

معیار عینی واحدی شرایط مشابهی داشته باشد، حقوق یکسانی بگیرند. کلا در همه جوامع سرمایه داری و مشخصا و بویژه در ایران کار به کار زنانه و مردانه تقسیم میشود. کارهایی هست که بیشتر زنان در آن کار میکنند. مثلا پرستاری. و مسلم است نه فقط اینجا در یک کارگاه مردی را کنار او نمیبینید، بلکه کار مساوی مردانه‌ای در جامعه در برابر آن نیست. خواه ناخواه در آن رشته در کل دستمزد پائین تر است و هیچکس هم نمیتواند با این قانون نشان بدهد که کار مساوی مردانه کدام است. به این معنی است که من میگویم این فرمولبندی فقط یک ظاهر سازی است و بهیچوجه برابری زن و مرد در کارهای تولیدی و دستمزد مساوی که باید بگیرند را تامین نمیکند. خلاصه حرفم اینست که اولاً این شرط در یک کارگاه باید برداشته بشود. کار مساوی در شرایط مساوی باید بر مبنای معیارهای عینی سنجیده بشود و معیارهایش را باید قانون کار تعیین کند. مثل زمان کار، شدت کار، نوع کار، محیط کار و غیره. تقسیم کار به کار زنانه و مردانه باید کاملاً در جامعه حذف بشود و کمک بشود به اینکه در رشته‌هایی که الان مختص کار زنان است مردان هم بتوانند استخدام بشوند و برعکس. ما در کشورهای اروپایی که جنبش کارگری پیشرفته‌ای داشته‌اند و حقوقی را گرفته‌اند میبینیم که میگویند در شرایط استخدامی هیچ نوع تبعیضی نباشد. یعنی رسماً هیچ کارفرما و شرکت و موسسه‌ای نمیتواند اعلام کند که برای یک کار معین فقط زن یا مرد استخدام میکند. شرایط عمومی را باید مستقل از جنسیت مطرح کند. اینهم یکی از چیزهایی است که باید به همین وضوح شرایط کار زنان به صراحت در قانون کار تاکید بشود و این یکی از پایه‌هایی است که اجازه میدهد تقسیم کار به کارهای زنانه و مردانه و دستمزد کمتر دادن به زنان کلاً از بین برود.

ایرج آذرین: در نشست قبل وقتی راجع به تبعیض صحبت بود همه گفتیم که برخورد لایحه کار به زنان بشدت تبعیض آمیز است. این یکی از آن مواردی است که پروشنی میشود تاثیرات اسلامی بودن قانون کار و آن تلقی اسلامی از

زن را دید. اما تلاش شده یک ظاهر فریبنده و به اصلاح دلسوز به حال زن و حامی زن به این داده بشود که البته ایدا در این کار موفق نیست. چون جا به جا این بیرون میزند. فرض کنید میگوید انجام کار در شب برای کارگران زن به استثناء فلان امور ممنوع است. این در حقیقت محروم کردن زنان از یک رشته فعالیتهاست، در پوشش دلسوزی پدرسالارانه و سنتی اسلامی شان. یا چون بهرحال تولید اقتضا میکند زن سر کار برود، به اینجا میرسد که "ضرورت کار زنان در شب باید به تائید وزارت کار و امور اجتماعی برسد". یک مرجع جدید دیگر را باز پرفراز سر زنان قرار میدهد که باید در مورد حق زن برای کار کردن تصمیم بگیرند.

مصطفی صایر: اجازه بدهید میان صحبت تان سوالات کلی تری را مطرح کنم. کلا شما موافق این نیستید که هیچگونه محدودیتی برای کار زنان، مثل کارهای سنگین، یا کار شب، و نظیر اینها باشد؟

ایرج آذرین: اگر اینطور بپرسید میگویم نه. من موافق نیستم هیچ نوع کار شاق به هیچ کارگری سپرده بشود. اینجا نوشته حمل بار بیش از حد و مضر بدون استفاده از وسائل مکانیکی برای کارگر زن ممنوع است. برای کارگر مرد هم باید ممنوع باشد. من محدود کردن کار زنان در رشتههای مختلف را درست نمیدانم. مساله را باید طور دیگری مطرح کرد، نه در رابطه با زنان. اگر نوعی کار هست که برای بدن و فیزیک کارگری زیان آور است طبیعی است که آن کارها را به آن کارگر نباید سپرد. بهرکس باید کاری داد که با ظرفیت جسمی اش تناسب داشته باشد.

مصطفی صایر: با صحبتهایی که شد خوبست قدری راجع به این صحبت کنیم که در یک قانون کار چه حقوقی باید برای زنان کارگر منظور شده باشد. منصور حکمت شما پفرمائید.

منصور حکمت: من فکر میکنم نابرابری عینی زن و مرد در تولید، که ما انتظار داریم یک قانون کار در جهت از بین بردن آنها گام بردارد، مولفهای روشنی دارد. برخی ریشه‌های اجتماعی عمیقی دارند. برای مثال همانطور که امیر آذرین در نشست قبل گفت زن و مرد در جامعه موجود از امکانات برابر برای کسب مهارت‌های یکسان و توانایی‌های مشابه برای فعالیت اقتصادی برخوردار نیستند. قانون کاری که بخواهد به زن و مرد برخوردی برابر داشته باشد باید به این پاسخ بدهد و نه اینکه آن را مسکوت بگذارد و صرفاً اینجا و آنجا ماده‌ها و تبصره‌هایی را مطرح کند. یا برای مثال تعصبات جنسی‌ای که در جامعه وجود دارد حتی اگر قانونی روی کاغذ ایراد نداشته باشد در عمل قانون را به چیز دیگری تبدیل میکند و مانع اجرای مواد آن میشود. باز قانون کاری که کارگران نوشته باشند و هدف خود را این قرار داده باشد که برابری میان زن و مرد بوجود بیاورد باید در عمل جواب این تبعیضات را بدهد و سعی کند مانع تاثیر این تعصبات در برخورد به زنان بشود. و بالاخره در قبال زنان باید تبعیض مثبت را مطرح کرد. جامعه باید نیرو و انرژی صرف کند تا موانعی را که برای پیدا کردن موقعیت برابر در تولید در مقابل زنان هست از بین ببرد. برای مثال آموزش بیشتر، ایجاد تسهیلات بیشتر برای زنان و غیره. منتها همه اینها یعنی اینکه سرمایه را باید زیر فشار جریمه‌ها و شرط و شروط تعریف شده وادار کرد در این قالب عمل کند. وگرنه اگر همه این مواد وجود داشته باشد بدون آنکه ضمانت اجرایی آن هم موجود باشد، هر تسهیلاتی که در قانون به نفع زن وجود داشته باشد در بازار بعکس خودش تبدیل میشود. چون سرمایه‌دار فکر میکند که خوب اگر من بخواهم زن استخدام کنم باید فلان مقدار بیشتر پول بدهم، فلان مقدار به صندوق مخصوص آموزش زنان کارگر بریزم، باید برای دوران بارداری مرخصی با حقوق بدهم، و غیره و پس زن استخدام نمیکنم. اگر واقعا مراجعی وجود نداشته باشند که کارفرما و سرمایه‌دار را وادار کند که علیرغم همه این چیزهایی که به زعم او خلاف سودآوری‌اش عمل میکند، به زن عینا مانند مرد برخورد بکند، قانونی که نوشته شده عملاً به تعارف‌هایی روی کاغذ و حتی به موانعی برای اشتغال بیشتر زنان

در تولید و برابری عملی آنها تبدیل میشود. بنظر من آنچه این قانون کار به نفع زنان گفته از همان تعارف هاست. اینکه بالاخره رژیم اسلامی هنر کرده و بندی راجع به زنان نوشته ممکن است چشم کسی را بگیرد. اما ۴ - ۵ ماده‌ای که اینجا نوشته شده بهمین صورت یعنی اینکه * ما معتقدیم زن باید به خانه برود، چون میبینید که کار کردنش چه دشواری هایی برای خودش و برای کارفرما دارد*. این پیامی است که این مبحث چهارم، شرایط کار زنان، دارد به کارگر و کارفرما میدهد. به زن کارگر میگوید اگر بخواهی سر کار بیایی این مشکلات را خواهی داشت. در مجموع فکر میکنم بدون تبعیض مثبت به نفع زنان، بدون ایجاد امکانات برابر، بدون وجود ضمانت اجرایی برای جلوگیری از اینکه سرمایه‌دار پایش را از خط بیرون بگذارد و تضمین اینکه مستقل از اینکه فکر میکند سودآوری‌اش با استخدام زنان در صورت وجود تبعیض مثبت تناقض دارد، باز هم زنان را با شرایط مساوی استخدام کند، بدون این ملاحظات و تضمین‌ها، که خیلی وسیع‌تر از اینهاست و باید در کل جامعه اعمال بشود، نوشتن این چهارتا ماده یک قدم کسی را به برابری شغلی زن و مرد نزدیک نمیکند. برعکس به عکس خودش تبدیل میشود. در مورد خود این قانون فکر میکنم خیلی از موادش پوچ و بی ارزش است و آلترناتیو کارگری با آنچه اینجا نوشته شده کاملاً فرق میکند.

مصطفی صابر: لطفاً در مورد تبعیض مثبت بیشتر توضیح بدهید. مشخص تر و با ذکر مثال.

منصور حکمت: بنظر من باید مشوقهایی برای استخدام زنان وجود داشته باشد. یعنی عواملی که واحدهای اقتصادی را تشویق میکند که زنان را استخدام کنند. جامعه باید از کیسه کارفرمایان هزینه‌های بیشتری را صرف آموزش زنان بکند. دوره‌های آموزشی و تخصصی که بطور ویژه‌ای هدفشان اینست که مهارت‌های لازم را برای شرکت بیشتر زنان در تولید به آنها بدهد. باید منابع زیادی صرف این بشود که موانعی را که سر راه زنان برای

ورود به اشتغال اقتصادی هست بردارد. مثلا جامعه سنتا بچه‌داری را کار زنان قرار داده است. باید پول خرج کرد و این بارها را از روی دوش زنان برداشت. اگر لازم است کارفرما برای اشتغال یک کارگر زن مقدار زیادی مایه بگذارد، باید بگذارد. این دلیل برای عدم استخدام زنان اپدا دلیل نمیشود که بگوید "آخر اگر بخواهم زن استخدام کنم باید واحد شیرخوارگاه بسازم". خوب باید بسازی.

ناصر جاوید: من معتقدم که هر قدر قانون کاری بیاید و بنویسد که زن و مرد برابرند و باید به آنها دستمزد یکسان داد و با آنها یکسان رفتار کرد، با واقعیت عملی‌ای که در جامعه هست و اکثریت قریب به اتفاق زنان را از تولید حذف کرده (البته منهای کشاورزی، که نه فقط زنان درگیر تولیدند بلکه همان کارهای سخت را که این قانون میگوید به زنان داده نشود خیلی جاها آنها میکنند)، تبعیض هنوز جای خودش باقی میماند. مگر آنکه تبعیض مثبت عملی بشود. فرصت‌های برابر را باید عملی کرد. یک شرط اساسی ورود زنان به تولید و برابر کردن موقعیت زن و مرد در تولید، تامین‌هایی است که در سطح کل جامعه باید بوجود بیاید. یکی از مهمترین و اساسی‌ترین مسائل زن برای وارد شدن در تولید مساله کودک است. جامعه موجود گفته‌است که وظیفه زن بچه‌داری است. این را نقش زن دانسته که بچه‌داری و شوهرداری بکند. اگر جامعه را در این جهت نبرید که مهد کودک تامین کند، و کار خانگی را ساده کند و بصورت اجتماعی سازمان بدهد، بنظر من زن بزحمت میتواند وارد تولید بشود. تنها قشرهای معینی میتوانند چنین کنند. هر قانون کاری که بخواهد راه زنان را برای آمدن به تولید باز کند باید اینها را مهیا کند. اینجا بنظر من باز این بحث پیش میاید که آیا باید این تسهیلات، مثل مهد کودک‌ها و غیره، در محل کار و کارخانه ایجاد شوند؟ کارفرما باید ایجاد کند؟ من فکر نمیکنم این بهترین شکلش باشد. قانون کار باید دولت را به ایجاد مهد کودک‌ها ملزم کند. قانون کار باید دولت را بعنوان ارگانی که بالای سر کارفرماها

ایستاده است موظف کند به ایجاد این تسهیلاتی که امکان ورود زنان را بکار بوجود میآورد.

علاوه بر اینها خیلی از حقوقی که زیر اسم حقوق زنان آمده را باید بنام خانواده داد. هم به مرد و هم به زن. مثلا اینجا از مرخصی بارداری و زایمان و نگهداری کودک صحبت کردیم. مرخصی نگهداری کودک را قطعا میتواند مرد هم بگیرد. چرا زن فقط؟ اگر بچه را از یکسالگی میشود در خانه نگهداشت زن میتواند سر کار برود و مرد با استفاده از این مرخصی از بچه مراقبت کند. یا به تناوب این کار را انجام بدهند. به هر حال یک نکته اساسی بنظر من در مورد کار زنان بوجود آوردن تبعیض مثبت و مجبور کردن دولت به فراهم کردن امکانات مادی و واقعی لازم برای این کار است.

حمید تقوایی: من نکته‌ای در سطح عمومی داشتم. ببینید مساله شرایط کار زنان در قانون کار در ایران رژیم جمهوری اسلامی، اهمیت خیلی ویژه‌ای پیدا میکند چرا که اگر در همین قانون کار این برخورد و تلقی اسلامی از موقعیت زنان در جامعه و در کار کاملا زیر و رو نشود، در بخش‌های دیگر جامعه بالطبع این برخورد به زنان همچنان باقی خواهد ماند. در جلسه قبل شما سوالی به این صورت مطرح کردید که چطور در شرایطی که فرضا آزادیهای سیاسی اینچنین محدود و ناموجود است طبقه کارگر میتواند این چیزها را بخواهد. جوابی که مطرح شد این بود که این در هر حال طبقه کارگر است که میتواند پیشرو بخشهای مختلف جامعه در کسب حقوق انسانی شان و آزادی‌های مدنی و اجتماعی شان باشد. در این مورد هم فکر میکنم بخصوص در ایران جمهوری اسلامی آنچه در مورد شرایط کار زنان در قانون کار میگوئیم میتواند یک جبهه مقدم و پرچم یک صف پیشرو باشد در قبال مساله موقعیت زن در جامعه اسلامی در ایران و رهایی و آزادی زن. بهمین عنوان اگر نگاه کنیم میبینیم در همین مبحث چهارم کلا در برخورد به زن برخورد به یک ضعیفه است. برخوردی که اسلام به ضعیفه دارد. همان ماده ۷۴ چیزی جز این نیست. منظور از "کارهای سخت و زیان آور و غیره" اینست که کارهای

سختی هست که مرد میکند اما این ضعیفها نمیتوانند بکنند. یا کار شب از یک دید اخلاقی عقب مانده و تعصبات مذهبی در آن مملکت برای زنان ممنوع شده است. در مبحث کار شب گفتیم که باید بطور عمومی ممنوع باشد و آنجا که لازم است بخاطر خصلت کار، کار شبانه هم باشد برای زن و مرد شرایط مساوی وجود داشته باشد. یا نکته‌ای که ناصر جاوید گفت. نگاهداری از کودک را از پیش بیای زن نوشته‌اند. بنابراین نگاهداری از کودک هم مرخصی است که به زنان میدهند. یا مثلا بند مهد کودک و غیره را زیر فصل شرایط کار زنان میگذارند. تمام اینها نشان دهنده این است که زن را ضعیفه تلقی میکنند. جنبش کارگری باید در عین حال مطالبات و خواستهای عمومی‌ای را در قبال کار زنان مطرح کند که این سد برخورد ارتجاعی - مذهبی و اسلامی را بشکند و معیارهای کاملا جدیدی بدست بدهد که زنان این جامعه بطور کلی بتوانند بخودشان با این معیارها نگاه بکنند. از این زاویه من فکر میکنم که کل این مبحث شرایط کار زنان از یک موضع در واقع عقب نشینی شده در برابر جنبش کارگری اما هنوز با همان زرنگی‌های آخوندی و مذهبی که در تمام این قانون وجود دارد نوشته شده. با فرمولبندی‌ها و جمله‌هایی که در حالی که ظاهرا دارد حقوقی را به زنان میدهد ضعیفه بودن آنها را تثبیت میکند. به این عنوان من فکر میکنم این قانون در کلیات‌اش باید زیر و رو بشود و با قانون کاری جایگزین بشود که موقعیت زن را بعنوان یک انسان آزاد در جامعه مد نظر قرار میدهد و بر این مبنا به محیط کار میاید و حقوق ویژه زنان را در این محیط تعریف میکند.

شهلا دانشفر: بنظر من هم در این قانون آشکارا تبعیض جنسی، با همان دید اسلامی و عقب مانده، وجود دارد. خیلی قیم مآبانه و فتودالی به زنان برخورد میکند. در بندهای ۷۴ و ۷۵ ظاهرا دارد در یک قالب دلسوزی ظاهر میشود اما وقتی دقیق تر نگاه میکنیم این برخورد عقب مانده خیلی آشکار است. عملا زنان را از یک سری کارها و رشته‌ها محروم کرده است. مثلا ممنوعیت کار زنان در کارهای زیان آور. مساله این است که تکنیک را باید

بهبود داد تا زنان بتوانند در خیلی از رشته‌ها که الان حضور ندارند وارد بشوند. صرفنظر از اینکه کارگر نباید بطور کلی در شرایط زیان آور کار کند، حتی اگر کاری بطور ویژه‌ای برای زنان زیان آور است پاسخ این مساله بهبود تکنیک است و نه محروم کردن زنان در یک رشته از فعالیت‌ها. منجم فکر میکنم تبعیض مثبت و ایجاد فرصت‌های برابر یک مساله جدی است. علاوه براین باید قانون هدف خودش را حمایت از ایجاد شرایط یکسان و رفع موانعی قرار بدهد که مانع اشتغال زنان میشود. بخشی از این مساله مربوط میشود به رفاه و تامین اجتماعی در رشته‌هایی که بدلیل سنت‌ها و عرف جامعه به زنان گره خورده است مثل بچه‌داری و غیره که باید با بالارفتن سطح تامین اجتماعی و رفاه خانواده پاسخ بگیرد. برای مثال گره زدن مساله مهد کودک به زنان که وقتی در ظاهر امر به آن نگاه میکنید استخدام زنان گران بنظر میرسد. درحالی که این ربطی به زنان ندارد. اینها به تامین اجتماعی مربوط است و باید جای دیگری جوابش را بگیرد.

رضا مقدم: شرایط کاری که برای زنان در این قانون در نظر گرفته شده جدا از موقعیتی که امروز زنان در جامعه گرفتار آن هستند نیست. در این جامعه زنان انسانهای بی حقوقی هستند که تحت پوشش حمایت از آنها اینجا به آنها توهین شده. بعنوان یک انسان مستقل، همانطور که به مرد نگاه میکنند، به آنها نگاه نمیکنند. مثلا همان بحث ممنوعیت کارهای سخت برای زنان (که انگار برای مردان آزاد است). نکته‌ای درباره مرخصی دوران زایمان باید بگویم. اینجا این را ۹۰ روز گفته‌اند، این باید حداقل چهارماه باشد.

مصطفی صابر: مرخصی دوران بارداری و زایمان و همینطور دو روز مرخصی در ماه برای عادت ماهانه باید به زنان داده بشود. اینها مساله‌ای است که اینجا باید بیشتر در مورد آنها صحبت بکنیم. ناصر جاوید نظر شما در این موارد چیست؟

ناصر جاوید: بنظر من دو موضوع را باید از هم جدا کرد. مرخصی دوران بارداری و مرخصی نگهداری کودک در یکی دوسال اول. برای کل اینها، یعنی مرخصی مربوط به بچه‌دار شدن، اینجا ۹۰ روز میگوید. این مرخصی فوق‌العاده کم است. در ۹۰ روز باید زایمان انجام بگیرد و بچه هم به یک جایی برسد و دوباره زن سر کار برگردد. این عملی نیست. این با عبارت از این است که تا زن بچه‌دار شد کلاً از کار بیافتد و کارش را ول کند، یا زن را در این موقعیت قرار میدهد که با بچه تازه بدتیا آمده‌ام چکار باید بکنم. بنظر من مجموع این مرخصی قطعاً نباید کمتر از یکسال باشد. و این مدت را باید میان زن و شوهر تقسیم کرد. یعنی دوره بارداری و زایمان را زن استفاده میکند و دوره نگهداری کودک را زن یا مرد به تشخیص خودشان میتوانند استفاده کنند.

اینجا تبصره جالبی دارد. میگوید پس از پایان مرخصی زایمان کارگر زن به کار سابق خود باز میگردد و این مدت با تایید سازمان تامین اجتماعی جزو سوابق خدمت زنان محسوب میشود. معلوم نیست حالا زن کارگر بعداً از این سه ماه چقدرش را هم در دالان‌های سازمان تامین اجتماعی بگردد که بیاید و تایید کند. خیلی معلوم است که این یعنی مشکل‌تر کردن کار و زندگی برای همین زتهای شاغلی هم که وجود دارند.

مصطفی صایر: اضافه میکنم که حقوق مرخصی دوران بارداری خیلی از دستمزد متعارفی که کارگر میگیرد پائین‌تر است. فکر میکنم در حدود مزد ثابت باشد که حدود نصف دریافتی‌ها میشود. نکته دیگر اینکه همانطور که ناصر جاوید هم اشاره کرد مساله حفظ شغل بعد از زایمان و مرخصی دوران زایمان یک مشکل جدی زنان است و معمولاً باعث میشود که از این مرخصی هم استفاده نکنند.

منصور حکمت: من میخواستم خیلی سریع روی این شش ماده‌ای که اینجا هست و کل محتوای این قانون را در مورد مساله زن تشکلهای میبهد نکاتی را بگویم.

در مورد آن بند انجام کارهای خطرناک بنظر من آدم عاقل شغل را آگهی میکند و هرکس را هم که آمد مصاحبه میکند و اگر تخصص و مهارت لازم را داشت به او میدهد دیگر. به کی مینهیم و به کی نمینهیم ندارد. این همان برخورد پدربسالارانه است. ماده ۷۵ میگوید کار در شب به استثناء امور بهداشتی و درمانی و فرهنگی و نظایر آن برای کارگران زن ممنوع است. کار شب که باید بهرحال ممنوع باشد، اما هرچه فکر کردم علت استثناء کردن این رشتهها را برای اجازه دادن کار زنان در شب اینطور فهمیدم که اینجا یک عده بوروژای محترم کار میکنند. ظاهرا طرف این اعتماد اخلاقی را به کارگر صنعتی ندارد که زن و مرد کنار هم بتوانند کار کنند. ولی اگر آقای دکتر یا جناب مدیر آنجا حضور داشته باشد ایشان حاضر میشود زن شب آنجا کار کند. مشکلیش اینست که مبادا زن شب در کارخانه و واحد تولیدی کار کند و یا راننده شرکت واحد در شیفت شب باشد و هرچه. این بنظر من توهین به توان ده است. در موارد اختلاف هم که تشخیص با هیچ کس نیست بجز آن آقای که به اسم وزارت کار آن بالا نشسته. مرخصی بچه دار شدن همانطور که رفقای دیگر گفتند خیلی کم است. علاوه بر اینکه مدتش باید خیلی بیشتر از این باشد، مرد باید موظف باشد حداقل معینی از این مرخصی را بگیرد. دوره‌ای که یک خانواده وارد مرحله بچه دار شدن میشود، دوره‌ای است که زن و مرد بدلیل شدت کار و خستگی از هم دور میشوند. تنها راه حفظ علقهها و محبت‌ها و انسجام داخلی خانواده این است که فشار کاری که با تولد بچه بوجود میاید تقسیم بشود و این تجربه، تجربه بچه‌داری، مشترک باشد. اگر مرد را بگذارند که سر کار برود و زن شش ماه خانه باشد، گیریم هم که خستگی‌اش در رفته باشد، چیزهایی زیادی در مناسبات داخلی شان از دست رفته. بنظر من کارگران مرد باید از گرفتن این مرخصی و بعهده گرفتن امر بچه‌داری استقبال نکنند. چون این همبستگی دو کارگری را که با هم زندگی میکنند و تصمیم گرفته‌اند با هم بچه داشته باشند را تحکیم میکند. بنابراین باید قانون مردان را به استفاده از این مرخصی موظف کند و بعلاوه طول این مدت هم به اندازه کافی زیاد باشد که برایشان قابل استفاده

باشد. یک مساله ديگر مرخصی های طولانی تر از این است. تا آنجا که من میدانم در کشورهای پیشرفته تر بعد از این دوره هم مرخصی های طولانی بدون حقوق قائل میشوند. یعنی اگر کسی مرخصی شش ماهه یا یکساله با حقوق برایش کافی نبود بتواند، به تشخیص خودش سه ماه دیگر هم بدون حقوق مرخصی بگیرد و از فرزندش مراقبت بکند. هزار و یک مشکل میتواند در یکسال اول برای نوزاد و خانواده اش پیش بیاید که اینها قابل پیش بینی نیست. تایید سازمان تامین اجتماعی برای تشخیص سابقه خدمت را من درست نفهمیدم. بالاخره کسی زائیده و خودش و بچه اش هم حی و حاضرند. سازمان تامین اجتماعی چی را میخواهد تایید کند؟ بعد حقوق مرخصی را "طبق مقررات تامین اجتماعی" میدهند. این دیگر اصلا قابل قبول نیست. علاوه بر دوندگی اش، بقول شما میخواهند یک حقوق حداقلی را بدهند. اگر به آنکسی که رفته حاجی شده بدون تایید سازمان تامین اجتماعی حسابداری همان حقوق همیشگی اش را میدهد، در این امر مقدس بوجود آوردن یک انسان دیگر هم بطریق اولی هیچ نوع مانع تراشی سر حقوق نباید مطرح باشد. در مورد دادن کار سخت به زنان باردار میگوید پزشک سازمان تامین اجتماعی باید تشخیص بدهد. شما آمار کل پزشکان، و آنهم نه فقط پزشکان تامین اجتماعی، را در نظر بگیرید. به ازاء هر چند هزار نفر یک پزشک در ایران وجود دارد؟ این را به این ماده اضافه کنید. آنوقت این ماده یعنی کسک، یعنی کارفرما هر نوع کاری میخواهد به زن باردار بدهد و تا تو بروی دست بدامن پزشک سازمان تامین اجتماعی بشوی که معلوم نیست کجا باید گیرش بیاوری، و ایشان بیاید آن کار را ببیند و تشخیص خودش را بدهد، مدتی طولانی میگذرد. این یعنی این ماده فقط یک کلک است و صرفا میخواهد ظاهری متمدن به قانون بدهد. در مورد مهد کودک ها و غیره هم من کاملا معتقدم که باید از مساله زن کلا جدا بشود. و بخصوص موافق ناصر جاوید هستم که این تسهیلات باید در مقیاس جامعه و در سطح محلی بوجود بیاید. بچه در مملکت بدنیا میاید و باید برایش مهد کودک وجود داشته باشد و این به مساله کار زنان مربوط نمیشود. هیچ حسنی هم ندارد که کارگر بچه اش را بغل

کند و همان ساعت هفت صبح که دنبالش می‌آیند، بیاورد و در یک گوشه‌ای و خدا میداند در چه سر و صدایی و چه هوایی و با چه درجه نظارت بیاندازد و بعد برود و فوقش اینست که میتواند بیاید به او شیر بدهد. بنظر من این تسهیلات باید در سطح محلی تامین بشود. بهرحال مجموع اینها را که نگاه میکنید بنظر من شوخی است و بیش از هر چیز به کارگران زن توهین کرده است.

ایرج آذری: من میخوام به چند نکته اشاره کنم. اینجا مفصلاً گفته شد که قانون کاری که کارگران باید خواستارش باشند قانون کاری است که راه را برای اینکه زن بتواند در جامعه نقش برابری با مرد ایفا بکند باز میکند و موانع شرکت برابری در تولید را رفع میکند. مختصات بیولوژیکی و جسمی خاص زن بهیچوجه مانع شرکت یک انسان در زندگی اجتماعی و تولیدی نباید بشود. همانطور که رنگ مو رنگ پوست و رنگ چشم قرار نیست بشود. مساله بارداری و زایمان آنقدر روشن است که به رسمیت شناخته شده است. بارداری و زایمان جزو خصوصیات بیولوژیکی زن است. باید برای دوران بارداری و مراقبت از نوزاد مرخصی‌های ویژه‌ای وجود داشته باشد. رفاقت اشاره کردند که اینجا اصلاً دوران مراقبت از نوزاد نداریم. حتی اگر مهد کودک وجود داشته باشد فوراً نمیشود یک نوزاد را به مهد کودک سپرد. همینطور اشاره شد که والدین لازم است هر دو و یا به تفکیک حضور داشته باشند تا این دوره هم طی بشود. علاوه بر اینها باز هم همین مختصات بیولوژیکی زن پروژات دیگری دارد. عادت ماهانه یکی از اینهاست. اینجا هیچ مرخصی برای این پیش بینی نشده. اینهم عیناً مثل بارداری حکم طبیعت است. باید مرخصی ویژه‌ای برای این باشد. البته من اصرار خاصی ندارم که قانون کار کارگزار این را به این شکل مطرح بکند. مشروط بر اینکه همانطور که گفته شد کارگر بتواند صرفاً با خیر دادن یکی دو روز سر کار نرود. این مساله در این حالت میتواند حل بشود. اما اگر در این قانون چنین چیزی پیش بینی نشده باشد، این به این معنی است که اگر زنی بخاطر

عادت ماهانه نتواند سر کار برود، که واقعا بسختی میشود در این دوره سر کار رفت، دارد از مرخصی استحقاقی سالانه‌اش مصرف میکند. اگر جمع بزنید میبینید مرخصی سالانه نصف و حتی کمتر میشود. بنابراین برای برخوردار شدن زن از مرخصی استحقاقی سالانه لازم است که مرخصی عادت ماهانه به تفکیک ذکر بشود.

مصطفی صابری: خیلی متشکر. این نکته که گفتید در مورد اینکه دو روز مرخصی الزاما به این شکل نیاید بلکه جزو مرخصی اضطراری باشد و قانون کلا روزهایی را به عنوان مرخصی اضطراری قبول بکند، فکر میکنم بهرحال برای زنان این مدت دو روز کم میشود. چون بطور طبیعی هر زنی در ماه دستکم دو روز به استراحت احتیاج دارد. فکر میکنم که باید این به همین عنوان باشد.

ایرج آذرین: من مخالفتی با این نداشتم. اما گفتم ماده دیگری می تواند عموما و مستقل از این به کارگر اجازه بدهد که با خبر دادن از قبل بتواند غیبت کند. من روزهای مرخصی اضطراری را مشخص نکردم که به این ترتیب زنان روزهایی از آن را از دست بدهند. اگر محدودیتی روی مرخصی اضطراری گذاشته بشود طبیعا منم خواهان این خواهم بود که مرخصی عادت ماهانه بشکل مجزا بیاید.

منصور حکمت: من فقط میخواستم یک نکته را اضافه بکنم و آنهم مساله بازرسی و کنترل مواد مربوط به زنان در قانون کار است و مرجعی که موارد نقض این قانون را کنترل میکند. بنظر من بدون این باقی حرفها پوچ از آب در میآید. باید مرجعی وجود داشته باشد که خیلی سریع توسط کارگران و بویژه کارگران زن قابل دسترسی باشد و سرعت در موارد نقض حقوق زنان اقدام میکند. برای مثال اگر کسی کاری به زن باردار بدهد که برای سلامت مادر و جنین زیان دارد، باید بشود در ظرف چند ساعت و به مجرد شکایت با اختیارات کافی دخالت کند و جلوی کارفرما را بگیرد. همینطور با توجه

به تعصباتی که گفتم وجود دارد باید مرجعی وجود داشته باشد که صحت روش استخدامی کارفرمایان را کنترل میکند. مرجعی باید وجود داشته باشد که مجازاتهای سنگینی را برای این نوع تخطی ها از قانون تعیین میکند. اگر چنین مرجعی و چنین ضمانت اجرائی وجود نداشته باشد بنظر من اعلام نیت ها و غیره در یک قانون فایده زیادی ندارد.

ایرج آذرین: اجازه بدهید منم یک نکته در آخر بحث اضافه کنم. بنظر من یک بندی که در مبحث زنان در قانون کار حیاتی است این است که هرگونه تبعیضی که کارفرما یا هر مرجعی در استخدام و ارجاع کار به زن قائل بشود جرم محسوب میشود. باید صراحتا گفته شود که تبعیض در قبال زنان کارگر جرم است.

فصل دهم

امنیت شغلی و اخراج

* اخراج * بیکارسازی * ممنوعیت اخراج * خسارت اخراج

مصطفی صایر: بحث میزگرد قانون کار را با مبحث اخراج ادامه می‌دهیم. اهمیت مساله اخراج نیازی به توضیح ندارد. در عین حال شوراهای اسلامی و خانه کارگر هم تبلیغات زیادی حول این مساله راه انداخته‌اند که گویا لایحه قانون کار جمهوری اسلامی با حلف ماده ۳۳ قانون کار قبلی مساله اخراج را از حالت قبل که کارفرما هر وقت می‌خواست می‌توانست کارگر را اخراج کند در آورده است. یکی از مهمترین شاخصهای هر قانون کار این است که کارگر بر طبق آن از چه امنیت شغلی برخوردار میشود و طبعا اصلی‌ترین ملاک در این مورد هم همان مساله اخراج و بیکارسازی‌ها و قدرت عمل کارفرما در این عرصه است. در قانون کار جمهوری اسلامی ماده ۲۷ تحت عنوان فسخ قرارداد از اخراج صحبت میکند. و ماده ۱۶۶ زیر فصل مراجع حل اختلاف اسم اخراج را صریحا میبرد. همینطور جاهای دیگر هم هست. مواد زیادی وجود دارد که امکان بیکارسازی‌های دسته جمعی را باز می‌گذارد. مثل تعطیل کارگاه به بهانه‌های مختلف و غیره. رضا مقدم شما لطفا بگوئید که در مجموع از نقطه نظر امنیت شغلی کارگر چه ارزیابی‌ای از طرح موجود قانون کار رژیم دارید.

رضا مقدم: بنظر من بهیچوجه امنیت شغلی کارگران را، تا آنجا که امنیت شغلی به اخراج مربوط میشود، تامین نمیکند. و تبلیغاتی هم که شوراهای اسلامی میکنند دروغ است. این چیزی که در این ماده ۲۷ مطرح شده همانطور که گفتم چک سفیدی است که برای اخراج کارگران به کارفرما داده شده. گفته شده که "اگر کارگر در انجام وظایف محوله بطور مکرر قصور ورزد" (و نگفته این وظایف محوله چیست) "یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را نقض کند". باز نگفته این آئین نامه انضباطی چیست. گفته که بعدها شورایعالی کار و اینها این را مینویسند. این هیچ فرقی با ماده ۳۳ قانون قبلی ندارد و فقط با زبان دیگری نوشته شده.

حمید تقوایی: منم همانطور که رضا مقدم گفت فکر میکنم این قانون بهیچوجه هیچ تضمینی از نظر امنیت شغلی به کارگر نمیدهد. علاوه بر ماده ۲۷ و محول کردن اخراج به نقض آئین نامه ای که خود کارفرما در واقع در شورایعالی کار مینویسد، هیات تشخیصی هم در این قانون تعریف شده که از سه نفر عضو دو نفر نماینده کارفرما و نماینده وزارت کار هستند و سومی اش هم که کارگر است با تأیید شورای اسلامی تعیین میشود. این هیات تشخیص هم مرجعی است که تشخیص میدهد حق در مورد اخراج با کیست. از پیش روشن است که هیات تشخیص به نفع چه کسی رای میدهد. به این معنی میخواهم بگویم که علاوه بر اینکه صریحا اینجا اخراج را عملا حق کار فرما دانسته است، مرجع رسیدگی به این امر، مرجعی که کارگر باید در صورت اخراج به آن رجوع کند به این ترتیب ریش و قیچی را دست کارفرما و وزارت کار داده است. بعلاوه مساله اخراج را باید در سطح دیگری هم بررسی کرد. اصلا معلوم نیست چرا اخراج باید باین صورت، بصورت یک ماده قانون کار مورد اشاره قرار بگیرد. اصلا چرا در قانون صحبت از اخراج کارگر بشود؟ من میگویم مگر وقتی کارمندی در اداره و وزارت خانه معینی استخدام میشود، هیچ ماده خاصی در مورد اخراجش هست. مگر آنکه قوانین مشخصی، مثلا قوانین استخدامی کشوری، را رعایت نکند و در آن صورت با ترقیبات معین و دادگاههای معین

به مساله رسیدگی میشود و از هزار و یک مرحله باید رد بشود تا فلان وزارت خانه و رئیس اداره حق پیدا کند کارمندی را از آنجا بیرون کند. به کارگر که میرسد قضیه کاملا برعکس میشود. این انگار از حقوق طبیعی و پایه‌ای کارفرماست که کارگر را اخراج کند. در قانون کار قبلی (موجود) این را به صراحت مینویسند و اسمش را میگذارند ماده ۳۳ که بر مبنای آن کارفرما هر وقت خواست میتواند کارگر را اخراج کند. در این قانون هم که تحت فشار و مبارزه کارگران میخواهند ظاهر عوامفریبانه‌تری به قانون بدهند باز همان را مینویسند منتها با یک جمله‌بندی های دیگری. بحث اخراج بنظر من به این معنا، یعنی بعنوان یک ماده قانونی، کلا زیر سوال است. بحث بر سر اینست که در جایی که مقررات و قوانین داخلی کارگاه رعایت نمیشود به نحوی که کاملا اخلال در تولید بوجود میاید، این قضیه باید بررسی بشود و بحث اخراج مطرح بشود و مرجع این باید کاملا یک مرجع کارگری باشد. چه آن قوانین داخلی کارگاه که تنظیم میشود و چه مرجعی که میاید و این موضوع را بررسی میکند، باید کاملا کارگری باشند و با رای کارگران بوجود آمده باشند. به این معنی تنها موردی که در مورد اخراج کارگران میشود صحبت کرد تنها در این سطح است و در هیچ سطح دیگری اصلا اخراج موضوعیت ندارد.

ناصر جاوید: درباره تامین شغلی صحبت کردید. این مساله موضوع خیلی مهمتر و وسیعتری است و اخراج تنها یک جنبه آن را در برمیگیرد. ببینید عموما از تامین شغلی این تصویر هست که اگر برای مثل من جایی کار میکنم نتوانند اخراج کنند. اما تامین شغلی حالات و معانی دیگری هم دارد. جوان به سن ۱۸ سالگی میرسد و میخواهد کار کند چه تضمینی وجود دارد که شغلی برایش باشد. تامین شغلی باید در هر قانون کاری در سطح خیلی وسیعتری مورد بحث قرار بگیرد که تمام افراد آماده بکار مملکت را در بر بگیرد. آدم مهرود و به جامعه میگوید من آماده بکارم. باید شغل برایش باشد. در این سطح این قانون کار مساله‌اش اصلا تامین شغلی

نیست. اینها را حذف کرده‌است و اصلا هیچ حرفی درباره آن نمی‌زند. اینکه کارگری که می‌خواهد کار کند تامین شغلی‌اش چیست اصلا مساله این قانون نیست. اینها را این قانون ضد کارگری کلا کنار گذاشته است. از طرف دیگر برای بخشهای خیلی وسیعتری از طبقه کارگر که در کارخانهها کار نمیکنند هم امنیت شغلی معنی خاص خودش را دارد. برای کارگران ساختمانی، کارگران کارگاههای کوچک، کارگران کشاورزی. باز اینجا در این قانون هیچ صحبتی از امنیت شغلی برای این بخش از طبقه کارگر نیست. میبینیم اشکالی از کار و قرارداد پیش بینی شده و اینجا رسمیت قانونی پیدا کرده که بنا به تعریف عدم تامین شغلی معنی میدهد. ماده ۲۴ را ببینید. میگوید "کار معین و کار موقت". این یعنی امنیت شغلی وجود خارجی ندارد. میلیونها کارگر دارند اینطور در این مملکت کار میکنند که هیچ تامین شغلی به این ترتیب ندارند. به اینها میگویند سه ماه چهارماه هستی تا بعد ببینیم وضعیت چه میشود. اخراج که موضوع سوال شما بود عمدتا به بخش مراکز بزرگتر و صنعتی برمیگردد. همانطور که رفقا گفتند خیلی روشن اینجا هم دست کارفرما را باز گذاشته. بقول رضا مقدم میگوید "وظایف محوله"، خوب این چیست؟ وظایف محوله را کارفرما میتواند هرچور می‌خواهد هر روز تعریف کند و بگوید من این وظایف را به تو محول کردم نکردی. خیلی راحت بهانه اخراج کارگر را فراهم میکند. اما بهرحال در یک ارزیابی کلی تر از این قانون، تنها چیزی که در این وجود ندارد و نخواستہ حرفی از آن بزنند تامین شغلی است و از طرف دیگر باز گذاشتن دست کارفرما و سرمایه‌دار که هرچور می‌خواهد با کارگر رفتار کند، در مورد بخشهای وسیع طبقه کارگر با کار موقت و کار معین، در مورد کارگران بخشهای صنعتی و مراکز بزرگ هم با ماده ۲۷ که همان ماده ۳۳ قبلی است با پوشش قانونی متفاوت.

مصطفی صاير: بنابراین شما فکر میکنید در قانون کار کارگران در قبال اخراج باید چه خواستی داشته باشند؟

ناصر جاوید: بنظر من باید خیلی روشن و صریح گفته بشود که هر نوع اخراج از طرف کارفرما ممنوع است.

مصطفی صابر: آنوقت اینجا یک سوال پیش میاید. اساس سرمایه‌داری در قدرت عمل کارفرما در کم و زیاد کردن عوامل تولید قرار دارد. مثلا استخدام بیشتر و یا برعکس کاهش نیروی کار و استفاده بیشتر از ماشین آلات و غیره. به این عامل باید ورشکستگی بنگاهها و نظایر این را هم اضافه کرد. با این اوصاف خواست ممنوعیت اخراج و بیکارسازی چقدر در جامعه فعلی امکان پیاده شدن دارد و چقدر میتواند یک خواست قابل تحقق از طرف کارگران باشد؟

ناصر جاوید: همانطور که گفتید سرمایه دست خود را باز میبیند که عوامل تولید را جایجا کند، اما کارگر میگوید که لطفا با من مثل عوامل تولید برخورد نکن. من انسانم. پرسمیت شناختن وجود انسانی کارگر، اینکه کارگر انسان است و ماشین آلات نیست، یک مساله اساسی است که باید ولو به زور هم شده به سرمایه فهماند. حرف کارگر اینست که لطفا فقط با ماشین آلات بازی کن. اما قطعاً منم فکر میکنم عوض کردن ماشین آلات کهنه شده و استفاده از وسائل جدید حتما لازم است. اما اینجا کارگر باید بتواند حرفش را بزند. وقتی کارفرما میخواهد در کارخانه را ببندد، کارگر باید امکان این را داشته باشد بگوید که میگذارم ببندی یا نمیگذارم ببندی. ممکن است به هزار و یک دلیل سودجویانه و موقعیت کار و کاسبی‌اش در بازار کارفرما بخواهد این کار را بکند و کارگر مطلقاً اجازه ندهد. من فکر میکنم شاید بحث اخراج و بحث بیکارسازی را باید تا حدی از هم جدا کرد. در مورد بیکارسازی باید ماده جداگانه‌ای نوشته بشود. فکر میکنم وقتی صحبت بر سر بستن کلی کارخانه و بنگاه است آنجاست که کارگران و مجمع عمومی آنها تصمیم میگیرد که کارخانه را نگاه میدارد یا خیر. اگر رای

این بود که نگهدارد، آنوقت تمام امکاناتی که آن کارگاه از نظر مالی و غیره دارد باید در اختیار کارگران قرار بگیرد تا بتوانند کار را اداره کنند.

منصور حکمت: اجازه بدهید یک دقیقه به سوال قبلی در مورد امنیت شغلی برگردم. من فکر میکنم اگر کمی تکیه بدهیم و به این مساله از یک فاصله‌ای نگاه بکنیم، خیلی راحت میبینیم که امنیت شغلی کارگر مثل امنیت سرمایه‌دار برای او میماند. قوانین و مواد و تبصره‌های گوناگون در کشورهای مختلف هست که مانع میشود یک نفر بپاید و طلبخواه کارخانه و خانه و زمین و تجهیزات کسی را از او بگیرد. هزار و یک جور دادگاه هست، و کلاً بجز دولت‌ها و آنها در شرایط خاصی، کسی امکان صادره کردن سرمایه دیگری را پیدا نمیکند. در کشورهای سرمایه‌داری که در یک وضعیت نرمال تولیدی قرار دارند اصلاً چنین امکانی وجود ندارد. یعنی نمیشود رفت و سرمایه کسی را گرفت و گفت این مال تو نیست. کار برای کارگر معادل همین است. یعنی کار کردن روش امرار معاش کارگر در جامعه است. گرفتن کار از کارگر یعنی محروم کردنش از امکان فراهم کردن معاشش. بنابراین این بنظر من باید غیرقانونی باشد. بطور کلی این حالت که من کارگرم ولی کاری برایم نیست باید غیرقانونی تلقی بشود، اعم از اینکه کارگری را اخراج کرده باشند و یا اینکه بخواهد کار کند و کار برایش نباشد. کسی که دارد کارگری را اخراج میکند لفظ این را نمیگوید که لفظاً اینجا کار نکن، بلکه دارد میگوید که تو حق زندگیت را نداری. - امرار معاش نداری. این بنظر من باید غیر قانونی باشد. امنیت شغلی کارگر یعنی اینکه به صرف اینکه آماده به کار است زندگیش تامین باشد. تا آنجا که به اخراج مربوط میشود فکر میکنم بنابراین ممنوعیت اخراج بعنوان تضمین یک حق پایه‌ای انسانی کارگر باید جزو هر قانونی باشد. در این ماده ۲۷ که دست طرف برای اخراج کاملاً باز است. مقوله وظایف محوله تفسیر بردار است. هر روز ممکن است یک کاری بسپرد. یکجای دیگر در بحث قرارداد کار میگوید که موضوع کار تعریف

شده است. اگر مرضی نبود اینجا هم میتوانستند اقلا بنویسند "هرگاه کارگر در انجام موضوع قرارداد قصور ورزید...". وگرنه وظایف محوله یعنی اینکه کارفرما میتواند هر روز کارگری را صدا کند و کاری به او بسپرد و او نخواهد آن را انجام بدهد. آئین نامه انضباطی هم همینطور تفسیر بردار است. در کل این یعنی بطور سربسته گفتن اینکه کارفرمایان محترم حق اخراج کارگران را دارند مشروط بر اینکه بهانهشان جور باشد و کتبی باشد. راجع به آن سوالی که میگوئید سرمایه‌داری بالاخره به کم و زیاد کردن عوامل تولید نیاز دارد و غیره ناصر جاوید جواب داد. اگر جامعه سرمایه‌داری بیاید و این حرف را رسماً یکجایی بنویسد، علیه‌اش انقلاب میشود. اگر سرمایه بیاید بگوید من با این جامعه هر کاری بخواهم میکنم، اگر بخواهم شما را بکار ببرم و اگر بخواهم بیکار میکنم، تو مثل زمین و ماشین آلات خودم هستی، خوب مردم علیه‌اش انقلاب میکنند. هنر سرمایه‌داری اینست که ادعا میکند این یک جامعه است، تقسیم کار و حساب و کتابی در آن برقرار است و هرکس نقشی برعهده گرفته است. و دقیقاً اینجاست که باید پقه‌اش را گرفت و وادارش کرد پای این حرفش بایستد. اگر میخواهند ظاهری از یک جامعه مدنی به نظام موجود بدهند آذوقه باید گفت که خوب کارگر انسان است. پس و پیش کردن ماشین آلات امری است مربوط به مدیریت تولید. اما بیکار کردن کارگر امری است فراتر. بحث من اینست که واضح است باید بشود تکنیک جدید را آورد و کارخانه‌ای که امسال ۳۰۰۰ کارگر دارد دهسال بعد این تعداد کارگر لازم ندارد. ولی این مساله کارفرما است. این باید برای کارگر تضمین شده باشد که هرقدر تکنیک تغییر میکند، کارگر بعنوان یک انسان و بعنوان بخشی از جامعه سطح زندگی‌اش افت نمیکند. خوب شما میخواهید تکنیک جدید بکار ببرید، که حتما مولدتر و سودآورتر هم هست، و ۱۵۰۰ کارگر برای پراه انداختن آن کافیست، باید برای بقیه دوره گذاشت، تخصصشان را تغییر داد، برای کل این دوره حقوقشان را به آنها داد، و واحدهای جدید ایجاد کرد که همه در جامعه مشغول کار باشند...

ناصر جاوید: میبخشید، اضافه میکنم که یک مساله اصلی در آوردن تکنیک جدید پائین آوردن مستمر ساعت کار است.

منصور حکمت: کاملا همینطور است. بهرحال سوالی که هست اینست که مساله تغییر و تبدیل در نحوه سرمایه‌گذاری، کارکرد پنگاهها، طول و عرضشان، سطح اشتغالی که ایجاد میکنند و غیره نباید هیچ تاثیری روی این طرف و تامین شغلی کارگر بگذارد. یک جمله بنظر من همه چیز را خلاصه میکند. آقا جان کسی که در این جامعه دنیا آمده باید زندگی کند و این جامعه اگر مدعی است که اسائها شهروند جامعه‌اند و میتوانند در این نظام تامین بشوند، باید به این ادعا جامعه عمل پیوشد. این ادعا را دارد و بهمین دلیل توانسته است روی پای خود پایستد و به بقاء خود ادامه بدهد. اگر این ادعا را ندارد که گفتم برای همه معلوم میشود باید پرسش انداخت. کسی که در جامعه گفت من آماده به کارم، از همان ساعت باید مثل یک آدم شاغل به او برخورد بشود و موقعیتش تضمین بشود. امنیت شغلی معنی‌اش این نیست که من حتما باید سر آن دستگاه که بودم پایستم. امنیت شغلی یعنی هر نوسانی در بازار، در قیمت‌ها، تولید، سرمایه‌گذاری‌ها و غیره تاثیری در زندگی و رفاه آدمی که کنترل خاصی روی آن نوسانات ندارد نداشته باشد. کارگر در چنین موقعیتی است.

مصطفی صاپر: اجازه بدهید سوال را به نحو دیگری مطرح کنم. بما میگویند شما می‌گوئید ممنوعیت اخراج، خیر یک قرارداد آزادانه هست بین کارگر و کارفرما و کارفرما مجاز است هرکسی را میخواهد به استخدام بگیرد یا نکیرد و این قانون سرمایه‌داری است.

منصور حکمت: این را میگویند؟ بپنید قانون سرمایه‌داری حتی به روایت خود او شروع جامعه نیست. بدوا طرف میگوید که جامعه‌ای هست و آدمها در آن زندگی میکنند و قوانین اقتصادی این جامعه سرمایه‌داری است. تازه ما

میگوئیم کارگر این قوانین را اصلا نباید بپذیرد. ولی فرض کنیم چهارچوب سرمایه‌داری را پذیرفته‌ایم، از خصیلت اجتماعی زندگی انسان که صرفنظر نکرده‌ایم. وجود جامعه یعنی انسانها در روابطی بدنیای می‌ایند، زندگی میکنند، و عمرشان را طی میکنند. اگر بگویند سرمایه‌داری زیر جامعه بودن ما زده است، دیگر جامعه‌ای درکار نیست، هرکه را خواستیم پرت میکنیم بیرون، آنوقت من میگویم خوب این بهترین دلیل است برای اینکه اگر بناست بشر باقی بماند، اگر بناست بشر اجتماعی زندگی کند، باید سرمایه‌داری را بر انداخت. آنچه گفتید حرف آنها هست. این قانون حرکت این جامعه هست. با وجود دائمی ارتش بیکاران، با بیکار کردن مستمر کارگران، با وجود دائمی فقر، سرمایه‌داری نشان میدهد که همین قانون دارد عمل میکند. اما وقتی ما داریم در سطح قانون کار حرف میزنیم، مطرح کردن استدلالی که گفتید از طرف سرمایه‌دار یعنی دادن رای محکومیت سرمایه‌داری توسط خود او. بحث ما اینست که شرط اساسی رضایت دادن حتی کوتاه مدت به نظامی که برقرار است توسط ما اینست که مواضع ابتدایی جامعه بشری زیر سوال نرود. اگر بشر نمیتواند در این جامعه از این تضمین برخوردار باشد که زندگی‌اش را در رفاه و امنیت بسر ببرد باید این جامعه را تغییر داد دیگر.

اهرج آذرین: اینجا نکات زیادی اشاره شد و من شاید چیز تازه‌ای اضافه نکنم. دو مساله را درحالت هایی که شما مطرح کردید باید تفکیک کرد. از هردو شاید تحت عنوان اخراج نام برده شد. یکی اینست که در اثر رشد تکنولوژیکی و یا ورشکستگی‌ها و اینطور اتفاقات کارگر کارش را از دست میدهد. به این معمولا بیکارسازی گفته‌ایم که لفظ دقیق تری است. در این مورد رفقا صحبت کردند و من کاملا با آنها موافقم که این یک حکم عملکرد یک قانون اقتصادی سرمایه است. ولی تمام بحث اینجاست که برخلاف چیزی که شما گفتید سرمایه نگفته من کارگر را هر وقت دلم بخواهد استخدام میکنم و هر وقت نخواهم نمیکنم. شاید گفتن این آروزی‌ش باشد. اما دویست سال مهارزه کارگری اجازه نداده است که این حرف را بزند. نوشتن قانون کار و

مقررات و ادای تمدن در آوردن باعث شده که نتواند این ادعاها را بکند. بلکه همانطور که اشاره شد ادعایش همیشه این بوده که این یک نظم و نظامی است که جامعه را تامین و اداره میکند. اگر ادعا کرد دیگر باید پایش بایستد. اگر نه، دیگر سرمایه و رزیمش باید بپایند و بروشنی بگویند که اینجا دیکتاتوری سود است. چیزی که ما همیشه گفته‌ایم و به ما مملکت پارلمانی اروپا را نشان داده‌اند. اگر بگویند ما بر اساس دیکتاتوری سود کار میکنیم، آنوقت دیگر کاملاً حکومت کارگری (که وقتی میگوئیم دیکتاتوری پرولتاریا می‌ترسند) معنی‌اش را فوراً پیدا میکند دیگر. آنجا ما میخواهیم جامعه را بر اساس رفاه انسان سازمان بدهیم. بر اساس برخوردار بودن انسان از زندگی‌ای که در این دنیا میتواند از آن برخوردار باشد. این میگوید نه، درست است که تولید و تکنولوژی رشد کرده است، اما اگر من بپایم و محصولات و خدمات جدیدی تولید کنم و در اختیار جامعه قرار بدهم برایم صرف نمیکند. خوب بگو من فقط بر اساس سود دارم کار میکنم. جمله‌ای که همیشه سوسیالیستها درباره جامعه سرمایه‌داری گفته‌اند، ولی همیشه بورژواها و سرمایه‌دارها و دولت‌هایشان سعی کرده‌اند جامعه خود را تمدن جا بزنند. پس در مورد بیکارسازی جواب خیلی روشن است. بیکارسازی عملکرد اقتصادی جبری سرمایه است. ولی دقیقاً در سطح سیاست، فرهنگ و جامعه ادعایشان جور دیگر است و کشمکش وجود دارد. اما مورد اخراج را باید از این جدا کرد. برای اینکه اخراج بعنوان یک تنبیه است. در ماده ۲۷ هم بعنوان یک تنبیه آمده. "اگر کارگر در مورد انجام وظایف محوله قصور ورزد". بحث اینجا تکنولوژی و غیره نیست. هروقت برای کارگر هم این قانون را نوشتند که اگر کارفرما از آن وظایف قصور ورزد کارگر اخراجش میکند و سرمایه‌اش را میگیرد. آنوقت اینهم قبول است. والا حمید نقوایی اشاره کرد که آخر این از پارلمان و مجلس یک مملکت دارد قانون میگذراند درباره اخراج یک عده! چرا راجع به اخراج هیچ بخش دیگر مملکت قانون ویژه‌ای وجود ندارد؟ بنابراین واضح است که کارگر قبول نمیکند. اگر این حق برای کارفرما هست برای کارگر هم باشد دیگر. کارگر هم حق دارد کارفرما را اخراج کند. این یعنی

سرمایه‌اش را بگیرد دیگر. این به کارگر اجازه کار کردن نمی‌دهد، یعنی تنها چیزی که کارگر دارد، این هم به او اجازه استفاده از سرمایه‌اش را نمی‌دهد، یعنی چیزی که سرمایه دار دارد. اگر این دو تا را با هم نوشتند می‌توانند اخراج را بنویسند. والا حتی در حقوق کوتاه بینانه خودشان هم برابری نیست.

حمید تقوایی: من در مورد بیکارسازی‌ها که در بخش سوالی که از من کردید نبود می‌خواهم چند نکته را بگویم. رفقا اشاره کردند ولی فکر کردم لازم است من هم نظرم را بگویم. بیکارسازی را منم همانطور که ایرج آذرین گفت از اخراج تفکیک می‌کنم، یعنی همان اتفاقی که در روند عمومی تولید سرمایه‌داری رخ می‌دهد. یعنی وقتی به‌دلیلی ورشکسته می‌شود و نمی‌تواند کار کند و در نتیجه سرمایه‌دارها کارخانه‌هایشان را می‌بندند، یا رشد تکنیک باعث می‌شود که عده‌ای از کارگران را بیرون کنند. من می‌گویم در همه این حالات این فقط حکم ورشکستگی اقتصادی سرمایه نیست، حکم ورشکستگی سیاسی و اجتماعی‌اش هم هست. زیرا تا آنجا که به رشد تکنیک برمیگردد، این باید به معنی رفاه بیشتر برای جامعه باشد و نه به معنای فقر و بدبختی و بیکاری عده وسیعتری از همان جامعه. معنی بلاواسطه رشد تکنیک باید کوتاه شدن ساعات کار باشد. با حفظ شغل تمام کارگرانی که در همان رشته کار می‌کردند. اگر احتیاج به آموزش و آشنا شدن با ماشین آلات جدید هست، آنهم راه دارد و دوره‌های آموزشی می‌شود گذاشت و آموزشهای لازم را به کارگران داد. چرا عملاً اینطور نیست؟ برای اینکه سرمایه باید رشد تکنیک را فقط با شاخص سود خودش بسنجد. در نتیجه باز باید از جیب طبقه کارگر خرج بازسازی وسائل تولید و رشد تکنولوژی را بیرون بکشد. این حکم ورشکستگی اجتماعی و سیاسی سرمایه‌داری هم هست. و همانطور که رفقا گفتند اگر همین را صریحاً در قانون کار بنویسد آنوقت خیلی روشن می‌شود که تکلیف کل طبقه کارگر و کل جامعه با یک مشت مفتخور حکومتگر تحت نام سرمایه‌دار و کارفرما و غیره چیست. عوامل دیگری هم هست که در ایران پیش آمد و به رشد تکنیک

مربوط نبود. مثل مساله جنگ، ورشکستگی های اقتصادی که ناشی از کمبود سرمایه و فرار سرمایهها و غیره است. اینهم روشن است که مسئولش سرمایه داران هستند و کسانی هستند که جامعه را در دست گرفته اند و ادعا میکنند که برای جامعه کار میکنند و جامعه را اداره میکنند. در ایران تمام بیکارسازی هایی که در اثر جنگ یا فرار سرمایه پیش آمد هیچکدام نه سیاست کارگران بوده و نه خواست آنها و نه خواست سیاست اکثریت قریب به اتفاق مردم جامعه. اینهم نباید باز خودش را در بدبختی و فقر و بیکاری بخش هرچه بیشتری از کارگران نشان بدهد. به این معنی بنابراین در قبال مساله بیکارسازیها کارگران باید یا خیلی روشن آنجا که میتوانند، مثل دوره انقلاب، اداره کارخانهها را بدست بگیرند، یا در هر حال از دولت و کارفرما تضمین بگیرند که بهر دلیل کارخانهای بسته میشود شغل مشابهی را با همان شرایط برای کارگران آنجا تامین کنند.

رضا مقدم: منم مساله بیکارسازی و اخراج را از هم تفکیک میکنم. تا آنجا که به طبقه کارگر ایران بر میگردد تا قبل از چند سال اخیر عمدتاً با همین مساله اخراج مواجه بوده تا بیکارسازیهای وسیعی که بخصوص از بعد از انقلاب و در سطح وسیع تر از اوائل سال ۶۵ شروع شد. اخراج اینجا مربوط به مساله تنبیه است و ما فکر میکنیم باید ممنوع باشد.

مصطفی صابر: بیکارسازی چطور؟

رضا مقدم: در مورد بیکارسازیها شما از کنترل داشتن سرمایه داران روی سرمایه شان و عوامل تولید صحبت کردید. صرفنظر از اینکه نباید کارگر را مثل ماشین آلات تصور کرد که کارفرما بتواند روی آن تسلط داشته باشد، من میخواهم بگویم که این کنترل داشتن مطلق نیست. همین الان سرمایه داران آن کنترلی را که اوائل قرن روی سرمایه و ماشین الاتشان داشتند دیگر ندارند. با مبارزه کارگری دائماً قدرتشان در کنترل سرمایه و عوامل تولید کمتر شده.

تا آنجا که به مهارزه کارگری در جامعه سرمایه‌داری و بهبود اوضاعش در همین جامعه پرمیگردد، مهارزه کارگری دائما تلاش میکند که این کنترل سرمایه روی عوامل تولید را کمتر کند. بنابراین تا آنجا که در جامعه سرمایه‌داری داریم حرف میزنیم بحث بر سر نفی این کنترل نیست، بر سر محدود کردنش است. الان در خیلی از کشورهای اروپا اگر سرمایه‌داری بخواهد کارخانه‌اش را بفروشد باید از چند ماه قبل به کارگران اطلاع بدهد، و موافقت کارگران را جلب کند که این را دارد به کدام سرمایه‌دار میفروشد و تضمین بشود که در این نقل و انتقال کوچکترین ضرری متوجه کارگران نمیشود. این مهارزه کارگری است که این چیزها را گرفته و کنترل سرمایه‌داران را بر سرمایه‌شان محدود کرده است. من بیکارسازی‌ها را در همین چهارچوب میبینم. اگر قرار است چنین چیزی اتفاق بیفتد، باید کارگران هیچ ضرری در این میان نکنند. امنیت شغلی و رفاهشان پائین نیاید.

منصور حکمت: در مورد چند نکته میخواستم صحبت کنم. بیکارسازی و اخراج در سطح حقوقی و آئین نامه‌ها و غیره تفاوت دارد. من این را میپذیرم. منتها پشت هردوی اینها یک واقعیت اقتصادی - سیاسی و اجتماعی اساسی هست و آن اینست که کارگر نسبت به موقعیت خودش در جامعه هیچ کنترلی ندارد. این سرمایه‌دار است که میتواند چه بدلائل اقتصادی و چه بدلائل تنبیهی راجع به زندگی او تصمیم بگیرد. کارگر جای خودش را در جامعه تعیین نمیکند. جایش را تعیین کرده‌اند. سرمایه برایش تعیین کرده است. به این معنی هردوی اینها باید مورد اعتراض کارگر قرار بگیرد. تنبیهی هم که میگوید بخاطر اینست که کارگر خوب برایش کار نمیکند و یا شاخی شده و مزاحم کارش شده است. هردوی اینها یعنی اینکه سرمایه‌دار میگوید شیشه عمر تو دست من است. اگر صرف میگرد و خواستم ۵۰۰۰ نفرتان را بیرون میکنم و اگر خواستم تو یک نفر را بیرون میکنم که بقیه را به اعتصاب نکشانی و یا چون هر روز نیم ساعت دیر میایی. همه این حالات یعنی اینکه کارگر نمیتواند بگوید که من چطور کار میکنم و آن روزی که تصمیم میگیرد کار کند بتواند.

یک نیروی دیگر در جامعه تصمیم میگیرد. کارگر زائده سرمایه است. یعنی سرمایه هر وقت بخواهد میتواند تنش را بجنباند و تعدادی کارگر را که به او چسبیده‌اند را پرت کند و زندگی شان را زیر سوال ببرد. به این معنی من فکر میکنم هر دوی این اشکال باید جواب بگیرد فرقی اینست که در مورد اخراج همانطور که اینجا گفته شد میشود راحت ممنوعش کرد. گفت شما هیچ حق اخراج ندارید. هر مسالهای هست را بپرید دادگاه عمومی. اگر کسی در محیط کارخانه هم جرمی مرتکب شد، قضاوتش با دادگاه است. وقتی تنبیه عمومی‌اش را گذراند برمیگردد سر کارش در کارخانه. در مورد بیکارسازی هم گفتم که هر اتفاقی در رابطه با سود و زیان و تکنیک و غیره میافتد، کارگر دقیقاً از آنجا که هیچ کنترل خاصی نمیتوانسته است داشته باشد، ایجاد این کارخانه معین در این جای معین و با این اعتبارات معین و محل تامین مواد اولیه و غیره به تصمیم او نبوده، مسئول عاقبت اقدامات سرمایه‌دار نیست. هرکاری بوده ایشان برای خودش کرده و الان هم باید تاوانش را پس بدهد. واضح است یک کارفرمای منفرد نمیتواند این را تضمین کند و بگوید عیب ندارد کارخانه من بسته شد و برای همگان کار گیر میاورم. ولی آخر این سرمایه‌دارها جمع شده‌اند و یک دولت تشکیل داده‌اند. از مردم هم مالیات میگیرند و از سود خودشان هم در خزانه این دولت میگذارند. کاری که باید بکنند اینست که دولتشان تضمین کند که کسانی که در جامعه برای اینها کار میکنند تامین باشند. منتهی از این تناقضی که مطرح شد، همانطور که ایرج آذرین گفت، استدلالی به نفع سوسیالیسم و انقلاب کارگری درمیآید. ببینید یک جامعه‌ای هست که در آن رشد تکنیک با زندگی من و شما تناقض دارد. جامعه‌ای که سود بردن طرف با تامین رفاه من و شما تناقض دارد. هرچور تجدید تعریف تقسیم کار اجتماعی و تولید کالاهای جدید با زندگی بخشی از ما تناقض دارد. خوب این نظام را باید برچید دیگر. این استدلالی است به نفع حرکت سوسیالیستی کارگر. زیرا این جامعه به این ترتیب نمیتواند اداره بشود. این استدلال قدیمی مارکسیستها و سوسیالیستهاست که این نظام با رفع نیازهای بشری تناقض دارد و باید برچیده شود. من میخواهم مثال جنبش

اتحادیه‌ای را برنم. اگر این استدلال سوسیالیستی را کنار بگذاریم کارگر ممکن است به موضع بدی بیافتد. برای مثال صنعت چاپ در همین ۲۰ سال اخیر پیشرفتهای سریعی کرده است. از یک صنعت کاربر تبدیل به رشته‌ای شده که به شدت کامپیوتریزه است و نیروی کار خیلی کمی احتیاج دارد. کارگر چاپ تمام مدت برای شغلس جنگیده، در صورتیکه جامعه بهرحال این تکنیک را می‌آورد و هیچ راهی نیست. اگر تو بنشین و بگویی که تامین شغلی من یعنی اینکه در همین کارخانه سر کار خودم بمانم، بخاطر حذف شدن آن کار از نظر تکنیکی بازنده‌ای. این را در جنبش کارگران چاپ انگلستان دیدیم. همینطور در جنبش معدنچیان انگلستان که مبارزه کردند برای اینکه معدن خود را باز نگه‌دارند. کارفرما خواه ناخواه میتواند آنجا را ببندد و شهرهایی را که محل زندگی معدنچیان است را به ورشکستگی بکشانند. این موضع به این ترتیب برای کارگر قابل دوام نیست. کارگر باید برود به این موضع که استدلالی به نفع سوسیالیسم به میدان بیاورد و کل اختیارات اجتماعی را برای کارگر بخواهد. یعنی بخواهد که کارگر در موضع اداره جامعه قرار بگیرد. از این گذشته حتی در چهارچوب جامعه سرمایه‌داری امنیت شغلی را ورای کارخانه و ورای شغل جستجو بکند. یکی از شاخص‌ها اینجا بیمه بیکاری است. اما شاخص‌های دیگر اشکال دیگر اشتغال و پائین آوردن ساعت کار و غیره است. همه اینها یعنی اینکه اگر کارگر بخواهد به مساله بیکارسازی و اخراج واقعا پاسخ بدهد باید دست ببرد به جامعه، به دولت، و به حکومت. چون ما خواستهایمان را طرح میکنیم، اما در تحلیل نهایی آنها ممکن است بگویند صرف نمیکند و ارتششان را به خیابان بیاورند. همه اینها یعنی اینکه اگر کارگر بخواهد از این مضمه که مهم‌ترین اهرم فشار طبقه سرمایه‌دار روی کارگر است، یعنی بیکار کردنش و زندگی‌اش را گرو گرفتن، خلاص بشود باید علیه آن انقلاب بکند. فقط این پاسخی که کارگر به اخراج و بیکارسازی است. باید علیه سرمایه‌دار انقلاب کرد و آن کنترلی را که به او اجازه میدهد کارگر را اینطرف و آنطرف بپاندازد و در مورد سرنوشتش تصمیم بگیرد، از دستش درآورد.