

شناخته‌است. همانطور که ایرج آذرین گفت مساله خیلی ساده است ، یک جمله است. قانون باید حق متشکل شدن کارگران را بدون قید و شرط، در هر سطحی اعم از کارخانه‌ای و سراسری و غیره، به رسمیت بشناسد و در مواد دیگر همین قانون این تشکلهای باید بعنوان نمایندگی کارگران در ارگانهائی مانند شورایعالی ها و غیره به رسمیت شناخته بشوند، در بند بازرسی کار باید این تشکلهای برسمیت شناخته شده باشند. بنابراین علاوه براینکه در یک تیمر معین، تیمر تشکلهای کارگری، باید حق تشکل بدون هیچ ابهامی و بدون قید و شرط به رسمیت شناخته شده باشد، این برسمیت شناسی باید در مواد دیگر قانون کار جا به جا خود را نشان بدهد و این تشکلهای باید حقوق ویژه‌ای را بحکم قانون داشته باشند. از این لحاظ این قانون کار هیچ چیز ندارد که به کارگران بدهد.

ناصر جاوید: راستش بنظر من برخوردی که این قانون کار به موضوع تشکلهای کارگری کرده است عینا مانند برخوردی است که به مساله اعتصاب کرده بود. آنجا دیده بود که اعتصاب یک واقعیت عینی است و کارگران دائما اعتصاب خواهند کرد و سعی کرده بود برایش جوابی پیدا کند، چنان بند و ماده‌ای را گذاشتند. اینجا هم میبینند متشکل شدن کارگر در جامعه یک امر عینی است. کارگر دائما دارد متشکل میشود. جنبش مجامع عمومی یک واقعیت خیلی مشهود و قوی در جامعه ایران در ۵ سال اخیر بوده است و همه جا کارگران لااقل در سطح کارخانه وجود آن را به دولت و کارفرما تحمیل کرده‌اند. اینها حالا بحثشان اینست که چگونه بپاییم اجازه متشکل شدن به هیچ نحو ندهیم و جلوی متشکل شدن کارگر را بگیریم. باز آمده‌اند و سه چهار تا قوطی و جعبه جلویشان چیده‌اند، "شورای اسلامی"، اگر کارش نگرفت خوب "انجمن اسلامی"، اگر نشد "انجمن صنفی"، اگر نشد "نماینده قانونی کارگران". تمام بحث این قانون کار اینست که چگونه دولت و کارفرما خودشان به اسم کارگر و برای کارگر یک نهادها و آدمهایی را آنجا بنشانند و به کارگران بگویند تو حق نداری چیزی بگوئی و ما اینها را بعنوان نماینده تو می‌شناسیم. خیلی صریح

و آشکار این قانون کار حق تشکل کارگری را سلب میکند. این را میشود خیلی روشن در بند بند این فصل مفصل دید.

منصور حکمت: فکر میکنم این بند مربوط به تشکلهای کارگری یکی از آن جاهایی است که بطور برجسته‌ای میشود خصلت ارباب رعیتی این قانون را دید. ببینید در این قانون کارفرمایان همه جا کارفرمایان "محترم" هستند و کارگران همه جا کارگران "عزیز". مثل اولیاء محترم و بچه‌های عزیز. آنکه لقبش "عزیز" است آن کسی است که صغیر است، احتیاج به سرپرستی دارد، زبان بسته است، باید پرايش راهی باز کرد که بتواند حرفش را بزند. و البته این کار آدمهای "محترم" جامعه است که این کار را برای این آدمهای "عزیز" جامعه انجام بدهند. بنظر من اگر قانون کاری بخواهد جدی باشد فقط یک جمله در مورد تشکلهای کارگری لازم است بگوید: دولت همه تشکلهای و نمایندگان منتخب کارگران را به رسمیت میشناسد، تمام تشکلهای کارگری را به رسمیت میشناسد و در امور مربوط به کار و اختلاف کارگر و کارفرما همه این تشکلهای حق دخالت دارند و کسی حق تعرض به این تشکلهای را ندارد. همین. منتها اینها دارند از آدمهای صغیری حرف میزنند، آدمهایی که خود اینها در قانونشان صغیرشان میکنند تا بتوانند مهارشان کنند و از آنها کار بکشند. در تولید کاری به دین این کارگران ندارند، اما وقتی قرار شد حرفش را بزند حتما باید آنکه اسلامی است بپاید جلو. ارمنی تا موقعی که کار میکند به دینش کاری ندارند، بهائی و بیخدا هم همینطور. اما وقتی قرار شد حرف بزند و بگوید من کارگرم، ایشان میگوید خیر، من میگویم که تو که هستی. این تعریف آدم صغیر است. اختیار اموالش را ندارد، اختیار زندگی و صبح تا عصرش را ندارد. بنظر من همین مبحث برای پاره کردن این قانون کار کافی است.

اجازه بدهید قدری به این بحث "اسلامیت" برگردم. اصلا شوراهای آزاد و مستقل کارگری بعد از انقلاب را با چسباندن کلمه اسلامی به آنها از بین بردند. رضا مقدم در مقالاتش در نشریه کمونیست اینها را بدقت توضیح

داده است. خاصیت این کلمه "اسلامی" هم که اینجا هست دقیقا همین است. برای درک بهتر این متن میشود، همانطور که هر ایرانی میداند، کلمه "اسلامی" را در متن خط بزند و بجایش بگذارد "دولتی". در جمهوری اسلامی ایران هر نهاد "اسلامی" که تشکیل میشود یک نهاد دولتی و طرفدار دولت است. میشود در تمام این متن اسلامی را خط زد و بجای آن گذاشت "ضد دموکراتیک"، ضد رای آزاد آدمهایی که این ارگانها به اسم آنها تشکیل شده. مثلا انجمن "اسلامی" فلان محل یا واحد بنا به تعریف کانونهایی هستند که آدمهای معدودی با فرض گرایش فکری و تعلق تشکیلاتی و سیاسی معینی به رژیم تشکیل داده‌اند. خوب من میگویم بیایم کلمه اسلامی را خط بزیم و کلماتی که گفتم را بجایش بنویسیم. یعنی هرکارگری یک مداد بردارد و هرجائی کلمه "اسلامی" بود بجایش بنویسد دولتی، بنویسد ضد دموکراتیک، بنویسد سرکوبگر. و آنوقت این فصل را از اول بخوانید. اینطور میشود. "کارگران اگر میخواهند متشکل شوند میتوانند انجمنهای دولتی تشکیل بدهند"؛ "در مورد اختلاف کارگران با کارفرما شوراهای دولتی با کارفرما مذاکره میکنند"؛ اگر این جایگزینی را بکنیم آنوقت جا به جا میبینیم که این قانون کار در زمینه تشکل دارد با کارگر چه معامله‌ای میکند. عملا میگوید کارگر لیاقت این را ندارد که خودش حرفش را بزند. اصل بحث هم البته اینست که دارد میگوید من میترسم از اینکه کارگر متشکل شود و حرفش را بزند. همانطور که ناصر جاوید گفت بالاخره کارگران متشکل میشوند و لذا اینها بندهائی است برای دولت و کارفرما برای آرایش دادن به نیروی خودش و مقابله با جنبش کارگری. تمام این قانون را نگاه میکنید میبینید هرجا قرار است نماینده کارگران خودی نشان بدهد، که موارد آن در این قانون زیاد نیست، صحبت از شورای اسلامی میشود. به این معنی معلوم است که شوراهای اسلامی خیلی در تصویب این قانون کار ذینفع هستند. درست است که قانون مستقلا برای شوراهای اسلامی تصویب شده. ولی یک قانون جداگانه را ممکن است روزی کسی لغو کند. اما قانون کار شوراهای اسلامی را میبرد در تاروپود اقتصاد و تولید در جامعه. شوراهای اسلامی دارند در زمینه از قول کارگران حرف

زمن در جامعه یک موقعیت انحصاری پیدا میکنند. و بهبوده نیست که روزنامه "کار و کارگر" وقتی شورای نگهبان یکبار دیگر این متن را رد میکند جیغش در میاید و میگوید در شورای تشخیص مصلحت پدرتان را درمیآوریم. این فصل ششم برای شوراهای اسلامی خیلی مهم است. فکر میکنم جوابی که کارگر باید به این بندها بدهد اینست که، از رد کردن آن گذشته، در برابر آن جنبش مجمع عمومی خود را قرار بدهد. بنظر من پاسخ واقعی ما به بحث تشکلهای کارگری در قانون کار رژیم اینست که کارگر در هر واحد و کارگاه و کارخانه‌ای فقط مجمع عمومی خودش را بعنوان نماینده خودش میشناسد. هیچکس حق ندارد بپاید بگوید نماینده کارگر قانونی است یا نیست. هیچکس حق ندارد کلماتی مانند اسلامی، خوانائی با اسلام و نظام و غیره را به نماینده کارگران بچسباند. نکته دیگری که میخواهم بگویم اینست که در این قانون تبعیض در میان کارگران گذاشته شده است. این قانونی نیست که یکسان به کارگر برخورد کرده باشد و تکلیف کارگر بعنوان یک پدیده معلوم را در مناسبات کار تعیین کرده باشد. موقعیت زن و مرد در این قانون فرق میکند، ارمنی و مسلمان و بیخدا و با خدا موقعیتشان فرق میکند، ایرانی و افغانی همین طور. اینهم به هرکس یادآوری میکند که این قانون کار راجع به کارگران نیست. این قانون کار راجع به کنترل اسلامی - دولتی - ارتجاعی طبقه کارگر و مبارزات اوست که هم اکنون هم فراتر از موازین مورد نظر این قانون دارد حرکت میکند.

رضا مقدم: من میخواهم صرفنظر از چیزهایی که در این قانون راجع به شوراهای اسلامی گفته شده و حقوق و اختیاراتی که به آنها داده شده، اشاره‌ای به قانون شوراهای اسلامی بکنم که این شوراها اساساً بر اساس آن قانون تشکیل شده‌اند. طبق قانون شوراهای اسلامی این ارگانها ده وظیفه دارند که شش تای آنها مربوط به مدیریت و اداره کارخانه و تولید است. یکی درباره انجمن اسلامی است و سه تای دیگرش مربوط است به اینکه سرویس را چگونه سازمان بدهند، کارگران چطور مرخصی بروند، چهارشنبه باشد یا پنجشنبه، تاهستان

باشد یا زمستان. جالب اینست که کسانی که بخواهند خود را برای انتخابات کاندید کنند باید وابستگی به هیچ گروه سیاسی مخالف جمهوری اسلامی نداشته باشند و مهم تر از این اینکه "التزام عملی" داشته باشند به اسلام و ولایت فقیه. یعنی فقط یک شاخه ویژه‌ای از اسلام تازه میتواند کاندید بشود! اینطور نیست که شما بتوانید کاندید بشوید و مثلا فقط رای نیاورید. حتی نمیگذارند کاندید بشوید. تازه "التزام عملی" هم تعبیر خیلی جالبی دارد. یعنی فقط مساله بر سر اعتقاد به اسلام و ولایت فقیه نیست. صحبت سر التزام عملی است. اینطور نیست که یکی بتواند بگوید بله من ولایت فقیه را قبول دارم، اما راجع به این حرف معین قلن کس این ملاحظه را دارم. التزام عملی یعنی هر موقع این خامنه‌ای آمد و چیزی گفت باید بی پرو برگرد قبول کنی. اینها تازه حق کاندید شدن پیدا میکنند که از میان آنها "بهترین هایشان" انتخاب بشوند! این شورای اسلامی است! یک وظیفه خیلی مهمی هم شوراهای اسلامی دارند، که در قانونشان صریحا نوشته شده است، که شوراهای اسلامی باید "مقامات ذیصلاح را از پروژات حوادثی که در کارخانه اتفاق میافتد مطلع کنند و همکاری های لازم را مبذول دارند". خوب واضح است که اینها از شورای اسلامی انتظار ندارند که زلزله در طیس را پیش بینی کند و برود پیشتر خبر بدهد! بحث اینجا اعتصاب کارگری است. به شوراهای اسلامی گفته اند اگر بو میکشید میبینید دارد اعتصاب میشود باید فوراً مقامات را مطلع کنید و کارهایی که میگوئیم را انجام بدهید تا بتوانیم اعتصاب را سرکوب کنیم. تازه کار به همینجا ختم نمیشود. یک هیات موضوع ماده ۲۲ هست که این هیات وظیفه دارد که اگر شوراهای اسلامی که به این ترتیب تشکیل شده‌اند نتوانند وظایفشان را انجام بدهند را منحل کند. و هزار ماده و تبصره برای شوراهای اسلامی هست. بنظر من یک دلیل اینکه در قانون کار زیاد به شوراهای اسلامی پرداخته است اینست که قانون ویژه خودش را دارند. هرکس میخواهد راجع به شوراهای اسلامی در این قانون کار بداند باید برود آن قانون را بخواند تا وقتی اینجا اسم شورای اسلامی میاید بفهمد که منظور نویسندگان این متن چه پدیده‌ای است.

مساله دیگری که میخواستیم بگویم اینست که در قانون کاری که بخواهد مورد قبول کارگران واقع بشود باید حق تشکل برسمیت شناخته شده باشد و همین. با این تبصره که دولت هیچ گونه حق مداخله در امور کارگران را ندارد و اینکه نمایندگان کارگران مصونیت داشته باشند. بنظر من همین سه نکته باید در مورد حق تشکل گفته شده باشد و در بندهای دیگر این گفته شده باشد که نماینده کارگران و تشکل کارگران کجاها دخالت میکنند.

مصطفی صاهر: در مورد حق تشکل تقریبا همه جنبهها بحث شد و خیلی از سؤالاتی را که یادداشت کرده بودم پیش از آنکه مطرح بکنم جواب گرفت. فقط یک سوال فرعی تر میماند که خوبست مطرح بکنم. همانطور که رضا مقدم هم گفت این قانون شوراهای اسلامی در واقع باید همراه این قانون کار مطالعه شود و وقتی از شورای اسلامی صحبت میشود باید سراغ این قانون رفت. منتها در همین قانون کار تلاش شده که ضمائم بعدی که خانه کارگر داشته و دارد به موازین خودش اضافه میکند را هم رسمیت بدهد. مثلا خانه کارگر دارد تلاش میکند که اسکان و امکان را بوجود بیاورد و قبضه بکند و یا برای بازنشستهها چیزهایی معادل شوراهای اسلامی بوجود بیاورد و اهرم هایی درست بکند و دست خودش بگیرد. این قانون دارد اینها را هم رسمی میکند و قانونیت میدهد. رضا مقدم من مشخصا میخواهم نظرتان را درباره امکان و اسکان بدانم. چون اینها اهمیت دارند و مساله مصرف و مسکن است که جای مهمی در زندگی کارگران دارد. درباره اینها چه میگوئید؟

رضا مقدم: من فکر میکنم تعاونی امکان (تعاونی مصرف) تشکل خوبی است منتها شوراهای اسلامی و انجمنهای اسلامی روی آن دست انداختهاند و این مساله حتی جنبه قانونی پیدا کرده. در اساسنامه ای که شورای عالی کار بعنوان یک اساسنامه نمونه برای شوراهای اسلامی نوشته است بندی اضافه شده است که در هیچیک از این قانونها نیست و جزء همان موادی است که این قانون گفته بعدا تصویب میشود. در این بند انجمن اسلامی و شورای اسلامی موظف

شده اند که صلاحیت کاندیداهای تعاونی های مصرف را تأیید کنند و بر کار این نهادها نظارت کنند و غیره. دست انداختن شوراهای اسلامی به این تشکلهای خاصیتی را که این ارگانها میتوانند برای کارگران داشته باشند را از بین میبرد. تعاونی مصرف با توجه به وضعیت ارزاق عمومی و اینکه کارگران کوپن ها را برای دریافت مایحتاج خود بهرحال پیش اینها میبرند اهمیت دارد، اما فکر نمیکنم جایگاه برجسته ای در رابطه با مهارزه کارگری پیدا کنند. در رابطه با اسکان باید حتی از امکان هم کمتر اهمیت دارد. چون آن یکی درست است که قول نخود لوبیا داده بود و پاک کن و آدامس تحویل داده، اما تعاونی اسکان که هیچ چیز دست کارگران نداده است. من فکر میکنم اگر قرار است بحث تعاونی اسکان را بکنیم یکی دو سال صبر بکنیم، اگر اینها توانسته باشند ۵ عدد خانه در سراسر ایران به کارگران بدهند آنوقت بنشینیم و صحبتش را بکنیم. یک مساله را اینجا بگویم. همانطور که رژیم ده دوازده سال است در تصویب قانون کار گیر کرده، مساله زمین هم یکی از مسائل پایه ای است که هنوز در بین ارگانهای مختلف رژیم پاسکاری میشود. تا تکلیف زمین روشن نشود قانون تعاونی اسکان هم روی هواست.

فصل چهارم

نماینده‌گی کارگران و مراجع تعیین تکلیف در قانون کار

* مراجع حل اختلاف، حکمیت و بازرسی * نقش دولت در حکمیت
میان کارگر و کارفرما * شورای عالی کار * شوراهای اسلامی

مصطفی صابر: مساله نماینده‌گی کارگران در قانون کار جمهوری اسلامی و مراجعی که باید در این قانون راجع به سرنوشت کارگران تصمیم بگیرند، برای مثال در تعیین حداقل دستمزد، اختلافات میان کارگر و کارفرما و غیره، و اینکه قانون کار چه مرجعی را بعنوان نماینده کارگران به رسمیت می‌شناسد، اینها موضوعاتی است که در صحبت‌های قبلی هم مورد اشاره خیلی از رفقا قرار گرفت. اما فکر میکنم خوب است راجع به اینها صحبت مشخص‌تری بکنیم. برای مثال شورای عالی کار قرار است یک مرجع تصمیم‌گیری در قانون کار جمهوری اسلامی باشد، که از ۹ نماینده‌اش سه نفر بیشتر به اصطلاح نماینده کارگر نیست که تازه اگر فرض کنیم که اینها واقعا نماینده کارگران باشند باز در یک اقلیت آشکار قرار دارند. سه نفر دیگر نماینده وزارت کار هستند و سه نفر دیگر نماینده کارفرما. در واقع به این ترتیب حقی برای نماینده‌گی کارگران به رسمیت شناخته نشده است. میخواهم اینجا در این مورد بیشتر صحبت شود که نماینده کارگران که باید باشد و مرجع ذیصلاح کارگری از نظر ما کدام است. رضامقدم شما در مورد شورای عالی کار و صلاحیت و عدم صلاحیت آن برای داشتن اختیاراتی که به آن سپرده شده چه می‌گوئید؟

رضا مقدم: مهم ترین وظیفه‌ای که برای شورایی عالی کار در نظر گرفته شده تعیین حداقل دستمزد است، که گفته شده است باید بر اساس معیشت یک خانواده پنج نفری تعیین بشود و تورمی که بانک مرکزی اعلام میکند. فکر میکنم نماینده کارگران در شورایی عالی کار و در تمام جاهائی که این قانون کار کسانی را توسط شوراهای اسلامی بعنوان نماینده کارگران میفرستد، اینها اعضاء نخودی این مجمع‌ها خواهند بود و حتی اگر فرض میکردیم که اینها نماینده واقعی کارگران هستند باز هم خیلی بی تاثیر میبودند. بعنوان مثال به همین مورد حداقل دستمزد نگاه بکنید. اگر قرار باشد حداقل دستمزد را واقعا بر اساس قیمت کالاهای مصرفی تعیین کنند، معلوم است که هزینه یک خانواده پنج نفری چقدر میشود. بانک مرکزی هم که تورم را اعلام میکند، مثلا میگوید ۲۲ درصد. هرکسی با ماشین حسابهای جدید که احتیاج به دانستن ضرب و تقسیم هم ندارد میتواند حساب کند که حقوق کارگر چقدر میشود. تعیین این را داده‌اند به شورایی عالی کار که یک چیزی کمتر حساب بکند. وگرنه کاری ندارد. اگر دستمزد کارگر صد تومان است و بانک مرکزی میگوید ۲۲ درصد، صد تومان میشود ۱۲۲ تومان. شورایی عالی کار در واقع مینشیند ببیند که آیا ۲۲ درصد بدهند یا ندهند. چطور کمتر بدهند. اینها کسانی هستند که مامور شده‌اند توضیح بدهند چرا کمتر میدهم. چرا همان نرخ قانونی را نمیدهم. از این گذشته همه میدانند که آمارهای بانک مرکزی دروغ است. همه دارند نخود را دو برابر میخرند، بانک مرکزی آخر سال اعلام میکند که ۱۲ درصد تورم داشته‌ایم. همه میدانند این دروغ است. در مجموع میخواهم بگویم که شوراهای اسلامی در مراجعی که شرکت میکنند حکم نخودی دارند. با التزام عملی‌ای که به ولایت فقیه دارند در واقع آخوندهای بی‌عمامه‌ای هستند که دارند در این مراجع با همقطارهایشان مینشینند تا در مورد سرنوشت کارگران تصمیم بگیرند. بنظر من در قانون کاری که بخواهد مورد قبول کارگران قرار بگیرد نماینده‌های کارگر باید بر اجرای قانون کار نظارت کنند، بر بهداشت محیط کار و امر جلوگیری از سوانح نظارت کاملی داشته باشند، قدرت اعمال نفوذ زیاد بر هیات‌های حل اختلاف و دادگاههای کار و هیات‌های تشخیص و

همه آن مراجعی که لازم است کارگران بعنوان یک طرف دعوا در آن حضور پیدا کنند داشته باشند.

ناصر جاوید: راستش من هرچه قانون کار را زیر و بالا کردم هیچ جایی ندیدم که کارگر نمایندگی بشود. روزنه‌ای وجود ندارد. برعکس هرجا نگاه میکنید خیلی صریح و روشن دارد به کارگر میگوید "ساکت! حرف نزن، تو وجود نداری". در تمام جاهایی که آدم انتظار دارد لاقلاً اشاره‌ای به نمایندگی شده باشد، از شورایعالی کار گرفته تا کسی که قراردادهای دسته جمعی را امضاء میکند، تا هیات حل اختلاف، هیات رسیدگی و غیره، هیچ جا و هیچ بندی جایی برای کارگر نگذاشته است. مثال شورایعالی کار خیلی روشن است. وزیر است و نمایندگان کارفرما و نمایندگان شورای اسلامی و یکی دو نفر دیگر. خیلی صریح میگوید در بالاترین مرجع که پیش از همه قدرت دارد کارگر اصلاً اجازه ورود ندارد و گویا نباید در این قانون کار به چنین چیزهایی اصلاً فکر کند. باقی موارد هم همین طور است. بنابراین خیلی روشن است. این قانون کار امکانی برای نمایندگی شدن کارگر نمیدهد و کاملاً برعکس، همانطور که رفقای دیگر هم تاکید کردند، کارگر را صغیر حساب میکند، کارگر را موجودی بیحقوق حساب میکند که اجازه ندارد خودش حرف بزند و دولت و خود کارفرما آدمی برایش ساخته است که به اسم او حرف بزند. اینهم یکی از جنبه‌هایی است که به روشنی بر مردود بودن این قانون حکم میدهد. منم معتقدم که قانون کاری که بخواهد مورد قبول کارگر باشد قانون کاری است که خیلی صریح و روشن نمایندگی کارگری را در سطوح مختلف و عرصه‌های مختلف میپذیرد. دستمزد، ساعت کار، شرایط و ضوابط عمومی کار در کشور قطعاً باید توسط نمایندگان منتخب سراسری کارگران تعیین بشوند. بستن قراردادهای جمعی در سطح کارگاهها و کارخانهها قطعاً باید توسط نمایندگان و ارگان انتخاب شده توسط مجمع عمومی کارگران انجام بشود. حق انتخاب مستقیم نماینده توسط کارگر جزء لاینجزای مساله نمایندگی کارگران در قانون کار است که همه اینها باید در قانون وجود داشته باشد.

منصور حکمت: چیزی که روشن است اینست که هیچ قانون کاری حرف آخر را راجع به مناسبات کار و سرمایه نمیزند، بلکه چهارچوبی بدست میدهد که در آن نیروهای درگیر در تولید بتوانند روی مقدارها و موازین توافق کنند، اجرای این توافقات را تضمین کنند و غیره. اینجا است که من فکر میکنم قبل از اینکه مساله نمایندگی شدن کارگران در این ارگانهائی که رژیم تعریف کرده است مطرح باشد، نفس اینکه چه مرجعی باید تکلیف فاکتورهائی مثل دستمزد و ساعت کار و غیره را تعیین کند هنوز باید بحث بشود. من میخواهم به چند عرصه مهم اینجا اشاره کنم. تعیین دستمزد و ساعات کار و شاخصها و موازین روزمره تولید و غیره. چه کسی اینها را تعیین میکند؟ حل اختلاف، بازرسی، کار زنان، آئین نامه داخلی کارگاه مسائل مهم دیگری هستند. از نظر عقل سلیم و از نظر کسی که ریگی به کفشش نیست و حتی نه بعنوان کارگر بلکه بعنوان کسی که دارد تلاقی دو عامل تولید، یعنی سرمایه و کار، را قضاوت میکند منطقی چه کسی باید اینها را تعیین کند؟ در مورد دستمزد ما داریم میگوئیم که این دستمزد پولی است که کارگر در ازاء کارش میگیرد. معلوم است که کارگر باید تعیین کند کارش را به چه قیمت میفروشد. در جامعه سرمایه‌داری در مورد هر کالایی اینطور است. کسی نمیتواند به مغازه‌ای برود و بگوید من این جنس را به این قیمت خریدم و بردارد. اما ظاهراً در مورد کالائی به اسم نیروی کار عکس این است! خود خریدار دارد قیمت را تعیین میکند و فروشنده هم مجبور است بفروشد. در مورد دستمزد نه شورای عالی کار لازم است و نه چیزی. نمایندگان کارگران و تشکل کارگری باید هر سال حداقل دستمزد را اعلام کنند. جواب میدهند که آخر در این صورت اینها به نفع کارگران مقدار را تعیین میکنند. اینها سفره کارگران را رنگین تر میکنند. منم میگویم برعکسش هم شما به نفع کارفرما رای میدید دیگر. خوب آنها که به نفع کارگران رای میدهند مزد را تعیین کنند. در مورد حل اختلاف همینطور. اختلافی میان کارگر و کارفرما بروز میکند، چه کسی باید حکمیت کند. واضح است که هر دو طرف دعوا اینجا نمایندگی میشوند و حرفشان را میزنند و وکیل دارند و غیره. اما چه کسی باید حکمیت کند؟

هیات منصفه کیست؟ قانونی آورده که این را از کارفرما و دولت و به زعم خودش از کارگر تشکیل داده. یعنی به شورای اسلامی گفته چون قیافه‌های شما کمی درب و داغان تر است شما ادای کارگر را در بیاورید و بیایید در این سالن بنشینید. پاپیون نزنید. اینها هم کارگرهای این مجمع هستند. من میگویم حتی اگر این شورای اسلامی‌ها هم بدلیلی مجبور بشوند به نفع کارگر رای بدهند هر بار حرف کارفرما آنجا پیش میرود. پس حکمیت را به کارفرما داده‌اید. من با کارفرما دعوایم شده و وقتی کار بالا میگیرد برای حکمیت میرویم پیش یک کارفرمای دیگر! خوب این به نفع کارفرما رای میدهد. منم میگویم مرجعی باید باشد که به نفع کارگر رای بدهد. اگر میگوئید آخر هیات موجود بالاخره انصاف دارد، منم میگویم کارگر هم انصاف دارد. اگر بحث سر اینست که آخر این هیات حل اختلاف درایت دارد و مصالح ملی و قوانین و هر درد دیگری را مد نظر دارد، منم میگویم کارگر هم بلد است همه اینها را مد نظر بگیرد. بهر دلیلی تو این مرجعیت را داده‌ای به کارفرما منم بهمان دلیل میگویم مرجع تشخیص و حل اختلاف باید یک پیکره کارگری باشد. حالا اگر دوتا نماینده کارفرما هم در آن باشد من جنگ راه نمیاندازم، اما ترکیب این مرجع باید اساسا کارگری باشد.

مصطفی صابر: ببخشید، کلا در قانون کار جمهوری اسلامی و همه قانون کارها به دولت و وزارت کارها یک نقش ماوراء طبقاتی میدهند، میخواهم بدانم شما نظرتان در مورد دادن نقش ارگانی ماوراء کارگر و کارفرما به دولت در قانون کار چیست؟

منصور حکمت: بنظر من در جامعه سرمایه‌داری دولت را باید بتوان بخشی از پیکره کارفرمایی در نظر گرفت. چه بدلیلی که ایرج آذرین گفت که خود دولت یک سرمایه‌دار کله‌گنده در مملکت است، و چه به این دلیل که دولت مسئول سازماندهی تولید در این جامعه است، مالیات میگیرد و کنترل‌کننده حرکت سرمایه است. بعلاوه دولت نهاد سیاسی طبقه سرمایه‌دار است

که در این بحث حتی نمیخواهم به این استناد بکنم. دولت را باید بعنوان زائده‌ای از کارفرما در نظر گرفت، با این تفاوت که احتمالا در مقایسه با کارفرمای منفرد که به کارخانه خودش و مصلحت سرمایه خودش نگاه میکند، دولت کل وضعیت اقتصاد و اشتغال و تولید را و مصلحت اینها را در این جامعه در نظر میگیرد. از نظر ترکیب هم جامعه کارفرمایی مملکت آدم به پست های دولتی میفرستد. تا بحال ندیده‌ایم که دست کارگری را از یک واحد صنعتی بگیرند و ببرند وزیر کارش بکنند. اینجا میگوید دونه‌فر از "افراد بصیر و مطلع" در این شورا هستند. فکر میکنید هیچوقت میایند کارگری که فلانجا دارد کار میکند را بعنوان آدم بصیر و مطلع ببرند؟ آیا وزیر کار میاید و به او از طرف خودش نیابت میدهد؟ بالاخره یک کارفرما و یا آقازاده ایشان که در آمریکا درس خوانده را میاورند و بعنوان آدم بصیر و مطلع در این ارگانها میگذارند. بنابراین حتی از نظر هافت این مراجع یک نفر کارگر در میان اینها نخواهد بود. بهرحال ترکیب کارفرمایی است و به همان دلیلی که اینها میگویند ترکیب این باشد منم میگویم آن یکی باشد. بحث بازرسی دیگر از این روشن تر است. قرار است کسی بیاید بازرسی بکند ببیند از من کارگر دارند در محیط سالمی کار میکشند یا نه؟ خوب بهترین بازرس برای این کار خود من و دیگر کسانی هستیم که در این وضعیت بسر میبریم. یک آقای استاد دانشگاه و پزشک و غیره قرار است زیر نظر کارفرما و دولت بیایند تشخیص بدهند این محیط سالم است یا نه و خطرناک است یا نه. خوب من میگویم بازرسی را کسی باید بکند که در یافتن خطا ذینفع است. بازرس میگذارد و میرود ولی کارگری که در آن محیط کار میکند، با آن دستگاه کار میکند، آنجا تنفس میکند و به بیماری شغلی دچار میشود کسی است که آنقدر حساس است که کوچکترین نشانه چنین مشکلاتی را تشخیص بدهد و بگوید. در مورد بازرسی که مطلقا باید یک ارگان کارگری این بازرسی را انجام بدهد. جالب است، در این آئین نامه یک هیاتی هست که قوانین حفاظت فنی را وضع میکند که در آن نشانه‌ای از کارگر هست. آنوقت، و عین جمله‌اش اینست، "برای مشارکت بیشتر کارگران در امر بازرسی و کنترل"

هیات دیگری تشکیل میشود که محض رضای خدا در این یکی اصلا یک کارگر هم نیست! بنظر من بازرسی باید مطلقا بدست سازمانهای کارگری باشد و حرف اینها حرف آخر باشد. در مورد کار زنان هم دیگر به طریق اولی، یک بخش ویژه محرومی در درون طبقه کارگر هست که مدعی هستید دارید قوانینی وضع میکنید و حقوقی به آنها میدهید و گرایش عمومی سرمایه و کارفرما به پامال کردن آنهاست. مثلا میگوئید باید مزد مساوی به آنها داده شود، و این قانون را قاعدتا برای این وضع کرده‌اید که جامعه در حالت موجود مزد مساوی نمیدهد. حالا چه کسی را باید گذاشت که تشخیص بدهد قانون در مورد کار زنان اجرا میشود یا نه؟ باز هم نه فقط یک نهاد کارگری باید اینکار را بکند بلکه بطور جدی زنان کارگر در آن نمایندگی بشوند. فقط این میتواند یک هیات بازرسی واقعی باشد. در مورد آئین نامه داخلی کارگاه هم همینطور. هر وقت شما آئین نامه داخلی مجلس را دادید کارگران ایران ناسیونال نوشتند، آئین نامه داخلی ایران ناسیونال را هم بدهید نمایندگان مجلس بنویسند. یک عده دارند در کارخانه کار میکنند، خودشان آئین نامه را مینویسند دیگر. که تازه فراموش نکنید عدول از این آئین نامه یکی از دلائل اخراج است. طرف قرار است سر خود یک آئین نامه‌ای بنویسد و بیاورد که من اگر از آن عدول کنم فوراً از کارخانه بیروتم کند. اینها بنظر من همه نشان دهنده خصلت کارفرمایی و بورژوازی این قانون است. آنچه من میخواهم بگویم اینست. در اوائل بحث ۱۴ نهاد و سازمان مردم که در قانون کار جولان میدهند. این ۱۴ تا را آورده‌اند که یک ارگان را به رسمیت نشناسند و آن نمایندگان مستقیم کارگران است. چرا از بین آن ۱۴ تا نمیتوانست به یکی اکتفا کند؟ چون پدرآمرزیده متوجه اختلافات داخلی خودشان هست. این وزارت خانه آن یکی را قبول ندارد و غیره. بنابراین همه را در بازی شرکت داده است. اما کارگر که طرف اصلی تعیین همه این مقادارها و موازین و بازرسی‌ها و غیره است حتی در یکی از این ارگانها نمایندگی نمیشود. بهرحال کنترل بر محیط کار و زندگی کارگر را میان خودشان تقسیم کرده‌اند. همه این ۱۴ نهاد پوششی است برای پامال کردن حق مسلم و

مشروع آن کسی که باید در همه این موارد تصمیم بگیرد و اجرای آن را کنترل کند.

ایرج آذرین؛ فقط به چند نکته کوتاه اشاره میکنم. بحث رفته بر سر مراجع، نظیر بازرسی ها، حکمیت ها و غیره و سوال شما هم معطوف به این بود که کارگران چقدر در اینها نمایندگی میشوند. رفقا توضیح دادند که پاسخ این است که کارگران مطلقا نمایندگی نمیشوند. منصور حکمت ۱۴ مورد را خواند. اما شما مشخصا مثلا به هیات تشخیص نگاه بکنید. اینجا یکی نماینده وزیر است، یعنی نماینده کمالی، یکی هست نماینده شوراهای اسلامی، یعنی نماینده رفقای کمالی، بعلاوه یک نفر نماینده مدیران صنایع. همینطور ادامه بدهید تا آخر. کمالی و رفیق کمالی و رفیق رفیق کمالی و نفر دیگری از مدیران صنایع قرار است تشخیص بدهند. هیات اختلاف هم درست همین طور. اصلا این قانون کلا حتی این را که کارگران باید در این مراجع حضور داشته باشند را به رسمیت نشناخته است. اگر دقت کنید هیچ جا حتی نگفته نماینده کارگران، گفته نماینده کارگران به انتخاب نه کارگران بلکه شوراهای اسلامی. در همان هیات تشخیص، بند دوم ماده ۱۵۸ میگوید یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون هماهنگی شوراهای اسلامی کار استان. این علنا یعنی کارگران حق انتخاب نماینده ندارند، فقط بخشی از کارگران که وابسته به رژیم اند و دولت توانسته سازمانشان بدهد، اینها قرار است نماینده کارگران را انتخاب بکنند. رسما و علنا حق نماینده شدن و انتخاب کردن توده کارگران را نفی میکند. هرچا میگوید نماینده کارگران، میگوید به انتخاب شوراهای اسلامی. رضا مقدم قبلا اشاره کرد که یکی دو جا صحبت از "نماینده قانونی" کارگران را میکند. علتش هم باز روشن بود. همانطور که رضا مقدم گفت در همه جا نمیتوانند شوراهای اسلامی را تشکیل بدهند. برایشان مقدور نیست. بنابراین سیستم های دیگری گذاشته اند. این لفظ "نماینده قانونی" را برای کارفرماها بکار نمیرد. برای آنها شورای اسلامی هم نمیسازد. چون کارفرما در این حالت صنعت راه نمیاندازد. ولی منظورش

از نماینده "قانونی" چیست؟ برای کارگر نماینده "قانونی" معنی ندارد. نماینده واقعی معنی دارد. این نماینده که به اعتبار آن بخش بسیار کوچک وابسته در میان کارگران، شوراهای اسلامی، تعیین شده، این نماینده "قانونی" است، اما نماینده واقعی کارگران که خود آنها انتخاب کرده‌اند در این قانون ظاهر نمیشود. اگر قانونی وجود دارد که نماینده واقعی کارگران را به رسمیت نمیشناسد، آن قانون غیر قانونی است. ما چنین قانونی را قبول نداریم. بنابراین در این مراجع آنجا هم که صحبت نماینده کارگران میشود واقعا گفته نشده "نماینده کارگران". اینها نماینده آن بخشی هستند که دولت سازمانشان داده.

مراجع متفاوتی که در این قانون هستند را نباید بعنوان حکم پذیرفت، اینها میتوانند دلال باشند. راستش در همه دنیا هم همینطور است. دولتها در خیلی کشورها، شامل آنها که دموکراسی پارلمانی هم دارند، بین اتحادیه‌های کارگران و کارفرمایان دخالت میکنند تا اینها بتوانند بر سر دستمزد و قراردادهای دسته جمعی به اصطلاح توافق کنند. این اهدا معنی ندارد که دولت در قبال معاملهای که کارگر با کارفرما میخواهد انجام بدهد حکم قطعی بدهد. شورایعالی کار میتواند دستمزدی را توصیه کند، اما تا کارگر و نماینده سراسری و رشته‌ای کارگران نپذیرفته‌اند قانونیت ندارد. همیشه در هر جای دنیا که قانون کاری بر این روابط حاکم است از چند ماه قبل از سال جدید بحث سر اینست که مرجع توصیه کننده، دلال، چیزی میگوید و اینها یا بر طبق آن معامله میکنند یا نمیکند. بنابراین کلا این مراجعی که اینجا تعریف شده، وظایف آنها حتی از لحاظ حقوقی ناموجه است. هیچ مرجعی حق ندارد با یکی از طرفین معامله، یعنی کارفرما پتشیند و شما را ملزم به پذیرش آن بکند. اینها بنابراین باطل است.

حمید تقوایی: در مورد نمایندگی کارگران میخواهم نکته‌ای را بگویم که لزوما در ادامه این بحث نیست. وقتی ما از نمایندگی کارگران در هر یک از این مراجع صحبت میکنیم در واقع از عامل اجرائی و تضمین اینکه حقوق کارگران در

آن مورد مراعات بشود داریم صحبت میکنیم. میخواهم بگویم که رابطه نماینده با خود کارگران مساله‌ای اساسی است. اگر در هیات بازرسی یا هیات تشخیص اختلاف و غیره برای مثال نماینده کارگر حضور داشته باشد و این بهر دلیلی نتواند وقتی حقوق کارگر پایمال شد به خود کارگران رجوع کند و قدرت کارگران را پشت خواستشان بیاورد، این نمایندگی دیگر در یک حد حقوقی و فرمال باقی میماند و از معنی تهی میشود. همانطور که از آنطرف کارفرما و دولت وقتی قراردادی بسته میشود حق اخراج را بخودش میدهد و حتی شلاق و غیره هم اینجا پیش بینی کرده و هزار و یک ابزار سرکوب و غیره را دارد، از اینطرف فقط قدرت کارگران تضمین اینست که خواستهایشان عملی میشود. یک نکته اساسی که در این قانون نیست، حتی اگر همان نمایندگان شوراهای اسلامی را هم نماینده کارگران فرض کنیم، همین مکانیسم است. من میگویم نماینده کارگران باید بتواند به تشکلهای کارگری، و مثلا همین امروز در ایران به مجمع عمومی کارگران، متکی باشد و بتواند از طرف آنها انتخاب بشود تا در نتیجه این اهرم را داشته باشد که بتواند نیروی کارگران را برای خواستهایشان بسیج کند. اگر در سطح معینی، برای مثال در یک بازرسی معین، نماینده کارگران تشخیص داد که این یا آن حق کارگران پایمال شده فقط از طریق آن هیاتی که تازه تعداد زیادی‌اش نماینده دولت و کارفرما هستند نیست که میتواند کار خودش را پیش ببرد، بلکه اساس قدرتش اتکاء به قدرت کارگران و تشکلهای کارگری است. این مساله کلا در قانون کار غائب است. در واقع با خط کشیدن روی مساله نمایندگی شدن کارگران در همین عرصه‌های مختلف و هیات‌های مختلف، کاملا بطور یکطرفه‌ای اجرای این قانون کار در دست کارفرما و دولت قرار میگیرد. این یک نکته پایه‌ای است که باید در بحث در مورد نمایندگان کارگری مد نظر داشت.

مصطفی صابر: اجازه بدهید در تأیید و ادامه صحبت شما اشاره‌ای به موضوع مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی بکنم. در ماده ۱۴۱ ظاهرا پیمان‌های دسته جمعی کار پذیرفته شده است. و این بدرجه‌ای حق نمایندگی شدن کارگران را

ظاهراً میدهد. اما آنچه آنچه اصل است این است که این پیمانهای دسته جمعی باید به تأیید وزارت کار برسد و مورد قبول دولت قرار بگیرد، از این نظر که مغایر با سیاستهای دولت نباشد. یعنی دولت هم باز اینجا در مورد پیمانهای دسته جمعی حق وتو دارد.

فصل پنجم

تبعیض در قانون کار

* تبعیض جنسی * مزد برابر در ازاء کار برابر * تبعیض ملی و مذهبی
* تبعیض در استخدام و شرایط کار * کار خارجیان * تبعیض مثبت

مصطفی صابری: اگر موافق باشید به یک جنبه عمومی دیگر در قانون کار
بپردازیم و آنهم مساله تبعیض در قانون کار است که در صحبت‌های رفقا به آن
اشاراتی شد. کلاً هر نوع تبعیضی را میشود در این قانون کار پیدا کرد.
تبعیض ملی، جنسی، مذهبی، و تفرقه و تمایز بین بخش‌های مختلف کارگران،
فکر میکنم لازم است در این مورد بیشتر صحبت بکنیم. حمید تقوایی شما در
صحبت‌های قبلی تان به مواد ۶ و ۹ اشاره کردید. میتوانید در این مورد
بیشتر توضیح بدهید؟

حمید تقوایی: بله، اجازه بدهید من بخشی از همین دو ماده را بخوانم.
ماده ۶ مبحث اول، تعاریف و اصول کلی قانون، میگوید که بر مبنای برخی از
مقررات و اصول قانون اساسی جمهوری اسلامی "اجبار افراد به کار معین و
بهره‌کشی از دیگری ممنوع [فعل ندارد و البته باید خواند "ممنوع
نیست"!] و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند [!] از حقوق مساوی
برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود".
ببینید، شما یا یک چیزی را نمیگوئید و یا وقتی گفتید و اساسی‌ترین نکات
را در همان متن جا انداختید دیگر مقصودتان همانهاست که جا افتاده.

معنی‌اش اینست که براین مبنا پس تبعیضات ذکر نشده قبول است. اینجا از ملیت صحبت نشده. از مذهب صحبت نشده. از جنسیت صحبت نشده. بجایش گفته شده "قوم و قبیله"؛ من میخواهم بدائم کارگران ایران از چند "قبیله" متفاوت آمده‌اند که این قانون برایش نوشته شده! اصلا قبیله یعنی چه؟!...

مصطفی صابری: اینجا گفته "همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند" ... البته پائین تر باز اسلام را آورده.

حمید تقوایی: بله این را به شما میبخشیم. منتها آنجا که بطور مشخص وارد حقوق زنان میشود به این مساله میرسم. منتها الان میخواستم این را تاکید کنم که گفته قوم و قبیله و رنگ و نژاد و "همانند اینها" که نگویید مذهب، نگویید ملیت. و ما میدانیم که در بندهای دیگر قانون به صراحت برحسب ملیت و مذهب تبعیض میگذارد. و بقول خود شما دوتا جمله پائین تر میگوید "هرکس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و... نیست" را برگزیند. این مساله اسلام در بند ۹ دیگر خیلی صریح تر میآید. آنجا بحث صحت قرارداد کار است. در بند الف از "مشروعیت" مورد قرارداد حرف میزنند و در بند ج میگوید عدم ممنوعیت قانونی و "شرعی" طرفین در تصرف اموال، و به این ترتیب کاملا مساله را به اصطلاح فقهی و شرعی میکنند. اینجا خیلی روشن است که علاوه براینکه این شرعی که اینجا از آن صحبت میشود متضمن هیچ نوع حقوقی برای همان "کارپذیرانی" که باب اجاره به آنها اطلاق میکرد نیست، بلکه معلوم نیست در هر حال تکلیف کارگری که مذهب اسلام ندارد چه میشود. همانطور که منصور حکمت هم گفت، موقع کار کردن مساله مذهب مطرح نیست و فرد با هر مذهبی میتواند بیاید و کار کند و برای کارفرما سود تولید کند. ولی آنجا که مساله حقوق کارگران و عدم تبعیض میان کارگران مطرح است آنجا دیگر مذهب خودش را نشان میدهد. مسلما بندهای دیگری هست که رفقای

دیگر به آن میپردازند. منتها میخواستیم بگوییم که در همین مواد اساسی که با اتکاء به قانون اساسی جمهوری اسلامی اینجا آمده در همین فصل اول قانون کار یک شکافهای عمده‌ای در طبقه کارگر باز کرده و در ادامه قانون هم ما ادامه همین خط را میبینیم.

منصور حکمت: اجازه بدهید راجع به تبعیض جنسی در همین بندی که از قرار گفته زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند صحبت کنم. ببینید اینجا نمیگوید که زن و مرد برابرند. میگوید هر دو "به یکسان در حمایت قانون هستند". خود قانون اساسی جمهوری اسلامی هم همین را راجع به زن و مرد در کل جامعه میگوید. این مثل آنست که بگوید برده و مالک برده هر دو به یکسان تحت حمایت قانون هستند. این یعنی قانون برای حمایت از هر کدام اینها موازینی دارد. هر یک سهم خودشان را دارند. ابدا اینطور نیست که اینجا گفته باشد زن و مرد در موقعیت مشابه در کار و تولید قرار دارند. این را نمیگوید. حالا چه بخشی از کارها هست که انجام آنها توسط زنان مخالف اسلام است بماند. چون در خط بعدی این را هم میگوید. بنظر من نه فقط تبعیض جنسی بلکه تبعیض در تمام اشکال آن در این قانون خیلی مشهود است. کاملا معلوم است که حقوقی از غیرمعتقدین به دین اسلام و آنهم با آن تعبیر محدودی که رفقا اینجا گفتند کلا سلب شده. کارگر ارمنی، کارگر بهائی، کارگر بیخدا باید سرش را بباندازد پائین و در کارخانه کار کند و بعد هم برود خانه‌اش. نمیتواند هیچ کار دیگری بکند. نمیتواند بعنوان یک کارگر در بقیه اشکال زندگی کارگری‌اش ابراز وجودی بکند. در مورد زن، آن بندی که هنر کرده و نوشته مزد مساوی در برابر کار مساوی جمله‌اش خیلی جالب است. گفته است "در ازاء کار مساوی در یک کارگاه به زن و مرد مزد مساوی" میدهند. خودتان کلاهتان را قاضی کنید. چند کارگاه وجود دارد که در آن زن و مرد در آن کارگاه معین دارند کار مساوی و مشابه انجام میدهند؟ یعنی کارفرما آنها را کنار هم نشانده و دارند یک کار انجام میدهند، چند کارگاه اینطور است؟ مساله اصلی اصلا این

نیست. مساله اصلی اینست که در کل پهنای تولید در کشور و در بخشهای مختلف وقتی زن و مرد کارهای مشابه انجام میدهند، مثلا هر دو کارگر ماهر یا غیر ماهرند، دوزنده‌اند، راننده‌اند، بافنده‌اند یا هرچه، حقوق یکسانی در سطح همان شغل بگیرند. تمام هنر جامعه بورژوازی این است که زن را میفرستد در رشته‌های "زنانه". بعضی کارها را به آنها اختصاص میدهد. شما هیچوقت نمیتوانید نشان بدهید که این زنی که دارد کار میکند با چه مردی در یک رشته دیگر معادل است. تمام کلکشان همین است. بنابراین این بند هم شوخی است. بعلاوه بنظر من گذاشتن این و نگفتن این که اگر کسی به دلیل زن بودن کسی از استخدام آنها سرپیچی بکند یا چه مجازاتهایی روبروست همین حرف اول را هم از معنی تهی میکند. یکی میتواند ده تا ماده به نفع زنان بنویسد و بعد هم به کارفرما اجازه بدهد که اگر نخواست زن را استخدام نکند. یک کلمه در این قانون کار راجع به این نیست که کارفرما باید امکانات برابر برای استخدام بگذارد. نمیتواند کارفرما وقتی دوتفر برای مصاحبه برای کار آمده‌اند بخودش بگوید خوب این یکی که زن است ممکن است بچه دار بشود و سالی فلاتقدر روزکار اینطوری می‌رود، بعد باید شیرخوارگاه بسازم و هر سه ساعت تیم ساعت تنفس برای شیر دادن به او بدهم و خلاصه حقوق ویژه‌ای، که البته در این قانون زیاد نیست، برایش قائل باشم، پس ولش کن استخدامش نمیکنم. مساله امکانات برابر در استخدام اصلا در این قانون نیست. معنی این حرفها پس اینست که من در قانون کار این حرفها را میزنم و کارفرمایان "محترم" خودشان زن استخدام نفرمایند. زن بماند خانه. وقتی امکانات برابر در استخدام را نمیگوید آنوقت دیگر نه فقط همین نوع بندها جنبه رفع تبعیض ندارد، بلکه از نظر اجتماعی تبعیض را شدت میدهد. کسی که میخواهد واقعا زن و مرد را در کار و تولید برابر بکند باید در درجه اول تبعیض مثبت به نفع زن قائل بشود. یعنی کارفرما را مجبور کند که هزینه بیشتری تقبل کند، حقوق بیشتری بپردازد، آموزش ویژه‌ای بدهد برای اینکه زنان بتوانند پایه شغلی شان را بالاتر ببرند، مهارت کسب کنند و غیره. و بعلاوه ضمانت اجرائی قانونی اکید و مجازاتهای قانونی تعریف کند برای عدم

استخدام زنان به بهانه های مختلف. بنابراین بنظر من زن در این قانون کار دو پله هم از مرد کارگر محروم تر و بیحقوق تر است. در مورد این "قوم و قبیله" که اینجا گفته فکر میکنم اینها خودشان را متعلق به "قبیله" ای میدانند که دارد از این مردم خراج و جزیه میگیرد. آن هیأت جمهوری اسلامی که دارد قانون کار مینویسد و در شورای نگهبان مواد آنرا تصویب و رد میکند واقعا خودش را یک "قبیله" برتر میداند. منتها دارد میگوید "قبایل دیگری که ما بر آنها فاتح شده ایم زیر سایه ما میتوانند زندگی شان را بکنند". اما علت نوشتن این در اینجا همانست که حمید تقوایی گفت. اینها را گفته که نگویید برخورد قانون به مردم از هر نژاد و ملیت و مذهب و جنسیتی عینا مشابه است.

نکته دیگر مربوط به کار کارگران خارجی است. بنظر من کسی که در ایران کار میکند باید از حقوق کامل هر شهروند ایرانی برخوردار باشد و از جمله از حقوق مندرج در قانون کار. دو کارگری که دارند کنار هم کار و زندگی میکنند یکدیگر را برادر خودشان میدانند، اما آنکه دارد از گردهشان کار میکشد، اصرار دارد که شکاف ملیت را باز نگاه دارد و اینها را بجان هم بیاندازد. بنظر من جامعه کارگری ایران باید بخواهد که کارگر خارجی عین کارگر ایرانی با همه حقوق، حتی حق رای دادن در انتخابات مجلس و ریاست جمهوری و غیره (که در ایران امروز هیچکدام البته پیشری نمی ارزد) باشد. بهرحال هر حقی که یک ایرانی در هر زمینه ای دارد، کارگر خارجی هم باید داشته باشد. تنها راهی که کارگر میتواند از خودش در مقابل تفرقه افکنی ملی سرمایه دار و دولتش محافظت بکند اینست که همین را بدون هیچ ابهامی بگوید. سرتاپای این قانون تبعیض است. کارگر خارجی در اعتصاب شرکت نمیکند چون میایند و پروانه کارش را میگیرند و اخراجش میکنند. همیشه مجبور است به مزد پائین تر رضایت بدهد. این تبعیضات را عامدانه و آگاهانه در این قانون کار چنانده اند. در یک کلام فکر میکنم یک قانون کار نمیتواند اسلامی و ملی و مردسالارانه باشد و بعد هم ادعا کند که تبعیض در این قانون نیست و همه به یکسان در حمایت قانونند و غیره.

ایرج آذریین: من میخواهم راجع به کار زنان صحبت کنم. تبعیض نسبت به زنان در این قانون آشکار است. ماده ۳۷ علی‌الظاهر میگوید در برابر کار برابر دستمزد برابر به زن و مرد داده میشود. اما تمام مساله اینست که به زن و مرد کار یکسان عرضه بشود. امکان یکسان داشته باشند. الان که در کارخانهها رفته‌اند و پرده کشیده‌اند و سالن‌ها را تفکیک کرده‌اند. هزاران آگهی در روزنامه میبینید که به "دوزنده زن" احتیاج دارد، به "باقنده مرد" احتیاج دارد. وقتی میگوئیم کار یکسان، یعنی همین که جنسیت نباید در استخدام قید شود. همانطور که منصور حکمت اشاره کرد مساله اینست که باید این گفته شود که عرضه شغل باید مستقل از جنسیت، ملیت و مذهب و اعتقادات سیاسی و غیره باشد. کارفرما اگر کارگر میخواهد باید کار را آگهی کند و بگوید هرکس که میتواند کار را انجام بدهد استخدام میکنم. اگر کسی را بخاطر زن بودن، بخاطر افغانی بودن، بخاطر بهائی بودن، بخاطر کمونیست بودن و بیخدا بودن استخدام نکنند این در جامعه کارگری و از نظر کارگر جرم است، زیرا دارد زیر برابری کارگر میزند. اما در مورد زنان تبعیض هنوز به این ختم نمیشود. امکانات شغلی برابر را نمیگوید، برای اینکه اسلام اصلاً به این اعتقاد ندارد. زن و مرد از نظر اینها یکجور ساخته نشده‌اند. در ماده ۷۴ محل این را میگذارد. میگوید "انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسائل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است". این مضحک است. گویا بار "بیشتر از حد مجاز" را کارگران مرد باید حمل کنند. بیش از حد مجاز بیش از حد مجاز است دیگر. یا گویا مردان باید کارهای سخت و زیان آور را انجام بدهند. این بند را اینجا نوشته برای اینکه به زنان بگوید این کار را طبق قانون نمیتوانم به شما بدهم. اینکار مال مردهاست. این بند پندی است که تفکیک شغلی را دارد ایجاد میکند. وگرنه کاری که برای فیزیک انسان خطرناک است، خطرناک است دیگر. این کار را در کارخانه نباید به هیچ کس داد. بازهم تبعیض در ظاهر حمایت (که اسلام کارش اینست و مردسالاری تعریفش اینست) وجود دارد. ماده ۷۵ میگوید کار شب برای

کارگران زن به استثناء رشته های درمانی بهداشتی و فرهنگی ممنوع است. به این ترتیب معلوم است که اینجا یک سری کارها را "زنانه" اعلام کرده است. زنان در این سری کارهای زنانه شب میتوانند بروند سر کار. باقی کارها را چون نمیخواهند زن برود در آن رشته کار کند، شب کاری زن در آنها ممنوع است. یعنی اگر کارگری نمیتواند در یک واحد صنعتی شیفت کاری بکند و آن واحد شیفت کاری دارد پس او نمیتواند آنجا کار کند. این رسماً یعنی ممنوع کردن کار زن در یک رشته‌هایی. دقت کنید که در تبصره ۲ همین ماده میگوید ضرورت کار زنان در شب باید به قانید وزارت کار و امور اجتماعی برسد. یعنی زن‌ها یک آقا پالاسر دیگر هم پیدا کرده‌اند. یعنی غیر از همه آن فشارهای مردسالارانه که در جامعه وجود دارد یک عده با ریش و پشم باید بنشینند و تصمیم بگیرند که آیا صلاح هست ایشان شب برود کار کند یا نه. اینجا دیگر ملاحظاتهمان فقط ملاحظات "غیرتی" و کلاه شرعی اسلامی شان نیست. ملاحظه اصلی شان راجع به این است که زنها در فلان رشته نباید بروند و فلان دستمزد را نباید به آنها داد. از این گذشته حتی عرضه کارمساوی برای زن و مرد هنوز کافی نیست. چون در جامعه شاهدیم که زنان کارگر مهارت کمتری دارند. این نشانه عقب افتاده بودن آنها و یا ظرفیت فکری کمتر آنها نیست، بلکه نتیجه محرومیت بیشتری است که اینها کشیده‌اند. این باید خنثی بشود. اگر قانون کاری بخواهد کار را به یکسان به مرد و زن عرضه کند باید در عین حال بتواند زنها را از این موقعیت محروم تر و عقب نگهداشته شده‌تر جلو بکشد. بنابراین باید برای زنان کارگر در حین کار ساعاتی صرف آموزش مهارتهایی بشود که آنها بتوانند کارهایی را که عرضه میشود بگیرند. چون الان حتی، بر فرض هم اگر در رشته‌ای که مهارت صنعتی میخواهد، کار بطور برابر عرضه بشود زنان بخاطر محرومیت بیشترشان طبعاً نمیتوانند از آن برخوردار بشوند. تبعیض زیاد است و این قانون سعی کرده تبعیضات را تشبیه کند و مطالباتی را که کارگران کمونیست و رادیکال مطرح کرده‌اند عرضه‌هایش را نام ببرد، از قبیل اینکه زن و مرد باید در کار و تولید برابر باشند، مزد برابر بگیرند و غیره، اما محتوای آنچه که زیر این

تپترها، مثلا کار زنان، نوشته تماما تحکیم تبعیض در قالب حمایت است و رسمیت دادن به موقعیت محروم تر زنان و عقب نگه داشتن بیشتر زنان کارگر. که اینها ذاتی یک حکومت اسلامی و قانون کار اسلامی است.

ناصر جاوید: کاملا روشن است که این لایحه کار جمهوری اسلامی آمده و تبعیض را کاملا قانونی کرده. اما من میگویم اگر به فرض هم که این کار را نمیکرد من هنوز میگفتم این قانونی است که مبتنی بر تبعیض است. چون تبعیض در جامعه بطور واقعی هست. در پروسه تولید اجتماعی بین زن و مرد تبعیض وجود دارد. بین کارگر افغانی و ایرانی و ملیتهای مختلف این تبعیض وجود دارد. تنها قانون کاری را میشد مخالف تبعیض دانست که میامد و این تبعیض قائل شدن را هرجا قابل مشاهده بود جرم اعلام میکرد و قابل مجازاتش میکرد. گفتن اینکه تبعیض جرم و قابل مجازات است این جزء لاینجزای هر قانون کاری باید باشد و بدون این هیچ اعتباری ندارد.

مصطفی صابر: راجع به کار زنان ما مبحث جداگانه‌ای خواهیم داشت. اینجا اگر صحبت دیگری نباشد بحث حول کلیات قانون کار را اینجا تمام میکنیم و به بندهای مشخص قانون کار در رابطه به مسائل اقتصادی و رفاهی میپردازیم. یکبار دیگر به این جنبه‌های عمومی تر قانون کار در بحث پیرامون قانون کار و رئوس آن باز میگردیم.

فصل ششم

دستمزد

* دستمزد و پرداختی ها * دستمزد نقدی و جنسی * کار
کنتراتی * بن کالاها * حداقل دستمزد * دستمزد و تورم

مصطفی صابر: بحث در مورد قانون کار جمهوری اسلامی را با پرداختن به مباحث مشخص مربوط به حقوق اقتصادی و رفاهی کارگران، مثل دستمزد، ساعت کار و غیره، ادامه میدهیم. اینجا هر مبحث را در جزئیات و با دقت بیشتر بحث خواهیم کرد. از دستمزد شروع میکنم. کلا یک مساله که شاید بهتر است اول راجع به آن صحبت کنیم اینست که در لایحه کار رژیم خود مزد تعریف خیلی پیچیده‌ای پیدا کرده. در ماده ۳۳ صحبت از "حق السعی" میشود که ظاهرا کل دریافتی های نقدی و جنسی کارگر را در بر میگیرد. ماده ۳۴ مزد را بصورت مجموع وجوه نقدی و غیر نقدی که در مقابل انجام کار پرداخت میشود تعریف میکند. جاهای دیگر هم هست که از حقوق صحبت میشود. بهرحال در بخشهای دیگر صحبت بیشتری از حق السعی نمیشود و تمام اقلام دریافتی کارگران زیر تیر مزد بحث میشود. میخواهم نظر شما را، رفیق ناصر جاوید، راجع به این تقسیم بندی ها بدانم و کلا اینکه لایحه کار از این تقسیم بندی چه هدفی را دنبال میکند؟

ناصر جاوید: هدفی که تعقیب میکند خیلی روشن است. هدف اینست که همانطور که خود شما گفتید بالاخره کسی سر درنیاورد که دستمزد چیست و چه

چیز را باید گرفت و سر چه چیز باید مبارزه کرد، گنجی ایجاد کردن و روشن تر از آن قطعه قطعه کردن دستمزد شیوه کاملاً معمولی است که کاملاً به صرف کارفرما است. یک حداقل دستمزد بسیار ناچیزی میگذارند که اگر قرار است خرج یک خانواده ۵ نفری یا ۴ نفری را بقول خودشان بدهد، خرج یک نفر را نمیدهد و کارگر برای تامین هزینه زندگی‌اش مجبور میشود به اضافه کاری، به بالا بردن شدت کار، به هزار جور رقابت با کارگر بغل دستی‌اش، با کارخانه مجاور، تا یک چیزی را بعنوان مزایا و قطعات پرداختی بگیرد تا بهر نحو این دستمزد را برساند به آخر ماه و بتواند غذائی در سفره‌اش داشته باشد. کارگر را در یک مسابقه‌ای میاندازد که هیچوقت به انتها نمیرسد. تکه تکه کردن دستمزد، شیوه خیلی معمولی بوده است. شاید اولین شیوه‌ای است که هر سرمایه‌دار اهل دوز و کلک به ذهنش میرسد. همانطور که اشاره کردید باز مساله نما این نیست که دستمزد قطعه قطعه میشود و مزد داریم و حق السعی و دریافتی و غیره. خود شیوه پرداخت دستمزد هم در این قانون اشکال مختلف پیدا کرده که پشت هر کدام از این کاسه ها نیم کاسه‌ای خوابیده است. مثل دستمزد ساعتی، کارمزد، کارمزد ساعتی (که درست متوجه نشدم چیست)، و غیره. این مساله که بالاخره دستمزد چیست و چگونه تعیین میشود و چگونه پرداخت میشود به یک بحث باز تبدیل میشود که هر قدر کارفرما خواست و تیغش برید کارگر را به بدترین شرایط استثمار بیاندازد و کمترین دستمزد را به او بدهد. این منطق خیلی روشن نحوه فرموله کردن دستمزد در قانون جمهوری اسلامی است.

مصطفی صاهر: شاید بتوانم سوالی که کردم را اینطور بیان کنم. کلاً دو تفکیک کلی را میشود در برخورد قانون کار جمهوری اسلامی به دستمزد دید. یکی دستمزد نقدی و یکی دستمزد جنسی. راجع به دستمزد جنسی بعداً سوال خواهم کرد، اما در مورد تقسیم دستمزد نقدی کارگر بصورت مثلاً سود ویژه، پاداش افزایش تولید، و نظایر اینها الان میخواهم بیشتر صحبت کنید. طبعاً ما هر دو شکل این تقسیمات را محکوم میکنیم. منتها ابتدا در مورد دستمزد

لقدی صحبت کنید و اینکه هدف سرمایه‌دار از این تقسیم کردن دستمزد چیست.

حمید تقوایی: من فکر میکنم علاوه بر نکته‌ای که ناصر جاوید گفت و خودتان هم اشاره کردید که این مساله دستمزد را پر ابهام و پیچیده میکند، این نحوه نوشتن مواد مربوط به دستمزد یک خاصیت ویژه‌ای برای رژیم دارد. و آن اینست که در این ماده‌های زیر تیر حق السعی وقتی نگاه کنید، میبینید در مورد دریافتی و حقوق کارگران و اینکه چگونه پرداخت میشود هیچ چیز گفته نشده. یعنی اصلا معلوم نیست که مزایا چطور به کارگر پرداخت میشود. طبق چه ضوابطی. اینجا ماده ۳۵ میگوید "مزد ثابت عبارت است از مجموع مزد بعلاوه مزایای ثابت پرداختی". بعد در تبصرها و مواد دیگر همه جا میگوید مزد باید در فواصل زمانی مرتب داده شود، چنانچه ساعتی باشد مزد باید بصورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، در صورتیکه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد بصورت ماهانه باشد باید فلان شود و غیره. منظورم اینست که همه جا راجع به "مزد" صحبت میکنند. "مزد ثابت" که همین مزد بعلاوه مزایا بود کلا غایب است. فقط یکجا اشاره میکند و این را به طرح طبقه بندی مشاغل احاله میدهد. که این جزء همان شگردهایی است که رفا قبل هم اشاره کردند، منوط کردن مساله به یک طرح دیگر که آن هنوز معلوم نیست که اصلا چطور میخواهد نوشته بشود و توسط کدام مراجع. من فکر میکنم یک مورد استفاده از تکه تکه کردن دستمزد، که همانطور که ناصر جاوید اشاره کرد کلا برای کنار گذاشتن بخشهایی از مزد کارگران است، اینست که همینجا در این قانون به روشنی میبینیم که مزایا کلا ناپدید میشود و باقی بندها دیگر صرفا راجع به مزد صحبت میکنند.

شهاب دانشمفر: ببینید، کارگر در برابر کارش مزد میگیرد. این تعریفی که این قانون کار از مزد کرده و آن را تحت عنوان کلی دریافتی آورده، و همانطور که رفا گفتند یک سیاست همیشگی سرمایه‌دار است که دستمزد را تکه تکه