

آنوقت دیگر اینکه ۴۴ ساعت در هفته نمیشود. بعد تمام اوقات غذا خوردن بعلاوه "نماز و عبادت" و غیره را بگذارید ۴۰ دقیقه، آنوقت باز هم من میگویم که اینکه دیگر ۴۴ ساعت نشد. بنابراین خیلی جاها ظاهر قضیه این است. بگذریم از اینکه ۴۰ ساعت را کارگران ایران بدست آورده بودند و مدتها حفظ کرده بودند و فقط به زور سرنیزه همین آخوندهایی که میخواهند این قانون کار را به طبقه کارگر ایران تحمیل کنند از آن عقب نشستند. این قانون چیزی به کارگر نمیدهد. این کدام کاجی است؟ از کدام هیچی بهتر است؟ همانطور که رفقای دیگر هم گفتند تیتراهای خیلی پر طمطراقی در این قانون هست. مثلا ایمنی و بهداشت کار. وقتی به اینها برسیم صحبتش را میکنم. از حدود ۱۰ ماده‌ای که در این فصل هست هشت ماده راجع به "شیوه تعیین شورایعالی حفاظت" و "کمیته بهداشت" و امثالهم است و اینکه اینها از کجا میایند. یک شورایعالی حفاظت دوازده نفره درست کرده ده نفرش معاون فلان وزیر و خود وزیر و نماینده فیضیه قم و غیره است و دو نفرش کارگر است که آنرا هم شورای اسلامی از بالا قرار است بفرستد و سه چهار ماده و تبصره سر همین است. بالاخره معلوم نمیشود که صحبت بر سر کدام ایمنی است. کدام بهداشت، و بالاخره در مقابل فشار کار و عوارض آن در این شرایط غیر انسانی که در محیط‌های کار در ایران برقرار است چه باید کرد.

در کل میخواهم بگویم که اگر بحث بر سر این باشد که بگویند حتی موادی از این از هیچی بهتر شده من چنین ماده‌ای در این نمیبینم و بنظر من کارگران باید کاملا متوجه باشند و فرمولبندی‌ها و ظاهرسازی‌ها و عبارات توخالی این قانون و آن واقعیتی را که حتی اگر بخواهند این قانون را اجرا کنند به عمل در میآید بدرستی تشخیص بدهند. آنچه هست یک فرم بیانی و حقوقی نسبتا مردم پسندتری است که به این قانون داده‌اند و عملا چیزی حتی همان مواد "خوب" این قانون برای کارگران در بر ندارد.

ناصر جاوید: بنظر من تصویب و اجرای این قانون کاملا به ضرر کارگران ایران

است. فکر کنم منصور حکمت بود که گفت دولت با این قانون برای یک دوره میگوید که بحث قانون کار بسته است، موقعیت بیحقوقی تو تثبیت شد حالا برو کار را شروع کن. بنظر من موضع کارگر ایرانی در قبال این قانون اینست که من این قانون را قبول ندارم. در کلیتش قبول ندارم و اصولاً قانونی را که قرار است تو با خودت بنویسی و یکجانبه در مجلس شورای اسلامی تصویب کنی قبول ندارم. طرف حساب این قانون من کارگرم. کجای جریان تهیه این قانون کار کارگر را دخالت دادند؟ از چند مجمع کارگری پرسیدند؟ کدام مجامع کارگری تشکیل شده؟ کارگران ایران چه در سطح منطقه‌ای و چه سراسری کدام نمایندگان را واقعاً انتخاب کردند تا بنشینند و سر قانون کار بحث کنند؟ بنظر من هیچ قانون کاری، که علاوه بر ملاک‌هایی که گفتیم در جریان تصویبش هم کارگران ایران مستقیماً نمایندگانشان را انتخاب نکنند و در مجامع کارگری محلی و استانی و سراسری آن را بررسی نکنند و بالاخره نمایندگان سراسری کارگران پای آن امضاء نگذارند، اعتبار ندارد. این باید جزء لایتهای پروسه تصویب هر قانون کاری باشد. یک نکته را رفقا رضا مقدم و منصور حکمت تأکید کردند، که کارگران بگویند این یک بند را قبول داریم بروید این را اجرا کنید. من در چهارچوب محدودیت‌ها و محظوریت‌های مبارزه عملی با این موافقم. اما در قبال قانون کار چنین موضعی نباید گرفت. که البته فکر نمیکنم منظور رفقا هم چنین موضعی بود. قانون کار را باید در کلیت آن رد کرد و طبعاً بعد در مبارزه عملی کارگر هم مثل کارفرما و دولت بلد است به حرفش پوشش قانونی بدهد. اینکه مثلاً ۳۰ روز مرخصی را خودتان گفته‌اید و باید بدهید.

منصور حکمت: بحث من هم به روشنی این بود که قانون کار را باید رد کرد. این قانون کار سند بردگی است که میخواهند شما زیرش را امضاء بگذارید. بحث بر سر این نیست که کارگر بگوید فلان مواد معین را بعنوان قانون تصویب کن و برو باقی‌اش را بیاور. بحث سر اینست که کارگر بگوید من ۳۰ روز مرخصی را میخواهم و خودتان هم در طرحتان گفته‌اید. پس فوراً

اجرایش کنید. بحث بر سر اجرای این بود. آیا اجرای برخی از نکات این قانون به نفع کارگر هست یا نه؟ خوب هرکس که نگاه بکند میبیند در تمام این ۱۵۸ ماده یک ماده هست، که البته بعداً محدودیت و تفسیر بردار بودنش را هم وقتی به بحث آن برسیم میگوییم، که برای مثال در آزاء کار برابر باید به زن و مرد مزد مساوی بدهند. خوب این را اجرایش کنید دیگر. هزار زن کارگر ممکن است جمع بشوند و بخواهند که این اجرا بشود. نه اینکه بخواهند این قانون را بپذیرند. بنظر من اگر کارگر ایرانی این قانون را قبول کند مهمترین اشتباه تاریخ دهسال اخیر را مرتکب شده است. چون بحث قانون کار را میبندد و خواهند گفت که قانون که تصویب شد پروید سر کار دیگر و حرف نزنید. این مثل دادن یک سند و یک چک سفید به دولت و سرمایه است که تو از من کار بکش و من هروقت اعتراض کنم این منم که دارم زیر توافقات و تعهداتم میزنم. بنظر من کارگر هیچ عنوان نباید چنین سند رضایت و پذیرشی بدهد. بحث من بر سر یکی دو نکته بود که طرف برای اینکه باقی این مواد را به کارگر قالب کند در این متن گذاشته و صحبت من این بود که بسیار خوب من باقی قانونت را نمیخواهم. این دونکته را که خودت داری میگوئی را اجرا کن. هزار و یک چیز در این مملکت بدون مصوبه و قانون دارد اجرا میشود. خوب شما هم لطفاً ۳۰ روز مرخصی و مزد برابر در آزاء کار برابر را اگر مرضی ندارید اجرا کنید. بحث من این بود.

مصطفی صابری: در مورد کلیت قانون کار، معیارها و ملاکهای قضاوت آن و همینطور موضع در قبال آن و اینکه کارگر باید این را قبول بکند یا نه صحبت زیاد کردیم. اگر کسی میخواهد باز هم در این مورد صحبت بکند وقت بگیرد و گرنه برویم بر سر مسائل مشخص تری که در کنار بحث کلیات به خیلی از آنها هم اشاره شد. مانند آزادی اعتصاب و حق تشکل و موارد دیگر.

فصل دوم

آزادی اعتصاب

* آزادی اعتصاب * اعتصاب رسمی و غیر رسمی
* دستمزد ایام اعتصاب * صندوق اعتصاب

مصطفی صابری: در صحبت‌هایی که درباره کلیت قانون کار و ملاکهای قضاوت آن داشتیم نکات و جنبه‌های متعددی در صحبت‌های رفقا مطرح شد. برای مثال اینکه مهمترین شرایط یک قانون کار قابل قبول و صحیح اینست که آزادی اعتصاب و آزادی تشکل را به رسمیت بشناسد. همینطور گفته شد که چطور در متن قانون کار جمهوری اسلامی مساله نمایندگی کارگران و حقوق و اختیارات آنها ایدا مطرح نشده. همینطور جنبه‌های دیگر نظیر اینکه شرایط تغییر و اصلاح قانون کار باید در خود آن پیش بینی شده باشد و قانون کار جمهوری اسلامی چنین نیست و نکات متعدد دیگر. با اجازه شما اینجا به سراغ همین جنبه‌های مشخص‌تر برویم و درباره هر یک بیشتر صحبت کنیم. از آزادی اعتصاب شروع میکنم. بگذارید اول این سوال را مطرح کنم که منظور از آزادی اعتصاب مشخصا چیست. دامنه آزادی اعتصاب چقدر باید باشد؟ اعتصاب رسمی و غیر رسمی چیست؟ آیا هر اعتصابی رسمی شناخته میشود و هیچ محدودیت و قید و شرطی روی اعتصاب میتواند وجود داشته باشد یا خیر؟ منصور حکمت لطفا شما شروع کنید.

منصور حکمت: هیچ نوع محدودیتی روی آزادی اعتصاب نباید وجود داشته باشد. حق دست از کار کشیدن در هر لحظه که کارگران، هر تعدادی شان، اراده بکنند مثل حق نفس کشیدن است. اگر این حق را از کارگر بگیرند بهمان درجه جامعه را به دوره برده‌داری برگردانده‌اند. کارگر باید بتواند دست از کار بکشد و بگوید بدلیل اینکه اشکالی در کار می بینم کار را متوقف میکنم. این به معنی زدن زیر اصل قرارداد کار یا نفی کار کردن و نفی کل موازینی که تولید جامعه بر آن مبتنی است نیست. کارگر میگوید در این مقطع معین کار نمیکنم چون اشکالی در کار میبینم. آزادی اعتصاب یعنی هیچکس نمیتواند کارگری را که کار را متوقف کرده است مجبور کند که کار کند. اگر حق اعتصاب وجود نداشته باشد یعنی اینکه اگر من کارگر دست از کار بکشم ایشان میتواند بیاید و مرا بطور فیزیکی مجبور کند کار کنم. کسی نمیتواند آزادی اعتصاب را خط بزند و همراه با این کار سرنیزه را نیاورد. چون اگر من دست از کار بکشم تو بالاخره چکار میکنی تا مرا به کار ناگزیر کنی؟ بنابراین من فکر میکنم آزادی اعتصاب هیچ قید و شرطی بر نمیدارد. و دقیقاً به درجه‌ای که این آزادی را محدود میکنند، کارگر را از موقعیت یک انسان آزاد در جامعه، یعنی همان صورت از نظر حقوقی آزادی که جامعه سرمایه‌داری به فرد داده است، خارج کرده‌اند و به موجودی تبدیل کرده‌اند که اختیار خودش را ندارد.

منتها مساله‌ای که در مورد آزادی اعتصاب وجود دارد آن وضعیتی است که اعتصاب برای خود کارگر بوجود می‌آورد. برای مثال در کشوری ممکن است بگویند که فقط در مورد اعتصاب رسمی حقوق ایام اعتصاب پرداخت میشود و در اعتصاب غیر رسمی حقوق پرداخت نمیشود. هرکس میتواند دست از کار بکشد، و البته اگر اعتصابش غیر رسمی باشد حقوق نمیگیرد. در کشور دیگری برای مثال میگویند اعتصاب آزاد است مشروط بر اینکه موضوع اعتصاب به همان کارگاه و همان بخش از کارگران مربوط باشد. یعنی شما نمیتوانید در دفاع از مبارزات کارگران بخش دیگر در جامعه و یا در دفاع از یک امر اجتماعی دست به اعتصاب بزنید. فقط هنگامی مجاز به اعتصاب

هستید که در کارخانه خودتان خبری شده باشد و یا بر سر دستمزد خودتان بلائی آمده باشد. این محدودیت نوع دوم از جنس محدود کردن آزادی اعتصاب بطور کلی است. اما اینکه موازین پرداخت حقوق در اعتصاب رسمی و غیر رسمی چیست اینها میتواند در چهارچوب اصل آزادی اعتصاب مورد بحث باشد و خود جنبش کارگری میتواند این موازین را تعیین بکند. این حق مسلم هر کارگری است که هر لحظه میخواهد ابزار را به دلیلی زمین بگذارد و دست از کار بکشد. اما ممکن است اکثریت کارگران با اینکار موافق نباشند. ممکن است سازمان مستقل کارگری با این کار موافق نباشد. اینها یک تفاوتی بویژه در جنبه مالی اعتصابات ایجاد میکند. دستمزد حین اعتصاب چه میشود. این را میتوان در چهارچوب آزادی کامل اعتصاب هنوز بحث کرد. بحث اعتصاب رسمی و غیر رسمی در خودش این فرض را دارد که مرجعی برای اعلام رسمیت و یا عدم رسمیت اعتصاب وجود دارد. و این مرجع نمیتواند جز یک مرجع کارگری و منتخب کارگران باشد. باید سازمان و نهادی کارگری باشد و توسط کارگران به رسمیت شناخته شده باشد. ممکن است گفته شود که تا آزادی تشکل نباشد اعتصاب رسمی هم بنابراین معنی ندارد و تکلیف مساله آزادی اعتصاب نامشخص میشود. من فکر میکنم حتی در بدترین حالت هم کارگران میتوانند مجمع عمومی واحدی را که دست به اعتصاب زده است بعنوان مرجعی که میتواند رسمیت اعتصاب را اعلام بکند و بر این مبنا خواهان حقوق کامل ایام اعتصاب بشود قرار بدهند. خلاصه کلام حق اعتصاب یک حق مسلم انسانی است و نقض آن برملا کننده و افشاء کننده بردگی طبقاتی است که در جامعه سرمایه‌داری برقرار است. در این چهارچوب میشود تازه در مورد اعتصاب رسمی و غیر رسمی و موازین مالی اعتصاب صحبت کرد. این را هم بگویم که فکر نمیکنم کشوری باشد که آزادی بی قید و شرط اعتصاب در آن برقرار باشد. هر کشور سرمایه‌داری به نحوی از انحاء آزادی اعتصاب را محدود کرده است. اما برای کارفرما چنین محدودیتی وجود ندارد. اگر کسی دارد ادعا میکند که جامعه‌اش مبتنی بر مواجهه آزاد صاحبان وسائل تولید است، یکی سرمایه‌دار یعنی مالک ابزار

تولید و منابع فنی و فیزیکی کار و دیگری صاحب منبع زنده تولید یعنی نیروی کار، آنوقت سلب آزادی اعتصاب مثل این میماند که کارفرما حق نداشته باشد سرمایه‌اش را چابجا بکند. آزادی اعتصاب برای کارگر غیر قابل چشم پوشی است و کارگری که به همین بند رضایت داده باشد که آزادی اعتصاب نداشته باشد و یا این آزادی محدود باشد دیگر باقی قید و بندهای بردگی و بندگی را دارد قبول میکند.

مصطفی صابر: سوالی اینجا مطرح میشود و آن اینست که طبق صحبت های شما بنابراین مثلا اگر در یک کارخانه یک سوم کارگران بخواهند اعتصاب بکنند و بقول شما دست از کار بکشند با این حساب نمیتوانند اعتصابشان را رسمی کنند چون دو سوم بقیه چنانچه مجمع عمومی‌ای در کار باشد به احتمال زیاد رای منفی میدهند.

متصور حکمت: نخیر. بحث من ابدأ بر سر این نیست که چه کسری از کارگران اگر طرفدار اعتصاب باشند اعتصاب رسمی است. این را باید سازمان کارگری مربوطه تعیین کند. اگر من بعنوان رای دهنده در آن مجمعی باشم که میخواهد این موازین را تعیین کند که اگر چه درصدی از کارگران بخواهند اعتصاب کنند اعتصاب رسمی خواهد بود، میگویم ده درصد. هنوز چنین سازمانی را نداریم. اینطور نیست که نصف بیشتر کارگران یا بخش قابل ملاحظه‌ای از کارگران باید موافق باشند تا اعتصاب رسمی بشود. ممکن است بخش معینی از قسمت معینی این حد نصاب را تامین کند. ممکن است در یک کارخانه فقط یک قسمت بخاطر مسائلش اعتصاب کند و کل کارخانه، با اینکه مستقیما در این مساله ذینفع نیست، به آن قسمت حق بدهد و کلا بیاید بیرون. یعنی اعتصاب آن قسمت را رسمی اعلام کند. تصمیم راجع به این چیزها دست خود شکل کارگری است و فکر میکنم اگر دست خود کارگر باشد ملاکی میگذارد که دست و پال خودش را نیندد.

ایرج آذرین: میخواستم در ادامه صحبت‌ها درباره آزادی اعتصاب نکاتی را بگویم اما از این سوال آخر شما شروع میکنم. در پاسخ اینکه اگر تعداد کمی از کارگران، مثلاً یک سوم بخواهند اعتصاب کنند چه میشود و غیره، من میگویم خود پدیده اعتصاب را باید کمی عمیق‌تر دید. بالاخره اعتصاب امر دل‌خواهی نیست. ناشی از این نیست که عده‌ای بقصد "خرابکاری" میخواهند شلوغ کنند. یا کسی از روی "تنبلی" میخواهد کار نکند. اینطور نیست. ببینید غیر از مساله حق انسانی که منصور حکمت به آن اشاره کرد، بیائید به جنبه اجتماعی اعتصاب فکر کنیم و مستقل از تبیین حقوقی آن ببینیم چه میشود که اعتصاب پیش میاید. با پیدایش و رشد جامعه سرمایه‌داری مقوله اعتصاب مطرح شده‌است. این یکی از مکانیسم‌های طبیعی در خود جامعه سرمایه‌داری است. ما در طول تاریخ اعتصاب دهقانان نداشته‌ایم. برای این قشر اعتصاب معنی ندارد. جامعه سرمایه‌داری مکانیسم‌ها و اشکالی دارد که طبقات از طریق آنها با هم روبرو میشوند. مالکیت بورژوازی، قوانین بازار، به‌حقوق بودن اکثریت مردم و اینکه جز نیروی کار خود چیزی ندارند، وجود طبقه کارگر و غیره شکل رویارویی طبقات برای حل و فصل منافع متضادشان را معلوم کرده‌است. در تمام تاریخ چند صد ساله سرمایه‌داری اعتصاب مطرح بوده‌است و همین امروز اعتصاب در همه کشورهای سرمایه‌داری در دنیا اتفاق میافتد. رفیق حکمت بدرست اشاره میکند که هیچ کشور سرمایه‌داری نیست که در آن اعتصاب را آنطور که او گفت بی‌قید و شرط به رسمیت شناخته باشند. در همه کشورها این محدود شده برای اینکه اینجا مساله مبارزه دو طبقه‌است که یکی از آنها، طبقه سرمایه‌دار، حاکم است و دولت را بدست دارد و ارباب جامعه است. این را میخواهم بگویم که اعتصاب یک شکل حرکت یک طبقه در جامعه است و نه میل عده‌ای که بخواهند اعتصاب بکنند و یا نکنند. این یک شکل عمومی و دائمی است. این را در شوروی، در فرانسه، در ایران و پرو و غیره، همه جا میبینیم. نمیشود جلوی وقوع این را گرفت. تمام مساله بر سر به رسمیت شناخته شدن آن از طرف دولت بورژوازی‌ای است که سر کار است. آیا اعتصاب کردن کارگران را به رسمیت میشناسد یا نه. به رسمیت

شناختن کلی اعتصاب، آنطور که در قانون جمهوری اسلامی وجود دارد، روشن است که یعنی اعلام جنگ دادن به کارگر. کارگر چاره‌ای جز این ندارد. فرض کنید شورایی عالی کار دستمزدی و شرایط کاری تعیین میکند و کارگر میخواهد بگوید که تحت این شرایط کار نمیکنم. تنها شکلی که کارگر میتواند این را بگوید اعتصاب است دیگر. کسی که میگوید حق اعتصاب نداری یعنی مجبوری این معامله را با کارفرما بکنی. موظفی برای من کار کنی. این برده گرفتن است دیگر. اما در سطحی کلی تر باید گفت که کارگر اگر تک باشد کسی سلامش را هم جواب نمیدهد. کارگر تنها در حرکت و عمل جمعی‌اش است که میتواند در جامعه ابراز وجود کند. یکی از مهمترین این اشکال آنجاست که تولید جامعه در دست کارگر است. اینجا جایی است که کارگر در شکل جمعی قدرت و اهمیت پیدا میکند و میتواند اعتراض کند. یک شکل اعتراض کارگر به این جامعه، که برای کارگر حقی قائل نیست و چیزی به کارگر نداده است چیز اینکه فروشنده نیروی کار باشد، اینست که بعنوان فروشنده نیروی کار بگوید کار نمیکنم. بنابراین واضح است که کارگران باید بخواهند که آزادی بی قید و شرط اعتصاب وجود داشته باشد.

اما بحث اعتصاب رسمی و غیر رسمی بر سر این است که آیا دوره اعتصاب جزو سنوات کار محسوب میشود یا نه، آیا دستمزد در طول اعتصاب پرداخت میشود یا نه و نظیر اینها. که منم موافقم تشخیص اینها با شکل‌های کارگری است. منتها باید به این دقت کرد که اینطور نیست که همیشه ابتدا باید اکثریتی تصمیم به اعتصاب بگیرد و دست به اعتصاب بزند تا بعد آن اعتصاب بتواند رسمی باشد. بالاخره همیشه اعتصاب را عده‌ای شروع میکنند و دیگران را به این حرکت قانع میکنند. حق اعتصاب کردن و دست از کار کشیدن را به این ترتیب از هیچ کسری از کارگران نمیتوان گرفت. و این حق را که برای رفقای کارگر خود توضیح بدهند و دلیل بیاورند که آنها هم نباید در آن شرایط مشخص کار کنند. این در همه کشورهایی که کارگران در آن مبارزه کرده‌اند و دستاوردهایی داشته‌اند بشکل قوانینی در آمده است. علاوه بر اینکه اعتصاب به رسمیت شناخته میشود، با تفاوتی که میان

اعتصاب رسمی و غیر رسمی از نظر پرداخت دستمزد وجود دارد، برای مثال حق پیکت وجود دارد. یعنی کارگران این حق را دارند که بروند و به کارگران دیگر بگویند که در همدردی و همبستگی با ما سر کار نروید. در دهه هفتاد کارگران در کشوری مانند انگلستان حق پیکت متحرک داشتند. یعنی اینکه سراغ سایر کارخانه‌ها بروند و آنها را به اعتصاب دعوت کنند. حتی کارگران در دوره‌ای این حق را بدست آوردند که هیچکس حق نداشته باشد پیکت کارگران را بهم بریزد. پس آزادی اعتصاب، آزادی درخواست همبستگی برای اعتصاب از بخشهای دیگر کارگری، آزادی فعالیت در سطح منطقه‌ای، کشوری و بین‌المللی برای جلب همبستگی مالی و معنوی برای اعتصاب، این آزادی که در مدت اعتصاب کارگران بتوانند کارخانه را منجمد کنند و اجازه خروج کالا را ندهند (چراکه اعتصاب یعنی قرارداد زیر سوال قرار گرفته و کارگر حرفی دارد که تا به آن رسیدگی نشود کارخانه نمیتواند به کارش ادامه بدهد)، اینها جزء تفکیک ناپذیر حق آزادی اعتصاب است.

مصطفی صابری: در مورد اعتصاب رسمی و غیر رسمی باز مشکلی که من دارم بجای خود باقی است. من فکر میکنم رسمی و غیر رسمی کردن اعتصاب محدودیت هائی بر آزادی بی قید و شرط اعتصاب میگذارد. و فکر میکنم گفتن اعتصاب رسمی و غیر رسمی لزومی ندارد. اعتصاب به این معنی است که عده‌ای از کارگران تصمیم میگیرند که کار را متوقف کنند و طبعاً این در یک واحد و یک محدوده معینی معنی دارد که همانطور که ایرج آذرین هم گفت بالاخره یک عده‌ای بقیه را قانع میکنند و دست به اعتصاب میزنند. نگرانی من از تقسیم اعتصاب به رسمی و غیر رسمی اینست که محدودیت ایجاد کنیم و بهانه‌ای دست کارفرما بدهیم که بتواند دستمزد حین اعتصاب کارگران را ندهد و اعتصابات را، که کارگران برای کسب حقوقشان براه انداخته‌اند، تحت عنوان غیر رسمی بودن سرکوب کند. در این مورد ناصر جاوید آیا شما میتوانید توضیحات بیشتری بدهید؟

ناصر جاوید: میشود سر اسامی و لغات بحث کرد و اینکه آیا رسمی و غیر رسمی اسامی خوبی هستند یا نیستند. فکر میکنم برای کل جامعه و دولت هر اعتصابی به این مفهوم رسمی است. به این معنی که هیچ کس حق ندارد جلوی او را بگیرد. هیچکس حق ندارد پلیس و پاسدار و ژاندارمش را به سراغ آن بفرستد. هیچ نیروی خارجی حق دخالت علیه اعتصاب را ندارد. رسمی شدن اعتصاب همانطور که رفقای دیگر هم گفتند برسر اینست که کارگران آن بخش، یا کارخانه، اعتصاب را بعنوان اعتصاب عمومی خود قبول کرده‌اند یا نه. این مساله کارگران است که آیا به اعتصاب خود رسمیت بدهند یا نه. بگذارید یک مثال بزنم. من و شما و چند نفر دیگر در قسمت خودمان دست از کار میکشیم. میگوئیم باید اعتصاب کرد و اعتصاب میکنیم. فرض کنید باقی نیامدند. اعتصاب این چند نفر رسمی نیست. اما اگر هیات نمایندگان را انتخاب کنیم که بگویند اعتصاب رسمی است و یا فی‌المثل مجمع عمومی تشکیل بشود و اعتصاب را تأیید کند اعتصاب رسمی خواهد بود و از تمام حقوق و مزایا و غیره که در شرایط عادی کار برقرار است باید برخوردار باشد. من فکر میکنم تفاوت اعتصاب رسمی و غیر رسمی تماماً سر دستمزد حین اعتصاب نیست. دستمزد البته نکته اصلی است اما نکات دیگر هم مطرح است. مثلاً پیکت در برابر کارخانه‌های دیگر میگذاریم یا خیر. علاوه بر این اعتصاب حقوق دیگری هم دارد. اگر کارگران برق تهران اعتصاب کرده‌اند تلویزیون مملکت موظف است همانشب امکان بدهد که بیایند بگویند چرا اعتصاب کرده‌اند دیگر. صحبت کردن در مورد اعتصاب در رسانه‌ها نباید در انحصار دولت باشد. دسترسی به ارتباطات جمعی، روزنامه‌ها، و اینکه کارگر بتواند حرفش را به مردم بزند و از امر خودش دفاع کند و افکار عمومی را پشت سر خودش بیاورد اینها جنبه‌هایی از حقوق اعتصاب رسمی است. علاوه بر جنبه‌های مالی و غیره که از حقوق اعتصاب رسمی هست. اگر بخواهم حرف خود را خلاصه کنم مساله رسمی بودن و یا نبودن اعتصاب مساله کارفرما نیست. مساله خود کارگران است.

مصطفی صابر: حمید تقوایی، نظر شما درباره آزادی اعتصاب و تعریف آن چیست؟

حمید تقوایی: الان بحث اعتصاب رسمی و غیر رسمی مطرح است و مثل اینکه منصور حکمت میخواهد در این باره حرف بزند. ترجیح میدهم اول او حرف بزند چون من نکات پایه‌ای تر و عمومی تری دارم. حتما بعد به من وقت بدهید.

منصور حکمت: ببینید اتفاقا برعکس تصور شما مقوله اعتصاب رسمی به کارگر قدرت میدهد. اعلام اعتصاب رسمی یعنی اینکه از آن لحظه به بعد در اعتصاب بودن کارگران وضعیت قانونی و داده شده جامعه است و هرکس خلاف آن کار کند کار غیر قانونی کرده و باید بپرندش زندان. اعتصاب غیر رسمی یعنی من دست از کار کشیده‌ام و تو به کارت ادامه میدی تا تکلیف اختلاف روشن بشود. این را هم کسی حق ندارد دست به تنش بزند. اما اعتصاب رسمی یعنی اگر پاسبان از آن اطراف رد شد باید پاسبان را بیاندازند زندان و اگر کارفرما خواست جنسهای انبار را جابجا کند باید بپرندش زندان. چرا که اعتصاب رسمی است. دوم اینکه این به طبقه کارگر وحدت میدهد. اگر من و شما وقتی میخواهیم اعتصاب صورت بگیرد مساله را به شکل کارگری مان، به مجمع عمومی مان، ببریم و این مجمع به اعتصاب رای بدهد، آنوقت آن یکی هم که درد خاصی ندارد باید بیاید بیرون. هیچ کارفرمایی حق ندارد از جای دیگر، از خارج اتحادیه و شورا و تشکل کارگری، استخدام کند و سر کار بگذارد. در اعتصاب غیر رسمی اتحادیه می‌ایستد و نگاه میکند و قسمت‌ها بکار خودشان ادامه میدهند. جنس‌ها را هنوز میبرد و میفروشد. بنابراین بحث بر سر تبدیل شدن اعتصاب به قانون مملکت است. وقتی یک سازمان کارگری مستقل اعتصاب را رسمی اعلام میکند، دارد به دولت میگوید که در این حوزه معین اصل بر اعتصاب است و هرکس که خلاف آن کار کند عمل غیرقانونی انجام داده است و قابل تعقیب است. این نکته اصلی است. اما ببینید یک مساله دیگر هم هست. وقتی کارگر ایرانی از اعتصاب حرف

میزند فوراً در ذهن همه، خود کارگر و دیگران، "شلوغی" مجسم میشود. مردم بهم میگویند "آقا از آن خیابان رد نشو آنجا کارخانه فلان اعتصاب است یکوقت یک تیری، سنگی، چیزی به کلهات میخورد" و هرکس میشنود که کارگر جایی اعتصاب کرده است پاشنه کفشش را ورمی کشد و اگر کنجکاو نباشد از یک کوچه دیگر میرود. اما وقتی بانکها پول کسی را بلوکه میکنند آن خیابان امن و امان است. اینهم اعتصاب است دیگر. وقتی فلان وزارت خانه حقوق یک عده را نمیدهد اعتصاب کرده است. دست از فعالیت متعارف و ثرمال خودش کشیده است. دست به اقدام فوق العاده زده و کار عادیاش را نمیکند. ولی نه پاسپاتی میاید نه چیزی. ما تابحال ندیده‌ایم که پلیس بزور به دفاتر اتحادیه کارفرمایی بریزد (همانها که این قانون میگوید باید تشکیل بشود و معلوم نیست چرا خودشان برای اینها شورای اسلامی کارفرمایان درست نمیکند) و اینها را بگیرد و زندان ببرد و بگوید که چرا پولهایتان را خوابانده‌اید. این را ندیده‌ایم. اما تا دو کارگر با هم جمع میشوند و میگویند دست از کار بکشیم اول از همه به کلانتری و ژاندارمری محل خیر میدهند که با دوتا جیب بیاید آنجا. این اقدام بطور کلی با آزادی اعتصاب مغایر است. اما در حالت اعتصاب رسمی آن کسی که در خانه‌اش نشسته و خیر اعتصاب را میشوند فوراً فکر نمیکند که فلانجا شلوغ است. بلکه این را میفهمد که در آنجا کارگران بطور رسمی و قانونی دست از کار کشیده‌اند. به این ترتیب اعتصاب برای کارگر همانقدر امری عادی و برای جامعه امری برحق میشود، که هر نوع اعمال خشونت علیه آن و هر نوع دست درازی به آن را از نظر جامعه غیر موجه و مذموم میکند. این بنظر من نکته بسیار تعیین کننده‌ای است. بحث برسر رابطه جامعه است با اعتصاب. بر سر مساله وحدت کارگری است. نکته دیگری که میخواهم بگویم اینست که اعتصاب رسمی اساساً انعکاس قدرت شکل کارگری است. در صورتی که اعتصاب غیر رسمی یک اعتراض است که البته کسی حق ندارد جلوی آن را بگیرد. اما وقتی کارگر میگوید اعتصاب رسمی است همراه آن شکل کارگری را در صدر جامعه قرار میدهد. بعنوان یکی از پاهای اصلی تعیین سرنوشت آدمها. اگر کارگران برق

گفتند اعتصاب رسمی، دیگر دولت نمیتواند مردم را تحریک کند که برق تان خاموش میشود. کما اینکه ممکن بود برای خودش صرف نکند و سوخت نخورد و برق را در ساعاتی خاموش کند. همانطور که دولت انتظار دارد مردم با قطع برق از طرف دولت بسازند با قطع برق بدلیل اعتصاب هم باید بسازند. فکر میکنم این رابطه جامعه را با کارگر اعتصابی بهبود میدهد، چرا که هرکس میفهمد که فلان اتحادیه دارد برای گرفتن حق کارگران از امکانات قانونی خودش استفاده میکند. کسی نخواهد توانست به سادگی جامعه را علیه کارگر تحریک کند. اینها مسائل مهمی است و من کاملاً اعتقاد دارم که مقوله اعتصاب رسمی باید باشد و در هر قانون کار واقعی تعریف بشود.

ایرج آذرین: با حرفهایی که منصور حکمت راجع به اعتصاب رسمی و غیر رسمی میزند کاملاً موافقم. میخواهم به این تاکید کنم که دو بحث را باید اینجا تفکیک کرد. یکی مساله آزادی اعتصاب است. اعتصاب بهر حال شکل مشروع در جامعه است برای کارگر که اعتراض و مطالبات خود را مطرح کند. بنابراین هیچکس حق ندارد به هیچ دلیلی پاسبان و پاسدار و غیره سراغ اعتصاب ببرد. این معنی آزادی اعتصاب است. بوده‌اند احزاب اپوزیسیون ایرانی، مانند شورای ملی مقاومت و غیره، که از اعتصاب "قانونی و غیرقانونی" حرف زده‌اند. این لغات را نداریم. اعتصاب قانونی و غیر قانونی نداریم. آزادی اعتصاب یعنی اعتصاب بهر شکل آزاد است. دیگری مساله اعتصاب رسمی و غیر رسمی است که من با تعبیری که منصور حکمت بدست داد کاملاً موافقم. اعتصاب رسمی اعتصابی است که طی آن کارگران در سطح واحد، منطقه، رشته و یا کشور اعلام میکنند که طبقه کارگر در آن بخش درحالت "دست از کار کشیده" است. و این یعنی کارگران دیگر در همان بخش ولو اینکه موافق نباشند تبعیت میکنند. در اعتصاب غیر رسمی فقط آن عده‌ای که خودشان چنین فکر میکنند بیروند و باقی کارگران ممکن است مشغول کار باشند. در اعتصاب رسمی هیچ کارگری، بنا بر حکم تشکل خودش و اراده طبقه‌اش، سرکار نمیرود. اگر بپرسند چرا پاسخ میدهد "برای

اینکه تشکلمان گفته است. مجمع عمومی و شورایمان گفته است. شخصا رای نداده‌ام اما تبعیت میکنم زیرا عضو یک پیکر یکپارچه‌ای هستم به اسم طبقه کارگر". بنابراین بحث اعتصاب رسمی و غیر رسمی همانطور که گفته شد بر سر رابطه کارگران باهم است و رابطه کارگران با جامعه. بهرحال آزادی اعتصاب یک اصل است که طبقه کارگر میخواهد و در هر قانون کاری باید نوشته شود.

ناصر جاوید: فقط میخواهم به یک نکته کوچک اشاره کنم. بنظر من فرق اعتصاب رسمی و غیر رسمی را میتوان مشخصا اینطور بیان کرد. اعتصاب رسمی حقوقی دارد که نمیتوان آنها را از آن جدا کرد. این حقوق را میشود شمرد. اینهاست: کارفرما حق بستن انبارها و خارج کردن اجناس را ندارد. دستمزد روزهای اعتصاب پرداخت میشود. کارگر اجازه دارد پیکت کند و حرفش را از طریق ارتباطات جمعی به گوش همه برساند. وقتی از اعتصاب رسمی حرف میزنید این حقوق هم به آن الصاق شده است. اما اعتصاب غیر رسمی این حقوق را ندارد.

حمید تقوایی: من زودتر از اینها نوبت خواسته بودم چون فکر میکردم کمی زود وارد بحث اعتصاب رسمی و غیر رسمی شدیم. هنوز فکر میکنم باید سر خود مساله حق اعتصاب و آزادی اعتصاب بیشتر صحبت کرد. البته مطلوبیت این حق برای هر کارگری معلوم است. لازم نیست کسی به کارگر ثابت کند که چرا حق اعتصاب خوب است. مساله اینست که کارگر حق اعتصاب و حقانیت آنرا به جامعه پشناساند، بنحوی که بعنوان یک حق اجتماعی اساسی هر آدم شریفی آن را برای کارگر قائل باشد. ببینید، قبل از این سوال آخر در مورد اعتصاب، شما این سوال را مطرح کرده بودید که آیا کارگران ایران باید این قانون را بپذیرند یا نه‌پذیرند و همه رفقای که صحبت کردند گفتند که کارگران نباید این قانون را بپذیرند. اما مکاتیمی که، در این جامعه و در جامعه بورژوازی بطور کلی، کارگر نشان میدهد که چیزی را نمیپذیرد چیست؟ چیزی جز

اعتصاب نیست. شما در هر جامعه طبقه سرمایه‌دار و کارفرمایان را دارید که تمام اهرم‌ها و عوامل اجرایی و اداری و دولت و مجلس و پلیس و غیره دستشان است و میتوانند اراده‌شان را اعمال کنند. همانطور که منصور حکمت گفت این طبقه حتی به یک معنی اعتصاب هم میکند. این فرض جامعه است. یعنی کسی تردیدی در این نمیکند که سرمایه‌دار میتواند در کارخانه را ببندد. میگویند کارخانه "خودش" است. میتواند سرمایه‌اش را بیرون بکشد. میتواند در آن عرصه تولید که خودش بعنوان یک طرف قرارداد کار وارد شده است هر کاری بکند. اما طرف دیگر قرارداد کار، یعنی کارگر، چه؟ بحث به روشنی اینست که تنها ضامن اجرایی، تنها جایی که کارگر میتواند بگوید "موافق نیستم"، "نمیخواهم"، "باید وضع تغییر کند"، "نمیخواهم نیروی کار خودم را در این شرایط در اختیار تو بگذارم"، اعتصاب است. به این معنی اعتصاب تنها مبین مبارزه کارگر علیه دولت بورژوازی و برای مطالبات و غیره‌اش نیست. اعتصاب قبل از هرچیز به معنی اعلام عدم موافقت کارگر در ادامه فروش نیروی کارش به کارفرماست. کارفرما هزار و یک راه برای بیان نخواستن خودش دارد، کارگر فقط یک راه دارد و آن اعتصاب است. به این معنی همین مساله هم که بالاخره کارگران همین قانون کار موجود را پذیرفتند یا نپذیرفتند، که موضوع بحث قبلی بود، چطور قرار است روشن شود؟ کسی که نرفته‌است از کارگران ایران نظر پرسی کند. تازه کارگران ایران تشکلی هم ندارند و نمیشود حتی از نمایندگان کارگران پرسید که موافق این قانون هستند یا نه. فقط یک مکانیسم وجود دارد و آن دست زدن به اعتصاب است. به این معنی من میگویم که تثبیت حق آزادی بی قید و شرط اعتصاب یک امر پایه‌ای تر است و تقدم دارد به این مساله که حالا چه اعتصابی رسمی است و چه اعتصابی غیر رسمی و تفاوت اینها در چیست. یک نکته‌ای که مطرح شد این بود که در اعتصاب رسمی تشکل کارگری و نمایندگان کارگران و در هر حال آن نهادی که بتواند توده کارگران را در این حرکت یعنی در اعتصاب نمایندگی کند، این جزء لاینفک تعریف اعتصاب رسمی است. ممکن است کسی بگوید که خوب در ایران چنین نهادهای کارگری وجود ندارند و قانونی که حق تشکل

را برسمیت شناخته است چطور میتواند از حق اعتصاب حرف بزند. بنظر من چنین اهرادی موضوعیت ندارد. حق اعتصاب نهایتا یک حق پایه‌ای تر است برای اینکه بالاخره تشکل هم یکی از آن حقوق است که قرار است به کارگر بدهند. اگر فرض کنیم در قانون کار تشکل کارگری را به رسمیت شناخته باشند، که همین قانون کار موجود هم یک تشکلهایی را بعنوان تشکل کارگری سر هم کرده است، اما اگر حق اعتصاب نباشد هنوز آن ضامن اجرایی وجود ندارد. هنوز آن شکلی که طبقه کارگر میتواند اراده خود را در برابر قوانین و اعمال حاکمیت بورژوازی بگذارد و بگوید چه چیز را میخواهد و چه چیز را نمیخواهد و کدام قانون باید اجرا بشود و کدام نشود، این هنوز به رسمیت شناخته نشده است. بنظر من اگر بخواهیم تعریف خلاصه‌ای از حق اعتصاب بدهیم این است که یگانه ضامن اجرایی تأمین حقوق کارگران و اجرای آن قوانین و مقرراتی است که کارگران به نفع خودشان میدانند. این تنها تضمین است و لذا پیش شرط پایه‌ای تمام مواد قانون کار و از جمله خود حق تشکل است.

متصور حکمت: ببینید، بسیاری چیزها "حق" هست اما استفاده از آنها خیلی سخت است. کسی مثال میزد که در آمریکا همه "حق دارند" درانتخابات ریاست جمهوری رای بدهند، اما بین محل زندگی بعضی‌ها تا اولین صندوق رای گیری ۲۵۰ کیلومتر فاصله است و در غیاب وسیله نقلیه عمومی و شخصی اینها رای نمیدهند. اینها عملا حق رای دادن ندارند چون کسی نماید از آنها رای بگیرد. قاعده عمومی در مورد حق اعتصاب هم همین است. قانون کار باید حق اعتصاب را برسمیت بشناسد. اما هنوز فاکتورهائی وجود دارد که این را تضمین میکند که اعتصاب عملی هست یا نه. بورژوازی چگونه کمر اعتصاب‌ها را میشکند؟ بنظر من اساسا با فشار اقتصادی. البته در کشورهایی مانند ایران اول قشون میکشند. اما حتی آنجا هم معمولا، یا در دوره‌هایی، کارگران مقاومت میکنند و از این مرحله بیرون می‌آیند و زیر فشار سرکوب زانو نمی‌زنند. اما وجه مشترک روش بورژوازی علیه اعتصاب در همه

جا اعمال فشار اقتصادی است. بنابراین حقوق ایام اعتصاب جای اساسی در بحث آزادی اعتصاب دارد. برای همین است که کارگران همیشه اعتصاب را با مقوله صندوق اعتصاب کنار هم میبینند و تشکیل صندوق اعتصاب اولین قدم راه انداختن هر اعتصابی است. به این معنی یک بعد از بحث آزادی اعتصاب اینست که کسی حق ندارد علیه اعتصاب قشون بیاورد. و بنظر من اگر کارگری روز اعتصاب بزند و کسی را که برای سرکوب اعتصاب آمده بکشد، از نظر حقوقی باید به مقتول مثل کسی که خودش را زیر ماشین انداخته است نگاه کرد. ایشان اصلاً آنجا چکار میکرد. چه کسی به او گفت که دم کارخانه برود. این آدمها بنا بر اصل آزادی اعتصاب قابل مجازاتند. اما طرف میتواند ارتشش را بیاورد، میتواند مانند مورد اعتصاب معدنچیان انگلستان جنس را انبار کرده باشد و صبر کند. بورژوازی انگلستان هم کارگران را زد و هم ذغال سنگ انبار کرده بود و صبر کرد. مدتها صبر کرد. معدنچیان یکسال و اندی دوام آوردند و حتی جنگیدند. از پس پلیس انگلستان و تاکتیکها و روشهای سرکوبگرانه‌اش که برآمدند. ۵۰ کیلومتر دورتر از محل اعتصاب معدنچی را که از خانه بهرون میآمد توقیف میکردند. کارگران از پس این برآمدند. آنچه که کمر اعتصاب معدنچیان را در انگلستان شکست، نهایتاً فشار اقتصادی بود. برای مقابله با این فشارهای اقتصادی است که بنظر من مساله دستمزد ایام اعتصاب جزء لاینفک آزادی اعتصاب است. و اینجا بحث اعتصاب رسمی تعیین کننده است. منتها اعتصاب غیر رسمی چه؟ آیا در این مورد نباید دستمزد پرداخت شود؟ بنظر من اعتصاب غیر رسمی‌ای که بعداً رسمی میشود باید حقوقش از روز اول آن محاسبه و پرداخت بشود. کارگری که ابتکار عمل را با اعتصاب غیر رسمی بدست میگیرد و بعد بخشهای دیگر طبقه خود را مجاب میکند که باید به صحنه بیایند، نباید بابت این ابتکار عمل و پیشرو بودنش از نظر مالی متضرر بشود. به این معنی حتی در مورد اعتصاب غیر رسمی هم جا دارد که دستمزد پرداخت بشود. بیش از این دیگر خود کارگران برای اعتصاب کردن صندوق درست میکنند و غیره. بنظر من مساله فراهم کردن امکان مادی برای اعتصاب نکته

بسیار مهمی است. از تضمینهای حقوقی در مقابل دولت و پلیس و دادگاههایش و غیره تا تضمین های مالی. مثال دیگر مساله ضرورت وجود تضمینهایی برای اموال اتحادیهها و سازمانهای کارگری است. ممکن است فردا برای اموال فلان تشکل کارگری، حتی اگر چنین تشکلهایی وجود داشته باشند، ورقه مصادره و ضبط صادر کنند. همه اینها باید در بند مربوط به آزادی اعتصاب گنجانده شده باشد. اینکه هیچ دادگاه و مرجعی حق دست بردن به اموال تشکلهای کارگری را ندارد، اینکه کارفرما حق چاپجائی محصولات و اموال را در حین اعتصاب ندارد و اگر کارفرما بپاید و از اموال کارخانه "خودش" حین اعتصاب چیزی ببرد باید بعنوان دزد بگیرندش. رسمی شدن اعتصاب کارگری یعنی تبدیل شدن حالت اعتصاب به موقعیت متعارف قانونی و هرکس که اخلالی در آن وارد کند باید قانونا مورد تعقیب قرار بگیرد.

مصطفی صاهر: یک محور و پایه صحبت شما اینست که کارگر بعنوان فروشنده نیروی کار این حق را دارد که هر وقت خواست بفروشد و شرایط دیگری برای فروش نیروی کارش تعیین بکند. آیا همین حق را نمیشود در قانون کار به طرف مقابل یعنی کارفرما داد؟ یعنی اینکه هر وقت دلش خواست کار را متوقف بکند و کارخانه را بخواباند و بگوید به این ترتیب حاضر نیستم ادامه بدهم.

منصور حکمت: تا بحال کسی نتوانسته است عملا این "حق" را از کارفرما بگیرد. اما بنظر من از نظر حقوقی کاملا میشود این "حق" را به کارفرما نداد. بنظر من کارفرما باید به اشکال مختلف زیر کنترل نهادهای کارگری باشد. طرف از یک امتیازات از پیشی در جامعه برخوردار است و بافرض اینها تازه در کارخانه با کارگر مواجه میشود. اگر او هم حاضر باشد مثل کارگر ۳۵ ساعت کار کند، چیزی از کارفرما ببردش باقی نماند. نباید به کارفرما این حق را داد که هر وقت دلش خواست کار را بخواباند، زیرا معاش میلیونها نفر را این جامعه به ناحق زیر نگیان انگشتر ایشان گذاشته و ایشان هر روز تصمیم بگیرد که عدهای را به گرسنگی بیاندازد میتواند. بنظر من این

جزو حقوق هیچ بشری در این دنیا نیست. عاقل کردن وسائل تولید در یک کشور به صرف مالکیت باید در یک سطح پایه‌ای تر، در سطح قانون اساسی کشور، در یک جامعه جرم محسوب بشود. بنابراین نمیشود کارفرما را بهمان درجه آزاد گذاشت.

مصطفی صابر: صحبت ما اساساً در باره حق اعتصاب و آزادی اعتصاب بطور کلی است و اگر رفقا میخواهند هنوز در این سطح صحبت کنند نوبت بگیرند. من میخوام سوال مشخص تری را در رابطه با خود قانون کار جمهوری اسلامی مطرح کنم. ماده ۱۴۲ این قانون در فصل مربوط به مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی از "تعطیل کار ضمن حضور کارگر در کارگاه" صحبت میکند و تلویحاً این را مجاز میداند و به رسمیت میشناسد. واضح است که این لایحه حق اعتصاب را به رسمیت نشناخته است، اما آیا این بند که گفتم به معنی تحمل ضمنی و غیر رسمی اعتصاب نیست؟ آیا کارگران نمیتوانند از این استفاده کنند؟ کلاً فکر میکنید این به چه معنی است و برای چه اینجا آمده و چرا صراحتاً اعتصاب را ممنوع نکرده؟ رضا مقدم شما بفرمائید.

رضا مقدم: در صحبت‌های بقیه رفقا هم بود که اعتصاب کارگری چیزی نیست که اگر قانون آن را آزاد بداند انجام بشود و اگر قانون آنرا ممنوع کند انجام نشود. اعتصاب کارگری بهر حال انجام میشود. زیر سرنیزه هم اعتصاب کارگری اتفاق میافتد. بنابراین آن قانون کاری هم که حتی حاضر نیست اسم اعتصاب را بیاورد، باید با عناوینی مانند "تعطیل کار" و غیره به نحوی آن را وارد کند. چون با آن آشناست و میداند با آن درگیر خواهد شد. بنظر من در این متن بحث بر سر برسمیت شناسی تلویحی اعتصاب نیست زیرا در ماده ۱۴۶ موضوع اداره کل کار را به میان کشیده است. در ماده ۱۴۲ میگوید که بهر حال اعتصاب خواهد شد. اما در ۱۴۶ میگوید که اداره کار میتواند کارخانه را حین اعتصاب بدست بگیرد و اداره کند. مدتی که کارخانه را

اداره میکند مسئولیت مسائلی که در کارخانه اتفاق میافتد با اداره کار است. این یعنی سرکوب رسمی و علنی و قانونی اعتصابات کارگری. کارگر اعتصاب میکند برای اینکه جلوی سود بردن کارفرما را بگیرد. این آقا (اداره کار) میاید و میگوید که باشد شما کار کنید منتها من رئیس کارخانه‌ام. بحث ما که سر رئیس کارخانه نبود! بحث بر سر این نبود که کارخانه در دست کیست. بحث سر این است که نمیخواهم کار کنم تا موضوع مورد اختلاف روشن بشود. این دست دولت را، همانطور که تاج‌حال هم بوده، باز میگذارد که نیروی نظامی به کارخانه بیاورد و قدرت دولتی را به میدان بیاورد و اعتصاب کارگری را بخواهاند و کارگران را وادار کند که کار کنند منتها زیر نظارت دولت.

نکته دیگری هم میخواهم درباره اعتصاب رسمی و موضوع پرداخت یا عدم پرداخت حقوق ایام اعتصاب بگویم. بنظر من نباید نگران این بود که اگر یک اقلیت کوچک از کارگران اعتصاب کنند و اعتصاب آنها رسمی نشود برای مثال در مضیقه مالی قرار بگیرند. کارگران ممکن است همراه با آنها اعتصاب نکنند، اما همپستگی شان با آنها که از پادشان نرفته‌است. پول دادن به آنها که پادشان نرفته. بنظر من یک اقلیت در کارخانه میتواند اعتصاب کند و اکثریت کارگران کارخانه به صندوق اعتصاب آنها پول بپریزند و برای آن زمان بخرند تا بتواند بخش‌های وسیع‌تری از کارگران را به اعتصاب دعوت کند و اعتصاب رسمی بشود و تمام حقوق ایام اعتصاب را دریافت کنند.

ناصر جاوید: ببینید، بعد از انقلاب و قیامی که ایران بخود دیده‌است اعتصاب کردن کارگران یک پدیده عینی است که کسی نمیتواند انکارش کند. در روز روزانش که خمینی هم زنده بود و هنوز امام بود و فتوایش خریدار داشت، بیست بار گفت که اعتصاب "حرام" است و دائما هم اعتصاب بود. چه دولت بخواهد و چه نخواهد، چه سرنیزه‌اش را روی گلوی کارگران بگذارد و چه نگذارد، چه اسلامش را وسط بیاورد و چه نیاورد اعتصاب چیزی است که اتفاق میافتد. قانون کار هم هیچ چیز جز این نگفته است. گفته است این

اتفاقی که بهرحال میافتد را چگونه کنترل کنیم. پدیده‌ای بیرون از اراده دولت و تمام زور سیاسی و ایدئولوژیکی او وجود دارد که دنبال این هستند که چگونه کنترلش کنند. تنها اشاره‌ای که در این قانون کار به اعتصاب شده همین است که چه تو بخوای و چه نخواهی و هر زوری هم داری بزنی بهرحال کارگران کار را میخوابانند. با این چکار کنیم؟ بنظر من رضا مقدم خوب گفت. دارند یک سناریو میدهند که خوب بهتر است وقتی کارگران کار را میخوابانند و اعتصاب میشود با آن اینطور برخورد کنیم. این هیچ ربطی به اعتصاب ندارد، نویسندگان قانون کار و قانونگذاران دولتی داشته‌اند بحال بدبختی خودشان که چطور با اعتصاب کنار بیایند فکری نمیکرده‌اند و سناریویی می‌چیده‌اند.

فصل سوم

آزادی تشکل

* تشکل مستقل کارگری * آزادی بی قید و شرط تشکل * شوراهای اسلامی
* انجمن های صنفی * نماینده " قانونی " کارگران * امکان و اسکان

مصطفی صابر: آزادی تشکل اینجا بعنوان یکی از ملاکهای اصلی ارزیابی قانون کار مورد اشاره قرار گرفت. فصل مفصلی در مورد تشکل های کارگری در این متن هست. شهلا دانشفر شما در مورد موضوع تشکلهای کارگری در این قانون کار چه فکر میکنید؟

شهلا دانشفر: من فکر میکنم در قانون کار رژیم اساسا حق تشکل همانطور که در ابتدای بحثها هم اشاره کردیم به رسمیت شناخته نشده. در این قانون کار صحبت از یک سری تشکل ها شده، منتها تشکلهایی که اساسنامه آنها مقررات دولت را در بر داشته باشد. یا یکجا اشاره به این شده که "بمنظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان آنها میتوانند انجمن های صنفی خودشان را تشکیل بدهند". یعنی به نحوی تلویحی به ستدیکا اشاره کرده. اما وقتی به همه اینها نگاه میکنیم میبینیم که اولاً، وقتی آزادی اعتصاب وجود نداشته باشد هیچ ضمانتی برای آزادی تشکل کارگری وجود ندارد و اینکه تشکلی که بوجود میاید کارگری باشد. چون در غیاب آزادی اعتصاب کلا مبارزات اقتصادی کارگران هیچ جایی ندارد. بنابراین چنین شرایطی تشکل

اقتصادی کارگران معلوم نیست در این قانون چه معنی و مفهومی میتواند داشته باشد. ثانیاً، اینجا از تشکیل این تشکلهای در چهارچوب مقررات دولتی صحبت شده که منظور ایجاد تشکلهای دولت ساخته است. اینها یکی یکی نام برده شده‌اند، از جمله انجمن‌های اسلامی، شوراهای اسلامی که همانطور که قبلاً گفته شد اینها را بعنوان نمایندگان کارگران و سخنگوی آنها قلمداد کرده است.

ایرج آذرین: من میخواهیم مرور کوتاهی به پندهائی که در پاره این موضوع هست بکنیم. کلاً فصل ششم تحت نام تشکلهای کارگری و کارفرمائی همانطور که قبلاً هم اشاره کردم در حقیقت فصل مربوط به ممنوعیت تشکلهای کارگری است. کارفرمائی‌اش البته آزاد است و این تصریح هم شده. در حقیقت چند چیز را می‌شمارد و میگوید که "اینها را به اسم تشکلهای کارگری می‌سازیم". ماده ۱۳۱ که در مورد انجمن اسلامی است. انجمن‌های اسلامی در حقیقت یک شبکه سیاسی ایدئولوژیک رژیم است، یا جناحی از رژیم اگر بخواهیم دقیقتر بگوئیم. حالا این بحث که در دعوای خودشان چقدر این در برابر دیگری کوتاه آمده که بالاخره این را در قانون گذاشته‌اند تا فلان جناح هم در کارخانه جایابی داشته باشد، همانند. همانطور که رفقا هم اشاره کردند این قانون کار خیلی "مجهول" دارد که قرار است بعداً با آئین‌نامه‌ها معلوم بشود. اما تبصره ۲ ماده ۱۳۱ و اینکه وظایف انجمن‌ها اینجا مجهول گذاشته شده است. جالب است. چون واقعاً چه میتواند راجع به وظایف انجمن اسلامی بگوید؟ جاسوسی؟ خبرچینی؟ چه؟ اصلاً انجمن اسلامی کارش چیست؟ چه ربطی به مساله تشکلهای کارگری دارد؟ این انجمن‌های اسلامی بدنام‌تر از آنند که بتوان حتی در دو کلمه به حرکت کارگران ربطشان داد. این مجهول گذاشتن حکمت دیگری داشته است. ماده ۱۳۲ تنها اشاره کوتاهی دارد به "انجمن‌های صنفی". مبحث مگر پرسر شکل کارگری نیست؟ انجمن صنفی دیگر چه لفظی است؟ اگر کسی ریگی به کفش نداشته باشد در بحث شکل کارگری با چهار کلمه میتواند حرفش را بزند. هر نوع شکل کارگری در سطح کارگاه، کارخانه، منطقه، شهر،

کشور و غیره آزاد است. این یک جمله است و خیلی راحت میشود این را گفت. نه فقط این یک جمله وجود ندارد، بلکه در حقیقت صحبت سر ممنوعیت این چیزهاست. اینجا اسم انجمن صنفی را میاورد ولی وقتی پائین‌تر را میخوانید در تهرهایی که میاید متوجه میشوید که آئین نامه همان انجمن صنفی کذائی را هم قرار است وزیر کار و وزیر کشور، یعنی رئیس کل پلیس و کمیته‌ها و غیره، بنویسند. این یعنی همان انجمن صنفی هم چیزی است که وزارت کشور و آخوندها و کمیته‌چی‌هایش قرار است برایش آئین نامه بدهند و وزیر کار تصویب کند. این هم تکلیف تنها لغتی که گویا راجع به تشکل کارگری است، یعنی "انجمن صنفی" ! این را هم بگویم که در همین ماده ۱۳۲ حتی تصریح نکرده که انجمنهای صنفی کارگران و کارفرمایان مجزا هستند. جاهای دیگر، مثلا وقتی راجع به بازنشستگان صحبت میکند، جدا جدا بحث میکند ولی در این مورد همینطور یکجا گفته "کارگری و کارفرمایی". این کلمه "مجزا" را حتی بکار نبرده است.

در مورد شوراهای اسلامی کلا وجود اینها را فرض گرفته‌است. البته در مبحث تشکلهای کارگری اشاره‌ای به شوراهای اسلامی نیست. وظایف این‌ها را جاهای دیگر گفته‌است که مامفصلا نقد کرده‌ایم. شوراهای اسلامی را حتی با آن ظاهرسازی نمیتوان تشکل کارگری اطلاق کرد. بسیاری از وظایف اینها به تولید و مدیریت و ایجاد حسن روابط با کارفرما و غیره است. شوراهای اسلامی از نظر کارگران باید منحل بشوند و نمیتوانند جزو تشکلهای کارگری محسوب بشوند. ما خواهان آزادی هرگونه تشکل صنفی، سیاسی، فرهنگی و غیره کارگران در سطح واحد و منطقه و شهر و سراسری و غیره هستیم. به همین سادگی این جمله باید بهاید و در تمام فصولی که از نمایندگان کارگران صحبت میشود باید نمایندگان این تشکلهائی باشند که کارگران آزادانه تشکلهایشان داده‌اند.

بندهای دیگر این ماده راجع به تعاونی‌های مسکن و مصرف است. قبلا هم گفتم که ملاکی که طبقه کارگر ایران و کارگر بطور کلی باید در ارزیابی یک قانون کار داشته باشد اینست که بهرحال موقعیت او را در جامعه به اعتبار کارگر بودن چگونه تعریف میکند. بنابراین یک جزء لاینفک هر قانون کاری

مساله بیمه‌های اجتماعی است که در این متن وجود ندارد. بنابراین راجع به مسکن کارگر، مصرف کارگر و نظایر اینها هیچ صحبتی نمیشود. تنها جایی که صحبت میشود تعاونی مسکن است. من میگویم بالاخره باید تکلیف کارگر معلوم باشد. این یعنی اینجا مسکن سازی برای کارگران موقوف شده به تعاونی مسکن. باید معلوم باشد که جامعه موظف است مسکن کارگر را تامین کند. این حق هر انسانی است که مسکن مناسب داشته باشد و ما این را در بیمه‌های اجتماعی و تامین اجتماعی طبعاً میخواهیم.

تنها جایی در این قانون کار شوراهای اسلامی، البته از پنجره، در بحث وارد شده‌اند در ماده ۱۵۶ است که میگوید این شوراها میتوانند در سطح سراسری و استان کانونهای سراسری شوراهای اسلامی را تشکیل بدهند. خود سیر تشکیل این شوراها را نمیدانم جرات نکرده‌اند بنویسند و یا آنکه تناقضش آشکارتر از آن بوده که بخواهند ادای نوشتن قانون کار دریاورند و صاف در آن نوشته باشند که این آرگانی است که ما بعنوان نماینده کارگران تشکیل میدهیم.

مصطفی صاهر: در مورد شوراهای اسلامی من یک توضیحی بدهم. قانون شوراهای اسلامی قبلاً در پیش نویسهای قبلی جزو همین قانون کار بود. منتها چون ظاهراً قانونیت دادن به آنها برایشان عاجل تر بوده و اختلافی هم در آن مورد نداشتند زودتر به تصویب رسید و برای خودش قانون مجزائی دارد. فکر میکنم که قانون کار موجود با فرض وجود شوراهای اسلامی نوشته شده و به اعتقاد من این قانون دارد به آنها کاملاً برتری میدهد و وجود آنها و اختیارات زیاد آنها را فرض گرفته و تثبیت میکند. اتفاقاً در همین مورد میخواستم از رضا مقدم سوال کنم که با تصویب این قانون بنظرتان موقعیت شوراهای اسلامی چه میشود و کلاً مکانشان در این قانون چیست. توجه کنید که پر و پا قرص ترین مدافع لایحه کار فعلی خود شوراهای اسلامی هستند.

رضا مقدم: من فکر میکنم که اگر این قانون کار تصویب بشود و بخواهد

واقعا به اجرا دربیاید، یک بندی در آن هست که کارگران میتوانند با استناد به آن شوراهای اسلامی را منحل کنند! ماده ۱۷۷ میگوید "هرکس شخص یا اشخاصی را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری و یا کارفرمایی نماید و یا مانع عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد" جریمه و مجازات میشود. اجرای همین بند بنظر من شوراهای اسلامی را منحل میکند. چون پاسدار میاورند و هزار کار میکنند که کارگران را مجبور کنند بروند در انتخابات آنها رای بدهند. برای مثال در یک کارخانه دوهزار نفری شورای اسلامی تشکیل میشود که ۳۰۰ یا ۴۰۰ نفر در انتخابات آن شرکت کرده‌اند منتها از فردا که تشکیل میشود از همه دوهزار کارگر حق عضویت میگیرد! یعنی اتوماتیک کارفرما از حقوق آنها کم میکند و به حساب شوراهای اسلامی میریزد. شاید این قانون کار این یک حسن را داشته باشد که شوراهای اسلامی را منحل کند!

در این قانون کار چند نوع تشکل برای کارگران در نظر گرفته شده. تعاونی مصرف، تعاونی مسکن، تشکل کارگران بازنشسته که میتواند بطور سراسری تشکیل بشود، انجمن صنفی که به آن مهپردازم، شوراهای اسلامی و بالاخره "نماینده قانونی" کارگران. انجمن صنفی به این خاطر آمده که در قانون شوراهای اسلامی فقط درکارگاهها و کارخانههایی که بالاتر از ۳۰ کارگر دارند میتوانند تشکیل بشوند. واحدهای کوچک تر میتوانند انجمن صنفی تشکیل بدهند. یک نکته جالب اینجا اینست که وقتی از تشکل کارفرماها صحبت میکند هیچ جا اشاره‌ای به نماینده "قانونی" کارفرماها نمیکند. اما وقتی به کارگران میرسد میگوید نماینده "قانونی" کارگر، این یک فرمولی است برای اینکه هر نماینده کارگران که حرف هایش باب میل شان نباشد را "غیر قانونی" بنامند و کنارش بگذارند. در مجموع فکر میکنم در میان همه این تشکلهای شوراهای اسلامی از همه تر هستند و عملکرد آنها در این ۵-۶ ساله نشان میدهد که این شوراهای ضد کارگری، طرفدار کارفرما، رژیم ساخته و وابسته به دولت هستند. قانون کار اینچنین ارگان هائی را میخواهد و همانطور که ایرج آذرین

گفت این بند قانون کار برای این نوشته شده تا کارگران حق نداشته باشند تشکل نوع دیگر تشکیل بدهند.

حمید تقوایی: اول میخوام همین نکته آخری را که رضا مقدم گفت و قبلا هم اهرج آذرین مطرح کرده بود بیشتر توضیح بدهم. یعنی موضوع ممنوعیت تشکل های کارگری در این قانون. فصل ششم ظاهرا با لحنی اثباتی نوشته شده اما در واقع معنیاش ممنوعیت تشکلهای کارگری است. ببینید در هر حال مساله اینست که کارگران اصولا بخاطر موقعیتی که در کارگاهها و کارخانجات دارند و بخاطر خصلت جمعی تولید خواه ناخواه بدرجهای از تشکل نیازمندند و همانطور که در مورد اعتصاب گفتیم که چه قانون رسمیت بشناسدش و چه نه، یک واقعیت روزمره زندگی طبقه کارگر هست. تشکل هم همینطور است. جمهوری اسلامی و همه رژیمهای بورژوائی در کشورهایی مانند ایران این را نشان داده اند که خیلی راحت میتوانند مارک توطئه و خرابکاری و "ضد انقلاب" و غیره به تشکلهای کارگری بزنند، اگر این تشکل ها در چارچوب مورد نظر آنها نکتند. حالا این بهانه را هم دارند که "ما این تشکلهای را به رسمیت شناخته بودیم، شورا هست، انجمن صنفی هست، انجمن اسلامی هست" و بر همین مبنی هر نوع حرکت کارگران برای متشکل شدن در اشکال دیگر و هر نوع دور هم جمع شدن کارگران حتی در سطح یک کارگاه برای اینکه خواست معینی را پیش ببرند را اخلال در کار و عمل غیر قانونی بنامند و سرکوب بشود. معنی واقعی این فصل اینست. نکته دیگری که راجع به فصل ششم میخوام بگویم مساله خصلت اسلامی تشکل هاست. الان در جامعه ایران متأسفانه این حالت پیش آمده که کم کم حساسیتها نسبت به این از بین رفته. همانطور که رفقا هم گفتند انجمن های اسلامی و شوراهای اسلامی منفرتر از این هستند که بطور ویژه ای کسی خصلت اسلامی شان را متوجه بشود و به این عنوان هم ردشان کند. اما از طرف دیگر، نفس همین اسم، یعنی اگر این ارگانها آن خاصیتها را هم نپداشتند، علنا و صریحا یک تبعیض مذهبی در میان کارگران ایجاد میکند و به رسمیت میشناسد. انجمن "اسلامی" یا شورای "اسلامی" یا صحبت از

مشروعیت "اسلامی" قرار داد و غیره که در این متن از آن صحبت میکند هیچ جایی در بحث قانون کار و حقوق کارگران ندارد. فقط این فایده خیلی روشن را برای سرمایه‌داری دارد که در میان کارگران تفرقه بپاندازد. گفتم که فعلا حتی این موضوع که نفس اسلامی بودن این قوانین به معنی بردگی مطلق کارگران هست را کنار میگذارم. همینقدر میگویم که وجود همین کلمه اسلامی، یعنی تشکل‌کاری را به منزه معینی منسوب کردن، یعنی ایجاد تفرقه در صفوف کارگران، این یعنی از پیش خط بطلان کشیدن بر این واقعیت که کارگر کارگر است، با هر منزهی کارگر است و حق تشکل دارد و باید بتواند برای کسب حقوق خود اقدام کند. به این ترتیب یک خواست کارگران این باید باشد که کلا کلمه اسلامی از این قانون و مشخصا از این فصل ششم بعنوان پسوندی که به اسم تشکلهای کارگری چسبانده میشود خط زده بشود. نکته دیگری که میخواهم بگویم اینست که هیچیک از تشکلهائی که اینجا تعریف شده هیچیک از فونکسیون‌های تشکلهای کارگری را انجام نمیدهد. کار تشکلهای کارگری متشکل کردن کارگران، هدایت اعتصاب و نمایندگی کردن کارگران در حرکت‌های اعتراضی است. من میپرسم کدامیک از این تشکلهائی که اینجا اسم برده شده چنین کاری و چنین حقی حتی بطور ضمنی و غیر صریح برایش قائل شده‌اند؟ تشکل کارگری باید در نقش بازرسی و نمایندگی کارگران در امر پیشبرد قانون کار و نظارت بر اجرای آن ظاهر بشود. برای کدامیک از این تشکلهای این حق به رسمیت شناخته شده؟ تشکل کارگری باید بتواند در قراردادهای کار و در قبال کارفرما و احتمالا دولت کارگران را نمایندگی کند و حقوق ویژه‌ای در زمینه تأیید یا عدم تأیید فلان تصمیم کارفرما داشته باشد. اینجا خبری از این نیست. اگر بخواهم خیلی خلاصه بگویم اهمیت تشکلهای کارگری در اعتصاب و مبارزات کارگری است، در نمایندگی کردن کارگران در مقابل کارفرما و دولت آنها در قراردادهای کار و غیره است، و در بازرسی و نظارت بر پیشبرد قانون کار و بر مراعات و تأمین حقوق کارگران توسط کارفرماست، که وقتی از همه این جهات نگاه میکنیم مهینیم کارگران در این قانون اهدا چنین حقوقی ندارند و کلا این قانون تشکل‌کاری را به رسمیت