

درباره پیش نویس قانون جدید کار

۱. مختصری درباره پیش نویس جدید قانون کار

پیش نویس جدید قانون کار در تاریخ ۲۶ بهمن ماه ۶۲ توسط مقامات وزارت کار و از طریق روزنامه های رسمی کشور انتشار یافت. این پیش نویس جمعا دارای ۹ فصل و ۱۲۴ ماده است. اگرچه این پیش نویس شباهت های بسیاری با قانون رژیم شاه دارد، لیکن به دلایلی که در صفحات بعد خواهد آمد از آن ارتجاعی تر است. در تنظیم پیش نویس آشفتگی شدیدی به چشم می خورد و از اصول کلی و اختصاصی حقوق کار تبعیت نمی کند. علاوه بر این آشفتگی، زبان پیش نویس نیز در برخی موارد پیچیده و دارای ابهام است و از روشنی و صراحت کافی برخوردار نیست. مسئولین وزارت کار در پی انتشار پیش نویس از کارگران و کارفرمایان خواستند طی جلسات ششم و هفتم اسفندماه ۶۲ نظرات و انتقادات خود را پیرامون آن اعلام کنند.

کارگران در جلسه ششم اسفند، مجموعه پیش نویس را مورد حمله قرار دادند و روزنامه های رسمی کشور بخشی از نظرات آن ها را آنهم به طور ناقص منتشر کردند. دو تن از اعضای شورای مرکزی خانه کارگر نیز طی مصاحبه مطبوعاتی، نظرات خانه کارگر را اعلام کردند. کارگران ضمن انتقاد به بیشتر مواد پیش نویس، به خاطر آن که تدوین آن بدون مشارکت آن ها و در پشت درهای بسته صورت گرفته است شدیداً اعتراض داشتند.

روز هفت اسفند ۶۲ نظرات مدیران واحدهای تولیدی و صنعتی شرکت کننده در سمینار وزارت کار جمع آوری شده مواضع اعلام شده از جانب سخنرانان نشان می دهد که بین مدیران بخش دولتی و خصوصی پیرامون پیش نویس اختلاف نظرهایی وجود دارد. اخیراً مسئولین وزارت کار اعلام کردند که گویا ۹۵ درصد خواست های کارگران در پیش نویس پذیرفته شده است. از آن جا که طرح مورد تجدید نظر قرار گرفته، منتشر نشده است. حزب توده ایران وظیفه خود می داند نقطه نظرات اصولی خود را پیرامون پیش نویس منتشر شده، ارائه دهد.

۲. قانون کار چیست و ضرورت تدوین و تصویب آن

قانون کار رژیم شاه و پیش نویس های ارائه شده از جانب مسئولین وزارت کار - بعد از انقلاب، از بسیاری جهات خواست های مبهم و حیثیتی توده های زحمتکش شهر و روستا را مد نظر قرار نداده اند. امروز نیز مانند گذشته، کارگران تدوین و تصویب آن چنان قانون کاری را خواهند کرد که به سود زحمتکشان و مدافع حقوق مادی و معنوی آنان باشد. امروز نیز رژیم جمهوری اسلامی مانند رژیم شاه، هرازگاهی مسئله تجدید نظر و گویا "تدوین قانون کار جدیدی" را در دستور کار تبلیغاتی خود قرار می دهد. ولی از آن جا که سیاست سردمداران رژیم، نه در جهت حمایت از زحمتکشان، بلکه در جهت دفاع و تأمین منافع کلان سرمایه داران و بزرگ مالکان است، محتوای ارائه شده برای طرح های قانون کار نیز به شدت ارتجاعی اند. این طرح ها در اثر مقاومت طبقه کارگر پس از مدتی از دستور کار مسئولین جمهوری اسلامی خارج می شوند.

با این همه، فشار روزافزون کارگران برای تنظیم و تدوین و تصویب یک قانون کار انقلابی که پاسخگویی خواست های به حق آنان باشد، جمهوری اسلامی را وادار خواهد کرد، دیر یا زود، به این خواست به حق کارگران تن دهند. طی سال های بعد از انقلاب بهمن ماه ۵۷، کارگران ایران در تمام مجامع خواست های مشخص خود را برای گنجانیده شدن در قانون جدید کار مطرح می کنند که حاصل رشد آگاهی طبقاتی و اعتلای جنبش کارگری ایران است. حاکمیت جمهوری اسلامی قادر نخواهد بود، نه با سرکوب خشن و نه باپوشش شرعی، کارگران و زحمتکشان ایران را به سکوت دائمی وادار کند.

قانون کار، مجموعه اصولی باید باشد که مفاصبات میان خریدار (کارفرما) و فروشنده (کارگر) نیروی کار را تنظیم کند. محتوای قانون کار هر کشور آینه ایست که نشان می دهد تناسب نیروهای دوطرف (یعنی کارگران و کارفرمایان) چگونه است. مسئله تنظیم قانون کار در هر کشور، عرصه مبارزه طبقاتی جدی است. در کشور ما، کارگران طی مبارزات طولانی و به ویژه پس از تشکیل سازمان های صنفی - طبقاتی خود، به مرور توانستند آیین نامه هایی را - هرچند محدود - بر مفاصبات کار حاکم کنند. در سال ۱۳۲۵ یعنی در دوران اوج جنبش سندیکایی به ابتکار شورای متحده مرکزی، اولین پیش نویس قانون کار تهیه شد و در سال ۱۳۲۷

اولین قانون کار به تصویب دولت وقت رسید. تصویب این قانون، نه بر اثر تمایل سرمایه داران و نه به ابتکار رژیم استبدادی شاه، بلکه زیر فشار جنبش متشکل کارگری و با مقاومت شدید از جانب حاکمان آن روز پذیرفته شد. قانون کار مصوب ۱۳۲۷، تحت فشار جنبش کارگری تا آستانه انقلاب بهمن ماه بارها مورد تجدید نظر قرار گرفت. رژیم شاه در مقابل خواست های به حق کارگران ضمن سرکوب شدید جنبش مجبور به عقب نشینی می شد. حقوقی که کارگران نداشتند در قانون کار رژیم ستم شاهی تثبیت کنند، حاصل مبارزه پی گیر زحمتکشان ایران بود و هیچ کس قادر نخواهد بود این حقوق را پایمال کند. پس از پیروزی انقلاب، کارگران خواهان تدوین قانون کار جدیدی شدند که در آن خواست های به حق آنان منعکس و تضمین گردد. جمهوری اسلامی نه تنها به این خواست، پاسخ مثبت نداده است، بلکه می گوید بسیاری از حقوقی را که کارگران طی مبارزه خونین خود با رژیم ستم شاهی به دست آورده بودند، با وقاحت نادیده بگیرد.

حزب توده ایران پی گیرانه خواهان آنست که قانون کار جدید: اولاً، مدافع حقوق زحمتکشان باشد. ثانیاً، در بیان خواست ها و حقوق کارگران صراحت داشته و از هرگونه ابهام و کلی گویی ببری باشد.

۳. نحوه تدوین قانون کار

پیش نویس چگونه تدوین شد

مسئله چگونگی تدوین قانون کار، موضوع بحث همه گروه های اجتماعی کشور ما بوده و هست:

● سرمایه داران و مالکان و مدافعین آن ها معتقدند این قانون، باید پشت درهای بسته به کمک روحانیون خیره و به وسیله کارشناسانی تنظیم و تدوین شود که تا دیروز برای رژیم شاه خطوط قانون کار و آیین نامه های کار را تنظیم می کردند.

● ولی فروشندگان نیروی کار، یعنی کارگران و زحمتکشان شهر و ده و سازمان های صنفی و سیاسی آنان معتقدند این قانون باید با مشارکت کارگران و نمایندگان واقعی آنان تنظیم و تدوین شود.

مدافعین سرمایه داری از جمله مسئولین سابق وزارت کار رسماً اعلام می کردند برای نظریات کارگران و زحمتکشان هیچ ارزشی قائل نیستند و بر این نظرات شد کارگری خود لباس اسلامی می پوشانند. در گذشته نه چندان دور، آقای ایمانی خوشخو، معاون توکلی، نظر این گروه و طبقه اجتماعی را چنین بیان می کرد: "در روابط کاری یعنی کارپذیر و صاحب کار که فقه اسلامی دقیقاً این روابط را تعیین کرده است، در این مورد شور و مشورت معنی ندارد."

مسئولین جدید وزارت کار که ظاهر با مجموعه دیگری از دولتمردان جمهوری اسلامی هم موضع هستند نیز، به جای آن که مشی سابق حاکم بر وزارت کار را رسماً محکوم کنند و به تدوین قانون کار با شرکت کارگران اقدام کنند، پا جای پای سلف خود یعنی توکلی و شرکاء گذارند. پیش نویس جدید نیز، پشت درهای بسته وزارت کار تنظیم شد و پس از ماه ها، زیر فشار کارگران منتشر گردید. اما مسئولین وزارت کار فقط یک روز برای اظهار نظر کارگران فرصت قائل شدند که عملاً تفاوتی با شیوه عمل توکلی و شرکاء، ندارد.

کارگران طی سال های بعد از انقلاب، همواره و در همه مجامع کارگری، خواهان مشارکت خود و نمایندگان واقعی خود در تدوین قانون جدید کار بوده اند. آخرین نمونه این درخواست قاطع و به حق را از زبان نماینده کارگران کارخانه کچ تهران در جلسه ۶ اسفند ۶۲ وزارت کار می شنوم که از دست اندرکاران تدوین قانون کار پرسید:

"چرا در همان ابتدای تدوین قانون کار از نظرات کارگران و خانه کارگر برای تهیه این پیش نویس استفاده نشده است که حالا ما مجبور باشیم یک روزه این نظرات را جمع کنیم."

واقعیت آنست که قانون کار با سرکوب کارگران و زحمتکشان شهر و روستا و فرزندان آنان ارتباط دارد. کارگران نه تنها نگران حقوق و منافع فعلی خود



آشکار است. قانون کاری که حقوق اساسی کارگران و زحمتکشان را این چنین پایمال کرده است، نمی‌تواند مورد قبول کارگران آگاه و انقلابی ایران واقع شود. روح ضدکارگری قانون از همان مقدمه پیداست. رهبران جمهوری اسلامی بی‌وقته فریاد می‌زنند که مدافع حقوق محرومان جامعه هستند در جهت تأمین حقوق و خواست‌های آنان گام برمی‌دارند و کارگران و زحمتکشان ایران نیز پایمال شدن حقوق خود را روز به روز آشکارتر می‌بینند و از خود می‌پرسند که "دم خروس را باور کنند یا قسم حضرت عباس را!!".

انتقار کارگران آنست که قانون کار جدید، اساساً با هدف حمایت از نیروی کار در مقابل سرمایه‌داران تهیه شده. ولی وزیر کار به عنوان سخنگوی "دولت خدمتگزار" سرمایه‌داران در مصاحبه رادیویی با صراحت اعلام می‌کند:

"کارگران حساسیت نشان ندهند، منتظر نباشند قانون کاری تدوین شود که حتماً به نفع کارگران باشد" (رادیو ایران - برنامه کارگر - ۶۲/۱/۶).

حزب توده ایران بارها اعلام کرده است که در مقدمه قانون کار باید موارد زیر به صراحت بیان شوند.

- نقش مهم طبقه کارگر ایران در سرنگونی رژیم وابسته پهلوی و پیروزی انقلاب بهمن ماه ۵۷ باید با صراحت مورد تأیید و قدردانی قرار گیرد.
- مقام شاخ طبقه کارگر در جامعه و نقش مهم کارگران در ایجاد نعمت‌های مادی و معنوی جامعه با صراحت تأیید و ثبت گردد.
- باید دست‌آوردهای هفتاد ساله جنبش کارگری و مبارزات کارگران به رسمیت شناخته شود و تضمین گردد.
- باید با صراحت و روشنی تأکید شود که هدف قانون کار دفاع از حقوق کارگران در مقابل استثمار سرمایه‌داران و ظلم و تعدی آنان است.
- باید دست‌آوردهای طبقه کارگر پس از انقلاب، از جمله حق تشکیل مستقل صنفی - سیاسی و حق مشارکت در اداره، تولید و برنامه ریزی نیروی انسانی که در قانون اساسی انعکاس یافته است، به رسمیت شناخته شود و اجرای آنها تضمین گردد.

نقدی بر مقدمه و فصل چهارم

فصل چهارم پیش نویس که تحت عنوان مقررات خاص کارگاه‌های بخش خصوصی و تعاونی تدوین شده دارای ۴ ماده و ۲ تبصره است. این فصل مواد ۱۱۷ و ۱۲۰ را در برمی‌گیرد و اگر چه نسبت به سایر فصول کوتاه‌تر است لیکن قلب قانون کار به شمار می‌رود و مهم‌ترین فصل آنست.

محتوای این فصل به کارفرمایان اجازه می‌دهد اصول قانون کار پیشنهادی را بنا به میل خود اجرا کنند یا نکنند. اگر قانون کار و حقوق ناقصی را که در آن برای کارگران در نظر گرفته شده به مورد اجرا نگذارند از امکانات دولتی مانند: ارز، آب، برق و کار... محروم خواهند شد.

کارگران ایران به یاد دارند که توکلی و شرکاء در پیش نویس قبلی، اصل را بر توافق میان کارگر و کارفرما گذارده بودند. آن‌ها آشکارا اعلام می‌کردند اجبار کارفرمایان به تأمین مواردی مانند مرخصی، بیمه، حداقل دستمزد، حق نظارت کارگران و... عمل غیرشرعی است. معتمد رضایی، معاون توکلی و یکی از دست‌اندرکاران تدوین پیش نویس سابق کار، حمایت از منافع سرمایه‌داران را تا بدانجا رسانید که رسماً اعلام کرد:

"قانون کار گذشته (منظور رژیم شاه است) را از این نظر خلاف شرع می‌دانیم که الزام می‌کند. اگر قانون کار گذشته را براساس توافق اجرا کنند اشکالی ندارد".

آنچه که تحت عنوان الزام و اجبار از جانب حامیان منافع کلان سرمایه‌داران و بزرگ مالکان مورد قرار می‌گیرد، در حقیقت دست‌آورد جنبش کارگری ایران است. طبقه کارگری مبارزهای طولانی و خونین توانست بخش‌های خود را در قانون کار رژیم ستم شاهی یکتبچاند و دولت را مکلف نماید که رعایت آنها را از سرمایه‌داران طلب کند. مقاومت جانانه طبقه کارگر در مقابل این پورش همه جانبه ارتجاعی به دست‌آوردهای جنبش کارگری، مسئولین جمهوری اسلامی را به عقب نشینی واداشت. آقای موسوی نخست‌وزیر جمهوری اسلامی برای ترمز کردن موج اعتراض کارگران که فریب پوشش اسلامی این طرح ارتجاعی را نخورده بودند، طی مصاحبه‌ای اظهار داشت:

"ما نمی‌توانیم به کارفرما و بخش خصوصی بگوییم که کارگرت را بیمه کن و در ساله فلان مقدار مرخصی بده و یا حداقل میزان حقوق کارگران، فلان مقدار باید باشد. ولی می‌توانیم به او بگوییم اگر مقررات دولت را در این زمینه مراعات نکنی، نمی‌توانی از خدمات دولتی استفاده کنی. مثلاً از آب و برق و تلفن... و غیره" (اطلاعات - ۶۲/۱/۲۳).

در واقع نخست وزیر جمهوری اسلامی در این مصاحبه جوهر تفکر توکلی و شرکاء را به عنوان اصلی صحیح مورد تأکید قرار می‌دهد. لیکن از سوی دیگر در مقابل مبارزه بی‌گیر و اوج گیرنده طبقه کارگر مجبور می‌شود استفاده از امکانات دولتی از سوی کارفرمایان را مشروط به رعایت مقررات دولتی پیمانید.

برعکس نخست وزیر جمهوری اسلامی، معیار کارگران ایران برای سنجش هر سخن و موضع منافع فعلی و آینده نیروی کار کشور است. آنان هر اندیشه و تفکری را که در عمل، منافع زحمتکشان و محرومان جامعه را زیر پایگذارد چه عریان و چه در پوشش شرعی رد می‌کنند و علیه آن مبارزه خواهند کرد. تجربه پیش نویس توکلی درستی این نظر را کاملاً عیان ساخت.

مستند، بلکه برای آینده فرزندان خود نیز نگرانند. واضح است که فرزندان سرمایه‌داران و مالکان، کارگر نخواهند شد. بلکه این فرزندان کارگران و سایر زحمتکشان شهر و ده هستند که برای تأمین زندگی خود مجبور به فروش نیروی کارشان خواهند بود و قانون کار باید نگاهبان منافع آنان باشد. قانون کار باید از این نیروی کار، به عنوان سرمایه اصلی کشور در مقابل اچحاف سرمایه‌داران دفاع کند و کارگران حق دارند نگران آینده خود و فرزندان‌شان باشند.

قانون کار چگونه باید تدوین شود

همان طور که در فوق اشاره شد، کارگران و زحمتکشان برای تأمین آینده خود و فرزندان‌شان خواهان مشارکت فعال در تدوین قانون جدید کار هستند. آنان به درستی ابراز می‌دارند که "میچ کسی به اندازه خودشان برده‌ها و مصائب آنان آگاهی ندارد".

در کشورهای سوسیالیستی و یا دارای ستکیری سوسیالیستی، تصویب این گونه قوانین به یک جنبش عظیم اجتماعی بدل می‌شود. تمام کارخانه‌ها، موازخ، واحدهای مختلف خدماتی و نیز رسانه‌های گروهی طی ماه‌های متوالی به عرصه بحث و اظهار نظر پیرامون این قوانین بدل می‌شوند. پیشنهادات اصلاحی پیرامون اصول و تبصره‌های قانون به مسئولین و نمایندگان کارگران می‌رسد. بیشترین سهم را در تبادل نظر و جمع‌بندی آن‌ها تشکل‌های صنفی از جمله سندیکاها و اتحادیه‌های محلی، منطقه‌ای و سراسری به عهده دارند.

در واقع بدون شرکت کارگران و نمایندگان واقعی آنان در تنظیم و تدوین قانون کار نمی‌توان قانونی مترقی و مدافع حقوق زحمتکشان تدوین کرد. زیرا نحوه تدوین قانون کار، جدا از محتوای آن نیست. اگر هدف از تدوین قانون کار دفاع از حقوق زحمتکشان باشد، حضور کارگران این هدف را تقویت خواهد نمود. اگر هدف تأمین منافع سرمایه‌داران و مالکان باشد، واضح است که حضور کارگران و نمایندگان واقعی آنان مانع از تدوین و تصویب قانونی با هدف حمایت از سرمایه‌داران خواهد شد.

حزب ما بارها اعلام کرده است، هر قانونی که بدون مشارکت کارگران تدوین شود، نمی‌تواند منافع کارگران را تأمین کند. نمونه‌های تدوین شده قانون کار بعد از انقلاب صحت این نظر را کاملاً تأیید می‌کند. محتوای مشابه پیش نویس جدید با قانون کار رژیم شاه دلایل غیرقابل انکاری پروردستی نظر حزب توده ایران است که تنها با شرکت کارگران می‌توان، قانونی مدافع حقوق آنان تدوین کرد.

حق مشارکت کارگران از طریق تشکل‌های صنفی مستقل و سراسری در تهیه و تدوین قوانین مربوط به نیروی کار، باید طی ماده‌ای در قانون جدید کار تصریح و تضمین گردد.

۴. بررسی حقوق کلی در پیش نویس قانون جدید کار

پیش‌گفتار

معمولاً رسم بر آنست که تدوین کنندگان هر قانون در ابتداء، ضمن بیان مقدمه‌ای، خطوط کلی حاکم بر قانون، علل و ضرورت‌های تدوین و جهت گیری عمومی آن را توضیح می‌دهند تا بدین وسیله راه سوءاستفاده بعدی از محتوای قانون را سد کنند. تدوین کنندگان پیش نویس قانون جدید کار نیز، ظاهراً از این روش عام پیروی کرده‌اند. آن‌ها کوشیده‌اند ضمن استفاده از بعضی جملات قانون اساسی و برشمردن اصولی از آن که تأمین بخشی از حقوق اختصاصی کار را تضمین می‌کند، خود را مدافع حقوق کارگران قلمداد کنند و چنین وانمود سازند که گویا پیش نویس منطبق بر اصول قانون اساسی برآمده از انقلاب بهمن ۵۷ است.

هر خواننده آگاه به مسایل سیاسی - اجتماعی ضمن مطالعه این مقدمه کوتاه، بلافاصله درمی‌یابد که این پیش نویس متکی بر اصول مهمی نظیر اصل ۲۶ و ۱۰۴ و نیز اصل ۲، ۳، ۱۲، ۲۷، ۳۱، ۳۲، ۳۸، ۴۰ و ۴۱ اساسی تدوین نشده است. واضح است که چنین قانونی شرایط لازم را برای پایمال کردن حقوق کارگران در موارد زیر فراهم خواهد ساخت:

- حق مشارکت در اداره واحد تولیدی و خدماتی را که کارگران با شرکت همه جانبه در انقلاب به دست آورده‌اند و در اصل ۱۰۴ قانون اساسی منعکس است از کارگران سلب می‌کند.
- حق برخورداری از ایجاد تشکل‌های صنفی مستقل را که در اصل ۲۶ قانون اساسی منعکس است از او سلب می‌کند.
- حق برخورداری از تأمین اجتماعی و مسکن را که در اصل ۲۹ و ۳۱ قانون اساسی منعکس است از او سلب می‌کند.
- حق برخورداری از آموزش رایگان را که در اصل ۲ و ۲۰ قانون اساسی به رسمیت شناخته شده از او سلب می‌کند و زمینه را برای استثمار فرزندان کارگران نیز مهیا می‌کند.
- حق برخورداری از تشکیل اجتماعات راه پیمایی‌ها و اعتصاب را از او سلب می‌کند.
- حق برخورداری از هر نوع عقیده را که اصل ۳۳ برای مردم تضمین کرده است از او سلب می‌کند و امکان می‌دهد که فردا به محض اعتراض به هرگونه بی‌عدالتی و اچحافی او را به جرم عقیده‌اش از کار اخراج کنند.

و کارفرمایان را به قبول خواست‌های خود وادار سازند.
برخلاف آنچه که دشمنان طبقه کارگر ادعا می‌کنند، خواست‌های تشکلی صنفی کارگران (سندیکاها، شوراهای اتحادیه‌های سراسری کارگری) به هیچ وجه بر مسائل صنفی محدود نمی‌شود. بسته به شرایط سیاسی - اجتماعی و تناسب نیروها و ماهیت هیأت حاکمه، جنبش صنفی تا مرحله طرح خواست‌های سیاسی نیز فرا می‌رود. تجربه کشور خودمان در آستانه انقلاب پهن ماه ۵۷، نمونه درخشانی در این زمینه است. تشکلی کارگری می‌تواند با استفاده از اهرم‌های تظاهرات، اعتصاب و ... به طور یکپارچه خواست‌های خود را مطرح و آن‌ها را تحقق بخشد. ترس حاکمیت جمهوری اسلامی از رشد مستقل و آزاد تشکلی‌های صنفی نیز، دقیقاً از همین جا نشأت می‌گیرد. به همین جهت این حاکمیت همه کوشش خود را به کار می‌برد تا دامنه تشکلی‌های صنفی را محدود کند و به آن بند بزند.

مقاومه نام‌های بین‌المللی، آزادی تشکلی سندیکاها و انجمن‌های صنفی کارگری و استقلال عمل آن‌ها را تضمین کرده‌اند. طبقه کارگر ایران که در امر ایجاد تشکلی‌های صنفی سابقه افتخار ساله دارد، پس از پیروزی انقلاب توانست این حق خود را در اصل ۲۶ قانون اساسی به شرح زیر رسمیت بخشد:

"حزب، جمعیت‌ها انجمن‌های سیاسی و صنفی ... آزادند ... و هیچ کس را نمی‌توان از شرکت در آن منع کرد یا به شرکت در یکی از آن‌ها مجبور ساخت."

اما مدافعین سرمایه‌داری که بر قدرت تشکلی‌های واقعی آگاهی داشتند، کوشیدند با استفاده از روش‌های فوق‌الذکر، طبقه کارگر را خلع سلاح کنند. توکلی و شرکا از یک طرف با استفاده از قدرت دولتی، ضمن تبلیغات گسترده علیه سندیکاها و شوراهای کارگری و اعلام انحلال آن‌ها، نیروهای انتظامی را برای دستگیری و سرکوب فعالین جنبش صنفی کارگران اعزام کردند. از طرف دیگر با تصویب طرح شوراهای اسلامی کار که در آن شوراها به آلت دست بی‌اراده کارفرمایان تبدیل شده‌اند، کوشیدند شوراهای کارگری را از محتوای طبقاتی تهی سازند و آن‌ها را در خدمت تئوری سازش طبقاتی مدافعین سرمایه‌داری قرار دهند.

ضدیت با تشکلی‌های صنفی مستقل کارگری در پیش نویس جدید قانون کار نیز مشاهده می‌شود. فصول ۵ و ۶ و ۸ و ۹ پیش نویس به جز چند مورد تغییر نام، همان طرح شوراهای اسلامی کار است که شورای نگهدارنده سرمایه‌داری با بهیض از اصول آن مخالفت کرده بود.

نگاهی گذرا به مواد فصل هشتم پیش نویس نشان می‌دهد که تدوین‌کنندگان آن در پی دستیابی به اهداف زیر بوده‌اند:

● اعمال نظارت و قدرت دولتی در ایجاد تشکلی‌های محدود کارگری و پایمال کردن حقوق به رسمیت شناخته شده کارگران در قانون اساسی و مجامع بین‌المللی یعنی حق تشکلی آزادانه و مستقل تشکلی‌های صنفی کارگران؛

● محدود کردن شمول قانون تشکلی شوراهای کار تنها بر بخش کوچکی از واحدهای کارگری که ناشی از ترس تدوین‌کنندگان قانون از قدرت کارگران متشکل است؛
● تبلیغ سازش طبقاتی بین غارت شوندگان (زحمتکش) و غارتگران (سرمایه‌داران) و تبدیل تشکلی‌های طبقاتی به تشکلی‌های سازش طبقاتی و فرمایشی.

قبل از بررسی مواد این فصل، اشاره به یک نکته ضرورت دارد. کارگران به یاد دارند که در رژیم گذشته تنها کسانی می‌توانستند کاندید نمایندگی کارگران بشوند که تأیید وزارت کار به معرفی نام آن‌ها زده شده بود. کارگران مبارز شعبه ساواک در طبقه دم کاخ وزارت کار را نیز به خاطر دارند که صلاحیت داوطلبین نمایندگی کارگران را تعیین می‌کرد! امروز نیز جمهوری اسلامی با احیای شعبه ساواک تحت نام حراست و اتقا در همان طبقه دم، به همان روش تعیین صلاحیت منتخبین متوسل شده است و به این عمل خود طبق ماده ۱۷۴ و تبصره آن رسمیت بخشیده است.

ماده ۱۶۷ ترکیب مجمع عمومی واحد کار را چنین توضیح می‌دهد:

"کلیه کارکنان شاغل هر واحد در سطوح مختلف از کارگر تا مدیر که تابع قانون کار هستند و حداقل ۱۵ سال سن دارند، مجمع کارکنان را تشکیل می‌دهند."

چنین جمعی، به هیچ وجه تشکلی صنفی کارگری نیست. زیرا مدیر و نمایندگان کارفرما نیز در آن عضویت دارند. نمایندگان انتخابی چنین مجمعی نماینده کارگران نیستند، بلکه نماینده کارفرما هم هستند.

ماده ۱۷۰ پیش نویس، تشکلی شوراهای را به شرح زیر محدود کرده است:

"وزارت کار ... موظف است در واحدهایی که بیش از ۲۵ نفر شاغل دائم دارند به تشکلی شورای اسلامی کار اقدام نماید."

به این ترتیب کلیه کارگرانی که در واحدهای زیر ۲۵ نفر به کار اشتغال دارند و جمعیتی نزدیک به ۲ میلیون تن را تشکیل می‌دهند از حق تشکلی محروم شده‌اند.

تبصره ماده ۱۷۰، محدودیت فوق را بیشتر کرده است زیرا بنا بر این تبصره:

"زمان تشکلی شورا در شرکت‌های بزرگ دولتی از قبیل شرکت‌های تابعه وزارت نفت شرکت ملی فولاد ایران - شرکت ملی صنایع مس ایران و ... بر اساس این قانون با تأیید شورای عالی کار خواهد بود. تعیین ضوابط مربوط به بزرگ و کوچک بودن شرکت‌های دولتی به عهده شورای عالی کار خواهد بود."

به عبارت دیگر در مهم‌ترین واحدهای تولیدی و خدماتی کشور که قلب طبقه کارگر ایران است امر تشکلی صنفی کارگران مشروط به موافقت شورای عالی کار شده است.

این امر، از یک طرف نشان‌دهنده قدرت بالقوه تشکلی‌های صنفی در این گونه واحدهاست و از طرف دیگر ترس حاکمیت جمهوری اسلامی را از کارگران این

تدوین‌کنندگان پیش نویس با گنجانیدن این فصل در حقیقت عدم الزام کارفرمایان به رعایت و اجرای اصول قانون کار را رسمیت بخشیده‌اند و در حرف و عمل در موضع ضد کارگری تکیه و شرکاء باقی مانده‌اند. سلامتی، معاون فرهنگی وزارت کار، طی مساعیه‌ای با کیهان اظهار می‌دارد:

"... در ساعات کار نمی‌توان برای کارفرما محدود کرد که آقای کارفرما باید این مقدار ساعت از کارگر بیشتر کار نکشد. این طبق نظر عمده فقهاست" (کیهان ۱۰/۱/۶۷).

ماده ۱۲۷ زمینه را برای شلیک تیر خلاص این گونه آماده می‌کند:

"ساحب کارانیکه بخواهند از امکانات عمومی و خدمات دولتی استفاده کنند مکلفند طرف مدت، دوماه از تصویب این قانون به وزارت کار و آموزش‌اجتماعی مراجعه و ضمن تعهد اجرای کامل مفاد این قانون و آیین‌نامه‌های مربوطه مجوز لازم را اخذ نمایند."

ماده ۱۲۸ در حقیقت تیر خلاص را به قانون کار می‌زند و اعلام می‌کند:

"آن دسته از صاحب‌کاران که طرف مدت مقرر اقدام به تحصیل مجوز مذکور را ننمایند از مواد زیر معاف (۱) هستند و نمی‌توانند برابر توافق با کارگر قرارداد را امضاء نمایند.

الف - اجرای مواد مربوط به قانون تأمین اجتماعی،

ب - اجرای مواد مربوط به تأدیه خسارت،

ج - اجرای مواد مربوط به پرداخت حقوق ایام تعطیل و مرخصی کارگر."

از آنجایی که بخش عظیم کارگران میهن‌مان در کارگاه‌های بخش خصوصی به کار اشتغال دارند، این ماده به سرمایه‌داران اجازه رسمی می‌دهد که آنان را به وحشیانه‌ترین شکل استثمار کنند و هر بلایی دلشان خواست بر سر آنان بیاورند. گسترش روند بازگرداندن تعداد زیادی از واحدهای کوچک و بزرگ تولیدی و خدماتی ملی شده و نیز تحت پوشش بنیادهای مختلف از جمله مستضعفان و واحدهای کشت و صنعت به بخش خصوصی، اهمیت گنجانیده شدن این ماده را افزایش می‌دهد و نگرانی کارگران را نسبت به آینده بیشتر می‌کند.

تبصره ماده ۱۴۰ از خود این ماده نیز بی‌پایه‌تر است. تدوین‌کنندگان معلوم نکرده‌اند که:

"در صورتی که در اثر اجرای ماده ۱۴۰، امر تولید در بعضی از کارگاه‌ها متوقف یا مختل گردد دولت "چگونه"، مدیریت کارگاه را تصدی می‌کند."

آیا کارگاه ملی خواهد شد و یا این که دولت به عنوان عامل سرمایه‌دار کارگاه را می‌گرداند و مدیریت دولت بر واحدهای کوچک که تعدادشان بسیار زیاد است، چگونه عملی خواهد شد. آیا امکان پذیر خواهد بود؟ اگر بلی چرا رژیم سعی می‌کند واحدهای ملی شده را به سرمایه‌داران بازگرداند؟

طرفداران "معنویت"، کسانی که در هر فرصتی کمونیست‌ها را به "مادیت" متهم می‌کنند هنگامی که پای دفاع از منافع سرمایه‌داران به میان می‌آید خود به پایین‌ترین درجات اخلاقی سقوط می‌کنند. مدعیان دفاع از حقوق محرومان رسا اعلام می‌کنند که سرمایه‌داران می‌توانند هر بلایی که مایلند سر کارگران بیاورند، مشروط بر اینکه ارز دولتی و کارت بازرگانی، زمین مجانی نخواهند. به عبارت دیگر ارزش والای کارگر، زندگی کارگر و خانواده‌اش را در گرو ارز دولتی، زمین مجانی ... قرار داده‌اند و حقوق حقه نیروی مولد اصلی جامعه یعنی کارگران را با ارز و زمین تاخت می‌زنند.

آری اینست "معنویت" مدعیان دیروز و امروز به قول شاعر:

گر محک تجربه آید به میان ... سیه روی شود آنکه در او غش باشد .

تشکلی صنفی کارگران اصل بیست و هشتم قانون اساسی

تشکلی صنفی سلاح طبقه کارگر در مقابل سرمایه‌داران است. تشکلی صنفی کارگران (سندیکاها و شوراهای) مدرسه آموزش مبارزه صنفی - طبقاتی است و به همین جهت همواره مورد خشم و نفرت سرمایه‌داران و مدافعین آن‌ها واقع می‌شود. دشمنان طبقه کارگر همواره از دو طریق می‌کوشند تا این سلاح برنده طبقه کارگر را از کف او خارج سازند.

در روش اول با استفاده از نیروی سرکوب کننده امنیتی - انتظامی، فعالین تشکلی‌های صنفی واقعی را به گوشه زندان، شکنجه و تیرباران می‌سیارند و سندیکاها و اتحادیه‌ها و شوراهای واقعی را منحل اعلام می‌کنند تا کارگران را به خانه خود راهی نباشد و متفرق باقی بمانند.

در روش دوم با ایجاد تشکلی‌های زرد و فرمایشی (تشکلی‌های مصنوعی گوش به فرمان) می‌کوشند از رشد و گسترش جنبش صنفی - سیاسی طبقه کارگر جلوگیری کنند. تجربه تاریخی نشان داده است که هر یک از این دو روش برای مدتی می‌تواند مانع از حرکت و آوج‌گیری جنبش کارگری بشود. ولی دشمنان طبقه کارگر هرگز نتوانسته‌اند برای همیشه حرکت جنبش را سد کنند.

تشکلی‌های صنفی واقعی پایه، در سطح کارگاه‌ها از پایین و به ابتکار خود کارگران تشکلی می‌شوند و از نزدیک با مسائل و مشکلات کارگران سروکار دارند و آنان را در رفع مشکلات روزمره یاری می‌دهند و مانع از اجحاف کارفرمایان علیه کارگران می‌شوند. تشکلی‌های صنفی منطقه‌ای و سراسری که مستقل از قدرت دولتی به وجود آیند، عامل اتحاد و قدرت طبقه کارگراست. تشکلی‌های سراسری به کارگران قدرت می‌دهند تا در ابعاد کشوری بتوانند خواست‌های خود را مطرح کنند و دولت‌ها

واحدها بر ملا می‌سازد. مردم ایران خاطره روزهای انقلاب و نقش قاطع و تعیین کننده کارگران این واحدها را در شکستن کمر رژیم شاه به خوبی به یاد دارند و به آنان ارج می‌نهند.

سردمداران امروزی جمهوری اسلامی نیز به قدرت کارگران این واحدها به خوبی آگاهند به همین دلیل به هر طریق ممکن می‌کوشند آنها را متفرق نگه دارند و گاه و بی‌گاه - در سخنرانی‌های خود - آنان را از شکل‌های "شیطانی" که گویا در محیط‌های کارگری متکثرت پیدا شوند، بر حذر می‌دارند.

ماده ۱۷۳ پیش نویس، تقطیع عقاید را قانونیت بخشیده است. تدوین کنندگان پیش نویس که مفاہرت این اصل و اصل ۳۳ قانون اساسی را می‌دانستند ترجیح دادند در مقدمه پیش نویس نامی از اصل ۳۳ قانون اساسی نبرند که ما به موقع به آن اشاره کردیم. و اما اصل ۳۳ قانون اساسی چه می‌گوید:

"تقطیع عقاید ممنوع است و هیچ کس را نمی‌توان به صرف داشتن عقیده ای "مورد تعرض و مواخذه قرار داد".

ماده ۱۷۳ پیش نویس، تحت عنوان شرایط انتخاب شونده می‌گوید:

"الف - تابعیت ایران؛

د - اعتقاد و التزام عملی به اسلام و ولایت فقیه و وفاداری به قانون اساسی؛

ه - عدم گرایش به احزاب و سازمان‌ها و گروه‌های غیرقانونی و گروه‌های مخالف جمهوری اسلامی."

به روشی پیداست هدف این تقطیع عقاید، تهی کردن شوراها از کارگران مبارز است تا به راحتی بتوان آن‌ها را تحت کنترل داشت و به زائده دولتی تبدیل کرد. اگر کارگر مبارزی، داوطلب در عضویت در شورا شود ابتدا تحت عنوان گرایش به احزاب و سازمان‌های غیرقانونی راه وی را سد خواهند کرد. اگر نتوانستند کارگر مبارزی را با چنین اتهامی از میدان به در برند، قانون امکان دیگری را پیش‌بینی کرده است.

- عدم اعتقاد به اسلام؛
- عدم اعتقاد به ولایت فقیه؛
- عدم التزام عملی به اسلام؛
- عدم التزام عملی به ولایت فقیه؛
- و بالاخره عدم وفاداری به قانون اساسی.

لازم به توضیح نیست که تدوین کنندگان قانون دست مسئولین دایره تعیین صلاحیت را در شعبه ساوا جای وزارت کار باز گذاشته‌اند تا راه ورود هر کارگر مبارزی را به داخل شورا سد کنند. حال اگر کارگران مبارز به رغم همه این موانع به شورا راه یافتند، قانون موارد دیگری برای اعمال فشار و کنترل بر آن‌ها پیش‌بینی کرده است. مثلا ماده ۱۸۰ پیش‌نویس، شورا را علاوه بر مجمع کارکنان در مقابل "مراجع ذیصلاح" دیگری نیز مسئول می‌کند ولی این مراجع ذیصلاح را تعیین نمی‌کند و بدین وسیله دست مسئولین مربوطه را در اعمال فشار به شورا باز می‌گذارد.

ماده ۱۷۶ هم به نوبه خود امکان اعمال فشار و کنترل را از جانب وزارت کار فراهم می‌سازد. براساس ماده ۱۷۶ "انتخابات شوراها زیر نظر وزارت کار ... برگزار می‌گردد...". و بدین طریق است که پیش‌نویس، قدم به قدم حقوق کارگران را پایمال می‌کند.

براساس ماده ۱۷۸:

"ساعاتی که اعضای شورا اسلامی کاری به وظایف شورایی مشغول هستند، در صورت موافقت صاحب کار جزء ساعات کار آن‌ها محسوب می‌گردد."

همانطوری که در صفحات قبل اشاره شد، تشکل‌های پایه، در محیط کارگاه از نزدیک با مسائل روزمره کارگران درگیر هستند. در این میان مسئولین انتخابی این تشکل‌ها - چه سندیکاها و چه شوراها - بخشی از وقت روزانه خود کرا باید برای رفع مشکلات کارگران از جمله بیهوشی، مسکن، تعاونی و امور صنفی صرف کنند و همچنین در ارتباط با مسائل فنی و بهداشت از جمله ایمنی محیط کار، تهیه و تدارک تشکیلات جلسات با مسئولین کارخانه و یا شرکت در جلسات حل اختلاف و یا مذاکره با مدیریت پیرامون خواست‌های کارگران باید مقداری وقت صرف کنند.

بدون صرف چنین وقتی از جانب فعالین شورایی و سندنیایی به یقین مشکلات کارگران همچنان باقی خواهد ماند. اگر حقوقی از جانب کارفرما پرداخت نشود، آن‌ها قادر به انجام وظایف محوله نخواهند بود. زیرا درآمد دیگری به جز حقوق روزانه خود ندارند. از طرف دیگر، چگونه می‌توان پذیرفت که کارفرما بدون الزام و اجبار قانونی پرداخت حقوق کارگران عضو شورا، حقوق فعالین شورایی را پرداخت کند. بی‌شک قانون‌گذار هم هدفی جز این نداشته است که با گنجاندن این ماده در پیش‌نویس، امکان عملی برای حذف شوراها را از محیط کارگاه‌های تولیدی و خدماتی فراهم سازد.

روند محدود شدن قدرت شوراها را اسلامی کار، همچنان ادامه دارد. براساس ماده ۱۸۲ پیش‌نویس:

"شورا با رعایت مقررات، نسبت به موضوعات مشروح زیر نظر مشورتی خود را به مدیریت ارائه می‌دهد."

شورایی که قرار بود طبق ماده ۱۵۵، به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه‌ها و ایجاد هم‌آهنگی در پیشرفت امور ... تشکیل گردد، پس از عبور از

کانال‌های مختلف از جمله شورای نگهبان سرمایه‌داری و وزارت کار، هاقبت به جایی می‌رسد که مسئولین خانه کارگر مجبور می‌شوند رسا و علنا اعتراف کنند:

"متأسفانه قدرت سندیکاها در زمان طاغوت، بیشتر از قدرتی است که برای شوراها اسلامی کار مندرج در پیش‌نویس جدید قانون کار در نظر گرفته‌اند" (علی اکبر عباسی، عضو شورای مرکزی خانه کارگر - اطلاعات، ۱۳/۷/۷۶). دشمنان طبقه کارگر، مدافعین کلان سرمایه‌داران و بزرگ مالکان پنج سال تمام بر طبل مخالفت با سندیکاها دیوانه وار کوبیدند و در بوق‌های تبلیغاتی رادیو تلویزیونی خود سندیکاها را غیراسلامی نامیدند. آن‌ها هرآنچه را که خود لایق آن بودند به کارگران مبارزی که برای احیاء سندیکاها مبارزه می‌کردند، نسبت می‌دادند و قصد داشتند به این طریق به چشم کارگران شرافتمند میهن‌مان خاک بپاشند.

مدعیان تأمین قسط، همکاری، ایجاد ... تنها حقی که برای کارگران قائل شده‌اند، دادن نظر مشورتی، آن‌هم پیرامون مسائل درجه دوم محیط‌کار است. به عبارت دیگر وظایف محوله به شوراها، طبق ماده ۱۸۲، چیزی اضافه بر آنچه که سازمان به اصطلاح کارگران حزب رستاخیز به شعب خود در کارخانه محول کرده بوده، به همراه ندارد. ولی کارگران ایران که نقشی چنان بزرگ در پیروزی انقلاب ایفا نرند، نشان دادند نه چار و جنجال تبلیغاتی علیه سندیکاها و نه پوشش شرمی بر اجحافات، هیچ یک قادر به منصرف ساختن آنان از خواست‌های به حق شان نخواهد بود. نماینده کارگران صنایع قدس شیراز در سینما بررسی پیش‌نویس، در وزارت کار این هوشیاری طبقاتی را چنین بیان کرد:

"ما شورا می‌شکستیم می‌خواهیم نه مشورتی، شوراها باید لااقل مانند هیأت مدیره اختیارات داشته باشند."

حقوق‌سندنیایی کارگران حاصل مبارزه طولانی طبقه کارگر است. حزب ما خواستساز است که این حقوق در پیش‌نویس قانون کار انعکاس یابد و تعبیت گردد. این حقوق عبارتند از:

- حق ایجاد آزادانه تشکل‌های صنفی از جمله سندیکاها، شوراها و اتحادیه‌های سراسری. این حق باید به صراحت در قانون کار تضمین شود.
- حق شرکت تشکل‌های صنفی کارگران در تدوین و تنظیم قوانین مربوط به زحمتکشان باید در قانون کار به رسمیت شناخته شود.
- صلاحیت تشکل‌های صنفی مستقل کارگری در دفاع از حقوق و منافع کارگرانی که نمایندگی آنان را دارند باید به رسمیت شناخته شود.
- حق شرکت تشکل‌های صنفی مستقل کارگری در مدیریت موسسات تأمین اجتماعی تضمین شود.
- حق نظارت بر اجرای برنامه‌های اقتصادی - اجتماعی کشور برای تشکل‌ها تضمین شود.

● حق انعقاد قراردادهای دستجمعی برای تشکل‌های صنفی مستقل تضمین شود.

● حق شرکت در مجمع بین‌المللی کارگری برای تشکل‌های کارگری به رسمیت شناخته شود و دولت تهیه امکانات لازم را تضمین کند.

- استقلال تشکل‌های صنفی و اتحادیه‌های کارگری سراسری در قبال احزاب و نهادهای دولتی؛
- منع صریح دخالت پلیس و ارگان‌های امنیتی در امور تشکل‌های صنفی کارگران؛
- حق انتخاب آزادانه مسئولین و رهبران تشکل‌های کارگری (سندیکاها، شوراها و اتحادیه‌های کارگری)؛
- حق تشکیل جلسات انجمن‌های صنفی پایه (سندیکاها و شوراها) در محل کار.

کنترل کارفرمایان و دولت بر تشکل‌های نیم‌بند کارگری

تدوین کنندگان پیش‌نویس که ظاهراً از کارشناسان مهرز وزارت کار هستند و به یقین تجربیات بسیاری در ایجاد محدودیت برای کارگران داشته‌اند از این همه کنترل که تا کنون بر شریزم راضی شده‌اند. آن‌ها به تجربه زندگی دیده‌اند که حتی کنترل‌های فاشیستی رژیم شاه نیز نتوانست جنبش را به رکود کامل بکشاند و همواره کارگران مبارز، به دفاع از حقوق صنفی کارگران برخاسته‌اند و بر رشد آگاهی سیاسی - طبقاتی دیگر کارگران تأثیر بخشیدند. اکنون آن‌ها تمامی توان خود را به کار برده‌اند تا هرچه تواتر و کامل‌تر بردست و پای جنبش صنفی مستقل کارگران غل و نجیر بزنند.

فصل پنجم پیش‌نویس، نهاد کنترل کننده شوراها را صنفی کار جدیدی را مطرح می‌کند. وظیفه این نهاد با صراحت و وقاحت رساد ماده ۱۴۱ چنین عنوان شده است: "به منظور نظارت بر شوراها اسلامی کار، واحدهای منطقه و ایجاد هم‌آهنگی بین شوراها و مدیریت، هیاتی به نام "هیأت نظارت بر شوراها اسلامی کار" منطقه مرکب از ۷ نفر تشکیل می‌شود..."

به عبارت دیگر، شورایی که نه قدرت اجرایی دارد و نه قدرت تصمیم‌گیری و فقط می‌تواند نظر مشورتی آن‌هم در چارچوب مقررات به مدیریت ارائه کند، براساس این ماده به زیر کنترل مشترک دولت و کارفرما می‌رود. وظایفی که براساس ماده ۱۴۴ به این هیأت محول شده است به ترتیب اهمیت عبارتند از:

- به سازش کشاندن شورا با مدیریت؛
- اعمال نظارت و کنترل بر کیفیت کار شورا؛
- اعلام انحلال شورای اسلامی کار؛
- سلب عضویت از عضو متخلف شورا.



در اداره و نظارت بر تولید به رسمیت شناخته شده است. کارگران ایران این حق را با شرکت در انقلاب بهمین ۵۷ به دست آورده اند و همچنان بر تکبیت و تضمین آن در قانون کار تأکید دارند.

نظر حزب ما آنست که قانون جدید کار باید ضمن تأیید اعلامیه جهانی حقوق مدنی و کنوانسیون کارگران، اصول زیر را به صراحت بیان و اجرای آن را تضمین کند:

- حق مشارکت کارگران در اداره تولید و مدیریت واحد کار در قانون کار به رسمیت شناخته و تضمین شود.
- دولت موظف شود شرایط لازم برای تحقق این حق را فراهم سازد.
- مصوبات اعلامیه جهانی حقوق مدنی و کنوانسیون کارگران در اداره واحدهای تولیدی تأیید و اجرای آن در قانون کار تضمین شود.
- حق مشارکت کارگران در برنامه ریزی نیروی انسانی به رسمیت شناخته شود.

بر طبق اصل ۱۰۴ قانون اساسی، شوراهای مشارکتی باید با حضور نماینده انتخابی تشکیل صحنی کارگران (شورا یا سندیکا) تشکیل شود. کارگران از طریق شرکت در این شورا حق دخالت در امر برنامه ریزی و مدیریت واحد تولیدی و خدماتی خود را اعمال می کنند. این حق باید در قانون کار به صراحت بیان شود و اجرای آن تضمین شود.

شمول قانون کار

مسئله تنظیم قانون کار در کشور ما عرصه مبارزه جدی طبقاتی است. این مبارزه سالیان دراز است که در میهن ما ادامه دارد. به ویژه در سال های پس از انقلاب این مبارزه تعقیب بیشتری یافته است. در این میدان در یک سو طبقه کارگر و تمام زحمتکشان فکری ویدی شهر و روستا و در سوی دیگر همه سرمایه داران و بزرگ مالکان و مدافعان ریز و درشت آن ها صف بسته اند. اکنون این مبارزه بیرونی چگونگی تدوین و تصویب قانون جدید کار دو باره به اوج می رسد. مدافعین سرمایه داری، همچون سلف خود رژیم ستم شاهی، پیش نویس هایی برای قانون کار ارائه داده اند که مشابهت و گاه انطباق کامل با نظرات تار رژیم ستم شاهی دارد. حاکمیت جمهوری اسلامی در پیش نویس جدید قانون کار، موادی گنجانده که قشرهای مزد و حقوق بگیر را - بسته به موقعیت اجتماعی و قدرت بالقوه و بالفعل آنان - از شمول این قانون کار خارج ساخته و تابع قوانین دیگری که از نظر شرایط پیش بینی شده با یکدیگر به کلی متفاوت اند، قرار داده است. تبصره ماده ۷ پیش نویس اعلام می کند:

"شمولین قانون استخدام کشوری و قوانین استخدام نیروهای مسلح و سایر قوانین استخدامی که به تصویب مجلس شورای اسلامی رسیده باشد از شمول این قانون خارج اند."

مواد ۹ و ۱۰ بخش دیگری از نیروی کار را از شمول قانون خارج کرده اند. در واقع قانون استخدام ارتش، قانون استخدام کشوری و سایر آیین نامه ها، هر یک نوعی قانون کار محسوب می شوند. در حالی که دولت جمهوری اسلامی برای نیروهای امنیتی و انتظامی حکومت، به عنوان تکیه گاه خود، امتیازات زیادی در نظر گرفته است و روز به روز نیز این امتیازات را افزایش می دهد. کار و قناعت در دفاع از کلان سرمایه داران و بزرگ مالکان را تا به آنجا رسانیده که رسماً اجازه داده است، در واحدهای تولیدی کارگران را تا ۱۴ ساعت به کار وادارد و کارگران کشاورزی تمام ۲۴ ساعت شبانه روز در اختیار کارفرما باشند. پیش نویس جدید نظیر دوران ستم شاهی کارگران و زحمتکشان بخش خصوصی و واحدهای کوچک تر را از حیطه عمل قانون عمومی کار دور نگه داشته است.

وجود چند نوع قانون کار برای قشرهای گوناگون کارگران، کارمندان و زحمتکشان با منافع اساسی فروشندگان نیروی کار اعم از یدی و فکری تضاد جدی دارد و میدان را برای استثمار و حشایشانه تر این کارگران بازمی گذارد.

عدم پیش بینی بیمه بی کاری و تضمین حق کار به کارفرمایان اجازه می دهد که با استفاده از نیروی کاری کار، کارگران را به سکوت وادار کنند و با تهدید به اخراج و بیکاری از گسرتش مبارزات کارگران جلوگیری کنند.

تردیدی نیست که میان شرایط کار کارگران صنعتی، خدماتی، کشاورزی، کارمندان، آموزگاران و سایر فروشندگان نیروی کاری و فکری، تفاوت های فراوان وجود دارد. اما وجود این تفاوت ها نمی تواند دست آویزی برای تنظیم قوانین مختلف برای هر یک از قشرهای حقوق بگیر و فروشنده نیروی کار باشد.

در حقیقت قانون عمومی کار باید حقوق عمومی زحمتکشان را تعیین و تضمین کند و ویژگی ها و مزایای هر شغل، موضوع انعقاد قراردادهای دسته جمعی کار است که از آنچه قانون عمومی کار تعیین کرده است نباید کمتر باشد. مثلاً وقتی اصل ۴۰ ساعت کار در هفته در قانون کار گنجانیده شود، دیگر در هیچ یک از نقاط کشور، دولت و کارفرما، به هیچ بهانه ای حق ندارند، این اصل را زیر پا بگذارند. بنابراین این هر کسی که نیروی کارش را می فروشد مطمئن است در بدترین حالت از این حق برخوردار خواهد بود. در حالی که کارگران یک واحد تولیدی، متناسب با شرایط بهداشتی کار، می توانند ضمن قرارداد دسته جمعی کار به جای ۴۰ ساعت کار مثلاً ۲۶ ساعت کار را تعیین کنند تا سلامت افراد تضمین شود.

قانون کار عمومی کشور باید تمام کسانی که نیروی کار خود را می فروشند و در قبالت آن مزد یا حقوق دریافت می کنند، زیر پوشش خود قرار دهد.

حزب توده ایران، حزب طبقه کارگر ایران، همواره خواهان تنظیم و تدوین قانون کار واحد در کل کشور، برای کلیه کارگران و زحمتکشان بوده و هست.

این ماده به نمایندگان دولت و کارفرمایان امکان می دهد تا ضمن کنترل مداوم شورای کار در صورت مشاهده عدم همکاری شورا با مدیریت:

الف - اگر فردی از اعضای شورا را عامل ناهم آنگی تشخیص داد، از شورا اخراج کند.

ب - اگر کل اعضای شورا ناسازگار بودند، شورا را منحل کند.

ج - در موارد اختلاف شورا با مدیریت، شورا را وادار به سازش با مدیریت کند. همه این تدابیر ریز و درشت به منظور خلع سلاح کردن مطلق کارگران است. ولی آیا موفق خواهند شد؟ تاریخ جنبش کارگری نشان داده است خیرا کارگران همچنان در راه تضمین حق ایجاد آزاده تشکیل های صحنی (سندیکاها، شوراهای اتحادیه های سراسری) مبارزه می کنند.

حق مشارکت کارگران در برنامه ریزی اقتصادی و نیروی کار

و مدیریت تولید

حق مشارکت کارگران در اداره واحدهای تولیدی و خدماتی یکی از دست آوردهای بزرگی بود که طبقه کارگر ایران ضمن شرکت همه جانبه خود در انقلاب بهمین ماه و ایفای نقش انکار ناپذیر در به ثمر رساندن آن به دست آورد و در اصل ۱۰۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی آن را تثبیت کرد.

در جریان انقلاب، بسیاری از صاحبان واحدهای بزرگ تولیدی و خدماتی از کشور گریخته بودند. کارگران این واحدها با ایثار و هشیاری طبقاتی خود به راه اندازی و اداره این واحدها اقدام کردند و توان و قابلیت خود را که این عرصه به ظهور رساندند، بسیاری از واحدهای بزرگ به هست و زیر فشار کارگران ملی شدند و عوامل کارفرمایان و سرمایه داری بزرگ از این واحدها بیرون انداخته شدند. شوراهای کارگری که در جریان انقلاب به وجود آمده بودند، کارسازماندهی و اداره تولید را به دست گرفتند.

با گذشت زمان و استقرار عوامل و مدافعین سرمایه داری در ارگان های اجرایی و تصمیم گیری جمهوری اسلامی، این حق مسلم کارگران کم کم مسخ و سپس به فراموشی سپرده شد. اولین مخالفت با اجرای این حق از جانب نمایندگان پروروزی لیبرال ایران شد. این مخالفت ها با استفاده از مصوبات دولت موقت، شورای انقلاب ... بی سروصدا رسمیت یافت. در اکثر کارخانه ها، نمایندگان شوراها از هیأت مدیره اخراج شدند و حتی شوراها منحل اعلام گردیدند.

تدوین کنندگان پیش نویس جدید قانون کار نیز، به پیروی از شورای نگهبان سرمایه داری، این حق کارگران را نادیده گرفتند و آن را مسکوت گذاردند. قانون اساسی جمهوری اسلامی در اصل ۱۰۴ حق مشارکت کارگران را چنین بیان می کند:

"به منظور تأمین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هم آنگی در امور واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، شوراها و شوراهایی مرکب از نمایندگان کارگران و دهقانان و دیگر کارکنان و مدیران ... تشکیل می شود."

همان طوری که قبلاً اشاره شد، تدوین کنندگان پیش نویس از کنار اصولی که حقوق اساسی طبقه کارگر را بیان و تضمین کرده اند با آگاهی کامل گذشته اند.

اینکه در ابتدای فصل هشتم پیش نویس، متن تحریف شده اصل ۱۰۴ ذکر شده است (ماده ۱۹۵) از سرافتاق نیست. زیرا تدوین کنندگان پیش نویس، در تنظیم مواد این فصل، اصل ۱۰۴ قانون اساسی را نادیده گرفته اند. عدم تصریح تحقق این اصل در مقدمه پیش نویس نیز، بر این امر تأکید می کند.

تدوین کنندگان این پیش نویس پنداشته اند می توانند به سادگی کارگران را بفریبند. ترکیبی به نام شورای اسلامی کارگران در پیش نویس ارائه شده است که ما قبلاً آن را مورد بررسی قرار دادیم. اما برای اینکه کارگران و زحمتکشان ایران، چهره واقعی مسئولین جمهوری اسلامی را در پس این پرده پرتش و نگار روشن تر ببینند ماده ۱۸۲ پیش نویس را با هم مورد مطالعه قرار می دهیم:

"شورا موظف است یک عضو خود را به عنوان عضو رابط به صاحب کار یا نمایندگان قانونی صاحب کار معرفی کند."

مدعیان دفاع از حقوق محرومان قدم به قدم چهره خود را عیان تر می کنند. کارگر عضو شورای کارگری که بنا بر نص صریح اصل ۱۰۴ قانون اساسی باید با نماینده مدیریت واحد تولیدی هم تراز باشد و پشت یک میز بنشیند، اکنون طبق مفاد ماده ۱۸۲ تا حد یک نامه رسان تنزل داده شده است.

کارگران به درستی از خود و از دیگران می پرسند چه چیزی تغییر کرده است؟ بانگی رسا به آذان پاسخ می دهد:

کارگران و زحمتکشان ایران! سرمداران جمهوری اسلامی منافع خلق را قربانی سازش با سرمایه داران و مالکان کرده اند.

این معنا را از مشورین گفتار بالاترین مقامات حاکمیت نیز می توان دریافت. آن ها یک روز می گفتند: بوی عرق کارگر مانند خون شهید است. روز بعد گفتند: لزومی ندارد که بر سحر خد خود باستیم. ممکنست امروز یک حرفی بزنیم و روز بعد حرفی دیگر.

امروز می گویند: این بازاریان بودند که انقلاب کردند و آن را نگهداشتند.

شوراهای مشارکتی باید در قانون کار به رسمیت شناخته شوند

در اعلامیه جهانی حقوق مدنی برای تشکیل های صحنی کارگران، حق مشارکت

۵. بررسی حقوق اختصاصی در پیش نویس جدید قانون کار

ساعات کار

بخش چهارم از فصل اول پیش نویس به امر تعیین ساعات کار اختصاصی یافته است. بر اساس ماده ۵۲ از بخش سوم و تبصره ۱ ماده ۵۵، میزان ساعات کار ۳۴ ساعت در هفته تعیین شده است. تبصره ۱ ماده ۵۵ به کارفرمایان اجازه می‌دهد، بنا به میل خود ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از هفت ساعت و بیست دقیقه در روز تعیین کند و در سایر روزها، ساعات کار را افزایش دهد، بدون آنکه برای این افزایش محدودیتی قائل شود.

کارگران ایران طی ده‌ها سال مبارزه بی‌امان علیه سرمایه‌داران، بالاخره توانستند به رژیم شاه تحمیل کنند که برای ساعات کار روزانه محدودیتی به وجود آید. حاصل این مبارزه در دنباله تبصره ۲ ماده ۱۱ قانون کار رژیم ستم شاهی به این صورت انعکاس یافت:

"کارفرما ... ساعات کار را اضافه نماید مشروط بر اینکه ساعات کار از ۹ ساعت در شبانه روز تجاوز ننماید."

تدوین کنندگان پیش نویس جدید که این محدودیت را موافق منافع سرمایه‌داران نمی‌دیدند، آن را مسکوت گذاردند تا کارگران نتوانند برای زندگی خود برنامه ریزی کنند و در زندگی اجتماعی - سیاسی جامعه شرکت جویند.

تبصره ۲ ماده ۵۵ پیش نویس ضمن رسمیت بخشیدن به کار منقطع در عرصه کشاورزی به کارفرمایان اجازه داده است تا کارگر کشاورزی را در تمام مدت شبانه روز مطابق میل خود به کار وادارد. همچنین تبصره ۲ ماده ۵۵ کار منقطع را تا ۱۲ ساعت رسمیت بخشیده است. ماده ۷۰ یک گام از قانون کار شاه عقب‌تر است. بر طبق این ماده حداکثر ساعات اضافه کاری که قبلاً ساعت بود تا ۶ ساعت افزایش یافته است.

ماده ۱۲ پیش نویس، سن کارگر نوجوان را بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام اعلام کرده است و ماده ۴۴ تصریح دارد که ارجاع کار اضافی به کارگران نوجوان ممنوع است. با این حال ماده ۷۲ همین موارد را به گونه‌ای روشن نقش می‌کند. طبق این ماده ارجاع هرگونه کار اضافی به کارگران کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است. این سخن به این معنی است که به کارگران بالای ۱۵ سال، یعنی کارگران نوجوان می‌توان کار اضافی ارجاع کرد.

در رژیم گذشته که قانون چنین محدودیتی را برای ساعات کار قائل بود، کارفرمایان به خود اجازه می‌دادند متناسب با حجم سفارشات دریافتی ساعات کار را روزانه بین ۱۰ تا ۱۲ ساعت تعیین کنند. امروزه که پیش نویس جدید این محدودیت را حذف کرده به یقین کارفرمایان امکان خواهند یافت تا ساعات کار را به میل خود افزایش دهند به ویژه کارگرانی را که به علت زبان بخشی کار نباید به کار اضافی واداشت، مجبور به کار کنند.

جنبه دیگر ضدکاری مواد این میثت، رسمیت بخشیدن به کار منقطع و طولانی در عرصه کشاورزی و یا تولید خدماتی است. منقطع کردن ساعات کار موجب می‌شود که کارگران فرصت کافی برای سرپرستی خانواده، مطالعه و رشد فرهنگی نیابند و خیلی زود فرسوده شوند. کارگران نانوائی‌ها، مرغداری‌ها، دام پروری‌های بزرگ و کوچک نمونه بارز این کارگرانند. آنان عملاً تمام ساعات شبانه روز را اختیار کارفرمای خود هستند. چنین کارگرانی به دلیل تحمیل ساعات کار بیشتر از جانب کارفرما از حق مشارکت در حیات سیاسی - اجتماعی جامعه محروم می‌شوند.

محدودیت ساعات کار و کاهش آن تا مرز ۴۰ ساعت در هفته، یک جنبه از خواست کارگران است. جنبه دیگر که دارای اهمیت بیشتری است تعیین زمان شروع و پایان کار است. کارنوبتی یا شیفتی که پیش نویس در ماده ۵۷ به تعریف آن پرداخته است، طی دهه ۵۰ کشور ما معمول شد. بعضی صنایع را به دلیل تولید بلا انقطاع (سیکل بسته) تکنولوژی نمی‌توان در هیچ یک از ساعات شبانه روز تعطیل کرد. در چنین موسساتی، کارنوبتی الزامی است. ولی سرمایه‌داران مایلند برای استهلاک سریع‌تر ماشین‌ها و جای‌گزینی سیستم جدیدتر تولید و به دست آوردن سود بیشتر، کارشبهانه روزی را به طور نوبتی سازمان دهند. بدین ترتیب مسئله کارنوبتی و شبانه و اضافه کاری پیش می‌آید.

کارفرمایان با سوءاستفاده از احتیاج شدید کارگران به درآمد بیشتر برای رفع نیازهای روزمره، یا آنان را به اضافه کاری وامی‌دارند یا آنان را مجبور می‌سازند در شرایط و ساعات غیرعادی - مثلاً شب - کار کنند. این شیوه استثمار در روح و جسم کارگران، به علت قطع ارتباط با خانواده و محیطه تأثیرات منفی به جای می‌گذارد و از نظر اجتماعی آنان را از شرکت در کار اجتماعی بازمی‌دارد. به یقین ارجاع کار اضافی و شبانه به کارگران نوجوان ۱۵ سال به بالا که قاعدتاً باید امکانات لازم برای ادامه تحصیل و رشد آموزش حرفه‌ای آنان فراهم شود، بقیات زیان بخش خواهد بود.

حزب ما خواهان آنست که موارد زیر در قانون کار تضمین و تصریح شوند تا امکان شکوفایی استعدادهای کارگران فراهم آید:

● اصل ۴۰ ساعت کار و ۲ روز تعطیل در هفته برای کارگران و زحمتکشان در شهر و

روستا، بدون توجه به بزرگی و کوچکی کارگاه، قانونی شناخته شود.
● در جایی که اجرای اصل فوق عملی نباشد باید اصل ۱۶ ساعت کار طی ۴ هفته رعایت گردد و در عین حال ساعات کار روزانه از ۸/۵ ساعت تجاوز نکند.
● در صنایع و کارگاه‌هایی که ویژگی تکنولوژیکی، کار شبانه را ایجاب می‌کند، کارشبهانه ممنوع شود.
● اضافه کاری ممنوع اعلام شود.
● در موارد ضروری و اضطراری، اضافه کاری با موافقت کارگر و تشکیل واقعی کارگران مجاز باشد.

● اگر به دلیل شرایط فیزیکی کار شبانه اجتناب ناپذیر باشد باید اولاً ترتیب کار هر کارگر تنظیمی باشد تا همیشه مجبور به شب کاری نشود. ثانیاً امتیازات دیگری نظیر کمتر بودن ساعات کار و یا دستمزد بیشتر برای این کارگران در نظر گرفته شود.

● کار متناوب باید ممنوع اعلام شود و اصل یکسره بودن ساعات کار باید رعایت گردد.

● متعهد گردن کارگران به سه تا چند بار کار چندساعته از ۵ صبح تا ۱۰ شب مانند آنچه که نسبت به کارگران نانوائی‌ها، فروشگاه‌ها، مرغداری‌ها، دامپروری‌های بزرگ و کوچک و واحدهای کشاورزی اعمال می‌شود نباید مجاز باشد.
● کارفرمایان که ناگزیر است کارگاه خود را از صبح زود تا دیرگاه شب باز نگهدارد، باید کارنوبتی را معمول کند، به طوری که کارگر پس از ۷ ساعت کار روزانه ۴۰ ساعت در هفته آزاد باشد.

● در کارهای سخت و زیان‌آور حداکثر ساعات کار روزانه ۵ ساعت و در هفته ۲۰ ساعت باید تعیین شود.

تعطیلات و مرخصی‌ها

پیش نویس جدید قانون کار در فصل مربوط به مرخصی‌ها نه تنها - تقریباً - بر قانون کار رژیم ستم شاهی انطباق دارد، بلکه از بعضی جهات از آن هم ارتجایی‌تر است. تدوین کنندگان پیش نویس با مهارت کوشیده اند با جابهجایی مواد قانون سابق و مجیزا کرده تبصره‌های قانون کار قبلی این‌گام به عقب را بپوشانند.

تعطیلات روز جهانی کارگر (اول ماه مه) که در این مبارزه هفتادساله طبقه کارگر ایران به رسمیت شناخته شده و در ماده ۱۵ قانون کار سابق منسک کرده شده بود، در پیش نویس جدید حذف شده است. ماده ۷۷ پیش نویس جدید که بر بخشی از تبصره ۲ ماده ۱۵ قانون کار سابق انطباق دارد به کارفرمایان اجازه می‌دهد تا ایام استفاده از مرخصی کارگران را مطابق منافع خود تعیین کنند. حق کنترل و نظارت تشکلهای صنفی در امر تعیین زمان استفاده از مرخصی (که در اثر مبارزات طولانی کارگران در ادامه تبصره ماده ۱۵ قانون کار رژیم ستم شاهی تضمین شده بود) در این پیش نویس مسکوت گذارده شده است. ماده ۸۰ که عیناً منطبق بر تبصره ماده ۱۵ قانون سابق است، حقوق ایام مرخصی کارگران کارمندی را، نصف متوسط دریافتی روزانه این دسته از کارگران تعیین کرده است و بدین ترتیب محدودیت مالی برای کارگران کارمندی در استفاده از مرخصی فراهم آورده است. یعنی اگر یک کارگر به طور متوسط روزانه ۲۰۰۰ ریال درآمد داشته باشد در صورت استفاده از مرخصی روزانه ۱۰۰۰ ریال دریافت خواهد کرد.

علاوه بر موارد فوق الذکر، پیش نویس جدید در عرصه فراهم آوردن شرایط لازم برای استراحت کارگران و خانواده‌های آنان، چه از نظر مالی یعنی پرداخت حقوق و مزایا و چه از نظر تأمین امکانات رفاهی مانند سازمان دادن استراحتگاه‌های مجهز و فراهم آوردن وسایل حمل و نقل ارزان قیمت در نقاط مناسب، نیز سخنی به میان نمی‌آورد.

در کشورهای سوسیالیستی حق کار و استراحت در کنار هم و برای همه زحمتکشان فکری و بدنی به رسمیت شناخته شده است. دولت‌های سوسیالیستی وظیفه دارند برای تمام نیروی فعال جامعه کار فراهم آورند و به موازات آن شرایط و امکانات لازم و کافی برای استراحت سالیانه آنان و خانواده‌هایشان را تدارک ببینند.

پیش نویس جدید قانون کار در زمینه تعیین مرخصی‌ها برای کارگران اقدام مناسبی به عمل نیاورده است. ماده ۷۶ در مقابل یک سال کار، ۱۸ روز مرخصی برای کارگران در نظر گرفته است در حالی که کارگران ایران سالهاست که می‌طلبند تعداد روزهای مرخصی آنان برابر مرخصی کارمندان باشد.

کارگران ایران به درستی انتظار داشتند، پس از سالیان دراز مبارزه با رژیم ستم شاهی و نقش قاطع خود در سرنگونی آن در انقلاب پهن ماه ۵۷، رژیم جمهوری اسلامی تمامی حقوق شناخته شده جهانی کارگران را به رسمیت بشناسد و کوشش‌های خود را در جهت تحقق این خواست برحق متمرکز سازد و اجرای یک سیاست مشخص دولتی را در این زمینه تضمین کند. پیش نویس جدید قانون کار، نه تنها به هیچ یک از این خواست‌های به حق کارگران توجه نکرده است، بلکه از بعضی جهات ارتجایی‌تر از قانون کار رژیم ستم شاهی است.

ما معتقدیم در قانون جدید کار باید تعطیلات و مرخصی‌ها با صراحت و به شرح زیر تضمین گردند:

- اعلام روز کارگر، اول ماه مه (۱۱ اردیبهشت ماه) به عنوان تعطیلی رسمی؛
- تأمین یک روز تعطیل اجباری در هفته با استفاده از حقوق برای تمام فرزندگان نیروی کار در شهر و ده؛
- در کارخانجات یا کارگاه‌هایی که تعطیل روز جمعه عملی نباشد، باید روز دیگری در هفته جانشین آن شود.

و شدت، کار تعیین گردد. از این رو باید برای هر کارگر شناسنامه کار تهیه شود. ما از این موضوع در بخش دیگری سخن خواهیم گفت.

● ماده ۵۴ پیش نویس، پرداخت پاداش افزایش تولید را بسته توافق طرفین قرارداد محول کرده است و سرمایه دار را ناگزیر ساختار در قبال افزایش تولید (که حاصل زحمات کارگران است) سهمی هر چند ناچیز بپردازد. قانون باید در این زمینه، سرمایه داران را مجبور به پرداخت پاداش سازد. کارگران نیز باید ضمن قراردادهای دسته جمعی، کمیته و کیفیت پاداش افزایش تولید را به بنابر و شرکت نمایندگان تشکیل های کارگری تعیین کنند.

● حزب ما خواهان آنست که در قانون جدید کار موارد زیر با صراحت بیان و تضمین شوند:

● حداقل دستمزد کارگران تازه کار و بدون مهارت شاغل در کارهای هادی باید در مقیاس کل کشور و برای تمام رشته های صنعت، کشاورزی و خدمات و به طور واحد تعیین و تضمین شود.

● این حداقل دستمزد باید براساس تأمین نیازهای اصلی یک خانواده چهار نفری (مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت، درمان، آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده) تعیین شود.

● حداقل دستمزد باید متناسب با افزایش تورم منطقی بالا رود و در قانون کار تضمین شود که زندگی طبقه کارگر روز به روز بهتر خواهد شد و مرکز پدتر نخواهد شد.

● مشاغل باید طبقه بندی شوند و هر کارگر، متناسب با درجه مهارتی که کسب کرده است و متناسب با سابقه کار خود باید دستمزدی بالاتر از حداقل دستمزد دریافت کند. این امر کارگران را به کسب مهارت تشویق می کند.

● باید در قانون کار، طرح شناسنامه کار پیش بینی شود تا در آن تخصص شغلی، سابقه کار، میزان مسولیت، میزان حقوق و طبقه شغلی کارگر و تاریخ آغاز کار منعکس و ضبط گردد.

● در قانون کار باید کمیته ای مرکب از نمایندگان دولت و تشکیل های کارگری پیش بینی شود که وظیفه اش نظارت دائمی بر اجرای حداقل دستمزد در تمام کشور و تمام عرصه های تولیدی، خدماتی، کشاورزی باشد. همچنین برای متخلفین از پرداخت حداقل مزد، مجازات های سنگین در نظر گرفته شود.

● پاداش سالیانه برای خریدهای سالیانه کارگران در ماه بهمن مر سال باید در قانون کار پیش بینی شود.

● سهم کارگران از سود کارگاه و کارخانه، به ویژه سهم افزایش تولید (پاداش افزایش تولید) که ناشی از کار بیشتر کارگران است، باید در قانون کار تأکید شود و تعیین جزئیات آن به قراردادهای دسته جمعی واگذار گردد. باید تأکید کرد که دستمزد به تنهایی قادر است کلیه نیازهای کارگر را جرابگو باشد. به علاوه باید تمام مزایای دیگر کارگران در قانون کار تثبیت شود.

● در قانون کار باید حداقل درآمد سالیانه برای زحمتکش و خانواده های آنان، مستقل از بیماری ها، سوانح کار، امراض شغلی و کهنولت و سایر عوامل تضمین شود.

حق کار و جلوگیری از بیماری

در نظام سرمایه داری سراسری امروزه سرنوشت نیروی کار را (همچون سایر کالاهای) سیستم عرضه و تقاضا و تمایل خریدار (یعنی سرمایه دار) تعیین می کند. بی کاری و اشتغال کاذب از تمام مصادی که جامعه سرمایه داری به زحمتکش تحمیل می کند غیر انسانی تر است. سرمایه داران از بی کاری در جهت اعمال فشار بر کارگران و تحمیل شرایط بدتر کار و زندگی به آنان استفاده می کنند. اگر میلیون ها تن از کارگران بی کار و سرگردان و در جستجوی کار باشند، کارفرمایان را باکی نیست.

قانون اساسی این دست آورد انقلاب، با همه نواقصش، نظم سابق را به هم ریخت و طی موادی حق کار را به رسمیت شناخت، ولی در پیش نویس جدید قانون کار نیز مانند پیش نویس توکلنی ماده ای که حق کار را تثبیت کند و برای اجرای آن راه حلی ارائه دهد و تضمین هایی را فراهم آورد، تدوین نشده است. تدوین کنندگان قانون، ظاهراً فراموش کرده اند که کارگران و زحمتکش "ستون فقرات" جامعه هستند و باید از آنان در مقابل سرمایه داران دفاع کرد. وجود ارتش عظیم جویندگان کار در شهر و روستا و محرومیت های پایان ناپذیر، جوانانی که موفقی به یافتن کار نمی شوند، داغ ننگی است که بر پیشانی جوامع سرمایه داری زده شده است.

روی دیگر سکه، حق کار، بیسه بی کاری است تا حداقل زندگی زحمتکش در مواقعی نظیر آنچه که ماده ۱۲ پیش نویس مطرح کرده است، خانواده کارگران گرسنه نشاندند و از حداقل مناسب برخوردار شوند. البته پیش بینی تأمین زندگی کارگران، در دوران بی کاری بدان معنی نیست که قانون دست کارفرمایان را باز بگذارد تا تحت عناوین مختلف کارگران را اخراج کنند.

رشد روز افزون مهاجرت روستاییان به حاشیه شهرهای بزرگ که ناشی از انتخاب راه رشد سرمایه داری و عواقب و تأثیرات شوم آنست، آینده نیروی کار را تهدید می کند و آینده ای تاریک و زندگی ای سرشار از آوارگی، بی کاری و بیماری در برابرشان ترسیم می کند. زندگی پر رنج و محرومیتی که قبل از انقلاب با آن دست به گریبان بودند و هستند.

طبق قانون اساسی دولت وظیفه دارد برای تمام نیروی فعال کشور در شهر و ده، بدون توجه به جنس، سن، مذهب، ملیت و عقاید سیاسی و اجتماعی شرایطی فراهم

● استفاده از تعطیلات رسمی، حق همه کارگران است و اگر استثناً به عللی نتوان کار را تعطیل نمود باید به نحوی آن را جبران نمود (مثلاً تعطیل کردن یک روز دیگر، افزوده به مرخصی سالیانه و غیره).

● زمان استفاده از مرخصی ها باید با نظارت و توافق تشکیل های واقعی کارگری واحد کار تعیین و اجرا شود.

● برابری مرخصی سالیانه کارگران و کارمندان در شهر و ده.

● در کارهای سخت، علاوه بر مرخصی استحقاقی سالانه، کارگران از حق برخورداری یک ماه مرخصی یا عیال برخوردار شوند.

● مزد روزهای مرخصی کارگر کار مزدی نباید از متوسط درآمد روزانه وی کمتر باشد.

● دولت باید به هزینه خود در نقاط خوش آب و هوا استراحت گاه های مناسب برای استراحت کارگران و کارمندان و خانواده های آنان فراهم آورد.

● همکارگران شهر و ده بدین تحقیق حق استفاده از این امکانات را داشته باشند، وابستگی به این یا آن اداره یا واحد دولتی یا حزب سیاسی امتیازی بسواری استفاده از این امکن محسوب نشود.

دستمزد

دستمزد کارگر، مسئله شخصی او نیست، بلکه مسئله ای اجتماعی است. زیرا جمع کل دستمزد کارگران، سهم طبقه کارگر آن کشور از تولید ملی است. وقتی این سهم اندک باشد، طبقه کارگر دچار فقر می شود و در عوض سهم سرمایه داران افزایش می یابد. جامعه و دولت نمی توانند و نباید نسبت به این مسئله بی اعتنا باشند. برخورد پیش نویس به دستمزد و میزان حداقل آن که از مهم ترین مسائلی است که فرزندگاران نیروی کار، همواره نسبت به آن حساس اند، برخوردی است مخالف منافع زحمتکش. هر کس که کار می کند باید در مقابل حداقل ۲۰ ساعت کار در هفته، انقدر درآمد خواهد داشت که بتواند نیازهای اساسی خود و خانواده اش را (یعنی خوراک، پوشاک، مسکن، بهداشت و احتیاجات آموزشی ضروری و تجدید قوای جسمی و روحی و امکان تشکیل خانواده) برآورده سازد. لیکن در جامعه سرمایه داری ایران، میزان حقوق و مزد کارگر هرگز تکافوی احتیاجات مادی و معنوی او را نمی دهد، بی جهت نیست که کارگران میهن ما مجبورند برای امرار معاش خود به اضافه کاری، شب کاری و کار در ایام تعطیل تن دردهند.

تیرنگ دیگر سرمایه داران در شیوه پرداخت مزد است که به جای اضافه کردن پایه حقوق، این مبلغ را به صورت پاداش، سود ویژه، کمک خواربار و مسکن، کمک عائله مندی ... می پردازند. زبان های این شیوه آنست که اولاً ثبات نداد و به کارفرما اجازه می دهد با قطع این مزایا، کارگران را تهدید کند، ثانیاً؛ به هنگام اخراج کارگر، غرامت اخراج را برپایه مزد محاسبه می کند، ثالثاً؛ این مزایا هنگام بیماری یا بازنشستگی به کارگر تعلق نمی گیرد، رابعاً؛ به هنگام اضافه شدن حقوق، تنها به پایه حقوق اضافه می شود، در حالی که مالیات کل دریافتی کارگر را شامل می شود. از این رو تردیدی نیست که پند پارچگی مزد و عدم تثبیت مزایا، به سود استثمارکنندگان است. ماده ۳۹ پیش نویس قانون جدید کار کوشیده است سیاست ضد کارگری فوق الذکر را تحت پوشش اصطلاح عربی "حق السعی" همچنان تثبیت کند. در حقیقت باید گفت در پر روی همان پاشنه می چرخد.

در ماده ۴۴ پیش نویس تأکید شده است حداقل مزد کارگر ساده باید با توجه به نیازها و هزینه های ضروری زندگی برای یک مرد و یک زن و ده فرزند ۱۵ ساله تعیین شود. در نظام سرمایه داری همیشه سرمایه داران سعی کرده اند حداقل دستمزد را پایین نگه دارند تا کمرنگی همواره خانواده های کارگری را تهدید کند.

نکته مهم در این ماده آنست که بر نیازهای اساسی یعنی مسکن، خوراک، پوشاک، بهداشت و درمان و آموزش و پرورش و امکانات لازم برای تشکیل خانواده تکیه نشده است. وجه دیگر ضللت ضد کارگری این ماده در تأکید است که بر ۱۵ سالگی فرزندان کارگر دارد. به عبارت دیگر از نظر تدوین کنندگان پیش نویس، فرزندان زحمتکش جزو آن دسته از کودکانی نیستند که مطابق قانون اساسی می بایست تا پایان متوسطه به تحصیل اجباری و رایگان بپردازند. به نظر می رسد این حقوق تنها باید سرمایه داران و مالکان را شامل شود. جامعه و دولت "خستگزار" در مقابل فرزندان کارگران و دهقانان و سایر زحمتکش شهرزده رسالت و تعهدی ندارند. آنان باید از ۱۵ سالگی به بعد به جای تحصیل رایگان به کار طاقت فرسا نزد سرمایه داران بپردازند تا لقمه نانی به تنگ آورند و کمک خرج خانواده باشند. این دید ضد مردمی حاکمیت، به ویژه در مورد فرزندان دهقانان شدت می گیرد، زیرا ماده ۵۵، استثمار کودکان ۱۲ ساله دهقانان را مجاز دانسته است.

در تعیین حداقل دستمزد هیچ گونه اشاره ای به مسئله تورم نشده است. در حالی که این خواست همه کارگران و زحمتکش حقوق بگیر است که هم با میزان تورم به حقوق ها افزوده شود. هیچ گونه نشان و اقری از این خواست به حق در پیش نویس مشهود نیست.

در این ماده باید تصریح شود که حداقل دستمزد برای کارگران تازه کار و بدون مهارت و برای کارهای عادی است، زیرا سرمایه داران می کوشند به همه کارگران، همین حداقل دستمزد را بپردازند تا هم "قانونی" رفتار کرده باشند و هم سود بیشتری نصیبشان گردد. مزد کارگران باید به همراه طبقه بندی مشاغل و برپایه سابقه خدمت، میزان مهارت و تخصص و آموزش آنان و بسته به اوضاع جغرافیایی و محیط

بودجه تأمین اجتماعی باید به طور عمده به وسیله کارفرمایان، به ویژه از طریق برداشت از سود آنان، تأمین شود. دولت نیز باید در تأمین بودجه شرکت کند. به این ترتیب، به تدریج این امکان به وجود می‌آید که پرداخت حق بیمه توسط مزدبگیران، یکسره از میان برداشته شود. قانون باید رسمیت برخورداری از کلیه حقوق تأمین اجتماعی را به مثابه مسئولیتی که کارفرمایان و دولت در برابر زحمتکشان و جامعه دارند تصریح کند.

مزایای تأمین اجتماعی باید تکمیل و جامع برده و با توجه به موقعیت افراد به دو بخش با ضوابط و تشکیلات خاص خود تقسیم شود: بخش اول یا بخش همگانی مزایا، شامل درمان، بهداشت، مراقبت‌های پزشکی عمومی و رایگان، حمایت از معلولین جسمی و روانی، بی‌سرپرست و در راه ماندگان، نگهداری از سالخورده‌گان و کمک به خانواده‌های میثالوار است. این بخش باید به طور کامل از جانب دولت تأمین شود. بخش دوم که برخورداری از حقوق بازنشستگی، مستمری از کارافتادگی دائم و موقت، مستمری بازنماندگان، مقرری زایمان، غرامت دستمزد در هنگام حوادث و بیماری‌ها، فوق‌العاده بی‌کاری و کمک‌های مالی در هنگام ازدواج، عائله‌مندی و هزینه کفن و دفن را شامل می‌شود، باید به طور کامل عرضه شود.

● تأمین اجتماعی باید نیازهای جدید را دریابد و برای برآوردن آن‌ها تلاش کند؛
● حق برخورداری از تأمین اجتماعی باید بدون تبعیض از حیث نژاد، ملیت، مذهب، جنس، سن، حرفه، متعلق به بخش خصوصی یا دولتی تولید، برای همه یکسان باشد؛

● با توجه به اینکه در جامعه ما سن متوسط زندگی در اثر فشار و سختی شرایط معیشت و کمبود امکانات رفاهی پایین است، سن بازنشستگی و سنوات خدمت حتماً باید با در نظر گرفتن این مسئله تعیین شود و با توجه به سختی کار، این سن و سنوات برای پاره‌ای از افراد و گروه‌های شغلی کاهش یابد. ما در مورد مردان سن بازنشستگی را ۵۵ یا ۶۰ سال سابقه کار و در مورد زنان و شاغلین کارهای سخت و زیان‌آور، ۵۰ سال یا ۲۵ سال سابقه کار را پیشنهاد می‌کنیم؛

● غرامت دستمزد باید از اولین روز بیماری تا بهبود کامل یا تأیید از کارافتادگی دائم پرداخت شود؛

● اداره تأمین اجتماعی باید بر شالوده‌ای دمکراتیک استوار شود. مسلمان در اداره بخش همگانی تأمین اجتماعی دولت نقش اساسی را خواهد داشت. اما بخش دوم، مربوط به نیروی کار یا بیمه‌های اجتماعی، باید با ابتکار و نظارت تشکلهای صنفی کارگران بر شالوده‌ای دمکراتیک اداره شود. به عبارت دیگر باید مشارکت کارگران و دیگر کارکنان در نظارت و اداره بیمه‌های اجتماعی به وسیله تشکلهای آنان تأمین شود. در این رابطه سازمان تأمین اجتماعی کنونی باید ساختاری دمکراتیک پیدا کند و شوراهای کاری، انجمن‌های صنفی و دیگر ارگان‌های کاری بر آن از پایین تا بالا نظارت داشته باشند. تشکلهای صنفی باید از حق ارائه طرح و پیش‌نویس قوانین و مقررات بیمه‌های اجتماعی و همچنین از حق ارائه نظر در مورد حدود اعتبارات، بیمه‌های اجتماعی و چگونگی توزیع آن برخوردار گردند؛

● لازم است که قوانین تا سرحد امکان صراحت داشته باشند به طوری که برای تحقق حقوق مطروحه، ایجاد اشکال نکنند؛

● حق مسکن یکی دیگر از حقوق کار است. برای آنکه زحمتکشان و خانواده‌های آنان از حق مسکن برخوردار شوند باید مسکنی مناسب و بهداشتی در چارچوب برنامه‌های هسراسری در اختیار داشته باشند. این مسکن باید در مجتمع‌هایی که نیازهای مختلف زحمتکشان (از قبیل تأمین خواروبار، آب و برق، تفریح، مدرسه، امور درمانی، مراکز اجتماعی و فرهنگی و غیره) به سهولت برآورده گردد، قرار گیرند و از سروصداها و آلودگی‌ها دور باشند. اجاره‌ها باید با توجه به سطح دستمزد افراد تحت تکفل خانواده تعیین شوند. دولت باید در برابر بورس بازی خانه‌ها و افزایش بی‌بند و بار اجاره، اقدامات مقتضی به عمل آورد. در صورت لزوم خانواده باید بر مبنای ملاک عینی مانند تعداد افراد و میزان درآمد خانواده، کمک هزینه مسکن دریافت دارد.

حق اعتصاب

در جامعه سرمایه‌داری تضاد بین کارگر و سرمایه‌دار که ناشی از تضاد بین خصلت اجتماعی تولید و مالکیت خصوصی وسایل تولید است، واقعیتی است. انکار ناپذیر، سرمایه‌داران می‌کوشند کارگران را مورد بهره‌کشی مطلق قرار دهند و پرسود و سرمایه خود بیفزایند. در مقابل کارگر نیز تلاش می‌کند علیه استثمار و بهره‌کشی مبارزه کند. به همین دلیل همواره اختلافات فراوانی بین آنان پدید می‌آید. وجود میات حل اختلاف که در قانون کار پیشنهادی نیز منظور شده، مویب این امر است. لیکن تردیدی نیست که هیأت‌های حل اختلاف یا ترکیبی که این قانون برای آن پیش‌بینی کرده است، بنابه ماهیت خود عمدتاً در خدمت منافع سرمایه‌داران عمل می‌کنند و طبقه کارگر چاره را در آن می‌بیند که از طریق توسل جستن به جریه‌اعتصاب، خواست و اراده به حق خود را بر سرمایه‌دار و دولت حامی او بقبولاند. از همین روایت که خواست حق اعتصاب همیشه، مورد توجه کارگران بوده است. در ماه ۴ منشور حقوق اتحادیه‌های کارگری مصوب ۱۹۵۴ (پراپر با ۱۳۳۳) چنین آمده است:

"حق اعتصاب، یک حق سیاسی کارگران است. هر کارگر، صرف نظر از حرفه‌اش، حق دارد بدون هیچ‌گونه محدودیتی به عمل اعتصاب متوسل شود. کارگران و سازمان‌های اتحادیه‌های کارگری حق دارند اعتصابات را سازمان دهند و یا از آن‌ها

آورد که از حق کار و اعتصاب آزادانه شغل برخوردار باشند و امنیت شغلی شهروندان را تضمین کند.

ما معتقدیم در قانون جدید کار باید موارد زیر به صراحت بیان شوند:

● شناسایی حق اعتصاب کامل؛

● شناسایی و تضمین امنیت شغلی بدون توجه به جنس، سن، مذهب، ملیت و عقاید سیاسی و اجتماعی افراد؛

● شناسایی حق برخورداری از بیمه بی‌کاری و تضمین تأمین حداقل هزینه زندگی خانواده بی‌کاران؛

● تهیه و تنظیم و اجرای سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی مناسب که متضمن استفاده معقول و صحیح از منابع مادی و انسانی کشور باشد؛

● پیش‌بینی تأمین امکانات لازم برای تغییر تخصص شغلی در مواقعی که علل فنی و تغییر تکنولوژیک، موجب بی‌کاری کارگران می‌شود؛

● به رسمیت شناختن حق نظارت از جانب تشکلهای صنفی (سندیکاها و شوراهای) کارگری در تمام امور مربوط به استخدام و اخراج و آموزش حرفه‌ای؛

● تضمین پرداخت حقوق دوران کارآموزی کارگران و هزینه‌های مربوطه.

بیمه‌ها و تأمین اجتماعی

تأمین اجتماعی مقوله‌ای اجتماعی - اقتصادی است که خدماتی چون درمان و بهداشت و مراقبت‌های پزشکی عمومی و رایگان، حمایت از معلولین جسمی و روانی و بی‌سرپرستان و در راه ماندگان، نگهداری از سالخورده‌گان، کمک به خانواده‌های پر جمعیت، حقوق بازنشستگی، مستمری از کارافتادگی دائم و موقت، مستمری بازنماندگان، مقرری زایمان، غرامت دستمزد به هنگام بیماری و بروز حوادث، بیمه بی‌کاری، تهیه مسکن، کمک‌های مالی در موقع ازدواج، عائله‌مندی و هزینه کفن و دفن را شامل می‌شود.

حق تأمین مادی افراد جامعه در تمام موارد فوق، یک حق اساسی است. زیرا حقوق و حمایت‌هایی را که بر سرشده شد جهت تأمین شرایط زندگی و ادامه حیات الزامی است. تأمین اجتماعی مانند تمامی حقوق اساسی چون حق کار، حق داشتن مسکن مناسب حق آزادی بیان و قلم، حق برخورداری از آموزش و پرورش رایگان و غیره از اصول پذیرفته شده حقوق انسانی است.

اصولاً همه مردم باید از بهداشت و خدمات درمانی در جهت حفظ سلامتشان و پیشگیری از بیماری بهره‌مند شوند. معلولین و بی‌سرپرستان و سالمندان باید از حمایت جامعه برخوردار گردند. از همه مهم‌تر، مسئولیت سلامت و صیانت نیروی کار، نیرویی که ثروت جامعه بر شالوده کار آن بنا می‌شود، بر عهده جامعه است. در این میان دولت مسئولیت اصلی را بر دوش دارد. در میان اقدامات اساسی که دولت باید در زمینه بهبود شرایط کار و زندگی مزدبگیران و به طور کلی نیروی کار جامعه انجام دهد، بیمه‌های اجتماعی جای مهمی دارد. اصولاً این حق تمامی نیروی کار جامعه است که از بیمه‌های اجتماعی از تاریخ شروع به کار، قطع نظر از اینکه نحوه استخدام آن دائمی، موقتی یا فصلی باشد و یا اینکه در چه بخشی از اقتصاد کشور کار کند بهره‌مند گردد. حتی اتباع بیگانه‌ای که در کشور مشغول به کار می‌باشند باید تحت این پوشش قرار گیرند.

مزدبگیران، به ویژه کارگران که با نیروی مولد خود چرخ اقتصاد جامعه را به حرکت درمی‌آورند، حق دارند از امنیت مادی، در هنگام بیماری، از کارافتادگی، بیماری و در زمان بی‌کاری برخوردار شوند. بخشی از ارزش اضافی تولید شده توسط نیروی کار، همچنان که در جهت گسترش تولید به کار گرفته می‌شود باید در جهت تأمین نیازهای اجتماعی زحمتکشان و دیگر توده‌های مردم صرف شود. تأمین اجتماعی برای نیروی کار، به مثابه یکی از مباحث حقوق کار است. حقوقی که شرایط و مناسبات کار را تعیین می‌کند. دولت به عنوان تعیین‌کننده این حقوق با تدوین قانون کار (که بیمه‌های اجتماعی را نیز در برمی‌گیرد) باید به آن رسمیت بخشد و مبارزه در راه تحقق بیمه‌های اجتماعی برای کارگران، به مثابه جزئی از مبارزه سیاسی آنانست. بیمه‌های اجتماعی دولتی مهم‌ترین شکل بیمه برای مزدبگیران محسوب می‌شود.

ماه ۱۸۵ پیش‌نویس، صاحب‌کاران را مکلف می‌کند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام کنند. آقای کمال گنجه‌ای وعده داده است قانون تأمین اجتماعی به زودی تهیه و ارائه خواهد شد. در واقع قانون کار و قانون تأمین اجتماعی باید هم‌زمان و هم‌آهنگ منتشر می‌شود.

ما خواهان آنیم که در قانون تأمین اجتماعی، اصول عام و بنیادین زیر انکسار یابد:

● تأمین اجتماعی حقی است همگانی، از این رو باید همه مردم، ام از نیروی کار و افرادی که قادر به کار نبوده یا در سن کار نیستند، بی‌کاران، افراد معلول، سالخورده، بی‌سرپرست و ... را شامل گردد. هر فردی که با کار خود زندگی می‌کند یا کسی که به طور موقت یا دائم توانایی و امکان کار کردن ندارد و نیز برای اعضاء خانواده تحت تکفل او باید قانوناً از تأمین اجتماعی برخوردار باشد. به گروه‌هایی از زحمتکشان مزدبگیر که تاکنون به اغلب از تأمین اجتماعی برکنار مانده‌اند از جمله کارگران کشاورزی، خدمه خانگی، کارگران فصلی، موقتی و شاگردان و غیره و همچنین به دهقانان خرده‌پا، مامی‌گیران، سهم‌کاران، صنعتگران، پیشه‌وران و صاحبان مشاغل باید توجه خاصی مبذول گردد.

یکی از خواست‌های عمده زنان، دریافت مزد مساوی در برابر کار مساوی است. اگرچه این خواست به حق زنان کارگر در نتیجه مبارزات طولانی کارگران پیش از انقلاب بهمن ماه ۵۷ در قانون کار رژیم ستم‌شاهی انعکاس یافته بود ولی اختلاف فاحش میان دستمزدهای زنان و مردان کارگر به ویژه در بخش خصوصی، همچنان به طور کامل از بین نرفت و برابری مزد در مقابل کار مساوی برقرار نگشت. یکی از اشکال اجتناف به زنان خودداری کارفرمایان از استخدام زنان برای شغل‌های پرسرولیت‌تر و با دستمزدها بیشتر است. سرمایه‌داران به این ترتیب زنان متخصص را به بی‌کاری و یا پذیرفتن کارهای ساده تر محکوم می‌کنند. یکی از دلایل بالا بودن درصد بی‌کاری در میان زنان کارگر، همین امر است.

ماده ۵۵ پیش‌نویس با اضافه کردن جمله: "... در شرایط مساوی و در یک کارخانه ... به ماده ۲۳ قانون کار رژیم شاه، امکان سوءاستفاده کارفرمایان را فراهم آورده است. تا پانزدهم به این ماده قانونی و به بهانه "مساوی" نبودن شرایط مساوی کار، حقوق کمتری را به زنان شاغل تحمیل کنند.

زنان کارگر همواره خواهان صراحت قانون کار در پرداخت مزد مساوی بوده‌اند و به خاطر آن مبارزه کرده‌اند. حزب ما پارها اعلام کرده است که این امر تنها با پیش‌بینی یک نظام ارزشیابی ملی مشاغل و تعیین شناسنامه کار امکان پذیر است و باید در قانون کار تأمین و تضمین شود. پیش‌نویس ارائه شده، فاقد این تصریح و پیش‌بینی است.

ماده ۸۵ پیش‌نویس ضمن منع واگذاری کارهای سخت و زیان‌آور به زنان با گنجانیدن جمله: "و کلیه مشاغل دیگری که به زنان لطمه وارد می‌سازد"، دست کارفرمایان را بازگذاشته است تا به میل خود کارگران زن را تحت عنوان کار سخت و زیان‌آور اخراج کنند و یا هنگام واگذاری شغل یا تحت فشار قرار دادن آنان، حقوق کمتری بپردازند.

زنان شاغل علاوه بر حقوق عادی باید از حقوق ویژه‌ای به عنوان مادر "نیز" برخوردار شوند. ماده ۸۶ پیش‌نویس، مرخصی زایمان را ۲۵ روز مقرر کرده است که برابر مرخصی زایمان در زمان شاه ملحق است. طبق این ماده باید حداقل ۴۰ روز از این مدت، پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. به عبارت دیگر، کسانی که در حرف مدعی حمایت از مادران و زنان هستند، در عمل آنان را مجبور می‌کنند کودک ۴۰ روزه خود را رها کنند و برای خدمت به سرمایه‌داران را در پیش بازگردند.

در زمینه امنیت شغلی در دوران بارداری و پس از زایمان نیز، پیش‌نویس ارائه شده فاقد تضمین‌های لازم است. ماده ۹۰ پیش‌نویس، ضمن بازگذاشتن دست کارفرمایان به تحمیل مرخصی بی‌حقوق به زنان شاغل، تضمینی برای ادامه اشتغال پس از زایمان ارائه نکرده است. تفسیر ماده ۸۶ تنها بر مبنای امکان فسخ قرارداد از جانب کارفرما، آنهم در دوران ۵۰ روزه مرخصی زایمان تأکید کرده است. به عبارت دیگر پس از پایان دوره ۷۰ روزه زایمان، کارفرما مجاز است کارگر زن را اخراج نماید! "شاه" کار را مشاهده می‌کنید؟ این را می‌گویند... احیای حقوق مادی و معنوی زنان و حمایت از مادران کارگر "واقاحت است یا حماقت؟

تدوین کنندگان پیش‌نویس یا بهتر بگوییم اقتباس کنندگان پیش‌نویس، برای آنکه زنان را از اشتغال به کار بازدارند، علاوه بر پیش‌بینی‌های گفته شده برای مسکن کار بیشتر، موارد دیگری را نیز در قانون گنجانیده‌اند تا هر طور شده از ادامه کار زنان جلوگیری کنند. ماده ۸۷ پیش‌نویس، شرایط ایجاد شیرخوارگاه‌ها در کارگاه‌ها را حضور حداقل ۱۰ کودک شیرخوار و مهد کودک را حداقل ۵ کودک قرار داده‌اند. زنان شاغل به تجربه درمی‌یابند که هدف طراحان و تدوین‌کنندگان پیش‌نویس با ذکر این شروط تشکیل مهد کودک و شیرخوارگاه و حمایت مادی و معنوی از مادران کارگر نبوده است. بلکه هدف، سنگ‌اندازی در راه تشکیل مهد کودک و شیرخوارگاه‌هاست تا مادران ناگزیر برای نگهداری و مواظبت از فرزندان خود در خانه باقی بمانند.

علاوه بر موارد فوق، پیش‌نویس جدید قانون کار در تمام عرصه‌ها، حقوق زنان را نادیده گرفته است. از جمله در مورد بازنشستگی زنان هیچ پیش‌بینی و تضمینی وجود ندارد.

تبعیض در استخدام کارگران زن و مرد که اخیراً وسعت بیشتری یافته، مسئله‌ایست که باید مورد توجه قرار گیرد. آنگهی‌های استخدام منتشره در روزنامه‌های مجاز کشور در یک ساله اخیر، حاکی از آنست که تبعیض در استخدام ابعاد بی‌سابقه‌ای به خود گرفته است. روی دیگر این گسترش تبعیض در استخدام زنان، بی‌کاری، خانه‌نشینی دختران و زنان جوان و اخراج زنان شاغل است.

حزب توده ایران همواره بر تأمین حقوق و امکانات یکسان برای زنان و مردان کشور، در همه عرصه‌ها تأکید کرده است. ما خواهان گنجانده شدن موارد زیر در قانون جدید کار هستیم.

- ۱- حق کار و تضمین اشتغال بدون توجه به ملیت، مذهب، زبان، نژاد و عقاید سیاسی - اجتماعی برای زنان و مردان به طور یکسان به رسمیت شناخته شود
- ۲- برابری زنان و مردان در تمام عرصه‌ها از جمله دستمزدها، شرایط ارجاع کار و تأمین حقوق صنفی، سندیکایی و شورایی تأمین شود
- ۳- حق برخورداری از آموزش عمومی و آموزش حرفه‌ای و دسترسی به تمامی مدارج علمی و مشاغل پرسرولیت برای زنان و مردان به طور یکسان به رسمیت شناخته شود

حمایت کنند. سازماندهی اعتصاب، شرکت در اعتصاب و با تظاهرات هیستکی نباید تحت هیچ عنوانی باعث، تشبیه، جریمه و یا هر عمل توهین‌آمیزی دیگر چه قول، چه در اثنا و نه بعد از اعتصاب گردد".

به رسمیت شناختن حق اعتصاب در قانون کار، به این معنی است که اولاً: کارگران اجازه دارند در مواقع ضروری برای رسیدن به حقوق خود دست از کار بکشند این حرکت اعتراضی، یک عمل قانونی است که نمی‌تواند منجر به اخراج گردد. ثانیاً: دولت و نیروهای انتظامی حق ندارند در مواقع اعتصاب دخالت کرده و کارگران را دستگیر و روانه زندان کنند. ثالثاً: سرمایه‌دار و دولت مکلفند تمام حقوق و مزایای ایامی را که کارگران در اعتصاب پسر می‌برند، بپردازند.

با توجه به موارد یاد شده می‌بینیم که در قانون کار پیشنهادی، هیچ کلامی از به رسمیت شناختن حق اعتصاب برای کارگران گفته نشده. ماده ۱۱۱ ضمن آنکه تلویحاً وجود وقوع اعتصاب را که واقعیتی انکارناپذیر است می‌پذیرد، اما هیچ سخنی از قانونی بودن آن به میان نمی‌آورد و ماده ۱۱۲ به صراحت اعتصاب در خدمات عمومی را منع می‌کند و با این برداشت راه را برای منع کردن اعتصاب در سایر موارد نیز بازمی‌گذارد. طبق این ماده، فی‌المثل رانندگان شرکت واحد یا کارکنان شرکت برق حق ندارند برای احقاق حق خود دست از کار بکشند و اعتصاب کنند. در حالی که می‌دانیم همین اعتصاب کارگران و کارکنان خدمات عمومی مانند آب، برق، رادیو تلویزیون، وسایل نقلیه عمومی و نفت بود که توانست موجبات سرنگونی رژیم جنایتکار پهلوی را فراهم آورد و تدوین‌کنندگان قانون کار فعلی را به عرصه قدرت برساند. اکنون آنان به جای خدمت به کارگران و زحمتکش‌شان، اعتصاب آنان را غیرقانونی اعلام می‌کنند و راه جیانیت به خلق و خدمت به سرمایه‌داران را در پیش می‌گیرند.

حزب توده ایران می‌طلبد که در قانون جدید کار حقوق زیر برای کارگران به رسمیت شناخته و تضمین شود:

- شناسایی رسمی حق اعتصاب؛
- منع قانونی دخالت نیروهای انتظامی در مبارزات اعتصابی؛
- پرداخت تمام حقوق و مزایای اعتصاب کنندگان در ایام اعتصاب؛

کار زنان

زنان ایران دوش به دوش مردان در سرنگونی رژیم ستم‌شاهی شرکت داشتند. آن‌ها در به ثمر رساندن انقلاب بهمن ماه ۵۷ نقش مهمی ایفا کردند و در این راه صدمات فراوانی را متحمل شدند. مردم ایران شرکت گسترده زنان را در راه پیمایی‌های میلیونی همراه با کودکان خود، در درگیری‌های نابرابر با نیروهای تاندان مسلح رژیم سرنگون شده پهلوی و روزهای ۱۷ شهریور ... فراموش نکرده‌اند. شرکت زنان در جنبش عظیم خلق، هم به جهت گسستن بندهای قرون و اعصار از دست و پای خویش و کسب حقوق پایمال شده شان بود و هم برای تأمین آینده‌ای روشن برای فرزندان‌شان.

ولی سرمایه‌داران جمهوری اسلامی پس از تثبیت موقعیت خویش در حکومت، نه تنها بر خواست‌های به حق زنان و قبحی نهادند، بلکه به سایر دست‌آوردهای جنبش زنان که حاصل چند دهه مبارزه بی‌گیر و خونین بود، وحشیانه هجوم آوردند وضع زنان شاغل به ویژه زنان کارگر از هر لحاظ به وخامت گرایید. اخراج‌های بی‌دری و وسیع زنان از محل کار به بهانه‌های جزئی و با پوشش شرعی به امری هادی و روزمره تبدیل شد. مدعیان تأمین حقوق زنان، ضمن ترغیب آن‌ها به خانه‌داری و بچه‌داری با صدور دستورالعمل‌های مومن و تحقیرآمیز، از یک سو دایره فعالیت اجتماعی زنان شاغل را با تشویش و عدم واگذاری مشاغل پرسرولیت محدود کردند و از سوی دیگر از استخدام و ادامه کار آنان جلوگیری به عمل آوردند.

کار بر برخورد ضد انسانی و ارتجاعی به جایی رسید که زنان را از تصدی برخی مشاغل محروم ساختند و رسماً اعلام کردند زنان لایق تصدی مشاغل نظیر قضا و بعضی مشاغل فنی، کشاورزی، معدن و ... نیستند و بر این اساس بسیاری از دختران را از ادامه تحصیل در رشته‌های دانشگاهی دلخواهشان محروم ساختند. زنان ایران، طی مبارزه طولانی خود به بعضی از حقوق خویش، از جمله حق تحصیل و انتخاب شغل دلخواه دست یافته بودند و انتظار داشتند، حکومت پس از انقلاب، ضمن تثبیت این حقوق به آن‌ها گسترش بخشند.

در کشورهای سوسیالیستی زنان از حقوقی برابر مردان برخوردارند، حق تحصیل و اشتغال در رشته دلخواه و امنیت شغلی برای همه شهروندان کشورهای سوسیالیستی تضمین شده است. زنان در اداره امور این کشورها و در بالاترین و حساس‌ترین مسئولیت‌های سیاسی - اجتماعی شرکت دارند. هم‌اکنون در اتحاد شوروی ۵۰ درصد مهندسان در رشته‌های منتهی را زنان تشکیل می‌دهند. ۲۸ درصد کارشناسان در رشته‌های کشاورزی و دامپروری از میان زنان فارغ‌التحصیل شده‌اند. میزان شرکت زنان برای کسب مدارج عالی علمی و فنی در رشته‌های مختلف از جمله قضا، فیزیک مدرن، ریاضی، ژنتیک، و رادیو تکنیک طی ۲۰ ساله اخیر، ۲ برابر شده است.

در آلمان دمکراتیک ۳۷/۴ درصد نمایندگان پارلمان، ۲۸ درصد شهرداران، ۳۲ درصد روسای مدارس، ۵۴ درصد قضات را زنان تشکیل می‌دهند. موقعیت‌های زنان در جهان سوسیالیسم آنقدر گسترده و عظیم است که خارج از حوصله این مطلب است. پیش‌نویس جدید قانون کار که ظاهراً باید ایفای‌گری‌های زنان و مردان را در میهن‌مان را پاسخگو باشد، نه تنها امکان جدیدی برای آنان فراهم نیاورده است، بلکه از برخی مواضع رژیم گذشته نیز عقب‌تر است.

برای کودکان و نوجوانان روستایی نیز کاملاً رعایت شود و برای متخلفین مجازات سفینک پیش بینی گردد؛

● دولت موظف باشد مطابق قانون اساسی، تعلیمات اجباری رایگان را برای فرزندان کارگران و دهقانان هرچه زودتر عملی سازد؛

● حداقل سن کارآموزی باید ۱۶ سال تمام تعیین شود و تشکلهای صنفی و دولت بر قراردادهای مدت کارآموزی نظارت دقیق داشته باشند. مدت کارآموزی در هر رشته توسط دولت و تشکلهای صنفی تعیین و در فرهنگ ملی مشاور اعلام شود؛

● از آنجایی که دستیابی به اهداف فوق زمان میطلبد لازمست دولت در قانون کار فاصله زمانی معینی تعیین کند و موظف شود ضمن برنامه ریزی در این فاصله حداقل سن شروع کار را به ۱۸ سالگی برساند.

در مورد کار نوجوانان تا فراهم آمدن شرایط فوق الذکر موارد زیر باید با ضراحت در قانون تضمین شوند؛

● حق اشتغال تضمین شده توسط قانون و دولت برای نوجوانان کارگر؛

● هرگونه انعقاد قرارداد کار نوجوانان با نظارت تشکلهای کارگری باشد؛

● حق نظارت تشکلهای صنفی بر شرایط کار نوجوانان به رسمیت شناخته و تضمین شود؛

● تأمین امکانات وسیع برای آموزش عمومی و حرفه ای و تکمیل معلومات نوجوانانی که از ادامه تحصیل بازمانده اند؛

● شناسایی بدون چون و چرای اصل "مزد مساوی در مقابل کار مساوی" برای کارگران نوجوان؛

● حق شرکت فعال و موثر در سندیکاها و شوراهای کارگری و استفاده از حقوق سندیکایی و شورایی؛

● تهیه امکانات لازم برای ورزش نوجوانان و سرگرمی های فرهنگی و استراحت پررئیس از کار روزانه؛

● ممنوعیت کار اضافی و کار شبانه و کارهای سخت و زیان آور طبق استانداردهای تعیین شده جهانی؛

● ۲۶ روز مرخصی سالیانه.

شرایط کار، محیط زیست و شرایط زندگی

سوانح و حوادث حین کار که معمولاً به فوت و یا ایجاد نقص عضو کارگران و زحمتکشان منجر می گردد، عمدتاً محصول بی توجهی و سودجویی و پیش از حد کارفرمایان واحدهای تولیدی بزرگ و کوچک است. حوادث ضمن کار، علاوه بر آن که عمدتاً ناشی از شرایط نامطلوب و غیربهداشتی و گاه خطرناک محیط کار است،

به شرایط محیط زیست، مسکن و سایر امکانات رفاهی نیز وابستگی دارد. سرمایه داران به منظور کسب سود هرچه پیشتر، نه تنها در فراهم آوردن بهترین شرایط از نظر تأمین نور مناسب، تهویه و حرارت، پیش بینی آتش سوزی و امکان جلوگیری از آن، عایق بندی محیط از نظر رطوبت و سیستم الکتریکی، تأمین حفاظ ماشین آلات، نظافت محیط کارگاه و نهارخوری، عدم تأمین وسایل استحفاظی فردی و کیک های اولیه کوششی به عمل نمی آورند، بلکه شرایط و امکانات حمل و نقل کارگران به سرکار و بالعکس را نیز به طور مناسب فراهم نمی آورند و موجب خستگی و کوفتگی آنان می شوند، در نتیجه کار که مهم ترین فعالیت اجتماعی انسانهاست و سرچشمه ایجاد ثروت و نصابت مادی جامعه است برای کارگران جز درد و رنج چیزی به ارمغان نمی آورد.

در کشور ما نه تنها سالیانه، هزاران تن از کارگران قربانی بیماری های شغلی و مسمومیت های ناشی از عدم رعایت بهداشت عمومی محیط کار می شوند، بلکه به علت عدم رعایت ساده ترین اصول حفاظت فنی محیط کار از طرف کارفرمایان، آمار مرگ و میر و معلولین دائمی حاصل از سوانح کار افزایش می یابد. پیش نویس جدید از این جهت دچار کپیوهای اساسی است. به ویژه در زمینه بهداشت عمومی محیط کار این بی توجهی زیادتر شده است.

مسئله مهم در این زمینه ایجاد امکاناتی است که از بروز حوادث و سوانح حین انجام کار پیشگیری کند. به همین منظور باید ضمن تدوین قانون کار برای بازرسی مرتب محل کار از نظر رعایت بهداشت محیط کار و تأمین وسایل ایمنی و حفاظت کار مواد اختصاص یابد. بازرسی از شرایط محیط کار باید با شرکت تشکلهای کارگری سازمان داده شود و از همیاری نمایندگان واقعی طبقه کارگر در تدوین این قوانین استفاده شود.

نظر حزب ما آنست که برای حفظ سلامتی نیروی کار و منابع مادی کشور، نکات زیرین باید در تنظیم و تدوین قانون کار مورد توجه قرار گیرند و تضمین شوند؛

● حداقل سن برای اشتغال در کارهای سخت و زیان آور باید بالاتر از سن اشتغال در مشاغل دیگر باشد؛

● بازرسی موثر بهداشت و حفاظت محیط کار باید با شرکت مستقیم تشکیلات کارگری انجام گیرد و نظارت مستقیم نمایندگان تشکلهای کارگری در امر بازرسی محیط کار باید تضمین شود؛

● ارگان های دولتی موظف به کنترل بهداشت حفاظت محیط کار بشوند؛

● وزارت کار باید موظف شود برای آموزش حفاظت و ایمنی کار به کارگران، کادر لازم را در اختیار تشکلهای کارگری قرار دهد؛

● حق برخورداری کارگران از بهداشت و ایمنی محیط کار و زندگی باید در قانون تصریح شود؛

۴- هرگونه تبعیض در موارد فوق، بین زنان و مردان یا صراحت نفي شود؛

۵ - ممنوعیت کارهای سنگین و کارشایسته برای زنان کارگر (برطبق استانداردهای بین المللی) اعلام گردد.

۶- حق بازنشستگی در سن ۵۰ سالگی و با ۲۵ سال سابقه کار برای زنان مقرر شود؛

۷- حق برخورداری از حقوق ویژه به عنوان زن باردار و مادر و سرپرست کودکان تأمین گردد. از جمله؛

● حق برخورداری از سه ماه مرخصی با استفاده از حقوق قبل و بعد از زایمان؛

● حق اشتغال به کار سبک تر، هنگام بارداری و داشتن کودک شیرخوار؛

● حق استفاده از شیرخوارگاه و مهدکودک؛

● حق برخورداری از مرخصی با حقوق، هنگام بیماری کودک تا سن ۷ سالگی؛

● حق استفاده از مرخصی بدون حقوق تا یک سال پس از زایمان با حفظ محل خدمت؛

● محسوب شدن دوران مرخصی پس از زایمان جزء سنوات خدمت. در صورت استفاده از مرخصی بدون حقوق؛

● لزوم ایجاد شیرخوارگاه و مهدکودک های منطقه ای برای کارگاه های کوچکی که تعداد زنان در آنها کم است؛

● حق برخورداری از بیمه برای فرزندان زنان کارگر.

کار کودکان و نوجوانان

اصل سی ام قانون اساسی مقرر می دارد؛

"دولت موظف است وسائل آموزش و پرورش رایگان را برای همه ملت تا پایان دوره متوسطه فراهم سازد و وسائل تحصیلات عالی را تا سرحد خودکفایی کشور به طور رایگان گسترش دهد".

این اصل مانند دیگر اصول مترقی قانون اساسی توسط حاکمان جمهوری اسلامی زیرپا گذارده شده و جز بر صفحات کاغذ اعتباری ندارد.

واقعیت این است که بسیاری از کودکان ایران، به ویژه در روستاها از همان سنین کودکی برای تأمین معاش خانواده شان مجبور به کار طاقت فرسا با مزد بسیار کم و ناچیز می شوند. کودکانی که مطابق قانون اساسی باید مورد آموزش و پرورش قرار گیرند، به استثمار وحشیانه کشیده می شوند. مطابق آمارهای منتشره، در هر روز تنها ۱۰ کودک (۱۰ تا ۱۴ ساله دچار سوانح صنعتی شده و قربانی سیاست های ارتجاعی رژیم جمهوری اسلامی می گردند. قانون کار پیشنهادی بر این سیاست ضد مردمی و ضد قانونی صحنه می گذارد. ماده ۱۵ آن چنین می گوید؛

"حداقل سن کارگران در بخش کشاورزی با اذن ولی یا قیم آنها، ۱۲ سال تمام می باشد".

کودکانی که چایشان پشت میزهای مدرسه است و باید از سوی دولت مورد حمایت قرار گیرند، برطبق این قانون از سوی سرمایه دار و مالک به کار برده وار گماشته می شوند و مجبورند راه و سرنوشت غم انگیز پدرانشان را دنبال کنند.

جمهوری اسلامی برای رسیدن به خودکفایی و حمایت از پیشکش کشاورزی به جای مبارزه با بزرگ مالکی و انجام اصلاحات ارضی بنیادین به سیاست بیگاری کشیدن از کودکان ۱۲ ساله روی آورده است. این سیاست تنها در روستاها اعمال نمی شود، بلکه در شهرها نیز سیاست دولت پزمرده کردن گل های نوجوان است.

مطابق این قانون کار، تمام کارگاه های کوچک، مغازه ها و منازل که کودکان نوپای را به نوکری و کلفتی و شاگردی اجیر کرده اند از شمول این قانون خارج شده اند. سران جمهوری اسلامی به صاحبان کارگاه ها و کارخانه های مشمول این قانون اجازه می دهند به طور غیرمستقیم از نیروی کار ارزان کودکان ۱۲ ساله استفاده کنند. براساس تبصره ماده (۲)؛

"انعقاد قرارداد کارآموزی یا نوجوانان که سن آنها حداقل ۱۲ سال تمام است با اذن ولی یا قیم او بلامانع است".

می دانیم آنچه که در کارگاه ها و کارخانه های ایران اثری از آن نیست، کارآموزی است و اگر باشد تنها چند هفته یا حداکثر چند ماه است و بعد از آن از کارآموز همانند کارگران کار کشیده می شود. قانون کار به کارفرما و سرمایه دار اجازه می دهد که تحت عنوان کارآموزی کودکان را به مدت ۲ سال یعنی از سن ۱۲ سالگی تا ۱۵ سالگی با مزد بسیار ناچیز به استثمار بکشند.

آقای قدرت الله آزاد از کارخانه یزدیاب یزد در گردهمایی کارگران، جهت جمع آوری نظرات در مورد پیش نویس قانون کار، به درستی به این سیاست ارتجاعی رژیم که در قانون کار منعکس شده است اشاره می کند و می گوید؛

"اگر قبلاً کارگر ۱۲ ساله، یک کارگر مستقل به حساب می آمد و همه گونه مزایای کارگری به وی تعلق می گرفت حالا به موجب این پیش نویس، کارگر ۱۲ ساله به عنوان کارآموز وارد کارگاه خواهد شد که مزایای کمتری به او تعلق خواهد گرفت. ما خواستار ممنوعیت کامل اشتغال افراد کم سن و سال هستیم".

شک نیست که دفاع از کودکان و نوجوانان در مقابل سرمایه داران و جلوگیری از هزوح بهره کشی از آنان یکی از وظایف اصلی طبقه کارگر و همه زحمتکشان و نیروهای مترقی ایران است.

حزب ما علاوه خواستار گنجانده شدن موارد زیر در قانون کار بوده است؛

● حداقل سن شروع به کار برای جوانان ۱۸ سال تمام باید تعیین شود؛

● کار کودکان و نوجوانان زیر ۱۸ سال تمام به کلی ممنوع اعلام شود. این ممنوعیت

دسترس همه زحمتکشان قرار بگیرد

هر انسان زحمتکشی حق داشته باشد از آموزش حرفه ای بهره مند شود تا ورود و پیشرفت او را در کار انتخابی تأمین کند. آموزش حرفه ای کارگران مسن باید به نحوی باشد که شرایط مناسب برای تغییر احتمالی حرفه را فراهم آورد.

حق انعقاد قراردادهای دسته جمعی کار

طبقه کارگر ایران طی هفتاد سال مبارزه بی گیر خود، برای رهایی از قید استثمار، حق برخورداری از پیمانهای دسته جمعی کار را به دست آورده است. دستیابی به این حق، حاصل تجربه اندوژی و رشد آگاهی طبقه کارگر در روند طولانی مبارزه علیه سرمایه داری است. در ابتدای پیدایش سرمایه داری قراردادهای کار بین کارگر و کارفرما، فردی بود. در نتیجه کارفرمایان قادر بودند دستمزد اندک، ساعات کار طولانی، شرایط کار دشوار را به کارگران تحمیل کنند. همراه با رشد آگاهی طبقاتی و تشکل کارگران در سازمانهای صنفی و اتحادیه های کارگری، زمینه های لازم برای انعقاد قراردادهای دسته جمعی کار به کارفرمایان فراهم شد. تضمین حق انعقاد قراردادهای دسته جمعی در قوانین کار به کارگران و تشکل های صنفی آنان امکان می دهد که اجازه ندهند سرمایه داران از امکانات خود برای تحمیل شرایط نابرابر به کارگران و زحمتکشان سوء استفاده کنند. پیمان دسته جمعی کار، دست آورد دو قرن مبارزه کارگران است. باید در قانون گار این حق به رسمیت شناخته شود و تدابیر لازم برای اجرای آن پیش بینی شود.

مراجع حل اختلاف

مترقی ترین قوانین کار اگر ضمانت اجرایی نداشته باشد و سرمایه داران را موظف به اجرای آن نکند، نمی تواند قدمی در جهت تأمین حقوق کارگران بردارد. کوشش سرمایه دار این است که از اجرای قانون کار طفره ببرد و به میل خود عمل کند؛ مثلا حقوقی کمتر از میزان مقرر در قانون کار به کارگر بدهد. هر زمان که لازم دید کارگرش را بدون پرداخت وجهی اخراج کند، از کار کودکان و نوجوانان حداکثر بهره کشی و استثمار را بنماید و فیره، بدین منظور در قانون کار مراجع رسیدگی به اختلافات ناشی از اجرای قانون کار پیش بینی شده است که تحت نام هیأت حل اختلاف وظیفه دارد در موارد اختلاف بین کارگر و سرمایه دار نظر دهد.

در رژیم سابق، در چنین مواردی ابتدا مورد اختلاف به شورای کارگاه مرکب از نماینده وزارت کار و یک نماینده کارفرما و یک نماینده کارگران ارجاع می شد. این شورا قانونا موظف بود طی یک هفته به اختلاف رسیدگی و نظر خود را اعلام نماید. تصمیمات شورای کارگاه قطعی و لازم الاجرا بود مگر تصمیمات مربوط به مزد یا اخراج کارگر و یا جبران خسارت مادی وارده به کارفرما از ناحیه کارگر که به هیأت حل اختلاف ارجاع می شد.

هیأت حل اختلاف در قانون کار سابق مرکب بود از سه نماینده دولت (فرماندار، رئیس دادگستری محل، رئیس اداره کار یا نمایندگان آنان) سه نماینده از طرف کارگران و سه نماینده از طرف کارفرمایان.

پیش نویس قانون جدید کار در واقع شبیه قانون کار ستم شاهی است. در این پیش نویس، سه مرجع رسیدگی به حل اختلاف وجود دارد:

- ۱- هیأت تشخیص متشکل از یک نماینده کارگر، یک نماینده صاحب کار و یک نماینده وزارت کار؛
 - ۲- هیأت حل اختلاف مرکب از نماینده وزارت کار و امور اجتماعی، نماینده امام جمعه مرکز شهرستان و در صورت داشتن امام جمعه نماینده قوه قضاییه شهرستان، نماینده فرماندار شهرستان، نماینده کارگران کارگاه های محل و نماینده صاحب کار آن محل؛
 - ۳- دادگاه کار.
- اگر در قانون کار سابق، شورای کارگاه قدرت تصمیم گیری مربوط به مزد و یا اخراج کارگر را نداشت، در این پیش نویس این اجازه به هیأت تشخیص - بخوان شورای کارگاه سابق - داده شده است.
- طبق ماده (۳) هیأت تشخیص می تواند تصمیمات زیر را اتخاذ نماید:
- الف - فرد اخراجی را جهت دریافت فرامت اخراج به هیأت حل اختلاف معرفی نماید
- ب - فرد اخراجی را جهت ادامه کار به محل خود بازگرداند؛
- ج - فرد یا افراد اخراجی را از طریق اداره کار محل به کار دیگری منتقل نماید؛
- د - اخراج را تأیید نموده و علل تأیید را به هیأت حل اختلاف منتقل سازد، مانع تعیین فرامت اخراج برای فرد اخراج شده شوند.
- تبصره این ماده حتی تجدید نظر در آراء را نیز مردود می شمارد. نکته جالب تر اینکه نماینده کارگران لزوما از طریق انتخابات معرفی نمی شود، بلکه می تواند با انتصاب از جانب وزیر کار تعیین شود. یعنی اینکه هر سه عضو هیأت تشخیص می تواند انتصابی وزارت کار باشد. نتیجه چنین هیأتی از پیش روشن است. چنانچه مشاهده می شود هیأت تشخیص در مقایسه با شورای کارگاه سابق به مراتب ارتجاعی تر است. واقعیت این است که وقتی تشکل های کارگری مورد حمله رژیم جمهوری اسلامی قرار گیرد و اعضای فعال آن دستگیر و اخراج شوند، نباید تعجب کرد که تبصره ۳ ماده ۱۲۱ از "نبودن شرایط انتخابات نماینده کارگران" سخن بگوید.

- باید نهادی پیش بینی شود که حوادث ناشی از شرایط کار و بهداشت محیط را ثبت کند و ضمن طبقه بندی آمارهای به دست آمده علل بروز حوادث را تعیین نماید و راه های پیشگیری از سوانح احتمالی را مورد مطالعه قرار دهد و به طور مداوم در جهت تغییر و بهبود شرایط کار و تکنولوژی تولید کوشش نماید؛
- کارفرمایان باید موظف به تأمین وسایل حفاظت فردی کار گردند؛
- تدابیر حفاظتی و بهداشتی در محیط های کار باید تشدید شود و این امر توسط قانون تضمین گردد؛
- باید برای نقض کنندگان مقررات ایمنی و بهداشت کار، مجازات های سنگین مالی و حبس پیش بینی شود تا کارفرمایان به رعایت قانون مجبور کنند؛
- تهیه وسایل رفت و آمد روزانه مناسب برای جلوگیری از خستگی اضافی کارگران؛
- باید در قانون تصریح شود کارگران سانه دیده، بدون کسر دستمزد به کاری متناسب با شرایط جسمانی جدید اشتغال یابند؛
- جبران کامل خسارات وارده به کارگرانی که قربانی سوانح محیط کار و زیست شده اند در قانون تصریح و تضمین شود؛
- قانون کار باید بر کاهش میزان مجاز مواد سمی و آلودگی هوای محیط کار تأکید داشته باشد.

آموزش حرفه ای و طبقه بندی مشاغل - شناسنامه کار

حق برخورداری از طبقه بندی مشاغل، یعنی حق ارتقاء شغلی یکی از اجزاء اصلی حقوق کار زحمتکشان است. این حق باید در قانون کار تصریح و تضمین شود و هیچ گونه راه گریزی برای کارفرمایان باقی نگذارد. قانون کار باید زمینه لازم برای ایجاد یک نظام شغلی کامل و همه جانبه را فراهم سازد. این نظام شغلی، ضمن تعریف و تعیین حد و شدت هر کارگر او را از مزدی متناسب با کارش بهره مند می سازد و تبعیض میان او و دیگر همکارانش را از بین می برد.

مواد پیش نویس جدید قانون کار، نه تنها تأکیدی بر تنظیم و تعیین این نظام واحد شغلی نکرده بلکه برعکس تهیه طرحها را نیز به عهده کارفرمایان گذارده است. ماده ۶۱ بر تهیه این طرحها از جانب موسسات خصوصی تأکید کرده است و هیچ نقشی برای نظریات نمایندگان کارگران و تشکل های صنفی (سندیکاها و شوراهای کارگری) آنان قائل نشده است.

اصل مهمی که باید قانون بر آن صراحت داشته باشد، اصل پرداخت مزد بر اساس کمیت و کیفیت کار است که پایه یک نظام طبقه بندی مشاغل ملی در سطح کشور را تشکیل می دهد. عهده ترین شاخصه ای که در این بخش به آن تکیه می شود مهارت کارگر است که حاصل سابقه کار و آموزش اوست.

در کشورهای سوسیالیستی طبقه کارگر از آموزش لازم حرفه ای رایگان برخوردار است و زحمتکشان از حق طبقه بندی مشاغل کاملی برخوردار هستند، زیرا همان طور که اشاره شد، مهارت و تجربه تنها حاصل سابقه کار نیست، بلکه آموزش هم لازمست تا شرایط احراز شغل فراهم آید.

از طرف دیگر شناسایی مشاغل موجود و مورد نیاز کشور و گروه بندی آن ها در رشته های گوناگون تولیدی و خدماتی، شرایط لازم برای پیاده کردن یک نظام ارزیابی شغلی در سطح ملی فراهم می آورد. به همراه تنظیم و تدوین یک فرهنگ ملی مشاغل باید استانداردهای واقعی مهارت را برای هر گروه شغلی تعیین نمود. قانون کار باید تنظیم و تصویب یک جدول راهنمای مزد و مهارت را در سطح ملی تضمین کند. این جدول باید توسط دولت و نمایندگان کارگران تنظیم شود. وظیفه این جدول تعیین مزد، کاهش فاصله میان حداکثر و حداقل مزد در هر گروه شغلی است.

یکی از مهم ترین مزایای این روش در طبقه بندی مشاغل برقراری عدالت مزدی است. به این ترتیب همه کارگران بدون توجه به جنس، ملیت، زبان و مذهب و اعتقادات سیاسی در مقابل کار مساوی مزد مساوی دریافت خواهند کرد - به نطر مسا باید در قانون کار موارد زیر تصریح و تضمین شود:

- دولت باید موظف شود، یک فرهنگ ملی مشاغل با همکاری نمایندگان واقعی کارگران به وجود آورد؛
- حق برخورداری از طبقه بندی مشاغل بدون استثناء برای همه زحمتکشان شهر و ده تضمین شود؛
- قانون کار باید این حق را چنان تنظیم و تدوین کند که هیچ راه گریزی برای سرمایه داران باقی نگذارد؛
- تهیه و اجرای طرح های طبقه بندی مشاغل با شرکت نمایندگان تشکل های واقعی کارگران (سندیکاها و شوراهای کارگری) انجام گیرد؛
- دولت باید موظف شود در جهت به وجود آوردن یک جدول راهنمای مزد و مهارت اقدام کند؛
- نظارت بر اجرای صحیح حق برخورداری از طبقه بندی مشاغل، توسط دولت باید با صراحت تضمین شود؛
- تهیه و تنظیم یک شناسنامه کار که سوابق کار، تخصص و مهارت ... کارگران در آن منعکس گردد؛
- همه زحمتکشان شهر و ده و از جمله زنان و نوجوانان باید در تمام سنین کار از حق آموزش دائمی حرفه ای برخوردار باشند؛
- آموزش حرفه ای باید رایگان و بدون هیچ تبعیض میان زنان و مردان و در

می‌کند. این موده به کلی در پیش نویس حذف می‌شود. اما آنجا که پای منافع کارفرمایان و سرمایه‌داران در میان است پیش‌نویس، خود را متعهد به روشنی کردن از قانون کار شاه می‌داند. ماده (۴) قانون کار سابق می‌گوید:

"هرگاه اعمال ویا تقصیر کارگر موجب بروز حادثه و یا از بین رفتن و آسیب دیدن یکی از آلات و ابزار کارگاه ویا خرابی محصول شود، کارفرما حق دارد جبران خسارت وارده را از طریق شورای کارگاه و میات حل اختلاف از کارگر بخواهد."

و با این ماده راه را برای گرفتن غرامت و اخراج کارگر بازمی‌گذارد.

ماده ۲۲ پیش‌نویس جدید نیز به این اصل سرمایه‌داری وفادار است:

"هرگاه اعمال ویا تقصیر کارگر موجب بروز حادثه یا خرابی و از بین رفتن محصول و آسیب دیدن آلات و ابزار کارگاه شود، صاحب‌کار می‌تواند جبران خسارت وارده را از طریق دادگاه از کارگر وصول نماید."

ماده ۲۳ قانون کار سابق که تمام کارگران علیه آن به مبارزه برخاسته بودند، همچنان هویت خود را در پیش‌نویس حفظ می‌کند:

ماده ۲۳: "هرگاه قرارداد کار برای مدت نامحدود منعقد شده باشد، هر یک از طرفین می‌توانند با پانزده روز اخطار کتبی قبلی آن را فسخ نمایند."

و ماده ۲۰ پیش‌نویس می‌گوید:

"در صورتی که صاحب کار بخواهد به کار یکی یا چند فرد خاتمه دهد، باید رضایت آنان را کسب نماید."

مسلم است که کسب رضایت واژه مسخره‌ای است. کدام کارگر راضی به اخراج خود است، در این صورت ماده ۲۱ به کمک کارفرما می‌آید. طبق این ماده:

"در صورتی که فرد یا افراد مورد نظر جهت کار راضی نشوند، مهلتی به نام مهلت تشخیص، متشکل از یک نماینده کارگر، یک نماینده صاحب‌کار و یک نماینده از وزارت کار به موضوع رسیدگی کرده می‌توانند تصمیمات زیر را اتخاذ نمایند..."

د - اخراج را تأیید نموده و علل تأیید را به هیأت حل اختلاف منتقل نموده مانع تعیین غرامت اخراج برای فرد اخراج شده شوند."

این نکته را نیز اضافه کنیم که حتی آن یک نفر نماینده کارگر نیز می‌تواند در صورت نبود شرایط انتخاباتی با انتصاب از جانب وزیر کار تعیین شود

بخشی از ماده ۱۱ قانون سابق چنین می‌گوید:

"ساعات کار مدتی است که کارگر به منظور انجام کار در اختیار کارفرما می‌باشد و اوقات استراحت و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب نمی‌شود."

ماده ۹۵ پیش‌نویس این تعریف را اسلامی‌تر می‌کند:

"ساعات کار مدتی است که کارگر به منظور انجام کار در اختیار صاحب کار می‌باشد. اوقات استراحت و نماز و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب نمی‌شود."

تفسیر (ماده ۱۵ قانون کار سابق، مزد کارگران کار مزد (مانند خیاطان و غیره) را در ایام مرخصی، نصف مقدار مزد در ایام کاری اعلام می‌کند. این تفسیر چنین می‌گوید:

"با أخذ محاسبه مزد برای ایام تعطیل و مرخصی در مورد کارگرانی که در مقابل محصول کار خود مزد دریافت می‌دارند (کارمزد) عبارت از نصف خدمت متوسط کارمزد کارگر در آخرین سی‌روز کار خواهد بود و در هر صورت این مبلغ بایستی از حداقل مزد کمترباشد."

ماده ۸۰ پیش‌نویس پا جای پای شاه می‌گذارد و همین ظلم را بر این دسته از کارگران رومی‌دارد:

ماده ۸۰: "با أخذ محاسبه مزد برای ایام تعطیل و مرخصی در مورد کارگرانی که در مقابل حاصل کار خود مزد دریافت می‌دارند (کارمزد) عبارت است از نصف حد متوسط کارمزد کارگر در آخرین سی‌روز کار خواهد بود در هر صورت این مبلغ نباید از حداقل مزد کمترباشد."

ماده ۱۲ قانون کار رژیم شاه حداقل سن کارگران کشاورزی را ۱۴ سال می‌داند و بدینسان استعمار کودکان خردسال را قانونی می‌کند.

ماده ۱۲: "ارجاع مشاغل کشاورزی به اطفالی که سن آنها کمتر از ۱۲ سال است در واحدها و مزارع موضوع ماده یک این قانون ممنوع می‌باشد."

ماده ۹۵ پیش‌نویس عکس برگردان قانون کار سابق است که ظلم خوانین را در به کار کشیدن کودکان به رسمیت می‌شناسد.

ماده ۹۵: "حداقل سن کارگران در پیش کشاورزی با اذن ولی یا قیم آن‌ها ۱۲ سال تمام می‌باشد."

اذن ولی یا قیم در واقع برای خالی نبودن عریضه ذکر شده است و هیچ معنای دیگری ندارد.

ماده ۱۵ قانون کار سابق ضمن برشمردن روزهای تعطیلات رسمی عیدکاری (۱۱) اردیبهشت برای اول ماه مه) را به عنوان تعطیل رسمی می‌شمارد. در حالی که پیش نویس جدید قانون کار این حق را نیز از کارگران دریغ می‌کند.

اگر بتوانیم کار مقایسه این دو قانون را همچنان ادامه دهیم، متنی هفتاد من کاغذ می‌شود. همین چند نمونه کافیتست که ماهیت ارتجاعی پیش‌نویس را روشن کند: از قدیم هم گفته اند مشت نمونه خروار است.

به نظر ما پیش نویس جدید قانون کار نیز باید بسرنوشت پیش‌نویس ضدکارگری توکل‌ی دچار آید و به زیاده‌دان آنگذند شود.

قانون جدید کار باید با مشارکت کارگران و با توجه به حقوق اساسی نیروهای کار کشور و با هدف حفاظت از این سرمایه ملی و دفاع از منافع آن در مقابل سرمایه‌داران تنظیم و تصویب شود. ●

خصلت ارتجاعی دیگری که هیأت تشخیص دارد به مسئله اخراج‌ها مربوط می‌شود. این پیش‌نویس، حتی به هیأت تشخیص اجازه می‌دهد کارگران را بدون پرداخت غرامتی، اخراج نماید. به این ترتیب پا را از قانون کار رژیم شاه نیز فراتر می‌گذارد و به مراتب ارتجاعی‌تر از ماده ۲۳ قانون کار سابق می‌شود. به زبان دیگر ماده ۲۳ سابق همچنان هویت خود را در این پیش‌نویس به تمام و کمال حفظ کرده است. تمام مبارزات کارگران چه در طول رژیم شاه و چه بعد از انقلاب به خاطر آن بود که ماده ۲۳ و محتوای آن ملغی اعلام شود و هیچ‌گونه اخراجی صورت نگیرد و تنها مرجع تصمیم‌گیری در این خصوص تشکل‌های کارگری باشد. اکنون نه تنها هیچ‌گونه توجهی به این خواست به حق کارگران نشده، بلکه حتی خلاف آن نیز عمل گردیده است. وزارت کار باید موظف باشد قانون کار، به سود کارگران اجرا شود و برای کارفرمایانی که نسبت به اجرای قانون کار بی‌توجهی نشان می‌دهند مجازات‌های سنگین قائل شود. برای اجرای قانون کار، خود کارگران نیز باید شرکت فعال داشته باشند و این امر امکان‌پذیر نیست مگر آنکه کارگران در تشکل‌های واقعی خود گرد آیند. در موارد اختلاف نباید هیچ اخراجی صورت گیرد و در مواقع ضروری تنها باید به انتقال کارگر اکتفا شود. در این خصوص باید نظر تشکل‌های کارگری ملاک قرار گیرد، لذا باید کلیه اختیاراتی که به هیأت‌های تشخیص یا هیأت‌های حل اختلاف در این پیش‌نویس برای اخراج کارگران داده شده از آن‌ها سلب شوند.

۶. شباهت‌های پیش‌نویس جدید قانون کار با قانون کار رژیم شاه

هر خواننده منصفی چنانچه متن پیشنهادی قانون جدید کار را با قانون کار رژیم شاه مقایسه کند بی‌اختیار متوجه می‌شود که شباهت‌های فراوانی بین این دو قانون وجود دارد. این شباهت‌ها گاه چنان است که حتی در بعضی موارد، هیچ کلمه‌ای جا به جا نشده است و همین عبارت در پیش‌نویس جدید گنجانده شده است و در برخی موارد، حتی نسبت به قانون کار زمان شاه یک قدم عقب‌تر و ارتجاعی‌تر است. در زیر به برخی از این گونه شباهت‌ها اشاره می‌کنیم.

تفسیر ۲ ماده ۶ قانون کار سابق چنین می‌گوید:

"مدت کار تعطیلات و مرخصی‌ها - مزد یا حقوق کارگران ماهیگیر، ملاحان و کارکنان کشتی‌ها و فرودگاه‌ها و خلبانان و مأمورین فنی و کارکنان داخل هواپیما یا کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که قسمتی یا کلیه مزد و درآمد آن‌ها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و کارگران بنادر که مأمور تخلیه یا بارگیری کشتی‌ها می‌باشند و همچنین کارگرانی که کار آنها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، به موجب آیین‌نامه‌های جداگانه تعیین خواهد شد."

و ماده ۸ پیش‌نویس جدید چنین می‌گوید:

"مدت کار، تعطیلات و مرخصی‌ها، مزد یا حقوق کارگران ماهیگیر، ملاحان و کارکنان کشتی‌ها و فرودگاه‌ها، خلبانان و مأمورین فنی و کارکنان داخل هواپیما یا کارگرانی که طرز کارشان به نحوی است که قسمتی یا کلیه مزد و درآمد آن‌ها به وسیله مشتریان یا مراجعین تأمین می‌شود و کارگران بنادر که مأمور تخلیه یا بارگیری کشتی‌ها می‌باشند و همچنین کارگرانی که کار آن‌ها نوعاً در ساعات متناوب انجام می‌گیرد، به موجب آیین‌نامه‌های جداگانه‌ای که توسط شورای عالی کار تدوین و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد تعیین خواهد شد."

ماده ۷ قانون کار رژیم شاه:

"کارگاه‌های خانوادگی که در آن کار، منحصراً به وسیله صاحب کار و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود."

ماده ۹ پیش‌نویس جدید:

"کارگاه‌های خانوادگی که در آن کار، منحصراً به وسیله صاحب کار و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول انجام می‌شود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود."

این شباهت‌ها گاه در مضمون است. ماده ۸ قانون کار سابق بسیاری از کارگران را از شمول قانون کار خارج می‌کند:

ماده ۸: "کارگران کشاورزی و خدمه و مستخدمین منازل، تابع مقررات خاصی که به موجب قوانین جداگانه‌ای تعیین می‌شود نخواهند بود."

و تفسیر ۱ ماده ۶ می‌گوید:

"وزارت کار می‌تواند کارگاه‌هایی را که دارای کمتر از ده نفر کارگر هستند، موقتاً از شمول قسمتی از مواد این قانون معاف نماید."

ماده ۱۰ پیش‌نویس می‌گوید:

"شرایط کارگاه‌های کوچک و مستخدمین منازل و کارهای مشابه زیر شورای عالی کار، طی آیین‌نامه‌ای مشخص خواهد نمود."

و همان‌طور که در سابق نیز قوانینی برای مستخدمین منازل وضع نشد این ماده نیز به سرنوشت اسلاف خود مبتلا خواهد شد.

این پیش‌نویس مواد گنجانده شده در قانون کار سابق را که به سوده‌طبقه کارگر و در اثر مبارزات کارگران به دست آمده، حذف می‌کند. به عنوان مثال فصل ششم قانون کار سابق، مربوط به سندیکاست و ماده ۲۵ آن که ایجاد سندیکا را قانونی دانسته و ماده ۲۸ که منع کارگران از قبول عضویت در سندیکا را ممنوع اعلام