



## وقتی که سرمایه داران نعلین پوش قانون کار می نویسند نقدی بر پیش نویس قانون کار جمهوری اسلامی

آخرین پیش نویس قانون کار جمهوری اسلامی در بهمن ماه ۱۳۶۲ منتشر شد  
پیش از این و پس از انقلاب نیز سه پیش نویس به ترتیب در یک باصلاح کنگره کارگر  
در مشهد در اوایل انقلاب، در زمان کابینه رجائی و در زمان وزارت احمد توکلی  
در کابینه موسوی تهیه شده بودند. این چهارمین پیش نویس است که پس از جاگزینی  
توکلی با سرحدی زاده وزیر فعلی کار، ارائه شده است. پیش نویس قبلی که توسط احمد  
توکلی ارائه شده بود پس از خروج وی از کابینه عملاً منتفی شد. اکنون "رقبای" او پیش-  
نویس خود را طرح کرده و قصد تصویب آنرا دارند. اما پیش از آنکه به بررسی مفاد  
پیش نویس مذکور و مقایسه آن با "قانون کار شاهنشاهی" و پیش نویس احمد توکلی نیز  
بپردازیم، شاید بی مناسبت نباشد که نگاهی کوتاه به تاریخچه ی قانون کار در ایران  
بیاندازیم.

اولین سازمان کارگری ایران اتحادیه ی کارگران چاپخانه های تهران بود که ابتدا  
حدود سال ۱۲۸۵ شمسی در زمان انقلاب مشروطه تحت نفوذ حزب دمکرات ایجاد  
و سپس در اثر سازش و انحراف رهبران این حزب منحل شد و مجدداً در سال ۱۲۹۷  
در زمان جنگ جهانی اول متشکل شد. اعتصاب کارگران چاپ که توسط این اتحادیه  
در آن سال سازماندهی شد موفق شد دولت را وادار به عقب نشینی و قبول قرارداد  
دستجمعی با اتحادیه کند. طبق این قرارداد که کابینه ی وثوق الدوله رسماً  
بر آن صحنه گذارد هشت ساعت کار در روز، مقررات استخدام و اخراج کارگران،

نرخ اضافه کار، و بهبود وضعیت بهداشتی کار در چاپخانه تعیین شد (۱). این قرارداد را در حقیقت می توان نزدیکترین نمونه به قانون کار تا آن زمان دانست که در آن کارگران برای اولین بار به خواست ۸ ساعت کار در روز دست یافتند. دستاوردی که همچنانکه خواهیم دید، رژیم جمهوری اسلامی پس از بیش از ۶۰ سال پایمال می کند.

بهرجهت، نمونه دیگر پس از آن، گویا آئین نامه ای است که در سال ۱۳۰۲ به "فرمان والی ایالت کرمان و بلوچستان" منتشر شده که ساعات کار روزانه تمام کارگران کارگاههای قالی باقی را به ۸ ساعت محدود و کارفرمایان را از داشتن کارگران به کار بیش از آن ممنوع کرده است، طبق این آئین نامه کارگران قالی باف می توانستند از کار در روزهای جمعه و سایر تعطیل های رسمی خودداری کرده ولی دستمزد خود را دریافت دارند. (۲)

از آن پس در زمان رضاخان نیز جرعه هایی از مبارزات کارگری از جمله اعتصابات موفقیت آمیزی در سالهای ۱۳۰۰، ۱۳۰۷، ۱۳۰۸ و ۱۳۱۰ به وقوع پیوست، ولی استبداد پهلوی مجال زیادی به ظهور تشکلهای کارگری و اتحادیهها نداد. هر چند اتحادیه های کارگران چاپخانه و کفاشها در تهران، کارگران کرجی و باربران در بندر انزلی و چاپخانه ها در اصفهان بطور جداگانه تشکیل شد. کلاً در طی حکومت رضاخان، قوانینی که ناشی از مبارزات کارگران و یا به منظور تخفیف و سرکوب آن مبارزات باشد تدوین نشد. چکه پوشان رضا خان نیازی به این کار نمی دیدند. پس از سقوط رضا شاه در شهریور ۱۳۲۰ و تشکیل اتحادیه های کارگری، حکومت وقت در سال ۱۳۲۵ بر آن شد که با تدوین قانون کار موانعی در راه جهت گیری سیاسی اتحادیه ها ایجاد کند. قانون مذکور در سال ۱۳۲۸ برای یک دوره آزمایشی یکساله از تصویب مجلس گذشت. ولی پس از تجدید نظر و ارائهی مجدد به مجلس دیگر به تصویب نرسید.

پس از کودتای ۲۸ مرداد ۳۲، مجلس طرح جدیدی را در سال ۱۳۳۲ بتصویب رسانید که علیرغم اصلاحیه ها و الحاقات در سالهای پس از آن، تا امروز به جامانده و هنوز مورد اجراست. عقب مانده ترین مواد این قانون مبنای پیش نویس قانون کار جمهوری اسلامی

را تشکیل می دهند . ولی بسیاری از مواد آن که در اثر سالها مبارزه‌ی کارگران بر رژیم پهلوی تحمیل شده بودند در پیش‌نویس جدید مردود شناخته شده اند . اما باید توجه داشت که همین امر که رژیم نعلین پوشان از رژیم چکمه پوشان پیروی نکرده و چهار بار وادار به تدوین قانون کار شده ناشی از مبارزات وسیع کارگران ایران در پیش و سپس از انقلاب است . مبارزاتی که خواستهای مهمی از جمله کاهش ساعات کار را شعار خود قرار داده اند . مبارزاتی که نهایتاً نیز تکلیف قانون کار را در عمل ، و نه فقط روی کاغذ تعیین خواهند کرد .

البته طراحان این آخرین پیش‌نویس ( سرحدی زاده وزیر کار و سلامتی معاونش و . . . ) که در یک مرحله از اختلافات هیات حاکمه جایگزین توکلی و شرکا شدند ، با حماسات ضمنی به رقبا چنین وانمود کرده اند که گوئی دست پخت آنان چیزی سوی پیشینیان و در دفاع از حقوق کارگران است . اما در واقع آنچه دو پیش‌نویس را از هم مجزا می سازد ، نه " جهت‌گیری کارگری " یکی نسبت به دیگری ، بلکه رعایت یک سری ظواهر و آداب مرسوم است که نویسندگان پیش‌نویس فعلی در مد نظر قرار داده اند . آنها آموخته اند که زیاد بی‌گدار به آب نزنند و بجای اینکه با وقاحت توکلی صریحا " به نفی حقوق برسمیت شناخته شده کارگری در جوامع سرمایه داری بپردازند و چماق اسلام فقهتی را در توجیسه استثمار و بهره‌کشی بی‌شرمانه از هر موجود دویا، برسر مخالفین فرود آورند ، شگرد رایج استفاده از سلاح ریا و تزویر را هم با شیوه فوق الذکر معزوم کنند .

آقای توکلی کارگر و سرمایه دار را " آزاد " گذارده بود که خود با هم در تعیین شرایط کار به " توافق " برسند و اگر هم نگاهی را به هنگام عقد قرارداد از قلم انداختند ، بر مبنای " عرف " عمل کنند . چه گویا هر چه جز این ، به معنای دخالت دولت در یک امر " خصوصی " و مغایر با شرع و اصول توضیح المسائل و شیوه مرضیه‌ی دولت جمهوری اسلامی است . مع هذا جانشینان فعلی آن جناب بدون کوچکترین تخطی از همان اصول شرع و توضیح المسائل " راضل " دیگری اندیشیدند . حال که دولت به سرمایه داران آب و برق و ارز و غیره می‌دهد ( ای کاش می‌گفتند دولت سرمایه دار چه چیزی به سرمایه‌داران نمی‌دهد ) ، آنها هم در عوض می‌باید در قبال کارگران ، " حقوقی " را که ما در عقد قرارداد لازم

میدانیم رعایت کنند . و چون این "حقوق" مورد نظر آقایان در بسیاری از موارد حتی از همان "عرف"ی که می توانست در پیش نویس آقای توکی منبای قرارداد باشد (همان قوانین شاهانه) ، عقب ماند متراست ، در نتیجه دو متن کدایشی فوق در ماهیت تفاوتی ندارند . تفاوت را در زرنگی بجای ماندگان و رفتگان می باید جستجو کرد . بعبارت دیگر تفاوت در واقع تنها در نحوه ی ارائه يك قانون کار فوق ارتجاعی است و این را حتی "برادر حسین کمالی" از چماقداران "خانه کارگر" از عان دارد .

"تفاوت پیش نویس جدید قانون کار با پیش نویس قبلی در مجموع چنین است که بسه پیش نویس قبلی را بعنوان يك امر حتمی غیر قابل اصلاح ، کامل و بدون نقص معرفی کردند و این مسئله باعث شد در مقابل آن واکنش نشان داده شود . اما این پیش نویس اگر چه دارای اشکالاتی است ولی مسئولین امر در همان ابتدا از عموم کارگران درخواست کردند که نظرات اصلاحی خود را مطرح کنند ." (۳) لب کلام اینکه اگر آقای توکی هم ، "برادر کمالی" و دیگر برادران را بعنوان "تأمینندگان عموم کارگران" از همان ابتدا در بازی شرکت داده بود ، آن پیش نویس نیز می توانست با واکنش مثبت آقایان روبرو شود و این یعنی گم کردن سوراخ دعا از جانب آقای توکی ، و "تطبیق" اسلام فقهاتی با "شرایط بازار" توسط آقایان سرحدی زاده و سلامتی . حال به بررسی متن پیش نویس بپردازیم .

پیش نویس جدید در مقدمه ، منظور از طرح و تصویب قانون کار را "تحقق اهداف و آرمانهای انقلاب اسلامی ( استقلال ، آزادی و جمهوری اسلامی ) در جریان مبارزات ضد دیکتاتوری . . . رشد و شکوفائی استعدادها و نفی هرگونه استثمار و بهره کشی فرد از فرد و ستم گری و ستم کشی و سلطه گری و سلطه پذیری . . ." عنوان می کند . همانطور که گفتیم این جزئی از "تزاکت" آقایان است که آقای توکی از آن بی بهره بود . آن جناب در زمانی نه چندان دور اصولا منکر پدیدهای بنام استثمار - بر مبنای تصاحب ارزش اضافه تولید شده توسط کارگر از جانب سرمایه دار - و مدعی بود که استثمار یعنی اینک - خارجیان منافع ما را می دزدیدند و آنهم نه سرمایه داران "خارجی" ، بلکه کارگران اروپا و آمریکا ! اما آقای وزیر کسوفی معنای "نفی هرگونه استثمار" را توضیح نداده و وارد -

"معقولات" نمی شود. او غرض از طرح پیش نویس خود را "مبارزه" با هرچه بد است ذکر می کند و با توجه به متن ارائه شده، خواهیم دید که خود علاوه بر "نزاکت" باید مبتلا به سرطان وقاحت باشد تا دلیل عرضه ضد کارگری ترین قوانین ممکن را تحقق آرمانهای بزرگ بشری بنامد.

پیش نویس اگر چه در "کلیات و تعاریف"، کلیه کارگران و صاحب کاران و کارگاهها را مشمول مقررات خود می داند ولی همچون قانون کار شاهانه، قوانین مربوطه به "کارگاههای کوچک و مستخدمین منازل و کارهای مشابه" را مستثنی کرده و شرایط کار آنان را منوط به تهیه ی آئین نامهای خاص می کند و برای "کارگاههای خانوادگی" نیز تدوین هیچ قانونی را جائز نمی شمارد. گفتنی است که "قانون کار" طی تبصره های، کارگاههایی را که دارای کمتر از ده نفر کارگر بودند، "موقتا" در شرایط قسمتی از مواد آن قانون معاف نموده و بدین ترتیب آنچه تاکنون بمدت ۲۵ سال "موقتی" بوده است، در پیش نویس دائمی می شود. تفاوتهای دیگری نیز در عناوین و اسامی مندرج در قانون کار و در پیش نویس اخیر وجود دارد، از آنجمله جناب سرمایه دار که در هیچ قانون کاری از وی بدین نام یاد نمی شود، در قانون کار، "کارفرما" و در پیش نویس "صاحب کار" خوانده شده و کارگر که در پیش نویس توکلی "کارپذیر" نامیده شده بود، امروزه اگر نه حقوقی جدید، بلکه تنها نام خود را بازیافته است.

## روابط حقوقی کار

ماده ۱۷ پیش نویس قرارداد را به شرح زیر تعریف می کند:

"قرارداد کار هر عقد کتبی یا شفاهی است که بموجب آن صاحب کار متعهد می گردد در قبال انجام کار به کارگر حقوق یا مزد پرداخت، یا وی را در محصول یا سود شریک سازد و متقابلا کارگر در قبال دریافت حقوق یا مزد یا شرکت در محصول،

---

★ منظور از قانون کار همه جا در این نوشته، همان قانون مصوب ۱۳۳۷ است که اعتبار

آن تا این زمان همچنان بقوت خود باقی مانده است.

تمسک به انجام کار می‌گردد .

هدف از ماده بالا در واقع قبل از آنکه دادن تعریفی برای قرارداد باشد، تفهیم این مسئله است که پرداخت درصدی از سود کارفرما می‌تواند جایگزین "حقوق یا مزد" شود و کارفرما اجباری به پرداخت به اصطلاح سود ویژه علاوه بر حقوق تعیین شده کارگران ندارد . تبصره ماده ۲۶ این نکته را تصریح می‌کند :

" در صورتیکه طرفین در ضمن عقد شرط نمایند که درصدی از قیمت فروش یا سود حاصله از فروش محصول به کارگر تعلق گیرد ، شرط صحیح است . "

اگر در زمان طغوت ، درصدی از سود سرمایه دار که چیزی به جز حاصل کار بنگار گرفته‌ی کارگران نبود ، تحت عنوان پرطمطراق و عوام فریبانه اصل " سهم شدن کارگران در سود کارخانجات " به کارگران پس داده میشد ، بنا بر پیش‌نویس جدید ( و پیش‌نویس آقای توکلی ) " صاحبکاران " موظف به پرداخت همان درصد ناچیز از حاصل کار کارگران نیستند . چه ، بگفته‌ی آقای قائم مقام وزیر ، دلیل عدم پرداخت به اصطلاح سود ویژه " برمی‌گردد به مسئله مالکیت و آن یک بحث دیگر است ( که ربطی به کارگران ندارد ) (۴) بدین ترتیب ظاهراً سود سرمایه دار ناشی از تصاحب کار کارگر است و نه ارتباطی به " برق و آب و ارز " اهدائی دولت پیدا می‌کند تا بقول خود آقایان ، سرمایه دار در قبال آن امتیازات حقوقی کارگران را " تامین " کند مسئله اساسی ، بازهم مثل همیشه تقدس مالکیت سرمایه داران و نادیده گرفتن کار کارگران است .

قرارداد کار ، هر عقد کنفی یا شفاهی است ولی صحت آن از جمله :

" متوقف بر امور مفصله زیر است :

الف - اهلیت طرفین

ب - قصد و رضای طرفین . . . "

" اهلیت طرفین " را سن آنان تعیین می‌کند و مطابق ماده ۲۱ :

" هرکس که دارای ۱۵ سال تمام باشد دارای اهلیت قانونی است . "

تبصره همین ماده بهره‌کشی از افراد فاقد " اهلیت " ( زیر ۱۵ سال ) را هم با استفاده

از يك كلاه شرعی که آقایان در آن خود کفایند ، مجاز می‌شمارد :

" انعقاد قرارداد کارآموزی با نوجوانان که سن آنها حداقل ۱۲ سال تمام

است به اذن ولی یا قیم او بلامانع است . "

ما استثمار کودکان و نوجوانان را در بخش مربوط به " شرایط کار نوجوانان " به تفصیل بررسی خواهیم کرد .

## فسخ قرارداد و حقوق دوران بیکاری

شروع قرارداد منوط به " قصد و رضای طرفین " است و از این رو کارگران جمهوری اسلامی ظاهراً با " قصد و رضای " کامل از صبح سحر تا بوق سگ جان می کنند . اما اگر نویسندگان پیش نویس خدای ناخواسته بدون " رضای " کارگر رضای به بهره کشی از او نیستند، آیا بهنگام فسخ قرارداد نیز، رضایت وی را لازم می شمارند ؟ بعلاوه حال کسسه سردمداران رژیم هم ماده ۳۳ قانون کار را که بر صیقل آن سرمایه دار یا ۱۵ روز اخطار کتبی و پرداخت خسارت می تواند کارگر را اخراج کند ، ماده سیاه آریامهری می نامند، خود به چه نحو حق کار و حق زندگی کارگر و خانواده وی را تامین می کنند ؟

بر اساس پیش نویس آقای توکلی ، " صاحبکار " در صورت فسخ یک جانبه قراردادهای با مدت معین ( حداقل سه سال ) موظف به پرداخت حقوق مدت باقیمانده از قرارداد و کارگر متقابلاً متعهد به جبران مالی کار انجام نشده ( ! ) می بود . بدین ترتیب آن جناب دولت را از پرداخت حقوق دوران بیکاری که کارگران برای بقای خود آنها در بسیاری از ممالک جهان از نظام سرمایه داری ستانده اند، معاف نموده ، سرمایه دار را تنها در مواردی محدود و تنها برای باقیمانده مدت قرارداد مکلف به پرداخت حقوق کارگر اخراجی میگرد . و نه تنها این ، بلکه بعنوان یک پدیده نوظهور کارگران را در صورت فسخ قرارداد موظف به پرداخت معادل کار انجام نشده می کرد . یعنی پرداخت حقوق " دوران بیکاری " سرمایه دار . اما طراحان پیش نویس جدید ، با حذف ماده فوق و گنجاندن چندین ماده و تبصره راه حل دیگری اندیشیده اند : آنها حقوق دوران بیکاری را چه در صورت رضایت کارگر در فسخ قرارداد و چه در صورت عدم رضایت او به یکباره

منفی کرده‌اند، گوا اینکه پرداخت حقوق دوران بیکاری برای گذراندن زندگی کارگر و خانواده وی اصولاً به فسخ قرارداد ارتباطی پیدا نمی‌کند و کارگران آنها از جمله حقوق اولیه خود در قبال بیکاری همیشگی درصدی از نیروی کار حتی در اوج "شکوفائی اقتصادی" نظام می‌دانند. آری، آقایان سخنی از پرداخت حقوق دوران بیکاری نکرده و پرداخت "خسارت اخراج" را جایگزین آن کرده‌اند. معیناً ماجرای پرداخت "خسارت به کارگران" دست کم از پرداخت حقوق دوران بیکاری "سرمایه دار ندارد؛

اگر کارگر بدون عذر موجه قرارداد را فسخ نماید هیچگونه خسارت اخراج بوی تعلق نخواهد گرفت - ماده ۲۸"

این ماده راه را برای امتناع سرمایه دار از پرداخت خسارت اخراج باز می‌گذارد، زیرا او که بعنوان عنصری از طبقه حاکم شرایط کار را بهنگام عقد قرارداد (البته با "رضای" کارگر) تعیین می‌کند، این را هم می‌داند که در زمان سرکوب شدید طبقه کارگر و تشتت و ممنوعیت تشکلهای کارگری، چگونه زندگی را بر کارگر سیاه کند تا وی "داوطلبانه" عطای کار را به لقایش بخشیده، از خیر دریافت خسارت اخراج بگذرد. اما اگر در چنین حالتی خسارتی به کارگر پرداخت نمی‌شود، آیا کارگر می‌تواند با وجود عذر موجه، قرارداد را فسخ و طلب جبران خسارت کند؟ جواب منفی است توضیح بیشتر را ماده بعدی می‌دهد:

"اگر فسخ بطور عذر موجه قرارداد کار از جانب کارگر موجب ضرر و زیان به صاحب کار گردد بموجب حکم دادگاه صالحه، صاحبکار مکلف به جبران خسارت وارده خواهد بود."

آنچه در واقع ماده فوق می‌گوید این است که چنانچه فسخ موجه قرارداد از جانب کارگر موجب ضرر و زیان (!) به صاحب کار شود، صاحب کار نمی‌تواند از کارگر جبران خسارت مطالبه کند و خسارت به خود را خود می‌باید پرداخت کند. و آنچه اصولاً در متن پیش‌نویس مطرح نمی‌شود تکلیف کارگر در صورت فسخ قرارداد با عذر موجه است. بدین ترتیب تا اینجا کارگر در صورت فسخ قرارداد (چه موجه و چه "غیر موجه") از هیچگونه حقی برخوردار نیست و خواهیم دید که در حالت اول "خسارت



صاحب کار" ( یعنی همان فکر "بکر" آقای توکلی مبنی بر پرداخت حقوق " دوران بیکاری سرمایه دار" ) را نیز می باید پرداخت کند . داستان را ادامه می دهیم تا ببینیم فسخ يك جانبه قرارداد از جانب " صاحب کار" به چه نحو قابل اجرا است :

" در صورتیکه صاحب کار بخواهد به کاریک یا چند فرد خاتمه دهد باید رضایت آنان را کسب نماید . "

و از آنجا که این از سرمایه دار بر نمی آید هیاتی به نام " هیات تشخیص" متشکل از نماینده کارگر، نماینده صاحب کار و یک نماینده صد البته " بیطرف" وزارت کار به بررسی موضوع پرداخته و یکی از چهار اصل زیر را انتخاب خواهد کرد :

" فرد اخراجی را جهت ادامه کار به محل قبلی خود بازگردانند . "

این شق تنها می تواند در مواردی که اخراج بر مبنای وجود نیروی کارمزد بر احتیاج سرمایه دار نبوده باشد ، صدق کند . در هر حال با توجه به ترکیب و ماهیت " هیات تشخیص" مشکلی بتوان تصور کرد که چنین تصمیمی اتخاذ شود .

" فرد یا افراد اخراجی را از طریق اداره کار محل به کار دیگر منتقل نمایند . "

این کار دیگر " کدام کار است ؟ آیا اداره کار محل در صورت نیاز فلان کارخانه به کارگر ساده ، فرضاً جوشکار اخراجی را حواله آنجا خواهد کرد ؟ در هر حال انتقال کارگر از محلی به محل دیگر بهیچوجه بمعنای جلب رضایت وی که ظاهراً شرط فسخ قرارداد يك جانبه از سوی سرمایه دار است ، نیست . اما زیاد " خرده گیری" نکسیم . راه حل دیگر " هیات تشخیص" حتی سیاه تر از مادهی سیاه آریامهری است :

" ( هیات تشخیص می تواند ) اخراج را تائید نموده و علل تائید رابه هیات حل اختلاف منتقل نموده مانع تعیین غرامت اخراج برای فرد اخراج شوندگان شوند . "

یکبار دیگر می خوانیم :

" در صورتیکه صاحب کار بخواهد به کاریک یا چند فرد خاتمه دهد باید رضایت آنان را کسب نماید . . . . در صورتیکه فرد یا افراد مورد نظر جهت خاتمه کار راضی نشوند هیاتی بنام هیات تشخیص . . . . به موضوع رسیدگی می توانند . . . اخراج را تائید و مانع تعیین غرامت اخراج ( حتی در صورت تمایل اخراج کننده )

برای فرد اخراج شوند ه ( ( بمنظور جلب رضایت وی ) ) شوند .

بدین ترتیب با وجود بندی اینچنین ، جناب سرمایه داری تواند بهنگام اخراج کارگر پولی کف دست وی گذاشته با اطمینان خاطر به او بگوید : "خدا را شکر کن که همین را هم بهت می دهم . اگر به هیئت تشخیص بروی معلوم نیست این هم گیت بیار" قابل توجه است که در مورد کارخانجات دولتی ( یعنی اکثریت عظیم کارخانه ها ) نماینده صاحب کار و وزارت کار از ابتدا دارای اکثریت رسمی خواهند بود ، و ایسین در صورتیست که " نماینده "ی کارگران فرمایشی نباشد . و بالاخره راه حل نهایی هیات تشخیص :

" فرد اخراجی را جهت دریافت غرامت اخراج به هیات حل اختلاف معرفی نمایند . "

ولی آقایان مقدار " غرامت اخراج " را مشخص نکرده اند ، حال آنکه حتی بر مبنای ماده کدائی ۳۳ ، کارفرما در چنین حالتی موظف به پرداخت معادل پانزده روز آخرین مزد کارگر به نسبت هر یک سال خدمت بود . تا بدینجا طرق " جلب رضایت " کارگسران را بهنگام " فسخ قرارداد " از جانب کارفرما دریافتیم . البته در مواردی هم کارفرما اصولا نیازی به این " جلب رضایت " ندارد :

" وجود یکی از موارد زیر برای فسخ قرارداد از طرف کارفرما دلیل موجه محسوب می شود :

الف - هرگاه کارگر مرتکب تقصیر شود .

ب - هرگاه کارگر بطور مکرر در انجام وظایف خود قصور ورزد . ماده ۹۸ "

در واقع اشکالی که آقایان به ماده سیاه ۳۳ " قانون کار " می گیرند این است که از نظر ایشان ماده مزبور بقدر کافی سیاه نیست ، چه خود ثابت کرده اند : بالاتر از سیاهسی ، رنگی هست . با اینهمه ماجرا بدینجا خاتمه نمی یابد ، چرا که - همانطور که قبلا گفتیم - ماده اختراعی آقای توکی مبنی بر جبران " ضرر و زیان " کارفرما ، بر " دیگر جناح حکومت حاسی مستضعفین " نیز خوش آمده است :

" هر یک از طرفین که در غیر از موارد مذکور در فوق قرارداد را فسخ نمایند ، مکلف به جبران خسارت طرف دیگر خواهد بود که این خسارت را هیات حل اختلاف

ماده فوق دقیقاً پرداخت خسارت بهنگام "فسخ غیر موجه" از سوی کارگران را مد نظر قرار داده، چرا که فسخ قرارداد از سوی سرمایه دار همیشه براساس "مواد مذکور در فوق" یعنی ماده ۳۰ - اگر نه ماده ۹۸ - که شرح آن رفت، انجام می گیرد. با این وجود، این رشته سردراز دارد و "بدهی" کارگران به سرمایه داران از اینهم فراتر می رود. براساس ماده دیگری، کارفرما حق دارد جبران خسارتی را که ناشی از "اهمال و یا تقصیر کارگر" بوده، از وی طلب کند. بدین ترتیب کارگر علاوه بر جان کندن شبانه روزی دائماً می باید نگران این هم باشد که در پایان کار چیزی بد هکار نشود و این درحالیست که وی متقابلاً نمی تواند بواسطه بروز بحرانها، جنگها و فقر و نابسامانی نه تنها نظام سرمایه داری، بلکه حتی صاحب کار خود را بهمان دلائل مشابه بهنگام یاد کردن محصولات، نرسیدن مواد اولیه و بالاخره تعطیل کارخانه موظف به پرداخت خسارت کند.

چوبکاری بیشرمانه طراحان پیش نویس در حمایت از سرمایه داران حد و مرزی نمی شناسد. براساس ماده ۳۳ پیش نویس قانون کار ولایت فقیه (ونه قانون کار شاهانه)، هرچقدر هم آقای خمینی بگوید که "جنگ خیرات دارد و زلزله و سیل، برکت است" همه اینها جز گرسنگی و فلاکت برای کارگران چیزی ندارد:

"در صورتیکه کارگاه بر اثر قوه قهریه (فرس ماژور) از قبیل زلزله، سیل و امثالهم یا حوادث غیر قابل پیش بینی از قبیل جنگ و نظائر آنها به تشخیص کارگاه کار تعطیل و کارگران بیکار شوند، کارفرما مکلف به پرداخت خسارت اخراج نخواهد بود."

نه تنها او مکلف به پرداخت خسارت اخراج نخواهد بود، بلکه با عدم پیش بینی حقوق دوران بیکاری، دولت سرمایه داری نیز تعهدی در قبال زندگی کارگران و خانواده ها - نشان ندارد.

حکومت اسلامی اگر در همه جا به نیابت از طرف خدا و رسول خدا و خلاصه همه معصومین و مطهرین عمل می کند، ولی آنگاه که "غضب الهی" شامل حال کارگران

می شود، هرگونه وابستگی را انکار می کند! براساس ماده فوق، جنگ و نظائر آنها از جمله "حوادث غیر قابل پیش بینی" است و از آنجا که ۴ سال جنگ به امید فتح کربلا و پیش بینی "حمله بعدی" محتاج به علم غیب است در نتیجه به کارگران خسارت اخراج پرداخت نمی شود! باری، در چنین شرایطی کارگران به نیروی سرنیزه از کارخانه اخراج می شوند و بهنگام بازسازی کارخانه به نیروی سرنیزه به کارخانه آورده می شوند. زیرا براساس ماده دیگری کارگران کارخانه موظفند، حتی علیرغم میل خود به کار اضافی بپردازند تا شرایط مادی استثمار خود را باز تولید کنند. "فروش آزادانه"ی نیروی کار در نظام سرمایه داری و یا "رضای کارگر" که از جمله شرایط صحت هر قرارداد است، در اینجا فراموش می شود:

"در صورت بروز حادثه و یا لزوم تعمیرات ضروری در کارگاه و ماشینها و همچنین

در موارد پیش آمد قوه قهریه (فرس ماژور) کارفرما می تواند با جلب موافقت

نمایندگان قانونی کارگران استثنائاً تمام یا قسمتی از کارگران را برای کار اضافی

با پرداخت اضافه کار مقرر در این قانون نگهدارد. ماده ۷۳"

بدین ترتیب، انجام کار اضافی نه بر مبنای رضایت خود کارگران، بلکه منوط به "جلب

موافقت نمایندگان قانونی کارگران" خواهد بود (ما در بخشی دیگر به معرفی این

"نمایندگان قانونی کارگران" خواهیم پرداخت) بعلاوه، کار اضافی اجباری در اینجا

تنها محدود به حوادث ناشی از "قوه قهریه" نمی شود، بلکه زمانی هم که سقف

پوسیده کارخانه بر روی سرکارگران خراب شود، جان بدربرندگان می باید "ارث پدری"

جناب سرمایه دار را برای استفاده وارثین بعدی سرمایه از نوزنده کنند. در هر

حال اگر "جنگ و نظائر آن" غیر قابل پیش بینی است، ولی طراحان پیش نویس تمام

جوانب را در تامین منافع سرمایه داران پیش بینی کرده اند.

فرضا این مورد را در نظر بگیریم، کارگران فاقد "نمایندگان قانونی" هستند (که

در این صورت احتمالاً نمایندگانشان غیر قانونی از آب درآمده، و از کارخانه به "دانشگاه

اوین" منتقل شده اند)، آیا در این حالت سرمایه دار نمی باید موظف به جبران

رضایت کارگران برای بکارگرفتن آنها باشد؟ جواب منفی است. تبصره همان ماده

هرگونه ابهامی را در این باره از بین برده است . به رضایت کارگران احتیاجی نیست ،  
خدا زنده نگهدارد پدر وزارت کار فرما را :  
" تبصره - در صورت عدم وجود نمایندگان قانونی کارگران ، نظر اداره کی محل  
نافذ است . "

## مزد

این بخش با تعریف واژه اختراعی " حق السعی " شروع شده و مزد بعنوان جزئی  
از آن محسوب می شود :

" هر کس در تحقق نظام جمهوری اسلامی مشارکت کند یا در رفع نیازهای مادی  
و معنوی جامعه و خود تلاش نماید حائز حقی می گردد که حق السعی نامیده می شود

که مزد و کمک عائله مندی و . . . جزئی در آن محسوب می شود - ماده ۳۹ "

بنابراین صرف نظر از فلان خبرچین محله که در تحقق نظام جمهوری اسلامی با  
مشارکت فراوان مزد خود را دریافت می کند ، بیکاران و اخراج شدگان از آنجا که کساری  
" در رفع نیازهای مادی و معنوی جامعه " نمی کنند ، حائز حقی نمی گردند و بدینگونه  
عدم پرداخت حقوق ایام بیکاری کارگران ، پایه ی قانونی می باید . اگر نظام سرمایه داری  
عاجز از فراهم نمودن کار برای همگان است ، اگر میلیونها انسان بدون داشتن منبع  
درآمدی با فلاکت بسیار امروز را به فردا می گذرانند ، اشکال نه در نظامی است که  
بر اساس تناقضات موجود در بطن خود از فراهم نمودن کار برای همگان عاجز است ، بلکه  
مقصر از نظر نویسندگان پیش نویس ، آنهایی هستند که " سعی کافی " مبذول نمی دارند  
و چون نمی دارند ، پس باید بمیرند .

اما مزد تعریف دیگری هم دارد :

" مزد عبارت است از وجوه نقدی که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت میشود و

میزان آن باید به نحوی باشد که نیازهای اساسی کارگر و افراد واجب النفقه وی را

تامین نماید - ماده ۴۰ "

معهدا بر اساس ماده ای دیگر ضروری نیست که میزان حداقل مزد نیازهای اساسی کارگر

و افراد واجب النفقه وی را تامین کند و برعکس آن " افرادی واجب النفقه " هستند که می باید خود را با حداقل مزد تطبیق دهند ، هرچند این تطبیق کمی " دشوار" باشد :

" حداقل مزد کارگر ساده . . . . باید طوری باشد که تامین زندگی یک مرد و زن و دو فرزند تا ۱۵ ساله او را بنماید ."

طراحان پیش نویس که با یک تیر دو نشان زده ، هم میزان حداقل حقوق را تعیین و هم برنامه تنظیم خانواده کارگران را تدوین کرده اند ، نگفته اند که کارگری که دارای بیس از دو فرزند و احیانا مادر و مادر بزرگ خود را هم " یدک " می کند با " تعداد اضافی" بر مبنای کدام قانونی که مهر ضد بشری بر آن نهاده نشده ، می باید منوط به درآمد " مرد خانواده " باشد ؟ علاوه بر این ، محرومیت فرزندان کارگران از تحصیل متوسطه و عالی بدین ترتیب سندیت می باید . آنها اگر نه در ۱۲ سالگی ( تحت عنوان " کارآموزی " ) بلکه در ۱۵ سالگی می باید تحصیل را رها کرده و بدنبال تهیه لقمه نانی وارد بازار کار شوند .

باری ، حداقل دستمزد اگر هر سال افزایش نیابد ، ولی بررسی می شود :

" حداقل دستمزد و تاثیر آن در سایر سطوح مزدی در هر سال یکبار توسط شورای عالی کار بررسی و پس از تدوین بتصویب هیات وزیران خواهد رسید ."

گفتنی است که " شورای عالی کار " در طی سه سال گذشته سه بار حداقل دستمزد را بررسی و پس از تدوین ، ثابت نگاه داشته است . با توجه به اینکه این حداقل دستمزد حتی بر مبنای " قانون کار " می باید ظاهرا کفاف مخارج یک زن و مرد و دو فرزند آنها را بدهد ، بدنی بود اگر آقایان توضیح می دادند که چگونه کارگری با حداقل دستمزد کمتر از دو هزار تومان در ماه ( ۶۳۵ ریال در روز ) به تامین خود که هیچ ، بلکه زن و دو فرزند خود بپردازد ؟ و این در حالیست که حتی بنابر ارقام رسمی بانک مرکزی شاخص گن بهای کالاها از فروردین ۵۹ تا ۶۳ حداقل ۱۰۰٪ افزایش یافته است . بعبارت دیگر اگر چه بچه های زمان طاعون حال به ۱۵ سالگی رسیده اند ، ولی درآمد خانواده آنها لااقل به یک دوم آن مقدار تنزل پیدا کرده است .

# پاداش افزایش تولید

پیش‌نویس راهمایی را برای "افزایش سطح درآمد کارگران" و "افزایش علاقمندی نیروی کار" پیش‌بینی کرده است؛ کارگران اگر بیشتر جان بکنند و تولید را افزایش دهند، ارزش اضافه بیشتری را نصیب سرمایه‌دار کنند، آنوقت می‌توانند در صورت تمایل سرمایه‌دار از وی "صدقه" دریافت دارند.

"بمنظور ایجاد انگیزه به تولید بیشتر و بهبود و کیفیت کار و تقلیل ضایعات و افزایش علاقمندی نیروی کار و افزایش سطح درآمد کارگران، طرفین می‌توانند بر اساس قراردادی نسبت به پرداخت پاداش افزایش تولید مبادرت نمایند."

پرداخت بخشی از دستمزد آنگاه که بر مبنای اصطلاح پاداش تولید و منوط به مقدار تولید بیشتر باشد، یکی از طرق بیشرمانه استثمار سرمایه‌داری است که قرن‌ها رایج بوده و امروزه کارگران آگاه و مبارز جهان بشدت به مخالفت با آن می‌پردازند و در بسیاری از جوامع آنرا ملغی ساخته‌اند. سرمایه‌دار بر اساس چنین شیوه‌ای با پائین نگاه داشتن دستمزد، کارگر را که قادر به گذراندن زندگی خود و خانواده خویش نیست وادار به اضافه کاری و یا بالا بردن "بارآوری" تولید می‌کند. کارگر در حالت دیگر، در واقع در ۸ ساعت شیفت روزانه با سرعت بخشیدن بکار خود تولید را معادل کار ده ساعت و یا بیشتر می‌کند، با این تفاوت که سرمایه‌دار در چنین شرایطی اجباری به پرداخت حقوق ساعات اضافی را ندارد و در عوض تنها درصدی از افزایش ارزش اضافه را که بدین ترتیب به یغما می‌برد، به کارگر می‌پردازد. از اینرو پرداخت حقوق بر پایه افزایش تولید که تنها باعث افزایش ضریب استثمار و باعث رقابت و تفرقه بین کارگران می‌شود، می‌باید ملغی شده و حقوق کارگران تامین کننده‌ی یک زندگی بدون دغدغه و بدون فقر و تنگدستی باشد. معهداً، این نکته را باید خاطر نشان سازیم که پیش‌نویس که در دفاع از سرمایه‌داران سنگ تمام گذاشته است، در ماده مزبور حتی پرداخت "پاداش افزایش تولید" را منوط به توافق سرمایه‌دار کرده است. بعبارت دیگر،

آنگاه که تولید بالا می رود ، سرمایه دار موظف به پرداخت همان درصد کدائی از حقوق کارگران نیست ، بلکه آنها تنها در صورتی پرداخت می کند که قبلاً توافقش را اعلام کرده باشد .

## ساعات کار

بخش چهارم پیش نویس به ساعات کار ، زمان اضافه کاری ، تعطیلات و مرخصی کارگران می پردازد . براساس پیش نویس آقای توکلی ذکر ارقام در موارد بالا از جمله دخالت در همان " امور خصوصی " بود که ذکرشان رفت . از اینرو ، اشکالی که بسیاری از کارگران در پیش نویس قبلی می دیدند ، مشخص نبودن موارد فوق و در نتیجه بازگذاشتن دست سرمایه داران در بهره کشی از کارگران ، خرد سالان ، اضافه کاری نامحدود و غیره بود . این " ایراد " تا حدودی در پیش نویس جدید از بین رفته است ، چرا که دیگر دست سرمایه داران در اتخاذ چنان شیوه هایی بازگذاشته نشده ، بلکه آنها این بار براساس مجوز قانونی میتوانند کارگران را تا آخرین رمق مورد بهره کشی قرار دهند .

یاری ، آنچه کارگران به تجربه می آموزند این است که سنگ زرد برادرشغال است . قانون کار را کارگران خود باید بنویسند و این تنها در طی مبارزه ای همه جانبه و پیگیر علیه نظام سرمایه داری و دشمن طبقاتی میسر است .

" ساعت کار مدتی است که کارگر بمنظور انجام کار در اختیار صاحب کار می باشد .

اوقات استراحت و نماز و صرف غذا جز ساعات کار محسوب نمی شود . ماده ۶۵ "

اوقات نماز که جز ساعات کار هم محسوب نمی شود ، هویت اسلامی این ماده را از ماده مشابه قانون کار متمایز می سازد و در این میان آقایان چیزی در جواب شیطننت "خانه کارگر" ندارند که می گوید :

" چون کار و نماز هر دو از عبادات محسوب می شوند ، ضروریست که نماز هم جز

ساعت کار به حساب آید . "

ساعات کار بنا بر " قانون کار " نمی بایست از هشت ساعت در شبانه روز و چهل و هشت



در هفته تجاوز کند . تقلیل ساعات کار به ۴ ساعت در هفته از جمله خواسته های کارگران در طول انقلاب و پس از آن بود که در عمل توسط خود کارگران در بسیاری از کارخانه ها به مرحله اجرا رسید ، حتی " شورای انقلاب " نیز با تصویب لایحه ای ، ۴ ساعت کار در هفته را مورد قبول قرارداد . گویانکه سه روز بعد از آن ، وزارت کار فرما اعلام داشت که این ارتباطی به کارگران ندارد و فقط کارکنان و کارمندان مشمول قانون استخدامی را در بر می گیرد . میزان ساعات کار در پیش نویس غلیوغم بوق و کونسای نویسندگان آن مبهم و دوپهلواست :

" صاحب کاری تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از هفت ساعت

و بیست دقیقه در روز تعیین و در سایر روزها ساعات کار را اضافه نماید . " و سؤال این است که آیا صاحبکار با استناد به آنچه آمد ، نمی تواند در یکروز بیست و هفت ساعت و در روز دیگر به ۱۰ ساعت بهره کشی از کارگران بپردازد ، چه ماده فوقی مجموع ساعات کار در هفته را مشخص نساخته است . معینا با فرض اینکه ساعت کار روزانه از مقدار بالا تجاوز نکند از آنجا که زمان صرف غذا جزئی از آن محسوب نمی گردد ، مقدار ساعات کار بالغ بر ۵۰ ساعت در هفته می شود . بعلاوه آزاد گذاردن کارفرما در تعیین و تغییر ساعات کار در هفته ولو مجموع آنها در هفته تغییر ندهد - خود امتیاز دیگری است که پیش نویس برای کارفرمایان به ارمغان آورده است . چنین موردی نسیه در " قانون کار " پیش بینی شده بود و نه حتی " طبیعت و عرف " روابط کارگری آنها مجاز می شمارد . چه این دومی ، چماقی است که مترجمین حاکم بهنگام تنگی قافیه و به عنسوان سلاحی مجاز در توجیه تشدید استثمار بکار میبرند .

" در کار کشاورزی صاحب کاری تواند با توجه به طبیعت کار و عرف محل و فصول مختلف بموجب قرارداد کار ساعات کار را در شبانه روز تنظیم نماید - ماده ۶۵ -

تبصره ۲ "

تبصره ماده ۶۹ يك " سنت " دیگر را نیز که کارفرمایان در مورد کارگران " معمول " داشته اند در " حقوق رسمی " قانون کاری گنجانند

" ساعات کار در کارهای متناوب نباید از ساعت شروع کار تا خاتمه آن با در نظر

گرفتن فواصل متناوب و کار اضافی از ۱۴ ساعت بیشتر باشد . . ."

با توجه به آنکه کمتر کاری را می توان سراغ داشت که بتوان ساعت شروع تا خاتمه آن را سه بیش از ۱۴ ساعت افزایش داد، تبصره فوق معنایی به جز " قانونیت " بخشیدن به استثمار بیشرمانه هزاران کارگری که از جمله در نانواییها و رستورانها بکار میپردازند، ندارد. گواینکه بسیاری از آنها در رده کارگاههای کوچک قرار گرفته، قانون کار اصولاً شامل حال آنان نمی شود.

## کار اضافی

گفتیم که کار اضافی و اضافه تولید موجب بالا رفتن نرخ ارزش اضافه و در نتیجه استثمار می شود. از اینرو با وجود میلیونها نفر بیکار، سرمایه دار از استخدام افراد بیشتر خودداری کرده و در عوض به انحاء مختلف بهره کسی از کارگران خود را تشدید می کند. در پیش نویس ماده ای هم در رابطه با ساعات کار اضافی دارد که خود به تنهایی رسوائی قانون کار طاعت را می زداید! اول قانون کار شاهانه:

" کار اضافی نباید از چهار ساعت در روز تجاوز نماید. ماده ۱۲ "

و اینهم یکی دیگر از " ره آورده های " حکومت ولایت فقیه:

" کار اضافی نباید از شش ساعت در روز تجاوز نماید. ماده ۷۰ "

بدین ترتیب میزان ساعت کار کارگر ایرانی ( کار اصلی و کار اضافی ) در تحت حاکمیت رژیم سرمایه داری اسلامی به حدود ۹ ساعت در هفته بالغ می شود و اگر مقایسه های مع الفارق جایز باشد می باید خاطر نشان ساخت که مدت زمان فوق فرضاً در فرانسه از ۵ ساعت و در سوئد از ۵ ساعت تجاوز نمی کند.

## تعطیلات و مرخصی

میزان مرخصی کارگران را پیش نویس ۱۸ روز تعیین کرده که این مدت همچنان از مرخصی الزامی نبوده ( و بمنظور جلوگیری از کاهش تولید ) آن را می توان به سال بعد موکول کرد. مع هذا اگر " قانون کار " تعیین زمان مرخصی را منوط به توافق طرفین

و در صورت عدم توافق، منوط به "رای شورای کارگاه" می‌گردد، ولی تعیین تاریخ مرخصی در پیش‌نویس تنها مبتنی بر توافق طرفین قرار داشته و اشاره‌ای به چگونگی حل اختلاف در این رابطه نشده است. بعبارت دیگر، هیچ کارگری بدون موافقت کارفرمای خود نمی‌تواند زمان مرخصی خود را خود انتخاب کند.

پیش‌نویس در موارد تولد فرزند، ازدواج و فوت بستگان درجه یک کارگران را محقق در استفاده از مرخصی با حقوق از ۲ تا ۵ روز دانسته است و این یکی از معسود افزوده‌ها بر قانون کار است که در عین حال میزان ارتجاعی بودن قانون پیشین را یادآوری سازد (که در مقایسه با قانون فعلی گاه از یاد می‌رود)، چنانچه دهها سالست که تقریباً در تمام کشورهای کارگران در موارد بالا از مرخصی برخوردار بوده‌اند. از جمله حتی در لبنان که یکی از عقب‌مانده‌ترین قوانین کار را دارد (۵)، کارگری تواند بهنگام فوت بستگان خود مرخصی بگیرد.

"تعطیلات رسمی کارگران مطابق تعطیلات رسمی کشور است ماده ۷۴"

و این در حالی است که حکومت شاه نیز "تعطیل عید کارگری" را لاقط بر روی کاغذ پذیرفته بود. در طی سالهای اول انقلاب، کارگران به نیروی قدرت و اتحاد خود ارتجاع را به عقب‌نشینی واداشته ۱۱ اردیبهشت (اول ماه مه) را تعطیل کرده و با شکوه تمام گرامی داشتند، هرچند رژیم در همان سال ۵۸ در زمان وزارت نعمت‌زاده تعطیلی این روز را ملغی اعلام کرد. شاید بی‌مورد نباشد که این را هم بگوییم کسسه آقایان اگر در تقدس‌مآبی کاسه داغ‌تر از آتش هستند ولی بهنگام بهره‌کشی از کارگران، از یزید هم "محارب" تر میشوند. به‌عنوان مثال، کارگران در کویت در هر کدام از "عیاد فطر و قربان" دو روز و کارگران شرکت نفت سه روز تعطیلند، در حالیکه نمایندگان زمینی "فرستادگان آسمانی" بعضی از تعطیلات مذهبی را هم بعد از رسیدن بقدرت لفقو کردند، چرا که در واقع "هرروز، روز ((جان‌کندن)) کارگراست."

## شرایط کار زنان

شرایط کار زنان در جمهوری اسلامی بازنمایی از یک سیستم دوگانه، ستم طبقاتی و ستم جنسی است. گوئی زن بودن کافی نیست که می‌باید کارگر هم بود از اینرو با توجه

به آنچه تاکنون از پیش‌نویس فوق‌ارتجاعی قانون کار نقل شد، پیش‌بینی شرایط کار زنان به قدرت تخیل زیادی نیاز ندارد.

پیش‌نویس، کارفرما را تنها در صورتی موظف به ایجاد شیرخوارگاه و مهدکودک می‌کند، که حداقل ده شیرخواره و ۵۰ کودک در آن واحد وجود داشته باشند. بدین ترتیب بخش اعظمی از کارگاه‌های کشور همچنان فاقد مراکز فوق‌خواهند ماند، در عین حال که قوانین جمهوری اسلامی به زنان به عنوان موجوداتی عقب‌مانده تر از مردان در کتبه شئون اجتماعی می‌نگرد و آنها را تنها "شایسته" انجام "وظائف زناشویی" و "وظائف مادری" می‌داند، معهدا بنا بر پیش‌نویس کدائی انجام همان "وظائف محوله" نباید خدای نکرده باعث يك قران "ضرر و زیان" به کارفرما شود.

"در مواردی که به تشخیص پزشک... نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود... در صورت نبودن کار مناسب به درخواست کارگر (۲) مرخصی بدون حقوق به او داده خواهد شد. ماده ۹۰"

بعبارت دیگر چنانچه کارمادر که " (مثل کارگر) در اسلام بزرگ و عزیز است"، او و فرزندش را قبل از زایمان در معرض خطر جانی قرار دهد، آنگاه وی می‌تواند یا به ناچار به کار خود ادامه دهد و خویشش را فدای منافع سرمایه‌دار سازد، و یا با گرفتن مرخصی بی‌حقوق گرسنگی را به فرزند خود از پیش‌از ورود باین عالم بیاموزد. بعلاوه، مرخصی زایمان زنان کارگر ۷۵ روز تعیین شده و این مدت از مرخصی زایمان زنان کارمند (سه ماه) کمتر است، چرا که لابد بچه‌های کارگران ۶ ماهه بدنیا می‌آیند. با آنسی که آقایان برای کودکان کارگران پخته‌اند، بی‌شک آن‌ها ترجیح می‌دادند هیچگاه بدنیا نیایند.

## شرایط کار کودکان

"قانون کار" و پیش‌نویس آقای توکلی در بخش مربوط به "شرایط کار کودکان" بکارگیری کودکان ۱۲ ساله به بالا را مجاز می‌شمارند. در پیش‌نویس جدید با وجود اینکه کودکان را می‌توان همچنان از ۱۲ سالگی بکار واداشت، این بار آنها "ماشاء الله"

بزرگ شده " و دیگر نه کودک ، بلکه " نوجوان " خوانده می شوند .

" حداقل سن کارگران در بخش کشاورزی بازن ولی یا قیم آنها ۱۲ سال تمام می باشد . - ماده ۹۰ "

" کارگر نوجوان کارگری است که سن او بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد . - ماده ۹۱ "

تا اینجا است شمار کودکان در بخش کشاورزی رسماً از ۱۲ سالگی و در بخش غیر کشاورزی از ۱۵ سالگی شروع می شود ، ولی تبصره ماده ۲۱ هرگونه ابهامی را در این رابطه از بین می برد :

" انعقاد قرارداد کارآموزی با نوجوانان که سن آنها حداقل ۱۲ سال تمام است با اذن ولی یا قیم او بلامانع است . "

و در ماده ۳ می خوانیم :

" کارآموز از لحاظ این قانون به افرادی اطلاق می شود که به سن ۱۸ سال تمام نرسیده باشند . . . . و برای مدت معینی که حداکثر از دو سال تجاوز نخواهد کرد در یک کارگاه و یا کلاسهای مخصوص بکار اشتغال داشته باشد . "

و اگر همه اینها را روی هم بگذاریم ، آشی که آشپز خود از نامگذاری آن شرم دارد ، چنین از آب در می آید :

ولی یا قیم کودک می تواند وی را از ۱۲ سالگی به بعد در بخش کشاورزی بسه " اجاره " بگذارد ( اجاره دقیقاً همان واژه ای است که در تشریح این عمل در توضیح - المسائل و پیش نویس آقای توکلی بکار رفته است ، اما همانطور که دیده ایم آقایان " رادیکالها " نسبت به بعضی عناوین و اسامی حساسند ) . ولی البته می تواند فرزند خود را به " مستاجری " از بخش غیر کشاورزی نیز از همان سن ۱۲ سالگی تحت عنوان " کارآموزی " به مدت دو سال اجاره دهد . بعد از دو سال ، اگر چه کودک ۱۴ ساله است و هنوز در قید تملك ولی است ، اما قرارداد اجاره ، دیگر نمی تواند تحت نام " کارآموزی " صورت بگیرد و از این رو اجاره با مشکل روبرو می شود آقایان که در تمامی متن پیش نویس ، مورا هم از ماست می کشند تا هر دو را بقیمت خوبی قالب کنند ، پیش بینی

توجیه شرعی چنین حالتی را نکرده اند ، چرا که " دوره کارآموزی " را تنها دو سال نکسر کرده و قرارداد دوره " غیر کارآموزی " را هم ظاهراً از ۱۵ سالگی به بعد می توان بست . باری ، پیش‌نویس به مدد چندین ماده و تبصره و بکارگیری واژه های " نوجوان " و " کارآموزی " استعمار کودکان را از سن ۱۲ سالگی قانونیت بخشیده و بدین ترتیب سر ادامه تحصیل متوسطه و عالی بین از هر زمان دیگر مهر طبقاتی زده می شود . فرزندان کارگران عملاً می باید از ۱۲ سالگی تحصیل را رها کرده ( اگر تا آنوقت امکان انجام آن را داشته باشند ) و به " کارآموزی " بپردازند تا لابد استعداد هایشان را پرورش دهند . آمار و ارقام رسمی پیرده از این خیانت و جنایت بر می دارد .

از ۱۵ هزار " سانحه شغلی " در سال که منجر به مرگ و قطع عضو می شود ، کارگران ۱۹ - ۱۵ ساله بیشترین تعداد و خردسالان ۱۴ - ۱۰ ساله ۱۱٪ را به خسود اختصاص می دهند ( ۶ ) و این همه در حین " کارآموزی " رخ می دهد بدین ترتیب کودکان کارگردر همان بدو کار " می آموزند " که سرمایه داری در پی کسب سود از گوشت و خون آنها دریغ نکرده ، این اول راه است . نکته حائز اهمیت دیگر آنکه ، بکار گماشتن کودکان کمتر از ۱۲ سال حتی در " قانون کار " فعلی منع شده و حال که آمار سوانح مربوط به کارگران ۱۴ - ۱۰ ساله بر ملا می شود ، آیا نباید متحیر ماند که تا بحال چند سرمایه دار بابت قتل نفس و نقص عضو کودکان به " پرداخت ۱۰۰۰ تومان و دو ماه حبس نادیده " قصاص " شده و یا نشده اند .

## حق اعتصاب و هیأت حل اختلاف

پیش‌نویس در هیچ کجا حق اعتصاب را به رسمیت نشناخته است . براساس ماده ۱۱۳ " در خدمات عمومی از قبیل آب و برق ، تلفن ، وسایل نقلیه عمومی ... تعطیل کارگاه به هر عنوان از جانب صاحب کار و یا کارگران ممنوع است . " و چون ماده ۱۱۱ " واحد کار و امور اجتماعی محل ( ( را ) ) در صورت بروز اختلاف دستجمعی بین کارگران و صاحب کار به نحوی که اداره کارگاه مختل و یا منجر به تعطیل کارگاه از طرف صاحبکار و یا اعتصاب از طرف کارگران گردد " مکلف به تشکیل " هیأت

حل اختلاف " جهت سازش طرفین می کند ، شاید با برهان خلف بتوان نتیجه گرفت که حق اعتصاب صرفنظر از بخش " خدمات عمومی " پذیرفته شده است . اما این استنباط غلطی است . پیگیری مواد و تبصره های متعدد فصل مربوطه هرگونه ابهامی را در این باره از بین برده ، آنچه باقی می ماند عدم شهادت آقایان و درج صریح ممنوعیت حق اعتصاب است

بر اساس متن پیش نویس " هیات حل اختلاف " مسئول رسیدگی به اختلافاتی است که از جمله منجر به اعتصاب از سوی کارگران بشود . اعضای این هیات صرفنظر از نمایندگان کارگران و صاحبکاران محل ، عبارتند از نمایندگان وزارت کار ، امام جمعه مرکز شهرستان و فرمانده شهرستان . این هیات که با ترکیبی اینچنین نیازی بسسه نمایندگان دادستان و سپاه ندارد ، مسئله را حداکثر ظرف دو هفته مورد " بررسی " قرار داده و سپس رای خود را صادر می کند . طرف معترض به رای ( که تعیین آن نیازی به غیبتی ندارد ) البته می تواند به " دادگاه صالحه " شکایت نماید ، با توجه بسه آنکه " حکم دادگاه صالحه قطعی و لازم الاجرا است " . بعبارت دیگر زمانیکه " هیات حل اختلاف " رای به بازگشت کارگران به کار بدهد و " دادگاه صالحه " هم آنرا نائید نماید ، عدم اجرای آن مخالفت با قانون جمهوری اسلامی و بمنزله مجوز ورود " نمایندگان " دادستانی و پاسداران سرمایه به صحنه است . بدین ترتیب اعتصاب می تواند همچون یکی از همان " عوارض طبیعی و غیر قابل پیش بینی " حداکثر بعدت دو هفته رخ دهد و بعد از آن تاریخ همه چیز قابل پیش بینی است

ظاهرا از این پس اسارت در زندانهای رژیم چاشنی دو هفته عذاب در بوروکراسی " هیات حل اختلاف " و " دادگاه صالحه " می شود . اما تنها ۵ سال پیش بود که کارگران دنیا را به کام خانواده تبهکار سلطنتی و طبقه حاکم زهر کردند ، تا نوشت آقایان کی رسد!

## تشکل های کارگری

سندیکاها از جمله اولین سازمانهای کارگری بودند که با پیدایش سرمایه داری نضج

گرفته و بمنظور تامین حقوق کارگران و دستیابی به خواسته های آنان گاه به تنهایی و گاه در جوار دیگر تشکیلات کارگری به مبارزه می پرداخته اند. سندیکاها در روند تکاملی خود و متناسب با توان و نیروی طبقه کارگر، زمانی مبارزه را با شدت و وحدت و حتی با دید سرنگونی نظام و در دورانی نیز تنها برای برآوردن خواسته های عاجل صنفی اعضای خود انجام می داده اند. فعالیت آنها زمانی به پشتیبانی از این و آن سازمان و حزب سیاسی و در بسیاری مواقع مستقل از قوانین دولتی انجام می گرفته است. به کلامی دیگر، اگر امروزه در نقاط مختلف جهان سندیکاها اغلب مبارزه را در چهارچوب منافع صنفی اعضای خود ادامه می دهند، این نه ناشی از ممنوعیت های قانونی و یا اجبار در پیروی از شیوه ای خاص از مبارزه بلکه - درست یا غلط - نتیجه ی نحوه ی شکل گیری این ارگان مبارزاتی طبقه کارگر است. همان طور که در ابتدای این نوشته آمد، سندیکاهای متعددی که پس از سقوط رضا خان و در جو نسبتاً مساعد آنزمان ایجاد شدند، در رشد آگاهی طبقاتی اعضای خود نقش چشمگیری داشته اند.

سندیکا، اتحادیه و کنفدراسیون در ماده ۲۵ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ چنین تعریف می شود:

" سندیکا جمعیتی است که کارگران یا کارفرمایان مربوط به یک حرفه و یا یک کارگاه و یا یک صنعت می توانند برای حفظ منافع حرفه ای و بهبود وضع مادی و اجتماعی خود تشکیل دهند. ائتلاف چند سندیکا، تشکیل یک اتحادیه و ائتلاف چند اتحادیه تشکیل یک کنفدراسیون را می دهد."

همین قانون در ماده ای دیگر مقرر می نماید که کارفرمایان خود را بر تشکلهای فوق زده، نحوه عملکرد آنها را برای "بهبود وضع مادی و اجتماعی خود" تعیین می کنند:

" سندیکا، اتحادیه ها و... حق دخالت در امور سیاسی را ندارند و فقط در موارد حفظ منافع حرفه ای و اقتصادی خود میتوانند نسبت به احزاب سیاسی اظهار تمایل و با آنان همکاری نمایند."

البته در کشوری که احزاب سیاسی آن محدود به دوسه حزب منغور بورژوازی بسود، طبیعتاً این اظهار تمایل تنها می توانست از سندیکای کارفرمایان سرزند. با اینحال



حکومت به این هم اکتفا نکرده و با تصویب ماده واحده ای در بهمن ۴۳ که جانشین ماده ۲۵ شد، حق تشکیل سندیکا در صنعت را از کارگران گرفت، در حالیکه همان را برای کارفرمایان همچنان محفوظ نگاه داشت. معینا همه اینها بر روی کاغذ بود و حکومت ضد کارگری پهلوی در عمل مصوبات خود را هم نقض می کرد. و چه بسا در تلاش برای دوری گزیدن از این تناقض است که حکومت ولایت فقیه را به نفی کامل و قاطع سندیکاها حتی بر روی کاغذ وامی دارد. حکومت جمهوری اسلامی در حالی علم مخالفت با تشکیلات سندیکائی و کارگری را در لوائی " مبارزه با طاغوت " برمی دارد که حق تشکیل سندیکا در تمامی دنیا و از جمله در " اعلامیه جهانی حقوق بشر " پذیرفته شده و کفرانس " سازمان بین المللی کار " که ایران هنوز عضو آنست نیز استقلال سندیکا و موضوعیت انحلال آن توسط دولت را از جمله مصوبات خود قرار داده است. معاون وزیر کار در پاسخ سئوالی در این رابطه، وقیحانه چنین اظهار می دارد:

" کارگران ما عمدتا نسبت به سندیکاها نظر خوبی ندارند . . . .

بطوریکه ( سندیکاها ) عملا عامل دست طاغوت بودند و در جهت خدمتگزاری به طاغوت عمل می کردند و بهمین دلیل کارگران بهیچ عنوان سندیکاها را نمی پذیرند . " (۷)

بدین ترتیب اگر ارتجاع در گذشته، اجازه فعالیت آزاد و مستقل به سندیکاهای کارگری را نمی داد، " راه حل " ارتجاع حاکم برجیدن سندیکاها از بینج و بن است. معینا جناب معاون وزیر در همان مصاحبه ابراز میدارد که:

" اما طبیعی است که در هر جامعه ای کارگران یک سری منافع مشترک دارند و کارهایی دارند که باید آنها را منسجم و حساب شده و منظم و سازمان یافته تعقیب کنند . . . . و لذا بسیاری از وظائفی که سندیکاها بعهده داشته بایستد به شوراهای اسلامی کار منتقل شود و آن وظائف را این شوراهای انجام دهند و حتی بیشتر از آنها، که هم رفاه مادی و هم سطح معنوی و اقتصادی کارگران بالا برود . "

پس حال که قرار است " شوراهای اسلامی کار " هم کار سندیکاها را انجام دهند و هم

رفاه مادی و معنوی کارگران را فراهم آورند ، ضروری است که به آنها نظری بیفکیم تا ببینیم چگونه و با چه نیرو و قدرت و اختیار قادر به " تعقیب منافع مشترك کارگران " هستند . اما قبلا باید خاطر نشان سازیم که در فضل مربوط به تشکیل " شوراهای بصورت متن جداگانه ای تحت عنوان " طرح تشکیل شوراهای اسلامی کار " چندین بار بین مجلس و شورای نگهبان رد و بدل شد و عاقبت در تاریخ ۱۷ اردیبهشت ۶۳ پس از درج " اصلاحات فقهای شورای نگهبان " به تصویب مجلس رسید . آن " اصلاحات " خود در استان جداگانه ای دارد که ذکر آن باعث انبساط و انقباض خاطر می شود ! مادر بررسی خود ، متن پیش نویس قانون کار را در نظر گرفته ، اصلاحات و تغییرات انجام شده را در جای خود توضیح می دهیم .

شوراهای اسلامی کار برای " تامین قسط اسلامی و همکاری در تهیه برنامه ها و ایجاد هماهنگی در پیشرفت امور در واحدهای تولیدی و صنعتی ، کشاورزی و خدماتی ، شورائی به انتخاب مجمع کارکنان . . . . تشکیل می گردد . " و در تعریف مجمع کارکنان می خوانیم که :

" کلیه کارکنان شاغل هر واحد در سطوح مختلف از کارگرتا مدیر مجمع کارکنان را تشکیل می دهند . "

معهدا شورای نگهبان ، حق تنها يك رای را برای جناب مدیر خلاف قانون اساسی دانسته و می گوید :

" باید شورا از نمایندگان کارگران از يك سو و نمایندگان مدیریت از سوی دیگر تشکیل شود . " ( ۸ )

و ماده فوق عینا اصلاح می شود . پس تا بدینجا شورای اسلامی کار از نمایندگان مدیریت تشکیل می شود تا بقول آقای سلامتی " منافع مشترك کارگران را ( به " کمك " نمایندگان مدیریت ) تعقیب کنند " ! انتخاب شوندگان در این " شورا " " البته " می باید دارای شرایطی باشند ، منجمله " عدم گرایش ( و نه حتی عضویت ) به احزاب و سازمانها و گروههای غیر قانونی و گروههای مخالف جمهوری اسلامی " . جالب آنکه " دموکرات منشی " طاغوت باعث منع سندیگاههای طاغوتی از " اظهار تمایل "

به گروه‌های مخالف نظام شاهنشاهی نشده بود! باری، صلاحیت کاندیداهای عضویت در "شورا" می‌باید توسط "هیاتی مرکب از: ۱- نماینده وزارت کشور ۲- نماینده وزارتخانه مربوطه ۳- نماینده منتخب مجمع کارکنان" تأیید شود. بدین ترتیب کاندیدای عضویت در "شورا" در عین حال دارای یک رشته "وظائف و اختیارات" هم هست که تفکیک این دوازدهم فی الواقع بر دشوار می‌نماید:

" ایجاد روحیه همکاری بین کارکنان هر واحد . . . . همکاری با انجمن اسلامی . . .  
همکاری با مدیریت . . . . بررسی و شناخت کمبودها . . . همکاری و کوشش  
در بهبود شرایط کار و دستیابی به میزان تولید پیش‌بینی شده . . . نظارت  
بر امور واحد بمنظور اطلاع از انجام صحیح کار و ارائه پیشنهاد سازنده به  
مسئولین مربوطه ."

و برای آنکه بند اخیر خدای نکرده باعث بروز "سوء تفاهمی" شود، یک تبصره  
موضوع را برای خنگ‌ترین "اعضای شورا" روشن می‌کند:

" اعمال نظارت شورا نباید موجب توقف امور واحد گردد ."

اگر همه اینها بیشتر به تعزیه گردانی می‌ماند تا مبارزه ای، باز بقول آقای سلا متسی  
" منسجم و حساب شده و منظم و سازمان یافته"، ولی مجلس در مصوبه اخیر خود به این  
هم اکتفا نکرده، شورای اسلامی کار را علناً تبدیل به ارگان جاسوسی و سرکوب اعتراضات  
کارگران کرده است:

" شورا باید در زمینه های اجتماعی بروز حوادث، مراجع نهی صلاح را مطلع و  
همکاری نماید ."

به فضااحت کشاندن تشکیلهای کارگری بدینجا ختم نمی‌شود. پیش‌نویس علاوه بر  
آنچه آمد، " شورای نگهبان" را هم تحت عنوان " هیئت نظارت بر شوراهای اسلامی کار"  
در نظر گرفته تا چنانچه شوراهائی کدائی فوق به وظائف خود ( نه دفاع و مبارزه  
برای حقوق کارگران، بلکه همکاری با مدیریت و جاسوسی برای رژیم و . . . ) عمل  
نکردند، انحلال آنها را اعلام کند. وظائف این هیات به اختصار از اینقرار است:  
" ایجاد تفاهم و هماهنگی میان شورا و مدیریت ( گویا همکاری های شورا کافسی

نیست ) . . . انحلال شورای اسلامی کار واحد در صورت تخلف از وظائف قانونی . . . . .

هیات مذکور مرکب از هفت نفر است که سه نفر آنان را نماینده کارگران ( با تایید وزارت - کارفرما ) سه نفر از مدیران واحدهای منطقه و نماینده وزارت کار تشکیل می دهند . بدین ترتیب اگر سندیکاهای زرد رژیم گذشته را کارفرمایان لاقلاً بر روی کاغذ نمی توانستند منحل کنند ، شوراهای اسلامی کار جمهوری اسلامی با سه رای کارفرمایان و رای نماینده وزارت کارفرما قابل انحلال است . اما مسئله بدینجا خاتمه نمی یابد . شورای نگهبان در طی نامه ای به مجلس تشکیل هیئت مذکور را با " اختیاراتی بیشتر ( از شوراهای اسلامی کار ) مغایر قانون اساسی " دانست و تمام وظائف آنها منتفی اعلام کرد . آیا این گامی در جهت حفظ استقلال " شوراها " بود ؟ خیر ! " زعمای قوم " در مجلس ملایان راه شرعی را چون همیشه با وقاحت تمام پیدا کردند : آنها نام " هیات نظارت " را به " هیات تشخیص انحراف و انحلال شوراها " تغییر داده ، گنیه وظائف هیات قبلی را به هیات جدید منتقل کردند !

تشریح این مواد آنچنان چهره کوبه ضد کارگری رژیم را افشا می کند که هرگونه تفسیری بی مورد مینماید . بعلاوه چه چیز افشا کننده تر از بیانیه " خانه کارگر " . مزدورانی چون " کمالی " و " عرب " که با تصرف خانه واقعی کارگر ، پس از کشتار و سرکوب کارگران انقلابی و مرفقی ، اکنون " بنام کارگران " سخن می گویند . اینسان در رابطه با شوراهای اسلامی کار آقای سلامتی اعلام کرده اند :

" متأسفانه قدرت سندیکاهای زمان طاغوت بیشتر از قدرتی است که برای شوراهای مندرج در پیش نویس جدید قانون کار در نظر گرفته اند . "

## جمع بندی

بنابراینچه که عنوان شد ، پیش نویس قانون کار که در دست بحث و تصویب است سه طرق زیر حقوق کارگران را که طی سالها بدست آورده اند پایمال می سازد :

۱- سود ویژه را لغو می کند .

- ۲- استخدام و استئمار نوجوانان ۱۲ ساله را مجاز و قانونی می شمارد .
- ۳- حقوق دوران بیکاری را کلا نفی می کند .
- ۴- " خسارت اخراج " را چنان مشروط می سازد که با نفی آن تفاوتی ندارد .
- ۵- کارگر را مکلف به پرداخت خسارت به سرمایه دار میکند .
- ۶- برای رسیدگی به اخراج ، هیات تشخیص را با اکثریتی علیه کارگر ( به فرض دشوار اینکه نماینده کارگران فرماینی نباشد ) تشکیل می دهد .
- ۷- عملاً همچون ماده ۳۳ قانون شاهنشاهی و بدتر از آن نیز در مورد اخراج از سرمایه دار حمایت می کند .
- ۸- برای انجام اضافه کار در شرایط قوه قهریه و عملاً غیر آن نیز ، رضایت کارگران را ضروری نمی داند .
- ۹- تعیین حداقل دستمزد را فقط برای تأمین معیشت يك خانواده ۴ نفری در نظر می گیرد .
- ۱۰- پرداخت پاداش افزایش تولید را منوط به توافق سرمایه دار می داند و اگر او موافق نباشد طبقاً این پاداش پرداخت نخواهد شد .
- ۱۱- نه تنها ، ۴ ساعت کار در هفته را به رسمیت نمی شناسد بلکه دست سرمایه دار را در حداقل تعداد ساعات در روز نیز باز می گذارد و وقت غذا و غیره ی کارگران را هم به حساب نمی آورد . به این ترتیب ساعات کار ، جدا از ساعاتی که برای رفت و آمد و غذا و استراحت صرف می شوند ، می تواند به ۵ ساعت در هفته بالغ شود .
- ۱۲- در کارهای متناوب ۱۴ ساعت از اوقات يك کارگر را در روز در اختیار کارفرما قرار می دهد .
- ۱۳- تعداد ساعات کار اضافی را از ۴ ساعت ( در قانون شاهانه ) به ۶ ساعت در روز افزایش می دهد . با احتساب کار اضافی ، ساعات کار می تواند به حدود ۹ ساعت در هفته بالغ شود .
- ۱۴- مرخصی کارگران را ۱۸ روز در سال تعیین می کند حال آنکه مرخصی کارمندان

۳۰ روز در سالست . مرخصی با توافق سرمایه دارست و در صورت مخالفت او راهی برای حل اختلاف وجود ندارد .

۱۵- یازده اردیبهشت ( اول ماه مه ) را که تعطیل جهانی کارگريست به رسمیت نمی شناسد.

۱۶- بخش اعظمی از کارگاههای کشور را از داشتن شیرخوارگاه و مهد کودک بی بهره می سازد .

۱۷- مرخصی با حقوق برای کارگران زن باردار را که در خطر باشند نمی پذیرد و آنها را مجبور به گرفتن مرخصی بی حقوق می کند .

۱۸- مرخصی زایمان را برای زنان کارگر ۷۵ روز تعیین می کند حال آنکه همین مرخصی برای زنان کارمند ۳ ماه است .

۱۹- حق اعتصاب که یکی از برترین سلاحهای کارگران علیه سرمایه دار است در هیچ جای پیش نویس به رسمیت شناخته نشده و عملاً دست کارگران از لحاظ قانونی بسته است . گو اینکه اعتصابات کارگری ( چه قانونی و چه غیر آن ) همواره با سرکوب تمام دولتها مواجه میشوند .

۲۰- کارگران را از حق انتخاب تشکیل خود و حق تشکیل سندیکا محروم می سازد و آنها را مجبور به تشکیل شوراهای فرمایشی و کاغذی اسلامی می کند که علاوه بر کارگران، مدیریت را هم در بر می گیرد! بنا براین کارگران اساساً فاقد تشکیلی قانونی هستند که از منافع آنها دفاع کند .

۲۱- کارگران حق انتخاب هیچگونه گرایش و فعالیت سیاسی را ندارند مگر حمایت از رژیم سرمایه داری جمهوری اسلامی .

و اینها علاوه بر سایر ایرادات و اشکالاتی است که در متن پیش نویس قانون کار وجود دارد، و ما به آنها نپرداخته ایم .

همچنانکه از این نوشته و جمع بندی آن مشهود است پیش نویس قانون کار تلاش خود را براین متمرکز کرده که دست کارگران را در مقابل سرمایه داران کاملاً ببندد و هرگونه اعتراضات و اعتصابات، تشکیلها و حقوق کارگری را که احیاناً از دوران انقلاب درجائی باقی مانده باشد غیر قانونی سازد . هدف پیش نویس اینست که هنگام با سایه

سیاست های جمهوری اسلامی راه را برای افزایش و تشدید استعمار و بالا بردن سود سرمایه داران هموار سازد و تمام موانع را از سر این راه بردارد . جز این هم انتظاری از رژیم ولایت فقیه جمهوری اسلامی برخاسته از گور ۱۴۰۰ ساله نیست . اگر این رژیم حقوق کارگران را زیر پا نمی گذاشت و سعی در بازگرداندن چرخ تاریخ در این زمینه هم نمی کرد جای تعجب بود . اما در کجای دنیا تاکنون قانونی توانسته سد راه مبارزات کارگری شود که جمهوری اسلامی مورد آن باشد ؟ کهنه سرمایه داران و دول سرمایه داری در سراسر جهان هزاران هزار حیل و ننگ در این راه به کار گرفته اند ، هزاران ارگان سرکوب ایجاد شده ، و یا از ابتدا توسط سرمایه داران در جنبش های کارگری گمارده شده اند تا آنها را منحرف سازند ، هزاران اعتصاب کارگری در سراسر جهان به طرق مختلف سرکوب و به خاک و خون کشیده شده . هزاران کارگر مبارز جان خود را در راه حقوق خویش از دست داده اند . هر یک از اینها ، مبارزات کارگری را به سکون موقت واداشته ولی هیچیک از این ها قادر نبوده اند کارگران یک کشور را برای همیشه و کاملاً به بند کنند . هر بار حرکت کارگران بندها را درهم شکسته و از هم گسسته و جنبش کارگری گامی دیگر به پیش گذاشته است .

پیش نویس قانون کار ، نه اولین تلاش برای به زنجیر کشیدن کارگران است و نه آخرین آن خواهد بود . اما همانطور که تجربه ی کارگران ایران در طی سالهای پیمانه انقلاب هم ثابت کرده ، مساله ی حائز اهمیت اینست که هجوم و یورش سرمایه داری و دولتش راتنها با مقاومت گسترده ی کارگری می توان متوقف ساخت . تنها در صورتی که هر خطه ی سرمایه داران علیه طبقه ی کارگر با وسیعترین مبارزه و مقابله ی کارگران مواجه شود . می توان از پایمال شدن حقوق کارگری جلوگیری کرده و پیشروی در جهت کسب سایر حقوق را در مد نظر داشت . امروز نباید دست روی دست گذاشت . گرچه سرکوب و اختناق رژیم جمهوری اسلامی مانع از تماس آزادانه و بحث کارگران بر سر مسائل مربوط به خودشان است ولی این خفقان هر قدر هم گسترده و وحشیانه باشد قادر به جلوگیری از تبادل افکار و نظریات آزاد یخواهانه و مبارزه برای کسب حقوق پایمال شده نخواهد بود . گرچه کسب تمامی حقوق ذکر شده در این جمع بندی تنها از طریق سرنگونی رژیم

جمهوری اسلامی ممکن است، وگرنه حتی در اینصورت هم کارگران ایران تازه دارای حقوق به ناچار پذیرفته شده در کشورهای سرمایه داری شده و در اول خط مبارزه بسطی برای سوسیالیسم و حقوق حقیقی کارگران قرار خواهند داشت، این بدان معنا نیست که تا آن روز باید به انتظار نشست. بالعکس باید مبارزه را به خاطر آن دسته از حقوقی که در این رژیم قابل حصول است تشدید کرد و آنها را در اشکال متفاوت به پیش برد. به عنوان برخی از راههای این مبارزه و همه گیر کردن آنها می توان از نوشتن شعارهای افشاگرانه و ضد رژیم از جمله علیه پیش نویس قانون کار در نقاط مختلف کارخانه، پخش ورد و بدل کردن اخبار مبارزه، حمایت از اعتصاب در کارخانه های دیگر از طریق جمع آوری کمک مالی برای کارگران اخراجی و خانواده های کارگران بازداشت شده و پخش خوات مسای اعتصابیون و غیره نام برد.

مسلما بسیاری از اشکال و طرق دیگر را هم کارگران در حین مبارزه و در صحنه ی فعالیت خود خواهند یافت و هر فرصت و امکانی را برای کسب حقوق خود بکار خواهند گرفت. به خاطر داشته باشیم که حق گرفتنی است و نه دادنی \*

جمعی از هواداران سازمان وحدت کمونیستی ( در ایران )

پائیز ۶۳

زیر نویس ها :

- ۱- منتخب آثار سلطانزاده، صفحات ۱۰۷ و ۱۰۸ با یادداشتی چند از تاریخ پرافتخار سازمان کارگران سوسیالیست جعفر پیشه وری. صفحه ۱۰۹.
- ۲- دوره "حقوق کار" تألیف دکتر عزت الله عراقی - انتشارات دانشگاه ملی ۱۳۵۶. از این کتاب در موارد دیگر از جمله بهنگام مقایسه بین حقوق کار در ایران و کشورهای مختلف استفاده شده است.
- ۳- اطلاعات ویژه "روز کارگر" - ۱۱ اردیبهشت ۶۳.
- ۴- کیهان ۷ آور ۶۲.
- ۵- شاید لبنان تنها کشوری در جهان باشد که حداقل سنی برای شروع کار را رسماً ۸ سال



- اعلام کرده است . ۱ توضیحا یادآور می شود که آمار مربوطه به کشورهای دیگر به دهه های ۶۰ و ۵۰ برمی گردد و اطلاعی از تغییرات احتمالی آنها در دسترس نبوده است ) .
- ۶- کیهان ۶ آذر ۶۲ . آمار فوق برای سایر سنین از اینقرار است ۴۴- ۲۰ ساله ۱۲٪ ، ۲۹- ۲۵ ساله ۱۳٪ ، ۶۰- ۵۰ ساله ۲٪
- ۷- کیهان ۲۷ دی ۶۲ .
- ۸- اطلاعات ۱۸ اردیبهشت ۶۳ .