

ایرج آذرین: بلکه یکی همین نکته هست که ساعت کاری که این قانون میگوید با محاسبه اضافه کاری مجاز و غیر مجاز به هفته‌ای ۶۸ ساعت و حتی در شرایطی تا ۹۲ ساعت، میتواند برسد. اما در مورد آن استدلال شوراهای اسلامی که میگویند قانون کار شاهنشاهی ۴۸ ساعت بوده و این ۴۴ ساعت است من فکر میکنم به کل این مقایسه ما نباید بها بدهیم. در نشست قبل راجع به این صحبت کردیم. مقایسه با قانون کار شاهنشاهی بیهوده است و موضوعیت ندارد. آن رژیم بوده که مردم و کارگران علیه آن انقلاب کرده‌اند و ورش انداخته‌اند. به این دلیل که میخواستند وضع را بهبود بدهند. بنابراین هر چیز که در این قانون کار نوشته شده را باید با مطالبه و خواست کارگران سنجید. به یک نحو میشود در این مورد صحبت کرد، مثل همان ۳۵ ساعت، و گفت آیا این خواست معقول و منطقی و مقدر هست یا نه. اما حرف اینها استدلال نشد و نباید ما این مقایسه را بپذیریم.

حمید تقوایی: این نکته آخری که ایرج آذرین گفت میخواستم تاکید کنم. منتهی من این را هم اضافه میکنم که وقتی میایند و ۴۴ ساعت را با قانون کار شاهنشاهی مقایسه میکنند نه فقط اینکه آن قانون قانونی بود که علیه آن کارگران بلند شدند و انقلاب کردند و رژیم را انداختند، بلکه علاوه بر آن این را هم باید گفت که در دوران همین حکومت جمهوری اسلامی هم نه تنها میل و خواست کارگران بلکه چیزی که کارگران در همان دوره انقلاب گرفتند و تثبیت کردند خیلی کمتر از این مدت بوده است. میخواهم بگویم اینکه جنبش کارگری در ایران چه گفته است و در چه مرحله‌ای چه چیز را در توازن قوای معینی تثبیت کرده است، اینهم معیار خیلی عینی و درستی برای ارزیابی این قانون کار است. اینکه رژیم جمهوری اسلامی در مقابل دهسال مبارزه کارگران سر قانون کار، وقتی بانک ۳۵ ساعت کار کارگران اروپا هم بگوشش رسیده‌است و همین الان هم در کارخانه‌هایی دیده‌است بالاخره کارگران در همان سطح فرمال ۴۰ ساعت کار را عملی میکنند، حالا به ۴۴ ساعت رضایت داده، این را نباید بعنوان منت به سر کسی و یا پیشرفتی که در وضعیت کارگران

بوجود آورده پذیرفت. این کاملاً بهمورد است. مضافاً اینکه همانطور که خیلی از رفقا گفتند ۴۴ ساعت در این قانون در این حد نمیباشد. در هر حال بحث من اینست که معیار درستی که کارگران میتوانند داشته باشند برای نه تنها این قانون بلکه هر قانون کاری، مطالبات عمومی کارگری است. بعلاوه این بحث که آیا این خواست امکان پذیر هست یا نه. که در این مورد هم مفصلاً اینجا صحبت کردیم و گفتیم که چرا ۳۵ ساعت و حتی کمتر از آن هم از لحاظ عینی و واقعی امکان پذیر هست. اینها ملاکهایی است که بنظر من کارگران باید در نظر بگیرند.

مصطفی صابر: در قانون کار جمهوری اسلامی از ۴۴ ساعت کار صحبت میشود. اما آیا ۴۴ ساعت در خود قانون رعایت میشود؟ جابجا در این قانون به مواردی بر میخوریم که خود همین را زیر سوال میبرد. رفیق تقوایی شما میخواستید صحبت کنید.

حمید تقوایی: بله. رفقای دیگر هم اشاره کردند. خیلی از مواد هست که این ۴۴ ساعت کار را زیر سوال میبرد. در واقع اینجا نه حداکثر بلکه یک جاهائی حداقل و یا "حد قانونی" به آن گفته میشود. فکر میکنم شهلا دانشفر اشاره کرد که در ماده ۶۱ میگوید حقوق ایام تعطیل کارگران در پنجاههایی که ۵ روز در هفته کار میکنند مشروط بر اینکه ۴۴ ساعت، که به آن حد قانونی کار میگوید، کار کنند فلاقتدر میشود. عیناً میخوانم. "کارگاههایی که با انجام ۵ روز کار در هفته و ۴۴ ساعت کار قانونی کارگزارانشان از دو روز تعطیل در هفته استفاده میکنند" ... آن موقع مزد یک روز کار را برای ایام تعطیل میدهند. ولی در صورتیکه کمتر از ۴۴ ساعت کار کنند دستمزد کمتری به ایام تعطیلشان تعلق میگیرد. معنی این چیزی جز این نیست که دارند نه حداکثر بلکه حداقل کار قانونی را تعیین میکنند. خیلی از حقوق کارگران در صورتیکه کمتر از ۴۴ ساعت کار کنند سلب میشود. یک نکته دیگری که میخواستم در مورد ۴۴ ساعت کار بگویم اینست که روزکار در نتیجه باز

گذاشته شده است. یعنی در تبصره همان ماده ۵۰ میگوید که کارفرما با توافق کارگر میتواند روزکار را متغیر تعریف کند مشروط بر اینکه در هفته ۴۴ ساعت بشود. جای دیگر در مورد کار نوبتی میگوید در چهار هفته متوالی اگر ۱۷۶ ساعت باشد دیگر مهم نیست که حتی در طول یک هفته چقدر کارگر کار بکند. بنظر من روزکار مسالهای خیلی حیاتی است. بخاطر اینکه یک سیکل زندگی واقعی کارگر بهرحال ۲۴ ساعت است. شما اگر ۱۷۶ ساعت کار را در نظر بگیرید و دو هفته اول روزی ۱۲ ساعت کار بکشید آن هفته آخر که کار مثلا روزی سه ساعت میشود بهیچوجه جبران فرسودگی و خستگی آن دوره را نمیکند. از این نظر است که بنظر من روز کار مسالهای اساسی در تعیین مدت کار است. من میگویم هم باید حداکثر ساعت کار هفتگی بدون هیچ شرط و شروط مهمی تصویب بشود و هم حداکثر طول روزکار باید تثبیت بشود. این قانون کار هردوی اینها را نقض کرده و باز گذاشته و خیلی از حقوق کارگران، مثل بخشی از دستمزد آنها، را موکول به این کرده که خیلی بیشتر از مدتی که خود این قانون گفته کار بکنند.

مصطفی صابری: نکته دیگری که باز در مورد قانون کار رژیم مطرح است اینست که در طول روزکار فقط ۴۰ دقیقه وقت برای صرف غذا و "ادای نماز" منظور شده و مثلا اهدا صحتی از استحمام و ایاب و ذهاب و غیره نیست. ناصر جاوید، در این خصوص چه میشود گفت و چه اموری باید در طول روز کار منظور بشود؟

ناصر جاوید: ببینید، باید اول خود روزکار را تعریف کرد که چه هست. تعریفی که این لایحه از روزکار دارد، که البته به صراحت بیان نشده، اینست که از ساعتی که کارگر در کارخانه کارت میزند تا ساعتی که باز برای خروج کارت میزند، این روزکار است. اما کارگر عملا وقت بیشتری را دارد به کارفرما میدهد. این وقت در واقع از زمانی شروع میشود که کارگر از خانه اش بیرون میاید تا به خانه اش میرسد. این وقتی است که در اختیار

کارگر نیست و به کارفرما فروخته شده است. در این مدت کارگر کاری برای خودش نمیتواند بکند. پس در قدم اول این را باید بگویم که روزکار باید آمد و شد کارگر به کارخانه را در بر بگیرد. حد کاملاً معقول و معینی. راه برای بعضی کارگران دور است و برای بعضی نزدیک. میشود حد متوسطی را پیدا کرد.

مصطفی صایر: ببخشید که حرفتان را قطع میکنم. اما این از نظر تولید اصلاً امکان پذیر است؟ فرض کنید در شهری کارگران یک قسمت راهشان یکساعت طول بکشند و قسمت دیگر یکساعت و نیم. بالاخره تکلیف شیفت ها که مثلاً ۸ ساعته است، یا بگوئیم باید ۶ ساعته باشد، چه میشود؟ اگر بخواهیم ساعت کار را اینطور که شما میگوئید حساب بکنیم، یعنی از وقتی که کارگر در سرویس مینشینند تا وقتی که دوباره به خانه برمیگردد برای هرکسی ساعت معینی میماند که در کارخانه صرف کند. آیا این اصلاً امکان پذیر هست؟

ناصر جاوید: این را داشتم میگفتم که مساله بصورت فردی نیست. ممکن است خانه من در تهران پارس باشد و کارم در کیلومتر ۱۲ جاده کرج و رفیق من که در همان کارخانه کار میکند در کیلومتر هفت جاده کرج زندگی کند. قطعاً یک حد متوسطی این وسط پیدا میشود. شهر یا بزرگ است و یا کوچک است. کارخانه یا در حومه نزدیک شهر است و یا دورتر. یک حد متوسطی برای مدت رفت و آمد به محل کار با توجه به شرایط محلی وجود دارد که میشود آن را محاسبه کرد. مثلاً تهران یکساعت، اصفهان نیم ساعت و غیره. بحث اصلی اینست که این مدت جزو ساعاتی است که در اختیار کارگر نیست و در اختیار کارفرما قرار داده شده. این باید جزو ساعت کار حساب بشود.

علاوه بر این کارگر ضمن کار احتیاج به تمدد قوا دارد. رشته های معینی هم هست که ادامه دادن آن از حد بهشتی مضر است و کارگر باید میان کار بپاید بپرون و استراحتی بکند. خیلی رشتهها هست که همانطور که

خیلی جاها معمول است باید ضمن کار نرمش های مخصوص برای رفع خستگی عضلات انجام داد. کارگر باید بعد از کار استحمام کند و خیلی از اینها هست که برای رشتهها و شرایط مختلف کار متفاوت است و اینها باید جزء ساعت کار محسوب بشود. خلاصه بحث من اینست که وقت کارگر از موقعی که از خانه بیرون میاید تا وقتی بر میگردد، با تمام فواصل لازم برای استراحت و تمدد و غذا خوردن و غیره، باید جزو ساعت کار روزانه محسوب بشود.

منصور حکمت: من فکر میکنم اشکالی که شما (مصطفی صابر) به آن اشاره میکنید اشکال جدولبندی زمانی کار در کارخانه است که برای مثال یکی کارش را ساعت ۸ تمام میکند دیگری همان ساعت شروع کند و ظاهرا ساعت شروع کار همان ساعتی باشد که کارگر ماشین را در کارخانه بدست میگیرد. این را روی کاغذ میشود حل کرد. فی الواقع شیفت ها روی هم افتاده اند. کسی که از ساعت ۸ جلوی دستگاه است فی الواقع کارش را از هفت شروع کرده. محاسبه اینها از نظر حقوق دادن دشواری ای ایجاد نمیکند. فکر میکنم بحث احتمالی پشت این سوال این است که شاید بهتر باشد بجای گنجاندن زمان ایاب و ذهاب در روزکار پولی بابت ایاب و ذهاب پرداخت بشود....

مصطفی صابر: دقیقا. این مطالبه عملا هم وجود دارد که برای ساعات ایاب و ذهاب دستمزد پرداخت بشود.

منصور حکمت: بنظر من این اشکال پیشتری دارد. مشکل حالت اول یک مشکل جدولبندی کار است. یعنی یک نفر باید بنشیند و حساب کند. اما اشکال حالت دوم یک اشکال اجتماعی است. شما دارید یک نفر را مجبور به اضافه کاری میکنید و به او حقوق میدید. آنهم حقوق متعارف، یعنی ساعت عادی حساب میکنید اما از او کاری اضافه بر مدت شیفت مورد نظر میکشید. این کار هم عبارت از در راه بودن است. کارفرما دارد میگوید پول میدهم اینقدر در راه باش. این یک اضافه کاری اجباری است. عملا

کارگر دارد ۱۰ ساعت کار میکند، حال آنکه شیفت ۸ ساعته است. ولو آنکه مزد ده ساعت را هم بگیرد، باز این اضافه کاری اجباری است. بنظر من این اشکال دارد. باید طرفدار همان منظور شدن مدت ایاب و ذهاب در طول روزکار باشیم.

منتها اگر اجازه بدهید چند نکته دیگر را هم بگویم. بنظر من بحث نماز که اینجا هست و چسباندن آن به ساعت ناهار یک بحث کاملا ارتجاعی اسلامی است. چراکه نماز خواندن را همانقدر ضروری جلوه میدهد که نهار خوردن و این را جزو مایحتاج اساسی انسان جا میزند که گویا باید حتما نماز بخواند. بنظر من هر نوع اشاره و ارجاع مذهبی در این قانون باید حذف بشود و اگر دین و سر ساعت معین نماز خواندن با تولید تناقض دارد، دین باید کوتاه بیاید. همانطور که هزار و یک نیاز انسانی کارگر را تابع تولید میکنند یکبار هم دین باید کوتاه بیاید و در ساعت های نماز گزاری برای پیروانش تخفیف قائل بشود. بنظر من وقت استحمام حتما باید در ساعت کار منظور بشود. برای اینکه این آن وقتی است که لازم است کارگر خودش را به شکل اول برگرداند، به شکلی که قبل از آمدن بر سر کار داشت. نمیشود تمیز بیاید و کثیف از کارخانه بیرون برود. منم مثل ناصر جاوید معتقدم باید یک میانگینی را با توجه به وضعیت جغرافیایی منطقه و شهر برای مدت رفتن سر کار در نظر گرفت و این را جزو ساعت کار محسوب کرد.

مصطفی صابری: فکر میکنم اگر راجع به این نکته ادای نماز بیشتر صحبت کنیم بد نباشد. رضا مقدم به نظر شما درباره اینکه در قوانین مملکت و اینجا در قانون کار به مسلمانان وقتی برای ادای نماز داده شود درست است؟

رضا مقدم: بنظر من قانون کار نباید به هیچ نوع عقیده و مرام کسی کاری داشته باشد. باید گفته شود که زمان صرف غذا و استراحت مثلا یکساعت است و کارگران هرکاری خواستند در این یکساعت میتوانند بکنند. عدهای ورزش میکنند، دیگران هم هر کاری بخواهند میتوانند بکنند. بنابراین ذکر

نماز کاملاً نادرست است. در همین رابطه باید بگویم که اینجا حداکثر مهلت صرف غذا و غیره را گفته‌است و نه حداقل آن را! باید برعکس باشد. متن فعلی یعنی اینکه اگر کارگرانی در کارخانه‌ای با مبارزه خودشان کارفرما را آنقدر عقب برانند که مثلاً یکساعت برای صرف غذا بگیرند انگار کاری غیر قانونی انجام داده‌اند.

حمید تقوایی: می‌خواستم نکته‌ای سر مساله نماز اضافه کنم. با توجه به وضعیت تقابل تاکنونی شوراهای اسلامی و مدیریت با کارگران بر سر اجباری شدن نماز و این واقعیت که تا امروز کارگران اینها را عقب رانده‌اند و اجازه به اجباری شدن نماز نداده‌اند، این بند یک معنی دیگری هم پیدا میکند. وقتی ساعت صرف غذا و نماز خواندن را اینطور بهم می‌جسبانند این به معنی اجباری کردن نماز هم هست. یعنی میتوانند با این قانون کمتر از ۴۰ دقیقه وقت ناهار بدهند با این استدلال که شما که نماز نمی‌خوانید و این وقت نماز و ناهار روی هم است. یعنی که کلک و ترفند آخوندی هم این وسط هست که باید کارگران متوجه آن باشند و لذا مانع آن بشوند که چنین اشاراتی در قانون کار وجود داشته باشد.

مصطفی صابر: به نکته دیگری در مورد ساعت کار بپردازیم. مساله اضافه کاری. در لایحه کار اضافه کاری چه بصورت داوطلبانه و چه بصورت اجباری مجاز شمرده شده است. ماده ۵۸ می‌گوید: "در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط زیر مجاز است: الف - موافقت کارگر، ب - پرداخت ۴۰ درصد اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی" و بعد هم تصریح دارد که کار اضافی بیشتر از ۴ ساعت نباید باشد. در ماده ۵۹ می‌گوید: "ارجاع کار اضافی با تشخیص کارفرما به شرط پرداخت اضافه کاری و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال زیر ضرورت دارد مجاز است". که این اوضاع و احوال هم عبارت است از "جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی"، "اعاده فعالیت کارگاه در صورتیکه فعالیت مذکور بعلت بروز حادثه یا اتفاق

طبیعی از قبیل سیل، زلزله و یا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد". بهرحال به این ترتیب در قانون کار جمهوری اسلامی اضافه کاری هم بصورت داوطلبانه و هم بصورت اجباری مجاز شمرده شده. ایرج آذرین، شما نظرتان در مورد این مواد مربوط به اضافه کاری چیست؟

ایرج آذرین: طبیعی است که بعنوان یک اصل من فکر میکنم در هر قانون کاری اضافه کاری باید مطلقاً ممنوع باشد. جالب است که در این بندها هیچوقت اسم کارفرما بصراحت نیاید. میگوید "در شرایط عادی ارجاع اضافه کاری به کارگر مجاز است". جمله به شکل مجهول نوشته شده. یا میگوید "نباید از چهار ساعت تجاوز نماید". بجای اینکه گفته بشود کارفرما حق ندارد. اگر به ماده ۵۸ نگاه بکنید حتی از نظر انشائی طوری نوشته شده که این را بروشنی نشان میدهد. میگوید: "در شرایط عادی ارجاع اضافه کاری با شرایط زیر مجاز است". آدم فکر میکند که خوب لابد یک "شرایط غیر عادی" هم وجود دارد که نباید اضافه کاری داد. در صورتی که منظورش این نیست. برعکس، ماده ۵۹ سر اینست که در یک شرایطی ارجاع اضافه کاری حتی بدون موافقت کارگر هم مجاز است. بهرحال از هر طرف که نگاه بکنید طبق این قانون اضافه کاری چه با موافقت و چه بدون موافقت کارگر مجاز است. اما در مورد ماده ۵۸ و مقوله موافقت کارگر. این مقوله موافقت کارگر البته از نظر حقوقی معنی دارد، چون بالاخره میگویند خودت موافقت کرده‌ای، اما از نظر واقعی ذره‌ای ارزش ندارد. چون کسی میتواند موافقت و مخالفت خود را اعلام کند که مختار باشد و قدرت انتخاب داشته باشد. سوال من بسادگی این است که کارگر چرا موافقت میکند که اضافه کاری کند؟ آنهم علاوه بر ۸ ساعت کار روزانه که طبق این قانونی که این نوشته برای کارگر تهرانی و اصفهانی و تبریزی که یکساعت ایاب و ذهاب دارد و استحمام هم جزو آن نیست، به ۹ ساعت و ده ساعت میکشد. چرا کارگر موافقت میکند که تازه ۴ ساعت دیگر هم بماند و کار کند؟ یک دلیل دارد و آنهم اینست که دستمزدش تکافوی خود و خانواده‌اش را نمیکند. زندگی‌شان نمیگردد.

بنابراین این در حقیقت گرو گرفتن دستمزد برای واداشتن کارگر به اضافه کاری است و طبیعی است که کارگر بناگزیر موافقت میکند.

در همین مورد در شرط ب هم تنها پرداخت ۴۰ درصد اضافه برای اضافه کاری را گفته که ما در جنبش کارگری آنجا که کارگران ناگزیر شده‌اند که به اضافه کاری تن بدهند دوبرابر دستمزد را خواسته‌ایم. کلا همانطور که گفتم در قانون کار اضافه کاری بهیچ عنوان نباید مجاز شمرده بشود و باید مطلقاً ممنوع باشد. این مقوله موافقت کارگری هم اینجا هیچ ارزشی ندارد. کارگران خصوصاً باید متوجه باشند که تا وقتی اضافه کاری وجود دارد و رسمیت و قانونیت دارد این زمینه‌ای است برای اینکه دستمزد ناکافی برای ساعات کار عادی پرداخت کنند. رسمیت و قانونیت اضافه کاری ضامنی است برای پائین نگاهداشتن دستمزدها. چون اگر اضافه کاری ممنوع باشد پائین بودن سطح دستمزد کارگر کاملاً خود را نشان میدهد و بنابراین مساله ترمیم دستمزدها بلافاصله مطرح میشود. اما با باز بودن بحث اضافه کاری دائماً این بهانه وجود دارد که بگویند بسیار خوب اگر زندگی تان نمیگردد، تورم و قحطی هست، با اضافه کاری جبران کنید. در ماده ۵۹ که وضع از اینهم بدتر است. چون این آن حالتی است که کارگر طبق این قانون موظف شده است اضافه کاری اجباری را انجام بدهد. یعنی همان شرط موافقت ناگزیر را هم ندارد. و اگر در ماده بالا گفته بود که "نباید از چهار ساعت در روز تجاوز نماید" (که انگار خیلی مقدار ناچیزی است و لطف کرده‌اند جلوی بیشترش را گرفته‌اند - در حقیقت باید مینوشت "میتوان حتی تا چهار ساعت در روز اضافه کاری داد")، در ماده ۵۹ این دیگر به وضع مضحکی در میاید. اینجا حداکثر اضافه کاری که میتوانند خلاف میل کارگر به او بدهند "۸ ساعت در روز خواهد بود". باز هم انگار لطف کرده‌اند و ۹ ساعت را اجازه نداده‌اند! این یعنی ۱۶ ساعت کار در روز. موارد توجیبات اضافه کاری اجباری را شما خواندید و من دیگر تکرار نمیکنم. یک شرایط مجهولی، مثلاً جلوگیری از حوادث قابل پیش بینی، و رفع خسارت ناشی از حوادث "مذکور"، که هیچ جا ذکر نشده‌اند، را مطرح میکند که همه به تعبیر

خود کارفرماست. میگوید "اعاده فعالیت کارگاه" که شامل خیلی چیزها میشود و "حوادث طبیعی مثل سیل و زلزله و یا هر احوال غیر قابل پیش بینی". کفایت فقط بهانه‌ای به ذهن کارفرما برسد تا بتواند ۸ ساعت اضافه کاری به کارگر بدهد و کارگر اگر انجام ندهد قانون را نقض کرده. تنها شرطی که قائل شده این است که بعد از اینکه اضافه کاری را به کارگر سپرد وزارت کار را مطلع کند تا اگر وزارت کار تشخیص داد دلیلی وجود نداشته‌است رسیدگی کند. با این قوانین هیچ کس در هیچ محکمه‌ای نمیتواند نشان بدهد که کارفرما قانون را نقض کرده است. بنابراین این دو بند ۵۸ و ۵۹ دو بند خیلی خطرناک هستند که تمام بحث مدت کار را پوچ میکنند و هر قدر هم کسی سر مدت کار دقت بخرج بدهد وقتی به اینجا میرسد عملاً دو سوم روز کارگر را دارند در کارخانه از او میگیرند.

مصطفی صابر: متأسفانه با این واقعیت روبروئیم که کارگران بخاطر سطح معیشت پائین خودشان بعضی جاها خواهان اضافه کاری میشوند. بنابراین اینجا یک سوال پیش میاید: آیا میشود بدون بررسی موقعیت معیشتی کارگران، سطح دستمزد و غیره، در مورد اضافه کاری و ممنوعیت و عدم ممنوعیت آن حکم داد؟ آیا ممنوعیت اضافه کاری وقتی کارگر زیر فشار اقتصادی شدید قرار دارد به معنی بستن دست و بال خود کارگر برای افزایش درآمدش نمیشود؟ شهلا دانشفر.

شهلا دانشفر: بنظر من باید در کل اضافه کاری را ممنوع اعلام کرد. چون مساله این است که قانون آن تصویر اجتماعی است که از کارگر و زندگی کارگر داده میشود. اینکه شرایط زندگی و کار او چیست و توقع او از خودش چیست. بنابراین ما باید مطلقاً بگوئیم اضافه کاری ممنوع است. منتهی همانطور که گفته شد اینجا اتفاقاً راه را باز میگذارد که جلوی افزایش دستمزد کارگران را بگیرند. راه را باز میگذارد برای اینکه کارگر بجای اینکه برای افزایش دستمزد خودش مبارزه بکند با اضافه کاری بخواهد کمبود درآمد

خودش را جبران بکند. بهمین دلیل است که اصلا نباید کوتاه آمد. منتها بحث سر مبارزه جاری و خواست کارگران است. کارگری که در این شرایط فلاکتبار مجبور است به اضافه کاری تن بدهد باید در این شرایط به او خسارت داده بشود. بحث این است و بهمین دلیل ما قبلا گفته‌ایم دو برابر دستمزد برای اضافه کاری.

رضا مقدم: اضافه کاری باید در قانون کار ممنوع باشد و آنجا که کارفرماها به کارگران اضافه کاری میدهند باید خسارت بدهند و مقدارش هم باید دو برابر دستمزد عادی باشد.

اما در رابطه باهمین اضافه کاری اجباری میخواستم نکته‌ای بگویم. ماده ۵۹ که اضافه کاری اجباری را مطرح کرده‌است واقعا خیلی پشیمانه است. چون حتی حق اعتراض برای کارگر قائل نشده است. کارفرما میتواند کارگر را وادار به اضافه کاری بکند و کارگر حق هیچ اعتراضی هم ندارد و فقط خود او به وزارت کار اطلاع میدهد و وزارت کار اگر تشخیص داد که این کار نادرستی بوده به نحوی جبران خسارت میکند. یعنی کارگر هیچ حق اعتراضی ندارد و آنطور که از دو بند الف و ب این ماده بر میآید دست کارفرماها کاملا باز است که همان روزی ۸ ساعت اضافه کاری را به کارگران بدهند. در مورد این "حوادث قابل پیش بینی" و یا "ترمیم خسارت ناشی از آن" شما میتوانید برای مثال شیلات و یا کارخانه‌های مواد غذایی را در نظر بگیرید. کارفرما میتواند بپاید و بگوید که این مواد اولیه تا ۳ روز دیگر خراب میشود بنابراین همه باید روزی ۱۶ ساعت اینجا کار کنید تا اینها را بفرستیم برود. این نمونه حوادث قابل پیش بینی است. یا در بند دوم میگوید "اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی" که میتواند اعتصاب باشد. یا میتواند هر اتفاق دیگری باشد. این لوح سفیدی است که فعلا پائینش را مهر میکنند تا بعدا تویش را هرطور خواستند پرکنند.

منصور حکمت: من فکر میکنم کلا ماده ۵۸ یک تعارف با کارگر است که

ادای اضافه کاری داوطلبانه را در میاورد. در حالی که ماده ۵۹ تحت هر شرایطی به کارفرما این قدرت را داده است که اضافه کاری را تحمیل نکند. آنهم تا ۸ ساعت! یعنی حتی آن ۴ ساعت ماده ۵۸ هم بی‌معنی است چون در حالت "اضطراری"، که معنی خیلی وسیعی هم دارد، تا ۸ ساعت هم میشود اضافه کاری داد. تمام هنری که کارفرما باید بکند اینست که بعدش زنگ بزند و به یکی از همکارانش در وزارت کار و این را "اطلاع بدهد" و آنها مخیرند نگاه بکنند بپینند لازم بود یا نه. و اگر هم بگویند لازم نبود کارگر آن مدت روزی ۱۶ ساعت کار را کرده و رفته. همانطور که رضا مقدم و ایرج آذرین گفتند تمام حالتی را که کارفرما دوست دارد به کارگر اضافه کاری بدهد در این قانون مجاز کرده‌اند. یعنی همه حالات بجز حالتی که کارفرما خودش نخواهد اضافه کاری بدهد. هردلیلی که کارفرما برای ارجاع اضافه کاری بیاورد، مساله افت تولید، لزوم افزایش سود، استفاده سریع از مواد اولیه، تخلیه سریع انبارها، و هرچه بخواهد در این ماده می‌گنجد. آن ماده ۵۸ بنابراین مسخره است و برای این آمده که این ادا را در بیاورد که گویا به کارگر جایی حق صحبت داده. منم فکر میکنم اضافه کاری باید مطلقاً ممنوع باشد. منتها شما سوال کردید که این دست و پال خود کارگر را میبندد یا نه. بنظر من قانون کار بعنوان یک قانون دارد تصویری از جامعه میدهد. در این تصویر کارگر نباید آن کسی تصور بشود که مجبور است اضافه کاری بکند و گرنه معیشت اش تامین نمیشود. در چهارچوب قانون کار فقط "ارجاع اضافه کاری به کارگر ممنوع است" باید بیاید. اما اگر واقعیت اقتصادی یک کشور کارگران را به این سوق داد که حتی خودشان بروند و پیشنهاد اضافه کاری بدهند، آن دیگر یک موضوع مشخص در جامعه است که باید مثل دهها مورد دیگر در قانون های موجود با اینکه در فرم و در حالت ایده‌آل به نفع شهروند است اما عملاً در مقطعی دست و پایش را میبندد، به آن برخورد کرد. در این حالت باید بنظر من اولاً حقوق دوبرابر گرفت و ثالیا شرایطی را که کارگر را به اضافه کاری کشیده است

بررسی کرد و همانطور که رفقا گفتند آن علت را رفع کرد. در یک قانون کار جز ممنوعیت بدون قید و شرط اضافه کاری چیزی نباید بیايد.

ناصر جاويد: ببينيد اينجا نوشته که کارفرما میتواند ۴ ساعت به کارگر اضافه کاری ارجاع کند. خوب این اضافه کاری چیست و چرا باید ارجاع بشود؟ نیروی کار کم است؟ کارگر به اندازه کافی پیدا نمیشود؟ فی السئل در ایران ناسیونال گویا کار آنقدر زیاد است که نمیشود انجام داد و باید روزی چهار ساعت هم علاوه بر آن ۸ ساعت کارگران را بکار گرفت. اما همین ایران ناسیونال پرپر روز ۷۰۰۰ نفر را بیکار کرد. در کل ایران همین الان یک جمعیت دو میلیونی بیکار به آمار خودشان هست. خوشبينانه ترين پرتامه های ۵ ساله شان هم ميگويد که انشالله بیکاری را به ۱۳ درصد و ۱۲ درصد میرسانيم. معنی اش اینست که الان خیلی بیشتر از اینهاست. پس پشت اضافه کاری کاسه بزرگتری نهفته است. یک جایی بنا بر هر محظوری که داشته اند مجبور شده اند بگویند ساعت کار از ۸ ساعت تجاوز نکند و جای دیگری هم گفته اند که میتواند "تجاوز کند" و به اسم اضافه کاری تا ۱۴ ساعت و ۱۶ ساعت برسد. معنای عملی این اینست: از یک طرف ۸ ساعت کار را گفته اند و از طرف دیگر دست کارفرما را باز گذاشته اند که هر وقت برایش می صرفد و موقعیتش اقتضا میکند ساعت کار را کش بدهد. دولت و کارفرمایان در ایران دستمزد را آنقدر پائین میگیرند که کارگر مجبور است برای تامین معاشش و برای حداقل زندگی اینجا و آنجا به این روزگار طولانی تر تن بدهد. من فکر میکنم مجاز کردن و آوردن اضافه کاری در قانون کار مطلقاً مضر است و این به معنی امکان دادن به این است که روزگار هرچقدر بتواند کش پیدا بکند و بجای روزگار ۸ ساعته روزگار ۱۲ ساعته و بیشتر از آن داشته باشیم.

مصطفی صابر: بعد از بحث اضافه کاری اجازه بدهید نکته ای را در همین مبحث مدت کار مطرح کنم و آنهم کار متناوب است. ماده ۵۳ میگوید "کار

متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمییابد بلکه در ساعات معینی از شبانه روز صورت میگیرد. تبصره: فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست. در کارهای متناوب ساعت کار و فواصل تناوب و نیز کار اضافی نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعا از پانزده ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعات شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین میشود. * رفیق رضا مقدم، در این مورد شما لطفاً نظراتان را بگوئید، با توجه به اینکه این عملاً میشود ۱۵ ساعت کار در روز.

رضا مقدم: بله همینطور است. این کار متناوب، یعنی قرار گرفتن ۱۵ ساعت از وقت کارگر در اختیار کارفرما و بابتش ۸ ساعت مزد گرفتن. در ایران از این کارها زیاد است. برای مثال نانوایی‌ها اینطورند که سه بار در روز پخت میکنند و ممکن است هر بار دوساعت یا دوساعت و نیم پخت کنند و تمام روز کارگر گرفته میشود و در فاصله هر پخت کارگر مثلاً ۳-۴ ساعت وقت دارد که نه میتواند به خانه برود و نه هیچ کار دیگری بکند. با اینحال فقط بابت ۸ ساعت دستمزد میگیرد. بنظر من باید این نوع کار به رسمیت شناخته نشود. حداکثرش اینست که کارفرما باید دوشیفت کارگر استخدام کند که هر کدام ۸ ساعته است. حالا اگر کارفرما نمیتواند از وقتی که کارگر در اختیار او گذاشته است استفاده کند این دیگر مشکل خود کارفرما است. این مساله به همینجا ختم نمیشود. فواصل تناوب را به توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه گذاشته است که بحث را باز میگذارد تا کارگر را هر مدت زمانی که میخواهند بکار بکشند. این بند بنظر من یک بند کاملاً ضد کارگری است.

مصطفی صابر: کلاً الان در کوره‌پزخانه‌ها و خیلی از کارهای کنتراتی ساعت کار عملاً معنی ندارد و هر قدر که کارفرما بتواند از کارگر کار میکشد. منتها مشکلات واقعی ای، همینطور در مورد نانوایی‌ها، وجود دارد و آنهم سطح رشد

تکنیک است که مانع میشود کارگران بخواهند روزکار ۸ ساعت بشود. در این مورد چه میگوئید؟

رضا مقدم: بهرحال سرمایه داران باید برایشان صرف کنند تا تکنولوژی شان را تغییر بدهند. تا موقعی که شرایط اینطور است که میتوانند کارگر را با مزد ۸ ساعت ۱۵ ساعت به کار بکشند مسلماً تکنولوژی شان را عوض نمیکنند. اگر کارفرماها ببینند که باید برای یکروز کار ناانوائی دو شفت کارگر استخدام کنند حتماً به این فکر میافتند که تکنولوژی شان را عوض کنند. بعلاوه در تمام دنیا دیگر برای مثال ناانوائی ها ماشینی شده اند و لازم نیست کارگران این رشته اینطور کار کنند.

حمید تقوایی: میخوام نکتہ دیگری را به حرفهای رضا مقدم اضافه کنم. یک ایراد اساسی دیگری که این ماده دارد این است که نمیگوید از این ۱۵ ساعت بالاخره چند ساعتش کار است و چند ساعتش آن فواصل تناوب. این را باز گذاشته است. در ماده مربوط به روزکار ۸ ساعته کلی تبصره و غیره وجود داشت مبنی بر اینکه تحت چه شرایطی میشود همان ۸ ساعت را هم نقض کرد. این ماده هم یکی از آن راههایی است که میشود بر طبق آن روزکار را از ۸ ساعت بیشتر کرد و در دل این ۱۵ ساعت خیلی بیشتر از ۸ ساعت کار کردن کارگر گذاشت. این ماده هم کاملاً به نفع کارفرما عمل میکند.

ایرج آذرین: همانطور که رضا مقدم گفت این نوع کارها در سطح جامعه تا حد زیادی به آن رشتههایی بر میگردد که شیوه کارشان کهنه است. رضا مقدم حق دارد که باید این شیوهها تغییر کند و راه تغییرش هم اجرا کردن قوانین مترقی کار برای آن رشتههاست. اما این یک جنبه دیگر هم دارد. اگر این ماده در قانون کار گنجانده بشود، هرچند هم که حکمتش را از موقعیت خمیرگیر ناانوائی گرفته باشد، برای شغل هایی مثل تعمیرکارها در کارخانه های بزرگ دست کارفرما را باز میگذارد تا ساعت کار در آن کارهایی که حتی در

صنعت بزرگ بتناوب انجام میگیرد را هم تا ۱۵ ساعت کش بدهد. این ماده این ضرر را هم دارد.

مصطفی صابر: در مورد شب کاری در قانون کار جمهوری اسلامی، ناصر جاوید، شما چه نظری دارید؟

ناصر جاوید: در قانون کار جمهوری اسلامی برای شب کاری نوعی امتیاز مزدی قائل شده است. فکر میکنم حدود ۳۵ درصد اضافه دستمزد. مساله اساسی این است که شب کاری باید علی العموم غیر قانونی و ممنوع باشد مگر در یک رشته های استثنایی که از نظر نیاز جامعه قابل تعطیل کردن نیست. و حتما باید مرجعی هم تعیین و معرفی بشود که این رشته ها را تعیین میکند. در قانون کار جمهوری اسلامی چنین چیزی نیست. از شب کاری بصورت یک امر عادی و معمول که همیشه و هر جا کارفرما بخواهد میتواند آن را عملی کند یاد میشود. نکته دیگر اینست که بنظر من خیلی از کارهای سخت، مانند شب کاری، کار در معادن و اماکن زیان آور را با دستمزد جبران کردن شیوه درستی نیست. دستمزد اضافه و پول اضافه بهرحال عمری را که هرباد میدهی و سلامتی ای را که از دست میدهی جبران نمیکند. برای شب کاری در رشته های واجب و اضطراری قطعاً باید ساعت کار کوتاتری را در نظر گرفت. کار شب مثلاً باید دو برابر کار روز حساب بشود. یا یک برابر و نیم. این ضریب را باید پیدا کرد. اما تاکید من بر اینست که ساعت کار در شب در آن رشته هایی که کار در شب اجتناب ناپذیر است باید کمتر از ساعت کار روزانه باشد و معادل ساعت کار طولانی تری به حساب بیاید.

رضا مقدم: منم فکر میکنم شب کاری باید ممنوع باشد مگر در رشته هایی که جامعه نمیتواند از آن صرفنظر کند. قانون کار جمهوری اسلامی شب کاری را برای تمام رشته ها مجاز دانسته است. بعلاوه مثل ناصر جاوید فکر میکنم باید مساله شب کاری را نه با مزد بیشتر بلکه با ساعت کار کمتر حل کرد.

مثلا یک ساعت کار در شب معادل دو ساعت کار در روز محسوب بشود.

مصطفی صابر: نکته دیگری که در قانون کار جمهوری اسلامی هست مساله کارهای سخت و بقول خودش زیرزمینی است. که ۳۴ ساعت را برای اینها تعیین کرده است. منصور حکمت، در این مورد چه فکر می کنید. آیا این کافیست؟

منصور حکمت: همانطور که قبلا گفتم برای کار در شرایط متعارف نظر من ۳۵ ساعت بود، آنهم در این مقطع معین، و حتی کمتر از آن در آینده. بنابراین خود عدد ۳۴ ساعت برای کارهای شاق بخودی خود از نظر من قابل قبول نیست. منتها تعیین طول ساعتی که مطلوب است و میتواند مورد توافق کارگر باشد بنظر من بستگی دارد به اینکه تعریف دقیقی از کارهای سخت و زیان آور داده بشود. اینجا همانطور که قبلا هم اشاره شد، کار شاق به کار زیر زمینی و بد آب و هوایی و غیره اطلاق شده. در صورتیکه کار صنعتی و کار تولیدی در هر رشته به هر حال بدرجات مختلف سخت و زیان آور است، از نقطه نظر آلودگی هوا، سر و صدا، گرد و خاک و گازهایی که نشت میکنند، و غیره که همه ایجاب میکند که ساعت کار به حد معینی کاهش پیدا بکند. یک چنین لیستی به آن جامعیتی که تکلیف همه کارگران را روشن بکند اینجا نیست. در بعضی رشتهها شاید باید ساعت کار حتی بیشتر از این نسبت کاهش پیدا بکند، چرا که حتی چند ساعت کار در آن رشته هم زیان آور است. آن لیست اینجا نیست. این قانون کلا در مورد یک سلسله از این مطالبات حواله داده است به تشخیص های بعدی که خود مرجع تشخیص آن مشکوک است. یعنی تعدادی از کارفرمایان و نمایندههای وزارت کار قرار است بنشینند و این را روشن کنند که کار چه کسی سخت است و چقدر باید کار کند. من فکر میکنم همه اینها یعنی اینکه این نوع بندها فقط برای وعده سر خرمن دادن و جلوی اعتراض را گرفتن نوشته شده.

مصطفی صاپرا: اینکه کار شاق را در هر مورد معین بررسی بکنیم و ببینیم مدت کار چه باید باشد این یک بحث است و تعیین یک حداکثر عمومی بحث دیگری. مثلا فرض کنید بگوئیم حداکثر مدت کار برای کارهای شاق ۳۰ ساعت است که صرفنظر از ویژگی های هر مورد، که مرجع تشخیص آنها باید خود کارگران باشند، به اجرا در بیاید. شما در این مورد نظرتان چیست؟ چه حداکثری بنظر شما برای کارهای سخت مناسب است؟

منصور حکمت: هر رقمی من اینجا به شما بدهم اختیاری خواهد بود. مقیاسی که الان اینجا هست، یعنی نسبت ۳۴ ساعت به ۴۴ ساعت چیزی حدود ۲۵ درصد کمتر میشود. فکر میکنم اگر مبنای هفته کار متعارف را ۳۵ ساعت بگیریم ۲۵ درصد کمتر برای کارهای سخت میتواند مبنای خوبی باشد.

ایرج آذرین: من میخواهم از اینجا شروع کنم که کلا قانون کار باید حداکثر مدت کار را تعیین کند تا در رشته های مختلف کمتر از آن حداکثر را بسته به شرایط بتوان تعیین کرد. یکی از فاکتورهایی که تعیین میکند که ساعت کار کمتر از حداکثر قانونی باشد زیانمند بودن و مخاطرات شرایط کار است. اینطور که اینجا نوشته شده گفته کار زیان آور زیر زمینی را بهرحال باید انجام داد. کاری که مهلک است را نباید انجام داد و ۳۴ ساعت و ۴۴ ساعتش فرق نمیکند. کارهای دیگری هست که بدقت علمی میشود تعیین کرد که تا چه درجه مخاطره آمیز است، در معرض فلان اشعه یا گاز یا سر و صدای معینی بودن از حدی بیشتر خطرناک است. برای اینها باید ساعت کارها را بر این مبنای محدود کرد. منم فکر میکنم ساعت مشخصی را نمیشود داد. آنچه شما از آن صحبت میکنید، مثلا ۳۰ ساعت برای کارهای سخت، وجود داشته که نتیجه مهارزه معینی در یک شاخه معین صنعت بوده. کارگران معادن مثلا گفته اند که بهش از این کار نمیکنیم. من فکر نمیکم بشود ساعت استانداردی را برای کل کارهای زیان آور گذاشت.

منصور حکمت: الان در مورد کارهای زیان آور آنچه که توجه من را جلب میکند آن عددی نیست که اینجا هست، بلکه مرجعی است که تشخیص میدهد هر کاری چقدر زیان آور است و چند ساعت حداکثر میشود آن کار را انجام داد. اگر از من بپرسند میگویم مطالبه مهم این است که مرجع تشخیص این یک مرجع کارگری باشد. تا اینکه بردارد بنویسد ۲۳ ساعت یا ۳۳ ساعت. آنچه ضمانت اجرایی بهتری برای جلوگیری از لطمه خوردن به سلامتی کارگر است این است که مرجع تشخیص ساعت کار در این رشتهها، که باید در قانون قید بشود که بسیار کمتر از ساعت کار عادی خواهد بود، یک مرجع کارگری باشد.

رضا مقدم: من فکر میکنم در رشتههایی که جزو کارهای سخت و زیان آور طبقهبندی میشوند باید محدودیت مدت کار برای کارگر را هم گنجانند. مثلا گفته شود که کارگران حداکثر دهسال در این رشته کار میکنند. بعد از آن باید به خرج دولت و کارفرماها این امکان را پیدا کنند که تخصصشان را، در همان دوره کار در معدن برای مثال، تغییر بدهند و روزی چند ساعت در اواخر این دوره تخصصی در رشته دیگر پیدا کنند. به نحوی که بدون اینکه سطح زندگی و معیشتشان پائین بیاید بتوانند شغلشان را عوض کنند. نباید اینطور باشد که اگر کسی مثلا وارد کار در معادن شد حتما دیگر باید تا آخر عمرش در معدن باشد. بالاخره در طی ۳۰ سال معدن یکبار ریزش میکند و آن آدم را قربانی میکند. محدود کردن دوره کار در رشتههای سخت در قانون کار میتواند در این زمینه به کارگران کمک کند.

فصل هشتم

تعطیلات و مرخصی‌ها

* مرخص سالانه * مرخصی استعلاجی * مرخصی اضطراری
* روز کارگر * دو روز تعطیل در هفته

مصطفی صابر: پردازیم به مبحث تعطیلات و مرخصی‌ها. در مورد این مبحث خیلی خلاصه بجای ۱۲ روز مرخصی سالانه که در قانون کار جاری (شاهنشاهی) هست، و البته عملاً خیلی جاها ۱۸ روز یا کمتر و بیشتر را هم کارگران در کارخانه‌هایی گرفته‌اند، مرخصی سالانه را در این متن ۳۰ روز کرده‌اند. این چیزی است که شوراهای اسلامی هم خیلی روی آن تاکید دارند. اگر کارگاهی طی ۵ روز ۴۴ ساعت کار بکشد میتواند پنجشنبه‌ها را هم تعطیل کند و بالاخره اول ماه مه را هم برای کارگران تعطیل اعلام کرده‌اند. درباره این مواد و این مبحث چه فکر میکنید؟ منصور حکمت.

منصور حکمت: من فکر میکنم مدت مرخصی هم مثل طول روزکار و غیره تابعی از ظرفیت فنی و اجتماعی جامعه برای تامین معاش و رفاهش است. امروز هم اگر بخواهم بر این مبنا قضاوت کنم فکر میکنم در آخر قرن بیستم در کشوری مثل ایران مرخصی میتواند از این بیشتر باشد. اگر کسی در خیابان بی مقدمه از من بپرسد مرخصی کارگران چقدر باشد میگویم اندازه مرخصی وکلای مجلس. و اگر هر دلیلی بیاورند که نمیشود آنوقت من جواب

آن را آنجا میدهم. بعنوان یک مطالبه، اگر هفته کار ۳۵ ساعت شده باشد، اگر هزار و یک فاکتور دیگری که اینجا مطرح شد در قانون کار گنجانده شده باشد آنوقت ۳۰ روز مرخصی به خودی خود قابل تامل و قابل بحث است. اما در غیاب اصلاحات دیگری که اینجا در برابر این متن مطرح کردیم، خوب دیگر بحث این میشود که باید مرخصی از ۳۰ روز بیشتر باشد.

مصطفی صابر: یعنی شما میگوئید اگر اصلاحات دیگر باشد آنوقت ۳۰ روز مرخصی؟

منصور حکمت: ۳۰ روز مرخصی میتواند مبنایی باشد برای مذاکره بین کارگر و کارفرما. و حتما باید در روند مبارزه کارگری افزایش پیدا بکند.

مصطفی صابر: الان در برخی کشورهای اروپایی کارگران یکماه و نیم مرخصی دارند. فکر نمیکنید مبنای خواست ما و مذاکره ما باید یکماه و نیم باشد؟

منصور حکمت: اگر اینطور باشد چرا. اگر بتوانیم چهارتا کشور را نشان بدهیم که مبنای یکماه و نیم است ما هم حتما باید این را بخواهیم. منتها اجازه بدهید راجع به بندهای دیگر این مبحث نکاتی را بگویم. گفتید اول ماه مه را تعطیل اعلام کرده‌اند، بنظر من اول ماه مه تعطیل نشده بلکه یازده اردیبهشت تعطیل شده. این اصلا جای تعطیل اول ماه مه را نمیگیرد. روزش یکی است، اما آنچه اینها تعطیل کرده‌اند یک روز عجیب و غریب است به اسم ۱۱ اردیبهشت. اول ماه مه تاریخچه معینی دارد و به همین اسم باید تعطیل اعلام بشود. این یعنی دولت یک روزی را انتخاب کرده‌است و حاضر نیست اسم واقعی اش را بزبان بیاورد. اگر همین جماعت حاضر بشوند روزشان را طبق ماه شمسی بگیرند آنوقت شاید کارگر هم حاضر بشود روز کارگر را یازده اردیبهشت اسم بگذارد. اما اینها روزشان در ماه

"رمضان" است و عید فطر و قربان شان را طبق تقویم هجری قمری میگیرند، ولی اسم واقعی روز کارگر را حذف میکنند. علتش هم اینست که بتواند بگوید که این روزی است که مطهری از فلان خیابان رد شد و فلان امام پایش لیز خورد. میخواهند هویت بین‌المللی طبقه کارگر را نفی بکنند. بنظر من کارگر ایرانی باید اصرار بکند که آقا جان اینجا بنویس اول ماه مه تعطیل است.

مصطفی صابر: یعنی بنویسد روز کارگر اول ماه مه تعطیل است.

منصور حکمت: بله. وگرنه دارد منکر میشود که کارگر طبقه‌ای جهانی است و این روز یک حکمتی دارد و این روز بخاطر مبارزه بخشی دیگر از طبقه کارگر در جهان بدست آمده. یازده اردیبهشت را ایشان هوس کرده است تعطیل کند و اگر مرض نداشته باشد باید اسم واقعی این روز را بگوید. اساس این تفرقه انداختن در جنبش طبقه کارگر و محروم کردن طبقه کارگر از درک هویت جهانی خودش است.

لکنه دیگر آن قضیه حاجی شدن است. این اصلاً موردی ندارد که برای حج مرخصی ویژه‌ای در نظر بگیرند. با منطق خودشان اگر میشود این مرخصی ها را داد باید سرشکن کرد بین همه کارگران و به مرخصی همه اضافه کرد. اینجا گفته شده که استفاده از مرخصی با توافق کارگر و کارفرما است. اینجا هم کارگر مجاز نیست که تعیین کند کی میخواهد به مرخصی برود! باید برود با کارفرما توافق بکند و اگر نشد یک باپائی را از شورای اسلامی پیدا بکنند تا وساطت بکند! بنظر من همینکه کارگر تصمیمش را از چند وقت قبل اطلاع بدهد کافیست. چون ممکن است گفته شود که تکلیف کارخانه باید روشن باشد. خوب بگوئید کارگر از دو ماه قبل اطلاع بدهد که از فلان تاریخ به مرخصی میرود. یک نکته دیگر مساله مرخصی کمتر از یک روز است. من زیاد منظورشان را متوجه نمیشوم. بنظر میاید این کلکی است برای کم کردن مرخصی استحقاقی.

مصطفی صابر: اجازه بدهید بعداً به نکات مشخص تر بپردازیم. فعلاً بهتر است نظر کلی رفقا را بپرسیم.

حمید تقوایی: نظر کلی من خیلی کم طول میکشد و اگر اجازه بدهید دو تا نکته دیگر هم آخرش اضافه کنم. اگر منظورتان از "نظر کلی" اظهار نظر راجع به ۳۰ روز است، منم معتقدم طبقه کارگر مبنای خیلی جلوتری برای تعیین مرخصی دارد. از جمله اشاره‌ای که کردید در مورد یکماه و نیم که دستاوردی است که دارد. معیار دیگر اینست که، همانطور که منصور حکمت گفت، بالاخره در آن مملکت دیگران، دولتیان و نمایندگان مجلس و غیره چقدر مرخصی میروند. با چه منطقی کارگر که کاری خیلی شاق تر از آنها انجام میدهد و بیشتر در طی سال فرسوده میشود، باید کمتر مرخصی برود؟ بنابراین این معیار ۳۰ روز قابل قبول نیست و میشود ملاکهای خیلی پیشروتری مطرح کرد. یک مساله دیگر هم اینست که در جاهایی که دو روز تعطیل در هفته برقرار است حقوق تعطیل ماه را معادل یک ششم برای هر روز میدهند. نه معادل یک روز کار (یک پنجم روزهای کار هفته) بلکه یک ششم. از حقوق کارگر کسر میشود. این کاملاً و رسماً مرخصی و تعطیل آخر هفته با کسر حقوق است. قطعاً باید جلوی این گرفته بشود. این را انجام ۴۴ ساعت کار مشروط میکند که قرار بود حداکثر کار در هفته باشد. بنابراین کارگر کاملاً حق دارد که ۵ روز در هفته کار کند و دو روز هم تعطیل باشد و کمتر از ۴۴ ساعت هم کار کرده باشد حقوق کامل دور روز تعطیلش را بگیرد. نکته دیگر مساله مرخصی کمتر از یکروز است که این بحث مرخصی‌های اضطراری است که کارگر در اثر مساله عاجلی که برایش پیش میاید، مثل بیماری و مسائل خانوادگی، نصف روز سر کار نمیرود. ولی این بهیچوجه جای مرخصی استحقاقی سالانه را نمیگیرد. آن مرخصی‌ای است که برای تمدد اعصاب و استراحت میرود. مرخصی اضطراری مرخصی‌ای است مربوط به مساله خاصی که برایش پیش آمده. مرخصی اضطراری با مرخصی استحقاقی فرق دارد و نباید اینها را به حساب هم گذاشت. باید کارگر حق داشته باشد از مرخصی‌های اضطراری یکروزه و یا

بیشتر از آنهم استفاده کند و این را نباید به حساب مرخصی استحقاقی سالانه‌اش گذاشت.

ایرج آذرین: مبحثی که صحبتش را میکنیم مبحث تعطیلات و مرخصی ها است. بنابراین مساله تعطیل هفتگی که خیلی مهم است هم باید اینجا بحث بشود. تعطیلی هفتگی ربط پیدا میکند به روز کار و ساعات کار در هفته. یکی از محورهای مهم مبارزه کارگران ایران دو روز تعطیل در هفته بوده. تعطیل پنجشنبه‌ها مساله مهمی بوده است. این قانون با همان بحث ۴۴ ساعت دارد به این رسمیت میدهد که فقط جمعه تعطیل است. حتی جاهایی که کارگر در طول ۵ روز ۴۴ ساعت کار میکند و دو روز تعطیل است مزد این دو روز کمتر است و عملاً کارگر دارد جریمه میشود. چرا که لابد کارگر بدعادت میشود که دو روز تعطیل باشد! در مورد خود مرخصی ها فکر میکنم باید انواع مرخصی برای کارگران وجود داشته باشد. مرخصی سالانه که برای استراحت بعد از یکسال کار است. مرخصی استعلاجی و مرخصی اضطراری که اینجا اصلاً اسمش نیامده. اینجا هم باید باز حداقل این مرخصی ها را تعیین کرد. اینکه چه مقداری کارگران بیشتر از این میتوانند مرخصی بگیرند باز بستگی به شرایط کار دارد. چیزهای دیگری هم هست که ظاهراً بعنوان مرخصی در نظر گرفته شده، مثل مرخصی کارگر مسلمان برای حج. این بنظر من نالازم است و کارگران نباید بگذارند اینها باشد. غیر از اینکه این را فقط برای یک منهدب خاص گفته است، کلاً به منهدب نباید کاری داشته باشد و کارگر را مثل یک شهروند در نظر بگیرد که خودش میداند از مرخصی های خود چطور استفاده میکند. همینطور یکجا وارد احوال شخصی کارگر میشود و به شکل قیم کارگر ظاهر میشود. تشخیص میدهد که کارگر برای فوت اقربای درجه اولش حق دارد یک روز مرخصی بگیرد. خوب شاید کارگری با کس دیگری، پسرخاله‌اش یا دختر عمه‌اش، رابطه عاطفی نزدیکی داشت و بغاظر او بخواهد مرخصی بگیرد. ایشان دارد تشخیص میدهد که برای "ازدواج دائم" کارگر میتواند دو روز مرخصی بگیرد. بنظر من نباید اجازه داد که الگوی زندگی کارگر و نحوه استفاده از

مرخصی را تعیین کنند. کارگر باید مرخصی های سالانه و غیره اش را داشته باشد و اینکه آن را به چه مصرفی میرساند بخودش مربوط است.

ناصر جاوید: ایرج آذرین حرف من را زد. بنظر من مساله دو روز تعطیل مساله ای خیلی جدی است. قانون باید رسماً پنجشنبه را بعنوان روز تعطیل بپذیرد. پنجشنبه هم مثل جمعه باید یکی از روزهای تعطیل هفته باشد. بنظر من حتی اگر در ۵ روز ۴۴ ساعت کار کنیم و پنجشنبه تعطیل باشد این هنوز به نفع است چون در این حالت داریم به دو روز تعطیل رسمیت میدهیم و این مقدمه ای است برای کوتاه کردن ساعت کار هفتگی. نکته دیگری که میخواهم بگویم در مورد تعطیلی روز کارگر است. اینجا گفته این روز جزو تعطیلات رسمی کارگران به حساب میاید. بنظر من باید بگوید اول ماه مه روز تعطیل رسمی در کشور است. روز کارگر و به افتخار کارگر همه باید تعطیل باشند کارگر آن روز را تعطیل میکند و جامعه باید آن روز را بعنوان روز تعطیلش برسمیت بشناسد. این مساله "ازدواج دائم" را هم من خیلی توهین آمیز میبینم. اسلامی بازی و آخوند بازی پس است دیگر. میخواهید صیغه و نمیدانم کار و کاسبی خودتان را وسط بکشید دیگر به قانون کار کاری نداشته باشید. ازدواج ازدواج است و همین را بنویسید. آمدن کار و کاسبی آخوندی این وسط دیگر خیلی توهین آمیز است و باید حتماً رویش قلم بخورد.

مصطفی صابر: حمید تقوایی، شما در مورد ۴۴ ساعت کار و دو روز تعطیل در هفته نظرتان چیست؟

حمید تقوایی: بنظر من باید این دوتا را کاملاً از هم تفکیک کرد. من قبول دارم که دو روز تعطیل در هفته خیلی مهم است و تعطیلی پنجشنبه و جمعه باید در قانون کار رسمیت پیدا کند. ولی این را بهیچوجه نباید به ساعات کار هفتگی مشروط کند. یعنی من این را نمیتوانم قبول کنم که بگوئیم خوب ۴۴

ساعت کار اگر ۵ روز در هفته باشد یعنی روزی حدود کمی کمتر از ۹ ساعت، عوضی دو روز در هفته تعطیل باشد. من میگویم این دو خواست را کارگران باید جداگانه مطرح کنند. مساله کاهش ساعت کار اهمیت خودش را دارد. من قبلا هم در صحبت هایم اشاره کردم. روزکار یک مقوله پایه‌ای در زندگی کارگران است. اینکه یک روز کار چقدر طول میکشد. مستقل از اینکه تعطیلات بعدی را چگونه حساب میکنند و بعد سرجمع در هفته و در ماه چقدر باید کار کرد. روزکار خیلی مهم است چون دارد سیکل زندگی آدم را معلوم میکند. وقت زندگی و کار و استراحت و تفریح و غیره در ۲۴ ساعت حساب میشود. بهیچوجه نباید سر روزکار کوتاه بیائیم. اگر قرار است روزکار به ۹ ساعت کش پیدا بکند و دور روز تعطیل در هفته گرو گرفته بشود، این اصلا قابل قبول نیست. من اصلا اعتراضم به تبصره ۳ هم همین بود. تبصره ۳ گفته در صورتی که در هفته ۴۴ ساعت کار کند، یعنی روزی حدود ۹ ساعت، آنوقت حقوق ایام تعطیل پنجشنبه و جمعه‌اش را درست میدهند. اما اگر کمتر کار کند حقوق ایام تعطیلش را کم میدهند. من با همین مخالف بودم. روزکار اهمیت پایه‌ای خودش را دارد. باید برای این کارگران مبارزه کنند، که ۳۵ ساعت و غیره را در این رابطه بحث کردیم. مساله دو روز تعطیل در هفته باید مستقل از این نوع تبصره‌ها و بدون هیچ نوع وابستگی به ساعت کار و به دستمزد به رسمیت شناخته بشود.

رضا مقدم: منم صحبتیم تکراری است. فکر میکنم موقعی شعار کارگران ۳۰ روز مرخصی در سال بود که در انقلاب این شعار را داشتند. الان بنظر میرسد که اینجا این قانون کار دارد این را به رسمیت میشناسد. حالا وقتش است که بحث یکماه و نیم را مطرح کنیم. یعنی کارگران خواهان ۴۵ روز مرخصی سالانه باشند. در مورد اول ماه مه فکر میکنم باید تعطیل رسمی برای کل کشور باشد و بعنوان اول ماه مه روز جهانی کارگر قید بشود. آن بندی که به ازدواج دائم و فوت همسر و پدر و مادر پرداخته باید حذف بشود و بجایش یک مرخصی اضطراری در این قانون در نظر گرفته

شود که کارگر بتواند با حقوق به هر شکلی که خواست از آن استفاده کند.

منصور حکمت: در مورد آن سوال ۴۴ ساعت در ۵ روز و دو روز تعطیل منمب نظرم مثل حمید تقوایی است. فکر میکنم نباید اجازه داد خود روزکار کش پیدا کند چون این توجیهی میشود برای هزار و یک نوع اضافه کردن کار در شرایط دیگر. ۸ ساعت در روز هم بالاخره جای خودش را دارد، یا ۷ ساعت در روز در حالت ۳۵ ساعت در هفته. از هیچکدام از اینها نباید کوتاه آمد و نباید بین دو روز تعطیل و طول روز کار هیچ معامله‌ای کرد. نکته دیگری داشتم راجع به مرخصی استعلاجی. میگوید "با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق کار محسوب میشود". سوال من این نیست که این جزو چی محسوب میشود. سوالم اینست که آن روز مرخصی قانونی محسوب میشود و حقوق میدهید یا نه و یا بالاخره آن را از ۳۰ روز مرخصی کم میکنید یا نه. درثانی هرکسی، حتی رئیس جمهور مملکت، تا سرش درد گرفت دکتر نمیرود. میرود خانه‌اش و استراحت میکند. حدس میزند سرماخوردگی است یا میداند دردی قدیمی است که میاید و میرود. باید این در نظر گرفته شده باشد که کارگر ممکن است به دلیل مشکلات جسمی سر کار نیاید و بعداً توضیح بدهد. باید حد معینی تعیین شده باشد که بشود بدون گواهی پزشک و معاینه سر کار نیامد. یعنی کارگر بتواند به تشخیص خودش برای درمان بیماری‌های متداول لازم ببیند استراحت کند و سر کار نیاید، و تنها در صورت ادامه بیماری بیش از یکی دو روز موظف باشد تصدیق دکتر ارائه کند. و بعد تأیید سازمان تامین اجتماعی قدری عجیب است. باید وارد دفتر و دستک و اداره‌بازی رژیم بشوی. من بعداً چطور بروم سازمان تامین اجتماعی را بدون اینکه گواهی پزشک داشته باشم راضی کنم که فلان چهارشنبه لیز خوردم و کمرم خیلی درد گرفت. یک کسی باید در دسترس باشد، دکتر محل و یا کارخانه، که ورقه مربوطه را فوراً صادر کند. این نوع مقررات مقدار زیادی دوندگی روی دوش کارگر میگذارد. خلاصه حرفم اینست: کارگر باید بتواند خودش راساً تشخیص

بدهد که حالش خوب نیست، کاری که همه آدمهای دنیا میکنند، و بعد اگر بیماری‌اش طولانی شد و به دکتر مراجعه کرد تصدیق دکتر فقط برای دوره بعد از آن فرضاً ۴۸ ساعت اول لازم باشد. و ثانیاً این تصدیق دکتر در دسترس باشد و بشود بدون دوندگی آن را گرفت. یک مساله دیگر مرخصی عادت ماهانه برای زنان است که شاید بشود آن را در مبحث شرایط کار زنان بحث کرد. اما بهر حال مبحث مرخصی ها باید آن را هم در بر بگیرد.

فصل نهم

شرایط کار زنان

مزد برابر در ازاء کار برابر تبعیض علیه زنان *تبعیض مثبت و امکانات برابر شغلی* زنان و شب کاری *زنان و تقسیم کار* تبعیض در استخدام *مرخصی دوران بارداری و زایمان و نگهداری کودک* اسلایدیت در برخورد به زنان *بازرسی شرایط کار زنان

مصطفی صابر: پس از مبحث مرخصی ها به مبحث کار زنان می‌رسیم. در صحبت‌هایی که در نشست قبلی در مورد قانون کار رژیم داشتیم در مورد کار زنان صحبت‌های زیادی شد و رفقا در حاشیه بحث های دیگر، بویژه موضوع تبعیض، درباره کار زنان صحبت کردند. اما با توجه به اهمیت این موضوع باید بطور مجزا هم در این مورد صحبت بکنیم. در مجموع شش ماده در مورد کار زنان در این قانون وجود دارد. ماده ۳۷ می‌گوید "برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود". حمید تقوایی آیا این ماده جوابگوی خواست کارگران پیشرو برای برابری زن و مرد در اشتغال و تولید هست یا خیر.

حمید تقوایی: خیر بهیچوجه. نه جوابگوی کارگران پیشرو است و نه جوابگوی مسائل واقعی کارگران زن. مساله این است که این می‌گوید کار مساوی در شرایط مساوی در یک کارگاه. در جلسات پیش فکر می‌کنم منصور حکمت در این باره صحبت کرد. اولاً این تبصره "یک کارگاه" از کجا می‌آید؟ بحث بر سر این است که باید زنان و مردان در ازاء کار برابر، که مقصود کار عیناً مانند هم نیست بلکه کاری است که بر مبنای یک