

## تدوین قانون کار، امر مستقیم کارگران است!

بهرام رحمانی

در حکومت سرمایه‌داری جمهوری اسلامی، قوانین کارگری بر اساس منافع سرمایه‌داران و کارفرمایان تعیین می‌شود. کارگران در قانونی که به نام آنها صورت می‌گیرد هیچ‌گونه نقشی در تدوین آن و دیگر تصمیم‌گیری‌های مربوط به مسائل کارگری را ندارند. این توهین و بی‌حرمتی آشکار به کارگران است. تازه قانون کار ایران، به دلیل این که تشکلهای مستقل کارگری و حق اعتصاب و غیره را به رسمیت نشناخته است و تبعیض‌های ملی، جنسی و مذهبی نیز در آن موج می‌زند، یکی از ارتجاعی‌ترین و غیرانسانی‌ترین قانون کار جهان است.

اما همین قانون کار، همواره توسط وزارت کار جمهوری اسلامی، به طور مکرر به نفع سرمایه‌داران تغییر می‌یابد. اخیراً نیز پیش‌نویس جدید قانون کار منتشر شده است.

هدف اصلی این مطلب، دامن زدن به آن فضای سیاسی است که بحث‌های تغییر قانون کار پیش آورده است. رهبران و پیشروان کارگری اگر همین امروز از این فرصت استفاده نکنند شاید فردا دیر باشد. هم اکنون باید پیش‌نویس آلترناتیو قانون کار کارگری توسط رهبران و پیشروان کارگری تدوین گردد و در کارگاه‌ها، کارخانه‌ها و محافل کارگری و تشکلهای موجود دست به دست بچرخد تا پیرامون آن، آمادگی عملی و نظری در درون جنبش کارگری ایجاد گردد. باید کارگران صفوف خود را برای یک مبارزه وسیع در جهت تحمیل قانون کار کارگری خودشان به دولت و سرمایه‌داران متحد و متشکل کنند.

چهرمی، وزیر کار جمهوری اسلامی دولت احمدی‌نژاد، رسماً اعلام کرده است که «پیش‌نویس اصلاح قانون کار، ترس کارفرمایان را از بین می‌برد». او، گفته است: «قانون فعلی کار ایران برگرفته از قوانین کمونیستی است و باید با فرهنگی اسلامی تطبیق و اصلاح شود!»؟

در مرداد ماه، وزارت کار پیش‌نویس لایحه‌ای برای تغییر قانون کار که شامل 6 ماده می‌شود، برای تصویب به مجلس ارائه داده است. این پیش‌نویس که تحت عنوان «اصلاحیه» قانون کار است، دست‌درازی مکرر جمهوری اسلامی، به عنوان کارفرمای بزرگ به حقوق اقتصادی و سیاسی و اجتماعی کارگران است و دست سرمایه‌داران و کارفرمایان را هر چه بیشتر برای استثمار کارگران باز می‌گذارد.

سیدمحمد چهرمی، با اعلام این که قانون فعلی کار مانع تولید و اشتغال و اصلاحیه آن، با «محوریت تولید، اشتغال و سرمایه‌گذاری‌های جدید خواهد بود»، تأکید بر افزایش آزادی عمل کارفرمایان کرده است.

وزیر کار و امور اجتماعی، همچنین تأکید کرد که قانون کار صد در صد اصلاح می‌شود. چهرمی، در همایش «تشکلهای کارگری و کارفرمایی بسیج واحدهای تولیدی»، گفت: در نظر داشتیم که ۶۳ ماده قانون کار را اصلاح کنیم اما در حال حاضر بر اصلاح و حذف ۵ ماده این قانون اصرار داریم. به گزارش ایلنا، 12 شهریور 1385، وزیر کار مواد ۷، ۲۴، ۲۷ و ۱۹۱ قانون کار را از جمله موارد مورد نظر برای اصلاح عنوان کرد و گفت: اصلاح قانون کار حکم برنامه چهارم توسعه است.

بنا به همین گزارش ایلنا، وزیر کار بار دیگر خانه کارگر را یک نهاد سیاسی توصیف کرد و گفت: اگر این نهاد سیاسی نیست چرا مجوز خود را از وزارت کشور اخذ کرده و چرا در انتخابات مختلف شرکت می‌کند و از بودجه احزاب استفاده می‌کند. او شوراهای اسلامی کار را به سیاسی کاری متهم کرد و گفت: این نهادها مورد نظر یک گروه سیاسی هستند و وظایف صنفی خویش را فراموش کرده‌اند. به گفته چهرمی، در حال حاضر ۱۷ هزار واحد صنعتی بالای ۳۵ کارگر واحد تشکیل شورای اسلامی کار هستند که صرفاً در ۱۱۰۰ واحد، این نهاد تشکیل شده است.

با این تغییر، کارگران یک واحد تولیدی می‌توانند به صورت هم‌زمان هر سه تشکل را در کارگاه تولیدی خود داشته باشند مگر این که در آئین‌نامه‌های اجرایی که بعداً به تصویب دولت می‌رسد محدودیت‌هایی برای آن در نظر گرفته شود.

در اصلاحیه قانون کار، همچنین اضافه شده این است که تشکلهای صنفی کارگری باید در وزارت کار به ثبت برسند و ثبت این تشکلهای دیگر مراجع قانونی نظیر وزارت کشور دلیلی بر عدم ثبت آنها در وزارت کار نیست.

بنابراین، روشن است که از یکسو جهرمی، در رقابت جناح‌های حاکمیت خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار را مورد انتقاد قرار می‌دهد. از سوی دیگر، مخالفت خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار با پیش‌نویس جدید قانون کار، نه از سر منافع کارگران، بلکه دقیقا برای حفظ موقعیت و منافع خودشان است که دست کم در نزد جناحی از حکومت جمهوری اسلامی تاریخ مصرفشان به پایان رسیده است. خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار، در انتخابات اخیر ریاست جمهوری از کاندیداتوری هاشمی رفسنجانی، یعنی رقیب قدرتمند احمدی‌نژاد دفاع کردند. از این رو، دور از انتظار نیست که وزیر کار احمدی‌نژاد، از این ارگان‌ها انتقاد کند و یا حتی در جهت انحلال آن‌ها بکوشد. کابینه احمدی‌نژاد، در تلاش است بسیج کارخانه‌ها را تقویت کند. فراتر از آن صنایع مادر را تحت عنوان خصوصی‌سازی در اختیار سپاه پاسداران قرار می‌دهد. در ماه‌های اخیر در مناقصه‌های خصوصی‌سازی بخش‌هایی از صنایع نفت و پتروشیمی و غیره به سپاه پاسداران واگذار شده است. در چنین شرایطی، دیگر نیازی به کنترل و جاسوسی خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار علیه کارگران مبارز باقی نمی‌ماند. اما هدف اصلی وزیر کار از انتقاد به فعالیت سیاسی ارگان‌های دولتی در جنبش کارگری فراتر می‌رود و اساسا ممنوع کردن فعالیت سیاسی تشکل‌های مستقل کارگری و کارگران سیاسی کمونیست و پیشرو و رادیکال را تعقیب می‌کند. جهرمی، با اشاره به این که سهم قانون کار در سرمایه‌گذاری بالا نیست، گفت: این قانون فقط ۵ درصد تاثیر منفی در جریان سرمایه‌گذاری دارد. وی گفت: بسیاری از کارفرمایان و سرمایه‌گذاران از بیم قانون کار رغبتی به سرمایه‌گذاری و اجرای طرح‌های اشتغال‌زا ندارند. در این جا نیز آقای وزیر، بی‌پرده هدف خود را از تغییر قانون کار به نفع سرمایه‌داران و سرمایه‌گذاران بیان می‌دارد. در پیش‌نویس جدید تغییرات قانون کار، جانبداری آشکار و بیش از حد حاکمیت از کارفرمایان و سرمایه‌داران است. به طوری که کارفرما حق دارد در هر شرایطی عذر کارگر را بخواهد و از کار اخراج کند. برای مثال در اصلاحیه جدید ماده 27 این فصل که در طول سالیان گذشته مورد انتقاد کارفرمایان بوده، به گونه‌ای اصلاح شده است که اگر کارگر در انجام وظایف محوله کوتاهی کند و آئین‌نامه انضباطی کارگاه را رعایت نکند کارفرما می‌تواند با حداقل دوبار تذکر کتبی در فاصله کمتر از 15 روز قرارداد ادامه همکاری را لغو کند. اگر این لایحه به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد کارفرما از اختیارات فوق‌العاده‌ای برای اخراج کارگران برخوردار خواهد بود. در قانون کار موافقت شورای اسلامی کار برای فسخ قرارداد با کارگر الزامی است. اما در پیش‌نویس تهیه شده از سوی وزارت کار، کارفرما فقط باید تصمیم خود را به اطلاع شورای اسلامی کار یا تشکل کارگری موجود در کارگاه برساند.

البته در پیش‌نویس اصلاح قانون، برای توهم‌پراکنی همچنین کارگر می‌تواند ظرف ده روز به مراجع حل اختلاف مراجعه و شکایت کند و در صورتی که کارگر مقصر تشیخص داده نشود هیات حل اختلاف می‌تواند علاوه مبالغ تعیین شده در قانون برای هر سال سابقه کار 15 روز خسارت نیز تعیین کند مشروط بر این که این مبلغ از جمع دستمزد دو سال کارگر بیشتر نباشد. در صورت بروز چنین وضعیتی کارفرما می‌تواند یا خسارت پرداخت کند و یا کارگر را به سر کار قبلی بازگرداند. اما تجارب تاکنونی نشان داده است که مراجع حل اختلاف کمتر به نفع کارگر رای می‌دهند. حتی کارفرما در بسیاری مواقع تصمیم مراجع حل اختلاف را به رسمیت نمی‌شناسد. یا کارگر به دلیل وجود بوروکراسی دولتی و صرف زمان طولانی از دنبال کردن حق خود منصرف می‌شود.

همچنین در پیش‌نویس اصلاح قانون کار، دو نوع حداقل دستمزد در نظر گرفته شده است. ظاهرا دولت به ماده 41 قانون تبصره‌ای اضافه کرده است که در آن حداقل دستمزد کارگران موقت باید 10 درصد بیش از حداقل دستمزد تعیین شده سالانه کارگران دائم باشد. این بخش از اصلاحیه سبب شد که در مدت کوتاهی در اوایل سال جاری، چندین هزار کارگر قرارداد موقت از کار اخراج گردد. دو نوع دستمزد به رقابت بین کارگران قراردادی و رسمی منجر می‌گردد که به نفع سرمایه‌داران است. تعیین دستمزدهای دو گانه برای کارگران رسمی و موقت در سال جاری است که حکومت در نهایت ناچار شد از این تصمیم خود عقب‌نشینی کند.

بر اساس این تصمیم، حداقل حقوق کارگران رسمی در سال جاری روزانه 5 هزار تومان و کارگران قراردادی 6 هزار و 500 تومان تعیین شده بود که به دلیل اعتراض کارفرمایان و اخراج گسترده کارگران موقت، حکومت اجرای آن را کنار گذاشت.

اما در پیش‌نویس جدید قانون کار تاکید شده است که دولت اگر چه در شرایط دشوار از نظر پیشین خود عقب‌نشینی کرده بود اما در اصلاحیه قانون کار تبصره‌ای گنجانده تا ظاهراً حقوق کارگران موقت بیشتر از کارگران رسمی باشد.

در همین زمینه تبصره‌ای نیز به ماده هفت قانون که به شرایط قراردادهای کار اختصاص دارد، اضافه شده است که بر اساس آن باید قراردادهای با بیش از یک ماه به صورت کتبی باشد و در فرم‌های مخصوصی که از سوی وزارت کار تهیه می‌شود، ثبت شود. کارفرمایان نیز موظف شده‌اند به نسبت مدت قرارداد، به کارگران موقت مزایای قانونی پرداخت کنند.

در پیش‌نویس جدید فصل ششم قانون کار، به تشکلهای کارگری و کارفرمایی اختصاص یافته است. از مجموع هشت ماده این فصل شش ماده حذف شده و به جای آن یک ماده جایگزین شده است. مواد 130، 131، 132، 135، 136 و 137 حذف شده و به جای همه آنها یک ماده گذاشته شده است. این ماده جدید بخشی از مباحث مواد حذف شده را در بر می‌گیرد، اما درباره بخش‌های دیگر نظیر تشکیل تعاونی‌های مسکن از سوی کارگران که در قانون فعلی یک ماده به آن اختصاص دارد، سکوت کرده است.

لازم به یادآوری است که در سال‌ها اوایل انقلاب 1357 مردم ایران، احمد توکلی، وزیر کار دولت موسوی، پیش‌نویس یک قانون کار ضدکارگری را تهیه کرد که به «قانون کار توکلی» مشهور شد. این قانون کار، به دلیل مخالفت و مقاومت کارگران، پس از حدود یک دهه تاخیر با تغییراتی مورد تصویب قرار گرفت که با پیش‌نویس آن تفاوت زیادی داشت. تغییرات بعدی در این قانون همواره به نفع سرمایه‌داران انجام شده است: تصویب طرح خروج کارگاه‌های زیر 5 نفر از شمول قانون کار و سپس تصویب خروج کارگاه‌های زیر 10 نفر از شمول قانون کار. اکنون نیز بحث خروج کارگاه‌های زیر 50 نفر مطرح شده است.

### **حداقل‌های یک قانون کار کارگری**

هنگامی که بحث از تغییر قانون کار می‌شود، منظور تعیین قانون و مقرراتی است که رابطه بین کارفرما خریدار نیروی کار و کارگر فروشنده نیروی را تعیین می‌کند. روشن است که چنین قوانینی برای جامعه کمونیستی معنی و مفهومی ندارد. در جامعه کمونیستی رییس و ارباب و کارفرما و آخوند و ارتش و بیکار وجود ندارد که قانونی نیز برای آنها تدوین شود. در جامعه کمونیستی، هر کس در ساختن جامعه شرکت می‌کند. در جامعه کمونیستی کار مفید انجام می‌گیرد. کاری که به نفع بشریت است و در جامعه کمونیستی، کسی برای مزد کار نمی‌کند و اساس کار مزدی در جامعه کمونیستی لغو می‌گردد. در این جامعه، کسی برای مالک خصوصی کار نمی‌کند، زیرا در آن جامعه مالکیت عمومی شده است. به طور کلی در جامعه کمونیستی، هر کس که عضو جامعه است برای مصالح و منافع و رشد جامعه کار می‌کند و همه نیازهای زندگی‌اش تامین است.

اما در جامعه سرمایه‌داری، تامین زندگی به این گره زده شده است که باید برای سرمایه و سود آن کار کرد. آن هم هر کار مضر و حتی غیرانسانی هم بود باید انجام داده شود تا سرمایه افزایش و امکان رقابت داشته باشد.

در جوامع پیشرفته سرمایه‌داری تا حدودی مطالبات کارگری به سرمایه‌داری و دولت آنها تحمیل شده است، اما در کشورهای عقب‌نگاه داشته شده و یا در حال رشد، چنین مطالباتی یا اصلاً به رسمیت شناخته نشده است و اگر هم وجود داشته باشد زندگی بخش عظیمی از جامعه را تامین نمی‌کند.

مسلم است که قانون کار نباید صرفاً توسط کارفرمایان و دولت تهیه شود. معلوم است که چنین قانونی منافع سرمایه‌داران را در نظر خواهد گرفت. اما اگر این قانون مربوط به روابط کارگر و کارفرما است، به همین دلیل باید کارگران هم بتوانند به اندازه کارفرمایان و دولت در تدوین و تصویب این قانون دخیل باشند. بنابراین، قانون کاری که در غیاب کارگران نوشته شود هیچ ارزشی ندارد و نباید هم از سوی کارگران پذیرفته شود.

در قانون کار و دیگر قوانین جمهوری اسلامی، دولت و وزارت کار، در نقش ماوراء طبقاتی ظاهر شده‌اند. در حالی که جمهوری اسلامی، علاوه بر دولت طبقه سرمایه‌دار، خودش هم یک سرمایه‌دار بزرگ ایران است. جمهوری اسلامی، هشتاد درصد صنایع ایران را در اختیار دارد. در

سیستم سرمایه‌داری جهانی، دولت نهاد سیاسی طبقه سرمایه‌دار است. بنابراین، دولت ماوراء طبقاتی وجود ندارد.

اساساً در هر قانون کاری، چند مسئله مهم بسیار شاخص است. اگر در قانون کاری امر آزادی تشکل و آزادی اعتصاب به طور صریح و شفاف و بدون هیچ‌گونه تفسیری به رسمیت شناخته نشود، آن قانون کار ضدکارگری است. باید در قانون کار، تصریح گردد که دولت حق هیچ‌گونه مداخله در امور کارگران و تشکل آنها ندارد و نمایندگان کارگران باید از مصونیت قانونی برخوردار باشند. اما سرتاسر بحث قانون کار جمهوری اسلامی، این است که چگونه دولت و کارفرما خودشان به نام کارگر، قانون وضع کنند، تشکل به وجود آورند، سطح دستمزدها را تعیین کنند و به کارگر ابلاغ کنند. فراتر از آن بگویند که حق اعتراض هم ندارند.

صدای اعتراض کارگران، بدون تشکل و اتحاد به جایی نخواهد رسید. تشکل کارگری، وظیفه متشکل کردن کارگران را به عهده دارد و در هر شرایطی از جمله در اعتصاب و نمایندگی کردن کارگران را هدایت و رهبری می‌کند. تشکل کارگری باید نقش بازرسی و نظارت بر اجرای قانون کار را به عهده داشته باشد. تشکل کارگری قراردادهای کار را در مقابل دولت و کارفرمایان نمایندگی می‌کند. در واقع اهمیت تشکل کارگری، در هدایت و رهبری جنبش کارگری و اعتصاب و اعتراض، نمایندگی کردن کارگران در مقابل دولت و کارفرمایان، انعقاد قراردادهای دسته‌جمعی، تعیین حداقل دستمزدها متناسب با تورم و گرانی واقعی، آموزش نیروی کار و غیره است و به طور کلی سازماندهی مبارزه طبقه کارگر با طبقه سرمایه‌دار را به پیش می‌برد. قانون کار باید حق متشکل شدن کارگران را بی‌قید و شرط در سطح کارگاه، کارخانه، شهر و سراسر مملکت به رسمیت بشناسد و نمایندگان کارگران در هر عرصه‌ای که مربوط به مسئله کار و سرمایه است به رسمیت شناخته شوند. در قانون کار باید دولت همه تشکل‌ها و نمایندگان منتخب کارگران را به رسمیت بشناسد و در همه مباحث و اختلافات بین کارگر و کارفرما حضور و دخالت داشته باشند.

آزادی تشکل مستقل از دولت، یکی از ملاک‌های اصلی ارزیابی قانون کار است. هر نوع تشکل کارگری در سطح کارگاه، کارخانه، شهر، کشور و غیره باید آزاد باشد. باید خواهان آزادی هرگونه تشکل صنفی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی کارگران در سطح منطقه‌ای و سراسری شد. در قانون کار جمهوری اسلامی، از یک سری تشکل‌ها نام برده شده است که اساسنامه و مقررات آنها را هم دولت از پیش تعیین کرده است. بنابراین، در قانون کار جمهوری اسلامی، بحثی از تشکل‌هایی در چارچوب قوانین دولتی به میان آمده است که همان ارگان‌های دولتی برای کنترل پلیسی جنبش کارگری هستند. در ماده 131، به انجمن‌های اسلامی اشاره شده است که در واقع ارگان سیاسی ایدئولوژیک جمهوری اسلامی است. در ماده 156 نیز آمده است که شوراهای می‌توانند در سطح سراسری و استان کانون‌های سراسری شوراهای اسلامی را تشکیل دهند. انجمن‌ها و شوراهای اسلامی کار، روابط بسیار تنگاتنگی با مدیریت و کارفرمایان و سطح افزایش تولید دارند. این ارگان‌ها به دلیل این که به هیچ وجه تشکل کارگری نیستند باید منحل گردند. در جمهوری اسلامی، هر نهاد اسلامی که تشکل می‌شود یا یک نهاد دولتی است و یا طرفدار دولت.

حق تشکل، حق اعتصاب و وجود مواد قانونی که همواره شرایط بهبود موازین کار در جامعه را مدنظر داشته باشد و به هیچ وجه برای کارفرما تفسیر بردار نباشد برای کارگران امری حیاتی است.

آزادی اعتصاب به معنی این است که هیچ‌کس نتواند کارگران اعتصابی را وادار به شکستن اعتصاب نماید. اگر آزادی اعتصاب وجود داشته باشد کارفرما و هر ارگان دیگر دولتی نمی‌تواند نیروهای سرکوبگر ضدشورش و پلیس را به سراغ کارگران اعتصابی بفرستد و به زور سرنیزه آنان را به کار وادار سازد. بنابراین، آزادی اعتصاب باید بی‌قید و شرطی به رسمیت شناخته شود. به درجه‌ای که اعتصاب محدود می‌شود به همان اندازه نیز کارگر را از موقعیت یک انسان آزاد خارج می‌سازد و به برده بی‌اختیار تبدیل می‌کند. همچنین باید دستمزد ایام اعتصاب به کارگران پرداخت گردد. بحث اعتصاب رسمی و غیررسمی را نیز در صورت لزوم خود تشکل کارگری باید تعیین کند اما در هر شرایطی، حق اعتصاب یک حق مسلم هر انسانی است که در جامعه سرمایه‌داری کار می‌کند. از سوی دیگر آزادی اعتصاب، آزادی درخواست اعتصاب و همبستگی با بخش‌های دیگر جنبش کارگری محلی، منطقه‌ای، کشوری و بین‌المللی است. کارگران اعتصابی حق دارند که در طول اعتصاب به هیچ‌کس اجازه جابه‌جایی کالا و غیره را ندهند. هیچ نیروی اعتصاب‌شکن نباید

وارد مکان اعتصاب بشود. اگر کارفرما و دولت خواستند اعتصاب را بشکنند، کارگران باید از این حق قانونی نیز برخوردار باشند که دولت و کارفرما را به دلیل اعتصاب شکنی به پای میز محاکمه بکشانند. در واقع هنگامی که یک تشکل کارگری اعلام اعتصاب می‌کند، به کارفرما و دولت رسماً اعلام می‌کند که در این واحد اعتصاب برقرار است و هر کس که خلاف آن را انجام دهد کار غیرقانونی مرتکب شده و تحت تعقیب قانونی قرار خواهد گرفت. در اعتصاب، کارفرما حق بستن انبارها و خروج کالا را ندارد. کارگران اعتصابی حق دارند دست به تظاهرات بزنند و افکار عمومی جامعه را متوجه دلیل اعتصاب خود کنند و خواستار همبستگی بخش‌های دیگر جنبش کارگری و جنبش‌های حق‌طلب شهری و کشوری و بین‌المللی با اعتصاب خود شوند. رسانه‌ها ارتباط جمعی به ویژه رسانه‌های دولتی موظفند اخبار و گزارشات اعتصاب را رله کنند. دستمزد روزهای اعتصاب پرداخت نشود. این‌ها باید صریح و روشن در قانون کار گنجانده شوند.

سرمایه‌داران و کارفرما، در همه کشورهای سرمایه‌داری چون ایران، تمام اهرم‌های دولتی، اجرایی، قضایی، رسانه‌های بزرگ، مجلس، پلیس و ارتش را در دسترس دارند و در صورت لزوم از آن‌ها علیه کارگر و اعتصاب و تشکل او استفاده می‌کنند. در همین هفته‌های اخیر کارفرمایان و دولت پلیس ضدشورش را به سراغ کارگران اعتصابی پریس سنندج و کارگران اعتصابی فرش البرز بابل‌سر فرستادند. این نیروهای سرکوبگر به شکل وحشیانه‌ای کارگران و خانواده‌های آن‌ها را مورد ضرب و شتم قرار دادند. اما تنها سلاح کارگر در مقابل همه ارگان‌های قضایی و اجرایی و پلیسی، حق آزادی تشکل و اعتصاب است. از این رو، گنجاندن آزادی اعتصاب بی‌قید و شرط در قانون کار، یک امر مهم و حیاتی است. قانون کار باید حق اعتصاب را به رسمیت بشناسد.

از سوی دیگر، قانون کار جمهوری اسلامی، در میان کارگران تبعیض مذهبی قائل شده است. بخش کلیات مواد 6 و 9 و در بحث قراردادهای جمعی، شرعی بودن قرارداد مطرح شده است و یا مجازات‌هایی چون «تعزیری» و «شلاق» و یا مسایل دیگر مانند نماز و روزه و حج و غیره در این قانون وجود دارد، همه این موارد نشان می‌دهد این قانون، یک قانون مذهبی است. در قانون کار جمهوری اسلامی، موقعیت کارگر زن و مرد، کارگر مذهبی و لامذهب، کارگر ارمنی، بهایی و مسلمان، ایرانی، افغانی، عراقی و غیره فرق می‌کند. همین موارد این قانون را یک قانون ارتجاعی و راسیستی کرده است. در جوامع پیشرفته صنعتی، هر کدام از این موارد مطرح شود به عنوان سیاست‌های تبعیض‌آمیز و راسیستی مورد اعتراض قرار می‌گیرد.

مسئله مهم دیگر برای هر کارگری که قانون کار را نگاه می‌کند بیش از همه این مسئله را در نظر می‌گیرد که دستمزد چگونه تعیین می‌شود؟ آیا در قانون کار این حق در نظر گرفته شده است که اگر کارگران حداقل دستمزد را نپذیرفتند حق اعتراض و تجدیدنظر در آن را دارند یا نه؟ در قانون کار جمهوری اسلامی چنین حقی نیامده است.

براساس قانون کار جمهوری اسلامی، حق تعیین دستمزدها به شورای عالی کار واگذار شده است که اساساً یک ارگان دولتی و کارفرمایی است.

شورای عالی کار در قانون کار جمهوری اسلامی، یک مرجع تصمیم‌گیری است که متشکل از 9 نماینده است. سه نفر از این 9 نفر ظاهراً نماینده کارگران، سه نفر نماینده کارفرمایان و سه نفر دیگر نیز نمایندگان وزارت کار هستند. حتی فرض کنیم که این سه نماینده نمایندگان واقعی کارگران باشند که قرار است منافع کارگران را نمایندگی کنند پیشاپیش در اقلیت قرار دارند و در مقابل آن‌ها 6 رای مخالف قرار دارد. حال آن که این سه نفر نماینده کارگران، بلکه نماینده خانه کارگر و شوراهای اسلامی کار و طرفدار جناحی از حاکمیت هستند. در قانون کار کارگری، نمایندگان کارگران و کارفرمایان مستقیماً بر سر میز مذاکره می‌نشینند و به طور علنی در مورد تعیین سطح حداقل دستمزدها چانه می‌زنند. نماینده دولت می‌تواند در این میان نقش ناظر داشته باشد نه این که از حق رای برخوردار باشد.

هر کسی که در یک جامعه‌ای چشم به جهان می‌گشاید، باید زندگی او توسط دولت تامین گردد. آن حداقل رفاهی که جامعه می‌تواند در اختیارش بگذارد چون خوراک، مسکن، پوشاک، تحصیل و بهداشت. یعنی جدا از این که کسی شاغل، بیکار، زن یا مرد، سیاه یا سفید، پیر یا جوان است جامعه باید زندگی او را تامین کند. اگر دولت نمی‌تواند این نیازهای ضروری مردم را تامین کند باید کنار برود. اما هیچ دولت دیکتاتوری با زبان خوش و داوطلبانه از حاکمیت دور نمی‌شود. امروز در جوامعی چون جامعه ایران، آنقدر ثروت وجود دارد که اگر عادلانه توزیع شود، همه شهروند آن به راحتی می‌توانند از رفاه نسبی برخوردار باشند. در چنین شرایطی خلاقیت‌های فردی و اجتماعی

جامعه شکوفا می‌گردد. اگر به ارقام هزینه 1000 میلیارد دلاری جنگ ایران و عراق، هزینه‌های ده‌ها میلیارد دلاری ساخت نیروگاه‌های اتمی، هزینه‌های کلان ارتش، سپاه پاسداران، نیروهای بسیج، بنیاد مستضعفان و جانبازان، وزارت اطلاعات، بنیاد امام و ده‌ها بنیاد ریز و درشت دیگر، هزینه تبلیغات اسلامی، نگهداری مساجد و برگزاری نماز جمعه‌ها، ریخت و پاش‌های اداری و ثروت‌هایی که باندهای مافیایی حکومت به جیب می‌زنند، کمک‌های کلان به گروه‌های مذهبی تروریستی به ویژه در خاورمیانه و غیره سرانگشتی حساب کنیم به سادگی به این نتیجه می‌رسیم که با ثروت موجود می‌توان زندگی بهتری را برای همه شهروندان جامعه ایران فراهم کرد. در قانون کار جمهوری اسلامی، مبنی بر این که زن و مرد برابرند، بحثی نشده است. فقط در این قانون گفته است «هر دو به یکسان در حمایت قانون هستند.» در قانون اساسی جمهوری اسلامی هم به همین شکل آمده است. واقعا کدام قانون؟ قانونی که زن را به عنوان یک انسان کامل به رسمیت نمی‌شناسد و خانه‌نشین کرده است؟ قانونی که سنگسار می‌کند و چشم درمی‌آورد؟ قانونی که حتی در ابتدایی‌ترین امر خصوصی زنان، یعنی در لباس پوشیدن آن‌ها دخالت می‌کند؟... یا این که در این قانون آمده است «در ازاء کار مساوی در یک کارگاه به زن و مرد مزد مساوی» می‌دهند. اولاً، مدت‌هاست که جمهوری اسلامی کارگاه‌های زیر پنج کارگر و 10 کارگر را از شمول قانون کار خارج کرده است. ثانياً، زن کارگر در کدام رشته با مرد کارگر برابر است؟ در ماده 75 قانون کار می‌گوید کار شب برای کارگران زن به استثناء رشته‌های درمانی بهداشتی و فرهنگی ممنوع است. در این‌جا روشن است که کارها به زنانه و مردانه تقسیم شده است. زنان در این سری کارها می‌توانند شب‌ها سر کار بروند. در تبصره 2 همین ماده آمده است ضرورت کار زنان در شب باید به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد. یعنی زنان خودشان به عنوان انسان نمی‌توانند در مورد کار شب‌شان تصمیم بگیرند، در حالی که مردان می‌توانند. آیا این تبعیض آشکار نیست؟ اگر بحث بر سر تبعیض مثبت است، صورت مسئله فرق می‌کند. تبعیض مثبت این است که زن و مرد به طور واقعی در تولید برابر باشند. آموزش ویژه‌ای داده شود که زنان هم بتوانند تخصص پیدا کنند. پایه شغلی زنان را بالا ببرند. زنی که حامله شد به جایی این که اخراج شود مرخصی طولانی داشته باشد و غیره. اغلب دستمزد زنان کارگر در ایران، کمتر و حتی نصف دستمزد مردان است، این تبعیض باید از بین برود و زن و مرد کارگر در ازای کار برابر مزد دریافت کنند.

در پروسه تولید نباید بین کارگر ایرانی و افغانی و غیره تبعیض وجود داشته باشد. کلیه کارگران خارجی که در ایران کار می‌کنند باید از حقوق هر شهروند ایرانی برخوردار باشند. دولت‌ها و سرمایه‌داران تلاش می‌کنند شکاف ملیت‌ها را همواره باز نگاه دارند تا از این طریق مانع همبستگی کارگران شوند. کارگر خارجی نباید در اعتصاب شرکت کند، چون بلافاصله اخراجش می‌کنند. کار خارجی با مزد کمتری به کار گمارده می‌شود. این تبعیضات را آگاهانه در قانون کار جمهوری اسلامی گنجانده‌اند. در حال حاضر از وزارت کار تا بقیه مسئولین جمهوری اسلامی بی-شرمانه کاسه و کوزه بیکاری را سر کارگران خارجی به ویژه افغانی‌ها می‌شکنند. وزرا و مسئولین اتباع خارجی جمهوری اسلامی، با طرح اخراج پناهندگان و مهاجرین افغانی از ایران، به شنیع‌ترین و غیرانسانی‌ترین و راسیستی‌ترین تهمت و افتراها علیه شهروندان افغانی متوسل می‌شوند. عامل اصلی فقر و فلاکت و بیکاری و عدم امنیت شغلی در ایران نه کارگران افغانی، بلکه خود جمهوری اسلامی و همه باندها و جناح‌هایش است. کارگران افغانی شهروندان ایران هستند و دست‌کم دو نسل از آن‌ها در ایران کار و زندگی کرده‌اند، اما هنوز از حق شهروندی محرومند. یک مسئله مهم دیگر در قانون کار کارگری دستمزد است. دستمزد در مقابل کار کارگر پرداخت می‌شود. بنابراین دستمزد نه ربطی به سود و نه به افزایش تولید و نه به چیز دیگری دارد. پرداخت دستمزد نقدی و جنسی باید برداشته شود و دستمزد نقدی باشد. مزد، مزایا، حق عائله‌مندی و غیره را مطرح کرده‌اند تا دستمزدها را بشکنند. دستمزد پایه را کارفرما باید بی-قید و شرط پرداخت کند. سرمایه‌دار با تکه‌تکه کردن دستمزد می‌خواهد پرداخت آن را مخدوش کند و در سطح پایین نگاه دارد. کارگر باید دستمزد خود را از چندین منبع تامین کند. از این رو کارگران باید پافشاری کنند که پرداختی‌های مختلف یکپارچه و تحت نام واحد دستمزد پرداخت شود. امروز دستمزد در ایران، براساس خرج یک خانواده پنج نفری در نظر گرفته می‌شود. در حالی که میانگین خانواده‌های ایرانی براساس آمار از شش و هفت نفر گذشته است. علاوه بر این، خانواده امروز فقط پدر و مادر و فرزندان نیست، مادر بزرگ و پدر بزرگ هم به ویژه در جامعه

ایران، با فرزندان خود زندگی می‌کنند. اساس این سیاست تفرقه است. تعیین دستمزد نباید بر مبنای خانواده باشد، باید بر مبنایی باشد که زن و مرد حقوق برابر دریافت می‌کنند. آن‌ها در صورت بیکاری، بیمه بیکاری مجزا می‌گیرند. به کودک به طور مجزا حقوق پرداخت می‌شود. حق مسکن پرداخت می‌گردد. بهداشت و درمان و آموزش و پرورش باید تا 18 سالگی رایگان شود و... در چنین شرایطی دیگر لزومی ندارد مبنای تعیین دستمزد خانواده باشد. مبنای دستمزد فرد کارگر است. دستمزد نه در یک سال، بلکه باید مثلاً در هر سه ماه مورد بازبینی قرار گیرد و متناسب با تورم افزایش پیدا کند. تورم و گرانی هر ماه دامن جامعه را می‌گیرد. دستمزدها باید متناسب با تورم واقعی ترمیم بشوند. نه براساس آمارهای دروغی که بانک مرکزی جمهوری اسلامی اعلام می‌کند.

طبقه‌بندی مشاغل نیز باید بر مبنای فاکتورهایی چون سختی کار، شرایط فیزیکی، شرایط بهداشتی، وضع آب و هوا و غیره چون کار در معادن صورت پذیرد. مهم‌تر از همه کارگرانی که در کارهای سخت به کار مشغولند نباید تا آخر عمر در آن رشته کار کنند، بلکه در قانون کار قید گردد که هر کارگری مثلاً پنج سال در آن رشته کار خواهد کرد و پس از آن با هزینه کارفرما و دولت پس از گذراندن دوره آموزشی و تخصصی به رشته دیگری منتقل می‌شود. در کارهای سخت و زیان‌آور هر چقدر هم دستمزد و مزایای بالایی پرداخت شود به هیچ‌وجه مانع فرسودگی و آسیب‌دیدگی جسم کارگر نمی‌شود. کارگرانی که در این رشته‌ها سخت کار می‌کنند اگر در حین کار جان خود را از دست ندهند پس از بازنشستگی یا عمر کوتاهی دارند و یا به انواع و اقسام بیماری‌ها دچار می‌شوند. همچنین کارگرانی که در این رشته‌ها کار می‌کنند نباید ساعت کارشان مثلاً از 4 تا 5 ساعت در روز فراتر برود.

مدت کار هم امروز یکی از مهم‌ترین مسئله مبارزه طبقه کارگر است. براساس قانون کار جمهوری اسلامی، کارگران در هفته 44 ساعت کار می‌کنند. در صورتی که عملاً ساعت کار کارگران ایران، بیش از 50 ساعت است. تشکلهای کارگری به ویژه شوراهای کارگری در سالهای اوایل انقلاب 57، در بیشتر کارخانه‌ها 40 ساعت کار در هفته را برقرار کردند. بنابراین، کارگر ایرانی، 28 سال پیش خواهان کار 40 ساعت کار در هفته بود. اکنون ثروت جامعه و تکنولوژی نسبت به آن زمان پیشرفت چشمگیری کرده است. از این رو، با در نظر گرفتن ثروت موجود در ایران و وضعیت اقتصادی این کشور، 35 ساعت کار در هفته و 30 ساعت کار برای مشاغل سخت و زیان‌آور و دو روز تعطیلی رسمی در هفته امکان‌پذیر است و هیچ لطمه‌ای نیز به سطح تولید و اقتصاد مملکت نمی‌زند. قانون کار، باید روز پنجشنبه را مانند جمعه یکی از روزهای تعطیل هفته به رسمیت بشناسد.

کارگران باید براساس قانون، هر سال حدود 45 روز مرخصی سالانه داشته باشند. همچنین اگر روزی کارگری بیماری شد، استراحت کند. اگر بیماری او از دو روز بیشتر شد با گواهینامه پزشکی به استراحت خود ادامه دهد. مرخصی استحقاقی نباید از مرخصی سالانه کسر گردد. مرخصی دوران بارداری نباید کمتر از یک سال باشد. دوران بارداری و زایمان را زن استفاده می‌کند و دوره نگهداری کودک را زن و مرد به تشخیص خودشان تقسیم می‌کنند. یعنی فقط زن موظف به نگهداری بچه نباشد و هر دو موظف به این کار باشند. در صورت لزوم مرخصی طولانی‌تر هم باید در قانون کار منظور گردد. نگهداری کودک و مهد کودک هم نباید به نام زن ثبت شود. یک مسئله مهم دیگر در مورد مرخصی عادت ماهانه زنان است. به طور طبیعی هر زن در ماه دست کم به دو روز مرخصی نیاز دارد.

در فصل سوم قانون کار جمهوری اسلامی، در رابطه با کار نوجوانان، 15 تا 18 ساله آمده است که فقط یک ساعت در روز کمتر کار می‌کنند. اما در رابطه با دستمزد آن‌ها بحثی نکرده است. امروز در ایران، صدها هزار کودک و نوجوان با ساعات کار طولانی و با دستمزد ناچیز کار می‌کنند. اساساً باید کار کودکان و نوجوانان زیر 18 سال باید ممنوع گردد. همه جوانان زیر 18 سال باید از بهداشت و درمان و آموزش و پرورش رایگان برخوردار باشند.

بیمه بیکاری، برای همه مزدبگیران و یا کسانی که اعلام آمادگی کار کرده‌اند بسیار حیاتی است. یعنی کارگری که آماده به کار است، کارگری که از کار اخراج شده است، باید دولت، زندگی و معاش او را فراهم کند. بنابراین، هر فرد آماده به کار، باید زندگی‌اش تامین گردد و از بیمه بیکاری بهره‌مند شود. علاوه بر بیمه بیکاری، بیمه بازنشستگی و سالمندی و از کار افتادگی نیز باید در قانون کار بیاید. این بیمه‌ها باید مکفی باشد. نباید سطح زندگی کارگران بیکار تنزل پیدا کند. بیمه

بیکاری باید برابر آخرین دستمزد پرداخت شود. پرداخت بیمه بیکاری باید مستقل از ملیت و جنسیت و تابعیت باشد. همه جوانان بالای 18 سال سراسر کشور که خواهان کار هستند باید از بیمه بیکاری مکفی استفاده کنند.

آنچه که در بالا مطرح کردیم گوشه‌هایی از یک قانون کار کارگری است. تدوین قانون کار امر خود کارگران به ویژه رهبران و پیشروان جنبش کارگری و تشکلهای مستقل از دولت است. خوشبختانه امروز جنبش کارگری ایران، هر چند در سطح محدود از تشکلهای مستقل رادیکال کارگری و رهبران محبوب و شناخته شده‌ای برخوردار است که توانایی تدوین قانون کار کارگری و قدرت بسیج کارگران را دارند. اما به شرطی که این مسئله را در راس اولویت‌های فعالیت خود قرار دهند. کارگران نباید زیر بار قانون کاری بروند که در آن حداقل‌هایی چون آزادی تشکل و آزادی اعتصاب در نظر گرفته نشود. قبول قانون کار فعلی و تغییرات آن به ضرر همه کارگران است. اکنون که بحث قانون کار دوباره باز شده است، ضروری است که آلترناتیو قانون کار کارگری مطرح شود. باید مکانیسم تغییر را خود کارگران به دست بگیرند. این وظیفه‌ای است که به ویژه بر دوش کارگران پیشرو و کمونیست قرار دارد که آلترناتیو طبقاتی خود را در مقابل جنبش کارگری قرار دهند.

بدین ترتیب، تدوین قانون کار امر مستقیم کارگران است نه وزارت کار. قانون کار کارگران، باید با یک جنبش قوی به دولت و کارفرمایان تحمیل شود. کاری که در این دوره اصولاً باید کارگران انجام دهند این است که خواسته‌ها و مطالبات اصلی خود را به صورت یک قانون کار آلترناتیو کارگری مطرح بکنند و جنبش کارگری را روی این قانون متحد بکنند. قانون کار باید مهر و نشان آخرین دستاوردها و پیشرفت‌های امروز بخش پیشرو کارگری را داشته باشد.

برگرفته از جهان امروز شماره 178