

فصل دوازدهم

ایمنی و بهداشت محیط کار

• استانداردهای ایمنی محیط کار • مراجع تعیین مقررات و بازرسی محیط کار • خسارت سوانح • ضمانت‌های اجرایی پیشگیری از سوانح

مصطفی صایر: در مورد اخراج و بیمه بیماری اگر صحبتی نباشد بحث را اینجا تمام میکنیم و میزگرد قانون کار را با بررسی موضوعات دیگری ادامه میدهیم. به مبحث حفاظت فنی و ایمنی کار میپردازیم. قانون کار جمهوری اسلامی یک فصل مفصل، فصل چهارم، را به این موضوع اختصاص داده که شامل ۲۰ ماده است که هر کدامشان چندین تبصره دارد. ولی کل این مبحث چیزی دست آدم نمیدهد و بنظر میرسد بجای مواد و مقررات روشن برای جلوگیری از وقوع سوانح و بیماری های شغلی یک مقدار کمیسیون و شورا و اداره متفرقه قرار است تشکیل بشود تا مراقب این مساله باشد. حمید تقوایی بنظر شما آن مقررات اصلی که باید برای حمایت کارگران در مقابل حوادث ناشی از کار وضع بشوند کدامند و قانون کار جمهوری اسلامی در این زمینه از چه جهاتی میلتکد؟

حمید تقوایی: اجازه بدهید از همین قانون کار جمهوری اسلامی شروع بکنیم. همانطور که خودتان هم گفتید این فصل چهارم که اسمش حفاظت فنی و بهداشتی کار است در واقع به چیزی که نپرداخته همین حفاظت و بهداشت کارگران در محیط کار است. یک سری مقررات خیلی تو در تو و پیچیده‌ای

که به سختی میشود از آنها سر درآورد اینجا نوشته شده که تازه وقتی معنیاش را میفهمیم میبینیم در مورد تشکیل یک سری شورایی و هیاتهای مختلف و غیره است که طبق معمول این قانون کار پر از نمایندگان وزارت کار و معاونین وزرا و غیره است و اینها قرار است بر مبنای آئین نامهائی که خودشان نوشته‌اند و با هیات بازرسی که از خودشان تشکیل شده بپینند آیا مقررات برای جلوگیری از آنها اجرا میشود یا نه. در مورد اینکه خود این شرایط چیست و جلوی چه چیزی را باید گرفت و چه مشکلات معینی برای کارگر در محیط کار بوجود میاید و ضمانت اجرایی قانونی و واقعی برای جلوگیری از اینها چیست چیزی در این قانون پیدا نمیکنید. حتی عکس این هم هست. یعنی باز مثل خیلی از بندهای دیگر این قانون یک حقوق ویژه‌ای به کارفرما و وزارت کار داده میشود تا جلوی اعتراض و خواست برحق کارگران را برای تامین شرایط ایمنی و بهداشتی در محیط کار بگیرد. مثلا در ماده ۹۵ اینطور گفته شده: "در مواردی که یک یا چند نفر از کارگران یا کارکنان واحدهای موضوع ماده ۸۶ این قانون امکان وقوع حادثه یا بیماری ناشی از کار را در کارگاه یا واحد مربوطه پیش بینی کنند" ... حالا شما فکر میکنید چکار میکنند، میگویند "میتوانند مراتب را به کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار و یا مسئول حفاظت فنی و بهداشت کار اطلاع دهند و این امر نیز باید توسط فرد مطلع شده در دفتری که به همین منظور نگهداری میشود ثبت گردد" ! یعنی در صورتی که کارگران اطلاع وقوع حادثه‌ای را در کارگاه بدهند، مثلا فلان دستگاه پرس فلان اشکال را پیدا کرده و هر لحظه ممکن است روی دست کارگری که با آن کار میکند فرود بیاید، یا فلان گاز سمی نشت کرده و دارد در کارگاه پخش میشود، کاری که میکنند اینست که بروند به فلان هیاتی که خود آقایان سر هم کرده‌اند اطلاع بدهند که تازه آن را در یک دفتری ثبت کنند. حالا چه بلایی بعدا سر کارگران در آن کارگاه میاید دیگر به این قانون مربوط نیست و این قانون درباره آن ساکت است. این آن جایی است که تازه خواسته اثباتی و روشن به موضوعی اشاره کند! باز نمونه دیگر تبصره یک ماده ۹۳ در مورد بیماریهای ناشی از کار است. می گویند: "چنانچه

با تشکیل شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معین شده به بیماری ناشی از کار مبتلا و یا در معرض ابتلا باشد کارفرما و مسئولین مربوطه مکلفند کار او را بر اساس نظریه شورای پزشکی مذکور بدون کاهش حوالسعی به قسمت مناسب دیگری منتقل نمایند. یعنی اگر شما در حین کار برخوردید به کارگری که در اثر شرایط کار بیمار شده و یا در معرض ابتلا به بیماری هست تنها کاری که مطابق این قانون کارفرما مجبور است بکند اینست که کارش را عوض کند. بقیه کارگران چه میشوند؟ آن شرایطی که باعث بیماری آن کارگر شده را چطور باید برطرف کرد؟ مسئول این امر چیست؟ چه جریمه و خسارتی باید پرداخته بشود؟ کی باید مجازات بشود؟ اینها دیگر نا گفته مهماند. این موادی که خواندم تازه آنهایی بود که بطور صریح و روشن وارد خود موضوع مساله شده. بقیه مواد درباره این نهادها و رابطه اینها با هم و هیات های مختلف و غیره است.

در هر حال این فصل بنظر من عامدانه مفصل و پر پیچ و خم و پر از ماده و تبصره نوشته شده برای اینکه بتوانند در مقابل کارگران ظاهر سازی بکنند که ما خیلی برای ایمنی و بهداشت محیط کار شما دل میسوزانیم و مواد بسیاری را به آن اختصاص داده ایم. و در عین حال مسخره تر و توخالی تر از این بخش هم در این قانون کار پیدا نمیکنید. هیچ چیز درش نیست و هرچه هم هست سلب حقوق کارگران است در همان حدی که بطور عادی و طبیعی در هر کارخانه ای دارند. اما در مورد این سوال که چه بندهایی باید در قانون باشد من فکر میکنم اولین مساله اینست که باید شرایط هر کارگاه و کارخانه بر مبنای معیارهای کاملاً عینی و روشنی بررسی بشود و کاملاً از هر نوع بیماری و حادثه ای که میتواند در محل کار رخ بدهد پیشگیری بشود. این شرایط ایمنی و بهداشت را باید مراجع کارگری تعیین بکنند. بعد اگر مساله پیش آمد نمایندگان کارگران و یا مجمع عمومی و یا بالاخره نهاد نمایندگی واقعی کارگران در سطح کارخانه باید بتواند در صورت احتمال وقوع هر نوع حادثه ای کار را کاملاً متوقف کند و از کارفرما و دولت و مسئولین این امر بخواهد که فوراً این مشکلات را برطرف کنند و هیچ نوع اغلال و تعلل و قرطاس

بازی و کاغذبازی در این وسط در کار نباشد. چون به روشنی مساله سلامت جسم و جان کارگر اینجا مطرح است و این دیگر شوخی بردار نیست که تازه ما پرویم در یک دفتری ثبت کنیم که قرار است این پرس فرود بیاید! این چیزها باید کاملا جمع بشود و کارگران باید این حق قانونی را داشته باشند که کار را کاملا متوقف کنند. تا برطرف شدن نقص دست از کار بکشند و تمام حقوقشان را بگیرند. و اگر مساله‌ای پیش آمد خیلی صریح و روشن این قانون باید کارفرما را مجازات بکند. و مجازاتهای سنگین باید برای این در نظر گرفته بشود. فقط مساله غرامت و خسارت به کارگر صدمه دیده نیست، این بالاخره سلامت او را بر نمیگرداند، بلکه همچنین باید جرائم سنگینی برای کارفرما و کارگاهی که این شرایط را تامین کرده و موجبات حادثه برای کارگر را پیش آورده پیش بینی بشود. از طرف دیگر هیاتهای بازرسی که مدام باید این شرایط را کنترل و بر آن نظارت کنند و به اصطلاح مراقب این باشند که شرایط ایمنی و بهداشت محیط کار کاملا رعایت میشود، اینها باید هیاتهای کارگری باشند. این قانون هیاتهای بازرسی را یک اداره عریض و طویل بازرسی وزارت کار تعریف کرده که این باز ریش و قیچی را بدست سرمایه‌داران میدهد. معلوم است که این کارفرما و وزیر کار معاونین محترمش که در این هیات‌ها پلاس شده‌اند نیستند که در این محیط کار میکنند، این کارگران هستند و این به آنها حق میدهد که خودشان مراقب اجرای این قوانین باشند. این هیاتهای بازرسی هم باید هیاتهای کارگری باشد. این مساله همین امروز یک مساله اساسی است. برای اینکه آمار صدمه دیدن حین کار کاملا شرایط غیر انسانی که در ایران دارند از کارگران کار میکشند را نشان میدهد. اصلاح این شرایط و به رسمیت شناساندن و قانونیت دادن به این موازینی که اینجا گفتم برای طبقه کارگران ایران مهرمیت زیادی دارد.

مصطفی صایر: خیلی متشکر. در مورد صدمات و سوانح محیط کار طبق آمار خودشان فقط در کارخانه‌ها و مراکز صنعتی و آنها فقط آن سوانحی که به ثبت رسیده است و بالاخره به گوش اداره بازرسی کار رسیده در هر سال متوسط

حدود ۲۰ هزار حادثه و سائحه فقط در این محدوده از کارگران رخ میدهد. آمار واقعی طبعاً چندین برابر این خواهد بود.

ناصر جاوید: همانطور که گفتید این لایحه فصلی را به حفاظت محیط کار اختصاص داده است. خود این فصل را که نگاه میکنید نمیشود فهمید چه استنادی از ایمنی و بهداشت کار را میخواهد معمول کند و به رسمیت بشناسد. اما به نظر من به باقی این لایحه که نگاه میکنید کاملاً متوجه میشوید که استنادش از شرایط کار و بهداشت و ایمنی کار چیست. برای مثال یکی دوتا نمونه را، نه از این فصل بلکه از باقی لایحه کار، برایتان میخوانم تا متوجه بشوید. ماده ۲۴ آنجا که درباره کار زنان صحبت میکند میگوید "انجام کارهای خطرناک سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیش از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است". یعنی چه؟ یعنی برای کارگران مرد که از نظر این قانون اسلامی ضعیفه نیستند مجاز است. اصلاً شرایط کار بطور عادی این است که کارگر باید کار سخت، خطرناک و زیان آور را انجام بدهد. باز در جای دیگر که از ظن اسلام دارد راجع به صغرا حرف میزند، یعنی کارگران نوجوان، میگوید برای آنها هم "کار در شرایط و مشاغلی که برای سلامتی و اخلاق کارگران نوجوان زیان آور است باید به افراد بالاتر از ۱۸ سال داده بشود". نمیدانم این چه کاری است که برای افراد ۱۷ ساله زیان آور است اما برای ۱۸ ساله نیست. این چه فاصله تعیین کننده‌ای است؟ یا همانطور که دیدیم در فصل قرارداد کار بعنوان یکی از مسائلی که باعث فسخ قرارداد میشود خیلی راحت میگوید "از کارافتادگی کارگر". مثل اینکه از کار افتادگی کارگر یک چیز خیلی عادی است و اصلاً به رسمیت شناخته شده است. در همان بند جای دیگری درباره چبران خسارت میگوید "اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگران باشد". باز هم مثل اینکه خیلی روند عادی و برسمیت شناخته شده‌ای است که کارگر وارد کار میشود و بعد از دو سه سال توانایی‌هایش را از دست میدهد و میخواهند لطف کنند و خسارتی به او

بدهند. تمام این قانون کار مبتنی بر یک شرایط ضد بشری و کاملاً جنایتکارانه و ظالمانه نوشته شده و میخواهد دقیقاً این را رسمیت بدهد. ماده دیگر در همین فصل حفاظت هست، تبصره ماده ۹۳، که میگوید "چنانچه با تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود که فرد معاینه شده به بیماری ناشی از کار مبتلاست و یا در معرض ابتلاء باشد کارفرما موظف است او را به کاری دیگر منتقل کند". جدا خیلی مضحک است. میگوید بنا به "تشخیص شورای پزشکی نظر داده شود"، خود تشخیص شورای پزشکی را هم هنوز قبول ندارد و معلوم نیست توسط کی باید "نظر داده شود". اگر آدم میبود اگلا میگفت اگر شورای پزشکی تشخیص داد کار برای کسی مناسب نیست از آن کار منتقل میشود دیگر. تازه روی نظر شورای پزشکی هم یک نفر دیگر باید بیاید نظر بدهد که کارگر برود جای دیگر. بهرحال چیزی را که در این مبحث میبینیم اینست که نمیخواهد به شرایط وحشتناک و ضد انسانی که طبق آمارهای خودشان وجود دارد دست بزند. میخواهد به اینها رسمیت بدهد. اما اعتراض را به پندهای متعدد و مبهم کاتالیزه کند و به نحوی ماستمالی کند. و آن آخر هم میبینی که برای اینکه ادای بنظر خودش جالبی درآورده باشد در فصل جرائم اهلپولی را میگذارد که یک شلای دستی است که اگر این شرایط مراعات نشود کارفرما را شلاق بزند. و البته معلوم نیست یک قران زیر بغل این اهلپول هست یا نیست. این قانون کار در دفاع از شرایط غیر انسانی عملاً موجود نوشته شده است. نظر منم عیناً مثل حمید تقوایی است. فکر میکنم خیلی راحت میشد گفت ۱- ایمنی شرایط کار مستقل از هر نوع ملاحظات سودجویانه و مادی باید تامین بشود. ۲- این امر تحت نظارت و بازرسی هیات های منتخب کارگری قرار میگیرد. ۳- اگر بخاطر نبود شرایط ایمنی کار برای کارگر در محیط کار اتفاقی بیافتد کارفرما در دادگاه جنایی محاکمه میشود و مجازات میشود.

شہلا دانشفر: منم همینطور که رفقا در صحبتهایشان اشاره کردند فکر میکنم در این فصل به چیزی که نپرداخته حفاظت و ایمنی محیط کار است. تصویری

از شرایط برده‌وار و ضد انسانی و جنایتکارانه را ترسیم میکند. اگر کارگر از کار افتاده بشود قراردادش خاتمه پیدا میکند. اگر مریض بشود به بخش دیگری منتقل میشود و معلوم نیست وضع بقیه کارگران چطور میشود و آیا قرار است یکی پس از دیگر به بخش دیگری منتقل بشوند. و اینها مثل یک امر عادی و پذیرفته شده و پیش پا افتاده تلقی میشود و نه دولت و نه کارفرما هیچ تعهدی در قبال جان اینهمه انسان ندارد. بنظر منم باید ایمنی و بهداشت کار بدور از هرگونه ملاحظات سودجویانه و با آخرین دستاوردهای فنی و پزشکی و بهداشتی تامین بشود. باید استانداردهایش در حد آخرین دستاوردها باشد و مخاطرات کار را باید به حداقل رساند. یکجایی در قانون میبینیم در مقابل مخاطرات کار دستمزد را میبرند بالا. در حالی که گفتیم که خود این مخاطرات باید به حداقل برسند. بنظر من بعلاوه آن مرجعی که شرایط کار را بررسی میکند باید یک مرجع کارگری باشد و این امر مرتباً تحت نظارت هیاتهای کارگری قرار داشته باشد. و باید کارفرمایی که این شرایط را مراعات نمیکند مجازات بشود. باید کارگران مرتباً در زمینه بهداشت کار و کاربرد وسائل ایمنی و نظیر اینها آموزش ببینند و از خدمات ویژه بهداشتی و درمانی و پیشگیری برخوردار باشند و در فواصل کمی، مثلاً ۶ ماه یکبار، تحت کنترل ویژه قرار بگیرند. بویژه در رشتههای سخت و زیان آور باید این مراقبت ها خیلی دائمی تر باشد. در این شرایط حتی باید پس از یک دوره هر کارگر به جای دیگری منتقل بشود و دیگر سالها در آن شرایط ادامه نهد و زندگی خود را دچار مخاطره نکند. کارگرانی که دچار سوانح و از کار افتادگی میشوند باید از بیمه از کارافتادگی برخوردار باشند. قانون کار اصلاً وارد این نشده و آن را به قانون تامین اجتماعی احاله داده است.

اهرج آذرین: در مورد این فصل چهارم، یعنی حفاظت فنی و بهداشت کار، چند نکته را باید گفت. یکی اینکه در حقیقت از مبحث دوم به بعد در این فصل که به بازرسی مربوط میشود، در عین اینکه این بازرسی ظاهراً مربوط به بازرسی مسائل ایمنی است، کلاً راجع به بازرسی کل قانون کار است. راجع به

این در جلسات قبلی صحبت کردیم و اینکه اصولاً مرجعی که میتواند قانون کار را بازرسی کند چه مرجعی میتواند باشد. بنابراین زیر این فصل چیزهایی آورده است که چندان ربطی به خود مسائل ایمنی پیدا نمیکند. در کلیات یازده ماده است که مستقیماً به این میپردازد. اینجا هم مثل خیلی از موارد دیگر سرتیتر این فصل هم یکی از آن موضوعاتی است که مورد توجه جنبش کارگری است. مساله ایمنی و سوانح کار و بیماریهای ناشی از کار. ولی محتوای آن و مسائلی که زیر این تیتر مورد بحث قرار میگیرد ربطی به آن مبحث ندارد. ببینید در همان ماده ۸۶ هدفش را از این مبحث میگوید. میگوید "برای صیانت نیروی انسانی و منابع مادی کشور". یعنی اینجا حفظ ماشین آلات و جلوگیری از فرسوده شدن آنها و استفاده صحیح از ماشین آلات را زیر فصل ایمنی آورده و بحث کرده. در مورد نیروی انسانی هم اگر دقت کنید به کارگر دارد بعنوان یک عامل تولید نگاه میکند و بنابراین این عامل را، مخصوصاً اگر مهارت و سابقه کاری داشته باشد، باید حفظ کند. تازه اگر میخواهد راجع به ایمنی کارگر حرف بزند از این زاویه است. از زاویه سود و سرمایه و نقشی که کارگران در صنعت دارند دارد به آنها برخورد میکند نه از زاویه اینکه انسانی است که دارد کار میکند و محیط کارش باید مناسب باشد. به همین دلیل این دوتا را وقتی در نظر میگیرید، یعنی نیروی انسانی و منابع مادی کشور، خودش در آن ماده دستور العملهایی میدهد که از طرف یک شورای عالی حفاظت فنی و بعد همچنین از طرف وزارت بهداشت صادر شده است. من که اول خواندم تصورم این بود که شورای حفاظت فنی هست که آن راجع به مسائل فنی و ماشین آلات و اینها آئین نامه میدهد که چطور مورد استفاده قرار بگیرد که بقول ایشان منابع مادی کشور از بین نرود، و لابد یک ابلاغیهها و موازین دیگری هم هست که متخصصین بهداشت و درمان راجع به آن صحبت میکنند. ولی تنها مرجعی که در این قانون از آن صحبت میشود همان شورای عالی حفاظت فنی است. که وقتی به ترکیبش نگاه میکنید معاونین وزیر هفت وزارتخانه و استادان دانشگاه و مدیران صنایع و اینها هستند. ببینید متخصصین صنعت را دارد جمع میکند. یا حتی دوتا استاد دانشگاه با تجربه

در رشته‌های فنی و نه تجربه در رشته‌های پر فرض بهداشت کار و ایمنی. راستش حتی لغاتی را که در مورد ایمنی محیط کار مصرف میکند لغاتی من درآوری است. منظور از ایمنی محیط کار خیلی روشن است. سوانح محیط کار، بهداشت محیط کار و بیماری‌های مربوط به کار مسائل مربوط به این مبحث است. اینطور لغت‌ها و اصطلاحات را اصلا در این مبحث نمی‌بینید. با عبارت "حفاظت فنی" روبرو می‌شوید. وقتی باز هم دقیقتر می‌خواهید ببینید نحوه صحیح استفاده از ماشین‌آلات و ابلاغیه‌هایی به وارد کنندگان که قبلا کاتالوگ ماشین را بدهند ترجمه بشود و غیره را توضیح داده است. یک بحث اساسی اینست که امر ماشین‌آلات جزو قانون کار نیست. من نمیدانم سرمایه‌داران چطور میخواهند از ماشین‌آلاتشان نگهداری کنند. این ربطی به قانون کار ندارد. ربطی به رابطه کارگر و سرمایه‌گذار که چطور میخواهند جلوی فرسودگی ماشین‌آلات را بگیرند. این را بگذارند کنار و با هر استاد دانشگاهی هم خواستند راجع به آن مشورت کنند.

در مورد خود ایمنی باید گفت که ایمنی فقط "دستکش و کلاه" که نیست. مساله اینست که محیط کار باید محیط امن و سالمی برای انسان باشد. کارگران آن بخشی از جامعه هستند که قسمت اعظم عمرشان و یا حداقل قسمت اعظم اوقات بیداری‌شان را در محیط کار می‌گذرانند. راستش وقتی هم که میخواهند خیلی وقتها رویاها و کاپوسهایشان توسط آن محیط تعیین میشود. این محیط که قسمت اعظم عمر مفیدش را آدم در آن می‌گذراند باید محیط امنی برای انسان باشد دیگر. اگر کسی را مجبور کنند که مدام سر چهارراه از جلوی ماشین‌ها اینطرف و آنطرف برود خوب بالاخره بلایی به سرش می‌آید و برای همین بشر فکر عاقلانه‌ای میکند و سر چهارراه چراغ می‌گذارد. در محیط کار هم اینطور است. این که در ایران تازگی ندارد. مخاطرات محیط کار شناخته شده است. معلوم است که مثلا صنعت آلومینیوم سازی چه مخاطراتی دارد. در خیلی از کشورها آلومینیوم سازی را آنطور که امروز در ایران دارند انجام میدهند تعطیل کرده‌اند. معلوم است که پر فرض کار با الیاف مصنوعی و پشم شیشه و با خیلی از مواد سنتتیک و پولیمری چه

بیماریهای جلدی و چه حساسیتهایی بوجود میآورد. معلوم شده است که سر و صدای ماشین آلات تا چه حدش اصلا برای گوش قابل تحمل است، و حتی اگر منجر به کری فوری نشود در دراز مدت آسیب های جدی به سلسله اعصاب میرساند. اینها چیزهای شناخته شده ای در سطح جهان است. وقتی اینجا به استانداردهای جهانی ایمنی اشاره میکنیم منظور استانداردهای روشن و تعریف شده ای است. همانطور که صنایع را وارد میکنند و شیوه های تولیدی خاصی را وارد میکنند، همزمان با آن باید دقیقا استانداردها و اطلاعاتی که راجع به مخاطرات این نوع حرفه وجود دارد را هم وارد کرد و اقدامات لازم برای جلوگیری از آنها و خنثی کردن آنها انجام بشود. حمید تقوایی هم اشاره کرد که مساله اصلی ایمنی مساله پیشگیری است. مساله سالم کردن محیط کار است. و نه مساله اینکه وقتی کسی بیمار شد هر فرض او را به دکتر میفرستند یا از آن بخش منتقلش میکنند. این امر کلا در این مبحث نیست. نکته دیگری که میخواستم اشاره کنم این است که در مورد مسئولیت حوادثی که پیش میآید خیلی با رتدی کارگر را بالاخره پایش را وسط میکشد. گفته کارفرما در مقابل حوادث معینی مسئول است. حادثه اتفاق میافتد ولی اگر کارفرما فلان ابلاغیه را که اینجا هنوز مجهول است رعایت کرده باشد کارفرما مقصر نیست. جلوتر که میرسد، در تبصره ۲ همان ماده ۹۶، میگوید که اگر کارگر این چیزها دستش داده شده باشد ولی حادثه اتفاق بیافتد دیگر خودش میداند. مگر اینکه بگوئیم کارگر خودآزاری داشته باشد و یا دیوانه باشد. چطور کارگر مسئول حادثه ای است که برای او اتفاق میافتد. اصلا مقوله بیمه بودن آدم در این محیط معنی دارد. شما سفر که میکنید میتوانید خود را در طول سفر بیمه کنید. چطور میشود به کسی گفت که گفتم اما گوش نکردی. لابد آموزش کافی نداده اید. لابد کار بیشتر از توانش داده اید. لابد با شدت و سرعت بیشتر خواسته اید از او کار بکشید. بهرحال از این لحاظ هم این بهیچوجه ذره ای حتی عواقب مساله مخاطرات کار را بعهدہ نگرفته، بلکه حداکثر سعی خود را کرده که این را بعهدہ کارگر بگذارد.

مصطفی صایر: نکته‌ای که در مورد ایمنی محیط کار هست، نه فقط در ایران بلکه در سطح جهانی، آمارهای بسیار بالا و وحشتناکی است که بورژوازی خودش از سوانح میدهد که پراستی پاور تکردنی است. مثلاً فرض کنید صدمات و لطمات محیط کار در فاصله دو جنگ از کل تلفات جنگ بیشتر بوده است. یا مثلاً من فکر میکنم اگر در ایران تلفات جنگ را با آمار لطمات و تلفات ناشی از کار که با آمار جمهوری اسلامی سالانه حدود ۱۸۰۰۰ مورد بوده است، یعنی ۱۴۰۰۰۰ مورد برای هشت سال، مقایسه میکنیم میبینیم چندان کمتر از جنگ نبوده است. آمار کشته شدگان در محیط کار بگفته خودشان چیزی حدود ۵۰۰ کارگر ماهر است، که برای آنها کارگر ماهر مهم تر است. اینها را خیلی راحت میگویند و میگذرند، انکار امری خیلی طبیعی است! رضا مقدم، میخواهم شما در این مورد صحبت کنید و اینکه چطور در قانون کار این اصلاً فرض گرفته شده.

رضا مقدم: بنظر من این فصل چهارم لایحه کار جمهوری اسلامی قانونی کردن کشتار کارگران توسط سرمایه‌داران در کارخانه است. قانونی کردن این جنایت است. من فکر میکنم کلیه کسانی که در تصویب این قانون دست داشته‌اند خودشان مرتکب این جرم جنائی شده‌اند. در آینده‌ای که کارگران بتوانند حرفشان را به کرسی بنشانند با اینها بتوان چتین مجرمینی برخورد خواهند کرد. بنابراین من فکر نمیکنم این لایحه کلاً راجع به بهداشت و ایمنی محیط کار صحبت کرده باشد. تمام بندهای این فصل چهارم قانونی کردن این جنایت است و در عین حال جلوگیری کردن از دخالت کارگر در این وضعیت و اعتراض علیه آن و تمام آن کمیته‌ها و ده دوازده معاون وزارتخانه‌ها که در این مراجع نشانده‌اند برای همین است. بنابراین اگر بخواهیم راجع به بهداشت و ایمنی محیط کار صحبت کنیم باید آنچه را که کارگران میخواهند و آنچه را که باید در قانون باشد را بحث کرد و نه بند و ماده این قانون را. بنظر من کارخانه‌ها و محیط کار نباید کشتارگاه کارگران باشد. باید از هر نظر ایمن باشد و تمام اقدامات اساساً باید معطوف به پیشگیری از حوادث و بیماری

های ناشی از کار باشد. علاوه بر این باید یک سلسله مقررات وجود داشته باشد که در صورت به وقوع پیوستن اینگونه حوادث به عواقب آن بپردازد. الان در سطح جهانی آن رشته‌هایی که کار کردن در آنها باعث بیماری های ناشی از کار میشود و یا احتمال بروز حوادثی در آنها وجود دارد روشن است. باید این استانداردهای جهانی بطور اتوماتیک در ایران هم رعایت بشود. یعنی اگر در کشور دیگری معلوم میشود که کار با فلان ماده کارگران را دچار عارضه خاصی میکند بلافاصله در ایران هم مقررات لازم در مورد آن رشته وارد قانون کار بشود و به اجرا در بیاید. این باید خود کارگران باشند که بازرسی بر اجرای این مقررات را عهده‌دار باشند و مهم تر از همه اینکه باید این قدرت را داشته باشند که در صورتی که احساس میکنند چنین حوادثی امکان وقوع دارد بتوانند کار را قطع کنند و کار نکنند. از این گذشته هرگاه چنین اتفاقاتی در کارخانه‌ای رخ میدهد کارفرما باید بعنوان کسی که جرمی جنائی مرتکب شده در دادگاه محاکمه بشود.

متصور حکمت: من میخوامم به این نکته که خودتان قبلا اشاره کردید برگردم. اگر از کسی بپرسند که آن جنایات اصلی که در تاریخ بشر میشود اسم برد کدام است روی این چیزها انگشت میگذارد، دو جنگ جهانی، فاشیسم هیتلری، کورهای آدم سوزی، هیروشیما، جنگ ویتنام، جنگ ایران و عراق و غیره. اینها جنایتهای بزرگی بوده‌است که همه میشناسند. هم جانیان را میشناسند و هم قربانیانش را. اما یک جنگ اعلام نشده و یک جنایت در حال جریانی در متن جامعه سرمایه‌داری هست که همه اینجا اشاره کردند که قربانیانش از نظر تعداد کمتر از این نمونه‌های برجسته جنایت در تاریخ نیست. همانقدر آدم روانه گورستان میکند، همانقدر آدم روانه بیمارستان میکند، همانقدر خانها را از هم میپاشد، همانقدر شادی‌ها را به غصه و غم تبدیل میکند که هرکدام از این دوره‌های تنگ آور در تاریخ بشر. اما فرقی در این است که در این مورد قاتلین و جانیان دارند کنار قربانیان خودشان قدم میزنند و کسی نمیتواند نشانشان بدهد و بگوید مسئول مرگ آن هزاران نفر این

کسی که اینجا دارد راه می‌رود یا این نهاد است و این موجودی است که تازه خودش را هم از بقیه جامعه معتبرتر و بالاتر میداند. قربانیان این جنایت خیلی معلوم و مشخص‌اند. این جنایت قربانیانی طبقاتی دارد. اینطور نیست که همی روی محله‌ای افتاده و عده‌ای جانشان را از دست داده اند. این جنگی است علیه بخش مشخصی از جامعه. علیه طبقه کارگر. من فکر میکنم آن چیزی که کارگر در بحث ایمنی محیط کار باید متوجه آن باشد در درجه اول کل این مساله در همین ابعاد آن است. در کشوری مثل ایران و در کل در کشورهای سرمایه‌داری عقب افتاده‌تر و همینطور در حوزه‌های عقب مانده‌تر تولیدی در خود کشورهای پیشرفته، مثل شمال انگلستان و جنوب ایتالیا و غیره، این را ما به طرز برجسته‌ای میبینیم. چند سال قبل بود که مساله نشت گاز در بوپال هندوستان وجدان تمام دنیا را آزرده کرد. دوهزار نفر فقط بخاطر اینکه گاز در یک کارخانه انگلیسی نشت کرده بود در شهر مجاور مردند و عده خیلی بیشتری از پیر و جوان و بچه کور و معلول شدند. این اتفاق را کارگر انگلیسی اجازه نمیدهد به اینصورت در جامعه انگلستان رخ بدهد. اما سرمایه‌دار انگلیسی کارخانه‌ای را که کارگر انگلیسی اجازه نمیدهد در این کشور نصب بشود بر میدارد و میبرد هندوستان چون آنجا جان آدم ارزش ندارد. خود دولت هندوستان میگوید جان کارگران ما ارزش ندارد. بازارش دارد میگوید جان کارگران ما ارزش ندارد. کارخانه‌تان را بیاورید، از کارگران استفاده کنید و هر وقت هم نخواستید دور بیاندازید، در همان هندوستان در همان دوره فاجعه بوپال گزارشی بود از یک کارخانه تولید اسپستوس. ماده‌ای است نسوز برای ایزولاسیون و عایق صنعتی که در کلاچ و ترمز ماشین هم هست و غیره. در اروپا اگر کارگر متوجه بشود که در فلان ایزولاسیون اسپستوس بکار رفته اتحادیه فوراً دستور میدهد که تکان نخورید، دست نزنید، متخصص باید با وسایل خاصی بیاید و آن یک پاکت اسپستوس را پاک کند. چون سرطان خاصی در ریه ایجاد میکند. اما در همان هندوستان و مطمئناً در کشوری مثل ایران کیسه اسپستوس را مثل کیسه سیمان داده‌اند دست یک نفر پاهرته از این گوشه انهار به آن گوشه ببرد و گرد و خاک آن

هم در هوا پخش بشود. این یعنی سرمایه‌دار و دولت سرمایه‌داری در این کشورها دارد میگوید که من در این کشور کاری کرده‌ام که جان آدم ارزش ندارد. کارگران ما مفت هستند، پیائید مصرف کنید و دور بیاندازید. یا خیر ریزش معادن و حبس شدن کارگران زیر زمین. دهها و صدها نمونه از اینها هست که فقط موارد برجسته آن را در روزنامه‌ها مینویسند. ولی این یک جنایت در حال جریان و دائمی است. چیزی که من فکر میکنم اینست که، همانطور که رضا مقدم گفت، یک نفر آمده و در این قانون کار اعتراف به قتل و مردم کشی کرده. دارد میگوید برنامه‌اش چیست. دارد میگوید همان به‌فرمائی را که دولت‌های این نوع کشورها به سرمایه میزنند را میخواهم بزنم. شما جانتان ارزش ندارد. البته اگر دیدم جانتان در خطر است من اینها را در یک دفتری ثبت میکنم. این حداکثر چیزی است که در این قانون هست. بنظر من این باید از طرف کارگر ایرانی تودهنی بخورد. بنظر من هیچ بخشی از طبقه کارگر در ایران نباید چنین موقعیت پائینی را برای خود قبول بکند که بله آن چیزی را که کارگر آلمانی نمیگذارد به او تحمیل بکنید را بیاورید به ما تحمیل بکنید. این بدترین نوع تسلیم شدن به طبقه سرمایه‌دار است. منم فکر میکنم باید بالاترین استانداردهای بین‌المللی در کشوری مثل ایران و در هر کشور دیگری از نظر امنیت محیط کار برقرار باشد. این دستگاههایی که ساخته میشود در کشور مادر هزار و یک مقررات و شرط و شروط برای نصب و استفاده‌اش همراه دارد. سرمایه‌دار فکر میکند اگر بخواهد اینها را رعایت کند از سودش زده است. برمی‌دارد و تا بتواند جنبه‌های ایمنی را حرس میکند و دور از چشم افکار عمومی اروپا، که برایش مساله است، یکجائی بکار میاندازد. چیزی که ما باید بخواهیم اینست که این دستگاهها باید با همان موازین ایمنی که مورد نظر بوده است نصب بشود و بکار بیافتند. تازه همانم کافی نیست. در خود روند ساختن این دستگاهها به اندازه کافی از امنیت آنها زده‌اند. یکی از مشخصات اختراع کردن ابزار برای سرمایه اینست که مخترع بتواند کاری بکند که دستگاه ارزان و "اقتصادی" باشد. خود محقق و سازنده قبلا از امنیت اینها زده است. فقط به درجه‌ای این

ضوابط وارد شده که یک مراجع کارگری در این جوامع فشار میگذارند. بهرحال ما باید بخواهیم بالاترین استانداردهای بین المللی رعایت بشود. تکلیف "مخترع مسلمان" خودمان هم دیگر روشن است. بنظر من کارگران نباید همینطوری به کار یا دستگاههایی که یکی بی هیچ صلاحیتی گل هم کرده است تن بدهند. هر ابزاری باید به هزار و یک طریق تست شده باشد تا کارگر برود با آن کار بکند. دوم اینکه بنظر من باید تمام قضیه نظارت و کنترل ایمنی محیط کار کارگری باشد. مسخره است که یک چیزی من را به خطر بیاندازد ولی شما مواظب باشی اتفاق نیافتد. خوب من خودم بهتر از شما بلدم مواظب باشم اتفاق نیافتد چون خود من را دارد تهدید میکند. ممکن است بگویند که ما کارگران را بیسواد نگهداشته‌ایم، عقلشان نمیرسد. اما خود اینها هم عقلشان نمیرسد و میروند استاد دانشگاه میاورند. منتهی انگار کارگر نمیتواند برود و متخصص بیآورد. اتحادیه کارگری هم میتواند برای بازرسی خطرات محیط کار کمسیون تشکیل بدهد و استاد دانشگاه مربوطه را هم آنجا استخدام کند. هزار و یک استاد و متخصص کمونیست هم پیدا میشود که نسبت به این مساله حساس باشد. خیلی ها رشته تخصصی شان ممانعت از حوادث حین کار است. کسانی هستند که همین امروز جلوی دولتها میایستند و این خطرات را بازگو میکنند و بعضا شغلشان را هم به این خاطر از دست میدهند. کارگر به اینها حقوق میدهد و از تخصصشان استفاده میکند. بنابراین مساله نظارت و کنترل این امر باید دست خود کارگر باشد. جالب است که خود این قانون وقتی پای بازرسی پیش کشیده میشود میگوید به منظور "مشارکت کارگران" فلان مرجع برای نظارت تشکیل میشود. اما در آن مرجع کمتر از همان اولی کارگر هست. یعنی اصلا نیست. در مرجعی که قرار است مشارکت کارگران را تأمین کند اصلا کارگر نیست.

نکته دیگر این است که باید باعث حوادث محیط کار شدن جرم جنایی محسوب بشود. همانطور که ایرج آذرین گفت محیط کار محیطی است که کارگر بخش اعظم زندگی‌اش را در این جامعه در آن میگذراند. نفس زندگی کردن که دیگر نباید برای کسی خطرات فوق برنامه داشته باشد. محیط کار باید جای

امن و سالم و تمیزی باشد. من هم مثل رضا مقدم فکر میکنم که علیه کسی که این مواد را گل هم کرده و اسمش را فصل ایمنی شرایط کار گذاشته از همین الان ادعائنامه وجود دارد. حال این شورای اسلامی است یا وزارت کار یا هرکس که هست از هم اکنون طبقه کارگر از او شاکی است. فکر میکنم به این آدمها باید گفت که شریک جرم همان قتل و جنایت وسیعی هستند که از آن صحبت شد.

مصطفی صابر: نمونه کارخانههایی در ایران که کارگران اروپایی و آمریکایی بدلیل مخاطرات آنها اجازه نداده‌اند مشابه آنها در کشورشان برپا بشود و در ایران متأسفانه کارگران مجبور شده‌اند در آنها کار بکنند کم نیست. مثلاً کارخانه آلومینیوم سازی که ایرج آذرین اشاره کرد گویا اصلش آمریکایی است و در آمریکا امکان استقرار آن وجود نداشته. این کارخانه در ایران کار میکند و پس از چند سال کارگران را از نظر جسمی داغان میکند. و یا کارخانه داروسازی بود که در نمونه آلمانی‌اش کارگران خواهان این هستند که یک هفته کار و یک هفته استراحت در این کارخانه برقرار باشد چون بیماریهای هورمونی ایجاد میکند و عوارض مختلف دارد. اما در ایران متأسفانه کارگران نتوانسته‌اند هنوز یک هفته کار یک هفته استراحت را داشته باشند. منتهی من میخواهم باز به یک استدلال پورژوازی در این مورد اشاره کنم. میگویند بهرحال کار و تولید هم مثل حوادث طبیعی نظیر سیل و زلزله جبراً یک صدمات و لطماتی هم دارد. با همین نوع استدلال هم هست که همانطور که گفتید قاتل کارگر راست راست راه میرود و کسی هم در این جامعه یقه‌اش را نمیگیرد. در مورد این استدلال که حوادث حین کار اجتناب ناپذیرند چه میگوئید؟

منصور حکمت: اینکه این حوادث قابل اجتناب هستند کاملاً از نظر علمی قابل اثبات است. این استدلال تا آنجا برد دارد که کسی واقعا پای تحقیق مساله نرود. اگر یک مرجع کارگری واقعا این حوادث را بررسی کند و نحوه

استفاده از این یا آن دستگاه را در کشوری که کارگران در آن موضع محکمی دارند نگاه بکند و آمارها را نگاه بکند میتواند نشان بدهد که این حوادث کاملاً قابل اجتناب هستند. اگر ما واقعا به حد دانش و توانایی بشر رسیده باشیم، یعنی بشر دیگر راهی برای جلوگیری از این یا آن اتفاق کشف نکرده باشد آنوقت میشود از اجتناب ناپذیر بودن این حوادث حرف زد. اما در این حالت هم باید به مرحله قبل از تهیه آن وسائل تولید و دستگاهها و ابزارها برگردیم و بپرسیم در این حالت چرا این وسائل مخاطره آمیز اصلاً وارد بازار شده‌اند. چرا اگر دستگاه و ابزاری که امتحان خودش را از نظر ایمنی پس نداده است بعنوان وسیله‌ای که میتواند مورد استفاده تولیدی و اقتصادی قرار بگیرد وارد بازار شده است. در جامعه سرمایه‌داری گرایش به این عرضه شتابزده وجود دارد. کشتی میسازند و خودشان هم میدانند که فلاتقدر احتمال غرق شدن آن هست. خودشان هم میدانند چطور میشود این عیب‌ها را هم برطرف کرد. اما برایشان اقتصادی نیست. هواپیما میسازند و میتوانند جلوی سقوطش را بگیرند اما برایشان اقتصادی نیست. چه در رابطه با مصرف کننده و چه در رابطه با کارگر همه اینها جواب داشته است. به این معنی باز ما از محدوده یک کارخانه فراتر میرویم. به اینجا می‌رسیم که کارگر باید یک کنترل اجتماعی بر تولید بگذارد. در کشورهایی مانند ایران که خودشان تولید کنندگان عمده ابزار تولید نیستند و وارد کننده‌اند، یک مقدار دست و پال کارگر بسته است. اما باز این جنبش جهانی طبقه کارگر است که میتواند جواب این مسأله را در سطح وسیع بدهد و از ریخته شدن ابزار و آلات و شیوه‌های تولیدی ناامن به بازارها جلوگیری کند. با اجازه تان میخواهم یک نکته دیگر هم اضافه کنم. بنظر من کارگر یک راه حل عملی دارد که فوراً قابل اجراست. به مجرد احساس کوچکترین جنبه ناامنی دست از کار کشیدن و اعلام اینکه تا عیب برطرف نشود کار نمیکنیم یک حق پایه‌ای هر کارگر است و این را باید اجرا کرد. اینکه به مهندس کارخانه بگوئیم تا هرود در دفترچه‌اش یادداشت کند جواب ما نشد، تا دیدیم امکان حادثه و خطری هست باید جمعاً محیط را ترک کنیم و اعلام کنیم تا رفع نقص واحد

مربوطه تعطیل و تحریم است.

حمید تقوایی: در پاسخ به این استدلالی که گفته‌اند حوادث محیط کار را با زلزله و سیل مقایسه میکنند و اجتناب ناپذیر میدانند من می‌خواستم یک نکته دیگر هم به حرفهای منصور حکمت اضافه کنم. آنهم اینست که حتی تلفات این حوادث طبیعی هم در جامعه سرمایه‌داری تلفات طبیعی‌ای نیست. یعنی آن حدی که جامعه بشری امروز از نظر فنی و تکنیکی به آن دست پیدا کرده برای اینکه جلوی تلفات ناشی از این حوادث طبیعی را بگیرد خیلی خیلی بیشتر از آن است که سرمایه‌داری در کشوری بخصوص مثل ایران مراعات میکند. به صرفش نیست اینکار را بکند. ما دیده‌ایم که در ایران آمار تلفات حوادث طبیعی سر به فلک می‌زند در حالی که حادثه مشابه در کشورهای صنعتی پیشرفته تلفات خیلی کمتری دارد. حتی اگر این مقایسه را هم بپذیریم آنوقت باید بگوئیم طبقه کارگر در هردو مورد از دولت سرمایه‌داری شاکی است. چه آنجا که حوادث طبیعی رخ میدهد و چه آنجا که سوانح ناشی از کار. در هردو عرصه مسئول کاملاً سرمایه‌داری است و توانائی بشر خیلی خیلی بیشتر از اینهاست که این حوادث چنین تلفاتی داشته باشد.

رضا مقدم: من می‌خواستم در مقابل اینگونه استدلال‌ها که مثال زدید نکاتی را بگویم. ببینید بالاخره این مملکت هم یک مشت رئیس‌جمهور و نخست‌وزیر و ولی‌فقیه و رئیس‌قوه قضائیه و رئیس‌ارتش و غیره دارد. اینهم شغل اینهاست. یکی از خطرات شغلی اینها در ایران اینست که کسی اینها را ترور کند. مردم از اینها متنفرند و ممکن است کسی ترورش‌شان کند. این جزو شرایط عادی کار اینهاست. ولی اینها چکار میکنند؟ به یک کاخی می‌روند و تا چهار خیابان اینطرف و آنطرف را می‌بندند و ماشینهای ضد گلوله می‌گیرند و صدها پاسدار استخدام میکنند، سازمان اطلاعاتشان برایشان کار میکند و غیره و غیره. شما بپائید حساب کنید که حفاظت این آدمها که می‌خواهند کار اداره کشور را انجام بدهند چقدر خرج برمی‌دارد. اگر استدلالی که مثال زدید

درست است خوب اینها هم خودشان را به دست تقدیر و حوادث طبیعی رها کنند. که البته فکر نمکنم دو روز هم دوام بیاورند.

منصور حکمت: من فقط میخواستم اضافه کنم که بهرحال بحثهایی که اینجا شد قطعا کافی نیست. در برنامه حزب کمونیست هم علیرغم موجز بودنش بندهای مشخصی درباره ایمنی کارگران وجود دارد. مثلا معاینه منظم کارگران. اگر این جایش در قانون کار نیست پس کجاست؟ تعهداتی که کارفرما دارد برای تشخیص شروع مسائل ایمنی و غیره. میخواهم بگویم که اینجا بنظر من فلسفه کلی ایمنی محیط کار را بحث کردیم اما موازین بسیار زیادی هست که میشود تعیین کرد و هر کدام جلوی مخاطرات مشخصی در محیط کار را میگیرد.

فصل سیزدهم

پیمانها و قراردادهای دسته جمعی

* تشکلهای کارگری و قراردادهای دسته جمعی * قرارداد کار * قرارداد فردی، شفاهی * دولت و پیمانهای جمعی * مراجع تشخیص صحت قراردادها * موازین صحت قرارداد جمعی * حدود قراردادهای جمعی

مصطفی صاير: مذاکرات و پیمانهای دسته جمعی کار موضوع فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی است و بهرحال پیمانهای جمعی نقش معینی در جنبش کارگری دارد و موارد زیادی هم ممکن است پیش بیاید که کارگران برای گرفتن بعضی خواستها قراردادهایی فراتر از قانون کار در محدوده واحدها و کارخانجات معین با کارفرما ببندند. حمید تقوایی، شما نظرتان راجع به فصل هفتم قانون کار جمهوری اسلامی یعنی پیمانهای دسته جمعی چیست؟

حمید تقوایی: اینجا هم مثل خیلی جاهای دیگر این قانون که قبلا صحبتش را کردیم چیزی در مادهای به رسمیت شناخته میشود و بعد در مواد متعدد دیگری نقض میشود. بطور کلی بنظر من قرارداد و پیمان دسته جمعی باید صریحا در قانون به رسمیت شناخته بشود و خیلی صریح حقوق نمایندگان و تشکلهای کارگران تعریف بشود. که اینجا البته اصلا از این خبری نیست. این بنظر من روشن است که کارگران پس از استخدام علاوه بر اموری که در قانون کار بطور کلی بیان شده هنوز باید در برابر کارفرمای واحد خودشان هم تکلیف امور مشخصی را در جزئیات روشن کنند. این مسائل معمولا از طریق پیمانهای دسته جمعی طرح و حل و فصل میشود و مورد توافق قرار میگیرد. برای

کارگران روشن است که این قراردادهای باید دسته جمعی باشد چون کارگر بطور جمعی و متشکل قدرت بسیار بیشتری برای گنجاندن خواستههای خود در توافقات با کارفرما و وادار کردن کارفرما به پذیرش خواستههایش دارد. از این نظر بنظر من یک اصل اینست که قراردادهای کار باید بطور دسته جمعی بسته بشود و به رسمیت شناخته بشود. علیرغم وجود این تیر در متن این لایحه، این حق نقض شده است. ماده ۷ فصل مربوط به قرارداد کار برای مثال میگوید "قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی" که به موجب آن کارگر مشغول کار میشود. یعنی اینجا اولاً قرارداد شفاهی به رسمیت شناخته میشود و از طرف دیگر در ماده ۱۶۵ میگوید "در کلیه قراردادهای انفرادی که ...". یعنی بطور ضمنی اینجا قرارداد انفرادی هم به رسمیت شناخته میشود. اینها هر دو ناقض پیمانهای دسته جمعی کارند که گفتم منافعش برای کارگران چیست و چرا کارگران باید خواستار این باشند که قراردادهای کار بطور دسته جمعی منعقد بشود. ممکن است اینطور استدلال بشود که خوب کارگاههایی وجود دارد که تعداد کارگران خیلی کم است و آنجا دیگر قرارداد دسته جمعی ممکن است زیاد معنایی نداشته باشد. جواب من به این حرف اینست که باید ملزومات این کار فراهم بشود به نحوی که آنجا هم کارگر بطور جمعی بتواند اعمال اراده کند. نه تنها در مورد قرارداد کار بلکه در خیلی از موارد دیگر هم تشکلهای کارگری برای رشتههایی که کارگران در آن به این صورت متفرق کار میکنند معنی دارد. باید تشکلهای صنفی این دسته از کارگران کارگاههای کوچک به رسمیت شناخته بشود و این تشکلهای یک طرف قراردادهای دسته جمعی باشند. این حرف که چنین تشکلهایی وجود ندارند پس ما باید قراردادهای فردی یا شفاهی را به رسمیت بشناسیم بنظر من بهیچوجه استدلال درستی نیست. کاملاً برعکس باید حرکت کرد. باید گفت ما قراردادهای جمعی را به رسمیت میشناسیم و در هر کارگاه کوچک هم باید تشکلهای صنفی این کارگران که کارگران یک رشته معین را در برمیگیرد و نمایندگان آنها را در قراردادهای دسته جمعی به رسمیت شناخت. یک نکته دیگر اینست که اینجا در ماده ۱۴۱ میگوید پیمانهای دسته جمعی باید بر طبق

قانون کار باشد و حقوق و مزایایی که در قانون کار آمده رعایت بشود و بعد در بند چ همین ماده میگوید "عدم تعارض موضوع یا موضوعات پیمان با بند الف و ب (یعنی مطابقت آن با قانون کار و قوانین کشوری) باید به تایید وزارت کار و امور اجتماعی برسد". بنظر من اصلاً نباید اینطور باشد. وزارت کار اینجا ارگان نظارت کارفرما بر صحت قرارداد است. بنابراین کارگران هم باید چنین ارگان نظارتی داشته باشند. آنها هم باید بر این تایید بگذارند. چون خیلی روشن است که قانون کسبکار است و معلوم است که وزارت کار در تشخیص اینکه این قرارداد چقدر با قانون کار مطابقت دارد از طرف کارفرما وارد میشود و مواظب آن بندهایی است که حقوق کارفرما را در قانون کار بیان میکند. از آنطرف هم کارگران باید نمایندگان و تشکلهای خودشان را داشته باشند که از زاویه کارگران مطابقت پیمان با قانون کار را مورد بررسی قرار بدهند. اینها کلاً اشکالات اساسی است که در این فصل پیمانهای دسته جمعی وجود دارد و این فصل به اینصورت بهیچوجه قابل پذیرش نیست.

شهلا دانشنفر: من با آن بخش از صحبتهایی که حمید تقوایی کرد موافقم که اساساً باید در قانون کار مسأله قراردادهای جمعی آورده بشود. نمایندگان و مجمع عمومی کارگران طرف این قرارداد هستند. منتها آن چیزی که اینجا نوشته شده کلاً یک هدف دیگری را دارد تعقیب میکند. میگوید هدف از قرارداد جمعی پیشگیری از "مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی است" که این در واقع یعنی پیشگیری از حرکات کارگری است و بعد "بهبود شرایط تولید". خودش هم بعداً در ماده ۱۴۲ میگوید که در صورتیکه اختلاف نظر در مورد مواد مختلف این قانون وجود داشته باشد و در نتیجه "کار تعطیل بشود"، که منظورش اعتصاب است، باید چه کرد و بعد در ماده ۱۴۴ دیگر تصریح میکند که دولت میتواند کارگاه را در مدت اعتصاب بدست بگیرد و اداره بکند. میخواهم بگویم این بند یکی از آن بندهایی است که کارگر و کارفرما مستقیماً مقابل یکدیگر هستند و بهمین دلیل از پیش دارد از اعتصاب کارگری پیشگیری

میکنند. بعلاوه میگویند که قرارداد دسته جمعی باید به تایید وزارت کار برسد، باید با قوانین کشور مطابقت داشته باشد، باید شرعی باشد و در واقع خودش را برای مقابله با خواستهای کارگری آماده کرده است. این فصل خیلی ضد کارگری است.

مصطفی صابر: ناصر جاوید، شما در مورد پیمانهای دسته جمعی چه فکر میکنید و همینطور در مورد رابطه دولت با پیمانهای جمعی؟

ناصر جاوید: در این قانون اصلا معلوم نیست صحبت سر چیست. قرارداد جمعی با کی و سر چی؟ کاملا این مسکوت گذاشته شده است. یک طرف قرارداد که معلوم است کارفرما است. طرف دیگر هم یک نماینده کارگران است که معلوم نیست چطور تعیین میشود، چطور کارگر او را قبول دارد، آنچه را که این نماینده با کارفرما امضاء میکند به تایید کارگران میرساند یا نه، و غیره. بهرحال اینطرف قرارداد جمعی که باید کارگر و نماینده کارگر باشد کاملا حذف است. بعلاوه اینکه قرارداد جمعی باید سر چه چیزهایی باشد هم معلوم نیست. به چیزهایی مثل "بهبود شرایط تولید"، "امور رفاهی"، "مشکلات حرفه‌ای" و غیره احاله داده شده. در حالی که چیزی که بطور طبیعی از هر قرارداد جمعی انتظار میرود اینست که بین دو طرف قرارداد منعقد بشود، یعنی یک طرف کارگر باشد و نمایندگان کاملا منتخب و پاسخگو به کارگران، سازمانهای کارگری، و طرف دیگر دولت. موضوع قرارداد هم قاعدتا باید مسائل مورد اختلاف و مناقشه ایندو باشد. دستمزد، ساعت کار، شرایط ویژه کار در یک صنعت معین و یا حرفه و کارگاه معین و نظیر اینها مواد روشن هر قرارداد جمعی است که هرچای دنیا بسته میشود. در لایحه جمهوری اسلامی فقط اسم پیمانهای جمعی را آورده است و هیچ چیز از خود پیمانهای جمعی در آن نیست. من هم معتقدم هر قانون کاری که بخواهد مورد قبول کارگران باشد باید مساله پیمانهای جمعی را به رسمیت بشناسد. پیمان جمعی در سطح سراسری بین سازمانهای سراسری کارگری یا نمایندگان

منتخب کارگران با دولت و اتحادیه کارفرمایان. حال من به آنطرف قرارداد کاری ندارم، ولی اینطرف قرارداد کارگران هستند که سر دستمزد و ضرائب اصلی شغلها و خیلی چیزهای دیگر قرارداد میبندند. در سطح محلی و رشته‌ای و صنعت های معین هم قراردادهای جمعی بین کارگران آن رشته و کارفرمایان بسته میشود که مبتنی است به موازین اصلی قانون کار و موازین اصلی قراردادهای سراسری. اما چیزهای خیلی مشخص تری مانند دستمزد در صنعت خاص و اوقات استراحت و کلا ویژگی های خاص آن رشته و صنعت معین در این قراردادها مورد تصمیم گیری قرار میگیرد.

مصطفی صایر: خیلی متشکر. یک سوال مشخص هم در مورد نقش دولت مطرح کردم. دو نظر میتواند باشد. یکی اینکه دولت هیچ نقشی در قبال پیمانهای دسته جمعی نداشته باشد و پیمان دسته جمعی بین تشکل کارگران و کارفرماها در منطقه و محدوده معین بسته میشود که طبعاً نمیتواند حقی کمتر از حدودی که در قانون کار به رسمیت شناخته شده به کارگران بدهد. و یک نظر هم هست دولت میتواند حق دخالت داشته باشد. تا آنجا که به قانون کار جمهوری اسلامی برمیگردد دولت در واقع حق وتو دارد و ناظر و عاملی است که بنظر من جلوی نقض حقوق کارفرما و منافع سرمایه داران را بگیرد. منتهی من سوال را کلی مطرح کردم. بنظر شما دولت در پیمانهای جمعی چه نقشی باید داشته باشد. باید دخالت بکند یا نه؟

ناصر جاوید: من مساله تشخیص صحت پیمانهای جمعی و انطباق و عدم انطباق آن با قانون کار را به دولت واگذار نمیکنم. به نهادهای کارگری و هیات های بازرسی کارگری واگذار میکنم. اما دولت اگر بخواهد در نقش ادعایی خودش که گویا نظم جامعه را مراقبت میکند ظاهر بشود باید با زور اجرایی اش از کارگر حمایت کند.

منصور حکمت: مشکلی که من برای فهم این میحث قراردادهای دسته جمعی

دارم اینست که قانون کاری که تشکل کارگری را به رسمیت شناخته این مبحث را چرا وارد کرده و چطور وارد کرده. معنی عملی این فصل اینست که شوراهای اسلامی بروند از طرف کارگران قراردادهایی ببندند و در نتیجه برای مدت یکسال کارگران نتوانند چیزی بخواهند و اعتصابی نکنند. این معنی عملی این ماده است. سوالات دیگر سوالات تجربیدی تری است. با فرض یک جامعه متعارف، با فرض وجود جامعه‌ای که در آن تشکلهای کارگری وجود دارند، با فرض جامعه‌ای که در آن قوه قضائیه‌اش از مجریه‌اش مستقل است و غیره خیلی حرفها میشود در مورد پیمانهای دسته جمعی زد. ولی در جامعه ایران بطور اخص من میگویم بدون آزادی اعتصاب و بدون آزادی تشکل مبحث قرارداد دسته جمعی در واقع پاداش و جایزه شوراهای اسلامی در این لایحه است. در مورد نقش دولت من فکر میکنم اتفاقاً دولت لازم است دخالت کند. چرا که تا آنجا که به گرفتن خواستهایی بالاتر از حد پیش بینی قانون کار در هر مقطع مربوط میشود دولت در خود آن روند دخالت خودش را میکند. هر قدر بخواهد به نفع کارفرما مقاومت کند در خود آن روند میکند. موارد کمی خواهد بود که کارفرما به مطالبات زیادتر راضی شده باشد و دولت بیاورد بگوید دارید زیادی میدهند. چون در کشوری مثل ایران اگر دولت معتقد باشد کارفرمایی دارد زیادی میدهد در همان جریان اعتصاب و مذاکرات کارگران با کارفرما، با فشار آوردن به نمایندگان کارگران کار خودش را میکند. میماند آن حالتی که کارفرما کارگر را تنها و ضعیف گیر آورده و مثلاً در یک صنعت زیر فشار بیکاری دارد قرارداد میبندد و یک اجحاف حتی فراتر از قانون کار مصوب همان مملکت دارد به کارگران میکند، و بنظر من اینجا باید مرجع و حساب و کتابی باشد که کارگر بتواند برود و بگوید این قرارداد دسته جمعی دارد چیزهایی را که حتی با قوانین جاری مملکت در تناقض است به ما تحمیل میکند. منتهی این مرجع دولتی کدامست. بستگی به این دارد که منظور از خود دولت چیست. اگر آن تعبیری که مردم در کشورهایی مانند ایران از دولت دارند، یعنی مجموع کلیه نهادهای مقننه و اجرایی و قضایی و غیره، مورد نظر باشد این یک حالت پیدا

میکنند و اگر منظور از دولت قوه مجریه و در این مورد مشخص وزارت کار باشد، این حالت دیگری است. بنظر من وزارت کار را باید دور زد و رفت سراغ قوه قضائیه. میدانم که قوه قضائیه در ایران برای مثال دست رسالتی هاست و هیچکس دعوایش را نزد اینها نمیبرد. اما در یک حالت فرضی و با فرض وجود یک دادگستری از نظر حقوقی مستقل، یعنی با فرض یک جامعه سرمایه‌داری کلاسیک تر و متعارف تر، اختلاف بر سر قرارداد دسته جمعی و تفسیر اینکه این قرارداد با قوانین جاری مملکت منطبق است یا خیر با قوه قضائیه است. با این تفاوت که میشود پیش بینی کرد که دادگاههای ویژه حل اختلاف در مورد قراردادهای دسته جمعی باید ترکیب هیات منصفه‌هایش کارگری باشد. ولسی بهر حال به دولت به معنای قوه مجریه نباید رجوع بشود. باید به یک مرجع قضایی رجوع کرد و همانطور که ناصر جاوید گفت سوال این میشود که کارگران چطور در امر قضاوت در مورد این مساله شرکت میکنند. مسائل دیگری هم اینجا مطرح است. بسته به اینکه تشکل کارگری تا چه حد سراسری باشد و تا چه حد حمایت کارگران را داشته باشد و بتواند از جانب کارگران حرف بزند قرارداد دسته جمعی میتواند وسیع تر باشد. ممکن است تشکل کارگری با خود دولت قرارداد ببندد، هم بعنوان کارفرما و هم بعنوان بخشی از یک سیاست مالی و پولی در کشور. فرض کنید جنبش کارگری و اتحادیه کارگری میبندد قرارداد میبندند که اگر قیمتها در این سطح نگهداشته بشود ما به این مقدار اضافه دستمزد در این سال رضایت میدهیم. بنابراین بحث قرارداد دسته جمعی به کارفرماها و صنایع و کارگاههای معین محدود نمیشود. این بحث به وضع تشکلهای کارگری گره میخورد. تمام تناقض و سوراخی که در این لایحه هست اینست که تشکل کارگری را ممنوع کرده است و دارد از قرارداد دسته جمعی حرف میزند. کلک این قضیه و نتیجه عملی‌اش اینست که آنکسی که دارد بطودش میگوید نماینده کارگران بیاید حرف بزند. و دقت کنید که اینها سراسری هستند. یعنی حضرات شورای اسلامی یک کنگره میگذارند و بعد هم میرود و یک قرارداد چکی مثلا برای حداقل دستمزد امسال میبندند (موضوعی که میتواند در

یک قرارداد دسته جمعی مطرح باشد) و دیگر هیچکس نمیتواند کاریش بکند چون از نظر این قانون کار اقدام قانونی‌ای صورت گرفته و کارگر مبارز دیگر دست و بالش بسته است.

مصطفی صابری: البته بهتر است من اینجا این را بگویم که مثال حداقل دستمزد را که زدید در این قانون کار به شورای عالی کار سپرده شده. یعنی خیلی آب بندی شده‌تر از این حرفها هم هست. پیمانهای دسته جمعی برای موارد دیگر است.

رضا مقدم: پیمانهای دسته جمعی بدون تشکلهای واقعی کارگران هیچ معنی‌ای ندارد. همانقدر که پیمانهای دسته جمعی هنگامی مهم هستند که تشکلهای واقعی کارگری وجود دارند و آنها هستند که با کارفرمایان و اتحادیه‌های آنان قرارداد میبندند و از اجحاف به کارگران جلوگیری میکنند، وقتی هم که کارگران تشکلهای واقعی خودشان را ندارند پیمان‌های دسته جمعی به چیزی علیه خود کارگران تبدیل میشود. در این قانون کار اینطور است. یعنی الان شوراهای اسلامی هستند که اگر این قانون کار تصویب بشود یا جلو میگذارند که قراردادهای دسته جمعی ببندند و کارگران با یک عمل انجام شده مواجه میشوند که از نظر "قانونی" دولت، همانطور که شهلا دانشفر اشاره کرد، حق دارد بپاید و کارگران را سرکوب کند و حتی کارخانه را بدست بگیرد. بنابراین پیمانهای دسته جمعی بدون وجود تشکلهای واقعی کارگر بی‌معنی است. با اینحال من فکر میکنم در این قانون قرارداد شفاهی باید لغو بشود. اصلاً اسم این نباید بپاید. قراردادهای انفرادی باید لغو بشود. بعلاوه کارگران باید بگویند که شوراهای اسلامی صلاحیت ندارند که از جانب کارگران طرف قرارداد دسته جمعی با کارفرمایان باشند. و تمام پیمانهای دسته جمعی که در این شرایط میخواهد امضاء بشود باید به مجمع عمومی بپاید و مصوب مجمع عمومی باشد. فقط آن پیمانها مورد قبول کارگران خواهد بود. تا آنجا که به بحث دخالت دولت برمیگردد من فکر میکنم در شرایط ایران دولت فقط باید

یکجا دخالت کند و آنهم برای رد قراردادهایی است که در آن چیزی کمتر از موازین قانون کار (یک قانون کار فرضی، نه این که چیزی درش نیست) برای کارگران منظور شده. تبصره ۱ ماده ۱۳۹ این مساله را خیلی کشدار کرده. یک بندی وجود دارد که میگوید قرارداد دسته جمعی نباید حقوقی کمتر از موازین قانون کار به کارگر بدهد، اما در این تبصره گفته شده که پیمانهایی میتوانند اعتبار داشته باشند که "مقررات جاری کشور" و از جمله "سیاستهای برنامه‌ای دولت" را رعایت کنند. یک هیاتی از بانک جهانی به ایران رفته است. ممکن است فردا از بانک جهانی وام بگیرند و همانجا مثل تمام دنیا بانک جهانی جزو شرایطش عسرت اقتصادی و انجماد دستمزدها را بخواهد و این بشود سیاست جاری کشور. این یعنی دیگر شما نمیتوانید هیچ قرارداد دسته جمعی‌ای هیچ جا ببندید که دو ریال حقوقتان زیادتر بشود. چون با "سیاستهای برنامه‌ای دولت" برای یک دوره ۵ ساله تناقض پیدا میکند. مقررات جاری کشور هم خیلی تفسیر بردار است. یعنی چه مقررات جاری کشور؟ کارگران در عین اینکه باید طرفدار قراردادهای دسته جمعی و مصوب مجمع عمومی شان باشند و با قراردادهای انفرادی و شفاهی مخالفت کنند، نباید زیر بار مقرراتی که اینجا در مورد پیمانهای دسته جمعی گفته شده بروند.

مصطفی صایر: کاملاً درست است. دخالت دولت در قراردادهای دسته جمعی در قانون کار جمهوری اسلامی آنطور که در مواد مختلفش هست برای این نیست که مانع این باشد که کمتر از قانون کار به کارگران بدهند، بلکه دقیقاً مساله اینجاست که مطابق سیاستهای خودش اجازه ندهد کارگران چیزی بیشتر از قانون کار بدست بیاورند.

حمید تقوایی: اینجا گفته شد که تشکلهای واقعی کارگری پیش شرط صحبت کردن از پیمانهای دسته جمعی است. منم این را کاملاً قبول دارم. ولی در عین حال میخواستم بر این تاکید کنم که در این بند معین وقتی ما از چگونگی قراردادی که بین کارگر و کارفرما منعقد میشود صحبت میکنیم من هم مثل رضا