

مقدم معتقدم باید قرارداد انفرادی حذف بشود، قرارداد شفاهی حذف بشود، و قراردادها و پیمانهای جمعی کار به رسمیت شناخته بشود. دلیلش هم فکر میکنم برای هر کارگری واضح است. کارگر بالاخره وقتی بطور جمعی در برابر کارفرما می‌ایستد در هر مقطعی و از جمله در مقطع شروع کار و در شرایط استخدام دست بالاتر و قوی‌تری دارد برای اینکه شرایطی را که مطلوب خودش است را به کارفرما تحمیل کند. به این معنی پیمانهای دسته جمعی باید به رسمیت شناخته بشود و هیچ نوع تبصره‌ای نباید در مورد قرارداد انفرادی و شفاهی و غیره بر آن گذاشته بشود. در عین حال همانطور که شهلا دانشفر گفت در این فصل پیمانهای دسته جمعی خیلی چیزهای دیگری هم وارد شده. این را گفته‌است که امور رفاهی کارگران و غیره باید وارد قراردادهای جمعی بشود. اما در عین حال مساله جلوگیری از اعتراضات و حرکت‌های کارگری یا بقول خودش "مشکلات حرفه‌ای" و همینطور "بهبود شرایط تولید" را جزو این گنجانده که این بهرحال امر کارفرما است و قانون باید اینها را به عهده او می‌گذاشت. بهرحال مقصودم این لایحه خاص نیست. بلکه اینست که در یک قانون کار آلترناتیو پیمانهای دسته جمعی حتما باید به رسمیت شناخته بشود و کارگران باید خواستار آن بشوند. اینکه در این شرایط تشکلهای کارگری وجود ندارد را رضا مقدم بنظر من جوابش را داد. مجمع عمومی را باید به رسمیت بشناسند. از این گذشته همین باید ماده‌ای باشد که به دولت و کارفرما و کارگرانی که وارد قرارداد کار میشوند نشان بدهد که این تشکلهای لازم است. یعنی بندی باشد که وجود تشکلهای واقعی کارگری را پیش فرض بگیرد. برای اینکه واقعا این تشکلهای کارگری بوجود بیاید.

اما میخوامم به یک نکته دیگر هم در باره نقش دولت اشاره کنم. بنظر من قرارداد دسته جمعی در هر حال دو طرف دارد. سرمایه‌دار و دولتش یک طرف و کارگران طرف دیگر. اینکه در هر حال دولت میخواد خودش را بالای این دو طبقه قرار بدهد و بگوید که من ناظر هستم و مراقبم اختلافی پیش نیاید و غیره، آن موقع هم باز ما شرط خودمان را داریم. من آن حرفی را که منصور حکمت زد قبول دارم. باید کارگر بتواند یکجا به قوه

قضائیه رجوع بکند و بگوید که در این یا آن قرارداد کار فلان حقوق کارگر زیر یا گذاشته شده. و تازه اینجا هم باید دادگاهها و مراجع حل اختلاف ویژه پیش بینی بشود که لااقل به همان اندازه که از آنطرف، یعنی از طرف دولت و سرمایه‌دار، تمایذگاتی وجود دارد نمایندگان کارگران هم بتوانند حضور داشته باشند. چون این دعوا دو طرف دارد و بهیچوجه کارگران نباید این را قبول کنند که دولت پای سوم است.

فصل چهاردهم

آخرین ملاحظات و جمع‌بندی نهایی

* مجازات‌های اسلامی * شورا‌های اسلامی و عضویت اجباری * کار خانوادگی * کار خارجی‌ان * خسارت در قانون کار * کار نوجوانان * آموزش حرفه‌ای

مصطفی صابری: بحث در مورد پیمان‌های دسته‌جمعی را هم اینجا تمام می‌کنم. مواد و نکات متفرقه زیادی هست که در قانون کار جمهوری اسلامی میشود راجع به آنها صحبت کرد. اینجا اگر رفاقتی بنظرشان میرسد که در بحث‌هایی که تا بحال کردیم مورد اشاره قرار نگرفته و یا به اندازه کافی در مورد آنها صحبت نشده فرصت هست که صحبت بکنند.

منصور حکمت: گفتن چند نکته لازم است. یکی بخش مربوط به مجازات‌ها و غیره است. اینجا دارند یک عده را شلاق می‌زنند. بعنوان یک سوسیالیست و بعنوان یک فعال جنبش کارگری من هیچ سندی که اسم کارگر و شلاق زدن با هم در آن نوشته شده باشد را معتبر نمی‌دانم. لایحه قصاص و امثالهم را با اسم کارگر قاطی کردن اهانت به خود کارگر است.

ماده ۱۷۷، که البته اسم شلاق زدن هم در آن هست، بنظر من معنی سیاسی مهمی دارد. می‌گوید "هرکس شخص یا اشخاص را با اجبار و تهدید وادار به قبول عضویت در تشکلهای کارگری یا کارفرمایی نماید و یا مانع از عضویت آنها در تشکلهای مذکور گردد با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم، به پرداخت جریمه نقدی معادل ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل دستمزد

روزانه در تاریخ تخلف و یا حبس از ۶۱ روز تا چهار ماه و یا ۲۰ تا ۷۴ ضربه شلاق و یا به هردو این مجازاتها محکوم میشود". اگر این ماده را باور کنید آنوقت بنظر من اولین کسانی که باید دراز بشوند و این شلاق کذایی را بخورند تمام سران جمهوری اسلامی هستند که مانع متشکل شدن کارگران در احزاب سیاسی کمونیستی و اتحادیه‌های کارگری خودشان هستند و هر زمان هسته و کانونی از اینها بوجود میاید آن را سرکوب میکنند. کسانی که مانع شرکت کارگران در مجمع عمومی و غیره میشوند. این بند تا این مقطع تمامش دامن خود جمهوری اسلامی را میگیرد. گذاشتن این اینجا دیگر خیلی وقاحت میخواهد. اما این بند چند لبه دارد. یک نمونه دیگر خود شوراهای اسلامی هستند. در آئین نامه‌شان اینها همه کارگران را کلاً عضو خودشان تعریف کرده‌اند. اصلاً صحبت به وادار کردن و مجبور کردن و غیره هم نیست. خودشان حق عضویت را از حقوق کارگران راساً کم میکنند. بنابراین شلاق خور بعدی خود شوراهای اسلامی از آب در میایند. لبه دیگر این بند علیه تشکلهای کارگری‌ای است که در هنگام رشدشان بخواهند جلوی اعتصاب شکنی را بگیرند و بخواهند سیاست عضویت اجباری اتحادیه را در پیش بگیرند. در خیلی از کشورها اینطور هست. هیچ کارگری نمیتواند عضو اتحادیه کارگری مورد قبول کارگران نباشد. این بند به این ترتیب در مقابل تشکل‌های واقعی کارگری هم عمل میکند. من شک دارم کسی را بزور بیاورند و در کلوب کارفرمایان عضو کنند. حرف جریمه را هم که میزند تماماً مطابق قد و قواره کارگر است. ۲۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل دستمزد روزانه. اگر این را از ثابت پاسال میگرفتند ککش میگزید؟

نکته دیگر ماده ۱۷۶ است. میگوید کسانی که فک و قامیل خودشان را بکار میکشند تابع این قانون نیستند. بنظر من همه باید تابع قانون باشند. آیا میشود کسی مجاز باشد از فرزندش یا همسرش به شیوه‌ای کار بکشد که حتی مطابق همین قانون هم مشروع نیست؟ اگر همه بندها در این موارد مصداق ندارد، باید قوانین کار نوجوانان، مواد مربوط به کار زنان و بندهای رفاهی و غیره مشخص در این نوع کارها رعایت بشود. نمیشود واحدهای کوچک درست

کرد و از آدمها کار شاق کشید به این حساب که فامیل هستند. صنعت قالی بافی یک نمونه‌اش است که هزار و یک نوع استثمار و بهره‌کشی در آن هست. نکته آخری که داشتم در مورد کار خارجیان است. بنظر من خارجی‌ای که وارد مملکتی شد و خود را آماده بکار معرفی کرد، یعنی گفت میخواهم شریک تولید و زندگی در این مملکت باشم، آن فرد دیگر برای آن کشور خارجی نیست. تابعیت و ملیت هیچکس نباید کوچکترین تاثیری داشته باشد. هرکس در کشور کار میکند تابع قوانین عینا یکسانی باید باشد. این نوع مواد توطئه‌های نژادی و ملی و قومی است برای متفرق نگهداشتن کارگران و در گهر کردن آنها در اصطکاکهای داخلی. بنظر من هر نوع اشاره‌ای به کار خارجیان باید حذف بشود. در یک قانون کار کارگری فقط یک بند باشد که میگوید که هرکس در محدوده جغرافیایی این کشور کار میکند تابع مقررات این کشور است. مستقل از ملیت و نژاد و مذهب و مرام و غیره.

حمید تقوایی: میخواستم یک نکته به بحث منصور حکمت راجع به ماده ۱۷۷ اضافه کنم. یعنی همان ماده که میگوید هرکس کسی را به شرکت در تشکلی مجبور کند و یا مانع شرکت او بشود تنبیه میشود. من میخواهم بگویم که یک شان نزول دیگر این ماده این است که در شرایط حاضر که خیلی از کارگران پیشرو و کمونیست از شرکت در شوراهای اسلامی امتناع میکنند و کارگران را به تحریم آنها فرامیخوانند، جلوی این کارگران پیشرو را بگیرد. این بند میتواند دقیقاً بر علیه کارگران پیشرو و کمونیست که تشکل‌های دولتی و اسلامی را در کارخانه‌ها تحریم میکنند بکار برود. مضافاً به اینکه این بحث تشکل کارفرمایی اینجا تعارف است. چون جریمه‌ها را بر حسب دستمزد روزانه تعریف میکنند. هیچ کارفرمایی برایش دستمزد روزانه معنایی ندارد. این جریمه دارد این را میگوید که بحث بر سر تشکل‌های کارگری است و در این شرایط مشخص فایده‌ای که جمهوری اسلامی میخواهد از این بند بهره‌برد اینست که کارگران پیشرو را تحت این جریمه‌ها قرار بدهد چون به قول او دارند مانع میشوند که کارگران در شوراهای اسلامی آنها شرکت کنند.

اهرج آذرین: من به مبحث خسارت در این قانون کار میخوامم اشاره‌ای بکنم. اگر فرصت باشد در ادامه به خود مقوله خسارت برمیگردم. ما فصل ایمنی را دیدیم که چه فجایی را قانونی میکرد. بنابراین روی دادن سوانح ناشی از کار یک حقیقت روزمره و پیش پا افتاده‌ای در کارخانه‌ها میشود. این را این قانون کار به رسمیت شناخته بنابراین راجع به خسارت صحبت کرده. من میخوامم توجهتان را به میزان خسارتهایی که تعیین کرده جلب کنم. در ماده ۳۱ میگوید که اگر بدلیل از کارافتادگی کلی کارگر نتوانست کار کند و به این دلیل قرارداد کار خاتمه یافت، یعنی کارفرما تشخیص داد که ایشان نمیتواند کار کند و قرارداد کار را لغو کرد، "باید براساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه کار کارگر حقوقی به میزان ۶۰ روز مزد هوی پرداخت نماید". یعنی اگر کسی یکسال کار کرده بود و از کارافتادگی پیدا کرد با دریافت دو ماه حقوق بعنوان خسارت بازنشسته میشود. جوانی که ۱۸ سالش بوده و یکسال کار کرده و دیگر تا آخر عمر قادر به کار نیست، بعنوان خسارت از کارافتادگی‌اش و محروم شدن از زندگی فعال ۲ ماه حقوق میگیرد. ماده ۳۲ هم عینا مثل همین است. "اگر خاتمه قرارداد در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد". یعنی اگر کارگر چه بدلیل مخاطرات محیط کار و سر و صدا و آلودگی‌ها واقعا توانایی کارش کم شده باشد و چه کارفرما راسا اینطور تشخیص بدهد، کارفرما عذرش را میخواهد و اینجا ایدا حتی نمیگوید که خسارتی به او تعلق میگیرد. میگوید حقوقی به میزان مشخص شده در جدول زیر به او پرداخت میشود. افراد کمتر از ۵ سال سابقه کار هر سال ۱۲۰ روز، بین ۵ سال تا ۱۰ سال هر سال ۹۰ روز و اگر بالاتر از ۱۵ سال باشد هر سال ۶۰ روز. یعنی اگر شما یکسال کار کرده باشید و توانایی فکری‌تان را در نتیجه کار کردن از دست داده باشید ۴ ماه و ۴ روز کم به شما حقوق میدهد بعنوان خسارت اینکه در اثر کار دچار اختلال فکری شده‌اید. خودش در ماده ۲۷ گفته بود اگر کسی بعد از دو سال کار اخراج بشود آنهم چهار ماه میگیرد. یعنی جوانی که بعد از دو سال دستش قطع شده چهارماه حقوق میگیرد، مثل کارگری که اخراجش کرده‌اند، فقط

دقت کنید که گویا ارزش و خسارت قطع شدن دست آدمها تناسبی دارد با دستمزد آنها. گویا کسی که دستمزدش کمتر است دستانش کمتر میارزد. زندگی‌اش کمتر ارزش دارد. این مثل این میماند که در قوانین جنائی مملکت اگر کسی کارگر را به قتل برساند مجازات خفیف تری داشته باشد. یعنی قاتل را متناسب با دستمزد کارگر مقتول مجازات کنند. مردم به این میخندند. چنین قانونی از دوران قبیله‌ای دیگر وجود ندارد و فقط مگر آنکه در قوانین عشیرتی اسلام بشود آن را سراغ کرد. خسارت از کار افتادگی سلامتی بشر به دستمزدش ربطی ندارد. کلا سلامتی و عمر و جوانی از دست رفته کسی را نمیشود با پول سنجید. اما در جامعه‌ای که همه چیز را به پول تحویل میکند و آدم را بخاطر پول بکار میگیرد و فعالیت انسان را فقط وقتی به سودآوری منجر بشود میپذیرد، در این جامعه هم از کار افتادگی را با پول خسارت میدهند. باشد اگر میدهند این خسارت برای کارگر معنای سمبولیک دارد. معنی اش اینست که نشان داده شود که فرد چه صدمه وحشتناکی متحمل شده و کارفرما و کسی که مسبب آن است باید خسارت را پرداخت کند. ربط دادن این به دستمزد توهین به کارگر است. ارقام این نوع خسارت‌ها در کشورهای دیگر را در همین روزنامه‌های خود جمهوری اسلامی میشود دید. فلان دادگاه آمریکا بخاطر اینکه معلوم شده است کارگرانی که در فلان معدن کار میکردند دهسال بعد دچار بیماری شده‌اند حکم خسارت چند میلیون دلاری صادر میکند. بهر حال مرتبط کردن خسارت به دستمزد آنها با این ارقام پوچ مسخره است. نکات زیادی هست اما فقط میخواستم این را تذکر بدهم که آن پینش اسلامی عشیرتی و عقب مانده و بی ارج کردن انسان و توهین کردن مستقیم به کارگر را در این قانون کار به روشنی میبینیم. یکی از این موارد مبحث خسارت است.

نکات دیگری هم هست. ببینید ما در برنامه حزب کمونیست گفته‌ایم و فکر میکنم حتی قانون اساسی جمهوری اسلامی هم قبول دارد که تحصیل تا سن ۱۸ سالگی رایگان است. در فصل سوم مبحث پنجم با مقوله کارگر نوجوان، ۱۵ تا ۱۸ ساله، روبرو میشویم که فقط یکساعت در روز کمتر کار میکنند.

اینجا راجع به دستمزدشان صحبت نمیشود. بنظر من کار مزدی برای نوجوانان ممنوع است. من مخالف این نیستم که به مثابه جزئی از مرحله آموزشی شان نوجوانان هر کشوری با تولید آشنا بشوند و حتی به کار بپردازند. ولی اینها نباید کار مزدی بگیرند. این جزئی از پروسه آموزش است و ساعتش باید محدود باشد. بنابراین در قانون کار ممنوعیت کار کودکان را باید به قوت گفت. هر جوانی تا ۱۸ سالگی حق آموزش دارد. همینطور وقتی به فصل پنجم، آموزش و اشتغال، میرسیم از یک مراکز تعلیمات حرفه‌ای صحبت میکنند. یک بخش مربوط به کارآموزان است. اینها کارگرانی هستند که فی‌الحال در کارخانه‌ها کار میکنند و برای بالا بردن مهارتشان و از زاویه تاثیرشان بر صنعت، که خودش به روشنی این را میگوید، دوره‌هایی میبینند. این کارآموزان دستمزد پایشان را میگیرند که خودش البته جای بحث دارد. ولی این را هم پیش بینی کرده که کسانی که جویای کار هستند، یعنی برای اولین بار دارند به کاری وارد میشوند، اینها هم میتوانند اینجا آموزش ببینند. در مورد اینها از دستمزد خبری نیست. مطلقاً صحبتی از دستمزد اینها نمیکند. ما طبعاً خواهان این هستیم که وقتی فردی آماده به کار است و به اداره کاریابی مراجعه میکند، اگر کاری برایش ندارند غیر از اینکه باید بیمه بیکاری بگیرد بتواند آموزش ببیند و در دوره آموزش دستمزد مکفی بگیرد. ولی در همین زمینه درباره کار نوجوانان ماده‌ای در فصل پنجم وجود دارد که در حقیقت وزارت کار را مجاز کرده که مستقل از سیستم آموزش و پرورش مملکت خودش یک مدارس حرفه‌ای باز کند و ۱۵ تا ۱۸ سالها را آموزشی بدهد و به کارخانه‌ها بفرستد. این راهی است برای اینکه فرزندان طبقه کارگر را خیلی زودتر از آموزش و پرورش رسمی مملکت بیرون بکشند و بپرند فقط آن چیزهای محدودی که پدر یک کار معین میخورد را یادشان بدهند و سر کار بفرستند. اینهم نمیتواند مورد قبول ما باشد.

فصل هشتم که به امور رفاهی کارگران مربوط میشود واقعا یک شوخی است. شوخی تلخی است. چون واقعا هیچ حرفی ندارد جز تعارف های بیمزه درباره اینکه "دولت بهداشت کارگران و کشاورزان را تامین نماید". این

قانون نشد. یا نکات بی ربطی درباره مسکن که در نشست قبلی راجع به آن صحبت کردیم. همانطور که گفتم همه مسائل مبتلابه کارگران را با ذکر کردن اسمش در چند بند و با چند تا "ایجاد شود" و "تامین نمایند" اینجا گنجانده‌اند. در حقیقت اینجا خواسته‌اند فقدان واقعی بیمه‌ها و تامین اجتماعی را به شکل خیلی صوری پوشانده باشند.

مصطفی صابر: نکات متعدد دیگری هست. مثلا ماده ۱۵۲ که درباره ایاب و ذهاب صحبت میکند میگوید "در صورت دوری کارگاه و عدم وسیله نقلیه عمومی صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب قرار بدهد". یعنی دست کارفرما باز است که بگوید وسائل نقلیه عمومی تکافو میکند و هست. یا مثلا فرض کنید ماده ۱۵۰ میگوید "کلیه کارفرمایان مشمول این قانون مکلفند در کارگاه محل مناسبی را برای ادای فریضه نماز ایجاد نمایند و نیز در ایام ماه مبارک رمضان برای تعظیم شعائر مذهبی و رعایت حال روزه‌داران باید شرایط و ساعت کار را با همکاری انجمن اسلامی و شوراهای اسلامی کار و یا سایر نمایندگان کار طوری تنظیم کنند که اوقات کار مانع فریضه روزه نباشد" و ادامه میدهد "همچنین مدتی از اوقات کار را برای ادای فریضه نماز و صرف افطار و یا سحری اختصاص دهند". که حالا معلوم نیست چرا میگویند این قانون کار از اسلامیت‌اش کوتاه آمده. گذشته از این در همین قانون کار جایی نیست که گفته باشد کارفرما مکلف است برای مجمع عمومی کارگران جایی را معلوم کرده باشد. یا برای مثال حداقل سن کار را ۱۵ سال گذاشته‌اند که کارگر خواهان اینست که کار حرفه‌ای و مزدی برای ۱۸ سال به پائین ممنوع باشد. بعلاوه میشود مواردی که در این قانون نیست را برشمرد. حقوقی که کارگران میخواهند و در این قانون اصلا اشاره‌ای به آنها نیست. مثلا تحصیل حین کار. منتهی اگر رفقا موافق باشند اجازه بدهید که این بحث را تمام نکنیم و برای ختم این قسمت از صحبت‌ها که لایحه کار بود یکبار دیگر این سوال را مطرح بکنم که با توجه به این بررسی نسبتا مفصلی که از جنبه‌های مختلف این لایحه به عمل آوردیم در دو دقیقه نظر کلی‌تان را

در مورد این قانون کار، علت مطرح شدن و خاصیت آن، بگوئید. حمید تقوایی.

حمید تقوایی: من روی چند مساله انگشت میگذارم. در این میزگرد روی نکات متعددی بحث شد و به خیلی نکات هم البته پرداختیم. اما همین چند نکته‌ای که میگویم بنظر من کافی است که این قانون کار را یک قانون ضد کارگری بدانیم و مطلقاً ردش کنیم و بخواهیم کارگران بهیچوجه به آن رضایت ندهند. این موارد اینهاست. اولاً، حق تشکل و اعتصاب بهیچوجه در این قانون برسمیت شناخته نشده. کارگران خواستار این هستند که این حق بدون قید و شرط برسمیت شناخته شده باشد. ثانیاً، مواد متعدد و پریپیچ و خمی درباره دستمزد و بخش بخش کردن آن نوشته شده که همشان روی هم نیز بالاخره آن حداقل لازم برای رفاه نسبی کارگران را تامین نمیکنند. این بخش هم بهیچوجه مورد قبول کارگران نیست و از این لحاظ هم این قانون کاملاً مردود است. در مورد مدت کار صحبت کردیم. الان کارگران خواهان ۳۵ ساعت کار هستند و علاوه بر آن همان مدت کاری که این قانون کار برسمیت شناخته، یعنی ۴۴ ساعت، را بطرق مختلف نفی کرده. از این لحاظ هم ضد کارگری و غیر قابل قبول است. بیمه بیکاری یک مساله مهم کارگران است که بهیچوجه در این قانون کار به آن اشاره نمیشود. در مورد شرایط بهداشتی و ایمنی کار ورقه سفیدی به دست کارفرما و دولتشان داده شده برای کشتار قانونی کارگران در کارخانهها. و بالاخره این قانون کار اخراج را به رسمیت شناخته و همان ماده ۳۳ شاهنشاهی را به نحو دیگری حفظ کرده. به همین دلائل هم که شده این قانون کار بهیچوجه مورد قبول و قابل پذیرش از طرف کارگران نیست.

ناصر جاوید: قانون کار در جامعه سرمایه‌داری اساساً مربوط به این است که بشر در مهمترین جنبه زندگی اجتماعی، یعنی در کار، چه جایگاه و چه احترامی دارد. این قانون کاری است که بشر را یک موجود صغیر و توسری خور و

بی‌حقوقی ترسیم میکند که اجازه هیچ نوع دخالتی در هیچ جنبه زندگی خودش ندارد و میخواهد این تصویر را تثبیت کند. این آشکارا قانون بردگی است. من هم کاملاً معتقدم هیچ قانون کاری که اولاً، حق بی‌قید و شرط اعتصاب و حق بی‌قید و شرط تشکل برای کارگر را قبل از هرچیز به رسمیت نشناسد، ثانیاً، مواد مربوط به دستمزد و شرایط کار و غیره‌اش مبتنی بر آخرین دستاوردها و پیشرفت‌های طبقه کارگر در سطح جهانی نباشد و ثالثاً امکان دخالت دائمی کارگر را برای تعیین و بهبود دائمی شرایط و موازین کار تامین نکند. قانون کار محکومی است و کارگر ایرانی نباید آن را بپذیرد.

منصور حکمت: دلالتی که میخواستم بگویم را هم حمید تقوایی و هم ناصر جاوید گفتند. ملاک آزادی اعتصاب، آزادی تشکل، حدنصابهای حداقلی که باید در قانون باشد همه اینها حکم به مردود بودن این قانون کار میدهند. من فکر میکنم تمام خشونت و توحش و عقب ماندگی جامعه سرمایه‌داری بطور کلی با تمام خصلت ارتجاعی جریان اسلامی اینجا در صد و نود و خرده‌ای ماده ترکیب شده‌اند که به یک تعرض دهساله علیه کارگر ایرانی صورت قانونی بدهند. یک تعرض دهساله نه فقط در سیاست و با کشتار و زندان کردن رهبران کارگران و کوبیدن تشکل‌های واقعی کارگری مانند شوراهای دوره انقلاب، بلکه با فشار اقتصادی و جنگی که به کارگران تحمیل شد و با تمام خرافات مذهبی که روی سر طبقه کارگر مهریزند. اینها میخواهند به ماحصل این تعرض صورت قانونی بدهند و به قانون رسمی مملکت تبدیلش کنند. حتی اگر ده تا نهاد و مجلس و هیات و غیره این قانون را تصویب کنند از نظر کارگر ایرانی مردود است. درباره آلترناتیو ما به این متن باید حتما صحبت کنیم. منتها وظیفه‌ای که الان بر دوش کارگر کمونیست و پیشرو هست این است که علیه این قانون بسیج بکند. با علم به اینکه در دل این فشار این زمزمه هم هست که این قانون بالاخره از هیچ بهتر است، فکر میکنم وظیفه کارگران مبارز این است که حرف مستقل کارگران را بزنند. اگر چیزی آنجا هست که جنبش کارگری فکر میکند باید یادآوری بکند فقط میتواند به اینصورت باشد که حتی

خودشان هم تا اینحد از فلان حق ما را قبول کرده‌اند". وگرنه بهیچ صورتی نباید این قانون مبتیای مذاکره کارگران و مبتیای مطالبات کارگران باشد. ضمیمه این قانون کار، یعنی شوراهای اسلامی، بنظر من یک جریان ضد کارگری است و باید کاملاً کنار زده بشود. کاری که کارگران باید در این مقطع بکنند این است که آن خواسته‌های اصلی خودشان را بصورت یک قانون کار آلترناتیو کارگری و طرح خلاصه مطالبات کارگری مطرح بکنند و جنبش کارگری را روی ده دوازده نکته معین متحد و هم رای بکنند.

شهلا دانشفر: بنظر منم قانون کار جمهوری اسلامی قانون بیحقوقی و بردگی است. قانونی غیر انسانی و ضد کارگری و جنایتکارانه است. کارگران به هیچ وجه نباید این را بپذیرند و از نظر کارگران باید مردود شناخته بشود. باید در مقابل این آلترناتیو خودشان را داشته باشند. قانون کاری که حق تشکل و حق اعتصاب را به رسمیت نشناسد هیچ ضمانت اجرایی ندارد و این دو شرط مهم یک قانون کار است. قانون کار باید مطابق آخرین پیشرفت های امروز و پیشرفت های بخش پیشرو کارگری باشد. باید مکانیسم های تغییرش را در خودش داشته باشد و اختیارات و نقش کارگر در آن روشن باشد. با همه این ملاکها این قانون کار محکوم است.

ایرج آذرین: این قانون کار یک تاریخچه چند ساله داشته است که در ابتدای بحث مرور کردیم. این دنباله سیر لایحه‌های متعددی است که جمهوری اسلامی آورده است. شوراهای اسلامی و همپالکی های دیروزشان، امثال حزب توده، اینطور تبلیغ کرده‌اند که رژیم عقب نشینی هایی کرده و الان به قانون کاری رسیده که چیزهای مثبتی درش هست. تمام این میزگرد نشان میدهد که بله عقب نشینی هایی کرده‌اند به این معنی که به ظاهر قضیه یک فرم پیچیده و یک بیان حقوقی بی خاصیت داده‌اند تا بتوانند همه آن اهداف ضد کارگری را درش بپیچند. من فکر میکنم هر کارگر آگاهی باید بداند که این لایحه کار که می‌رود قانون بشود و سرو صدایی که پیرامونش هست دارد این نقش را بازی

می‌کند که به یک موقعیت فرودست طبقه کارگر ایران رسمیت قانونی بدهد. من فکر می‌کنم از همینجا روشن است، رژیم‌ی که اساسش بر بی قانونی است، اساسش بر فقاقت و تشخیص فقیه و ولایت است، وقتی چنین رژیم‌ی می‌آید به این مساله بند می‌کند و لایحه‌های متعدد می‌آورد تا بالاخره به رابطه کار و سرمایه و کارگر و کارفرما در یک قانون کار قالب قانونی بدهد کاسه بزرگی زیر نیم کاسه هست. بنابراین این لایحه اعم از اینکه تبدیل به قانون بشود یا نشود از نظر کارگر هیچ اعتباری ندارد و کارگر به هیچوجه به این قانون ملزم نیست.

رضا مقدم: من فکر می‌کنم کارگران به هیچوجه نباید زیر بار این قانون کار بروند. قبول چنین قانون کاری بسیار به ضرر کارگر است چون جزو مسائلی است که اگر بحثش بسته بشود و یا این قانون به رسمیت شناخته بشود و رژیم اجرای آن را شروع کند، باز شدن دوباره بحث قانون کار به یک جنبش کارگری خیلی قوی تر و به یک انقلاب دیگری احتیاج دارد. قانون کار دوره شاه مال سال ۳۷ است. بالاخره یک رژیم‌ی با این قانون کار آمد و بعد سرنگون شد تا بحث قانون کار دوباره باز شد. فکر می‌کنم باز شدن مجدد بحث قانون کار در آینده به خود موجودیت این رژیم گره می‌خورد و کارگران باید بدانند که قبول این قانون قبول چه شرایط دراز مدتی است و چگونه یک موازین ضد کارگری را برای سالها به زندگی خودشان و شرایط خرید و فروش نیروی کارشان حاکم می‌کنند. این قانون کار را نباید برسمیت شناخت و آن را باید بعنوان توهینی به کارگر تلقی کرد و وارد این بحث که کدام بندش خوبست و کدام بد است نباید شد. باید کلا آن را به زباله‌دانی انداخت.

مصطفی صاهر: خیلی متشکر. با امید اینکه چه این قانون به تصویب برسد و چه نرسد شاهد گسترش مبارزه کارگران برای گرفتن حقوق حقه‌شان باشیم. از همه رفقا تشکر می‌کنم.

ضمیمه: متن کامل لایحه قانون کار جمهوری اسلامی

لایحه کار جمهوری اسلامی

فصل اول - تعاریف کلی و اصول

ماده ۱ - کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاهها، موسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون میباشند.

ماده ۲ - کارگر از لحاظ این قانون کسی است که بهر عنوان در مقابل دریافت حوالسمعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار میکند.

ماده ۳ - کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حوالسمعی کار میکند. مدیران و مسئولان و بطور عموم کلیه کسانی که عهده دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب میشوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر بعهده میگیرند.

ماده ۴ - کارگاه محلی است که کارگر به درخواست کارفرما، یا نماینده او در آنجا کار میکند از قبیل موسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافربری، خدماتی، تجاری، تولیدی و اماکن عمومی و امثال آنها.

کلیه تاسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاهاند از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونیها، شیرخوارگاه، مهد کودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت خانه، کلاسهای سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب و نهاب و نظایر آنها جزء کارگاه میباشند.

ماده ۵ - کلیه کارگران، کارفرمایان، نمایندگان آنان و کارآموزان و نیز کارگاهها مشمول مقررات این قانون میباشند.

تبصره - مشمولین قوانین نظامی و انتظامی، استخدام کشوری و نیز کارگاههای خانوادگی که انجام کار در آنها منحصرأ توسط کارفرما، همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام میشود مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

ماده ۶ - بر اساس بند چهار اصل چهل و سوم و بند شش اصل دوم و اصول

۱۹ و ۲۰ و ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران اجبار افراد به کار معین و بهره‌کشی از دیگری ممنوع و مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس حق دارد شغلی را که به آن مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست برگزیند.

فصل دوم - قرارداد کار

مبحث اول - تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷ - قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حقالسعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام میدهد.

تبصره ۱ - حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲ - اصل در قرارداد کار عدم تعیین مدت است مگر اینکه معین بودن مدت کار در قرارداد تصریح شود.

ماده ۸ - شروط مذکور در قرارداد کار با تغییرات بعدی آن در صورتی نافذ خواهد بود که برای کارگر مزایایی کمتر از امتیازات مقرر در این قانون منظور نماید.

ماده ۹ - برای صحت قرارداد کار در زمان بستن قرارداد رعایت شرایط ذیل الزامی است.

الف - مشروعیت مورد قرارداد

ب - معین بودن موضوع قرارداد

ج - عدم ممنوعیت قانونی و شرعی طرفین در تصرف اموال یا انجام کار مورد

نظر

تبصره - اصل بر صحت کلیه قراردادهای کار است، مگر آنکه بطلان آنها در

دادگاه کار به اثبات برسد.

ماده ۱۰ - قرارداد کار علاوه بر مشخصات دقیق طرفین، باید حاوی موارد زیر باشد.

الف - نوع کار یا حرفه یا وظیفه‌ای که کارگر باید به آن اشتغال یابد.

ب - حقوق یا مزد مهنا ولو احق آن.

ج - ساعات کار، تعطیلات و مرخصیها.

د - محل انجام کار.

ه - تاریخ انعقاد قرارداد.

و - مدت قرارداد، چنانچه کار برای مدت معین باشد.

ز - موارد دیگری که عرف و عادت شغل یا محل ایجاب نماید.

تبصره - در مواردیکه قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم میگردد که یک نسخه از آن به اداره کار محل و یک نسخه نزد کارگر و یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاههای فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار میگیرد.

ماده ۱۱ - طرفین میتوانند با توافق یکدیگر مدتی را بنام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد بدون اخطار قبلی و بی آنکه الزام به پرداخت خسارت داشته باشد رابطه کار را قطع نماید. در صورتیکه قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه کار را قطع نماید کارگر فقط مستحق دریافت حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره - مدت دوره آزمایشی باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده و نیمه ماهر یکماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه میباشد.

ماده ۱۲ - هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در موسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است موثر نمیشود و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

ماده ۱۳ - در مواردی که کار از طریق مقاطعه انجام مییابد مقاطعه دهنده

مكلف است قرارداد خود را با مقاطعه کار بنحوی منعقد نماید که:

الف - مقاطعه کار متعهد گردد که تمامی مقررات این قانون را در مورد کارکنان اعمال نماید.

ب - ده درصد از بهای کل کار مورد مقاطعه نزد مقاطعه دهنده نگهداری شود و بازپرداخت این مبلغ موکول به پرداخت کلیه مطالبات و حقوق کارگران مطابق قانون کار باشد.

تبصره ۱ - در صورت تعطیل کارگاه به هر عنوان مطالبات کارگران از محل وجه مذکور در بند (ب) پرداخت خواهد شد.

تبصره ۲ - چنانچه مقاطعه دهنده برخلاف ترتیب فوق به انعقاد قرارداد با مقاطعه کار پردازد و یا تسویه حساب نماید مسئول تخلفات و پرداخت حقوق کارگران خواهد بود.

مبحث دوم - تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۴ - چنانچه به واسطه امور مذکور در مواد آتی انجام تعهدات یکی از طرفین موقتاً متوقف شود، قرارداد کار به حال تعلیق درمیآید و پس از رفع آنها قرارداد کار با احتساب سابقه خدمت از لحاظ (بازنشستگی و افزایش مزد) به حالت اول برمیگردد.

تبصره - مدت خدمت نظام وظیفه (ضرورت، احتیاط، ذخیره) و همچنین مدت شرکت داوطلبانه کارگران در جبهه جزء سوابق خدمت و کار آنان محسوب میشود.

ماده ۱۵ - در موردی که بواسطه قوه قهریه و یا بروز حوادث غیر قابل پیش بینی که وقوع آن از اراده طرفین خارج است، تمام یا قسمتی از کارگاه تعطیل شود و انجام تعهدات کارگر یا کارفرما بطور موقت غیر ممکن گردد، قراردادهای کار با کارگران تمام یا آن قسمت از کارگاه که تعطیل میشود به حال تعلیق در میآید. تشخیص موارد فوق و میزان پرداخت حقوق مدت مذکور با هیاتهای تشخیص و حل اختلاف خواهد بود. کارفرما مکلف به انجام حکم هیات حل اختلاف میباشد.

ماده ۱۶ - قرارداد کارگرانی که مطابق این قانون از مرخصی تحصیلی و یا دیگر مرخصیهای بدون حقوق یا مزد استفاده میکنند در طول مرخصی و به مدت دو سال به حال تعلیق در میآید.

تبصره - مرخصی تحصیلی برای دو سال دیگر قابل تمدید است.
 ماده ۱۷ - قرارداد کارگری که توقیف میگردد و توقیف وی منتهی به حکم محکومیت نمیشود در مدت توقیف به حال تعلیق درمیآید و کارگر پس از رفع توقیف به کار خود باز میگردد.

ماده ۱۸ - چنانچه توقیف کارگر بسبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب میشود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر مهپردازد مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.
 تبصره - کارفرما مکلف است تا زمانیکه تکلیف کارگر از طرف مراجع مذکور مشخص نشده باشد برای رفع احتیاجات خانواده وی حداقل پنجاه درصد از حقوق ماهیانه او را بطور علی‌الحساب به خانواده‌اش پرداخت نماید.

ماده ۱۹ - در دوران خدمت نظام وظیفه قرارداد کار به حالت تعلیق در میآید، ولسی کارگر باید حداکثر تا دو ماه پس از پایان خدمت به کار سابق خود برگردد و چنانچه شغل وی حذف شده باشد در شغلی مشابه آن به کار مشغول میشود.

ماده ۲۰ - در هر یک از موارد مذکور در مواد ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۱۹ چنانچه کارفرما پس از رفع حالت تعلیق از پذیرفتن کارگر خودداری کند این عمل در حکم اخراج غیر قانونی محسوب میشود و کارگر حق دارد ظرف مدت ۳۰ روز به هیات تشخیص مراجعه نماید (در صورتیکه کارگر عذر موجه نداشته باشد) و هر گاه کارفرما نتواند ثابت کند که نپذیرفتن کارگر مستند به دلایل موجه بوده است به تشخیص هیات مزبور مکلف به بازگرداندن کارگر به کار و پرداخت حقوق یا مزد وی از تاریخ مراجعه به کارگاه میباشد و در غیر این صورت کارگر مشمول اخذ حق سنوات موضوع ماده ۲۷ این قانون خواهد بود.

تبصره - چنانچه کارگر بدون عذر موجه حداکثر ۳۰ روز پس از رفع حالت تعلیق، آمادگی خود را برای انجام کار به کارفرما اعلام نکند و یا پس از مراجعه و استنکاف کارفرما به هیات تشخیص مراجعه ننماید مستعفی شناخته میشود که در اینصورت کارگر مشمول مقررات تبصره ماده ۱۶۶ از نظر اخذ خسارت خواهد بود.

ماده ۲۱ - قرارداد کار به یکی از طرق زیر خاتمه مییابد

الف - فوت کارگر.

ب - بازنشستگی کارگر.

ج - از کارافتادگی کلی کارگر.

د - انقضاء مدت در قراردادهای کار با مدت موقت و عدم تجدید صریح یا ضمنی آن.

ه - پایان کار در قراردادهایی که مربوط به کار معین است.

و - استعفای کارگر.

تبصره - کارگری که استعفا میکند موظف است یک ماه به کار خود ادامه داده و بدو استعفای خود را کتبا به کارفرما اطلاع دهد و در صورتیکه حداکثر ظرف مدت ۱۵ روز انصراف را کتبا به کارفرما اعلام نماید استعفای وی منتفی تلقی میشود و کارگر موظف است روتوش استعفا و انصراف از آن را به شورای اسلامی کارگاه و یا انجمن صنفی و یا نماینده کار تحویل دهد.

ماده ۲۲ - در پایان کار کلیه مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به اشتغال کارگر در موارد فوق است به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد.

تبصره - تا تعیین تکلیف وارث قانونی و انجام مراحل اداری و برقراری مستمری توسط سازمان تامین اجتماعی این سازمان موظف است نسبت به پرداخت حقوق منوفی به آخرین حقوق دریافتی بطور علی الحساب و به مدت سه ماه به عائله تحت تکفل وی اقدام نماید.

ماده ۲۳ - کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمریهای ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کارافتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تامین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۴ - در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یکسال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب بر اساس آخرین حقوق مزایا مہلفی معادل دو ماه حقوق بعنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید.

ماده ۲۵ - هر گاه قرارداد کار برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین به تنهایی حق فسخ آنرا ندارد.

تبصره - رسیدگی به اختلافات ناشی از نوع این قراردادها در صلاحیت هیاتهای تشخیص و حل اختلاف است.

ماده ۲۶ - هر نوع تغییر عمده از طرف کارفرما در شرایط کار از قبیل (ساعات کار، محل کار، مزد یا حقوق و مزایا و امثال اینها) که برخلاف عرف معمول کارگاه و یا محل که در نهایت به زیان کارگر باشد ممنوع است.

تبصره - در صورت بروز موارد فوق کارگر حق تعلیق قرارداد کار تا زمان رسیدگی و صدور رأی هیاتهای تشخیص و حل اختلاف را خواهد داشت.

ماده ۲۷ - هر گاه کارگر در انجام وظایف محوله بطور مکرر قصور ورزد و یا آئین نامه های انضباطی کارگاه را پس از تذکرات کتبی نقض نماید کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی کار علاوه بر مطالبات و حقوق معوقه به نسبت هر سال سابقه کار معادل دو ماه آخرین حقوق کارگر را بعنوان حق سنوات به وی پرداخته و قرارداد کار را فسخ نماید. در واحدهائی که فاقد شورای اسلامی کار هستند نظر مثبت انجمن صنفی لازم است.

در هر مورد از موارد یاد شده اگر مساله با توافق حل نشد به هیات تشخیص ارجاع و در صورت عدم حل اختلاف از طریق هیات حل اختلاف رسیدگی و اقدام خواهد شد.

تبصره ۱ - کارگاههایی که مشمول قانون شورای اسلامی کار نبوده و یا شورای اسلامی کار و یا انجمن صنفی در آن تشکیل نگردیده باشد یا فاقد نماینده کارگر باشند اعلام نظر مثبت هیات تشخیص (موضوع ماده ۱۵۸ این قانون) در فسخ قرارداد کار الزامی است.

تبصره ۲ - موارد قصور و دستورالعملها و آئین نامه های انضباطی کارگاهها به موجب مقرراتی است که با پیشنهاد شورایعالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۲۸ - نمایندگان قانونی کارگران و اعضای شوراهای اسلامی کار و همچنین داوطلبان واجد شرایط نمایندگی کارگران و شوراهای اسلامی کار در مراحل انتخابات قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مانند سایر کارگران مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

تبصره ۱ - هیات تشخیص و هیات حل اختلاف پس از دریافت شکایت در

مورد اختلاف فیما بین نماینده یا نمایندگان قانونی کارگران و کارفرما فوراً و خارج از نوبت به موضوع رسیدگی و نظر نهائی خود را اعلام خواهند داشت در هر صورت هیات حل اختلاف موظف است حداکثر ظرف مدت یک ماه از تاریخ دریافت شکایت به موضوع رسیدگی نماید.

تبصره ۲ - در کارگاههایی که شورای اسلامی کار تشکیل نگردیده و یا در مناطقی که هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) تشکیل نشده و یا اینکه کارگاه مورد نظر مشمول قانون شوراهای اسلامی کار نمیباشد، نمایندگان کارگران و یا نمایندگان انجمن صنفی قبل از اعلام نظر قطعی هیات تشخیص (موضوع ماده ۲۲ قانون شوراهای اسلامی کار) و رای نهائی هیات حل اختلاف کماکان به فعالیت خود در همان واحد ادامه داده و مشغول کار و همچنین انجام وظایف و امور محوله خواهند بود.

مبحث چهارم - جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹ - در صورتیکه بنا به تشخیص هیات حل اختلاف کارفرما، مسبب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰ - چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیر قابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند پس از فعالیت مجدد کارگاه کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود میآید به کار اصلی بگمارد.

تبصره - دولت مکلف است با توجه به اصل ۲۹ قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تامین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل ۴۳ قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱ - چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال

سابقه خدمت، حقوقی به میزان ۶۰ روز مزد به وی پرداخت نماید. این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت میشود.

ماده ۳۲ - اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش تواناییهای جسمی و فکری ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه باشد) با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، حقوقی به میزان مشخص شده در جدول ذیل پرداخت نماید.

الف - افراد کمتر از ۵ سال سابقه کار به نسبت هر سال ۱۲۰ روز.

ب - افراد بین ۵ الی ده سال سابقه کار به نسبت هر سال ۹۰ روز.

ج - افراد بین ده الی پانزده سال سابقه کار به نسبت هر سال ۷۵ روز.

د - افراد دارای ۱۵ سال سابقه کار به بالا به نسبت هر سال ۶۰ روز.

تفسره - موارد از کارافتادگی کلی و جزئی و یا بیماریهای ناشی از کار یا غیر ناشی از کار و فوت کارگر و میزان قصور کارفرما در انجام وظایف محوله قانونی که منجر به خاتمه قرارداد کار میشود بر اساس ضوابطی خواهد بود که به پیشنهاد وزیر کار و امور اجتماعی و به تصویب هیات وزیران خواهد رسید و میزان خسارت اخراج در موارد فوق در هر حال از ۶۰ روز کمتر و از ۱۲۰ روز بیشتر نخواهد بود.

فصل سوم - شرایط کار

مبحث اول - حوالسمی

ماده ۳۳ - کلیه دریافتهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار، اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله مندی، هزینه های مسکن، خواربار، ایاب و نهاب، مزایای غیر نقدی پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت مینماید را حوالسمی مینامند.

ماده ۳۴ - مزد عبارتست از وجوه نقدی یا غیر نقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت میشود.

تبصره ۱ - چنانچه مزد با ساعات انجام کار مرتبط باشد، مزد ساعتی و در صورتیکه بر اساس میزان انجام کار و یا محصول تولید شده باشد کارمزد و چنانچه بر اساس محصول تولید شده و با میزان انجام کار در زمان معین باشد کارمزد ساعتی نامیده میشود.

تبصره ۲ - ضوابط و مزایای مربوط به مزد ساعتی، کارمزد ساعتی، و کارمزد و مشاغل قابل شمول موضوع این ماده با پیشنهاد شورایعالی کار بتصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید تعیین میگردد. حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۵ - مزد ثابت عبارتست از مجموع مزد شغل و مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱ - در کارگاههایی که دارای طرح طبقه بندی و ارزیابی مشاغل نیستند منظور از مزایای ثابت پرداختی به تبع شغل مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کار و برای ترمیم مزد در ساعات عادی کار پرداخت میگردد از قبیل مزایای سختی کار، مزایای سرپرستی و فوقالعاده شغل و غیره.

تبصره ۲ - در کارگاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مرحله اجرا درآمده است، مزد گروه و پایه، مزد مهنا را تشکیل میدهد.

تبصره ۳ - مزایای رفاهی و انگیزه‌ای از قبیل کمک هزینه مسکن، خوار و بار و کمک عائله مندی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه جزو مزد ثابت و مزد مهنا محسوب نمیشود.

ماده ۳۶ - مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراخی طرفین بوسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط زیر پرداخت شود.

الف - چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه مبلغ مزد بصورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب - در صورتیکه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد بصورت ماهانه باشد این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد، در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده میشود.

تبصره - در ماههای سی و یکروزه مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک

روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۷ - برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام میگیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۸ - مزد و مزایای کارگرانی که بصورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت میشود.

ماده ۳۹ - در مواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد بصورت غیر نقدی پرداخت میشود باید ارزش نقدی تعیین شده برای اینگونه پرداختها منصفانه و معقول باشد.

ماده ۴۰ - شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای زیر تعیین نماید.

۱ - حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام میشود.

۲ - حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگیهای کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه‌ای باشد که زندگی خانواده پنج نفری را تامین نماید.

تبصره - کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت نمایند و در صورت تخلف ضامن قادیه ماهه تفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید میباشند.

ماده ۴۱ - حداقل مزد موضوع ماده ۴۰ این قانون منحصرأ باید بصورت نقدی پرداخت شود. پرداختهای غیر نقدی به هر صورت که در قراردادها پیش بینی میشود بعنوان پرداختی تلقی میشود که اضافه بر حداقل مزد است.

ماده ۴۲ - کارگران کارمزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی استحقاق دریافت مزد را دارند و ماخذ محاسبه، میانگین کارمزد آنها در روزهای کارکرد آخرین ماه کار آنهاست. مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتر از حداقل مزد قانونی باشد.

ماده ۴۳ - چنانچه کارگر به کارفرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی تنها میتوان مازاد بر حداقل مزد را به موجب حکم دادگاه برداشت نمود. در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره - نفقه و کسور افراد واجب‌النفقة کارگر از قاعده فوق مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی میباشد.

ماده ۴۴ - کارفرما فقط در موارد زیر میتواند از مزد کارگر برداشت نماید.

الف - موردی که قانون صراحتاً اجازه داده باشد.

ب - هنگامیکه کارفرما بعنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج - اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د - چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه - مال‌الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است) در صورتیکه اجاره‌ای باشد با توافق طرفین تعیین میگردد.

و - وجهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگاه تعهد شده است.

تبصره - هنگام دریافت وام مذکور در بند ج یا توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۵ - به کارگرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به ماموریت‌های خارج از محل خدمت اعزام میشوند فوق‌العاده ماموریت تعلق میگیرد، این فوق‌العاده نباید کمتر از مزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشد. همچنین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تامین نماید.

تبصره - ماموریت به موردی اطلاق میشود که کارگر برای انجام کار حداقل ۳۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود و یا ناگزیر باشد حداقل یک شب در محل ماموریت توقف نماید.

ماده ۴۶ - بمنظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتر و تقلیل ضایعات و افزایش علاقه مندی و بالا بردن سطح درآمد کارگران، طرفین قرارداد دریافت و پرداخت پاداش افزایش تولید را مطابق آئین نامه‌ای که به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی تعیین میشود منعقد مینماید.

ماده ۴۷ - به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را با استفاده از استاندارد

مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور تهیه نماید و به مرحله اجرا درآورد.

ماده ۴۸ - به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مشخص بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مشاغل کارگاه و یا موسسات ذیصلاح طبقه بندی مشاغل را تهیه کنند و پس از تأیید وزارت کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا درآورند.

تبصره ۱ - وزارت کار و امور اجتماعی دستورالعمل و آئین نامه های اجرایی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مشمول این ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲ - صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها میپردازند باید مورد تأیید وزارت کار و امور اجتماعی باشد.

تبصره ۳ - اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار و امور اجتماعی در هیات حل اختلاف قابل رسیدگی است.

ماده ۴۹ - چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلتهای تعیین شده از طرف وزارت کار و امور اجتماعی مشاغل کارگاههای خود را ارزیابی نکرده باشند وزارت کار انجام این امر را به یکی از دفاتر موسسات مشاور فنی ارزیابی مشاغل و یا اشخاص صاحب صلاحیت (موضوع تبصره ۲ ماده ۴۸) واگذار خواهد کرد.

تبصره - کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخت جریمه ای معادل ۵ درصد هزینه های مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه دار کل است از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتماعی تعیین میشود کارفرما باید ماه به التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد.

مبحث دوم - مدت

ماده ۵۰ - ساعات کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار میدهد، به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید، اوقات اداء نماز و صرف غذا جزء ساعات کار محسوب