تعهدات مندرج در قانون کار مطرح شد و خود این مقدمه یک سلسله تغییرات در جمهوری اسلامی و کوتاه آمدنش از اسلام بود. آیا شما فکر میکنید در عقب راندن رژیم از جنبه های اسلامی قانون کار یک موفقیت برای کارگران محسوب میشود؟

حمید تقوایی: مسلما وقتی متن امروز قانون کار را با متن اولیه مقایسه میکنیم متوجه تغییراتی در همین جهاتی که میگوئید میشویم. ولی فکر میکنم اینجا باید به چند نکته توجه داشت. یکی اینکه حتی همین متن اخیر هم، علاوه بر نکاتی که ناصر جاوید گفت، بهیچوجه اینطور نیست که یک قانون اسلامی نباشد. در بسیاری از مواد این قانون همچنان احکام اسلامی را بطور صریح و برجسته میبینید. این قانونی است که کاملا میان کارگران تبعیض منهی قائل میشود، در همین بخش کلیات مواد ۶ و ۹ یا در بحث قراردادهای جمعی که شرعی بودن قرار داد را پیش میکشد و یا مجازاتهایی که بر می شمارد که مجازاتهای "تعزیری" و شلاق و غیره است و یا نکاتی که در مورد نماز و روزه و حج و غیره در این قانون وجود دارد، و بسیاری موارد دیگر که امیدوارم فرصت بشود در طول بحث به آنها بپردازیم، همه نشان میدهد این قانون هنوز

یک قانون منهدمی است. و نفس همین این قانون را یک قانون ضد کارگری میکند. میخواهم بگویم که زیاد نباید روی این نکته که گویا این قانون از اسلامیت دور شده مکت کرد. بلکه از باب اجاره دور شده، اما همچنان قانونی است که در آن احکام اسلامی وجود دارد و این برای کارگر قابل قبول نیست. اما در مورد این نکته که میگوئید این مبارزه کارگران بود که باعث شد رژیم از اسلامش عقب بنشینند، مسلماً مبارزه کارگران در عرصه قانون کار نقش زیادی داشته است، اما عوامل دیگری هم در کار بوده است. مانند مساله جنگ، مساله تضعیف جریان پان اسلامیتی در رژیم، اینگونه عوامل هم باعث شده است رژیم بهرحال آنچهان پای اسلامش نایستند. اما این چه چیز را نشان میدهد. تا آنجا که به حقوق کارگران، به آزادیها و به حقوق انسانی قاطبه مردم مربوط میشود مبینیم این رژیم همان رژیم است. میخواهم بگویم که از این نظر صرفاً این شاخص که چقدر رژیم از اسلامش کوتاه آمده و یا باب اجاره و امثالهم را در قانون کارش کنار گذاشته، این هنوز دال بر بهتر شدن وضع کارگران و یا آن بخشی که این قانون آنها را در برمیگیرد نیست. بنابراین از این نقطه نظر هم ما تعدیلی در سیاستهای رژیم نسبت به کارگران و جنبش کارگری مشاهده نمکنیم. نکته دیگری هم که لازم است در پاسخ به همین سوال شما مطرح کنم اینست که کارگران چه نتیجه‌ای باید از همین مقدار تغییری که این قانون کرده بگیرند. هر کارگری که سابقه جنبش کارگری در برخورد به قانون کار را نگاه کند به سادگی متوجه میشود که همین مقدار تغییرات هم اساساً نتیجه مبارزات پیوسته خود کارگران بوده. پس این مبارزه خود کارگران است که باید تضمین کند که این قانون کار به آن قانون مطلوب کارگران تبدیل بشود.

منصور حکمت: ضمن تأیید صحبت‌هایی که قبلاً شد میخواهم چند نکته را اضافه کنم. بنظر من هم ملاکهای اصلی همان آزادی تشکل و آزادی اعتصاب است و خوب است اینجا بیشتر درباره معنی دقیق این عبارات صحبت کنیم. فقدان اینها و همینطور اسلامی بودن این قانون کافیست که این قانون را مردود اعلام

کنیم. علاوه بر این نکات قانون کاری که بخواهد مورد قبول طبقه کارگر قرار بگیرد باید اقلاً این خواص را هم داشته باشد:

اولاً، باید دید موقعیت و دامنه عمل تشکل مستقل کارگری در امر نظارت بر اجرای قانون، در تعیین شاخص های مورد بحث در قانون و در تعیین تکلیف موارد اختلاف چیست. شما فقط نهادهائی که در این قانون کار برای قضاوت و نظارت و بازرسی و غیره پایشان به میان کشیده شده را بشمارید ببینید کدامها هستند. اسم انجمن اسلامی میاید، اسم شورای اسلامی و یا انجمن صنفی میاید، هیات تشخیص هست، هیات حل اختلاف هست، شورایعالی کار هست، وزیر کار هست، هیات وزیران یکجا باید نظر بدهد، شورایعالی حفاظت فنی و بهداشت کار باید چیزی بگوید، سازمان تأمین اجتماعی پایش وسط است، سازمان بهزیستی کل کشور، کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار، اداره بازرسی وزارت کار، وزارت بهداشت و حتی سازمان امور استخدامی. اینها آن نهادهائی هستند که وقتی مواد این قانون را میخوانید ببینید هر یک یکجائی در این قانون کاری دارند، نظارت میکنند، دخالت میکنند و غیره. در هیچیک از اینها پای کارگر به میان نیامده است. حتی در مورد آن نهادهائی که قرار است دو تا نماینده کارگر هم در آنها شرکت داشته باشد، دو اشکال اساسی وجود دارد، اولاً از مثلا ۱۵ نفر دو نماینده کارگر هست، ثانیاً آن نماینده کارگر هم نماینده شورای اسلامی و شورای اسلامی سراسری است که خدا میداند با چه مکانیسمی انتخاب شده است. کارگر در این قانون کار کاره ای نیست. در واقع این قانون کار یک قانون کار ارباب رعیتی است که هر قدر هم پیش نویس بعدی آن نسبت به قبلی اش بهبود پیدا کرده باشد تازه مانند اربابی است که تصمیم گرفته نسبت به رعیتش "احسان" بیشتری به خرج بدهد. این متن هنوز در چهارچوب انقیاد کارگر به سرمایه است. من فکر میکنم قرار نداشتن تشکل مستقل کارگری در امر تعیین تکلیف موارد اختلاف، در تعیین شاخصهائی مانند مدت کار، دستمزد، مرخصی ها و بیمه ها و غیره کافی است که این قانون کار مردود باشد.

یک عامل دیگر بنظر من اینست که قانون کار چقدر در خودش امکان

تغییر بعدی‌اش را گذاشته است. گیریم امثال بگویند ۴۴ ساعت کار در هفته و فرض کنیم با توجه به اینکه دارند الان ۵۶ ساعت کار میکشند یک نفر هم "بمه" بگوید، ۵ سال دیگر چی؟ آیا باید جمع بشویم، تلفات بدهیم، کتک بخوریم، در خیابان با ارتش و پاسدار و هر کسی که آن روز تفنگ روی دوشش گذاشته‌اند گلاویز بشویم، تا دوباره ۴۴ ساعت را بکنیم ۴۲ ساعت؟ بالاخره قانون کار باید در متن خودش بگوید که مکانیسم منطقی تغییر بعدی و متناوب آن چیست. الان شما دارید به زن باردار فقط نود روز مرخصی میدید، اگر ما بخواهیم کاری کنیم که این بشود شش ماه باید از چه مجرائی اقدام کنیم. جز جنگیدن راهی جلوی آدم نمیکذارد. معلوم است که این قانون کار از این زاویه نوشته شده که به نظر اینها این حد زندگی کارگر باید باشد و اگر بیشتر میخواهد باید با سر پرود به جنگ دولت. و اینجا دیگر کارگر با ارتش و ساواک و امثالهم طرف است که تا بحال خون کارگر را در شیشه کرده‌اند. بنابراین اینهم یک نقص و یک خاصیت قانون کار های کارفرمائی است که نمیکوید اوضاع قرار است چگونه در آینده تغییر کند. برای مثال در مورد ساعات کار اگر قانون کاری امروز مینویسد ۳۵ ساعت کار باید همانجا بگوید که در طی چه مکانیسم طبیعی و تعریف شده‌ای، که در طی آن لازم نیست کسی خون بدهد و خون بریزد و جنگ بکند، این به ۳۰ ساعت تبدیل میشود.

یک خاصیت دیگر این قانون سوراخهایی است که برای دبه در آوردن و زیرش زدن در آن وجود دارد. در یک بند ظاهرا حقی را داده است و بعد حواله‌اش کرده است به یک کمیسیون و یک آئین نامه‌ای که آن هنوز نوشته نشده و نویسندگانش هم تازه قرار است وزیر کار باشد که آنرا برای تصویب بدهد به هیات وزیران! خوب من چه میدانم بعدا قرار است چه بنویسند و تصویب کنند. برای مثال در مورد اخراج اینطور است. مینویسد اگر کارگر "وظایف محوله" را خوب انجام ندهد و "دستورالعمل انضباطی" را نقض کند ممکن است اخراج بشود. "وظایف محوله" یعنی چه؟ چه کسی آنها را محول کرده است. این یک سوراخ است دیگر چون فردا به این بهانه که فلان وظیفه

را به کارگری محول کردم و انجام نداد کارفرما میتواند حکم اخراج بنویسد. "دستورالعمل انضباطی" را هم طبق همان بند قرار است یک کسی یک موقعی بنویسد. خوب چه میدانیم چه چیزی قرار است در آن بنویسند. دهها مورد اینچنینی در این متن هست که حقی را به ظاهر میدهد و یا ظاهرا سدی در برابر اجحاف به کارگر قرار داده است و دو بند آنطرف تر مجرای دور زدن آن را برای کارفرما گذاشته است. نمونه دیگر در مورد اضافه کاری است. به بهانه شرایط اضطراری خود کارفرما میتواند راسا تا روزی شانزده ساعت کارگر را به کار بکشد. اضافه کاری اجباری تا شانزده ساعت در این قانون هست. در حالی که ظاهر مساله اینست که اضافه کاری اجباری محدود شده. یک نکته دیگر سطح مهنا در مورد شاخصهائی مانند ساعت کار و مزد و بیمه ها و غیره در قانون کار است. بالاخره خوبی و بدی یک قانون کار را از روی اینهم میسنجند که بدوا هفته کار را چند ساعته تعریف کرده، کی آدم میتواند بازنشسته بشود و غیره. فکر میکنم این قانون از این لحاظ هم مردود است.

خلاصه کلام بنظر من حق تشکل، حق اعتصاب، وجود مکانیسمی برای تغییر و بهبود دائمی موازین کار در جامعه، موقعیت تشکل کارگری در قانون کار، و متغذ نداشتن و تفسیر بردار نبودن به نفع کارفرما و بالا بودن استانداردهای رفاهی و مادی کارگران حیاتی است. در مجموع من هم مثل بقیه دوستانی که صحبت کردند فکر میکنم این قانون کار از نظر کارگر ایرانی مردود است و هر قدر هم بندهائی را اینجا و آنجا با پیچ و تاب به آن اضافه کنند تاثیری در خصلت ضد کارگری آن نمیدهد.

مصطفی صاهر: رضا مقدم شما لطفا ضمن اظهار نظرتان یک سوال مشخص تر را هم جواب بدهید. خانه کارگری ها و شورای اسلامی ها میگویند در پیش نویسهای مختلف قانون کار بهبودهائی صورت گرفته مثلا ۴۴ ساعت کار در هفته را پذیرفته اند و یا ۳۰ روز مرخصی سالیانه بجای ۱۲ روز، حذف ماده ۳۳، پذیرش تعطیلی روز کارگر، پذیرش خانواده ۵ نفری بعنوان مهنا تعیین حداقل

دستمزد و غیره. شما ضمن اینکه درباره کلیت این متن نظر می‌دهید راجع به این تغییراتی که پذیرفته شده هم صحبت بکنید.

رضا مقدم: من فکر میکنم که بزرگترین اشتباه در بررسی این قانون اینست که معیارمان را پیش نویس اولیه‌ای که زمانی توکلی تهیه کرده بود بگذاریم. آنجا یک متن آشکارا برده‌دارانه آورده بودند و امروز نمیتوان اجازه داد که حالا برای اینکه مجبور شده‌اند تغییرش بدهند بخودشان مدال بدهند. معیار آن متن نیست. معیار انقلابی است که کارگران کردند، مطالباتی که آنزمان مطرح کردند و مطالباتی که کارگران الان در سطح جهان دارند. این بنظر من تبلیغات شورای اسلامی است که دائما در دفاع از این قانون کار پیش نویس اول را که با خود توکلی رفت پیش میکنند و مدام میگویند ببینید چه تغییراتی کرده. این اشتباه است. اهدا نباید در قضاوت این قانون بحث پیش نویس اول را مطرح کرد و این را با آن مقایسه کرد. از نظر کلی هم بنظر من آن قانون کاری که حق اعتصاب و آزادی تشکل را به رسمیت نشناسد نمیتواند یک قانون کار کارگری باشد و مورد پذیرش کارگران قرار بگیرد. بعلاوه همانطور که منصور حکمت هم اشاره کرد، در این قانون هیچ اشاره به این نیست که چگونه میشود در آینده برای بهبود وضعیت کارگران تغییرش داد.

مساله پذیرش خانواده پنج نفری را بعنوان مبنا در این قانون مطرح کردید. ببینید آن زمانی که کارگران خانواده پنج نفری را مطرح کردند طبق سرشماری در خود دوران شاه تعداد متوسط خانوار چیزی کمتر از پنج بود، از آنجا که خانواده‌های کارگری پر اولادترند، کارگران خواهان تعیین سطح معیشت برمتهای خانواده ۵ نفری شدند. پیش نویسهای اولیه رژیم مبنا را ۴ گذاشته بودند. زمانی این را به ۵ تغییر داده اند که هم اکنون با آمارهای رژیم اسلامی متوسط خانوار شش نفره است. بنابراین قبول خانواده پنج نفری هنوز معیاری نیست. این هنوز کمتر از متوسط یک خانوار است. پذیرش این هنوز امتیازی برای این قانون نیست. روزی که کارگران این خواست را شعار داده‌اند وضعیت دیگری برقرار بود و امروز اوضاع عوض شده. نکته دیگر

اینست که در این قانون ۳۱ ماده و تبصره هست که بر طبق آنها تعیین یک چیزهایی احاله شده به ارگانهای دیگری. حال آنکه خود اینها همان مسائل حساس و مورد دعوا هستند. نظیر اینکه کارهای سخت و زیان آور کدامند، در این قانون حرفی از این نیست. اسم کارهای سخت و زیان آور را آورده‌اند منتها یک شورایعالی کاری قرار است باشد که این کارها را معلوم کند و تازه بعد به تصویب وزارت کار برساند. یا مثلا در مورد شیرخوارگاه و مهد کودک میگوید که کارفرما باید اینها را فراهم کند و منتها این را که حداقل باید چند بچه باشد تا مهد کودک بگذارند قرار است ارگان دیگری تعیین کند. بنابراین وقتی این قانون کار تصویب بشود هنوز دست کسی به جایی بند نیست. در تمام این ۳۱ مورد مسائل گرهی و مهمی که مرکز مبارزه کارگران بوده است به بعد حواله داده شده. به این اعتبار این قانون ناقص است. ما با یک قانون کار کامل مواجه نیستیم که بتوانید با آن موافق باشید یا نه. در مجموع و با توجه به صحبت‌هایی که رفقای دیگر هم کردند فکر میکنم این قانون کار قابل پذیرش نیست و کارگران نباید آن را برسمیت بشناسند.

ایرج آذرین: رضا مقدم از مجهولاتی که در این قانون وجود دارد صحبت کرد. نکته دیگری که من میخواهم اضافه کنم اینست که در این قانون کار یک نوع ظاهر سازی شده است. به این معنی که اسم آن عرصه‌هایی که مورد مطالبه کارگران بوده است ذکر شده است، مثلا ایمنی و بهداشت کار، اما زیر این تیترا که نگاه میکنید میبینید همه صحبت در مورد حفاظت از ماشین آلات و آئین نامه به کار بردن آنهاست. هدفش را هم که توضیح میدهد میبینید حفظ منابع کشور و نیروی انسانی کشور است و نه جان آدمیزاد. نه بهداشت و سلامتی کارگر. این متن آن "عرصه‌ها" را اسم میبرد. همانطور که رضا مقدم گفت قبلا در باب اجاره حرف زده بود و حالا دارد با عباراتی که در قوانین کار معمول هست حرف میزند و عرصه‌های مورد دعوا را اسم میبرد. وگرنه همه محتوایی که در آن هست ضد کارگری است و میشود به

سادگی این را نشان داد. با مجهولات متعددی که بجا گذاشته. و حتی وقتی عرصه های مشخصی را هم که این متن ظاهرا درباره آنها حرف زده لیست کنید، مانند تشکل، اعتصاب و نمایندگی کارگری و غیره، میبینید اینها را نفی و ممنوع کرده. این قانون نماینده داشتن کارگران را ممنوع کرده. این حق را در یک تبصره ای برای کارفرما به رسمیت شناخته که نمایندگان خودشان را داشته باشند، اما در مورد کارگران خودش راسا قرار است نماینده کارگر را تعیین کند که از جانب کارگران صحبت کند. که منظور آدمی از شورای اسلامی است یا از این قماش. اخراج و بیکارسازی در این قانون هست بدون آنکه اسم اخراج در بند مربوطه، بند ۲۷، آمده باشد. اما در تبصره بند صد و شصت و چند شما تازه میفهمید که همان بند ۲۷ که این تبصره به آن رجوع میدهد بر سر اخراج بوده است! خود آن بند را که میخوانید متوجه نمیشوید که راجع به اخراج است. قانون مدعی است که هفته کار را ۴۴ ساعته تعیین کرده. اما چنین تصویری اشتباه است. این قانون ۶۸ ساعت تعیین کرده. واقعیت اینست که قوانین کار علی القاعده حداکثر کار را تعیین میکنند. این متن نگفته است که حداکثر مدت کار ۴۴ ساعت است. در مورد اضافه کاری که منصور حکمت هم توضیح داد، که "در شرایطی" میتواند روزکار را به ۱۶ ساعت برسانند. و این "شرایط" را هم گفته یا شرایط طبیعی است مانند زلزله و غیره و یا "جنگ و نظایر اینها" است. این "نظایر اینها" هم از آن موضوعاتی است که باید صحبتش را کرد. یک نمونه اش میتواند این باشد که کالای طرف را مردم دارند خوب میخرند و فشار میاورد که زود باشید تولید کنید. بهر حال تا ۱۶ ساعت را اینطور مجاز کرده. اما مساله اینست که نه فقط هیچ جا نگفته است حداکثر هفته کار ۴۴ ساعت است، بلکه برعکس در حقیقت کمتر از ۴۴ ساعت را جریمه میکند که درباره بند مربوطه وقتی وارد این مبحث بشویم صحبت میکنم. نوشته است اگر در ۵ روز هفته کسی ۴۴ ساعت را کار کند دیگر حقوق دو روز تعطیلش حقوق کامل یکروز نخواهد بود بلکه یک ششم کمتر است. یعنی شما میتوانید با توافق با کارفرما ۴۴ ساعت را در ظرف ۵ روز کار کنید، اما برای اینکه مهادا کارگر بد عادت بشود

باید جریمه‌ای بابت این پردازید! بنابراین خیلی بندها برای اینست چیزی را برای کارگر ممنوع کند. بند تشکل‌های کارگری بند ممنوعیت تشکلهای کارگری است.

علاوه بر این این طول و تفصیل بوروکراتیک و لحن محضردارانه‌ای که این متن دارد قابل توجه است. در این قانون مثلا این ذکر شده است که کارتی که بازرس به سینه‌اش باید بزند مثلا امضاء وزیر باید رویش باشد اما صدها مساله مهم را با یک چرخش قلم به مراجع مجهولی احاله میکند. اسم دادگاه کار میاید و حکمش هم غیر قابل پژوهش است، اما احدی نمیداند که این دادگاه چیست. آن مساله جزئی را شرح میدهد و مسائل به این اهمیت را مسکوت میگذارد.

بهرحال عقب نشینی از اسلامیت همانطور که رضا مقدم گفت نمیتواند معیار باشد. مقایسه‌اش با قانون کار زمان شاه هم نمیتواند درست باشد. علیه آن قانون کارگران انقلاب کردند. این باید با خواست کارگران در انقلاب ایران مقایسه بشود. یادمان نرود که این متن بعد از انقلاب دارد ارائه میشود. خیلی چیزها را کارگران بعد از انقلاب خودشان درکارخانه‌ها معمول کردند. اینجا کارگر هیچ اختیاری ندارد که دفاتر کارخانه را ببیند، بداند کارخانه از کجا میخواهد جنس بخرد، چرا میخواهد بخرد، چقدر دارد سود میبرد. همه اینها چیزهایی است که کارگران، مثل چهل ساعت کار، در طول انقلاب داشتند. این قانون همه اینها را نه فقط پس گرفته بلکه پیشروی‌های جدیدی هم علیه کارگر در بر دارد.

مصطفی صابر: ایرج آذرین بهتر است هم بعنوان جمع‌بندی بحثی که تا اینجا داشتیم و هم در ادامه نکات متعددی که هم شما و هم رفقای دیگر مطرح کردید نظرتان را در پاسخ به این سوال بگوئید که ملاک‌ها و مپناهای اصلی که کارگر ایرانی باید در قضاوت قانون کار، چه این و چه هر متن دیگری، داشته باشد کدامند.

ایرج آذرین: ببینید مبنای نگرش به قانون کار خیلی روشن است. در جامعه سرمایه داری کارگر کارش را میفروشد تا بتواند زندگی کند. بعد از صد و خرده‌ای سال جنگ کارگر در دنیا دیگر یک چیزهایی بعنوان حق برای آن فرد و طبقه‌ای که در جامعه کار میکند تثبیت شده است. از قبیل اینکه آن طبقه‌ای که از این طریق، یعنی فروش نیروی کارش، زندگی میکند باید تامین باشد. یعنی حداقل باید مسکن داشته باشد، بتواند از تحصیل برخوردار بشود، حق تفریح داشته باشد و محیط کارش قتلگاه نباشد. بتواند سر کار برود و سالم برگردد. به سلامت جسمی و روحی‌اش صدمه نخورد. اینها چیزهایی است که دیگر تثبیت شده. اساس مساله اینست که کارگران منافع مشترکی دارند بعنوان یک طبقه. نفس اینکه قانون کار مینویسند یعنی اینکه سرمایه‌داران و کارفرمایان هم عینا این را به رسمیت شناخته‌اند. دوم اینکه این منافع با منافع طبقه سرمایه‌دار در تضاد است. و سوم اینکه دولت سرمایه‌داری، که در خود ایران خودش بزرگترین سرمایه‌دار است، نمیتواند حکم میان اینها باشد. این ممکن نیست.

مساله مهم اینست تا آنجا که به روابط کار بر میگردد - و اینجا ایدا صحبتی از تامین اجتماعی نیست درحالی که همانطور که گفتم کار و تامین اجتماعی برای طبقه‌ای که با کارش زندگی میکند تفکیک پذیر نیست - بالاخره اختیار کارگر اینجا چقدر است؟ این بهر حال معامله‌ای است که یک طرف آن میگوید فلانقدر دستمزد میدهم. اگر من نخواستم با این دستمزد کار کنم باید چکار کنم، حق اعتصاب دارم یا ندارم؟ چه کسی است که از طرف کارگر رضایت و عدم رضایت او را اعلام میکند؟ کارفرما دستش باز است که اگر شرایط برایش مناسب نبود پولش را بخواهاند، خرید و فروش ارز بکنند و یا زیر بالشش بگذارد. کارگر چگونه میتواند بگوید که با این شرایط کار نمیکند و با فلان شرایط کار میکنند؟ اینها در این قانون جزو مجهولات است. بنابراین قدرت کارگر و تشکل‌کاری و اختیار کارگر در تعیین ضوابط حاکم بر رابطه کار و سرمایه و حداقل آزاد بودنش در رد و قبول این شرایط و این اختیار که بطور متشکل در مورد خواستش اقدام بکند، اینها باید اساس هر قانون

کاری را تشکیل بدهد.

شهلا دانشفر: بنظر من هم هر قانون کاری که حق تشکل و حق اعتصاب را به رسمیت نشناسد یک قانون کار ضد کارگری است. بعلاوه خود اینکه این قانون خیلی تفسیر بردار است، خیلی چیزها را بی جواب گذاشته و به آئین نامه‌ها و مراجع دیگری احاله داده. این یک قانون کار ناقص است. خیلی چیزها را جواب نمیدهد. در مورد آن چیزهایی هم که بنظر میرسد اصلاحات است، اگر به جنبش کارگری نگاه کنیم میبینیم همین الان جلوتر است. وقتی به دعوای داخلی خود رژیم نگاه میکنیم میبینیم برای مثال خودشان میگویند که در خیلی از مراکز کارگری هم الان ۴۰ ساعت کار اجرا میشود. یا کارگران دو روز تعطیل در هفته را دارند. یا در مورد اضافه کاری و خیلی مسائل رفاهی کارگران مانند مساله غذا، ایاب و نهاب که با هزار تعبیر و تفسیر و شرط و شروط در این قانون آمده هم اکنون چیزی است که در جنبش کارگری دارد اجرا میشود. بنابراین حتی از این لحاظ هم این قانون چیزی نمیدهد. خودشان اذعان میکنند که این قانون تازه ممکن است در واحد های کوچک تر تغییراتی ایجاد بکند. عقب نشینی های ظاهری ای که در این قانون دیده میشود یک هدف کلی را دنبال میکند که عبارت است از این که میخواهد به کمک اینگونه اصلاحات کلیت ضد کارگری این قانون را به کارگران تحمیل کند.

مصطفی صابر: بهرحال اگر بخواهیم ملاکهای ساده و خلاصه ای برای قضاوت این قانون به کارگران داده باشیم چه باید بگوئیم.

منصور حکمت: بنظر من قبل از هرچیز کارگر باید از خودش بپرسد که من در این قانون دارم در چه نقشی ظاهر میشوم. هر کارگری که این قانون را درست بخواند بخودش خواهد گفت که آها، این قانون دارد من را بعنوان یکی از عوامل تولید نگاه میکند. آنهم یک عامل تولیدی که زبان ندارد، اراده ای از خودش ندارد. میخواهد استفاده اش را از من بعنوان یک عامل تولید بکند

و در عین حال تا حدی هم جلوی ضایع شدن این عامل را بگیرد و بهرحال به نحو کنترل شده‌ای از من کار بکشد. اولین اصلی که کارگر باید در رد و قبول یک قانون کار در نظر بگیرد اینست که من بعنوان یک عنصر آزاد در این جامعه در سرنوشت خودم، در محیط کار خودم، در تعیین اینکه نیروی کارم را دارم در ازاء چه میفروشم و در چه شرایطی قرار است کار کنم و غیره، چقدر سهم و نقش دارم. اولین شاخص اینست که کارگر بعنوان یک عنصر آزاد و یک شهروند صاحب اختیار ظاهر بشود. در این قانون کار کارگر صغیر است و کارفرما هم ارباب جامعه است. این کاملاً عیان است. متن را بخوانید تا این را ببینید. دوم اینکه این قانون کار آمده و چشم و گوش من را بسته و به روی خودش نمیآورد که کارگر یک گوشه دیگر دنیا یک چیزهایی را گرفته. با من طوری رفتار میکند که انگار از دنیا بیخبرم. باهاجان من آدمم و میدانم در آلمان، در فرانسه، در انگلستان، در اسپانیا و غیره کارگران از چه حقوقی برخوردارند. اینطور نیست که من باید بنشینم و صبر کنم تا روزی انشاءالله به صرفشان بشود و شرایط من را به سطح آلمان فعلی برسانند. هر شکلی کارگر آلمانی دارد زندگی و کار میکند، بنظر من کارگر ایرانی هم باید همان را بخواهد. بنابراین اگر یک نفر دارد یکجای دیگر دنیا برای سرمایه ۳۵ ساعت کار میکند منم در ایران برای سرمایه ۳۵ ساعت کار میکنم و نه بیشتر. این بنظر من یک شاخص است. ببینید، سرمایه هرچا سودش کم باشد پولش را پرمیدارد و میبرد جای دیگر. تحرک دارد. شرایط سرمایه گذاری در دنیا بسمت استاندارد شدن میرود. منتها شرایط کار کردن به لطف آن مرزی که دور کشور کشیده‌اند و قشونشان را گذاشته‌اند که کسی از جایش تکان نخورد، متفاوت است. یعنی اردوی کاری درست کرده‌اند و اسمش را گذاشته‌اند ایران. و در حالی که جای دیگر کارگر برای مثال ۳۵ ساعت کار میکند، اینجا قشون آورده‌اند و سرنهزه را روی گردن کارگر گذاشته‌اند و میگویند ۴۴ ساعت کار کن و تازه اگر گفتم، ۶۸ ساعت کار کن. بنابراین یک شاخص دیگر اینست که این قانون در مقایسه با دنیا چه میگوید. من که در قرن ۱۹ زندگی نمیکنم. این آخر قرن بیستم است و

میخواهم مثل آدم قرن بیستم زندگی کنم. شاخص های دیگر در خود این بحث ذکر شد. بنظر من حق بی قید و شرط تشکل کارگری، مستقل از دولت، و مصون بودن تشکل کارگری از تعرض دولت و حق بدون قید و شرط اعتصاب کارگری از ملاکهای اساسی‌اند. همانطور که ایرج آذرین گفت، کارفرما بارها اعتصاب میکند و کسی متوجه نمیشود، پولی را که میتواند خرج خرید مواد اولیه و لوازم تولید و سازماندهی وسیع تر کار بکند میخواست. این اعتصاب است. او پولش را گذاشته و منم کارم را دیگر. اما ایشان روی پولش کنترل کامل دارد. دولت و کارفرما بعنوان سرمایه‌دار هر روزی بخواهند اعتصاب میکنند، سرمایه گذاری نمیکنند. اما در مورد آنکس که نیروی کارش را میفروشد اسم این را گذاشته‌اند اعتصاب و فریاد میزنند که "آی شهر شلوغ شد" و با هزار و یک بهانه جلوگیری را میکنند. کارگر باید هر موقع اراده کند بتواند بگوید که این شرایط را شرایط قابل برای کار کردن نمیدانم و همین الان دست از کار میکشم. کارگر باید بتواند دست از کار بکشد تا ببیند تکلیف مساله مورد اختلاف چه میشود. بنابراین حق اعتصاب بدون قید و شرط و با پرداخت دستمزد مشخصه هر قانون کاری است که کارگر در آن آدم محسوب شده باشد. شاخص دیگر اینست که قانون کار برای هر تغییر جزئی در آینده آدم را به جنگ مرگ و زندگی با دولت نکشاند. این یعنی تحمل محرومیت و مصیبت و محنت زیاد در خانواده‌های کارگری برای اینکه تو بخواهی نیمساعت از ساعات کار هفتگی در دهسال آینده کم کنی. قانون کار باید امکان تغییر را در خودش داشته باشد. شاخص دیگر اینست که تشکل کارگری در قانون کار چه نقشی بازی میکند. ببینید، این یک قانون است و تازه بر مبنای این قانون قرار است فعل و انفعالات مشخصی صورت بگیرد، هزار و یک بار کار به تصمیم گیری های مشخص، حل اختلاف و غیره میکشد. تشکل کارگری در این میان چه موقعیتی دارد؟ یک عده از جماعت خود به اسم شورای اسلامی را نماینده کارگر کردن، این خیلی عقب مانده و ضد کارگری است. بنظر من هر قانون کاری که در آن تشکل مستقل کارگری برسمیت شناخته نشده باشد و در تعیین تکلیف مسائل محیط کار و موازین ناظر

پرکار در جامعه نقش اساسی به آن داده نشده باشد، آن قانون کارفرمایی و ضد کارگری است.

مصطفی صاپر: شما در صحبتتان گفتید که قانون کار باید بدوا کارگر را بعنوان یک شهروند به رسمیت بشناسد. با توجه به اینکه در خود جامعه بورژوازی هر روز این دارد زیر سوال می‌رود و فرد در واقع خیلی حقوق را ندارد، شما چطور انتظار دارید که این حقوق در قانون کار برسمیت شناخته بشود؟

منصور حکمت: مکانیسم جامعه دقیقا برعکس اینست. چون کارگر حقش را میگیرد است که شهروند هم حق رای پیدا میکند. ما داریم راجع به یکی از عرصه‌های مبارزه اجتماعی اینجا حرف می‌زنیم. اگر کارگر ایرانی در این عرصه حقش را بگیرد هیچکس نمیتواند دهان روزنامه نگار را ببندد. این جهت واقعی حرکت جامعه است و نه برعکس. اینطور نیست که یک روز سرمایه‌دار از خواب بلند بشود و بخود بگوید که امروز سرحالم، احساس خوبی دارم، همه‌تان آزادی‌حرفتان را بزنید. باید بزور مجبورش کرد که به آزادی رضایت بدهد. یکی از عرصه‌هایی که در آن طبقه حاکمه را مجبور میکنند به آزادی رضایت بدهد مبارزه کارگر برای حقوق کارگری است. بنابراین اگر کارگر حق تشکیل سندیکا و شورا و استقلال و آزادی عمل اینها را بگیرد و تحمل کند، آنوقت هیچکس نمیتواند برای مثال روزنامه‌ها را ببندد. بهرحال بنظر من روند واقعی برعکس است. این مبارزه کارگری و گرفتن این حقوق توسط کارگر است که تعیین میکند که شهروند بطور کلی در جامعه چه حقوقی دارد و این حقوق را تضمین میکند.

مصطفی صاپر: حمید تقوایی شما درباره ملاکهای قضاوت قانون کار چه نظری دارید؟

حمید تقوایی: من البته قبل از اینکه منصور حکمت صحبت کند میخواستم صحبت کنم. او بخشی از نکاتی را که مورد نظر من بود گفت. اما در هرحال سعی میکنم از یک زاویه دیگر جنبه‌هایی از این مساله را توضیح بدهم. شما در یکی دو سوال قبل به نقاط قدرت این قانون از دید شوراهای اسلامی اشاره کردید و گفتید که اینها این نکات را دلیل میاورند در اثبات اینکه این به اصطلاح قانون خوبی است و به نسبت متنی که در باب اجاره نوشته شده بود پیشرفت کرده و غیره. جدا از اینکه هریک از این بندها مانند دستمزد، ساعت کار، مرخصی‌ها و غیره، که بعدا در طول بحث به آنها میپردازیم، هریک چقدر پریپیچ و خم و ناقص و پرابهام است، من میخواهم در جواب همین نوع به اصطلاح استدلالات بگویم که طبقه کارگر ایران شاخص‌های خیلی روشن‌تر و مشخص‌تری بدست داده است که در کمیسیونها و جلسات مجلس شورای اسلامی و غیره مطرح نشده بلکه در خیابانها مطرح شده‌اند و کارگران واقعا آنها را بدست آورده‌اند. رفقای دیگر هم اشاره کردند، کارگران ایران یک انقلاب را پشت سر دارند. اولین معیاری که تجربه خود کارگران برای قضاوت قانون کار به آنها میدهد آن دستاوردهائی است که در انقلاب داشتند. همه اینجا به حق تشکل اشاره کردند. این تشکل چگونه تشکلی باید باشد؟ آیا این انجمن‌های صنفی، انجمن‌های اسلامی و غیره اینها جوابگوست؟ من میگویم کارگران شوراها را در طول انقلاب داشته‌اند. این شوراها قدرت زیادی داشتند. به دفاتر کارخانه‌ها دسترسی داشتند، در تمام عرصه‌های کار و زندگی کارگر اعمال اراده میکردند. این تجربه را کارگران داشته‌اند. در مورد ساعت کار، چهل ساعت کار و دو روز تعطیل در هفته را کارگران گرفته بودند و تثبیت شده بود. اینها همه دستاوردهائی است که طبقه کارگر ایران داشت و اگر بخواهد معیار مشخصی داشته باشد و در پاسخ آنهايي که می‌گویند "نمیشود، این تشکلی که شما میگوئید کجا مثلا وجود داشته"، من میگویم این معیار و این نمونه در همین ایران دهسال پیش بدست داده شده. ارتجاع به قدرت قهر اینها را پس گرفت و حالا نمیشود از همان ارتجاع بخاطر اینکه قانونی نوشته که بسیار از آن قوانینی که کارگران بطور عینی بدست آورده

بودند عقب تر است ممنون بود، یا به این قوانین رضایت داد. این یک نکته. در مورد دستاوردهای جهانی طبقه کارگر که منصور حکمت به آن اشاره کرد من این را میخواستم اضافه کنم که خود بورژوازی و سرمایه‌داری ایران دارد از همه دستاوردهای جهانی طبقه‌اش استفاده میکند. در تولید، در صفیندی‌اش در برابر کارگر، در سیاست و غیره. از آخرین تکنیک‌ها و سلاح‌هایی که ارتش و پلیس‌اش را با آن تجهیز میکند تا آخرین شیوه‌های بازجوئی که از اسرائیل و غیره وارد کرده و ساواما را با آن آموزش داده تا در تولید که آخرین وسائل تولید پیشرفته را از تمام جهان وارد کرده و کار گذاشته. ما با یک سرمایه جهانی طرفیم. بنابراین اگر جنبش کارگری در آلمان و اروپا این خواست را در دستور گذاشته در ایران هم باید همینطور باشد. اینطور نیست که سرمایه‌داری ایران با امکانات خودش پیش آمده و حالا ما در یک دوره‌ای هستیم که طبقه کارگر ایران هم مثل ۵۰ سال یا ۱۰۰ سال پیش اروپا باید به ۴۴ ساعت رضایت بدهد. دستاوردهای جهانی طبقه کارگر باید ملاک کارگران باشد در ارزیابی این قانون کار. نکته دیگر همان مکانیسم‌هایی است که در خود قانون باید برای تغییرش وجود داشته باشد. این نکته مهمی است. قوانین دیگر شاید کمتر این خاصیت را داشته باشند. قانون کار رابطه دو طبقه را بعنوان فروشنده و خریدار نیروی کار تعیین میکند. پس اگر بخواهیم شاخص‌های ملموس و روشنی به کارگران بدهیم، من میگویم این شاخص‌ها قبل از هرچیز دستاوردهای خود طبقه کارگر ایران در انقلاب است، حقوقی که کسب کردند و بعد دستاوردها و قوانینی که در سطح جهانی طبقه کارگر تثبیت کرده و یا جنبش‌های کارگری در کشورهای پیشرفته صنعتی دارد پرسر آنها مبارزه میکند. همچنین وجود مکانیسم‌هایی در قانون کار برای اینکه تضمین کند که این قانون کار چطور حقوق کارگران را در آینده گسترش میدهد و به تناسب تغییرات عینی در جامعه سطح حقوق کارگران در قانون هم ارتقاء پیدا میکند. اینها مشخصاتی است که بنظر من کارگران باید در ارزیابی قانون کار مد نظر قرار بدهند.

مصطفی صاها: در مورد ملاکهای برخوردار به قانون کار اینجا زیاد صحبت شد من میخواهم سوال را از یک جنبه دیگر مطرح کنم. یافت میشوند کارگرانی که در قبال این قانون کار بگویند که این بالاخره از هیچ بهتر است. بالاخره ۳۰ روز مرخصی را قبول کرده و بندهایی دارد که اگر اجرا بشود به نسبت سابق بهتر است. ناصر جاوید شما در پاسخ به این دسته از کارگران چه میگوئید؟

ناصر جاوید: من فکر نمیکنم که موضوع این باشد که این قانون کار اجرا بشود بهتر است یا بدتر. بحث بر سر مطالبات اساسی است که کارگر ایرانی دارد، توقعی که از خودش دارد و زندگی‌ای که میخواهد در این جامعه داشته باشد. من فکر میکنم که کارگری که میگوید این متن بهرحال بهتر است به این دلیل است که یک دولت و یک رژیم خونخوار گلویش را گرفته است و میگوید باید به یک چیزی رضایت بدهی. ممکن است آن لحظه رضایت بدهد ولی بمحض اینکه به خودش برمیگردد میگوید که آخر این زندگی است که من دارم؟ وضع خانواده من آخر باید این باشد؟ حق من در جامعه باید این باشد؟ کار کردن باید ۴۸ ساعت در هفته باشد؟ من باید گوشه خانه‌ام حبس باشم و حرفم بگوش کسی نرسد و وزیر کار و آقای پادپان و نمیدانم کدام آدم با عمامه و بی عمامه از گوشه بازار و فیضیه قم بیاید و تکلیف برای من معلوم کند و بمن بگوید دستمزدت اینقدر باید باشد؟ من تصور نمیکنم این حرف کارگر ایرانی باشد که این قانون از قبلی بهتر است و غیره. کارگر همه جا به زندگی و توقعات اجتماعی خودش نگاه میکند و قانونی میخواهد که این را منعکس کند.

مصطفی صاها: رضا مقدم شما چه فکر میکنید. بهرحال قانون کار فعلی را در مهرماه ۶۸ مجلس تصویب کرده و بزودی احتمالاً در شورای تشخیص مصلحت نظام هم تصویب بشود، یا بهرحال آنجا گیر کرده. شما در مقابل این نظر که بهرحال کاجی به از هیچی است چه میگوئید؟

رضا مقدم: من فکر میکنم کارگران میتوانند در برابر این دوراهی قرار نگیرند که یا کل این قانون کار را بخاطر دو تا ماده ۳۰ روز مرخصی و غیره که شعار خودشان بوده قبول کنند، یا به وضع موجود رضایت بدهند. اینها هرچه آت و آشغال است در یک جعبه ریخته‌اند و میخواهند یکجا بفروشند. کارگران میتوانند بگویند ما فقط همین دو قلم را میخواهیم. قانون کارت را نمیخواهیم، فقط ۳۰ روز مرخصی را اجرا کن. چه لسزومی دارد که کارگر اجازه بدهد جمهوری اسلامی با همین یکی دو قلم کل قانون کارش را به کارگران قالب کند. بنابراین من جوابم به آن نوع کارگرانی که بقول شما ممکن است بگویند این بهر حال از هیچی بهتر است و مثلا انگشت روی ۳۰ روز مرخصی میگذارند همین است. کارگران میتوانند بگویند که ما این قانون کار را به رسمیت نمیشناسیم و فقط ۳۰ روز مرخصی آن را قبول داریم. برو بقیه مواد را درست کن و بیاور. اما در مورد اینکه آیا این در مجموع به نفع کارگران هست یا نیست اینرا باید بگویم که کارگران در ایران از نظر حقوق و مزایا در شرایط یکسانی نیستند. همیشه آن کارگرانی که در کارخانه‌های بزرگ کار کرده‌اند و بخش پیشرو کارگران ایران را تشکیل میداده‌اند، توانسته‌اند با مبارزات خود در فابریک‌ها و یا در سطح صنایع حقوق و مزایای بیشتری از آن چیزی که قانون کارها تابعال تصویب کرده‌اند بدست بیاورند. ممکن است بندهای خیلی معدودی در این قانون کار به نفع کارگرانی باشد که اگرچه از نظر کمی تعدادشان زیاد است، کمتر در جنبش کارگری ایران این قدرت را داشته‌اند که از منافع خود دفاع کنند. مانند کارگران کارگاههای کوچک و چند نفره. من فکر میکنم بحث قانون کار را باید کنار گذاشت و گفت ما این قانون را به رسمیت نمیشناسیم و اگر بندهائی هست که بهبودی در وضعیت بخشی از کارگران ایجاد میکند خواستار اجرای آن بندها شد. در کل فکر میکنم که نباید در میدانی که جمهوری اسلامی تعریف کرده بازی کرد، یعنی اینکه کل قانون کار را قبول کرد چون ۳۰ روز مرخصی در آن هست. ۳۰ روز مرخصی را قبول دارم، اما قانون کارت را قبول ندارم. اگر بحث بر سر اجرای قانون کار باشد، همانطور که در صحبت‌های قبل گفته شد، با نبود آزادی

اعتصاب و حق تشکل هیچ کس نباید دلخوش باشد که این قانون اگر تصویب هم بشود لزوماً به اجرا در می‌آید. اگر به جنبش کارگری در بخش‌های دیگر هم نگاه کنید خیلی از مبارزات کارگری بر سر اجرای قوانینی است که فی الحال تصویب هم شده‌اند. مثلاً جایی تصویب کرده‌اند که کارگران زن و مرد در ازاء کار مساوی باید حقوق برابر بگیرند. اما بر سر اجرای همین و اینکه این شامل چه چیز میشود آیا کارها مطابق این قانون پیش میرود مدام مبارزه جریان دارد. منتها الان اگر این قانون تصویب بشود، کارگران حق اعتصاب و حق تشکل ندارند و این قانون هیچ ضمانت اجرایی ندارد. یعنی کسی نباید دلش را به همان ۳۰ روز مرخصی سالانه هم خوش کند.

مصطفی صاهر: ایرج آذرین شما میخواستید در این مورد صحبت کنید منتها به مساله‌ای هم که رضا مقدم فقط به آن اشاره کرد بیشتر بپردازید. آیا نمیشود گفت که این قانون برای بخش‌های محروم‌تر طبقه کارگر میتواند منفعتی را دربر داشته باشد؟ نظیر آنها که مجتمع نیستند و تشکل ندارند و یا آنها که شرایط کار سخت‌تری دارند مثل کوره‌پزخانه‌ها و یا کارگرانی که در مناطق عقب مانده تر کار میکنند. در کردستان برای مثال شرایط کار تابع هیچ قانون کاری نیست.

ایرج آذرین: خطاب به آن بخش از طبقه کارگر، مثل کارگران روستائی، کارگران کارگاههای کوچک، درباره اینکه آیا این قانون چیزی برایشان دارد یا نه خیلی روشن میشود حرف زد. مثل این میماند که شما ۱۰۰۰ تومان از کسی طلب داشته باشید و طرف حاضر باشد صد تومان به شما بدهد بشرطی که باقی را هیچوقت ندهد و شما هم دیگر هیچ ادعائی نتوانید بکنید. و یکی بگوید آیا این صد تومان از آن هزار تومان بهتر نیست؟ صد تومان از هیچی که بهتر است! من میگویم همه آن بخشهای طبقه کارگر که از آنها صحبت میشود حقشان خیلی بیش از این است. این جامعه میتواند و باید این حق را بدهد. قانون کاری بسیار پیشرو نه یک قانون کار ارتجاعی مثل این باید حاکم باشد.

در ضمن این را هم بگویم که رژیم این قانون کار را در قبال اعتراض کارگران محروم تر بخشهای عقب مانده نوشته است. این در قبال کارگران پیشرو صنعتی نوشته شده است. بنابراین هدف این قانون کار مانع گذاشتن جلوی مبارزه وسیعی بوده است که کارگران از ابتدای انقلاب بهمین تا امروز داشته‌اند. تا بحال رژیم نتوانسته بگوید که من حقوقی مانند حق اعتصاب و تشکل، تعیین ساعت کار، دستمزد و غیره را از شما پس میگیرم. این کار را الان رژیم دارد با این قانون انجام میدهد. بندهای زیادی در این قانون کار برای تثبیت یک موقعیت بدتر برای طبقه کارگر است. بنابراین حتی بخش های محرومی که شما به آنها اشاره میکنید، آنها که میخواهند صد تومان را بگیرند و از خیر نهند تومان بگذرند باید این را بفهمند. حقوق و شرایط زندگی و کار آنها در جامعه و موقعیت آنها در برابر سرمایه به تبع مبارزه کارگران مراکز صنعتی دارد تعیین میشود و باید بخواهند از آنها حمایت کنند.

ناصر جاوید: من میخواستم یک نکته بگویم که ایرج آذرین هم به آن اشاره کرد. قانون کار را علی الظاهر در پاسخ به کارگر صنعتی نوشته‌اند و بیش از هرکس کارگر صنعتی بوده که مبارزه کرده و به اینها فشار آورده. حالا کارگر صنعتی بیاید و سر خودش شیره بمالد که قانون کاری که در پاسخ به من نوشته‌اند برای خودم خوب نیست برای بخش های دیگر خوب است! این حرف بی منطقی است. ثانیا فکر میکنم اتفاقا این قانون کار برای بخش های دیگر است که هیچ نفعی در بر ندارد. بزرگترین مشکل کارگران بخشهای غیر صنعتی در ایران چیست؟ مساله بیکاری، کار فصلی و بی تأمینی دائمی. این مساله اصلی این بخشهاست. کجای این قانون کار گفته است که بیمه بیکاری و بیمه های دیگر به کارگری خارج از کارخانجات تعلق میگیرد؟ اصلا این را متکر شده است. تازه برای کارگر صنعتی صنایع بزرگ هم طوری از بیمه بیکاری حرف میزنند که از هر ده هزار نفر معلوم نیست آیا به یک نفر تعلق بگیرد یا نگیرد. اتفاقا یکی از دلائلی که باید این قانون کار را قطعا محکوم کرد اینست که ندید و یکجا کارگران غیر کارخانه‌ای را محروم کرده و هیچ چیز به او نمیدهد.

بنظر من مشکل اساسی این بخش کارگران کار فصلی و کار بی تامین است که آنها را در بخش مهمی از سال بدون درآمد میگذارد و اگر بیمه بیکاری وجود نداشته باشد که پاسخ این مساله را بدهد هیچ مساله‌ای از کارگر فصلی و کارگر غیر صنعتی برآورده نمیشود.

مصطفی صابری: بهرحال با همه این صحبت‌ها باید هنوز روشن‌تر و مشخص‌تر این را گفت که موضع ما در قبال تصویب قانون کار رژیم اسلامی چیست و به کارگر چه میگوئیم. منصور حکمت شما میخواستند صحبت کنید.

منصور حکمت: یک عده بچه حاجی مردرد رفت‌اند یک چیزی نوشته‌اند و آورده‌اند و میخواهند همینطوری یکجا قالب کنند. به اسم اینکه سی روز مرخصی درش هست و یا "قرار است" بیایند مشاغل را طبقه بندی کنند و به فلان طریق دو ریال برود روی مزد کارگران در فلان بخش. این نسیه است. همین نکاتی هم که بقول شوراهای اسلامی جنبه‌های مثبت این قانون است نسیه است. هیچ ضمانت اجرایی برای آنها وجود ندارد. بپهنید این قانون کار را جوری نوشته که زن حامله قرار است ۹۰ روز مرخصی داشته باشد. میگویند که به تو برای این مدت حقوق میدهم. اما برو این حقوق را از سازمان تامین اجتماعی بگیر. اما آن کارگر عجیب واجب‌الحج، که نمیدانم کی کارگر میتواند در این نظام واجب‌الحج بشود، بعد از یکماه که از حج برمیکرد حقوقش را همان حساب همیشگی گذاشته‌اند و دریافت میکنند. اینها دیگر مردردی است. اگر تو میخواهی واقعا حقوق کارگری را که زایمان کرده بندی، و اگر ریگی به کفش نداری، خوب خودت بهمان شکل قیل بده دیگر. انکار آب زیرکاه شهری دارد سر روستائی بیخبر را کلاه میگذارد. بخاطر این دو تا بندی که تازه معلوم نیست در عمل چه بشود کارگر دارد قباله بردگی‌اش را برای یک مدت طولانی امضاء میکند. وقتی زیر این قانون امضاء گذاشتید فردایش که نمیتوانید دبه در بیاورید. باید شش سال تحت این قانون کار کنید تا تازه بتوانید صحبت عوض کردنش را بکنید. این یک

پیروزی اجتماعی برای جمهوری اسلامی خواهد بود اگر بتواند بی شکلی و ممنوعیت اعتصاب، آقابالاسری شوراهای اسلامی، و اینکه وزیر کار و چهارتا استاد دانشگاه به انتخاب خود او شرایط کار کارگر را تعیین کنند، را به کارگر تحمیل کند. این یعنی اینکه کارگر باخت خود در مقیاس اجتماعی را بپذیرد. نظر من هم مانند رضا مقدم است. کارگر میتواند آن چند بندی را که اجرای فوری آنها را به نفع خود میداند روی یک کاغذ بنویسد و خواستار اجرای آنها بشود. اگر نکنند آنوقت حرف ما این خواهد شد که خودتان در قانون مصوبتان اینها را گفته‌اید، چرا اجرا نمیکنید؟ آنجا کاملاً معلوم خواهد شد که آنها چطور خواهان پذیرش یکجای این قانون هستند. اجرای این چند بند را منوط به این کرده‌اند که کارگر اختیار زندگی‌اش را برای مدتهای مدید به آنها بسپارد. این حرف اینهاست. اگر رژیم راست میگوید و میخواهد این قانون را اجرا کند، بیاید و آن بندهائی را که همین الان کارگران خواهان اجرای آن هستند اجرا کند. اگر نمیکند معلوم است که باقی بندهائی نکاتی است که کارفرما میخواهد در قانون بگنجانند. بنظر من کارگر، و هر آدم باشرف در این جامعه، باید قانون کار رژیم را رد بکند و در عین حال کارگر باید لیستی از نکاتی را که بنظر او باید اجرا بشود را از این قانون در بیاورد و بر اجرای آنها پافشاری بکند. نکته دیگر اینست که این قانون کار چه با تصویب و چه با عدم تصویبش توسط دولت از نظر کارگر مشروعیت حقوقی ندارد. یکطرفه به مجلس رفته‌اند و قراردادی آورده‌اند. نه نماینده کارگر هست که حرفی بزند، نه نظر کارگر را میپرسند. کارگران فقط باید بعداً بروند و طبق این قانون کار کنند. در بین خودشان که معامله میکنند اگر معلوم بشود که حاجی فلائی به حاجی فلائی کلک زده آن قرار داد فسخ میشود. ولی در رابطه با کار اینها میتوانند متنی را یک عده‌شان بنویسند و یک عده‌شان تصویب کنند بعد بیاورند اجرا کنند! این قانون از نظر حقوقی مردود است، چه کارگر مجبور بشود به آن تن بدهد و چه نه. و اولین روزی که کارگر اندکی اختیار و اقتدار پیدا بکند همانروز لسفوش خواهد کرد. اما فرمولی که کارگران باید الان داشته باشند اینست که آنجا که گوشهائی از مطالبات خود

را در متن رژیم میبینند اینها را لیست کنند و خواستار اجرای فوری آن بشوند.

حمید تقوایی: من میخواهم درباره همین بحث آخر، یعنی کاجی به از هیچی است، و اینکه بالاخره بعضی بندهایش بدرد میخورد یکی دو نکته را بگویم. بنظر من رفقائی که صحبت کردند در چهارچوب این سوال صحبت کردند که حتی اگر و برفرض هم که بندهائی در این قانون بدرد بخورد برخوردار کارگران میتواند این باشد که بسیار خوب این بندها را اجرا کن چرا کل این قانون ارتجاعی و ضد کارگری را میخواهی به خاطر یکی دو بند به من تحمیل کنی. اما راستش مساله اینست که از همین نوع بندهائی که گفتید از جمله جزو استدالات شوراهای اسلامی است، من چیز زیادی در این قانون نمیبینم. اولاً در مورد مساله کاجی به از هیچی است بگذارید بگویم که اگر این قرار بود حساب باشد طبقه کارگر باید بهمان پیش نویس دوم رضایت میداد. چون بهرحال لابد آن از قبلیاش و از یک هیچیای بهتر بود. مساله برسر همان خواستهائی است که کارگران داشتند و حتی امروز یکجایی عملی میشود. مثلاً ۳۰ روز مرخصی را یکجایی امروز عملاً دارند میگیرند. عملاً خیلی جاها از ۴۴ ساعت کمتر دارند کار میکنند. همین مثال ۴۴ ساعت را بگیرید که یک نمونه "از هیچی بهتره" ها است. این ۴۴ ساعت اسماً این مقدار است. اولاً در هفته ۴۴ ساعت را قبول کرده و میگوید ساعت کار در روز میتواند متغیر باشد. یعنی کارگر ممکن است بیشتر از روزی ۸ ساعت کار کند. بعد درجای دیگری در ماه چهار تا ۴۴ ساعت را قبول کرده و گفته در هفته میتواند متغیر باشد. اتفاقاً دعوی اساسی بنظر من در بحث مدت کار برسر روزکار است. اینکه کارگر را در ۲۴ ساعت چقدر زیر فشار قرار میدهند. اگر اینرا همینطور باز بگذارید، که در این خصوص دیگر بحث رضایت کارگر هم نیست و "کارفرما میتواند" سر خود "بسنجد" و "تعیین کند"، و بعد هفته را هم باز بگذارید و برسید به ماه و بگوئید مدت کار در ماه ۱۷۶ ساعت است و کارفرما هرچور میخواهد کار بکشد ولو اینکه هشت ساعت در روز هم اضافه کار بکشد،